

Niko-Petteri Elonen

# Kuljetusalan työvoimapula

Opinnäytetyö

Tekniikan ammattikorkeakoulututkinto

Logistiikan koulutus

2024



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Insinööri (AMK)
Tekijä/Tekijät	Niko-Petteri Elonen
Työn nimi	Kuljetusalan työvoimapula
Vuosi	2024
Sivut	55 sivua, liitteitä 3 sivua
Työn ohjaaja(t)	Suvi Johansson

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen kuljettajapula Suomessa on ja miten se vaikuttaa meidän jokapäiväiseen elämäämme. Tässä tutkimuksessa pohdittiin myös kuljettajien työoloja ja sitä, minkälainen vaikutus näillä on alaan. Pohdittiin myös, miksi alalle on haasteellista työllistyä, vaikka Suomessa on työttömiä, jotka olisi mahdollista työllistää alalle. Lisäksi tutkittiin, mitä haasteita alalla esiintyy yrittäjän näkökulmasta ja miksi yrittäjät eivät aina halua palkata lisää työvoimaa. Tutkimuksessa yritettiin myös selvittää, mikä auttaisi kuljettajapulaan ja miten kuljettajien rekrytointia voitaisiin mahdollisesti edesauttaa ja rekrytointi-ilmoituksia parantaa. Työssä tuodaan esille, mitä vaatii, että pääsee toimimaan kuljettajana ja miten on mahdollista saada kuljettajan työhön vaaditut luvat kuntoon ja miten niitä ylläpidetään. Raskaan kaluston kuljettamiseen vaaditaan CE-ajokortti ja ammattipätevyys. Näitä pitää säännöllisin väliajoin uusia. Työssä tuodaan myös esille kuljettajien realistista arkea ja sitä, mitä työ käytännössä on.

Päätutkimuskysymyksenä oli selvittää, kokevatko jo alalla työskentelevät ihmiset kuljettajapulaa. Alatutkimuskysymyksiä olivat: mikä on kuljettajapula, mikä vaikuttaa kuljettajapulan syntyymiseen, onko ilmiö maailmanlaajuinen, miten kuljettajapula vaikuttaa jo alalla työskenteleviin ihmisiin sekä minkälaiset työolot kuljettajilla ovat?

Työssä tutkittiin kuljettajapulan näkymistä jo alalla työskenteleville ihmisille. Tutkimuksen mukaan noin 58 % vastaajista olikin kohdannut kuljettajapulaa. Tutkimuksessa kävi kattavasti ilmi syitä kuljettajapulaan. Suurimpina syinä esille nousi kuljettajien työoloja sekä tiestön huonoa kuntoa koskevia seikkoja. Tutkimuksessa kävi ilmi, että kuljetusalalla ei makseta aina työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työssä saatiin selville myös, että koulutus alalle on huonoa eikä nuorten ammattitaito sekä käsitys kohtaa alan todellisuuden kanssa.

Tutkimuksessa kävi ilmi erilaisia kuljettajapulan vaikutuksia kuljettajien arkeen. Tällaisia esille tulleita seurauksia kuljettajapulasta olivat jo valmiiksi töissä olevien kuljettajien lisärasittaminen työmäärän kasvulla ja ylitöillä sekä lomien ja vapaiden saannin hankaluus. Pääsyyinä näihin ongelmiin nähtiin ammattitaitoisten sijaisten heikko saatavuus.

Työnantajan näkökulmasta haasteena koettiin uusien kuljettajien kouluttamisen kustannukset, heidän sitoutumisensa yritykseen, sijaisten löytäminen sekä kustannusten nousu.

**Asiasanat:** Kuljettajapula, logistiikka, työolot, kuljettajien kouluttaminen

Degree title	Bachelor of Engineering
Author (authors)	Niko-Petteri Elonen
Thesis title	Labor shortage in the transport sector
Time	2024
Pages	55 pages, 3 pages of appendices
Supervisor	Suvi Johansson

## ABSTRACT

The objective of the thesis was to find out what kind of problem labor shortage in the transport sector is. While there is already some kind of driver shortage all over the world. The present thesis mainly focuses on Finland and especially on lorry drivers. Working conditions were also taken into account. Despite the lack of workforce, many Finnish drivers are unemployed. The thesis tried to find out reasons for that. The thesis also aimed to find out reasons why employers are not willing to hire more people. The thesis also aimed to find out real drivers' lives in practice. To work as a lorry driver you need to have a CE -license but also professional qualification.

The main research question was to find out if there is a labor shortage in Finland in the transport sector. Sub-research questions were: What is labor shortage, how does the labor shortage affect drivers, and what kind of working conditions do the drivers have?

The target group consisted of drivers who already are working in the transport sector. The research revealed that 58 % of the participants had experienced labor shortage. Also many other problems were revealed, including poor working conditions, road management low salaries and long workdays. These problems were straightly affecting on why unemployed drivers are not willing to seek for a job. By fixing working conditions it will attract people's interest towards transport sector.

From the employers' perspective the major challenge was to train new drivers. They were not qualified enough to work in real life even though they had logistics qualification. Also after the training many new drivers left the job because they understood what it demands to work as a driver. The thesis gave advice on how to improve the recruitment process to find jobseekers and giving them realistic view of the job.

The main consequence of labor shortage to drivers was that they had to work more and work overtime. They had no good possibilities to have holidays or days off. the main reason for this was the trouble of finding professional drivers who would do jobs during the permanent drivers' time off.

**Keywords:** labor shortage, logistics, working conditions, driver training

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
1.1	Opinnäytetyön rajaus.....	6
1.2	Opinnäytetyön tutkimuskysymys sekä tavoitteet.....	7
1.3	Tutkimusmenetelmät .....	7
1.4	Edeltävä tutkimus kuljettajapulaan liittyen .....	8
2	KULJETUSALA.....	9
2.1	Kuljettajana toimimisen vaatimukset.....	10
2.2	Suomen tiestön kunto .....	11
3	LOGISTIIKKA SEKÄ KULJETTAJAPULA .....	12
3.1	Puolustusvoimien toimet kuljettajapulan ehkäisyyn .....	13
3.2	Työttömiä enemmän kuin työpaikkoja.....	14
3.3	Henkilöliikenteen kuljettajapula.....	15
3.4	Kuljettajapula muualla maailmassa.....	15
3.4.1	Kuljettajapula Euroopassa .....	15
3.4.2	Kuljettajapula Amerikassa.....	16
4	KULJETTAJIEN TYÖOLOT .....	16
4.1	Ylityö.....	17
4.2	Ylityöt kuljetusalalla .....	18
5	KYSELY.....	18
5.1	Ikä.....	20
5.2	Sukupuoli.....	20
5.3	Asema .....	21
5.4	Kuljetusalalla vietetty aika.....	21
5.5	Työssä viihtyminen .....	22
5.6	Voisitko olla alalla lopputyöuran?.....	22
5.7	Kuljetusalan huonot puolet .....	23

5.8	Kuljetusalan hyvät puolet.....	24
5.9	Kuljettajapulan näkyminen.....	25
5.10	Kuljettajapulan vaikutukset ja syyt.....	26
5.11	Omat kommentit - osio.....	28
6	HAASTATTELU.....	29
6.1	Entisen, jo eläkkeellä olevan yrittäjän haastattelu.....	30
6.2	Haastateltavana säiliöautoyrittäjä Satakunnasta.....	31
6.3	Haastateltavana työntekijä.....	32
6.4	Haastateltavana toinen nuorempi työntekijä.....	34
6.5	Kuljettajien tyypillisiä työpäiviä.....	35
7	LOGISTIIKKA-ALAN TYÖPAIKAT.....	37
7.1	Työpaikkojen analysointi.....	37
7.1.1	Työpaikkoja 3 kappaletta Duunitorista.....	37
7.1.2	Työpaikkoja 3 kappaletta Facebookista.....	38
7.2	Hyvän työpaikkailmoituksen perusteet.....	39
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	40
8.1	Työhyvinvointi osana työyhteisöä.....	41
8.2	Kuljettajapula.....	43
8.3	Tutkimuskysymyksen vastaus.....	44
8.4	Tavoitteiden saavuttaminen.....	45
8.5	Työpaikkailmoitusten parantaminen.....	46
8.6	Esimiestyöskentelyn kehittäminen.....	46
9	POHDINTAA.....	46
	LÄHTEET.....	50

## LIITTEET

Liite 1. Kysytyt kysymykset

Liite 2. Haastattelussa käytetyt kysymykset

## 1 JOHDANTO

Tällä hetkellä vallitsee maailmanlaajuinen kuljettajapula ja myös Suomessa on viitteitä siihen. Olisi hyvä tutkia, miksi näin on ja mitkä syyt mahdollisesti vaikuttavat kuljettajapulaan. Olisi myös hyvä tietää kyselyn avulla, vaikuttaako kuljettajapula jo tällä hetkellä Suomessa ihmisten elämään vai onko se enemmän tulevaisuuden haaste eli onko kuljettajapulaa jo Suomessa kuljetusalalla työskentelevien ihmisten mielestä. Tutkimuksessa olisi hyvä myös tuoda enemmän julki mahdollisia syitä kuljetusalan houkuttelevuuteen eli tuodaan julki Suomen tiestön kunto, kuljettajien ajo- ja lepoajat sekä se, mitä kuljettajana toimiminen vaatii. Tätä kautta päästään siihen, mikä kuljetusalassa ei mahdollisesti houkuttele. Tällä tutkimuksella saadaan kaikille tärkeää tietoa vallitsevasta tilanteesta kuljetusalalla. On myös hyvä tuoda ilmi, mitä alalla työskentely vaatii sekä mitä haasteita tällä hetkellä alalla vallitsee.

### 1.1 Opinnäytetyön rajaus

Tulen tutkimaan kuljettajapulaa Suomessa ja sitä, miten se vaikuttaa Suomen logistiikkaan. Tutkin sitä, miten työolot vaikuttavat tähän ja millainen logistiikka-ala käytännössä on olla töissä. Tuon teoriaosuudessa esille, että kuljettajapulaa on myös muualla maailmassa, kuten Yhdysvalloissa ja eri puolilla Eurooppaa. En tule kuitenkaan tutkimaan sitä, millaisissa työoloissa he työskentelevät ja voiko kuljettajapulaa näissä muissa maissa ehkäistä ja miten se vaikuttaa niiden talouteen. Yksinkertaisesti Suomen ulkopuolinen kuljettajapula jää pois. Suomessa vallitsevasta kuljettajapulasta tuon teoriaosuudessa esille henkilöliikenteen, kuten linja-autojen kuljettajapulan, mutta tutkimuksessani keskityn tavaraliikenteeseen. En myöskään pohdi tässä tutkimuksessa sitä, onko Suomessa oikeasti kuljettajapulaa vai onko se vain keksitty juttu. Totean lähteisiin viitaten, että Suomessa todellakin on kuljettajapula ja se vaikuttaa nykyisiin kuljettajiin. Työoloissa puhutaan vain suomalaisten työoloista eikä oteta huomioon esimerkiksi työoloja, joissa muun maan kuljettajat työskentelevät.

## 1.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymys sekä tavoitteet

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on selvittää, kokevatko jo alalla työskentelevät ihmiset kuljettajapulaa. Tähän tutkimuskysymykseen saadaankin vastaus kyselyn avulla. Tämä kysely toteutettiin jo kuljetusalalla työskenteleville ihmisille.

Opinnäytetyön tavoitteena tutkimuskysymyksen lisäksi on selvittää: Millainen on kuljetusala? Mitä siellä työskentely vaatii? Miten sinne pääsee? Millaisia päiviä jo alalla työskentelevät tekevät? Tavoitteena on myös löytää kuljetusalalla vallitsevia haasteita niin kuljettajien, yrittäjien kuin sinne haluavien ihmisten näkökulmista ja tuoda näitä haasteita esille. Tavoitteena on myös luoda realistinen käsitys kuljettajan työstä nuorille sekä alalle pyrkiville ihmisille. Yleisenä tavoitteena on saada jokainen opinnäytetyön lukija miettimään, mitä voisi itse yksilö- sekä työyhteisötasolla tehdä helpottaakseen juuri omassa työssä vallitsevia haasteita sekä pitämään jokaista työtä tärkeänä ja arvokkaana. Tavoitteena minulla on myös saada ihmiset arvostamaan enemmän kuljettajia sekä tuoda esille logistiikan tärkeys Suomessa. Haluan myös tuoda esille sen, millainen on hyvä esimies, jotta tässä asemassa työskentelevät voisivat omalta osaltaan parantaa työntekijöiden hyvinvointia.

## 1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä kuljettajapulan hahmottamiseen käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Se on tutkimusmenetelmä, jonka tavoitteena on ymmärtää kohteen laatua, ominaisuuksia sekä merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Itse tutkimuskysymyksen vastaamiseen käytän menetelmänä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tämä tutkimusmenetelmä perustuu kohteen tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. (Jyväskylän yliopisto 2021). Tulen keräämään kyselyllä prosentuaalista tietoa siitä, kuinka moni alalla kokee kuljettajapulaa. Kysely on aineistonhankintamenetelmä. Tässä menetelmässä kysymykset on laadittu kirjalliseen muotoon. Kyselyn avulla pystytään hankkimaan tietoa laajemmista ilmiöistä. (Kyselyt s.a.). Tämän kyselyn avulla saadaan vastaus päätutkimuskysymykseen. Tein myös itse omaa analyysia työpaikoista kuljetusalalla. Tässä menetelmässä analysoin itse työpaikkoja, joita löysin kuljetusalaan liittyen erilaisista rekrytointikanavista.

Tutkimusmenetelmänä käytetään myös haastatteluja jo työelämässä oleville kuljettajille. Haastattelu on menetelmä, jonka avulla kerätään syvempää tietoa dokumentoitavasta kohteesta. Tämä tapahtuu esittämällä kysymyksiä ja keskustelemalla niistä. Vuorovaikutustilanne tapahtuu siis haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastattelusta saatava tieto on subjektiivista tietoa. Subjektiivinen tieto pohjautuu henkilökohtaiseen tietoon, kokemuksiin ja arvoihin. (Haastattelut s.a.).

#### **1.4 Edeltävä tutkimus kuljettajapulaan liittyen**

Grundströmin tekemän kyselyn mukaan kuljetusyrittäjät kokevat, että tällä hetkellä on kuljettajapulaa ja jos he löytävät ammattitaitoisen ihmisen, olisi hänelle varmasti tarjota töitä heti. Myös toinen kuljetusyrittäjä totesi, että kuljettajien vaikea saatavuus näkyy omassa toiminnassa siinä, että on vaikea löytää hyviä kuljettajia tekemään tätä työtä. (Grundström 2022, 42–43).

Opinnäytetyössään Grundström on selvittänyt kuljetusalan houkuttelevuutta. Hän on saanut selville, että alalle on vaikea löytää motivoituneita ja ammattitaitoisia työntekijöitä. Pääsyyinä tähän on työaikojen poikkeavuus normaalista, sillä monet kuljetusvuorot alkavat todella aikaisin aamulla. Hän arvelee myös, että kuljettajaksi itse kouluttautuminen on todella haastavaa erilaisten kalliiden kustannusten ansiosta. Yrittäjän näkökulmasta lupien voimassa pitäminen kuljettajille on kallista, mikä varmasti myös heikentää alan vetovoimaa omalta osaltaan. (Grundström 2022, 39–41).

Teknologia on tuonut myös omia haasteita kuljetusyrittäjän työnkuvaan, sillä asiakas vaatii uutta kalustoa ja kuljetusten seuranta. Uuden kaluston hankinta on kalliimpaa ja kuljetusten seurannan myötä kuljetuksen tilaaja voi asettaa tiukan aikarajan, johon pääseminen on käytännössä vaikeaa ja hyvin stressaavaa. Tiukat aikataulut luovat kuljettajille paineita ja lisäävät virheen mahdollisuutta. (Grundström 2022, 31–32).

Alassa positiivisena asiana koettiin imago. Alassa hyvänä koettiin myös tietynlainen vapaus, sillä työtä tehdään pääsääntöisesti yksin eikä kuljettaja ole sidottu mihinkään yhteisöön. Monessa paikassa kuljettaja voi itse päättää



omista tauoista ja ruokailuista sekä nähdä erilaisia maisemia ja paikkoja. Positiivisena koettiin myös kuljetusalan tuoma vastuu, sillä kuljettajalla on paljon vastuuta kuljetusten turvallisuudesta niiden onnistumisessa. Negatiivisina puolina alalla nousee heti esille huono palkka työmäärään nähden, kuljetusalan tarkka sääntely sekä epäsäännölliset ja hankalat työajat. (Grundström 2022, 38–40).

Erityisesti nuorten keskuudessa on noussut esiin halu mennä suoraan runkokuljetuksiin eikä tehdä jakelukuljetuksia. Runkokuljetuksissa tavaraa kuljetaan terminaalien välillä, kun taas jakelukuljetuksissa tavara viedään terminaalilta asiakkaalle. Tähän runkokuljetusten suosimiseen vaikuttaa erityisesti se, että jakelukuljetukset ovat haastavampia. Etenkään Helsingissä ei aina ole riittävästi tilaa kuorma-autolle. Myöskään lastaus- ja purkualueiden järjestelyä ei ole hoidettu aina hyvin. Lisäksi jakelukuljetukset ovat paljon fyysisempiä kuin runkokuljetukset sekä ajaminen keskustassa on todella stressaavaa. Helsinki on tyypillinen esimerkki siitä, että huolto- ja jakeluliikenteen hoitamista ei ole mietitty loppuun asti. Tämä vaikuttaa siihen, että sinne on vaikeampi löytää kuljettajia tekemään työtä, sillä saman rahan voi saada muualta helpommalla. Näin korostuvat myös työolosuhteet, jotka vaikuttavat kuljettajien saatavuuteen. (Grundström 2022, 44–45).

## **2 KULJETUSALA**

Maanteiden tavaraliikenne työllistää Suomessa tällä hetkellä noin 100 000 henkilöä tehden 6,5 miljardin euron liikevaihdon. Noin 90 % koko tavaraliikenteestä kulkee kumipyörillä maanteitä pitkin. Näin ollen kuljetusala onkin maamme kilpailukyvyyn kannalta erittäin merkittävä toimija ja työllistäjä. Suomessa kertyy tuotetta kohden enemmän kuljetuskilometrejä kuin muissa Euroopan maissa. Näistä 100 000 logistiikan ammattilaisesta noin 40 000 ihmistä toimii kuljettajana, noin 10 000 ihmistä toimii yrittäjänä ja muut erilaisissa logistiikan tehtävissä. Erilaisissa kuljetustehtävissä on yhteensä 50 000 henkilöä. Yhteensä Suomessa on 34 000 kuorma-autoa sekä 8 000 pakettiautoa rekisteröity luvanvaraiseen liikenteeseen. Luvanvaraisella liikenteellä tarkoitetaan ammattimaista tavarankuljettamista tieliikenteessä tulonhankkimistarkoi-

tuksena ajoneuvolla tai ajoneuvoyhdistelmällä. Suomessa onkin tavaraliikennelupia 15 000 yrityksellä/henkilöllä, 9500 kuljetusyritystä sekä luvanvaraisia kuorma-autoja yhteensä 13 000 eri yrityksellä. (Skal 2024).

Tyypillinen kuljetusyritys Suomessa onkin pieni perheyritys, joka liikennöi 1–3 autolla. Muutenkin Suomessa lähes puolet kuljetusyrityksistä liikennöi yhdellä autolla. Yli viiden auton yrityksiä on joka kuudes ja yli sadan ajoneuvon yrityksiä löytyy vain noin 10 kappaletta. Keskimäärin yrityskoko on kuitenkin kasvussa. Suomessa liikennöidäänkin suuremmilla yhdistelmillä kuin muissa EU-maissa. Kokonaispaino on 76 tonnia ja enimmäispituus 34,5 metriä. (Skal 2024).

## **2.1 Kuljettajana toimimisen vaatimukset**

Tässä osuudessa tuodaan esille, mitä lupia tavaraliikenteessä toimiva kuljettaja tarvitsee. Yksinkertaisesti se vaatii ajokortin sekä monissa tapauksissa myös ammattipätevyyden. (Traficom 2021a).

Autokortin eli B-kortin haltijalla on mahdollisuus työskennellä kuljettajana niin henkilöautolla kuin pakettiautolla, joiden kokonaismassa on alle 3500 kg ja valmistettu kuljettamaan kuljettajan lisäksi enintään 8 henkilöä. Alle 3500 kg painavissa autoissa ei tarvitse olla ammattipätevyyttä. Luokan C (kuorma-auto) ajoneuvoilla tarkoitetaan kokonaismassaltaan yli 3500 kg painavia ajoneuvoja. Luokka CE tarkoittaa taas käytännössä yhdistelmää, jossa on C-luokan vetoauto, johon on liitetty yli 750 kg peräkärri ja näiden yhteenlaskettu massa ylittää 12 000 kg. (Traficom 2021a).

Luokan C ja CE ajoneuvojen kuljettamiseen tarvitaan ammattipätevyys, mikäli ne ovat kaupallisessa liikenteessä. Perussääntönä siis on, että omat tavarat voi kuljettaa ilman ammattipätevyyttä ja toisen tavarat ammattipätevyyden kanssa. Ammattipätevyyskoulutus vaaditaan kaikilta, jotka ovat suorittaneet kuorma-autokortin 10.9.2009 jälkeen. Sitä ennen suoritettu kortti vaatii vain jatkokoulutuspäivät, joista kerron myöhemmin lisää. Ammattipätevyys on laajuudeltaan 280 tai 140 tuntia. Koulutuksen jälkeen on suoritettava vielä teoria-

ko. Tämän jälkeen on oikeus kuljettaa kuorma-autoa tai yhdistelmää ammattimaisessa liikenteessä, edellyttäen tietysti ajokortin voimassaolon. (Traficom 2021a).

18–20-vuotias tarvitsee ammattipätevyysopetusta 280 tuntia. Kun taas 21-vuotiaalle tai sitä vanhemmalle riittää 140 tuntia. Kuitenkin ammattipätevyuden voimassa pitäminen edellyttää jatkokoulutuksia viiden vuoden jakson aikana yhteensä 5 päivää (=35 tuntia). Näihin tietysti kannattaa valita juuri kyseistä henkilöä ja hänen työtehtäviään parhaiten tukevia koulutuksia. Kuitenkin yhden 7 tunnin jaksoista tulee olla turvallisen, taloudellisen ja ympäristöystävällisen ajotavan vahvistavaa koulutusta. (Cap s.a.).

## **2.2 Suomen tiestön kunto**

Tässä osuudessa käsitellään lyhyesti Suomen tiestön kuntoa, sillä huonot tiet vaikuttavat kuljettajien ajomukavuuteen ja samalla hankaloittavat isoilla autoilla ajamista entisestään.

Suomen tieverkko käsittää maantiet, kunnalliset katuverkot sekä yksityistiet. Näiden teiden huolenpidosta vastaa väylävirasto yhdessä alueellisten ELY-keskusten kanssa. Valtiolla on Suomessa maanteitä yhteensä noin 78 000 kilometriä. Näistä on 50 500 kilometriä päällystettyä tietä ja sorateitä reilut 27 000 kilometriä. Lisäksi valtiolla on pyöräteitä reilut 6 100 kilometriä ja noin 15 000 siltaa. Teiden kuntoa seurataan ja niiden ylläpito on tärkeää, mutta kuitenkin maanteiden korjausvelka jatkaa kiihtyvää kasvuaan ja on nyt 1,65 miljardia euroa. Koko valtion väyläverkon korjausvelasta noin 55 % on tieverkkoa. (Traficom 2021b).

Tämä johtuu Traficomien mukaan alhaisemmasta rahoitustasosta ja voimakkaasti nousseista kustannuksista. Traficom arvioi, että päällystetyistä teistä noin 7900 kilometriä on huonokuntoisia ja näistä 850 kilometriä kohdistuu pääteille. Sorateista arvioidaan olevan huonokuntoista 2800 kilometriä. Silloista taas huonokuntoisia ovat 800 kappaletta, joista 210 sijaitsee pääteillä. Huonokuntoisia kävely- ja pyöräteitä on noin 730 kilometriä. (Traficom 2021b).

Yleisesti ottaen tienkäyttäjien tyytyväisyys pääteiden kuntoon on heikentynyt vuoden 2010 jälkeen ja vuonna 2022 tyytyväisyys heikkeni todella selvästi. Vuonna 2022 päällystettiin uusia teitä 2300 kilometriä, kun päällystysmäärän pitäisi olla 3500–4000 kilometriä, jotta korjausvelka ei kasvaisi. Tästä tulee tulevaisuudessa vielä isompi ongelma, sillä huonokuntoisten päällysteiden osuus vain nousee vuosi vuodelta. (Traficom 2021b).

Iltalehden selvityksen mukaan hyväkuntoisia teitä on Suomessa vain 61 prosenttia kaikista teistä. Autoliiton toimitusjohtaja Pasi Nieminen kertoo, että huonoon kuntoon päässeille teille laitetaan paino- sekä nopeusrajoituksia. Näistä painorajoituksista kärsii erityisesti juuri raskas liikenne, sillä se joutuu kiertämään. Myös kalusto kärsii ajettaessa huonokuntoisilla teillä. Tieverkon kunto huolestuttaa myös erilaisia yrityksiä, sillä monelle toiminnan elinehtona ovat sujuva liikenne ja nopeat kuljetukset. (Iltalehti 2021).

### **3 LOGISTIIKKA SEKÄ KULJETTAJAPULA**

Logistiikan osuus maailmassa on todella tärkeä. Logistiikassa kuljettajien osuus on merkittävä, sillä he kuljettavat aina tavarat sinne minne pitääkin. Mikäli logistiikka ei toimi, ei mikään muukaan toimi. Ahola toteaa logistiikka-alalla olevan tällä hetkellä huutava pula osaajista ja he ovatkin tutkineet, mitä he voivat tehdä, jotta tulevaisuudessakin logistiikka-alalla olisi osaajia. (Ahola 2022).

Aholan tekemän kyselyn mukaan vastanneista jopa 80 prosenttia koki, että logistiikka on merkittävä ala ja työllä on yhteiskunnallista merkitystä, silti kuitenkin ainoastaan 38 prosenttia kyselyyn vastanneista koki logistiikka-alan työt mielekkäinä. Mielekkyyttä laskivat ennakkoluulot työn fyysisyydestä, tylsyydestä ja siitä, että työn koettiin vievän vapaa-aikaa. Nämä tekijät siis selittävät sen, miksi nuoret kokevat logistiikka-alan ei niin haluttuna alana. Mielenkiintoisen asiasta tekee sen, että jo virassa toimivat kuljettajat kokivat asian täysin eri tavalla, sillä 90 prosenttia logistiikka-alalla työskentelevistä koki työn mielekkäänä ja 64 prosenttia työnsä palkitsevana. Ahola arvelee, että tulevaisuuden kuljettajapulaa pystyisi ratkaisemaan koulutus kynnyksen madaltamisella, sillä tällä hetkellä kouluttautuminen ja ammattipätevyyden ylläpito ovat kalliita. (Ahola 2022).

Skal Ry:n teettämän barometrin mukaan kolmasosalla sen jäsenistä on ollut vaikeuksia palkata henkilökuntaa yritykseensä ja yli 40 prosentin mielestä henkilökunnan heikko saatavuus on estänyt yrityksen kasvua. Tähän ratkaisuksi Skal on ehdottanut koulutettavien kuljettajien määrän kasvua ja alalle pääsyn helpottamista. (Onnela 2023).

Myös huolintaliiton Anna Haakana arvelee, että kuljettajapulasta tulee Suomessa merkittävä ongelma tulevaisuudessa ja se tulee vaikuttamaan kuljetusten sujuvuuteen jollain tavalla. Tämän hetken arvion mukaan tarvitaan vähintään 3000 uutta tavaraliikenteen kuljettajaa vuosittain pelkästään Suomeen, jotta tilanne ei heikkene entisestään. (Haakana 2022).

Kuljettajapula ei ole uusi asia, vaan se on ollut tiedossa jo pitkään. Ratkaisuja ei kuitenkaan ole tehty ja nyt se onkin muodostumassa ongelmaksi, sillä kuljettajien ja kuljetusten määrä on epätasapainossa. Tämä johtuu kuljetusten määrän kasvusta viime vuosien aikana. Tähän on erityisesti vaikuttanut koronapandemia, sillä se on lisännyt tavaroiden kysyntää ja sitä kautta kuljetusyritysten työmäärää. Kuljettajien keski-ikä on noussut ja alan huono houkuttelevuus ovat lisänneet kuljettajapulan muodostumista entisestään. Tällä hetkellä yleisesti ottaen Suomessa kysyntä työvoimalle on kovaa ja tässä kilpailussa kuljettajan ammatti näyttää jäävän vähän häviölle, etenkin sen mielikuvan ansiosta. Mielikuvaa kuljettajan työstä pitäisi siis päivittää ja alasta tehdä houkuttelevampi etenkin kuljettajan työssä vaaditun ammattipätevyyden suorittamisen osalta, sillä etenkin se koetaan tällä hetkellä hankalaksi suorittaa. Ammattipätevyys on viisi vuotta voimassa ja lähellä eläkeikää olevat kuljettajat eivät välttämättä halua suorittaa koulutuksia, jotta ammattipätevyys olisi vielä voimassa. Tämä tietysti vähentää osaavaa työvoimaa pois markkinoilta. (Haakana 2022).

### **3.1 Puolustusvoimien toimet kuljettajapulan ehkäisyyn**

Puolustusvoimat kouluttavat tällä hetkellä Suomessa vuosittain noin 3500 uutta kuorma-auton tai yhdistelmän kuljettajaa. Kuitenkin heistä vain 800 jää alalle ja loput menevät muualle. Ongelmaksi on muodostunut huono rekrytointijärjestelmä, sillä toimivan rekrytointijärjestelmän avulla pystyttäisiin yhdistä-

mään kotiutuneet nuoret kuljettajat sekä yrittäjät. Tämän rekrytointijärjestelmän avulla pystyttäisiin työllistämään huomattavasti enemmän kuljettajia kuljetusalalle. Opinnäytetyössään Pekkala tuo myös esille, että kuljetusyrittäjien pitäisi ottaa nuoret työnhakijat eri tavalla huomioon ja huomioida heidän tarpeensa ja näin sitouttaa nuoret yritykseensä paremmin ja pitää heidät siellä. Tämä tapahtuisi esimerkiksi riittävällä perehdytyksellä ja joustamisella puolin ja toisin. (Pekkala 2014, 60–65).

Noin 10 vuotta sitten oli selvitetty kuljetusyrittäjien näkökulmaa työvoiman tarpeeseen ja näkökulmat vaihtelivat suuresti. Paikallisesti tapahtuvaan liikenteeseen saatiin helpommin työvoimaa kuin kaukoliikenteeseen. Samalla kävi myös ilmi, että kuljettajapulaa voi ilmetä yhtäkkiä eli kuljettajia tarvittaisiin lyhyisiin työsuhteisiin, kuten lomien sijaistuksiin tai viikonlopuiksi. Kuljetusyrittäjät kokivat, että nuoret eivät ole valmiita työelämään, vaan heitä täytyy kouluttaa yrityksessä vielä lisää. Jopa 2/3 koki, että nuorten ammattitaito on heikompi kuin ennen. Samalla koettiin, että nuoret eivät sitoudu työntajaan ja vaativat samalla panostusta hyvinvointiin. (Pekkala 2014, 57–61).

### **3.2 Työttömiä enemmän kuin työpaikkoja**

Mielenkiintoisen asian kuljettajapulasta tekee se, että työttömiä työnhakijoita oli kesällä 2022 työttömänä tai lomautettuna 4721 henkilöä ja avoimia työpaikkoja oli vastaavasti silloin 3482. Vain yhdessä maakunnassa Suomessa on paljon pulaa hakijoista, neljässä maakunnassa on tasapaino ja lopuissa maakunnissa on pulaa hakijoista. Tämän perusteella voidaan siis todeta, että Suomessa vallitsee kuljettajapula, koska hakijoista on pulaa. Syinä tähän arvelaan olevan kohtaanto-ongelmat eli työntekijät ja yritykset eivät löydä toisiaan tai työntekijöiden ammattitaito ei vastaa sitä, mitä haetaan. Myös avointen työpaikkojen laatu koetaan huonoksi. On olemassa tutkimusnäyttöä siitä, että työpaikan laadun piirteillä on merkitystä. Yritykset, joilla on hyvä maine ja yritykset, jotka maksavat työehtosopimusta parempaa palkkaa, ovat harvemmin raportoineet kuljettajapulasta. Myös monet yritykset ottavat työntekijöitä vuokratyöfirmojen kautta töihin ja ilmoituksissa ei välttämättä edes mainita, missä firmassa työpaikka on eikä sen enempää kyseisestä työpaikastakaan eikä varsinkaan eduista. (Onnela 2023).

### 3.3 Henkilöliikenteen kuljettajapula

Kuljettajapulaa esiintyy myös henkilöliikenteessä. Tällä hetkellä linja-autonkuljettajista on pulaa erityisesti Lapissa, mutta myös muualla Suomessa. (Yle 2023).

Koronan jälkeen matkustajamäärät ovat olleet nousussa, mutta kuljettajia ei ole saatu riittävästi. Linja-autovuorojen peruminen on tavallista. Onnibus kertoo, että se ei löydä kuljettajia tällä hetkellä mistään ja yksi syy ovat koronan aikana lomautetut kuljettajat. He ovat saattaneet vaihtaa alaa tai jäädä eläkkeelle, sillä monet kuljettajat ovat keski-ikältään työuran loppupuolella. Onnibus kertoo, että tällä hetkellä se voisi palkata heti 30 kuljettajaa. Linja-autoliiton toimitusjohtaja Mika Mäkilä arvioi, että Suomeen tarvittaisiin välittömästi satoja linja-autonkuljettajia lisää. (Yle 2023).

Henkilöliikenteen puolella myös taksinkuljettajista on huutava pula ja pulaa kuljettajista on etenkin Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa sekä Pohjois-Pohjanmaalla. Vuonna 2022 kuukausittain avoimia taksinkuljettajien paikkoja on ollut keskimäärin noin 450 kappaletta. Vaikka taksilupia on ennätysmäärä voimassa, vallitsee alalla paha kuljettajapula. (Iltalehti 2022).

### 3.4 Kuljettajapula muualla maailmassa

Kuljettajapula on maailmanlaajuinen ongelma ja muualla maailmassa se on vielä paljon pahempi kuin Suomessa. Euroopassa on tällä hetkellä neljänsadan tuhannen kuljettajan vaje. (Haakana 2022). Vuonna 2010 Saksassa on arvioitu, että siellä on vakava kuljettajapula, joka tulee pahenemaan tulevaisuudessa. Jo kymmenen vuotta sitten on laskettu, että pelkästään Saksaan tarvitaan 25 000 uutta kuljettajaa per vuosi. (Pekkala 2014, 8–9).

#### 3.4.1 Kuljettajapula Euroopassa

Euroopassa kuljettajapula on tällä hetkellä karkaamassa käsistä. Tämä johtuu lisääntyneestä kuljetustarpeesta ja ikääntyvistä kuljettajista. Kuljettajapulan arvioidaan kolminkertaistuvan seuraavan neljän vuoden aikana, joten kyseessä on tällä hetkellä todella iso ongelma, johon pitäisi löytää ratkaisuja. Arvellaan,

että mikäli ongelmalle ei tehdä mitään, on Euroopassa vuonna 2026 yli 2 miljoonan kuljettajan vaje. Alaa pitäisi tehdä houkuttelevammaksi, sillä kuljettajapula vaikuttaa rahtiin sekä miljoonien matkustajien matkoihin. Etenkin nuoria pitäisi saada alalle, sillä vain 6 % tavaraliikenteen kuljettajista on nuoria Euroopassa. Tähän vaikuttaa erityisesti uusien kuljettajien kalliit koulutuskustannukset sekä rekkaparkkien turvallisuus. Vain 3 % EU:n rekkaparkeista on sertifioitu turvalliseksi. Euroopan kuljettajapulaa voisi ehkäistä rakentamalla turvallisia rekkaparkkeja, tukemalla uusien kuljettajien pääsyä alalle sekä laskeamalla ajamiseen vaaditun iän 18 ikävuoteen. (Pölös 2022).

### **3.4.2 Kuljettajapula Amerikassa**

Tällä hetkellä myös Amerikassa kärsitään kuljettajapulasta, siellä oli viime vuonna noin 78 tuhannen kuljettajan vaje. Tämä on kuitenkin hieman vähemmän kuin ennätysvuonna 2021. Vuonna 2021 vaje oli 80 tuhatta kuljettajaa. Vuonna 2021 kohonneet rahtihinnat kannustivat monia kuljettajia perustamaan oman kuljetusyrityksen, mutta vuonna 2022 polttoaineen hinnat sekä muut kustannukset pakottivat monet kuljettajat taas etsimään työtä muualta kuin oman yrityksen kautta. (The Load Star 2023).

## **4 KULJETTAJIEN TYÖOLOT**

Kuljettajien työoloihin Suomessa perehdytään tässä opinnäytetyössä vain pienen teoriaosuuden avulla. Tässä teoriaosuudessa käsitellään lainsäädännön näkökulmasta asioita ja sitä, miten kuljettajilla saa Suomessa teettää töitä tavaraliikenteen parissa. Opinnäytetyössä ei siis tulla ottamaan kantaa siihen, toteutuvatko nämä asiat käytännössä vai eivät.

Kuljettajien säännöllinen työaika kahden viikon jaksossa on 80 tuntia, joka tarkoittaa 40 tuntia viikossa. Maksimityöaika 12 kuukauden tarkastelujaksossa on keskimäärin 48 tuntia per viikko. Tätä ei saa ylittää ja tähän luetaan myös ylityö mukaan. Moottoriajoneuvon kuljettajan työaika saa olla maksimissaan 5,5 tuntia yhteen menoon, jonka jälkeen pitää olla 30 minuutin tauko. Kuljettaja on oikeutettu kahteen virkistystaukoon työpäivänsä aikana. Muitakin taukoja saa olla, mutta ne ovat palkattomia. (AKT 2020).



Työaika ja ajoaika ovat kuitenkin täysin eri asioita. Ajoaikaa kuljettajalla saa olla päivässä 9 tuntia. Ajoaika voidaan pidentää kaksi kertaa viikossa 10 tunnin mittaiseksi kuitenkin niin, että viikoittainen ajoaika on enintään 56 tuntia ja kahden viikon jaksolla enintään 90 tuntia. Tämä tarkoittaa, että viikossa saa keskimäärin ajaa 45 tuntia. (AKT 2020).

Kuljettaja saa ajaa yhtäjaksoisesti enintään 4,5 tuntia, jonka jälkeen on pidettävä 45 minuutin tauko. Tämä tauko voidaan kuitenkin jakaa niin, että pidetään 15 minuutin sekä 30 minuutin tauko. Järjestystä ei voi muuttaa. Käytännössä kuljettaja pitää 15 minuutin tauon jossain vaiheessa ennen kuin 4,5 tuntia ajoa tulee täyteen ja kun 4,5 tuntia ajoa on täynnä, pitää hän 30 minuutin tauon. Tämän jälkeen hän saa jatkaa matkaa. (AKT 2020).

Kuljettajan maksimityöaika päivässä on 13 tuntia, joka voidaan pidentää 15 tuntiin kolme kertaa viikossa. Samalla tämä tarkoittaa, että kuljettajalle on annettava vähintään 11 tuntia kestävä vuorokausilepo jokaista 24 tuntia kohden. Tämä voidaan lyhentää 9 tuntiin kolme kertaa viikossa. Kuljettajalle on joka viikko annettava 45 tunnin yhtäjaksoinen viikkolepo, joka tulee viettää muualla kuin rekassa. Tämä voidaan kuitenkin lyhentää 24 tunnin viikkolepoon kerran kahden viikon jaksossa. Viikkolevosta puuttuva 21 tuntia on hyvitetty vastaavalla yhtäjaksoisella lepoajalla vähintään 9 tunnin lepoajan yhteydessä ennen kyseistä viikkoa seuraavan kolmannen viikon loppua. Pitää myös ottaa huomioon, että seuraavan viikkolevon on alettava viimeistään kuuden 24 tunnin jakson päästä edellisen viikkolevon loppumisesta. 24 tunnin viikkolevon saa viettää autossa. Näiden asioiden seuraamista varten kuljettajalla on autossaan piirturi, joka tallentaa hänen ajo- sekä lepoaikansa ja ne ovat tallessa aina 28 edeltävältä kalenterivuorokaudelta. (AKT 2020).

#### **4.1 Ylityö**

Ylityö on sellaista työtä, joka ylittää työaikalaisissa määritellyn säännöllisen työajan enimmäismäärän. Ylityö pitää tehdä työnantajan aloitteesta ja hänen hyväksymänä. Ylityön teettämisen edellytyksenä on aina työntekijän suostuminen siihen. Suostumus on annettava joka kerta erikseen. Työnantaja ei voi edellyttää ylitöihin suostumista työntekijältä eikä työ sopimukseen voi laittaa,

että työntekijä tekee ylitöitä tarvittaessa. Ylitöitä saa teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana. Kalenterivuoden aikana maksimimäärä on 250 tuntia, jota voidaan työntekijän suostumuksella korottaa vielä 80 tuntia, ollen yhteensä 330 tuntia. (Duunitori s.a.).

#### **4.2 Ylityöt kuljetusalalla**

Työsuojelupiirien työaikaselvitysten mukaan peräti viideltä prosentilta raskaan liikenteen parissa toimivalta yritykseltä puuttui työaikakirjanpito kokonaan ja 25 %:lla yrityksistä siinä oli puutteita. Ongelma on kuljetusalalla yleinen sekä vaikeasti valvottava. Näyttää siltä, että joka kolmas yritys rikkoo työaikalakia ja teettää kuljettajille jatkuvia ylitöitä. Ilmi on tullut räikeitäkin rikkomuksia. Valvontaa vaikeuttaa se, että työpaikalle ei voi mennä ilman, että työntekijä pyytää apua. Hankaluutena on lisäksi ylitöiden laiton tekeminen työnantajan ja työntekijän yhteisellä suostumuksella. Nämä tulevat ilmi vain työsuojelutarkastuksissa. Suomessa suurin osa työnantajista ei kuulu työnantajaliittoon. Liittoon kuuluvat eivät juurikaan teetä laittomia ylitöitä. Tämä johtuu siitä, että järjestäytyneet työnantajat ovat isoja yrityksiä, joissa asiat on pyritty hoitamaan säännösten mukaan. Tuomioita asiaan liittyen on vähän. Niiden antamista hankaloittaa se, että asiaa ei ehditä käsitellä 2 vuoden vanhenemisajan puitteissa. Jokaista kuljettajaa, jonka työaikoja on rikottu, on pidettävä asianomistajana ja häntä on kuultava asiaan liittyen ennen kuin asia voi mennä edes syyteharkintaan. Poliisin on hankala tavoittaa asianomistajia ja saada asia syyteharkintaan ja sieltä käsittelyyn ennen kuin tämä 2 vuotta on tullut täyteen. (Yle 2009).

Opinnäytetyössä selviää, ovatko ylityöt nousseet esille sekä kuinka suuressa osassa ne ovat ja pidetäänkö niitä ongelmana kuljetusalalla työntekijöiden mielestä.

### **5 KYSELY**

Tutkimus tulee olemaan empiirinen. Käytännössä empiirinen tutkimus tarkoittaa havaintoihin ja kokemukseen perustuvaa tutkimusta. Empiirisessä tutkimuksessa havainnot tapahtuvat tutkimusaineiston välityksellä. (Aineiston tuottaminen s.a.). Teen itse tutkimuksen, jonka aineistoa käytän. Perustan sen jo

olemassa olevalle tiedolle siitä, että Suomessa sekä muualla maailmassa vallitsee kuljettajapula. Suomessa vallitsevaan kuljettajapulaan löytyy hyvin vähän lähteitä ja niissä onkin monesti kiistelty siitä, onko kuljettajapulaa oikeasti vai mistä johtuu, että logistiikka-alalla on paljon avoimia työpaikkoja ja paljon potentiaalisia hakijoita, mutta silti koetaan kuljettajista olevan pulaa. Tämä tutkimus tuo tärkeää tietoa, sillä se onnistuu osoittamaan kokevatko jo kuljetusalalla työskentelevät kuljettajapulaa. Tutkimuksen avulla todetaan, onko kuljettajapulaa vai ei.

Konkreettinen tutkimuksen lähestymistapa on laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on aina empiiristä eli erilaisiin aineistoihin ja niiden analyysiin perustuvaa tutkimusta. Laadullisia aineistoja käytännössä ovat esimerkiksi, tekstit, kuvat, haastattelut ja kyselyt. (Laadullinen tutkimus ja teoria s.a.).

Kysely on aineistonhankintamenetelmä. Tässä menetelmässä kysymykset on laadittu kirjalliseen muotoon. Kyselyn avulla pystytään hankkimaan tietoa laajemmista ilmiöistä ja sen avulla on mahdollista tavoittaa suuri vastaajajoukko. Kyselyllä saadaan kahdenlaista tietoa, kvantitatiivista ja kvalitatiivista. Kvantitatiivinen tieto on määrällistä tietoa. Tällaiset kyselyt ovat valmiiksi strukturoituja, joka tarkoittaa sitä, että vastaajat valitsevat valmiiksi laadituista vastausvaihtoehdoista. Kvalitatiivinen tieto taas on laadullista tietoa. Tätä tietoa kerätään avoimilla kysymyksillä, joihin vastaaja saa itse muotoilla haluamansa vastauksen haluamallaan tavalla. (Kyselyt s.a.).

Tässä kyselyssä on käytetty molempia menetelmiä, sillä osaan kysymyksistä oli valmiit vastausvaihtoehdot, joista valita, kun taas osaan pyydettiin laittamaan oma kirjallinen vastaus. Valmiit vastausvaihtoehdot olivat kysymyksissä: ikä, sukupuoli, asema, kuljetusalalla vietetty aika, työssä viihtyminen, voisitko olla alalla lopputyöuran sekä kuljettajapulan näkyminen. Vastaajia pyydettiin kertomaan vapaasti kysymyksiin: kuljetusalan hyvät puolet, kuljetusalan huonot puolet, kuljettajapulan vaikutukset sekä omat kommentit - osioon. Kysely oli tehty käyttäen Googlen kehittämää ohjelmaa nimeltä Forms. Kysely toteutettiin täysin anonymisti, joten en saanut tietoa siitä, mitä kukakin oli vastannut. Kysely oli kaikille avoinna 31.1.2024-21.2.2024. Kyselyyn tuli kaiken kaik-

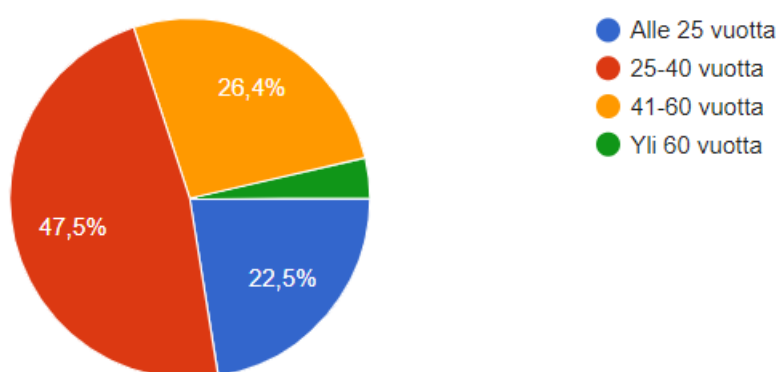
kiaan vastauksia yhteensä 935 kappaletta kyseisellä aikavälillä. Pääosa vastauksista painottui kyselyn kahden ensimmäisen päivän ajalle. Kyselyä mainostettiin Facebookissa kuljettajille tarkoitetussa ryhmässä.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, kokevatko jo alalla työskentelevät ihmiset kuljettajapulaa ja jos kokevat, miten se vaikuttaa tällä hetkellä heihin. Kyselyn avulla oli myös tarkoitus saada selville kuljetusalalle tyypillisiä piirteitä sekä tuoda siellä esiintyviä haasteita ja todellisuutta esille. Kyselyn tarkoituksena olikin saada ammattilaisten ääni kuuluviin ja sitä kautta tuoda asioita paremmin esille. Alla jokainen kysymys ja siihen liittyviä vastauksia sekä niiden pientä analyysia. Kysymykset löytyvät liitteestä 1. Kaikki vastaukset laitetaan vielä yhteen opinnäytetyön kohdassa 8, johtopäätökset.

## 5.1 Ikä

Tässä kysymyksessä kartoitettiin kuljetusalalla työskentelevien ihmisten ikää. Kuljetusalalla työskenteleviä nuoria löytyi hieman yli 1/5 kaikista vastanneista. Tämä kertoo siitä, että kuljetusalalla on myös nuoria jonkin verran. Yli 60-vuotiaita oli kuljetusalalla yllättävän vähän, vain 3,5 %.

Kuvassa 1 on havainnollistava diagrammi kuljetusalalla toimivien ihmisten ikäjakaumasta.

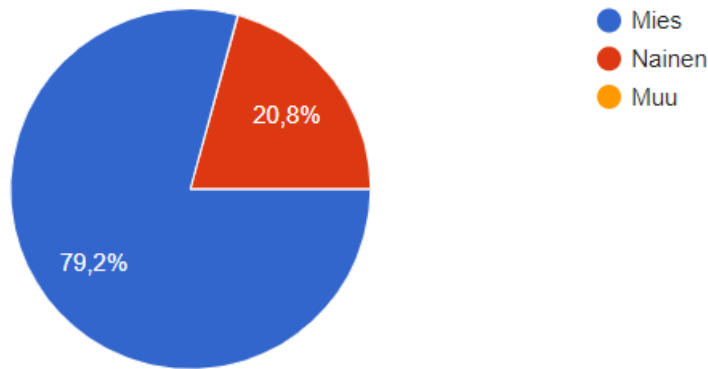


Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden ihmisten ikäjakauma

## 5.2 Sukupuoli

Tällä kysymyksellä selvitettiin kuljettajien sukupuolijakaumaa. Kuljetusala voidaan tämän perusteella todeta miesvaltaiseksi alaksi, sillä naisia oli vastan-

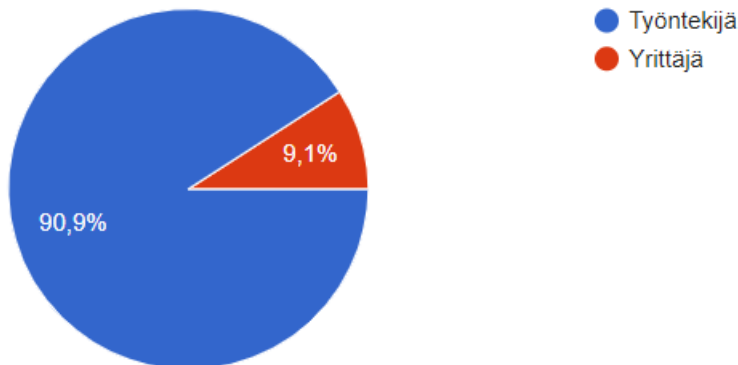
neista vain hieman alle 21 % (kuva 2). Muunsukupuolisten osuus kuljetusalalla vaikuttaisi olevan hyvin pieni, sillä 930 vastaajan joukkoon heitä ei mahtunut yhtään. Kuitenkin 5 ihmistä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.



Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden ihmisten sukupuolijakauma

### 5.3 Asema

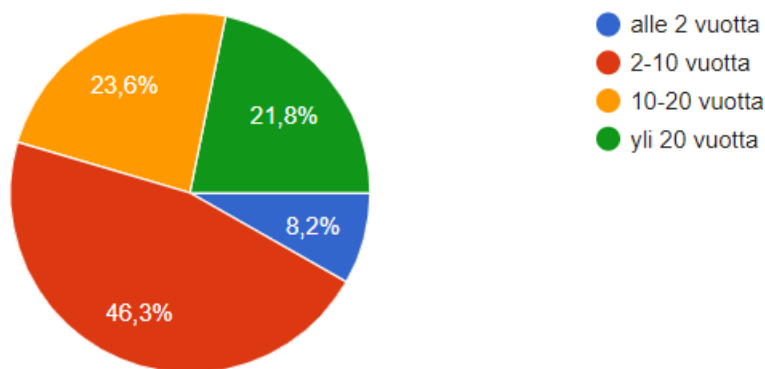
Tällä kysymyksellä selvitettiin, kuinka paljon vastanneista on keskimäärin yrittäjiä. Voidaankin yleistää, että noin joka kymmenes kuljetusalalla toimiva henkilö on yrittäjä.



Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden ihmisten asema yrityksessä

### 5.4 Kuljetusalalla vietetty aika

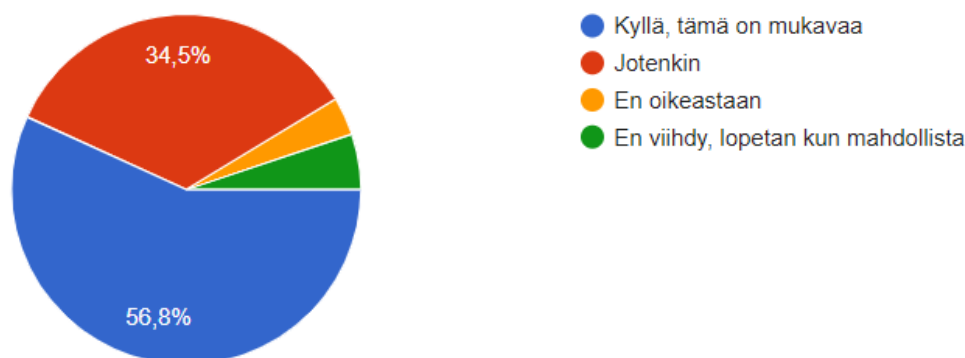
Tällä kysymyksellä selvitettiin, miten pitkään ihmiset ovat viettäneet aikaansa kuljetusalalla. Melkein puolet vastaajista oli ollut kuljetusalalla 2–10 vuotta. Myös alalla alle 2 vuotta toimineita henkilöitä löytyi 8 %. Kuitenkin todella moni oli tehnyt pitkän uran kuljetuspuolella, sillä noin joka viides vastaajista oli ollut kuljetusalalla yli 20 vuotta.



Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden ihmisten kuljetusalalla viettämä aika

## 5.5 Työssä viihtyminen

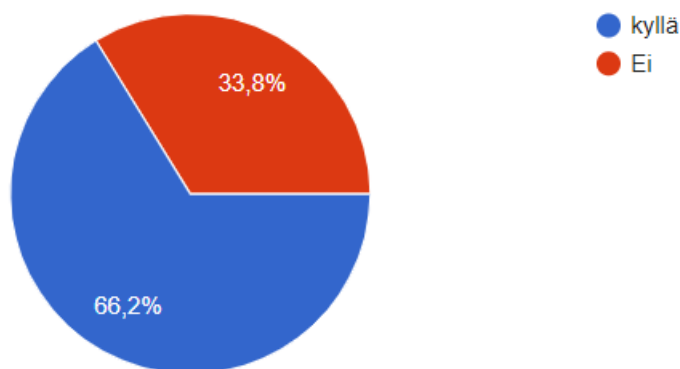
Tässä kysymyksessä selvitettiin, miten ihmiset yleisesti ottaen viihtyvät työssään. Hieman yli puolet ihmisistä koki alan mukavana ja viihtyisänä. Kuitenkin 4 % kuljettajista ei viihtynyt alalla ja 5 % kaikista vastanneista aikoi lopettaa alalla työskentelyn heti, kun se on mahdollista. Näin ollen joka kymmenes kuljettaja ei viihdy työssään.



Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden ihmisten työssä viihtyminen

## 5.6 Voisitko olla alalla lopputyöuran?

Edellisen kysymyksen työssä viihtyminen reflektoi jonkin verran myös tähän kysymykseen. Tässä selvitettiin, kuinka moni haluaisi olla kuljetusalalla lopputyöuransa. Näin halusi tehdä noin 66 % vastanneista. Myös jotenkin viihtyvistä /ei oikeastaan viihtyvistä osa halusi tehdä lopputyöuransa kuljetusalalla. On myös mahdollista, että hyvin viihtyvätkin vaihtavat alaa. Tätä yhteyttä ei kuitenkaan tutkimuksessa pystytty valitettavasti todistamaan.



Kuva 6. Kyselyyn vastanneiden ihmisten halu olla kuljetusalalla lopputyöuran ajan

### 5.7 Kuljetusalan huonot puolet

Kuljetusalan huonoissa puolissa nousivat esille sanat: työajat, palkkaus, kiire, arvostus sekä teiden kunto. Teiden kuntoon liittyviä ongelmia havainnollistettiin luvussa 5. Teiden kuntoa kommentoitiin paikoittain huonoksi ja sen sanottiin tuovan paljon turvattomuuden tunnetta sekä pelkoa ajaessa. Myös haastavat kelit etenkin talvella nousivat kuljetusalan huonoiksi puoliksi, sillä huono ajokeli hankaloittaa ja viivästyttää työn tekemistä. Huono ajokeli myös rasittaa enemmän sekä altistaa helposti onnettomuuksille.

Vastauksissa kerrottiin myös elinikäisistä traumoista, joita on jäänyt onnettomuuksista ja etenkin autoista, jotka ovat ajaneet tahallaan päin rekkaa tarkoituksenaan tehdä itsemurha. Näiden asioiden käsittelemiseen tarvittaisiin ammattiapua ja niinpä sen pyytämisen kynnyistä tulisikin madaltaa sekä tarjota ammattiapua automaattisesti. Muita vaikeita esille nousseita asioita olivat kuljettajien arvostuksen puute sekä vähättely. Muutama nainen kertoi, että häntä on aliarvioitu, mollattu, epäilty olevan kykenemätön työhön sekä ahdisteltu. Eräs henkilö toi myös esille kiusaamistapauksen, mikä liittyy valitettavasti huonoon työyhteisöön eikä niinkään kuljetusalan huonoihin puoliin. Siksi olisikin tärkeää pitää työyhteisössä hyvä yhteishenki.

Työajat sekä kiire nousivat pinnalle jatkuvasti. Vastauksissa kävi todella selvästi ilmi, kuinka epäsäännöllinen työaika sekä pitkäksi venyvät työpäivät hankaloittavat sekä tuovat haasteita niin omaan jaksamiseen kuin perheenkin jaksamiseen sekä vapaa-ajan vähyyteen. Epäsäännölliset työajat altistavat myös

oman jaksamisen romahtamiselle ja terveydellisiin vaikeuksiin sekä vaikuttavat ruokailurytmeihin. Kiireeseen taas helposti johtavat liian kireät aikataulut sekä ymmärtämättömyys, kuinka kauan oikeasti kestää jonkun työn hoitaminen. Lisäksi tuli useita vastauksia, jotka kertovat epärehellisydestä. Harmaan talouden harrastamisen sanotaan olevan näkyvissä ja työehtosopimusta ei aina noudateta tai palkasta jää maksamatta työhön kuuluvia lisiä, kuten ylityökorvauksia. Tämä asia toistui usein ja sen yhteydessä mainittiin, että ala kaipaisi järjestäytymistä, jonka kautta olojen parantaminen yhdessä olisi mahdollista.

Esille tuotiin huonon kommunikoinnin seurauksia, kuten purkuaikeiden viivästyminen ja odottaminen välillä pitkiäkin aikoja sekä esimiesten ymmärtämättömyys konkreettisesti kuljettajan työtä kohtaan. Olisikin tärkeää, että esimies ymmärtäisi myös käytännön työtä ja hänellä olisi siitä kokemusta.

Esille tuotiin myös paljon inhimillisiä ongelmia, kuten taukopaikkojen vähäinen määrä ja niiden heikko laatu, yksinäisyys, mielenterveyden haasteet ja niiden tabuna pitäminen. Autoista huolehtiminen puolin ja toisin nousi myös esille. Kuljettajat sanoivat, että välillä niissä esiintyy teknisiä vikoja, mutta silti niillä pitää ajaa tai painostetaan ajamaan. Haasteena oli myös WC-tilojen vähäisyys sekä niiden löytäminen ja niiden mahdollinen käyttäminen silloin, kun niille olisi tarve.

Huonona puolena koettiin myös lakipykälät, monesti hyvin joustamaton ajoaika ja pienistäkin virheistä, kuten ylinopeudesta sakon lankeaminen kuljettajalle. Myös ammattipätevyyden jatkokoulutuspäivät koettiin välillä huonona, sillä niissä käydään yleistä teoriaa, mutta käytännön työhön niistä koettiin olevan vain vähän hyötyä.

## **5.8 Kuljetusalan hyvät puolet**

Kuljetusalan hyvissä puolissa korostui erityisesti kaksi sanaa, jotka olivat vapaus sekä itsenäisyys. Nämä kaksi asiaa nousivat toistuvasti esille, vaikkakin hieman eri sanamuodoissa, kuten itsenäisenä työnä, omana rauhana sekä omissa oloissa olemisena.



Hyvinä puolina korostui myös mahdollisuus tehdä paljon töitä vaihtelevina kelsonaikoina ja sitä kautta saada koulutukseen nähden hyvää palkkaa. Moni kehui omaa työyhteisöään sekä kertoi nauttivansa ajamisesta ja pitävän sitä mielekkäänä. Ajamisen kautta erilaisten maisemien näkeminen koettiin myös hienona asiana. Työn vaihtelevuuden sanottiin myös olevan hyvä juttu. Esille nousivat lisäksi monet mahdollisuudet tehdä erilaisia töitä samalla alalla. Vaihdamalla työpaikkaa voi päästä täysin erilaisiin töihin vaihtamatta kuitenkaan alaa.

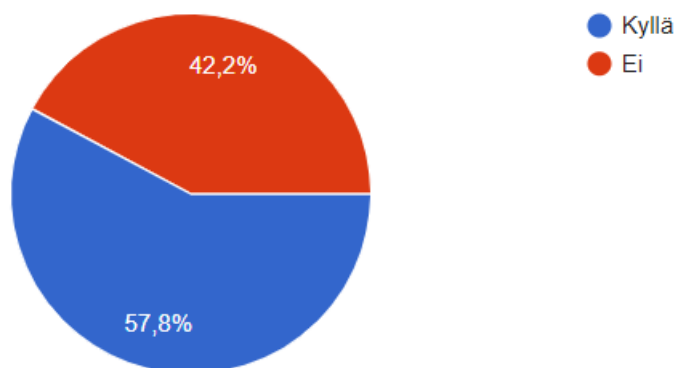
Muutaman kerran hyvänä puolena nousi esille hyvä sekä laadukas kalusto, jolla sai tehdä töitä. Erityisesti keuhuttiin sitä, että töitä sai tehdä Scania-merkkisellä kalustolla.

Muutamissa vastauksissa mainittiin myös yhteisöllisyys. Työkaverien sekä kollegoiden pyyteetön apu koettiin tärkeänä ja sen toivottiin jatkuvan. Moni kertoi myös löytäneensä samanhenkisiä kavereita itselleen.

Huolestuttavana piirteenä kuitenkin korostui vastausten lyhyys. Hyvien asioiden löytäminen koettiin hankalana. Sana vapaus toistui lähes joka toisessa vastauksessa, mutta pidempiä vastauksia oli todella vähän, toisin kuin huonoissa puolissa. Monesti kerrottiin, että pitkien päivien teko, vaikka ei saisi-kaan kaikkia lisiä, ei haittaa. Oltiin vain tyytyväisiä, että saa tehdä paljon töitä. Olikin mielenkiintoista todistaa sitä, että toiset näkivät hyvänä puolena mahdollisuuden tehdä ylitöitä ilman täyttä korvausta. Pienemmän rahan sanottiin olevan parempi vaihtoehto kuin ei rahaa ollenkaan.

## **5.9 Kuljettajapulan näkyminen**

Tällä kysymyksellä kartoitettiin sitä, kuinka moni on kohdannut kuljettajapulaa. Noin 58 % vastanneista oli kohdannut kuljettajapulaa. Tämän perusteella voidaan todeta, että kuljettajapula näkyy konkreettisesti jo arjessa.



Kuva 7. Kyselyyn vastanneiden ihmisten kokemus kuljettajapulan näkymisestä

### 5.10 Kuljettajapulan vaikutukset ja syyt

Tällä kysymyksellä kartoitettiin konkreettisia kuljettajapulan vaikutuksia. Vastauksia tuli yhteensä 494 kappaletta. Vastauksissa toistui kauttaaltaan sama teema. Kuljettajapula vaikuttaa suoraan kuljettajiin jatkuvina ylitöinä ja niin, että jo töissä oleville vieritetään puuttuvan työvoiman työt sekä taakka hoidettavakseen. Näin työntekijöitä venytetään ja heitä rasitetaan entistä enemmän. On ollut myös painostusta tehdä jatkuvasti ylitöitä, hoitaa työt loppuun ylitöinä sekä tulla vapaapäivänä töihin. Tämä koettiin työntekijöiden puolelta välillä ahdistavana. Esille tuotiin myös, että lain mukaan ei saisi tehdä niin paljon ylitöitä, mitä painostetaan tekemään. Monet painottivat myös kuljettajapulan saavan aikaan jo monen työelämässä olevan kuljettajan vaihtamaan toiseen työpaikkaan, jossa pulaa ei vielä olisi.

Kuljettajapulan mainittiin hankaloittavan erityisesti sitä, että saisi pitää vapaita tai lomaa työstään, sillä ei ole ketään kuka tulisi loman ajaksi tuuramaan. Kerrottiin myös, että tuuraajilla oli välillä hankaluuksia hoitaa töitä ja heille sattui helpommin vahinkoja. Vastajat sanoivat, että on vaikeaa löytää työntekijää vaikka viikoksi työhön ilman, että ensin olisi perehdytys.

Kuljetusalan haasteeksi koettiin myös hyvien ja motivoituneiden työntekijöiden löytyminen. Jo valmiiksi haastavassa tilanteessa olevaan yritykseen ja alalle on vaikea mennä töihin tietäen joutuvansa venymään sekä tekemään töitä kiireessä. Ilmi tuli myös, että työntekijät eivät jaksaneet enää huonoa tilannetta, vaan ottivat lopputilin ja etsivät muita töitä.

Muutaman kerran tuotiin esille, että jo valmiiksi ammattitaidon omaavien kuljettajien on helpompi pyytää parempaa palkkaa tai vaihtaa työpaikkaa itseään enemmän kiinnostavaan työhön, sillä osaavista kuljettajista on pulaa.

Toisaalta monesti tuli esille, että ei makseta työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja tätä kautta palkat ovat huonot tehtyihin tunteihin nähden. Myös yleinen palkkataso työn vaativuuteen nähden tuotiin monesti esille ja sanottiin, että kunnan palkalla olisi mahdollista saada alalle lisää vetovoimaa.

Esille tuli tapauksia, joissa todettiin, että työttömänä on vaikea työllistyä alalle. Kerrottiin erityisesti, että joillakin työnantajilla on ennakoluuloja naisia kohtaan.

Työnantajan näkökulmasta haasteellisena koettiin uusien kuljettajien heikko ammattitaito sekä se, että pienemmällä yrittäjällä ei ole varaa kouluttaa kokemattonta kuljettajaa työhön. On helpompi ottaa töihin se, joka pystyy suoraan hoitamaan homman. Haasteena koettiin myös omien asiakkaiden vaatimukset, sillä yrittäjän olisi saatava sovitut työt tehtyä, vaikka kuljettajatilanne muuttuisi. Työnantajat kertoivat paikanneen kuljettajapulaa ajamalla itse enemmän kuin olisi laillista. Kerrottiin, että ajetaan digikortti- sekä piirturiautoilla sekaisin ja tätä kautta saadaan huijattua itselle enemmän ajoaikaa. Työnantajan näkökulmasta nousi myös esille kuljetussopimusten lopettaminen, kaluston myynti sekä kaluston seisottaminen. Erityisesti painotettiin sitä, että mieluummin kalusto seisoo työntekijän loman aikana, kuin että siihen otetaan harjoittelija. Samalla tuotiin ilmi, että harjoittelijalle sattuu todennäköisemmin vahinko kuin jo työnsä osaavalle ja siksi on riski ottaa harjoittelija työhön, sillä kaluston rikkoutuminen tulee aina kalliiksi, vaikka olisikin vakuutukset.

Esille nousi myös kannattavuus. Rahtihintojen pienentyminen sekä muiden kulujen nouseminen aiheuttavat paljon haasteita yritystoiminnan kannattavuudelle. Tätä kautta myös maksettavat palkat aiheuttavat haasteita. Rahtihintojen nousu mahdollistaisi parempien palkkojen maksamisen.

### 5.11 Omat kommentit - osio

Tämän osion vastauksissa sai kertoa ihan mitä vain. Yhteensä vastauksia tähän osioon tuli 63 kappaletta. Tässä osiossa nousikin esille monta aihetta ja käsittelen niitä tässä kokonaisuuksina. Samat aiheet toistuivat muutamissa vastauksissa. Tässä osiossa tuotiin hienosti esille myös ongelmia sekä niihin ratkaisuja.

Tässä osiossa haluttiin ottaa kantaa niin töiden löytymiseen, kuljettajien ja työpaikkojen yhdistämiseen, kuin puutteelliseen koulutukseenkin. Vaikeaksi koettiin työllistyminen ilman mitään suhteita ja ajokokemusta. Tuotiin myös ilmi, että koulusta ei ole saanut tarpeeksi kokemusta pärjätäkseen ammatissa, vaan tarvittaisiin perehdytystä ajamiseen ja työntekoon. Myös oletettu työnantaja kertoi olevan huolestuttavaa, kuinka huonosti töissä pärjääviä potentiaalisia työntekijöitä hän on kohdannut. Pienenä yrittäjänä on hyvin kallista kouluttaa juuri koulusta valmistunut kuljettaja työhön. Aiheeseen liittyen työnantajat toivat esille sen, että nuoret eivät tajua, mitä ala todellisuudessa pitää sisälleen ja helposti lähtevätkin muihin töihin. Tähän he toivat ratkaisuna sen, että koulussa olisi enemmän työharjoitteluja oikeassa ympäristössä ja koulu tukisi heidän työllistymistään oikeisiin töihin. Haasteena koettiin myös kaluston erot työelämän ja koulun välillä.

Esille tuotiin oman motivaation tärkeys työnhaussa. Omalla hyvällä asenteella ja motivaatiolla on mahdollista työllistyä paremmin. Ongelmanratkaisukyky koettiin haasteellisena, sillä alalla on tyypillistä kohdata tilanteita, joihin ei ole ennen saanut opetusta. Myös nuoret kokivat oman työnhakemisensa vaikeaksi, sillä monet työpaikat eivät tule avoimeen hakuun, vaan niihin palkataan tuttuja.

Johtamisen ja työyhteisön tärkeys nousivat esille todella monissa vastauksissa. Toivottiin, että johtajat parantaisivat omaa johtamistaan ja käytöstään kuljettajia kohtaan. Johtajien pitäisi ymmärtää työntekijöitä ja yrittää järjestää asioita, kuten palautumista ja lomiam. Sanottiinkin, että yrityksestä, jossa työolot ovat kunnossa, eivät epämotivoituneetkaan kuljettajat halua lähteä, sillä työolot, palkka ja hyvä kalusto koettiin erittäin tärkeinä syinä pysyä kuljetusalalla.

Kommenteissa tuotiin esille, että on helpompi vaihtaa alaa ja lähteä opiskelemaan muuhun ammattiin kuin sietää ongelmia tai seurata kuljetusalan haasteita. Kommenteissa tuotiin esille myös, että helpompi on lähteä kuin yrittää ratkaista näin isoja ongelmia.

## 6 HAASTATTELU

Tässä osiossa on tarkoitus selvittää yksityiskohtaisemmin kuljetusalalla vallitsevia käytäntöjä sekä perehtyä niin kuljettajina työskentelevien ihmisten kuin yrittäjienkin arkeen. Haastatteluun sain myös eläkkeellä olevan kuljettajan, joka on toiminut suurimman osan elämästään yrittäjänä kuljetusalalla. Hänen kautta opinnäytetyöhön saatiin myös historiallista näkökulmaa sekä vanhemman ihmisen ajattelutapaa, jotta voisimme ymmärtää paremmin kuljetusalan käytäntöjä. Haastattelut on toteutettu helmikuussa 2024. Haastatteluista eläkkeellä olevan yrittäjän sekä vanhemman työntekijän haastattelun pääsin toteuttamaan paikan päälle kasvotusten. Muut haastattelut toteutettiin sosiaalisen median välityksellä.

Tutkimusmenetelmänä haastattelu tarkoittaa syvemmän tiedon keräämistä dokumentoitavasta kohteesta käyttäen apuna kysymyksiä ja niistä keskustelua. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, johon voi osallistua myös useampia henkilöitä, mutta tässä tapauksessa haastattelut on toteutettu yksilöhaastatteluna kahden ihmisen, haastateltavan henkilön ja haastattelijan eli minun vuorovaikutuksessa. Haastattelu voidaan tallentaa niin äänitiedostona kuin käsin kirjoittamalla. Haastateltavalla on oikeus tietää haastattelun tarkoitus sekä mihin sitä tullaan käyttämään. (Haastattelut s.a.). Kyseiset livehaastattelut on tallennettu kirjoittamalla ne pääpiirteissään tietokoneelle ja heti haastattelutilanteen jälkeen kirjoittamalla ne puhtaaksi. Sosiaalisen median kautta tehdyt haastattelut taas ovat kirjoitetussa muodossa omilla keskustelualustoillaan.

Toteutin nämä livenä pidetyt haastattelut teemahaastatteluna, joka on keskustelun kaltainen haastattelu. Siinä teemoista saa puhua vapaassa järjestyksessä. (Haastattelut s.a.). Tässä kävimme läpi ennalta sovittuja aiheita, jotka liittyivät vahvasti kuljettajapulaan ja yleisesti kuljetusalaan. Minulla oli valmiina muutama lyhyt kysymys, jotka löytyvät tämän opinnäytetyön liitteestä numero 2.

Sosiaalisen median kautta pidetyt haastattelut taas toteutettiin käytännössä avoimena haastatteluna, joka etenee keskustelun tapaan. Tässä haastateltava saa puhua täysin vapaasti omista kokemuksista, tunteista ja muistoista sekä tuoda omat mielipiteet asiaa koskien esiin. (Haastattelut s.a.). Keskusteltavia aiheita olivat kuljetusalan piirteet, työvoimapula sekä omat kokemukset työskentelystä vuosien varrella.

### **6.1 Entisen, jo eläkkeellä olevan yrittäjän haastattelu**

Haastattelin jo eläkeiässä olevaa yrittäjää, joka on aloittanut kuljetusalalla autoilijana vuonna 1969. Kokonaisaika kuljetusalalla on ollut 55 vuotta. Edelleen hän käy välillä ajamassa kuorma-autoa mahdollisuuksien mukaan.

Keskustelimme kuljetusalalle päätymisestä ja hän kertoi, että häntä ovat aina kiehtoneet isot autot. Saadessaan liikenneluvan hänellä oli mahdollisuus ostaa oma auto ja aloittaa ajamaan muiden ajoja. Tällöin myös moni muu hankki omia autoja, sillä työmäärä lisääntyi yhteiskunnassa. Hän kertoi, että tavaraa ei mahtunut sen aikaiseen raskaaseen kalustoon paljoa, vaan oli monta autoa ajamassa. Nykypäivänä trendi on taas mennyt massojen kasvuun ja sitä myöten yhä vähempään määrään yrittäjiä samaan tehtävään. Hän kertoi, että ennen vanhaan oli helppo työllistyä sekä saada kuljettajia autoon, kun kilpailua ei ollut. Hän kertoi myös, että ennen vanhaan oli helpompi ottaa sijaisia, sillä työmoraali sekä ammattitaito olivat korkealla. Hän kertoi hankkineensa suurimman osan kuljettajista lehti-ilmoitusten kautta. Kuitenkin 2000-luvulla kilpailu on lisääntynyt ja samalla tarjolla olevat työt vähentyneet.

Tuodessani esiin kuljettajapulan hän sanoi, että pitää olla sopimusajoja ennen kuin palkkaa kuljettajan, sillä sijaisia vain satunnaisiin töihin ei ole saatavilla. Heidä pitäisi ensin perehdyttää/opettaa työhön, ennen kuin heidät uskaltaa yksin laittaa töihin. Hän kertoi, että ennen vanhaan oli paljon ammattilaisia, jotka tekivät sijaistuskeikkaa. Nykyään taas hyvät kuljettajat löytävät yleensä vakituisen työpaikan, eikä heidän tarvitse tyytyä vain satunnaisiin sijaistuksiin. Haastattelun lopussa hän sanoi, että kuljetusala on aina ollut vaativa ala, mutta nykyään töiden ulkopuolisen elämän tärkeys on lisääntynyt. Tämä on li-

sännyt varmasti kuljettajapulaa, sillä alalle on ominaista pitkät ajat poissa kotoa auton ratissa. Tämän hän kertoo myös monille tulevan yllätyksenä. Hän sanoo myös nuorten olevan kiinnostunut alasta, mutta kouluista saatu ammattitaito ei vastaa työelämää. Tähän hän sanoo auttavan sen, että koulutuksiin onnistuttaisiin saamaan motivoituneita nuoria. Integraatiota työelämän ja koulun välille tarvittaisiin myös lisää. Loppuun kysyin vielä, että mitä kehittämisen kohteita kuljettajia silmällä pitäen olisi. Tähän hän sanoi taukopaikkojen laadun sekä määrän. Hän toivoo myös, että purku- sekä lastauspaikoissa oltaisiin kuljettajille ystävällisempiä sekä kunnioittavampia.

## **6.2 Haastateltavana säiliöautoyrittäjä Satakunnasta**

Haastattelin yrittäjää Satakunnasta. Hän operoi säiliöautojen kanssa niin kotimaassa kuin kansainvälisessä liikenteessäkin. Kävimme keskustelua aiheesta ja annoin hänen kertoa hyvin vapaasti omia kokemuksiaan, sillä hänellä oli jo pitkä kokemus kuljetusesimiehenä olemisesta, kouluttamisesta sekä yrittäjyydestä.

Hänen tyypillinen työpäivänsä alkaa heräämällä klo 6.30. Ensin hän tarkistaa, että yöllä ei ole sattunut mitään. Sen jälkeen hänellä on työnjohdon kanssa palaveri kello 8. Palaverin jälkeen hän hoitaa yhdessä ajojärjestelyn kanssa soitot kuljettajille päivän tehtävistä. Muuten päivä jatkuu neuvomisten, jutteluiden sekä yrittäjän asioiden hoitamisilla. Yrittäjän asioilla hän viittaa asioiden laskeskeluun, suunnitteluun, laskutuksen tekemiseen ja sen seurantaan. Iltapäivisin on yleensä palavereja. Alkuillasta hän tekee soittokierroksen autoihin ja samalla suunnittelee seuraavaa päivää. Hän tarkistaa myös työvuorot sekä kuljettajien kierron. Tämän jälkeen hänellä on yleensä vielä purkuja ja lastauksia, sillä hän on myös itse kenttätyössä. Nukkumaan hän menee yleensä kello 22.

Hänen mukaansa ammattilaisia on hyvin vaikea löytää ja hän kertoikin, että tärkeässä roolissa on yrityksen oma hyvä kouluttamisverkosto, jonka hän itse on suunnitellut. Kouluttamiseen kuuluu ensin kahden viikon jakso, jossa seurataan purkuja, lastauksia sekä käydään teollisuusturvallisuus läpi. Tämän jälkeen kuljettaja hyväksytään itsenäiseen työskentelyyn ymmärtäen, että hänellä on tekninen tuki puhelimen välityksellä saatavilla koko ajan.

Keskustelun kääntyessä itse kuljettajiin, hän sanoo kuljettajista olevan yleisesti ottaen pulaa. Nuoret eivät saa koulusta tarpeeksi eväitä työelämää varten, vaikka he ovatkin papereiden mukaan päteviä. Monilla on vaikeuksia loogisten ketjujen hahmottamisessa sekä käytännön työssä. He eivät ymmärrä, mitä tämä työ vaatii ja usein nuoremmat kuljettajat lopettavatkin jo muutaman kuukauden jälkeen. Tähän hän toivoisikin enemmän aktiivista vuorovaikutusta työelämän sekä koulun välille.

Yleisiä haasteita hän mainitsee olevan ymmärrys oikeuksista, mutta ei velvollisuuksista, sillä on havaittavissa ilmiöitä, että töissä oltaisiin silloin kun siltä tuntuu. Muita haasteita hän mainitsee erityisesti ulkomaanliikennettä silmällä pitäen olevan mahdollisuus olla pois kotoa, kyvyn tehdä itsenäisiä päätöksiä sekä kielitaidon.

Tuodessani esille turvallisuuden sekä työntekijöiden hyvinvoinnin oli se selkeästi hänelle tärkeä asia. Hän kertoi, kuinka ennakkoon suunnittelulla on tärkeä rooli. Työvuorojaksotus sekä hyvin suunnitellut työvuorot auttavat jaksamaan töissä sekä lisäävät hyvinvointia ja tätä kautta myös vähentävät sairaslomia ja auttavat molemminpuolisessa joustamisessa esimerkiksi lomasesongin aikana. Hän kertoi myös itse olevan aktiivisesti kenttätyössä ja toimivan ammattipätevyyskouluttajana sekä vaarallisten aineiden turvallisuusneuvonantajana. Hän kertoi myös suunnittelevansa kuljettajien yöpymiset niin, että ne on mahdollista hoitaa turvallisesti esim. Ruotsissa maksullisissa turvaparkeissa. Loppuun vielä kysyinkin, miten kuljetusalan säädökset toimivat käytännössä. Tähän hän totesi niiden antavan raamit toiminnalle, mutta lisäkoulutukset hän koki rahastuksena. Tähän hän oli kehittänyt oman ratkaisun, jossa käydään läpi juuri tähän työhön soveltuvia koulutuksia sekä turvallisuutta.

### **6.3 Haastateltavana työntekijä**

Haastattelin pitkään alalla toiminutta kuljettajaa Etelä-Suomesta. Hänellä on kokemusta yhteensä 41 vuoden ajalta niin kuorma-auton kuin melkein kaikkien muidenkin mahdollisten koneiden ajosta. Alalle hän on päätenyt jo hyvin nuorena vuonna 1982. Aloitimme keskustelun sillä, miten hän kokee tämänhetkisen työtilanteen. Hänen mielestään oma työtilanne on loistava, kui-



tenkin kääntöpuolena hänellä olisi paljon enemmän töitä tarjolla kuin hän pysyy ja haluaa tehdä. Tätä aihetta hän avasi minulle, sillä nykyään on kuumempaa pulaa osaavista tekijöistä. Hänen mukaansa ammattitaitoinen kuljettaja pääsee aina töihin. Hän sanoi, että vaikka nykyisestä työpaikasta jäisi työttömäksi, olisi uusi paikka vain muutaman puhelinsoiton päässä. Tämä herätti myös oman mielenkiintoni ja kysyinkin, mikä on johtanut tähän. Hän itse kertoi, että etenkin nuorena hän meni ahkerasti kysymään töitä yritysten ovelta ja oli valmis tekemään mitä töitä sitten sattui saamaan ja ajamaan kaikkia koneita rohkeasti, olemaan joustava sekä tekemään ylitöitä, jotta homma tulisi valmiiksi. Näin hän on saanut hyvää mainetta vuosien varrella itselleen. Seuraavaksi otin esille, miten kuljetusala on muuttunut vuosien saatossa. Tästä kävimmekin pitkän sekä avaavan keskustelun. Hän kertoi, että koneet ja autot ovat muuttuneet paljon paremmiksi. Ne ovat nykyään ergonomisia, lämpimiä sekä todella äänettämiä. Jatkossa hän näkee kuljetusalan kasvavana, mutta hankalana alana nuorille. Tästä kiinnostuinkin todella paljon ja kysyin, mikä tekee hänen mielestään alasta hankalan nuorille. Tähän hän kertoi monia syitä. Koulusta ei valmistu valmiiksi ammattitaitoisia ihmisiä, jotka voisivat aloittaa suoraan töistä, vaan heidät pitää alusta alkaen perehdyttää työhön, mikä taas vie aikaa todella paljon. Monet nuoret eivät ole halukkaita tekemään paljoa töitä, mikä kuuluu alan luonteeseen. Alalle tyypillistä on, että tehdään välillä pitkiä päiviä.

Lopuksi kysyin vielä kuljettajapulasta. Hän kertoi, että varsinaista kuljettajapulaa ei ole, sillä kuljettajia kyllä löytyy, mutta ammattitaitoisista ja joustavista ihmisistä on todella paljon pulaa. Hän mainitsi, että jos ajaisi vain kuorma-autoa, olisi työtilanne sekä palkkaus paljon huonompi. Hän sanoi, että monen hongan taitaja tuo yritykseen joustoja, sillä muutosten sattuessa on työntekijöillä valmiuksia tehdä erilaisia projekteja. Sairasloman sijaistukseen tai äkillisiin muutoksiin on hyvin haastavaa löytää sijaisia ja monesti työntekijät auttavatkin tässä ja yrittävät saada omia tuttaviansa töihin. Työnantaja ei myöskään monesti uskalla ottaa tuntematonta noin vain töihin huonojen kokemusten takia. Yhden ammattitaidottoman työntekijän vahingot voivat koitua yrittäjälle erittäin kalliiksi.

#### 6.4 Haastateltavana toinen nuorempi työntekijä

Haastattelin alalla toimivaa nuorempaa naiskuljettajaa. Aloitimme keskustelun alalle pääsemisestä. Siihen hän sanoi olevansa onnekkaassa asemassa, sillä hänen muita perheenjäseniään on töissä maansiirrossa. Heidän kautta hän onnistui saamaan harjoittelupaikan. Menestyttyään hyvin harjoittelussa toi se vakituisen työpaikan. Tämän jälkeen hän totesi, että valitettavasti kaikki eivät ole tässä asemassa, vaan monella muulla nuorella on vaikeuksia löytää min-käänlaista työtä kuljetusalalta kokemuksen puutteen vuoksi ja kokemusta he eivät saa ilman työpaikkaa. Moni yrittäjä ei ota nuoria kokemattomia kuljettajia töihin eikä anna heille edes mahdollisuutta näyttää taitojaan. Hän sanoo, että kuljettajista on tällä hetkellä ainakin maansiirrossa pulaa. Etenkin kokeneista kuljettajista on pulaa, sillä kokeneet kuljettajat ovat yleensä vakituisessa työsuhteessa ja juuri valmistuneita kuljettajia ei moni halua ottaa töihin. Kysyinkin, miten hän kokee saaneensa koulusta taitoja työelämäänsä. Tähän hän sanoi suoraan, että ei ole maansiirtoon saanut muuta apua, kuin hieman ajo-kokemusta koulun puolesta, muu on jäänyt täysin työnantajan sekä hänen omalle vastuulleen. On kuulemma ollut uran varrella muutama pieni juttu, josta koulusta on ollut apua. Omaan oppimiseen hän sanoo vaikuttaneen eniten hyvä perehdytys, hyvä ensimmäinen työmaa sekä rauhallinen työtahti. Myös omalla asenteella on merkitystä.

Hän sanoi, että välillä ylitöihin on ”pakko” jäädä, jos on aikataulusta jäljessä, kun taas joskus vain osaa kuljettajista pyydetään jäämään ja joskus taas on kellontarkat työajat. Tämä riippuu kuulemma täysin työmaasta, jolla hän ajaa. Hän kertoikin, että ammattitaitoisia tuuraaajia on hyvin heikosti saatavilla. Hänen yrityksessään on yksi sijaistaja, ammattikorkeakoulun opiskelija. Hän käy opintojen salliessa sijaistamassa lomiamia sekä muita vapaita. Kysyinkin, saako hän yleensä lomiamia tai vapaita. Siinä hän sanoi olevan haasteita, sillä kukaan ei tule ajamaan autoa, ellei kyseinen sijaistaja ole käytettävissä. Hän kertoi, että sairasloman sattuessa auto jää seisomaan tai firman omistaja mahdollisuuk-sien mukaan lähtee sillä ajamaan. Kuljetusalalla hän voisi kuvitella olevansa pitkään, mutta kaipaisi vaikeampiin töihin. Lopuksi hän vielä sanoi, että jos työmaata ei ole, istutaan kotona ilman palkkaa. Mitään muuta työtä ei voi ottaa vastaan sinä aikana, sillä soitto töihin voi tulla myös keskellä päivää. Tämän hän sanoi olevan työpaikan harmillinen puoli.

## 6.5 Kuljettajien tyypillisiä työpäiviä

Tässä osiossa tutustutaan kuljettajien tyypillisiin työpäiviin. Edellisestä haastatteluosioista on mukana nuoremman naiskuljettajan tyypillinen työvuoro. Hän edustaa neljättä kuljettajaa. Muuten kyseessä ovat eri kuljettajat kuin haastatteluosiossa.

Ensimmäinen kuljettaja ajaa työkseen ulkomaanliikennettä. Tässä hänen tyypilliset pari päivää. Maanantaina aamulla hän ajaa ulos laivasta Ruotsissa vähän klo 7.00 jälkeen ja suuntaa siitä hieman ruuhkan hidastamana Mjölbyyn ja pitää taukonsa n. 40 kilometriä ennen suunniteltua taukopaikkaa. Tauon pituus on 45 minuuttia. Siitä hän jatkaa ajoaan n. 4 tuntia 15 minuuttia saapuen Helsingborgiin. Siitä hän nousee laivaan ja matkustaa Helsingöriin. Hän viettää satamassa vielä 30 minuuttia taukoa, jotta saa ajaa vielä tunnin. Tässä on ideana päästä Kööpenhaminan ohi, ettei hän joudu aamulla ruuhkaan. Maanantain ajoaika oli 9 tuntia ja 58 minuuttia. Tiistaina hän herää klo 6.20 ja lähtee liikkeelle 7.00. Hän ajaa 3 tuntia purkupaikalle ja purkaa kuorman kello 10–12. Tämän jälkeen hän ajaa 4,5 tuntia päästäkseen Helsingöriin ja laivalla takaisin Ruotsiin. Nyt loppupäivä hänellä onkin taukoa. Ajoaikaa tähän päivään kertyi noin 7 tuntia 30 minuuttia. Keskiviikkona on aikainen herätys pesemään autoa klo 6.00, jotta ehtii lastaamaan jo klo 8.00. Lastaukseen menee aikaa 4 tuntia, jonka jälkeen hän lähtee ajamaan kohti Kapellskäriä. Matkalla hän pysähtyy pitämään 45 minuutin tauon. Keskiviikon ajoajaksi kertyi 8 tuntia ja 59 minuuttia. Ajoaikojen päälle tulee lisäksi muuta työtä sekä taukoja, joten työpäivät ovat pitkiä.

Toinen kuljettaja ajaa työkseen maansiirtoautoa Satakunnassa. Tänäpäivänään hänellä on ohjelmassa lumen ajoa. Aamulla hän aloittaa päivänsä saapumalla varikolle hieman ennen klo 7. Hän ottaa kuorma-auton ja suuntaa parkkipaikalle, josta lunta kuormataan. Hänelle tehdään lumikuormia pitkin päivää, joita hän käy kippaamassa lumen vastaanottopaikalle. Kippauspaikalla kuljettaja nostaa lavan ylös ja lumi tulee alas. Hänen ei siis tarvitse tehdä lastaus- eikä purkamistoimenpiteitä fyysisesti. Työpäivän aikana hän käy kaksi kertaa 15 minuutin pituisella kahvitauolla sekä pitää 30 minuutin ruokatauon. Takaisin varikolla hän on klo 15.30. Päivän pituus on 8 tuntia, jossa on palkaton 30 mi-

nuutin ruokatauko. Ajoa päivän aikana ei kertynyt kuin reilu 4 tuntia, sillä lumen kuormaamisen aikana kuljettaja odotti autossaan, kun koneenkuljettaja teki hänelle kuorman.

Kolmas kuljettaja ajaa työkseen yhdistelmäajoneuvoa. Yhteispituus on 24 metriä. Hän kuljettaa kaasuja niin pulloitetuina kuin pattereinakin sekä vaarallisia aineita sisältäviä jätteitä kappaletavarana Oulu-Riihimäki välillä. Kuljettajan työrytmi on viikko töitä sekä viikko vapaata. Hänen tyypillisenä työviikkonaan kertyy töitä 65–75 tuntia. Etelään mentäessä työpäivät ovat 10–15 h ja takaisin tullessa 7–12 h. Tähän viikko-viikkosysteemiin hän sanoo olevansa erittäin tyytyväinen, sillä se mahdollistaa muun elämän sekä töistä kunnolla palautumisen. Työviikko alkaa sunnuntaina iltapäivällä ja loppuu perjantaina puolen päivän aikoihin. Tässä ajassa hän ehtii tehdä kolme reissua edestakaisin. Tyypillinen työpäivä alkaa valmiilla kuormalla Oulusta, josta hän ajaa Hirvaskaalle ja pitää siinä 45 minuutin tauon. Sen jälkeen hän ajaa Riihimäelle Lindelle, jossa on kuorman purku. Tämän jälkeen lastataan heti perään Ouluun menevä kuorma. Kuorman teossa menee aikaa 1–4 tuntia, jonka jälkeen kuljettajan on sidottava kuorma. Tämän jälkeen hän ajaa läheiselle Fortumille hakemaan Ouluun meneviä roskapönttöjä, lbc-kontteja, loisteputkien keräyslaatikoita sekä tyhjiä astioita. Tämän jälkeen yleensä ajoaika riittää vielä Hartolaan, jossa hän yöpyy. Aamulla hän jatkaa Ouluun, jossa hän purkaa firman hallille Fortumin tavarat. Sieltä ne jatkavat matkaa toisella autolla eri määrinäpäihin. Tämän jälkeen hän menee Linden täyttölaitokselle Ouluun, jossa kuorma puretaan sekä lastataan. Lastauksen jälkeen autoon tehdään pieni sisäpuhdistus, jos toinen kuljettaja jatkaa tai vaihtoehtoisesti mennään nukkumaan, jos itse jatkaa samalla autolla matkaa seuraavana päivänä. Tässä työssä hän lastaa itse ainoastaan tyhjät astiat, muuten ulkopuoliset toimijat lastaavat ja purkavat kuormat.

Neljäs kuljettaja ajaa maansiirtoautoa Etelä-Suomen alueella. Hänen tyypillinen työpäivänsä koostuu ison 5-akselisen maansiirtoauton kuljettamisesta. Pääsääntöisesti työajat ovat klo 7–15.30 ma-pe, mutta välillä voi mennä myöhempään. Tyypillinen päivä sisältää ajamista, peruuttelua ja kuorman kippaamista. Riippuen täysin työmaasta päivässä voi kertyä ajoa yli 300 kilometriä. Jollain työmailla taas ajomäärä voi olla korkeintaan 100 kilometriä, jos ajetaan paljon työmaan sisäisiä siirtoja tai auto seisoo paljon päivän aikana. Yleensä

kuljettajalla on kaksi 15 minuutin taukoa sekä yksi 30 minuutin tauko. Kun taas toisella työmaalla, jossa tehdään asioita urakkana, hän pitää ensimmäisen 15 minuutin tauon ennen työmaalle saapumista ja seuraavan 30 minuutin tauon vasta, kun 4,5 tunnin ajoaika tulee täyteen. Toista 15 minuutin taukoa hän ei silloin yleensä pidä.

## **7 LOGISTIIKKA-ALAN TYÖPAIKAT**

Artikkelissa ”Älä niele heppoista puhetta työvoimapulasta” Tua Onnela kertoi paljon siitä, että vika voi olla hyvinkin työpaikassa itsessään eikä välttämättä hakijassa. Jos ”huono” ilmoitus ei saa hakijoita, ei se välttämättä johdu siitä, että kuljettajista olisi pulaa. Pelkästään duunitorissa oli 31.1.2024 hakusanalla kuljetus, logistiikka ja liikenne (ala) yhteensä 1640 ilmoitusta ja näistä 431 oli julkaistu viimeisen 7 päivän aikana. Ainakin tämän perusteella olisi työnhakijoille tarvetta.

### **7.1 Työpaikkojen analysointi**

Tutkin työpaikkoja logistiikka-alalla ja kommentoin, miltä ne omasta mielestäni vaikuttivat. Tutkin näissä työpaikoissa työaikoja sekä palkkausta. Käytännössä menin erilaisiin kuljettajille tarkoitettuihin rekrytointikanaviin, esim. Duunitoriin ja katsoin työpaikkailmoituksia sekä tein niistä pieniä analyyseja. Samalla katsoin Facebookiin laitettuja työilmoituksia sivustolta, jossa on kuljettajia sekä kuljettajia tarvitsevia yrityksiä. Oman kokemukseni perusteella näissä toistuvat puutteelliset tiedot niin työtä hakevien työntekijöiden kuin työtä tarjoavien työnantajien osalta. En tuo ilmi ilmoitusta, jotta siitä ei tiedä kenen laittama se oli.

#### **7.1.1 Työpaikkoja 3 kappaletta Duunitorista**

Ensimmäinen ilmoitus Duunitorista tuli vastaan, kun laitoin hakusanoiksi: kuljetus, logistiikka ja liikenne (ala). Tässä ilmoituksessa haettiin kuorma-auton kuljettajaa maansiirtotöihin. Siinä kerrottiin, että pitää olla ammattipätevyys sekä digikortti. Kerrottiin myös, että tehdään 10 tunnin työpäiviä ja perjantai olisi vapaa. Kuitenkaan työajoista ei itsessään kerrottu mitään, palkkauksestaakaan ei kerrottu mitään eikä ollut minkäänlaisia yhteystietoja, joista olisi voinut kysellä työpaikasta lisää. Pystyisin vain hakemaan kyseistä paikkaa. Tämä

työpaikka ei itseäni kauheasti houkutellut, sillä en saanut mitään tietoa siitä etukäteen.

Toinen ilmoitus Duunitorista tuli vastaan samoilla hakusanoilla: kuljetus, logistiikka ja liikenne (ala). Työpaikkailmoituksessa haettiin jäteautonkuljettajaa. Ilmoituksessa mainittiin paikkakunta, tarkat työajat, palkkaus, lisät sekä mistä olisi voinut hakea lisätietoa. Kyseessä oli työllistyminen henkilöstövuokrausyritykseen ja sitä kautta työskentely heidän asiakkaalleen.

Kolmas ilmoitus tuli myös samoilla hakusanoilla: kuljetus, logistiikka ja liikenne (ala). Tässä haettiin yhdistelmäajoneuvonkuljettajia vakituiseen sekä määräaikaisiin työsuhteisiin. Ilmoituksessa kerrottiin, mistä töistä on kyse, työvuorojen määrä sekä kaksi viikkoa etukäteen suunnitellut vuorot. Kerrottiin myös tarkka palkkaus sekä tuotiin hyvin esille henkilöstöä koskevat edut. Ilmoituksessa annettiin myös yhteystietoja, joista sai lisätietoa haettavista paikoista.

### **7.1.2 Työpaikkoja 3 kappaletta Facebookista**

Tähän otin kolme ensimmäistä työpaikkaa, jotka tulivat vastaan Facebookissa. Ensimmäisessä ilmoituksessa haettiin yhdistelmäajoneuvon kuljettajaa. Siinä oli kuva autosta, johon haettiin kuljettajaa sekä paikkakunta. Ilmoituksessa kerrottiin tämän lisäksi vain minne voi ottaa yhteyttä. Ilmoitus oli todella suppea, joten hakijan varaan jäi selvittää muut tiedot.

Toinen ilmoitus on esimerkki hyvin oudosta työpaikkailmoituksesta, siinä luki vain: ”Tule meille asfaltin ajoin.” Ilmoitus oli kuitenkin julkaistu yrityksen nimellä ja kuvalla, joten jäi täysin hakijan vastuulle selvittää perusasiatkin tästä työpaikasta.

Kolmas ilmoitus taas oli huomattavasti kattavampi, sillä siinä kerrottiin, minne haetaan kuljettajaa sekä mahdollisesti myös toista kuljettajaa. Työtehtävät sekä se, mitä työ tulee pitämään sisällään, kerrottiin hyvin. Ilmoituksessa annettiin realistinen kuva työstä ja sen haasteista. Palkkaus sekä edut oli kerrottu. Siinä tuotiin hyvin myös ilmi, mitä työntekijältä vaaditaan. Kuitenkin muutama asia pisti silmään. Ilmoituksessa todettiin, että jatkomahdollisuus selviää

aikanaan. Myös puhelinnumero oli annettu, mutta ilmoituksesta sai sellaisen viestin, että siihen ei toivota ylimääräisiä soittoja.

## 7.2 Hyvän työpaikkailmoituksen perusteet

Hyvän työpaikkailmoituksen sanotaan olevan informatiivinen ja houkutteleva. Se on myös suunnattu tietyille kohderyhmälle, joka olisi sopiva kyseiseen tehtävään. Kirjoittaessa hyvää työpaikkailmoitusta on tärkeä ajatella asiaa myös hakijan kannalta, mitä hakija haluaisi tietää kyseisestä työpaikasta.

On tärkeää avata työnkuva konkreettisesti ja valita mahdollisimman kuvaava titteli eli sellainen, joka ymmärretään myös kansan silmissä. Työpaikkahakemuksen alussa on kannattavaa avata työnkuvan keskeiset tehtävät ja tarvittavat osaamisalueet muutamalla virkkeellä. Näin on mahdollista saada heti oikeiden henkilöiden huomio ja parhaimmassa tapauksessa turhat hakijat jäävät jo tässä vaiheessa pois. Tämän jälkeen on hyvä tuoda esille tyypillinen työpäivä. On myös tärkeää tuoda ilmi, mitä erikoista tässä työpaikassa tai työtehtävässä on juuri työntekijän kannalta. On tärkeää tuoda esille konkreettisia esimerkkejä työtehtävistä ja vastuualueista, tehtävän tai tiimin tavoitteet, työtehtävän erikoispiirteet sekä mahdollisuudet kuten kehittyminen ja itsensä kouluttaminen. Hakemuksen alussa olisi myös kannattavaa kertoa työnantaja-organisaation tiedot pähkinänkuoressa ja nostaa esiin kiinnostavia tietoja työpaikan kulttuurista. Käytännössä voisi kertoa organisaation missiosta ja arvoista. Kulttuurin kannattaa myös näkyä ilmoituksessa. Esimerkiksi rennolla kulttuurilla on mahdollista saada rento hakemus. (Duunitori 2023).

Hakija tulee profiloida huolellisesti ja miettiä samoissa tehtävissä työskenteleviä ihmisiä sekä sitä, mitä tämä työpaikka heiltä edellyttää. Hyvään työpaikkailmoitukseen tulisi listata hakijan kannalta ehdottomat kelpoisuusehdot, tarpeelliset kyvyt sekä vahvuudet. Mukana pitäisi olla myös toivottu kokemus ja koulutus sekä ominaisuudet, jotka auttavat menestymään tässä tehtävässä. (Duunitori 2023).

Palkka-avoimuus kiinnostaa aina hakijoita. Avoimuuden avulla on mahdollisuus erottua joukosta. Duunitorin datan mukaan palkka-avoimuus lisää kiinnostusta. Realistinen palkka kerrotaan palkkahaarukan avulla, joka riippuu

työntekijän osaamisesta ja kokemuksesta tai suoraan numeroiden avulla. Tämän lisäksi kiinnostusta lisää myös henkilöstöeduista puhuminen. (Duunitori 2023).

Kuvalla on erittäin tärkeä merkitys sosiaalisessa mediassa. Kuva lisää kiinnostusta ja herättää huomiota. On tärkeää valita kuva, joka esittää oikeita työntekijöitä oikeassa ympäristössä. Muistaa hyvä fiilis ja lupa kuvan käyttämiseen. (Duunitori 2023).

Käytännön yksityiskohdat täydentävät hyvän työpaikkailmoituksen ja on tärkeää muistaa kertoa selkeästi, miten työpaikkaa haetaan. Tähän liittyen hakemisen tulisi olla helppoa sekä pitkiä lomakkeita tulisi välttää. Tärkeät päivämäärät, kuten hakuaika ja mahdolliset soittoajat ovat tärkeitä, kuin myös hakuprosessin vaiheet sekä milloin työnhakija voi odottaa kuulevansa tuloksista. Yhteystiedot sekä ohjeet lisätietojen saamiseen kyseisestä työpaikasta, tulisi olla ilmoituksessa. (Duunitori 2023).

## **8 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Opinnäytetyöni onnistui omasta mielestäni hyvin todistamaan, että tällä hetkellä Suomessa tosiaan vallitsee kuljettajapula. Tämän asian puolesta puhuu myös omasta mielestäni kiitettävän vastausmäärän saanut kysely. Mielenkiintoistahan kuljettajapulasta tekee sen, että työttömiä työnhakijoita on määrällisesti enemmän kuin avoinna olevia työpaikkoja. Siksi olikin tärkeää tuoda esille erilaisia ongelmakohtia ja sitä todellisuutta, joka tällä hetkellä vallitsee kuljetusalalla. Sain tuotua esille todellisuutta, joka usein jää pimentoon kuitenkin korjaamatta ongelmia valitettavasti millään tavalla. Toivon, että tämä kuitenkin herättäisi ja saisi ihmiset tajuamaan ongelmia ja niiden laajuutta. Toivon erityisesti kuljettajien koulutukseen sekä hyvinvointiin panostamista. Nuorille pitäisi saada realistinen kuva alasta ja heille tulisi järjestää koulun puolesta enemmän aitoa työkokemusta. Kuljetusalalle olisi tärkeää saada parannusta vallitseviin käytäntöihin sekä lisätä tätä kautta alan houkuttelevuutta. Tämän avulla alalle voitaisiin saada lisää motivoituneita ihmisiä. Kuljetusyrittäjien tulisi uskaltaa ottaa nuoria töihin sekä panostaa työhyvinvointiin sekä työpaikkailmoituksiin. Omasta mielestäni olisi tärkeää, että yrittäjät saisivat tukea nuorten palkkaamiseen, myös rahallisesti, sillä vastauksissa toistui jatkuvasti nuorten



kehno ammattitaito ja heikot valmiudet toimia kuljetusalalla koulun jälkeen. Tukemalla yrittäjiä rahallisesti olisi heillä huomattavasti paremmat mahdollisuudet kouluttaa työntekijöitä käytännön työhön. Samalla vanhempien kuljettajien tulisi kunnioittaa nuoria ja olla valmiita opastamaan heitä käytännön työhön. Samalla tuli myös selkeästi ilmi, miten vaikea on löytää työpaikkaa ilman mitään suhteita vain laittamalla työhakemuksia. Yrittäjät hakivatkin valmiiksi jo työssä pärjääviä tai helposti perehdytettävissä olevia työntekijöitä. Kyselyssä kävi ilmi kuljettajapulan vaikutuksia, kun taas haastattelujen perusteella pystyttiin tuomaan ilmi kuljettajapulan johtuvan suurimmaksi osaksi ammattitaitoitteiden kuljettajien puutteesta eikä niinkään siitä, että kuljettajia ei oikeasti olisi saatavilla. Haastatteluissa selvisi myös, että yrityksen johtajalla sekä työnjohdolla on suuri merkitys kuljettajien työoloihin ja heidän jaksamiseensa.

Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen tulisi nähdä tärkeänä asiana, sillä kommentteissa nousi esille, että panostamisen avulla eivät vähän motivaatiota omaavatkaan työntekijät halua vaihtaa työpaikkaa. Laadukkailla työoloilla sekä johtamisella onkin suuri merkitys työntekijöiden viihtyvyyteen, vaikka ala tarjoaisi haasteita työntekijälle. Työntekijän hyvinvointiin panostaminen onkin tärkeä asia. Tässä asiassa yrittäjien sekä esimiesten pitäisi ymmärtää, että työntekijän hyvinvointi sekä hänen viihtyminen työssään on tärkeää ja hänelle pitäisi pystyä takaamaan työehtosopimuksessa mainitut ehdot. Kyselyn vastauksissa toistui hankaluudet saada aina työehtosopimuksen mukaista palkkaa sekä siinä mainitut edut.

## **8.1 Työhyvinvointi osana työyhteisöä**

Työhyvinvointiin sekä työkykyyn vaikuttaa moni asia ja nämä asiat tulisi tunnistaa sekä niistä pitää huolta. Jokaisen ihmisen tulisikin ymmärtää työhyvinvoinnin tärkeys. Työhyvinvoinnin sekä terveyden edistäminen on niin työntekijän kuin työnantajanakin asia. On tärkeää ymmärtää, että työhyvinvoinnin edistäminen perustuu moniammatilliseen yhteistyöhön ja sen menestyminen vaatii motivaatiota sekä toimintaan osallistumista. Terveyttä tulee edistää johtamisella, hyvällä työyhteisöllä, työterveyshuollolla sekä yksilön tukemisella. Yksilöä pystyy tukemaan rohkaisemalla häntä aktiiviseen osallistumiseen ja kannustamaan häntä tekemään terveyttä edistäviä tekoja. Näitä ovat esimerkiksi liikunta, tupakoimattomuus sekä uni. (Työterveyslaitos s.a.).

Esimiestyöskentely on tärkeässä roolissa. Esimiehet ovat isossa vastuussa työyhteisön hyvinvoinnista sekä työturvallisuudesta. Esimiestyöskentelyn kehittämistä myöhemmin lisää. Myös ergonomian tulee olla työyhteisössä kunnossa. Se edistää niin tuottavuutta kuin hyvinvointiakin. (Työterveyslaitos s.a.).

Uuden työntekijän perehdyttäminen on äärimmäisen tärkeää, jotta hän pääsee sisälle työyhteisöön. Perehdyttäminen on työantajan velvollisuus. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii työhön. Perehdyttäminen hoidetaan yleensä kokeneemman työntekijän avustuksella. On tärkeää, että tulevaisuudessa häneltä voi myös kysyä apua. (Työterveyslaitos s.a.).

Työ vaatii usein joustavuutta sekä tekijältään että työyhteisöltään. Joustavuutta kutsutaan resilienssiksi. Käytännössä asiat eivät mene aina niin kuin on suunniteltu ja tavallisesti työssä joudutaan ratkomaan useita pulmatilanteita päivän aikana. Joustava työyhteisö kykenee tilanteen muutokseen sekä jatkaa toiminnan kehittämistä yllättävän tilanteen jälkeen. Joustavassa työyhteisössä ymmärretään, että tilannekohtainen pikaratkaisu siirtää ongelmaa yleensä vain eteenpäin. Olisikin toimivampaa kehittää kokonaisuutta toimivammaksi. Joustavan työyhteisön kolme pääperiaatetta ovat ihmistä arvostava johtaminen ja toimintakulttuuri, yhteistyö sekä ennakointi ja jatkuvuudenhallinta. Hyvänlaatuinen sisäilma sekä puhdas ja toimiva työympäristö tukevat terveyttä sekä hyvinvointia. Työaika vaikuttaa työntekijän terveyteen, toimintakykyyn sekä mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä. Hyvät työajat lisäävät tyytyväisyyttä sekä työn vetovoimaa. Työajat tuleekin räätälöidä työntekijän ja organisaation tarpeisiin. Mielenterveyteen panostaminen pitää nähdä tärkeänä sekä sen häiriöihin hakea apua. Työssä mielenterveyttä voi vahvistaa muun muassa oikeudenmukaisella johtamisella, työn arvostamisella, hyvällä organisoinnilla, mielekkäillä työtehtävillä sekä epäasialliseen kohteluun puuttumisella. (Työterveyslaitos s.a.).

Stressiä syntyy tilanteessa, jossa työntekijä kokee olevansa kykenemätön selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista. Pitkä työstressi johtaa työuupumukseen, jolla on seurauksia työssä turvallisesti suoriutumi-

selle, terveydelle sekä elämänlaadulle. Työuupumus johtuu useasti työn vaatimusten ja työn tarjoamien voimavarojen epätasapainosta. On hyvä ottaa huomioon, että työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan arvioimaan työn terveys- ja turvallisuusriskit. Tämän arvioinnin perusteella toimintaa on jatkuvasti kehitettävä. Työuupumusta ja stressiä voi ehkäistä yrittämällä tehdä pieniä parannuksia työhön, elämällä kokonaista elämää eli jakamalla energiaa kaikille elämänalueille, huolehtimalla palautumisesta, arvioimalla omaa hyvinvointia, tarttumalla epäkohtiin ja ottamalla ne puheeksi, jakamalla kokemuksia sekä hakemalla apua, jos tilanne ei muuten parane. (Työterveyslaitos s.a.).

## 8.2 Kuljettajapula

Kuljettajapulaa käsitelläksemme, oli tärkeä selvittää kokevatko jo kuljetusalalla työskentelevät ihmiset kuljettajapulaa vai onko kuljettajapula tulevaisuuden haaste. Yksinkertaisesti kuljettajapula on haaste suurimmalle osalle kuljettajista normaalissa arjessa. Käytännössä se näkyi lisääntyneenä kuormituksena jo töissä olevilla kuljettajilla. Heitä painostettiin usein venymään ylitöihin sekä vapaapäivänä töihin tuloon.

Mielenkiintoisen kuljettajapulasta teki se, että varsinaista pulaa kuljettajista ei numeroiden perusteella ollut, sillä vapaana olevia kuljettajia oli käytännössä enemmän kuin avoimia työpaikkoja. Opinnäytetyön haasteena olikin todistaa, että numerot eivät kerro koko totuutta, vaan olemassa on todella pulaa kuljettajista. Tutkimuksessa kävi ilmi, että pulaa on hyvistä hakijoista ja hyvistä työpaikoista. Hakijoita ja työpaikkoja on, mutta sekä hakijoiden että työpaikkojen laatua tulisi parantaa. Hakijoiden olisi tärkeää saada apua työpaikkojen hakeamiseen sekä itsensä esittelyyn. Kaikki työnantajat eivät ota töihin huonon hakemuksen lähettänyttä hakijaa, vaikka hän todellisuudessa olisikin käytännössä pätevä työhön.

Kuljettajapulana syitä oli paljon ja moni niistä käsitteli kuljettajien työoloja sekä työyhteisössä vallitsevia haasteita. Työoloista nousivat esille erityisesti hankalat työajat, kiire sekä vapaiden saannin hankaluus eli yleisesti ottaen kuljettajien huono kohtelu pahensi kuljettajapulaa. Ala ei aina houkuta ja vaaditaankin tietynlaista luonnetta, jotta siellä pärjäisi. Etenkin pitkän matkan kuljetuksille oli

tyypillistä rekassa asuminen sekä pois kotoa oleminen. Myöskään alan koulutus ei opettanut opiskelijoita automaattisesti alan töihin eikä heillä ollut aina realistista kuvaa alan luonteesta. Hankalan asiasta teki vielä se, että ammattitaitoisia tuuraajia erilaisiin töihin ei ollut saatavilla, sillä kuljetusalan tehtäviä on hyvin monenlaisia ja niissä pärjääminen vaatii usein sekä tehtävien että käytäntöjen opettelua. Asiaa auttaisivikin hyvä työvuorosuunnittelu sekä tuuraajien tarpeen suunnittelu etukäteen.

Pieni vastuu on myös jokaisella kuljettajalla itsellään. Omista oikeuksista kiinni pitäminen voi olla erittäin hankalaa ja välillä vaikeaa, mutta mikäli kaikki kuljettajat yrittäisivät tätä, olisi sillä varmasti ainakin pieni vaikutus työolojen parantumiseen. Myös liiton suoja sekä tuki voisi auttaa tässä asiassa. Yhteishenki olisikin siis erittäin tärkeää.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että asioiden parantaminen vaatisi todella paljon niin yrittäjiltä, kuljettajilta, liitolta, kouluilta kuin valtioltakin. Valtion tulisi erityisesti panostaa tieverkostoon. Parannettavaa löytyisi siis jokaiselta ihmiseltä. Jokaisen tiellä liikkujan ymmärrys sekä arvostus raskasta kalustoa kohtaan olisi tärkeää. Myös huoltoasemien pitäjien ymmärrys kuljettajien taukotiloja kohtaan olisi tärkeää. Heidän tulisi omalta osaltaan auttaa tarjoamalla kuljettajille laadukkaita tiloja sekä palveluita. Vastavuoroisesti näin tapahtuessa, myös kuljettajien tulisi tietysti niitä käyttää. Myös yritykset, joissa kuljettajat vierailevat, voisivat omalta osaltaan miettiä omaa panostaan kuljettajien hyvinvointiin. Ystävällinen kohtelu sekä pienet hyvät teot voivat piristää kenen tahansa päivää.

### **8.3 Tutkimuskysymyksen vastaus**

Päätutkimuskysymykseen, kokevatko jo alalla työskentelevät ihmiset kuljettajapulaa, saatiin selkeä vastaus. Suurimman osan kuljetusalalla työskentelevien mielestä alalla vallitsee kuljettajapula, sillä tätä mieltä oli 58 % kaikista kyselyyn vastanneista. Jos tämän haluaa yleistää isompaan mittakaavaan, niin kaikista tavaraliikenteen kuljettajana työskentelevistä 50 000 ihmisestä kuljettajapulaa kokee Suomessa 29 000 kuljettajaa, mikä on todella suuri määrä.

Alatutkimuskysymyksiin saatiin myös vastauksia. Tutkimuksessa onnistuttiin selvittämään kuljetusalan tyypillisiä piirteitä, joita olivat epäsäännöllinen työaika ja siihen liittyen useasti pitkät työpäivät, todella vaihtelevat työtehtävät alan sisällä, vapaus sekä ongelmanratkaisukyky. Tyypillistä olivat myös isot erot yrityksissä ja työoloissa. Tavoitteena oli selvittää, miten alalle pääsee. Teoriassa kuljettajaksi pääseminen oli helppoa, mutta käytännössä taas kuljettajaksi pääseminen oli hankalaa. Pääsyy tähän oli heikko koulutus, josta seurasi ammattitaidon puute. Syytä oli myös monen yrittäjän haluttomuus ottaa yritykseen henkilöä, joka pitäisi kouluttaa tehtävään, vaan haluttiin valmiiksi ammattitaitoisia kuljettajia. Ilmi tuli myös, että moni työpaikka saadaan suhteiden kautta. Tavoitteena oli myös selvittää, millaisia päiviä jo alalla työskentelevät tekevät ja tätä kautta antaa kuljettajien päivistä realistisempi käsitys. Tässä onnistuttiin kertomalla neljän kuljettajan päivästä. Kuljetusalalla tehtävien töiden kirjo on niin laaja, että jokainen työ on erilainen. Muutaman kuljettajan tyypillisestä arjesta on vaikea saada käsitystä käytännön työstä. Selvittääkseen käytännön työtä olisi tärkeää, että alalle haluavat ihmiset pääsisivät tutustumaan monipuolisesti käytännön työhön ja sitä kautta ymmärtämään, minkälaisesta työstä on kysymys.

#### **8.4 Tavoitteiden saavuttaminen**

Omasta mielestäni onnistuin hyvin saavuttamaan opinnäytetyölleni asettamiani tavoitteita. Sain selville, millainen kuljetusala on käytännössä niin teorian kuin kyselynkin avulla. Kuitenkin tässä työssä jäi vähäiselle huomiolle se, miten käytännössä kuljetusalalle pääsee, sillä tässä asiassa teoriassa pätevä ei välttämättä ollutkaan käytännössä pätevä työskentelemään alalla. Tähän vaikutti erityisesti vastavalmistuneiden heikko ammattitaito. Näin ollen opinnäytetyö onnistui tuomaan ilmi haasteet kuljetusalalle pääsyy, mutta ei ratkaisuja niihin. Opinnäytetyö onnistui myös näyttämään kuljetusalan todellista puolta ja kuljetusalalle pyrkivä saa opinnäytetyön kautta todellista kuvaa siitä, mikä häntä odottaa. Onnistuin myös tuomaan esille haasteita eri näkökulmista. Sitä, muuttaako lukija ajattelutapaansa tai saako tämä opinnäytetyö ihmisissä konkreettisia toimia aikaan, on hyvin vaikeaa ennustaa. Toivon, että tämä tavoite täyttyy, sillä jos yksikin henkilö tai esimies parantaa omaa toimintaa tämän opinnäytetyön ansiosta, on minusta kyseinen tavoite saavutettu.

## 8.5 Työpaikkailmoitusten parantaminen

Selatessani työpaikkoja tuli vastaan niin hyviä kuin huonojakin rekrytointi-ilmoituksia. Ainakin itse yllätyin logistiikka-alan työpaikkojen määrästä jo pelkässä Duunitorissa. Minusta tämä kertoo siitä, että logistiikka-alalla tarvitaan työntekijöitä. Työpaikkoja tuli myös koko ajan lisää ja kaikki eivät edes tule julkiseen hakuun. Kuitenkaan kaikki työpaikat eivät houkuttele hakemaan. Parantamalla työpaikkailmoituksia olisi mahdollista tavoittaa enemmän potentiaalisia hakijoita. Hyvän työpaikkailmoituksen perusteet onkin esitelty tiivistetysti tämän opinnäytetyön kohdassa 7.2.

## 8.6 Esimiestyöskentelyn kehittäminen

Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta esimies on tärkeässä roolissa. Siksi onkin hyvä tuoda esille esimiestyöskentelyn tärkeys sekä sen kehittäminen erilaisten koulutusten avulla. Nykyään apuna onkin monenlaisia hyödynnettäviä koulutuksia.

Esimiehen tehtävät muodostuvat laajoista kokonaisuuksista, jotka sisältävät niin vastuita kuin velvollisuuksiakin. Hyvän esimiehen todetaan olevan suunnannäyttäjäksi, motivoijaksi, organisoijaksi sekä yhteisen toiminannon rakentajaksi. Esimieheltä odotetaan oikeudenmukaisuutta, innostamista, motivointia, aitoutta, välittävyyttä sekä rohkeutta. Hyvän esimiehen ominaisuuksiin kuuluukin vahvasti omien taitojen jatkuva kehittäminen. Esimiestyössä tarvittavia taitoja ovat muun muassa perehdyttäminen, kuunteleminen, palaverikäytännöt sekä vaikeisiin tilanteisiin puuttuminen ja niiden ratkaiseminen. Alaisten näkökulmasta taas tärkeimmät taidot liittyvät vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoihin. Alaiset olettavat esimiehen kysyvän, kuuntelevan, antavan palautetta sekä ottavan asioita puheeksi. Myös alaisten tukeminen on ehdottoman tärkeää. (Yritys akatemia 2022).

## 9 POHDINTAA

Oli todella kiva todeta, kuinka tärkeän aiheen ympärillä olin. Kysely keräsi paljon kommentteja. Minulta pyydettiin myös lisätilaa omille kommenteille, mikä oli erittäin hienoa. Minua yllätti, kuinka paljon sain kirjallisia vastauksia. Niissä oli avattu aihetta paljon syvemältä. Tähän asiaan liittyen hieman jäi

harmittamaan se, että tajusin lisätä osion omille kommenteille vasta, kun sitä minulta erikseen kysyttiin. Tämän suosio yllätti minut, sillä kommentteja tuli yli 60, vaikka itse vastauksia tuli enää vain noin 200 sen jälkeen kun tämän osion lisäsin. Jälkeenpäin huomasin, että olisin vielä voinut lisätä kysymyksen siitä, miten kuljettajat ovat kokeneet kuljetusalalle työllistymisen yleisesti ottaen. Onneksi kuitenkin kommenteissa tätä asiaa oli käsitelty edes vähän, joten sain myös hyvää tietoa siitä.

Koen, että tekemäni kysely on luotettava mittamaan kuljettajapulaa, kuljetusalalla esille nousseita haasteita, hyviä puolia sekä kehittämisen kohteita, sillä vastauksia tuli 935. Vastauksissa kävi selvästi ilmi, että enemmistö on kokenut kuljettajapulaa. Kuljetusalaan liittyvissä vastauksissa toistui samat teemat ja samat asiat eri muodoissa, joten niiden koen olevan hyvin luotettavia. Oli yksittäisiäkin vastauksia, joidenka luotettavuus on kyseenalainen. En kuitenkaan usko, että kukaan olisi valehdellut omista kokemuksistaan, joten pidän niitäkin luotettavana kokemuksena kuljetusalasta. Luotettavana en kuitenkaan pidä Scania-merkkisen kuorma-auton paremmuutta muihin merkkeihin nähden, sillä tämä perustuu vain muutaman yksilön omaan kokemukseen ja jokainen yksilö kokee asiat sekä arvostamansa ominaisuudet täysin eri tavalla. Myös haastattelut tuovat luotettavaa sekä realistista kuvaa kuljetusalasta, vaikka jokaisella ihmisellä on siihen oma suhtautumistapansa, johon vaikuttaa työpaikka sekä omat henkilökohtaiset arvot. Kuitenkin itse kokemukset koen luotettavina, sillä olisi hyvin epätodennäköistä, että niistä valehdeltaisiin minulle.

Oli hieman huolestuttavaa todeta, kuinka vähän hyviä puolia kuljettajat olivat löytäneet, sillä samat asiat toistuivat usein. Vastaukset olivat suurimmaksi osaksi lyhyitä, kun taas huonojen puolien vastaukset olivat pidempiä ja niitä oli myös avattu enemmän. Huolestuttavaa tietysti myös näin tulevan insinöörin näkökulmasta oli se, että yhtään hyvää palautetta ei ollut sanottu esimiestyöskentelystä, päinvastoin. Tämä sai minut pohtimaan säännöllisten koulutuksien tarvetta sekä sitä, että jokainen esimiesasemassa oleva ymmärtäisi roolinsa tärkeyden sekä saisi koulutuksia tukemaan työskentelyään.

Esille nousivat rahtihinnat sekä yritysten taloudellinen haastavuus. Rahtihintojen nousu mahdollistaisi alalle parempia palkkoja. Pohdittavaksi kuitenkin jäi,

että mikäli rahtihinnat nousevat, näkyisikö se suoraan palkansaajille parempana palkkana vai näkyisikö se niin, että yrittäjät ottaisivat enemmän rahaa itselleen.

Tehdessäni tätä työtä tapahtui onnettomuus, jossa oli osallisena ammattiopiston opiskelijan kuljettama rekka sekä juna. Onnettomuudessa VR:n työntekijä kuoli jäädessään puristuksiin rekan ja junan väliin. Onnettomuuden sanottiin tapahtuneen hitaassa nopeudessa niin, että opiskelija ajoi kiskoille suoraan junan eteen ja juna törmäsi puutavara-autoon. Tämän seurauksena työntekijä jäi puristuksiin renkaiden väliin. Kuljettajaa epäillään törkeästä liikenneturvallisuuden vaarantamisesta sekä kuolemantuottamuksesta. (Yle 2024.) Opiskelijalla on iso vastuu turvallisesta työskentelystä. Tämän uutisen myötä pohdinta kääntyi myös vastuussa olevan opettajan puoleen. Kuljettajaa epäiltiin, mutta miten on opettajan vastuu tilanteessa. Itseä jäi mietityttämään, että kaikki vastuu laitettiin opiskelijalle, vaikka opettajan pitäisi pystyä jollain tavalla valvomaan opiskelijan turvallista työskentelyä sekä puuttumaan vaaratilanteeseen.

Suomen kuljetus ja logistiikka SKAL ry kertoi huhtikuussa 2023, että joka kolmannella kuljetusyrityksellä on vaikeuksia palkata työntekijöitä. Heidän tutkimuksensa mukaan voisi olla tarvetta jopa 4000 uudelle kuljettajalle vuosittain. Ratkaistakseen tätä he ehdottivat koulutukseen riittävää rahoitusta, työperäisen maahanmuuton vauhdittamista sekä puolustusvoimien kuljettajakoulutusta. Kuitenkin asiassa sivuutettiin helpompikin ratkaisu osaajapulaan, kertoo Harri Pasanen edunvalvontapäällikkö Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT:stä. Ratkaisu olisi paremmat työehdot. On todella paljon merkitystä, miten kuljettajia kohdellaan. Työhyvinvointiin sekä työolosuhteisiin tulisi panostaa enemmän. Kilpailukykyinen palkka sekä paremmat työehdot olisivat hyvä kannustin siirtyä alalle. Työntekijöille tärkeää ovat työajat, jotka tukevat jaksamista sekä mahdollistavat myös muuta elämää töiden ohelle. Kuorma-autoalalla työpäivän loppuminen ei olekaan usein tiedossa. Kohtuulliset työajat auttaisivat kuljettajia elämään normaalia perhe-elämää, viettämään aikaa lasten kanssa sekä antaisivat heille mahdollisuuden harrastuksille. Myös kuljetusalan työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus hyvinvointiin. Tätä kautta kuljettajat pysyisivät paremmin alalla sekä alalle saataisiin lisää arvostusta sekä vetoa. Olisikin tärkeää, että työntekijät otettaisiin mukaan työn kehittämiseen.



seen. (Helsingin Sanomat 2023). Olikin mielenkiintoista huomata, että kuljettajapulaan on ennenkin löydetty samankaltainen ratkaisu, kuin itse löysin. Nämä yhdessä opinnäytetyössä nousseiden ratkaisujen kanssa olisi tärkeää ottaa käytäntöön ja aloittaa asioiden muuttaminen.

Tulevaisuudessa olisi mahdollista tehdä laaja-alaisempi tutkimus, joka käsittelee kuljettajien työoloja ja sitä, millaisissa työoloissa kuljettajat oikeasti työskentelevät sekä liikutaanko ”harmaalla” alueella ja kuinka paljon. Tästä saisi paljon hyödyllistä tietoa kuljettajapulasta ja vielä enemmän tutkittua niitä syitä, jotka vaikuttavat kuljetusalalla työvoiman saatavuuteen. Jos ei ole hyvät oltavat, on selvää, että kuljettajaksi ei haluta. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, houkutteleeko ala tällä hetkellä nuoria ja millaisena muut ihmiset näkevät kuljetusalan sekä kuljettajat liikenteessä. Ovatko he tärkeitä vai ärsyttävätkö isot autot tientukkeena? Tulevaisuudessa voisi myös tutkia työpaikkoihin hakemista. Jos parantaisimme jonkun tietyn yrityksen työpaikkahakemuksen vastaamaan ihannehakemusta, olisiko tällä vaikutusta hakijoiden määrään ja toisiko se yritykselle parempia työnhakijoita. Olisi myös kiva tutkia opetusta koulussa ja sitä, miksi monet työnantajat kokevan nuorien olevan epäpäteviä.

Kuljetusalalla on tällä hetkellä todella paljon ongelmia, osa todella vakavia ja erittäin huolestuttavia. Näihin vaikuttaminen yksilötasolla on todella hankalaa ja vaatisi erittäin isoa muutosta. Itse en näitä pysty tekemään, mutta toivoisin, että opinnäytetyöni saisi huomion kiinnittymään siihen, millainen on realistinen tilanne kuljetusalalla ja mitkä ovat kuljetusalan haasteet. Toivon myös, että jokainen lukija arvostaisi kuljettajia sekä heidän tekemää työtä ja toisi oman panoksensa parantaakseen oman työyhteisön hyvinvointia. Etenkin johtoportaan olisi tärkeää pohtia, miten omalta osaltaan voisi parantaa oman työyhteisön työoloja.

## LÄHTEET

Ahola. 2022. Logistiikka-alan osaajapula kehittymässä todelliseksi ongelmaksi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.aholatransport.com/fi/artikkelit/logistiikka-alan-osaajapula-kehittymassa-todelliseksi-ongelmaksi/> [Viitattu 26.2.2023].

Aineiston tuottaminen s.a. Tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/> [Viitattu 15.2.2024].

AKT. 2020. Kuorma-autoalan työehtosopimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan\\_tes\\_2020-2023\\_id\\_27758.pdf](https://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan_tes_2020-2023_id_27758.pdf) [Viitattu 18.3.2023].

Cap s.a. Kuljettajan ammattipätevyys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://capproacademy.fi/ammattipatevyys/> [Viitattu 31.1.2024].

Duunitori. 2023. Hyvästit pitkille vaatimuslistoille. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/rekrytointiopas-tyopaikkailmoitus> [Viitattu 31.1.2024].

Duunitori s.a. Ylityö ja lisätyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyosuhdeopas/tyoaika/ylityo> [Viitattu 3.2.2024].

Goodman, P. 2022. The real reason America doesn't have enough truck drivers. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.nytimes.com/2022/02/09/business/truck-driver-shortage.html> [Viitattu 5.3.2023].

Grundström, L. 2022. Kuljetusalan keskeisten toimijoiden ajankohtaisia näkemyksiä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden tradenomi. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022101021031> [Viitattu 26.2.2023].

Haakana, A. 2022. Miten ratkaista kuljettajapula? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.huolintaliitto.fi/ajankohtaista/blogit/2022/miten-ratkaista-kuljettajapula.html> [Viitattu 25.2.2023].

Haastattelut s.a. Keski-Suomen museo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyvaskyla.fi/keskisuomenmuseo/tietopalvelu/ohjeita-nykydokuun/tallennusmenetelmat/haastattelut> [Viitattu 1.2.2024].

Helsingin Sanomat. 2023. Kuljetusalalle kannattaa houkutella myös palkalla. verkkolehti. Saatavissa: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000009558990.html> [Viitattu 20.3.2024].

Iltalehti. 2021. Suomen tieverkko jopa vaarallisen huonossa kunnossa. verkkolehti. Saatavissa: <https://www.iltalehti.fi/autouutiset/a/69ae5c05-aa20-4c71-8f57-5f95f92bf424> [Viitattu 5.3.2023].

Iltalehti. 2022. Taksilupia yhä useammalla, mutta kuljettajista on huutava pula. verkkolehti. Saatavissa: <https://www.is.fi/autot/art-2000009437641.html> [Viitattu 19.3.2023].

Jyväskylän yliopisto. 2021. Laadullinen tutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus> [Viitattu 12.3.2024].

Kyselyt s.a. Keski-Suomen museo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyvaskyla.fi/keskisuomenmuseo/tietopalvelu/ohjeita-nykydokuun/tallennusmenetelmat/kyselyt> [Viitattu 13.3.2024].

Laadullinen tutkimus ja teoria s.a. Tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/> [Viitattu 15.2.2024].

Onnela, T. 2023. Älä niele heppoista puhetta työvoimapulasta. Auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton jäsenlehti. 1/2023. S.28-29.

Pekkala, H. 2014. Puolustusvoimissa kuljettajaksi koulutettujen työllistyminen logistiikka alalle. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Logistiikan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014121619950> [Viitattu 26.2.2023].

Pölös, Z. 2022. Drivers shortage in Europe to triple by 2026 if no action taken, warns new IRU report. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trans.info/en/driver-shortage-in-europe-to-triple-by-2026-313260> [Viitattu 4.3.2023].

Skal. 2024. Kuljetusala lukuina. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://skal.fi/kuljetusala/kuljetusala-lukuina/> [Viitattu 2.2.2024].

The Load Star. 2023. Us trucker shortage eases – but brakes are on in the market. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://theloadstar.com/us-trucker-shortage-eases-but-brakes-are-on-in-the-market/> [Viitattu 19.3.2023].

Traficom. 2021a. Ajokortti-info. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ajokortti-info.fi/fi/perustietoa-ajokortista/ajoneuvot-joita-saan-ajaa?tog-ql=C1%2C%20C%2C%20C1E%20ja%20CE&tog-ql=B%2C%20B%2F96%20ja%20BE> [Viitattu 26.1.2024].

Traficom. 2021b. Maantieverkon kunto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tieto.traficom.fi/fi/tilastot/maantieverkon-kunto> [Viitattu 17.3.2023].

Työterveyslaitos s.a. Työhyvinvointi ja työkyky. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky> [Viitattu 18.3.2024].

Yle. 2023. Linja-autojen kuljettajapula on Lapissakin todellisuutta. verkkolehti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20012320> [Viitattu 19.2.2023].

Yle. 2022. Linja-auton kuljettajista on huutava pula. verkkolehti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/3-12605825> [Viitattu 19.3.2023].

Yle. 2009. Raskas liikenne tekee törkeästi ylitöitä. verkkolehti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/3-5897226> [Viitattu 3.2.2024].

Yle. 2024. Yksi ihminen kuoli, kun puutavararekka ja juna törmäsivät Kuopiossa. verkkolehti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20073240> [Viitattu 14.2.2024].

Yritys akatemia. 2022. Millainen on hyvä esimies? WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://yritysakatemia.fi/johtaminen-ja-vuorovaikutus/hyva-esimies/?utm\\_campaign=&utm\\_adgroup=&utm\\_network=&utm\\_keyword=&gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw-r-vBhC-ARIsAGgUO2Aqf8ziH8OxlC5yviQJc2qM3kxT-Fk9RQFQ1ZpQD4B\\_aGDq2svU7saAgsbEALw\\_wcB](https://yritysakatemia.fi/johtaminen-ja-vuorovaikutus/hyva-esimies/?utm_campaign=&utm_adgroup=&utm_network=&utm_keyword=&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw-r-vBhC-ARIsAGgUO2Aqf8ziH8OxlC5yviQJc2qM3kxT-Fk9RQFQ1ZpQD4B_aGDq2svU7saAgsbEALw_wcB) [Viitattu 12.3.2024].

## KYSYTYT KYSYMYKSET

\*merkityt kysymykset olivat pakollisia vastata

## Ikä\*

-alle 25 vuotta

-25-40 vuotta

-41-60 vuotta

-yli 60 vuotta

## Sukupuoli

-mies

-nainen

-muu

## Asema\*

-Työntekijä

-Yrittäjä

## Kuljetusalalla vietetty aika\*

-alle 2 vuotta

-2-10 vuotta

-10-20 vuotta

-yli 20 vuotta

## Viihdytkö työssäsi\*

-Kyllä, tämä on mukavaa

-Jotenkin

-En oikeastaan

-En viihdy, lopetan kun mahdollista

## Voisitko kuvitella olevasi alalla loppu työuran\*

-Kyllä

-Ei

Mikä kuljetusalassa on huonoa?

Entä mikä hyvää?

Oletko kohdannut kuljettajapulaa? \*

-Kyllä

-Ei

Jos olet kohdannut kuljettajapulaa, miten se on vaikuttanut?

Omat kommentit vapaasti esim. kuljetusalaan/työllistymiseen/työvoimapulaan liittyen

### Keskustellut kysymykset haastattelussa

- Kuljetusalalla vietetty aika?
- Miten koet oman työtilanteen?
- Kuljetusalan muutokset/tulevaisuuden näkymät?
- Kuljettajapula?