

Puolustusvoimissa kuljettajaksi koulutettujen työllistyminen logistiikan alalle

Hannu Pekkala

Opinnäytetyö
Joulukuu 2014

Logistiikan koulutusohjelma, ylempi AMK -tutkinto
Tekniikan ja liikenteen ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Pekkala, Hannu	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 15.12.2014
	Sivumäärä 91	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi PUOLUSTUSVOIMISSA KULJETTAJAKSI KOULUTETTUJEN TYÖLLISTYMINEN LOGISTIIKAN ALALLE.		
Koulutusohjelma Logistiikan koulutusohjelma, YAMK		
Työn ohjaaja(t) Vauhkonen, Petri; Lehtola Pasi		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja parantaa puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen käyneiden työllistymistä varusmiespalveluksen jälkeen kuljetusalalle. Tavoitteena on ehkäistä kuljettajapulaa, josta logistiikan alan toimijat ovat huolestuneet.</p> <p>Kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyysvaatimukset muuttuivat koko Euroopan unionin tasolla vuonna 2009. Tämä vähensi dramaattisesti kuorma-auton ajokorttien suoritusmäärät tavallisissa autokouluissa. Uudistuksen jälkeen puolustusvoimat on raskaan kaluston kuljettajamäärissä suurin kouluttaja Suomessa</p> <p>Ongelmaksi on muodostunut sotilaskuljettajien vähäinen työllistyminen kuljettajan tehtäviin. On arvioitu, että noin 20-25% kuljettajakoulutuksen saaneista siirtyy varusmiespalveluksen jälkeen kuljettajan tehtäviin. Tämän tutkimuksen perusteella jopa puolet suurempi määrä olisi kiinnostunut työskentelemään kuljetusalalla, jos työpaikkoja olisi tarjolla.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteluin. Haastatteluja tehtiin yli 200 sotilaskuljettajille vuonna 2013. Lisäksi haastattelut tehtiin 150 reserviläisille, jotka ovat suorittaneet varusmiespalveluksensa 1-2 vuotta aikaisemmin vuosina 2011-12. Tähän tutkimukseen haettiin kokemuksia kuljetusalalta myös Saksasta.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksenä esitetään laaja-alaista työryhmää kuljetusalalta, jonka päämääränä on kehittää alueellinen rekisteri sotilaskuljettajista. Tässä projektissa on <u>sosiaalisella medialla tärkeä asema löytää ja työllistää uudet kuljettajat kuljetusalalle.</u></p>		
Avainsanat (asiasanat) Kuljettajapula, kuljetusala, nuoret, mielikuvamarkkinointi, sosiaalinen media, motivaatio		
Muut tiedot		



Author(s) Pekkala, Hannu	Type of publication Master's thesis	Date 15.12.2014
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 91	Permission for web publication: x
Title of publication EMPLOYMENT OPPORTUNITIES OF THE MILITARY DRIVERS TRAINED BY THE FINNISH DEFENSE FORCES IN THE LOGISTICS BUSINESS		
Degree programme Degree Programme in Logistics		
Tutor(s) Vauhkonen, Petri; Lehtola, Pasi		
Assigned by		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to study and improve the employment opportunities of military truck drivers in the transportation field after their military. A target was to prevent the shortage of drivers which has been a common concern in the logistics sector.</p> <p>The professional competences of truck drivers were changed in the European Union in 2009. This has dramatically decreased the number of completed truck driving courses in ordinary driving schools. After this reformation the Finnish Defense Forces has been the biggest driving school organization to educate heavy vehicle drivers in Finland</p> <p>The problem has been a poor degree of employment of military drivers in a truck driver's work. It has been estimated that about 20-25% of military drivers get employed in the transport sector after military service. According to this research, that number could be doubled if there were more open positions for lorry drivers.</p> <p>The research method was action research. The research material was collected by interviews. Interviews were conducted with over 200 military drivers in 2013. In addition, interviews were conducted with 150 reservists who had done their military service 1-2 years before, in years 2011-12. In this research, experiences were gained from the transport sector also in Germany.</p> <p>As a result of the thesis, a proposal was made to set up a widely recognized working committee from the transport sector whose aim is to develop a regional register of military drivers. In this process the social media has a significant position to find and employ new drivers in the transportation field.</p>		
Keywords/tags (subjects) Driver shortage, Logistics business, young people, Image marketing, Social media, Motivation		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	KULJETUSALAN TYÖVOIMAN SAATAVUUS EUROOPASSA	8
3	KULJETUSALAN TYÖLLISYYS JA KOULUTUS SUOMESSA	11
	3.1 Kuljetusalan koulutus Suomessa.....	13
	3.2 Puolustusvoimien kuljettajakoulutus.....	15
	3.3 Sotka -hanke.....	17
4	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	19
	4.1 Nuoret työnhakijoina	20
	4.2 Mielikuvamarkkinointi	26
	4.3 Sosiaalinen media ja työllistyminen.....	29
	4.4 Motivaatio	34
5	TUTKIMUSONGELMA JA -KYSYMYKSET	37
	5.1 Tutkimusote ja -menetelmät	39
	5.2 Tiedonkeruu- ja analyysimenetelmät	41
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	46
	6.1 Asepalvelusta suorittavien sotilaskuljettajien haastattelut	46
	6.2 Reservissä olevien sotilaskuljettajien haastattelut.....	55
	6.3 Kuljetusyritysten haastattelut.....	57
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	59
	LÄHTEET	71

LIITTEET

LIITE 1. Sotka -hankkeen julkinen tiedote	77
LIITE 2. Sotka -hankkeen tulokset.....	78
LIITE 3. Haastattelulomake sotilaskuljettajille.....	83
LIITE 4. Tekstiviestikysely reserviläisille.....	89
LIITE 5. Haastattelukysymykset - kuljetusyrietykset	90

KUVIOT

KUVIO 1. Yritysten arvio kuljettajapulasta saksassa	9
KUVIO 2. Yritysten arvio kuljettajien saatavuudesta saksassa.....	10
KUVIO 3. Puolustusvoimien kuljettajaopetuspaikat ja koulutuskeskukset	16
KUVIO 4. Sotka –hankkeen päätösseminaari.....	19
KUVIO 5. Toimintatutkimuksen toteutus, menetelmät, aineiston keruu ja analyysit .	45
KUVIO 6. Kiinnostus sotilaskuljettajan tehtäviin ennen varusmiespalvelusta	47
KUVIO 7. Halukkuus kuljettajakurssille	48
KUVIO 8. Kiinnostus ammattikuljettajaksi ennen varusmiespalvelusta	49
KUVIO 9. Miksi kuljetusala ei kiinnosta.....	50
KUVIO 10. Kuljetusalan houkuttelevuus	50
KUVIO 11. Hakeutuminen kuljetusalan työtehtäviin palveluksen jälkeen	51
KUVIO 12. Muun kuin kuljetusalan työpaikka kotiutumisen jälkeen	52
KUVIO 13. Kuljetusalan työpaikka valmiina kotiutumisen jälkeen	52
KUVIO 14. Kuljetusalan imago.....	53
KUVIO 15. Kuljetusalan työmahdollisuuksista tiedottaminen.	54
KUVIO 16. Reserviläisten osuus kuljetusalalla	55
KUVIO 17. Reserviläisten sijoittuminen kuljetusalan ulkopuolelle	56

KUVIO 18. Kuljetusalan ulkopuolella olevien kiinnostus kuljetusalan töihin.....	56
KUVIO 19. Esimerkkimalli kehittämistyöryhmän kokoonpanosta	67
KUVIO 20. Kuljetusala.com.....	68

LYHENTEET:

ADR -ajolupa = oikeuttaa kuljettamaan vaarallisia aineita yli vapaarajan

CE –luokka = ajoneuvoyhdistelmät, joissa on C-luokan vetoauto ja hinattava ajoneuvo, jonka kokonaismassa ylittää 750 kg

EK = Elinkeinoelämän keskusliitto

Jotos 2010 – tutkimus = Saapumiserän II/2010 sotilaskuljettajille tarkoitettu Jotoskysely

JTO= Johtamistaidon opisto (nyk. MIF, Management Institute of Finland)

Kuljetusala = tarkoitetaan tässä tutkimuksessa vain tiekuljetusalaa

LBT= Landesverband Bayerischer Logistik und Transportunternehmen (logistiikka- ja kuljetusalan yrittäjien etujärjestö Bayernin alueella Saksassa)

OKM = Opetus- ja kulttuuriministeriö

PA-KU= Parasta kuljettajalle –hanke

Raskaan kaluston kuljettaja = Tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kuorma-auton, raskaan ajoneuvoyhdistelmän ja linja-auton kuljettajia

PionR= Pioneerirykmentti

pv = Puolustusvoimat

SKAL = Suomen kuljetus ja logistiikka

SoMe = Sosiaalinen media

Sotilaskuljettaja = Asepalvelusta suorittava kuljettajaksi koulutettu

Sotka = Sovitaan töistä ja oppimisesta kuljetusalalle

TAT= Taloudellinen tiedotustoimisto

TET -jakso = työelämään tutustumisjakso

YTL = Yleinen teollisuusliitto

1 JOHDANTO

Puutavarakuskeista on jo pula (Juutilainen 2014). Kuljetusalaa uhkaa työvoimapula (Lehtonen & Vasarainen 2013). Työvoimapula tulee rajoittamaan kuljetuspalvelujen saatavuutta (Salanne & Tikkanen 2009, 25). Kuljetusalan työvoimatilanne on tulevaisuudessa erittäin haastava (Parasta kuljetusalan työntekijöille 2006, 3). Kuljettajapulan enteet jo näkyvissä (Varjo 2004).

Edellä olevat otsikot ovat kymmenen viime vuoden ajalta ja kuvaavat kuljetusalan toimijoiden huolestuneisuutta uhkaavasta kuljettajapulasta. Uusien kuljettajien rekrytointi on ollut yleinen huolen aihe logistiikan alan toimijoille Suomessa jo vuosikymmenien ajan. Julkisuudessa on esitetty monenlaisia uhkakuvia maantiekuljetusalan murroksesta ja muutoksista, mikäli ratkaisua kuljettajapulaan ei löydetä. Uhkakuviksi on esitetty mm. logistiikan kustannusten kohoamista, ulkomaisen työvoiman rekrytointitarvetta tai yritysten tarvetta siirtää toimintojaan ulkomaille.

Räjähdyksmäistä työvoimapulaa on toistaiseksi hillinnyt talouden taantuma, jonka päättymistä on odotettu useita vuosia. Useiden indikaattoreiden perusteella näyttäisi siltä, että kuljettajapula olisi haaste logistiikan alalla talouskehityksen parantuessa ja kuljetustarpeiden lisääntyessä. Tulevaisuuden kuljettajatarpeeseen vaikuttaa myös väestön ikääntyminen ja suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle. Huomioitavaa on myös eräiden erikoisalojen kasvava kuljetustarve, kuten esimerkiksi metsäteollisuuden puutavarakuljetukset.

Raskaan kaluston kuljettajien ajokorttiin tähtäävä koulutus on muuttunut merkittävästi viime vuosien aikana. Tiukentuneet ajokortti- ja ammattipätevyysvaatimukset ovat lopettaneet lähes kokonaan kuorma-auton ajokortin (C-luokka) suorittamisen tavallisissa autokouluissa. Tämä on johtanut siihen, että raskaan kaluston kuljettajakoulutusta tarjoavat pääasiassa ammatilliset oppilaitokset ja puolustusvoimat.

Puolustusvoimat on määrällisesti suurin raskaan kaluston kuljettajien kouluttaja Suomessa. Puolustusvoimat kouluttaa vuosittain noin 3500 - 3700 C- tai CE-luokan kuljettajaa, jotka saavat perustason ammattipätevyyden. Perustason ammattipätevyys annetaan joko 140 h tai 280 h mittaisena. Kuljettajista noin 1/3 saa CE-luokan kuljettajakoulutuksen ja ammattipätevyyttä 280 h. C-luokan kuljettajakoulutukseen valitut saavat perustason ammattipätevyyden nopeutettuna (140 h).

Haasteeksi elinkeinoelämän kannalta on muodostunut sotilaskuljettajien vähäinen työllistyminen kuljetusalalle. On arvioitu, että hiukan yli 20 % sotilaskuljettajista työllistyy kuljetusalalle varusmiespalveluksen jälkeen (Suurnäkki, 2014).

Sotilaskuljettajista siirtyy kuljetusalalle noin 800 kuljettajaa vuosittain, vaikka alan kokonaistarve on noin 3000 - 4000 uutta kuljettajaa vuodessa. Ammatillisista oppilaitoksista ja puolustusvoimista kuljetusalalle siirtyvät kuljettajat kattavat arviolta noin 50 % vuosittaisesta kuljettajatarpeesta. Tällä menolla kärsimme siis koko ajan vähenevästä kuljettajaresurssista, joka yleisen talouskehityksen kohentuessa lisää kuljettajien tarvetta merkittävästi.

Tämän ja aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään, että sotilaskuljettajia olisi tulossa kaksin- jopa kolminkertainen määrä kuljettajan tehtäviin, jos työtä olisi tarjolla. Vaikuttaa siltä, että hukkaamme hyvän kuljettajareservin, koska meillä ei ole toimivaa rekrytointijärjestelmää, joka pitäisi yrittäjät ja kotiutuvat nuoret kuljettajat sidoksissa toisiinsa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on antaa vastauksia ja ehdotuksia kuljetusalan eri toimijoille niistä keinoista, joilla puolustusvoimissa kuljettajaksi koulutetut saataisiin enemmissä määrin työllistettyä kuljetusalan työtehtäviin. Tutkimuksessa selvitettiin sotilaskuljettajien kiinnostuneisuutta kuljetusalaa kohtaan ja voitiin osoittaa, että asepalveluksesta kotiutuvilla nuorilla on mielenkiintoa ja motivaatiota kuljetusalalle. Haasteena näyttäisi olevan kuljetusalan toimijoiden yhteisen "äänen" ja toimintamallin terävöittäminen, jotta kotiutumisvaiheessa oleva itsenäistynyt nuori saadaan kiinnitettyä kuljetusalalle. Tutkimuksessa selvitettiin myös yrittäjien näkemystä mm.

kuljetusalan työvoimatilanteesta, imagosta, nuorista kuljettajista ja yritysten halukkuutta työllistää kotiutuvia sotilaskuljettajia.

Kuljettajakoulutuksen vaikuttavuutta kuljettajien työllistymiseen on syytä tutkia, koska se palvelee kuljettajien rekrytoinnin ja koulutuksen suunnittelua. Kuljettajien työllistymisestä ovat aika ajoin kiinnostuneet jopa ministerit ja muut yhteiskunnalliset tahot. (Suurnäkki 2014.)

Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin 1 - 2 vuotta aikaisemmin kotiutuneiden sotilaskuljettajien määrää kuljetusalan tehtävissä. Vastaavanlaista tutkimustietoa sotilaskuljettajien pysyvyydestä kuljetusalalla ei ollut aikaisemmin käytettävissä.

Meillä ei ole tehty mitään sellaista pidempiaikaista tutkimusta, josta nähtäisiin kuinka moni armeijan kuljettajakoulutuksen käyneistä olisi jäänyt alalle. Tällainen tutkimus on tehty Ruotsissa, jossa seurattiin asiaa 10 vuoden ajan. (Vasarainen 2014.)

Tutkimuksen tueksi on haettu kokemuksia muualta Euroopasta – pääasiassa Saksasta. Kuljettajapula on ollut haasteena useammassa Euroopan maassa ja sen seurauksia ja vaikutuksia kuljetusalan yleiseen imagoon haluttiin selvittää ja liittää mukaan tähän tutkimukseen. Saksassa kuljetusalan imago ja kuljettajapula ovat suurien haasteiden edessä. Tutkimukseen haastateltiin kuljetusalan etujärjestön (LBT) edustajia Saksassa. Lisäksi informaatiota saatiin alan yrittäjiltä ja kuljetusalan koulutusorganisaatiosta. Kokemukset Saksan vaikeasta kuljettajapulasta katsottiin tärkeäksi osaksi tutkimusta, koska kuljetusalan imago on ollut yleinen puheenaihe myös Suomessa.

Tutkimuksen tärkein osa toteutettiin haastattelemalla kolmen saapumiserän kuljettajakurssilaiset Pioneerirykmentissä Keuruulla ja yksi saapumiserä Ilmavoimissa Tikka-koskella. Haastattelut toteutettiin kolmessa vaiheessa vuoden 2013 aikana. Vastaajia oli 203 kurssilaista. Lisäksi lähetettiin tekstiviestikysely 264:lle aikaisemmin (1 - 2 v.) kotiutuneelle varusmiehelle, joilta haluttiin selvittää heidän asepalveluksen jälkeinen työ- tai opiskelutilanne.

Samaan aikaan, kun kuljetusala tarvitsee uusia kuljettajia alalle, karkaavat potentiaalliset uudet kuljettajat joko toiselle alalle tai työttömyyden pariin. Näyttää siltä, että

työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa. Tämä tutkimus antaa suosituksia jatko-toimenpiteistä sotilaskuljettajien rekrytoinnin kehittämiseksi ja parantaa samalla työvoimapulasta kärsivää kuljetusalaa vastaamaan seuraavan talouden noususuhdanteen haasteisiin. Tutkimustuloksia on jo hyödynnetty opetushallituksen tukemassa Sotka -hankkeessa.

Tutkimuksessa on hyödynnetty kahta aikaisempaa puolustusvoimien kuljettajakoulutuksesta tehtyä tutkimusta. Jotos 2010 -tutkimus toteutettiin Maanpuolustuskorkeakoulun käyttäytymistieteiden laitoksen toimesta, jossa tutkittiin mm. sotilaskuljettajien jatkosuunnitelmia varusmiespalveluksen jälkeen. Tutkimus toteutettiin 20:ssä eri joukko-osastossa saapumiserän II/2010 varusmiehille. Tutkimukseen vastanneita sotilaskuljettajia oli 1196, joten otos oli varsin laaja. Määrällisesti se tavoitti noin 65 % tuolloin palveluksessa olevista sotilaskuljettajista.

Toinen kyselytutkimus varusmiehille ja kuljetusyrittäjille toteutettiin otsikolla ”Sotilaskuljettajakoulutus ja liike-elämän kuljettajapula”, joka tehtiin tammikuussa 2009 yhteistyössä Suomen puolustusvoimien (PV), erityisesti Karjalan Prikaatin huoltopaljoonan (KARHP), Maanpuolustuskorkeakoulun (MPKK), Suomen kuljetus ja logistiikka (SKAL) ry:n sekä Oulun yliopiston taloustieteiden tiedekunnan toimesta. Tuohon tutkimukseen saatiin vastauksia 264 kappaletta.

Tämä ja edellä mainitut kaksi aikaisempaa tutkimusta antavat runsaasti informaatiota sotilaskuljettajien työllistymissuunnitelmista kuljetusalalle. Tulosten painoarvoa lisää haastateltavien suuri määrä lähes 2000 (1927) sotilaskuljettajaa.

Opinnäytetyön avulla selvitetään mm.:

- Kuinka moni sotilaskuljettajakurssin suorittaneista on kiinnostunut kuljettajan tehtävistä varusmiespalveluksen jälkeen?
- Kuinka monella on kuljetusalan työpaikka valmiina kotiutumisen jälkeen?
- Kuinka moni 1 - 2 vuotta aikaisemmin kotiutuneista sotilaskuljettajista oli kuljetusalan työtehtävissä?

- Millaisena mahdollisuutena kuljetusalan työnantajat näkevät puolustusvoimissa koulutetut kuljettajat?
- Millaisena kuljettajapula näyttäytyy Saksassa, ja olisiko meidän syytä oppia sieltä jotain?

Tavoite saavutetaan:

- tekemällä haastatteluja sotilaskuljettajakoulutuksessa oleville varusmiehille
- tekemällä haastatteluja aikaisemmin kotiutuneille (1 - 2 v.) sotilaskuljettajille
- haastattelemalla kuljetusalan työnantajia
- osallistumalla Sotka –hankkeeseen työryhmän jäsenenä
- perehtyen vierailujen, haastattelujen ja erilaisten artikkelien myötä kuljetusalan kehitykseen ja näkymiin Saksassa

Tämän ja aikaisempien tutkimusten perusteella voidaan osoittaa, että kotiutuvat nuoret ovat kiinnostuneita kuljetusalan työtehtävistä, mutta heidän sitouttamisensa kuljetusalan töihin tarvitsisi uudenlaista ajattelua ja nykyaikaista nuoret tavoittavaa rekrytointimenetelmien käyttöä.

2 KULJETUSALAN TYÖVOIMAN SAATAVUUS EUROOPASSA

Saksassa vuonna 2010 tehdyn tutkimuksen mukaan seuraavan 10 vuoden aikana poistuu työmarkkinoilta 40 % kuljettajista. Kokonaiskuljettajamäärä Saksassa oli 2010 noin 446 000 kuljettajaa, joten uusien kuljettajien tarpeeksi on laskettu noin 25 000 uutta kuljettajaa joka vuosi. Tuosta määrästä täydentyy ammatillisista oppilaitoksista noin 10 %. Alan huono imago ja vetovoimaisuus ovat johtaneet siihen, että kuljettajia etsitään ulkomailta ja osa alan yrityksistä vie kalustoaan pois Saksasta. (Grötsch 2013.) Saksassa on vakava kuljettajapula”, toteaa Gerard van Kesteren, Kuehne & Nagel:lta (Weiss 2013).

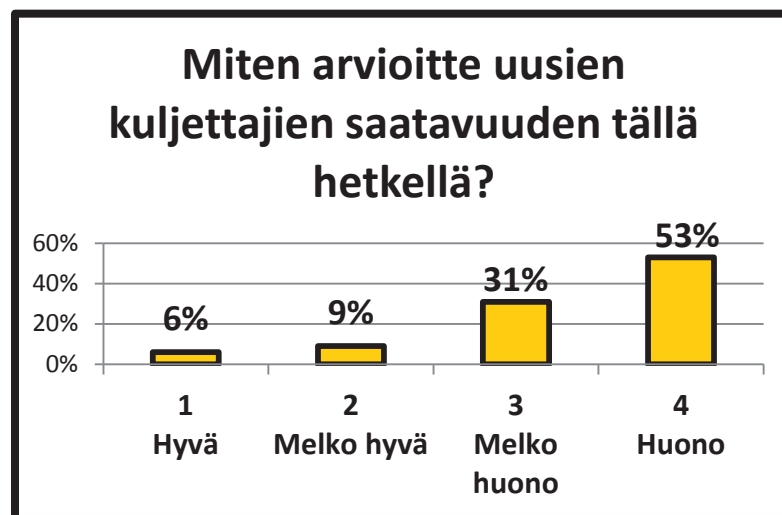
Kuljettajat ajavat nykyisin ääri rajoilla Saksassa. Työelämästä poistuvien tilalle ei saada riittävästi uusia kuljettajia, koska ala ei ole kiinnostava nuorten keskuudessa. Aikaisemmin armeijassa (Bundeswehr) saatu kuljettajakoulutus kyettiin hyödyntämään kuljetusalalle, mutta nykyisin tätä kautta ei tule uusia kuljettajia. Kuljetusalan imago on vajonnut huonolle tasolle. Huono palkkaus, huonot työolosuhteet, uusien hakijoiden osaamisen taso ja korkea ikä eivät ole omiaan nostamaan alan imagoa. Poliitiikkaan pitää saada muutoksia, jotta kuljetusalasta saataisiin kiinnostavampi. Jos tilanne kuljettajapulan osalta eskaloituu pahemmaksi, uhkaa se tulevaisuudessa liikenneturvallisuutta. On turha kuvitella, että ulkomaalaiset kuljettajat tai pidemmät ajoneuvoyhdistelmät pelastavat tästä tilanteesta. (Brauckmann 2012.)

Kuljettajapula ei ole vain Saksan ongelma, vaan se näkyy laajemminkin Euroopassa. EU-komission korkean tason työryhmän raportti suosittelee EU:n maanteiden tavara-liikennemarkkinoiden asteittaista avaamista. Työryhmän suositusten yhtenä tavoitteena on palauttaa kuljettajan työn houkuttelevuus. Työryhmä järjesti kuulemistilaisuuksia 126 sidosryhmäorganisaation kanssa EU:ssa ja näiden palautteiden perusteella ryhmä julkaisi suosituksia, jotka koskivat neljää kriittistä alaa yhden ollessa kuljettajapula. (EU-komission työryhmäraportti 2012.) Esimerkiksi saksalaiset yritykset ovat kärsineet vakavasta kuljettajapulasta jo vuosikausia. Yrityksistä 84 % (Ks. kuvio 1.) on viestinyt vaikeuksista rekrytoida uusia kuljettajia yritysten palvelukseen.



Kuvio 1. Yritysten arvio kuljettajapulasta Saksassa (Einschätzung der Problematik Fahrermangel 2012.)

Aikaisemmin armeijassa suoritetut raskaan kaluston ajo-oikeudet ovat vähentyneet merkittävästi koko Euroopassa ja tällä on ollut oma merkityksensä kuljettajapulan kiihtymiseen. Saksassa on toteutettu useita rekryointikampanjoita ulkomaalaisten kuljettajien kiinnittämiseksi saksalaisten kuljetusyritysten palvelukseen. Näissä kampanjoissa on onnistuttu vaihtelevalla menestyksellä. Saksan kielen riittämätön taito on ollut osalle ulkomaalaisista kuljettajista työpaikan saamisen este, vaikka rekryointikampanjoissa on kiinnitetty erityistä huomiota Saksan kielen opiskeluun. (Grötsch 2013.) Kuljetusalan yritykset Saksassa eivät ole erityisen toiveikkaita (Ks. kuvio 2.) kuljettajapulan ratkaisemiseksi.



Kuvio 2. Yritysten arvio kuljettajien saatavuudesta Saksassa (Einschätzung der Problematik Fahrermangel 2012.)

Rekrytoinneissa on joskus myös onnistuttu ja osalle kuljetusyrityksistä ulkomaalaiset kuljettajat ovat merkittävä työvoima. Heinloth GmbH on rekrytoinut viime vuosina noin 25 kuljettajaa Unkarista. Seuraavaksi he rekrytoivat Unkarista kuljetussuunnittelijaa, joka vastaa ensisijaisesti näistä ulkomaalaisista kuljettajista. (Eberhardt 2014.) Kaukoliikenteeseen (Fernverkehr) on vaikea löytää uusia kuljettajia. Erityisesti nuoret eivät ole kiinnostuneita viettämään koko viikkoa autossa nukkuen, vaan haluavat yöksi kotiin. Tämä ilmiö näkyy myös toisin, koska lähiliikenteeseen (Nahverkehr) on helpompi löytää kuljettajia, kun päivän päätteeksi voi mennä kotiin. (Mt. 2014.)

Liikennetutkija Dirk Lohren mukaan logistiikka-ala on merkittävän jälkikasvuongelman edessä seuraavien vuosien aikana. Joka neljäs ammattikuljettaja on vähintään 55-vuotias ja suurin osa heistä poistuu työelämästä seuraavan viiden vuoden aikana. Tämä käy ilmi hänen Heilbronnissa tekemästä tutkimuksesta, jonka hän julkaisi 4.9.2012 Brysselissä. (Lohre 2012.)

Lohre teki tämän tutkimuksen ZF:n, Dekran ja Fernfahrer Magazinen puolesta. Tutkimuksen mukaan kuljetusyritysten kehittyminen jatkuu siten, että yritysten toimintatavat vakiintuvat seuraavina vuosina edelleen, mikä tuo mukanaan vaatimuksia kuljettajien kelpoisuuksiin. Samaan aikaan on olemassa arvomaailman muutos työntekijöiden taholla. He haluavat yhä enemmän sosiaaliselta elämältään. Siitä syystä erityisesti pitkää matkaa ajavien ja tilapäisten kuljettajien rekrytointi on haasteellista. (Mt.)

Suuremmilla yrityksillä on enemmän vaihtoehtoja vastata tähän haasteeseen. Yritysten täytyisi optimoida toimintatapoja ja käyttää paremmin heillä jo olevien työntekijöiden potentiaali hyväksi. *”Kuskién täytyy tulevaisuudessa ajaa enemmän ja sen tähden täytyy kehittää uusia konsepteja”*. Tutkimus perustuu pitkän matkan kuljettajien ja asiantuntijoiden laajaan kyselyyn. (Mt.)

3 KULJETUSALAN TYÖLLISYYS JA KOULUTUS SUOMESSA

Kotimaan tavaraliikenteestä tiekuljetukset muodostavat noin 90 % kuljetetuista tonneista. Kuljetussuoritteina kotimaan tavaraliikenne kattaa noin 70 %. Vaikka tiekuljetusten toimintaympäristö muodostuu teollisuuden ja kaupan sektorilta, on arvioitu, että näissä tapahtuvat rakennemuutokset eivät kuitenkaan muuta tiekuljetusten roolia suomalaisessa kuljetusjärjestelmässä. (Kalenoja, Luukkonen, Mäkelä, Mäntynen, Pöllänen, & Rantala. 2012, 54–55.)

Kilpailu kuljetusalalla kiristyy. Ympäristö- ja kustannustekijöissä tapahtuvat muutokset ohjaavat eri kuljetusmuotoja yhteistyön tehokkaampaan hyödyntämiseen. Kuljetuskaluston tehokkaampi hyödyntäminen ja kaluston energiatehokkuus tarjoavat mahdollisuuden kuljetusjärjestelmien menestymiselle tulevaisuuden liiketoimintaympäristössä. (Mts. 55.)

Haasteena kuljetusalalla on heikko kannattavuus, samalla kun kapasiteettia on tarjolla erittäin paljon. Alan hintakehityksessä tapahtuu todennäköisesti muutoksia, kun ylimääräinen kapasiteetti poistuu markkinoilta. Tämä voi vaikuttaa kuljetus- ja työvoimakustannusten nousuun. Toisena haasteena nähdään alan houkuttelevuus, joka on suoraan verrannollinen työvoiman saatavuuteen. Mikäli tiekuljetusala epäonnistuu työvoiman rekrytoinnissa, tulee se vaikuttamaan tiekuljetusjärjestelmän toimivuuteen, ja erityisesti kustannustasoon. (Mts.55.)

Kuljetusalan pelkäämän työvoimapulan esteenä on ollut pitkä globaali talouden taantuma, joka väistämättä jossakin vaiheessa kääntyy talouden nousukaudeksi. Siinä vaiheessa kuljetusala tulee tarvitsemaan lisää kuljettajia ja tarve voi muuttua merkittävästi aivan muutamassa viikossa. Tämä on haaste kuljetusalalle, koska ennakoiminen on vaikeaa ja nopeasti rekrytoitavissa olevia kuljettajia on vähän. (Paananen 2014.)

Talouden kasvu vaikuttaa viiveellä uusien työpaikkojen syntyyn. Viimeisimmän väestöennusteen mukaan työikäisten määrän pieneneminen on alkanut vuonna 2010. Vuosien 2010–2020 arvioidaan työmarkkinoilta poistuvan 140 000 työikäistä, joka voi muodostaa talouden elpymisen kanssa merkittävän työvoimapulan tietyille aloille. Kun samaan aikaan yli 65-vuotiaiden määrä kasvaa, alkaa julkisen talouden tilanne olla kestävämmällä tasolla, jolla puolestaan on vaikutusta ammatillisen koulutuksen rakenteisiin ja eri alojen aloituspaikkojen kohdentumisiin. Väestökehitykseen ja työvoimatarpeeseen perustuvien mittareiden mukaan esimerkiksi ajoneuvo- ja kuljetusalan aloituspaikkoja on lisättävä. (Kirje ammatillisen koulutuksen järjestäjille 2011.)

SKAL toteuttaa kolme kertaa vuodessa neljän kuukauden välein sähköisen kyselyn jäsenyrittäjilleen, joita on noin 6000. Vuoden 2014 ensimmäiseen kuljetusbarometriin vastasi 818 jäsenyritystä. Yrityksistä 48 % katsoi kuljetusmäärien pysyneen ennallaan. Kolmannes vastaajista (36 %) arvioi kuljetetun tonnimäärän vähentyneen. Seuraavan neljän kuukauden kuljetusnäkymissä ei ollut odotettavissa merkittäviä muutoksia. Yrityksistä 78 % ei henkilöstömäärässä tapahtunut muutoksia. Vastaajista 15 % oli vähentänyt henkilöstöään. Vain 7 % yrityksistä arvioi kuljettajien määrän lisääntyvän seuraavan neljän kuukauden aikana. Lähitulevaisuuden näkymät olivat odottavia, eikä suuria muutoksia alalla ollut nähtävissä. (Kuljetusbarometri 2014.)

SKAL ylläpitää omilla sivuillaan työvoimapankkia. Se perustettiin aikanaan helpottamaan työtä etsivien kuljettajien ja kuljetusyritysten kohtaamisia. Työvoimapankki on tarkoitettu SKAL:n jäsenyrittäjille, joita on noin 6000 kuljetusyrittäjää. (Työvoimapankki 2014.)

3.1 Kuljetusalan koulutus Suomessa

Loppuvuosi 2014 on haasteellinen uusien kuljettajien löytämiseksi. Iäkkäitä kuljettajia tulee jäämään eläkkeelle, eikä korvaavia ole samassa mittakaavassa tulossa tilalle. Ammattikoulut eivät tuota riittävästi kuljettajia. Tarve olisi noin 5000 kuljettajaa vuosittain, mutta nyt uusia kuljettajia tulee vain noin 3000 - 3500/vuosi. Armeija tuottaa osan, mutta se ei riitä alkuunkaan. (Jokilampi 2014.)

Uusia kuljettajia valmistuu sekä nuorisoasteelta että aikuiskoulutuksen puolelta. Ammatillinen peruskoulutus on tutkintoon johtavaa ammatillista koulutusta. Ammatillisessa peruskoulutuksessa suoritettavat tutkinnot ovat ammatillisia perustutkintoja. Ne perustuvat peruskoulun oppimäärään ja tavoitteena on, että opiskelijalla on suoritettua tutkinnon jälkeen laaja-alainen alan perusammattitaito ja koulutusohjelman mukainen erityisosaaminen. Perustutkintoon johtavaa ammatillista koulutusta järjestävät ammatilliset oppilaitokset, kansanopistot, ammatilliset erityisoppilaitokset ja muut oppilaitokset. Kuljetusalan ammatteihin valmistutaan mm. logistiikan

perustutkinnon autonkuljettajan, linja-autonkuljettajan ja yhdistelmäajoneuvonkuljettajan koulutusohjelmista. (Huhtala 2013, 17–18.)

Aikuisille tarkoitetut kuljetusalan koulutukset toteutetaan ammatillisella lisäkoulutuksella, jolloin se on ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinto suoritetaan näyttökokein eli ammattitaito arvioidaan erillisissä koetilaisuuksissa. Näyttökokeeseen voi osallistua ammattitaidon hankkimistavasta riippumatta. Ammattitaito voi olla hankittu esim. koulutuksessa, työelämässä tai harrastuksissa. Kuljetusalan ammattitutkintoja ovat mm. ajoneuvonosturin-, linja-autonkuljettajan-, puutavaran autokuljetuksen ja yhdistelmäajoneuvonkuljettajan ammattitutkinnot. (Mts. 18–19.)

Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsuhteeseen, jota täydennetään tietopuolisella opetuksella oppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa. Sopimus tehdään yhteisesti opiskelijan, työnantajan, oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän välillä. Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella pääasiassa samoihin ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Oppisopimuskoulutus tarjoaa työnantajalle hyvän mahdollisuuden perehdyttää opiskelija suoraan yrityksen omiin tarpeisiin. Työnantaja maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaisen palkan. Opiskelusta noin 70–80 % tapahtuu työpaikalla ja loput oppilaitoksessa. Koulutuksesta työpaikalla huolehtii opiskelijan vastuullinen työpaikkakouluttaja. (Mts. 21.)

Jos kuljettajapulaa arvioidaan suoritettujen perustason ammattipätevyyskoulutusten kautta, Suomessa ei ole akuuttia isoa kuljettajapulaa. Perustason ammattipätevyyden suorittaa yli 4000 uutta kuljettajaa vuosittain. Tähän on laskettu mukaan puolustusvoimissa suoritettavat ammattipätevydet. Ongelmallista on, että kaikki eivät hae tätä ammattipätevyysmerkintää, eivätkä siten voi olla käytettävissä kuljettajan tehtäviin. Toinen ongelma on tämä 1–2 vuoden odotus niille puolustusvoimissa koulutetuille, jotka ovat saaneet perustason ammattipätevyyden nopeutettuna. He joutuvat odottamaan 21 ikävuoden täyttymistä, ennen kuin ovat kelpollisia ajamaan C-luokan ajoneuvoja ammattimaisesti. (Vasarainen 2014.)

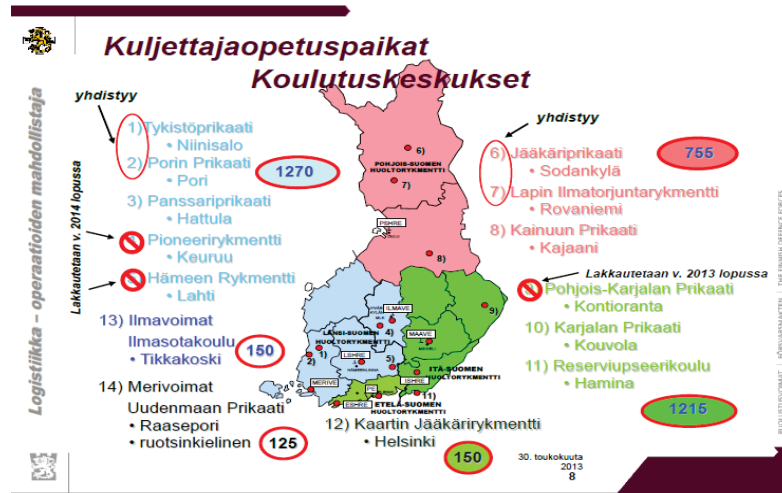
3.2 Puolustusvoimien kuljettajakoulutus

Kuorma-auton kuljettajien ammattimaista ajoa koskevat uudet EU–direktiivit astuivat voimaan vuonna 2009. Uudistuksen jälkeen uusilta kuljettajilta vaaditaan kuorma-auton ammattimaiseen kuljettamiseen kuorma-auton ajo-oikeuden lisäksi ammattipätevyyskoulutus. Ammattipätevyyskoulutus on kestoltaan joko 140 tai 280 tuntia, ja tekee koulutuksesta kalliimman. Tämän seurauksena C-kortin suorittaminen tavallisessa autokoulussa on loppunut lähes kokonaan.

Ennen vuoden 2009 uudistusta sotilaskuljettajiksi voitiin valita suurimmaksi osaksi C-kortillisia kuljettajia. Nyt tilanne on muuttunut ja palvelukseen astuvista sotilaskuljettajakurssille valittavista suurimmalla osalla on vain B-luokan (henkilöauto) ajo-oikeus. Tämä oli yksi tekijä, joka vaikutti kuljettajakoulutuksen lisääntymiseen puolustusvoimissa. Puolustusvoimien kuljettajakoulutuksessa otettiin huomioon ammattipätevyyteen liittyvät säädökset. Tämä puolustusvoimissa toteutettu uudistus tulee palvelemaan paremmin sekä Puolustusvoimien omia että kuljetus- ja logistiikkaelinkeinon tarpeita (Suurnäkki 2014).

Puolustusvoimat on raskaan kaluston kuljettajien määrällisesti suurin kouluttaja Suomessa. Puolustusvoimat kouluttaa noin 3500 kuljettajaa vuosittain, joista noin 1200 CE-luokkaan. Noin 2300 varusmiestä saa C-luokan kuljettajaopetuksen. (Suurnäkki 2014.) Puolustusvoimien kouluttama kuljettajamäärä on lähes saman verran, mitä kuljetusala tarvitsisi vuosittain omiin tarpeisiin. Kuljetusalan arvion mukaan Suomessa tarvitaan uusia ammattikuljettajia joka vuosi noin 4000, joista noin 3000 tavaraliikenteeseen (Vasarainen 2014). Elinkeinoelämälle puolustusvoimien antama kuljettajakoulutus on merkittävä lisäarvo. Ongelmana on kuitenkin varusmiehenä kuljettajakoulutuksen saaneiden vähäinen työllistyminen kuljetusalalle. Arviolta vain hiukan yli 20 % kuljettajakoulutuksen saaneista työllistyy kuljetusalalle (Hannola 2010).

Kuljettajaopetusta antavia joukko-osastoja oli 2009 vuoden alussa 14 (Ks. kuvio 3.). Puolustusvoimauudistuksen myötä kolmen joukko-osaston autokoulutoiminta lakkaa ja neljän osalta toiminnassa tapahtuu yhdistymisiä. (Suurnäkki 2014.)



Kuvio 3. Pv:n kuljettajaopetuspaikat ja koulutuskeskukset (Suurnäkki, 2014)

Puolustusvoimien kuljettajakoulutuspalveluja toimittaa lähes 20 eri palveluntoimittajaa. Mukana ovat ammatillista koulutusta järjestäviä oppilaitoksia ja erikokoisia kuljettajakoulutusta tarjoavia autokoulualan yrittäjiä. Palveluja hankitaan ajokorttiopetukseen ja perustason ammattipätevyyskoulutukseen. Lisäksi palvelun toimittajat vastaavat useasti muista lisäkoulutuksista, kuten ADR -koulutuksista sekä ajokorttiopetuksen harjoittelu- ja syventävän -vaiheen koulutuksista.

Puolustusvoimien miehistökoulutus tuottaa sodan ajan osaamisen lisäksi myös muita valmiuksia. Tällainen esimerkki on puolustusvoimien antama kuljettajakoulutus, joka tuottaa nuorelle ja yhteiskunnalle monenlaista osaamista. Nuorelle tämä voi ratkaista ammatinvalintakysymyksen. (Hyppönen 2014.) Puolustusvoimat on erittäin tyytyväinen nykyiseen toimintamalliin. Haasteeksi on muodostumassa palvelukseen tulevilla C-ajokortillisten pieni määrä. Tällä hetkellä C-korttien osuus on enää noin 10 %. Tämä lisää koulutusta, ja se on tietysti pois muusta koulutuksesta. (Suurnäkki 2014.)

Kuljetusalan työvoiman saatavuuden kannalta C-luokan kuljettajakoulutuksen saaneet ovat ongelmallinen joukko, koska he saavat perustason ammattipätevyyden nopeatyönä (140 h), joka sellaisenaan ei riitä C-luokan kuljettajatehtäviin alle 21-vuotiaana. Asevelvollisuutta suorittavan varusmiehen siirtyessä reserviin ja työelämään, on hänen ikänsä useasti alle 21 vuotta. Tuossa iässä työn ja ansioiden tarve on merkittävä, joten on vaarassa, että nuori hakeutuu toiselle alalle ennen 21 ikävuoden täyttymistä. Tämä epäkohta on huomattu ja sen muuttamista joustavampaan suuntaan on vaadittu useiden kuljetusalan toimijoiden taholta.

Varusmiespalveluksen jälkeen voidaan oppisopimuskoulutuksella täydentää osaamista työelämän tarpeet huomioiden. Tämä täytyy toteuttaa siten, että täydennyskoulutuksen ajankohta suunnitellaan jatkumoksi heti kotiutumisen jälkeen. Tämä edellyttää jatkuvaa tiedottamista varusmiespalveluksen aikana ja yksityiskohtaista tiedottamista palveluksen eri vaiheissa. (Repo 2014.)

3.3 Sotka -hanke

Tätä tutkimusta on tehty yhdessä Sotka -hankkeen kanssa. Sotka –hankkeen tehtävistä yksi oli sama, minkä tämä tutkimus pyrkii ratkaisemaan – kuljettajapulan ehkäiseminen. Tämän tutkimuksen tuloksia on käytetty Sotka -hankkeen loppuraportissa. Sotka -hanke (sovitaan töistä ja oppimisesta kuljetusalalle) oli opetushallituksen tukema ja viiden oppilaitoksen toteuttama hanke, jonka tavoitteena on kehittää yhteistyötä kuljetusalan eri toimijoiden välillä. Hankkeessa kuljetusalalle kouluttavat organisaatiot ja kuljetusala kehittivät prosesseja ja malleja, joilla lisätään kuljetusalan työvoiman saatavuutta ja parannetaan kuljetusalan koulutettujen työllistymismahdollisuuksia. (Sotka -hanke 2013).

Hankkeen kohderyhmän muodostivat kuljetusalan työnantajat, koulutusta tarjoavat oppilaitokset, kuljetusalan opiskelijat, alalle hakeutumista suunnittelevat ja puolustusvoimien kuljettajakoulutukseen pyrkivät ja osallistuvat. Hankkeen toteuttivat (Ks. liite 1.) aikuiskoulutuskeskus Kouvola, Sataedu, TTS, Jyväskylän aikuisopisto ja Lapin

ammattiopisto. Asiantuntijaroolissa hanketta tukivat puolustusvoimien edustajat.

Hankkeen tavoitteena oli verkostoitua työnantajien, oppilaitosten ja alalle hakeutuvien välillä. Lisäksi haluttiin selvittää kuljetuselinkeinoelämän ja kuljetusalan työnantajien osaamisvaatimukset uusille, alalle palkattaville autonkuljettajille. Tämän avulla luotiin edellytykset alalle tulevien osaamisesta työnantajien tarpeet huomioiden. Hankkeessa korostettiin koulutuksen merkitystä väylänä kuljetusalan työtehtäviin. Hankkeen yksityiskohtaiset tavoitteet ja tulokset ovat kuvattu liitteessä 2.

Uudistettu sotilaskuljettajakoulutus tarjoaa monia ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia, sillä varusmiehet saavat koulutuksen, jota voivat hyödyntää myös siviilissä. Suomen elinkeinoelämälle uudesta koulutuksesta on paljon hyötyä, mikäli kuljetusala osaisi hyödyntää varusmieskuljettajat paremmin. Tämä hyödyttäisi suoraan kuljetusalan yrittäjiä ja toisi helpotusta alaa uhkaavaan työvoimapulaan. Kehittämissankkeessa mukana olleet koulutusorganisaatiot jatkavat työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää toimimalla kuljettajakoulutuksen tiedottamisen, yhteistyön ja rekrytoinnin tukijoina sekä yksilöllisten koulutuspolkujen mahdollistajina.

Yli-insinööri Repo (2014) toteaa, että puolustusvoimat ja yhteiskunta tekevät nykyisellään hyvää yhteistyötä koulutusten hyödyntämisessä reserviin siirryttäessä. Tällainen esimerkki on puolustusvoimien antama kuljettajakoulutus. (Repo 2014.)

Lisäksi vuosien 2005 - 2010 aikana toteutettiin sokka-, pilottisokka- ja työsokka – hankkeet. Hankkeiden päämäärät kohdistuivat kuljettajakoulutuksen uusien toimintamallien kehittämiseen. Hankkeiden päätavoitteena oli kehittää varusmiespalveluksesta työelämään siirtymisen välistä nivelvaihetta siten, että työllistyminen olisi entistä nopeampaa. Erityisenä painopisteenä on ollut työuraansa aloittavan kuljettajatutkinnon suorittamisen ja ammatillisen kasvun tukeminen yhdessä työelämän kanssa. (Uudistettu puolustusvoimien kuljettajakoulutus 2012.)

Hankkeen tulokset

Kuljetusalan toiveet kuljettajien osaamis- ja koulutustarpeista selvitettiin erilaisten kyselyjen ja haastattelujen avulla. Haastattelut toteutettiin yritys- ja yhteistyötapa-

misissa kuljetusyrytyksissä, messuilla ja alan etujärjestöissä. Kuljetusalan tarvitsemaa jatkokoulutustarjontaa selvitettiin ja kehitettiin alan kouluttajien kesken. Puolustusvoimissa toteutettiin varusmiehille erilaisia infotilaisuuksia, jossa kuljetusalaa tehtiin tunnetummaksi. Alan yritykset, oppilaitokset ja oppisopimuskeskukset kertoivat alan työ- ja koulutusmahdollisuuksista.

Tulevaisuuden kuljettajia innostettiin kuljetusalasta vierailemalla yläasteella ja erilaisilla messuilla. Vierailujen tavoitteena oli alan imagon parantaminen. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli vertailla kuljetusalaa kansainvälisesti. Syyskuussa 2013 toteutettiin vierailu Saksaan, jossa perehdyttiin paikallisesti mm. kuljetusalan imagoon, työvoiman saatavuuteen, palkkaukseen. Hankkeessa järjestettiin päätösseminaari (Ks. kuvio 4.), jossa olivat mukana alan etujärjestöjä, kuljetusyrytyksiä ja muita toimijoita.

SOTKA -sovitaan oppimisesta & töistä kuljetusalalle

Hyvä kuljetusalan toimija!

Tervetuloa Sotka –hankkeen päätösseminaariin torstaina 20.3.2014 klo 9.00 alkaen!

Seminaarin pääteemoina ja keskustelun aiheina ovat:
Miten ehkäistään kuljettajapula?
Mitä toimenpiteitä tarvitaan?
Tulevaisuuden näkymät

Ohjelma

09:00	Aamukahvi
09:30	Tervetuloa seminaariin. Aarno Lybeck, TTS
09:40	Sotka –hankkeen tulokset. Mikko Ränkä, Kouvolan akk
10:15	Varusmiesten haastattelututkimuksen loppupäätelmät kuljetusalan kiinnostavuudesta. Hannu Pekkala, Jyväskylän AO
10:40	Näkemyksiä kuljetusalan tilanteesta Saksassa. Hannu Pekkala, Jyväskylän AO alustaa aiheeseen.
11:00	Avoin keskustelu, miten voimme välttää Saksan tilanteen?
11:30	Yhteenveto ja loppukeskustelu. Aarno Lybeck, TTS

Ilmoittaudu seminaariin 18.3.2014 mennessä
pirita.niemi@tts.fi

Kuvio 4. Sotka –hankeen päätösseminaari

4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään nuorten asemaa työnhakijoina, heidän arvoaan, odotuksiaan ja asepalveluksen vaikutusta ennen työelämään siirtymistä. Mielikuvamarkkinointi antaa perusteita mm. yritysimgon ja toimialaimagon kehittä-

tämiseen. Sosiaalinen media on mullistanut toimintaympäristöä merkittävästi ja tuonut esimerkiksi rekrytointiin uusia ulottuvuuksia. Motivaatio yhdistettynä työelämään on teoreettisen viitekehyksen viimeinen aihe.

Tiedonlähteinä käytetään alan kirjallisuutta, artikkeleita ja aikaisempia tutkimuksia. Tutkimusta täydennetään lukuisilla haastatteluilla logistiikan alan toimijoiden parissa Suomessa ja Saksassa.

4.1 Nuoret työnhakijoina

Nuorten asema työelämässä puhuttaa laajalti koko yhteiskuntaa. Presidentti ja maan ylin johto kantavat huolta nuorten syrjäytymisestä. On arvioitu, että Suomessa on yli 30 000 nuorta, jotka jäävät työelämän ulkopuolelle ja ovat vaarassa syrjäytyä. Nuoria on syyllistetty käyttäytymisestä työpaikoilla ja huonoista työelämävalmiuksista. Nuoret itse ovat sitä mieltä, että heidän on vaikea saada otetta työelämästä, jos mahdollisuuksia harjoitteluun ja kokeiluun ei ole. (Nuoret ja työelämä 2012, 8.) Yksi Saksan kuljettajapulaa auttavana tekijänä on mainittu syrjäytymisvaarassa olevien nuorten innostaminen kuljetusalalle (Eberhardt 2014).

Useat tutkimukset ja yleiset väittämät ovat sitä mieltä, että aikaisemmin työelämään tulleet sukupolvet eivät ole olleet niin suurten muutosten edessä kuin nykyinen Y-sukupolvi (Vesterinen & Suutarinen 2011, 9). Mitä tapahtui aikaisemmille sukupolville? Oliko heidän elämässään sille ajalle tyypillisiä piirteitä? Mitä tapahtui hippiliikkeille? Kuinka moni kommunismiin, tai jopa taistolaisuuteen vannonut ryhtyi lopulta keräämään vain omaa omistustaan, jopa rikastuen. Onko kuitenkin niin, että Y-sukupolven kehitykseen ja ennustuksiin kannattasi suhtautua hiukan epäillen. (Korhonen 2011, 91–92.)

Onko jokaisen keski-ikäistyvän sukupolven tehtävä demonisoida nuorisoa? Sanotaan, että nykynuorilla kaikki on helpompaa ja parempaa kuin aikaisemmin. Nuoret sanotaan pelkäävän oikeita töitä, eivät osaa käytöstapoja, eivät jaksakaan herätä aamuisin töihin. Tällaisia vastauksia saatiin 200:lta 18–29 -vuotiailla työttömille 20.2.–6.3.2014

tehdystä haastattelussa. Tällainen valheellinen arvio saattaa lieventää omista lähtökohdista kumpuavaa kiukkua, mutta yhteiskunnallista keskustelua se ei edistä. (Hietasilta 2014.)

Nuoret ovat entistä enemmän hukassa ammatinvalinnan kanssa. Koulun ja työelämän kuilu on kasvanut suuremmaksi. Esimerkiksi lukiolaisista yli puolet kaipaa enemmän tietoa työelämästä. Nuoret kertovat, että voisivat kiinnostua jostakin alasta, jos siitä saisi lisätietoa. (Kun koulu loppuu 2014, 9-12.) Nuoret kaipaavat tietoa töistä ja ammateista. Opinto-ohjaajien lisäksi tietoa halutaan muiltakin opettajilta, vierailuja työpaikoille ja esittelytilaisuuksiin. Tärkeitä tiedotuskanavia nuorille ovat olleet TET -jaksot, koti ja kaverit. Vähiten kiinnostavien tiedonvälityskanavien joukossa olivat esimerkiksi lehdet, työvoimatoimisto ja kun koulu loppuu -sivusto. (Nuoret ja ammatinvalinta 2011, 8–9.)

Nuorilta 14–15 -vuotiailta kartoitettiin heidän peruskoulun jälkeisiä tulevaisuudensuunnitelmiaan ja kysyttiin mistä he haluaisivat lisätietoa toiveammateista. Kaksi mieluisinta vaihtoehtoa olivat opinto-ohjaajat (61,5 %) ja internet (55,1 %). (Viestinnän vaikuttavuuden tutkimus 2007, 7.) Kysyttäessä, kuinka kuljetusala voisi houkutella nuoria, nousi ylivoimaiseksi ykköseksi (51,7 %) enemmän informaatiota -vastaus. Toisella sijalla (13,8 %) oli mainonnan lisääminen. Samat vaihtoehdot olivat kärjessä myös opinto-ohjaajien vastauksissa. Lisäksi opinto-ohjaajien vastauksissa korostui esittelytilaisuuksien järjestäminen kouluilla. (Mts., 20.)

Kiinnostavimpien alojen vertailussa samat tietyt alat ovat pitäneet pintansa niin tyttöjen kuin poikienkin joukossa. Tyttöillä sosiaali- ja terveysala, matkailu- ja ravintolaala ja terveysala ovat kolme suosituinta alaa. Poikien suosituimmat alat olivat tietotekniikka, sähkö- ja elektroniikkateollisuus, rakennus ja kaupan ala. Kun nuorille annettiin mahdollisuus mainita spontaanisti kolme kiinnostavinta yritystä tai ammattia, nousi poikien kohdalla suosituimmaksi autoala. (Nuoret ja ammatinvalinta 2011, 10–11.)

Nuorten arvot ja odotukset työelämältä

Kun aiemmat sukupolvet arvostivat uskollisuutta, vanhempia ihmisiä ja arvovaltaa, niin nettisukupolvella on kaipuu vapauteen, hauskanpitoon ja yhdessä tekemiseen (Tapscott 2009, 176 - 177).

Työelämää koskevat odotukset liittyvät valtaosalla nuorista työn ulkopuoliseen elämään ja sen onnistumiseen (Nuoret ja ammatinvalinta 2011, 16). Nuorten mielestä työ ei saa hallita liikaa elämää. Työ ja vapaa-aika pitäisi olla tasapainossa. He haluavat vaikuttaa työaikoihin, työtapoihin ja vapaa-ajan määrään. Nuoret haluavat toteuttaa itseään työelämässä. Heille hyvä työelämä tarjoaa riittävät ansiot, mahdollisuuden matkustamiseen, harrastuksia ja oman perheen. Työssä viihtyminen ja sen mieluisaksi kokeminen on nuorille merkityksellistä (Nuoret ja työelämä 2012, 12–13.)

Nuorten mielestä palkka tulee olla sellainen, että sillä tulee toimeen. Ei ole motivoivaa olla töissä, jos samaan aikaan joutuu soittamaan tapaamisaikaa sosiaalihuoltoon. Riittäväksi nettopalkaksi nuoret arvioivat 1453 € kuukaudessa. (Paljon emme pyydä 2014.) Vertailun vuoksi yhdistelmäajoneuvon kuljettaja voi ansaita jopa 50 % enemmän kuin edellä kuvattu nuorison arvioima riittävä kuukausiansio.

Johtamisen kannalta Y-sukupolvi (1980–2000 syntyneet) asettaa haasteita työelämässä. Y-sukupolvelle on tärkeää, että johtaminen on keskustelevaa ja kehittämistä edesauttavaa. JTO:ssa tehtyjen arvioiden perusteella tätä samaa johtamismallia on toivottu jo useiden vuosikymmenien ajan. Siinä vaiheessa kun Y-sukupolvi on enemmistönä työelämässä (2020-luvulla), saattaa tämä vuosikymmeniä toivottu johtamisen muutos toteutua. (Suutarinen 2011, 21).

Tapscottin (2009) mukaan työnantajilla on kaksi mahdollisuutta. He voivat kieltäytyä sopeutumasta nettisukupolven säilyttämällä vanhat hierarkiat, mutta samalla he menettävät todennäköisesti mahdollisuuden oppia heiltä uutta ajattelutapaa ja välineiden käyttöä. Tulevaisuuden kilpailutilanteessa se voi olla kohtalokas virhe. Toinen mahdollisuus on hyväksyä tämän yhteistyötä korostavan nettisukupolven ajattelutavat ja selviytyä voittajana tulevista kilpailutilanteista. Liian monet liikeyritykset jaka-

vat maailman johtajiin ja johdettaviin ja juuttuvat näihin vanhan aikaisiin tuottamattomiin hierarkkisiin malleihin. (Tapscott 2009, 167–170.)

Nuorten perehdyttäminen ja sitouttaminen

Zemke, Raines ja Filipczak (2000, 146–147) toteaa, että Y -sukupolvi saadaan sitoutettua työelämään, jos työnantaja huomioi rekrytoinnin ja perehdytyksen osalta seuraavia asioita:

1. Varaa riittävästi aikaa perehdytykseen. Muodosta selkeä kuva työympäristöstä – mitä hyvää ja mitä huonoa siellä on ja mitä ovat sinun pidemmän aikavälin odotuksesi. Tunnista samanaikaisesti jokaisen uuden työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet ja ohjaa kehitystä tähän suuntaan.
2. Poista organisaation vanhat ajatusmallit sukupolvien välisistä eroista.
3. Ole tarkkaavainen mahdollisten konfliktien suhteen, kun X -sukupolvi työskentelee yhdessä Y -sukupolven kanssa. Sovittelijan valinnassa kannattaa kääntyä X -sukupolven tai suurten ikäluokkien puoleen.
4. Rakenna riittävän suuret tiimit, mikäli organisaatiossasi on paljon X -sukupolven edustajia. Valitse näille tiimeille riittävän vahvat johtajat.
5. Kehitä organisaatiosi koulutusosastoa, koska Y-sukupolvi haluaa jatkaa opintojaan ja kehittää taitojaan.
6. Perusta valmentaja –ohjelma. X -sukupolvi työskentelee hyvin Y -sukupolven kanssa. He ovat saaneet jo koulussa kokemusta erilaisista ohjauspalveluista ja –ohjelmista, joten harkitse tarkoin tätä mahdollisuutta eri kantilta ajateltuina.

(Zemke, Raines & Filipczak 2000, 146 - 147.)

Dunderfeltin (2006) mielestä 20–vuotias voi olla ulkoisesti hyvin valmiin oloinen työelämään, mutta sisäinen valmius ei sitä välttämättä ole. Sosiaalinen tilanne voi laukaista monenlaisia ajatuksia hänen päässään. Toiminko nyt oikein? Nuo varmaan

arvostelevat minua. Voi, kun pääsisi nopeasti pois tästä tilanteesta. (Dunderfelt 2006, 109.)

Nuorten tilanne on nykyisin erilainen kuin ennen. Ennen oli pakko lähteä etsimään työtä, mutta nykyisin nuori voi saada rahaa vanhemmilta tai isovanhemmilta ja asua pidempään kotona. Tämän vuoksi esimerkiksi eri alojen markkinointi on merkittävämmässä roolissa, kun pyritään vaikuttamaan ihmisten mielikuviin. (Eberhardt, 2014.)

Varusmiespalvelus

Asepalveluksen suorittaminen ajoittuu nuoren elämässä juuri siihen ikään, jolloin tehdään työhön ja opintoihin liittyviä valintoja. Määtän (2007) mukaan 43 %:lla palvelusaika edistää ammatinvalintaa. Yhtä monella ei tapahtunut mitään muutosta. Yksi kuudesta koki taantumaa tässä asiassa (Määttä 2007, 62.) Asevelvollisuus voi olla opinto- ja työuran pysäyttävä, uran jatkumo tai yleistaitoja tarjoava yleishyödyllinen vaihe. Lisäksi asevelvollisuus toimii aikuistumiskehityksen ja yhteiskuntaan soisaalistumiseen edistävänä vaiheena. (Mts. 104.) Vaikka asepalveluksen suorittaminen aiheutti työuralle viivästymisen, niin alastaan epätietoiset edistivät selvästi ammatinvalintaprosessiaan palveluksen aikana (Mts. 105).

Kutsuntatilaisuus pitäisi hyödyntää paremmin. Viranomaiset ja muut yhteiskunnalliset toimijat saavat kutsunnoissa koolle miespuolisen ikäluokan viimeisen kerran. Tällöin olisi koulutukseen ja työmarkkinoihin liittyvällä ohjaustoiminnalla hyvä mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti yhteiskunnan tavoitteita palvelemaan suuntaan. (Siilasmaa, Ahtisaari, Ala-Pietilä, Jungner, Komi, Ojajärvi, Parkkinen, Siimes, Rätty & Virtanen 2010.)

Asevelvollisuudesta tulisi rakentaa selkeä jatkumo osaksi elinikäistä koulutusjärjestelmää ja työuria (Siilasmaa ym. 2010, 24). Kutsunnoissa viranomaiset ja muut yhteiskunnalliset toimijat voisivat maksimoida yhteiskunnallisen hyödyn tarjoamalla enemmän näkyvyyttä ja informaatiota. Esimerkkeinä voisivat olla erilaiset valistus-

toimenpiteet, kuten päihdevalistus, ravitsemustietous fyysisen kunnon kohottaminen. Lisäksi opetus- ja työvoimaviranomaiset voisivat kertoa tulevaisuuden työ- ja koulutusmahdollisuuksista. Samassa yhteydessä eri alojen rekrytointitoimenpiteet voitaisiin yhdistää kutsuntatilaisuuksiin. (Mts., 61.)

Selkeä muutos parempaan ja esimerkki yhteiskunnallisesta hyödynnettävyydestä on puolustusvoimien uusittu kuljettajakoulutus, joka tuottaa ammattipätevyyden ja ajokortin erikokoisten kuorma-autojen kuljettamiseen. Puolustusvoimissa koulutetaan nykyisin jopa 80 % Suomessa vuosittain valmistuvista raskaiden kuljetusvälineiden ammattiautoilijoista. Vuosittain noin 3 600 varusmiestä suorittaa joko C- tai E-luokan ajokortin. Samanlaisia siviiliyhteiskunnassa hyödynnettäviä tutkintoja ja oppikokonaisuuksia tulisi edelleen tunnistaa ja kehittää. (Mts., 89).

Varusmiespalveluksen aikaisen koulutuksen sisällöt tulisi mahdollisuuksien mukaan tarkastella yhdessä muiden siviilipuolen toimijoiden kanssa. Tässä oppilaitokset ja työelämän edustajat voisivat yhdessä poistaa päällekkäisyyksiä ja tehdä ehdotuksia hyödyllisistä koulutusaiheista. Näin säästettäisiin myös yhteiskunnan resursseja. Lisäksi puolustusvoimissa annettu koulutus pitäisi hyödyntää tehokkaammin palveluksen jälkeisessä koulutuksessa ja työelämässä. Palveluksessa kehittynyt osaaminen pitäisi näyttää laajemmin esimerkiksi palvelustodistuksessa ja hyödyntää myöhemmin esimerkiksi jatko-opinnoissa. (Mts., 58.)

Varusmiespalvelus on nivottava osaksi elinikäistä koulutusjärjestelmää. Varusmiesaikaisen koulutuksen sisältöä on kehitettävä mahdollisuuksien mukaan yhdessä siviilipuolen oppilaitosten ja toimijoiden kanssa, jotta korvaavuuksia varusmiesaikaisista suorituksista voidaan lukea hyväksi jatko-opinnoissa. Tämä poistaa turhaa päällekkäistä koulutusta ja säästää yhteiskunnan resursseja. Varusmiesaikana saavutetusta osaamisesta on saatava todistus, jossa osaaminen on kuvattu. Työnantajien tietoa varusmiespalveluksen tuottamasta osaamisesta sekä annettavista todistuksista tulee lisätä. (Mts., 58.)

Asepalveluksen jälkeen merkittävin luottavaisuuden selittäjä on palveluksen jälkeinen työ- tai opiskelupaikan löytyminen. Nuorten valmistautumista palveluksen jälkeiseen työhön voitaisiin helpottaa työhön suuntautuvalla ohjauksella. Nuorten tavoitteiden huomioiminen palveluksessa edistäisi myös myöhempää syrjäytymistä. Kotiutumiseen liittyvää epävarmuutta lisää aikaisemmin koettu työttömyys, palveluksen jälkeinen suunnitelman puuttuminen ja heikot tulot ennen varusmiespalvelusta. Nuorten yksilöllisten tavoitteiden tukeminen on avainasemassa. (Nuorisotutkimus 1/2013, 53.)

4.2 Mielikuvamarkkinointi

Mielikuva on jokin käsitys ihmisen mielessä. Mielikuva sanana voi merkitä eri ihmiselle eri asioita. Mielikuva on subjektiivinen eli henkilökohtainen. Siinä esiintyvät ihmisen asenteet ja arvot, jolloin kyse on pohjimmiltaan siitä, mitä mieltä kyseinen henkilö jostakin asiasta on. Syyt näihin mielipiteisiin ovat usein emotionaalisia. Nämä aiheuttavat ihmiselle ns. tykkäämisilmiön, joka osaltaan ratkaisee ihmisen toimintareaktion. (Rope & Methner 2001, 13–15.)

Kysyttäessä nuorilta mielikuvia metsäteollisuudesta ammattina, olivat vastaukset melko perinteisiä. Ne liittyivät puiden kaatamiseen ja metsurin työhön, eli mielikuvat alasta näyttäytyivät varsin yksipuolisilta. Metsäteollisuus on yksi vähiten nuoria kiinnostavista toimialoista (Imagotreffien satoa 2012, 2.) Toisaalta metsäteollisuus on tänä päivänä yksi niistä aloista, jonka tuotevalikoima kehittyy koko ajan, ja joka tarjoaa sen myötä paljon erilaista työtä tulevaisuudessa.

Nuorten 14–15 –vuotiaiden spontaanit mielikuvat kuljetusalasta olivat rekka-/kuorma-autonkuljettaja (45 %) ja bussinkuljettaja (15,5 %). Nuorista 27 % ei osannut nimetä laisinkaan kuljetusalan ammatteja. (Viestinnän vaikuttavuuden tutkimus 2007, 13.) Kun nuoria pyydettiin arvioimaan kuljetusalan ammatteja adjektiiviparien kanssa, nuorten mielikuvissa kuljetusalan ammatit olivat: Kaupunkilainen (75 %), Raskas (73 %), Itsenäinen (69 %), Aliarvostettu, (64 %) Vanhanaikainen (60 %), Tietotekniikaton (60 %), Hyväpalkkainen (51 %) ja Epävarma (51 %). (Mts., 16.)

Mielikuvan muodostuminen

Mielikuvien perustana toimii ajattelu. Ajattelu on tyypillistä nimenomaan ihmiselle ja liittyy keskeisesti ihmisen havainnointiin ja oppimiseen. Mielikuvat muodostuvat aikaisemmista kokemuksista, joita ihminen on nähnyt, kuullut tai aistunut. (Rope & Methner 2001, 41.) Mielikuvien taustalla on jossain määrin aina persoonallisuus. Persoonallisuus rakentuu ainakin ympäristöstä (mm. asenteet, kokemukset, mielikuvat) ja perimästä (älykyys, tarpeet, fysiologia). Persoonallisuudestamme löytyy tiedostettu ja tiedostamaton alue, joiden välillä viestintä voi siirtyä. (Mts. 46–47.)

Mielikuvista pysyvimpiä ovat asenteet ja arvot. Arvot edustavat sitä ihmisen näkemystä mikä on oikein ja mikä väärin. (Mts. 55.) Asenteita voidaan muuttaa. Jotta tähän päästään, täytyy uusi asennetta muokkaava informaatio olla ihmiselle merkityksellinen, ja sen tulee olla yhteensopiva aikaisemman informaation kanssa. Asenteen muutokseen vaikuttaa, kun kohde muuttuu. Se tapahtuu joko muuttamalla omaa suhtautumista tai muuttamalla kohdetta. Asenteet muuttuvat tehokkaimmin, kun asenteiden kohteessa tapahtuu muutos. (Havunen 2000, 89–95.)

Mielikuviin vaikuttaminen

Mielikuviin vaikuttamisessa markkinoinnilla voidaan siirtää viestejä persoonallisuuden tiedostamattomalta alueelta tiedostetulle alueelle. Tällaisia viestejä voisivat olla esim. jotkin motiivit, joiden seurauksena ihminen saa oivalluksen ja kiinnostuksen jotakin asiaa (tuote/työpaikka) kohtaan. (Rope & Methner 2001, 47.)

Yritysmaailman näkökulmasta mielikuvan kehittämisen perusteita ovat liikeidea ja resurssit. Mielikuvan kehittämisen perustana on aina yrityksen liikeidea. Sen perusteella muodostuu ne odotukset, mahdollisuudet ja edellytykset, joista kehittyvä yrityskuva rakentuu. Resurssien tarkastelussa on syytä erottaa määrälliset ja laadulliset resurssit. Määrälliset resurssit sanelevat sen, kuinka moneen asiaan voidaan toiminnan kehittämisessä toimia kohdistaa. Laadulliset resurssit osoittavat yrityksen menestystekijät ja toisaalta kehityskohteet. Näillä tekijöillä on suora yhteys yrityksen imagon rakentumiseen. (Rope & Methner 2001, 210–211.)

Yritykseen liittyviä mielikuvia muovataan myös sisäisen ja ulkoisen yrityskuvan avulla. Sisäinen yrityskuva on henkilöstön mielikuva omasta yrityksestään. Sen mittaaminen ja arvottaminen säännöllisesti pitäisi sisältyä yrityksen johdon säännöllisiin toimenpiteisiin. Sisäisen yrityskuvan selvittämisessä on tärkeää tutkia työilmapiiri ja siihen vaikuttavat tekijät. Ulkoinen yrityskuva muodostuu asiakkaiden ja muiden sidosryhmien muodostamasta kuvasta, joka kuuluu sisäisen yrityskuvan kanssa säännöllisesti mitattaviin asioihin. (Mts. 211–212.)

Mielikuvamarkkinointi ajattelutapana

Markkinoinnin tavoitteena on saada ihminen toimimaan yrityksen tavoitteiden mukaisesti. Asiakkaassa on herätettävä ostohalu, jonka pohjatyötä on yrityksen onnistunut imagon rakentaminen. Imagoperustan kautta rakentuu yrityksen asiakkuusajattelu. (Rope & Mether 2001, 23–24.)

Asiakas ei koskaan osta ydintuotetta. Hän tarkastelee tuotetta aina ulkokehältä käsin. Ensimmäisenä asiakas törmää uloimpaan kehään, jonka jälkeen hän kiinnostuu lisäeduista. Kolmannessa vaiheessa hän törmää vasta itse ydintuotteeseen. Tästä voisi olla esimerkkinä vaikka muropaketin ostaminen, jossa ensimmäisessä vaiheessa kiinnostaa nimi, värit, logot jne. Toisessa vaiheessa kiinnostusta herättää jokin lisäetu, kuten pieni lego –lahja muropaketissa. Kolmannessa vaiheessa asiakas on tekemisissä itse ydintuotteen kanssa. (Rope & Pyykkö 2003, 178.)

Kulttuuri on merkityksellinen mielikuvia muodostava asia. Yrityskulttuuri rakentuu yrityksen koko historiasta. Siitä kuvastuu yrityksen tapa toimia, joka osaltaan vaikuttaa suoraan ihmisten mielikuviin. Yrityskulttuurin muodostumiseen ja muokkaamiseen vaikuttaa ratkaisevasti yrityksen johto, jonka toimenpiteillä on ratkaiseva merkitys muodostettaessa ihmisten mielikuvia yrityksestä. (Rope & Mether 2001, 57.) Mielikuvilla voi olla ratkaiseva merkitys kilpailtaessa työvoimasta. Millainen on yrityksen työnantajamielikuva ja miten se kohtelee henkilöstöään? Nämä voivat ratkaista työnhakijan mielikuvissa hänen työpaikkansa. Yksi huono kokemus voi tuhota koko mielikuvan ja vaikuttaa rekrytointiin.

Imago

Rope ja Mether (2001) määrittelee imagon koostuvan ihmisessä sisäisesti muodostuvasta usean eri tekijän kokonaisuudesta. Näitä tekijöitä ovat ihmisen kokemukset, tiedot, asenteet, tuntemukset ja uskomukset. Nämä yhdessä vaikuttavat ihmisen reaktioon tarkasteltavaa asiaa kohtaan. (Rope & Mether 2001, 241.)

Imago ja mielikuvat kytkeytyvät toisiinsa. Mielikuvilla ja mielikuvatyöllä muovataan yrityksen ulkoista imagoa. Toisin sanoen imago muodostuu ihmisten mielikuvissa hyväksi tai huonoksi. Voidaan sanoa, että mielikuvien mekanismin ja hallitsemisen tulisi olla yrityksessä markkinoinnista vastaaville keskeisintä osaamisaluetta. (Mts. 91.)

Nykyisin erilaiset kuvat ja videot antavat paljon eri mahdollisuuksia viestintään. Imagoratkaisujen kehittämisessä tunnistetaan kolme perustasoa: 1. Strateginen imagoratkaisu eli, mitä mielikuvaa (esim. yrityskuva tai tuotokuva) yritys tavoittelee. 2. Imagoprofiiliratkaisu eli minkälainen imago asetetaan yrityksen tavoitteeksi. 3. Imagon rakentamisen operatiivinen työ eli millä resursseilla tavoite saavutetaan. (Mts. 91–92.)

4.3 Sosiaalinen media ja työllistyminen

Internet on mullistanut ihmiseltä ihmiselle –viestinnän. Ihmiset viestivät ja vastaanottavat informaatiota muodostaen verkostoja, jotka voivat olla virtuaalitodellisuudessa tai reaali maailmassa. Ytimenä on kuitenkin internet. Kun näitä verkostoja rakennetaan ja ylläpidetään, syntyy käsite sosiaalinen media. Sosiaalisesta mediasta on tullut merkittävä osa työnhakuprosessia. (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 11.) Esimerkiksi passiiviset työnhakijat löytyvät parhaiten sosiaalisesta mediasta. LinkedIn:n käyttäjistä 80 % on passiivisia työnhakijoita. (Salli & Takatalo 2014, 31.)

Sosiaalinen media ei ole pelkästään Facebook ja LinkedIn. Sosiaalinen media on joukko erilaisia verkostoja, palveluita, blogeja ja toiminta-alustoja. Joidenkin toimintaa

saattaa olla haasteellista ymmärtää sosiaalisiksi mediaksi, mutta niiden käyttömahdollisuudet tekevät niistä sosiaalisia. (Mts. 32.)

Varusmiespalvelus ja sosiaalinen media

Sosiaalinen media on nykyisin osa puolustusvoimien toimintaa. Tämä näkyy avoimuutena muuhun yhteiskunnan suuntaan viestimällä puolustusvoimien toiminnasta, kehityksestä ja tulevaisuuden visioista. Sosiaalinen media muuttaa tapaamme toimia, elää ja puolustaa maata. Puolustusvoimat on ottanut merkittävän askeleen sosiaalisessa mediassa ja sen myötä voimme olla siellä missä muutkin ihmiset. Kokonaisuudessaan sosiaalisen median kasvu puolustusvoimissa on eduksi maanpuolustukselle. (Sotilaallinen media 2014, 2.)

Vuonna 2010 asepalvelusta suorittaneille saapumiserän 2/2010 nuorille tehtiin kotittamiskysely, jossa selvitettiin mm. ryhmäkiinteyttä, ystävyyttä ja sosiaalisen median osaa nuorten elämässä. Kyselyn perusteella 75 % aikoi pitää yhteyttä palvelustovereihin asepalveluksen jälkeen. (Jokitalo, 79.) Tilastokeskuksen vuonna 2008–10 toteutetun tutkimuksen mukaan 16–24 -vuotiaiden joukossa n. 90 % ilmoitti internetin käytön olevan päivittäistä. Vuoden 2010 tilastojen mukaan yli 80 % 16–24 –vuotiaista oli rekisteröitynyt jonkin yhteisöpalvelun käyttäjiksi (Sosiaalinen media vahvasti läsnä 2010.)

Varusmiespalveluksen kutsuntajärjestelmää tulisi kehittää tietotekniikan osalta. Ensinnäkin heidät pitäisi tavoittaa jo 16–17 –vuotiaina ja toiseksi tietotekniikka tulisi liittää selkeäksi osaksi kutsuntaprosessia. Pitäisi kehittää internetpohjainen asevelvollisen tietojärjestelmä, jossa kerrottaisiin tulevasta asevelvollisuudesta ja naisten mahdollisuudesta suorittaa vapaaehtoinen asepalvelus. Samassa tietojärjestelmästä voisi olla linkkejä muihin yhteiskunnan toimijoihin, kuten opiskelusta ja työelämästä vastaaviin viranomaisiin – yrityselämää unohtamatta. Tällöin nuorista voidaan saada enemmän tietoa. Heidän erityisosaaminen ja toiveet olisivat tällä tavalla hyödynnettävissä paremmin. (Siilasmaa ym. 2010, 57–59.)

Nuoret ovat nykyisin sosiaalisen median suurkuluttajia. He ovat yhteydessä kavereihin sähköisesti ja hyödyntävät internetin mahdollisuuksia tiedon hakemisessa. Varusmiespalvelukseen tultaessa nuori kokee suuren muutoksen, kun nämä yhteydet lähes katkeavat. Tähän pitäisi puolustusvoimien kiinnittää huomiota. Vapaa-ajalla ja tauoilla tulisi olla mahdollisuus päästä internetiin ja tietokoneiden hankintaa yhteisiin tiloihin tulisi lisätä. Tällä tavalla kynnys siviilielämän ja varusmieselämän välillä mataluisi. Tämä mahdollistaisi uudenlaisen sähköisten palveluiden kehittämisen mahdollisuuden, jossa olisi mukana kutsuntoja edeltävä aika, kutsuntavaihe, kutsunnan jälkeinen varusmiespalvelusta edeltävä aika, varusmiespalvelus ja vielä reservin aika. (Mts., 105–106.)

Tällaiseen visioon sopisivat hyvin työvoimaviranomaisten, oppilaitosten ja yritysten tavoitteet. Hyvä esimerkki on aikaisemmin mainittu kuljetusala ja sen kehittämistä kaipaama rekrytointimalli, jossa ammattipätevyyden hankkineet sotilaskuljettajat kiinnittyisivät suoraan työelämän palvelukseen. Tällaisen toimintamallin edut korostuvat erityisesti siinä vaiheessa, kun kuljetusalan tekijöistä on todellinen pula. Asevelvollisten tietojärjestelmien kehittämistä ei saisi ymmärtää vain teknisenä asiana. Kaiken tavoitteena on tehdä varusmiespalveluksen suorittamisesta nykyistä motivoivampi, kustannustehokkaampi sekä positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia korostava kokonaisuus. (Mts., 105.)

Sosiaalisessa mediassa on paljon puolustusvoimia koskevaa tietoa, vaikka puolustusvoimat itse eivät siellä aktiivisesti olekaan. Puolustusvoimat tarvitsisi uuden sosiaalisen median strategian. Uuden strategian myötä puolustusvoimat voisi seurata tehokkaammin julkisuudessa liikkuvia tietoja ja tarvittaessa vaikuttamaan osaan tiedoista. Samassa yhteydessä olisi mahdollisuus tuoda esille varusmiespalveluksen hyödyt ja mahdollisuudet yhteiskunnan näkökulmasta. Puolustusvoimien olisi lisättävä osallistumistaan yhteiskunnalliseen keskusteluun epävirallisten medioiden kautta. Puolustusvoimien kannattaisi pyrkiä avoimeen tiedon jakamiseen ja olla läsnä siellä, missä sosiaalisia normeja luodaan (Mts., 136.)

Työnantaja sosiaalisessa mediassa

Keväällä -2013 toteutetun kyselyn mukaan 38 % yrityksistä käytti sosiaalista mediaa. Kysely tehtiin vähintään kymmenen henkeä työllistäviin yrityksiin. Toimialoista vähiten sosiaalista mediaa käytti kuljetus- ja varastointialat, joista 21 % ilmoitti käyttävänsä sosiaalista mediaa. Sosiaalisen median käyttötarkoituksista selvästi yleisin oli yrityksen imagon kehittäminen tai tuotteiden markkinointi. Sosiaalista mediaa käyttävistä yrityksistä 83 prosenttia ilmoitti käyttävänsä sitä tähän tarkoitukseen. Myös asiakkaiden mielipiteiden, arviointien tai kysymysten vastaanotto sosiaalisessa mediassa oli hyvin yleistä, 56 prosentissa näistä yrityksistä. (Tietotekniikan käyttö yrityksissä 2013.)

Sosiaalisen median hyväksikäyttö näyttäisi olevan yrityksissä varsin monipuolista, sillä yli kolmannes sosiaalista mediaa käyttävistä yrityksistä käytti sitä myös rekrytointiin, yhteistyöhön liikekumppaneiden tai muiden organisaatioiden kanssa, asiakkaiden osallistumiseen, kehittämiseen tai innovointiin tai näkemyksien, mielipiteiden tai tiedon jakamiseen yrityksen sisällä. Rekrytointi oli kolmanneksi yleisin (38 % yrityksistä) sosiaalisen median käyttötarkoitus. Sosiaalista mediaa käyttävistä yrityksistä kolmanneksella oli virallinen toimintalinjaus sosiaalisen median käytössä. Kaikkein yleisimmin toimintalinjaus oli vähittäiskaupan toimialalla, 47 prosentilla sosiaalista mediaa käyttävistä yrityksistä. (Mts., 2013.)

Sosiaalinen media tarjoaa työnantajille mahdollisuuksia rakentaa resurssitehokkaan ja monipuolisen rekrytointikanavan. Sosiaalisen median avulla työnantaja pystyy rakentamaan mieleisen työnantajakuvan ja tämän uskotaan jo lähitulevaisuudessa olevan merkittävä tekijä kilpailtaessa osaajista työmarkkinoilla. (Hoppe & Laine 2014, 101–102)

Sosiaalinen media ja rekrytointi

Vaikka yritys rekrytoi uutta henkilöstöä, ei se poista sitä tosiasiaa, että rekrytointia tekee ihminen ihmiselle. Hyvän some –rekrytoijan ominaisuuksia ovat perinteisen

HR -osaamisen lisäksi sisällöntuotanto. Nykyisin erilaiset kuvat ja videot antavat paljon eri mahdollisuuksia viestintään. (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 30.)

Työnantajan aloittaessa rekrytinnin ja sosiaalisen median yhdistämisen suurimmat kustannukset tulevat ehkä sisällön tuottamisesta ja verkostoitumiseen käytetystä ajasta. Suoraviivainen tapa julkaista työpaikkailmoitus on yrityksen omat tai rekrytointiyrityksen sivut. Työpaikkailmoituksen teksti ja muu sisältö kannattaa tehdä huolella. Internet antaa mahdollisuuden korostaa työnantajamielikuvaa, joka tekee työnantajasta kiinnostavan paikan työskennellä. (Mts. 33.)

Ei ole mitään syytä odottaa, vaikka työnantaja ei vielä käyttäisi sosiaalista mediaa rekrytointikanavana. Toiminnan voi aloittaa ensin pienellä panostuksella ja kasvat-
taa osaamista ajan kanssa. Kaikkea ei tarvitse osata heti, joten aloittamista ei kannata sen vuoksi siirtää tulevaisuuteen. (Mts. 38.) Sosiaalisen media on suurin kasvava rekrytointikanava. Jos yritys ei ole vielä rekrytoinut sosiaalisen median kautta, nyt olisi syytä aloittaa. (Salli & Takatalo 2014, 31.)

Käytöstävät sosiaalisessa mediassa pitää hallita ennen laajoja kampanjoita ja sisällön tuotantoa. Sosiaalisessa mediassa ollaan läsnä jatkuvasti – tämä on syytä tiedostaa. Ole tavoitettavissa silloinkin, kun sinulla ei ole annettavaa tai voitettavaa. Rekrytointeja ajatellen toiminta kannattaa aloittaa heti vaikka ei olisikaan vielä rekrytointitarpeesta kysymys. Yritys voi tehdä itsensä enemmän tunnetuksi ja kohottaa samalla yritysprofiiliaan. Jos yritys aloittaa heti suoralla rekrytointiviestillä, voi positiivinen ensivaikutelma jäädä laimeaksi. (Salli & Takatalo 2014, 39.) Positiivinen imagoperusta luo paremmat mahdollisuudet myös uuden ja osaavan henkilöstön rekrytointiin (Rope & Methner 2001, 23–24).

Rekrytinnin kannalta sosiaalisen median etuina ovat sen nopeus ja edullisuus. Kun aikaisemmin jouduit tekemään työpaikkailmoituksen lehteen, rekrytointiin tuli helposti viikon viive. Sosiaalisen median kautta yritys saa rekrytointiviestin saman tien useaan eri paikkaan, jos toiminta sosiaalisessa mediassa on yrityksen hallinnassa. Toinen sosiaalisen median mahdollisuus on sen ihmisten välisiä verkostoja kehittävä ominaisuus. Nuoren työnhakijan näkökulmasta sosiaalisella medialla on

nykyisin merkittävä rooli. Vaikka nuori kokee saavansa työelämä tietoutta TET-jaksoilta, opinto-ohjaajalta, kotoa ja kavereilta, netillä on kuitenkin suuri merkitys (Nuoret ja ammatinvalinta 2011, 8).

4.4 Motivaatio

Motivaatio on keskeinen käsite psykologiassa. Motivaatiopsykologia pyrkii selittämään miksi joku ihminen ajattelee tai tekee tietyllä tavalla, eikä esimerkiksi jollakin toisella vaihtoehdoisella tavalla. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 10.) Ihmisen elämänkaari vaikuttaa motivaation kehittymiseen ja muuttumiseen. Nuoruuden jälkeen ihminen ryhtyy miettimään tulevaisuuden opiskelu- ja ammattivaihtoehtoja. (Mts. 54–55.)

Ihmisen toiminnasta voidaan erottaa sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Mitä ihminen tekisi, jos ei tarvitsisi miettiä palkkatyötä, toimeentuloa tai muita velvoitteita. Tällöin ihmisen toiminta syntyy sisäisen motivaation kautta. (Niitamo, P. 2002, 40–41.)

Sisäisesti motivoituneelle on tyypillistä, että tyydytys syntyy itse toiminnasta, jolloin itse tekeminen on se palkitseva ilmiö ja mielenkiinto motivaatioon liittyvä palkinto (Leiviskä 2011, 49.) Ulkoinen motivaatio rakentuu esimerkiksi toimeentulon, siis työn ja palkan kautta. Nämä vaikuttavat motivaatioon, mutta kestävä motivaation tilaa näillä ei saavuteta. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 40–41; Leiviskä 2011, 49.)

Ulkoinen motivaatio tuottaa lyhyen aikavälin ilontunteita, mutta sillä ei ole pitkän aikavälin vaikutusta hyvinvointiin. Sillä voi olla jopa pahoinvointia edistävä vaikutus. Tätä perustellaan sillä, että jos ihminen arvostaa sisäisen motivaation lähteitä, kuten sosiaalisia suhteita ja vapautta, ja vielä saavuttaa ne, tuntee hän itsensä onnelliseksi. Toisaalta, jos ihminen arvostaa ulkoisia motivaation lähteitä (rahaa, mainetta) ja saavuttaa jonkin niistä, käy yleensä niin, että uusi kovempi tavoite on jo mielessä. Tällaisen jatkuvan uuden ja suuremman tavoitteellisuuden on arvioitu johtavan stressiin ja ahdistuksen tunteeseen. (Järvilehto 2014, 27).

Motivaatio ja työelämä

Työelämään siirtymisellä on merkittävä rooli nuoren kasvamisessa aikuisuuteen. Tässä vaiheessa nuori alkaa miettiä taloudellista toimeentuloa ja perheen perustamista. Työelämään siirtyminen on ollut nykyään ajallisesti pitkäkestoisempaa ja epävarmempaa. Tähän on osaltaan vaikuttanut työelämän rakenteellinen muutos, jossa määräaikaissuudet ja pätkätyöt ovat entistä yleisempiä. Koska työmarkkinoita vaivaa epävarmuus useiden tekijöiden johdosta, vaikuttaa se samalla ihmisten oman elämän suunnitteluun ja muiden pidemmän aikavälin tavoitteiden toteuttamiseen. Lisäksi työllä on vaikutusta ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. (Jokisaari 2002, 69.)

Työelämään siirtymisen onnistuminen ei ole yhdentekevää, vaan sillä on merkitystä ihmisen ajatteluun, kuka hän on, miten elää ja millainen hyvinvointi on. Onnistunut työelämään siirtyminen pohjautuu yksilön ominaisuuksiin tai resursseihin. Ominaisuuksia ovat mm. kyvyt ja persoonallisuus. Ihmisen resurssit syntyvät esimerkiksi koulutuksen kautta. Nämä yhdessä voidaan käsitteellistää henkilökohtaiseksi ja inhimilliseksi pääomaksi, joiden on katsottu olevan psykologiassa ratkaisevina tekijöinä, kun selitetään ihmisen elämänkulkua, tai vaikkapa hänen ammatillista uraansa. (Mts., 69–70)

Tavoitteiden asettaminen työelämässä yhdistyy suoraan motivaatioon. Motivaatiota kasvattaa tavoitteissa onnistuminen. Työelämästä saadut positiiviset kokemukset ja hyvät palautteet lisäävät entisestään työntekijän motivaatiota. (Mts., 189.)

Keskeinen haaste onkin työnantajalle tunnistaa työyhteisön jäsenten motivoituneisuus. Motivaatio vaikuttaa ratkaisevasti siihen, kuinka innostuneesti, sitoutuneesti ja määrätietoisesti työntekijät satsaavat työhönsä. Tällä on suora yhteys työntekijöiden pysyvyyteen ja yrityksen menestykseen. Motivaatio muuttuneessa työelämässä syntyy työn merkityksellisyyden kokemuksesta. Työntekijälle on tärkeätä, että hän uskoo työnsä olevan hyödyllistä ja se johtaa johonkin tärkeään lopputulokseen. Työntekijän omat kokemukset vaikuttamismahdollisuuksista ja hyvästä esimiestyöstä vahvistavat motivaatiota. Menestyvä organisaatio ymmärtää ja ottaa huomioon työntekijöiden

henkiset tarpeet. Sillä vaikutetaan motivaatioon ja pysyvyyteen organisaatiossa. (Leiviskä 2011, 49–51.)

Hyvä työnantajakuva (maine) on itsessään paras markkinoija, kun etsitään uusia osaajia. Halu tulla töihin ja olla osa työyhteisöä ovat tekijöitä, jotka vetävät puoleensa. Tämän seurauksena ihmisen motivaatio on jo valmiiksi huipussaan ja tämä antaa esimiestyölle hyvän perustan johtaa henkilöstöä johdon määrittämiin tavoitteisiin. (Rope & Kettunen 2012, 27.) Nuoret toivovat, että työ on motivoivaa ja sisältää kehittymismahdollisuuksia. Työ voi menettää merkityksensä nopeasti, mikäli haasteita ei ole riittävästi. (Suutarinen 23, 2002).

Leiviskä (2011) toteaa, että ihmisen sisäinen motivaatio ja haasteiden ja osaamisen kokonaisuus voi synnyttää flow –tilan. Flow –tila syntyy, kun ihmisen työ on niin kiinnostava, että se tempaa mukaansa. Aika ja paikka unohtuvat, kun ihminen saa tehdä sitä, mistä on kiinnostunut ja mihin hänen taitonsa riittävät. Kehittymismahdollisuudet ovat tärkeä osa flow –tilan säilyttämiseksi. Kun työtehtävää toistetaan riittävästi, olisi hyvä saada uusia haasteita, jotta flow –tila säilyisi. Flow –kokemuksen syntyyn vaikuttavat mahdollisuus suorittaa työ loppuun saakka. Tavoitteet, palautteet ja hallinnan kokemus pitävät yllä flow –tilaa. (Leiviskä 2011, 50.)

Csikszentmihalyin (2005, 22–23) mielestä flow –tilassa ihmisen sisäinen elämä on kunnossa. Tällöin ihmisen tietoisuudessa vallitsee järjestys. Niin tapahtuu, kun ihmisen suuntaa realistisiin tavoitteisiin. Jopa yksinkertaisimmista toimista voi kehittää flow –tilan. Tällaisen prosessin keskeiset askeleet ovat seuraavat:

- asetetaan yleinen tavoite ja sille tarvittava määrä osatavoitteita
- keksitään mittari osatavoitteiden määrittämiseksi
- keskitytään siihen mitä tehdään ja opitaan näkemään toiminnan hienoimmatkin haasteet
- on kehitettävä taitoja, joilla voidaan tarttua uusien tilaisuuksien hyödyntämiseen
- kohotetaan rimaa aina kun toiminta meinaa muuttua pitkävetiseksi

(Csikszentmihalyin 2005, 22–23.)

5 TUTKIMUSONGELMA JA –KYSYMYKSET

Tutkimusaihe täytyisi kiteyttää tutkimusongelmaksi. Tutkimusongelman määritelmässä pitäisi puolestaan kiteytyä koko opinnäytetyön sanoma, joka parhaimmillaan ratkaisee jonkin työelämän ongelman. (Kananen 2008, 51.) Tämä opinnäytetyö antoi vastauksia kysymyksiin, joissa pohdittiin sotilaskuljettajien kiinnostuneisuutta ammattikuljettajan työtehtäviin ja etsittiin ratkaisumalleja kuljettajapulan ehkäisemiseksi. Opinnäytetyön tutkimusongelma on

Minkälaisilla toimenpiteillä puolustusvoimissa kuljettajaksi koulutetut saataisiin työllistymään nykyistä enemmän logistiikan alalle?

Tutkimuskysymykset johdetaan tutkimusongelmasta. Kysymyksiä voi olla yksi tai useampia. Niiden vastauksilla saadaan ratkaisu tutkimusongelmaan, joka on koko tutkimuksen ydin. (Kananen 2008, 51.) Puolustusvoimissa järjestämä kuljettajakoulutus ammattipätevyyden kanssa maksaa useita tuhansia euroja. Sotilaskuljettajia koulutetaan noin 3500 joka vuosi, mutta hiukan yli 20 % heistä työllistyy kuljetusalalle. Tämä on ongelmallista siksi, että osa näistä kotiutuvista sotilaskuljettajista jää jopa työttömäksi aikana, jolloin kuljetusala potee kuljettajapulaa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on löytää ne keinot, joilla puolustusvoimien kuljettajakoulutuksen saaneet työllistyisivät enemmässä määrin kuljetusalan palvelukseen. Tavoitteena on löytää parempi työnantajat ja työnhakijat yhdistävä menetelmä, jonka keskiössä on tulevaisuuden rekrytointimenetelmät. Jotta tähän tavoitteeseen päästään, täytyy kiinnostusta olla sekä työnantajilla että työntekijöillä. Pääkysymys on

Miten kehitetään kuljetusalan rekrytointiprosessia, jotta sotilaskuljettajakoulutuksen saaneet työllistyisivät enemmän logistiikka-alalle?

Sotilaskuljettajien kiinnostuneisuus kuljetusalaa kohtaan on mitattu viimeksi vuosina 2009 ja 2010. Näiden tutkimusten tuloksia verrataan soveltuvin osin tähän tutkimukseen ja selvitetään, onko varusmiesten kiinnostuneisuudessa kuljetusalaa kohtaan tapahtunut muutoksia. Tämän johdosta ensimmäinen ja toinen lisäkysymys on

Kuinka moni palveluksessa olevista sotilaskuljettajista on kiinnostunut kuljetusalasta työpaikkana?

ja

Kuinka monella on jo kuljettajan työpaikka valmiina ennen kotiutumista?

Jotos –tutkimuksen mukaan vain reilu 20 % sotilaskuljettajakoulutuksen saaneista oli työllistymässä logistiikan alalle. Tutkimus tehtiin tuolloin vielä palveluksessa oleville. Tutkimuskysymys oli seuraava: ”Olen sijoittumassa kuljettajan ammattiin varusmiespalveluksen jälkeen”. Tämän tutkimuksen aikana syntyi mielenkiinto mennä asioissa eteenpäin ja etsiä vastauksia varusmiespalveluksen jälkeiseen aikaan. Päätettiin selvittää reservissä olevilta sotilaskuljettajilta, kuinka moni heistä on kuljetusalalla 1–2 vuotta kotiutumisen jälkeen, ja kuinka moni toisella alalla olevista voisi olla vielä kiinnostunut kuljetusalasta työnantajana. Kolmas lisäkysymys on

Kuinka moni vuosina 2010–12 kotiutuneista varusmieskuljettajista on kuljetusalalla ja kuinka moni muulla alalla/opiskelevista olisi kiinnostunut kuljetusalasta työnantajana?

Kuljetusalan yrittäjät ovat olleet kauan huolissaan työvoiman saatavuudesta Suomessa. Myös tämän tutkimuksen aikana on kuljetusalan eri toimijoiden viesti ollut poikkeuksetta samanlainen: puolustusvoimien antama kuljettajakoulutus on erittäin tärkeä ja merkittävin väylä uusien kuljettajien saamiseksi kuljetusalalle. ”Ilman puolustusvoimien kuljettajakoulutusta olisimme pulassa” (Vasarainen, 2014). Tässä tutkimuksessa haluttiin vahvistusta sille, pitävätkö nämä yleiset oletukset paikkansa tekemällä haastattelut myös kuljetusalan yrityksiin. Neljäs lisäkysymys on

Miten kiinnostuneita kuljetusalan yrittäjät ovat rekrytoimaan sotilaskuljettajia kuljetusalalle, ja onko rekrytoinnissa huomioitava nykyisin uusia toimintatapoja?

Kuljettajapula on todellinen ongelma laajalti Euroopassa. Esimerkiksi Saksassa kuljetusalan tarvitsema työvoima on moninkertainen Suomeen verrattuna. Joka vuosi tarvittaisiin – hiukan laskentatavasta riippuen - keskimäärin 25 000 uutta kuljettajaa, mutta oma oppisopimuskoulutus tuottaa vuositasolla noin 10 % tuosta tarpeesta. Kuljetusala Suomessa on laajasti sitä mieltä, että alalla on imago-ongelma. Mitkä syyt ovat tähän johtaneet, ja mitä voisimme Suomessa tästä oppia. Tämä katsottiin olevan kysymyksenä niin mielenkiintoinen, että siitä saatavaa oppia olisi syytä hyödyntää. Viides lisäkysymys on

Mitä voimme oppia kuljettajapulan syistä ja seurauksista Saksassa?

5.1 Tutkimusote ja – menetelmät

Tutkimusotteet jaetaan kvalitatiiviseen (laadullinen) ja kvantitatiiviseen (määrällinen) tutkimusotteeseen. Ne voidaan nähdä toista täydentävinä lähestymistapana ja niitä voidaan käyttää rinnakkain. Kvantitatiivinen vaihe voi edeltää kvalitatiivista vaihetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 132–133.)

Kanasen (2008) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää useampaa tutkimusotetta ja tutkimusmenetelmää. Ratkaisevaa on, että tutkija kykenee perustelemaan käyttämänsä tutkimusotteet ja – menetelmät. Kvantitatiivista otetta voidaan käyttää rinnakkain kvalitatiivisen kanssa esimerkiksi silloin, kun tarvitaan määrällistä tutkimustietoa vaikkapa lomakehaastattelujen muodossa. (Kananen 2008, 55–119).

Kehittämistutkimus on yksi korkeakouluille määritetyistä tehtävistä. Kehittämistutkimusta voi toteuttaa esimerkiksi toimintatutkimuksen näkökulmasta, jolloin samaan aikaan toteutuu työelämän kehittäminen ja tutkimus. Toimintatutkimuksen avulla

ratkaistaan erilaisia työelämän ongelmia, joissa korostuu ihmisten yhteistyö. Toiminnan tavoitteena on muutos. Toimintatutkimus ei ole pelkkä tutkimusmenetelmä, vaan pitäisi puhua paremminkin tutkimusstrategiasta, joka on sekoitus muita tutkimusmenetelmiä – kvantitatiivista ja kvalitatiivista. Jaottelussa toimintatutkimus on lähempänä laadullista kuin määrällistä tutkimusta. Toimintatutkimuksessa toteutuvat samanaikaisesti toiminta, tutkimus ja muutos. Sillä pyritään tiedon lisäämiseen, joka saadaan tutkimuksen kautta. Tutkimuksen tekijälle on edullista, jos hän on itse tekemisissä tutkimuksen kohteena olevan ilmiön kanssa. (Kananen 2009, 7–13, 110.)

Toimintatutkimuksella on eräänlainen kaksinaisuusluonne: sen tuloksena pitäisi syntyä uutta tietoa toiminnasta, mutta samalla myös kehittää sitä (Heikkinen 1999, 33). Toimintatutkimukselle on tyypillistä sen käytännönläheisyys. Siinä tutkija viedään syvälle keskeiseen toimintaan, jossa suunnitellaan ja arvioidaan kehittämishanketta. (Mts. 40–41).

Triangulaatio eli kolmiomittaus on eräs keino tarkastella ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti. Triangulaation muotoja on useampia. Tässä tutkimuksessa on käytetty kahta erilaista, menetelmä- ja aineistotriangulaatiota. Triangulaation avulla voidaan yhdistää useampia tutkimusmenetelmiä ja tällä tavoin saada lisävahvistusta tutkimustuloksille. Tämä toteutuu esimerkiksi yhdistämällä kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta, jolloin kysymyksessä on menetelmätriangulaatio. Käytettäessä triangulaatiota toimintatutkimuksen osana käyttökelpoisimmalta vaikuttavat aineisto- ja menetelmätriangulaatio. (Kananen 2009, 139–140.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty rinnan laadullista (kvalitatiivinen) ja määrällistä (kvantitatiivinen) tutkimusotetta. Pääosin tämä toimintatutkimus on laadullista tutkimusta, mutta tarkemman informaation saamiseksi tarvittiin myös kvantitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivista lähestymistapaa käytettiin tilanteessa, kun haluttiin saada numeraalista tietoa suurelta joukolta (203) varusmiehiä, tai kun selvitettiin jo reservissä olevien sotilaskuljettajien (268) nykyisiä työtehtäviä. Kolmas vaihe loma-kehaastattelujen muodossa toteutettiin kuljetusalan yrittäjien haastatteluissa.

Tutkimusstrategiaksi valittiin siis toimintatutkimus. Tarkoituksena on vastata kuljetusalan todelliseen ongelmaan – kuljettajapulaan. Tutkimuksen aikana haetaan vahvistusta ja tarkennusta aikaisempiin tutkimustuloksiin. Lisäksi halutaan uutta tutkimustietoa aikaisemman hankitun tueksi. Pääkysymyksen vastaus rakentuu koko tutkimuksen aikaisen tiedonkeruun tuloksena. Tämän tutkimuksen lisäkysymysten avulla voidaan vahvistaa tutkimuksen validiteettia.

5.2 Tiedonkeruu- ja analyysimenetelmät

Tiedonkeruu

Tutkimusmenetelmät liittyvät tiedonkeruu-, analyysi- tai tulkintamenetelmiin. Laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi havainnointi, haastattelut ja erilaiset dokumentit. (Kananen 2008, 55–57.) Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruu tapahtuu useista lähteistä. Monipuolista tiedonkeruuta puoltaa tutkimuksen uskottavuus. Useat pienetkin signaalit saattavat vahvistaa tulkintaa. Tällöin myös triangulaation voima ja merkitys vahvistuvat. (Kananen 2009, 80–82.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedonkeruumenetelmänä käytetään pääasiassa erilaisia kyselyitä (Kananen 2009, 60). Tämän tutkimuksen tuloksia on kerätty monipuolisesti eri menetelmillä, yhdistäen sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen keräystapoja. Tutkimuksen toteutus edellytti paljon kentällä oloa, lukuisia kokouksia, erilaista havainnointia sekä Suomessa että Saksassa ja yhtäältä myös monipuolista tiedonkeruuta internetin avulla. Tiedonkeruumenetelmiä laajennettiin tutkimuksen aikana, koska muutoin tietyt kysymykset ja ilmiöt olisivat jääneet liian kapea-alaisiksi. Muutamilla heikoimmillakin signaaleilla saatiin vahvistusta päätuloksiin. Aikaisemmin mainittu triangulaatio toteutui myös tiedonkeruun osalta aineistotriangulaation muodossa. Aineistotriangulaatio koostui haastatteluista, havainnoinnista ja erilaisista kirjallisista dokumenteista.

Tutkimusaineiston keräystavat

Strukturoitu lomakehaastattelu (Ks. liite 3.) toteutettiin palveluksessa oleville 203 varusmiehelle. Haastattelut toteutettiin kolmelle saapumiserälle PionR:ssä ja yhdelle Ilmavoimissa. Saapumiserät olivat 2/2012, 1/2013 ja 2/2013. Ilmavoimien ainoa haastattelu oli 2/2013 saapumiserälle. Haastattelulomakkeessa oli 36 kysymystä, joista 2 täysin avoimia. Lomakekyselyn tärkeimmät osa-alueet lisäsivät tietoa mm. seuraavista asioista:

- kuinka kiinnostuneita vastaajat olivat kuljetusalasta työpaikkana?
- kuinka monella oli tiedossa kuljetusalan työpaikka kotiutumisen jälkeen?
- mitä mieltä vastaajat olivat kuljetusalan imagosta?
- mitä mieltä vastaajat olivat omista valmiuksista toimia kuljettajana?

Lomakehaastattelut toteutettiin kurssin teoriapäivän yhteydessä. Kolme haastattelua neljästä toteutti tutkimuksen tekijä ja yksi haastatteluista oli toisen opettajan toteuttama. Lomakkeen täyttämiseen annettiin aikaa noin 10 minuuttia. Aika riitti pääosin hyvin lomakkeen täyttämiseen. Tärkeintä oli saada riittävästi informaatiota. Haastateltaville kerrottiin mihin tutkimukseen tätä tietoa haetaan ja tutkimukseen on puolustusvoimien antama lupa. Edelleen korostettiin nimettömyyttä, jotta jokainen voisi vastata juuri niin kuin itse asian näkee ja kokee. Haastattelut onnistuivat hyvin, koska suurin osa vastauksista saatiin 100 %:sti litteroitua. Muutamista kysymyksistä jäi vastaus uupumaan, mutta näissäkin tapauksissa vastausprosentti oli vähintään 98.

Vapaamuotoinen tekstiviestikysely (Ks. liite 4.) tehtiin reservissä oleville sotilaskuljettajille. Tämä oli yksi hyvä esimerkki triangulaation voimasta kerättäessä lisää tutkimustietoa. Tällä kyselyllä oli muitakin heijastuksia tutkimukseen, kun ajatellaan nykyajan nuorison tavoitettavuutta. Tekstiviesti on jo kymmeniä vuosia vanha keksintö, mutta edelleen tehokas. Tämä osa tutkimusta oli tärkeä, koska aikaisemmin meillä ei ole ollut vastaavanlaista tutkimustietoa kotiutuneiden sotilaskuljettajien pysyvyydestä kuljetusalalla.

Aikaisemmat tutkimukset ovat selvittäneet vain palveluksessa olevien suunnitelmia palveluksenjälkeisestä elämästä.

Kuljetusalan viesti puolustusvoimien kuljettajakoulutuksesta on ollut koko tutkimuksen ajan positiivinen. Jos jotain kuljettajan valmiuksia toivottiin enemmän, kohdistuivat yleensä johonkin kuljetusalan erikoisosaamiseen, kuten säiliö- tai kylmäkuljetuksiin. Saadakseen lisävarmuutta tälle viestille, päätettiin tutkimuksessa haastatella myös kuljetusalan työnantajia lähettämällä heille oma haastattelulomake (Ks. liite 5.). Haastattelu toteutettiin kuudelle kuljetusyrittäjälle. Kolme yritystä haastateltiin henkilökohtaisella käynnillä täyttämällä haastattelulomake paikan päällä ja kolme yritystä lähettämällä lomake sähköpostitse. Yrityksistä kaksi oli suuria kansallisia kuljetusalan ketjuihin kuuluvia toimijoita, joilla on käytössään satoja autoja. Loput neljä olivat muutaman kymmenen auton yrityksiä, joista pienin 12 auton paikallisliikenteessä toimiva kuljetusyritys. Kuudesta yrityksestä neljä toimii pääasiassa kappale- varapainotteisessa toiminnassa. Yksi toimii säiliökuljetusten parissa ja yksi kylmäkuljetusten.

Opetushallituksen tukeman Sotka – hankkeen aikana saatiin runsaasti erilaista informaatiota mm. kuljetusyrittäjistä, koulutuksen toteuttajilta ja alan etujärjestöiltä. Hankkeen aikana (2013) toteutettiin kaikkiaan seitsemän 1–3 vrk työkokousta, joiden yhteyteen oli yleensä sijoitettu kuljetusalan yritysvierailut. Lisäksi informaatiota kerättiin messuilla ja erityisesti erilaisissa rekrytointitapahtumissa, kuten puolustusvoimissa.

Kansainvälisyys kuului yhtenä osa-alueena Sotka-hankkeen tavoitteisiin. Tällaisen Benchmarking – vierailun tarkoituksena oli vertailla niitä toimia, joita Saksassa on toteutettu kuljettajapulan ehkäisemiseksi. Saksassa vierailun isäntänä toimivat paikallisen kuljetusalan etujärjestön edustajat, jotka laativat vierailuohjelman koostuen oppilaitos- ja kuljetusyrittäjäkänneistä. Vierailu oli hyvä ja rakensi kuljetus- ja opetusalan verkostoja. Tästä avautui myöhemmin (maaliskuu 2014) mahdollisuus lähettää yhdistelmäajoneuvokuljettajaopiskelijoita ulkomaantyöharjoitteluun.

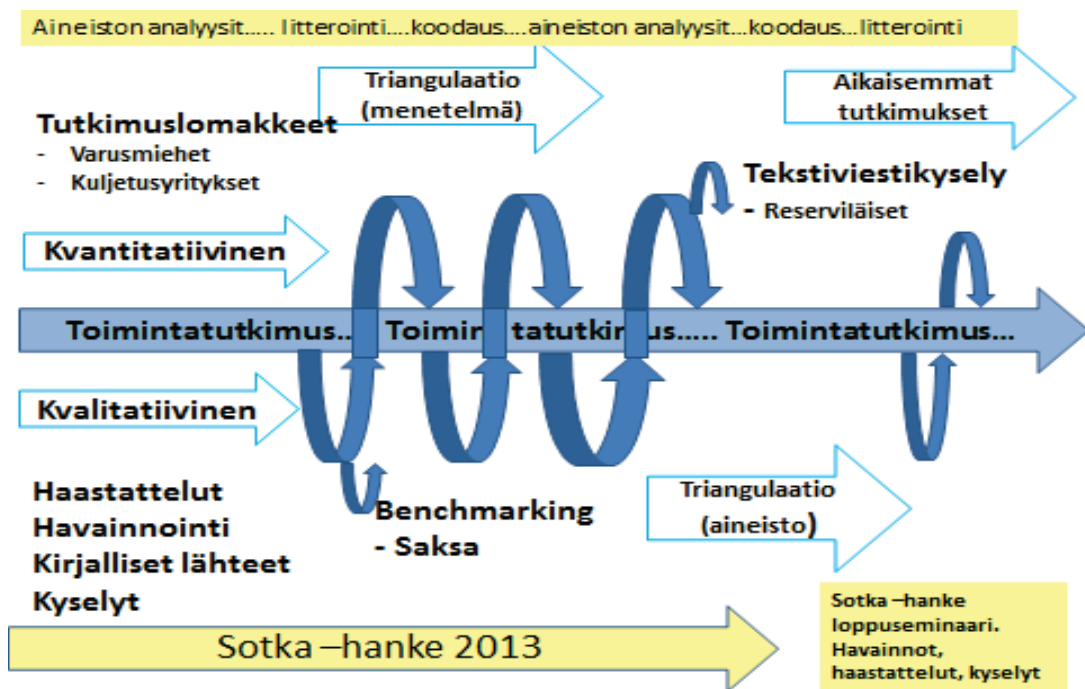
Tiedonkeruussa on hyödynnetty aikaisempia tutkimuksia sotilaskuljettajista. Nämä kaksi tutkimusta ovat Jotos 2010 -tutkimus ja sotilaskuljettajakoulutus ja liike-elämän kuljettajapula -tutkimus. Internet oli merkittävä tiedonkeruuväylä erilaisten suomalaisten ja saksalaisten artikkelien löytämiseksi. Lisäksi puhelinhaastatteluilla on saatu merkittävästi faktatietoa ja alan näkemyksiä.

Analyysimenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa kertyy yleensä paljon erilaista aineistoa. Kerätty aineisto täytyisi käsitellä yhteismitalliseksi. Litteroinnin avulla saadaan esimerkiksi haastattelut ja havainnointit muutettua yhteismitallisiksi. Tämä onnistuu kirjoittamalla aineisto tekstin muotoon. Toimintatutkimuksessa voidaan käyttää myös kvantitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmiä. Tällöin siinä voi olla esimerkiksi puhtaita kyselyitä, jotka käsitellään tutkimuksen menetelmin. (Kananen 2009, 112–113.)

Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruu tapahtuu useista lähteistä. Monipuolista tiedon keruuta puoltaa tutkimuksen uskottavuus. Useat pienetkin signaalit saattavat vahvistaa tulkintaa. Tällöin myös triangulaation voima ja merkitys vahvistuvat. (Kananen 2009, 80–82.) Toimintatutkimus johtaa toistuvasti uusiin kehittämisideoihin, joita voidaan kuvata pyörteen omaiseksi ja spiraalimaiseksi uusien syklien toistumiseksi. Näissä sykleissä esiintyvät suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi, kunnes jälleen on uuden syklin aika. (Heikkinen ym. 2007, 80–82; Kananen 2009, 28.)

Tässä tutkimuksessa (Ks. kuvio 5.) on hyödynnetty toimintatutkimuksen mahdollisuuksia toteuttaa monipuolisesti erilaisia tutkimusotteita ja tiedonkeruumenetelmiä tulokseen ja lopulliseen tulkintaan pääsemiseksi.



Kuvio 5. Toimintatutkimuksen toteutus, menetelmät, aineiston keruu ja analyysit

Tutkimuksen luotettavuus

Kananen (2009, 88) arvioi, että toimintatutkimus on enemmän tutkimusstrategia kuin yksi tutkimus (Kananen 2009, 88). Luotettavuusarviointi ei sovellu hyvin toimintatutkimukseen (Mts. 2009, 97). Vaikka toimintatutkimus on enemmän kvalitatiivista tutkimusta, voidaan rinnalla käyttää myös kvantitatiivista tutkimusta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2008, 132–133.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusotetta. Aineistoa on kerätty monipuolisesti. Laaja-alaisella aineistolla on haluttu löytää pienetkin signaalit, joilla joko vahvistetaan tai kyseenalaistetaan saatuja tuloksia. Tutkimuksen tulokset ovat monelta osin samansuuntaiset kuin kahdessa aikaisemmassa aihealueeseen liittyvässä tutkimuksessa.

Tutkijan hallussa on haastattelulomakkeita yhteensä 209 kpl. Kyselyyn liittyviä tekstiviestivastauksia on lähes 150 kpl. Tutkimuksen aikana on toimittu vuoden ajan hanketyöryhmän jäsenenä, jolloin kuljetusalan kentän ääni on saatu mahdollisimman totuudenmukaiseksi. Lisäksi on tutkittu monipuolisesti aiheesta kirjoitettuja kotimai-

sia ja ulkomaisia artikkeleita. Tutkimuksen aikana on toteutettu kaksi eri matkaa Saksaan ja saatu näin kansainvälistä perspektiiviä kuljetusalan suurimpaan haasteeseen – kuljettajapulaan.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Asepalvelusta suorittavien sotilaskuljettajien haastattelut

Ajokorttiluokat ja työkokemus

Ajokortti- ja ammattipätevyysuudistuksen myötä on varusmiespalvelukseen astuvien ajokorteissa tapahtunut dramaattinen muutos. Aikaisemmin C-kortti oli lähes pakollinen sotilaskuljettajan tehtäviin pääsemiseksi.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että henkilöauton (B) ajo-oikeus oli 61 %:lla, joka tuloksena kuvaa hyvin sitä suurta muutosta, joka on ollut seurausta C-luokan ajokorttien määrän romahtamiseen autokouluissa. Kuorma-auton (C) ajo-oikeus oli 33 % vastaajalla ja raskaan ajoneuvoyhdistelmän (CE) ajo-oikeus 3 %:lla vastaajista. C-luokan ajo-oikeuden osuus on valtakunnallisesti tämän tutkimuksen tuloksia pienempi, koska tässä tutkimuksessa mukana olevan Ilmavoimien osuus C-korttien määrässä nostaa C- ja CE -luokkien osuutta.

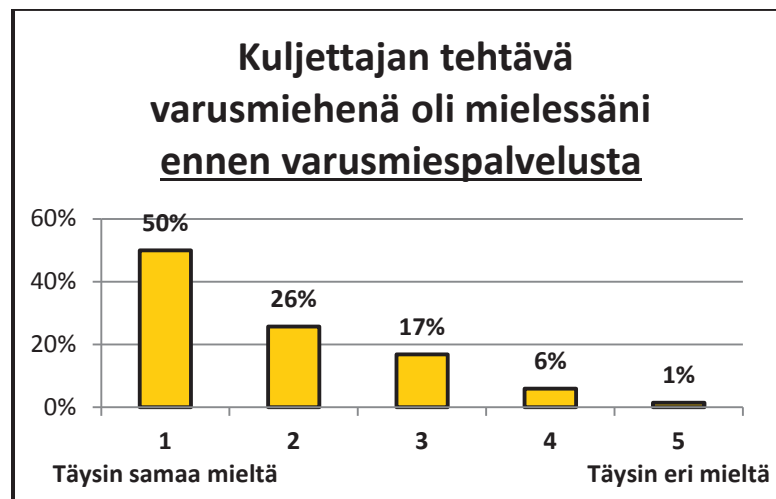
Ilmavoimien kuljettajakoulutukseen haetaan erikoisjoukkohaun kautta ja nyt valituita 65 % oli suorittanut C-luokan ajo-oikeuden ennen varusmiespalvelusta. Jotos – tutkimuksessa vuonna 2010 C-kortillisten osuus oli vielä 60 % (Hannola, 2010).

Vastaajista n. 10 % oli suorittanut jonkin logistiikan perustutkinnon. 17 % vastaajista ilmoitti olevansa ilman työkokemusta ja 39 % oli ollut töissä alle puoli vuotta. Jotos – tutkimuksessa 13 % vastaajista oli ilman työkokemusta (Hannola, 2010). Kuljettajan työkokemusta oli 6 %:lla vastaajista. Muuta logistiikan tai maanrakennusalan työkokemusta oli 21 %:lla vastaajista. Kaupallisen alan työkokemusta oli 6 %:lla. Jonkin

muun alan töissä oli ollut 106 vastaajaa (52 %) ja näistä työtehtävistä selkeästi yleisin oli erityyppiset rakennusalan työt. Kuljetusalan yritystoimintaa oli 27 (13 %) haastatellun perheessä.

Kiinnostus kuljettajan tehtäviin

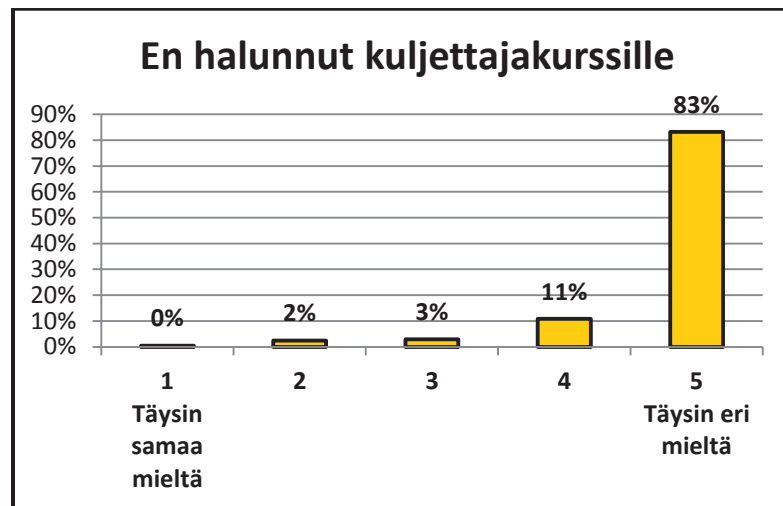
Sotilaskuljettajaksi hakeutuminen varusmiespalveluksessa on useasti tietoinen tavoite. Nuoret saavat tietoa varusmiespalveluksen mahdollisuuksista useista eri lähteistä. Merkittävimmät tietolähteet puolustusvoimien kuljettajakoulutuksesta olivat kaverit (30,5 %), joukko-osasto (25,7 %) ja kutsunnat (12,1 %) (Hannola 2010, 5.). Internetin osuus oli Jotos –tutkimuksen mukaan 7,1 % (Mts.5.) Internetin osuus tietolähteenä kasvaneet tulevina vuosina sosiaalisen median myötä. Tämän tutkimuksen perusteella (Ks. kuvio 6.) sotilaskuljettajan tehtävää oli suunniteltu jo ennen varusmiespalvelusta. Myös aikaisemmat tutkimukset vahvistavat nuorten kiinnostuneisuuden sotilaskuljettajan tehtävistä astuttaessa asepalvelukseen ja tämä kannattaisi kuljetusalan huomioida alan toimijoiden keskuudessa (Autere ym. 2009, 9.)



Kuvio 6. Kiinnostus sotilaskuljettajan tehtäviin ennen varusmiespalvelusta

Kuljettajakurssille mennään yleensä vapaaehtoisuuden perusteella. Suurimmat joukko-osastot, joissa koulutettavat kuljettajamäärät saattavat nousta useisiin satoihin,

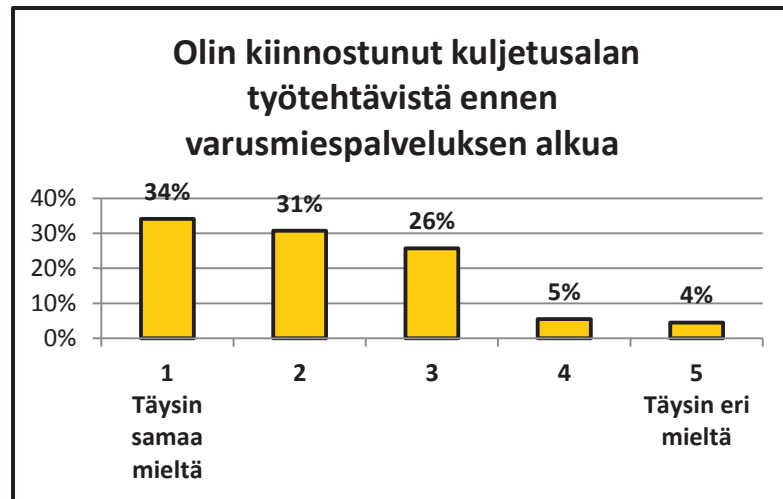
voivat joutua enemmän houkuttelemaan ja käskemään varusmiehiä kuljettajan tehtäviin. Jotos –tutkimuksen mukaan 27,1 % koki joutuneensa sotilaskuljettajakurssille käskettynä (Hannola 2010, 5). Pienemmissä joukko-osastoissa kuljettajatarve on pienempi ja se helpottaa rekrytointia. Kuitenkin Jotos –tutkimuksen mukaan PionR:n 51 sotilaskuljettajakurssilaisesta vuonna 2010 tasan kolmannes (33 %) koki joutuneensa käskettynä kuljettajakurssille. Käskettyjen määrä poikkeaa suuresti tämän tutkimuksen tuloksista (Ks. kuvio 7.), koska motivaatio sotilaskuljettajakurssille oli erittäin hyvä ja vain 2 % vastaajista koki jonkinasteista käskemistä. Tämä on suuri muutos saman joukko-osaston kohdalla kolmen vuoden aikana. Olisiko niin, että ammattipätevyyden pakollisuus ammattimaisessa liikenteessä ja asepalveluksessa suoritetun kuljettajakoulutuksen rahallinen arvo on nostanut armeijassa suoritetun kuljettajakoulutuksen suosiota. Tämä kannattaisi kuljetusalan hyödyntää kuljetusalan imagoa ja sen Kuljettajakoulutuksen suorittaminen varusmiespalveluksen aikana koetaan merkittäväksi hyödyksi tulevaisuuteen ja tämä kannattaisi kuljetusalan hyödyntää kuljetusalan erilaisissa imagokampanjoissa puolustusvoimien kuljettajakoulutettaville.



Kuvio 7. Halukkuus kuljettajakurssille

Kuljetusala työpaikkana ei koettu mielenkiintoiseksi ennen varusmiespalvelusta. Sen sijaan mielenkiintoa sotilaskuljettajakoulutukseen oli merkittävästi enemmän ja tämä nähtiin tärkeänä asiana SKAL:n kannalta mietittäessä jatkotoimenpiteitä kuljettajapu-

lan ehkäisemiseksi (Autere ym., 2009, 9). Tämän tutkimuksen mukaan (Ks. kuvio 8.) varusmieskuljettajat olivat kiinnostuneita kuljetusalasta työpaikkana jo ennen varusmiespalvelusta, koska 65 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä kuljetusalan kiinnostavuudesta.



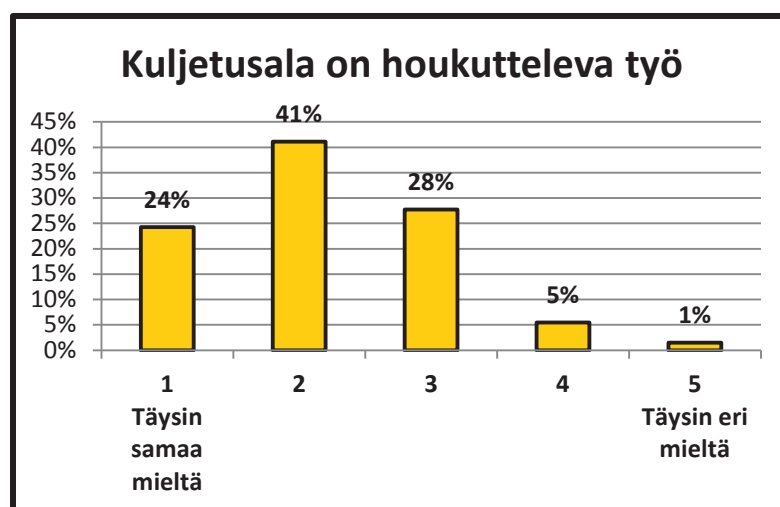
Kuvio 8. Kiinnostus ammattikuljettajaksi ennen varusmiespalvelusta

Miksi kuljetusalan työt eivät kiinnosta? Kysymykseen (Ks. kuvio 9.) oli mahdollista valita useampia vastausvaihtoehtoja. Vastaajista 16 (8 %) oli sitä mieltä, että alan palkkaus on huono. Kuljetusalaa piti yksitoikkoisena 21 vastaajaa (10 %) ja 8 vastaajaan (4 %) mielestä alan arvostus on huono. Analysoitaessa tarkemmin vastauksia, voitiin huomata, että edellä esitetyt 45 vastausta löytyivät pääosin 13:sta (6 %) haastattelulomakkeesta, joihin oli kirjattu kaksi tai useampia vaihtoehtoja. Tämän perusteella kielteisesti kuljetusalasta ajattelevien määrä on varsin pieni. Vastaajista 72 (35 %) ei ollut kiinnostunut kuljetusalasta joko toisen alan työpaikan tai opiskelujen vuoksi. Jotos 2010 –tutkimuksen mukaan varusmiehet kokivat kuljetusalan pääosin mielenkiintoiseksi työnantajaksi ja uskoivat oman valmiutensa riittäväksi kuljetusalan työtehtäviin varusmiespalveluksen jälkeen (Hannola 2010, 12–13).



Kuvio 9. Miksi kuljetusala ei kiinnosta

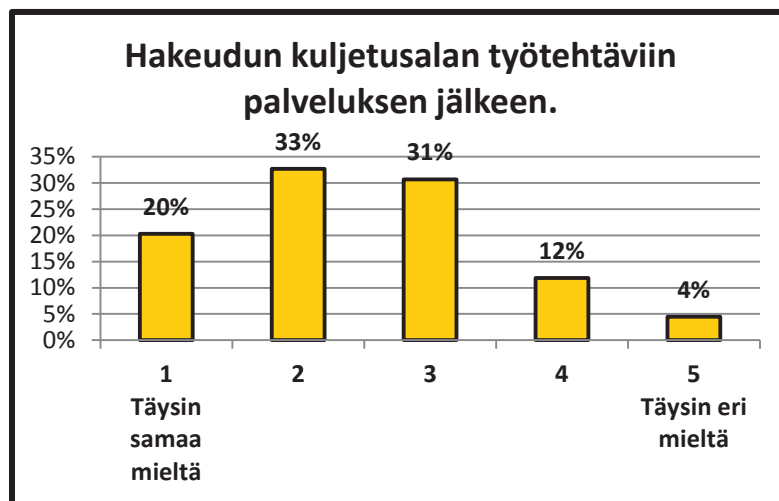
Sotilaskuljettajat kokivat kuljetusalan jokseenkin hyväksi työnantajaksi (Autere ym. 2009, 13). Tämän tutkimuksen (Ks. kuvio 10.) perusteella voidaan todeta, että kuljetusalaa työpaikkana vieroksuu hyvin pieni joukko haastatelluista. Tämän tutkimuksen haastatelluista (203) 132 sotilaskuljettajaa oli jokseenkin- tai täysin samaa mieltä, että kuljetusala on houkutteleva työ.



Kuvio 10. Kuljetusalan houkuttelevuus

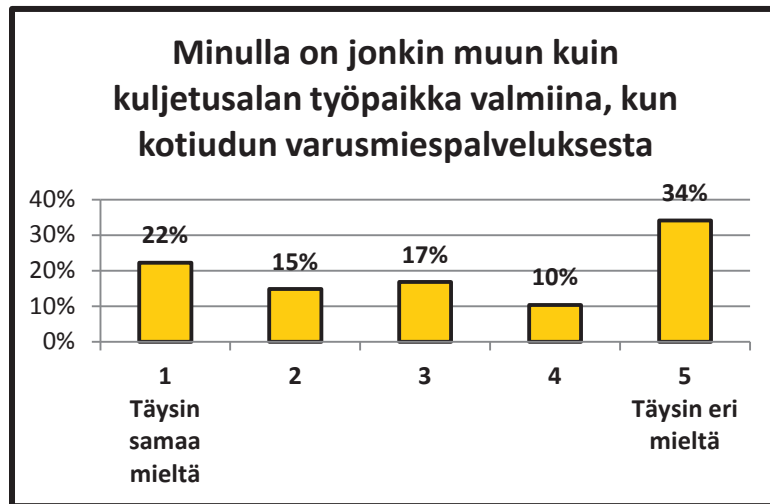
Hakeutuminen kuljetusalalle

Jotos -tutkimuksessa kysyttiin: Olen sijoittumassa kuljettajan ammattiin varusmiespalveluksen jälkeen. Kysymykseen vastasi 22 % myöntävästi. Huomioitavaa oli, että 45,4 % vastasi; mahdollisesti. (Hannola 2010, 5.) Kuljetusalan työllistymismahdollisuuksista ei ollut riittävästi tietoa (Autere ym. 2009, 12). Tässä tutkimuksessa kiinnostuneisuus kuljettajan tehtäviin (Ks. kuvio 11.) oli korkealla tasolla. Yli puolet vastaajista suunnitteli hakeutuvansa kuljettajan tehtäviin varusmiespalveluksen jälkeen, joka lukumääräisesti tarkoittaisi yli 100 uutta kuljettajaa kuljetusalan palvelukseen. Toisaalta lähes kolmannes antoi neutraalin kannan. Neutraali kanta on joidenkin osalta muutettavissa myönteiseksi kuljetusalaa kohtaan, mutta se vaatii oikea-aikaista markkinointia ja joidenkin osalta mielikuvien kirkastamista kuljetusalalle myönteiseksi.



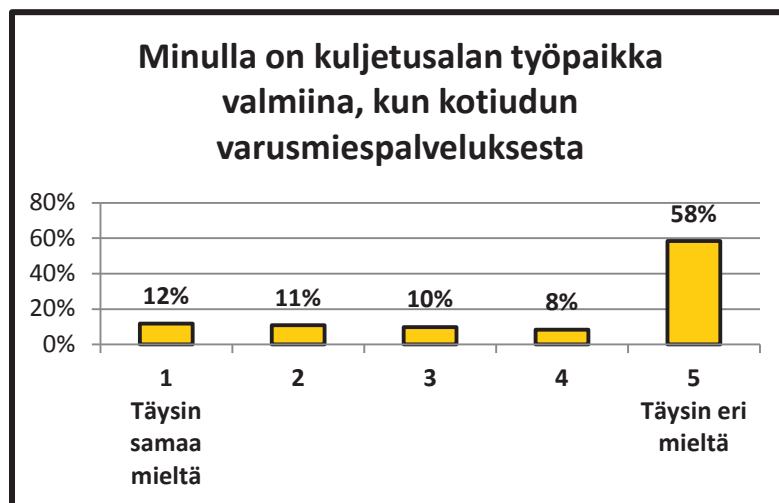
Kuvio 11. Hakeutuminen kuljetusalan työtehtäviin palveluksen jälkeen

Aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole tiedusteltu varusmiespalveluksen jälkeisistä varmoista työpaikoista. Tämän tutkimuksen perusteella noin kolmasosalla (37%) oli jonkin muun (Ks. kuvio 12.) kuin kuljetusalan työpaikka kotiutumisen jälkeen. Toisaalta kolmanneksella ei ollut tietoa asepalveluksen jälkeisestä työstä.



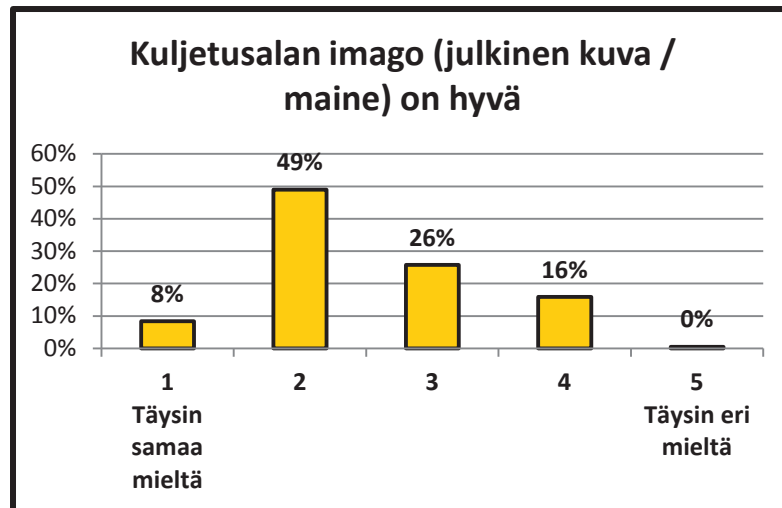
Kuvio 12. Muun kuin kuljetusalan työpaikka kotiutumisen jälkeen

Asepalveluksesta kotiutuvilla sotilaskuljettajilla on huonosti tietoa kuljetusalasta ja sinne työllistymisen mahdollisuuksista (Autere ym., 2010, 12). Tämän tutkimuksen mukaan kuljetusalan työpaikka oli valmiina 12 %:lla sotilaskuljettajista (Ks. kuvio 13.). Tässä yhteydessä on syytä muistaa, että haastatelluista 13 %:lla oli kuljetusalan yritystoimintaa kotona, joten luontevaa olisi, että suurimmaksi osaksi juuri näillä on työpaikka valmiina kotiutumisen jälkeen.



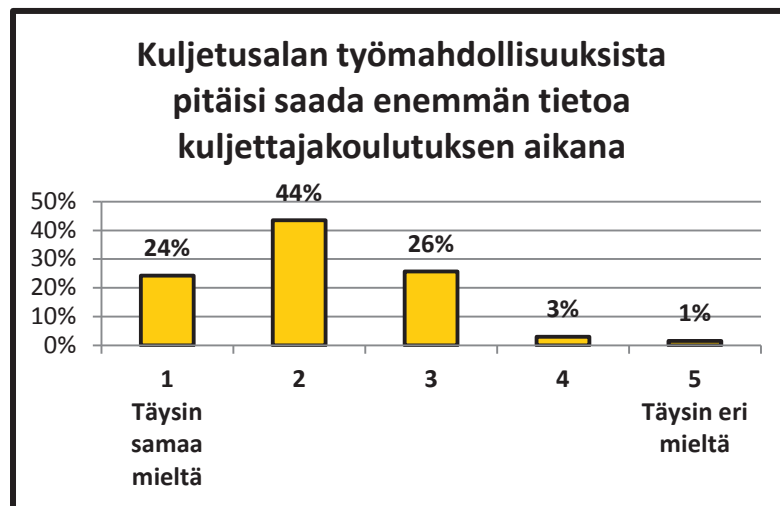
Kuvio 13. Kuljetusalan työpaikka valmiina kotiutumisen jälkeen

Varusmiesten arvioivat kuljetusalan hyväksi työnantajaksi (Autere ym., 2009, 12). Tässä tutkimuksessa (Ks. kuvio 14.) yli puolet haastatelluista piti kuljetusalan imagoa hyvänä. Tosin jonkinlaista epäröintiä saattoi olla, koska vain pieni osa vastaajista oli hyvästä imagosta täysin vakuuttunut.



Kuvio 14. Kuljetusalan imago

Varusmiesten tiedot kuljetusalan työtilanteesta olivat puutteelliset (Autere ym. 2009, 12). Tämä tutkimus vahvistaa (Ks. kuvio 15.) sitä, että tulevaisuuden työmahdollisuuksista pitäisi kyetä kertomaan tarkemmin jo varusmiespalveluksen aikana.



Kuvio 15. Kuljetusalan työmahdollisuuksista tiedottaminen

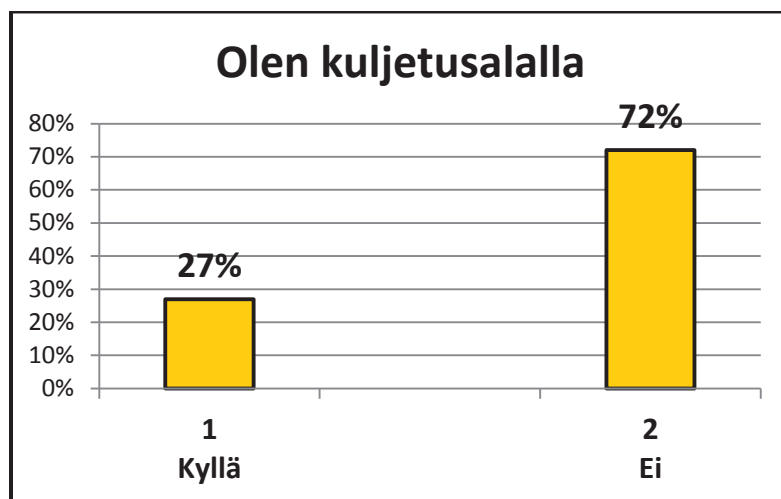
Tuloksia lomakehaastatteluiden ulkopuolelta

Ilmavoimien sotilaskuljettajille tarkoitettussa infotilaisuudessa 2.5.2014 oli mahdollisuus selvittää saapumiserän 1/2014 kuljettajakurssin tulevaisuuden näkymiä. Tämä joukko ei ole kuulunut muutoin tämän tutkimuksen haastatteluaineistoon. Tuolloin sotilaskuljettajakurssi oli päätösvaiheessa ja oppilaat siirtymässä omiin joukko-osastoihin. Kurssilaisia oli 65 eri puolilta valtakuntaa Utin ja Rovaniemen väliltä. Heistä 17 % suunnitteli työllistyvänsä toiselle alalle kuljetusalan sijasta. 83 % ilmaisi kiinnostuksensa kuljetusalaa kohtaan, mutta vain 28 %:lla heistä oli tiedossa kuljetusalan työpaikka kotiutumisen jälkeen. 60 % (39 kurssilaista) kurssilaisista ei tiennyt tulevasista työstään varusmiespalveluksen jälkeen.

Tämän tutkimuksen tuloksiin verrattaessa pitää huomioida, että juuri nämä ilmavoimien kuljettajat hakeutuvat erikoisjoukkohaun kautta, ja heistä jopa neljäsosalla on taustalla jokin ammatillinen tutkinto, jonka aikana he ovat jo suorittaneet perustason ammattipätevyyden. Heistä muutamilla on yleensä myös työpaikka valmiina kotiutumisen jälkeen. Erikoisjoukkohaku on hyvä esimerkki suunnitelmallisesta nuorten kuljettajien hyödynnettävyydestä jo ennen asepalveluksen alkua. Tällainen alalle kiinnittyminen tulisi jatkua kaikkien kuljetusalasta kiinnostuneiden kohdalla.

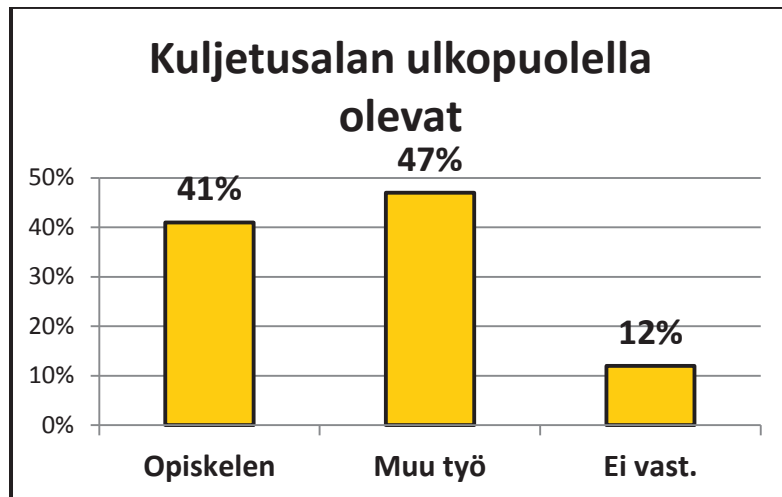
6.2 Reservissä olevien sotilaskuljettajien haastattelut

Nämä haastattelut tehtiin vuonna 2010–2012 kotiutuneille varusmiehille. Haastattelut kohdistettiin neljän saapumiserän sotilaskuljettajille. Heille tehtiin tekstiviestikysely (Ks. liite 4.) palveluksen aikana saatujen puhelinnumeroiden perusteella. Puhelinnumeroita oli 264. Sitä ei tiedetä, kuinka moni on vaihtanut puhelinnumeroita, mutta muutaman vastausviestin sisällön perusteella numeroita oli jo uusilla haltijoilla. Vastauksia saatiin 149 ja niistä ensimmäiset 97 kahden tunnin aikana. Tämä kannattaa hyödyntää informaationa nuorten tavoittamisesta. Vastaajista 27 % oli vielä kuljetusalan tehtävissä ja 73 % ei ollut kuljetusalalla (Ks. kuvio 16.). Vastausprosentti oli 56. Mihin jäivät loput vastaukset? Ne reserviläiset, jotka jättivät vastaamatta, eivät ole todennäköisesti niin motivoituneita kyselyä kohtaan ja ovat todennäköisesti muualla kuin kuljetusalalla.



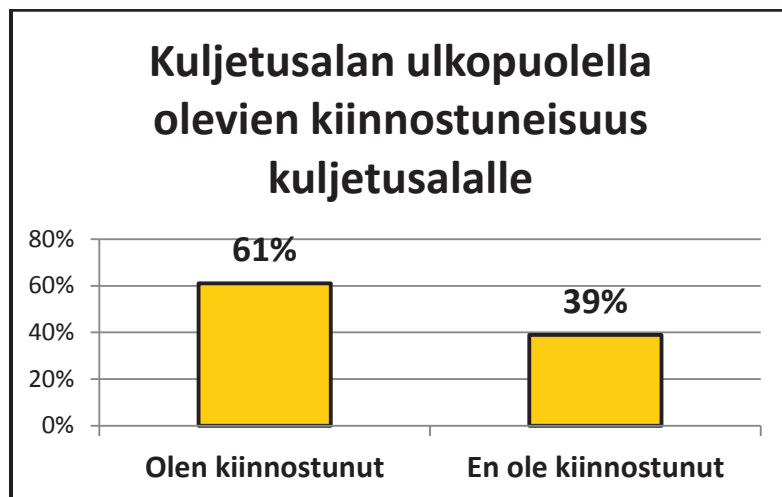
Kuvio 16. Reserviläisten osuus kuljetusalalla

Kuljetusalan ulkopuolella olevista 47 % oli työelämässä ja 41 % opiskeli. Loput 12 % 109:stä ei vastannut tähän kysymykseen (Ks. kuvio 17.).



Kuvio 17. Reserviläisten sijoittuminen kuljetusalan ulkopuolelle

Kuljetusalan ulkopuolella olevista 61 % oli edelleen kiinnostunut (Ks. kuvio 18.) kuljetusalan työtehtävistä, jos sopiva vaihtoehto tarjoutuisi.



Kuvio 18. Kuljetusalan ulkopuolella olevien kiinnostus kuljetusalan töihin

6.3 Kuljetusyritysten haastattelut

Kuljetusyritysten näkemykset alan tulevaisuudesta ja työvoimatilanteesta haluttiin mukaan tähän tutkimukseen. Näistä haastatteluista saatiin arvokasta tietoa tutkimuksen kannalta. Alan näkemys kokonaistilanteesta on pääosin yhteneväinen. Tutkimus toteutettiin haastattelulomakkeen muodossa ja aihealueet olivat:

- työvoiman tarve
- kuljettajapulan keskeisimmät syyt
- tietous puolustuvoimien kuljettajakoulutuksesta
- millaisena nähdään nuoret alalle tulevat kuljettajat
- näkemykset kuljetusalasta

Näkemykset työvoiman tarpeesta vaihtelivat suuresti. Tutkimus osoitti, että paikallisliikenteessä toimivat yrittäjät saavat paremmin työvoimaa varattuna kaukoliikenteessä toimiviin kuljetusyrityksiin. Uusien kuljettajien tarvetta ei juurikaan ollut. Toisaalta erään suuren kuljetusyrityksen vastaaja oli sitä mieltä, että talouden piristyessä uusien kuljettajien tarve voi syntyä muutamassa viikossa. Tämä kuvaa hyvin alan hektisyyttä ja riippuvuutta yleisestä talouskehityksestä.

Puolet vastaajista oli joutunut irtisanomaan kuljettajia kuluneen vuoden aikana. Suurin yhteinen nimittäjä oli tarve löytää kuljettajia lyhytaikaisiin työsuhteisiin. Viisi yritystä kuudesta ilmoitti tarpeesta lyhytaikaisille työsuhteille, kuten loma-ajat, viikonloput jne.

Kuljettajapulan keskeisimmät syyt kuljetusyritysten mielestä olivat C-luokan ajokortin ja ammattipätevyyden hankkimisen kalleus. Vastaajista 2/3 oli sitä mieltä, että yksi kuljettajapulan syistä on alaa tiukasti säätelevät lait ja valvonta. Yrittäjistä 2/3 katsoi, että kuljetusala ei ole vetovoimainen. Ne kaksi, joiden mielestä alan vetovoimaisuudessa ei ollut ongelmaa, toimivat paikallisliikenteessä. Kolmannes vastaajista oli

sitä mieltä, että Suomessa koulutetaan liian vähän kuljettajia. Uusien kuljettajien rekrytointikanavavista yleisin oli TE –toimiston mol.fi –palvelut. Puskaradio oli myös yleisesti käytetty rekrytointikanava. Vain yksi vastaajista ilmoitti käyttävänsä verkon keskustelupalstoja, kuten Facebook:ia.

Puolustusvoimien kuljettajakoulutus tunnettiin vaihtelevasti. Puolet vastaajista tunsivat pv:n kuljettajakoulutuksen sisällön. Nämä olivat joko itse käyneet kyseisen koulutuksen tai toimivat muutoin yhteistyössä pv:n kuljettajakoulutuksen kanssa. Huomioitavaa kuitenkin oli, että osalle koulutuksen sisältö oli melkoisen vieras. Lähes kaikki vastaajista ilmaisi haluavansa tietää pv:n kuljettajakoulutuksesta enemmän. Lisäksi oltiin samaa mieltä siitä, että pv:ssä kuljettajakoulutuksen saaneita pitäisi hyödyntää enemmän kuljetusalan tarpeisiin. Yhtä vastaajaa lukuunottamatta jokaisella oli palveluksessaan joku puolustusvoimissa kuljettajakoulutuksen saanut. Vain yksi vastaajista oli sitä mieltä, että pv:n antama kuljettajakoulutus ei yksin riitä alalle tuloon.

Nuoret kuljetusalalla oli aihealueena näkyvimmin kuljetusyrittäjiä yhdistävä tekijä. Vastaajien mielestä nuoret kuljettajat edellyttävät nykyisin uudenlaista suhtautumista työnantajalta. Yritysten mielestä nuoret eivät ole nykyisin niin sitoutuneita työnantajaan kuin aikaisemmin ja vaativat enemmän panostusta hyvinvointiin (vapaa-aika, harrastukset, työaika jne.). Vastaajista 2/3 oli sitä mieltä, että nuoret ovat nykyisin ammattitaidoltaan heikompia kuin ennen. Kysyttäessä niitä asioita, joita yritykset pitivät tärkeänä ominaisuutena kuljettajan tehtäviin hekeutuville, nousivat esille seuraavat ominaisuudet: oma-aloitteisuus, motivaatio, rehellisyys, luotettavuus, asenne, kielitaito, sosiaaliset taidot, halu kehittyä.

Mielipiteet kuljetusalasta yleisesti poikkesivat vastaajien kesken. Osa kysymyksistä jakoi selvästi suuret ja pienemmät toimijat. Vain yksi vastaajista arvioi kuljetusalan tarvitsevan ulkomaalaista työvoimaa tulevaisuudessa. Toimintojen siirtymistä ulkomaille ei pidetty erityisen todennäköisenä. Vastaajista kolmannes katsoi, että sosiaalisen median merkitys on kasvanut kuljetusalalla.

Kahdesta asiasta oltiin samaa mieltä: Kuljetusyritysten mielestä kuljetusalalla on imago-ongelma, eikä ala ole omalla panoksellaan tehnyt riittävästi kuljetusalanvetovoimaisuuden lisäämiseksi. Sama imago-ongelma nousi uudelleen esiin haastattelun avoimissa vastauksissa, joissa oli mahdollisuus kommentoida vapaasti.

Kuljetusalan mielestä työllisyystilanteesta ja alan työpaikoista ei ole tiedotettu tarpeeksi. Yrittäjien mielestä sotilaskuljettajat eivät ole riittävän hyvin perillä alan mahdollisuuksista. Yrittäjien mielestä sotilaskuljettajien koulutus antaa hyvän pohjan työskennellä kuljetusalalla. Yhteistyötä puolustusvoimien kanssa kaivataan positiivisen mielikuvan luomisessa ja rekrytoinnin parantamisessa. (Autere ym., 2009.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Yhteenveto

Elinkeinoelämän keskusliitto toteaa työtä tarjolla – mistä tekijät? Suomen kuljetus ja logistiikka ry (SKAL) pelkää kuljetusalan työvoimapulaa! Kuljetusalan eri toimijat ovat samaa mieltä siitä, että kuorma- ja linja-auton kuljettajista tulee olemaan pula lähivuosina. Tätä vahvistaa yhä suurempi eläkkeelle siirtyvien määrä. Räjähdysmäistä kuljettajapulaa on hidastanut useita vuosia kestänyt talouden taantuma.

Ongelma on huomattu myös Euroopan unionin tasolla, koska EU-komission korkean tason työryhmän raportissa yksi neljästä kriittisestä osasta oli kuljettajapula. Työryhmän suositusten yhtenä tavoitteena on palauttaa kuljettajan työn houkuttelevuus. Esimerkiksi Saksassa tarvitaan jopa 25 000 uutta kuljettajaa/v, mutta uusia alalle tulevia on vain noin 10 %. Suuri kuljettajapula on vaikuttanut palkkatasoon ja ulkomaalaisten kuljettajien rekrytointitarpeeseen. Imago on monista eri tekijöistä joh-

tuen romahtanut huonoksi. Osa yrittäjistä on perustanut uusia terminaaleja ulkomaille löytääkseen paremmin työvoimaa.

Syyskuussa 2014 poistui yli puoli miljoonaa C- ja D-kortin haltijalta mahdollisuus ammattimaiseen kuljettamiseen, koska heiltä tulee puuttumaan tarvittava ammattipätevyys. On arvioitu, että ammattiliikenteen kuljettajia on tuolloin Suomessa 70 000 – 100 000. Kun talous lähtee piristymään, voidaan törmätä kuljettajapulaan. (Ajokorttiopetukseen ehdotetaan muutoksia 2014.)

Kuorma-auton kuljettajaksi oli ennen (10.9.2009) mahdollista ryhtyä jokaisen, jolla oli kyseisen ajoneuvon kuljettamiseen oikeuttava ajokortti. Tänäpäi tilanne on toisin, koska kuorma-autoa ammatikseen ajava tarvitsee ajokortin lisäksi ammattipätevyyden. Kokeneilla kuljettajilla (ajokortti ennen 10.9.2009) ammattipätevyys säilyy suorittamalla viisi jatkokoulutuspäivää (yhteensä 35 h) jokaista viittä vuotta kohden.

Uusilla alalle tulevilla kuljettajilla tilanne on toisin. He tarvitsevat ajoneuvoluokkaa vastaavan ajokortin lisäksi joko 140 h tai 280 h kestävän ammattipätevyyskoulutuksen. Jos tämä kokonaisuus suoritettaisiin ns. kaupallisissa autokouluissa tulisi palvelulle hintaa useita tuhansia euroja. Tämä on vaikuttanut siihen, että kuorma-auton ajokortin suorittaminen tavallisissa autokouluissa on loppunut lähes kokonaan.

Puolustusvoimissa suoritettu C-luokan ajotutkinto ei oikeuta ammattimaiseen liikenteeseen alle 21-vuotiasta, koska hän saa perustason ammattipätevyyden nopeutettuna (140 h). Tarvittava määrä olisi 280 h. Tämä aiheuttaa nuorelle jopa vuodesta – kahteen odotusta, ennen kun hän voi ajaa kuorma-autoa ammattimaisesti.

Puolustusvoimat on määrällisesti suurin raskaan kaluston kuljettajien kouluttaja Suomessa. Puolustusvoimat kouluttaa vuosittain noin 3500 uutta kuljettajaa, mutta yhteiskunnallisesta näkökulmasta suuri ongelma on heidän vähäinen työllistyminen asepalveluksen jälkeen kuljetusalalle. Kuljetusalan yrittäjät ovat yhtä mieltä siitä, että puolustusvoimissa koulutetut kuljettajat pitäisi hyödyntää paremmin kuljetusalan palvelukseen.

Puolustusvoimien antama kuljettajakoulutus on poikkeuksellinen, verrataan sitä mihin maahan tahansa. Tällaista mallia ei ole tässä laajuudessaan käytössä missään muualla kuin Suomessa. Nyt esimerkiksi ruotsalaiset ovat olleet kiinnostuneita ja kysyvät: miten te sen teette? (Suurnäkki, 2014.)

Sotilaskuljettajien rekrytointia elinkeinoelämän palvelukseen on mietitty aikaisemminkin. Vuosien 2005–2010 aikana toteutettiin sokka-, pilottisokka- ja työsokka – hankkeet ja viimeisimpänä vuonna 2013 Sotka –hanke. Hankkeiden päämäärät ovat kohdistuneet kuljettajakoulutuksen uusien toimintamallien kehittämiseen. Tavoitteena on ollut hyödyntää juuri sotilaskuljettajia elinkeinoelämän palvelukseen kuljetusalalle. Tavoite on ollut oikea, mutta lopullinen läpimurto sotilaskuljettajien määrän lisäämiseksi kuljetusalalle on jäänyt toteutumatta.

Nuoret ovat epävarmoja ammatinvalinnan suhteen. Esimerkiksi lukiolaisista yli puolet kaipaa enemmän tietoa ammatinvalinnasta. Nuoret ilmoittavat, että voisivat helposti valita jonkun alan, jos siitä olisi saatavilla enemmän tietoa. Jotos -kyselyn mukaan tiedottamiselle ja mainonnalle on selkeä parantamisen paikka kuljetusalalla (Hannola 2010, 13).

Nuorten arvot ovat yhteiskunnassa muuttuneet ja työstä he ajattelevat eri tavalla kuin kymmeniä vuosia sitten. Työssä viihtyminen ja sen mieluisaksi kokeminen on nuorille merkityksellistä. Heidän mielestään työ ei saa hallita liikaa elämää, vaan työn ulkopuoliselle ajallekin täytyy olla aikaa.

Tähän tutkimukseen haastateltujen kuljetusalan edustajien mielestä nuoret kuljettajat edellyttävät nykyisin uudenlaista suhtautumista työnantajalta. Heidän mielestään nuoret eivät ole nykyisin niin sitoutuneita työnantajaan kuin aikaisemmin ja vaativat enemmän panostusta hyvinvointiin.

Sosiaalisen median merkitys on kasvanut tasaisesti useita vuosia, eikä kehityksessä ole näkyvissä mitään sellaista, joka muuttaisi tuon suuntauksen. Sosiaalinen media tarjoaa yrityksille huikean mahdollisuuden rekrytoimisen kehittämiseksi. Se tarjoaa resurssi- ja kustannustehokkaan rekrytointiväylän. Lähes kaikki nuoret ovat sosiaali-

sessä mediassa, joten siellä olisi syytä olla työnantajienkin. Työnantajan täytyy olla valmis sosiaaliseen mediaan, koska virheelliset toimintatavat saattavat vaikuttaa negatiivisesti työnantajamielikuvaan.

Tämän tutkimuksen mukaan uusien kuljettajien rekrytointikanavista yleisimmät olivat TE –toimiston mol.fi –palvelut ja puskaradio. Vain yksi vastaajista ilmoitti käyttävänsä verkon keskustelupalstoja, kuten Facebook:ia. Kolmannes vastaajista katsoi, että sosiaalisen median merkitys on kasvanut kuljetusalalla.

SKAL:n ylläpitämä työvoimapankki on ideana hyvä, mutta jostakin syystä se ei ole saavuttanut suurempaa suosiota. Työvoimapankissa oli 16.9.2014 38 sellaista työnhakijaa, joilla oli joko C- tai CE -ajokortti. Näistä 25 oli saanut sotilaskuljettajakoulutuksen. Samaan aikaan kaksi yritystä etsi työvoimapankin kautta kuljettajaa. Kun työvoimapankkia tarkastettiin 24.5.2014, oli tuolloin yhteensä 53 sellaista työnhakijaa, joista 29 oli joko C- tai CE -kortillisia. Näistä hakijoista 31 oli suorittanut sotilaskuljettajakoulutuksen. Kuljettajaa etsiviä työnantajia oli tuolloinkin vain kaksi. (Työvoimapankki 2014.)

Kuljetusalan mielestä alan imago on Suomessa huono. Näyttäisi kuitenkin siltä, että olemme hyvässä tilanteessa verrattuna moneen muuhun Euroopan maahan. Hyvä imago näkyy yleensä palkkauksessa, kalustossa, pukeutumisessa ja nuoria alalle vetävässä ilmapiirissä. Nämä asiat ovat Suomessa pääosin kunnossa, kunhan ratkaistaan sotilaskuljettajien rekrytointimenetelmät kuljetusalalle. Tämän tutkimuksen mukaan sotilaskuljettajista 65 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että kuljetusala on houkutteleva työ. Kuljetusalan imagon suhteen he olivat vastauksissaan hiukan epäileviä. Vain 8 % oli täysin samaa mieltä siitä, että kuljetusalan imago on hyvä.

Kuljetusalan mielestä työllisyystilanteesta ja alan työpaikoista ei ole saatavilla riittävästi tietoa. Nyt tarvitaan profiilin nostoa. Kuljetusalan mielestä sotilaskuljettajat eivät ole riittävästi perillä alan mahdollisuuksista. Kuljetusalan toimijat ovat sitä mieltä, että sotilaskuljettajien saama koulutus antaa hyvän pohjan työskennellä kuljetusalalla. Kuljetusala kaipaa yhteistyötä puolustusvoimien kanssa positiivisen mielikuvan luomisessa ja rekrytoinnin parantamisessa. (Autere ym., 2009.)

Kun peruskoulun päättäviltä nuorilta ja heidän opinto-ohjaajiltaan kysyttiin kuljetus- ja varastoalasta. Heidän mielestä kuljetus- ja varastoalasta tarvitaan enemmän informaatiota, mikäli alasta halutaan tehdä houkutteleva nuorten keskuudessa. Nuorista 52 % ja opinto-ohjaajien 58 % oli tätä mieltä. Tutkimuksessa kysyttiin myös kuljetusala.com -kampanjasta ja siinä pidettiin tärkeimpänä nuorten omien kokemusten kertomista. Myös internetin osuutta pidettiin lähes yhtä tärkeänä. (Viestinnän vaikutavuuden tutkimus 2007, 25.)

Motivaatio jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Joskus riittää, että ihminen on motivoitunut ulkoisesti. Koulusta tai armeijasta pääsevä nuori on siinä tilanteessa, että hän alkaa miettiä toimeentuloa ja perheen perustamista. Pelkästään nämä tarpeet voidaan tyydyttää ulkoisella motivaatiolla. Kestävää motivaatiota ulkoisesta motivaatiosta on vaikea syntyä.

Sisäisessä motivaatiossa itse tekeminen on palkitsevaa, jolloin tyydytys syntyy itse toiminnasta. Sisäinen motivaatio edistää ihmisen hyvinvointia. Ihanteellinen tilanne työnantajalle olisi, että työntekijä olisi sekä sisäisesti että ulkoisesti motivoitunut. Tähän lopputulokseen pääsemiseksi vaaditaan hyvät olosuhteet työn tekemiselle ja panostusta työympäristön kehittämiseksi työntantajalta.

Työnantaja on vastuussa siitä millaisen työympäristön hän luo. Työntekijälle on tärkeää, että hänen työnsä koetaan hyödylliseksi ja lopputulos on yrityksen kannalta tärkeä. Työntekijän kokemukset vaikuttamismahdollisuuksista ja hyvästä esimiestyöstä vahvistavat motivaatiota. Menestyvä organisaatio ymmärtää ja ottaa huomioon työntekijöiden henkiset tarpeet. Sillä vaikutetaan motivaatioon ja pysyvyyteen organisaatiossa.

Johtopäätökset

Kansainvälisessä taloudessa on elpymisen merkkejä, mutta Euroopan tilanne on epävakaa. Eurooppaa varjostaa Ukrainan kriisi, jota ei ole vielä ratkaistu. Euroopan talouskasvun piristymisellä on suorat vaikutukset myös Suomen kansantalouteen. Kun 90 % Suomessa kuljetuista tonneista liikkuu tien päällä, on sillä merkittävä työllistävä vaikutus.

Myös metsätalouden piristyminen ja uudet tuotteet lisäävät puutavara-alalle paljon uusia kuljettajia. Esimerkiksi Metsä–Fibren Äänekosken sellutehtaan rakentaminen toisi paljon tarvetta uusille puutavarankuljettajille. Metsä Groupin pääjohtajan Kari Jordanin mukaan uusien investointien puuhuolto ei onnistu nykyisellä määrällä metsäkoneiden ja puutavara-autojen kuljettajia, vaan ammattilaisia tarvitaan lisää. Nuorten ammattilaisten tarvetta lisää lähivuosina se tosiasia, että niin metsä- kuin kuljetusalalla keski-ikä on paikoin korkea. (Jordan 2014.)

Tämä tutkimus vahvistaa kahta aikaisempaa puolustusvoimien kuljettajakoulutuksesta tehtyä tutkimusta siitä, että vain n. 20–25 % sotilaskuljettajista työllistyy kuljetusalalle varusmiespalveluksen jälkeen. Tämä voisi olla joillakin mittareilla hyväksyttävä määrä, mutta ei tilanteessa, jolloin tulevaisuuden uhkakuvana on todellinen kuljettajapula. Kun tähän lisätään tämän ja Jotos –tutkimuksen tulokset, joiden mukaan jopa 45 % oli mahdollisesti kiinnostunut kuljettajan tehtävistä, täytyy alan toimijoiden ryhdistäytyä ja laittaa prosessit pikaisesti kuntoon.

Jos kuljetusalasta mahdollisesti kiinnostuvien joukosta saadaan tulevaisuudessa vaikkapa puolet kuljetusalalle, on se kuljettajien määrässä noin 800 kuljettajaa/v., joita emme onnistu kiinnittämään kuljetusalalle. Mitä maksaa kuljettaja, jota kuljetusala ei löydä? Sotilaskuljettajan koulutuksen hinnaksi voidaan esittää erilaisia hintoja, joihin vaikuttavat monet eri tekijät. Tähän esimerkkiin CE –kuljettajan koulutuksen hinnaksi arvioidaan 5000 €. Hintalappuna kuljetusalan menettämien kuljettajien koulutus vastaa 4 miljoonan euron menetystä joka vuosi. Toisaalta, jos nämä menetetään, niin jossakin täytyy kouluttaa kuljetusalan tarvitsemat uudet kuljettajat, eikä se tapahdu ilman lisärahaa. Jos edellä esitetty kuljettajamäärä koulutetaan logistiikan perustutkinnoissa nuoriso- tai aikuispuolella, on hinta noussut merkittävästi tilanteesta, jossa olisimme hyödyntäneet nuo sotilaskuljettajat. Sotilaskuljettajien työllistymisestä ovat Suurnäkin (2014) mukaan kiinnostuneet jopa ministerit ja muut yhteiskunnalliset tahot (Suurnäkki, 2014).

Kuljetusalasta kiinnostuvien määrä on niin suuri, että se pitäisi hyödyntää huomattavasti paremmin tehtäessä jatkosuunnitelmia sotilaskuljettajien rekrytoimiseksi kuljetusalalle. Näin suuri kiinnostus kuljetusalasta sotilaskuljettajien keskuudessa jättää

kuljetusalan helposti hyvän olon tunteeseen, eikä tuloksia osata hyödyntää. Varusmiespalveluksesta kotiutuva nuori haluaa pian töihin ja ansioihin, joten heistä täytyy saada ote välittömästi kotiutumisen jälkeen, mieluummin jo ennen kotiutumista tehtävillä rekrytointitoimenpiteillä.

Asepalveluksen jälkeinen työ on hyvin usealle kotiutuvalle ensimmäinen työpaikka, jonka merkitys voi olla suuri. Tässä vaiheessa esimerkiksi C-luokan kuljettajakoulutuksen (ml. 140 h ammattipätevyyttä) saanut voi joutua odottamaan jopa vuoden, että täyttää 21 vuotta ja pääsee ajamaan kuorma-auto ammatikseen. Tällaisessa tilanteissa on jopa naivia uskoa siihen, että tuo nuori palaisi vuoden jälkeen kuljetusalalle. Perustason ammattipätevyyden nopeutettuna suorittavia sotilaskuljettajia on kuitenkin noin 2/3 ja tämä muodostaa suuren määrän potentiaalisia kuljettajia.

Suomalainen asevelvollisuus –raportissa todetaan, että koulutukseen ja työmarkkinoihin liittyvällä ohjaustoiminnalla on hyvä mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti yhteiskunnan tavoitteita palvelemaan suuntaan. Työryhmä totesi, että nykymuotoinen kuljettajakoulutus on hyvä esimerkki puolustusvoimien ja yhteiskunnan välisestä yhteistyöstä, mutta oli yleisellä tasolla huolissaan kuinka puolustusvoimissa annettu koulutus hyödynnetään tehokkaammin palveluksen jälkeen. Kuljettajakoulutuksen ja työllistymisen osalta tämä tarkoittaa yhteistyön terävöittämistä puolustusvoimien, elinkeinoelämän ja koulutuksen järjestäjien välillä.

Mikäli kuljettajapula iskee kuljetusalalle Suomessa, tarkoittaa se samalla monia muita lieveilmiöitä. Kun autot eivät liiku, tingitään jopa ammattitaitovaatimuksista – näin on käynyt mm. Saksassa. Tällä voi olla vaikutuksia palkanmaksutapoihin ja tästä hyötyy ne, jotka toimivat harmaalla alueella. Syntyy aivan kuin huomaamatta ns. lumipalloefekti, joka eri vaikutuksillaan laskee alan imagoa.

Mielikuvat voivat olla joskus hyvin kapea-alaisia, eivätkä kerro kohteen luonteesta todellista kuvaa. Tämä täytyisi myös kuljetusalan tiedostaa. Tämä tarkoittaa monipuolista tiedottamista aina peruskoulusta eteenpäin. Tiedottamisen tulee osoittaa kaikki ne ammatit, joita kuljetusala voi tarjota. Alan nykytekniikan huomioiminen kaikkine mahdollisuuksineen tulee huomioida nuorille suunnatussa esittelymateriaalissa.

Kuljetusalan imago on Suomessa hyvä ja kestää vertailun mihin maahan tahansa. Kun kärsimme ajoittain kuljettajapulasta, vetoamme helposti huonoon imagoon. Lähellä Suomea näemme vakavia esimerkkejä huonosta imagosta. Saksa on kärsinyt kuljettajapulasta jo vuosia ja siellä alan imago on huono. Kun alalla on huono palkkaus, huonot työolosuhteet, alalle tulijoiden osaaminen heikkoa ja hakijoiden ikä korkea, on imagon parantaminen haasteellista.

Nyt on hetki toimia ja laittaa omat prosessit kuntoon Suomessa. Se tarkoittaa ensisijaisesti sitä, että hyödynnämme puolustusvoimissa kuljettajiksi koulutetut nykyistä huomattavasti tehokkaammin kuljetusalan palvelukseen. Se tarkoittaa selkeää järjestelmää, joka kiinnittää nuoret kuljetusalalle ennen kotiutumista. Tässä järjestelmässä on keskiössä nuorten tavoitettavuus sosiaalisen median välityksellä.

Tilapäiset kuljettajien saanti Saksassa on äärimmäisen vaikeaa ja osaltaan lisännyt kuljettajapulaa. Alan imagon kokonaisvaltainen lasku ja huono palkkaus eivät kiinnosta enää tilapäisesti ajavia kuljettajia. Meidän pitäisi hyödyntää omat tilapäiset kuljettajat. Asepalveluksen jälkeen lähtee suuri määrä nuoria opiskelemaan ja näiden kiinnittäminen kuljetusalan palvelukseen monissa kasvukeskuksissa olisi alan työllisyyttä parantava. He olisivat motivoineita rahoittamaan omaa opiskeluaan ja samalla auttamaan kuljetusyrityksiä esimerkiksi kesälomien aikana. Tällainen yhteistyö voisi johdattaa opiskelujen jälkeen jopa vakituisen työsuhteeseen, vaikka erilaisissa johto- tai asiantuntijatehtävissä.

Asepalveluksessa oleva nuori on juuri siinä iässä, kun tehdään ensimmäistä kertaa tulevaisuutta suuntaavia päätöksiä. Hyvin monelle se on hetki, kun tehdään ratkaisu- ja ammatinvalinnan suhteen. Tämä olisi hetki, jolloin kuljetusalan pitäisi olla aktiivinen. Alan mahdollisuuksista pitäisi tiedottaa heti siinä vaiheessa, kun valinnat kuljettajakurssille on tehty ja säännöllistä tiedottamista tulisi jatkaa sen jälkeen koko palveluksen ajan.

Suosituksset

Puolustusvoimissa kuljettajaksi koulutettujen rekrytoimista kuljetusalalle terävöitetään. Tämä vaatii nyt kuljetusalan eri toimijoiden välistä yhteistyötä ja nuorten suosiman sosiaalisen median hyödyntämistä. Kehitystyö pitää sisällään myös sen reservin, joka ei hae kokopäiväistä kuljettajan tehtävää. Näitä ovat mm. opiskelijat, jotka haluavat rahoittaa opintojaan osa-aikaisella työllä.

Kuljetusalan toimijat mieltävät yhdessä (Ks. kuvio 19.) kehitettävän rekrytointijärjestelmän rakenteet. Työryhmän olisi syytä aloittaa mahdollisimman nopeasti, jotta kuljetusala olisi valmis ottamaan vastaan lisääntyvät kuljetustarpeet eläkkeelle siirtymisten ja talouskehityksen noustessa. Työryhmässä tulisi olla mukana kuljetusalan toimijoiden lisäksi nuorten ja sosiaalisen median osaajien edustus.



Kuvio 19. Esimerkkimalli kehittämistyöryhmän kokoonpanosta

Puolustusvoimissa kuljettajaksi koulutetuille ja kuljetusalan yrittäjille rakennetaan tässä esityksessä yhteinen sosiaalisen median alusta (blogit yms.), jonne jokainen kuljettajan tehtävistä kiinnostunut liittyisi mukaan ennen kotiutumista. Samaan alus-

taan tulisivat mukaan kaikki uusista kuljettajista kiinnostuneet kuljetusalan yritykset. Alustan testaus voidaan toteuttaa pilottihankkeena yhdessä tai kahdessa joukko-osastossa esimerkiksi saapumiserän 1/2015 kohdalla. Jotta tähän aikatauluun päästäisiin, täytyisi toimintatapa olla valmiina ennen kesää 2015, viimeistään syksyllä.

Tässä samassa yhteydessä tarkennetaan elinkeinoelämän, koulutuksen ja puolustusvoimien yhteistyön tiivistämistä. Tartutaan samalla suomalaisen asevelvollisuus – raportin suosituksiin sosiaalisen median hyödynnettävyydestä työelämän käyttöön.

Linkitetään tämä yhteisö muuta informaatiota tarjoavaan sivustoon, josta löytyisi alan yleistä informaatiota ja koulutusta esittelevää tietoa. Jos hyväksytään, että SKAL:n työvoimapankki ei ole se kuljetusalan yrittäjiä ja työnhakijoita yhdistävä paikka, niin silloin meillä täytyisi olla vaihtoehto. Kuljetusala.com (Ks. kuvio 20) tarjoaisi sopivan nuorison kannalta vetovoimaisemman sivuston, johon liitettäisiin kaikki se lisäinformaatio, joka liittyy asepalveluksen jälkeiseen lisäkoulutukseen, oppisopimus-koulutukseen, täydentäviin rekry –koulutuksiin jne.



Kuvio 20. Kuljetusala.com

Lisätään puolustusvoimien perustason ammattipätevyyden koulutusta siten, että mahdollisimman moni C-luokan kuljettaja saa suorittaa 280 h koulutuksen. Nyt he saavat 140 h, joka korotettuna samalla määrällä olisi ajallisesti reilun kolmen viikon lisäkoulutus. Kustannusten kohoamisen kannalta tämä pitäisi olla kaikkein helpoiten ratkaistavissa oleva asia, koska esimerkiksi 20 hengen oppilasryhmä saadaan koulutettua noin 700–900 €/oppilas lisäkustannuksella. Tuosta hinnasta kohdistuu n.70 % henkilökohtaiseen ajo-opetukseen, jonka lisätarve on 10 h.

Tämä kysymys pitäisi ehdottomasti ratkaista, jotta nämä C -ajo-oikeuden saavat nuoret jäisivät kuljetusalan palvelukseen. Jos tällainen nuori on kotiutuessaan 20–vuotias ja joutuisi odottamaan vuoden kuljetusalalle pääsyä, niin suurella todennäköisyydellä hän valitsee jonkin toisen alan. Kannattaa muistaa, että samaan aikaan kun tulevaisuudessa tarvitsemme lisää kuljettajia, niin myös muut alat tarvitsevat osaajansa. Vaihtoehtoisesti lisätään CE -luokan kuljettajakoulutusta, josta nykymallin mukaisesti tulee automaattisesti 280 h ammattipätevyyskoulutusta.

Mikäli emme saa lisättyä puolustusvoimissa CE –luokan kuljettajakoulutusta tai vaihtoehtoisesti kaikille annettavaa 280 h perustason ammattipätevyyskoulutusta, täytyisi meillä olla kotiutuvalle (C-luokka) asevelvolliselle selkeä koulutuspolku ensimmäisestä reserviläispäivästä alkaen. Siinä annettaisiin tarvittava lisäys ammattipätevyyskoulutusta (140 h) ja mahdollisesti kortin korotukset C → CE –luokkaan. Tämä täytyisi olla kuljetusalan oma ohjelma yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa. Tällaisille oppilaille olisi luonnollisesti valmiina kuljetusalan työpaikat. Nopeimmillaan koulutus, jossa annetaan ammattipätevyyden täydennys ja korotetaan ajokortti C-luokasta CE-luokkaan voidaan toteuttaa kuukauden aikana. Tällaisen voisi toteuttaa esim. rekry – koulutuksella, joka sopisi hyvin monelle erikoisalalle, kuten puutavarankuljetuksiin.

Jatketaan ammatinvalinnan ohjausta kaikilla sektoreilla. TAT on hyvä esimerkki logistiikka-alan tunnetuksi tekemisestä mm. lukioissa. Kuljetusalan täytyy aktiivisesti ottaa näkyvää roolia kuljetusalan eri työtehtävien markkinoinnissa. Mielikuvat nuorten ajatuksissa rakennetaan sosiaalista mediaa voimakkaasti hyödyntämällä ja tuomalla kuljetusalan monet mahdollisuudet näyttävästi esille – nuorten itsensä tekemänä.

Sosiaalinen media on ylivoimainen väylä kustannustehokkaalle mielikuvamarkkinoinnille.

Kuljetusalan oppilaitokset jatkavat työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää toimimalla kuljettajakoulutuksen tiedottamisen, yhteistyön ja rekrytoinnin tukijoina sekä yksilöllisten koulutuspolkujen mahdollistajina. Tämä jatkuvuus täytyisi varmistaa esitetyssä kehittämistyöryhmän tuotoksissa, koska juuri nämä tilaisuudet ovat hyviä vaihtoehtoja, jolloin nuoret linkitetään sosiaalisen median kautta kuljetusalan reserviin.

Nyt on aloitettava! Suomessa ei ole millään toisella alalla tällaista ”kolmannen” osapuolen valmiiksi kouluttamaa passiivista työvoimareserviä, jota emme kykene riittävästi hyödyntämään. Lisäksi Suomessa on ainutlaatuinen mahdollisuus hyödyntää sotilaskuljettajat asepalveluksen jälkeen, toisin kuin muualla Euroopassa, jossa tämä etu on menetetty.

Kannustetaan nuoria yrittäjyyteen. Osayrittäjyys voisi olla kuljetusalalla toimiva ratkaisu. Se takaisi vakaan työpaikan ja jakaisi samalla yrittäjän riskiä.

Jatkotutkimuksia

Kuljettajapula voi aktivoitua tulevaisuudessa paljon suuremmaksi, mitä useimmissa spekulatioissa voidaan kuvitella. Nyt olisi tärkeää toteuttaa laajempikin tutkimus reservissä olevien entisten sotilaskuljettajien pysyvyydestä kuljetusalalla. Tämä voisi olla hyvä tutkimuksen aihe esimerkiksi puolustusvoimien henkilökunnan jatkokoulutusvaiheessa. Autoliikenteen työnantajaliiton toimitusjohtajan Mari Vasaraisen mielestä tällaiselle tutkimukselle olisi tilaus. ”Meillä ei ole tehty mitään sellaista pidempiaikaista tutkimusta, josta nähtäisiin kuinka moni armeijan kuljettajakoulutuksen käyneistä olisi jäänyt alalle. Tällainen tutkimus on tehty Ruotsissa, jossa seurattiin asiaa 10 vuoden ajan”. (Vasarainen, 2014.)

LÄHTEET

Ajokorttiopetukseen ehdotetaan muutoksia. 2014. Yleinen teollisuusliitto. Viitattu 15.9.2014. <http://www.ytl.fi/ajankohtaista/uutiset/ajokorttiopetukseen-ehdotetaan-muutoksia>.

Autere, V., Juntunen, J., Juntunen, M. & Saarinen T. 2009. Sotilaskuljettajakoulutus ja liike-elämän kuljettajapula. Oulun yliopiston julkaisuja 2009. Viitattu 25.5.2014. http://files.kotisivukone.com/volvosaatio.kotisivukone.com/tiedostot/tutkimukset/kuljettajakoulutusraportti1_2009.pdf

Brauckmann, J. 2012. Fahrermangel bei LKW bedroht auch Verkehrssicherheit. Artikkelijulk. 13.7.2012. Viitattu 15.5.2014. <http://www.presseportal.de/pm/31385/2288706/aktuelle-studie-fahrermangel-bei-lkw-bedroht-auch-verkehrssicherheit-tuev-rheinland-speditionen>

Csikszentmihalyin, M. 2005. Flow. Elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Tallinna: Raamatutrükikoda.

Dunderfelt, T. 2006. Elämänkaaripsykologia. 9.-13. painos. Helsinki: Werner Söderström.

Eberhardt, H. 2014. Director fleet management. Heinloth GmbH. Haastattelu 3.3.2014.

Einschätzung der Problematik Fahrermangel. 2012. TÜV land. http://www.tuv.com/media/01_presse_2/all_languages_presse-meldungen/Grafiken_Trucksymposium_2012.pdf

EU-komission työryhmäraportti. 2012. Lehdistötiedote. Viitattu 20.6.2014. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-626_fi.htm

Grötsch, R. 2013. Bezirksgeschäftsführer. Landesverband Bayerischer Transport- und Logistikunternehmen. Haastattelu 19.9.2013.

Hannola, A. 2010. Apulaistutkija. Maanpuolustuskorkeakoulu. Saapumiserän II/2010 sotilaskuljettajille tarkoitettu Jotos-kysely. Kyselyn tulokset tutkimuksen tekijällä.

Havunen, R. 2000. Uusi näkökulma asiakkaaseen: Oivaltamisen kautta tuloksiin. Helsinki: Edita.

Heikkinen, H.L.T. & Jyrkämä, J. 1999. Teoksessa siinä tutkija missä tekijä – toiminta-
tutkimuksen perusteita ja näköaloja. Toim. H.L.T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moila-
nen. Juva: WSOY

Hietasilta, J-P. 2014. Miten niin nykynuoret ovat pullamössöä? Talouselämä. Toim. J-
P Hietasilta. Artikkelijulk. 23.4.2014. Viitattu
24.5.2014. [http://www.talouselama.fi/Tebatti/miten+niin+nykynuoret+ovat+pullam+
ossoa/a2243742](http://www.talouselama.fi/Tebatti/miten+niin+nykynuoret+ovat+pullam+
ossoa/a2243742)

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14., osin uudistettu
painos. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Hoppe, T. & Laine, T. 2014. Työnhakuopas. Mitä, miten, Missä? Viro: Print Best.

Huhtala, M. 2013. Auto-, kuljetus- ja ilmailualan koulutuksen laadullinen ennakointi.
Opetushallitus. Viitattu 9.5.2014. [http://www.oph.fi/download/153527_Auto-
_ja_kuljetusraportti_FINAL_121213.pdf](http://www.oph.fi/download/153527_Auto-
_ja_kuljetusraportti_FINAL_121213.pdf)

Hypönen, H. 2014. Eversti. Puolustusvoimien koulutuspäällikkö. Osaamista puolus-
tusvoimille, yksilölle ja yhteiskunnalle – seminaari 2.9.2014. Finlandia-talo. Järjestäjä
puolustusvoimat.

Imagotreffien satoa. 2012. Kansallinen metsäohjelma. Viitattu
31.1.2014. [http://www.mmm.fi/attachments/metsat/kmo/65pettsVI/Imagotreffien
satoa_120214.pdf](http://www.mmm.fi/attachments/metsat/kmo/65pettsVI/Imagotreffien
satoa_120214.pdf)

Jokilampi, J. 2014. Ruuhkaa luvassa. Ammattipätevyys: Kouluttautumiseen ja kortin
hankkimiseen aikaa vajaan viisi kuukautta. Keski-suomalainen 25.4.2013, 19.

Jokisaari, M. 2002. Työelämään siirtyminen. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa - Moder-
nin motivaatiopsykologian perusteet. Toim. Salmela-Aro K. ja Nurmi, J-E. Keuruu:
Otavan kirjapaino.

Jokitalo, J. 2011. Y-sukupolvi puolustusvoimissa – näkökulmia nuorukaisiin. Teoksessa
Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Toim. P-L. Vesterinen ja M. Suutarinen. Vantaa: Hansa-
print.

Jordan, K. 2014. Nykyväki ei riitä puun kuljetuksessa. Maaseudun tulevaisuus
25.8.2014. Viitattu 29.11.2014. [http://www.maaseuduntulevaisuus.fi/politiikka-ja-
talous/mets%C3%A4-groupin-jordan-nykyv%C3%A4ki-ei-riit%C3%A4-puun-
kuljetuksessa-1.68796](http://www.maaseuduntulevaisuus.fi/politiikka-ja-
talous/mets%C3%A4-groupin-jordan-nykyv%C3%A4ki-ei-riit%C3%A4-puun-
kuljetuksessa-1.68796)

Juutilainen, J. 2014. Puutavarakeskeistä on jo pula. Savon Sanomat 19.4.2014. Viitat-
tu 21.4.2014. [http://www.savonsanomat.fi/uutiset/talous/puutavarakeskeista-on-
jo-pula/1802535](http://www.savonsanomat.fi/uutiset/talous/puutavarakeskeista-on-
jo-pula/1802535).

Järvilehto, L. 2014. Hauskan oppimisen vallankumous. Tuottaja P. Santalahti. Englanninkielinen alkuteos: Learning as fun. Juva: Bookwell

Kalenoja, H., Luukkonen, T., Mäkelä, T., Mäntynen, J., Pöllänen, M. & Rantala, J. 2012. Henkilö- ja tavaraliikenteen kehityskuva. Liikenneviraston tutkimuksia ja selvityksiä 2035. Viitattu 9.5.2014. http://www2.liikennevirasto.fi/julkaisut/pdf3/lts_2012-36_henkilo_ja_tavaraliikenteen_web.pdf

Kananen, J. 2008. Kvali. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Kirje ammatillisen koulutuksen järjestäjille. 2011. Opetus- ja kulttuuriministeriön sivustolla. Viitattu 26.6.2014. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/amatillinen_koulutus/lomakkeet_ja_paeaetoekset/asiakirjat/Vauhtihankkeen_jatkotoimenpiteet31032011.pdf

Korhonen, R. 2011. Y-sukupolvi globalisaation kuristuksessa. Teoksessa Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Toim. P-L. Vesterinen ja M. Suutarinen. Vantaa: Hansaprint.

Korpi, J., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Rekrytoinnin suhteellisuusteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Kopijyvä.

Kuljetusbarometri 1/2014. 2014. SKAL sivustolla. Viitattu 24.5.2014. http://www.skal.fi/files/13644/kuljetusbarometri_1_2014_vakiokysymykset_sivutettu_uudelleen.pdf

Kun koulu loppuu, 2014. Mikä minusta tulee isona? TAT:n julkaisuja. Redfina.

Laine, T. 2014. Nykyajan sähköinen työnhaku. Artikkelijulk. 3.4.2014. Viitattu 8.12.2014. http://www.haussa.fi/blogi/nykyajan_sahkoinen_tyonhaku_-_tom_laine

Lehtonen, I. & Vasarainen, M. 2013. Kuljetusalaa uhkaa työvoimapula – nuorille lisää koulutuspaikkoja. SKAL:n sivustolla. Artikkelijulk. 23.10.2013. Viitattu 24.5.2014. http://www.skal.fi/ajankohtaista/skal_tiedottaa/tiedotearkisto/tiedotteet_2013/skal_ja_alt_kuljetusalaa_uhkaa_tyovoimapula_nuorille_lisaa_koulutuspaikkoja.9885.news

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tallinna: AS Pakett.

Lohre, D. 2012. TÜV Rheinland. Fachtagung: Moderne Trucks, wer fährt sie? Fahrer-mangel in Deutschland. Viitattu 12.1.2014. http://www.tuv.com/media/01_presse_2/all_languages_presse-meldungen/Vortraege_TruckSymposium_2012.pdf

Määttä, J. 2007. Asepalvelus nuorten naisten ja miesten opinto- ja työuralla. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteen tiedekunta. Viitattu 18.6.2014. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13362/9789513928766.pdf?sequ>

Niitamo, P. 2002. Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa - Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Toim. Salmela-Aro K. ja Nurmi, J-E. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Nuoret ja ammatinvalinta. 2011. TAT:n julkaisuja. Viitattu 31.1.2014. <http://www.tat.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/06/Nuorisotutkimus2011.pdf>

Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa. 2012. TAT:n julkaisuja. Toim. Tenhunen - Ruotsalainen, K., Väisänen, K . Viitattu 4.2.2014. http://www.tat.fi/digilehti-temp/digilehti/nuoret_ja_tyoelama/index.html

Nuorisotutkimus 1/2013. 2013. Nuorisotutkimusseura. Artikkelit: Ohi on! Entä sitten? Kallunki, V. & Lehtonen, O. Helsinki: Unigrafia.

Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa - Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Toim. Salmela-Aro K. & Nurmi, J-E. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Paananen, H. 2014. Koulutuspäällikkö. Vähälä-yhtiöt. Haastattelu 15.5.2014.

Paljon emme pyydä - näin monta euroa kuussa työtön nuori haluaa palkkseen. 2014. Talouselämä –lehden sivustolla. Artikkelit julk. 9.4.2014. Viitattu 20.8.2014. <http://www.talouselama.fi/uutiset/paljon+emme+pyyda+++nain+monta+euroa+kuussa+tyoton+nuori+haluaa+palkkseen/a2242197>

Parasta kuljetusalan työntekijöille. 2010. PaKu –loppuraportti. Viitattu 16.6.2014. https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=D_LFE-4801.pdf

Repo, T. 2014. Yli-insinööri. Opetushallitus. Osaamista puolustusvoimille, yksilölle ja yhteiskunnalle –seminaari 2.9.2014. Finlandia-talo. Järjestäjä puolustusvoimat.

Rope, T. & Kettunen, S. 2012. Halujohtaminen. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino.

Rope, T. & Mether, J. 2001. Tavoitteena menestysbrandi – onnistu mielikuvamarkkinoinnilla. Porvoo: WS Bookwell.

Rope, T. & Pyykkö, M. 2003. Markkinointipsykologia. Väylä asiakasmieleiseen markkinointiin. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Salanne, I., Tikkanen, M. 2009. Tiekuljetusalan tulevaisuuskatsaus. Ajoneuvohallintokeskus – tutkimuksia ja selvityksiä nro 14/2009. Viitattu 26.5.2014. http://www.trafi.fi/filebank/a/1321969258/c0066ae2bdbafefdb9b814bc77eee3ba/1320-AKE1409Tiedkuljetusalan_tulevaisuusLogho3.pdf

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana – hoida kosiomatka tyyllillä. Viro: Meedia Zone.

Siilasmaa, R., Ahtisaari, M., Ala-Pietilä, P., Jungner, M., Komi, K., Ojajärvi, A., Parkkinen, M., Siimes, O., Rätty, A. & Virtanen, V. 2010. Suomalainen asevelvollisuus. Viitattu 20.8.2014. http://www.defmin.fi/files/1648/Suomalainen_asevelvollisuus_plmv2_2010.pdf

SoMe. 2013. Nuoret ja ajankäyttö. ebrand Suomi Oy & Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelut. Viitattu 11.11.2014. <http://www.ebrand.fi/somejanuoret2013/nuoret-ja-ajankaytto/>

Sosiaalinen media vahvasti läsnä nuorten arjessa. 2010. Tilastokeskus. Viitattu 11.11.2014. http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-12-22_002.html?s=0

Sotilaallinen media. 2014. Ruotuväki. Puolustusvoimien uutislehti. Nro 7. Pääkirjoitus, 2.

Sotka-hanke, 2013. Hanketiivistelmä. Viitattu 15.5.2014. http://www.oph.fi/download/147653_SOTKA_hanketiivistelma.pdf

Suurnäkki, I. 2014. Insinööriomentajakapteeni. Pääesikunta, Logistiikkaosasto. Puhelehtimateriaali 6.2.2014.

Suutarinen, M. 2011. Suomalaisten pörssiyritysten johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä. Teoksessa Y-sukupuolvi työ(elämä)ssä. Toim. P-L. Vesterinen, M. Suutarinen. Vantaa: Hansaprint.

Tapscott, D. 2009. Grown Up Digital. Käännös Hautala, T. 2010. Syntynyt digiaikaan. Porvoo: WS Bookwell.

Tietotekniikan käyttö yrityksissä 2013. 2013. Tilastokeskus. Viitattu 11.11.2014. https://www.stat.fi/til/icte/2013/icte_2013_2013-11-26_fi.pdf

Työvoimapankki. 2014. SKAL sivustolla. Viitattu 24.5.2014. http://www.skal.fi/tietoa_meista/tyopaikkoja/tyovoimapankki

Uudistettu puolustusvoimien kuljettajakoulutus tuo paljon helpotusta nuorten siviililämääseen. 2012. Artikkelit TTS:n sivustolla. Viitattu 17.9.2014 http://www.tts.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=978:uudistettu-puolustusvoimien-kuljettajakoulutus-tuo-paljon-helppotusta-nuorten-siviililaemaeen&catid=2:lehdistoetiedotteet&Itemid=100831

Varjo, P. 2004. Autokuskin ammatti ei kiinnosta nuoria. Varsinais-Suomen yrittäjä 11/2004. Viitattu 24.5.2014. <http://www.y-lehti.fi/arkisto/artikkeli/258/Kuljettajapulan+enteet+jo+n%C3%A4kyviss%C3%A4>

Vasarainen, M. 2014. Toimitusjohtaja. Autoliikenteen työnantajaliitto ry. Puhelinhaastattelu 7.2.2014.

Vesterinen, P-L., & Suutarinen, M. 2011. Esipuhe. Teoksessa Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Toim. P-L. Vesterinen, M. Suutarinen. Vantaa: Hansaprint.

Viestinnän vaikuttavuuden tutkimus. JAMK:n julkaisuja. Viitattu 8.12.2014. http://deski.fi/download.php?file_name=KdDQUpzm2G.pdf.

Weiss, R. 2013. Germany wants more truck drivers. Businessweek 29.8.2013. Viitattu 1.2.2014. <http://www.businessweek.com/articles/2013-08-29/germany-wants-more-truck-drivers>

Zemke, R., Raines, C., Filipczak, B. 1999. Generations at work. Viitattu 31.1.2014. [Http://www.jamk.fi/kirjasto](http://www.jamk.fi/kirjasto), Janet-tietokanta

LIITE 1. Sotka –hankkeen julkinen tiedote.



25.4.2013



TIEDOTE
Julkaisuvapaa heti

OPPILAITOKSET JA KULJETUSALAN YRITYKSET ETSIVÄT YHTEISTYÖMALLEJA KULJETUSALAN TYÖVOIMATARPEESEEN

Opetushallituksen rahoittaman SOTKA – hankkeen avulla etsitään toimintatapoja ja mahdollisuuksia vastata kuljetusalan suureen kuljettajatarpeeseen. Päätavoitteena on kehittää kuljetusalan ja kuljetusalalle kouluttavien organisaatioiden välistä yhteistoimintaa ja luoda uusia malleja, joiden avulla voidaan parantaa kuljetusyritysten työvoiman saatavuutta sekä lisätä kuljettajakoulutuksen suorittaneiden työllistymismahdollisuuksia.

Hankkeen avulla kuljetuselinkeinoelämän ja -alan työntekijien osaamisvaatimukset uusille, alalle palkattaville kuljettajille tullaan selvittämään verkostoitumalla työntekijien, oppilaitosten ja alalle hakeutuvien välillä. Näin luodaan edellytykset sille, että osaaminen vastaa työntekijien tarpeita. Tarkoituksena on korostaa koulutuksen antamia mahdollisuuksia työllistyä kuljetusalalle.

SOTKAN kohderyhmänä ovat työelämä ja kuljetusalan työntekijät sekä kuljetusalan opiskelijat ja alalle hakeutuvat. Erityisenä kohderyhmänä ovat lisäksi Puolustusvoimissa kuljettajakoulutukseen pyrkivät ja koulutuksessa olevat varusmiehet, joiden toivottaisiin myös työllistyvän alalle.

Hankkeen tuloksena kuljetusalalle saadaan koulutettuja ja lainsäädännön edellyttämän pätevyyden omaavia työntekijöitä, verkostoidutaan ja turvataan työvoiman saanti. Lisäksi panostetaan oppilaitoksissa tapahtuvan osaamisen tunnistamiseen ja ohjauksen lisäämiseen.

Oppilaitoksista hankkeessa ovat mukana Kouvolan Aikuiskoulutuskeskus, Sataedu, TTS, Jyväskylän Aikuisopisto ja Lapin Ammattiopisto. Hankkeen ohjausryhmä koostuu Autoliikenteen työntekijäliiton, AKT:n, Pääesikunnan, Vähälä Logisticsin, TTS:n, Lapin ammattiopiston, Sataedun, Jyväskylän ammattiopiston ja Aikuiskoulutuskeskus Kouvolan edustajista.

SOTKA – sovitaan töistä ja oppimisesta kuljetusalalle (1.1.–31.12.2013)

Lisätietoja: hankkeen projektipäällikkö (kouluttaja/asiiantuntija puolustusvoimat)
Mikko Räinen, puh. 020 7879 284, mikko.raina@kvlakk.fi



Aikuiskoulutuskeskus
Kouvola

Taitajantie 2
45100 Kouvola

puh.020 7879 200
faksi 020 7879 298

neuvonta@kvlakk.fi
www.kvlakk.fi

LIITE 2. Sotka –hankkeen tulokset

Hankkeen nimi	Avustuspäätöksen diaarinumero
---------------	-------------------------------

SOTKA - Sovitaan oppimisesta & töistä kuljetusalalle	54/519/2012
Osatoteuttajan organisaation nimi	Y-tunnus
Aikuiskoulutuskeskus Kouvola	0161067-9
Postiosoite	

Hankeselvitys

Tämä on loppuselvitys x

2. Mitkä ovat hankkeen tavoitteet?
<ol style="list-style-type: none"> Selvittää kuljetusalan osaamistarpeet eri autokuljetusmuotoja edustavilta yrityksiltä Kehittää ammattipätevyiden jatkokoulutustarjontaa selvityksestä saatujen tietojen pohjalta Kehittää rekrytointimalli, jonka avulla tehostetaan valmistuvien kuljettajien työllistymistä alan yrityksiin Parantaa alan koulutuksesta tiedottamista Tiivistää yhteistyötä työelämän, koulutuspalvelujen toimittajan sekä rahoittajan välillä Järjestää lisä- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia huomioiden työelämän tarpeet ja rahoituksen eri mahdollisuudet Luoda yhdessä koulutusorganisaatioiden kanssa yhtenäinen toimintamalli, jonka avulla yhteistyö yrittäjien ja kuljetusalalle aikovien välillä tiivistyy ja kehittyy Tiedottaa kuljetusalan työnantajia erilaisista kuljettajakoulutusmuodoista ja rekrytointi-mahdollisuuksista Selvittää mahdollisuus kansainväliseen yhteistyöhön kuljetusalan koulutusorganisaation kanssa.
3. Miten hankkeen tavoitteet ovat toteutuneet?
<p>Tavoite 1</p> <ul style="list-style-type: none"> C&Q -osaamistarvekartoituksia tehty 20 yritykselle Kymenlaakson alueella Kyselyt Jyväskylän kuljetusmessuilla ja Power Truck -tapahtumassa 60:lle vastaajalle Osaamis- ja koulutustarpeita on kartoitettu useissa yritys- ja yhteistyötapaamisissa Kuljetusalan klusteri (mukana alan yrittäjiä, ELY -keskus, TE -palvelut, eri oppilaitoksia) Yhteistyö mm. SKAL ry:n ja SKAL:n aluejärjestöjen ja suoritealajärjestöjen, AKT:n, ALT:n, Rahtarit ry:n, Linja-autoliiton, Tilausajokuljettajat ry:n, Liikenneturvan ja kuljetusyritysten kanssa <p>Tavoite 2</p> <ul style="list-style-type: none"> On kehitetty ja toteutettu omaa jatkokoulutusten tarjontaa ja pyritty suuntaamaan sitä ilmi tulleisiin tarpeisiin. Koulutusten sisällöissä on painotettu mm. kuljettajien asennoitumista työhön ja sen tekemiseen sekä sisäistä yrittäjyyttä. Kartoituksessa nousi esiin yrittäjien nykyaikainen kalusto ja se, että kaluston oikeaoppinen käyttäminen vaatii kokeneilta kuljettajilta uuden tekniikan osaamista, sen hyödyntämistä ja uudenlaisen asenteen omaksumista. Toimijoita on ollut mukana suunnittelemassa, järjestämässä ja toteuttamassa "Ennakoiva ammattilainen" -kiertuetta, jonka puitteissa on pyritty kehittämään ammattipätevyiden jatkokoulutusta käytännönläheiseksi ja työelämän tarpeiden mukaiseksi. <p>Tavoite 3</p> <ul style="list-style-type: none"> Puolustusvoimissa pidetty infotilaisuuksia (vapaamuotoisemmin messujen muodossa), joissa alan yritykset ja järjestöt sekä rahoittajat/koulutusten järjestäjät ja varusmieskuljettajat kohtaavat toisensa luontevasti ja keskustelivat siitä, mitä tehdä asepalveluksen jälkeen: lisäopiskelua vai suoraan töihin kuljetusalalle. Tehty vuosikello infotilaisuuksien järjestämisestä, jotta vaikuttavuus olisi mahdollisimman hyvä. <p>Tavoite 4</p> <ul style="list-style-type: none"> Hankkeessa on laadittu <u>vuosikello</u> ja tiedotusmateriaalia kuljetusalasta ja sen koulutuksista esitettäväksi peruskoulun päättävälle, pääosin 8- ja 9-luokkalaisille. Hankkeessa on laadittu esite sekä kuljettajille ja yrittäjille, roll-upit, lehdistötiedote, artikkelit eri lehdissä, oppilaitosten www-sivut sekä PowerPoint -esityksiä eri kategorioihin. Toimijat ovat järjestäneet erilaisia tapahtumia omilla alueillaan sekä osallistuneet messuille. Alasta ja sen koulutuksista on saatu jaettava tietoa kymmenille tuhansille kävijöille. Hanketoimijoiden omat toiminnat on kirjattu osatoimijoiden raportteihin. Hankkeessa on keskitytty alan imagon ja kiinnostavuuden ja alalietalohalukkuuden nostamiseen ja parantamiseen. Näissä ovat kaikki toimijat olleet aktiivisia. <p>Tavoite 5</p>

- Vierailut kuljetusalan työnantajien luona keskustelemassa hankkeesta ja alan työvoiman tarpeesta ja osaamisvaatimuksista.
- Keskustelut oppisopimustoimistojen edustajien kanssa koskien oppisopimuksen käyttämistä kuljetusalan koulutuksissa.
- Infotilaisuuksien yhteydessä on aktivoitu eri toimijoita ja tiivistetty yhteistyötä entisestään.
- Yhteiset tilaisuudet kuljetusalan yrittäjien ja eri kouluttajien edustajien kanssa.
- Toimijat ovat pyrkineet toimimaan sillanrakentajana alan yritysten, rahoittajien ja opiskelijoiden välillä.

Tavoite 6

- Suunniteltu erilaisia koulutustuotteita, joilla autetaan uusia kuljettajia olemaan valmiimpia siirtymään kuljettajan tehtäviin esimerkiksi koulutus C1 E -kortin saaneelle, jolle mahdollistetaan kortin korotus CE -luokkaan tai jatkokoulutuksia CE -kortin ajaneelle, jolla täydennetään aiempaa osaamista.
- Henkilökohtaistamisen merkityksen korostaminen ja erityinen huomioiminen hakeutumisvaiheessa -koulutuksen rahoitus / sisältö / tutkintotaso.
- On saatu oppisopimustoimistoja mukaan alan koulutusten toteutuksiin.
- Varusmiehiä käy tutustumassa yrityksissä ryhmittäin. Varusmiespalveluksen jälkeen esimerkiksi oppisopimus-koulutuksella voidaan täydentää osaamista työelämän tarpeet huomioiden.
- Tämä edellyttää kokoaikaista tiedottamista varusmiespalveluksen aikana sekä täsmätiedottamista palveluksen eri vaiheissa. Oppilaitoksen on huomioitava, että koulutuksen aloitusajankohta on kriittinen, eli koulutuksen on alettava lähes välittömästi kotiutumisen jälkeen.

Tavoite 7

- Valtakunnallisen toimintamallin, materiaalin ja vuosikellon avulla jaetaan tietoa kuljetusalan työllistymismahdollisuuksista ja koulutusmahdollisuuksista samalla toimintamallilla eri puolilla valtakuntaa.
- Toimintamallilla on tarkoitus edesauttaa yritysten rekrytointimahdollisuuksia uusille kuljettajille esimerkiksi suoraan puolustusvoimista valmistuneista kuljettajista ja samalla edesauttaa nuorten työllistymistä ja jatkokoulutusmahdollisuuksia alalla.

Tavoite 8

- Hankkeessa on jaettu tietoa alan koulutuksista messuilla, tapahtumissa, yrityskäynneillä, oppisopimustoimistoille ja mahdollisuudesta uusien kuljettajien rekrytointiin.
- Alan tiedottamista ja alan koulutusmahdollisuuksia on markkinoitu alan lehdissä ja www-sivuilla.
- On markkinoitu oppisopimuskoulutuksia kuljettajien kouluttamisessa ja rekrytoimisessa.

Tavoite 9

1) JAO toteutti vierailu Saksaan, josta jakoi koko verkostolle tietoa ja kokemuksia. jossa oli mahdollisuus tutustua seuraaviin kohteisiin:

- Landesverband Bayerischer Transport- und Logistik Unternehmen (LBT), Nürnberg (Alueellinen kuljetus- ja logistiikka-alan yrittäjien edunvalvontajärjestö)
- Staatliches Berufliches Schulzentrum, Roth (Ammatillinen oppilaitos, jossa järjestetään 3-vuotista oppisopimuskoulutusta ammattikuljettajan tehtäviin)
- Heinloth Holding GmbH, Roth b. Nürnberg

Vierailun aikana rakentui kuva Saksan tilanteesta mm. seuraavissa asioissa:

- Kuljetusalan imago
- Työvoimapula
- Palkkaus
- Rekrytointitarpeet ulkomailta
- Kuljetusyritysten toimintojen osittaista siirtämistä ulkomaille

Hyväksytyssä hankesuunnitelmassa oli suunniteltu laajempi asiaan perehtyminen ja benchmarkkaus, mutta OPH uudelleenlinjasi kantansa hankesuunnitelmassa olevaan tutustumiseen **asiaa heiltä varmistettaessa**.

2) Kouvolassa vieraili Heinäkuussa 2013 edustajat Belgiasta Lise Belmans – VOV Learning Network Sofie Guns – KH Leuven

He kertoivat tekemistään tutkimuksista kuljetusalan koulutuksista ja kuljetusalan imagon kohottamisesta esimerkiksi Saksan ja Belgian markkinoista.

4. Miten hanke on käytännössä toteutettu? Työnjako ja aikataulu

2012: Yhteistyöpalaveri yhteistyökumppaneiden kanssa, hankkeen toimintasuunnitelma, asiakas- ja sidosryhmille tiedotteet.

2013: Hanketyöryhmä kokoontunut säännöllisesti valtakunnallisesti sekä alueellisesti.

- Hankekokouksia on ollut 7 kpl.
- Osaamiskartoituksia tammi - lokakuu 2013 välisenä aikana alan yrityksiin.
- Kuljetusalan yrityksille tehtyjen kyselyjen pohjalta kehitetty ammattipätevyuden jatkokoulutustarjontaa.
- Kehitetty säännöllinen toimintatapa (vuosikello) tiedottamisesta kuljetusalan koulutuksista ja kuljetusalasta tukemaan rekrytointia.
- On panostettu kuljetusalan imagon ja haluttavuuden parantamiseen (lehtiartikkelit, infotilaisuudet oppilaitoksissa, messut, www-sivut).
- Alueellisen yhteistyön tiivistäminen kouluttajien, työelämän ja rahoittajien välillä.
- Suunniteltu ja kehitetty yhdessä alan ammattilaisen kanssa mahdollisia toimenpiteitä, jolla pyritään edesauttamaan nuorten alalle pyrkivien työllistymistä esim. täydennyskoulutukset ajokorttiluokan korotuksiin ja ammattipätevyuden laajentaminen lisäten näin mahdollisuuksia työllistymiseen.
- Luotu verkoston yhteinen toimintatapamalli koulutuksista ja alasta tiedottamiseen.
- Rakennettu ja tiedotettu monipuolisista opiskeluratkaisuista alalle pyrkiville.
- On kartoitettu kuljetusalan koulutuksen tilannetta Keski-Euroopassa.

2014 Hankkeen loppuraportointi tammikuu ja loppuseminaari 14.3.14.

5. Miten hankkeen tuloksia ja vaikutuksia on arvioitu?

- Sidosryhmien kanssa on käyty keskustelua asetettujen tulosten saavuttamisesta ja realistisista toiminnasta tavoitteisiin pääsemiseksi. Hankkeen tuloksia on arvioitu vuoden 2013 aikana. Hankkeen väliarviointi esitettiin hankkeen ohjausryhmässä.
- Kaikissa verkoston valtakunnallisissa ja alueellisissa tapaamisissa on arvioitu hankkeen laadullisia ja määrällisiä tavoitteita. Osahankkeissa on tehty myös sisäisiä väliarviointeja hankkeesta.
- Tuloksia on arvioitu myös yhdessä työelämän asiantuntijoiden ja eri yhteistyöverkostojen kanssa. Prosessin ja tuotteiden toimivuutta mitataan ja kehitetään palautteen pohjalta hankkeen edetessä ja sen jälkeen.

6. Miten hankkeesta on tiedotettu sidosryhmille?

Tiedotuksessa on hyödynnetty olemassa olevia oppilaitosten ulkoisia ja sisäisiä tiedotus- ja markkinointikanavia mm. suorat kontaktit ja epävirallinen lehdistöinfo (BAK). SOTKA -hankkeen esittely pidettiin Kuljettajakoulutuksen palveluhankinnan Länsi-Suomen alueelliselle yhteistyöryhmälle Panssariprikaatissa Hattulassa, jossa olivat myös mukava verkoston ulkopuoliset toimijat Savon Kuljettajakoulutus, Koulutuskeskus Salpaus, Salon seudun aikuisopisto, Kaarinan autokoulu. Hanketta esiteltiin kuljetusalan tutkintotoimikunnan neuvottelupäivillä Kajaanissa huhtikuussa 2013. Hankkeesta on tiedotettu

- erilaisissa yhteistyötilaisuuksissa ja muissa hankeverkostoissa
- osaamiskartoitusten yhteydessä
- hankemateriaaleilla eri tapahtumissa (mm. messut)
- www-sivut
- suorat yritys-, rahoittaja- ja yhteisökontaktit
- lehtiartikkelit
- infotilaisuudet oppilaitoksissa
- alueellisten sidosryhmien toimesta informoitu mm. oppisopimustoimistot, ELY -keskukset ja TE -toimistot.

7. Miten hankkeessa syntyviä tuloksia on levitetty ja hyödynnetty?

- Koulutusten kehittämisessä ja suunnittelussa huomioidaan alan yritysten vaatimukset kuljettajien osaamiselle
- Säännöllisen toimintamallin luomisessa ja koulutuksen markkinoinnin suuntaamisessa
- Yritysyhteistyön ja toimintatapojen selkeä lisääminen ja kehittäminen
- Alan haluttavuuden lisääminen ja imagon parantaminen nuorten opiskelijoiden keskuudessa
- Hankkeessa on omalta osaltaan edistetty hakijoiden määrää mm. Puolustusvoimien kuljettajakoulutukseen ja sitä kautta alalle valmistuvien kuljettajien määrän lisääminen
- Toiminta integraattorina yritysten ja valmistuneiden opiskelijoiden välillä.
- Alueellisten sidosryhmien toimesta mm. oppisopimustoimistot
- KV kuljetusalan kokemusten hyödyntäminen meidän koulutuksen suunnittelussa
- Hankkeen loppuseminaari pidetään 14.3.2014 Vantaalla aikataulusyistä.

8. Hankkeen koordinaattori Koulutuksen järjestäjä:

Aikuiskoulutuskeskus Kouvola, Taitajantie 2, 45100 Kouvola.
Liena Patja, liena.patja@kvlakk.fi / Mikko Ränä, mikko.raina@kvlakk.fi 0207879200

9. Hankkeen toimintaverkosto (muut koulutuksen järjestäjät, yhteystiedot ja yhteyshenkilöt)

- Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Hannu Pekkala, hannu.pekkala@jao.fi
Jyväskylän Aikuisopisto, JAO
- Rovaniemen koulutuskuntayhtymä Hannu Uimaniemi, hannu.uimaniemi@lao.fi Lapin ammattiopisto
- Satakunnan koulutuskuntayhtymä, Olavi Virta, olavi.virta@sataedu.fi Sataedu
- Työtehoseura ry, Pirita Niemi, pirita.niemi@tts.fi TTS, Työtehoseura

10. Hankkeen toteuttamiseen osallistuneet muut yhteistyökumppanit

Oppisopimustoimistot, ELY -keskukset, TE -toimistot, AKT, ALT, SKAL ry, Pääesikunta, Kuljetusyrittäjät, AKT ja LAL (BAK), Puolustusvoimat, Rahtarit, Tilausajokuljettajat ry, Ajovarma Oy, Liikkuva Poliisi – Esikunta, PELOGOS, Trans-Peltola Oy, T.Lehtinen Oy, Auramaa yhtiöt, Koiviston auto -yhtymä, Vähälä-yhtiöt, Kuljetusliike Ilmari Lehtonen Oy, Kuljetus Kovalainen Oy, Turun ammatti-instituutti, Salon aikuisopisto, Novida, Loimaan ammattiopisto, Tredu, Winnova, Trafi -ammattiliikenneyksikkö, SL-Media Oy, Idearäätälit Oy, BAK, DHL, SE Mäkinen Oy, Niemi Palvelut Oy, Schenker Cargo Oy, Transpoint Oy, Lassila & Tikanoja Oy, Kiito-Simeon Oy, Itella Logistiikka, Kuljetusliike A Kaajaluoma Ky, Kuljetusliike Nikkanen Oy, Ventoniemen Sora, Helsingin Bussiliikenne Oy, Veolia Transport Oy, Pohjolan Liikenne-yhtiöt, Ventoniemi Oy, Hyvinkään Liikenne Oy, Nurmijärven Linja Oy, Savonlinja -yhtiöt, Linjaliikenne Martti Laurila Oy, Elimäen Liikenne Oy, Anjalankosken Linja Oy, Kuljetus Tuuri Oy, Orpe Kuljetus Oy, Kiitolinja-yritykset, Kaukokiito-yritykset, Nobina Oy, Korsisaari-yhtiöt, Havi Logistics, Esa Kuokka Oy, SITA Finland Oy, DuoLog, Loomis Finland Oy

11. Muuta

Hankkeen aikana JAO:n osahankkeen yhteydessä on tehty opinnäytetyö aiheena ”Miten hyödynnetään rekrytoinnissa Puolustusvoimista valmistuvat kuljettajat”

Toiminta	kpl	osallistujia (kpl)	mahdollisia lisätietoja
Koulutus- ja kehittämisohjelmat			
Tapahtumat Power Truck messut, Jyväskylän kuljetusmessut	2	1500	
Muuta toimintaa, mitä? Yritys ja sidosryhmätapaamiset	20	200	
Infotilaisuudet	15	370	
Verkostokokoukset	7	35	
OHRY	2	20	
Loppuseminaari	1	20	Pidetään hankkeen jälkeen ei hanke- rahoituksella
Tuotokset	kpl	mahdollisia lisätietoja	
Toimintamalli Toimintasuunnitelma	1		
Raportti Väliraportti ja loppuraportti	2		
Muut julkaisut, www-sivut yms., mitä Lehtiartikkelit, www-sivut, tiedote	10		
Muuta, mitä Esitteet, banderollit, PowerPoint -pohja, mark- kinointimateriaalia, kaaviot ajokorttikoulutuk- sesta, ammattipätevyydestä, vuosikellot tiedo- tukselle, kyselylomakkeet	25		

LIITE 3 Haastattelulomake sotilaskuljettajille

Kysely liittyy Hannu Pekkalan yamk –tutkinnon opinnäytetyöhön. Lisäksi tutkimuksen tuloksia käytetään hyödyksi SOTKA –hankkeen loppuraportissa.
SOTKA= sovitaan työstä ja oppimisesta kuljetusalalle.

Hankkeen päätavoitteena on kehittää kuljetusalan ja kuljetusalalle kouluttavien organisaatioiden välistä yhteistoimintaa ja luoda uusia malleja, joiden avulla voidaan parantaa kuljetusyritysten työvoiman saatavuutta. Tavoitteena on luoda malli, jonka avulla parannetaan kuljettajakoulutuksen suorittaneiden, erityisesti kuljettajien työllistymismahdollisuuksia.

Vastausaika on n. 10 min.

1. Pohjakoulutukseni on

peruskoulu	
ammattillinen koulutus	
amk/yliopisto	

2. Ikäni on

18	
19	
20	
21	
22 tai enemmän	

3. Ajokorttini luokka ennen varusmiespalvelusta _____

4. Olen suorittanut jonkin logistiikan alan koulutuksen

Kyllä _____ Minkä? _____

En _____

5. Saapumiseräni on

II / 2012	
I / 2013	
II / 2013	

6. Olin töissä ennen varusmiespalvelusta

en laisinkaan	
alle ½ vuotta	
½ - 1 vuosi	
1-2 vuotta	
2-3 vuotta	
yli 3v.	

7. Työskentelin

Kuorma-auton kuljettajana	
Linja-auton kuljettajana	
Varastotyöntekijänä	
Maanrakennusalalla	
Kaupallisella alalla	
Jokin muu... Mikä?	

8. Perheessämme on kuljetusalan yritystoimintaa

Kyllä	
Ei	

9. **Tiesin** ennen varusmiespalvelusta mitä tarkoittaa **kuljetusalan perustason ammattipätevyys**

Kyllä tiesin	
En tiennyt	

10. **Tiesin** ennen varusmiespalvelusta, että ammattimaiseen ajoneuvon kuljettamiseen vaaditaan riittävän ajokortin lisäksi **kuljetusalan perustason ammattipätevyys**.

Kyllä tiesin	
En tiennyt	

11. **Tiesin**, että pelkkä ajokortti ei riitä ammattikuljettajan työtehtäviin.

Kyllä tiesin	
En tiennyt	

12. Tiesin jo ennen varusmiespalvelusta, että **puolustusvoimissa voi suorittaa** kuljetusalan perustason ammattipätevyden.

Kyllä tiesin	
En tiennyt	

13. Kuljettajan tehtävä varusmiehenä **oli** mielessäni ennen varusmiespalvelusta

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

14. Kuljettajan tehtävä varusmiehenä **ei ollut** mielessäni ennen varusmiespalvelusta

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

15. Mielenkiintoni kuljettajakurssille heräsi palveluksen alussa (P-kaudella).

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

16. En halunnut kuljettajakurssille

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

17. Olin kiinnostunut ennen varusmiespalveluksen alkua kuljetusalan työtehtävistä

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

18. Kuljetusalan työt eivät kiinnosta minua, koska ...

Minulla on toisen alan työpaikka	
Minulla on opiskelupaikka	
Palkka on huono	
En ole kiinnostunut autolla ajamisesta	
Työ on niin yksitoikkoista	
Työn arvostus on huono	
Jokin muu syy... mikä?	

19. Hakeudun kuljetusalan työtehtäviin palveluksen jälkeen.

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

20. Minulla on jonkin muun kuin kuljetusalan työpaikka valmiina, kun kotiudun varusmiespalveluksesta

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

Mikä työ? _____

21. Minulla on kuljetusalan työpaikka valmiina, kun kotiudun varusmiespalveluksesta

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

22. En hakeudu kuljetusalan työtehtäviin tulevaisuudessa

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

23. Kuljetusala on houkutteleva työ

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

24. Kuljetusalan työmahdollisuuksista on saatavilla hyvin tietoa

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

25. Kuljetusala ei ole houkutteleva työ

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

26. Kuljetusalan imago (julkinen kuva / maine) on hyvä

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

Miksi?

27. Kuljetusalan imago (julkinen kuva / maine) on huono

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

Miksi?

28. Kuljetusalan kiinnostavuutta pitäisi lisätä nuorille.

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

29. Kuljetusala on markkinoinut alaa riittävästi.

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

30. Kuljetusalan työmahdollisuuksista pitäisi saada enemmän tietoa kuljettajakoulutuksen aikana

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

31. Kuljetusalan koulutusmahdollisuuksista pitäisi saada enemmän tietoa kuljettajakoulutuksen aikana

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

32. Koen tarvitsevani enemmän osaamista kuljettajan tehtäviin

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	

Täysin eri mieltä	
-------------------	--

33. Taitoni eivät riitä ammattikuljettajan tehtäviin

Täysin samaa mieltä	
Jokseenkin samaa mieltä	
Neutraali kanta	
Jokseenkin eri mieltä	
Täysin eri mieltä	

34. Eniten epäröisin taitojani ammattikuljettajana ... (valitse 3 tärkeintä numeroilla 1, 2, 3)

Yhdistelmäajoneuvon käsittely- ja ajotaitoa	
Ajo- ja lepoaikasäädösten hallintaa	
Ajopiirturin käyttötaitoa	
Ennakoivaa ja taloudellista ajotapaa	
Kuorman sidontataitoja	
Kuljetusmääräysten (mitat, painot) tuntemusta	
Nestemäisten aineiden kuljetusten hallintaa	
Rahtikirjojen ja muiden kuljetusasiakirjojen hallintaa	
Jokin muu, mikä?	

35. Jos et halua kuljetusalan työtehtäviin, niin syy on:

36. Milloin kiinnostukseni kuljetusalan tehtäviin heräsi?

LIITE 4. Tekstiviestikysely reserviläisille

Tekstiviestikysely reservissä oleville sotilaskuljettajille

Viesti lähetettiin neljän saapumiserän sotilaskuljettajille. Nämä saapumiserät olivat 2/2010, 1/2011, 2/2011 ja 1/2012. Esimerkki tekstiviestistä:

Morjens PionR:n kuljettajat 2/2010. Tässä yksi Teidän kouluttajista Hannu Pekkala JAO:sta. Teen omiin opiskeluihin liittyvää opinnäytetyötä kuljettajapulaan liittyen. Olisin kiitollinen, jos vastaisitte tähän tekstiviestiin ja seuraaviin kysymyksiin: 1. Oletko ollut kuljetusalalla palveluksen jälkeen? Kuinka kauan? Mikä kortti Sinulla on? 2. Jos et ole, niin miksi et? (muu työ/opiskelu/ei kiinnostu) 3. Voisitko olla kiinnostunut ajamisesta, jos hyvä mahdollisuus tarjoutuisi?

LIITE 5. Haastattelukysymykset - kuljetusyrietykset

Valitse teille sopiva vaihtoehto. Voi olla useampia.

1. Työvoiman tarve

Meillä ei ole tarvetta uusille kuljettajille	
Yritykseni kärsii kuljettajapulasta	
Ammattitaitoisista kuljettajista on pulaa	
Markkinoilla on riittävästi kuljettajia, työvoimapulaa ei ole.	
Olen tutustunut SKAL:n työvoimapankki-palveluun osoitteessa www.skal.fi/tyovoimapankki .	
Meillä olisi tarvetta lyhytaikaisille kuljettajille (esim. loma-ajat, viikonloput jne.)	
Olemme joutuneet irtisanomaan kuljettajia viimeisen vuoden aikana työn vähenemisen vuoksi	

2. Kuljettajapulan keskeisimmät syyt

Alaa tiukasti säätelevät lait ja valvonta	
C-ajokortin ja ammattipätevyyden hankkimisen kalleus.	
Ala ei ole tarpeeksi vetovoimainen	
Alle 21-vuotiaita koskeva perustason ammattipätevyysvaatimus ennen C-luokan ajo-oikeuden saamista	
Suomessa koulutetaan liian vähän kuljettajia.	
Työnantajat eivät panosta riittävästi työviihtyvyyteen.	

3. Käytämme uusien kuljettajien hankkimiseen

"Puskaradiota". Kyselemme tutuilta	
TE-toimiston mol.fi-palvelua	
Emme mitään. Kyselijöitä riittää ilman erillistä hakemista.	
SKAL:n työvoimapankkia	
Kaupallisia verkkopalveluja (Oikotie, Uratie)	
Verkon keskustelupalstoja/ ryhmiä (esimerkiksi Facebook)	

4. Puolustusvoimien kuljettajakoulutus

Tunnen pv:n kuljettajakoulutuksen sisällön	
Haluaisin tietää siitä enemmän	
Kuljettajakoulutuksen saaneista pitäisi olla valtakunnallinen / alueellinen rekisteröinti, josta heidät voisi tavoittaa kuljetusalalle varusmiespalveluksen jälkeen.	
Rekisteröintiä ei tarvitse, nykyinen järjestelmä on riittävä	
Meillä on/on ollut kuljettajana pv:ssa kuljettajakoulutuksen saaneita	
Pv:n kuljettajakoulutusta pitäisi tuoda näkyvämmiin esille	
Pitäisi hyödyntää enemmän kuljetusalan tarpeisiin	
Ei yksin riitä kuljetusalalle tuloon	

5. Nuoret kuljettajat

Edellyttävät nykyisin uudenlaista suhtautumista työnantajalta	
Eivät välttämättä ole niin sitoutuneita työnantajaan kuin aikaisemmin	
Vaativat nykyisin enemmän kuin aikaisemmin	
Ovat ammattitaidoltaan heikompia kuin aikaisemmin	
Ovat riittävän ammattitaitoisia	

6. Kuljetusala

Kuljetusalalla on imago-ongelma	
Kuljetusalalla ei ole imago-ongelmaa	
Tulee tarvitsemaan tulevaisuudessa ulkomaalaista työvoimaa	
Siirtyy osittain ulkomaille tulevaisuudessa	
Siirtyy osittain ulkomaille työvoiman saamisen varmistamiseksi	
Siirtyy osittain ulkomaille kannattavuuden takia	
Omalla panoksellaan on tehnyt riittävästi kuljetusalan vetovoimaisuuden lisäämiseksi	
Omalla panoksellaan ei ole tehnyt riittävästi kuljetusalan vetovoimaisuuden lisäämiseksi	
Sosiaalisen median (Facebook, Twitter jne.) merkitys on kasvanut kuljetusalalla	

Lisäkysymykset:

1. Tiesittekö kuinka paljon kuljetusala Suomessa tarvitsee vuosittain uusia kuljettajia?
2. Paljonko arvioitte puolustusvoimien kouluttavan uusia kuljettajia vuositasolla? (ammattipätevyys ml.)
3. Jos puolustusvoimien kuljettajakoulutus EI RIITÄ kuljetusalalle tuloon, mitä lisäkoulutusta heille pitäisi antaa?
4. Vastaako teidän mielestänne kuljetusalan koulutuksen (ammatillinen koulutus) taso työelämän tarpeita? Mitkä ovat mielestänne koulutuksen tärkeimpiä asioita?
5. Minkä verran autoja ja kuljettajia on palveluksessanne?
6. Mitkä ominaisuuksia pidätte tärkeimpinä kuljettajan työhön hakeutuville?