

Mikko Kukkola

Ammattipätevyysdirektiivin vaikutukset kuljetusalan yrityksiin sekä niiden henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin.

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Tammikuu 2015

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Mikko Kukkola Ammattipätevyysdirektiivin vaikutukset kuljetusalan yrityksiin sekä niiden henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin 38 sivua + 2 liitettä Tammikuu 2015
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	Lehtori Ritva Salmela
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuorma- ja linja-autonkuljettajia koskevan ammattipätevyysvaatimuksen vaikutuksia kuljetusalan yrityksissä. Aluksi tutkittiin lakeihin ja asetuksiin tulleita muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstösuunnitteluun sekä rekrytointiin. Teoriapohja tutkimukselle muodostui laeista ja asetuksista sekä henkilöstösuunnittelu ja rekrytoinnin teoriasta kuljetusalan yrityksiin soveltuvien osien.</p> <p>Tutkimuksen muodoksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluin viidessä eri yrityksessä. Kohdeyrityksiksi valikoitiin erikokoisia yrityksiä. Mikroyritykset rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle.</p> <p>Tuloksena voitiin todeta, että ammattipätevyysvaatimuksen lyhyen voimassaoloajan vuoksi kohdeyrityksissä tiedettiin sen voimassaolosta, mutta sen keskeisistä tavoitteista ja tarkemmasta sisällöstä tiedot olivat hyvin puutteellisia. Pienten yritysten henkilöstösuunnittelussa todettiin olevan paljon parantamisen varaa. Kaikissa pienissä yrityksissä oli mietitty yrityksen toimintaa tulevaisuudessa, mutta mitään kirjallista yritysstrategiaa ei ollut. Keski- ja suuressa yrityksessä suunnitelmallisuus oli aina koulutussuunnitelmaa myöten kunnossa. Perustason koulutuksen ja jatkokoulutuksen vaatimuksien vaikutus henkilöstösuunnitteluun oli vähäinen. Rekrytoinnissa tulos jäi laihaksi vallitsevan talouden tilan vuoksi. Haastateltavien yhteinen näkemys oli, että työvoima liikkuu piilomarkkinoiden kautta.</p> <p>Ammattipätevyysvaatimuksen lyhyen voimassaoloajan vuoksi valmiin tilastotiedon määrä aiheesta oli hyvin niukkaa. Huoli kuljettajapulasta on aiheellinen, mutta ei vielä ajankohtainen. Laajempi jatkotutkimus myöhemmässä vaiheessa, esimerkiksi kahden tai kolmen vuoden kuluttua, auttaisi arvioimaan vaikutuksia paremmin.</p>	
Avainsanat	ammattipätevyys, perustason koulutus, jatkokoulutus, henkilöstösuunnittelu, rekrytointi

Author Title	Mikko Kukkola The effects of the Professional qualifications Directive on Transport Companies and Their Human Resource Planning and Recruiting.
Number of Pages Date	38 pages + 2 appendices January 2015
Degree	Bachelor in Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	
Instructor	Ritva Salmela, Senior Lecturer
<p>The purpose of the present thesis was to find out how the professional competence requirements affect the bus and truck drivers as well as the human resource planning and recruiting in transportation companies.</p> <p>The theoretical part of the thesis focused on the laws and regulations governing transportation field as well as on theories regarding human resource planning and recruiting. The changes and regulations as well as their impact on human resource planning and recruiting were explored in the thesis.</p> <p>The selected research method was a qualitative research. Themed interviews were carried out in five different companies. Different size of companies were selected in the research, leaving out micro-companies.</p> <p>As a result, it can be concluded that due to the short period of validity, the directive is known, but the basic purpose and its target were still unknown among the respondents. In small companies, there were significant needs for improving human resources planning. In all small companies they had for the planned company's future on some level, but any detailed plans did not exist in a written form. In midsize and big companies the situation was better as they had extensive plans for human resource included a training for meeting the professional competence requirements. In the study, the influence that the requirements for basic and further education had on resource planning was minimal. The research results of recruiting were found to be poor because of the economic situation in Finland. All interviewees agreed that they did not have to recruit new employees using official channels as the employees were in direct contact to the companies.</p> <p>Due to the directive's short period of validity the number of existing statistical data on the subject was very low. The concern of the driver shortage is valid but not jet current. Wider further research at a later stage, for example after two or three years, would better to assess full impact of the directive.</p>	
Keywords	Professional qualifications, basic education, continuing education, human resource planning, recruiting

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustatietoa kuljetusalasta	1
1.2	Työn aihe	2
1.3	Työn tavoitteet	2
1.4	Työn toteutus	3
1.5	Työssä käytetty tutkimusaineisto	3
1.6	Tutkimusmenetelmä	4
2	Kuljetusalaa koskevia määräyksiä ja määritelmiä	5
2.1	Ammattimainen kuljettaja	5
2.2	Kuljetusyrittäjä ja ammattimainen liikenne	5
2.3	Direktiivin keskeiset tavoitteet	6
2.4	Ammattipätevyys	7
2.5	Uusi C- ja D-luokan ajo-oikeus	7
2.6	Ammatillinen perusopetus ja ammattipätevyyden laajennus	9
2.7	Opetussuunnitelmaperusteinen ammattitutkinto	10
2.8	Koulutuksen kustannukset	10
2.9	Jatkokoulutus	11
3	Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi	12
3.1	Henkilöstösuunnittelun lähtökohdat	12
3.2	Henkilöstöstrategia	13
3.3	Strateginen tahtotila	14
3.4	Rekrytointi	15
3.5	Rekrytoinnin onnistumisen merkitys	16
3.6	Työnantajakuvan merkitys rekrytoinnissa	17
3.7	Rekrytointikeinoja ja -kanavia	17
4	Tutkimusmenetelmä ja tutkimus	19
4.1	Kvantitatiivinen tutkimus	19
4.2	Kvalitatiivinen tutkimus	20
4.3	Valittu tutkimusmenetelmä	21
4.4	Teemahaastattelu	22
4.5	Haastattelun toteutus	22
4.6	Tutkimuksen tulokset	24
4.7	Tutkimuksen luotettavuus, toistettavuus ja laatu	27

5	Johtopäätökset	29
5.1	Yritystoiminnan suunnitelmallisuus	29
5.2	Vaikutukset henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin	30
5.3	Ammattipätevyysdirektiivin hyödyt tai haitat kuljetusalalle	30
5.4	Muutokset rekrytoinnissa ja rekrytoinnin tulevaisuuden näkymät	31
5.5	Yhteistyö koulutustahojen kanssa	32
5.6	Kehitysehdotuksia tutkimuksen perusteella	33
5.7	Aihe jatkotutkimukselle	34
6	Opinnäytetyön arviointi	34
	Lähteet	36
	Liitteet	
	Liite 1. Ammattipätevyyttä ja koulutusta koskevat vähimmäisvaatimukset	
	Liite 2. Teemahaastattelun aihealueet	

1 Johdanto

Kuljetusala on viimeisien vuosien aikana kokenut muutoksia. Jokaisella raskaankaluston kuljettajalla tulee olla voimassa oleva ammattipätevyys. Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus tutkia sen vaikutuksia käytäntöön. Tässä luvussa esitetään alasta yleistä taustatietoa.

1.1 Taustatietoa kuljetusalasta

Suomen tieverkosto on hyvin laaja ja kattava. Päälystettyä ja päälystämätöntä tieverkostoa maassamme on noin 454 000 kilometriä ja maanteiden osuus tieverkostosta on noin 78 000 kilometriä (Liikennevirasto 2014). Vuonna 2013 kuorma-autoilla kuljetettiin tavaraa 270 miljoonaa tonnia eli maantiekuljetuksien osuus kaikista kuljetettavista tavaroista oli yli 90 prosenttia. (Tilastokeskus 2014).

Alan tilanne on tulevaisuuden kannalta haasteellinen. Kuljetusalan, kuten monen muunkin alan, haasteena tulevaisuudessa on eläkkeelle siirtyjien suuri määrä. Tällä hetkellä ala työllistää tavaraliikenteessä 70 000 kuljettajaa ja henkilöliikenteessä 13 000 kuljettajaa. Onkin arvioitu kuljetusalan tarvitsevan uusia kuljettajia vuosittain tavaraliikenteeseen noin 3 000 ja henkilöliikenteeseen noin 1 000 henkilöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Ammattipätevyysvaatimus astui voimaan kokonaisuudessaan 10.9.2014. Tämän päivämäärän jälkeen jokaiselta kuljettajalta, joka ajaa ammatikseen kuorma- tai linja-autoa, vaaditaan ammattipätevyysdirektiivin mukainen ammattipätevyys. Tähän ammattipätevyyteen palataan tarkemmin luvussa 2. Syyskuun määräpäivään mennessä kuorma- tai linja-autonkuljettajan ammattipätevyyden oli suorittanut 107 000 kuljettajaa. Ennakkoon Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi oli arvioinut heitä olevan 80 000 - 100 000. Näennäisesti näyttäisi koulutettuja kuljettajia olevan alan tarpeen ylittävä määrä, mutta todellisuudessa tämä +ylijäämä+työllistyy muissa tehtävissä ja tarvitsee työtehtävien hoitamisessa voimassa olevan ammattipätevyyden. (Ammattikuljettaja 2014.)

1.2 Työn aihe

Tässä työssä tutkitaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/59/EY vaikutuksia kuljetusalan yrityksissä henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin ja sitä, kuinka direktiivin on yleisesti koettu vaikuttaneen. Aikaisemmin oli mahdollista työllistyä ammattikuljettajana, kunhan kuljettajalla oli vaadittava ajokorttiluokan mukainen ajo-oikeus. Tähän on tullut muutos, ja nykyisin alalle tulevalta ammattikuljettajalta vaaditaan perustason ammattipätevyyskoulutuksen suorittaminen sekä jatkokoulutusta. Jos on kyseessä henkilö, jolla on vanha ajo-oikeus, ei perustason koulutusta tarvitse suorittaa, häneltä vaaditaan ainoastaan määräajoin suoritettavaa jatkokoulutusta, jotta ammattimainen ajo-oikeus pysyy voimassa. (Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 2 luku 3 §).

Kiinnostukseni tähän aiheeseen liittyy työhistoriaani. Olen ollut tekemisissä kuljetusalan kanssa lähes koko työhistoriani, lähinnä kuljettajana ja viime vuodet yrittäjänä. Keskustelut alan muiden yrittäjien kanssa ja heidän huolensa ammattitaitoisen työvoiman löytämisestä tulevaisuudessa saivat minut aloittamaan tämän työn.

1.3 Työn tavoitteet

Tämän työn tavoitteena on tutkia ammattipätevyysdirektiivin vaikutuksia kuljetusalan yrityksiin. Tutkia kuljettajia koskevien ammattipätevyys vaatimuksien tuomia muutoksia, kerätä yhteen jo huomattavat vaikutukset sekä pohtia ja selvittää mahdollisia ratkaisuja huomioiden pohjalta. Lisäksi tavoitteena on herätellä ajatuksia rekrytoinnin toteuttamisesta ja mahdollisesta yhteistyöstä kuljettajakoulutusta tarjoavien tahojen kanssa.

Tutkimuksen avulla pyrittiin löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Kuinka kuljetusyritykset kokevat kuljettajien saatavuuden muuttuneen ammattipätevyysdirektiivin voimaantulon myötä?
- Mitä vaikutuksia ammattipätevyysdirektiivillä on ollut henkilöstösuunnitteluun?
- Miten yrityksissä on koettu kuljettajien saatavuuden kehittyvän tulevaisuudessa?
- Voisiko yhteistyöstä eri koulutustahojen kanssa olla hyötyä tai apua kuljettajien saatavuuteen?
- Mitä hyötyjä tai haittoja direktiivi on tuonut kuljetusalalle?

- Mitä odotuksia yrityksillä on direktiivin vaikutuksista kuljetusalan tulevaisuuteen?

Esitettyihin kysymyksiin saatiin teemahaastatteluissa vastauksia. Selvästi oli kuitenkin havaittavissa se että, kun olin ulkopuolinen haastattelija, vastaukset yrityksen käytäntöihin liittyen, olivat varauksellisia. Vastauksissa ei haluttu tuoda julki enempää kuin oli tarpeen.

Huomioitavaa on kuitenkin se, että kuljetusalan yrityksistä merkittävä osa on pieniä yrityksiä, kuten luvussa 4.1 esitän. Tämän pohjalta on oletettavissa, että henkilöstösuunnittelun ja rekrytoinnin havainnot eivät tule olemaan merkittäviä pienien yritysten osalta.

1.4 Työn toteutus

Aluksi tässä opinnäytetyössä selvitettiin lain tuomat muutokset ajokorttiasetuksessa ja se, mitä vaateita ammattipätevyysdirektiivi on tuonut mukanaan. Lakien ja asetusten myötä esille tulevia käsitteitä ja määritelmiä avataan samassa yhteydessä.

Seuraavaksi tutkittiin henkilöstösuunnittelua ja rekrytointia kuljetusyrityksen näkökulmasta. Tämän jälkeen kerättiin lähdeaineistosta kuljetusyritysten kannalta olennaista tietoa. Asian selkeyttämiseksi henkilöstösuunnittelun ja rekrytoinnin teoria on esitetty laajemmin kuin henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi on todellisuudessa toteutettu kuljetusalan yrityksissä. Näitä asioita pyrittiin havainnollistamaan luettelilla ja grafiikalla. Näin tehtiin muutamassa luvussa asioiden hahmottamisen helpottamiseksi.

Tutkimusta varten haastateltiin teemahaastatteluissa kuljetusalan yritysten edustajia ja selvitettiin, kuinka muuttuneet vaatimukset ovat vaikuttaneet yritysten toimintaan. Teemahaastattelujen jälkeen kerättiin yhteen haastattelujen tulokset ja tehtiin niistä yhteenveto.

1.5 Työssä käytetty tutkimusaineisto

Työn tausta-aineiston tutkiminen aloitettiin Euroopan parlamentin ja neuvoston asettamasta direktiivistä (2003/59/EY), joka koskee kuljettajien perustason ammattipätevyyttä

ja jatkokoulutusta. Direktiivin pohjalta on jouduttu tekemään muutoksia laeissa ja ase- tuksissa. Työssä tutkittiin voimaan tulleita muutoksia ja tuotiin esille niistä keskeiset asiat. Henkilöstösuunnittelusta ja rekrytoinnista perehdyttiin niitä käsitteleviin teoksiin. Esille otettiin kuljetusalan kannalta keskeisimpiä asioita ja tarvittaessa niitä käsiteltiin laajemmin kuin niitä oli yrityksissä käytännössä toteutettu. Teemahaastattelujen pohjal- ta koottiin aineisto, jolla pyrittiin saamaan vastauksia luvussa 1.3 esitettyihin kysymyk- siin. Aineistosta kerättiin myös muita esille nousseita asioita, joilla koettiin olevan mer- kitystä. Alla on listattuna osa opinnäytetyössä käytetystä aineistosta.

Käytetty aineisto on seuraava:

- ajokorttilaki (hallituksen esitys)
- laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asettama direktiivi 2009/59/EY
- henkilöstösuunnittelun teoria aiheen näkökulmasta
- rekrytoinnin teoria aiheen näkökulmasta
- tilastotietoa kuljettajista
- teemahaastattelujen materiaali.

1.6 Tutkimusmenetelmä

Teorian pohjalta tehtiin kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haasta- teltiin teemahaastatteluilla kuljetusalan yrityksistä henkilöitä, joiden toimenkuvaan kuu- lui henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi. Haastattelujen perusteella koottiin yhteenveto, jonka pohjalta tehtiin huomioita esille tulleista havainnoista.

Ennakkoon oletettiin olevan tarpeellista haastatella myös kuljettajakoulutusta antavia ajo-opettajia, jotta voitaisiin hahmottaa potentiaalisten kuljettajien määrä ajokortin suo- rittaneista. Ajo-opettajia olisi haastateltu, jos asiasta ei olisi löytynyt tilastotietoa. Ajo- opettaja haastatteluun ei ollut kuitenkaan tarvetta turvautua, koska ajokortin suoritta- neista oli saatavilla tilastotietoa Trafín internetsivuilta. Tutkimusmenetelmästä ja valin- taperusteista on tarkemmin luvussa 4.

2 Kuljetusalaa koskevia määräyksiä ja määritelmiä

Tässä luvussa määritellään termi ammattimainen kuljettaja ja tutkitaan lain asettamia vaatimuksia. Luvussa keskitytään pääosin kuorma-auton kuljettajaan, linja-auton kuljettaja mainitaan, jotta voidaan todeta määräyksissä olevan eroavuuksia. Lisäksi käsitellään, minkä vuoksi muutokset on toteutettu ja perusteluita muutoksille. Aluksi kuitenkin pääasiallisesti oikeudellisia lähteitä käyttämällä määritellään työn kannalta olennaisia käsitteitä ja muutoksia, jotka ovat olleet yhteydessä ammattipätevyysvaatimuksen voimaan tuloon. Tämän lisäksi käydään läpi koulutuksen rakennetta ja suoritusvaihtoehtoja.

2.1 Ammattimainen kuljettaja

Ammattimainen kuljettaja kohtaa vaatimuksia, jotka perustuvat lakeihin ja asetuksiin. Henkilö, joka toimii luvanvaraisessa liikenteessä kuljettajana ajoneuvolla, jonka kokonaismassa ylittää 3 500 kg ja jossa on tilaa enintään kahdeksalle matkustajalle kuljettajan lisäksi, vaaditaan C-luokan ajo-oikeus. Henkilömäärän ylittäessä kahdeksan henkilöä kuljettajan lisäksi vaaditaan kuljettajalta D-luokan ajo-oikeus. (Ajokorttiasetus 1990, 1 luku 5 § 4 ja 6 momentti.)

Henkilö, jolla on vähintään C- tai D-luokan ajo-oikeus ja joka tarvitsee tämän ajo-oikeuden työtehtävissään, tulkitaan ammattimaiseksi kuljettajaksi. Hän tarvitsee voimassa olevan ammattipätevyyden. Ammattimaiseksi kuljettajaksi tulkitseminen edellyttää myös, että työnantajana on kuljetusyritys ja että yrityksen kalusto on ammattimaisessa liikenteessä.

2.2 Kuljetusyritys ja ammattimainen liikenne

Käytettäessä termiä kuljetusyritys tarkoitetaan yritystä, jonka tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukainen päätoimiala on pääluokassa 49, maaliikenne ja putkijohtokuljetus (Tilastokeskus 2014a). Kuljetusyrityksen toiminnan perusajatuksena on tavaroiden tai henkilöiden kuljettaminen vastikkeellisesti.

Ammattimainen liikenne on tavaroiden tai ihmisten kuljettamista korvausta vastaan. Vastikkeellisuus on tässä kohtaa ratkaiseva tekijä, kun arvioidaan onko suoritettu kulje-

tus luvanvaraisen liikenteen piiriin kuuluvaa. Luvanvaraisen liikenteen kuljetuksia suoritettaessa on oltava voimassa oleva liikennelupa. (Tilastokeskus 2014; Laki kaupallisista tavarakuljetuksista teillä 2006, 3 luku 5 §; Joukkoliikennelaki 2009, 1 luku 1 § 2 momentti.)

2.3 Direktiivin keskeiset tavoitteet

Ajokortin suorittamisen vaatimukseen tullut muutos astui voimaan linja-autonkuljettajille 10. syyskuuta 2008 ja kuorma-autonkuljettajille 10. syyskuuta 2009 (Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 4 luku 28 § 2 momentti). Taustalla muutokseen oli Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/59/EY, jolla haluttiin saattaa jäsenmaiden kuljettajia koskevat vähimmäistason koulutusvaatimukset yhteisiksi yhteisön alueella. Vain joissakin jäsenvaltioissa oli aikaisemmin säädetty kuljettajien pakollisesta koulutuksesta. Muissa jäsenvaltioissa kuljettajan ammatin harjoittamiseen vaadittiin vain ajo-oikeus tämän luokan ajoneuvoon. Jäsenvaltioiden kuljettajien ammattitaitoa haluttiin parantaa ja vaatimuksia yhtenäistää unionin alueella. Direktiivin keskeisimpinä tavoitteina on

parantaa

- kaikissa tehtävissä tie- ja kuljettajaturvallisuutta
- kuljettajien valmiuksia hätätilanteiden varalle ja riskien estämiseksi
- laatua ja saatavuutta kuljetuspalveluissa
- ymmärrystä taloudellisen ja ennakoivan ajotavan vaikutuksien merkitystä ympäristölle haittojen vähentämiseksi
- mielenkiintoa ammattia kohtaan etenkin nuorten keskuudessa

varmistaa kuljettajien

- saatavuus
- osaaminen turvallisesta toiminnasta työtehtävissään
- tiedot ja taidot matkustajien turvallisuudesta ja viihtyvyydestä huolehtimisessa
- tiedot alaa ja toimintaympäristöä koskevista määräyksistä ja säädöksistä
- tiedot rikollisuuden ja laittomuuksien estämiseksi kuljetusalalla.

(Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/59/EY.)

2.4 Ammattipätevyys

Ammattipätevyyslaki astui voimaan kahdessa osassa vuosina 2008 ja 2009. Lakia sovelletaan Euroopan talousalueen kansalaisiin ja yrityksiin, jotka harjoittavat toimintaansa ETA-valtiossa käyttäen kuljettajina ETA-valtioiden kansalaisia tai näiden valtioiden ulkopuolisia kansalaisia. Toisin sanoen määräävänä tekijänä ammattipätevyysvaatimuksessa on työntekijän kansalaisuus tai yrityksen kotipaikka. Jommankumman sijoituessa ETA-valtioon on ammattipätevyysvaatimus aina voimassa. (Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 1 luku 2 § 2 momentti.)

Kuljettaja osoittaa ammattipätevyyden suorittamisen ja voimassaolon direktiivin (2003/59/EY) mukaisella CAP-todistuksella. Ammattipätevyyden suorittamisesta annettavasta todistuksesta käytetään nimitystä CAP-todistus direktiivin ohjeistuksen mukaan. Todistus osoittaa kuljettajan käyneen vaadittavan perustason koulutuksen tai jatkokoulutuksen. Merkintä ammattipätevyyden voimassaolosta tehdään kuljettajan ajokorttiin tai erilliseen kuljettajan ammattipätevyyskorttiin. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/59/EY.)

Perustason ammattipätevyyden suorittamisesta on vapautettu ne kuljettajat, joiden ajo-oikeus on alkanut ennen ammattipätevyysvaatimuksen voimaan tuloa. Linja-auton ajo-oikeuden tulee olla myönnetty ennen 10. syyskuuta 2008 ja kuorma-auton ajo-oikeuden ennen 10. syyskuuta 2009. Näistä päivämääristä lasketaan viiden vuoden ajanjakso, jonka aikana tulee suorittaa ammattipätevyyden jatkokoulutus. (Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 2 luku 7 §; 4 luku 28 - 29 §.) Jatkokoulutuksesta on kerrottu tarkemmin luvussa 2.7.

2.5 Uusi C- ja D-luokan ajo-oikeus

Ennen ajokorttilaissa tapahtunutta muutosta kuljettajan oli mahdollista suorittaa kuorma-auton ajamiseen oikeuttava C-luokan ajo-oikeus täytettyään 18 vuotta. Tämä mahdollisti monille opiskeluaikaisen työskentelyn kuorma-auton kuljettajana. Toisille tämä mahdollisuus oli oppi ammattiin. Ajokorttilain muutoksen myötä tämä ei ole enää mahdollista. C-luokan ikärajavaatimus nostettiin 21 vuoteen. Poikkeuksena on kuorma-auton kuljettajan perustason ammattipätevyyden suorittaminen, jolloin ikäraja on 18 vuotta. Alemman ikärajan soveltaminen on mahdollista vain, jos henkilö opiskelee ope-
tussuunnitelmaperusteista ammatillista logistiikan perustutkintoa. Tutkinon tulee tuot-

taa ammattipätevyys. (Hallituksen esitys 2010, 17; Ajokorttilaki 2011 2 luku 5 § 1 - 2 momentti.)

D-luokan ajo-oikeus oli aikaisemmin mahdollista suoritta, kun henkilö oli täyttänyt 21 vuotta. Ajokorttilain muutoksen jälkeen ikäraja muuttui 24 vuoteen. Kuitenkin on mahdollista opetussuunnitelmaperusteisen ammatillisen koulutuksen myötä saada ajo-oikeus jo 18 vuoden iässä. (Hallituksen esitys 2010, 12; Ajokorttilaki 2 luku 5 § 1 - 2 momentti.)

Edellä esitettyjen ikärajojen mukaisesti suoritettu ajo-oikeus ei anna automaattisesti oikeutta toimia ammattimaisessa liikenteessä kuljettajana. Aina tarvitaan ajo-oikeuden lisäksi vähintään perustason ammattipätevyyden suorittaminen nopeutetusti sekä jatko-opetus kuorma tai linja-autolle. Opetussuunnitelmaperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa suoritetaan aina myös kuorma- tai linja-auton kuljettajan syventävät opinnot. Kuitenkin henkilö voi ajo-oikeutensa nojalla kuljettaa tämän ajoneuvoluokan ajoneuvoa, kuten esimerkiksi omassa harrastustoiminnassa käytettävää C-luokan ajo-oikeuden vaatimaa ajoneuvoa ilman ammattipätevyyttä. Huolto- ja korjaamohenkilökunta voi myös työtehtävien hoitamiseksi kuljettaa näitä ajoneuvoja ilman ammattipätevyysvaatimuksen täyttämistä. (Ajokorttilaki 2011, 2 luku 5 §; Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 1 luku 2 § 2 - 3 momentti.) Taulukossa 1 on esitetty ajokorttiluokkien ikäraajat poikkeuksineen.

Taulukko 1. Ikäraajat poikkeuksineen eri ajokorttiluokkiin Suomessa.

Ajokorttiluokka	Ikäraja	Poikkeukset
C1	18 vuotta	
C	21 vuotta	18 vuotta, jos suoritettuna muu kuin nopeutettu kuorma-auton kuljettajan perustason ammattipätevyys.
D1	21 vuotta	18 vuotta, jos suoritettuna muu kuin nopeutettu linja-auton kuljettajan perustason ammattipätevyys.
D	24 vuotta, linja-auton kuljettajan syventävä jatko-opetus suoritettu	23 vuotta, jos suoritettuna linja-auton kuljettajan perustason ammattipätevyys nopeutettuna (140 t), 21 vuotta, jos suoritettuna muu kuin nopeutetusti suoritettu perustason ammattipätevyys, 18 vuotta, jos suoritettuna linja-auton kuljettajan ammatillinen perustutkinto sekä muu kuin nopeutetusti suoritettu linja-auton kuljettajan perustason ammattipätevyys.

2.6 Ammatillinen perusopetus ja ammattipätevyyden laajennus

Perustason ammattipätevyyskoulutuksen tavoitteena on parantaa kuljettajien ammatillisia valmiuksia lisäämällä liikenteen ja kuljetuksien turvallisuutta. Lisäksi tavoitteena on parantaa kuljettajien edellytyksiä tehtävistä suoriutumisessa. (Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 1 luku 1 §.)

Perustason ammattipätevyyskoulutus on laajuudeltaan 280 tuntia. Tähän tuntimäärään tulee sisältyä 20 tuntia henkilökohtaista ajo-opetusta. Koulutuksen voi suorittaa myös nopeutetusti, jolloin opetuksen kokonaistuntimäärä on 140 tuntia. Tähän tuntimäärään tulee sisältyä 10 tuntia henkilökohtaista ajo-opetusta. (Valtioneuvoston asetus kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 2 luku 3 § 1 momentti.) Tuntimäärät sekä muita vaatimuksia ja sisältöä on esitetty kuviossa 1.

Perustason ammattipätevyyskoulutus	
<ul style="list-style-type: none"> • Kesto: 280 tuntia • Vaadittava ikä ja ajo-oikeus: <ul style="list-style-type: none"> - 18 vuotta - C-ajo-oikeus • Sisältö: <ul style="list-style-type: none"> - Direktiivin mukaisia oppiaineita 240 tuntia - Henkilökohtaista ajo-opetusta 20 tuntia - Ennakoivan ajon opetusta 20 tuntia 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesto: 140 tuntia • Vaadittava ikä ja ajo-oikeus: <ul style="list-style-type: none"> - 21 vuotta - C-ajo-oikeus • Sisältö: <ul style="list-style-type: none"> - Direktiivin mukaisia oppiaineita 116 tuntia - Henkilökohtaista ajo-opetusta 10 tuntia - Ennakoivan ajon opetusta 14 tuntia

Kuvio 1. Perustason ammattipätevyyskoulutuksen vaatimukset ja sisältö (Valtioneuvoston asetus kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007).

Perustason koulutuksen sisältö perehdyttää koulutettavaa turvalliseen ja järkevään ajokäyttäytymiseen. Tämän lisäksi koulutettava perehdytetään tuntemaan alaa koskevaa säännöstöä niin tieliikenteen-, tavaroiden- kuin henkilökuljetuksien osalta. Auttaa koulutettavaa tunnistamaan alaa koskevia riskejä sekä tuntea alan taloudellinen ympäristö ja markkinajärjestelmä. Perustasonkoulutuksen sisältö on esitelty tarkemmin liitteessä 1.

Ammattipätevyyden laajennus tarvitaan tilanteessa, jossa henkilö on suorittanut perustason ammattipätevyyden tavara- tai henkilöliikenteeseen ja haluaa laajentaa ammattipätevyyden myös toiseen. Laajennus koulutuksen kesto on 70 tuntia tai 35 tuntia, riippuen koulutettavan iästä sekä ammattipätevyysluokasta eli siitä, onko perustason ammattipätevyys saavutettu pitkällä vai nopeutetulla koulutuksella. (Valtioneuvoston asetus kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007 2 luku 4 § 1 - 2 momentti.) 35 tunnin koulutuksen hinta on noin 1200 euroa (Antin autokoulu 2014).

2.7 Opetussuunnitelmaperusteinen ammattitutkinto

Perustason ammattipätevyyden voi suorittaa osana logistiikan perustutkintoa. Logistiikan perustutkinnon osaamisaloja ovat kuljetuspalveluiden koulutusohjelma, varastointipalvelujen koulutusohjelma ja lentoasemapaalvelujen koulutusohjelma. Perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa joka pitää sisällään 10 opintoviikon laajuisen perustason ammattipätevyys koulutuksen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Edellä mainituista koulutusohjelmista kuljetus- ja lentoasemapaalveluiden koulutusohjelmiin sisältyy kuljettajille pakollinen ammattipätevyyden peruskoulutus. Varastopalveluiden koulutusohjelmassa se on mahdollista sisällyttää vapaasti valittaviin opintoihin. (Kuljetusala.com 2014.)

2.8 Koulutuksen kustannukset

Kustannuksia koulutuksen osalta kertyy seuraavasti. B-luokan ajo-oikeuden korottaminen C-luokkaan maksaa noin 1 300 euroa (Autokouluhinnat.fi 2014). Ajo-oikeuden korottaminen C-luokasta CE-luokkaan aiheuttaa kustannuksia noin 4 300 euroa ja C-luokan korottaminen D-luokkaan noin 3 600 euroa (Maken autokoulu 2014; Uuden-

maan ajo-opisto 2014). Ajokorttiluokan korottaminen ei yksistään vielä riitä, vaan kuten edellä on mainittu, on suoritettava perustason ammattipätevyyskoulutus.

Perustason ammattipätevyyskoulutus on mahdollista suorittaa esimerkiksi logistiikan perustutkintoa tarjoavissa oppilaitoksissa. Koulutuksen järjestäjän tulee olla hyväksytty järjestämään koulutusta opetusministeriön Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 8§:n tai Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/1998) 4§:n nojalla. Vaihtoehtoisesti koulutusta voi järjestää liikenteen turvallisuusviraston myöntämällä autokoululuvalla kuorma- tai linja-auton sekä niiden ajoneuvoyhdistelmien ajo-oikeuden saamiseksi annettavalla kuljettajakoulutusluvalla. (Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007 2 luku 10 §.) Kaupallisen koulutuksen järjestäjän kautta suoritettu perustason ammattipätevyyskoulutus maksaa noin 4 300 euroa (Koulutusmaailma.fi 2014). Suomessa oli 1.1.2014 perustason ammattipätevyyskoulutuksen järjestämisluvan saaneita koulutuksen järjestäjiä 46 kappaletta (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014).

2.9 Jatkokoulutus

Jokaisen ammattikuljettajan on suoritettava viiden vuoden välein direktiivin mukainen jatkokoulutus. Jatkokoulutuksen kesto on oltava vähintään 35 tuntia joka viides vuosi ja siihen tulee sisältyä yksi ennakoivaan ajotapaan keskittynyt osio. Koulutus voidaan siis jakaa osiin, jolloin osan vähimmäiskeston tulee olla 7 tuntia. Kokonaisuuden tai osan suorittamisesta annetaan CAP-todistus osoituksena koulutuksen suorittamisesta. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/59/EY, 4; Valtioneuvoston asetus kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 2 luku 7 §.)

Cap-todistus on voimassa viisi vuotta kerrallaan sen antamisesta ja todistus on annettava kahden viikon kuluessa koulutuksen suorittamisesta. Suoritettuaan vaadittavan 35 tunnin kokonaisuuden, kuljettaja hakee merkinnän ammattipätevyyden voimassaolosta ajokorttiinsa tai hakee itsellensä erilliseen ammattipätevyyskortin. Merkinnän tai kortin hakeminen on tehtävä ennen kuin viiden vuoden ajanjakso täyttyy edellisestä ammattipätevyyden voimaantulosta tai muutoin ammattipätevyyden voimassaolo raukeaa. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/59/EY, 8; Valtioneuvoston asetus kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 2007, 2 luku 7 ja 9 §.)

3 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Tässä luvussa 3 tarkastellaan henkilöstösuunnittelun lähtökohtia lähinnä kuljetusalan yrityksiin soveltuvin osin. Myös rekrytointia tarkastellaan soveltuvin osin. Kokonaisuutena henkilöstösuunnittelun ja rekrytoinnin aihealue on huomattavasti laajempi, kuin mitä siitä on tässä tutkimuksessa esitetty.

3.1 Henkilöstösuunnittelun lähtökohdat

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tukea yrityksen tavoitteiden ja päämäärien saavuttamista. Yrityksen liiketoimintastrategia, visio ja missio ovat pohjana henkilöstöstrategialle. Henkilöstöstrategia on ohjaamassa henkilöstösuunnittelua. Suurissa yrityksissä yrityksen liiketoimintastrategia on aina kirjallinen ja henkilöstön saatavilla, jollei kokonaisuudessaan, niin ainakin tiivistetyssä muodossa. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä se saattaa olla vain ylimmän johdon tiedossa tai sitä ei ole ollenkaan. (Kauhanen 2009, 20.)

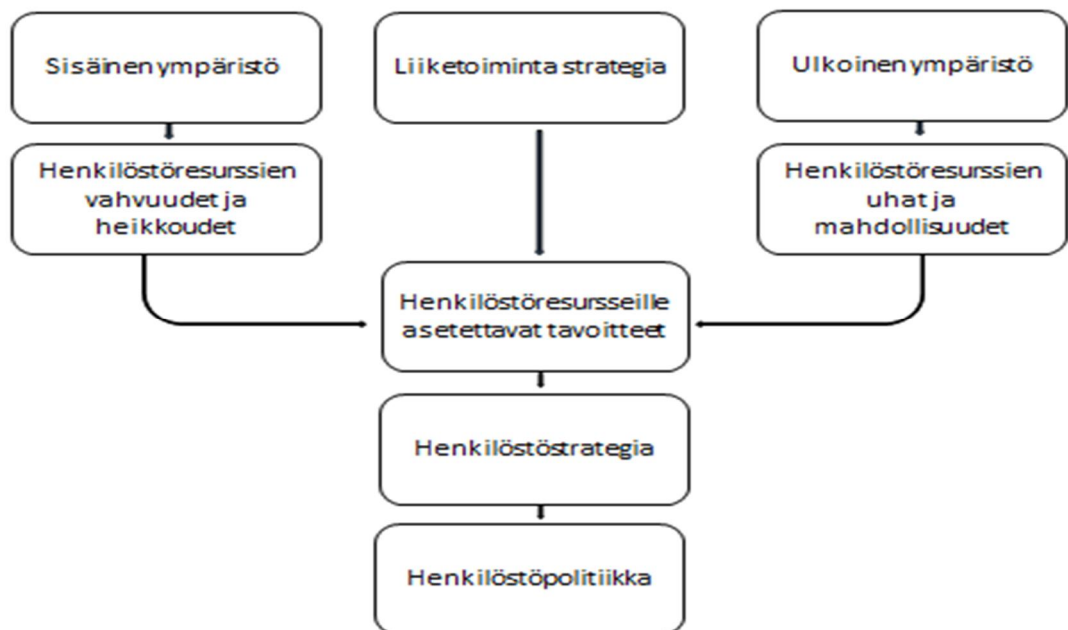
Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on ennakoida työvoiman määrän sekä osaamisen tarvetta tulevaisuudessa. Suunnittelun tehtävänä on ottaa kantaa henkilöstökustannuksiin, koulutustarpeeseen sekä osaamisen kehittämiseen. Huolellisella suunnittelulla pyritään turvaamaan yritykselle mahdollisuus strategisten tavoitteiden saavuttamiseen, turvaamalla riittävän osaamisen ja resurssien oikea-aikainen saatavuus. Henkilöstökustannuksia voidaan suunnittelun avulla ennakoida sekä vaikuttaa kustannuksien tasoon. Kaikissa yrityksissä tehdään henkilöstösuunnittelua ainakin jollakin tasolla. Riippuen yrityskoosta, se voi olla hyvinkin pitkälle vietyä ja dokumentoitua tai yrittäjän omassa päässä tapahtuvaa ajatustyötä tulevaisuuden muutoksien varalle. (Viitala 2013, 59.) Se miten kattavasti ja millä tavalla tutkituissa yrityksissä oli suunnitelmia toteutettu, siihen palataan lähemmin luvun 4.6 toisessa kappaleessa.

Henkilöstösuunnitelman vähimmäisvaatimukset perustuvat yhteistoimintalakiin. Suppeimmillaan se voi olla juuri lakivelvoitteen täyttävä suunnitelma, joka on laadittu vähintään seuraavalle vuodelle ja sen ohella tulee myös esittää koulutussuunnitelma samalle ajanjaksolle. Kuljetusalan yrityksissä henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma ovat tärkeitä. Kuten edellä, luvussa 2.7 on todettu, täytyy kuljettajien suorittaa viiden vuoden aikana 35 tuntia kestävä jatkokoulutus. Kuitenkin on huomioitava, että lakiin

perustuva velvoite henkilöstösuunnitelman laatimisesta koskee yrityksiä, jotka työllistävät säännöllisesti yli 20 työntekijää. (Viitala 2013, 68 - 69.)

3.2 Henkilöstöstrategia

Yrityksen liiketoimintastrategian pohjalta luotu henkilöstöstrategia ohjaa henkilöstösuunnittelua ennalta määritetyille ajanjaksoille. Strategisen suunnitteluprosessin tavoitteena on tuottaa tietoa tulevista henkilöstötarpeista, tarvittavasta osaamisesta sekä ennakoida tulevan tarpeen määrää. Kuljetusalan osalta tämä ajanjakso voi noudattaa esimerkiksi kuljetussopimuksien voimassaolo aikaa. Henkilöstöstrategian tulee myös huomioida yrityksessä jo olevat työntekijät, heidän palkitsemisensa, motivointinsa, kehittämisenä sekä sitoutumisen kehittämiseen. Tulevaisuuden ennakkointiin vaikuttavat useat tekijät. Yrityksen strateginen tahtotila on näistä yksi. Yrityksen sisäinen ja ulkoinen ympäristö asettaa omat haasteet, kuten kuvioista 2 voidaan havaita. (Kauhanen 2009, 22 - 23; Viitala 2013, 50 - 51.)



Kuvio 2. Henkilöstöressurssien strategisen suunnittelun malli (Vanhala & Laukkanen & Koskinen 2002, 320.)

Sisäistä ympäristöä tarkasteltaessa kuljetusalan henkilöstön osalta merkittävimpinä voidaan pitää ikärakennetta. Ikääntyneen henkilöstön eläkkeelle siirtyminen luo tarpeen

uuden työvoiman rekrytoinnille. Toisaalta nuoren työntekijän lyhyt palvelusaika voi myös luoda työvoimatarpeen. Uuden työntekijän sitoutuminen yritykseen ei välttämättä aina ole yhtä korkealla tasolla kuin pidempään palveluksessa olleen. Sisäisen ympäristön muutoksien ennustamisen tueksi on hyvä järjestää yrityksessä aika-ajoin kehityskeskusteluja tai haastatteluja, joiden avulla saadaan kerättyä tietoa tulevista mahdollisista henkilöstötarpeen muutoksista. (Kauhanen 2009, 25.)

Ulkoista ympäristöä tarkasteltaessa kuljetusalan osalta lainsäädäntö on merkittävässä roolissa. Ammattipätevyysdirektiivin voimaantulon jälkeen lain merkitys on korostunut entisestään. Lain vaatimien edellytysten on oltava kunnossa, ennen kuin alalle voi työllistyä. Ikä- ja koulutusvaatimusten kiristymisen myötä kuljetusala joutuu entistä kovemmin kilpailemaan muiden toimialojen kanssa työvoimasta. Huolellisella henkilöstösuunnittelulla voidaan ennakoita ja varautua kilpailuun työvoimasta sekä lakimuutosten tuomiin vaikutuksiin ja siten minimoida niiden vaikutukset työvoiman saatavuuteen. (Kauhanen 2009, 23.)

3.3 Strateginen tahtotila

Yrityksen strateginen tahtotila voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen, kuten kuviosta 3 voidaan havaita. Supistamisstrategisessa vaiheessa yritys on supistamassa toimintonsa. Myyntipisteitä, tuotantolaitoksia tai liiketoiminnan osia ollaan myymässä tai lopettamassa. Vakausstrategiassa pyritään turvaamaan nykyinen asema omalla toimialalla. Kasvustrategian vaiheessa kasvatetaan toimintaa voimakkaasti esimerkiksi yritysostoin tai uusien toimipisteiden avaamalla. Jokaisella näistä kolmesta tahtotilasta on erilainen ohjaava vaikutus henkilöstösuunnitteluun. (Kauhanen 2009, 62 . 63.)



Kuvio 3. Organisaation strategia ja henkilöstösuunnittelu (Kauhanen 2009, 63).

Talouden suhdannevaihtelut ja alalla toimivat kilpailijat asettavat oman haasteensa henkilöstösuunnitteluun. Suhdanteiden suunnan perusteella voidaan ennakoida tulevaisuuden henkilöstötarvetta. Nousevassa taloudessa varaudutaan henkilöstön määrän kasvattamiseen ja laskevassa henkilöstön määrän vähentämiseen. Kilpailijoiden voidaan ennakoida toimivan samoja periaatteita noudattaen. Kuitenkin on tärkeitä tunnistaa kilpailijan strateginen tahtotila (kuvio 3), jotta pystyttäisiin ennakoimaan muutoksia työvoiman saatavuudesta tulevaisuudessa. (Kauhanen 2009, 23 - 24.)

3.4 Rekrytointi

Rekrytoinnin eli henkilöstöhankinnan lähtökohtana on tarve. Yrityksistä poistuu työvoimaa erilaisista syistä: eläkkeelle jäämisen, työpaikan vaihtamisen, pidempi aikaisen sairastumisen tai työntekijän äkillisen kuoleman kautta. Rekrytoinnin tehtävänä on hankkia henkilöstösuunnitelman mukaisesti yritykselle tarvittavaa osaamista ja työntekijöitä. Liiketoimintastrategian, henkilöstöstrategian ja suunnittelun mukaisesti rekrytointitarpeen ilmaantuessa tulee pohdittavaksi, onko työtehtävä välttämätön vai voidaanko muilla järjestelyillä, esimerkiksi henkilöstöä uudelleen organisoimalla, hoitaa kyseinen tehtävä. Onko tarpeen palkata uusi työntekijä vai voidaanko tehtävä ulkoistaa alihankkijalle tai käyttää vuokratyövoimaa? Rekrytointia aloitettaessa tulee olla selvillä tehtävän hoitamisen edellyttämä vaatimustaso. Lähteneen työntekijän tilalle uutta työntekijää haettaessa on tehtävänkuvan oltava selvillä. Uuden tehtävän tehtävänkuvana on

määriteltävä ennen rekrytoinnin aloittamista. (Viitala 2013, 98 . 100; Kauhanen 2009, 71.)

Työvoiman joustavuus voi olla ratkaisu rekrytointi tarpeeseen. Joustavuudella voidaan saada tasattua sesonkien tai kausiluonteisen vaihtelun tuomaa tarvetta. Työaikapankki on esimerkiksi järjestely, johon voidaan varastoida tehtyjä työtunteja. Sesonki- tai kausihuippujen aikana tehtyjä normaalin työajan ylittäviä tunteja voidaan tasata hiljaisempina aikoina, jolloin työvoiman tarve on vähäisempi. Työaikapankin tuoman mahdollisuuden turvin voidaan teettää työntekijöillä pidempiä työpäiviä ja näin mahdollisesti ratkaista rekrytoinnin tarve. Toisena etuna järjestelylle on se, että hiljaisina aikoina ei ole yhtä suurta painetta henkilöstön lomauttamiselle tai vähentämiselle, kuin olisi ollut uuden työntekijän rekrytoimisen jälkeen. Kuljetusala on kausi- ja sesonkiluonteinen, mutta tärkeätä on huomioida kuljetusala koskevat lait, jotka voivat rajoittaa työpäivien ja viikkojen pituutta, vaikka työaikalaki mahdollistaisikin jouston, jossa keskimäärin viikossa olisi 40 tuntia vuoden jaksolla. (Viitala 2013, 89 . 90.)

Rekrytointiprosessi alkaa henkilöstösuunnitelmasta. Henkilöstösuunnitelman pohjalta määritellään tarvittavan henkilöstön määrä ja jos se on riittämätön, on seuraava vaihe toimenkuvan määrittäminen. Toimenkuvan ollessa selvillä kartoitetaan mahdolliset uusien työntekijöiden hankintalähteet ja valitaan niistä yksi tai tarpeen mukaan useampia. Tämän jälkeen haastatellaan ja tarvittaessa testataan hankintalähteistä tulleet hakijat. Haastateltujen ehdokkaiden joukosta valitaan ehdokas, jonka kanssa tehdään työso-
pimus. Uusi työntekijä esitellään yrityksessä ja hänet perehdytetään työtehtävään. Viimeisenä vaiheena on rekrytointiprosessin onnistumisen arviointi. (Kauhanen 2009, 74.)

3.5 Rekrytoinnin onnistumisen merkitys

Rekrytointi kokonaisuudessaan on vaativa prosessi. Siitä kertyviä kustannuksia on jaoteltu ulkoisiin ja sisäisiin kustannuksiin. Yhden rekrytoinnin kustannuksen on arvioitu olevan 25 000 - 70 000 euroa. Ulkoisia kustannuksia aiheutuu käytetystä ulkoisista palveluista ja menetelmistä. Sisäisiä kustannuksia aiheutuu rekrytointiprosessiin käytetystä ajasta ja uuden työntekijän perehdyttämisen ajalta kertyvistä palkkakustannuksista. Lisäksi mukaan voidaan vielä laskea työsuhteen alkuvaiheen alentuneen tuottavuuden tuomat kustannukset. Kokonaisuus voi olla kuitenkin hyvin vaikeasti määriteltävissä. (Hyppänen 2013, 197; Viitala 2013, 83, 100 - 101)

Suurien kustannuksien vuoksi on tärkeitä onnistua rekrytoinnissa. Kuitenkin on muistettava se, kuten on esitetty luvussa 3.1, että erikokoisilla organisaatioilla on eritavoin asetetut tavoitteet. Pienissä yrityksissä, joissa henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin liittyvä tieto on vain yrityksen omistajan tiedossa, on rekrytoinnin käytännön toteutus huomattavasti edullisempaa. On kuitenkin muistettava pienien organisaatioissa sisäisten kustannuksien suuri merkitys. Epäonnistunut rekrytointi voi menetettynä tuottavuutena olla hyvinkin arvokasta pienelle yritykselle. Onkin huomioitava, että mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä suurempi on taloudellisen menetyksen vaara rekrytoinnin epäonnistuessa. (Kauhanen 2009, 62; Hyppänen 2013, 197 - 198; Viitala 2013, 98 - 100.)

3.6 Työnantajakuva merkitys rekrytoinnissa

Työnantajakuvalla on merkitystä kilpailtaessa työvoimasta. Hyvämaineinen työnantaja houkuttelee uutta työvoimaa sekä pitää olemassa olevan henkilökunnan palveluksessaan. Etenkin nuorien keskuudessa työnantajakuvalla on suuri merkitys, kun valitaan organisaatiota johon hakeudutaan. Kuljetusalan osalta ulkoiseen työnantajakuvaan voimakkaasti vaikuttava tekijä on esimerkiksi yrityksen omistaman kaluston ulkoinen kunto sekä näkyvyys liikenteessä. (Kauhanen 2009, 69.)

Sisäinen työnantajakuva on lähtöisin yrityksen työntekijöiden kokemuksista. Hyvällä sisäisellä työnantajakuvalla on vaikutusta henkilöstön pysyvyyteen ja siihen minkälaisen kuvan he antavat yrityksestä. Jatkokoulutuksien järjestäminen työntekijöille, kilpailukykyisen palkan maksaminen ja kuljetusalaa koskevien määräyksien noudattaminen sekä noudattamiseen kannustava työympäristö, ovat esimerkkejä kuljetusalan osalta tekijöistä joilla sisäistä työnantajakuvaa voidaan kohentaa. (Kauhanen 2009, 69 . 70.)

3.7 Rekrytointikeinoja ja -kanavia

Perinteinen sanomalehti-ilmoitukseen perustuva työvoiman hakeminen on muuttanut muotoaan voimakkaasti. Sanomalehtien sijasta ilmoitukset ovat siirtyneet internettiin ja verkostoituminen on tämän päivän trendi. Sosiaalisen median merkitys rekrytoinnin apuna kasvaa kokoajan. Entistä enemmän ja helpommin on saatavissa tietoa yrityksistä, työnhakijoista sekä suosituksien antajista. Rekrytoinnin toteuttajilla on aiempaa enemmän mahdollisuuksia hakea tietoja työnhakijoista. Avoin verkko ja sosiaaliset me-

diat ovat mahdollistaneet sen. Sosiaalisen median kautta saatetaan löytää jostakin toisesta yhteydestä se olennainen tieto, joka vaikuttaa valintapäätöksen tekemiseen. (Korpi & Laine & Soljasalo 2012, 11 - 12.)

Rekrytointiin käytettäviä keinoja on monenlaisia. Sisäinen rekrytointi on näistä edullisin ja henkilöstön kannalta motivoiva sekä kannustaa sitoutumaan organisaatioon (Viitala 2013, 105). Ulkoinen rekrytointi on sisäistä rekrytointia kalliimpaa ja vie enemmän aikaa. Ulkoisessa rekrytinnissa keinovalikoima on laaja. Rekrytointi voidaan toteuttaa yrityksen toimesta edullisesti, esimerkiksi julkaisemalla ilmoitus yrityksen omilla internet-sivuilla tai jossain työnhakuportaalissa. Palvelu voidaan ostaa osittain tai kokonaan rekrytointipalveluja tuottavalta yritykseltä. Haettaessa jotakin tiettyä erikoisosaamista tai yritykselle toimitusjohtajaa rekrytointi voidaan toteuttaa suoraan headhunteria käyttäen. Neljäntenä käytettävänä keinona voidaan hyödyntää työnvälitystoimintaa, kuten oppilaitoksien rekrytointipalveluja ja työvoimatoimistoja. (Viitala 2013, 110 - 111: Hyppänen 2013, 203.)

Työvoiman hankinnan eri kanavia:

- internetin eri palvelut ja omat verkkosivut
- eri mediat (lehdet, radio, televisio)
- ammattiliittojen henkilöpörssit
- sosiaalinen media
- messut ja tapahtumat
- oppilaitokset ja korkeakoulut
- työnvälityspalveluita tarjoavat yritykset
- kilpailijat
- asiakkaat
- puolustusvoimat
- ammatillisten järjestöjen jäsenluettelot (esimerkiksi AKT ry.).

(Viitala 2013, 111; Kauhanen 2009, 77 - 78.)

Kuljetusalan yritykselle on tärkeitä sisäistä ammattipätevyysdirektiivin sisältö ja tavoitteet. Henkilöstösuunnittelun ja rekrytinnin kannalta on tärkeitä hahmottaa mitä vaikutuksia ammattipätevyysdirektiivi on mukanaan tuonut. Edellisten lukujen perusteella voidaan todeta sen vaikuttaneen monellakin tapaa lainsäädäntöön ja kuljettajina toimivien ammattitaitovaatimuksiin. Nämä seikat tulee huomioida tehtäessä henkilöstösuunnitelmaa ja siihen liittyvää koulutussuunnitelmaa. Rekrytinnin onnistumisen kan-

nalta on tärkeätä sisäistää kuljettajilta vaadittava ammattitaitovaatimus. Ammattipätevyyden voimassaolo mahdollistaa rekrytoitavan kuljettajan perehdyttämisen aloittamisen heti, kun taas kuljettaja, jolla on puutteita, tarvitsee koulutusta perehdyttämisen lisäksi. Koulutus lisää perehdyttämisen alkuvaiheen kustannuksia ja viivästyttää tuottavan työn aloittamista.

4 Tutkimusmenetelmä ja tutkimus

Luvussa 2 on esitetty ammattipätevyysdirektiivin vaikutuksia lakeihin ja asetuksiin. Tämän lisäksi siinä on esitetty muutoksien tuomia vaikutuksia koulutusvaatimuksiin. Luvussa 3 on tarkasteltu henkilöstösuunnittelua, ja sitä mihin sen tulisi pohjautua ja mitä siihen tulisi sisältyä. Rekrytoinnista on esitetty rekrytointiprosessia ja sen onnistumisen merkitystä. Tämän lisäksi esille on tuotu rekrytointikanavien kirjo, jotta voidaan havaita mahdollisuuksien moninainen kirjo. Miten luvussa 2 esitetyt asiat ovat vaikuttaneet luvussa 3 esitettyihin asioihin kuljetusalan yrityksen näkökulmasta? Vastauksen saamisen tueksi toteutetaan empiirinen tutkimus. Empiirisiä tutkimuksia voidaan jakaa monin eri tutkimustyyppeihin sen mukaan, mikä tutkimuksen tarkoitus on, miten tietoa kerätään, mikä on tutkimusote tai tutkimuksen aikaperspektiivi (Heikkilä 2008, 14). Tutkimustyypeistä soveltuvia voisivat olla kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen.

4.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimus sopii tilanteisiin, joissa on olemassa suuri numeerinen luokiteltu aineisto tai kun tehdään kysely strukturoidulla lomakkeella. Kysymykset lomakkeella ja niiden järjestys on kaikissa sama ja vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi annetut. Kyselyllä saatuja vastauksia voidaan näin ollen havainnoida taulukoin tai kuvioin. (Heikkilä 2008, 16; Eskola & Vastamäki 2007, 27.)

Kuljetusyrityksistä pelkästään Suomen Kuljetus ja Logistiikka ry:n jäseniä on noin 6 000 (SKAL 2014a). Kun siihen vielä lisätään Linja-autoliiton jäsenyritykset ja järjestäytymättömät yritykset, on yrityksiä kokonaislukumäärä suuri, kokonaisuudessaan 22 091 yritystä (Tilastokeskus 2014d). Kuljetusalan yrityksiä voidaan olettaa suhteellisesti noudattavan Suomen kaikkien yrityksiä kokonaisuutta. Suomen yrityskantaa kokonaisuudessaan tarkasteltaessa voidaan todeta, että alle 50 henkilöä työllis-

täviä yrityksiä on 99 prosenttia koko yrityskannasta ja näistä 88,6 prosenttia on mikroyrityksiä, joiden henkilöstömäärä on alle viisi henkilöä (Tilastokeskus 2014d; Tilastokeskus 2014e). Tämän tiedon nojalla kvantitatiivinen tutkimus strukturoidulla kyselylomakkeella ei ole paras mahdollinen tapa kerätä havaintoaineistoa, luvussa 3.1 esitetystä toiminnan suunnittelemattomuuden oletuksen vuoksi.

Luvussa 3.1 todettiin, että pienissä yrityksissä yritystoiminnan suunnittelua ei ole toteutettu kirjallisessa muodossa, vaan se on usein yrittäjän itsensä tiedossa. Jotta pystytään arvioimaan ammattipätevyysvaatimuksen vaikutuksia ja sitä kuinka ammattipätevyysvaatimus on koettu yrityksissä, tarkasti ennalta määritetyt kysymykset, eli strukturoidut kysymykset, eivät sovellu vaikutuksien tutkimiseen. Valmiita tilastoja aiheen tiimoilta ei ole saatavilla muutoksien lyhyen voimassaoloajan vuoksi. Tämän lisäksi laki yhteistoiminnasta yrityksissä, velvoittaa yli 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä laatimaan henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteet. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 4 luku 6 §). Lakiin perustuvaa veloitetta ei valtaosalla kuljetusyrityksistä ole, joten strukturoitu kysely ei palvele henkilöstösuunnittelun sekä koulutuksen suunnittelun tutkimista laajassa mittakaavassa ja kvantitatiivisen tutkimuksen vaatimassa mittakaavassa.

4.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena ja tarkoituksena on auttaa ymmärtämään tässä tapauksessa lakiin tulleiden muutoksien vaikutuksia ja kuinka muutokset ovat vaikuttaneet yrityksen toimintatapoihin. Tutkimuksen tavoitteena ei ole selittää tilastollisia yleistyksiä, vaan tutkimukseen valitaan rajallinen määrä tutkimuskohteita harkitusti. Aineistoa tutkimuskohteilta voidaan kerätä perinteisillä haastattelulomakkeilla tai avoimilla haastatteluilla. Näiden lisäksi voidaan haastattelulle antaa tiettyyn aihealueeseen keskittyvä teema ja suorittaa teemahaastattelu tai suorittaa haastattelu ryhmähaastatteluna. Näistä edellä mainituista haastattelumenetelmistä teemahaastattelu soveltuu tutkimusmenetelmäksi, koska tutkittava ongelma on rajattu käsittelemään ammattipätevyysdirektiivin vaikutuksista kuljetusalan yrityksiin sekä niiden henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin. Toinen tätä menetelmää tukeva seikka on se, että valtaosa alan yrityksistä on alle viisi henkilöä työllistäviä mikroyrityksiä, joilla ei ole lakiin perustuvaa veloitetta laatia henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa. (Heikkilä 2008, 16 - 17; Hirsijärvi & Hurme 2008, 47 - 48.)

Mikroyrityksien suuren prosentuaalisen määrän perusteella on tarpeen valikoida yritykset joihin haastattelupyyntö osoitetaan. Näin voidaan varmistua siitä, että haastateltavat edustavat kaikkia tutkittavia yrityskokoluokkia, eikä haastattelijan tausta vaikuta tuloksiin, kuten luvussa 4.5 esitetään.

4.3 Valittu tutkimusmenetelmä

Edellä esitettyjen kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen ominaisuuksien perustella on päädytty käyttämään kvalitatiivista menetelmää tutkimuksessa. Osittain valintaa on jo pohjustettu tutkimusmenetelmiä esiteltäessä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, joka tässä tapauksessa on ammattipätevyysdirektiivin vaikutukset, eikä tutkittavan aineiston tarvitse olla suuri, vaan joskus yksikin haastattelu voi jo antaa riittävästi tietoa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a).

Haastattelumenetelmän valinnassa on huomioitava se, kuten edellä, luvussa 4.1 on mainittu, ei valtaosalla yrityksistä ole lakiin perustuvaa velvoitetta henkilöstö- ja koulutussuunnitteluun. Tavoitteena haastattelussa on saada kerättyä aineisto, jonka avulla voidaan tehdä päätelmiä havaituista vaikutuksista. Haastattelutyypeistä teemahaastattelu soveltuu parhaiten haastattelutyyppiä, koska tutkittava aihe on varsin uusi vaikutuksiltaan ja siitä ei ole olemassa laajaa tilastoitua aineistoa käytettäväksi. Yrityksien koko toimialalla ja kokojakauma henkilöstömäärän perusteella on mahdollistaa olettaa, että haastattelukohteiden lähtökohdissa on suuria eroja, kun selvitetään toiminnan suunnitelmallisuutta. Puolistrukturoitu teemahaastattelu, jossa haastattelun kautta selvittävät aiheet on ennalta määriteltä, mutta esittämistapa vaihtelee tarpeen mukaan, soveltuu parhaiten. Mikroyrityksen edustajalta kysyttäessä yrityksen strategiasta ja siihen perustuvasta henkilöstöstrategiasta, on vastaus aivan erilainen kuin kysyttäessä samaa asiaa suuren yrityksen edustajalta, kuten on edellä kohdassa 3.1 todettu toiminnan suunnittelun osalta. Tämän vuoksi on tärkeätä voida sovittaa haastattelun kulku ja selvittävien asioiden esittämistapa vastaamaan kulloinkin haastattelun kohteena olevan yrityksen edustajan aseman tai taustan mukaisesti. (Heikkilä 2008, 68; Eskola & Suoranta 2003, 86.) Haastattelun etuna on sen suuri vastausprosentti, jopa 100 prosenttia (Hirsijärvi & Hurme 2008, 47).

4.4 Teemahaastattelu

Aiemmin luvuissa 2 on tuotu esille ammattipätevyysdirektiivin vaikutuksia lakeihin ja asetuksiin. Luvussa 3 on käsitelty henkilöstösuunnittelua ja rekrytointia kuljetusalan yrityksiin soveltaen. Näiden kahden luvun aiheiden pohjalta rajataan teemahaastattelussa käsiteltävät aiheet. Hyvänä puolena teemahaastattelussa on se, että tarkasti rajattuja kysymyksiä haastateltaville ei esitetä, vaan keskustelua ohjataan valittujen teemojen pohjalta kulloisenkin haastateltavan taustan mukaisesti (Hirsijärvi & Hurme 2008, 48). Taustan selvittämisen tueksi haastattelun alussa selvitetään yrityksen kokoluokka henkilöstömäärään pohjautuen ja haastateltavan asema organisaatiossa. Tämän jälkeen keskustelu ohjataan käsittelemään yritystoiminnan suunnitelmallisuutta. Selvitetään kuinka tarkasti toimintaa on suunniteltu, eli onko yrityksellä kirjallisessa muodossa esitettyä strategiaa ja sen pohjalta tehtyä henkilöstösuunnitelmaa sekä koulutussuunnitelmaa. Yrityksen kokoluokan sekä toiminnan suunnitelmallisuuden perusteella saadaan käsitys siitä, miten ja millä tavoin keskustelua ohjataan asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kaikki haastattelut toteutettiin kohdeyrityksen omissa tiloissa. Tällä tavoin tehtiin havaintoja yrityksestä teemahaastattelun tueksi. Haastateltavalle paikka oli tuttu ja mahdollistaa keskustelun haastattelun teemoista mahdollisimman vapautuneesti, ilman ympäristön tuomaa painetta korrektiudesta. Haastattelijan tausta ja kokemus tutkittavan aiheen tiimoilta tuodaan esille haastattelun alustuksessa. Tällä tavoin pyrittiin asetelmaan, jossa haastattelun ilmapiiristä saadaan mahdollisimman neutraali sekä mahdollisimman tasavertainen asema osapuolien välille. (Heikkilä 2008, 68 - 69.)

Valitun haastattelumuodon hyvänä puolena voidaan pitää sitä, että haastattelun ei tarvitse noudattaa tiettyä ennalta määritettyä haastattelurunkoa. Aiheista voidaan keskustella vapaasti, missä järjestyksessä tahansa, kunhan ennalta määritetyt asiat tulevat esille keskustelun edetessä. Jokaisen haastateltavan kanssa ei tarvitse kaikkia asioita käsitellä perinpohjaisesti, vaan voidaan tilanteen mukaan muokata asioiden käsittelylaajuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

4.5 Haastattelun toteutus

Haastattelumuodon valinnan ja valittujen teemojen pohjalta toteutettiin teemahaastattelut. Teemojen toimivuutta testattiin esihaastatteluilla. Näillä testihaastatteluilla testattiin

haastattelurungon toimivuus sekä saatiin osviittaa haastattelun kestosta. Varsinaiset haastattelut voidaan aloittaa siinä vaiheessa kun haastattelu saadaan kulkemaan sujuvasti kaikki aiheet huomioiden ja haastattelijat harjaantuu johdattelemaan haastattelun kulkua käsittelemään kaikkia haluttuja aiheita tarpeellisessa laajuudessa. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 72 - 73.)

Testihaastattelut aloitettiin marraskuun lopulla. Tavoitteena oli saada testivaihe suoritettua joulukuun alkuun mennessä. Testihaastattelujen pohjalta muokattiin ennalta laadittua haastattelurunkoa vastaamaan paremmin selvitettäviä asioita ja aiheita. Muokkauksella pyrittiin paremmin huomioimaan erikokoisissa yrityksissä lain asettama vaatimus suunnitelmallisuudelle sekä myös huomioimaan yritykset, joissa tätä vaatetta ei ollut. Lisäksi haastateltavan asema ja kokemus huomioitiin runkoa muokattaessa. Useamman testihaastattelun pohjalta runko valmistui joulukuun alkuun mennessä (liite 2).

Haastattelupyynnöitä osoitettiin kolme kappaletta pienyrityksiin ja yksi keskisuureen sekä yksi suureen yritykseen. Tämän tarkemmin yrityksiä ei tulla kuvaamaan tämän opin- näytetyön aikana, koska haastattelut ovat luottamuksellisia sekä haastateltujen anonymiteettisuojausta haluttiin sekä luvattiin huolehtia (Eskola & Suoranta 2003, 57). Mikroyritykset rajattiin haastateltavien ulkopuolelle, johtuen haastattelijan omasta taustasta mikroyrittäjänä, jotta haastattelut voitaisiin toteuttaa mahdollisimman objektiivisesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c). Haastattelut toteutettiin joulukuun toisella ja kolmannella viikolla. Haastattelujen aikana tehtiin muistiinpanoja ja haastattelun tulokset litteroitiin saman päivän aikana, muistiinpanoja apuna käyttäen, kun haastattelu oli vielä tuoreena muistissa. Toista haastattelua tehtäessä voitiin jo havaita jonkinasteista saturoitumista vastauksissa. Selvemmin saturoituminen ilmeni kolmannen haastattelun aikana. Kuitenkin haastatteluita jatkettiin vielä keskisuudessa ja suuressa yrityksessä, jotta saataisi vertailukelpoista materiaalia myös niistä. Taulukossa 2 on osoitettu haastattelujen lukumäärä eri kokoluokissa ja yritysten kokoluokka määritelmä tilastokeskuksen luokittelun mukaisesti.

Taulukko 2. Yrityksien kokoluokka (Tilastokeskus 2014e.)

Yrityksen suuruusluokka	Mikroyritys	Pieni yritys	Keskisuuri yritys	Suuri yritys
Henkilöstömäärä	Alle 5 henkilöä tai suuruusluokka tuntematon	5 - 49 henkilöä	50 - 249 henkilöä	Vähintään 250 henkilöä
Haastatteluja	0 kpl	3 kpl	1 kpl	1 kpl

4.6 Tutkimuksen tulokset

Kaikissa haastatteluissa esille nousi se, että direktiivin keskeiset tavoitteet eivät olleet selvillä kenelläkään haastateltavista. Keskisuuren yrityksen edustaja oli tietoinen niiden olemassaolosta, mutta ei ollut perehtynyt niihin. Tavoitteita toivottiin tuotavan tulevaisuudessa selkeämmin esille. Tämä parantaisi jatkokoulutettavien motivaatiota osallistua koulutuksiin ja auttaisi ymmärtämään, minkä vuoksi tämä direktiivi on asetettu. Toinen jokaisessa haastattelussa esille tullut asia oli jatkokoulutuksen sisällön merkitys sekä kouluttajan taustan ja kokemuksen merkitys. Koulutuksen sisältö tulisi olla käytännönläheisempää. Luentotyylinen koulutus motivoi heikosti osallistujia. Kouluttajalla tulisi olla kokemusta alalta, jotta kulloinkin koulutettavan aiheen voisi viedä käytännönläheisemmäksi ja näin herättää koulutettavien mielenkiinnon koulutettavaan aiheeseen.

Yrityksen toiminnan suunnitelmallisuutta selvitetessä oletettiin siitä, että pienissä yrityksissä toiminnan suunnitelmallisuus on vajavaista, toteutui. Yli 20 henkilöä työllistävässä pienessä yrityksessä ei ollut tiedostettu yhteistoimintalain vaatimusta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta. Keskisuudessa ja suuressa yrityksessä toiminta oli hyvin suunnitelmallista aina strategiasta koulutussuunnitelmaa myöden. Huomioitavaa oli kylläkin se, että vaikka pienissä yrityksissä suunnitelmallisuus oli puutteellista, oli jokaisessa yrityksessä kuitenkin jollakin asteella mietitty toimintaa, varauduttu mahdollisiin henkilöstötarpeisiin ja mietitty jatkokoulutuksien toteuttamista. Pienistä yrityksistä jokainen oli keskittynyt vakauttamaan asemaansa, kuten yrityksen tahtotila on esitetty kuviossa 3 ja keskisuuri sekä suuri yritys eivät halunneet tuoda strategiansa suuntaa julki.

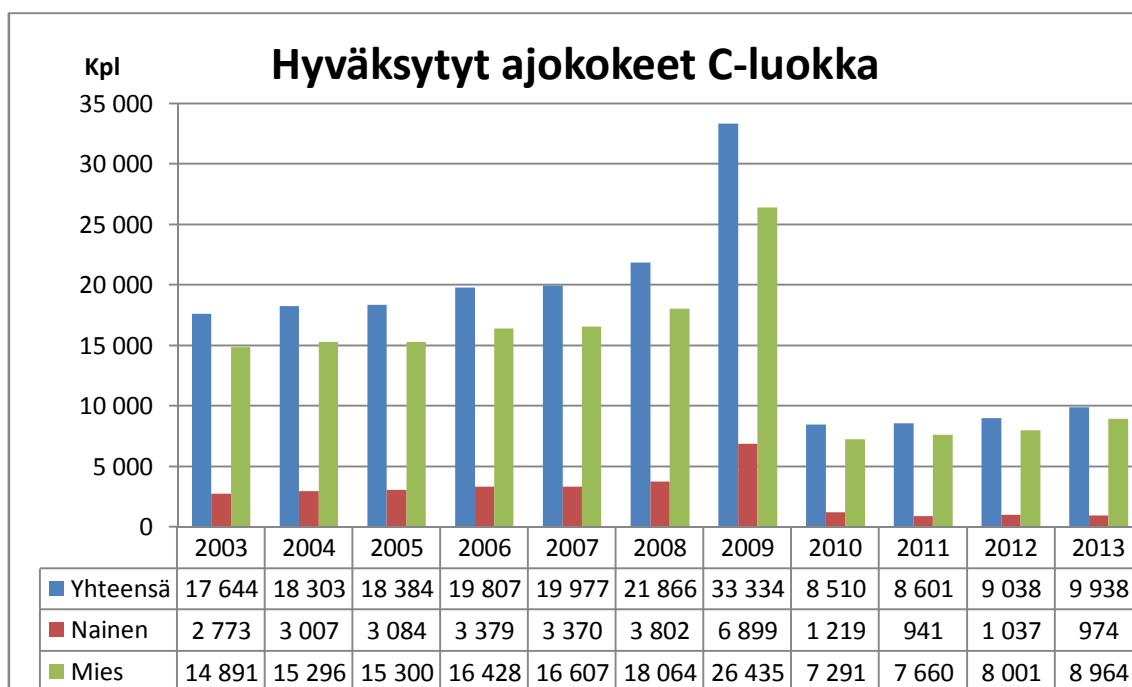
Pienissä yrityksissä äkilliseen henkilöstötarpeeseen oli varautunut kaksi kolmesta, suuremmissa se oli huomioitu henkilöstösuunnitelmassa. Pienissä yrityksissä yhteistyötä tehtiin kuljettajia välittävän tai vuokraavan toimijan kanssa. Tähän yhteistyöhön sisältyi myös oman henkilöstön jatkokouluttaminen kyseisen toimijan kautta. Yhdessä yrityksessä oli myös otettu käyttöön työaikapankki. Yrityksen toiminta vaihtelee kausiluontoisesti ja työaikapankin avulla voitiin tasoittaa kausittaista vaihtelua välttämällä lomautuksia tai irtisanomisia.

Keskisuuri yritys oli haastatelluista ainoa, jolla oli oikeus jatkokouluttaa kuljettajiaan. Tämä koettiin todella hyväksi, sillä koulutus voitiin räätälöidä sen hetkisen tilanteen ja tarpeen mukaisesti ottaen huomioon koulutettava ryhmä ja heidän kiinnostuksen koh-

teet. Tarpeita jatkokoulutukselle kartoitettiin vuosittain kehityskeskusteluissa ja sen pohjalta osoitettiin tarpeita ja kiinnostuksen kohteita vastaava jatkokoulutus. Vastavanlainen käytäntö oli myös suuressa yrityksessä. Erona pieniin yrityksiin verrattuna oli se, että suuremmissa voitiin paremmin kohdentaa jatkokoulutus koulutettavan mukaisesti. Pienissä yrityksissä pyrittiin kouluttamaan koko henkilökunta samalla kerralla yhdellä yritykselle ostetulla koulutuspaketilla. Syynä tähän oli koulutuspäivän hinta, joka oli noin 50 euroa alhaisempi koulutettavaa kohden koulutuspäivältä, kuten yksi haastateltavista sen totesi. Alhaisempi kustannus ajaa yksilöllisen tarpeen edelle.

Yleisesti ottaen ammattipätevyysdirektiivin muutokset henkilöstösuunnitteluun koettiin vähäisinä. Tärkeimpinä muutoksina oli ollut varmistua kuljettajien ammattipätevyyden voimassaolosta ja sen voimassa pitämisestä järjestämällä jatkokoulutuksia kuljettajille. Jokaisessa yrityksessä oli käytännöksi otettu edellä luvussa 2.7 mainittu tapa suorittaa jatkokoulutus 7 tunnin mittaisissa osissa, yksi koulutus vuodessa, jolloin saavutettiin vaadittava 35 tuntia viiden vuoden jaksoissa. Tätä mahdollisuutta pidettiin erittäin hyvänä, etenkin koska kustannukset jakautuivat useammalle vuodelle eikä toiminnalle aiheutunut pidempää koulutuksen aiheuttamaa yhtämittaista katkosta tai tarvetta järjestellä korvaavaa henkilöstöä koulutuksen ajaksi.

Direktiivin vaikutuksia rekrytointiin on vielä hieman aikaista arvioida. Tämä on kaikkien haastateltavien yhteinen näkemys asiasta. Vallitseva taloudellinen tilanne on aiheuttanut sen, että jokainen haastateltava kertoi vastaanottavansa viikoittain kyselyitä avoimista tehtävistä. Kuitenkin merkittävimpana rekrytointikanavana jokainen haastateltava mainitsi "puskaradion". Tieto avoimesta tehtävästä ja tarvittavasta osaamisesta annetaan tiedoksi henkilökunnalle, niin sopivia kandidaatteja löytyi hyvinkin nopeasti. Vain yksi pieni yritys oli ilmoituksella hakenut työntekijää viimeisen viiden vuoden aikana. Tähän oli ollut syynä työntekijältä vaadittu erikoisosaaminen. Tällä hetkellä työvoimasta on tarjontaa riittävästi, mutta taloudellisen tilanteen parantuessa ja kysynnän lisääntyessä, ollaan tilanteessa, jossa tullaan kohtaamaan haasteita työvoiman saatavuudessa. Tämä oli kaikkien haastateltavien yhteinen näkemys. Tätä näkemystä tukee myös kuvio 4 C-luokan ajokortin suorittaneiden määrästä viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Siitä voidaan selvästi havainnoida luvussa 2 esitettyjen muutoksien tuoma vaikutus suoritettuihin ajokokeisiin.



Kuvio 4. Hyväksytyt ajokokeet C-luokka vuosilta 2003 - 2013. (Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi 2014.)

Yksi haastateltavista esitti myös huolensa siitä, että alalta poistuu enemmän kuljettajia, kuin niitä saadaan koulutettua. Edellä esitettyä näkemystä tukee SKAL ry:n julkaisema artikkeli, jossa arvioidaan vuosittain tarvittavan noin 4 000 uutta raskaanliikenteen kuljettajaa (SKAL 2014b).

Keskisuuri ja suuri yritys osallistuvat rekrytointitapahtumiin kuljetusalan oppilaitoksissa ja ne pyrkivät tarjoamaan harjoittelupaikkoja alan opiskelijoille. Tällä tavoin yhteistyössä oppilaitoksien kanssa pyritään turvaamaan työvoiman saatavuutta myös tulevaisuudessa. Pienistä yrityksistä yksi ottaa vastaan harjoittelijoita, mutta varsinaista yhteistyötä ei ole minkään oppilaitoksen kanssa jatkuvasti. Lähinnä harjoittelijat hakeutuvat yritykseen omatoimisesti.

Yleisesti ottaen haastateltavat pitivät ammattipätevyysvaatimusta hyvänä. Se takaa tulevaisuudessa alalle uusina tulevilla kuljettajilla olevan perustiedot alasta sekä pakollisen harjoittelun tuoman kokemuksen. Aikaisemmin ollut tilanne, jossa alalle uutena tullut kuljettaja on jouduttu itse kouluttamaan perusteista lähtien.

Jatkokoulutusvaade sen sijaan herätti haastateltavissa ristiriitaisia mielipiteitä. Kaikki kokivat sen olevan hyväksi ja tarpeellinen, siksi että koulutuksella voitiin palauttaa alan keskeisiä asioita työntekijöiden muistiin. Kritiikkiä se sai poikkeuksetta kaikilta sen osalta, että vain ennakoivaa ajamista käsittelevä koulutuspäivä oli kaikille pakollinen. Eräs haastateltavista totesikin, että vaadituista viidestä koulutuspäivästä neljä voivat olla samasta aiheesta tai peräti sama kurssi, kunhan viides on ennakoivan ajamisen kurssi teoriassa tai käytännössä. Kurssien aiheisiin toivottiin täsmennystä lainsäätäjän tai Trafín toimesta sekä eräs haastattelija ehdotti, että jokaisen kurssipäivän lopussa tulisi järjestää koe päivän aiheesta. Näin voitaisiin seurata koulutuksen laatua oppimistuloksien osalta ja myös arvioida kouluttajan ammattitaitoa ja kykyä motivoida koulutettavaan koulutettavaan aiheeseen. Tulokset tulisi raportoida Trafille, koska se myöntää koulutusluvat ja valvoo koulutuksia. Kahdella haastateltavalla oli ollut kokemuksia koulutuksesta ja kouluttajista, jotka eivät olleet tienneet kuljetusalasta juuri mitään, ainoastaan sen mitä koulutusmateriaalissa oli ollut. Pelkästään materiaalin tietoihin turvautuva kouluttaja ei saa arvostusta koulutettavilta eikä pysty motivoimaan heitä.

Tämän lisäksi haastateltavat toivoivat asetettujen tavoitteiden parempaa julkituomista. Tavoitteiden julkituominen lisäisi koulutukseen osallistumisen motivaatiota. Se myös omalta osaltaan vaikuttaisi alan imagoon ja houkuttelevuuteen. Kolme haastateltavaa toi julki tavalla tai toisella, sen että alan imago ja houkuttelevuus on heikko. Direktiivin tavoitteiden julkituominen toisi parannusta imagoon, kun suuri yleisö näkisi sen mitä vaateita nykypäivänä asetetaan ammattikuljettajalle. Imagon nousu lisäisi alan houkuttelevuutta, eikä sitä koettaisi samalla tavalla maahanmuuttajien ammattialaksi, kuin se joissain tapauksissa on koettu. Esimerkkinä on linja-auton kuljettajantyö pääkaupunkiseudun linjaliikenteessä, kuten eräs haastateltava asian ilmaisi.

4.7 Tutkimuksen luotettavuus, toistettavuus ja laatu

Tutkittava aihe on vaikutuksiltaan hyvin tuore. Viimeisin vaihe direktiivin osalta on astunut voimaan syyskuussa 2014. Toinen esille noussut asia on tämän hetkinen taloudellinen tilanne, joka on talouden supistumisen myötä vapauttanut markkinoille työvoimaa, kuten haastattelun tuloksista voitiin todeta. Toistettaessa vastaavanlainen teemahaastattelu tulevaisuudessa, olisivat tulokset toisenlaisia. Direktiivin tuomat vaikutukset olisivat silloin paremmin tiedossa ja muutokset taloudellisessa tilanteessa olisivat vaikuttaneet tarjolla olevaan työvoiman määrään suuntaan tai toiseen.

Arvioitaessa kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta ja laatua ei sitä voida tehdä samalla tavalla kuin arvioitaessa kvantitatiivista tutkimusta. Kvalitatiivista tutkimusta arvioitaessa, reliabelius ei perinteisen käsityksen mukaisesti sovellu tutkimuksen arviointiin, vaan reliabelius koskee lähinnä aineiston laatua. Se arvioi lähinnä tutkijan toimintaa, ei haastateltavien vastauksia. Se arvioi miten tutkija on toiminut ja käsitellyt haastattelumateriaalin ja kuinka luotettava tutkijan analyysi aineistosta on. Onko kaikki aineisto litteroitu samaa kaavaa noudattaen ja huomioitu kaikki esille tulleet asiat niin, että haastateltavien vastaukset heijastelevat heidän ajatusmaailmaansa. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 189; Eskola & Suoranta 2000, 210 - 211.)

Haastattelujen pohjana oli käytössä ennakkoon testattu haastattelurunko. Jokaisen haastattelun runko noudatti sitä ja kaikista tehtiin muistiinpanija haastattelun aikana. Haastattelijan oma tausta kuljetusalalta mahdollisti pelkkien muistiinpanojen käytön litteroinnissa muistin tukena. Tämän lisäksi haastattelijalla oli laatinut rungon haastatteluille sekä muokannut sitä testihaastatteluiden tuloksien mukaisesti. Arvioitaessa haastattelujen laadukkuutta on tärkeää, että haastattelulla on hyvä runko ja että haastattelijalla on hyvin sisäistänyt haastattelemansa asian sekä se, että aineiston käsittely suoritetaan mahdollisimman nopeasti haastattelun jälkeen, samalla tavalla joka kerta haastattelijan toimesta (Hirsijärvi & Hurme 2008, 184 - 185). Kaikkien haastattelujen tulokset on litteroitu saman päivän aikana, kun ne olivat tuoreena muistissa. Litteroinnissa apuna käytettiin haastatteluista tehtyjä muistiinpanoja. Jokainen haastattelu litteroitiin samaa kaavaa noudattaen. Tässä suhteessa voidaan todeta laadukkuuden ja luotettavuuden toteutuvan.

Haastattelussa saatuja tietoja verrattiin osittain olemassa oleviin tilastoihin sekä eri tahojen julkaisuihin. Aineistotriangulaatio tutkimuksessa vertailee esimerkiksi haastattelujen tuloksia julkaistuihin artikkeleihin tai tilastoihin (Eskola & Suoranta 2000, 69). Vertailemalla haastattelujen aineistoa saatavilla olleisiin artikkeleihin ja tilastoihin, voitiin vahvistaa näkemys, jonka kaikki haastateltavat esittivät tavalla tai toisella. Esimerkkinä tästä oli työvoiman saatavuus, jonka haastateltavat totesivat heikentyvän tulevaisuudessa. Tätä näkemystä tuki myös tilasto hyväksytyistä ajokokeista C-luokassa (kuvio 4). Aineistotriangulaatiolla haetaan vahvistusta haastateltavilta saatuihin tietoihin vertailemalla niitä muihin tietolähteisiin. Löydetäessä tietty yksimielisyys saadun ja löydetyn tiedon välille voidaan todeta tulkinnan saaneen vahvistuksen ja näin ollen sen oleva validi. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 38 . 40, 189.)

5 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten Euroopan parlamentin ja neuvoston asettama direktiivi ammattipätevyydestä on vaikuttanut kuljetusalan yrityksiin sekä yritysten henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin. Teemahaastattelujen pohjalta peilaten edellä esitettyyn teoriaan, on tehty johtopäätökset tutkimuksesta. Muutamia yllättäviä asioita tuli esille. Kuitenkin kaikista esille tulleista asioista yllättävin oli se, kuinka huonosti ammattipätevyysdirektiivin sisältö oli tiedossa.

5.1 Yritystoiminnan suunnitelmallisuus

Yrityksien toiminnan suunnitelmallisuutta kysyttiin teemahaastattelun alussa. Vastaukset olivat monhan sitä suunniteltu+ tai +yrityskokokin jo sitä vaatii+. Keskisuudessa ja suuressa yrityksessä yritystoiminnan suunnitelmallisuus vastasi lain vaatimuksia sekä mitä luvussa 3 on esitetty yritystoiminnan suunnitelmallisuudesta. Strategisesta tahtotilasta tai yrityksen strategiasta ei keskisuuri tai suuri yritys halunnut antaa tietoa. Kysymys sivuutettiin toteamalla yrityksen strategiaan perustuvien arvojen olevan nähtävillä nettisivuilla.

Pieniä yrityksiä yhdisti se, että kaikki olivat keskittyneet vakauttamaan asemaansa markkinoilla. Toiminnan suunnitelmallisuutta kysyttäessä yhteenvetona on todettava, että oletamus puutteellisesta suunnitelmallisuudesta toteutui. Kirjallista suunnitelmaa yrityksillä ei ollut. Suunnitelmat joita oli tehty, olivat omistajan omassa päässä tai jos oli useampia omistajia, olivat he keskustelleet tulevaisuuden suunnitelmista. Kuitenkaan mitään ei ollut kirjallisena.

Pienien yritysten osalta merkittävin huomio oli se, että vaikka yrityksen työntekijämäärä ylitti yhteistoimintalain mukaisen alarajan, ei lain mukaisia toimia ollut tehty tai niitä ei haluttu tuoda julki. Ilmeisesti toiminnan kasvaessa hiljalleen, yrityksen jokapäiväisessä toiminnassa mukana olevat yrittäjät eivät olleet edes tietoisia yhteistoimintalain vaateista. Lähtökohtaisesti, jokainen on velvollinen ottamaan selvää lain säädännöstä, mutta tässä olisi kyllä parantamisen paikka. Tiedottamalla asiasta esimerkiksi alan keskeisimmässä julkaisuissa saataisiin parannettua toimia pienissä yrityksissä ja näin ollen myös työntekijöiden asema ja oikeusturva parantuisi. Kenen toimesta tiedottaminen tulisi hoitaa, siihen ei kantaa oteta.

5.2 Vaikutukset henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin

Henkilöstösuunnitteluun tulleet vaikutukset olivat selvemmin todettavissa keskisuuressa ja suuressa yrityksessä. Selvästi oli havaittavissa se, että näissä yrityksissä oltiin perillä yhteistoimintalain asettamista vaatimuksista ja toiminta ja toimenpiteet olivat sen mukaisia. Käytännössä muutokset olivat kuitenkin vähäisiä. Kehityskeskustelujen yhteyteen oli tullut lisäaihe, joka koski ammattipätevyiden jatkokoulutusta ja työntekijän mielenkiinnon kohteena olevaa koulutusta. Tämän tarkemmin muutoksista ja vaikutuksista eivät haastateltavat olleet kuitenkaan halukkaita vastaamaan. Vaikutuksien arviointi näiltä osin jää kovin laihaksi.

Kaikissa haastatelluissa yrityksissä voitiin havaita henkilökunnan viihtyvän hyvin. Tämän havainnon tueksi haastattelujen aikana tavalla tai toisella tuli esille henkilöstön vähäinen vaihtuvuus ja sitä kautta vähäinen rekrytointin tarve. Johtopäätös hyvästä työnantajakuvasta sai myös vahvistusta havainnosta, että yritykset vastaanottivat viikoittain kyselyjä avoimista tehtävistä. Tämän hetkinen taloudellinen tilanne lisää omalta osaltaan kasvua avoimien tehtävien kyselyissä. Taloudellinen tilanne ei kuitenkaan ole ainoa tekijä joka vaikuttaa kyselyjen määrään, vaan hyvä työnantajakuva on myös vaikuttavana tekijänä. Näkemystäni hyvästä työnantajakuvasta vahvasti havainto, että yrityksistä irtisanoutuneet työntekijät palasivat takaisin, koska eivät olleet viihtyneet työpaikassa, johon olivat lähteneet. Työnantajakuvan merkitys on suuri kilpailtaessa työvoimasta.

5.3 Ammattipätevyysdirektiivin hyödyt tai haitat kuljetusalalle

Direktiivin sisältö oli huonosti tiedossa. Vain yksi haastateltavista oli tietoinen jollakin tasolla direktiivistä, mutta ei ollut kuitenkaan perehtynyt siihen. Direktiivi on tuonut suuria muutoksia lainsäädäntöömme, ja sen vaikutuksia voidaan arvioida kokonaisuudessa vasta vuosien päästä. Haitallisten vaikutuksien, kuten mahdollisen työvoima pulan minimoimiseksi, olisi ollut tärkeätä tuoda julki selkeästi, miksi tämä direktiivi on luotu ja miten se tulee vaikuttamaan lainsäädäntöön. Haastattelujen aikana tuli useasti esille heikko motivaatio jatkokouluttautumiseen. Parempi tiedottaminen ja direktiivin tavoitteiden julkituominen olisi omiaan auttamaan jatkokoulutettavia sisäistämään ja ymmärtämään direktiivin merkitystä. Paremman tietämyksen ja ymmärryksen myötä suhtautu-

minen jatkokoulutuksiin olisi suopeampi, kuten eräs haastateltava asian esitti. Olen tästä samaa mieltä, koska vastaavanlaisia havaintoja olen tehnyt osallistuessani jatkokoulutuksiin.

Positiivisena yllätyksenä, vaikka direktiivin sisältö tunnettiin heikosti, oli se, että poikkeuksetta sitä pidettiin hyvänä asiana. Jonkin verran kritiikkiä kuitenkin sitä kohtaan esitettiin, mutta se on luonnollista, koska sen vaikutusaika on tässä vaiheessa ollut lyhyt ja tutkimuksia tai tilastoja ei sen vaikutuksista vielä ole. Vielä ei voida arvioida, onko direktiivin tavoitteita saavutettu ja missä laajuudessa. Vasta tulevaisuudessa on mahdollista arvioida, onko tarpeen tehdä muutoksia direktiivin johdosta muuttuneeseen lainsäädäntöön Suomessa.

Ammattipätevyysdirektiivin aiheuttamat haitat olivat vähäisiä. Tutkimuksen aikana havaitut haitat olivat jatkokoulutuksen kustannus, ajokortin suorittamisen kohonneet kustannukset ja perustason koulutuksen kustannus suoritettaessa se kaupallisen tarjoajan kautta. Yleinen käytäntö haastatelluissa yrityksissä oli se, että yritykset kustansivat jatkokoulutuksen henkilökunnalle. Tähän ei ole velvollisuutta yrityksillä, vaan jatkokoulutuksien kustantaminen henkilökunnalle koettiin parantavan työnantajakuvaa työntekijöiden keskuudessa ja lisäävän sitoutumista yritykseen.

5.4 Muutokset rekrytoinnissa ja rekrytoinnin tulevaisuuden näkymät

Rekrytoinnissa oli havaittavissa hieman muutoksia yritysten toimintatavoissa. Suurin muutos oli rekrytoitavan kuljettajan taustojen selvityksessä ja siinäkin lähinnä ammattipätevyden voimassaolossa. Kolme vastaajasta viidestä nosti esille sen, että kun hakijat olivat ammattitaidollisesti samantasoisia ratkaisevaksi, tekijäksi nousi ammattipätevyden voimassaoloaika. Pidempi voimassaoloaika paransi hakijan sijoitusta hakijoiden joukossa. Tätä voidaan selittää sillä, että jokainen jatkokoulutuspäivä tuo kustannuksia yritykselle kurssimaksun muodossa sekä välillisiä kustannuksia koulutettavan työpanoksen menetyksen muodossa.

Rekrytoinnin osalta havainto työntekijöiden suorista kontakteista yrityksiin selitti sen, että yrityksillä ei ollut tarvetta hakea työvoimaa hakemuksin. Jokainen haastateltava totesi sen johtuvan vallitsevasta talouden tilanteesta. Tämän voi jokainen vahvistaa todeksi. Uutisissa kerrotaan aika-ajoin yrityksissä toteutetuista henkilöstövähennyksistä. Tästä on seurauksena se, että kuljetusalalle riittää työvoimaa, koska työttömäksi

jääneet henkilöt, jotka ovat jossakin elämänsä vaiheessa toimineet kuljettajina, hakeutuvat takaisin kuljettajan työhön, jos muuta työtä ei ole saatavilla. Tämä on tekijä, joka selittää sitä, että haastatelluilla yrityksillä ei ole ollut tarvetta suorittaa rekrytointia ilmoituksin, vaan on voitu valikoida tarvittaessa tarjolla olevista sopivin.

Jokainen haastateltava esitti kuitenkin huolen tulevaisuudessa työvoiman saamisesta. Taloudellisen tilanteen parantuessa kuljetuksien tarve kasvaa ja kasvaneen tarpeen tyydyttämiseen tarvitaan lisää kuljetuskapasiteettia sekä työvoimaa. Huoli työvoiman riittävydestä on aiheellinen. Luvussa 1.1 on esitetty alan tarvitsevan 4 000 uutta kuljettajaa vuosittain ja perustason koulutusta tarjoaa 46 oppilaitosta tai vastaavaa koulutuksen tarjoajaa tarkoittaa se sitä, että kouluttavan tahon tulisi vuositason kouluttaa alalle noin 87 uutta kuljettajaa. Esimerkiksi Stadin ammattiopiston hakijan opas vuodelle 2015 . 2016 kertoo aloituspaikkoja olevan 60 kappaletta (Stadin ammattiopisto 2014, 51). Salon seudun koulutuskuntayhtymä tarjoaa 42 aloituspaikkaa logistiikan perustutkinnossa vuonna 2015 (Salon seudun koulutuskuntayhtymä 2015). Aloituspaikkojen määrä on selvästi alle oppilaitoskohtaisen tarpeen. Aloituspaikkojen lisäykselle on tarvetta pikaisesti tai huoli kuljettajien riittävydestä on aiheellinen.

5.5 Yhteistyö koulutustahojen kanssa

Keskisuuri ja suuri yritys olivat ainoita, joilla oli yhteistyötä perustason ammattipätevyyskoulutusta antavien oppilaitosten kanssa. Yhteistyö antaa harjoittelupaikkojen tarjoamisen myötä mahdollisuuden valikoida koulutusta suorittavista henkilöistä yrityksen näkökulmasta soveliaimmat henkilöt työntekijöiksi yritykselle. Tämä yhteistyö vähentää rekrytoinnin tarvetta ja harjoittelun yrityksessä suorittanut henkilö on voitu arvioida harjoittelun aikana. Verrattuna rekrytointiin suoraan yrityksen ulkopuolelta, on tämä kanava yrityksen kannalta turvallinen ja edullinen. Ennen henkilön palkkaamista, henkilö on harjoittelujaksolla osoittanut ammattitaitonsa ja kykynsä työtehtävän hoitamiseen. Tämä vähentää riskiä epäonnistuneesta rekrytoinnista ja pienentää siitä mahdollisesti aiheutuneita kuluja ja haittoja yritykselle. Pienien yritysten tulisi löytää myös tämä kanava käyttöön oman rekrytoinnin tueksi tulevaisuudessa. Kuten aikaisemmin luvussa 3.4 on esitetty, epäonnistuneen rekrytoinnin kustannukset voivat olla pienelle yritykselle kohtalokkaita menetetyt tuotavuuden muodossa.

Pienien yritysten osalta voitiin havaita, että jokainen niistä kuului alan etujärjestöön tai oli mukana kuljetuspalveluita välittävässä yhteenliittymässä. Näiden jäsenyyksien myö-

tä oli jatkokoulutuksien toteuttamiseksi yhteistyötä jonkin kouluttavan tahon kanssa. Yhteistyö ei ollut täysin vielä vakiintunut ja haki selvästi vielä muotoaan. Yrityksillä ei ollut tiedossa mitä palveluita ja koulutusvaihtoehtoja eri koulutustahoilla oli tarjolla.

Selvästi oli havaittavissa, että tarjolla ollut jatkokoulutuksen aiheen kiinnostavuus, sai yrityksiä vaihtamaan koulutuksen järjestäjää. Keskustelut ja neuvottelut jatkokoulutuksien aiheista ja sisällöstä yhden tarjoajan kanssa olisi parempi vaihtoehto, kuin jatkuva koulutuksen järjestäjän vaihtaminen. Tällöin koulutuksen järjestäjällä olisi parempi mahdollisuus perehtyä yritykseen ja solmimalla pitkäaikaisen yhteistyösopimuksen kouluttavan tahon kanssa, olisi kouluttavalla taholla myös suurempi motivaatio perehtyä yrityksen toimintaan ja koulutustarpeisiin. Syntyisi molemminpuolinen etu, jossa yrityksen tarpeisiin räätälöity koulutus motivoisi koulutettavia paremmin ja koulutettavat kokisivat saavansa koulutuksesta tukea ja apua työtehtäviensä hoitamiseen. Tällä tavoin saatettaisiin koulutus käytännön läheisemmäksi, kuten haastattelujen yhteydessä tuli esille. Koulutuksen järjestäjä voisi pitkäaikaisemman sopimuksen turvin paremmin keskittyä koulutuksen tilaajaan eikä koulutuksen järjestäjä kokisi perehtymistä hukkaan heitettyinä resurssien käyttönä.

5.6 Kehitysehdotuksia tutkimuksen perusteella

Tutkimuksessa esille nousi asioita joihin tarvitaan parannusta. Haastattelujen yhteydessä haastateltavat esittivät useita parannusehdotuksia liittyen direktiiviin. Direktiivin keskeiset tavoitteet tulisi tuoda selvästi julki. Tavoitteiden julki tuominen motivoisi koulutettavia osallistumaan jatkokoulutuksiin ja kohentaisi alan imagoa. Varsinkin nuorten houkuttelevuus alalle on tärkeää ja imagon kohotus on tästä syystä tärkeää. Tulevaisuudessa haasteena on kuljettajien saaminen alalle.

Ammattipätevyysdirektiiviin liittyen seuraavia asioita tulisi kehittää tai parantaa:

- Ammattipätevyysdirektiivin tavoitteet tulisi tuoda selvästi esille ja sisällyttää ne jatkokoulutukseen.
- Pakollisia jatkokoulutus aiheita tulisi olla enemmän kuin yksi.
- Jatkokoulutuksien aiheet tulisi saattaa käytännön läheisemmiksi.
- Alan imagoa tulisi saada parannettua ja näin ollen houkuttelevuutta lisättyä.
- Koulutuspaikkoja tulisi lisätä ja näin varmistaa kuljettajien saatavuus myös tulevaisuudessa tai vaihtoehtoisesti laskea kustannuksia, joita on esitetty luvussa 2.8.

- Valvontaa tulisi lisätä, jotta kaikki alan toimijat olisivat samalla viivalla määräysten noudattamisessa, niin kotimaiset kuin ulkomaiset yritykset.
- Nykyisiin ikärajoihin tulisi lisätä välivaiheen mahdollisuus, jolla nuoret alalle haluavat, voisivat ennen täysikokoista kuorma-autoa hankkia kokemusta kevyemmällä kuorma-autolla.
- Jatkokoulutuksien sisällön ja laadun valvontaa tulisi lisätä.
- Koulutuspäivän jälkeen pakollinen koe, jolla voitaisiin todentaa koulutuksen laadua ja valvoa koulutuksen tasoa koulutettavien oppimisen perusteella.

Haastatteleamalla kuljetusalan yrityksiä on mahdollista kerätä aineistoa direktiivin vaikutuksista alan yrityksille. Tutkimuksen aikana tehtiin havaintoja useista asioista joissa haastateltavien mielestä oli parantamisen tai kehittämisen varaa. Tehtäessä muutoksia alaa koskevaan lainsäädäntöön tulisi kartoittaa nykyiset vaikutukset ja tehdä muutokset havaintojen pohjalta.

5.7 Aihe jatkotutkimukselle

Tämän opinnäytetyön tavoitteena ja tarkoituksena on herättää ajatuksia direktiivin vaikutuksista ja kerätä yhteen jo havaittuja vaikutuksia ja kokemuksia. Vaikka direktiivi on ollut suhteellisen vähän aikaa voimassa kaikkine vaikutuksineen, on se jo ehtinyt herättää ajatuksia ja tuonut paljon muutoksia. Vaikutuksien ja muutoksien tarkemman arvioinnin tueksi tulisi tehdä kattavampi tutkimus ja kerätä tilastotietoa sen tueksi. Tässä opinnäytetyössä tehtyjen havaintojen pohjalta voi todeta, että vaikutuksien tarkemman arvioinnin tueksi olisi suositeltavaa tehdä aiheeseen liittyvä laajempi jatkotutkimus. Ennakonäkemyks alaa uhkaavasta työvoimapulasta on aiheellinen ja todellinen, vaikka ei juuri nyt ajankohtainen. Tämän vuoksi aihetta olisi tutkittava tarkemmin, jotta olisi mahdollista varautua tulevan työvoimapulan vaaran varalle oikea-aikaisilla toimenpiteillä.

6 Opinnäytetyön arviointi

Oma taustani kuljetusalalta ja keskustelut muiden kuljetusalan yrittäjien kanssa sai minut valitsemaan tutkimukseni aiheeksi ammattipätevyysdirektiivin vaikutukset kuljetusalan yrityksiin. Aiheen oli myös liityttävä opintoihini ja tutkimus direktiivin vaikutus-

ta henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin liittyi opintoihini ja täydensi niitä. Yleinen huoli ammattitaitoisten kuljettajien riittävydestä tulevaisuudessa tuki myös aiheen valintaa.

Ennakkoon olin tietoinen osasta lakeihin ja asetuksiin tulleista muutoksista. Huomattavaa oli kuitenkin se, että ennakkokäsitystäni vastoin muutokset lakeihin ja asetuksiin oli laajemmat, kuin mistä olin ollut tietoinen. Uutena asiana opin minkä takia direktiivi oli asetettu ja mitkä olivat sen keskeiset tavoitteet.

Henkilöstösuunnittelun ja rekrytoinnin osalta tietoni täydentyivät opintojeni aikana oppimastani. Henkilöstösuunnittelun merkitys ja laajuus avautui selkeämmäksi kokonaisuudeksi. Ymmärrän nyt paremmin, miksi varsinkin pienissä yrityksissä tulisi kiinnittää huomiota henkilöstösuunnitteluun tai toiminnan suunnitteluun yleisesti. Rekrytointikemukseni ja rekrytointimenetelmäni yritystoimintani ajalta sai osakseen kriittistä tarkastelua jo opintojeni aikana. Opinnäytetyöprosessin aikana olen todennut minulla olevan paljon parannettavaa rekrytointiprosessin osalta.

Opinnäytetyön kirjoittamisen tueksi tutustuin laajempaan materiaaliin kuin mitä tämän työn lähteisiin on merkitty. Lähteitä etsiessäni kiinnitin huomiota niiden julkaisuajankohtaan ja luotettavuuteen. Luotettavuutta arvioin etsimällä tekijän muita julkaisuja ja oliko löytämäni lähde lähdeviitteenä jossakin toisessa julkaisussa. Tutkimukseni tueksi tutustuin työni aihetta osittain käsitteleviin opinnäytetöihin. Samasta aiheesta ei löytynyt yhtään opinnäytetyötä.

Toivon tulevaisuudessa voivani soveltaa työssäni tietoja, joita olen opinnäytetyöprosessin aikana oppinut. Tulen aktiivisesti jatkamaan kuljetusalaa koskevien määräyksien seuraamista ja seuraamaan, millä tavoin mahdolliset muutokset vaikuttavat kuljetusalan yrityksiin sekä niiden henkilöstösuunnittelun ja rekrytointiin.

Lähteet

Ajokorttiasetus 7.9.1990/845

Ammattikuljettaja 2014. Ammattipätevyyden hankki 107 00 kuljettajaa. Verkko uutinen 27.10.2014. [Http://www.ammattikuljettaja.fi/2014/10/ammattipatevyyden-hankki-107-000-kuljettajaa/#more-516](http://www.ammattikuljettaja.fi/2014/10/ammattipatevyyden-hankki-107-000-kuljettajaa/#more-516). Luettu 12.11.2014.

Antin autokoulu 2014. Ammattipätevyys. [Https://www.antinautokoulu.fi/ammattipatevyys/](https://www.antinautokoulu.fi/ammattipatevyys/). Luettu 11.11.2014.

Ajokorttilaki 29.4.2011/386.

Autokouluhinnat.fi 2014. Päivitetty 29.10.2014. [Http://www.autokouluhinnat.fi/hae/paakaupunkiseutu..](http://www.autokouluhinnat.fi/hae/paakaupunkiseutu..) Luettu 4.11.2014.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6. painos. Vastapaino, Tampere.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2007. Teemahaastattelu? Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. PS-kustannus, Jyväskylä, 27.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/59/EY.

Hallituksen esitys eduskunnalle ajokorttilaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 212/2010.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita Publishing, Helsinki.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki university press oy yliopistokustannus, HYY yhtymä, Helsinki.

Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. 3. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Joukkoliikennelaki 13.11.2009/869.

Kauhanen, Juhani 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. WSOYpro, Helsinki.

Korpi, Teemu & Laine, Tom & Soljasalo, Jenni 2012. Rekrytoinnin suhteellisuusteoria. Management Institute of Finland MIF, Helsinki.

Koulutusmaailma.fi 2014. Ammattipätevyyskoulutus. <http://koulutusmaailma.fi/ammattipatevyyskoulutus-perustaso-140h>. Luettu 11.11.2014.

Kuljetusala.com 2014. Ammattioppilaitos. [Http://www.kuljetusala.com/koulutus-ja-haku/tutkinnot/ammattioppilaitos](http://www.kuljetusala.com/koulutus-ja-haku/tutkinnot/ammattioppilaitos). Luettu 30.12.2014.

Laki kaupallisista tavarankuljetuksista tiellä 21.7.2006/693.

Laki kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 16.3.2007/273.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Liikenteen turvallisuusvirasto Trafi 2014. Kuljettajatutkintotilastot.

[Http://www.trafi.fi/tietopalvelut/tilastot/tieliikenne/kuljettajatutkinnot](http://www.trafi.fi/tietopalvelut/tilastot/tieliikenne/kuljettajatutkinnot). Luettu 11.12.2014

Liikennevirasto 2014a. Tiet. Päivitetty 10.04.2014.

[Http://portal.liikennevirasto.fi/sivu/www/f/liikenneverkko/tiet#.VGM_qMnETDw](http://portal.liikennevirasto.fi/sivu/www/f/liikenneverkko/tiet#.VGM_qMnETDw). Luettu 12.11.2014.

Liikennevirasto 2014b. Tietilasto 2013.

[Http://www2.liikennevirasto.fi/julkaisut/pdf8/lti_2014-04_tietilasto_2013_web.pdf](http://www2.liikennevirasto.fi/julkaisut/pdf8/lti_2014-04_tietilasto_2013_web.pdf). Luettu 12.11.2014.

Maken autokoulu 2014. Uutisia. [Http://makenautokoulu.fi/uutiset/](http://makenautokoulu.fi/uutiset/). Päivitetty 20.10.2014. Luettu 6.11.2014.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014a. Kuljettajakoulutuksen luvat 2014. Päivitetty 9.12.2014.

[Http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/tilastoja_ja_tunnuslukuja/Kuljettajakoulutus_tilanne_2014.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/ammattillinen_koulutus/tilastoja_ja_tunnuslukuja/Kuljettajakoulutus_tilanne_2014.pdf). Luettu 6.11.2014.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014b. Logistiikan perustutkinto.

[Http://www.ammattiosaja.fi/asiasanat/logistiikan%20perustutkinto](http://www.ammattiosaja.fi/asiasanat/logistiikan%20perustutkinto). Luettu 13.11.2014.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006a. KvaliMOTV . Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2.html). Luettu 22.12.2014.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006b. KvaliMOTV . Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html). Luettu 23.12.2014.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006c. KvaliMOTV . Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html). Luettu 25.12.2014.

Salon seudun koulutuskuntayhtymä 2015. Aloituspaiikat yhteishaku 2015. http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCoQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.sskky.fi%2Ffile_attachment%2Fget%2FAloituspaiikat%25202015.pdf%3Fattachment_id%3D1094&ei=zZe2VleqMIqCzAOBxYDICw&usg=AFQjCN GmrOtj7RdhNBzE8dHl6iikBh4alg&bvm=bv.83640239,d.bGQ. Luettu 14.1.2015.

SKAL 2014a. SKAL pähkinänkuoressa.

[Http://www.skal.fi/tietoa_meista/skal_pahkinankuoressa](http://www.skal.fi/tietoa_meista/skal_pahkinankuoressa). Luettu 11.12.2014.

SKAL 2014b. SKAL ja ALT: Kuljetusalaa uhkaa työvoimapula . nuorille lisää koulutuspaikkoja. Verkko uutinen 23.10.2013.
[Http://www.skal.fi/ajankohtaista/skal_tiedottaa/tiedotearkisto/tiedotteet_2013/skal_ja_alt_kuljetusalaa_uhkaa_tyovoimapula_nuorille_lisaa_koulutuspaikkoja.9885.news](http://www.skal.fi/ajankohtaista/skal_tiedottaa/tiedotearkisto/tiedotteet_2013/skal_ja_alt_kuljetusalaa_uhkaa_tyovoimapula_nuorille_lisaa_koulutuspaikkoja.9885.news). Luettu 27.12.2014.

Stadin ammattiopisto 2014. Hakijan opas lukuvuodelle 2015 . 2016. Päivitetty 5.11.2014. <http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/73167474-81f0-4f24-b606-021646de5d84/Hakijan+opas+15-16.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=73167474-81f0-4f24-b606-021646de5d84>. Luettu 14.1.2015.

Tilastokeskus 2014a. Toimialaluokitus 2008.
[Http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/index.html](http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/index.html). Luettu 3.12.2014.

Tilastokeskus 2014b. Tieliikenteen tavarankuljetukset.
[Http://tilastokeskus.fi/til/kttav/index.html](http://tilastokeskus.fi/til/kttav/index.html). Luettu 12.11.2014.

Tilastokeskus 2014c. Käsitteet ja määritelmät. Ammattiliikenne.
[Http://www.stat.fi/meta/kas/amm.html](http://www.stat.fi/meta/kas/amm.html). Luettu 14.10.2014.

Tilastokeskus 2014d. Yritykset 2012. Päivitetty 24.4.2014.
[Http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html). Luettu 21.12.2014.

Tilastokeskus 2014e. Vain keskisuuret yritykset ja metalliteollisuus kasvattivat kaikkia tukiaan edellisvuodesta. Päivitetty 25.3.2014.
[Http://www.stat.fi/til/yrтт/2012/yrтт_2012_2014-03-25_kat_001_fi.html](http://www.stat.fi/til/yrтт/2012/yrтт_2012_2014-03-25_kat_001_fi.html). Luettu 22.12.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Kuorma-autonkuljettaja.
[Http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/434_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/434_ammatti). Luettu 12.11.2014.

Uudenmaan ajo-opisto. Ajokortit. [Http://www.uao.fi/ajokortit/d/](http://www.uao.fi/ajokortit/d/). Luettu 11.11.2014.

Valtioneuvoston asetus ajokorteista 5.5.2011/423.

Valtioneuvoston asetus kuorma- ja linja-auton kuljettajien ammattipätevyydestä 31.5.2007/640.

Vanhala, Sinikka & Laukkanen, Mauri & Koskinen, Antero 2002. Liiketoiminta ja johtaminen. 3. uudistettu painos. KY-palvelu, Helsinki.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. Uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Ammattipätevyyttä ja koulutusta koskevat vähimmäisvaatimukset 2003/59/EY, liite 1.

1 jakso: Oppiaineiden luettelo

Jäsenvaltioiden on perustason ammattipätevyyden ja jatkokoulutuksen arvioinnissa otettava huomioon vähintään tähän luetteloon sisältyvissä aineissa hankitut tiedot. Kuljettajan ammattiin pyrkivillä on oltava sellaiset tiedot ja käytännön taidot, että he kykenevät ajamaan turvallisesti kyseisen ajokorttiluokan ajoneuvoja.

Vähimmäistasona pidetään päätöksen 85/368/ETY(1) liitteessä I säädetyn koulutustasojärjestelmän 2 tasoa eli oppivelvollisuuskoulutusta, jota on täydennetty ammatillisella koulutuksella.

1. Turvallisuussääntöihin perustuva järkevän ajokäyttäytymisen parantaminen

1.1 tavoite: tuntee voimansiirron ominaisuudet sen käytön optimoimiseksi

1.2 tavoite: tuntee hallintalaitteiden tekniset ominaisuudet ja toiminta ajoneuvon hallitsemiseksi, kulumisen minimoimiseksi ja toimintahäiriöiden ennaltaehkäisemiseksi

1.3 tavoite: osata optimoida polttoaineen käyttö

1.4 tavoite: osata kuormittaa ajoneuvo turvallisuussääntöjen ja ajoneuvon tarkoituksenmukaisen käytön mukaisesti

1.5 tavoite: pystyä huolehtimaan matkustajien turvallisuudesta ja mukavuudesta

1.6 tavoite: osata kuormittaa ajoneuvo turvallisuussääntöjen ja ajoneuvon tarkoituksenmukaisen käytön mukaisesti

2. Säännösten soveltaminen

2.1 tavoite: tuntee tieliikenteen sosiaalinen ympäristö ja siihen liittyvä säännöstö

2.2 tavoite: tuntee tavarankuljetusta koskeva säännöstö

2.3 tavoite: tuntee matkustajien kuljetusta koskeva säännöstö

3. Terveys, tie- ja ympäristöturvallisuus, palvelu, logistiikka

3.1 tavoite: tiedostaa liikenteeseen ja työtapaturmiin liittyvät riskit

3.2 tavoite: pystyä ennalta ehkäisemään rikollisuus ja salamatkustajien kuljetus

3.3 tavoite: pystyä ennalta ehkäisemään fyysiset riskit

3.4 tavoite: tiedostaa fyysisen ja henkisen suorituskyvyn merkitys

3.5 tavoite: kyetä arvioimaan hätätilanteita

3.6 tavoite: osata käyttäytyä yrityksen imagoa tukevalla tavalla

3.7 tavoite: tuntea tavarakuljetusten taloudellinen ympäristö ja markkinajärjestelmä

3.8 tavoite: tuntea matkustajakuljetusten taloudellinen ympäristö ja markkinajärjestelmä

2 jakso: 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetty pakollinen perustason ammattipätevyys

2.1 Opetukseen osallistumisen ja kokeen suorittamisen käsittävä vaihtoehto

Perustason ammattipätevyden hankkimiseen sisältyy opetusta kaikissa 1 jaksossa luetelluissa oppiaineissa. Tämän perustason ammattipätevyyteen liittyvän koulutustason keston on oltava 280 tuntia.

Kunkin kuljettajan on saatava vähintään 20 tuntia henkilökohtaista ajo-opetusta asianomaisen luokan ajoneuvolla, joka täyttää vähintään direktiivissä 91/439/ETY vahvistetut testiajoneuvojen vaatimukset.

Edellä tarkoitettussa henkilökohtaisessa ajo-opetuksessa kuljettajan ammattiin pyrkivän seurassa on oltava opettaja, joka on hyväksytyn koulutuslaitoksen palveluksessa. Kunkin kuljettaja voi saada henkilökohtaista ajo-opetusta enintään 8 tuntia edellä mainituista 20 tunnista erityisellä testialueella tai korkeatasoisessa simulaattorissa, jotta voidaan arvioida edistymistä turvallisuusmääräyksiin perustuvassa järkevässä ajokäyttäytymisessä. Tarkoituksena on erityisesti arvioida ajoneuvon hallintaa kunnoltaan vaihtelevilla ajoradoilla vaihtelevissa ilmasto-olosuhteissa valoisaan ja pimeään aikaan.

5 artiklan 5 kohdassa tarkoitettujen kuljettajien osalta perustason ammattipätevyyteen liittyvän koulutuksen keston on oltava 70 tuntia, joista 5 tuntia on henkilökohtaista ajo-opetusta.

Tämän koulutuksen jälkeen jäsenvaltioiden toimivaltaiset viranomaiset teettävät tai niiden nimeämä yksikkö teettää kuljettajalla kirjallisen tai suullisen kokeen. Koe sisältää vähintään yhden kysymyksen 1 jaksossa esitetyn oppiaineluettelon jokaista tavoitetta kohti.

2.2 Pelkkien kokeiden suorittamisen käsittävä vaihtoehto

Jäsenvaltioiden toimivaltaiset viranomaiset tai niiden nimeämä yksikkö järjestävät edellä tarkoitettut teoria- ja käytännön kokeet tarkistaakseen, että kuljettajan ammattiin pyr-

kivien tietojen taso vastaa 1 jaksossa edellytettyä tasoa kaikkien siinä esitettyjen tavoitteiden ja aineiden osalta.

a) Teoriakoe koostuu vähintään kahdesta osasta:

i) kysymykset, joko monivalintatehtävänä tai suoraan vastattavina kysymyksinä tai näiden kahden yhdistelmänä,

ii) tilanteiden tarkastelu.

Teoriakokeen vähimmäiskeston on oltava 4 tuntia.

b) Käytännön koe koostuu kahdesta osasta:

i) ajokoe, jonka tarkoituksena on arvioida edistymistä turvallisuussääntöihin perustuvassa järkevässä ajokäyttäytymisessä. Ajokoe toteutetaan mahdollisuuksien mukaan taajaman ulkopuolella sijaitsevilla teillä, moottoriliikenneteillä ja moottoriteillä (tai vastaavilla), sekä kaikenlaisilla kaupunkiliikenneväylillä, joilla on oltava sellaisia ongelma-kohtia, joita kuljettaja todennäköisesti työssään kohtaa. Ajokoe olisi hyvä suorittaa vilkkaukseltaan vaihtelevissa liikenneolosuhteissa. Ajoaika tiellä on käytettävä optimaalisesti, jotta kuljettajan ammattiin pyrkivää voidaan arvioida kaikilla sellaisilla liikennevyöhykkeillä, joita kuljettaja todennäköisesti työssään kohtaa. Ajokokeen vähimmäiskeston on oltava 90 minuuttia.

ii) käytännön koe, joka kattaa vähintään kohdat 1.4, 1.5, 1.6, 3.2, 3.3 ja 3.5.

Käytännön kokeen vähimmäiskeston on oltava 30 minuuttia.

Käytännön kokeessa käytettävän ajoneuvon on vastattava vähintään direktiivissä 91/439/ETY vahvistettuja testiajoneuvojen vaatimuksia.

Käytännön koetta voidaan täydentää kolmannella osalla, joka toteutetaan erityisellä testialueella tai korkeatasoisessa simulaattorissa, jotta voidaan arvioida edistymistä turvallisuusmääräyksiin perustuvassa järkevässä ajokäyttäytymisessä. Tarkoituksena on erityisesti arvioida ajoneuvon hallintaa kunnoltaan vaihtelevilla ajoradoilla vaihtelevissa ilmasto-olosuhteissa valoisaan ja pimeään aikaan.

Tämän vapaaehtoisen ajokokeen kestoa ei ole määrätty. Jos kuljettaja läpäisee kokeen, sen kestoa voidaan lyhentää i alakohdassa tarkoitetun ajokokeen 90 minuutista, kuitenkin enintään 30 minuutilla.

5 artiklan 5 kohdassa tarkoitettujen kuljettajien osalta teoriakoe kattaa ainoastaan ne 1 jaksossa luetellut oppiaineet, jotka koskevat uuden perustason ammattipätevyysvaatimuksen kattamia ajoneuvoja. Näiden kuljettajien on kuitenkin suoritettava käytännön koe kokonaisuudessaan.

3 jakso: 3 artiklan 2 kohdassa säädetty perustason ammattipätevyyttä koskeva nopeutettu koulutus

Perustason ammattipätevyyttä koskevaan nopeutettuun koulutukseen on sisällyttävä opetusta kaikissa 1 jaksossa luetelluissa oppiaineissa. Sen keston on oltava 140 tuntia.

Kunkin kuljettajan on saatava vähintään 10 tuntia henkilökohtaista ajo-opetusta asianomaisen luokan ajoneuvolla, joka täyttää vähintään direktiivissä 91/439/ETY vahvistetut testiajoneuvojen vaatimukset.

Edellä tarkoitettussa henkilökohtaisessa ajo-opetuksessa kuljettajan ammattiin pyrkivän seurassa on oltava opettaja, joka on hyväksytyn koulutuskeskuksen palveluksessa. Kukin kuljettaja voi saada henkilökohtaista ajo-opetusta enintään 4 tuntia edellä mainituista 10 tunnista erityisellä testialueella tai korkeatasoisessa simulaattorissa, jotta voidaan arvioida edistymistä turvallisuusmääräyksiin perustuvassa järkevässä ajokäyttämisyssä. Tarkoituksena on erityisesti arvioida ajoneuvon hallintaa kunnoltaan vaihtelevilla ajoradoilla vaihtelevissa ilmasto-olosuhteissa valoisaan ja pimeään aikaan.

Teemahaastattelu aihealueet

- Yrityksen koko
1-4 hlö 5-49 hlö 50-249 hlö yli 250 hlö
Mikroyritys Pien yritys Keskisuuri Suuri yritys
- Millä tavoin yrityksessänne on tulevaisuutta suunniteltu? Onko yrityksellä strategiaa, pohdittua toiminta-ajatusta ja miten se on esitetty? (Strategian suunta)
- Onko yrityksellä strategiaan tai toiminta-ajatukseen perustuvaa henkilöstösuunnitelmaa ja sen lisäksi koulutussuunnitelmaa ja miten se on toteutettu? Mitä vaikutuksia direktiivillä on ollut suunnitteluun?
- Kuljettajien tulee suorittaa jatkokoulutus, 35 tuntia, viiden vuoden ajanjaksolla. Miten tämä on huomioitu ja toteutettu yrityksessä?
- Uusien kuljettajien rekrytointi. Millä tavoin tämä on huomioitu henkilöstösuunnittelussa? (huomioi alalle tulevat sekä alalla olevat) Mitä kanavia tai keinoja on käytössä?
- Miten kuljettajien saatavuus on muuttunut ammattipätevyys direktiivin astuttua voimaan? (yleisesti ja alalle uusina tulevien kuljettajien osalta)
- Onko teillä yhteistyötä uusien kuljettajien kouluttavien tahojen, kuten oppilaitosten tai puolustusvoimien kanssa? (miten yhteistyö on sujunut ja onko siitä ollut tavoiteltua hyötyä?) Voisiko yhteistyöstä olla hyötyä kuljettajien saatavuuteen?
- Tulevaisuuden näkymät. Miten koette tulevaisuudessa kuljettajien saatavuuden kehittyvän?
- Direktiivin tavoitteet. Miten odotatte tulevaisuudessa direktiivin vaikuttavan? Mitä hyötyjä tai haittoja?
- Muita kommentteja ammattipätevyys direktiivin vaikutuksista.