
METSÄKONEENKULJETTAJAN TYÖN SOSIAALINEN VERKOSTO



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Metsätalouden koulutusohjelma

Evo, kevät 2015

Jouni Ylätaalo

Jouni Ylätaalo

EVO
Metsätalouden koulutusohjelma

Tekijä	Jouni Ylätalo	Vuosi 2015
Työn nimi	Metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalinen verkosto	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää metsäkoneenkuljettajien työn sosiaalista verkostoa mistä ne koostuvat, mitkä tekijät vaikuttavat ja miltä metsäkoneenkuljettajista tuntuu. Tekijän henkilökohtainen intressi johdatti aiheen valintaan. Opinnäytetyö toteutettiin toimisto- ja kenttäolosuhteissa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua. Kaikille haastatelluille esitettiin samat kysymykset, mutta vastauksia ei sidottu vastausvaihtoehtoihin. Haastattelukysymyksillä haettiin metsäkoneenkuljettajien (harvesteri ja kuormatraktori) näkemyksiä opinnäytetyön tavoitteeseen.

Tutkimusaineiston keruu oli helppoa, sillä lähdemateriaalia oli hyvin saatavissa. Suurin osa teoriapohjasta haettiin Internetistä tai Antti Skytän vuonna 2005 julkaistusta kirjasta Tiimiytys ja sen läpivienti. Keskinäisen vakuutusyhtiö Eteran työhyvinvointiopas ja Metsäteho Oy:n aineistot toimivat hyvinä tietolähteinä.

Opinnäytetyön tuloksista todettakoon, että metsäkoneenkuljettajien työn sosiaalinen verkosto on yleisesti hyvällä tasolla. He ovat yhteydessä kolmesta kuuteen henkilöön työssään, jotka yleisesti olivat vain lähimmät työkaverit ja yrityksen johdon kanssa. Metsäkoneenkuljettajat pitävät itseään sosiaalisina henkilöinä, joilla on riittävästi sosiaalisia yhteisöjä. Ryhmään tai tiimiin kuulumisen tunne oli kuitenkin vain tyydyttävällä tasolla, sillä moni ei tiedostanut kuuluvansa sellaisiin. Tyytyväisenä voidaan todeta, että opinnäytetyö vastasi tarkoitustaan. Kattavan teoriaosion lisäksi opinnäytetyössä päästiin onnistuneella teemahaastattelulla saamaan varsin hyvä kuva metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalisesta verkostosta.

Avainsanat Sosiaaliset suhteet, metsätyöntekijät, metsäkoneet, työhyvinvointi, perustarpeet.

Sivut 26 s. + liitteet 3 s.

EVO
Degree Programme in forestry

Author	Jouni Ylätaalo	Year 2015
Subject of Bachelor's thesis	The Social Network of a Forest Machine Driver	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to study investigate the social networks of forest machine drivers, what factors had an effect on them and how the forest machine drivers felt. A personal interest of the researcher led to the selection of this topic. The thesis was conducted in an office environment as well as in the field. The research method was semi-structured interviews. All the interviewees were presented the same questions, with the answers not tied to choices from a list. The interview questions were designed to find out where forest machine drivers (harvester and forwarder) stand on the purpose of this thesis.

The collection of the research material was easy as there was a lot of source material available. Most of the theory was searched from the internet or Antti Skyttä's book *Tiimiytys ja sen läpivienti*, which was published in 2005. Mutual employment pension insurance company Etera's work welfare guide and Metsäteho Oy's materials were also valuable sources for the thesis.

The results of the thesis show that the social network of forest machine drivers overall is on a good level. They have contact with about three to six people per workday. These people are usually the closest work friends or the management of the company. Forest machine drivers considered themselves as social people who have enough social communities. A lot of the drivers did not acknowledge themselves as belonging to a group and that is why the feeling of belonging to a group was only on a satisfiable level. It is satisfactory to say that the thesis met its purpose. In addition to a comprehensive theory base, successful semi-structured interviews and with the aid of forest machine drivers with diverse backgrounds, quite a comprehensive picture of the social network of the forest machine drivers was gained.

Keywords Social relation, forestry workers, forest machines, well-being, basic needs.

Pages 26 p. + appendices 3 p.



SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	METSÄKONEENKULJETTAJAN TYÖ.....	1
3	PERUSTARPEET JA RYHMÄYTYMINEN	2
3.1	Perustarpeet	2
3.2	Ryhmä ja ryhmäytyminen	3
4	TIIMI JA TIIMIYTYS	3
4.1	Perusasiat.....	3
4.2	Ryhmähenki	5
4.3	Tiimiksi kasvamisen prosessi.....	5
5	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYHTEISÖ.....	6
5.1	Työyhteisön ilmapiiri	7
5.2	Yksilönä työyhteisössä.....	7
5.3	Sosiaalinen hyvinvointi työyhteisössä	7
6	TEEMAHAASTATTELU.....	8
6.1	Teemahaastattelun tekeminen	8
6.2	Teemahaastattelujen tulokset	9
6.2.1	Taustatiedot	9
6.2.2	Yleistä sosiaalisuudesta	11
6.2.3	Työhyvinvointi	14
6.2.4	Ihmisten perustarpeet.....	17
6.2.5	Ryhmä- ja ryhmäytyminen	18
6.2.6	Tiimi ja tiimitys	20
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	22
8	POHDINTA JA ARVIOINTI.....	23
	LÄHTEET	25

Liite 1 Teemahaastattelun saatekirje



1 JOHDANTO

Metsäkoneenkuljettajan työ mielletään usein yksinäiseksi ja itsenäiseksi työksi, jossa on harvoin mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa toisen henkilön kanssa. Työ on pääsääntöisesti sitä, mutta tarjoaa sellaiselle henkilölle paljon, joka pystyy ja haluaa työskennellä kyseisellä tavalla.

Todellisuudessa metsäkoneenkuljettajat ovat lähes päivittäisissä sosiaalisissa yhteyksissä moniin eri sidosryhmiin joko sisäisen tai ulkoisen asiakkuuden kautta. Näitä tahoja edustavat yleisemmin vuoro- ja lähimmät työkaverit, metsänomistajat, toimihenkilöt ja metsäkoneyrityksen johto.

Alan yhteisöistä muodostuvat sosiaaliset verkostot auttavat jaksamaan omassa työssään. Ihminen luo tyytyväisyytensä kautta omaan yhteisöönsä hyvän hengen, joka luo yhteisöllisyyttä koko joukkoon ja auttaa löytämään henkilölle oman paikkansa ryhmässä. Ryhmän kautta on hyvät ainekset alkaa rakentaa tiimiä, joka pystyy toimimaan itseohjautuvasti ja pyrkii samaan lopulliseen päämäärään. Kaiken tämän perustana toimii kuitenkin henkilöiden keskinäinen ja toimiva työyhteisö.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalista verkostoa, joka selvittää mistä ja miten asiat koostuvat kyseisellä alalla. Teoriaosassa käsitellään asioita, jotka vaikuttavat näihin asioihin. Varsinaiset tutkimusmenetelmät, tulokset ja johtopäätökset on koottu lukuun kuusi, jossa käsitellään teemahaastattelun avulla metsäkoneenkuljettajien työn sosiaalisen verkoston rakentumista ja mitkä asiat vaikuttavat siihen.

2 METSÄKONEENKULJETTAJAN TYÖ

Metsäkoneenkuljettajan työtehtäviin kuuluvat koneellinen puunkorjuu, koneellinen metsänuudistaminen sekä erilaisia metsässä tehtäviä kaivinkonetöitä. Työssä käytetään monitoimikonetta, kuormatraktoria tai kaivinkonetta. Myös huolto- ja korjaustyöt kuuluvat tehtäviin. Työmailla työskentelee yleisesti kaksi eri metsäkoneita eli monitoimikone ja ajokone, myös jossain tapauksissa metsäenergian korjuuseen suunniteltuja erikoiskoneita. (Ammattinetti, Metsäkoneenkuljettaja n.d.)

Kuljettajan vastuulla on koneen toimintakunnon ylläpitäminen ja metsätyömailla poistettavien puiden valinta. Työ on vastuullista, itsenäistä ja varsinaisessa työssä tarvitaan huolellisuutta. Metsäkoneenkuljettaja työskentelee yksin luonnon keskellä. Työ on pääosin istumatyötä nykyaikaisissa ohjaamoissa. Työ on yleensä päivä- tai kaksivuorotyötä, joskus myös kolmivuorotyötä. Työmatkat tehdään omalla tai työnantajan autolla. Työpaikat ovat pieniä tai keskisuuria koneyrityksiä, joissa usein myös yrityksen omistaja työskentelee samoissa töissä työntekijöiden kanssa. (Ammattinetti, Metsäkoneenkuljettaja n.d.)

3 PERUSTARPEET JA RYHMÄYTYMINEN

3.1 Perustarpeet

Ihmisillä on tiettyjä tarpeita, joita hän pyrkii saavuttamaan sen jälkeen, kun niin sanotut yleiset perustarpeet eli ruoka ja uni on saavutettu. Tätä asiaa kutsutaan tarvehierarkiaksi, jonka yhdysvaltalainen psykologi Abraham Maslow kehitti. Niitä ovat tärkeysjärjestyksessään fysiologiset, turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden, arvoannon ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Tutkimuksen kannalta kiinnostavin asia on yhteenkuuluvuuden perustarve, sillä ihmisellä on tarve kuulua johonkin ryhmään ja olla hyväksytty. (Cohen & Cohen 1986, 37.) Maslow julkaisi teorianensa vuonna 1943 tutkimuksessaan *A Theory of Human Motivation*. (Learning-Theories, Maslow's hierarchy of needs n.d.)

Maslowin mukaan alemman tason tarve täytyy olla täytetty, ennen kuin voidaan siirtyä seuraavalle tasolle. Hierarkia on kuitenkin joustava ja ihmisen toiminnan nähdään usein motivoituneen monesta tarpeesta käsin. Esimerkiksi yksilö saattaa jättää alemman tason tarpeet lähes kokonaan tyydyttämättä pyrkiessään johonkin tärkeään päämäärään. Tarvehierarkiamalli on saanut myös osakseen kritiikkiä. Erityisesti Maslowin metodologisia ratkaisuja, käsitteiden määrittelyä ja operationalisoimisen vaikeutta sekä hierarkisuuden universaalisuuteen on kiinnitetty huomiota. Maslow myös keräsi materiaaliaan vapaasti eri tilanteista ja vain henkilöiltä, jotka hän oli itse valinnut. Maslow on kuitenkin tunnustanut teorianensa heikkoudet ja onkin toivonut, että joku jatkaisi hänen teoriaansa. (Otavan opisto, Maslowin tarvehierarkia n.d.)

Ihminen tarvitsee itselleen sosiaalisia tarpeitaan, että voisi hyvin omassa elämässään ja ettei turhautuisi työyhteisössä, perhe-elämässä ja asiakassuhteissaan. Ihmisillä on siis tarve kuulua ryhmiin ja tulla hyväksytyksi. Ryhmiä voi olla monenlaisia ja useita ja työyhteisö ei voi olla ainoa ryhmä, sillä muuten tasapainoinen elämä kärsii. Sosiaalisten tarpeiden saanti on todella paljon kiinni toisista ihmisistä ja siitä kuinka tyydyttyneeksi henkilö voi saada itsensä sosiaalisista tarpeista.

Metsäkoneenkuljettajan työ on useimmiten suurilta osin itsenäistä työskentelyä. Siitä yleisesti luullaan, että se on erittäin yksinäistä, vaikka sosiaalista kanssakäymistä on myös olemassa. Ei kuitenkaan aivan sellaisella tasolla kuin esimerkiksi perinteisessä palvelu- tai tehdastyössä, jossa perinteisesti ollaan enemmän tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Myös merkittävää on se, että ihmisten yhteenkuuluvuuden tarve on aina erilaista ja yksilöt voivat tyydyttää oman yhteenkuuluvuuden tarpeensa pelkästään työpaikan ihmissuhteiden avulla. Tämän tapaisen esimerkin mukaisesti joku metsäkoneenkuljettaja voi olla tyytyväinen siihen, että saa olla sosiaalisessa kontaktissa toisen henkilön kanssa esimerkiksi vuoronvaihdon yhteydessä, maanomistajan kanssa, jos hän on tullut katsomaan hakkuuta tai esimiesten ja muiden metsäalan työntekijöiden kanssa.

Kun henkilö on tyytyväinen siihen, että hän kuuluu johonkin ryhmään tai muuhun sosiaaliseen piiriin ja työviihtyvyys on näiltä osilta kunnossa, niin

todennäköisesti hänen pätevyytensä ja osaamisensa työtänsä kohti kasvaa ja henkilö pyrkii myös koko ajan suoriutumaan asioista paremmin, koska hänen perustarpeensa ovat tulleet tyydytetyksi.

3.2 Ryhmä ja ryhmäytyminen

Ryhmä on tavallisesti määrältään kolmesta kahteentoista (3-12) kuuluvaa henkilöä, jotka kokevat kuuluvansa tiettyyn ryhmään toistensa kanssa. He toimivat vuorovaikutteisesti jotain tiettyä päämäärää kohti. (Tampereen yliopisto, Ryhmät n.d.)

Koska ihmisellä on tapana luoda itselleen sosiaalisia kontakteja ja tyydyttää yhteenkuuluvuuden tarpeitaan, niin on normaalia, että hänellä käynnistyy prosessi ryhmäytymistä varten. Siinä osapuolet rakentavat ryhmää vuorovaikutuksen avulla tiettyä suuntaan kohti ja tunnustelevat toistensa ominaisuuksia. Siihen vaikuttavat rakenteet ovat riippuvaisia toisistaan. Esimerkiksi jäsenten väliset suhteet vaikuttavat siihen, millainen ryhmä syntyy ja mitkä ovat ryhmäläisten roolit. Kun ryhmä pystyy käsittelemään myös ristiriitatilanteita, niin silloin ryhmä on valmis toimimaan omiensa tarpeidensa mukaan. (Jyväskylän yliopisto, Rakenteistuminen. n.d.)

Ryhmän syntymisen aikana ryhmäläiset tiedostavat kuuluvansa ryhmään ja pyrkivät tiettyyn päämäärään ja sen saavuttamiseen. Ryhmäytymiselle on myös hyvin tyypillistä, että se on jatkuvaa, tuloksellista ja pitkäkestoista. (Jyväskylän yliopisto, Ominaisuudet. n.d.)

4 TIIMI JA TIIMIYTYS

4.1 Perusasiat

Tiimi koostuu pienestä ryhmästä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, joiden avulla he pyrkivät yhteiseen tavoitteeseen yhteisen toimintamallin avulla. Tiimien tarkoituksena on tehdä työtä asiakkaille ja pyrkiä asiakaskeskeisyyteen, vaikka työntekijöiden mielikuvana on, että työtä tehdään esimiehelle, mikä on todellisuudessa väärin. Tiimitoiminta tarjoaa henkilöille myös mahdollisuutta motivoitua ja sitoutua entistä enemmän työhönsä. Sillä tällä asialla on mahdollisuutta saada tuloksellisuutta, jota myös metsätaloudessa tarvitaan. On myös mahdollista, että joillekin tiimeille lähiasiakkaat ovat oman organisaation toisia tiimejä. Se ei lainkaan vähennä asiakasnäkökulman merkitystä. Sisäinen asiakas on samalla lailla asiakas kuin ulkoinenkin. (Skyttä 2005, 93.) Metsäkonealalla tiimeiksi voidaan kutsua tekijöitä ja henkilöitä, jotka työskentelevät tietyllä yritykselle ja korjaavat puuta heille.

Metsäkoneenkuljettajan tekemä työ on itsenäistä, koska kuljettaja tekee metsässä valintoja mitkä liittyvät monesti toiminnallisiin asioihin. Itsenäisyys merkitsee asennetta, jossa henkilön toimenpiteet ovat hänen omia va-

lintojaan, miten hän toimii organisaatiossa. Todellisuudessa itsenäisyyttä organisaatiossa on vähemmän kuin mitä oletamme. (Skyttä 2005, 93.) Tosin metsälällä itsenäisyys ja omat valinnat ovat muihin aloihin suuremmassa roolissa.. Itsenäisyys näkyy metsäkonealalla valinnoilla joita kuljettaja tekee metsässä, eli mitkä puut kuljettaja korjaa pois ja minkälaista puutavaraa hän valmistaa leimikolla.

Tiimitys on taas eri toimenpiteiden kokonaisuus, jolla käynnistetään tiimitoiminta organisaatiossa. Tiimityksessä tiimi ja tiimin esimies sopivat tiimin yhteisen suunnan ja edellytyksen, mitä kohti tiimi pyrkii kulkemaan.

Monissa yrityksissä ja organisaatioissa on aina erilaisia käsityksiä siitä, mikä on ihanteellinen koko yhdelle tiimille. Tämän takia tiimityksessä pohditaan aina alussa, kuinka monta henkilöä tiimissä voi olla. Parhaimmillaan tiimissä on 5-6 henkilöä, mutta korkeintaan 6-8 henkilöä, jolloin osaava esimies voi vielä johtaa ja valvoa tehokkaasti. Monesti tiimit ovat vielä suurempia ja suurimmissa organisaatioissa voi olla hyvinkin isoja tiimejä. Täten tiimin selkeys ja vastuunkanto ovat sitä luokkaa, että se pystyy toimimaan itsenäisesti ja itseohjautuvasti. Jos kuitenkin tiimissä on suurempi määrä työntekijöitä, niin silloin porukkasopimus eli tiimin omien sisäisten pelisääntöjen merkitys ja yhdessä pohtiminen on sitäkin tärkeämpää. Suurempien tiimien ongelmana ovat useimmiten se, että sisäinen vuorovaikutus on haastavampaa kuin pienemmissä tiimeissä. Metsäkonealalla tämän tyylistä ongelmaa ei haitaksi asti ole, sillä tiimit ovat yleensä huomattavasti pienempiä, vuorovaikutus käydään useimmiten vuoronvaihdossa, puheluiden ja sähköpostin avulla ja vuorovaikutus on päivittäistä. Erilaisten yhteyksien koordinointi saattaa myös vaatia tiimiltä jonkun jäsenen vastuuttamista pitämään yhteydenpitoa tiimin ulkopuolelle raportoimaan tiimin vaiheista silloisista työvaiheista tai muusta asioissa. (Skyttä 2005, 87.)

Tuottaakseen suurimman mahdollisen hyödyn tiimityksen pitäisi alkaa jo organisaation perusrakenteista. Käytännön toimintarakenne määrittää usein sen, kuinka itse kukin organisaation jäsen löytää itselleen luonnolliselta tuntuvan tiimin. Keskeistä on myös hahmottaa jokaiselle yksilölle oma ”kotitiimi” joka on se tärkein tiimi, jonka tiimisopimukseen henkilö sitoutuu ja kiinnittyy. Jos näitä ei tehdä, niin pahimmillaan on mahdotonta tehdä prioriteettitarkaisuja silloin, kun niitä joka tapauksessa joutuu tekemään. Jos tätä mietitään metsäkonealalle, niin voidaan ajatella, että yksilön ”kotitiimi” on oma työketju, jossa ovat mukana mahdollisesti toinen kuljettaja ja toiset metsäkoneenkuljettajina toimivat henkilöt, jotka sitten joko kuljettavat tai hakkaavat puuta. (Skyttä 2005, 50;58;62.)

Myös metsäkoneenkuljettajan on yksittäistä henkilöä hankalampi vaikuttaa, siihen mikä olisi oikeanlainen tiimi hänelle. Yritykset ovat usein vain muutaman koneen yrityksiä ja henkilökunta suppea. Mahdollisuus vaikuttaa omaan tiimin voi olla huono.

Tiimi on toimintatapana ja terminä työyhteisökentässä uusi. Haasteita kohdistuu myös tiimin jäsenten keskinäiselle yhteistyölle ja sen muodoille.

Tiimi voi tuottaa erinomaisia tuloksia esimerkiksi leimikoilla, kun ilmapiiri on niin työyhteisössä kuin tiimissä hyvin avoin. Tiimin on syytä ymmärtää ja osata, miten luova ilmapiiri rakennetaan, miten muita jäseniä vedetään mukaan yhteiseen ideointiin ja käsittelyyn sekä miten ideoita jatkokesitellään ja jalostetaan sujumaan hyvin. Vastuunkanto on tiimissä oma erityisalueensa, kuin myös vuorovaikutustaidot metsäkoneenkuljettajien ja muiden alalla toimijoiden kesken. (Skyttä 2005, 121.)

4.2 Ryhmähenki

Työyhteisössä on asenteita vastaavalla tasolla oma ryhmähenki, joka on työyhteisön henkilöiden yhteisesti luoma summa. Ryhmähengen ideana on, että tiimi voisi toimia omana työyhteisönään innostavasti ja mutkattomasti. Sen rakoillessa on usein lopputuloksena kitkaa yhteisössä ja tiimissä jolloin on vaarana, että yhteisö voi jakautua. Ongelmatilanteissa olisi hyvä keskustella asioista ja miettiä, miten viedä ongelmatilanne hallitusti lävitse. Yksilöiden asenteet, arvot ja ajatukset vaikuttavat toisiinsa samalla tavalla muokaten myös ryhmähenkeä tiettyä suuntaa kohti. (Skyttä 2005, 67.)

Työyhteisössä olisi hyvä, jos kaikki pystyisivät olemaan positiivisesti avoimia, vastuunottohaluisia, joustavia, itseohjautuvia ja kehittymishaluisia. Jos tiimin jäsenellä on jo laajapohjainen osaaminen omalta alaltaan, niin ryhmähenkeä on erittäin helppo tuoda esille. Tätä kautta on myös hyvä tapa saada lisää varmuutta toimintaan ja mahdollisesti myös tuottavuutta toimintaan. (Skyttä 2005, 70.)

4.3 Tiimiksi kasvamisen prosessi

Tiimiksi kasvaminen voidaan esittää eri vaiheina tai portaikkona, joissa on selkeästi viisi eri vaihetta, mitä jokainen tiimi tulee käymään lävitse kehittyäkseen toimivaksi huipputiimiksi. (Skyttä 2005, 111).

1. Joukko, joka on varautunut ja sulkeutunut. Johtajana oleva henkilö käskee toimimaan tietyllä tavalla (Skyttä 2005, 111).
2. Toisena vaiheena ovat ongelmatilanteet jossa usein asiat taistelevat toisiaan vastaan negatiiviset asiat pinnassa. Prosessin edetessä on ongelmatilanteet ratkaistava siten, että jokainen tiimin jäsen olisi tyytyväinen tilanteeseen (Skyttä 2005, 111).
3. Kolmantena vaiheena on ryhmäytyminen jossa henkilöt olisivat myönteisiä, ovat yhtä perhettä ja heidän keskuudessaan vallitsee yhteinen positiivinen ilmapiiri. Ryhmä on toimintakeskeinen ja johtaja on tasa-veroisen tukija ryhmässä (Skyttä 2005, 111).
4. Neljännessä vaiheessa päästään olemaan jo tiimi, joka kykenee käsittelemään ristiriitoja, jolla on hyvät kuuntelutaidot, empaattisuutta ja

avoimuutta ja pystyy toimimaan asiakaslähtöisesti. Sisäisen johtajuuden merkitys kasvaa (Skyttä 2005, 111).

5. Viimeisenä prosessissa on kasvaminen huipputiimiksi. Se on täysin itseohjautuva, sitoutunut tekemisiinsä, joustava ja auttaa toinen toistaan etenemään tilanteissa. Huipputiimi pystyy ottamaan täyden vastuun tekemisistään ja tarkoitus ohjaa sen toimintaa (Skyttä 2005, 111).

5 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYHTEISÖ

Työhyvinvointi on tärkeässä asemassa ja useimmiten kaikki kaikessa. Selkeiden terveysriskien torjunnan ohella työhyvinvointi ja erityisesti työssä viihtyminen ovat nousseet tärkeiksi tekijöiksi työolojen kehittämässä. Yksinkertaisesti määriteltynä työhyvinvointi tarkoittaa, että työnteko on työntekijälle mielekästä ja sujuvaa, työympäristö on myös turvallinen ja edistää terveyttä. Työntekijän hyvinvointi on tärkeää, sillä hyvinvoiva työntekijä on arvokas työnantajalleen tuottavuuden ja myös työyhteisön kannalta. (Metsäteho Oy n.d.)

Työhyvinvointi koostuu neljästä eri osa-alueesta. Niitä ovat työolot ja turvallisuus, oma ammatillinen osaaminen, omat voimavarat ja työyhteisö ja työorganisaatio. (Etera n.d. 7.)

Työoloihin ja turvallisuuteen kuuluvat työturvallisuus ja työympäristöön liittyvät asiat. Ammatilliseen osaamiseen kuuluvat oma motivaatio tehdä töitä ja sitoutuminen töihin kuin myös yhteistyövalmiudet ja työn mahdollisten ongelmien hallinta. Omiin voimavaroihin sisältyvät terveys ja työkykyyn liittyvät asiat ja oman elämän sovittaminen työhön. Neljänteen eli työyhteisö- ja työorganisaatio osa-alueen alle kuuluvat johtaminen, työn tavoitteet, työilmapiiri ja vuorovaikutustaidot. (Metsäteho Oy n.d.)

Metsäkonealan sosiaalista verkostoa ajatellen on tärkeää psyykkinen eli henkinen hyvinvointi. Työlle henkistä kuormittumista saattavat aiheuttaa puun laadulle, työn jäljelle ja ympäristölle asetetut vaatimukset, yksinäisyys ja itsenäisyys päätösten suhteen, uudet tai muuttuvat työtehtävät, pitkät työpäivät, kireä työtahti ja työn kausiluontoisuus. Työpaikan avoin ja kannustava ilmapiiri sekä työntekijöiden hyvä ammattitaito auttavat vähentämään näitä haittoja. Lisäksi työssä jaksamisessa vaikuttavat osaltaan yhteistyö muiden toimijoiden kanssa ja positiivinen palaute. Sopiva työvuoron pituus olisi 8-9 tuntia, sillä tätä pidemmät työvuorot vain laskevat metsäkoneenkuljettajan työvireyttä ja tuottavuutta. Myös virheiden määrä kasvaa olennaisesti työnteossa. (Metsäteho Oy n.d.)

Yksilötasolla henkinen hyvinvointi ilmenee haluna tehdä työtä, ja työn sujumisena ja sen hallintana. Oikein järjestetty työ on tekijälleen mielekästä, sopivan haastavaa ja antaa kehittymismahdollisuuksia. Jokapäiväistä työn sujuvuutta edistävät viihtyisä ja turvallinen työympäristö, jossa henkilö pystyy tekemään yhteistyötä ja kommunikoimaan muiden henkilöiden kanssa. Työssä pitää siis olla mahdollisuus hyviin ihmissuhteisiin.

Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja vaativassa työssä kuormittuu työntekijän oma persoonallisuus, joka on hänen tärkein työvälineensä. Yksin työskentelevälle metsäkoneenkuljettajalle vaaditaan hieman erilaisempia taitoja, sillä vuorotyö saattaa koetella terveyttä ja vaikuttaa jopa yksityiselämäänkin. Työn aiheuttama väsymys luo haasteita työskentelylle.

5.1 Työyhteisön ilmapiiri

Työyhteisön ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä toimintaa. Ihmisten välinen vuorovaikutus vaikuttavaa työyhteisön ilmapiiriin. Yhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä työilmapiiri tukevat niin organisaation menestymistä kuin myös sen jäsenten omaa hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, niin se ei pysty ulkoiseen tehokkuuteen, koska sisäiset ongelmat kuluttavat voimia ja voivat jopa vähentää motivaatiota ja hyvinvointia. Huono työilmapiiri merkitsee usein sitä, että työpaikan johtamisessa voi olla puutteita ja että sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Myös työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta vaikuttavat kielteisesti työilmapiiriin. Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti kaikkien työntekijöiden vaikutuksesta. (TTK. Työyhteisön toiminta. n.d.)

Vuorovaikutus on työssä tärkeää. Aito vuorovaikutus ei synny itsestään, vaan sen kehittäminen vaatii aikaa. Työ ei saa olla niin kiireistä, ettei ehdi tutustua työtovereihin ja vaihtaa muutamaa sanaa. Yksin työskenteleville henkilöille pitää järjestää mahdollisuus pohtia omaa työtään esimerkiksi työnohjauksessa, oli se sitten metsässä leimikolla tai toimistolla pohtien. Sekä esimiesten, että työntekijöiden on myös uskallettava kysyä, onko jonkin asian tekeminen mahdollista tai tarpeellista. Työntekijää pitää myös perehdyttää työhön ja ottaa huomioon asioita, mitä työntekijä voi mahdollisesti tarvita. (TTK. Vuorovaikutus työyhteisössä. n.d.)

5.2 Yksilönä työyhteisössä

Yhteisö muodostuu yhteistyöstä ja osallistumisesta. Yhteisön rakentaminen on yksilöiden vastuulla, mutta vaikuttaa koko työyhteisöön. Työyhteisön vaikuttavat tekijät ovat työyhteisön koko ja ilmapiiri, henkilöiden väliset suhteet, urheilupiireistä tuttu me-henki eli joukkuehenki, oma ja muiden osallistuminen asioihin, yhteistyötaidot ja se, että hyväksyy muiden erilaisuuden. (Etera n.d. 7.)

5.3 Sosiaalinen hyvinvointi työyhteisössä

Työssä on tultava toimeen kaikkien kanssa ja pystyttävä tekemään yhteistyötä, koska se on ratkaiseva tuloksen kannalta. Yhteistyötä ja omia kanssakäymisentaitojaan voi tietoisesti kehittää. Näin voidaan miettiä, miten koneketjussa käyttäytyään ja mitä voisi tehdä toisin ja kehittää.

Sosiaalista hyvinvointia voi parantaa yhdessä oleminen. Vaikka työntekijät ovat mahdollisesti kaukana toisistaan toisissa pitäjissä, niin työyhteisön me-henkeä voidaan kuitenkin rakentaa erilaisilla tapahtumilla ja palaverilla. (Etera n.d. 18.)

6 TEEMAHAASTATTELU

6.1 Teemahaastattelun tekeminen

Opinnäytetyötä varten tein metsäkoneenkuljettajille käsiteltävästä aiheesta puolistrukturoidun haastattelun eli teemahaastattelun. Kysymysten muoto oli kaikille sama, mutta haastateltavat voivat vastata omin sanoin. Haastattelussa oli lyöty tietty näkökulma lukkoon, mutta ei kaikkia. (Hirsijärvi & Hurme 2014, 47.)

Haastattelut olivat kohdennettuja vain tiettyyn ammattikuntaan eli metsäkoneenkuljettajiin. Laajasti ottaen ominaispiirteet olivat samanlaisia eli tiedettiin jo etukäteen, että monet olivat kokeneet todennäköisesti samanlaisia tilanteita. Teemahaastattelussa on se etu, että se ei sido haastattelua tiettyyn leiriin, eikä ota kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, kuinka ”syvälle” aiheen käsittelyssä mennään. Haastattelussa oleellisinta on se, että haastattelu etenee tietyn teeman varassa eteenpäin ja kaikille haastateltaville aihepiiri ja kysymykset ovat samat. (Hirsijärvi ym. 2014, 48.)

Teemahaastattelua varten kehitin aiheeseen liittyviä kysymyksiä, jotka liittyvät aiheeseen. Kysymykset noudattavat teoriaosuuden aiheita ja sovellettu liittymään metsäkoneenkuljettajien työhön liittyviin asioihin. Aiheet koostuvat perustiedoista, sosiaalisuudesta, työhyvinvoinnista, ihmisten sosiaalisista perustarpeista, ryhmästä- ja ryhmäytymisestä ja myös tiimi- ja tiimiytykseen liittyvistä asioista. Kysymykset aseteltiin siten, että niihin ei pysty pelkästään vastaamaan kyllä tai ei, vaan haastateltava joutuu hieman pohtimaan ja kertomaan kantansa kysytyyn asiaan.

Teemahaastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja se pyrittiin tekemään silloin, kun haastateltavalle mahdollisesti kävi. Teemahaastattelu pyrittiin tekemään siten, että molemmat henkilöt eli haastateltava ja haastattelija olisivat samassa tilassa. Tämä sen takia, että haastattelu olisi ollut molemmille luonteva keskustelunomainen hetki.

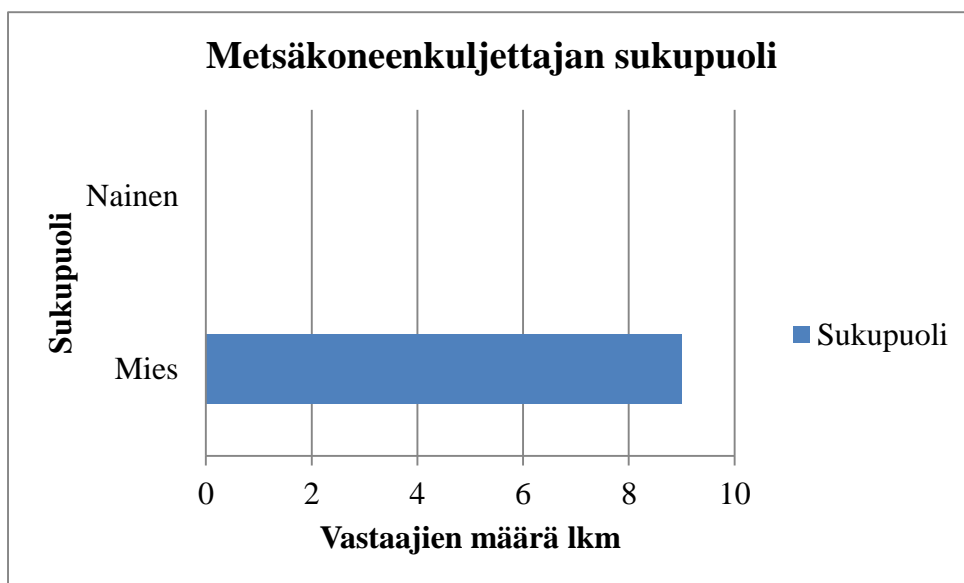
Haastateltavat valikoituivat vapaaehtoisuuden kautta ja heihin oltiin yhteydessä joko suoraan puhelimella tai lähettämällä saatekirje sähköpostin kautta ja ottamalla yhteyttä sitä kautta. Saatekirjeellä tavoittelin isompia yrityksiä ja suoraan soittamalla otin yhteyttä tuntemiini alalla oleviin metsäkoneenkuljettajiin.

6.2 Teemahaastattelujen tulokset

Teemahaastatteluun osallistui yhdeksän metsäkoneenkuljettajaa. Vaikka haastateltavien määrä oli pieni niin kuitenkin haastateltavien kokemus ja lähtökohdat olivat positiivisesti erilaiset. Metsäkoneenkuljettajia osallistui pienestä yhden koneen yrittäjästä aina isoon kahdeksan metsäkonetta tai enemmän omistavaan yritykseen. Tulokset on esitetty myös palkkidiagrammina havainnollistamaan visuaalisesti haastatteluista saatuja tuloksia.

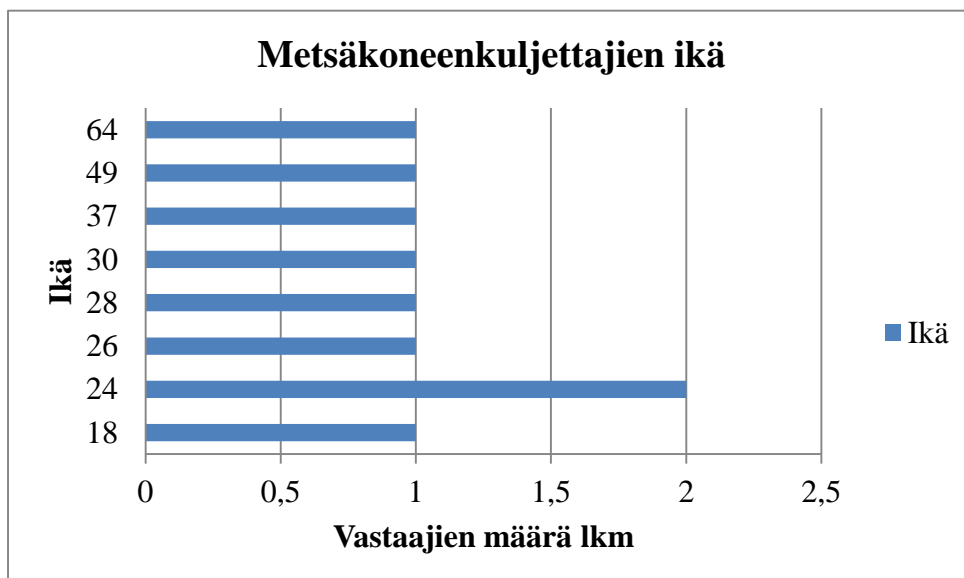
6.2.1 Taustatiedot

Haastattelut aloitettiin kartoittamalla haastateltavien taustatietoja. Kaikki haastatellut olivat sukupuoleltaan miehiä (kuvio 1). Nuorin haastateltu oli 18 ja vanhin 64-vuotias (kuvio 2). Haastateltujen keski-ikä oli 33,3 vuotta.

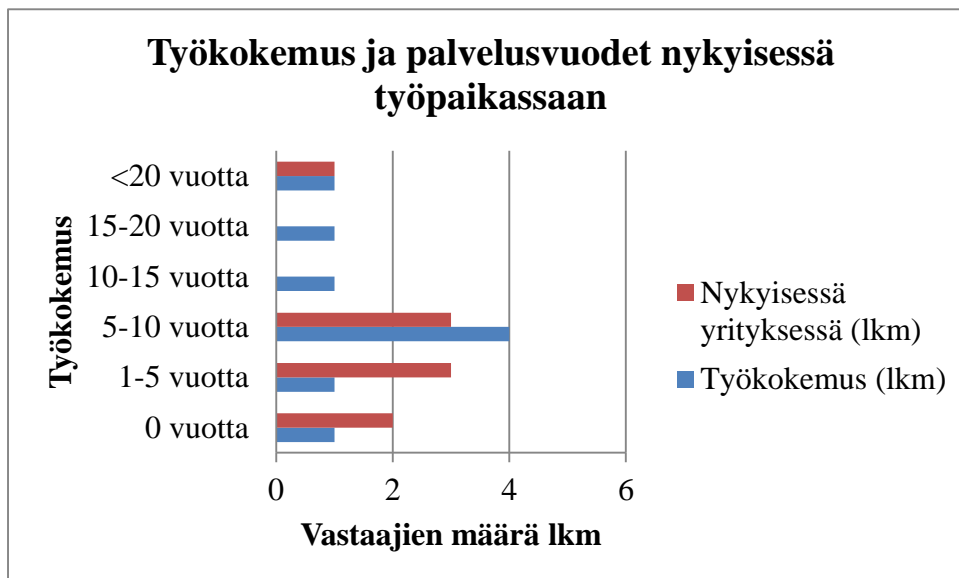


Kuvio 1. Haastatteluun osallistuneiden kuljettajien sukupuolijakauma.

Kuvio 2. Haastatteluun osallistuneiden kuljettajien ikäjakauma.



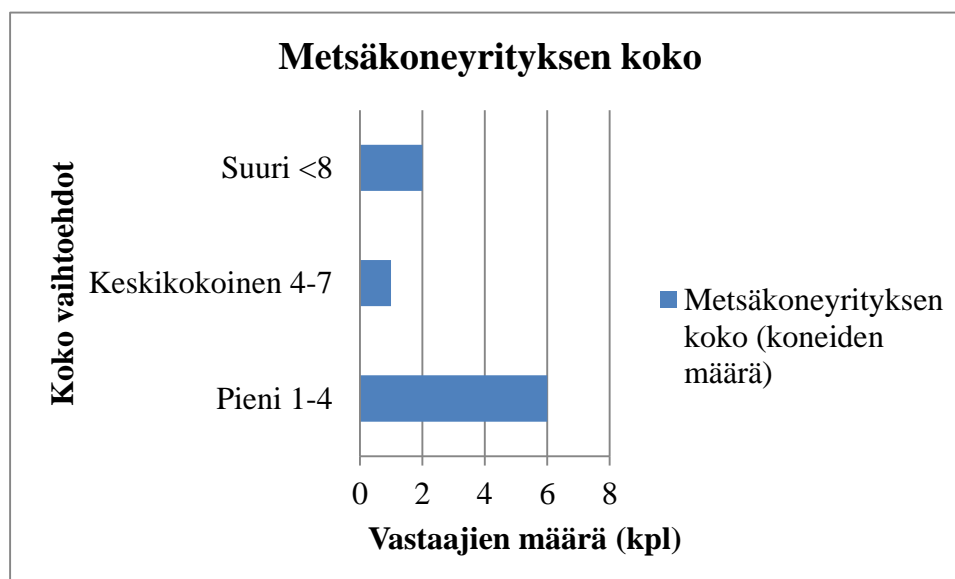
Nuorin haastateltava oli vasta työharjoittelussa ja hänellä oli alalta kokemusta vasta pari viikkoa sen lisäksi, mitä hän oli oppinut ja saanut kokemusta ammatikoulusta. Vanhin metsäkoneenkuljettaja oli ollut alalla jo 33 vuotta ja hän poikkesi muista haastateltavista siten, että oli toiminut koko uransa yksin yrittäjänä yhdellä metsäkoneella. Keskimääräisesti haastatellut metsäkoneenkuljettajat olivat olleet metsäkonealalla 9,4 vuotta ja keskimääräisesti he olivat olleet nykyisessä yrityksessä töissä seitsemän vuotta (kuvio 3).



Kuvio 3. Kuljettajien työkokemus ja palvelusvuodet nykyisessä työpaikassaan.

Eniten haastateltuja metsäkoneenkuljettajia oli kooltaan pienissä 1-4 metsäkoneen yrityksissä, joita oli kuusi kappaletta. Keskipokoisessa 4-7 metsäkoneen yrityksessä oli vain yksi haastateltu työntekijä ja isoissa yli kahdeksan metsäkoneen yrityksessä oli haastateltuja kaksi henkilöä (kuvio 4).

Kuvio 4. Kuljettajien jakauma erikokoisissa metsäkoneyrityksissä.

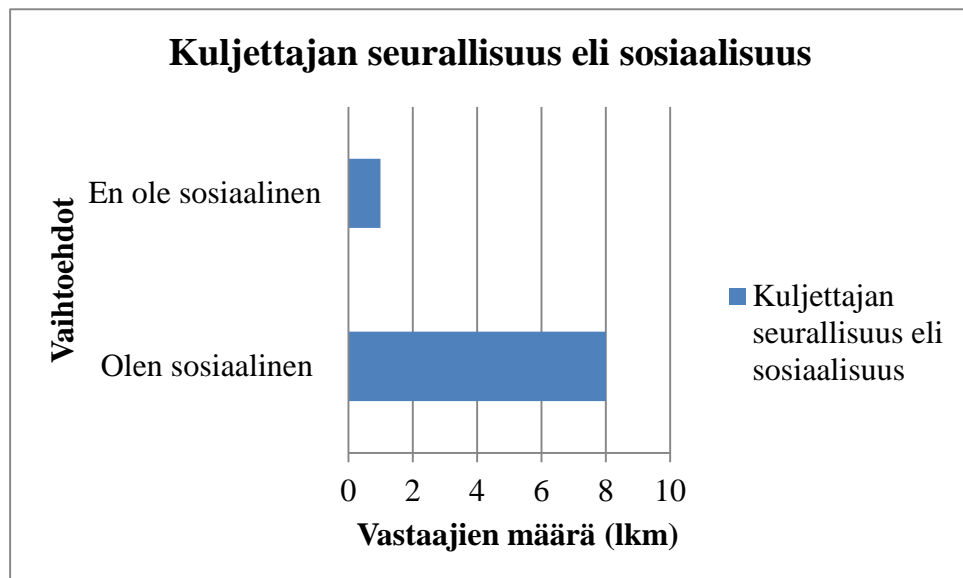


Merkittävä asia haastatteluissa olivat se, että pienien metsäkoneyrityksien metsäkoneenkuljettajat olivat suurin ryhmä. Merkittävää oli se, että isojen yritysten kuljettajat työskentelivät kooltaan huomattavan suurikokoisissa yrityksissä. Näiden metsäkoneenkuljettajien haastatteluissa oli merkittävimmät erilaisuudet muihin metsäkoneenkuljettajiin verrattuna.

6.2.2 Yleistä sosiaalisuudesta

Ensimmäiset kysymykset käsittelivät metsäkoneenkuljettajan sosiaalisuutta ja asioita, jotka liittyivät työhön.

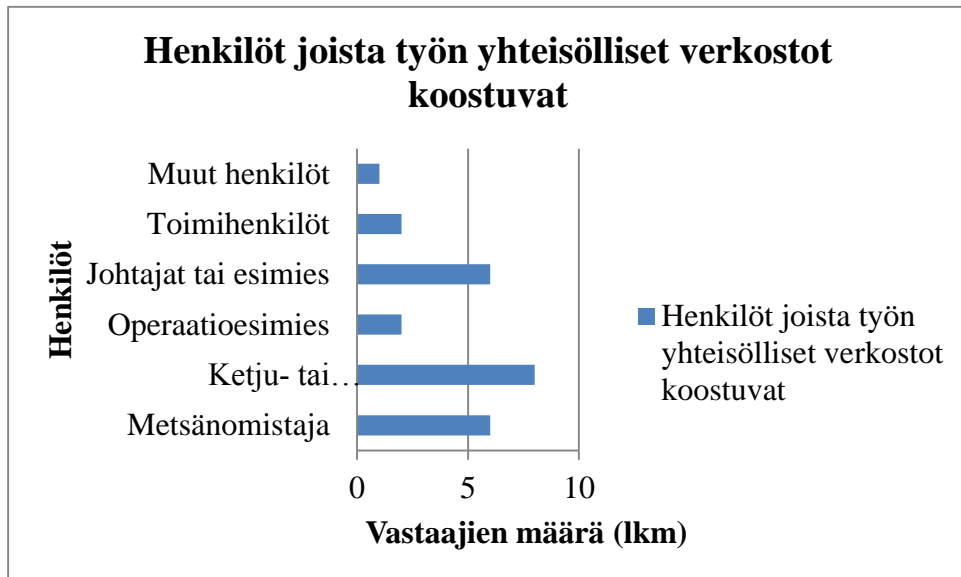
Haastatelluilta kysyttiin, tuntevatko he olevansa seurallisia henkilöitä yleensä ja erityisesti työelämässä, ja miten se ilmenee heistä? Kahdeksan haastatelluista henkilöistä oli sitä mieltä, että he olivat sosiaalisia henkilöitä jotka pitivät olla sosiaalisessa kanssakäymisessä muiden henkilöiden kanssa. Ainoastaan yksi metsäkoneenkuljettaja antoi eriävän lausunnon, että hän ei pidä itseään järin sosiaalisena henkilönä, sillä hän ei yritä olla väkisin tekemisissä muiden henkilöiden kanssa. Hän kertoi myös, että on pyrkinyt reipastumaan tämän asian suhteen. Moni kertoi haastattelussa, että heidän sosiaalisuutensa ilmenee siten, että keskustelee silloin kun on mahdollista muiden henkilöiden kanssa, ja yrittää keskusteluiden kautta kysellä mahdollisista esillä olevista aiheista. Haastattelussa ilmeni myös se, että aina yritetään keskustella muiden kanssa vaikka keskustelu menisikin monologiksi. Muuten ei pärjäisi omassa työssään tai tulisi muiden kanssa toimeen jos ei keskustelisi (kuvio 5).



Kuvio 5. Kuljettajien mielipidejakauma omasta sosiaalisuudesta eli seurallisuudestaan.

Työn sosiaaliset eli yhteisölliset verkostot olivat kaikilla lähes samanlaiset (kuvio 6). Ne koostuivat yleisimmin ketjukaverista ja muista lähimmistä työkavereista eli metsäkoneenkuljettajista, jotka ajoivat ja työskentelivät

samalla leimikolla. Myös moni ilmoitti, että yrityksen johtajan kanssa kuljettaja on monesti yhteydessä ja välillä myös metsäyritysten työntekijöiden kanssa eli ostomiesten. Isojen metsäkoneyritysten kuljettajat ilmoittivat, että ovat yhteydessä myös yrityksen omaan operaatioesimieheen ja olivat tällä saralla ainutlaatuisia muihin verrattuna. Metsänomistajien ja muiden sivullisten kanssa metsäkoneenkuljettajat ilmoittivat olevansa harvemmin yhteydessä, mutta kuitenkin säännöllisesti. Haastattelun vanhin henkilö, joka pääsääntöisesti ajaa juuri metsänomistajien puuta on suoraan yhteydessä heihin ja lähes ainoastaan. Eniten yhteydessä metsäkoneenkuljettajat ilmoittivat olevansa toisten metsäkoneenkuljettajien kanssa.

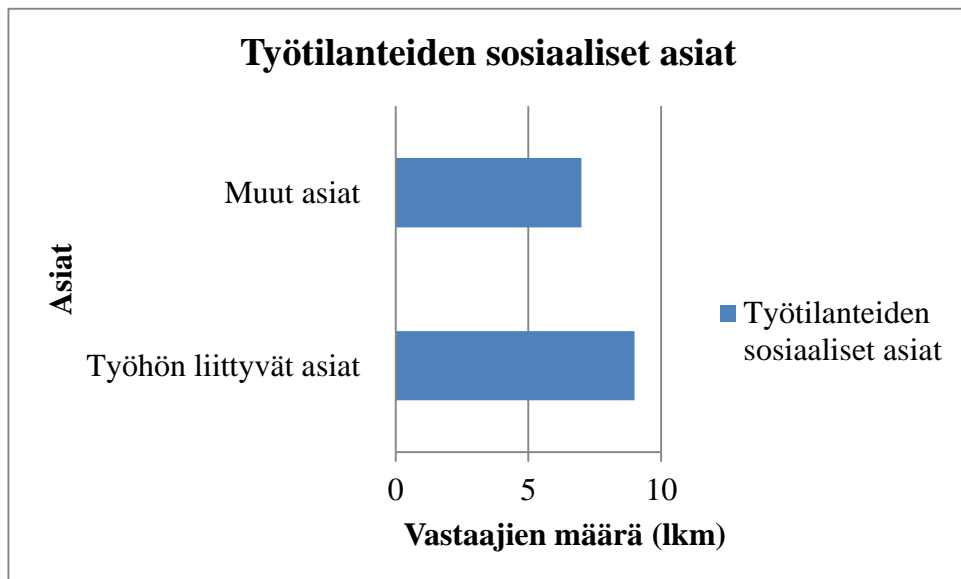


Kuvio 6. Jakauma henkilöistä joista metsäkoneenkuljettajien työn sosiaaliset verkostot koostuvat.

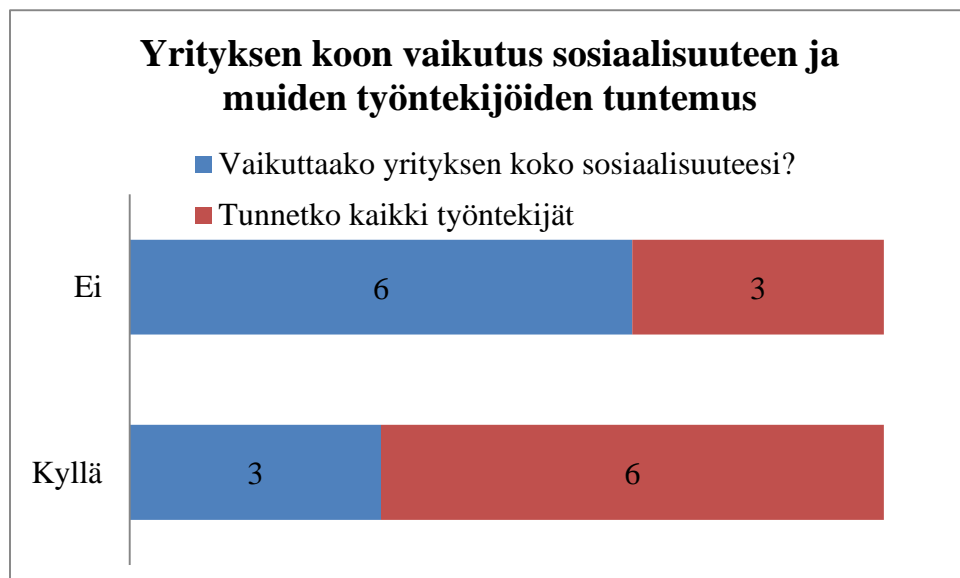
Työtilanteiden sosiaaliset asiat koostuivat yleensä yleisistä työasioista eli mitä on tehty ja missään mennään ja kuinka paljon puuta on leimikolla (kuvio 7). Myös mahdollisista työhön liittyvistä ongelmallisista asioista kuljettajat keskustelivat. Yleensä työasioiden lisäksi metsäkoneenkuljettajat kertoivat, että vaihtavat kuulumiset ja keskustelevat ”päivän polttavista jutuista” ja muista asioista, jotka eivät edes liity työhön.

Seuraavan kysymyksenä oli, että vaikuttaako metsäkoneyrityksen koko siihen, kuinka sosiaalinen olet työssäsi? Kolme henkilöä pienistä metsäkoneyrityksistä olivat sitä mieltä, että yrityksen koko vaikuttaa omaan sosiaalisuuteen. He kokivat, että pienet yritykset ovat paljon tiiviimpiä yhteisöjä, joissa on helppo tulla toimeen kaikkien kanssa, koska kaikki tuntevat toisensa. Muiden kuuden henkilön mielestä yrityksen koolla ei ole väliä heidän omaan sosiaalisuuteensa ja yksi haastateltu kertoi, että hänen sosiaalisuutensa voisi jopa lisääntyä, kun olisi yrityksessä, jossa olisi enemmän työntekijöitä. Myös yksi haastateltu myönsi, että yrityksen koko ei juuri vaikuta hänen sosiaalisuuteensa niin kuitenkin olisi mahdollista, että isommassa yrityksessä jotkut työntekijät voisivat jäädä etäisiksi. Kaikki

paitsi isompien yritysten metsäkoneenkuljettajat ja työharjoittelija tunsivat kaikki työntekijät omasta työpaikastaan. Tämä selittyy sillä, että yritykset olivat pieniä tai perheyriytyksiä (kuvio 8).



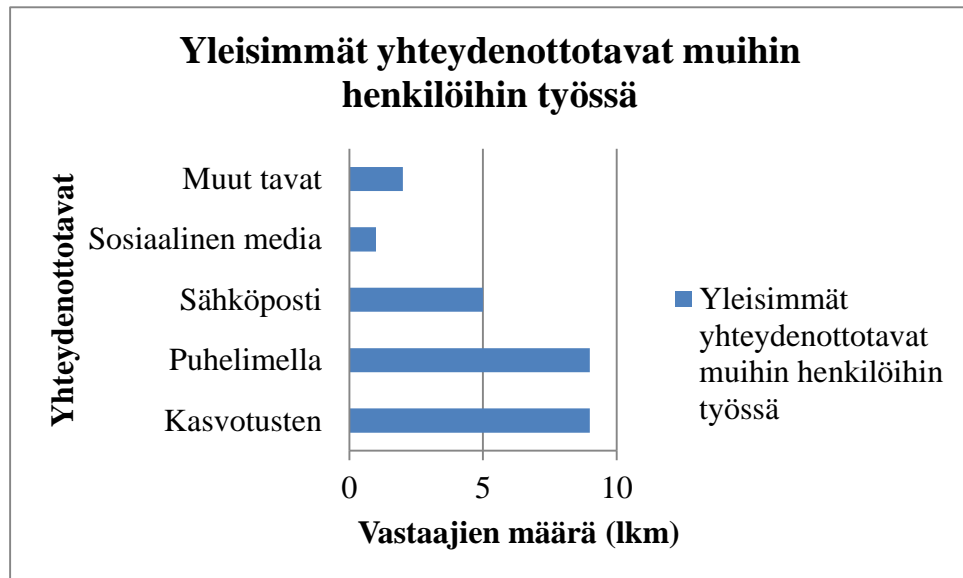
Kuvio 7. Metsäkoneenkuljettajien mielipidejakauma työtilanteiden sosiaalisista asioista määrällisesti.



Kuvio 8. Yrityksen koon vaikutus sosiaalisuuteen kuljettajien mielestä ja tuntevatko he yrityksensä muut työntekijät.

Yleisimmin metsäkoneenkuljettajat olivat työssä yhteydessä muihin henkilöihin puhelimitse tai kasvoitusten (kuvio 9). Neljä henkilöä ilmoitti olevansa työasioissa myös sähköpostin kautta yhteyksissä muihin henkilöihin. Ainoastaan yksi henkilö ilmoitti käyttävänsä myös sosiaalisista medioista (Facebook) kun on yhteydessä toiseen työntekijään, mutta asiat eivät

olleet työasioita. Yksi työntekijä ilmoitti tapaavansa asiakkaansa ennen töitä, jolloin he kävivät työasiat läpi ja mahdollisesti kävivät myös katso-massa työmaata.

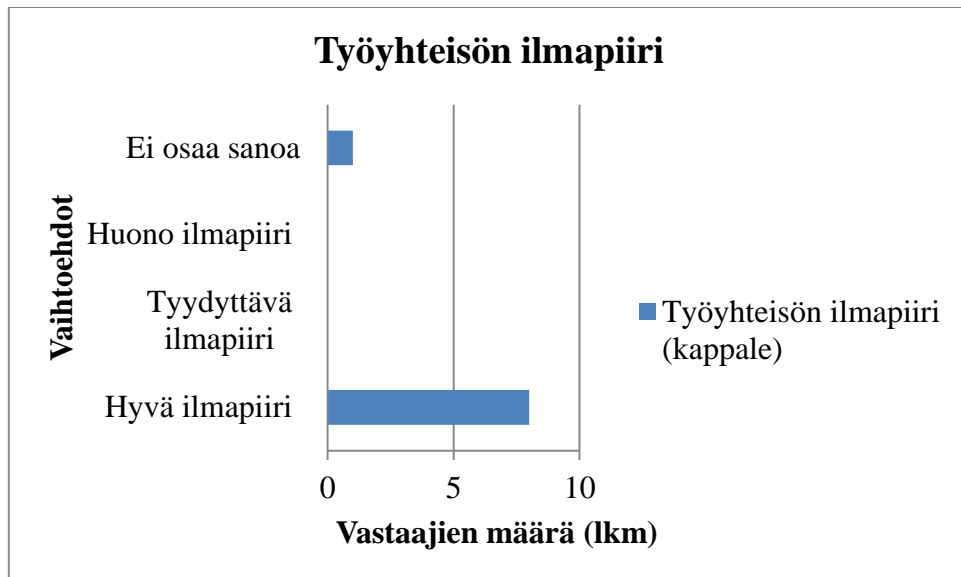


Kuvio 9. Yleisimmät yhteydenottotavat metsäkoneenkuljettajilla muihin henkilöihin.

6.2.3 Työhyvinvointi

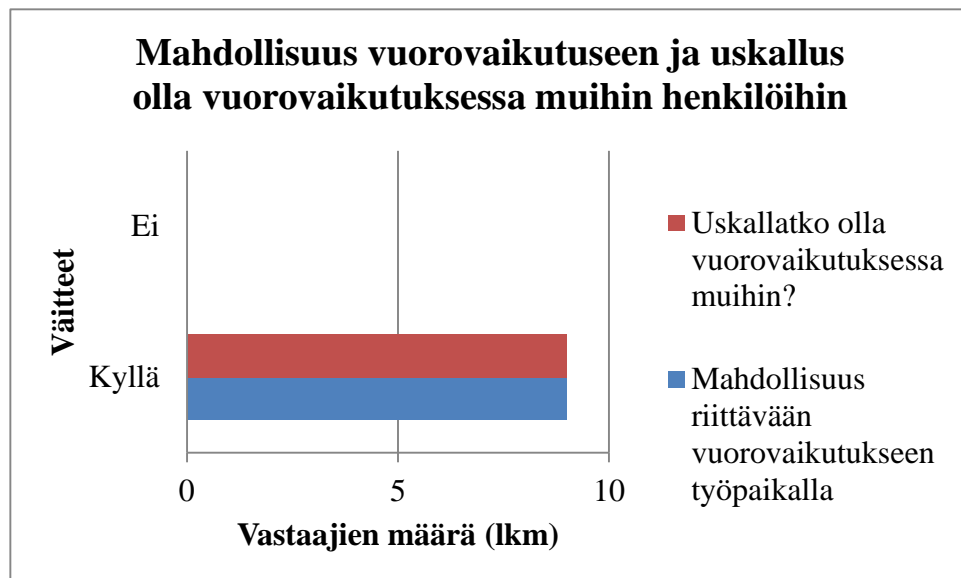
Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä haastatellut asiat liittyivät vain henkiseen hyvinvointiin ja miten metsäkoneenkuljettaja tunsi olonsa yrityksessä.

Kaikki arvioivat, että heidän työpaikallaan työyhteisön ilmapiiri on hyvä ja työpaikasta löytyy me-henkeä eli yhteisöllistä joukkuehenkeä (kuvio 10). Ainoa poikkeus oli vanhin haastateltava, joka toimi yksin yrittäjänä, mutta pärjäsikin ilman muiden kannustustakin. Pienten yritysten kuljettajat arvioivat, että heidän työpaikoissaan on hyvä henki juuri sen takia, koska he tunsivat olevansa sisäpiirissä. Pienet yritykset olivat useimmiten kuin oma pieni perhe. Isojen yritysten kuljettajat kertoivat, että heidän työpaikassaan sanotaan ja yleisesti ideologiana on se, että ”me ajettiin nuo puut” eikä ”minä ajoin nuo puut”, joka mielestäni kertoo erittäin hyvästä mehengestä. Myös haastatellut henkilöt kertoivat, että hyvän työilmapiirin takia on tosi helppoa ja erittäin matala kynnys kysyä muilta työntekijöiltä neuvoja, jos on ongelmatilanne. Yleensä apuun vastataan, jos on ongelmia.



Kuvio 10. Metsäkoneenkuljettajien mielipidejakauma työyhteisön ilmapiiristä.

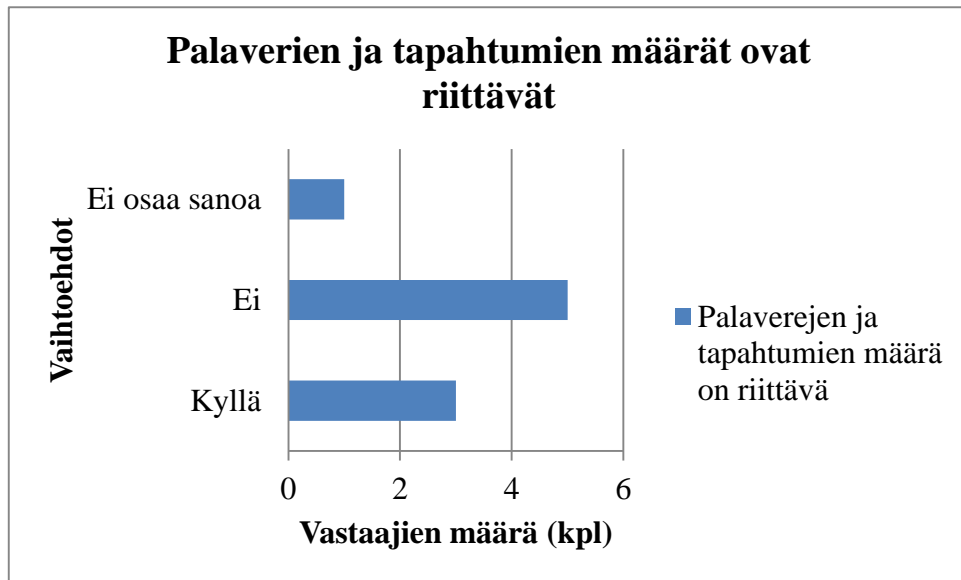
Kaikki metsäkoneenkuljettajat ilmoittivat, että heillä on mahdollisuus olla riittävästi vuorovaikutuksessa muihin työntekijöihin ja esimiehiin (kuvio 11). Kaksi kuljettajaa kertoi tämän lisäksi, että voisivat olla nykyistä enemmänkin vuorovaikutuksessa muihin henkilöihin työssä, mutta tyytyivät kuitenkin nykyiseen tilanteeseen. Yleisimmät vuorovaikutustilanteet olivat työmaahan, ongelmatilanteisiin ja työnohjaukseen liittyviä asioita.



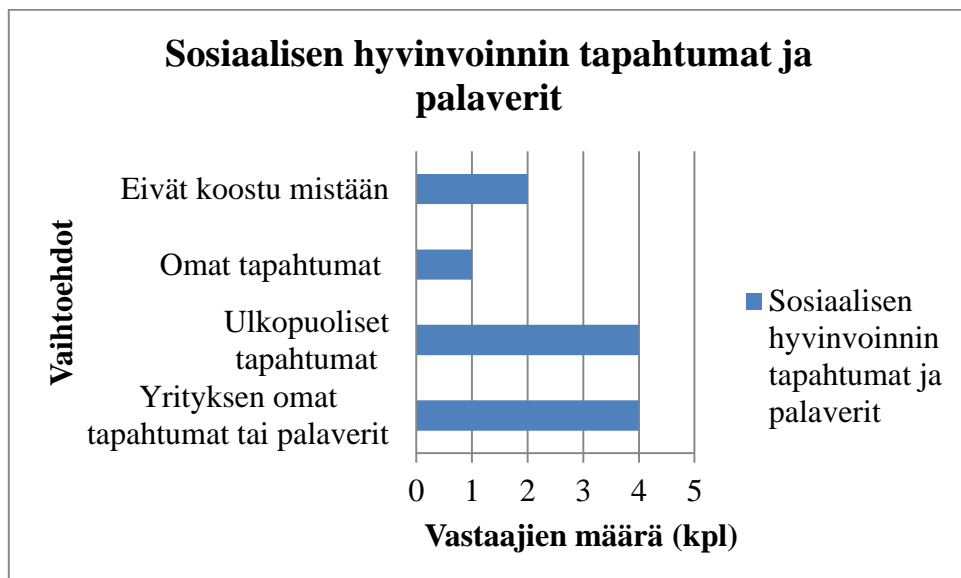
Kuvio 11. Kuljettajien mahdollisuus- ja uskallus olla vuorovaikutuksessa muihin henkilöihin.

Moni metsäkoneenkuljettaja oli sitä mieltä, että palavereja tai tapahtumia missä voisi rakentaa sosiaalista hyvinvointiaan voisi olla enemmänkin (kuvio 12). Kuitenkin he olivat sitä mieltä, että nykyinen tilanne on täysin riittävä. Palaverit olivat pienissä yrityksissä lähinnä muiden työntekijöiden tai johtajan kanssa pidettyjä epävirallisia pohdintoja. Isojen yritysten kul-

jettajilla asiat olivat toisin ja heillä oli vuosittain kehityskeskustelu ja muutama palaveri. Tämän lisäksi heillä oli myös virkistytymisreissuja yrityksen kanssa. He kokivat tämän erittäin hyväksi, koska heillä ajatellaan kuljettajan hyvinvointia työssä ja kuljettajat arvioivat tämän sitouttavan heidät erittäin hyvin työyhteisöön, koska he tuntevat olevansa tärkeitä. Yksittäiset henkilöt sanoivat, että tapahtumiin voi mennä omalla ajalla. Näitä tapahtumia ovat muun muassa erilaiset metsäpäivät, FinnMETKO ja muut ammatilliseen kehitykseen keskittyvät tapahtumat. Yksittäisiä työhyvinvointiin liittyviä tapahtumia ovat kuljettajien keskinäiset saunaillat (kuvio 13).



Kuvio 12. Kuljettajien mielipiteet palaverien ja tapahtuminen riittävästä määrästä työpaikallaan.

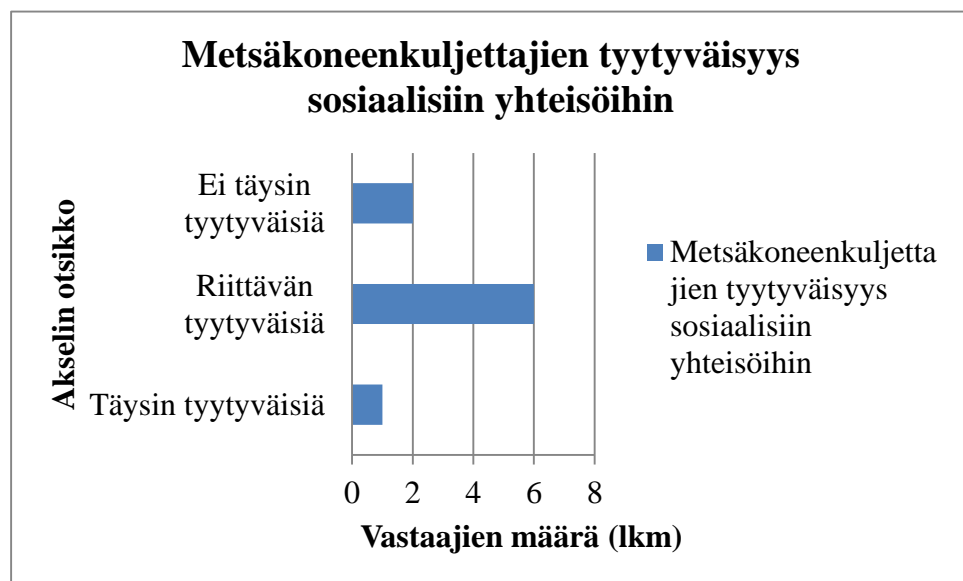


Kuvio 13. Kuljettajien sosiaaliseen hyvinvointiin tähtäävät tapahtumat tai palaverit.

6.2.4 Ihmisten perustarpeet

Kaikki kuljettajat tunsivat yhteenkuuluvuutta omaan työyhteisöön. Ainoastaan yrittäjänä toimiva metsäkoneenkuljettaja sanoi, että ei tarvitse tuntea yhteenkuuluvuutta työyhteisössä koska on ainoa työntekijä. Kuljettajat kertoivat yhteenkuuluvuuden ilmenevän siten, että voivat huoletta keskustella muistakin asioista kuin töistä. Yhteenkuuluvuutta lisäsi myös se, että kaikkia kuljettajia oli arvostettu samalle viivalle ja mahdolliset ongelmat eivät olleet henkilökohtaisia, vaan ne olivat yhteisön asioita.

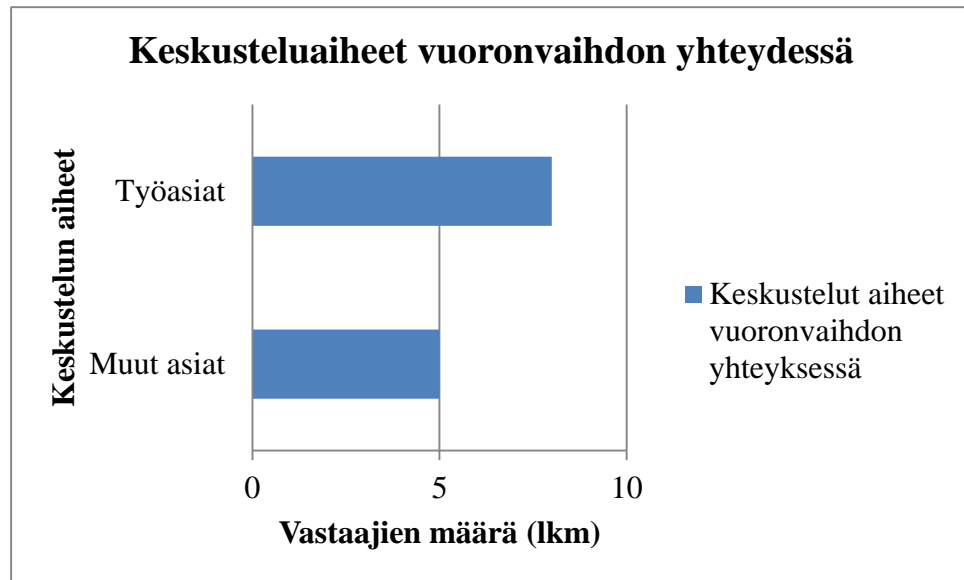
Haastateltavien mielestä heillä oli riittävästi sosiaalisia yhteisöjä työelämässä (kuvio 14). Sosiaaliset yhteisöt ovat rajoittuneet työn yksinäisyyden takia, mutta haastateltavat kokivat työn sosiaaliset yhteisöt heille täysin riittäviksi. Kaksi kuljettajaa kertoi, että sosiaalisia yhteisöjä voisi olla työssä vielä enemmänkin ja ainoastaan yksi kuljettaja oli täysin tyytyväinen työn sosiaalisiin yhteisöihin, sillä se riitti hänelle pelkästään. Haastateltavien sosiaaliset yhteisöt työssä koostuivat lähimmistä työkavereista, jotka työskentelivät samoilla työmailla. Työelämän ulkopuolisista sosiaalisista yhteisöistä kahdeksan metsäkoneenkuljettajaa oli tyytyväisiä niihin. Ainoastaan yksi haastateltava kertoi, että työn ulkopuolisia yhteisöjä on vähemmän, koska samanhenkisiä henkilöitä on vähemmän. Työelämän ulkopuoliset yhteisöt koostuivat lähinnä kaveri, perhe- ja harrastuspiireistä.



Kuvio 14. Metsäkoneenkuljettajien tyytyväisyys sosiaalisiin yhteisöihinsä.

Yhdeksästä haastateltavasta ainoastaan yksi henkilö ei työskennellyt kahdessa vuorossa metsäkonealalla. Kaikki muut kuljettajat työskentelivät säännöllisesti tai välillä kahdessa vuorossa, koska pienemmissä yrityksissä toinen metsäkoneenkuljettaja saattoi vaihtaa työtilanteiden kiireellisyyden takia ajamaan hetkellisesti ajokonetta. Vuoronvaihdon yhteydessä kaikki kertoivat keskustelewansa toisen työntekijän kanssa. Keskustelut koostuivat yleensä työtilanteista esimerkiksi, onko kontrollia otettu, tilanne leimikolla, poikkeavat asiat jotka liittyivät työskentelyyn ja lopuksi muista, jo-

pa henkilökohtaisista asioista (kuvio 15). Asioiden keskusteleminen oli välttämättömyys ja se selvensi asioita toiselle.



Kuvio 15. Kahdessa vuorossa työskentelevien vastausten määrä keskustelun aiheista vuoronvaihdon yhteydessä.

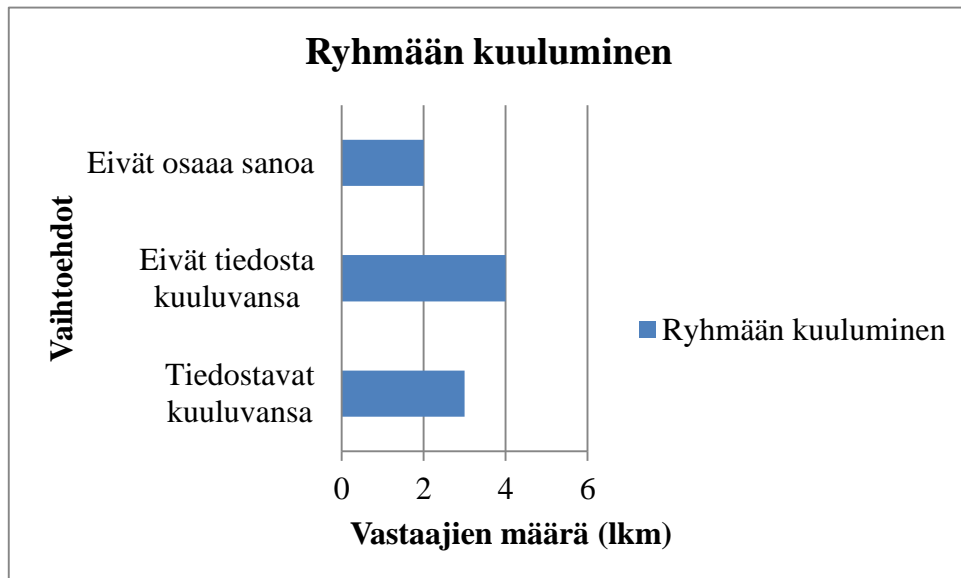
6.2.5 Ryhmä- ja ryhmäytyminen

Ainoastaan kolme haastateltua tiedosti selvästi, että he kuuluvat johonkin ryhmään työpaikallaan (kuvio 16). He mielsivät omaksi ryhmäkseen ne henkilöt, jotka työskentelevät samoilla leimikoilla tai pelkästään mielsivät kaikki kuljettajat omaksi ryhmäkseen. Neljä kuljettajaa arvioi, etteivät kuulu varsinaisesti mihinkään ryhmään. He mielsivät kuuluvansa enemmänkin työyhteisöön, työkaverin kanssa muodostamaan työpariin tai eivät tiedostaneet ollenkaan kuuluvansa mihinkään ryhmään, koska eivät olleet oman kokemuksena takia vielä täysin tietoisia kaikesta. Vain kaksi kuljettajaa eivät osanneet kertoa, että kuuluvatko he johonkin ryhmään vai ei. Loppujen lopuksi he arvioivat todennäköisesti kuuluvansa ryhmään, vaikka eivät itse sitä niin tiedostaneet.

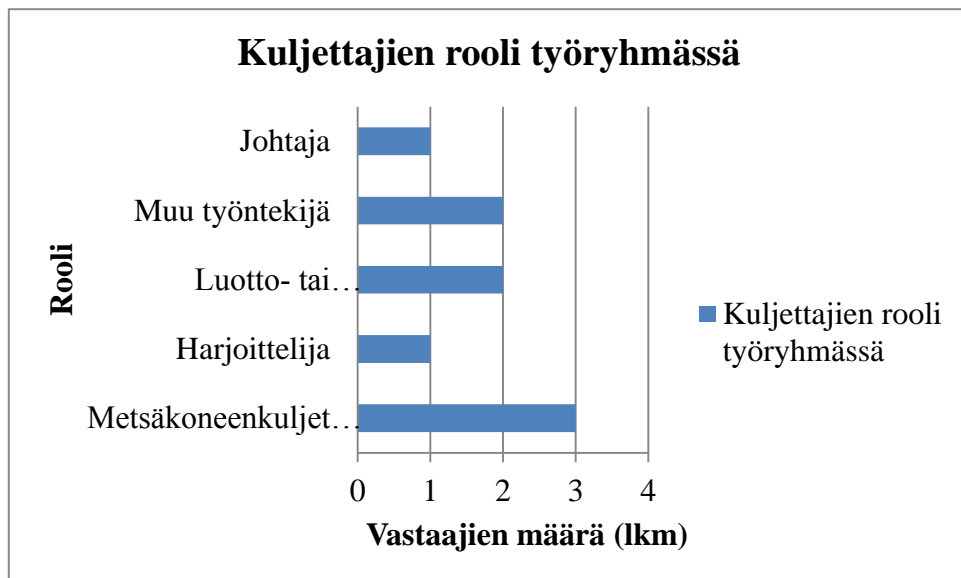
Kuljettajat kuvailivat heidän rooliaan omassa työryhmässään yleisesti rivimieheksi tai vain hakkuu- tai ajokoneenkuljettajaksi (kuvio 17). He pitivät enemmän siitä ajatuksesta, että olivat työryhmässään yksi muiden mukana. Kaksi kuljettajaa piti itseään työryhmässä joko vastuussa olevana vanhempana metsäkoneenkuljettajana tai luottotyöntekijänä. Yleisesti pienien metsäkoneyritysten kuljettajat pitivät itseään tärkeinä yrityksen ja työryhmän toiminnan kannalta.

Haastateltavat arvioivat, että he pystyvät käsittelemään mahdollisia ristiriitatilanteita omassa työryhmässään jos sellaisia mahdollisesti syntyisi (kuvio 18). Ristiriitoja syntyy työryhmässä harvemmin tai ei ollenkaan ja mahdolliset tilanteet pyritään keskustelemalla selvittämään ja sopimaan. Kaksi kuljettajaa myönsi, että he mieluummin myötäilevät toista henkilöä

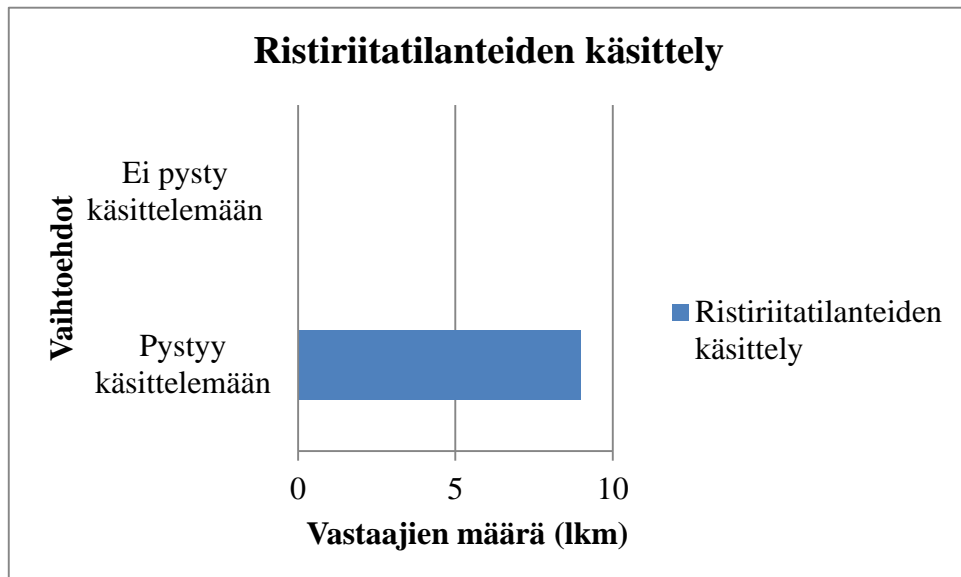
ristiriitatilanteessa kuin alkavat keskustelemaan asiasta. Ristiriitatilanteita saattaa kuitenkin syntyä työryhmän ulkopuolisten henkilöiden eli useimmiten metsänomistajien kanssa. Näissä tilanteissa hyvät keskustelutaidot ja hyvät perustelut auttavat selvittämään tilannetta. Myös yksi haastateltava sanoi, että omasta ”lupsakkuudesta” eli huumorintajusta on välillä hyötyä. Ristiriidat työryhmän ulkopuolisen henkilön kanssa ovat kuitenkin harvinaisempia.



Kuvio 16. Haastateltujen metsäkoneenkuljettajien näkemyksiä ryhmään kuulumisesta.



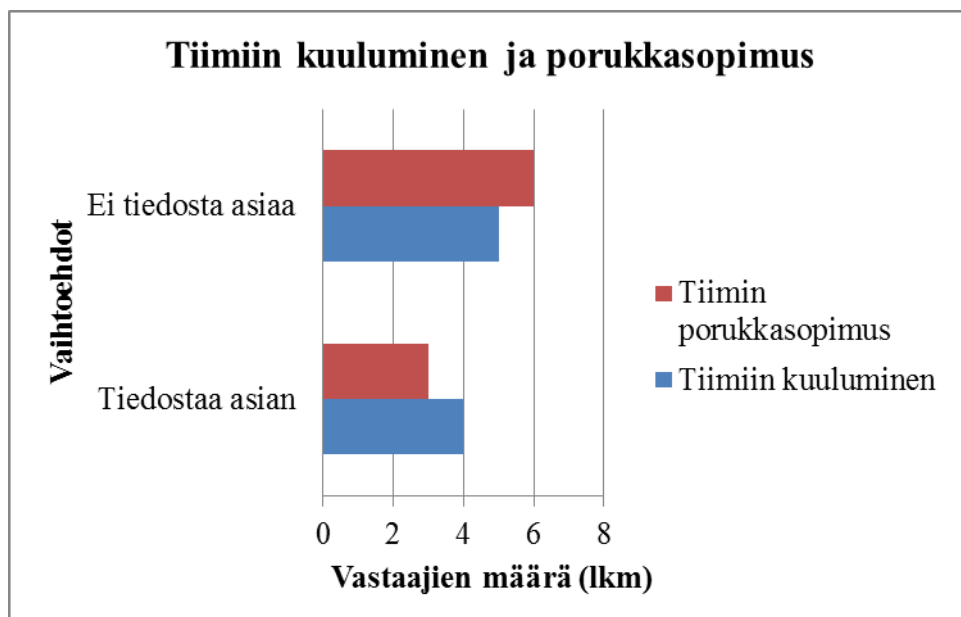
Kuvio 17. Haastateltujen metsäkoneenkuljettajien näkemyksiä roolistaan työryhmässä.



Kuvio 18. Haastateltujen metsäkoneenkuljettajien näkemyksiä, että pystyvätkö käsittelemään ristiriitatilanteita työryhmässään.

6.2.6 Tiimi ja tiimiytys

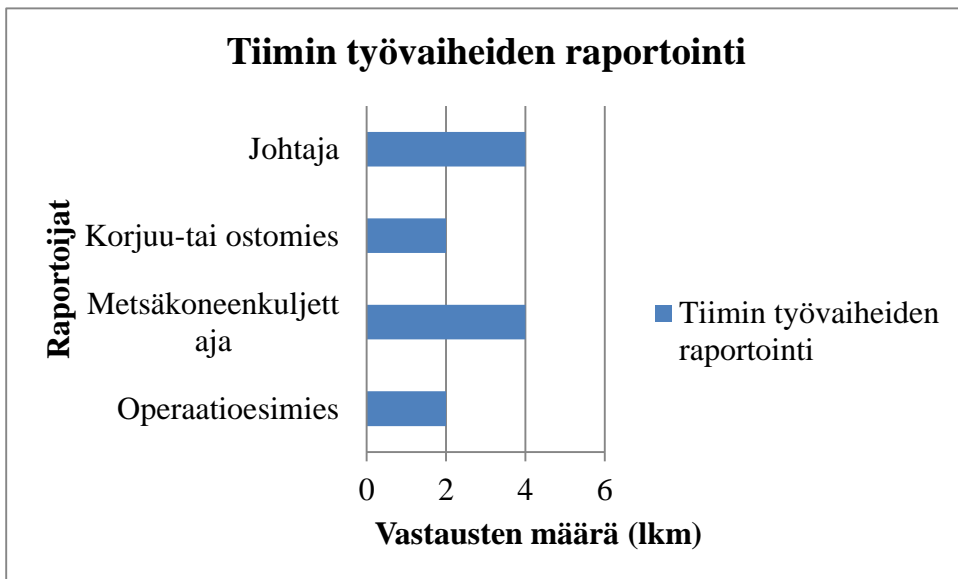
Tiimeistä ja erilaisista tiimiytyksistä erottuivat selvemmin kaksi metsäkoneenkuljettajaa, jotka ovat suuressa metsäkoneyrityksen palveluksessa. Heillä oli selvät tiimit jotka määräytyivät eri asiakkaiden eli metsäyritysten mukaan eli UPM, Versowood tai metsänhoitoyhdistys ja myös määrättyjen läntisen ja itäisen tiimin mukaan. Tämän lisäksi ainoastaan kaksi henkilöä kertoi kuuluvansa tiimiin, mutta he eivät olleet mittakaavassa edellä mainittujen kaltaisia, vaan lähinnä konekohtainen tai koneketjukohmainen tiimiytys. Loput viisi metsäkoneenkuljettajaa eivät tiedostaneet kuuluvansa tiimeihin tai arvioivat, että tiimi voisi olla heidän oma yrityksenä mikä toimii esimerkiksi metsänhoitoyhdistyksen kanssa yhteistyössä (kuvio 19).



Kuvio 19. Kuljettajien näkemykset tiimiin kuulumisesta ja porukkasopimuksesta.

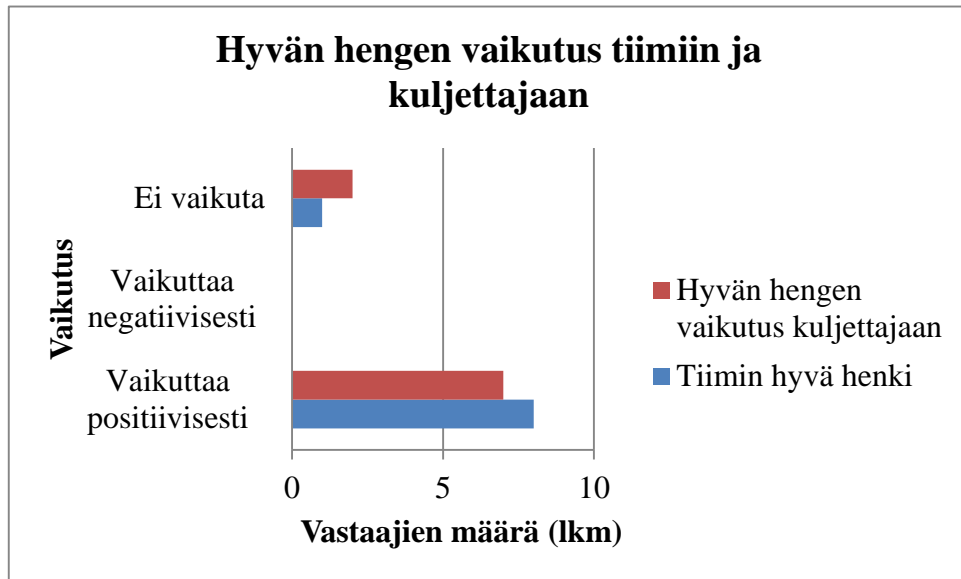
Tiimin porukkasopimuksen eli tiimin omien sisäisten pelisääntöjen olemassaolon tiedosti ainoastaan kolme haastateltua (kuvio 19). Sisäiset pelisäännöt olivat kerrottu työpaikan yhteisissä palavereissa, jonka lisäksi oli kerrottu myös yleisiä työohjeita kyseisellä työpaikalla. Suuren metsäkoneyrityksen kuljettaja ei osannut eritellä haastattelussa, mitä mahdollisia sääntöjä voisi olla. Kävi myös ilmi, että useimmiten työpaikan pelisäännöt olivat kirjoittamattomia sääntöjä. Esimerkiksi jos metsäkone hajoaisi omalla työvuorollaan, niin se korjataan seuraavalle kuljettajalle. Loput kuusi haastateltavaa ei tiedostanut porukkasopimuksen olemassaoloa yrityksessä.

Tiimin työvaiheita raportoi ulkopuolisille tahoille yleisimmin yrityksen johtaja tai hänen jälkeensä koneenkuljettaja itse, mutta vain tarvittaessa (kuvio 20). Suurten yritysten erikoisuutena tässä oli yrityksen oma operaatioesimies, joka raportoi metsäkoneenkuljettajien raportoimat asiat eteenpäin. Yksi haastateltava kertoi, että korjuuesimies raportoi tiimin ulkopuolisille tahoille asioista ja yrittäjänä toimiva henkilö ei raportoi varsinaisesti muille tahoille kuin suoraan asiakkaalle. Raportoitavat asiat koostuivat tavoitteista, puumääristä, poikkeavista asioista, työn edistymisestä ja neuvoista.



Kuvio 20. Yleisimmät tiimin työvaiheiden raportoijat tiimin ulkopuolisille tahoille.

Metsäkoneenkuljettajat olivat yleisesti sitä mieltä, että tiimin hyvä henki vaikutti heidän työhönsä ja koko tiimiin (kuvio 21). Tiimin hyvä henki vaikutti tiimissä siten, että jokainen sai hyvän tuottavan rytmin työhönsä joka väkisinkin lisää sujuvuutta työhön. Tiimin hyvä henki näkyi kuljettajissa siten, että jaksaa herätä töihin ja myös tarttua niihin. Asioiden tekeminen helpottuu kun tietää, mitä saa tai voi tehdä. Ei olla koko ajan vahtimassa sitä, mitä työntekijä tekee työssään, vaan luotetaan hänen tekemiinsä. Ainoastaan kaksi haastateltua kertoi, että tiimin hyvä henki ei vaikuta tiimiin tai heihin itseensä, sillä he pystyivät suoriutumaan samanlaisiin tuloksiin missä tahansa mielentilassa.



Kuvio 21. Kuljettajien näkemykset tiimin hyvän hengen vaikutusta tiimin tuottavuuteen ja vaikutusta heidän työskentelyyn.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Teemahaastattelun tuloksia tarkastellessa on otettava huomioon, että haastattelun otos oli melko pieni eli vain yhdeksän haastateltua henkilöä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että asia olisi mitenkään huono vaan juuri päinvastoin. Haastateltujen metsäkoneenkuljettajien taustat, lähtökohdat ja kokemukset alalta olivat riittävän erilaiset selvittämään asioista, mistä metsäkoneenkuljettajan työn sosiaaliset verkostot rakentuvat.

Teemahaastatteluna tehty tutkimus oli ajankohtainen ja merkityksellinen, sillä nykyään on vallalla ajatus, että sosiaalisesti hyvinvoiva ja turvallinen työsuhte on työnantajalle ja työntekijälle hyödyttävä asia. Molemmat osapuolet tarjoavat toisilleen vakaan pohjan toimia, jossa molemmilla on paljon annettavaa toisilleen. Sosiaalisesti hyvinvoiva metsäkoneenkuljettaja on tuottava ja pystyy toimimaan sisäisessä ja ulkoisessa asiakastilanteessa kiitettävästi ilman ongelmia.

Teemahaastattelun tuloksista voidaan yleisesti todeta, että metsäkoneenkuljettajien työn sosiaalinen verkosto on riittävän hyvällä ja laajalla pohjalla. Sosiaalisesti he tulevat toimeen kaikkien työhön liittyvien sidosryhmien kanssa. Palaverien ja erilaisten tapahtumien määrä, joissa voisi rakentaa ja parantaa sosiaalista hyvinvointia, voisi olla suurempi, mutta haastatellut henkilöt olivat yleisesti tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen. Palaverien ja tapahtumien määrän lisäyksen puolesta olivat yleisesti pienten metsäkoneyrityksien kuljettajat, joiden yritykset olivat luonteeltaan ”perhemäisiä” ja yrityksen työyhteisöt olivat pienet. Taloudellinen tila myös vaikutti siihen, että tapahtumia ei juuri järjestetä.

Työn sosiaaliset verkostot olivat kaikilla yleisesti samanlaiset eli ne koostuivat lähimmistä työkavereista, yrityksen johdosta ja metsänomistajista. Haastatellut henkilöt olivat myös yhteydessä erilaisiin toimihenkilöihin, mutta harvakseltaan ja yleensä tilanteessa, joissa leimikolla oli jotain ongelmia. Isompien metsäkoneyrityksien kuljettajat olivat ahkerammin yhteydessä toimihenkilöihin tai operaatioesimiehiin, sillä heillä on yrityksessään oma henkilö, joka toimii kyseissä virassa.

Kaikkien haastatelluiden kuljettajien mielestä heidän työpaikallaan omassa työyhteisössään vallitsi hyvä ilmapiiri joka kannusti yleisesti parempaan tulokseen omassa työssä. Pienissä yrityksissä me-henki eli joukkuehenki oli erittäin yleistä, koska kuljettajat tunsivat paljon paremmin muut työntekijät, jolloin kynnys olla vuorovaikutuksessa toiseen henkilöön oli matala. Yleisesti kuitenkin koko metsäkonealalla yrityksen kokoon katsomatta vallitsi tunne, että joukkuehenki on hyvä. Asiaa vaikuttivat ainakin ne asiat, että metsäkonealalla työskenteli ajatusmaailmaltaan samanlaisia henkilöitä ja se, että kaikkien työtehtävät ja työskentelyolosuhteet olivat yhteneviä.

Kuljettajat arvioivat yleisesti, että he muodostavat ryhmän niiden henkilöiden kanssa, jotka toimivat samalla työmaalla tai tekevät samaa työtehtävää. Yleisesti epäselvyyttä ryhmään kuulumisessa oli pienissä yrityksissä. Sama epäselvyys oli myös tiimiin kuulumisessa, jossa varmimmin tiimiin tunsivat kuuluvansa isojen metsäkoneyrityksien kuljettajat, joille oli selkeästi informoitu asiasta.

Kuljettajat olivat loppujen lopuksi hyvin tyytyväisiä omaan työn sosiaaliseen verkostoon ja niihin liittyviin asioihin.

8 POHDINTA JA ARVIOINTI

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalista verkostoa, niiden koostumusta sekä myös miltä metsäkoneenkuljettajasta tuntuvat kyseiset asiat.

Tehdyn teemahaastattelun avulla päästiin varsin hyvin tavoitteeseen ja saatiin haastattelun avulla kiitettävästi tutkimustietoa. Metsäkoneenkuljettajien näkemykset heidän työnsä sosiaalisesta verkostosta ja siihen liittyvistä asioista olivat hyvin yhteneviä. Vaikka haastattelujoukko ei ollut kovin suuri, todettiin heidän sosiaalisen verkostonsa ja siihen vaikuttavien asioiden olevan hyvällä tasolla. Vaikka yksittäisissä haastattelukysymyksissä haastateltujen lausunnot saattoivat poiketa muusta massasta, niin kuitenkin heidän mielipiteensä työn sosiaalisesta verkostosta olivat yleisesti ottaen yhteneviä muiden kanssa.

Työn aihe valittiin omasta mielenkiinnosta alaa kohden, koska itseltäni löytyy kyseisen alan tutkinto ja työkokemusta. Tiedän, miltä kyseinen ala tuntuu metsäkoneenkuljettajan mielestä ja minkälaisia asioita kuljettaja voi kokea työssään. Työllä ei ollut ulkopuolista tilaajaa vaan opinnäytetyöaihe löytyi oppilaitoksen sisältä. Koin tälle työlle tarvetta, koska met-

säkoneenkuljettajien työn sosiaalista verkostosta ei löytynyt kovinkaan paljon tietoa. Metsäkonealaan oli olemassa pelkästään työturvallisuuteen tai työhyvinvointiin liittyviä aineistoja.

Tutkimuksen tulos oli laadullisesti uskottava, koska laaditut kysymykset ja työn teoria kattoivat mielestäni hyvin tutkimukseen liittyviä asioita. Teoriaosuus oli myös riittävän kattava ja se palveli täysin kysytyjä asioita. Omat kokemukseni alasta myös allekirjoittavat täysin tutkimuksesta saadut tulokset, joten jo tältäkin kantilta uskon tuloksien olevan totta. Alan työympäristö ja ilmapiiri olivat kaikille kuljettajille samanlaiset ja ainoastaan työmaiden sijainti tai varsinainen työväline eli metsäkone olivat erilaisia.

Vaikka haastateltujen määrä oli vain yhdeksän kappaletta, niin se ei jäänyt tavoitemäärästä sillä tavoittelin haastateltavaksi kahdeksasta kahteentoista kuljettajaa. Haastatteluihin valikoituneet henkilöt olivat todennäköisesti sosiaalisia ihmisiä, joten tämä asia vaikutti päästyyn tulokseen. Haastattelu perustui kuitenkin vapaaehtoisuuteen, joten vähemmän sosiaalisia henkilöitä oli vaikeampi saada mukaan haastatteluun. Uskoisin, että vähemmän sosiaalisten metsäkoneenkuljettajien mielipiteet eivät olisi eronneet kovinkaan paljon enemmän sosiaalisten metsäkoneenkuljettajien mielipiteistä, paitsi yksittäisten kysymysten kohdalla. Niissä olisi voinut mahdollisesti esiintyä täysin erilaisia mielipiteitä. Nämä kysymykset olisivat liittyneet kuljettajan sosiaalisuuteen ja ristiriitatilanteisiin. Haastattelu oli todennäköisesti suuntaa-antava ja antoi tästä huolimatta hyvän kuvan tuloksiin. Olisi ollut kuitenkin mielenkiintoista tietää, että olisiko suurempi vastajamäärä tai naiskuljettajan haastattelu muuttanut oleellisesti lopputulosta. Rohkenen epäillä, sillä vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä jo näin pienessä haastattelumäärässä. Omat kokemukseni ja tietoni alasta olivat hyvin paljon samanlaisia kuin odotin muiden metsäkoneenkuljettajien kertovan haastatteluissa.

Olisi suuri harmi, jos tämä aineisto jäisi vain näiden kansien sisään. Toivoisin, että joskus tästä tutkimuksesta olisi hyötyä mahdollisimman monille tahoille. Varsinkin toivoisin tästä olevan hyötyä alalla suoraan tai sivullisesti toimiville ja myös metsäalaa opiskeleville henkilöille.

LÄHTEET

- Ammattinetti. n.d. www-sivusto, Metsäkoneenkuljettaja. Viitattu 19.3.2015
http://www.ammattinetti.fi/ammait/detail/412_ammatti?link=true
- Cohen, W. A. & Cohen, N. 1986. Johtamisen 10 avaintaitoa. Helsinki: Oy Rastor Ab.
- Hirsijärvi, S & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus
- Jyväskylän yliopisto. n.d. www-sivusto. Ominaisuudet. Viitattu 19.2.2014.
<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/ryhma/ominaisuudet.html>
- Jyväskylän yliopisto. n.d. www-sivusto, Rakenteistuminen. Viitattu 19.2.2014.
<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/muotoutuminen/rakenteistuminen.html>
- Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera. n.d. Työkunnan siemenpuut. Metsäkonealan työhyvinvointiopas, 7-18.
- Learning-Theories. n.d. www-sivusto, Maslow's hierarchy of needs. Viitattu 19.3.2015
<http://www.learning-theories.com/maslows-hierarchy-of-needs.html>
- Metsäteho Oy. n.d. www-sivusto, Koneellinen puunkorjuu. Psykkinen hyvinvointi. Viitattu 29.4.2014.
http://www.metsateho.fi/puuhuolto-opas/koneellinen_puunkorjuu/hyva_tietaa/psykkinen_hyvinvointi
- Metsäteho Oy. n.d. www-sivusto, Koneellinen puunkorjuu. Työhyvinvointi. Viitattu 29.4.2014.
http://www.metsateho.fi/puuhuolto-opas/koneellinen_puunkorjuu/hyva_tietaa/koneellinen_puunkorjuu_tyohyvinvointi
- Otavan opisto. n.d. www-sivusto, Maslowin tarvehierarkia. Viitattu 19.3.2015
http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ps/ps4/03_motivaation_emootioiden/04_3.4_maslowin_tarvehierarkia?C:D=gjtb.e7S7
- Skyttä, A. 2005. Tiimiytyminen ja sen läpivienti. Vantaa: Innotiimi.
- Tampereen yliopisto. n.d. www-sivusto, Ryhmät, Sosiaalipsykologian peruskurssi. Viitattu 19.2.2014.
<http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/ryhmat.html>

Työturvallisuuskeskus TTK. n.d. www-sivusto, Työyhteisön toiminta. Viitattu 10.11.2014.

http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta

Työturvallisuuskeskus TTK. n.d. www-sivusto, Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 10.11.2014.

http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/vuorovaikutus_tyoyhteisossa

**TEEMAHAASTattelun Saatekirje
Metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalinen verkosto**

**Hämeen ammattikorkeakoulu
EVO
Metsätalouden koulutusohjelma**

SAATEKIRJE

19.1.2015

Arvoisa haastateltava!

Olen viimeisen vuoden metsätalousinsinööriopiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta Evolta ja tarkoitukseni on valmistua tänä talvella. Teen opintoihin kuuluvaa opinnäytetyötä aiheesta metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalinen verkosto johonka teemahaastattelun metsäkoneenkuljettajia. Teoriassa selvitän asiat haastattelun avulla, että mistä sosiaaliset verkostot koostuvat ja miltä metsäkoneenkuljettajista tuntuu omasta mielestään nämä kyseiset asiat.

Haastateltavat asiat koostuvat ihmisten perustarpeisiin liittyvistä sosiaalisista eli seuralisista tarpeista, ryhmäytymisestä, tiimi ja tiimityöskentelystä ja myös työhyvinvointiin liittyvät asioista. Haastattelu vie aikaa arviolta 20–40 minuuttia.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastattelu pyritään tekemään niin, että haastateltava ja haastattelija olisivat samassa tilassa. Haastattelun voi myös tehdä työskentelyn ohessa, mikäli pystyy keskittymään samalla haastatteluun tai ajankohtana joka omasta mielestään kävisi parhaiten.

Opinnäytetyöllä ei ole varsinaisesti toimeksiantajaa, vaan työ on lähtöisin omasta mielenkiinnosta aihetta kohtaan.

Saatekirjeen lopussa löytyvät kysymykset joiden perusteella haastattelen teitä.

Kiitos jo etukäteen ajastanne haastattelua varten!

Jouni Ylätaalo

Jouni Ylätaalo, metsätalousinsinööriopiskelija

Puhelin: 0400 431 619

Sähköposti: jouni.ylatalo@gmail.com

Metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalinen verkosto

Perustiedot

1. Sukupuoli ja ikä
2. Kuinka kauan olet ollut metsäkonealalla ja nykyisessä metsäkoneyrityksessä?
3. Onko metsäkoneyritys jossa olet työssä kooltaan pieni (1-4 metsäkonetta) keskikokoinen (4-7 metsäkonetta) vai suuri (8 metsäkonetta tai enemmän)?

Yleistä sosiaalisuudesta

4. Tunnetko olevasi sosiaalinen eli seurallinen henkilö kaiken kaikkiaan ja työelämässä? Miten se ilmenee sinusta?
5. Keistä henkilöistä työsi sosiaaliset eli yhteisölliset verkostot koostuvat ja keiden kanssa olet eniten yhteyksissä työasioiden merkeissä?
6. Mistä asioista työtilanteiden sosiaaliset asiat koostuvat?
7. Vaikuttaako mielestäsi metsäkoneyrityksen koko siihen, että miten sosiaalinen olet työssäsi, jos vaikuttaa tai ei vaikuta niin mitkä ovat mahdollisesti syyt tähän? Tunnetko kaikki työntekijät?
8. Millaisilla tavoilla olet mahdollisesti yhteydessä muihin henkilöihin työssäsi? Oletko yhteydessä puhelimella, kasvotusten keskustellen, sähköpostilla tai sosiaalisen median (Facebook, Twitter) kautta? Millaisia muita mahdollisia tapoja on pitää yhteyttä työssäsi muihin henkilöihin?

Työhyvinvointi

9. Millaiseksi arvioisit työpaikkasi työyhteisön ilmapiirin ja onko työyhteisössä mehenkeä eli yhteisöllistä joukkuehenkeä?
10. Onko työpaikallasi mahdollisuutta olla riittävästi vuorovaikutuksessa muihin työntekijöihin ja esimiehiin ja mitkä ovat yleisimmät tilanteet joissa olet yhteydessä muihin henkilöihin? Uskallatko olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisiin henkilöihin työpaikallasi?
11. Onko työpaikallasi tarpeeksi palaverreja tai tapahtumia joissa voidaan mahdollisesti rakentaa ja parantaa työntekijöiden sosiaalista hyvinvointia. Mistä ne mahdollisesti koostuvat?

Perustarpeet

12. Tunnetko yhteenkuuluvuutta työyhteisöön ja miten se ilmenee?
13. Tunnetko, että sinulla on tarpeeksi sosiaalisia yhteisöjä työelämässä ja myös työelämän ulkopuolella? Mistä ne pääsääntöisesti koostuvat?
14. Jos työskentelet kahdessa vuorossa, niin keskusteletko vuorovaihdoin yhteydessä toisen kuljettajan kanssa? Mistä keskustelut koostuvat?

Ryhmä- ja ryhmäytminen

15. Ryhmään kuuluu tavallisesti kolmesta kahteentoista (3-12) henkilöä. Tiedostatko kuuluvasi työpaikallasi johonkin ryhmään, millainen ryhmä se on?
16. Minkälaisessa roolissa tunnet olevasi työryhmässasi?
17. Kuinka helposti pystyt käsittelemään ristiriitatilanteita jos sellaisia syntyy omassa työryhmässasi?

Tiimi ja tiimiytys

18. Tiedostatko työyhteisössasi olevan tiimejä ja tiimiytyksiä, jotka kantavat tietyn osa-alueen vastuun työyhteisössä ja pystyvät toimimaan itsenäisesti? Minkälaisia tiimejä mahdollisesti työyhteisössasi on?
19. Onko työpaikkasi tiimissä porukkasopimusta eli tiimin omien sisäisten pelisääntöjä ja mistä ne koostuvat?
20. Onko tiimissäsi henkilö joka raportoi tiimin työvaiheita tiimin ulkopuoliselle taholle ja millaisista asioista raportoitavat asiat mahdollisesti koostuvat?
21. Vaikuttaako mielestäsi tiimin hyvä henki työn tuottavuuteen vai onko sillä mitään merkitystä tuottavuuden kanssa? Millä tavalla itse tunnet tiimin hyvän hengen vaikuttavan työhön ja tiimiin?

