

Anna-Bella Karhu

Työhyvinvointi Kauko Karhu Oy:ssä

Ammattikuljettajan työhyvinvoinnin kehittäminen

Opinnäytetyö

Syksy 2016

SeAMK Liiketalous ja Kulttuuri

Liiketalouden tutkinto-ohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja Kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Henkilöstön ja prosessien johtaminen

Tekijä: Anna-Bella Karhu

Työn nimi: Työhyvinvointi Kauko Karhu Oy:ssä: Ammattikuljettajan työhyvinvoinnin kehittäminen

Ohjaaja: Sami Kautto

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 67

Liitteiden lukumäärä: 1

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona kuljetusyritykselle Kauko Karhu Oy:lle, ja tavoitteena oli kartoittaa, millä tasolla yrityksen työhyvinvointi on ja kuinka sitä voitaisiin kehittää. Kauko Karhu on lämpösäädelyihin elintarvikekuljetuksiin ja alkutuotannon rehu- ja raaka-ainekuljetuksiin erikoistunut kuljetusyritys. Yrityksen toimipisteet sijaitsevat Seinäjoella ja Kuopiossa. Yrityksessä työskentelee 36 henkilöä.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnista ja kuljettajan työstä. Se sisältää teoriaa työn ilosta, työhyvinvoinnin sosiaalisesta, psyykkisestä ja fyysisestä näkökulmasta, työhyvinvoinnin johtamisesta, työturvallisuudesta ja sairauspoissaoloista, työhyvinvoinnista tuloksentekijänä ja työntekijän osallistamisesta työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointiosuuden päälähde on Mankan Työnilo (2011). Lisäksi teoriaosuutta käsittelee ammattikuljettajan työtä ja sen sisältöä. Se sisältää tietoa kuljetusalan riskeistä, altisteista, ajo- ja lepomääräyksistä, ammattitaudeista sekä työhyvinvoinnin erikoispiirteistä.

Opinnäytetyön empiirinen osuus koostuu kvalitatiivisesta ja kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Opinnäytetyössä suoritettiin henkilöstökysely yrityksen työntekijöille, jossa kartoitettiin yrityksen työhyvinvoinnin nykytilaa. Kysely analysoitiin SPSS-ohjelmalla, mistä saatiin tulokseksi työhyvinvointia kuvaavia kuvioita. Tulosten analyysin perusteella muodostettiin täydentäviä kysymyksiä, jotka esitettiin haastatteluissa. Kyselyyn vastasi 17 työntekijää, ja haastateltavina oli viisi yrityksen työntekijää tai johtohenkilöä.

Keskeisimmät tutkimustulokset olivat tiedonkulun puute ja haasteellisuus sekä sen vaikutukset työhyvinvointiin. Tutkimuksessa selvisi myös muita työhyvinvointiin kuljetusyrityksessä vaikuttavia tekijöitä. Tutkimustulosten perusteella laadittiin kehitysideoita, joita yritys tulee hyödyntämään tulevaisuudessa. Jatkotoimenpiteinä voisi suorittaa uusi henkilöstökysely, jossa verrattaisiin tuloksia sekä saavutettuja etuja ja hyötyä.

Avainsanat: työhyvinvointi, kuljetusala, ammattikuljettaja, työkyky

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Staff and Process Management

Author: Anna-Bella Karhu

Title of thesis: Wellbeing at Kauko Karhu Ltd.: The development of the professional driver's occupational well-being

Supervisor: Sami Kautto

Year: 2016

Number of pages: 67

Number of appendices: 1

This thesis was made as a commission for the transport company Kauko Karhu Ltd., and the aim was to find out on what level well-being at work is at the company, and how it could be improved. Kauko Karhu Ltd. is specialized in temperature-controlled food transport and in feed and raw material transport for primary production. The company operates in Seinäjoki and Kuopio. The company has 36 staff.

The theoretical part of this thesis includes well-being at work and a truck driver's job description. It contains theory on job satisfaction, the social, psychological and physical aspect of well-being, the management of occupational well-being, occupational safety, absence due to sickness, the contribution of occupational well-being to results, and the employee's contribution to occupational well-being. The main source of the section about job satisfaction is Työnilo by Manka (2011). In addition, the theoretical part deals with the professional driver's work and its content. It contains information about the risks of the transport business, predisposing factors, driving and rest regulations, occupational diseases, as well as the special features of occupational well-being.

The empirical part of the thesis consists of a qualitative and a quantitative study. For the thesis, a survey was conducted among the employees of the company, which explored the current state of well-being at the company. The survey results were analysed with the SPSS software, based on which descriptive graphs were prepared. Based on the analysis of the results, complementary questions were prepared and asked during interviews. The survey was answered by 17 employees, and five employees of the company were interviewed.

The main findings were defects and challenges in the information flow, which had repercussions on well-being at work. The study also revealed other factors that affect well-being at the transport company. Based on the research results, suggestions were made for improvement, and the company will use them in the future. As a future action, a new employee survey could be performed to compare the results and the benefits achieved.

Keywords: wellbeing at work, transport, professional driver, working capacity

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	8
1 JOHDANTO.....	9
1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset.....	9
1.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja -menetelmät.....	9
2 MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON?.....	11
2.1 Työhyvinvointi ja -pahoivointi.....	11
2.1.1 Työn ilo.....	14
2.2 Työhyvinvoinnin sosiaalinen, psyykinen, fyysinen näkökulma.....	16
2.3 Työhyvinvoinnin johtaminen.....	18
2.4 Työturvallisuus ja sairaspöissaolat osana työhyvinvointia.....	19
2.5 Työhyvinvointi tuloksentekijänä.....	21
2.6 Työntekijän osallistaminen työhyvinvoinnissa.....	22
3 AMMATTIKULJETTAJAN TYÖ.....	24
3.1 Työn sisältö.....	24
3.2 Työstä aiheutuvat riskit ja altisteet.....	26
3.2.1 Väsymys työssä.....	27
3.2.2 Pölyt ja kemikaalit.....	28
3.2.3 Lämpötilojen suuri vaihtelu.....	28
3.2.4 Lastaus ja purku olosuhteet.....	29
3.2.5 Työympäristön puutteet.....	29
3.3 Autonkuljettajien ajo- ja lepoaikoja koskevat määräykset.....	30
3.4 Ammattitaudit.....	31
3.5 Kuljetusalan erikoispiirteet työhyvinvoinnissa.....	31
4 KAUKO KARHU OY:N TYÖHYVINVOINNIN TASO.....	34
4.1 Yritysesittely.....	34
4.1.1 Yrityksen strategia.....	34

4.1.2	Asiakkaat	35
4.1.3	Toiminnan laatu sekä laatujärjestelmät.....	35
4.1.4	Sidosryhmät.....	35
4.2	Yrityksen rooli työhyvinvoinnissa	36
4.2.1	Työ ja työympäristö.....	37
4.2.2	Työterveyshuolto ja vakuutukset.....	37
4.2.3	TYKY-toiminta.....	38
4.3	Työhyvinvoinnin nykytilanne	38
4.3.1	Sairaspoissaolot, työtapaturmat ja laatupoikkeamat	38
4.3.2	Työntekijöiden vaihtuvuus.....	39
4.3.3	Ylityöt.....	39
5	HENKILÖSTÖKYSELY	40
5.1	Kyselyn tulokset.....	40
5.2	Haastattelut.....	54
6	YHTEENVETO.....	57
6.1	Ylläpito ja kehitysehdotukset.....	57
6.1.1	Infopaketti	58
6.1.2	Palkitsemisjärjestelmä	58
6.1.3	Kehityskeskustelut	58
6.1.4	Työhyvinvointi strategiaan	59
6.1.5	Ergonomiaohjaus, ravitsemus ja liikunta.....	59
6.1.6	Psyykinen hyvinvointi.....	60
6.1.7	Varhaisen puuttumisen malli.....	61
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	63
	LÄHTEET	64
	LIITTEET	66

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Hyvinvoiva työpaikka (Kess & Seppänen 2011).....	14
Kuvio 2. Työniloon vaikuttavat tekijät (Manka 2006).....	15
Kuvio 3. Suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala & Ahonen 2005).....	17
Kuva 4. Työhyvinvoinninkuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2005).....	18
Kuvio 5 Yhteistyön sujuminen työpaikalla.....	41
Kuvio 6 Työpaikalla esiintyvä syrjintä.....	41
Kuvio 7. Työpaikan ilmapiiri.	42
Kuvio 8. Työterveyshuollon järjestäminen.....	42
Kuvio 9. Henkilöstön työergonomia.....	43
Kuvio 10. Yrityksen TYKY- toiminta.....	43
Kuvio 11. Johdon tasapuolinen toiminta.....	44
Kuvio 12. Työn arvostus.....	44
Kuvio 13. Kommunikointi työnjohdon kanssa.....	45
Kuvio 14. Työnjohdon tavoitettavuus ja selkeys.....	45
Kuvio 15. Työstä saatava palaute.....	46
Kuvio 16. Koulutus.....	46
Kuvio 17. Tiedon saanti yrityksen tilanteesta ja sisäisistä tapahtumista.....	47
Kuvio 18. Tiedot työvuoroista.....	47
Kuvio 19. Vaikutusmahdollisuudet.....	48

Kuvio 20. Ammattitaito.....	48
Kuvio 21. Työnkuvan haasteet.....	49
Kuvio 22. Työmotivaatio.....	49
Kuvio 23. Kaluston ja työvälineiden kunto ja ikä.....	50
Kuvio 24. Kaluston kunnossapito ja huolto.....	50
Kuvio 25. Työasujen ja turvavarusteiden kunto.....	51
Kuvio 26. Tiedonkulku.....	51
Kuvio 27. Yleinen työilmapiiri.....	52
Kuvio 28. Henkilöstön yleinen hyvinvointi.....	52
Kuvio 29. Johdon toiminta.....	53
Kuvio 30. Varhaisen puuttumisen malli (Kärmeniemi & Laitinen ym. 2009).....	62

Käytetyt termit ja lyhenteet

Presenteismi	Presenteismi tarkoittaa sitä, että työntekijä tulee töihin sairaana tai muuten vajaakuntoisena, joko fyysisesti tai psyykkisesti. Työntekijä on työpaikalla fyysisesti, muttei ole täysipainoisesti läsnä. Tällöin työteho ja työhyvinvointi kärsivät.
Osallistaminen	Osallistaminen on toimintatapa, joka perustuu eri toimijoiden ideoiden, osaamisten, valmiuksien ja taitojen tehokkaaseen hyödyntämiseen ja käyttöön yhteisesti sovittujen tavoitteiden toteuttamiseksi.

JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ja selvittää, millä tasolla Kauko Karhu Oy:n työhyvinvointi on. Kun lähtötilanne on selvillä, sen jälkeen on tarkoitus esittää konkreettisia, helposti arkeen yhdistettäviä toimia työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Tällaisia konkreettisia keinoja voivat olla esimerkiksi TYKY-toiminnan lisääminen, kehityskeskusteluiden järjestäminen, hyvinvointikoulutus, työterveyshuollon kattavampi hyödyntäminen tai työhyvinvoinnin johtamisen kehitys.

Yritykselle tuotettava hyöty on tieto siitä, millä tasolla työhyvinvointi on, konkreettiset toimenpiteet sen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Uskon, että tutkimukseni tuo yritykselle uutta tietoa, koska yrityksessä ei ole ennen tutkittu työhyvinvointia. Yritys ei myöskään ole systemaattisesti luonut suunnitelmaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Opinnäytetyön materiaalina käytän henkilöstökyselyä, joka on yrityksessä tehty harvakseltaan. Henkilöstökyselyitä ei ole analysoitu aikaisemmin juuri ollenkaan, mutta nyt se tulee analysoitua huolella. Kyselystä voi selvittää yritykselle uutta tietoa.

Opinnäytetyön rajaan niin, että teoriaosuudessa käyn läpi työhyvinvointia yleisesti ja kuljetusalan haasteita työhyvinvoinnissa. Teoriaosuudessa kerron myös pääpiirteittäin ammattikuljettajan työstä

1.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Päätutkimuskysymyksenä on, kuinka parantaa ammattikuljettajan työhyvinvointia työssään ja sitä kautta motivoida ja sitouttaa henkilöstöä yritykseen sekä kuinka työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen.

Tutkimusmenetelmät, joita käytetään, ovat kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen, eli laadullinen ja tilastollinen tutkimus. Tutkimuksen työvälineinä toimivat tilastollinen kysely ja laadulliset haastattelut yrityksen työntekijöille. Mielestäni kysely on järkevä

tapa hankkia tietoa keskisuurelta ihmisryhmältä ja siitä saa helposti analysoitavat ja mitattavat vastaukset, jota tässä tutkimuksessa haen. Kyselystä selvinneiden tuloksien jälkeen tarkennan vastauksia haastatteluiden avulla. Haastateltavat työntekijät valitsen yhdessä toimeksiantajan kanssa, jotta niistä saataisiin parhain hyöty.

Työstä olisi tullut todella laaja ja hieman hankala toteuttaa, jos olisin lähtenyt haastattelemaan kaikkia työntekijöitä, siksi valitsin kyselyn. Jos olisin haastatellut kaikkia työntekijöitä, ei vastauksista olisi tullut niin helposti mitattavia, mitä tässä tutkimuksessa haen. Silloin haastattelut eivät olisi palvellut tavoitteitani. Uskon että kyselyn avulla saan selville pääkohtia mitä pitäisi kehittää ja tämän avulla haastatellen ja etsin parannuskeinoja.

Tutkimusongelman valitsin, koska se on mielestäni mielenkiintoinen ja tärkeä asia yritykselle. Halusin tutkia Kauko Karhu Oy:n työhyvinvointia ja kuinka oikeanlaisella työhyvinvoinnilla saadaan hyötyä aikaan. Minua myös kiinnostaa kuljetusala ja sen haasteet työhyvinvointiin ja millä keinoilla sitä kehittää, koska ala on haastava olosuhteiden ja toimialan vuoksi.

Oletan että suurin puute yrityksessä, joka vaikuttaa työhyvinvointiin, on sisäinen viestintä ja tiedonkulku eri osapuolten välillä. Uskon sen vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisesti, koska tieto ei kulje, jolloin joku/jotkut työntekijät voivat jäädä ilman informaatiota. Se voi luoda työnantajasta välinpitämättömän ja epäreilun mielikuvan.

MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON?

”Työhyvinvointi on sitä, että aamulla on kiva tulla töihin.”

”Työhyvinvointi on sitä, että saa onnistua ja olla ylpeä työstään.”

”Työhyvinvointi on sitä, että saa jatkuvasti uusia haasteita ja voi oppia uutta.”

”Työhyvinvointi on sitä, että on hyvät työvälineet ja hyvä työterveyshuolto.”

”Työhyvinvointi on sitä, että tuntee tekevänsä merkittävää työtä ja kokee olevansa arvostettu.”

”Työhyvinvointi on sitä, että ihmiset jaksavat ja viihtyvät työssä kauemmin ja että työpaikan henkilökustannukset pysyvät kurissa.”

”Työhyvinvointi on sitä, että yrityksemme on jatkuvasti kilpailukykyinen, koska jokainen haluaa saavuttaa asetetut tavoitteet ja on valmis panemaan itsensä likoon yhteisen menestyksen vuoksi.”

”Työhyvinvointi on kuin trikoo, se venyy joka suuntaan tarpeen mukaan, mutta tuntuu aina jokaisesta mukavalta.” (Ojala & Ahonen 2005, 27)

2.1 Työhyvinvointi ja -pahoinvointi

Työhyvinvointi on erittäin moniulotteinen ja systemaattinen kokonaisuus, jossa kaikki vaikuttavat kaikkeen. Työpaikan ja työkavereiden lisäksi siihen vaikuttavat vahvasti asiakkaat, kotiolot ja oma asenne (Manka 2011).

Mankan (2011) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisista toimintatavoista sekä työntekijöiden psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä.

Otala ja Ahonen (2005, 28) toteavat, että työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeintä on se, miten työntekijät kokevat olonsa työpäivän aikana. Tuhlaavatko työntekijä kaikki voimavaransa siihen, että yrittää vain selvitä työpäivästä nopeasti, koska siellä on kireää ja epävarmaa? Ovatko vallitsevat tunteet pelko ja turhautuminen siihen, kun taidot eivät riitä tai ei saa toteuttaa työtä mielekkäällä tavalla? Vai voisiko kaiken energian käyttää yhteisesti sovitun tuloksen saavuttamiseen?

Otala ja Ahonen (2005, 28) mukaan työhyvinvointi on toisaalta jokaisen työntekijän hyvinvointia, eli henkilökohtaisia tunteita ja fyysistä hyvinvointia. Toisaalta se on koko työyhteisön yhteistä tunnetta ja fyysistä hyvinvointia. Työhyvinvoinnissa on Kivimäen mukaan siis osattava tunnistaa jokainen yksilö, sen vahvuudet, persoonat ja osata luoda niistä vahva sekä yhtenäinen yhteisö, jolla on sama päämäärä. Kivimäki esittää, että hyvän työhyvinvoinnin perustana on työyhteisön ja työntekijöiden jatkuva kehittäminen, niin että kaikki saavat mahdollisuuden olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloja. Positiivinen tunne, sitoutuminen ja innostus työtä kohtaan tarttuvat työntekijöistä toiseen ja lopulta koko työyhteisöön. Näin koko työyhteisöön luodaan positiivista energiaa, millä saavutetaan menestystä.

Juuti ja Vuorela (2002, 65) toteavat, että työhyvinvointia voidaan kehittää monin tavoin, tärkeintä on, että sitä kehitetään. Työhyvinvoinnin kehittämisen perustana ovat ihmisen osallistuminen sekä avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus. Nykyään työhyvinvoinnissa puhutaan paljon **osallistamisesta**.

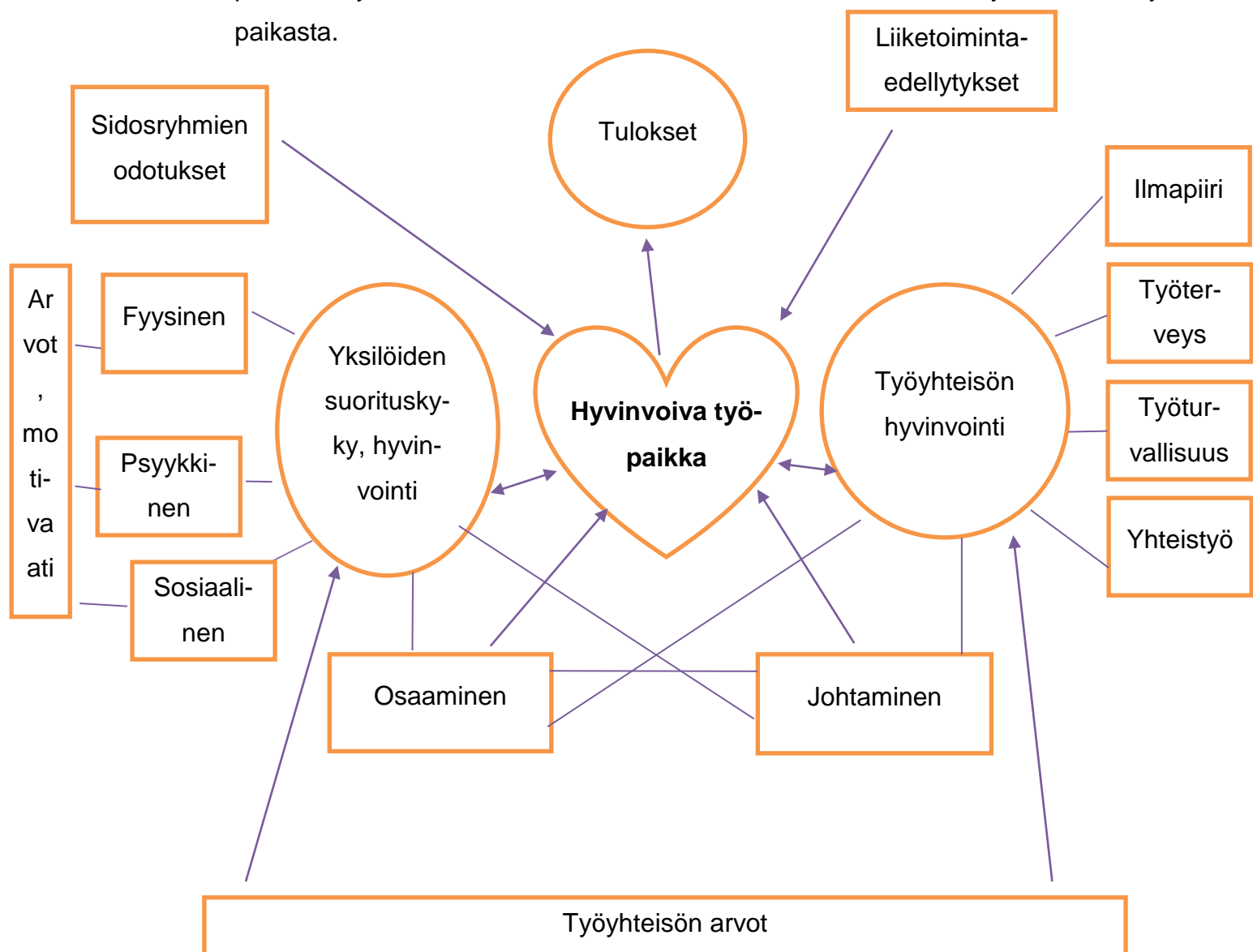
Kess ja Seppänen (2011, 66) kirjoittavat, että työhyvinvointiin on ajansaatossa alettu kiinnittämään huomattavasti enemmän huomiota kuin aikaisemmin. Työhyvinvointiin liitetään paljon erilaisia käsitteitä, eikä se ole enää yksiselitteinen termi. Käsitteet kuten tuottavuus, työnimu, työssä jaksaminen ja **presenteismi** ovat liitetty tänä päivänä tiiviisti työhyvinvoinnin osa-alueiksi. Yrityksissä on huomattu, että hyvinvoiva ja elinvoimainen työyhteisö on huomattava kilpailuetu, joka on suoraan verrannollinen yrityksen tuottavuuteen sekä luo pohjan menestykselle ja kehitykselle.

Nykyisin yritykset ottavat tavoitteeksi työhyvinvoinnin lisäämisen, minkä johdosta sairauspoissaolojen ehkäisemisen ja hallinnan merkitys on korostunut. Monet yritykset ovat ottaneet käyttöön varhaisen puuttumisen toimintamallin, missä on ta-

voitteena nolla toleranssi sairaspöissaoloille ja työtaturmille (Kess & Seppänen 2011, 66).

Manka (2011) kirjoittaa, että työhön uupuneet tai pahoinvoivat työntekijät eivät välttämättä käytä osaamistaan organisaation eduksi, mikä vaikuttaa tuotettavaan palveluun ja tuotteisiin. Tätä voidaan kutsua myös **presenteismiksi**. Pelkkä työntekijän terveys ei nykyään riitä hyvään työsuoritukseen, vaan siihen tarvitaan lisäksi innostusta, sitoutumista ja aloitekykyä, joita hyvä johtaja osaa stimuloida ja luoda työyhteisöön.

Kess ja Seppänen (2011, 66) esittävät, että työhyvinvointia on mahdollista edistää lisäämällä toimia, jotka kehittävät työn voimavaroja. On katsottava organisaatiokohtaisesti, mitkä toimet sopisivat juuri siihen organisaatioon ja henkilöstöön. Tämä voi vaihdella myös toimialakohtaisesti. Työpahoinvointia voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Seuraavana on kuvio hyvinvoivasta työpaikasta.



Kuvio 1. Hyvinvoiva työpaikka (Ojala & Ahonen 2005, 34).

2.1.1 Työn ilo

Mankan (2011) mukaan työn ilo syntyy työstä, jossa kaikki osa-alueet ovat huomioitu ja ne loksahavat paikalleen. Se on yhtä aikaa yksilön ja yhteisön yhteinen kokemus ja tunne. Kokemukset vaihtelevat henkilökohtaisesti, eli se on yksilöllistä. Mitä useampi työntekijä tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä suurempi vaikutus sillä on koko työyhteisön hyvinvointiin ja työn iloon.

Mankan (2011) mukaan työn ilo koostuu organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä ja työntekijöistä itsestään. Ihanteellisessa organisaation kaikki ominaisuudet tukevat työhyvinvointia, mutta silti työntekijä itse tulkitsee työpaikan omien asenteiden kautta. Tulkintaan vaikuttavat työntekijän psykologinen pääoma, mahdollisuus vaikuttaa työhön, työyhteisö, terveys ja oma fyysinen kunto. Kaikkien elämän ja työyhteisön osa-alueiden on siis oltava suhteellisen hyvällä mallilla, jotta työntekijä ja työyhteisö voivat hyvin ja kokevat työn iloa. Työntekijän henkilökohtaiset voimavarat lisäävät työn iloa, esimerkiksi mieleinen harrastus tai onnistumisen tunteet henkilökohtaisessa elämässä. Työn iloa on kuvattu seuraavasti (Manka 2011):

”Töihin on mukava tulla. Sieltä on myös mukava lähteä, ja sinne on mukava palata taas seuraavana päivänä.”

”Koen olevani tarpeellinen ja arvostettu.”

”Meillä on mukava työporukka ja hyvä yhteishenki.”

”Teen oikeata työtä ja saan jotain aikaan.”

”Pomo on hyvä.”

”Töissä on hauskaa.”

”Töissä tiedetään, miten missäkin tilanteessa menetellään.”
 ”Kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti.”

”Työnantajan ja työntekijän tavoitteet sovitetaan yhteen ja löydetään yhteinen suunta.”

”Asiakkaat ovat tyytyväisiä ja antavat hyvää palautetta.”

Alla oleva kuvio on Mankan (2006, 16) mukaan työn iloon vaikuttavat tekijät.



Kuvio 2. Työniloon vaikuttavat tekijät (Manka 2006, 16).

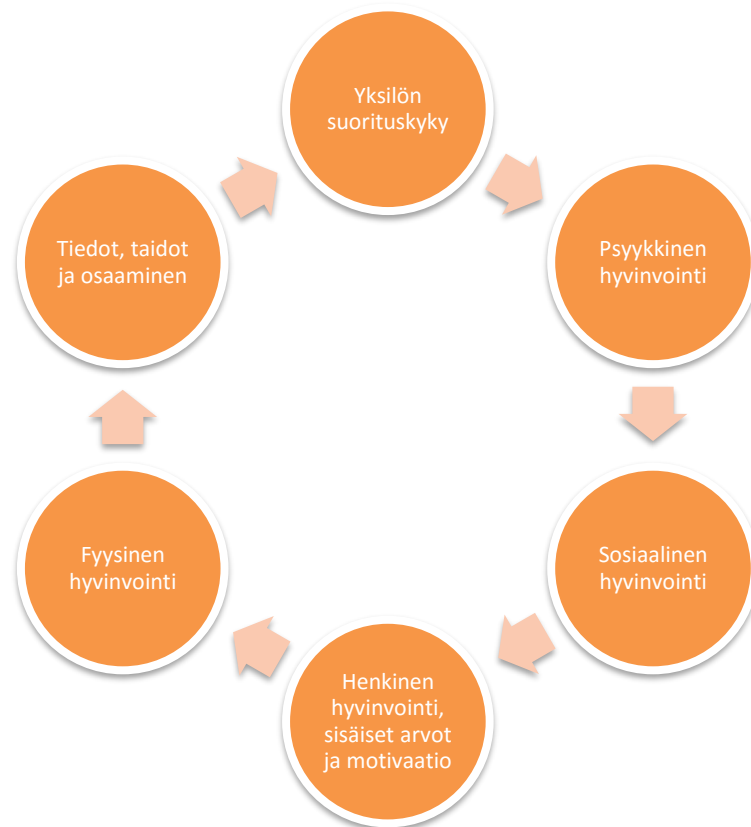
2.2 Työhyvinvoinnin sosiaalinen, psyykkinen, fyysinen näkökulma

Otalan ja Ahosen (2005, 28) mukaan ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin näillä kaikilla osa-alueilla. Työ on ihmiselle suuri osa elämää, jonka vuoksi työhyvinvoinnissa on tärkeä tarkastella koko kuvaa. Ei ole enää erikseen ”työminää” ja ”yksityisminää”, vaan yksi kokonaisminä. Esimerkiksi vapaa-ajan tekeminen, muutokset ja hyvinvointi ovat täysin verrannollisia työ- ja suorituskäyttöön. Nämä voivat lisätä sairaspöissaoloja ja heikentää työilmapiiriä.

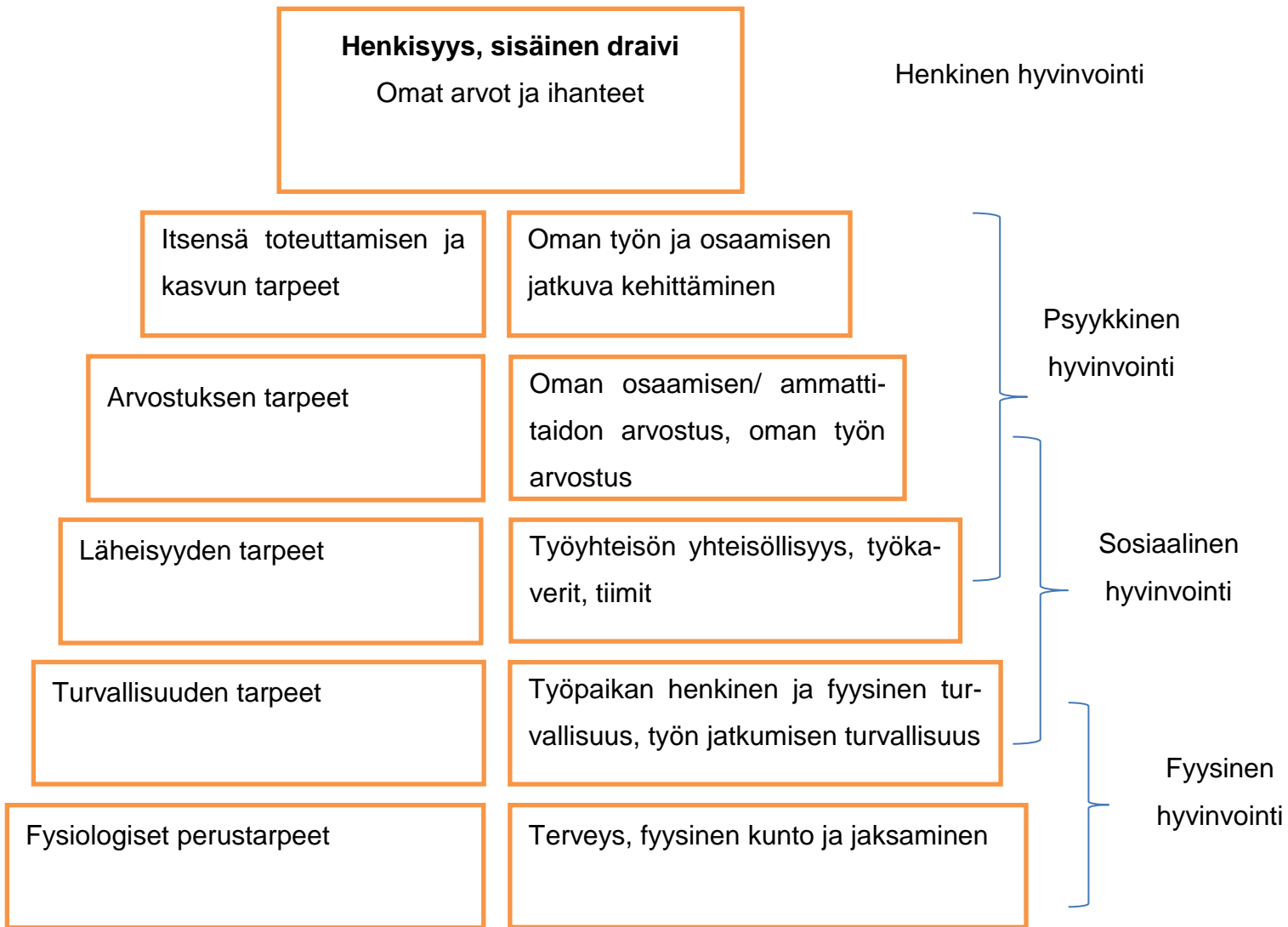
Juuti ja Vuorela (2002, 64–65) kirjoittavat, että työhyvinvoinnin lähtökohta on, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. Sairas ja pahoinvoiva ihminen ei ole työkykyinen, eikä tuota silloin hyvää itselleen eikä yritykselle. **Presenteismi** on työhyvinvointiin vahvasti liittyvä käsite, joka tarkoittaa sitä, että ihminen on töissä sairaana tai vajaakuntoisena. Tällaiset poissaolot eivät näy sairaspöissaolotilastoissa, mutta vaikuttavat suuresti työntekijän työtehoon sekä yrityksen tulokseen ja tuottavuuteen. **Presenteismin** ajatellaan olevan laajempi ongelma kuin sairaspöissaolojen, koska niitä on vaikeampi havaita sekä niistä aiheutuu haittaa itselle ja ulkopuolisille. Vain terve, hyvinvoiva ja motivoitunut ihminen kykenee parhaaseen mahdolliseen suoritukseen, joka tuottaa hyötyä asiakkaille, organisaatioille sekä itselleen. Fyysinen, sosiaalinen ja psyykkinen hyvinvointi sekä niihin liittyvät seikat ovat monin tavoin yhteydessä keskenään.

Juutin ja Vuorelan (2002, 65) mukaan fyysisestä hyvinvoinnista voi huolehtia muun muassa liikunnalla ja ammentaa siitä iloa sekä mielenrauhaa elämään. Sosiaalisesti aktiiviset ihmiset huolehtivat hyvinvoinnistaan ylläpitämällä sosiaalisia suhteita, joista saavat positiivista energiaa. Ystävyys-suhteiden tuottamasta positiivisesta energiasta on todettu olevan hyötyä muun muassa sairauksien ehkäisemisessä. Jokaisella eri persoonalla on oma ja miellyttävä tapa pitää mieli ja keho virkeänä. Se voi olla esimerkiksi musiikki, liikunta, taide, oppiminen tai jokin muu mielekäs ja innostava tekeminen. Seuraavaksi esitetään Otalan ja Ahosen (2005, 31, 29) työ-

kykyyn vaikuttavista tekijöistä esitetty kaavio ja työhyvinvointia vertauskuvallisesti kuvaava Maslowin tarvehierarkian avulla esitetty kaavio.



Kuvio 3. Suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala & Ahonen 2005, 31).



Kuva 4. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2005, 29).

2.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Hyvän työilmapiirin luominen on työnantajan ja johdon tehtävä työsopimuslain (L 26.1.2001/55) 2 luvun 1 §:n mukaan: ”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita.”

Suutarinen ja Vesterinen (2005) kirjoittavat, että työelämä on muokkautunut globalisaation rajat ylittäväksi verkostomaiseksi toiminnaksi. Se tarkoittaa e-työtä, etätyötä, mobiilia työtä ja itsenäistä kotoa käsin tehtävää työtä. Tilapäiset, osa- tai määräaika- ja projektiluontoiset työsuhteet ovat lisääntyneet. Myös toimintaym-

päristö on muuttunut ja muuttuu koko ajan esimerkiksi ilmasto, väestörakenne, talous, teknologia, sähköinen tiedonsiirto ja hajautettu organisaatio muuttuvat. Nämä toimintaympäristön ja työsuhteiden muutokset aiheuttavat omat haasteet johtamiselle ja työhyvinvoinnille. Työhyvinvointityön johtamisessa on katsottava todella laaja-alaisesti.

Suutarisen ja Vesterisen (2005, 60) mukaan työhyvinvointityö on nostettava yrityk-
sissä strategiatason työtehtäväksi, jota ylin johto tukee. Työhyvinvointi on integroi-
tava johtamiseen ja se onkin hyvä työväline johdolle. Yrityksessä tulee vallita yh-
teinen ymmärrys ja tavoite työhyvinvointityön sisällöstä, tavoitteista, toiminta- ja
vaikuttamistavoista sekä seurannasta ja arvioinnista. Työhyvinvoinnin johtamises-
sa on kyse siitä, että mitkä ovat yrityksen työhyvinvoinnin tavoitteet ja miten ne
tukevat liiketoiminnallisia tavoitteita. Jotta tämä voitaisiin saavuttaa, on työhyvin-
vointiin vaikuttavat asiat kartoitettava ja analysoitava. On saatava täysi ymmärrys
mitä toimenpiteitä vaaditaan, että työhyvinvointityöllä voidaan vaikuttaa yritykseen
positiivisesti. Yrityksessä on ymmärrettävä työhyvinvointityön perusasiat ja toimin-
nan mittarit, jonka jälkeen siitä on tehtävä kokonaisvaltaista ja rationaalista.

2.4 Työturvallisuus ja sairaspoissaolot osana työhyvinvointia

Työturvallisuussäätely on määritelty työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738), jota
työntekijän ja työnantajan on aina noudatettava. Työsopimuslaissa (L
26.1.2001/55) on myös käsitelty työturvallisuutta, joka asettaa työturvallisuusvel-
voitteen. Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus huo-
lehtia työntekijän turvallisuudesta, niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään. Sään-
nös velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän vaatimuksista koskien työtur-
vallisuutta ja terveyttä. Jos sopimusvelvoitetta laiminlyödään tai rikotaan ja syntyy
vahinko, on se täysin työnantajaorganisaation vastuulla. Nämä ovat huomattavia
seikkoja työhyvinvoinnin kannalta, koska jos työnantaja ei huolehtisi velvollisuuk-
sistaan ja tapaturmia sattuisi paljon, vaikuttaisi se negatiivisesti työilmapiiriin. Kess
ja Seppänen (2011, 88) toteavat, että työpaikka on parhaillaan tiivis yhteisö, missä
jokaisen teolla ja sanalla on vaikutus työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Manka (2011) kirjoittaa, että työtaturmakustannuksiin yritykset voivat pahimmillaan joutua sijoittamaan jopa 10 prosenttia palkkamenoistaan. Tapaturmat vaikuttavat lisäksi negatiivisesti yrityksen työnantajaimagoon. Turvallisella työympäristöllä ja toimintatavoilla sekä aktiivisella riskienhallinnalla voidaan parantaa huomattavasti kilpailukykyä ja henkilöstön tyytyväisyyttä. Huono turvallisuus ja suuri tapaturmatilasto näkyvät aina tuloslaskelmassa. Työntekijöiden luottamus yritykseen ja johtoon on suoraan yhteydessä sattuneiden tapaturmien määrään: mitä enemmän johtoon luotetaan, sitä vähemmän tapahtuu tapaturmia.

Yleisimmät lyhyet 1–3 päivän sairauspoissaolot ovat työnantajalle kalleimpia. Se johtuu yrityksen maksamista poissaolokustannuksista, mahdollisista tuotannon virhekuluista ja sairauspoissaolojen paikkaamiskustannuksista. (Manka 2011.).

Manka (2011) mukaan oikeudenmukaisen johtamisen on todettu vähentävän sairauspoissaoloja huomattavasti. Muita sairauspoissaolojen vähentymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat olleet muun muassa reilu meininki ja hyvä työilmapiiri, jotka ovat merkkejä psykososiaalisen työympäristön vaikutuksesta sairauspoissaoloihin. Päinvastoin taas liiallinen työkuorma ja stressi voi johtaa lisääntyvästi sairauspoissaoloihin.

Stressistä aiheutuvat vaikutukset työpaikalla on jaettu kolmeen eri tasoon. Ne voivat näkyä yksilössä, ryhmässä tai koko organisaatiossa. Mankan (2011) mukaan stressi tarkoittaa tilaa, jolloin ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänellä on nukkumisvaikeuksia. Liiallinen stressi heikentää työkykyä.

Manka (2011) kirjoittaa, että työympäristön kuormittavuus ei välttämättä vaikuta suoraan työntekijän työhyvinvointiin ja sitä kautta organisaation tilanteeseen. Se voi muuntautua työntekijän käyttämien stressinhallintakeinojen myötä ja siihen positiivisesti voi vaikuttaa organisaatiosta saatava sosiaalinen tuki. Työntekijän käyttämät stressinhallintakeinot ja organisaatiosta saatava sosiaalinen tuki voivat lieventää tai voimistaa stressitekijöiden vaikutusta.

Manka (2011) kirjoittaa, että miehillä alle 10 päivän poissaoloilla huomattiin olevan yhteydessä esimiehen puutteelliseen tukeen, vähäiseen tietoon organisaation tulevaisuudesta ja työn merkitsemättömyyteen. Naisilla lyhyillä sairauspoissaoloilla

oli yhteyttä heidän mahdollisuuteen hyödyntää taitojaan työssä. Naisilla, niin kuin miehilläkin pitkien sairauspoissaolojen huomattiin olevan yhteydessä mahdollisuuden olla vaikuttamassa päätöksen.

2.5 Työhyvinvointi tuloksetekijänä

Mankan (2011) mukaan yrityksen kilpailukyky muodostuu monesta tärkeästä tekijästä, niitä ovat kustannustehokkuus, tuottavuus, laatu ja asiakastyytyväisyys. Lisäksi yrityksen on hyvä osata uusiutua jatkuvasti ja tuottaa uutta, eli innovoida. Onnistunut verkostoituminen lisää kilpailukykyä, eli osaaminen solmia strategisesti tärkeitä suhteita, verkostoitua ja ylläpitää verkostoja aktiivisesti sekä rekrytoida osaavaa henkilökuntaa sekä pitää heidät yrityksessä.

Mankan (2011) kirjoittaa, että työhyvinvoinnilla voidaan pienentää sairauspoissaoloja, tapaturmia ja työttömyyttä sekä niistä koituvia kustannuksia sekä negatiivista työilmapiiriä. Nämä vaikuttavat kustannustehokkuuteen, mikä vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen ja kannattavuuteen sekä kilpailukyvyn paranemiseen. Työhyvinvoinnilla voidaan myös parantaa työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja työyhteisön ilmapiiriä. Tästä seurauksena yrityksen palvelutaso ja toiminnan laatu parantuvat sekä asiakastyytyväisyys ja kilpailukyky lisääntyvät. Työhyvinvointi lisää yhteistä osaamista ja parantaa yrityksen oppimiskykyä, joka synnyttää uusia tuotteita ja palveluita sekä luo mahdollisuuden säilyttää kilpailukyvyn. Työhyvinvointi mahdollistaa innostuksen ja sitouttamisen syntymistä yrityksen henkilöstössä. Tämä parantaa yrityksen imagoa ja muiden organisaatioiden yhteistyöhalua sekä uusien työntekijöiden positiivista virtaa yritykseen. Seurauksena avautuu uusia markkinoita ja luo mahdollisuuden kilpailukyvyn säilyttämiseen.

Mankan (2011) mukaan organisaatiot miettivät, kuinka tulosta voitaisiin saavuttaa enemmän, ajatellaan ensin, että onhan kaikki koneet ja laitteet kunnossa. Keskityminen suunnataan pääosin aineelliseen ja fyysiseen pääomaan ja unohdetaan tärkein, aineeton pääoma. Aineellisen pääoman lisäksi pitäisi keskittyä myös aineettomaan pääomaan, eli työntekijöihin, toimintatapoihin ja osaamiseen. Aineeton pääoma sisältää sosiaalisen, henkisen ja rakennepääoman. Sosiaalinen pääoma on esimiehen ja työntekijöiden keskeisiä suhteita organisaation sisällä ja ulko-

puolisia suhteita työkumppaneihin ja asiakkaisiin. Henkinen pääoma koostuu työntekijöiden asenteista, psykologisesta pääomasta, osaamisesta sekä fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä. Rakennepääoma on organisaation toimintatavat ja menetelmät. Aineettoman pääoman vaikutus organisaatioon voi olla huomattava, varsinkin työvoimavaltaisilla aloilla. Aineeton pääoma vaikuttaa myös työhyvinvointiin.

Aineellisen pääoman kehityksellä ja tehostetulla käytöllä on todettu olevan vain 10–50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen, kun taas aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä on uskottu vaikutuksen olevan 50–90 prosenttia. Tämä organisaatioiden on hyvä ottaa huomioon, kun yrityksen toimintaa tehostetaan ja tavoitellaan lisää tulosta (Manka 2011).

Organisaation aineeton pääoma liittyy monin tavoin työhyvinvointiin. Esimerkiksi ennenaikaiselle eläkkeelle lähtevät työntekijät vievät mennessään osaamista ja kasvattavat henkilöstökustannuksia, jolloin kilpailukyky kärsii. (Manka 2011.)

Otalan ja Ahosen (2005, 31) mukaan vain tyytyväinen ja työstään aidosti innostunut työntekijä tuottaa sellaisia palveluita ja tuotteita, johon asiakaskin on tyytyväinen ja inhimillistä tuottavuutta pystytään lisäämään työhyvinvoinnin edistämällä.

2.6 Työntekijän osallistaminen työhyvinvoinnissa

Auvisen ja Liikkan [Viitattu 25.10.2016] mukaan yhä useammassa organisaatiossa on ymmärretty, että henkilöstö on otettava mukaan päättämään yhteisistä asioista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Yritykset siis tarjoavat työntekijöilleen entistä enemmän mahdollisuuksia siirtyä passiivisista vastaanottajista aktiivisiksi osallistujiksi. Kuilu johdon ja työntekijöiden välillä kapenee kaiken aikaa. Asioita tehdään yhdessä eikä erikseen. Muutoksen myötä monelle työntekijälle on avautunut paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja laajimmillaan koko yrityksen asioihin. Hänestä on tullut objektin sijaan subjekti. Hän voi vaikuttaa ja tulla kuulluksi. Yrityksen tavoitteet linkittyvät yhteen hänen omien tavoitteidensa kanssa.

Auvisen ja Liikkan [Viitattu 25.10.2016] mukaan työntekijät pitäisi ottaa aktiivisesti mukaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja aktivoida heidät toimimaan sen eduksi.

Työnantaja ei voi tehdä kaikkea ylläpitääkseen ja kehittääkseen työntekijän työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin osa on työkyky ja sen ylläpito. Työnantaja voi työaikana kannustaa ja luoda edellytyksiä työkyvyn ylläpitämiseen, mutta työntekijä sitä loppujen lopuksi ylläpitää. Työhyvinvointi on monen pienen tekijän summa ja jos kaikki toimivat ja puhaltavat yhteen hiileen on silloin hyvät edellytykset onnistua työhyvinvoinnissa.

Auvinen ja Liikka [Viitattu 25.10.2016] kirjoittavat, että työnantaja voi **osallistaa** työntekijöitä ottamalla heitä mukaan työhyvinvointityöhön ja luoda esimerkiksi työhyvinvointi ryhmän työntekijöistä. Silloin työntekijät, jotka ovat arkisessa työssä jatkuvasti, osaisivat kehittää konkreettisia toimenpiteitä parantaakseen työhyvinvointia. Työntekijät pitää saada toimimaan aktiivisesti ja hyödyllisesti niin työaikana, kuin töissäkin.

AMMATTIKULJETTAJAN TYÖ

Maaliikenteessä työskentelee päätoimisesti noin 100 000 työntekijää, joista 80 000-90 000 raskaassa liikenteessä (Kärmeniemi ym. 2009, 7).

Ammattiliikenteen kehitykseen maantiellä ovat vaikuttaneet kansainvälistyminen ja globaali kilpailu, teollisuuden ja kaupan logistiikka- ja kuljetuspalveluiden ulkoistaminen, tekniikan ja tietojärjestelmien kehittyminen, kuljetuspalveluiden monipuolistuminen ja asiakaskeskeisyyden lisääntyminen sekä työvoimapula. Työvoimapulaa aiheuttavat kuljetusalan työntekijöiden varhainen eläköityminen ja alalta pois ha- keutuminen. Kuljetusala ei myöskään ole erityisen houkutteleva nuorten keskuu- dessa (Kärmeniemi ym. 2009, 7).

Nykyään maantielogistiikka toimii yhä enemmän hektisien ja monimutkaisten toimi- tusverkostojen osana, millä on suora vaikutus yksittäisen työntekijän työnkuvaan ja työtehtäviin (Kärmeniemi ym. 2009, 7).

3.1 Työn sisältö

Kappaletavarakuljetukset

Kappaletavarakuljettajan työnkuva ja sen riskitekijät vaihtelevat suuresti lastin, ajomatkan ja reitin mukaan. Kappaletavarakuljetuksia ovat kaikki kuljetukset, jossa kuljetetaan erilaisia kappaleita. Kappaletavaraksi lasketaan esimerkiksi elintarvik- keet, ikkunat ja kaikki muut sekalaiset kuljetettavat tavarat. Kappaletavara on yhtä lailla tonneja painava teräs- tai paperirulla tai leipomotuotteita sisältävä laatikko. Kappaletavarasta kertyy yhtä lailla tonneja painavia kuormia. (Kärmeniemi ym. 2009, 10).

Kappaletavaroita kuljetetaan runkokuljetuksissa, esimerkiksi tehtaista tai satamista terminaaleihin sekä suoraan asiakkaille. Kauko Karhu Oy kuljettaa pääsääntöisesti Atrian elintarvikkeita tehtaalta eri terminaaleihin, josta tuotteet jaetaan jakeluautoil- la kaappoihin. Runkoliikenteen ajoreitti on pääsääntöisesti aina sama. Esimerkiksi yksinkertaistettuna Kauko Karhu Oy:llä on neljä vakio runkoliikenne reittiä elintar-

vikekuljetuksissa. Kuopio–Nurmo–Kuopio, Nurmo–Jyväskylä–Nurmo, Kuopio–Kajaani–Kuopio ja Nurmo–Mikkeli–Nurmo (Kohtala 2016).

Kalusto kappaletavara-ajoissa vaihtelee raskaista yhdistelmistä, kuten puoli- ja täysiperävaunurekoista, kuorma- ja jakeluautoihin. Nykyään suora jakelutoiminta on yleistynyt, jolloin tavara toimitetaan suoraan tehtaista asiakkaille, tällöin terminaali vaihde jää kokonaan pois. Tämä tehostaa osaltaan toimintaa, mutta se on osaltaan hankala toteuttaa (Kärmeniemi ym. 2009, 10).

Runkokuljetuksissa lastaus ja purku tapahtuvat pääsääntöisesti koneellisesti esimerkiksi trukilla. Kuljettaja tai asiakas purkaa ja lastaa lastin asiakkaan järjestämällä koneella. Kuljettaja vastaa kuljetustilan ja auton siisteydestä. Tämä on varsinkin elintarvikekuljetuksissa erittäin tärkeää ja pakollista. Runkoliikenteen kuljettajat ajavat pitkiä matkoja suomessa sekä ulkomailla. Jakelukuljettajat ajavat lyhyempiä matkoja ja purkavat ja lastaavat kuorman itse. Kuorma on pienempi, mutta se täytyy jakaa moneen eri pisteeseen. Esimerkiksi terminaalista pitää jakaa maitdot jokaiseen kaupungissa olevaan elintarvikeliikkeeseen, joka on tehnyt tilauksen tietystä määrästä ja laadusta (Kärmeniemi ym. 2009, 10).

Kuljetettava lasti tuo myös erikoispiirteitä kuljettajan työhön, esimerkiksi elintarvikekuljetuksissa, joita ovat muun muassa meijerituotteiden jakelu- ja siirtokuljetukset, liha- ja lihajalosteiden kuljetukset, kaluston täytyy olla lämpösäädely (Kärmeniemi ym. 2009, 10).

Säiliöautokuljetukset

Säiliöautokuljetuksissa kuljetetaan muun muassa maitoa, jauheita, bulkkitavaraa, alkutuotannon raaka-aineita ja erilaisia vaarallisia aineita, esimerkiksi öljyä, kemikaaleja ja muita teollisuuden tuotteita. Kauko Karhu Oy kuljettaa alkutuotannon kuivarehujä lihakarjan ruokintaan sekä raaka-aineita kuivarehujen valmistukseen. Alkutuotantokuljetukset tuovat oman haasteen työnkuvaan. Kuljetustilauksien määrät ja toimitusajat vaihtelevat suuresti eikä kuljetuksia voi ennakoida niin kuin runkoliikenteessä. Tuote kuljetetaan suoraan asiakkaalle maatilalle ja tiet eivät aina ole hyväkuntoisia eivätkä tilat ole suunniteltu suurille ajoneuvoyhdistelmille (Kärmeniemi ym. 2009, 11).

3.2 Työstä aiheutuvat riskit ja altisteet

Ammattikuljettajien työn keskeiset terveysriskit ja kuormitustekijät on esitelty alla olevassa luettelossa. Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat kuormitustekijät on merkitty *:lla. (Kärmeniemi ym. 2011, 13).

Epäsäännöllinen työaika

- yötyö* (vähintään 3 h työtä klo 23 - 06 ja vähintään 20 kertaa vuodessa)
- vireystilaongelmat
- vaikeuttaa terveellisten elintapojen ylläpitämistä (uni, tupakointi, ravitsemus ja liikunta)

Kemialliset ja fysikaaliset riskitekijät*

- melu, pakokaasut
- pölyt
- vaihtelevat lämpöolot
- koko kehon värinä
- erilaiset kemikaalit (esim. kuljetettavat aineet ja puhdistuskemikaalit)

Tapaturmariskit (erityisesti liukastumis- ja putoamistapaturmat ja äkillinen fyysinen kuormittuminen, vakavat liikennetapaturmat)

Psyykkiset kuormitustekijät

- työn organisointiin ja työaikoihin liittyvät, (esim. pitkät työvuorot, pitkä työsidonaisuus, aikataulupaine ja kiire)
- väkivallan uhka (henkilö- sekä ulkomaanliikenne)
- muu liikenne (vilkkaasti liikennöidyt seudut)

Fyysiset kuormitustekijät (ali- ja/tai ylikuormitus)

- liikuntaelinten kuormitus (niska-hartiaseutu, selkä, polvet)
 - hytin ja tavaratilojen huono ergonomia
 - istuminen ja siihen liittyvä staattinen lihasjännitys
 - toistuvat rangan kiertoliikkeet
 - muut toistoliikkeet (ajaminen, ajoneuvoon ja meno ja poistuminen)
- sydämen ja verenkiertoelimistön kuormitus
 - rahtitavaroiden manuaalinen käsittely
 - apuvälineiden puute tai käyttämättömyys
 - lastaus- ja purkualueiden puutteelliset olosuhteet (lämpötila, tilanpuute, pölyt)

Kognitiiviset kuormitustekijät (aivojen tiedonkäsittely)

- liikenteen, teknisten laitteiden (karttaohjelmat, ajoneuvopäätteet, matkapuhelin) yhtäaikainen seuraaminen
- psykofyysinen kuormittuminen ja huomiokyvyn jakaminen, univaje ja vireystilan aleneminen

3.2.1 Väsymys työssä

Vireyden kannalta pelkkä ajoaika ei ole ainoa kuormitustekijä, vaan siihen vaikuttavat myös työvuoron kesto, kokonaistyöaika, vuorokaudenaika ja monet muut tekijät. Muita tekijöitä voivat olla muun muassa unen määrä ja laatu, yhtäjaksoinen hereillä oloaika, fyysinen aktiviteetti, alkoholin nauttiminen ja ravinnon laatu ja määrä (Kärmeniemi ym. 2009, 18).

Tutkimusten mukaan kuljettajien väsymyskokemukset ovat yleisiä, noin kolmasosalla niitä on ollut useamman kerran. Ongelmia aiheuttaa se, että väsynyt ei välttämättä itse tunnista väsymystään ja sen vaikutuksia suorituskykyyn. Kuljettajat

eivät aina miellä väsymystä riskitekijäksi. Se kuitenkin on tavallisin syy vakaviin onnettomuuksiin raskaassa liikenteessä. Onnettomuuksien taustalla on yleisesti väsymystä tai siihen viittaavia tekijöitä, kuten yötyö tai työvuoroa edeltänyt puutteellinen uni (Kärmeniemi ym. 2009, 18).

3.2.2 Pölyt ja kemikaalit

Ammattikuljettajan työssä voi altistua erilaisille kemikaaleille ja pölyille, joka yleensä johtuu kuljetettavasta kuormasta. Lastaus ja purku tilanteissa täytyy toimia huolellisesti ja ammattitaitoisesti sekä käyttää vaadittuja turvavälineitä, jotta välttyttäisiin altistumiselta. Vaarallisia aineita kuljetettaessa, aineet voivat olla hyvinkin vaarallisia, syövyttäviä tai muuta haittaa aiheuttavia. Niiltä on siis suojauduttava kunolla. Raaka-aine kuljetuksissa kuljetettava rehu tai muu vastaava bulkki-aine pölysee lastattaessa ja purettaessa. Tästäkin on hyvä suojautua tai välttää se kokonaan, koska pölylle on mahdollista allergisoitua ja se voi aiheuttaa sairauksia (Kärmeniemi ym. 2011, 13).

3.2.3 Lämpötilojen suuri vaihtelu

Ammattikuljettaja joutuu työssään käymään erilaisissa terminaaleissa ja tehtaissa, joissa kuljetettavat tuotteet ovat kylmiöissä. Varsinkin elintarvikekuljetuksissa kuljetettavat elintarvikkeet on pidettävä kylmässä koko valmistus- ja kuljetusketjun ajan. Esimerkiksi kesällä kuljettajat joutuvat monta kertaa päivässä menemään helteestä kylmään kylmiöön tai tehtaaseen. Tällöin lämpötilojen vaihtelu on voimakas ja voi aiheuttaa vuosien saatossa sairastumista. Talvella kuljettaja nousee lämpimästä autosta kylmään pakkaseen ulos, jossa joutuu työskentelemään ja tämän jälkeen menee lastaamaan autoa vielä kylmään terminaaliin. Oikeanlaisella työvaatetuksella on suuri merkitys kuljettajan terveyden ja työhyvinvoinnin kannalta. Jatkuva ja kova lämpötilojen vaihtelu vuosien ajan ei ole terveydelle eduksi (Kärmeniemi ym. 2011, 13).

3.2.4 Lastaus ja purku olosuhteet

Ammattikuljettajilla esiintyy selkäsairauksia ja tuki- ja liikuntaelinsairauksia muita ammattikuntia enemmän. Keskipitkinä syynä on pidetty autoilun aiheuttamaan tärinää, tuoreimman tutkimuksen mukaan selkäsairauksien kohonnut riski johtuu taakkojen käsittelemisestä ja huonoista työasunnoista (Kärmeniemi ym. 2011, 25).

Runkokuljetuksia tekevä kuljettaja, jonka auto yleensä lastataan trukilla terminaalissa, ei joudu työssään käsittelemään niin paljon raskaita taakkoja, kuin esimerkiksi jakelu- ja säiliöauton kuljettajat. Jakelukuljetuksissa fyysistä kuormitusta syntyy lavojen, rullakoiden tai muiden kuormavälineiden käsittelystä. Työympäristö aiheuttaa oman haasteen, kun lastaus- ja purkutilat voivat olla puutteellisia. Esimerkiksi kynnykset, tilanpuute, puutteellinen lastaustermiinaali ja alustan materiaali voivat luoda hankaluuksia sekä rasitteita kuljettajalle. Rasitusta syntyy myös jatkuvasta autoon nousemisesta ja sieltä poistumisesta (Kärmeniemi ym. 2011, 25).

Raskaat nostamiset ja painavien taakkojen siirtäminen ovat liikuntaelimestönkuormituksen riskitekijöitä. Tästä johtuu suurin osa selkä, polvi- ja olkapäävaivoista ammattikuljettajalla. Esimerkiksi jakelukuljettajien mielestä lastaus- ja purkutyö rasittaa eniten polvia ja lonkkia. Kuormitusta ja riskejä pahentavat usein kuorman käsittely ahtaissa tiloissa, huonoissa työympäristöissä ja vaikeissa työasunnoissa. Painavien taakkojen käsittely kuormittaa myös hengitys- ja verenkiertoelimestöä sekä tuki- ja liikuntaelimestöä. Kuormauksessa käytettävien apuvälineiden puute tai vähäinen käyttö lisää työn fyysistä kuormitusta. Apuvälineiden puute, kiire ja huonot lastausolosuhteet kasvattavat kuljettajien tapaturmariskiä ja altistavat liikuntaelimestön ylikuormittumiselle. Puutteellinen kuormien käsittely voi vaikuttaa kuljettajan työtehoon ja jaksamiseen, joka suorastaan vaikuttaa työhyvinvointiin (Kärmeniemi ym. 2011, 25).

3.2.5 Työympäristön puutteet

Tyypillisiä puutteita ammattikuljettajan työympäristössä ovat esimerkiksi lastauslaitureiden puute kokonaan tai sen vajavaiset työvälineet, työympäristön ahtaus ja sotkuisuus, tilojen liukkaus ja vaihtuvat keliolosuhteet, kaltevat tai muuten huonosti

työhön soveltuvat pinnat. Lisäksi vaaratilanteita voi syntyä apuvälineisiin liittyen esimerkiksi lastausapuväline on puutteellinen tai rikki. Kuljettajat voivat joutua etsimään tarvittavia apuvälineitä tai mahdollisesti odottelemaan, että ne vapautuvat. Aina ergonomisia apuvälineitä ei ole käytössä tai niitä on liian vähän. Myös tietoisuuden ja koulutuksen puute oikeellisesta lastaamisesta ja purkamisesta voi aiheuttaa kuljettajalle huomattavia terveysriskejä. Kuljettajan rooli ja kuormitus vaihtelevat lastaus- ja purkutilanteissa. Kuljettaja voi työskennellä yksin eli tekee kaiken itse, mutta apuna voi olla myös lastausmies (Kärmeniemi ym. 2011, 24).

3.3 Autonkuljettajien ajo- ja lepoaikoja koskevat määräykset

Vuonna 2007 astui voimaan uusi ajo- ja lepoaikoja koskeva asetus (EY N:o 561/2006). Tilaajavastuulla (L. 1233/2006) on pyritty vaikuttamaan positiivisesti ammattikuljettajien työoloihin ja alan turvallisuuteen kiinnittämällä huomiota esimerkiksi kuormien sidontaan ja aikataulutukseen. Ammattikuljettajille asetettiin ja määrättiin laki vuonna 2007, joka määrittää uudet perus- ja jatkokoulutusvaatimukset (Kärmeniemi ym. 2009, 8).

Maaliikenteen ammattikuljettajat noudattavat työehtosopimuksen mukaista 80 tunnin jaksotyöaikaa kahdessa viikossa (14 peräkkäistä kalenteripäivää), jotka on määrätty EU:n työaikadirektiivissä. Kaksiviikkojakson sisällä työpäivän kesto voi vaihdella. Ajo- ja lepoaikasäädöksellä rajoitetaan työntekijän yhtenäistä ajoaikaa vuorokauden ja viikon aikana. Työntekijä saa ajaa yhtämittäisesti 4,5 tuntia, jonka jälkeen on pidettävä 45 minuutin tauko. Tauon saa jakaa kahteen osaan niin, että ensimmäinen tauko on 15 minuuttia ja toinen 30 minuuttia. Säädöksen mukaan ajoaika 24 tunnissa on yhdeksän tuntia, jonka saa kaksi kertaa viikossa pidentää enintään 10 tuntiin. Yhden viikon suurin sallittu ajoaika on 56 tuntia ja kahden peräkkäisen 90 tuntia (EY 2003/88).

EU työaikadirektiivissä säädetään työajan lisäksi vuorokausi- ja viikkolevosta. Vuorokausilevon tulee olla 11 tuntia, jonka voi lyhentää kaksiviikkojaksossa enintään kolme kertaa yhdeksään tuntiin. Kuljettajan on pidettävä jokaista viikkoa kohden vähintään 45 tunnin viikkolepo, jonka voi lyhentää 24 tuntiin niin, ettei kahta lyhennettyä viikkolepoa tule peräkkäin (EY 2003/88).

3.4 Ammattitaudit

Maaliikenteen kuljettajien terveydentilaa ja terveyskäyttäytymistä on kuvattu seuraavasti. Kuljettajat tupakoivat runsaasti ja liikkuvat vähän, eli lihavuutta ilmenee paljon. Sydän- ja verisuonisairauksia ilmenee kuljetusalalla keskimääräistä enemmän. Uniapnea on joka viidennellä suomalaisista linja-autonkuljettajista ja joka neljännellä kuorma-autonkuljettajalla. Noin 8 % kuorma-auton kuljettajista on todettu sairastavan myös päiväväsymystä aiheuttavaa uniapnea, joka on kaksi kertaa enemmän kuin keskimäärin miehillä. Uniapnalla on yleensä yhteys ylipainoon. Päiväväsyyksen taustalla on yleensä liian vähäinen yöuni. Kuljettajilla riittämättömän yönunen esiintyvyys on kolminkertainen muihin aloihin verrattuna. Kuljetusalalla fyysinen ja henkinen stressi ja uupuminen ovat yleistä sekä sairauspäivärahopäiviä vuonna 2006 alalla oli eniten. Vain kolmasosa ammattikuljettajista arvioi jaksavansa työskennellä alalla eläkkeeseen asti. Yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy on tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Kärmeniemi ym. 2009, 15).

3.5 Kuljetusalan erikoispiirteet työhyvinvoinnissa

Ajamisen ohella ammattikuljettajan työssä korostuu nykyään yhä enemmän tekniikan käyttö, tavaroiden käsittely ja asiakaspalvelu. Työnkuvan muutokset ja kuljetuspalveluiden kasvavat nopeus- ja tehokkuusvaatimukset heijastuvat työhön kiireenä, pitkinä työpäivinä, epäsäännöllisinä työaikoina ja yötyön lisääntymisenä (Kärmeniemi ym. 2009, 14).

Työntekijälle muutokset aiheuttavat vireystilaongelmia ja kasvavaa kognitiivista (aivojen tiedonkäsittely) sekä psyykkistä kuormitusta. Näiden lisäksi maaliikenteen ammattikuljettajan työssä ilmenee sairastumisen vaaraa aiheuttavia tekijöitä kuten yötyö, fyysikaaliset ja kemialliset altisteet. Fysikaalinen altiste voi olla kova melu, suuri lämpötilojen vaihtelu, tärinä tai mikä tahansa muu ulkoinen haittaa aiheuttava tekijä. Kemiallisia haittoja syntyy kuljetettavien kuormien sisällöstä, esimerkiksi kemikaalit, pölyt ja muiden vaarallisten aineiden käsittelystä (Kärmeniemi ym. 2009, 14).

Ammattikuljettajan työssä muita terveyttä uhkaavia tekijöitä ovat liikennetapaturmavaara, istumatyöhön sekä lastaus- ja purkutehtäviin liittyvät liikuntaelimistön kuormitus- ja tapaturmariskit. Terveyshuollon ja toimeksiantajan täytyisi aktiivisesti ehkäistä ja minimoida tällaiset terveysvaarat. Toimialan toimintatavat, miesvaltaisuus ja elintavat lisäävät riskiä sairastua kroonisiin kansansairauksiin (Kärmeniemi ym. 2009, 14).

Sairastuvuuteen vaikuttavat työssä esiintyneet terveysriskit ja kuormitustekijät sekä kuljettajan oma terveyskäyttäytyminen. Terveyskäyttäytymiseen ja elintapoihin puuttamalla voi vaikuttaa kuljettajien työkykyyn, hyvinvointiin ja liikenneturvallisuuteen eli työhyvinvointiin (Kärmeniemi ym. 2009, 17).

Kuljettajien terveyskäyttäytymisen keskeisiä ongelmia ovat epäsäännölliset ja epäterveet ruokailutottumukset, runsas tupakointi sekä vähäinen liikunta. Ravitsemus on keskeinen maaliikenteen ammattikuljettajan työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Epäsäännöllistä ja yötyötä tekevällä kuljettajalla on mahdollisuus vaikuttaa oikealla ravitsemuksella vireystilaan. Yötyötä tekevillä on usein myös vatsavaivoja, sydän- ja verisuonitauteja sekä liikalihavuutta, näihin on mahdollisuus vaikuttaa elintavoilla ja ruokailutottumuksilla (Kärmeniemi ym. 2009, 17).

Vähäisellä tai kokonaan puuttuvalla liikunnalla on suuri vaikutus lihavuuden kehittymiseen, työajan vireyteen, uniongelmiin ja kuormittumiseen. Erityisesti maaliikenteen kuljettajilla vireystilaongelmat ja väsyminen ovat tavallisia johtuen pitkistä työpäivistä, työviikoista ja yötyöstä. Nämä voivat johtaa univajeeseen, uni-valverytmin häiriintymiseen sekä lisäävät tapaturma- ja sairastavuusriskiä. Tällaisten ongelmien varhainen puuttuminen, ehkäiseminen ja hoitaminen ovat tärkeää niin kuljettajalle ja yritykselle (Kärmeniemi ym. 2009, 17).

Kuljetusala on tapaturmataajuudella mitattuna kolmanneksi vaarallisin päätoimiala Suomessa. Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tilastojen mukaan vuosittainen tapaturmien määrä kuljetus- ja liikennetyössä on kohonnut viimeisen vuosikymmenen aikana. Suurin osa tapaturmista liittyy ohjaamon ulkopuolella tapahtuvaan työskentelyyn vaihtelevissa työympäristöissä ja olosuhteissa, esimerkiksi autoon noustaessa tai laskeutuessa, nosto-, siirto-, purkaus- ja lastaus suoritteissa. Näistä ai-

heutui yli 6 000 vähintään 4 päivän poissaoloon johtanutta tapaturmaa Suomessa vuonna 2007 (TVL 2010).

Tyypillisimpiä tapaturmia ovat vammoja aiheuttavat äkilliset fyysiset kuormitukset, jotka johtuvat esimerkiksi kuormien puutteellisesta siirtämisestä. Putoamiset, kaatumiset ja liukastumiset sekä niistä johtuvat nyrjähdykset, venähdykset, tärähdykset ja luunmurtumat olivat myös yhtä tyypillisiä tapaturmia kuljetusalalla (Kärmeniemi ym. 2011, 14).

KAUKO KARHU OY:N TYÖHYVINVOINNIN TASO

4.1 Yritysesittely

Kauko Karhu Oy on lämpötilasäädelyihin elintarvikekuljetuksiin ja alkutuotannon, rehu ja raaka-ainekuljetuksiin erikoistunut kuljetusyritys. Yrityksen toimipisteet sijaitsevat Seinäjoella ja Kuopiossa. Sen toiminta on saanut alkunsa Kainuussa vuonna 1979 yhden miehen jakeluauto toiminnasta. Nykyään yrityksessä työskentelee 36 henkilöä ja elintarvikekuljetuksissa on käytettävissä 9 ajoneuvoyhdistelmää ja alkutuotannonkuljetuksissa kuusi ajoneuvoyhdistelmää. Osa kuljetustoiminnasta toimii alihankkijoiden ja yhteistyökumppaneiden kautta (Karhu 2016).

Vuonna 2015 yrityksen liikevaihto on ollut noin 4,9 miljoonaa euroa ja liikevoitto on ollut 167 000 euroa (Finder [Viitattu 16.9.2016]).

Elintarvike runkoliikenteessä yritys on erikoistunut haastavaan Keski-Suomen poikittaisliikenteeseen, jossa tiet voivat paikoittain huonokuntoisia, jolloin se luo omat haasteet kuljettamiselle. Alkutuotannonkuljetuksissa olosuhteet vaihtelevat suuresti, niin teiden kunnon kuin maatalojen pihojen tilavuuden sekä sään aiheuttamista haasteista. Yhteistyökumppaneiden avulla kuljetusverkosto kattaa kuitenkin koko maan (Karhu 2016).

4.1.1 Yrityksen strategia

Yrityksen strategisena tavoitteena on olla osa toimivaa alueellista logistiikkapalveluyritysverkostoa, joka tuo jäsenilleen synergiaetuja. Yhteinen toiminta on erittäin tärkeää suomalaisten kuljetusyritysten toiminnan jatkuvuuden takaamiseksi, sillä viime aikoina myös ulkomaiset kuljetusyritykset ovat pyrkineet mukaan kilpailuun Suomessa. Yrityksen strateginen tavoite on tuottaa laadultaan erinomaista palvelua kilpailukykyiseen hintaan ja olla ajanhermoilla (Karhu 2016).

4.1.2 Asiakkaat

Kauko Karhu Oy:n suurimpana asiakkaana toimii Tuoretie Oy, jonka verkostossa kuljetetaan mm. Atrian, Saarioisen ja Poutun elintarviketuotteita. Yritys kuljettaa myös Atrian A-Rehun Varkauden tehtaan alkutuotannon kuljetukset valtakunnallisesti. A-Rehun kuljetusliiketoiminta laajentui 2015 vuoden lopussa ja vuoden 2016 aikana koko Suomen kattavaksi verkostoksi. (Karhu 2016.)

4.1.3 Toiminnan laatu sekä laatujärjestelmät

Toiminnassaan Kauko Karhu Oy huomioi asiakkaan tarpeet, ekologisuuden, tehokkuuden sekä turvallisuuden. Laadun takaa ammattitaitoinen ja ajantasaisesti koulutettu henkilökunta sekä nykyaikaiset ja asianmukaisesti huolletut ajoneuvoyhdistelmät, jotka ovat ATP-luokiteltu (FNA, tai FRC elintarvikekuljetuksissa). Yritys on tarkka tarjotun palvelun laadusta ja pyrkii koko ajan parhaaseen laadulliseen tulokseen (Kauko Karhu Oy verkkosivu [Viitattu 16.9.1016]).

Kauko Karhu Oy:n sertifioitu toimintajärjestelmä kattaa koko kotimaan elintarvikekuljetukset ja alkutuotannon raaka-ainekuljetukset. Vuonna 2006 yritys palkittiin valtakunnallisesti vuoden elintarvikekuljetusyrittäjänä. Yrityksen laatujärjestelmää on ylläpidetty vuodesta 1998 lähtien ja se täyttää seuraavat vaatimukset (Kauko Karhu Oy verkkosivu [Viitattu 18.9.1016]):

- ISO 9001: 2008 Laadunhallintajärjestelmästandardi
- ISO 14001: 2004 ympäristöjärjestelmästandardi
- OHSAS 18001: 2007 työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmästandardi

4.1.4 Sidosryhmät

Liiketoimintaverkoston kautta Kauko Karhu Oy tavoittaa perimmäisetkin kolkat Suomesta. Nämä kontaktit ovat tärkeitä liiketoiminnan kehittämisen kannalta. Tä-

ten yritys pystyy muodostamaan järkeviä kokonaisuuksia ja siten tarjoamaan asiakkailleen laadukasta palvelua kilpailukykyiseen hintaan (Kohtala 2016).

Kauko Karhu Oy:llä on laajat yhteistyö- ja alihankkijaverkostot. Maantiellä valtakunnallisesti toimittaessa, kuljetettavan tavarana volyymit vaihtelevat suuresti ja yhden liikennöitsijän kapasiteetti on rajallinen sekä kuljettaminen paikasta toiseen vie oman ajan. Yritys tarvitsee viikoittain yhteistyökumppania tai alihankkijaa hoitamaan kuljetuksen pääorganisaation puolesta. Kauko Karhu Oy on todennut, että heidän yritystoiminnan kannalta ei ole kannattavaa keskittää pääomaa suureen kalusto määrään, vaan ulkoistaa osa toiminnasta sidosryhmille ja verkostoille, ja keskittyä itse pääliiketoimeen (Karhu 2016).

Kuljetusalalla kuten muillakin aloilla on tärkeää olla hyvä työntekijöiden verkosto. Haastavaa on löytää yritykseen juuri ne oikeat tekijät, jotka sopivat yrityksen toimintatapoihin ja imagoon. Yrityksen imagon ja maineen kannalta on tärkeää, että yritykseen valikoituvat ne oikeat tekijät, koska he näkyvät arjessa asiakkaille yrityksen käyntikortteina sekä mainoksina (Kohtala 2016).

4.2 Yrityksen rooli työhyvinvoinnissa

Yritys pyrkii järjestämään työntekijöille TYKY-toimintaa vähintään kerran vuodessa pikkujoulujen merkeissä. Vuonna 2016 kesällä yritys järjesti ensimmäisen kerran kesäpäivät, missä sivuttiin työhyvinvointia. Aikaisempina vuosina yritys on järjestänyt mahdollisuuden osallistua Suopotkupallon MM kilpailuihin. Yritys tarjoaa myös työntekijöille laajan työkykyvakuutuksen. Yrityksellä ei ole suunnitelmaa, eikä toimintaohjetta työhyvinvointityöhön (Kohtala 2016).

Nykyaikainen kalusto asiaankuuluvine lisävarusteineen lisää työntekijöille työhyvinvointia ja työmukavuutta sekä turvallisuutta. Rehuautoissa on kahvinkeitin, mikrot ja joissakin tv (tauvoja varten). Nämä varustelut lisäävät pidempien työmatkojen mukavuutta sekä mahdollistavat taukojen pitämisen ilman huoltoasemia, koska niitä ei aina ole saatavilla. Kaikissa autoissa on jääkaapit, jotka mahdollistavat eväiden syömisen työvuoron aikana sekä ergonomiset istuimet (Kohtala 2016).

4.2.1 Työ ja työympäristö

Kauko Karhu Oy:llä on hyvä ja kattava huoltoverkosto sekä huoltosopimukset valtakunnallisten toimijoiden kanssa. Huoltoverkostot kattavat koko Suomen. Huoltoon sekä muihin toimenpiteisiin pääsee nopeallakin aikataululla valtakunnallisesti. Kattavat huoltoverkostot ovat tärkeitä jatkuvan toiminnan kannalta, koska autojen asemapaikat ovat useammalla paikkakunnalla Suomessa. Kauko Karhu Oy:llä on myös yhteistyövaltakunnalliseen rengasliikeketjuun, josta se suorittaa rengashankinnat. Yrityksellä on myös kattava yhteistyöverkosto valtakunnallisen polttoainejakelijan kanssa. Tämä on tärkeää hinnan ja saatavuuden vuoksi. Yhteistyöt ovat jatkuneet vuosia, jolloin ne ovat enemmänkin kuin vain yhteistyöorganisaatioita (Kohtala 2016).

Yritys pyrkii lisäämään työviihtyvyyttä ja työergonomiaa ajantasaisella kalustolla ja työtarvikkeilla. Kuljetusalalla kuitenkin sää, altisteet, teiden kunnot ja erilaiset olosuhteet luovat oman haasteen työlle. Teoriassa käsiteltiin ammattikuljettajan työtä, mikä pätee pääsääntöisesti hyvin kaikkiin maaliikennekuljetuksiin. Lastaus- ja purkutilanteet luovat riskejä ja haasteita turvalliseen ja mielekkääseen työhön. Niitä kuitenkin voi kehittää oikeanlaisella koulutuksella ja varustuksella (Kohtala 2016).

4.2.2 Työterveyshuolto ja vakuutukset

Kauko Karhu Oy:llä on hyvä ja kattava työterveyshuoltosopimus valtakunnallisen toimijan kanssa. Työterveyshuolto kattaa koko suomen, mikä on tärkeää yrityksen monen toimipisteen vuoksi. Kuljettajat liikkuvat työnvuoksi monella eri paikkakunnalla ja hoitoon on päästävää missä ikinä työntekijä onkaan. Kauko Karhu Oy:llä on kattava työterveyshuoltopalvelu, joka yhdistyy suoraan vakuutusyhtiöön. Jos jotain sattuisi, esimerkiksi työntekijä murtaisi jalan, pääsee hän hoitoon nopeasti ja jo työterveyskäyntiaikaa varatessa vakuutusasiat lähtevät liikkeelle. Se nopeuttaa korvauksien saamista, eikä vakuutusyhtiöön tarvitse erikseen soitella ja ilmoittaa tapahtumasta. Työterveyshuollon lisäksi työntekijät ovat vakuutettu tapaturmien varalta. Vakuutukset ovat kattavammat, kuin mitä laki kuljetusalalla vaatii (Karhu 2016).

4.2.3 TYKY-toiminta

Kauko Karhu Oy:ssä on järjestetty TYKY-toimintaa vähintään kerran vuodessa. Yleensä ne ovat olleet yrityksen yhteiset pikkujoulut, johon on yhdistetty jotain mukavaa toimintaa ja illallinen. Edellisinä vuosina yritys on mahdollistanut työntekijöilleen TYKY-toimintaa kesällä Suopotkupallon MM kilpailuiden merkeissä. Tähän tapahtumaan yritys osallistui lähes kymmenen vuotta, mutta lopulta toiminta hiipui osanottaja pulan vuoksi. Tähän syynä olivat työn luonne ja pitkät maantieteelliset välimatkat. Vuosia sitten työntekijöillä oli mahdollisuus harrastaa jalkapalloa yhdessä Atrian työntekijöiden kanssa. Toiminta kuitenkin kaatui vähäisen osallistumisen vuoksi. Vuonna 2016 kesällä yritys järjesti ensimmäisen kerran kesäpäivät, missä sivuttiin työhyvinvointia. Tapahtuma järjestettiin kylpylässä, missä oli mahdollisuus rentoutua ja viettää yhdessä aikaa. Tapahtumassa oli myös hyvinvointivalmennusta ja yhteistä tekemistä (Kohtala 2016).

4.3 Työhyvinvoinnin nykytilanne

Kauko Karhu Oy:ssä työhyvinvointia edistäviä toimia tällä hetkellä ovat yksityinen työterveyshuolto, joka mahdollistaa hoitoon pääsyn nopeallakin aikataululla, nykyaikainen kalusto ja TYKY-toiminta kaksi kertaa vuodessa (Kohtala 2016).

Työhyvinvoitiin negatiivisesti vaikuttavia asioita ovat kiire, joka aiheuttaa henkistä painetta ja voi osaltaan vaikuttaa yhteishenkeen sekä työtehoon. Yhteishenki voi vaihdella osastoittain (Varkaus, Kuopio, Seinäjoki, Kajaani), koska jokaisessa työpisteessä työskentelee eri ihmiset. Eri osastojen työntekijät harvoin näkevät tai ovat tekemisissä toisiensa kanssa (Kohtala 2016).

4.3.1 Sairaspoissaolot, työtapaturmat ja laatupoikkeamat

Työntekijöillä oli vuonna 2015 yhteensä 16 kpl sairaspöissaoloa. Yrityksessä työskenteli tuolloin 28 työntekijää. Kaikista sairaspöissaoloista vain kaksi oli työtapaturmia. Työtapaturmat eivät olleen hengenvaarallisia ja johtuvat kuljettajan omasta huolimattomuudesta tai vahingosta (Kohtala 2016).

22 kpl laatupoikkeamia, mistä seitsemän poikkeamaa oli ajoneuvoihin kohdistuneita vahinkoja ja 15 kpl kuljetettavaan materiaaliin kohdistuneita vahinkoja. Vahingot johtuivat kuljettajan omasta huolimattomuudesta, puutteellisesta sidonnasta tai toisen osapuolen huolimattomuudesta. Lisäksi oli kirjattu yksi melkein sattunut henkilövahinko, joka johtui huolimattomasta lastaustilanteesta (Kohtala 2016).

4.3.2 Työntekijöiden vaihtuvuus

Kauko Karhu Oy:ssä työntekijöiden vaihtuvuus ei ole ollut viime vuosikymmenen aikana kovinkaan suuri. Vuoden 2015 lopussa yrityksessä työskenteli noin 32 työntekijää ja 17.10.2016 yrityksessä työskentelee 41 työntekijää. Yrityksen toiminnan laajentuessa vuosina 2014–2016 työntekijöiden tarve kasvoi ja yritys palkkasi noin 18 uutta työntekijää kahden vuoden sisällä. Uusien työntekijöiden löytäminen oli hieman haasteellista ja vei oman aikansa. Silloin vaihtuvuus oli hieman vilkkaampaa, koska oli löydettävä juuri oikeat tekijät työtehtäviin (Kohtala 2016).

Vanhin työsopimus on vuodelta 1983 ja suurin osa muistakin työsopimuksista on kirjoitettu vuosina 2000–2010. Yrityksessä siis työskentelee pitkäaikaisia ja sitoutuneita työntekijöitä (Kohtala 2016).

4.3.3 Ylityöt

Kauko Karhu Oy:ssä pyritään minimoimaan aina ylityöt, mutta se ei aina ole mahdollista. Esimerkiksi jos sattuu äkillisiä sairastapauksia tai kalusto ongelmia silloin työntekijä joutuu tekemään ylitöitä. Ylityöt voivat johtua myös ulkoisista ongelmista, esimerkiksi tehtaan viivästyksset tai työvälineiden rikkoutuminen. Suomessa myös ulkona vallitsevat olosuhteet voivat vaikuttaa ylityö kuormittumaan ja riskeihin (Kohtala 2016).

HENKILÖSTÖKYSELY

Henkilöstökysely toteutettiin heinäkuussa 2016. Kysely rajattiin niin että siihen vastasivat työntekijät, jotka olivat astuneet yrityksen palvelukseen ennen vuotta 2016. Tämä rajaus tehtiin sen vuoksi, että kyselyn tuloksista tulisi luotettavia. Kyselyyn vastasi 16 kuljettajaa ja yksi toimistotyöntekijä 27 kuljettajasta ja toimistohenkilöistä. Vastausprosentti oli 63 %, eli reilusti yli puolet otoksesta vastasi kyselyyn. Kyselyn tuloksia voidaan pitää luotettavana.

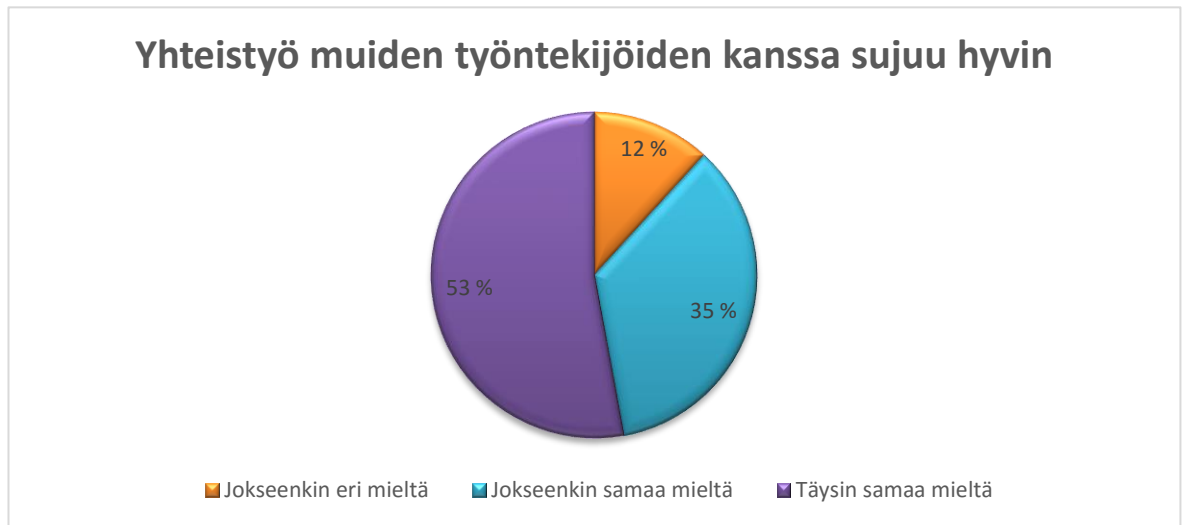
Kysely on rakennettu niin, että siitä saataisiin suurin hyöty niin minun tutkimukseen ja yritykselle. Kyselyä voidaan tulla käyttämään hyödyksi yrityksessä, muutenkin kuin tutkimukseeni. Kysymykset ovat mietitty niin, että ne olisivat hyödyllisiä ja niihin ei tarvitsisi tehdä paljoa tarkentavia kysymyksiä. Halusin pitää kyselyn yksinkertaisena ja helposti analysoitavana.

Henkilöstökyselyn kysymyksiin vastattiin asteikolla 5–1. (5 = täysin samaa mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = en osaa sanoa, 2 = jokseenkin eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä, x = ei kokemusta). Kyselyssä kysyttiin työpaikan ilmapiiristä, henkilöstön hyvinvoinnista, johdon toiminnasta, henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä kalustosta ja työvälineistä. Kysely toteutettiin nimettömästi.

5.1 Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 53 % oli sitä mieltä, että yhteistyö työntekijöiden välillä sujuu hyvin. 35 % vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että yhteistyö sujuu hyvin työpaikalla ja vain 12 % oli jokseenkin eri mieltä yhteistyön sujuvuudesta. Tästä voidaan todeta, että yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa sujuu pääosin hyvin. 88 % työntekijöistä on sitä mieltä että yhteistyö sujuu täysin tai

jokseenkin hyvin muiden työntekijöiden kanssa.



Kuvio 5. Yhteistyön sujuminen työpaikalla.

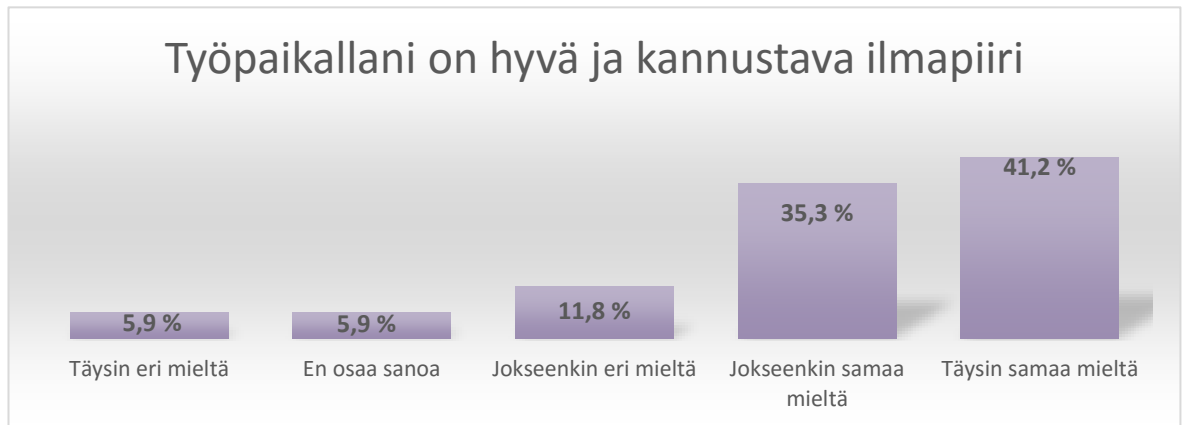
Kyselyyn vastanneista työntekijöistä noin 35 % oli sitä mieltä, että minkäänlaista syrjintää ei esiinny työpaikalla. 23,5 % vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, että syrjintää ei esiinny ja toiset 23,5 % eivät osanneet sanoa. Noin 12 % oli jokseenkin eri mieltä, eli heidän mielestään syrjintää saattaa esiintyä ja noin 6 % oli sitä mieltä, että syrjintää esiintyy.



Kuvio 6. Työpaikalla esiintyvä syrjintä.

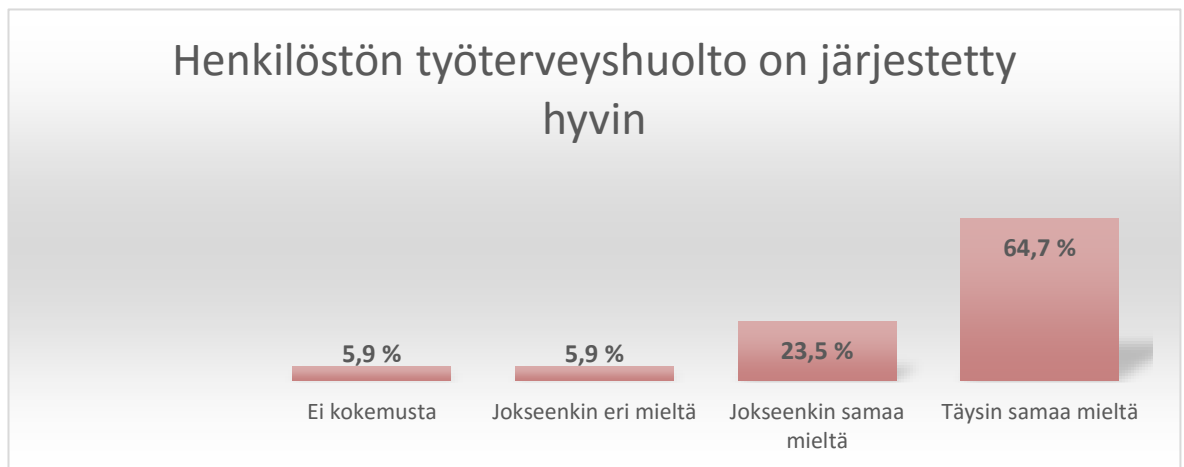
Kyselyyn vastanneista työntekijöistä noin 41 % oli täysin samaa mieltä, että työpaikalla on hyvä ja kannustava ilmapiiri sekä noin 35 % oli jokseenkin samaa mieltä hyvästä ilmapiiristä. Noin 12 % oli ilmapiiristä jokseenkin eri mieltä ja noin 6 % oli täysin eri mieltä siitä, että työpaikalla on hyvä ja kannustava ilmapiiri. Noin 6 %

vastanneista ei osannut vastata kysymykseen.



Kuvio 7. Työpaikan ilmapiiri.

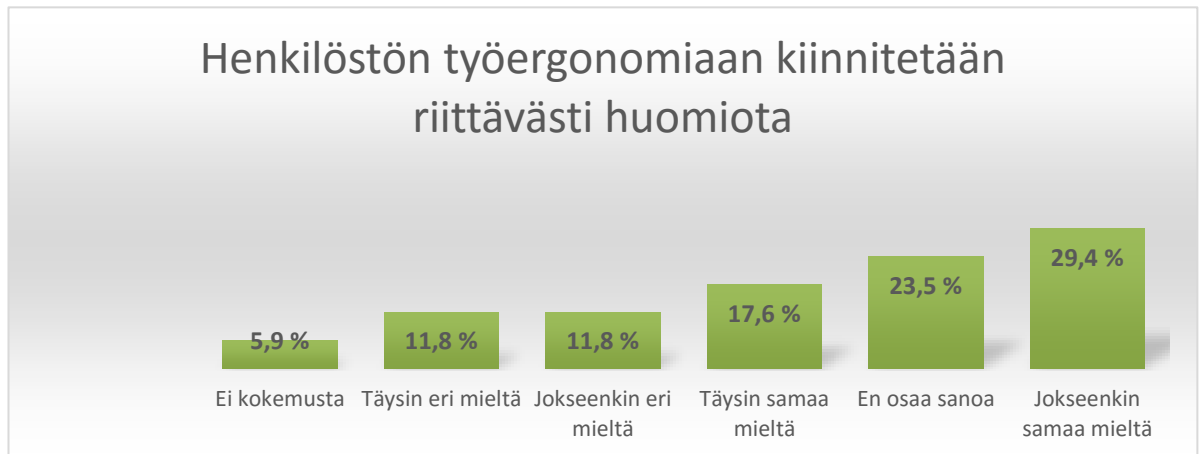
Kyselyyn vastanneista noin 65 % oli sitä mieltä, että henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty hyvin. 24 % oli jokseenkin samaa mieltä, että työterveyshuolto on järjestetty hyvin. Noin 6 % oli jokseenkin eri mieltä työterveyshuollon järjestelyistä ja noin 6 % ei osannut vastata kysymykseen.



Kuvio 8. Työterveyshuollon järjestäminen.

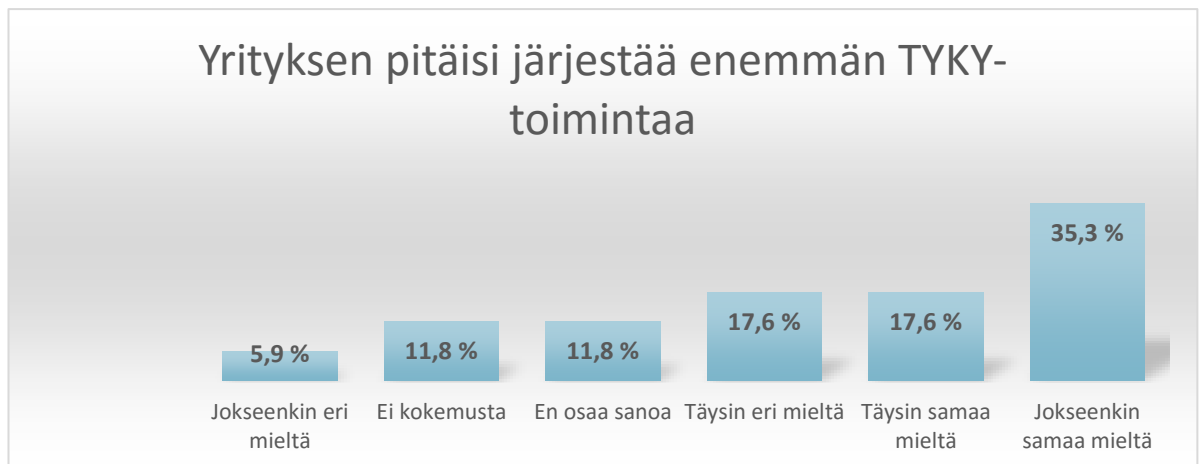
Kyselyyn vastanneista työntekijöistä noin 30 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että henkilöstön työergonomiaan kiinnitetään riittävästi huomiota ja noin 18 % oli täysin samaa mieltä. Noin 24 % ei osannut sanoa työergonomiaan kiinnitettävästä huomiosta ja noin 6 % ei ollut siitä kokemusta. Noin 12 % oli jokseenkin eri mieltä

ja täysin eri mieltä siitä, että työergonomiaan kiinnitetään tarpeeksi huomiota.



Kuvio 9. Henkilöstön työergonomia.

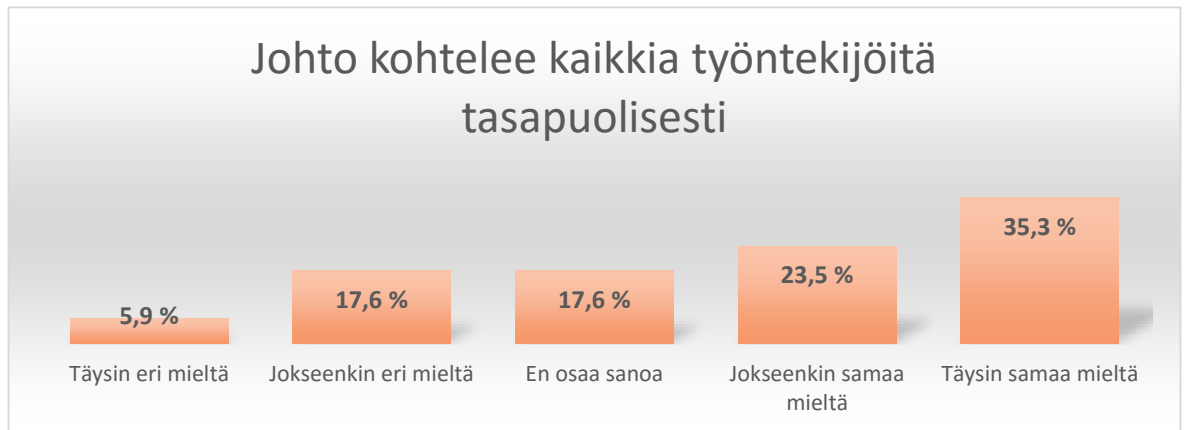
Kyselyyn vastanneista työntekijöistä noin 35 % oli jokseenkin samaa mieltä, että yrityksen pitäisi järjestää enemmän TYKY- toimintaa. Noin 18 % oli täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä TYKY- toiminnan lisäämiseen. Noin 12 % ei osannut vastata kysymykseen ja noin 12 % ei ollut kokemusta. Noin 6 % oli jokseenkin eri mieltä TYKY- toiminnan lisäämisestä.



Kuvio 10. Yrityksen TYKY-toiminta.

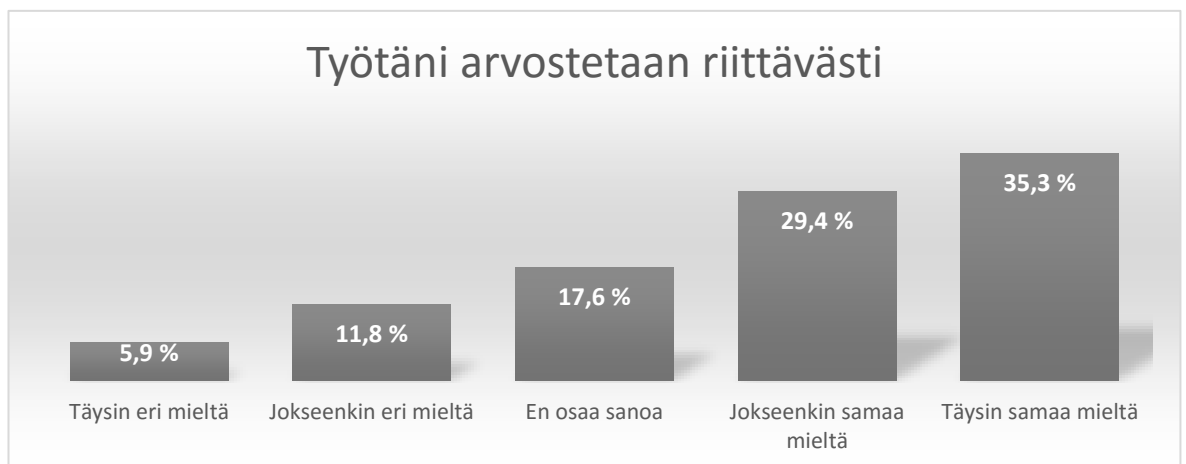
Vastanneista noin 35 % oli täysin samaa mieltä, että johto kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Noin 24 % oli jokseenkin samaa mieltä johdon tasapuolisesta kohtelusta. Noin 18 % oli jokseenkin eri mieltä ja toiset 18 % eivät osanneet vasta-

ta kysymykseen. Noin 6 % oli täysin eri mieltä johdon tasapuolisesta kohtelusta.



Kuvio 11. Johdon tasapuolinen toiminta.

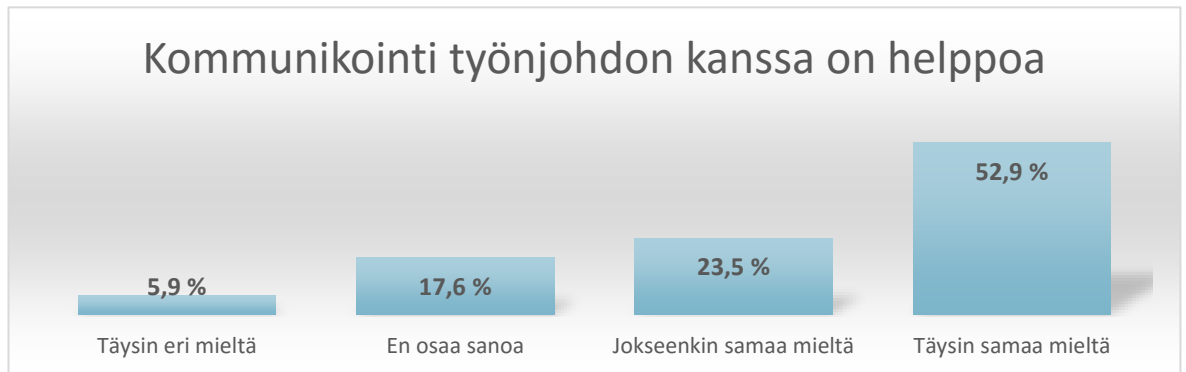
Työntekijöistä noin 35 % oli täysin samaa mieltä, että heidän työtään arvostetaan riittävästi. Noin 29 % oli jokseenkin samaa mieltä työn arvostamisesta ja noin 18 % ei osannut sanoa. Noin 12 % oli jokseenkin eri mieltä ja noin 6 % oli täysin eri mieltä, että heidän työtään arvostetaan riittävästi.



Kuvio 12. Työn arvostus.

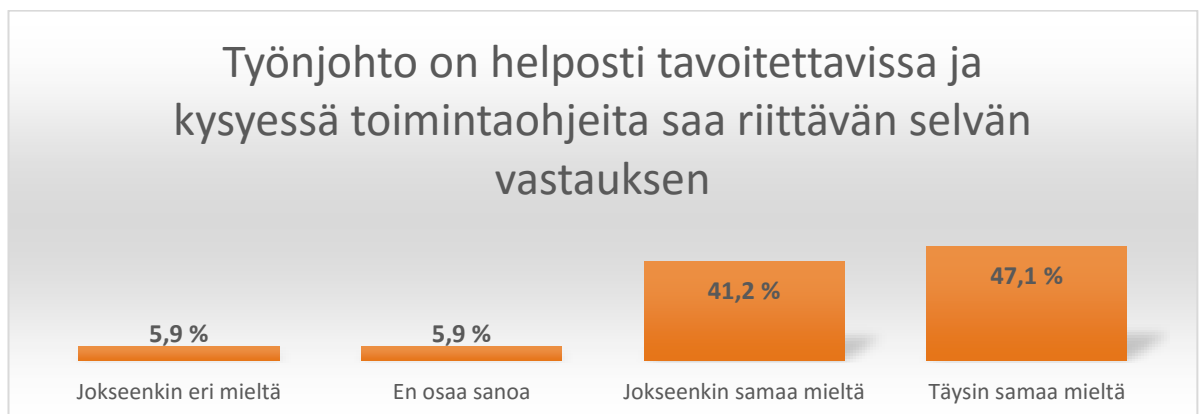
Kommunikointi työnjohdon kanssa on helppoa noin 52 % mielestä. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli noin 23 %. 18 % vastanneista ei osannut sanoa ja noin 6

% oli täysin eri mieltä kommunikoinnin helppoudesta työnjohdon kanssa.



Kuvio 13. Kommunikointi työnjohdon kanssa.

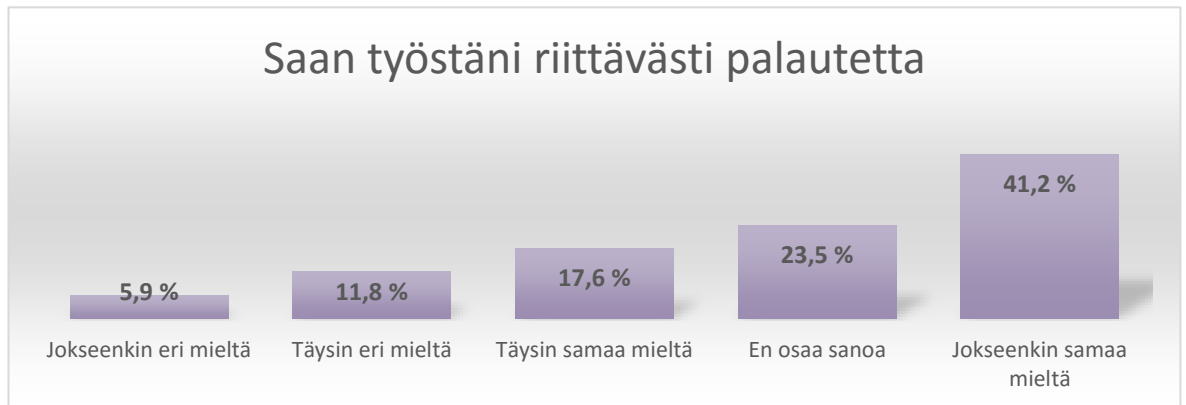
Noin 47 % oli täysin sitä mieltä, että työnjohto on helposti tavoitettavissa ja sieltä saa selkeän vastauksen kysyttäessä ja noin 41 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Noin 6 % oli jokseenkin eri mieltä ja toiset 6 % eivät osannut sanoa.



Kuvio 14. Työnjohdon tavoitettavuus ja selkeys.

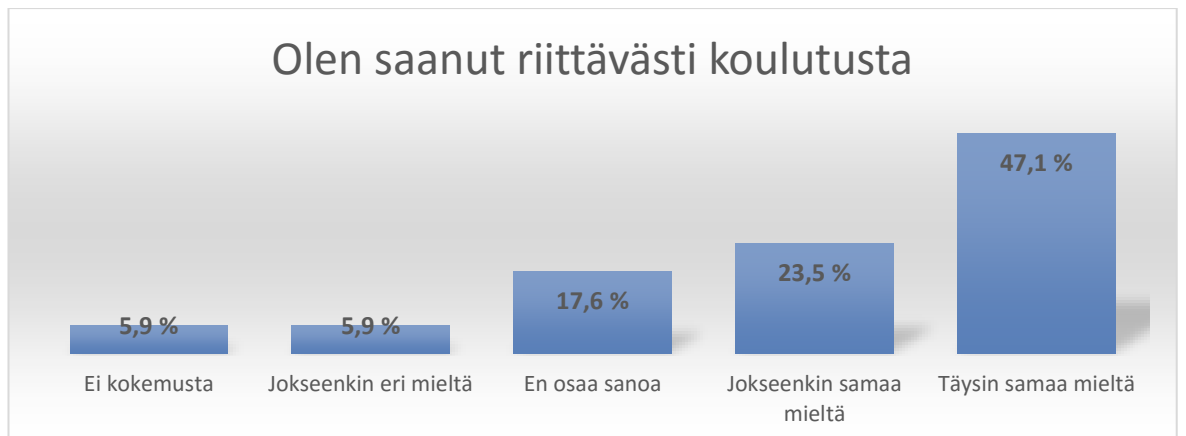
Vastanneista työntekijöistä noin 41 % oli sitä mieltä, että saavat työstä riittävästi palautetta. Noin 24 % vastanneista ei osannut vastata ja noin 18 % oli täysin samaa mieltä. Noin 12 % oli täysin eri mieltä palautteen saannista ja noin 6 % jok-

seenkin eri mieltä.



Kuvio 15. Työstä saatava palaute.

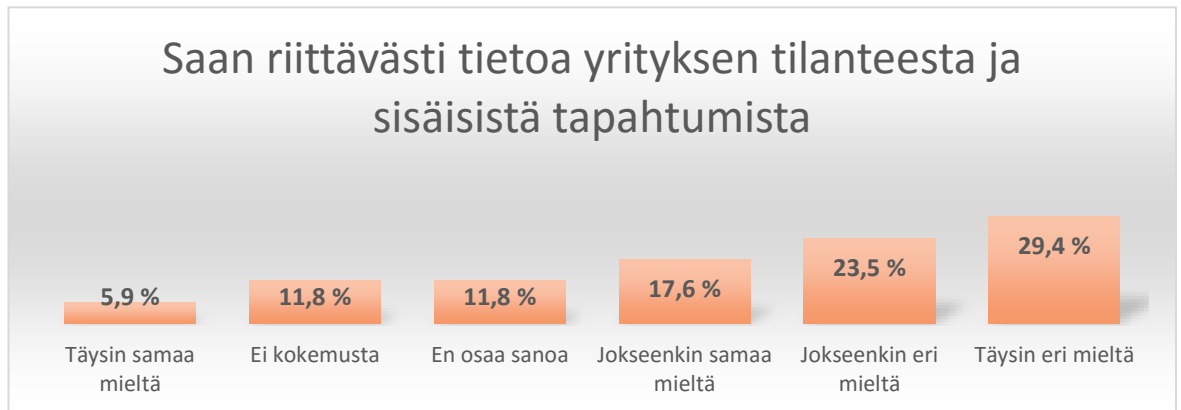
Noin 47 % Työntekijöistä on sitä mieltä, että he ovat saaneet tarpeeksi koulutusta. Noin 24 % on jokseenkin samaa mieltä koulutuksen riittävydestä ja noin 18 % ei osannut vastata kysymykseen. Noin 6 % oli jokseenkin eri mieltä koulutuksen riittävydestä ja noin 6 % ei ollut kokemusta. Noin 70 % vastanneista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä koulutuksen riittävydestä.



Kuvio 16. Koulutus.

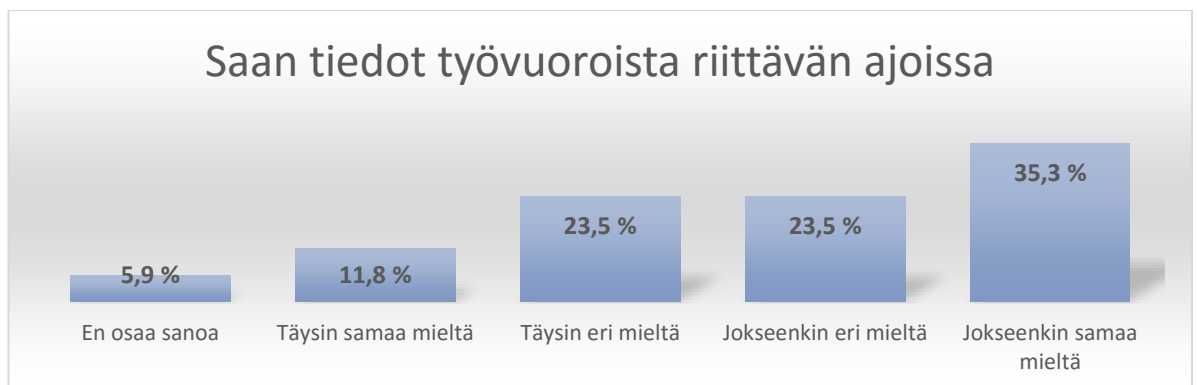
Vastanneista työntekijöistä noin 30 % oli täysin eri mieltä siitä, että he saavat riittävästi tietoa yrityksen tilanteesta ja sisäisistä tapahtumista. Noin 24 % oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja noin 18 % oli jokseenkin samaa mieltä. Noin 12 % ei osannut sanoa ja saman verran työntekijöistä ei ollut kokemusta. Vain 6 % oli samaa mieltä asiasta. Eli työntekijät haluaisivat tietää yrityksessä tapahtuvista asioista

enemmän.



Kuvio 17. Tiedon saanti yrityksen tilanteesta ja sisäisistä tapahtumista.

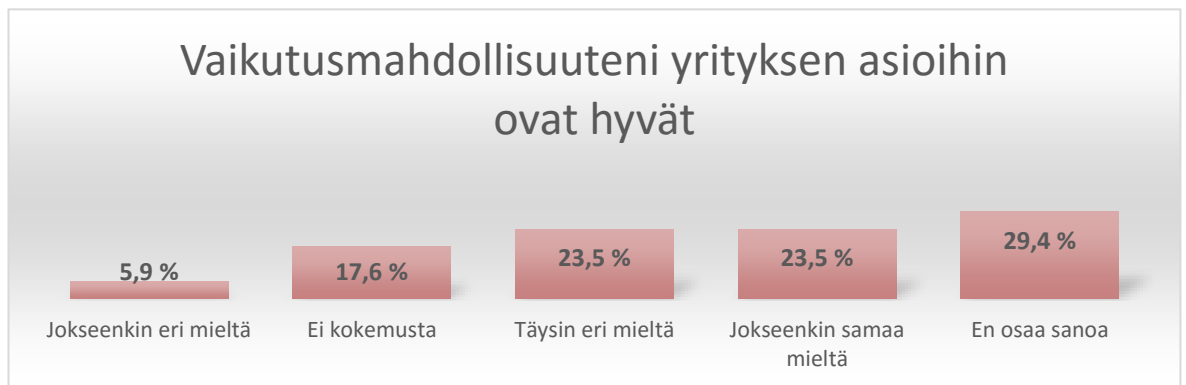
Noin 35 % vastanneista työntekijöistä on jokseenkin sitä mieltä, että saavat tiedon työvuoroista riittävän ajoissa. Noin 24 % on jokseenkin eri mieltä ja saman verran työntekijöitä on täysin eri mieltä, että he saavat tiedon työvuoroista riittävän aikaisin. Noin 12 % oli täysin samaa mieltä ja 6 % ei osannut sanoa. Melkein puolet haluaisivat tiedot työvuoroista aikaisemmin.



Kuvio 18. Tiedot työvuoroista.

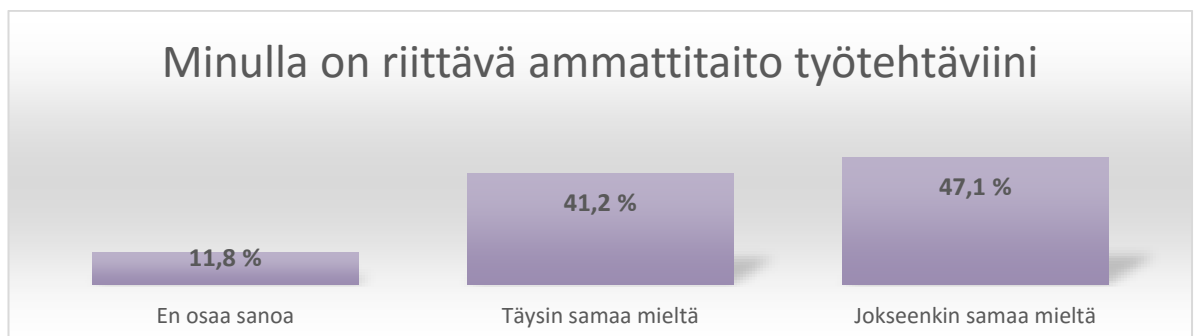
Noin 29 % vastaajista ei osannut sanoa vaikutusmahdollisuuksistaan yrityksen asioihin. Noin 24 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan ja saman verran vastaajista oli täysin eri mieltä. Noin 18 % ei ollut kokenut asiasta ja 6 % oli jokseenkin eri mieltä. Vaikutusmahdollisuuksia voisi lisätä, koska yli puolet työntekijöistä ei tällä hetkellä koe vaikutusmahdollisuuksien olevan

hyvällä tasolla.



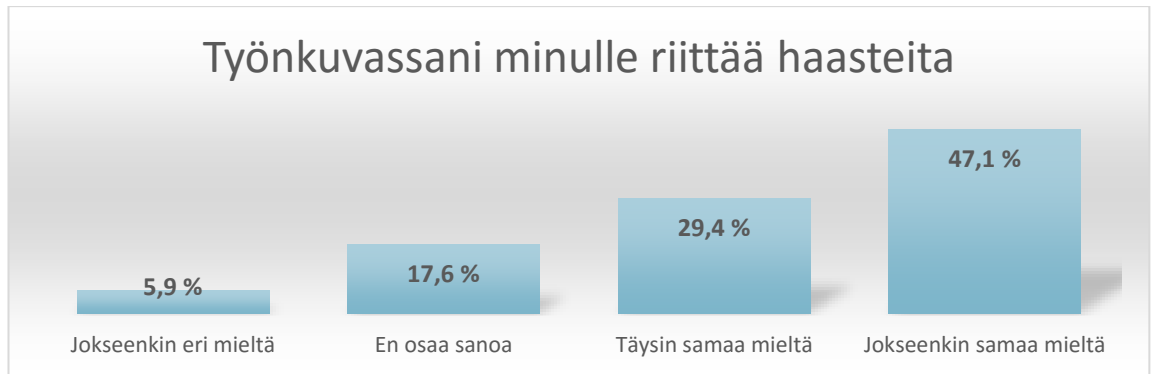
Kuvio 19. Vaikutusmahdollisuudet.

Noin 47 % työntekijöistä oli jokseenkin samaa mieltä ammattitaidon riittävydestä ja noin 41 % oli täysin samaa mieltä ammattitaidon riittävydestä työtehtäviin. Noin 12 % ei osannut sanoa. Tämä osoittaa sen, että melkein 90 % työntekijöistä kokee ammattitaidon riittävän työtehtäviinsä.



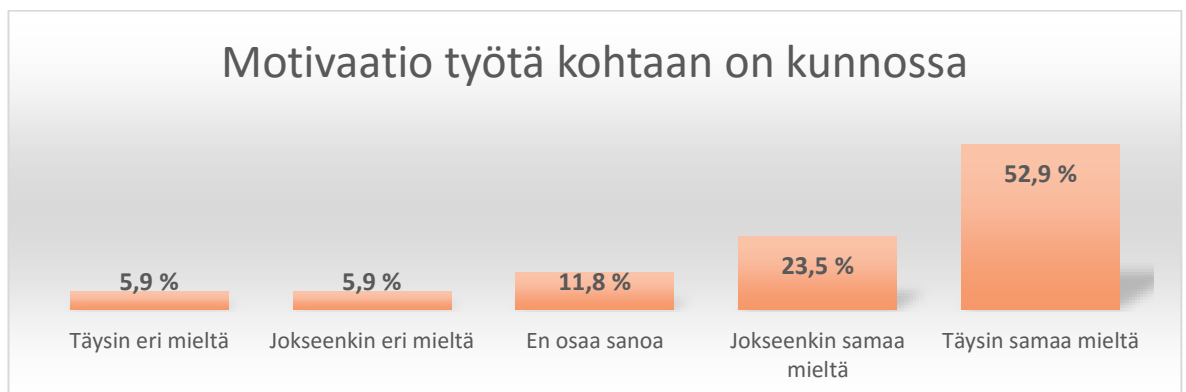
Kuvio 20. Ammattitaito.

Työntekijöistä noin 47 % oli jokseenkin samaa mieltä siitä mieltä, että heidän työkuvarossa on riittävästi haasteita ja 29 % oli täysin samaa mieltä. 18 % ei osannut sanoa ja 6 % oli jokseenkin eri mieltä. Eli yli 75 % on jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä työkuvaron haasteiden riittävydestä.



Kuvio 21. Työnkuvan haasteet.

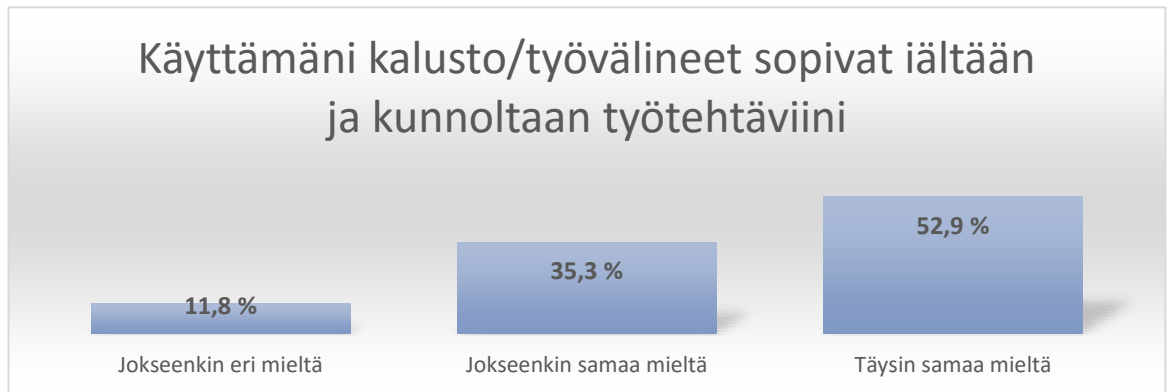
Motivaatio työtä kohtaan on kunnossa 53 % työntekijöistä. Noin 24 % oli jokseenkin samaa mieltä motivaatiosta. 12 % ei osannut sanoa ja noin 6 % oli jokseenkin eri mieltä sekä 6 % täysin eri mieltä. Eli yli 75 % vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä työmotivaation olevan kunnossa.



Kuvio 22. Työmotivaatio.

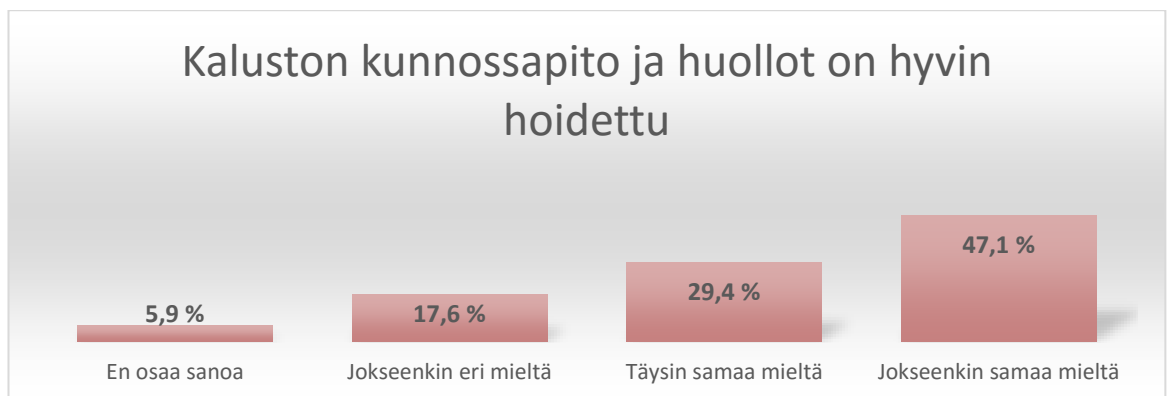
Vastanneista työntekijöistä noin 88 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä käytettävän kaluston ja työvälineiden iän ja kunnon sopivan työtehtäviin. Vain 12 % oli

jokseenkin eri mieltä.



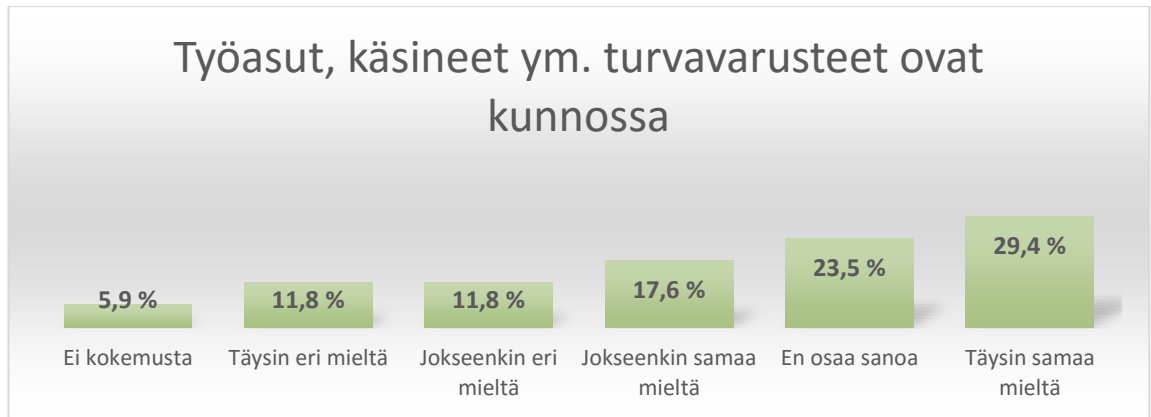
Kuvio 23. Kaluston ja työvälineiden kunto ja ikä.

Kaluston kunnossapitoon ja huoltoihin tyytyväisiä ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä noin 77 %. Noin 18 % on jokseenkin eri mieltä ja 6 % ei osaa sanoa kaluston kunnossapidoista ja huoltojen toimivuudesta.



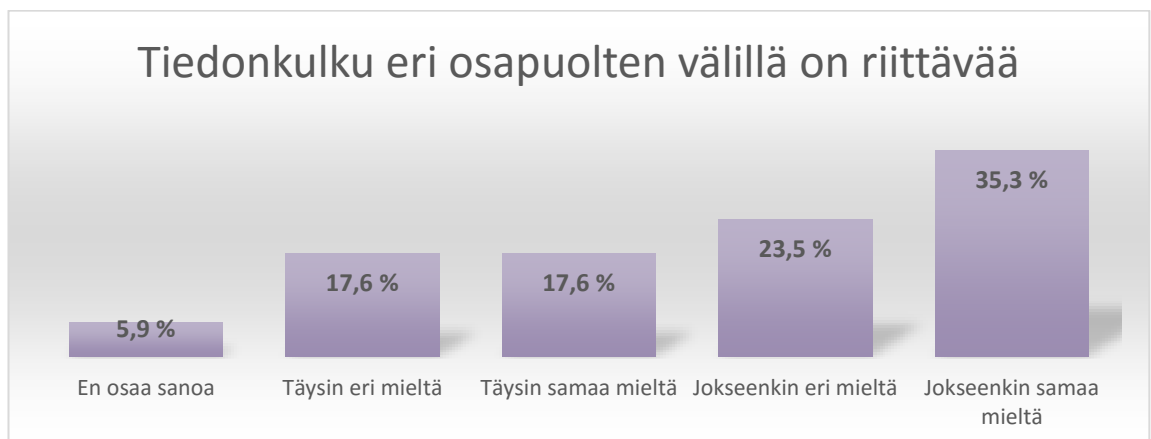
Kuvio 24. Kaluston kunnossapito ja huolto.

Työntekijöistä noin 29 % on täysin samaa mieltä, että työasut, käsineet ym. turvarusteet ovat kunnossa. Noin 24 % ei osannut sanoa ja noin 18 % oli jokseenkin samaa mieltä lisätarvikkeiden kunnosta. Noin 24 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä lisätarvikkeiden kunnosta ja 6 % ei ollut kokemusta. Lisätarvikkeita ja turvarusteita voisi olla enemmän, että työntekijät olisivat siihen tyytyväisempiä.



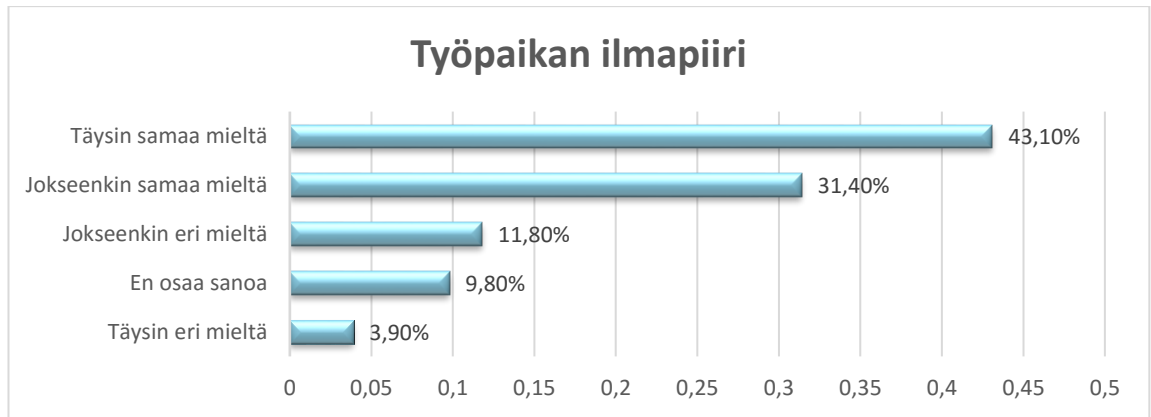
Kuvio 25. Työasujen ja turvavarusteiden kunto.

Vastanneista työntekijöistä noin 53 % on täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä tiedon kulun riittävydestä. Jokseenkin tai täysin eri mieltä asiasta on noin 41 % vastanneista. 6 % ei osannut sanoa. Yli puolet kokee tiedonkulun hyväksi, mutta silti yli 40 % haluaisi sitä parannettavan.



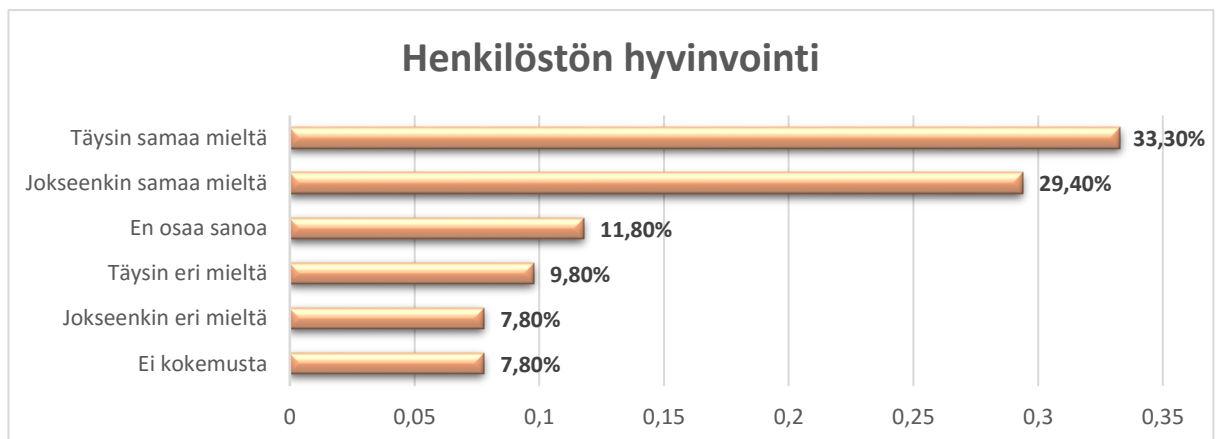
Kuvio 26. Tiedonkulku.

Yleisesti työpaikan ilmapiiriin on täysin tai jokseenkin tyytyväisiä noin 75 % työntekijöistä. Noin 16 % ei ollut täysin tai kokonaan tyytyväinen työpaikan yleiseen ilmapiiriin.



Kuvio 27. Yleinen työilmapiiri.

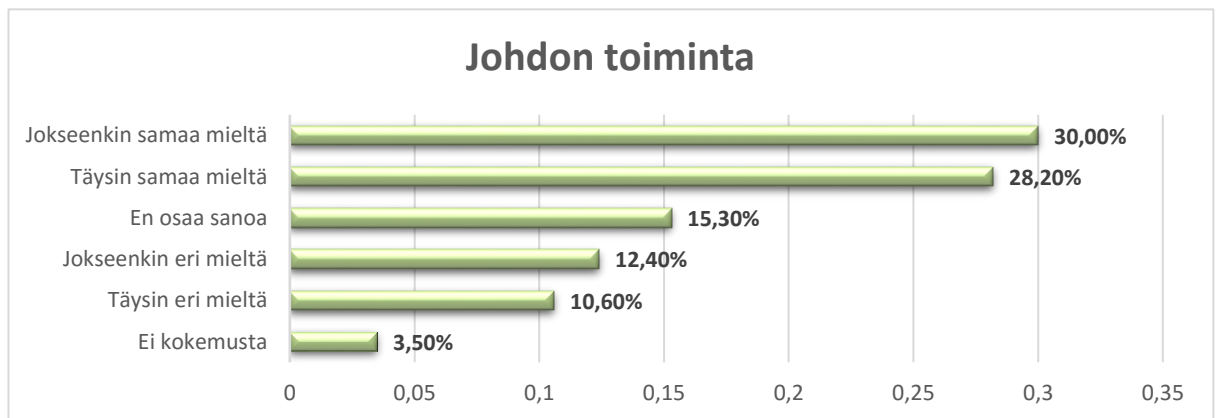
Työntekijöistä noin 62 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä henkilöstön hyvinvoinnin olevan hyvin. Noin 18 % ei ollut täysin tai ollenkaan tyytyväinen yrityksen yleiseen työhyvinvointiin. Noin 20 % ei ollut kokemusta tai ei osannut sanoa.



Kuvio 28. Henkilöstön yleinen hyvinvointi.

Vastanneista työntekijöistä noin 58 % oli täysin tai jokseenkin tyytyväinen johdon toimintaan. 23 % oli täysin tai jokseenkin tyytymätön johdon toimintaan ja noin 19

% ei osannut vastata tai ei ollut kokemusta asiasta.



Kuvio 29. Johdon toiminta.

Tulosten yhteenveto

Valtaosan mielestä (88 %) yhteistyö toimii työpaikalla hyvin työntekijöiden kesken, mutta kuitenkin jotkut työntekijät (6 %) ovat sitä mieltä, että työpaikalla esiintyy syrjintää, mikä huolestuttaa. Huomattava valtaosa (76 %) on sitä mieltä, että työpaikalla on hyvä ja kannustava ilmapiiri, mutta siihenkin joku/jotkut työntekijöistä (6 %) oli vastannut sen olevan huono ja osa oli sitä mieltä, että se on heikko (12 %). Suurin osa työntekijöistä (yli 88 %) oli tyytyväinen työterveyshuoltoon ja kuinka se on toteutettu.

Melkein puolet työntekijöistä (47 %) oli sitä mieltä, että työergonomiaan kiinnitetään tarpeeksi huomiota, mutta noin neljännes (24 %) oli sitä mieltä, että siihen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Työergonomiaan pitäisi kiinnittää siis enemmän huomiota. TYKY-toiminnan määrään suurin osa työntekijöistä on tyytyväisiä, mutta mielestäni sen lisääminen ei olisi pahitteeksi. Yli puolet työntekijöistä (noin 60 %) oli tyytyväinen johdon toimintaan ja sen tasapuolisuuteen, mutta silti osa (noin 24 %) oli sitä mieltä, että johto ei aina kohtele kaikkia tasapuolisesti. Suurin osa koki, että työtä arvostetaan riittävästi ja että työnjohdon kanssa on helppoa kommunikoida. Melkein kaikki työntekijät olivat sitä mieltä, että työnjohdolta saa kysyttäessä helpot ja kattavat toimintaohjeet sekä se on helposti tavoitettavissa.

Henkilöstö kokee saaneensa tarpeeksi koulutusta ja palautetta työstään. Yli puolet (53 %) työntekijöistä oli sitä mieltä, että he eivät saa tarpeeksi tietoa yrityksen si-

säisistä asioista ja tapahtumista, vain neljännes (noin 24 %) oli siihen tyytyväinen. Tiedotusta yrityksen sisäisistä asioista täytyy kehittää, mikä luo tiettyä turvallisuutta ja arvostusta työntekijöille. Työntekijät kokevat, että heitä arvostetaan ja luotetaan kun asioita jaetaan. Osa (47 %) oli sitä mieltä, että työvuoroista pitäisi saada tietoa aikaisemmin ja osa (47 %) oli sitä mieltä, että kaikki on näin hyvin. Osa (30 %) työntekijöistä ei kokenut saavansa vaikuttaa yrityksen asioihin ja neljännes (noin 24 %) koki saavansa vaikuttaa. Suurin osa kuitenkin ei osannut tähän vastata.

Melkein kaikki (88 %) koki omaavansa tarpeeksi ammattitaitoa ja suurin osa (77 %) koki työssä olevan riittävästi haasteita. Suurin osa (76 %) työntekijöistä koki motivaation olevan hyvällä tasolla ja jotkut (12 %) eivät kokeneet sen olevan hyvällä tasolla. Mielestäni tämän täytyisi olla 100 %, koska motivaatio määrittää sen kuina työsi suoritat. Teoriaan viitaten motivaation kautta tulee sitoutuneisuutta ja huolellisuutta työhön. Eli kaikki työntekijät olisi saatava motivoitumaan täysin työhön. Työvälineisiin, lisävarusteisiin ja turvavälineiden määrään ja kuntoon ei ollut tyytyväisiä noin neljännes (24 %) ja tätä mielestäni pitäisi kehittää. Teoriaan viitaten turvallisuudesta ei voi tinkiä, koska silloin tapaturma vaara kasvaa ja yritykselle aiheutuu lisäkustannuksia sekä työhyvinvointi laskee. Melkein puolet (41 %) työntekijöistä oli tyytymättömiä tiedonkulkuun eri osapuolten välillä. Kuten aikaisemmin jo sanoin, täytyy tätä kehittää. Tutkimuksen alussa esitin hypoteesin ja se liittyi juurikin tiedonkulkuun ja sisäiseen viestintään yrityksessä ja uskon sen pitäneen paikkansa.

5.2 Haastattelut

Haastattelin Kauko Karhu Oy:n työntekijöitä ja johtoa täsmentääkseni kyselystä selvinneitä kehityskohteita. Haastattelin viittä työntekijää yrityksen jokaiselta osalta. Alla olen luetellut kysymykset ja kuinka niihin vastattiin.

Kuinka motivaatiota työtä kohtaan voitaisiin parantaa?

Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että motivaatiota työtä kohtaan lisäisi palkan korotus. Positiivinen palaute ja yhteinen toiminta olivat myös asioita, jotka nostai-

sivat motivaatiota. Haastatteluistakin selvisi jälleen, että toimiala on todella hankala. Toimialan ja toimeksiantajan rakenteet ovat jäykkiä ja organisaatiot isoja, joten se luo oman haasteen työlle ja kuinka se suoritetaan.

Kuinka työn arvostusta ja siitä saatavaa palautetta voitaisiin kehittää?

Toimitusjohtaja sai positiivista palautetta ja hänen uskottiin toimivan yrityksen eduksi. Työntekijät kuitenkin toivoivat positiivista palautetta yrityksen johdolta ja erityisesti toimeksiantajalta. Jos työntekijä toimii kiitettävästi eikä mitään ongelmia ja vahinkoja tapahdu, olisi kiva siitä saada palautetta. Alan arvostusta heikentää monen tulen välissä oleminen ja jatkuva todella tarkka seuranta. Kuljettaja on vastuussa työnantajalle ja työnantaja toimeksiantajalle sekä myös virkavalta tarkkailee toimintaa. Työ tulee toimeksiantajalta, joka työntekijän on tehtävä, oli se sitten laissa oikein tai ei, mutta työntekijä saa siitä rangaistuksen.

Millä keinoilla tiedonkulkua ja yhteydenpitoa voitaisiin parantaa?

Tiedonkulusta ei tullut kehitettävää. Nykyinen toimintatapa toimii työntekijöiden mielestä hyvin. Toimintatapana on soittaa ja kysyä, jos asia työntekijälle kuuluu tai jotain tarvitsee tietää. Yleensä aina on tavoitettu kyseiset henkilöt ja asia saatu selvitettyä. Toimistossa kuitenkin ajatellaan hieman toisin. Siellä tarvittaisiin yksi ja selkeä viestintäkanava, jolla tavoittaa työntekijät vaivattomasti. Se helpottaisi ja tehostaisi toimiston työtä.

Kuinka vaikutusmahdollisuuksia ja henkilökohtaisen mielipiteen huomiointia voitaisiin parantaa?

Työntekijöillä oli sellainen tunne, että heitä kyllä kuunnellaan, vaikka asioihin ei voisikaan vaikuttaa. Tämä johtuu toimialan rakenteesta ja toimeksiantajasta. Työntekijät toivoivat, että yrityksen johto kuuntelisi ja kysyisi työntekijöiden mielipiteitä esimerkiksi kalustohankinnoissa.

Minkälainen TYKY-toiminta olisi mielekästä ja kuinka usein sitä tulisi järjestää?

Haastatteluissa tuli ilmi heti, että toimiala on erittäin miesvaltainen ja heitä kiinnostaa moottoriurheilu ja ns. miesten jutut. Autotapahtumat, karting, moottorikelkkailu,

mönkijäsafari ja muu vastaava moottoriurheilu olisi kiinnostavaa. Myös ehdotettiin keilausta, saunailtaa ja Roomescape- (pako huoneesta), paintball-aktiviteetteja. Pääasia että työntekijät tekisivät sitä yhdessä ja loisivat hyvää yhteishenkeä. TYKY-toimintaa voisi olla kaksi kertaa vuodessa koko yritykselle ja neljännesvuosittain jokaiselle toimipisteelle. Yrityksen järjestämästä kesäpäivistä oli pidetty.

Kuinka työntekijöiden yhteistyötä ja työilmapiiriä voitaisiin parantaa?

Haastatteluissa tuli ilmi, että TYKY-toiminnan lisäämisellä ja viettämällä enemmän aikaa yhdessä olisi vaikutusta työilmapiiriin positiivisesti. Tavoitteena olisi, että työn tekemisestä tulisi kaikkien yhteinen juttu ja ajateltaisiin toistemme parasta. Jokainen tekisi omat työnsä kunnialla ja tarvittaessa auttaisi toistakin. Myös tuli ilmi se, että kaveruusmainen suhde työkaveriin olisi parempi ja että kaikki organisaatiossa tuntisi toisensa.

Kuinka ammattikuljettajan työhyvinvointia voitaisiin kehittää?

Haastatteluissa ilmeni, että kaikissa terminaaleissa ja asiakkaiden luona ei ole tarvittavia työvälineitä millä työn saisi tehtyä turvallisesti ja ergonomisesti. Myös kalustohankinnoissa voitaisiin kuunnella työntekijöitä ja mikä heistä olisi ergonomista uusissa työvälineissä. Haastatteluissa tuli ilmi, että liikuntaselvit voisivat olla hyvä keino työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työkyvyn ylläpitoon. Työntekijä saisi omalla vapaa-ajalla tehdä mielekästä toimintaa työnantajan kannustamana.

YHTEENVETO

Yhteenvetona Kauko Karhu Oy:n pitäisi minimoida ja poistaa kokonaan syrjinnän mahdollisuus ja huono sekä negatiivinen ilmapiiri. Sen sijaan pitäisi lisätä motivaatiota, kannustavaa ja hyvää ilmapiiriä sekä yhteishenkeä ja kannustaa työntekijöitä. Esimerkiksi TYKY-toiminnalla tätä saisi lisättyä. Työergonomiaa täytyisi kehittää, vaikkakin Kohtalan (2016) mukaan suurin osa työkaluista kuten kalusto on jo markkinoiden uusimpia ja parhaimpia. Tässä on teoriaan viitaten otettava kuljetusalan haasteellisuus huomioon, esimerkiksi lastaustilanteet ja olosuhteet sekä autoon nouseminen ja sieltä poistuminen. Osa työntekijöistä haluaisi tiedot työvuoroista aikaisemmin, mikä pitää yrityksen katsoa onko se mahdollista. Kohtala (2016) sanoi, että sen suhteen tehdään nyt jo pahaamme. Osa vastasi johdon tasapuolisuuden olevan välillä heikkoa, joten sitä täytyisi kehittää, etteivät työntekijät koe syrjintää tai muuta vastaavia negatiivisia tunteita. Suurin osa työntekijöistä ei kokenut saavansa riittävästi tietoa yrityksen tilanteesta ja sisäistä tapahtumista. Sitä on kehitettävä esimerkiksi infopakettilla. Tutkimuksen mukaan henkilöstö haluaa myös vaikuttaa yrityksen asioihin, joten sellaisia tilaisuuksia on järjestettävä. Turvavarusteista, työvaatteista ja käsineistä sekä muista lisävarusteista oli puutetta tutkimuksen mukaan. Niitä pitäisi olla saatavilla paremmin ja jos niitä on jo saatavilla hyvin, täytyy henkilöstö tehdä erittäin tietoisiksi siitä, että niitä saa heti lisää, jos puutteita ilmenee.

Työntekijät olivat tyytyväisiä koulutuksen määrään ja heidän omaan ammattitaitoon. He myös sanoivat kaluston olevan iältään ja toiminnoiltaan vastaavan hyvin työtehtäviä. Työnjohdon ohjeisiin ja niiden selkeyteen oltiin tyytyväisiä sekä työnjohdon saatavuuteen. Suurin osa oli tyytyväisiä työterveyteen ja kuinka se on hoidettu.

6.1 Ylläpito ja kehitysehdotukset

Tutkimukseen perustuen olen etsinyt ja tutkinut millä keinoilla työhyvinvointia kehitetään. Alla olen kertonut jokaisesta kehitysideasta enemmän. Haluan kehityside-

oiden olevan mahdollisimman konkreettisia, helposti toteutettavia ja auttaa kertomalla niistä kattavasti, että olisi oikeasti mahdollisuus toteuttaa ne.

6.1.1 Infopaketti

Infopaketti eli osavuosisikatsaus voisi olla tiedotuslehtinen, joka lähetettäisiin työntekijöiden sähköpostiin neljännesvuosittain. Siinä kerrottaisiin, kuinka yrityksellä on mennyt, onko asetetut tavoitteet saavutettu ja jos jotain erikoista on tapahtunut. Siinä kerrottaisiin hieman tulevaisuudesta ja siitä mitä on seuraavaksi tapahtumassa. Se toimisi samalla yrityksen tiedotteena, jos jotain muita ilmoitusasioita ilmenisi. Sen yhteydessä voitaisiin kertoa TYKY-toiminnasta, koska tapahtuu ja mitä. Jos yritys ottaisi käyttöön palkitsemisjärjestelmän tai valitsisi kauden työntekijän, kävisi tämä infokanavana.

6.1.2 Palkitsemisjärjestelmä

Palkitsemisjärjestelmällä voitaisiin luoda tervettä kilpailua, työtehoa ja motivaatiota. Palkitsemiseen on pari vaihtoehtoa: joko polttoainekulutukseen ja työtehoon liittyvä järjestelmä tai ”kauden työntekijä”, jossa katsottaisiin, kuinka työntekijä on luonut hyvää työhenkeä, osoittanut sitoutuneisuutta ja uskollisuutta yritystä kohtaan. Kauden työntekijä osoittaa esimerkiksi uskollisuutta ja lojaalisuutta yritystä kohtaan, esimerkiksi auttaa pikatilanteissa ja on huomaavainen muita työntekijöitä kohtaan. Siinä huomioitaisiin erityisesti yhteishengen luonti ja kannustaminen töissä.

6.1.3 Kehityskeskustelut

Yrityksessä ei säännöllisesti järjestetä kehityskeskusteluita ja Kohtala (2016) sanoi itsekin, että ne täytyy ensi tilassa ottaa käyttöön. Niissä työntekijä pääsisi vaikuttamaan omaan työhön ja kertomaan oman mielipiteensä ja toiveet yrityksen toiminnasta. Siellä johto saisi työntekijöiltä niin positiiviset kuin kehitettävät palaut-

teet. Siellä voitaisiin asettaa tavoitteet tulevalle kaudelle ja tulevaisuudessa katsoa kuinka tavoitteet on saavutettu. Tämä olisi molempien tahojen vuoropuhelu.

6.1.4 Työhyvinvointi strategiaan

Teoriaan viitaten työhyvinvointi täytyisi ottaa strategiatason työtehtäväksi. ”Työhyvinvointityö on nostettava yrityksissä strategiatason työtehtäväksi, jota ylin johto tukee. Työhyvinvointi on integroitava johtamiseen ja se hyvä työväline johdolle. Yrityksessä tulee vallita yhteinen ymmärrys ja tavoite työhyvinvointityön sisällöstä, tavoitteista, toiminta- ja vaikuttamistavoista sekä seurannasta ja arvioinnista.”

Työhyvinvoinnista pitäisi tehdä oma toimintasuunnitelma ja tehdä siitä konkreettista työtä. Yrityksen johto voisi työntekijöistä muodostetun työryhmän kanssa toiminta suunnitelman, millä työhyvinvointia ja työkykyä parannetaan ja ylläpidetään. Jokainen saisi kertoa oman näkemyksen ja mielipiteen, joista koottaisiin yritykseen omat pelisäännöt työhyvinvointiin. Tässä olisi hyvä tilaisuus työntekijöiden päästä kertomaan johdolle, mikä toimii ja mikä ei. Tämä olisi työntekijöiden **osallistamista** ja heistä tehtäisiin aktiivinen osa työhyvinvointia. Kun työntekijöitä on **osallistettu** ja saatu aktiiviseksi osaksi työtä on heillä parempi motivaatio ja sitoutuneisuus työtä kohtaan, kuten teoriassa kerroin. Silloin toimintaohjeet eivät vain tupsahda johdolta nenän eteen, vaan he saavat olla mukana tekemässä niitä.

6.1.5 Ergonomiaohjaus, ravitsemus ja liikunta

Kyselystä selvisi, että osa työntekijöistä ei ollut tyytyväisiä tai ei osannut sanoa työergonomiasta mitään. Mielestäni siihen on hyvä kiinnittää huomiota, koska sillä voidaan vähentää sairaspotilaita ja mahdollisesti työkyvyttömyyttä. Työntekijöillä on käytössään pääsääntöisesti uudet ja ehjät työvälineet, joten siinä ei ole parannettavaa. Kuljettajille voisi opettaa ja ohjata työergonomian hyödyntämistä. Kuinka tulisi nostaa tai lastata kuormia, kuinka nousta autoon ja sieltä pois, niin että se olisi terveydelle ja työkyvylle hyväksi.

Ergonomiaohjauksen lisäksi voisi olla ravitseminen ja liikuntaneuvontaa. Se voisi olla luento, jossa yhdessä opetellaan oikeanlaisien eväiden tekemistä, helppoa arki liikuntaa ja muita keinoja ylläpitää ajovireyttä ja työkykyä. Niin kuin jo teoriassa selvisi, on ihminen yksi kokonaisuus, jonka täytyy voida kaikilla elämän osa alueilla hyvin, että se on työkykyinen.

Yritykselle voisi pitää direktiivi-päivän työkyvyn ylläpitämisestä ja työhyvinvoinnista. Esimerkiksi Työtehoseura pitää työhyvinvointi direktiivi-päiviä.

Työnantaja voisi olla myös mukana auttamassa työntekijöitä, jos he haluavat kokonaisvaltaisen elintapojen muutosprosessin tai yksilöllinen työterveys suunnitelman työterveyden kanssa.

Liikunta ja kulttuurisetelit olisivat hyvä ja mukava keino aktivoida työntekijöitä tekemään mielekästä tekemistä vapaa-ajalla. He voisivat käydä uimassa, kuntosalilla, elokuvissa, teatterissa, kylpylässä tai missä ikinä haluaisivatkaan. Tämä virkittäisi ja ylläpitäisi työkykyä.

6.1.6 Psyykinen hyvinvointi

Edellisessä kappaleessa käytiin läpi paljon fyysiseen kuntoon ja työkyvyn ylläpitämiseen edellyttäviä toimenpiteitä. Psyykinen hyvinvointi on yhtä tärkeää kuin fyysinen, mutta valitettavasti se aina välillä unohtuu, varsinkin kuljetusalalla. Kuljetusalalla kun työskentelee paljon miehiä ja työ on pääsääntöisesti fyysistä. Jotta ihminen olisi kokonaisvaltaisesti työkykyinen, täytyy kaikki osa-alueet olla kunnossa sekä hallinnassa. Teorian fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi-kappaleessa kerrottiin tämän tärkeydestä. Jokaisella työntekijällä on omat keinot ylläpitävät näitä osa-alueita eikä työnantaja voi tehdä kaikkea. Työnantaja voi stimuloida, tarkkailla ja mahdollistaa työntekijän omaa työhyvinvointityötä. Työterveyshuollon kautta työntekijät pääsevät tarvittaessa hoitoon niin psyykkisiin ja fyysisiin tarpeisiin.

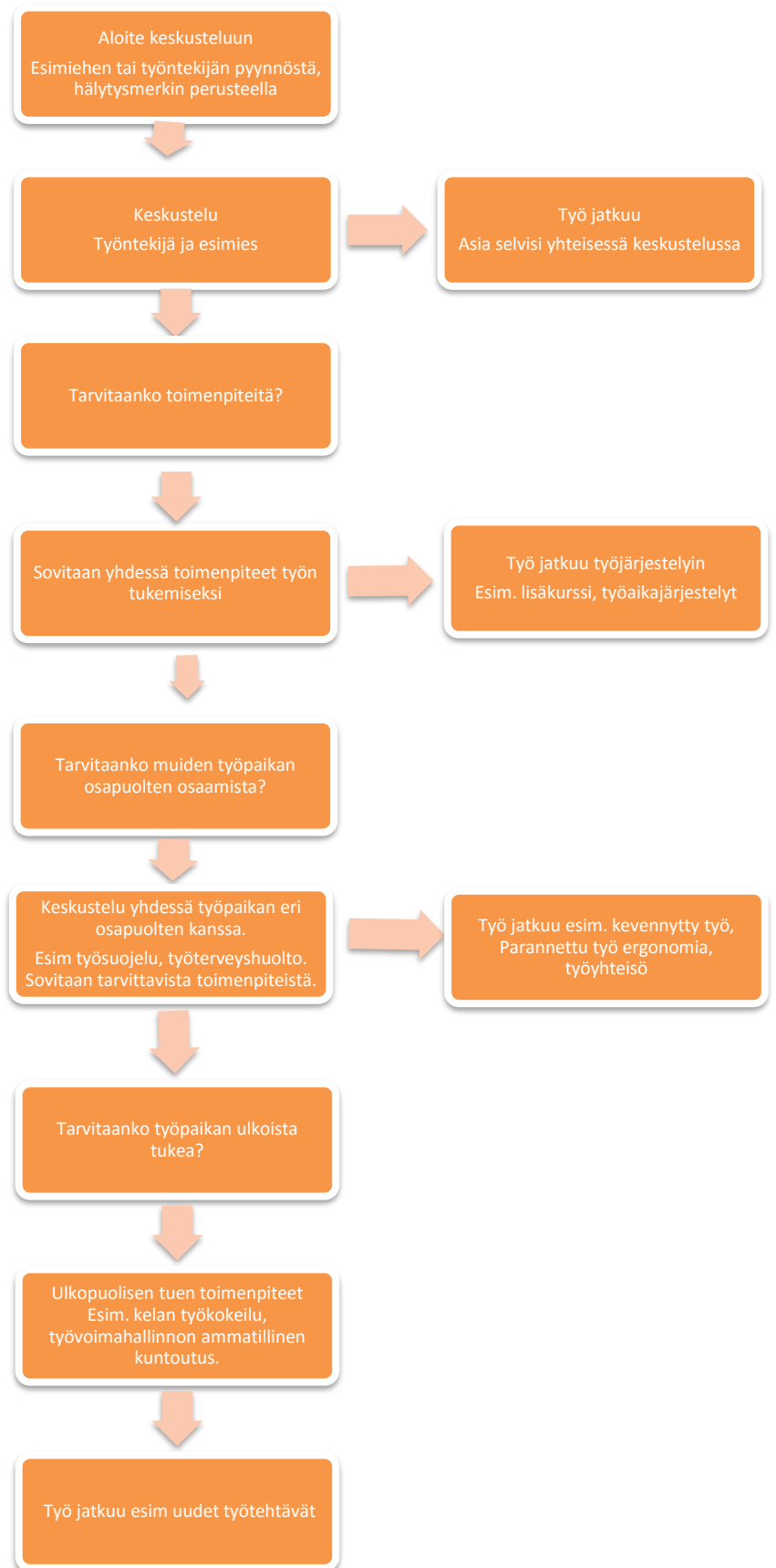
Kehityskeskusteluissa tulee mahdollisuus tuoda ilmi ongelmia, puutteita tai jotain asioita jotka hoidetaan jo hyvin. Lisäksi varhaisen puuttumisen mallilla työkaverit aktivoitaisiin ja he saisivat toimia tarkkailijoina toistensa työhyvinvoinnin suhteen.

6.1.7 Varhaisen puuttumisen malli

Varhaisen puuttumisen mallissa tarkoitus on puuttua työkyvyn ongelmiin ajoissa. Se järjestetään yrityksen kulttuuriin sopivaksi työterveyshuollon ja työnantajan sekä työntekijöiden edustajan kanssa. Toimintamalli sisältää työnantajan ja työterveyshuollon välisen tehtävänjaon. Se kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Mallista ja menettelystä tulee tiedottaa ja keskustella työpaikalla riittävästi, että jokainen työntekijä käsittää ja ajattelee samalla tavalla asiasta.

Varhaisen puuttumisen malliin on hyvä sisällyttää työkykyongelmien lisäksi pari sitä tukevaa periaatetta. Niitä ovat pitkän sairausloman jälkeiset työhön paluukeskustelut, osa-aikainen työhön palaaminen osasairauspäivärahan turvin ja toimenpide-ehdotukset yhteistyön toimivuuden takaamiseksi.

Henkilöstön työhyvinvoinnin vähentyminen näkyy työpaikalla eri tilanteissa. Esimies ja työkaverit voivat huomata muutoksia tai hälytysmerkkejä jo varhaisessa vaiheessa. Työpaikalle on hyvä laatia lista niistä hälytysmerkeistä mitä arkisessa työssä voi ilmetä. Kuljetusalalla nämä hälytysmerkit voivat olla muun muassa työntekijöiden jaksamisongelmat, toistuvat lyhyet sairauslomat, sairaana työskentely, muuttunut käytös, esimerkiksi välinpitämättömyys työturvallisuudesta ja turha riskinotto, yhteistyön huononeminen ja epäasiallinen käytös sekä jatkuvan kiireen kokeminen ja epävarmuuden lisääntyminen. Hälytysmerkin havaitessa on puututtava asiaan esimiehen ja työntekijän yhteisessä keskustelussa. Alla on kuvio varhaisenpuuttumisen mallista.



Kuvio 30. Varhaisen puuttumisen malli (Kärmeniemi & Laitinen ym. 2009, 60).

JOHTOPÄÄTÖKSET

Yleisesti työhyvinvointi on Kauko Karhu Oy:ssä hyvällä tasolla. Kyselyssä eikä haastatteluissa ilmennyt mitään hälyttävää. Sen sijaan sieltä selvisi kehitettäviä kohteita ja ideoita, kuinka niitä kehittää. Keskeisin tulos työstä oli tietoisuus itselle ja organisaatiolle kuinka laaja alue työhyvinvointi on ja kuinka sitä voi kehittää. Kuinka kaikki pienetkin asiat työssä voi vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Kauko Karhu Oy:n toiminnasta selvisi, että osa työhyvinvointiin liittyvistä asioista hoidetaan jo hyvin. Näitä ovat esimerkiksi TYKY-toiminnan järjestäminen, kaluston ajantasaisuus, johdon ja työnjohdon toiminta sekä saavutettu työilmapiiri ja sen ylläpito. Tästä on hyvä kehittää ja päivittää yritystä toimimaan vielä esimerkillisemmin.

Hypoteesini oli, että suurin ongelma on tiedonkulussa ja se osaltaan piti paikkansa. Tutkimustuloksissa tiedonkulku ja tiedonpuute olivat kehityskohteita. Haastatteluissa taas haastateltavat työntekijät olivat sitä mieltä, että tiedonkulussa tai sen määrässä ei ole mitään kehitettävää. Haastatteluissa taas selvisi, että työntekijät kaipaavat enemmän TYKY-toimintaa, mitä ei tullut selkeästi esille kyselyssä.

Uskon että tutkimuksesta saadaan paras hyöty vasta vuoden tai vuosien jälkeen, kun kehitysideat on viety toteutettavaksi arkeen ja henkilöstökysely toteutettaisiin uudelleen ja verrattaisiin tuloksia. Jatkotutkimuksena tekisin vastaavan henkilöstökyselyn, kun toimia on jo toteutettu arjessa. Näitä tutkimuksia vertaamalla saisin selville todellisen hyödyn ja sen mitä yritys saa panostamalla työhyvinvointiin.

LÄHTEET

- Auvinen, A-M. & Liikka, P. Ei päiväystä. Osallistamisen käsikirja. [Verkkójulkaisu]. Hämeenlinna: Suomen eOppimiskeskus ry. [Viitattu 25.10.2016] Saatavana: http://wiki.eoppimiskeskus.fi/download/attachments/26411093/eO_AVO2_Osallistami-sen_k%C3%A4sikirjaA5_48_4%20%281%29.pdf?version=1&modificationDate=1424096301379&api=v2
- EY 561/2006. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus.
- EY 88/2003. EU työaikadirektiivi.
- Finder. 2015. [verkkosivu]. [viitattu 16.9.2016]. Saatavana: <http://www.finder.fi/Kuljetusliikkeit%C3%A4/Kauko+Karhu+Oy/SEIN%C3%84JOKI/taloustiedot/145231>
- Juuti, P & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus. 65.
- Karhu, K. 2016. Hallituksen puheenjohtaja. Kauko Karhu Oy. Haastattelu 19.9.2016.
- Karhu, K. 2016. Yrityksen perustaja. Kauko Karhu Oy. Haastattelu 2.10.2016.
- Kauko Karhu Oy. 2016. [verkkosivu]. [viitattu 10.9.2016] Saatavana: <http://www.kaukokarhu.fi>
- Kess, K. & Seppänen E. 2011. Sairauspoissaolojen hallinta esimiehen keinoin. Helsinki: Edita.
- Kivimäki, M. 2002. Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen suojaa työntekijän terveyttä. Työterveyslaitoksen lehdistötiedote 17.9.2016.
- Kohtala, J. 2016. Toimitusjohtaja. Kauko Karhu Oy. Haastattelu 27.9.2016.
- Kujanpää, J. 2016. Työntekijä. Kauko Karhu Oy. Haastattelu. 9.11.2016.
- Kärmeniemi, P., Laitinen, J., Latvala, J., Olkkonen, S., Sainio, M. & Ylä-Outinen, A. 2009. Maaliikenteen ammattikuljettajien työterveyshuolto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kärmeniemi, P., Reiman, A., Nyberg, M., Lindström, K., Nevala, N. & Väyrynen, S. 2011. Ammattikuljettajan työhyvinvointi: turvallinen ja ergonominen työpäivä. [Verkkójulkaisu] Helsinki: Työterveyslaitos. Koulutus- ja tiedotusmateriaali kul-

jettajien ammattipätevyyskoulutukseen. [Viitattu 20.10.2016] Saatavana:
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/ammattikuljettajan_tyohyvinvointi.pdf

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki

L 1233/2006. Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä.

Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit: menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum. 3. painos 2010.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. [Verkkokirja] Talentum Media. 3. painos 2012. Saatavana: [http://verkkokirjahylly.talentum.fi/teos/BAFBEXGTFF#kohta:Lukijalle\(\(20\)\)](http://verkkokirjahylly.talentum.fi/teos/BAFBEXGTFF#kohta:Lukijalle((20)))

Miettinen, P. 2016. Työntekijä. Kauko Karhu Oy. Haastattelu. 9.11.2016.

Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Remes, J. 2016. Työntekijä. Kauko Karhu Oy. Haastattelu. 9.11.2016.

Suutarinen, P & Vesterinen, P-L. 2005. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Ota-va.

TVL – Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. 2010. Työtapaturmat ja ammattitaudit – Tilastovuodet 1998–2008. Helsinki: Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.

LIITTEET

Liite 1. Henkilöstökyselylomake



TOIMINTAJÄRJESTELMÄ
ISO 9001 | ISO 14001 | OHSAS 18001

Kysely henkilöstölle: _____

Ympyröi osuvin vaihtoehto seuraaviin väittämiin. Käytä myös asteikon ääripäitä!
(5 = täysin samaa mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = en osaa sanoa, 2 = jokseenkin eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä, x= ei kokemusta)

1 Työpaikan ilmapiiri						
Yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa onnistuu hyvin	5	4	3	2	1	x
Työpaikallani ei esiinny minkäänlaista syrjintää	5	4	3	2	1	x
Työpaikallani on hyvä ja kannustava ilmapiiri	5	4	3	2	1	x
2 Henkilöstön hyvinvointi						
Henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty hyvin	5	4	3	2	1	x
Henkilöstön työergonomiaan kiinnitetään riittävästi huomiota	5	4	3	2	1	x
Yrityksen pitäisi järjestää enemmän TYKY-toimintaa	5	4	3	2	1	x
3 Johto						
Johto kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti	5	4	3	2	1	x
Työtäni arvostetaan riittävästi	5	4	3	2	1	x
Kommunikointi työnjohdon kanssa on helppoa	5	4	3	2	1	x
Työnjohto on helposti tavoitettavissa ja kysyessä toimintaohjeita saa riittävän selvän vastauksen	5	4	3	2	1	x
Saan työstäni riittävästi palautetta	5	4	3	2	1	x
Olen saanut riittävästi koulutusta	5	4	3	2	1	x
Saan riittävästi tietoa yrityksen tilanteesta ja sisäisistä tapahtumista	5	4	3	2	1	x
Saan tiedot työvuoroista riittävän ajoissa	5	4	3	2	1	x
Vaikutusmahdollisuuteni yrityksen asioihin ovat hyvät	5	4	3	2	1	x
Työmaakohtaiset ohjeet ovat riittävät	5	4	3	2	1	x
4 Henkilökohtaiset ominaisuudet						
Minulla on riittävä ammattitaito työtehtäviini	5	4	3	2	1	x
Työnkuvassani minulle riittää haasteita	5	4	3	2	1	x
Henkilökohtaiset mielipiteeni huomioidaan	5	4	3	2	1	x
Motivaationi työtä kohtaan on kunnossa	5	4	3	2	1	x
5 Kalusto ja työvälineet						
Käyttämäni kalusto/työvälineet sopivat iältään ja kunnoltaan työtehtäviini	5	4	3	2	1	x
Kaluston kunnossapito ja huollot on hyvin hoidettu	5	4	3	2	1	x
Työasut, käsineet ym. turvavarusteet ovat kunnossa	5	4	3	2	1	x
6 Yleistä						
Tiedonkulku eri osapuolten välillä on riittävää	5	4	3	2	1	x
Ympäristöasioista on huolehdittu riittävästi	5	4	3	2	1	x
Yhteydenpito toimeksiantajan ja työntekijän välillä toimii hyvin	5	4	3	2	1	x
Laatukäsitykset ovat samansuuntaiset työntekijän ja toimeksiantajan välillä	5	4	3	2	1	x

Kiitos vastauksistanne!