

Sari Heinikoski & Iida Mehtälä

VIREYTTÄ METSÄKONEENKULJETTAJIEN TYÖPÄIVÄÄN

Tutkimus työpäivän haasteista

VIREYTTÄ METSÄKONEENKULJETTAJIEN TYÖPÄIVÄÄN

Tutkimus työpäivän haasteista

Sari Heinikoski & Iida Mehtälä
Opinnäytetyö
Syksy 2016
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma, Esimiestyö ja henkilöstön kehittäminen

Tekijät: Sari Heinikoski & Iida Mehtälä

Opinnäytetyön nimi: Vireyttä metsäkoneenkuljettajien työpäivään

Työn ohjaaja: Jaana Kuusipalo

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2016

Sivumäärä: 65 + 3

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on HURMOS-projekti. Työn tarkoituksena on tutkia metsäkoneenkuljettajien työpäivää, työtä ja työhyvinvointia. Tavoitteena on kuvata metsäkoneenkuljettajien työpäivä sekä löytää kriittiset kohdat jaksamisen kannalta. Kriittisiä kohtia ovat hetket, jolloin kuljettajaa väsyttää. Tutkimuskysymyksiä on kaksi; mitkä ovat metsäkoneenkuljettajien työpäivän kriittiset kohdat jaksamisen kannalta ja miten työpäivää voidaan tehostaa työhyvinvoinnin avulla.

Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi muodostuu fyysisestä, sosiaalisesta, psyykkisestä ja henkisestä hyvinvoinnista. Työn imu ja ilo tuodaan esille teoriaosuudessa. Teoria-aineistoa on hankittu kotimaisista ja kansainvälisistä kirjoista, lehtiartikkeleista, tutkimuksista ja internetistä. Työssä käytetään laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimus suoritettiin teemahaastatteluina kasvokkain. Teemoja ovat työpäivä, henkinen vireys ja fyysinen jaksaminen sekä työhyvinvointi.

Metsäkoneenkuljettajien työpäivä pitää sisällään muun muassa koneen huoltoa ja korjausta, työpuhelua, koneen kalibrointia, satunnaisia työn jäljen tarkistuksia, metsäkoneenajoa ja puun kaatamista, siirtoajoa sekä keskustelua asiakkaiden kanssa. Työ on vapaata ja kuljettajat saavat suunnitella päivänsä itse, kunhan tietyt tavoitteet täyttyvät. Työssä motivoi luonnonläheisyys, itsenäisyys, vapaus, oman käden jälki ja raha. Raskasta ja väsyttävää työssä ovat talvi, pimeys, pitkät päivät, istuminen, pitkät työmatkat ja kiire. Työn vaatimustaso ja haasteellisuus sekä toisen omaisuudesta vastaaminen tuovat paineita. Työ vaatii jatkuvaa keskittymistä. Kuljettajia virkistää päivän aikana esimerkiksi soitto tutuille, musiikki ja jaloittelu.

Jaksamisen ja vireyden kannalta metsäkoneenkuljettajien olisi hyvä kiinnittää huomiota ruoan laatuun ja monipuolisuuteen. Istumatyön vastapainoksi tarvitaan liikuntaa niin vapaa-ajalla kuin työn lomassakin. Taukoliikunta, jaloittelu ja venyttely ovat tärkeitä. Työpäivää täytyy tauottaa. Vapaa-ajalla on tärkeää pitää huoli sosiaalisista suhteista. Työtehtävien vaihtuvuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, oman osaamisen kehittäminen, yhteistyö sekä positiivinen palaute parantavat työssä jaksamista. Työvuorojen pituus olisi hyvä mitoittaa 8–9 tuntiin.

Kuljettajista välittyi vahvasti työn ilo ja imu. He ovat sitoutuneita työhönsä, joka näkyy työn tavoitteellisuudessa. Haittoja ja stressiä pystyy välttämään ja vähentämään sopivalla asenteella sekä suhtautumisella työhön. Jatkotutkimusaiheena voisi olla metsäkoneenkuljettajien työyhteisöön ja johtamiseen liittyvä tutkimus. Ergonomian kehittämistä ja koneiden kestävyysparantamista voisi tutkia.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työkyky, työn imu, metsäkoneenkuljettajat.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics

Authors: Sari Heinikoski & Iida Mehtälä

Title of thesis: Vitality for forest machine drivers

Supervisor: Jaana Kuusipalo

Term and year when the thesis was submitted: autumn 2016 Number of pages: 65 + 3

Ordering party of the Bachelor's thesis was HURMOS-project. The thesis examines the workday of forest machine drivers and how to improve their well-being at work. The aim was to describe the workday and find critical factors with connection to work ability. The critical factors are moments when drivers feel tiredness. The idea was to revitalize the workday by enhancing the well-being of employees.

The theoretical framework consists of well-being at work from the drivers' perspective. Comprehensive well-being includes physical, social, psychological and mental parts. The theory section contains also work engagement and work joy. The study was based on qualitative method and in fact, it was case study research. The data collection was conducted by face-to-face theme interviews. Themes are workday, mental vitality, physical well-being and well-being at work. Domestic and foreign literature, studies related to the well-being at work and sedentary work, as well as network sources are utilized in the theoretical framework.

The interviews showed that forest machine driver's workday consist of the same things but the order of work duties varies for example how many breaks drivers take during the day. Work is very independent and free. Drivers get to decide the working process of the day as long as certain goals are achieved. Being close to nature, independence, freedom, seeing ones workmanship and money are motivational factors for forest machine drivers. Tiring factors are winter, darkness, long workdays, sitting, long commutes and rush at work. Requirements and challenges at work and in addition responsibilities towards forests that are owned by another people are stressful factors. According to the results the work requires continuous concentration. Refreshing factors at work are for instance music, calling someone or walking.

From the results it appeared that quality and diversity of food is important for coping at work and vitality. Exercise at work and in free time is a good counterbalance to sedentary work. Exercise, walking and stretching are important tasks during breaks. Taking enough breaks is very important. Commerce and social activity over free time is essential for people who work alone. Variation of duties, possibility to decide how the work day proceeds, improving competence, collaboration and positive feedback improves work ability. An eight-hour or nine-hour work shift is ideal. Work engagement and work joy was transferred from the interviewees. They are committed to work, which is shown in the work's target-orientation. Disadvantages and stress can be avoided by right attitude. Further research topic is proposed forest machine drivers' management and work community. Other topic could be how to prove ergonomics and the durability of the forest machines.

Keywords: Well-being at work, ability to work, work engagement, forest machine driver.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	9
3	METSÄKONEENKULJETTAJAN TYÖ	10
3.1	Kuljettajan fyysinen ja psyykinen hyvinvointi	11
3.2	Työturvallisuus metsäalalla	12
4	TYÖHYVINVOINTI	13
4.1	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	15
4.1.1	Psykologinen pääoma	16
4.1.2	Fyysinen työhyvinvointi	17
4.1.3	Psyykinen työhyvinvointi	17
4.1.4	Sosiaalinen työhyvinvointi	18
4.1.5	Henkinen työhyvinvointi	18
4.2	Maslowin tarvehierarkia	19
4.3	Luonnon vaikutus hyvinvointiin	20
4.4	Työhyvinvoinnin mittarit	21
5	YKSINTYÖSKENTELEY	23
5.1	Sosiaalinen kanssakäyminen	23
5.2	Istumisen ja ergonomia	25
5.3	Vireyteen vaikuttavat tekijät	27
6	TYÖN IMU	29
6.1	Työn mielekkyys	30
6.2	Työn imun ylläpitäminen ja edistäminen	31
7	AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	32
7.1	Tutkimusprosessi	33
7.1.1	Pohdintaa haastatteluista	35
7.1.2	Pohdintaa tutkimusprosessista	36
7.2	Tutkimusmenetelmä	37
8	TULOKSET	40
8.1	Haastattelujen yhteenveto	43
8.2	Tulosten analysointia	47

8.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	51
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	53
	POHDINTA	56
	LÄHTEET.....	60
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Suomen metsät ovat uusiutuva luonnonvara. Puu on Suomen tärkein uusiutuva luonnonvara. Puuta käytetään monipuolisesti teollisuuden raaka-aineena ja jokainen meistä käyttää arjessaan puuta tavalla tai toisella. Suomesta noin 67 % on metsää. Suomessa on noin 740 000 metsänomistajaa, jos lasketaan yhteisomistustilojen osakkaat ja vähintään kahden hehtaarin tilat. Metsänomistajan päätöksiä ohjaa ja tukee joukko lakeja, suosituksia ja ohjeita. Metsiä pitää siis suojella, hoitaa ja vaalia. Tässä kuvaan astuu metsäalan yritykset ja metsäkoneenkuljettajat. Metsäteollisuus ja metsätalous työllistävät Suomessa noin 160 000 ihmistä. Hakkuista huolimatta kasvavan puun määrä on vuosi vuodelta suurempi, koska puuston vuotuinen kasvu on hakkuista suurempi. (Suomen Metsäyhdistys 2014, viitattu 22.7.2016.)

Metsäkoneenkuljettajan työssä parasta on vapaus ja itsenäisyys. Työtä tehdään yksin luonnossa. Työ on vastuullista ja haasteellista. Välillä on kiire ja päivät venyvät pitkiksi. Työpäivästä suurin osa on istumista ohjaamossa. Kuljettajan motivaatio ja työhyvinvointi ovat ensiarvoisen tärkeitä asioita työkyvyn, työssä jaksamisen ja työturvallisuuden kannalta. Työhyvinvointi on lisäksi työn tuloksen ja yrityksen menestymisen näkökulmasta oleellinen asia. Hyvinvoiva työntekijä on paras työntekijä. Työhyvinvointi koskettaa kaikkia työelämässä olevia henkilöitä. Työhyvinvointi on kaikkien vastuulla. Työhyvinvointi ei ole erillinen asia yrityksen toiminnasta vaan sen pitäisi olla osana jokapäiväistä toimintaa.

Tämän opinnäytetyön tavoite on kehittää metsäkoneenkuljettajien työhyvinvointia. Tavoite on tutkia kuljettajien työpäivän kulkua ja vireystilaan vaikuttavia tekijöitä. Vireystilaa on tarkoitus tehostaa työhyvinvoinnin kautta. Metsäkoneenkuljettajien omat mielipiteet, näkemykset ja tunteukset työhyvinvoinnista ovat keskiössä. Opinnäytetyön toimeksiantaja on HURMOS-projekti.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista ja yksintyöskentelystä. Työhyvinvointia tarkastellaan työntekijän näkökulmasta. Työn imusta on oma luku vaikka se on osa työhyvinvointia. Työn imu on varsin tuore käsitteenä ja ansaitsee ylimääräistä huomiota. Yksintyöskentelyn yhteydessä käsitellään istumatyötä, ergonomiaa ja vireyteen vaikuttavia tekijöitä. Työssä käytettiin kotimaisia ja kansainvälisiä metsäalan julkaisuja, verkkolähteitä, artikkeleita, tutkimuksia ja kirjallisuutta. Metsäkoneenkuljettajien näkemyksiä ja kokemuksia selvitettiin tapaustutkimuksena teemahaastattelujen avulla. Aineisto saatiin haastattelemalla kuutta

metsäkoneenkuljettajaa. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat työhyvinvointi, työkyky, työn imu, metsäkoneenkuljettajat.

Opinnäytetyön rakenne koostuu yhdeksästä luvusta. Alussa esitellään tutkimuksen tavoitteet. Kolmannessa luvussa kuvataan metsäkoneenkuljettajan työtä Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Kokkarisen (2013) materiaalin avulla. Neljäs luku sisältää useita alakappaleita. Luvussa selostetaan työhyvinvoinnista, sen määritelmistä sekä työkyvystä. Samassa kappaleessa käsitellään myös muun muassa kokonaisvaltaista työhyvinvointia, joka sisältää fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin työssä sekä psykologisen pääoman.

Yksintyöskentelyllä ja työn imulla on molemmilla omat luvut. Seitsemännessä luvussa kerrotaan tarkemmin tutkimusprosessista ja tutkimusmenetelmästä. Luvussa kahdeksan on haastattelujen yhteenveto ja analysointia tuloksista. Kyseisessä luvussa on taulukko työhyvinvoinnin hallinnassa olevista ja kehitettävistä tekijöistä. Opinnäytetyön viimeisessä luvussa kuvataan johtopäätökset ja ehdotetaan jatkotoimenpiteitä ja kehitysehdotuksia. Opinnäytetyön lopussa pohditaan opinnäytetyön aihetta ja sen suorittamista, tavoitetta, menetelmää, omaa oppimista, päätuloksia ja prosessia. Pohdinnan jälkeen on luettelo käytetyistä lähteistä ja liitteet.

2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Opinnäytetyön tavoite oli kehittää metsäkoneenkuljettajien työhyvinvointia. Tavoitteena oli tutkia metsäkoneenkuljettajien työpäivää laadullisen tutkimuksen avulla. Laadullinen tutkimus suoritettiin teemahaastatteluina kasvokkain. Kyselyt suoritettiin anonymisti. Haastatteluissa käytettiin lomaketta, jossa kysymykset olivat määritelty etukäteen (liite 1). Kysymykset olivat jaoteltu teemoittain. Teemoja olivat; työpäivä, henkinen vireys ja fyysinen jaksaminen sekä työhyvinvointi. Haastateltavia henkilöitä oli kuusi.

Tarkoituksena oli kuvata työpäivän kaikki vaiheet ja tunnistaa kriittiset kohdat. Kriittisiä kohtia ovat hetket, joissa kuljettajaa alkaa väsyttää ja vireystila laskee. Tutkimuskysymykset liittyvät metsäkoneenkuljettajan työpäivään. Tutkimuskysymyksiä on kaksi; mitkä ovat metsäkoneenkuljettajien työpäivän kriittiset kohdat jaksamisen kannalta ja miten työpäivää voidaan tehostaa. Työntekijöiden työpäivää on tarkoitus tehostaa parantamalla heidän vireyttään työhyvinvoinnin kautta.

Metsäkoneenkuljettajat voivat olla yksityisrittäjiä, rittäjiä joilla on alaisia tai työntekijöitä. Metsäkoneenkuljettajalla tarkoitetaan tässä työssä kaikkia edellisiä. Teoriaosuus koostuu työhyvinvoinnista. Työhyvinvointia käsitellään työntekijän näkökulmasta. Työhyvinvointi keskittyy työhyvinvoinnin osa-alueisiin kuten fyysiseen jaksamiseen, yksintyöskentelyyn, istumatyöhön sekä työpäivään. Käsitellään myös työkykyä ja työn imua, jotka ovat osa työhyvinvointia. Monet työhyvinvoinnin teoriat käsittelevät asiaa johtamisen ja työyhteisön näkökulmasta, mikä ei vastaa metsäkoneenkuljettajien tilannetta. Vaikka metsäkoneenkuljettajilla olisi työyhteisö, tekevät he kuitenkin työtä suurimmaksi osaksi yksin metsässä.

Istumatyöskentelystä sekä yksintyöskentelystä on kirjoitettu niukasti. Yksintyöskentelystä löytyvä materiaali käsittelee yleensä hoito- tai opetusalaa. Yksintyöskentelyä käsittelevässä kirjallisuudessa keskitytään paljon väkivallan uhkaan, mikä ei ole olennaista tässä opinnäytetyössä. Internetistä ja kirjastosta ei löydy paljonkaan kirjallisuutta tai materiaalia. Työyhteisön hyvinvoinnista ja toiminnasta löytyy runsaasti kirjallisuutta. Mutta mitä sitten kun työyhteisöä ei ole tai se on erilainen kuin mihin perinteisesti on totuttu? Lepo, ruokailu, liikunta, venyttely ja palautuminen mainitaan, koska ne vaikuttavat vireystilaan ja jaksamiseen työssä eli työhyvinvointiin. Lisäksi kerrotaan ergonomiasta, koska se on tärkeää jokaisessa työssä. Opinnäytetyö keskittyy työhyvinvointiin, työhyvinvoinnin osa-alueisiin ja työn iloon.

3 METSÄKONEENKULJETAJAN TYÖ

Metsäkoneenkuljettajan työ pitää sisällään koneellista puunkorjuuta, koneellista metsänuudistamista ja -hoitoa sekä erilaisia metsässä tehtäviä kaivinkonetöitä. Metsätyömaalla työskentelee yleensä yksi tai kaksi konetta. Erilaisia metsäkoneita ovat harvesterit, kuormatraktorit, yhdistelmäkoneet, metsäenergian korjuun erikoiskoneet, taimikonhoitokoneet, kaivinkoneet ja istutuskoneet. Kuljettaja huolehtii itse koneensa kunnosta ja työhön sisältyy erilaiset korjaus- ja huoltotyöt. Metsäkoneita ohjataan ohjaussauvojen avulla, työvaiheet hoituvat koneellisesti ja tietotekniikka on tullut isoksi osaksi työtä. Satelliittipaikannus ja sähköiset leimikkokartat helpottavat työtä. Metsässä työskennellään yksin ja työ on pääosin istumatyötä, työmatkojen pituudet vaihtelevat. Yleensä työ on päivä- ja kaksivuorotyötä, mutta joskus myös kolmivuorotyötä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, viitattu 26.3.2016.)



KUVIO 1. Ponssen Scorpion-harvesteri (Ponsse Oyj 2016a, viitattu 5.7.2016)

Metsäkoneenkuljettajan työ on itsenäistä ja vastuullista, koneen käyttö vaatii hyvää havaintojen ja liikesuoritusten yhteensovitusta sekä huolellisuutta. Kuljettajien täytyy sopeutua yksintyöskenteelyyn sekä vuorotyöhön. Tänä päivänä tietotekniset taidot ovat edellytyksenä työnteolle, myös

huolto- ja korjaustyöt täytyy hallita. Metsätalous työllistää yli 23 000 henkeä, noin kaksi kolmasosaa on työntekijöitä tai toimihenkilöitä. Loput ovat yrittäjiä taikka heidän perheenjäseniään, jotka toimivat omissa metsissään metsänhoito- ja puunkorjuutöitä tekevinä metsätalousyrittäjinä ja metsänomistajina sekä puunkorjuu-urakoitsijoina. Metsäalalle voi kouluttautua esimerkiksi; toisen asteen metsäalan perustutkinto, metsäkoneenkuljettajan tai metsätalousyrittäjän ammattitutkinto, metsäkoneenkuljettajan ja metsämestarin erikoisammattitutkinnot. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, viitattu 26.3.2016.)

3.1 Kuljettajan fyysinen ja psyykinen hyvinvointi

Metsäkonetyö on yksinäistä, itsenäistä ja luonnonläheistä työtä. Vuosien saatossa työnteko on kehittynyt ja muuttunut tietokoneistetuksi. Metsäkoneiden kehittymisen myötä kuljettajien fyysinen rasitus on vähentynyt. Puunkorjuun koneellistumisen myötä myös työtapaturmien määrä on vähentynyt. Kuljettajan psyykinen kuormittuminen on lisääntynyt, ennakointi-, suunnittelu- ja päätöksentekotaidot ovat keskiössä kuljettajan hyvinvoinnin kannalta. Kehittämällä ja noudattamalla työmalleja voidaan kuljettajaan kohdistuvia rasituksia minimoida ja sitä kautta parantaa työssä viihtymistä ja hyvinvointia. (Kokkarinen 2013, 89.)

Metsäkoneen ohjaamon työolot ovat kehittyneet nopeasti viime vuosina. Vaikka ergonomiaa parannetaan koko ajan, staattiset ja toistuvat työvaiheet rasittavat koneenkuljettajan niskahartiasaivautusta, käsiä ja ristiselkää. Istumatyö tuo omat haasteensa ja voi pitkällä aikavälillä aiheuttaa pysyviäkin terveyshaittoja. Vaihtelevat työasennot, taukoliikunta ja säännöllisen liikunnan harrastaminen ovat tärkeitä työkyvyn säilymisen kannalta. Työergonomiaa parantavat työnlomasa pidettävät tauot sekä istuimen ja kahvojen säätäminen itselle sopivaan asentoon. (Kokkarinen 2013, 90.)

Turvavyön käyttö vähentää jalkojen ja selän kuormitusta, sillä ilman vyötä kuljettajan on tuettava itseään. Ajon aikana heilunta ja tärähtely vähenevät, kun ajo suoritetaan rauhallisesti ja tasaisella nopeudella. Ruokailu ja ravintotottumukset vaikuttavat yleiseen vireyteen ja hyvinvointiin. Säännöllinen ja terveellinen ruokailu ehkäisevät väsymystä ja auttavat painonhallinnassa. Myös riittävä nesteiden nauttiminen on tärkeää. (Kokkarinen 2013, 90.)



KUVIO 2. Scorpion-harvesterin ohjaamo (Ponsse Oyj 2016b, viitattu 5.7.2016)

Henkistä kuormitusta metsänalalla aiheuttavat esimerkiksi puun laadulle, työjäljelle ja ympäristölle asetetut vaatimukset, uudet ja muuttuvat työtehtävät, pitkät työpäivät, kireä työtahti ja työn kausiluonteisuus. Näitä haittoja vähentävät työpaikan avoin ja kannustava ilmapiiri sekä hyvä ammattitaito. Työtehtävien vaihtuvuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, oman osaamisen kehittäminen, yhteistyö sekä positiivinen palaute parantavat työssä jaksamista. Työvuorojen pituuden mitoittaminen oman jaksamisen mukaan vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen. Yleensä 8–9 tunnin pituiset päivät ovat sopivia, sillä tämän jälkeen kuljettajan työvireys laskee, työtahti hidastuu ja mahdollisten virheiden määrä kasvaa. (Kokkarinen 2013, 90.)

3.2 Työturvallisuus metsänalalla

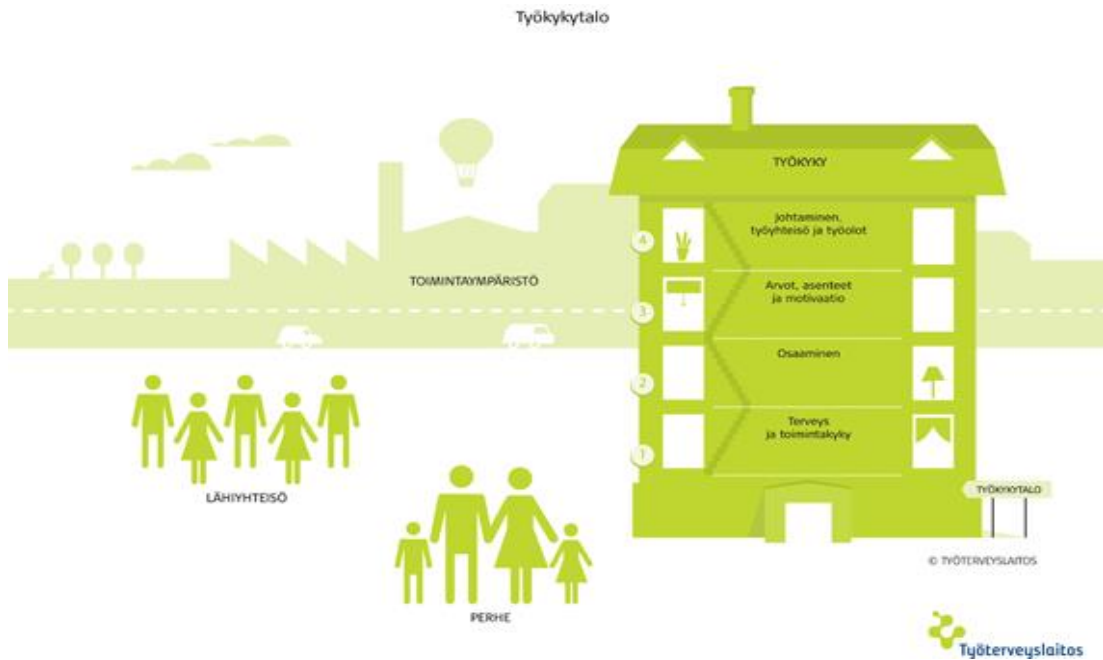
Huolellisella työn suunnittelulla sekä toteutuksella kuljettajien työturvallisuutta voidaan parantaa. Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuudesta pitää sisällään ohjeistukset puunkorjuutyön ja metsänalan työoloista. Asetuksessa ohjeistetaan; työmaan suunnittelusta, yhteydenpidon järjestämisestä, turvaetäisyyksistä, ammattitaidon varmistamisesta, konkelon purkamisesta, työpaikan haltijan velvollisuuksista, jäävarastosta ja jäätiestä, taukovarustuksesta, majoituksesta, työmaakuljetuksista, henkilösuojaimista ja ensiapuvalmiudesta. (Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuudesta 749/2001.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnille löytyy useita määritelmiä. Se on kokonaisvaltaista ja siihen vaikuttavat monet tekijät. Hyvinvoiva henkilöstö on tärkein edellytys yrityksen toiminnalle. Työhyvinvointi edistää organisaation kilpailukykyä, taloudellista tulosta ja imagoa. (Työterveyslaitos 2015a, viitattu 15.5.2016.) Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan "työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa." (Työterveyslaitos 2012, viitattu 15.5.2016.)

Leenamaija Ojalan ja Guy Ahosen (2003, 19) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa "sekä jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa että koko yhteisön yhteistä viretilaa. Ennen kaikkea se on yksilöiden ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä suuntaan, jossa jokaisella on mahdollisuus kokea työn iloa ja onnistumista." Työhyvinvoinnin kokonaisuus sisältää työn, vapaaajan ja levon tasapainon (Työturvallisuuskeskus 2011, viitattu 15.5.2016).

Työturvallisuuskeskuksen (2011, viitattu 15.5.2016) mukaan työkyky on keskeinen osa työhyvinvointia. Työkyky merkitsee työssä onnistumisen edellytyksiä yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten kannalta. Työkyky on monien asioiden summa. Se muodostuu henkilön fyysisten ja psyykkisten voimavarojen sekä työn välisestä yhteensopivuudesta ja sopusuhtaisuudesta. Työkyvyn kivijalka on ihmisen fyysinen ja psyykinen toimintakyky. Työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito vaikuttavat työkykyyn. Mielekäs, sopivan haasteellinen työ, oman osaamisen ja ammattitaidon kehittyminen ovat muun muassa tekijöitä, jotka vahvistavat työkykyä. Henkilö voi olla työkyvytön jossain tietyssä ammatissa ja työkykyinen toisessa ammatissa. (Työeläkevakuuttajat 2016, viitattu 2.6.2016.)



KUVIO 3. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2014, viitattu 5.6.2016)

Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat yksilön työkykyyn. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2014, viitattu 5.6.2016.) Työkyvyn kokonaisuuteen vaikuttavat monet eri tekijät, jotka ovat vuorovaikutussuhteessa toisiinsa. Kierreportaat kuvaavat muutoksia ja vaikutuksia kerroksesta toiseen. Kerrokset ovat siis jatkuvassa muutoksessa, joihin vaikuttaa esimerkiksi vaihtuvat elämäntilanteet. (Valtiokonttori 2013, viitattu 5.6.2016.)

Toisiinsa vaikuttavat neljä kerrosta kuvaavat yksilön työkykyä. Kerrosten välinen sopusointu kertoo työkyvyn kunnosta. Jos kolme alinta kerrosta kestävät ylimmän kerroksen eli työn painon, talo pysyy pystyssä. Työkykyä tukee esimies, itse työntekijä, työterveyshuolto ja työsuojelu. Voimavaroihinsa voi vaikuttaa monin tavoin, mutta työkykyä vahvistavat toimenpiteet tapahtuvat työpaikalla. Työnantaja vastaa siitä, että neljäs kerros ei käy liian raskaaksi. Yhteiskunta vastaa tarvittavasta perusrakenteiden toimivuudesta; koulutusjärjestelmä, terveydenhuolto ja sosiaaliturva. (Valtiokonttori 2013, viitattu 5.6.2016.)

Terveys ja toimintakyky luovat talon perustan. Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietoja ja taitoa on tärkeää päivittää jatkuvasti, puhutaan elinikäisestä oppimisesta. Arvot, asenteet ja motivaatio sijaitsevat kolman-

nessa kerroksessa. Samassa kerroksessa myös työelämä ja muu elämä sovitetaan yhteen. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat huomattavasti työkykyyn. Työkykyä vahvistaa, jos työ on mielekästä ja sopivan haastavaa. Työkyky heikentyy, jos työ ei vastaa omia odotuksia eikä ole mielekästä. (Työterveyslaitos 2014, viitattu 5.6.2016.)

Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat talon neljäs kerros. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa, työtä ja työoloja. Työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Esimiestyö ja johtaminen ovat olennainen osa kerroksen toimintaa. Esimiesten ja johtajien vastuu sekä velvollisuus on organisoida ja kehittää työpaikan työtoimintaa. Työnantaja ja esimiehet ovat päävastuussa talon neljännen kerroksen kehittämisestä. Talon kaikkia kerroksia tulisi kehittää jatkuvasti työuran aikana. Tavoitteena on turvata kerrosten yhteensopivuus, kun ihminen ja työ muuttuvat. Yksilö on ensisijaisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin parantamiseen. (Työterveyslaitos 2014, viitattu 5.6.2016.)

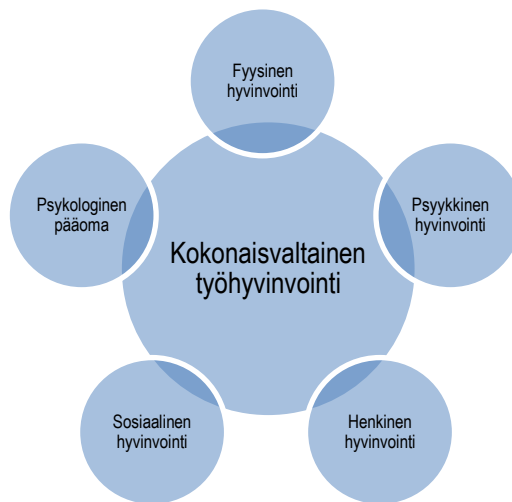
4.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi muodostuu fyysisestä, psyykkisestä, henkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä. Kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, tämän vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Jos jokin osa-alue ei ole kunnossa, esimerkiksi fyysinen työhyvinvointi, vaikuttaa se muihinkin työhyvinvoinnin osa-alueisiin heikentävästi. (Virolainen 2012, 11–12.)

Jokaiseen osa-alueeseen liittyy omat kuormitustekijänsä, jotka heikentävät työhyvinvointia. Kuormittumisen hallinnassa tärkeää on palautuminen työpäivän aikana. Palautumisen kannalta olennaisia ovat myös uni ja sen laatu sekä terveelliset elintavat. ”Työn monipuolisuudella, tauotuksella ja jaksotuksella vaativampiin ja helpompiin on tärkeä merkitys hyvinvointiin ja jaksamiseen.” (Työturvallisuuskeskus 2016, viitattu 15.5.2016.) Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin yhteydessä käsitellään psykologinen pääoma, koska se on olennainen osa työhyvinvointia.

Nukkumisen lisäksi palautuminen vaatii vaihtelua sosiaalisessa elämässä ja vapaa-ajalla. Sosiaalinen elämä tässä yhteydessä tarkoittaa sosiaaliin verkostoihin käytettyä aikaa. Lepo on fyysisen nukkumisen lisäksi myös henkinen prosessi. (Työterveyslaitos 2015c, viitattu 15.5.2016.) Jokainen työntekijä on yksilö, joten siinä on valtavia eroja, millaiset asiat koetaan työssä kuormit-

tavina ja millaisia oireita nämä tekijät aiheuttavat. Työn kuormitustekijät vaihtelevat eri töissä ja niitä ei voida aina poistaa, vaan ne ovat osa työtä. Kuormitustekijöitä voidaan ainakin osaksi hallita tunnistamalla millaisia toimia on tarpeen tehdä. Koulutus, joustavat työajat, työvuorosuunnittelu, tauottaminen, sosiaalisen tuen lisääminen tai muiden työn myönteisten piirteiden vahvistaminen ovat hyviä keinoja hallita kuormitustekijöitä. (Työsuojeluhallinto 2016, viitattu 2.6.2016.)



KUVIO 4. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

4.1.1 Psykologinen pääoma

Työntekijät saattavat kokea, että heiltä vaaditaan paljon. Psykologisen pääoman ajattelutapa antaa toivoa. Kaikki voivat kehittää henkistä kuntoaan löytämällä sen, mikä itsessä on hyvää ja arvokasta, omat tavoitteet, elämäntehtävä sekä päämäärät. Työelämän muutokset vaativat työntekijöiltä kykyä sopeutua ja myös samalla toimia itse muutoksen ajureina. Ammattiosaamisen lisäksi tarvitaan uudenlaisia taitoja ja valmiuksia. Yksi tärkeimmistä on hallinnan tunne eli usko siihen, että hallitsee tilanteita. Resurssien vähentyessä on hyvä miettiä, että mitä voi itse tehdä parantaakseen omaa hyvinvointiaan. (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi, viitattu 30.6.2016.)

Psykologisella pääomalla tarkoitetaan ihmisen vahvuuksia, käsityksiä työstä ja yleistä suhtautumista elämään. Käytännössä tarkoittaa sitä, että työntekijät voivat itse esimerkiksi vaikuttaa työuran jatkumiseen, oppia uutta, soveltaa tietoa uusissa työtehtävissä ja nähdä työpäivän hankaluudet haasteita. ”Ydinolottuvuuksina pidetään itseluottamusta, sitkeyttä tai sinnikkyyttä, realistista optimismia sekä toiveikkuutta.” Itseluottamus on yksilön voimavara, joka vaikuttaa ihmisen suoriutumiseen ja toimintakykyyn huomattavasti. Se on kykyä uskoa omiin taitoihin saavuttaa

tiettyjä tavoitteita. Uskalletaan ottaa riskejä. Itseluottamukseen sisältyy lisäksi hallinnan tunne eli henkilö pystyy itse vaikuttamaan ja hallitsemaan asioita. Sitkeä eli sinnikäs henkilö on palautumiskykyinen ja joustava. Vastoinkäymisiä kohdatessaan ei lannistuta, vaan jatketaan yrittämistä uusin keinoilla ja tavoilla. (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, viitattu 30.6.2016.)

Realistinen optimismi on yksi hyvinvoinnin peruselementti. Optimistinen henkilö näkee ympärillään enemmän positiivisia mahdollisuuksia kuin uhkia tai negatiivisia asioita. Optimistisessa ajattelussa ymmärretään oman toiminnan merkitys onnistumisten aikaansaamisessa. Epäonnistumisten syitä optimisti voi pohtia laajemminkin, mutta osaa olla armollinen itselleen. Toiveikkaus on vahva voima, joka ylläpitää tavoitteellista toimintaa. Toiveikkauden ylläpitäjät ovat tavoitteiden merkityksellisyys ja kyky löytää keino niiden saavuttamiseen. Toiveikas henkilö on motivoitunut saavuttamaan tavoitteet ja kykenee arvioimaan, että millaisella toiminnalla tavoitteet saavutetaan. (Manka ym. 2014, viitattu 30.6.2016.)

4.1.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa työhyvinvointia. Se sisältää muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut. Fyysiset työolosuhteet käsittävät työpaikan siisteyden, lämpötilan, melun ja työvälineet. Istumatyötä tekevillä fyysinen kuormitus on erilaista kuin fyysistä työtä tekevillä. Istumatyötä tekevillä fyysinen kuormitus ei ole raskasta vaan työ on yksipuolista, joka pidemmän päälle rasittaa kehoa. Istumatyössä kehon haasteellisuus on liikkumattomuus. Ihminen on kuitenkin luotu liikkumaan. Tauotukset työn lomassa kuten seisomaan nouseminen, kävely ja erilaiset venyttelyt tuovat keholle kaivattua vaihtelua työpäivän aikana ja ennalta ehkäisevät esimerkiksi lihasjäykkyyttä. (Virolainen 2012, 17.)

4.1.3 Psykkinen työhyvinvointi

Psykkinen työhyvinvointi sisältää muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psykkiseen työhyvinvointiin liittyy työtehtävien mielekkyys ja millaiseksi työntekijä kokee ne. (Virolainen 2012, 18.) Psykkiset kuormitustekijät kuuluvat työhön ja sen sisältöön. Työn sisällöllä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi; yksitoikkoinen työ, jatkuva valppaana olo, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, kohtuuton vastuu ja toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä. Työn järjeste-

lyihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat muun muassa; liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine työssä, työajoista johtuvat haittatekijät kuten vuorotyö tai työhön sidonnaisuus, työaikaan kuulumaton runsas työhön liittyvä matkustaminen, liikkuva työ, puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa, epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut sekä epäselvä työnjako. (Työterveyslaitos 2015b, viitattu 15.5.2016.)

4.1.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

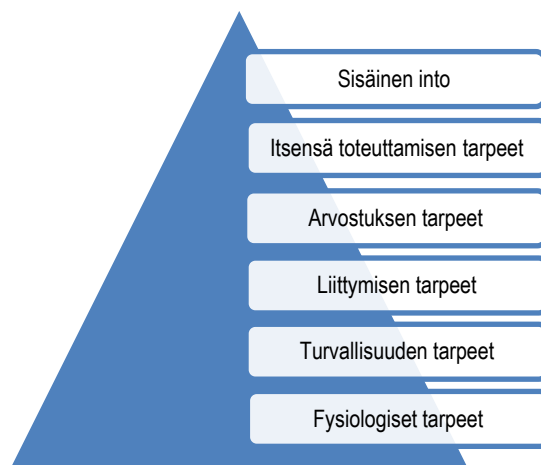
Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään sosiaalisen kanssakäymisen työyhteisön jäsenten kesken. Kanssakäyminen tarkoittaa työpaikalla keskustelua työasioista vapaasti, työntekijöiden suhteiden toimivuutta ja työkavereiden lähestyttävyyttä. Työn kiireisyys vähentää sosiaalista kanssakäymistä. (Virolainen 2012, 24.) Yksintyöskentelystä huolimatta metsäkoneenkuljettajilla voi olla olemassa työyhteisö ja työkavereita. Työkavereita kohdataan mahdollisesti vuoron vaihtuessa tai heihin otetaan yhteyttä työpäivän aikana puhelimitse. Metsäkoneenkuljettajien työssä sosiaalinen kanssakäyminen painottuu enemmän perheeseen, ystäviin ja verkostoihin. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi; työskentely yksin, yhteistyö ja vuorovaikutus, tiedonkulku ja tiedon saanti, johtaminen, ristiriitatilanteet, epäasiallinen kohtelu ja häirintä. (Työturvallisuuskeskus 2016, viitattu 15.5.2016.)

4.1.5 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen hyvinvointi työpaikalla on monen tekijän summa. Henkisen hyvinvoinnin edellytykset täyttyvät, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvillä mielin. Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa, että saa tehdä omien kykyjensä mukaan ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon voi myös itse vaikuttaa. (Suomen Mielenterveysseura 2009, viitattu 15.5.2016.) Työntekijän ja yrityksen arvomaailman kohtaaminen on yksi tekijä. Kun työntekijä kokee, että yrityksellä on samanlainen arvomaailma, työstä tulee mielekkäämpää ja haluaa tehdä työtä kyseisessä yrityksessä. Työssä kehittyminen ja eteneminen edesauttavat henkistä työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 26–27.)

4.2 Maslowin tarvehierarkia

Yksilön työhyvinvointia voidaan kuvata Maslowin tarvehierarkialla. ”Tarvehierarkia on psykologinen teoria, jonka Maslow julkaisi vuonna 1943. Teorian mukaan ihmisellä on perustarpeet, joiden täyttymisen myötä ihmisen on mahdollista hakea tyydytystä korkeammille tarpeilleen” (Tribe 2015, viitattu 4.6.2016). Tarvehierarkian avulla voidaan ymmärtää ihmisen turhautumista ja motivaatiota niin työ- kuin yksityiselämässäänkin. Maslow esittää tarpeet hierarkkisesti, mutta yksittäinen tarve saattaa yli- tai alikorostua. Alemman tason tarve pitää täytyä, jotta voidaan siirtyä ylemmälle tasolle. (Tribe 2015, viitattu 4.6.2016.)



KUVIO 5. Maslowin tarvehierarkia

Teoriassa alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten ravinnon ja nesteen saanti sekä riittävän unen tarve. Ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa voidaan verrata näihin perustarpeisiin eli fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Toisella tasolla ovat turvallisuuteen liittyvät tarpeet. Myös työelämässä tarvitaan fyysistä sekä henkistä turvallisuutta. Fyysistä turvallisuutta luovat esimerkiksi työympäristö ja työvälineet. Henkistä turvallisuutta taas ovat muun muassa työilmapiiri ja luottamus siitä, että työt jatkuvat. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön. Ihmissuhteet työssä ja yksityiselämässä kuuluvat sosiaaliseen hyvinvointiin. Sosiaalinen hyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja tukee työhön sitoutumista. Neljäntenä ovat arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus perustuu suurilta osin ammattitaitoon ja osaamiseen. Arvostus luo turvallisuutta tä-

män päivän työelämässä ja tukee sosiaalista hyvinvointia. Ylimpänä ovat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, joihin kuuluu esimerkiksi luovuus ja halu kehittyä. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Ojala & Ahonen (2003, 21–22) lisäävät kirjassaan Maslowin portaiden päälle vielä yhden tason. Henkisyys ja sisäinen into, johon kuuluvat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Edellä mainitut ohjaavat ihmisen sitoutumista ja innostumista eri asioista. Tänä päivänä ihmisen on otettava yhä enemmän vastuuta itsestään, jolloin hyvinvointi lähtee omasta halusta ja omasta itsestä.

4.3 Luonnon vaikutus hyvinvointiin

Metsäntutkimuslaitoksen selvityksen mukaan jo lyhyet ajat metsässä vaikuttavat ihmisen fysiikkaan ja henkiseen hyvinvointiin. Jo 20 minuutin oleskelulla metsässä on terveysvaikutuksia. Ihmisten lisääntyvä henkinen ja fyysinen kuormitus ovat johtaneet tutkimaan metsän vaikutusta hyvinvointiin. Viimeisen viiden vuoden aikana tutkimuksia on tehty enemmän. (Kähkönen 2015, viitattu 16.7.2016.)

Luonnon terveysvaikutusten merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Yli puolet ihmisistä elää kaupunkialueilla. Kaupunkiasumiseen sekä virtuaalimaailman ja teknologian hallitsemaan työhön on liitetty stressin lisääntyminen. Luontoympäristö on yksi tärkeä keino monille hallita stressiä ja elämän paineita. Tutkimusten mukaan luontoalueilla vierailu muun muassa parantaa huomiokykyä, työstä suoriutumista sekä kohottaa mielialaa. Luonnossa oleilu alentaa verenpainetta, lievittää lihasjänteyttä sekä vähentää stressiä. (Tyrväinen 2016, viitattu 16.7.2016.)

Luonto houkuttaa liikkumaan, kannustaa sosiaaliseen kanssakäymiseen ja mahdollistaa siitä irrottautumisen sekä parantaa myös vastustuskykyä. Kaupunkien ulkopuoliset luontoalueet kohottavat mielialaa kaupunkivierailualueita paremmin. Positiiviset vaikutukset ovat havaittavissa, kun lähivierailualueilla vierailaan yli viisi tuntia kuukaudessa tai kun kaupungin ulkopuolisilla luontokohdissa käydään 2 – 3 kertaa kuukaudessa. (Tyrväinen 2016, viitattu 16.7.2016.)

Luonnossa on paljon asioita, joiden ansiosta siellä voi rauhoittua ja keskittyä omaan toimintaan. Luonnossa on hiljaista ja ihmisiä on huomattavasti vähemmän kuin kaupungissa, muutokset ovat hitaita ja liikkeitä vähäisiä. Luonnossa itsetietoisuus häviää, hetkellisten huolten ja rajoitteiden tilalle tulee hyvänolontunne. Maisemien ja värien esteettisyys sekä kaikki luonnon äänet ja hajut

rauhhoittavat. Luonnon elvyttävä vaikutus on voimakkaampi, mitä enemmän ja pidempään siellä vietetään aikaa. (Simola 2014, viitattu 18.7.2016.)

Luontoharrastukset koetaan virkistävämpinä kuin monet muut vapaa-ajan harrastukset. Positiiviset tuntemukset lisääntyvät opiskeluun, työhön tai vapaa-aikaan liittyvän luonnonkäytön myötä. Luonnossa liikkumisesta ja oleilusta saatua hyvinvointihyötyä selittävät monet tekijät. Ympäristön laatu, esteettisyys, turvallisuus ja kiinnostavuus vaikuttavat kokemukseen. Lisäksi ympäristön olosuhteet, kuten valon määrä, ilmanlaatu, lämpötila ja melu vaikuttavat hyötyihin. Viheralueiden käyttö ja luonnossa liikkuminen vaikuttavat epäsuorasti työn tuottavuuteen ja laatuun parantamalla psyykkistä hyvinvointia ja ylläpitämällä työkykyä. Työpäivän aikana tulisikin pitää ”elpymishetkiä” eli esimerkiksi katsella luontoa ikkunasta tai mahdollisuuksien mukaan tehdä lyhyt kävely luonnossa. (Tyrväinen, L., Korpela, K. & Ojala A. 2014, 48–57.)

4.4 Työhyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvointi syntyy monen tekijän yhteisvaikutuksesta ja sen edistäminen edellyttää pitkäjänteistä työtä. Jotta henkilöstön tilaa ja kehitystä voidaan seurata realistisesti se edellyttää monipuolista mittaristoa. Pelkät rahamääräiset mittarit ja luvut eivät riitä. (Ojala & Ahonen 2003, 163.) Työhyvinvoinnin mittaaminen on oleellinen osa työhyvinvoinnin kehittämistä. Sen avulla saadaan tietoa siitä, mikä on työpaikan työhyvinvoinnin tila sillä hetkellä. (Manka & Bordi 2016, viitattu 20.7.2016.)

Työhyvinvointia voidaan seurata erilaisilla mittareilla. Mitata voidaan tiettyä asiaa, ilmiötä tai laajempaa kokonaisuutta. Henkilöstöä koskevan tiedon kerääminen ei itsessään riitä vaan johdon täytyy analysoida ja tulkita kerättyä tietoa aktiivisesti. Lisäksi jo mittaamisen alussa on hyvä sopia seurannasta ja miettiä saavutettiin tavoitteet sekä oliko toteutustapa toimiva. Mittarin seuraminen säännöllisesti on tärkeää, jotta voidaan nähdä mihin suuntaan ollaan menossa ja miten toimenpiteet ovat vaikuttaneet. (Ojala & Ahonen 2003, 162–163.)

Tärkeää on, että työhyvinvointia mitataan laadukkaasti. Toteutustapa vaikuttaa työntekijöiden suhtautumiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Esimerkiksi, jos vastaajille tehdään ylipitkä ja vaikeaselkoinen kysely, joka ei sisällä heille merkityksellisiä asioita, voi vastaajan halu sekä vastata että osallistua työhyvinvoinnin kehittämiseen hävitä jo alkumetreillä. Kysymysten avulla huo-

mio suunnataan myös tiettyihin asioihin. Tämän vuoksi kannattaa pohtia mitä ja millä tavalla kysytään. Sitäkin kannattaa miettiä, halutaanko mitata työhyvinvointia vai pahoinvointia. (Manka & Bordi 2016, viitattu 20.7.2016.)

Mittaukset ovat tärkeitä ennaltaehkäisevän työsuojelutoiminnan kannalta, sillä niiden avulla saadaan tietoa työntekijöistä, työoloista ja ilmapiiristä. Mittausten säännöllisyys on tärkeää, jotta voidaan havaita muutoksia ja ennakoita kehittämistarpeita. Mittausten ja seurannan avulla epäkohtiin voidaan puuttua ennen kuin ne muodostuvat ongelmaksi. Tulokset on tärkeää tuoda myös henkilöstön tietoon. (Virolainen 2012, 110–111.) On selvää, että vastausmotivaatio vähenee, jos tutkimustulokset jätetään joka vuosi pöytälaatikkoon pölyttymään. Kyselyihin kysymisen takia ei viitsitä vastata samalla tavalla kuin kyselyihin, joilla tiedetään olevan vaikutusta ja joiden tulokset otetaan huomioon. (Manka & Bordi 2016, viitattu 20.7.2016.)

Suuntaviivoja antavia mittareita ovat esimerkiksi; sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot, vaihtuvuus, asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyystutkimukset. Nämä ovat määrällisiä ja melko yksiselitteisiä mittareita. Kokonaisvaltaiset mittarit ovat yleensä erilaisia kyselyjä, joissa selvitetään henkilöstön ajatuksia ja tuntemuksia tietyistä asioista. Esimerkkejä mitattavista asioista ovat; työilmapiiri, työn kuormitus-, stressi- ja tyytyväisyystekijät. Kyselyissä käytetään aihealueita kuten; työtyytyväisyys, työn muutokset, koetut kehittämistarpeet, organisaation jaksaminen, johtajuus ja johtaminen. (Ojala & Ahonen 2003, 163–164.)

5 YKSINTYÖSKENTELY

Yksintyöskentely tarkoittaa työtä, jossa työntekijä on sosiaalisesti tai fyysisesti eristetty muista työntekijöistä. Fyysinen yksintyöskentely on kyseessä silloin, kun työntekijä ei voi saada yhteyttä työpaikan muihin työntekijöihin ollenkaan tai vain käyttämällä teknistä kommunikaatiovälinettä. Yksintyöskentelyssä esimerkiksi koneiden sijoittelu, työn vaatima sidonnaisuus ja kiire estävät yhteydenpitoa. Yksintyöskentelyyn liittyy paljon tapaturmavaaroja muun muassa metsätaloudessa. Yksintyöskentely ei ole aina haitallista. Keskittymistä ja tarkkaavaisuutta vaativa työ edellyttää ajoittaista yksinoloa. Yksilöiden välillä on myös eroja, sillä jotkut henkilöt haluavat työskennellä yksin eivätkä kärsi siitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 6–10.) Yksintyöskentely voi olla työhyvinvointia ylläpitävä ja edistävä tekijä tai työhyvinvointia uhkaava tekijä.

Yksintyöskentely voi saada aikaan haitallista työkuormitusta työntekijöille. Jopa lyhytaikainen yksintyöskentely voi aiheuttaa haitallista työkuormitusta, varsinkin jos tilanteeseen liittyy vielä muita kuormitustekijöitä. Kuormitustekijöitä ovat muun muassa; vuorotyö, rasisuippujen aiheuttama kiire, urakkatyö, huonot työskentelyasennot, vastuu, työn yksipuolisuus, työn mielekkyyden puute, tapaturmavaara ja vaikeus saada apua vaaratilanteissa. Yksittäisten kuormitustekijöiden lisäksi täytyy arvioida työtilanteen psyykkinen kokonaisrasitus. Työn oikea tauotus ja mahdollisuus sosiaalisen kanssakäymiseen taukojen aikana lieventävät yksintyöskentelyn haittoja. Henkistä kokonaiskuormitusta voidaan vähentää työhön perehdyttämisellä ja koulutuksella, jolloin työntekijän mahdollisuus selviytyä työssään parantuu. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 6–10.)

5.1 Sosiaalinen kanssakäyminen

”Yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen on todettu lisäävän myös työn tuottavuutta. Niin kutsuttu sosiaalinen pääoma muodostuu yhteisön välisistä suhteista ja toimintatavoista, ja sillä voi olla suuri tehostava vaikutus.” (Kauppalehti 2016, viitattu 29.5.2016.) Sosiaalinen yksintyöskentely tarkoittaa tilanteita, joissa työntekijällä ei ole mahdollisuutta saada työyhteisönsä tukea (Työsuojeluhallinto 2015, viitattu 29.5.2016). Metsäkoneenkuljettajat voivat työskennellä yrityksessä, jossa on muitakin työntekijöitä. Työyhteisö ei välttämättä kuitenkaan kokoonnu usein ja työkaverin näkee vain, kun työvuoro vaihtuu. Kiireen takia työkavereihin voi olla hankalaa ottaa yhteyttä

työpäivän aikana tai metsäkoneenkuljettaja työskentelee katvealueella, jolloin matkapuhelimella ei saa yhteyttä.

Ihmiset vaikuttavat työpaikalla siihen, että millainen ilmapiiri on. Negatiiviset tunteet, jotka kumpuavat ongelmakeskeisestä ajattelusta, estävät asioiden näkemistä laajemmasta näkökulmasta ja tunnistamasta uusia mahdollisuuksia. Positiiviset tunteet mahdollistavat laajentamaan havaintokykyä ja näin ollen edistää uusien ideoiden, tekojen ja suhteiden syntyä. Positiiviset tunteet lisäävät myös henkilökohtaisia resursseja kuten tunnetta yhteisöllisyydestä ja omasta päätösvalasta asioiden suhteen. (Manka & Larjovuori 2014, viitattu 8.7.2016.)

Tunteet vaikuttavat terveyteen ja onnellisuuteen. Ystävällisillä työkavereilla ja hyvällä ilmapiirillä on siis suuri rooli positiivisten tunteiden ja työn ilon syntymisessä. Positiivinen ilmapiiri välittyy myös asiakkaille. Yhteisöllisyys on avain. Vastavuoroisuus, varmuus, yhteiset arvot ja yhteisen edun tavoittelu lisää sosiaalista pääomaa. Kun kaikki yhteisön työntekijät tuntevat olevansa samassa veneessä, se innostaa yhteistoimintaan pitkällä tähtäimellä. (Manka & Larjovuori 2014, viitattu 8.7.2016.)

Työhyvinvointi liittyy olennaisesti ihmissuhteiden toimivuuteen ja toisin päin. Sosiaalisilla suhteilla ja niiden laadulla on vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Lisäksi työntekijöiden työhyvinvointi tai työpahoinvointi voi siirtyä esimerkiksi työkaveriin tai kotiin. Metsäkoneenkuljettajan työ sisältää myös asiakaspalvelua ja asiakkaiden haastavuus voi olla uhka työntekijän työhyvinvoinnille. Vastavuoroisesti myönteiset asiakaskontaktit voivat vahvistaa työhyvinvointia. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, viitattu 29.5.2016.)

Yksintyöskentelyssä on hyviä ja huonoja puolia. Kun työskentelee yksin, keskittymiskyky on huijussaan. Ihmiset ovat luonnostaan sosiaalisia, jolloin yksinolo voi lannistaa ja johtaa syrjäytymiseen. Osa ihmisistä viihtyy luonteensa puolesta yksikseen pitkiä aikoja, mutta eivät käsitä kuinka paljon tarvitsevatkaan ulkopuolisia ärsykeitä. Esimerkiksi työpaikan yhteisöllisyys, keskustelut, ideoiden jakaminen ja yhdessä syöminen voivat olla ärsyttäviä asioita tai asioita, joita kaippaa yksin työskennellessään. Jatkuva omien ajatusten kanssa oleminen saattaa heikentää motivaatiota ja mielialaa. Yksin työtä tekevän henkilön on tärkeää saada sosiaalisia kontakteja vapaa-ajalla ja lähteä pois kotoa. Vapaa-ajan sosiaalinen vuorovaikutus antaa piristystä ja eloa vasta- vuoroisesti myös työpäiviin. (Heminsley 2013, viitattu 13.7.2016.)

Metsäkoneenkuljettajina voi työskennellä yksinyrittäjiä. ”Yksinyrittäjällä ei ole työyhteisöä tuke-
naan vaan hänen työyhteisönsä koostuu usein verkostoista. Näistä yrittäjää lähimpänä ovat yrittä-
jän perhe, omaiset ja ystävät.” Lähipiiri on yrittäjän tärkein tukiryhmä. Verkostot tarkoittavat muita
yrittäjiä, asiakkaita ja oman alan vaikuttajia. Verkostoissa toimiminen on yrityksen menestymisen
kannalta olennaista. (Työterveyslaitos 2015d, viitattu 29.5.2016.)

Työ tarvitsee vastapainoksi yksityiselämän. Hyvä yksityiselämä ravitsee ammattitaitoa ja arvoa
työntekijänä. Ystävien, perheen ja muun sosiaalisen elämän suhteita tulisi vaalia. Yksityiselämää,
siinä olevia ihmisiä, harrastuksia ja omia mieltymyksiä tulisi arvostaa. Työelämän lisäksi elämä on
hyvä nähdä laajempaan kokonaisuuteen sekä hahmottaa vapaa-ajan tarkoitus elämässä ja arjes-
sa. (Torppa 2013, 68.)

5.2 Istuminen ja ergonomia

Ergonomia on kokonaisvaltainen tapa tarkastella tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmisille. Sen
avulla voidaan kehittää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä, hyvinvointia sekä järjestelmien
keskeytymätöntä ja tehokasta toimintaa. Ergonomia jaetaan osa-alueisiin; fyysinen, kognitiivinen
ja organisatorinen. Käytännössä yleensä suunnataan huomio johonkin tiettyyn osa-alueeseen.
Fyysinen ergonomia paneutuu työympäristön, työpisteiden, työvälineiden ja työmenetelmien ym-
päriin. Kognitiivinen ergonomia liittyy järjestelmien ja niiden käyttöliittymien, kuten näyttöjen ja
ohjainten, sekä tiedon esittämistapojen suunnitteluun. (Työterveyslaitos 2016c, viitattu
30.5.2016.) Tässä kyseisessä metsäkoneenkuljettajien työhön kohdistuvassa opinnäytetyössä
keskitytään fyysiseen ergonomiaan.

Metsäkoneenkuljettajien työ on suurimmaksi osaksi fyysisesti kevyttä ja siistiä sisätyötä. Konees-
ta noustaan pois esimerkiksi tauon ajaksi, venyttelemään tai tekemään huolto-, korjaus- sekä
tarkistustöitä. Voisi sanoa, että kuljettajat tekevät ohjaamossa toimistotyötä. Ohjaamossa on tie-
tokone, jota kuljettajat käyttävät työvälineenä. Ihmiset, jotka käyttävät tietokonetta työvälinee-
nään, voivat kokea rasittuneisuutta ja epämukavuuden tunnetta työpäivän jälkeen. Silmien kutina
ja väsyminen, niska-hartiaseudun sekä käsien kipu ja rasittuminen ovat yleisiä vaivoja näyttöpää-
tetyön tekijöillä. Monet työntekijät saattavat kärsiä henkistä räsitystä johtuen tietotekniikan jatku-
vasta kehittämisestä ja uuden tiedon omaksumisesta. (Työterveyslaitos 2013, viitattu 30.5.2016.)

Kohtuullisen liikunnan terveyshyödyt saattavat kadota, jos henkilö istuu paljon päivittäin. Erityisessä vaarassa ovat paljon arjessa istuvat, liikuntaa harrastamattomat henkilöt. Heillä on suuri mahdollisuus huonoon kuntoon, ylipainoon ja aineenvaihdunnan ongelmiin, jotka yhdessä nostavat merkittävästi riskiä sairastua yleisiin kansansairauksiin. Istumisen määrä on liikkumisen määrästä riippumaton kuolleisuuden riskitekijä, varsinkin jos päivittäinen istuminen ylittää kuusi tuntia. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, viitattu 1.6.2016.)

Neljän tunnin päivittäinen istuminen lisää vaaraa kohonneeseen verenpaineeseen, vyötärölihavuuteen ja hyvän kolesterolin (HDL) liian matalaan tasoon. ”Työpaikkaliikuntamahdollisuuksia pitäisi parantaa erityisesti niillä työpaikoilla, joissa on paljon vähän koulutettuja henkilöitä ja joissa on vielä erittäin fyysisesti tai henkisesti kuormittavat työolot.” (Husu ym. 2011, viitattu 1.6.2016.)

Istumisen voi luoda suuren joukon vaivoja. Jatkuva istuminen ei ole optimaalinen asento kenellekään. Liikkumattomuus voi uuvuttaa lihakset, hidastaa nesteiden kiertoa kehossa ja aineenvaihduntaa sekä heikentää verenkiertoa. Istuma-asennon korjaaminen onnistuu jos tiedostaa, että istuu väärässä asennossa. Kun huomaa, että istuminen aiheuttaa vaivoja, kannattaa tehdä korjauksia. Suurimmat ongelmat esiintyvät yleensä niska-hartiaseudulla ja alaselässä. (Laakso 2015, 76–77.) Metsäkoneenkuljettajat eivät voi tehdä työtään seisten. Tietokonetta ei voi säätää kasvojen korkeudelle, koska se haittaisi näkyvyyttä ja ajoa. Istuma-asentoa voi vaihdella välillä. Istutaan on mahdollista venytellä ja koneesta poistua useamman kerran työpäivien aikana.

Ryhdin ja selän voi suoristaa istuessa, joka auttaa muun muassa lihasten toimintaan ja vartalon verenkiertoon. Hyvä ja suora ryhti kuormittaa rankaa tasaisesti. Oikea istuma-asento saattaa tuntua aluksi hankalalta ja raskaalta, mutta vaikutukset huomaa pian. Hyvään ryhtiin ja suorassa istumiseen tarvitaan lihaksia ja syviä keskivartalon lihaksia, joita kannattaa harjoittaa. Huono lihaskunto ja esimerkiksi kaulan lihasten heikkous ei parane pelkästään venyttelemällä. Venyttelyn lisäksi tarvitaan lihaskuntoa, jonka saa liikkumalla. Liikkeellä hoitaa ja ennaltaehkäisee ongelmia parhaiten. (Laakso 2015, 81–86.)

Tauot kannattaa käyttää ainakin osaksi liikuntaan. Työpäivän jälkeen on hyvä lisätä arkiaktiivisuutta. Ergonominen sänky on tärkeää unen ja selän terveydelle. Selkä voi paremmin jos venyttee, pyörittelee ja liikuttaa selkää sekä käy säännöllisesti hierojalla. Liikua kannattaa mahdollisimman paljon työpäivän aikana, koska vähäinen vapaa-ajan liikunta ei korjaa työpäivän passiivisuutta. (Laakso 2015, 88–89.)

On monia hyviä syitä harrastaa liikuntaa. Liikunta lisää aivojen verenkiertoa, jolloin kehon hapensaanti paranee. Liikkuminen lisää mielihyvähormonien eritystä ja vähentää stressiä. Stressihormonien, adrenaliinin ja kortisolin määrä kehossa laskee. (Laakso 2015, 97–99.) Yleiskunto vaikuttaa myös energiatasoon. Hyvän yleiskunnon avulla löytyy kuntoa, energiaa ja innostusta siihen mitä haluaakin tehdä (Laakso 2015, 115).

5.3 Vireyteen vaikuttavat tekijät

Palautuminen on yksi keino ehkäistä työn negatiivisia vaikutuksia psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Riittävä palautuminen on yksi keino ehkäistä työstressiä ja työuupumusta. Työstä palautumisessa harrastuksilla ja muulla vapaa-ajan toiminnalla on suuri merkitys. Uni on tärkein yksittäinen palautumista edistävä tekijä. (Mäkinieni ym. 2014, viitattu 29.5.2016.) Yrittäjän terveys ja jaksaminen vaikuttavat yrityksen kannattavuuteen ja tulokseen. Terveelliset elintavat ovat sijoitus omaan hyvinvointiin sekä yritykseen. (Työterveyslaitos 2015d, viitattu 29.5.2016.)

Ammattikuljettajalla työvireyttä ja työkykyä ylläpitävät tekijät ovat riittävä uni ja lepo, säännöllinen ateriointi ja monipuoliset ruokavalinnat sekä fyysisen kunnon ylläpitäminen. Ylläpitävät tekijät myös lieventävät vuorotyön vaikutuksia elimistöön. Tunnistamalla väsymyksen, ymmärtämällä sen syitä ja miten siihen voi vaikuttaa, kuljettaja voi kehittää omaa ammattitaitoaan ja työturvallisuutta. Työ vaatii hyvää keskittymistä ja taitoa pitää yllä hyvää toimintakykyä. (Työterveyslaitos 2016a, viitattu 29.5.2016.)

Pitkät työvuorot sekä epäsäännölliset työajat altistavat väsymykselle. Väsymys ilmenee vireystason heikkenemisenä ja koneen hallintakyky voi herpaantua. Uneliaisuus vähentää kiinnostusta ympärillä oleviin asioihin ja hidastaa reagointia tilanteisiin. Väsymykseen on mahdollisuus vaikuttaa hyvällä unen huollolla, unen ja muun elämän rytmittämällä ja mahdollisten uneen ja vireyteen vaikuttavien sairauksien hoitamisella. (Työterveyslaitos 2016a, viitattu 29.5.2016.)

Vireyteen voi vaikuttaa usealla keinolla kuten harrastamalla kevyttä liikuntaa ennen työvuoron alkua tai edellisenä iltana. Taukoja kannattaa pitää riittävän usein. Koneesta on hyvä nousta ulos jaloittelemaan välillä. Säännöllinen syönte ja työpäivän aikana säännölliset ruokatauot ylläpitävät vireyttä. Jos on tarvetta päivänokosille, 10–20 minuutin nokoset parantavat vireyttä. Radion kuunteleminen ja jonkinlainen "aivojumppa" auttavat ylläpitämään vireyttä. Vireyden vuorokausi-

vaihtelu on hyvä huomioida työsuunnittelussa ja ennakoida työvuoron väsymyspiikit. (Työterveyslaitos 2016a, viitattu 29.5.2016.)

Kun syö 3–4 tunnin välein ja kokoaa aterian riittävän monipuolisesti, olo pysyy hyvänä ja mieli virkeänä koko työvuoron ajan. Kuljettajilla on haasteellista noudattaa säännöllistä ateriarytmiä ja lautasmallin mukaista ruokavaliota. Eväiden suunnittelu ja tekeminen ovat ensisijaisia asioita kuljettajalle. Lämpimän aterian sijasta voi syödä monipuolisen leipä-aterian. Nesteytyksestä huolehtiminen työpäivän aikana on tärkeää. Kahvin tankkaaminen ja makeat virvoitusjuomat kuivattavat elimistöä. Vesi on paras juoma nesteytykseen. Veden voi korvata ainakin osittain nestepitoisilla hedelmillä ja marjoilla. (Kempainen, Korkiakangas, Nevanperä, Rahkonen, & Laitinen 2010, viitattu 29.5.2016.)

Ammattikuljettajalle hyvä fyysinen kunto on olennaista, kun vaihtelevat työajat kuormittavat elimistöä. Myös pitkäaikainen istuminen vaatii hyvää lihaskuntoa, jotta välttyttäisiin tuki- ja liikunta-elimistön ongelmilta. Huono fyysinen kunto vaikuttaa kuljettajan työkykyyn ja sitä kautta työturvallisuuteen. Liikunta on motivoivaa, jos se on mukavaa. Liikunnan harrastamisen voi aloittaa lisäämällä arkiaktiivisuutta eli hyötyliikuntaa kuten portaiden nousu. Työaikana pienet tauot, joiden aikana verrytellään, edistävät niska-hartiaseudun ja selän hyvinvointia. Vapaa-ajalla olisi hyvä harrastaa säännöllisesti reipasta tai rasittavaa liikuntaa sekä lihasharjoittelua. (Kempainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016.)

Liikunta parantaa myös psyykkistä työkykyä. ”Liikunnan myötä itsearvostus ja itseluottamus paranevat, stressinsietokyky kohenee sekä oman elämän hallinnan ja kontrollin tunne lisääntyy oman kehontuntemuksen ja fyysisen kunnan kautta.” Psykkiset vaikutukset ovat parhaimmillaan, kun liikunta on omaehtoista, sopivasti kuormittavaa ja säännöllistä sekä auttaa sosiaalisten kontaktien luomisessa. (Kempainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016.)

Venyttelyliikkeitä kannattaa tehdä työpäivän aikana ja työpäivän jälkeen, koska venyttelyllä voidaan vähentää lihasten kireyttä ja kipeytymistä. Verryttely myös lämmittää lihaksia ja näin ollen lisää nivelten liikelajuutta, jolloin työtaturmien riski saattaa vähentyä, varsinkin kylmällä säällä. (Työterveyslaitos 2016b, viitattu 30.5.2016.)

6 TYÖN IMU

Työn imun käsite on tullut työ- ja organisaatiopsykologiaan positiivisen psykologian myötä. Käsite on syntynyt 2000-luvun vaihteessa ja se kuvaa työhyvinvoinnin positiivista puolta, ja on liitetty myös sitoutumisen käsitteistöön. Lähikäsitteitä ovat työhön kiintyminen ja organisaatioon sitoutuminen. (Virolainen 2012, 90.) Innostuminen on keskeinen osa työhyvinvointia. Innostunut ja hyvässä työvireessä oleva työntekijä voi päästä niin sanottuun Flow-tilaan, jolloin työnteko sujuu kuin itsestään ja siitä irrottautuminen on vaikeaa. Flow-tila ja työn imu eroavat toisistaan siten, että Flow-tila on hetkellinen huippukokemus ja kohdistuu yhteen tilanteeseen kerrallaan. Työn imu taas on pitkäkestoinen ja kokonaisvaltaisesti myönteinen tunnetila. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, viitattu 4.6.2016.)

Työn imu kuvaa työhön liittyvää innostumista ja iloa. ”Sillä tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Henkilöstön työn imu ja työpaikan tuottavuus kulkevat käsi kädessä” (Työterveyslaitos 2016c, viitattu 29.5.2016). Työn imua luonnehtii tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuminen. Tarmokkuus on energisyyttä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja halua ponnistella myös vastoinkäymisissä. Omistautumista on kokemus työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutumista on keskittyminen ja paneutuneisuus työhön sekä näistä koettu nautinto. Työssä aika kuluu nopeasti ja huomaamatta sekä työstä on haastavaa irrottautua. (Työterveyslaitos 2016c, viitattu 29.5.2016.)

Työn imu ei siis ole työn imevä ominaisuus eikä tarkoita sitä, että työ on pelkästään kivaa. Työn imun kokemus ei ole harvinaista, vaan sitä voidaan kokea kaikissa ammateissa ja aloilla. Työn imun tila itsessään on jo arvokas hyvinvoinnin kokemus. Sen sijaan, että työntekijä olisi esimerkiksi kyllästynyt, uupunut tai välinpitämätön, hän onkin tarmokas työssään ja kokee sen omistautumisen arvoiseksi sekä tuntee iloa syventyessään tehtäviinsä. Työn imu ei lopu työntekijään, vaan sillä on myönteisiä seuraamuksia myös hänen perheelleen sekä organisaatiolle, jossa hän työskentelee. Työn imu kuvaa parasta työhyvinvoinnin tilaa ja sen edistäminen työelämässä luo edellytyksiä lisätä laatua sekä menestystä. (Hakanen 2011, 39–41.)

Työn imua kokeva henkilö todennäköisemmin; suhtautuu myönteisesti työhön ja työpaikkaan, ajattelee vähemmän työpaikan vaihtamista, on oma-aloitteinen ja toimii työnsä ja työyhteisön parhaaksi, tekee työtään hyvin ja tuloksellisesti, on motivoitunut kehittämään itseään ja kouluttava-

tumaan, kokee työn ja vapaa-ajan toisiaan rikastuttavina ja ennen kaikkea on terveempi sekä tyytyväisempi elämäänsä. (Työterveyslaitos 2016c, viitattu 29.5.2016.) Työn imun kokemus on yhteydessä työntekijän onnellisuuteen, terveyteen ja hyvään työsuoritukseen sekä yrityksen menestymiseen. Työn imun positiivista vaikutusta tuottavuudelle selittävät monet tekijät. Myönteiset tunteet kuten ilo, innostuminen ja ylpeys liittyvät työn imuun. Nämä myönteiset tunteet parantavat yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia taitoja ja voimavaroja, jotka taas mahdollistavat laadukkaan työnteon. (Hakanen 2011, 42.)

Työn imua kokevat henkilöt myös muokkaavat työtään haastavammaksi ja etsivät tarvittavia voimavaroja selvitäkseen työssään. Työn imussa olevat työntekijät voivat myös tartuttaa imua muihin, jolloin koko tiimin suoritus voi parantua ja kehittyä. Koska työn imua kokevat ovat monesti muita terveempiä, voivat he kohdistaa enemmän voimavaroja ja osaamista työhönsä. Vastavuoroisuus periaate koskee myös työn imua; kun työolot ja johtaminen synnyttävät työn imua, haluaa työntekijä tehdä työssä parhaansa. (Hakanen 2011, 42.)

6.1 Työn mielekkyys

Työn mielekkyys perustuu osin siihen, mitä työ merkitsee itselle ja mitä siltä odottaa. Pelkistetysti työhön suhtautuminen voidaan jakaa kolmeen ryhmään; työ työnä, urana tai kutsumuksena. Työ työnä -ryhmään kuuluvat ne, joille työ merkitsee eniten toimeentuloa, jolla voi hankkia mielekkäitä asioita elämäänsä. Työn sisältöä ei koeta kovin arvokkaaksi vaan työltä odotetaan lähinnä materiaalista palkitsevuutta ja elämän tärkeät asiat löytyvät muualta. (Hakanen 2011, 26.)

Työ urana -ryhmään kuuluvat panostavat työhön enemmän henkilökohtaisia voimavarojaan. Toimeentulon lisäksi työ merkitsee mahdollisuutta edetä ammatillisella uralla ja sitä kautta saavuttaa parempi asema, itseluottamus ja saada vaikutusmahdollisuuksia. Työ kutsumuksena -ryhmään kuuluvat kokevat työnsä tärkeäksi osaksi elämäänsä. Työ itsessään palkitsee eikä työtä tehdä pelkästään toimeentulon tai uran takia. Kutsumustyö saattaa olla vaatimuksiin nähden heikosti korvattua, mutta tuntua silti mielekkäältä. (Hakanen 2011, 27.)

Vaikka voi olla mahdollista kokea jossain määrin työn merkitsevän kaikkia yllämainittuja asioita, yleensä itsensä voi sijoittaa johonkin näistä kolmesta ryhmästä. Suhde omaan työhön voi kertoa siitä, mitä työltään ylipäänsä odottaa ja siitä, millaista työtä tai millaisissa työoloissa tällä hetkellä

työtään tekee. Henkilö, joka kokee työnsä välttämättömänä pahana esimerkiksi epäselvien tavoitteiden tai kireän työilmapiirin takia, voisi suotuisissa oloissa samassa tehtävässä kokeakin olevansa kutsumustyössään. Merkitsipä työ mitä tahansa edellä mainituista, haluaa jokainen voida työssään hyvin. Työssä ollessaan on hyvä pysähtyä ajattelemaan mitä työssään arvostaa ja mitä arvostamaansa menettää, jos työtä ei olisikaan. Tiedostettuina nämä asiat voivat olla omaa työn imua ja työmoraaalia kannattelevia asioita, joita vaalimalla on mahdollista voida entistä paremmin työssään. (Hakanen 2011, 27–28.)

6.2 Työn imun ylläpitäminen ja edistäminen

Työn imun ylläpitämiseksi, on huolehdittava siitä, että palautumiselle ja levolle jää tarpeeksi aikaa. Työn imu ei tarkoita työholismia, jolloin työstä ei pysty irrottautumaan. Kiireen ja jatkuvien vaatimusten keskellä oleva työntekijä ei välttämättä huomaa siirtyvänsä työn imusta työuupumukseen. Liika kiire ja itselle asetetut vaatimukset johtavat usein siihen, ettei palautumiselle jää enää aikaa, jolloin virheet lisääntyvät. (Manka ym. 2010, viitattu 4.6.2016.)

Väsymys voi johtaa ylisuorittamiseen, jolloin työn olennaisia asioita ei hahmoteta enää. Ajanhallinta auttaa asettamaan asiat tärkeysjärjestykseen ja oikeisiin mittasuhteisiin. Työn imun vasta kohtia ovat väsymys, huono keskittyminen ja kyyniset sekä negatiiviset ajatukset. Työn imua voidaan parantaa kehittämällä yrityksen toimintatapoja ja vuorovaikutusta sekä etsimällä työstä mielekkäitä ja tärkeitä asioita. (Manka ym. 2010, viitattu 4.6.2016.) Suotuisat työolosuhteet ja omien vahvuuksien käyttö työssä synnyttävät työn imua. Työn voimavarat vahvistavat työnimua kuten; työtehtävien haasteellisuus ja monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet, arvostus ja tuki työpaikalla, kannustava johtaminen, mahdollisuus oppia ja kehittyä omassa työssään. (Työterveyslaitos 2016c, viitattu 29.5.2016.)

Jokaisella on mahdollisuus itse ylläpitää ja lisätä työn imuaan eli työssä kokemaansa tarmokkuutta, innostumista, omistautumista ja uppoutumista. Työntekijän täytyy suostua kokemaan työn imua, vaikka työssä ja työyhteisössä olisi itselle vastentahtoisia piirteitä. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että suhtautuu ongelmiin ratkaisukeskeisesti, säilyttää aikuisuutensa kiperissäkin tilanteissa ja antaa työkavereille luvan iloita työstään ja onnistumisista. Mielenlaadun ja ajattelutapojen kasvuunontaisuus eli halu kehittyä ja valmius tehdä töitä kehittymisen eteen mahdollistavat työn imun. (Hakanen 2011, 82–83.)

7 AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tavoite oli kehittää metsäkoneenkuljettajien työhyvinvointia. Tavoitteena oli tutkia metsäkoneenkuljettajien työpäivää laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen avulla. Tutkimus oli aineistolähtöinen. Pääpaino oli haastatteluista saatavalla aineistolla, jonka pohjalta teoriaosuus syntyi. Tiedettiin, että teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnista, johon haastattelukysymyksetkin suuntautuivat, mutta haastatteluiden avulla teoriaosuus tarkentui. Laadullinen tutkimus suoritettiin henkilökohtaisina haastatteluina kasvokkain. Haastatteluissa käytettiin lomaketta, jossa kysymykset olivat määritelty etukäteen (liite 1).

Kysymykset olivat jaoteltu teemoittain. Teemoja ovat työpäivä, henkinen vireys ja fyysinen jaksaminen sekä työhyvinvointi. Haastatteluissa käytettiin apuna janaa työpäivän kulusta (liite 2), johon haastateltavat itse piirsivät oleellimmat asiat. Piirrosta käytettiin helpottamaan työpäivän hahmottamista. Haastateltavia henkilöitä oli kuusi. Tarkoituksena oli kuvata työpäivän kaikki vaiheet ja tunnistaa kriittiset kohdat. Kriittisiä kohtia ovat hetket, joissa kuljettajaa alkaa väsyttää ja vireys-tila laskee. Tutkimuskysymykset liittyvät metsäkoneenkuljettajan työpäivään. Tutkimuskysymyksiä on kaksi; mitkä ovat metsäkoneenkuljettajien työpäivän kriittiset kohdat jaksamisen kannalta ja miten työpäivää voidaan tehostaa.

Tutkimuksella täytyy olla vertailuperusta, josta tutkimus lähtee liikkeelle ja lopulta palaa takaisin. Vertailuperusta muodostuu tutkimukselle asetetuista vaatimuksista. Tutkimusta ennen kartoitetaan aiempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia sekä hyödynnetään teoreettista viitekehystä. (Vilkkä 2015, 31.) Teoreettinen viitekehys luo tutkimukselle kehyksen ja toimii näkökulmana tarkastella tutkimusaineistoa (Vilkkä 2015, 37). Tutkimusetiikka asettaa myös vaatimuksia tutkimukselle. ”Tutkimuksen tekemisen on oltava kurinalaista, järjestelmällistä ja täsmällistä.” (Vilkkä 2015, 31.) Tieteellisen tutkimuksen tavoite on tuottaa uutta tietoa (Vilkkä 2015, 33).

Tutkimusraportin tulee olla täsmällinen siten, että perustelut ja päättely ovat esitetty selkeästi ja aukottomasti (Vilkkä 2015, 39). Tutkimuksessa käytetään aihepiiriin liittyvää oman ammattialan ja tieteenalan kirjallisuutta ja muita asianmukaisia lähteitä sekä tutkimusaineistosta saatavaa tietoa (Vilkkä 2015, 39–40). Tarkka ja huolellinen viittaaminen ja lähdeviitteiden merkintä noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Käytäntö edellyttää, että tutkimus on suunniteltava, toteutettava ja raportoitava laadukkaasti. (Vilkkä 2015, 45.)

Tutkimuksen vaatimukset ovat täyttyneet. Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus saavutettiin. Tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimusetiikkaa. Tutkimus on toteutettu käyttäen perustellusti valittuja välineitä. Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset, tavoitteet, tutkimusmenetelmä, aineiston keräämisen tapa, teoreettinen viitekehys, analyysitapa, tutkimustulokset ja johtopäätökset ovat esitetty täsmällisesti. Aiempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia kartoitettiin ja opinnäytetyössä on hyödynnetty teoreettista viitekehystä. Lähteet liittyvät tutkimuksen aihepiiriin. Lähteinä on käytetty oman ammattialan ja tieteenalan kirjallisuutta, muita asianmukaisia lähteitä ja tutkimusaineistosta saatua tietoa.

Tutkimus on tuottanut uutta tietoa. Lähdeviittaukset ovat merkitty huolellisesti. Tutkimukseen ja opinnäytetyöhön on käytetty tarpeeksi aikaa eikä ole kiirehditty, joten lopputulos on huolellinen. Tutkittavia on kunnioitettu ja heidän nimiä eikä yrityksiä mainita tekstissä. Tutkimusaineisto säilytetään tutkimuksen aikana ja sen jälkeen oikein, joten se ei joudu väriin käsiin.

7.1 Tutkimusprosessi

Idea tutkimukseen tuli Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoille tarkoitetulta sivustolta. Tutkimusprosessi lähti liikkeelle tutkimuskysymyksistä ja pohtimalla tutkimusmenetelmiä sekä aikataulua. Laadullisen tutkimuksen valitseminen oli järkevää aiheen kannalta sekä tutkijoille mielekkäämpi. Tutkimuskysymyksiä oli kaksi; mitkä ovat metsäkoneenkuljettajien työpäivän kriittiset kohdat jakamisen kannalta ja miten työpäivää voidaan tehostaa. Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää metsäkoneenkuljettajien työhyvinvointia.

Tutkimuksen avulla kehitetään Oulun ammattikorkeakoulussa mobiilisovellus syksyllä 2016, joka auttaa ylläpitämään metsäkoneenkuljettajien työvireyttä työpäivän aikana ja näin ollen tehostaa työntekoa. Aiheesta ei ole tehty aiemmin opinnäytetyötä. Samaan aihealueeseen liittyen on tehty opinnäytetyöt työssä viihtymisestä, metsäkoneenkuljettajan työn sosiaalisesta verkostosta ja työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimussuunnitelman teon jälkeen tutustuttiin toimialaan ja kuljettajien työnkuvaan. Toimialaan tutustuttiin internetin ja lehtiartikkelien avulla. Tutkijoilla ei ollut aiempaa tietoa eikä kokemusta toimialasta. Lisäksi tietoa metsäkoneenkuljettajan työstä saatiin kirjallisuudesta ja tutulta henkilöltä, joka toimii metsäkoneenkuljettajana. Huhtikuussa vierailtiin Vieremällä Ponssen toimipaikassa,

jossa päästiin näkemään metsäkoneen ohjaamo sekä tutustumaan toimialaan kuin myös itse yritykseen. Haastattelu ja tutkiminen ovat haastavia, jos toimiala ei ole tuttu. Toimialan tunteminen on tarpeellista oikeiden haastattelukysymyksiä teossa.

Liiketalouden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta metsäalasta ei löydy paljon tietoa. Metsäkoneenkuljettajista löytyvä tieto on perustietoa työtehtävistä. Metsäkoneenkuljettajien työpäivän kulusta tai työhyvinvoinnista löytyy niukasti tietoa. Vireystilaan liittyviä tekijöitä oli myös haasteellista löytää. On hyödynnetty linja-autonkuljettajien vireystilaan liittyvää materiaalia, koska ammateissa on hyvin paljon samoja piirteitä.

Toimialaan tutustumisen jälkeen luotiin kyselylomake. Lomake jaettiin teemoihin, jotta kokonaisuus olisi helpompi hahmottaa sekä teemat auttaisivat haastateltavia syventymään aiheeseen. Kyselylomake testattiin tutulla metsäkoneenkuljettajalla, jonka jälkeen aloitettiin haastattelukierros. Ponsse Oy:n yksi aluepäällikkö oli yhteydessä yrityksiin ja kyseli löytyisikö kiinnostuneita sekä innostuneita vastaajia. Aluepäällikön kautta oli sujuvaa saada haastateltavia, koska hänellä oli valmiita kontakteja. Tärkeää oli löytää kuljettajia, joita aihe kiinnosti todella ja heidän täytyisi olla myös avoimia sekä halukkaita vastaamaan kysymyksiin.

Haastattelut suoritettiin kolmessa osassa. Jokaisella kerralla haastateltiin kaksi henkilöä samasta yrityksestä, jokainen henkilö haastateltiin yksitellen. Yrityksiä oli mukana kolme. Yksi haastattelukerta tapahtui yrityksen toimitiloissa ja loput kaksi yrittäjien kotona. Kaikki haastateltavat olivat erikäisiä miehiä ja työvuodet vaihtelivat. Haastattelut sujuivat mutkattomasti ja tietoa saatiin riittävästi. Anonyymiyden turvaamiseksi haastatteluiden tapahtumapaikkoja ei paljasteta. Sijainti ei ole aineiston kannalta olennainen tieto.

Ennen haastatteluja vastaajille lähetettiin saatekirje (liite 3) sähköpostitse, jossa kerrottiin tutkimuksesta lyhyesti ja miten valmistautua haastatteluun. Haastattelut tallennettiin nauhurin avulla. Kaikilta haastateltavilta pyydettiin lupa nauhoitukseen haastattelun alussa ja haastattelu tehtiin nimettömästi. Toinen tekijöistä haastatteli ja toinen kirjasi vastaukset tietokoneelle. Tallenteet kuunneltiin ja litteroitiin eli tallenteet purettiin kirjalliseen muotoon. Litterointitasona käytettiin peruslitterointia. ”Puhe litteroidaan sanatarkasti puhekieltä noudattaen, mutta siitä jätetään pois täytesanat (esim. tota, niinku), toistot, keskenjäävät tavut ja yksittäiset äännähdykset. Myös selvästi kontekstiin liittymätön puhe voidaan harkitusti jättää litteroimatta” (Yhteiskuntatieteellinen

tietoarkisto 2016a, viitattu 6.7.2016). Kyseisen tason koettiin olevan sopiva tutkimuksen tavoitteen sekä analysoinnin kannalta.

Teemahaastattelun aineistolle luonteva analysointitapa on teemoittelu. Haastatteluissa käytettävät teemat eli keskeiset aiheet löytyvät jokaisesta läpi käydystä haastattelusta. Teemoja saattaa myös joskus löytyä aineistosta lisää. ”Kun aineistoa järjestellään teemojen mukaan, kunkin teeman alle kootaan esimerkiksi kustakin haastattelusta ne kohdat, joissa puhutaan ko. teemasta.” Teemoihin liittyvät kohdat järjestellään omiksi kokonaisuuksiksi. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016b, viitattu 7.7.2016.) Aineisto järjesteltiin litteroinnin jälkeen teemoittain tekstinkäsittelyn avulla taulukoiksi ja teemat olivat samat, kuin mitä haastatteluissa käytettiin.

7.1.1 Pohdintaa haastatteluista

Tapaustutkimuksissa tutkijat ja tutkittavat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. ”Tutkijat voivat vaikuttaa pelkällä läsnäolollaan tapahtumien kulkuun siitä huolimatta, että he pyrkivät olemaan puuttumatta niihin. Heidän raporttinsa tapauksesta on heidän tulkintansa siitä.” Raportista pyritään saamaan seikkaperäinen ja elävä, jotta siitä voisi tunnistaa tapahtuman kaikki piirteet ja sitä voidaan tarkastella yksityiskohtaisesti sekä perustellen. (VirtuaaliAMK 2007, viitattu 12.8.2016.)

Tutkimusta tehdessä olisi hyvä huomioida se, että tutkimukseen osallistuvat eivät välttämättä puhu kaikissa tilanteissa yhdenmukaisesti, eli kielenkäyttö ja puhutavat ovat tilannesidonnaisia. Aiheita tutkittaessa kannattaa huomioida, etteivät vastaajat kerro heidän todellista tilannettaan, vaan pyrkivät vastaamaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Toisaalta vastaukset voivat olla hyvinkin rehellisiä ja todellisia. Kuka voi väittää, ettei toisen subjektiivinen kokemus olisi tosi. Joskus ihminen voi nähdä asiat aivan toisin kuin muut ja antaa ilmiöille muiden näkökulmasta poikkeavia selityksiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 12.8.2016.)

On hyvä pohtia miten tutkimuksen luonne ja tutkimusaihe ovat mahdollisesti vaikuttaneet siihen, kuinka haastateltavat ovat vastanneet. Tutkimustuloksiin on hyvä suhtautua kriittisesti ja pohtia, että mistä tulokset kertovat. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 12.8.2016.) Jokaisessa tutkimuksessa on mahdollisuus, että vastaajat eivät kerro kaikkea ja vastauksiin saattaa vaikuttaa tutkimusaihe sekä haastattelijat. Jokainen tutkimus on aina yksilöllinen ja ainutlaatuinen tilanne. Haastatteluihin vaikuttaa tutkijoiden luonne, asenne ja persoona. Haastatteluiden alusta

alkaen oltiin rehellisiä ja kerrottiin, että miksi metsäkoneenkuljettajia haastatellaan. Opinnäyte-työstä, tutkimuksesta ja sovelluksesta kerrottiin haastateltaville. Haastattelijoiden asenteet olivat rennot ja avoimet. Hyvä ilmapiiri pyrittiin luomaan heti alusta alkaen. Haastattelutilanteessa käytäydettiin asiallisesti, kunnioittavasti sekä osoitettiin aitoa kiinnostusta vastauksia kohtaan. Muodostui kuva, että haastateltavat arvostivat näitä asioita. Olennaista oli myös, että tutustuttiin toimialaan ja metsäkoneenkuljettajan työhön etukäteen.

Haastattelutilanteet voivat olla jännittäviä ja näin ollen on tärkeää, että haastateltavat sekä haastattelijat löytävät niin sanotusti yhteisen maaperän ja tulevat toimeen. Kysymys ei niinkään ole sukupuolesta tai iästä vaan persoonallisuuksien kohtaamisesta. Metsäkoneenkuljettajat olivat avoimia ja vastasivat kaikkiin kysymyksiin runsassanaisesti. Haastateltavat suostuivat vapaaehtoisesti haastatteluihin ja he vastasivat mielellään kysymyksiin. Kaikilta kysyttiin samat etukäteen suunnitellut kysymykset ja haastateltavia ei johdateltu millään tavalla. Tässä tutkimuksessa on tuotu esille myös asioita, joista ei haastatteluissa puhuttu tai jotka eivät tulleet ilmi.

7.1.2 Pohdintaa tutkimusprosessista

Tutkijat eivät olleet koskaan aiemmin tehneet kokonaista laadullista tutkimusta ja sisältö oli käyty läpi ainoastaan teoreettisella tasolla, yhden kurssin aikana. Laadullisen tutkimuksen kokonaisuus on myös vaikea hahmottaa siinäkin mielessä, että jokainen tutkimus on erilainen ja yhtenäistä ohjeistusta ei ole olemassa. Ohjeistus on enemmänkin suuntaviivoja antavaa yleistystä. Jokaiseen tutkimuksen vaiheeseen löytyy kirjallisuutta. Teoreettisen viitekehyksen rakentamiseen täytyy lukea runsaasti kirjoja ja saman verran kirjoja tarvitsee lukea itse laadullisen tutkimuksen tekemiseen sekä ymmärtämiseen. Prosessi on haasteellinen ja aikaa vievä.

Tutkimuskysymysten pohtimisessa meni aikaa. Mietittiin, että mitä tietoa tutkimuksen haluttiin antavan, mikä on päämäärä, tavoite, tarkoitus ja mitä toimeksiantaja haluaa. Aluksi oli vaikea hahmottaa, että mistä aloittaa ja mihin suuntaan mennä, voisi sanoa, että oli alkukankeutta. Projekti oli isompi verrattuna aiempiin tehtäviin ja hahmotus otti aikansa. Suunnitelman teko oli helppo, tiedettiin, että suunnitelmakin voi elää tilanteiden mukaan. Alun perin suunniteltiin, että käytetään palvelumuotoilua apuna työssä. Metsäkoneenkuljettajien työpäivästä oli tarkoitus tehdä palvelupolun avulla kartta, mutta se ei onnistunut, koska jokainen työpäivä on erilainen ja samat tehtävätkin tehdään eri järjestyksessä.

Haastattelut jännittivät aluksi, mutta parin kerran jälkeen nekin sujuivat rutiinilla. Haastattelut olivat onneksi vaivattomia ja luontevia. Haastateltavat olivat mukavia ja heidän kanssaan oli helppoa tulla toimeen. Lisäksi he vastasivat jokaiseen kysymykseen useallakin lauseella, eikä tietoa tarvinnut houkutella esiin. Haastattelujen saamisessa kesti, koska haastateltavat olivat kiireisiä. Teoreettinen viitekehys muodostettiin haastattelujen pohjalta, joten opinnäytetyö ei edennyt millään tavalla ennen kuin haastattelut olisivat ohi. Odottaminen ja tekemättömyys olivat turhauttavia.

Haastattelujen jälkeen asiat lähtivät luistamaan, kun pääsi keräämään teoria-aineistoa. Ainoa ongelma oli, että yksityöskentelystä, yksityöskentelevien ja metsäkoneenkuljettajien työhyvinvoinnista ei löytynyt työhön sopivaa materiaalia. Tietoa etsittiin todella paljon ja saatiin pieniä osioita sieltä täältä. Tietoa saatiin pitkän etsimisen jälkeen kiitettävästi. Kattavaan teoriaosuuteen ollaan hyvin tyytyväisiä ja se tukee työn tavoitteita. Teoriassa käsitellään myös uudempia käsitteitä kuten työn imua ja metsän vaikutusta hyvinvointiin.

Analysointi koettiin haasteelliseksi. Sitä tutkijat eivät olleet koskaan aiemmin tehneet ja harmittaa, että sitä ei opetettu millään kurssilla tekemään. Analysoinnistakaan ei löytynyt hyvää ohjetta. Ohjaavalta opettajalta saatiin siihen neuvoja. Analysointi on aika pitkälti aineiston pohdintaa ja oivaltamista sekä asioiden yhdistelyä. Loppujen lopuksi analysoinnissa onnistuttiin todella hyvin, ottaen vielä huomioon lähtöpisteen. Aineisto ja teoria saatiin yhdistettyä toisiinsa. Hyviä huomioita ja oivalluksia tehtiin työpäivästä, sen kulusta sekä työhyvinvoinnista. Ehdotettiin myös loistavia jatkotutkimusaiheita ja ajatuksia sovellusta varten. Prosessin jälkeen tutkijat ovat yhtä kokemusta rikkaampia ja oppivat paljon uutta.

7.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tarkastellaan merkityksiä, jotka ovat ihmisten välisiä ja sosiaalisia. Ihmiset kertovat omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Laadulliseen tutkimukseen sisältyy aina kysymys, että mitä merkityksiä tutkitaan. (Vilka 2015, 118.) Laadullinen tutkimus valittiin, koska haluttiin ymmärtää kohderyhmää eli metsäkoneenkuljettajia ja siihen liittyviä ilmiöitä eli näkökulmia ja kokemuksia syvällisemmin. Tutkimusongelmat keskittyvät henkilöiden kokemuksiin. Laadullinen tutkimus tässä opinnäytetyössä on tarkemmin kuvattuna tapaustutkimus eli case-tutkimus.

Tarkkaan rajaukseen ja teoreettiseen kattavuuteen perustuvaa menetelmää kutsutaan tapaustutkimukseksi. Se ei ole varsinaisesti menetelmä vaan lähestymistapa todellisuuden tutkimiseen. Menetelmä soveltuu tutkimuksiin, joissa kohteen rajaus voidaan suorittaa tarkasti. (Vilka 2015, 154–155.) Tutkittava tapaus tai tapaukset ovat keskeinen asia. Tutkimuskysymys, tutkimusasetelma ja aineistojen analyysit perustuvat tutkittavaan tapaukseen. Tapaustutkimusta käytetään, kun halutaan lisätä tietämystä yksilöstä, ryhmästä, organisaatiosta, yhteiskunnasta tai politiikasta ja niihin liittyvistä ilmiöistä. Case-tutkimus on tavallinen lähestymistapa muun muassa liikealalla, kun halutaan ymmärtää monimutkaista sosiaalista ilmiötä. (Yin 2014, 4.)

Tapauksesta selvitetään kohteen taustaa, elinolosuhteita, toimintatapoja, ominaisuuksia, kokemuksia ynnä muuta. Tutkijan pitää päättää, että mitä henkilöön liittyviä asioita on tarkoituksenmukaista tutkia. (Eriksson & Koistinen 2005, 1.) Tutkimuksen lähestymistavaksi kannattaa valita tapaustutkimus, jos käytetään mitä, miten ja miksi - kysymyksiä, tutkijalla on vähäinen kontrolli tapahtumiin, aiheesta on tehty vähän kokemusperäistä tutkimusta sekä tutkimuskohteena on jokin nykyajan ilmiö. (Eriksson & Koistinen 2005, 4.) Tässä tutkimuksessa kaikki tapaustutkimuksen kriteerit täyttyivät.

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin yksilökohtaista haastattelua kasvokkain, jotta saataisiin monipuolisesti tietoa ja avoimia vastauksia haastateltavilta. Haastattelutilanteessa on myös helppo kommunikoida haastateltavan kanssa, jos jotain kysymystä täytyy selittää tai tarkentaa. Kysymyksiä oli 16, joten haastateltaville oli miellyttävämpää vastata suullisesti kuin kirjoittaa. Kysymykset muotoiltiin niin, että vastaaja ei voi vastata kyllä tai ei.

Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua yksilöittäin. Teemahaastattelussa eli puoli-strukturoidussa haastattelussa tutkimusongelmasta otetaan keskeiset aiheet tai teemat, joita haastattelussa on välttämätöntä käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole väliä. Tavoitteena on, että vastaaja antaa oman kuvauksen kaikista teemoista. (Vilka 2015, 124.) Haastatteluissa käytettiin teemoja, jotka olivat keskeisiä tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien kannalta. Teemat helpottivat haastattelihoita sekä vastaajia hahmottamaan oleelliset aihealueet. Teemat auttavat myös aineiston purkamisessa ja analysoinnissa. Haastatteluissa kysymykset, käsiteltävät aiheet ja asiat sekä haastateltavien määrä olivat ennalta määrättyjä. Toinen tutkijoista kirjasi vastaajan antamat vastaukset lomakkeeseen.

Tutkittavien määrä rajautuu sen mukaan kuinka laadukas aineistosta halutaan. Aineisto toimii apuvälineenä tulkin muodostamisessa. Tavoitteena ei ole yleistettävyyttä vaan ilmiön selittäminen ymmärrettävästi. (Vilka 2015, 150.) Haastateltavien henkilöiden määrä oli kuusi. Tietoa kerätään, kunnes uudet tapaukset eivät tuota enää uutta informaatiota, jolloin kylläntymispiste on saavutettu. Kylläntymispisteen määrittäminen on hankalaa, kun tutkitaan ihmisten omakohtaisia kokemuksia. Yksittäisen ihmisen kokemus on aina ainutkertainen, vaikka samaa henkilöä haastattelisi uudestaan. (Vilka 2015, 152.) Jokainen haastattelu nauhoitettiin luvan kanssa ja litteroitiin sekä järjestettiin aineistoksi. Haastateltavien määrä oli riittävä ja lisäaineisto ei olisi tuottanut selvityksen kannalta enää uutta tietoa.

Tutkijan täytyy tutkimuksen aikana omata kykyä tarkastella tutkittavaa asiaa yksittäistapausta yleisemmällä tasolla (Vilka 2015, 195). Laadullisella menetelmällä tehty tutkimus on luotettava, kun tutkimuksen tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivat (Varto 1992, 103–104). Tutkimuksen toteuttamista ja tutkimuksen luotettavuutta ei voi pitää erillään. Luotettavuuden kriteeri on itse tutkija ja hänen rehellisyytensä, koska arvioinnin kohteena ovat tutkijan tuottama materiaali. Tutkijan on pystyttävä kuvamaan ja perustelemaan valintansa ja ratkaisut. (Vilka 2015, 196–198.)

8 TULOKSET

Opinnäytetyön tavoite oli kehittää metsäkoneenkuljettajien työhyvinvointia. Tavoitteena oli tutkia metsäkoneenkuljettajien työpäivää laadullisen tutkimuksen avulla. Tarkoituksena oli kuvata työpäivän kaikki vaiheet ja tunnistaa kriittiset kohdat. Kriittisiä kohtia ovat hetket, joissa kuljettajaa alkaa väsyttää ja vireystila laskee. Tutkimuskysymyksiä on kaksi; mitkä ovat metsäkoneenkuljettajien työpäivän kriittiset kohdat jaksamisen kannalta ja miten työpäivää voidaan tehostaa. Työntekijöiden työpäivää on tarkoitus tehostaa parantamalla heidän vireyttään työhyvinvoinnin kautta. Tutkimuskysymyksiin vastataan tässä kappaleessa ja johtopäätöksissä.

Työpäivän kaikista työvaiheista ei voi tehdä yleispätevää kuviota, koska vaikka työvaiheet ja tehtävät ovat kaikilla metsäkoneenkuljettajilla samat, niin järjestys ja aikataulu vaihtelevat. Työpäivän kaikki vaiheet on selvitetty ja kuvattu tässä työssä. Jokainen kuljettaja suunnittelee oman päivänsä ja päivään liittyy yllättäviäkin tekijöitä kuten erilaiset tarkistukset ja huollot. Päivä alkaa ja loppuu kaikilla työntekijöillä samalla tavalla. Jokainen määrittelee omien taukojensa määrän ja pituuden. Työpäivän väsyttävät ja virkistävät tekijät pystytään tunnistamaan ja kuvaamaan alla olevissa kuvioissa.

Metsäkoneenkuljettajien työpäivä koostuu tyypillisesti samoista asioista. Työpäivä pitää sisällään; koneen huoltoa ja korjausta, työpuheluja, koneen kalibrointia, satunnaisia työn jäljen tarkistuksia, metsäkoneenajoa ja puunkaatumista, siirtoajoja sekä keskustelua metsänomistajien eli asiakkaiden, työnantajien tai muiden asianomaisten kanssa. Työpäivän loppuksi kone tankataan, tarkistetaan ja huolletaan seuraavaa ajoa varten. Koneet pidetään siistinä myös sisältä, jotta kaikilla on viihtyisämpää.

Työpäivän kriittisiä kohtia ei voi määritellä kellon tarkkuudella ja ne eivät yleensä ole yksittäisiä ja satunnaisia tekijöitä. Kriittiset kohdat eivät ole varsinaisesti kohtia, vaan ne ovat työhön liittyviä kuormitustekijöitä, jotka ovat toistuvia metsäkoneenkuljettajan työssä. Työn väsyttäviä tekijöitä ovat työn vaativuus ja vastuullisuus, jatkuva keskittyminen, työn keskeytykset, istuminen, pitkät työmatkat, syöminen ja ruoan laatu sekä syöminen puolen päivän aikaan, nopeat tauot, turhautuminen huonosti hoidettuun metsään, huono fyysinen kunto ja huonosti nukuttu yö.

Työpäivää voidaan tehostaa useillakin keinoilla. Vireystilaan voi vaikuttaa työntekijä itse, työntekijän läheiset ihmiset, esimies sekä työyhteisö.

Johtaminen ja työyhteisö

Kehittämällä ja noudattamalla työmalleja voidaan kuljettajaan kohdistuvia rasituksia minimoida ja sitä kautta parantaa työssä viihtymistä ja hyvinvointia. Henkistä kuormitusta voi vähentää työpäivän avoin ja kannustava ilmapiiri sekä hyvä ammattitaito. Työtehtävien vaihtuvuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, oman osaamisen kehittäminen, yhteistyö sekä positiivinen palaute parantavat työssä jaksamista. Työvuorojen pituuden mitoittaminen oman jaksamisen mukaan vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen. Yleensä 8–9 tunnin pituiset päivät ovat sopivia. (ks. Kokkarinen 2013, 89–90.) Työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito vaikuttavat työkykyyn. Mielekäs, sopivan haasteellinen työ, oman osaamisen ja ammattitaidon kehittyminen ovat muun muassa tekijöitä, jotka vahvistavat työkykyä. (ks. Työeläkevakuuttajat 2016, viitattu 2.6.2016.)

Jokainen työntekijä on yksilö, joten siinä on valtavia eroja, millaiset asiat koetaan työssä kuormittavina ja millaisia oireita nämä tekijät aiheuttavat. Kuormitustekijöitä voidaan ainakin osaksi hallita tunnistamalla, millaisia toimia on tarpeen tehdä. Koulutus, joustavat työajat, työvuorosuunnittelu, tauottaminen, sosiaalisen tuen lisääminen tai muiden työn myönteisten piirteiden vahvistaminen ovat hyviä keinoja hallita kuormitustekijöitä. (ks. Työsuojeluhallinto 2016, viitattu 2.6.2016.)

Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa, että saa tehdä omien kykyjensä mukaan ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon voi myös itse vaikuttaa. (ks. Suomen Mielenveysseura 2009, viitattu 15.5.2016.) Tunteet vaikuttavat terveyteen ja onnellisuuteen. Ystävällisillä työkavereilla ja hyvällä ilmapiirillä on siis suuri rooli positiivisten tunteiden ja työn ilon syntymisessä. Positiivinen ilmapiiri välittyy myös asiakkaille. Yhteisöllisyys on avain. (ks. Manka & Larjovuori 2014, viitattu 8.7.2016.)

Työntekijä

Nukkumisen lisäksi palautuminen vaatii vaihtelua sosiaalisessa elämässä ja vapaa-ajalla. Sosiaalinen elämä tässä yhteydessä tarkoittaa sosiaaliin verkostoihin käytettyä aikaa. Lepo on fyysinen ja henkinen prosessi. (ks. Työterveyslaitos 2015c, viitattu 15.5.2016.) Riittävä palautuminen

on yksi keino ehkäistä työstressiä ja työuupumusta. Työstä palautumisessa harrastuksilla ja muulla vapaa-ajan toiminnalla on suuri merkitys. Uni on tärkein yksittäinen palautumista edistävä tekijä. (ks. Mäkinen ym. 2014, viitattu 29.5.2016.)

Ammattiosaamisen lisäksi tarvitaan uudenlaisia taitoja ja valmiuksia. Yksi tärkeimmistä on hallinnan tunne eli usko siihen, että hallitsee tilanteita. Resurssien vähentyessä on hyvä miettiä, mitä voi itse tehdä parantaakseen omaa hyvinvointiaan. (ks. Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, viitattu 30.6.2016.) Sitkeä eli sinnikäs henkilö on palautumiskykyinen ja joustava. Vastoinkäymisiä kohdatessaan ei lannistuta, vaan jatketaan yrittämistä uusin keinoilla ja tavoilla. (ks. Manka ym. 2014, viitattu 30.6.2016.)

Optimistinen henkilö näkee ympärillään enemmän positiivisia mahdollisuuksia kuin uhkia tai negatiivisia asioita. Optimistisessa ajattelussa ymmärretään oman toiminnan merkitys onnistumisten aikaansaamisessa. Toiveisuus on vahva voima, joka ylläpitää tavoitteellista toimintaa. Toiveikas henkilö on motivoitunut saavuttamaan tavoitteet ja kykenee arvioimaan, että millaisella toiminnalla tavoitteet saavutetaan. (ks. Manka ym. 2014, viitattu 30.6.2016.)

Työasentoon ja ergonomiaan on hyvä kiinnittää huomiota. Oikea istuma-asento saattaa tuntua aluksi hankalalta ja raskaalta, mutta vaikutukset huomaa pian. Hyvään ryhtiin ja suorassa istumiseen tarvitaan lihaksia ja syviä keskivartalon lihaksia, joita kannattaa harjoittaa. (Laakso 2015, 81–86.) Ammattikuljettajalle hyvä fyysinen kunto on olennaista, kun vaihtelevat työajat kuormittavat elimistöä. Myös pitkäaikainen istuminen vaatii hyvää lihaskuntoa, jotta välttyttäisiin tuki- ja liikunta-elimistön ongelmilta. Vapaa-ajalla olisi hyvä harrastaa säännöllisesti reipasta tai rasittavaa liikuntaa sekä lihaskuntotreeniä. (ks. Kemppainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016.)

Ammattikuljettajalla työvireyttä ja työkykyä ylläpitävät tekijät ovat riittävä uni ja lepo, säännöllinen ateriointi ja monipuoliset ruokavalinnat sekä fyysisen kunnon ylläpitäminen. Ylläpitävät tekijät myös lieventävät vuorotyön vaikutuksia elimistöön. Tunnistamalla väsymyksen, ymmärtämällä sen syitä ja miten siihen voi vaikuttaa, kuljettaja voi kehittää omaa ammattitaitoaan ja työturvallisuutta. (ks. Työterveyslaitos 2016a, viitattu 29.5.2016.) Liikunta parantaa myös psyykkistä työkykyä. ”Liikunnan myötä itsearvostus ja itseluottamus paranevat, stressinsietokyky kohenee sekä oman elämän hallinnan ja kontrollin tunne lisääntyy oman kehontuntemuksen ja fyysisen kunnon kautta.” (ks. Kemppainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016.) Venyttelyliikkeitä kannattaa tehdä työpäi-

vän aikana ja työpäivän jälkeen, koska venyttelyllä voidaan vähentää lihasten kireyttä ja kipeytymistä. (ks. Työterveyslaitos 2016b, viitattu 30.5.2016.)

Taukoja kannattaa pitää riittävän usein. Koneesta on hyvä nousta ulos jaloittelemaan välillä. Säännöllinen syönti ja työpäivän aikana säännölliset ruokatauot ylläpitävät vireyttä. Radion kuunteleminen ja jonkinlainen "aivojumppa" auttavat ylläpitämään vireyttä. (ks. Työterveyslaitos 2016a, viitattu 29.5.2016.) Kun syö 3–4 tunnin välein ja kokoaa aterian riittävän monipuolisesti, olo pysyy hyvänä ja mieli virkeänä koko työvuoron ajan. Eväiden suunnittelu ja tekeminen ovat ensisijaisia asioita kuljettajalle. Lämpimän aterian sijasta voi syödä monipuolisen leipä-aterian. Nesteytyksestä huolehtiminen työpäivän aikana on tärkeää. Vesi on paras nesteytykseen. (ks. Kemppainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016.)

8.1 Haastattelujen yhteenveto

Kaikki vastaajat olivat eri-ikäisiä miehiä. He ovat toimineet metsäkoneenkuljettajina viidestä vuodesta ylöspäin, jopa koko ikänsä. Alalle on tultu kesätöiden kautta tai perheyrityksen kautta ja metsäpuoli on aina kiinnostanut. Kaikki pitävät luonnosta ja viihtyvät metsässä. Kaikki haluavat työskennellä yksin. Yhteistä on myös mielenkiinto koneita ja niiden toimintaa kohtaan.

Metsäkoneenkuljettajien työpäivä koostuu tyypillisesti samoista asioista. Työpäivä pitää sisällään; koneen huoltoa ja korjausta, työpuheluja, koneen kalibrointia, satunnaisia työn jäljen tarkistuksia, metsäkoneenajoa ja puunkaatomista, siirtoajoja sekä keskustelua metsänomistajien eli asiakkaiden, työnantajien tai muiden asianomaisten kanssa. Työpäivän loppuksi kone tankataan, tarkistetaan ja huolletaan seuraavaa ajoa varten. Koneet pidetään siistinä myös sisältä, jotta kaikilla on viihtyisämpää.

Työ on hyvin itsenäistä ja vapaata, kuljettajat saavat itse suunnitella tauotukset ja päivän kulun, kunhan tietyt työmäärät ja tavoitteet toteutuvat. Työ on vaativaa ja vastuullista. Vastuuta tulee aina vain lisää. Työn tuloksen pitää täyttää tietyt kriteerit ja päivässä pitää saada tietty kiintiö täyteen. Vastuuta tulee myös siitä, että on vastuussa toisen henkilön omistamasta metsästä. Työ vaatii keskittymistä, jotta tuotos on laadukasta. Haasteita tuo, kun on isoja puita, sähkölinjoja tai asutusalueita koneen lähellä. Lisäksi asiakkailta saattaa olla liian kovat tai epärealistiset vaatimukset lopputuloksen suhteen.

Keskeytyksiä työpäivään tulee, kun konetta täytyy huoltaa tai korjata. Työ tehdään kahdessa vuorossa. Työnteko on yleensä ottaen sujuvaa ja pakollisia keskeytyksiä tulee huolloista, jotka kuuluvat asiaan. Työmatkat ovat yleensä 20–100 kilometriä pitkiä, joten ajoa tulee paljon. Työpäivä alkaa koneen käynnistyksellä ja lämmityksellä, joka kestää noin 10–30 minuuttia. Lämmitys on tärkeää, varsinkin talvella, että kone ei mene epäkuuntoon. Samalla käynnistellään tietokone. Taukoja pidetään, kun halutaan. Tauot ovat yleensä lyhyitä ja niitä pidetään useita työpäivän aikana. Taukojen aikana juodaan kupponen kahvia tai teetä, syödään nopeasti tai käydään ulkona jaloittelemassa ja venyttelemässä. Eväänä on usein leipää, keittoa tai salaattia, joka tapauksessa kevyttä ja nopeaa ruokaa, jotta ei ala väsyttämään.

Työpäivään valmistaudutaan nukkumalla hyvät yöunet, mikä on välillä haastavaa. Työpäivä alkaa varhain ja herätä pitää aikaisin. Eväät tehdään valmiiksi ja tulevaa työpäivää suunnitellaan etukäteen. Työpäivän aikana väsyttää, kun on syönyt. Puolilta päivin tulee yleensä väsymyspiikki, myös pitkät työmatkat väsyttävät, varsinkin työpäivän jälkeen. Turhautumista aiheuttaa epätavanomainen koneen reistailu tai huonosti hoidettu metsä. Virkistäviä asioita ovat; jaloittelu, nokoiset, kahvin juonti, venyttely, radion kuuntelu, soitto jollekin tutulle. Jos työmatkan aikana väsyttää, pysähdytään tien laitaan hetkeksi. Sosiaalisen median käyttö ei ole suosittua työpäivän aikana, se saattaa heikentää työnlaatua. Tauoilla saatetaan vilkaista puhelimesta sosiaalista mediaa tai lukea uutisia. Puhelimesta puhutaan paljon työpäivän aikana. Kielten opiskelu on käynyt mielessä, se olisi käytännöllistä ja helppoa työpäivän aikana.

Fyysisesti työssä auttaisi jaksamaan, jos liikkuisi enemmän, mutta työpäivän jälkeen ei välttämättä ole energiaa. Vuorotyö hankaloittaa harrastamista jonkin verran. Hierojalla käynti säännöllisesti auttaa niska-hartiaseudun vaivoihin. Työasiat jätetään töihin eikä niitä mietitä kotona. Vapaa-ajalla on tärkeää rentoutua. Riittävä uni auttaa jaksamaan. Sovellukseen suhtautuminen oli ristiriitaista, ohjatut venyttelytuokiot olisivat mieluisia tai uuden kielen opiskelu. Äänikirjat toisivat vaihtelua radion kuunteluun. Sovellus voisi muistuttaa esimerkiksi tauoista. Sovellus voisi auttaa jollain tavalla kehittämään itseään työpäivän aikana. Radiokanavien musiikki kyllästyttää välillä.



KUVIO 6. Työpäivän väsyttävät tekijät

Metsäkoneenkuljettajia motivoi työssä luonnonläheisyys ja itsenäisyys sekä raha. Vapaus tehdä työtä rauhassa ja omaan tahtiin innostaa, saa olla itsensä pomo. Työpäivälle asetetaan tavoitteita. Oman käden jälki kannustaa, kun näkee konkreettisesti mitä on saavuttanut työpäivän aikana. Työ on vaihtelevaa ja päivät ovat erilaisia. Maisemat ovat upeita. Yksinolo ja yksin tekeminen on mukavaa ja se sopii heille. Jatkuva keskittyminen työhön ja istuminen koetaan raskaiksi. Talvi, pimeys, pitkät päivät ja kiire ovat rasittavia. Pimeässä näkeminen on vaikeaa. Joskus yksin oleminen saattaa tuntua ikävältä. Työn vaatimustaso ja haasteellisuus sekä toisen omaisuudesta vastaaminen tuovat paineita. Pitkät työmatkat ovat väsyttäviä.



KUVIO 7. Työpäivää virkistävät tekijät

Työskentelyolosuhteisiin ollaan pääosin tyytyväisiä. Ohjaamo on hiljainen eikä tärinää ole juuri lainkaan. Kun ohjaamo pidetään siistinä, niin siellä viihtyy ja maisemat ovat myös hyvät. Hyvät työkalut ovat tärkeä osa työhyvinvointia. Koneen laatu on yrittäjästä kiinni, koska raha vaikuttaa hankintoihin. Uudet koneet ovat hyvin suunniteltuja. Ergonomia on melko hyvällä tasolla, mutta siinä olisi vielä kehitettävää. Penkeissä on nykyään hyvät säätömahdollisuudet, mutta niitä voisi kehittää edelleen. Uusien koneiden kestävyys ei ole hyvällä tasolla, niihin joutuu tekemään liikaa remonttia ja varsinkin pakkaset aiheuttavat ongelmia.

Lopuksi sai vielä kertoa, jos oli jotain aiheeseen liittyvää. Alalle olisi hyvä saada enemmän nuoria, siihen voisi kehittää jotain. Myös naisia alalle halutaan lisää, naiset pärjäävät työssä samalla tavalla kuin miehetkin. Vapaa-aikaa tulee arvostaa ja vaalia. Työssä jaksaminen on tärkeä aihe ja siitä on hyvä tiedottaa. Vaatimukset lisääntyvät joka suhteessa, mutta aikaansaannos ei saisi silti heikentyä. Satunnaisotokset eivät saisi lisääntyä, ne vievät turhaa työaikaa ja työpäiviin tulee keskeytyksiä. Palkkaus saisi olla alalla parempi. Työ on kokonaisuudessaan mukavaa ja maisemat vaihtuvat päivittäin.

8.2 Tulosten analysointia

Haastatteluissa käytettiin teemoja; työpäivä, henkinen vireys ja fyysinen jaksaminen sekä työhyvinvointi. Teemoja ei voi erottaa toisistaan analysoinnissa, koska työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja samoja asioita ilmenee kaikissa teemoissa. Analysoinnissa käsitellään asioita, mitkä herättivät keskustelua. Työn tutkimuskysymykset liittyvät metsäkoneenkuljettajan työpäivään. Tutkimuskysymyksiä on kaksi; mitkä ovat metsäkoneenkuljettajien työpäivän kriittiset kohdat jaksamisen kannalta ja miten työpäivää voidaan tehostaa.

TAULUKKO 1. Työhyvinvoinnin kehitettävät ja hallinnassa olevat asiat.

Kehitettävää	Hallinnassa
Työyhteisön tuki, onko yrittäjille tukea tarpeeksi?	Motivaatio. Kuljettajat ovat motivoituneita ja sitoutuneita sekä kokevat työn iloa.
Ruoka, lepo ja liikunta. Kuljettajat olivat itsekin sitä mieltä, että liikkua pitäisi enemmän. Ruokailu yksipuolista.	Työskentelyolosuhteet ja työvälineet. Työskentelyolosuhteisiin ollaan pääosin tyytyväisiä.
Istumajumppa.	Hakevat aktiivisesti sosiaalista kontaktia puhelimitse työpäivän aikana.
Taukojen määrä ja niiden laatu.	Yksintyöskentely koetaan positiivisena asiana.
Haasteet ja vastuu lisääntyvät, onko koulutusta tarpeeksi? Huolehditaanko ammattiosaamisesta?	Työ on tavoitteellista ja palkitsevaa. Oman työnjälki palkitsee. Työ on vapaata.
Johtaminen? Haastatteluissa ei tullut esille johtaminen.	Luonnonläheisyydellä terveysvaikutuksia.
Työterveyshuolto? Työsuojelu? Mitataanko työhyvinvointia?	Metsäkoneenkuljettajilla on selkeä tehtävänkuva ja he tietävät mitä heiltä odotetaan.
Mitä kuljettajat tekevät vapaa-ajalla? Onko tarpeeksi harrastuksia ja sosiaalisia suhteita työn vastapainoksi?	Positiivinen ja mielekäs asenne omaa työtä kohtaan.
Sovellus, joka piristäisi työpäivää ja auttaa kehittämään itseään.	Etsivät keinoja piristyäkseen työpäivän aikana.

Työpäivän vaiheet ovat tunnistettu ja kuvattu. Työpäivä pitää sisällään; koneen huoltoa ja korjausta, työpuhelua, koneen kalibrointia, satunnaisia työn jäljen tarkistuksia, metsäkoneenajoa ja puunkaatumista, siirtoajoa sekä keskustelua metsänomistajien eli asiakkaiden, työnantajien tai muiden asianomaisten kanssa. Työpäivän lopuksi kone tankataan, tarkistetaan ja huolletaan seuraavaa ajoa varten. Taukoja pidetään, mutta ne ovat lyhyitä. Jokainen työntekijä määrittää itse omat taukonsa. Pitkiä taukoja ei pidetä, koska on kiire ja tulosta pitää syntyä.

Työhyvinvointi

Työkyvyn perustan muodostavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Työkykyyn kuuluu myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat huomattavasti työkykyyn. (ks. Työterveyslaitos 2014, viitattu 5.6.2016.) Metsäkoneenkuljettajien asenteet työtään kohtaan olivat positiiviset. Kaikki pitävät työstään ja viihtyvät työssään, muuten he eivät sitä tekisi. Työn haittapuolet ovat osa työtä ja kuuluvat asiaan. Haastateltavien pitäisi omasta mielestään liikkua enemmän. Venyttely on hyvästä ja sitä tulisi harrastaa enemmän sekä hierojalla käydä säännöllisesti.

Metsäkoneenkuljettajat kokevat työssään vastuuta, haasteita ja kovia vaatimuksia. Heidän mielestään vastuu kasvaa koko ajan. Kuten Työterveyslaitoksen (2014) työkykyä koskevassa osuudessa todetaan, työssä täytyykin olla haasteita, jotta työkyky säilyy. Toisaalta liian kova vastuu, haasteet ja vaatimukset voivat rasittaa psyykkistä hyvinvointia ja jaksamista, kuten myös pitkät työmatkat ja vuorotyö. Hyvät työvälineet, työskentelyolosuhteet ja työn tavoitteet parantavat psyykkistä työhyvinvointia. (ks. Työterveyslaitos 2015b, viitattu 15.5.2016.)

Henkisen hyvinvoinnin edellytykset täyttyvät, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvillä mielin. Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa, että saa tehdä omien kykyjensä mukaan ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon voi myös itse vaikuttaa. (ks. Suomen Mielenterveysseura 2009, viitattu 15.5.2016.) Haastateltavat metsäkoneenkuljettajat ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä, jolloin henkisen hyvinvoinnin edellytykset täyttyvät. Kuljettajien mielestä palkka ei ole kohdallaan, varsinkin kun vastuu lisääntyy.

Haastatteluiden mukaan metsäkoneenkuljettajan työ vaatii jatkuvaa keskittymistä, joka aiheuttaa väsymystä. Väsymys voi heikentää työturvallisuutta. Kuormitustekijöitä voidaan ainakin osittain

hallita tunnistamalla millaiset toimet ovat tarpeellisia. Koulutus, joustavat työajat, työvuorosuunnittelu, tauottaminen, sosiaalisen tuen lisääminen ja muiden työn myönteisten piirteiden vahvistaminen ovat hyviä keinoja hallita kuormitustekijöitä. (ks. Työsuojeluhallinto 2016, viitattu 2.6.2016.) Liikunta on hyvä keino kehittää psyykkistä työkykyä. (ks. Kemppainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016.)

Metsäkoneenkuljettajia motivoi työssä luonnonläheisyys, itsenäisyys ja raha. Vapaus tehdä rauhassa ja omaan tahtiin työtä innostaa, saa olla itsensä pomo. Oman käden jälki kannustaa, kun näkee konkreettisesti mitä on saavuttanut työpäivän aikana. Maisemat ovat kauniita. Yksinolo ja yksin tekeminen on mukavaa ja se sopii heille. Metsäkoneenkuljettajat ovat tyytyväisiä työskennellessään metsässä ja tätä tukee teoria metsän vaikutuksista hyvinvointiin. Metsässä oleskelu vaikuttaa tutkitusti fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Metsän läheisyys vähentää stressiä ja ihminen voi paremmin. (ks. Kähkönen 2015, viitattu 16.7.2016.)

Yksintyöskentely

Metsäkoneenkuljettajat tekevät työtä yksin. Haastatteluissa ei tullut esiin työyhteisöön liittyviä asioita ja sitä, että tukevatko työyhteisön jäsenet toisiaan tai saavatko yrittäjät tarpeeksi tukea. Koska työtä tehdään pääasiassa yksin, tärkeäksi muodostuu muut sosiaaliset suhteet, kuten ystävät ja perhe sekä heidän tukensa. Kuljettajat soittelevat paljon työpäivän aikana, eli ovat puhelimitse kontaktissa muihin. Sosiaalinen hyvinvointi vaikuttaa työhyvinvointiin ja työkykyyn. (ks. Työterveyslaitos 2014, viitattu 5.6.2016.) Työhyvinvointi liittyy olennaisesti ihmissuhteiden toimivuuteen ja toisin päin. Sosiaalisilla suhteilla ja niiden laadulla on vaikutus yksilön työhyvinvointiin (ks. Mäkinen ym. 2014, viitattu 29.5.2016).

Kuten teoriaosuudessa todettiin, taukoja kannattaisi pitää riittävän usein. Koneesta on hyvä nousta ulos jaloittelemaan välillä. Säännöllinen syönti ja työpäivän aikana säännölliset ruokatauot ylläpitävät vireyttä. (ks. Työterveyslaitos 2016a, viitattu 29.5.2016.) Kun syö 3–4 tunnin välein ja kokoaa aterian riittävän monipuolisesti, olo pysyy hyvänä ja mieli virkeänä koko työvuoron ajan. Eväiden suunnittelu ja tekeminen ovat ensisijaisia asioita kuljettajalle. Lämpimän aterian sijasta voi syödä monipuolisen leipä-aterian. Nesteytyksestä huolehtiminen työpäivän aikana on tärkeää. Kahvi ja makeat virvoitusjuomat kuivattavat elimistöä. Vesi on paras juoma nesteytykseen. (ks. Kemppainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016.)

Haastateltavat eivät maininneet kahvin ja teen lisäksi muita nesteitä ollenkaan, jolloin herää kysymys, että juovatko he tarpeeksi vettä. Lisäksi mietityttää, että onko ruoka tarpeeksi monipuolista ja onko sitä riittävästi. Pitäisikö taukojenkin olla pitempiä, joiden aikana kuljettajat ehtisivät rentoutua ja syödä kunnolla.

Palautuminen on yksi keino ehkäistä työn negatiivisia vaikutuksia psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Riittävä palautuminen voi ehkäistä työstressiä ja työuupumusta. Työstä palautumisessa harrastuksilla ja muulla vapaa-ajan toiminnalla on suuri merkitys. Uni on tärkein yksittäinen palautumista edistävä tekijä. (ks. Mäkinieniemi ym. 2014, viitattu 29.5.2016.) Työ tarvitsee aina vastapainoksi yksityiselämän. Hyvä yksityiselämä ravitsee ammattitaitoa ja arvoa työntekijänä. Ystävien, perheen ja muun sosiaalisen elämän suhteita tulisi vaalia. Yksityiselämää, siinä olevia ihmisiä, harrastuksia ja omia mieltymyksiä tulisi arvostaa. (ks. Torppa 2013, 68.)

Istuminen ja ergonomia

Venyttelyliikkeitä kannattaa tehdä työpäivän aikana ja työpäivän jälkeen, koska venyttelyllä voidaan vähentää lihasten kireyttä ja kipeytymistä. (ks. Työterveyslaitos 2016b, viitattu 30.5.2016.) Fyysisen kunnon ylläpitäminen edistää hyvää työvireyttä ja työkykyä sekä vähentää vuorotyön vaikutuksia terveyteen (ks. Kemppainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016). Riittävä uni ja lepo, säännöllinen ateriointi ja monipuoliset ruokavalinnat vaikuttavat kokonaisvaltaisesti vireyteen ja työhyvinvointiin. (ks. Työterveyslaitos 2016a, viitattu 29.5.2016.)

Tauotukset työn lomassa kuten seisomaan nouseminen, kävely ja erilaiset venyttelyt tuovat keholle kaivattua vaihtelua työpäivän aikana ja ennalta ehkäisevät esimerkiksi lihasjäykkyyttä. Yksintyöskentelyn haittoja voi lieventää sosiaalisella kanssakäymisellä taukojen aikana. Henkistä kokonaiskuormitusta voidaan vähentää työhön perehdyttämisellä ja koulutuksella, jolloin työntekijän mahdollisuus menestyä työssään parantuu. (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 6-10.) Metsäkoneenkuljettajat soittelevatkin ahkerasti työpäivän aikana.

Jatkuva keskittyminen työhön ja istuminen koetaan raskaiksi. Talvi, pimeys, pitkät päivät ja kiire ovat rasittavia. Jossain vaiheessa yksin oleminen saattaa tuntua ikävältä. Pitkät työmatkat ovat väsyttäviä. Virolaisen (2012, 17) mukaan istumatyötä tekevillä fyysinen kuormitus ei ole raskasta vaan yksipuolista, joka pidemmän päälle rasittaa kehoa. Istumatyössä kehon haasteellisuus on liikkumattomuus.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tapaustutkimus on haasteellinen tapa tehdä tutkimusta, koska sen avulla ei yleensä voi tuottaa tilastollisia yleistyksiä. Varsinkaan pienestä tapaustutkimuksesta ei voi tehdä tilastollisia yleistyksiä, mutta se ei yleensä ole tapaustutkimuksen tarkoitus. (Eriksson & Koistinen 2005, 34.) Staken (1995, 7–8) mukaan tapaustutkimuksessakin voidaan tuottaa yleistyksiä, mutta päätarkoitus on tuottaa yksityiskohtaisia ja täsmentäviä tietoja tutkitusta aiheesta tapausten avulla. Tapauksen erityisyyttä ja mielenkiintoisuutta itsessään on oleellista ymmärtää.

Ensimmäinen ja tärkein kriteeri on, että esitettyjen tutkimuskysymysten tulee olla kiinnostavia monella tavalla kuten teoreettisesti, käytännön elämän näkökulmasta, tutkimukseen osallistuvien toimijoiden kannalta, taloudellisesti, poliittisesti tai kansallisesti. Tutkittavan asian tulisi olla jonkin toimijan näkökulmasta erityinen ja ainutlaatuinen. Kaikkien tutkimusten tulisi olla huolellisesti suunniteltuja, toteutettuja ja loppuun saatettuja. Lukija tulisi vakuuttaa, että tutkija on käsitellyt kaiken oleellisen aineiston eikä mitään ole jätetty ulkopuolelle. Tapaustutkimuksissa on esitettävä riittävä näyttö ehdotetuista tuloksista eli aineisto on analysoitu riittävän hyvin, jolloin tutkija on pystynyt rakentamaan polun aineiston, analyysin ja johtopäätöksien välille. Lopuksi tutkimus raportoidaan vakuuttavasti, luotettavasti, uskottavasti ja mielenkiintoisesti. (Eriksson & Koistinen 2005, 41–42.)

Metsäkoneenkuljettajien vireyttä tutkiva opinnäytetyö on tutkimuksena mielenkiintoinen ja uutta tietoa tuova. Työssä on pystytty luomaan yleistyksiä kuten työpäivän vaiheet ja lisäksi on tuotettu yksityiskohtaista sekä täsmentävää tietoa liittyen metsäkoneenkuljettajien vireyteen ja työhyvinvointiin. Tutkimuskysymykset ovat kiinnostavia teoreettisesti, käytännön kannalta, tutkimukseen osallistuvien metsäkoneenkuljettajien ja koko toimialan kannalta sekä taloudellisesti. Haastateltavien aineisto on käyty kokonaan läpi ja kaikki asiat on tuotu esille yhteenvedossa, tuloksissa ja johtopäätöksissä. Aineiston ja johtopäätösten välillä on polku ja tulokset ovat selkeät. Tulokset ja johtopäätökset ovat yhteydessä teoreettiseen viitekehykseen.

Hyvän tapaustutkimuksen perustapahtumat voi toistaa, vaikkakin kahta samanlaista tilannetta ei koskaan voi saada aikaiseksi luonnollisessa ympäristössä. Teoreettisen toistettavuuden periaatteen mukaan lukijan on päädyttävä tutkimustekstissä samaan loppu tulemaan kuin tekijä itse. (Vilkkä 2015, 196–198.) Tutkimuksen toteuttaminen ja tutkimuksen luotettavuus liittyvät toisiinsa. Luotettavuuden kriteeri on itse tutkija ja hänen rehellisyytensä, koska arvioinnin kohteena on

tutkijan tuottama materiaali. Tutkijan on pystyttävä kuvamaan ja perustelemaan valintansa ja ratkaisut. (Vilka 2015, 196–198.)

Laadullisella menetelmällä tehty tutkimus on luotettava, kun tutkimuksen tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivat (Varto 1992, 103–104). Tutkimusongelmiin on saatu vastaus. Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus ovat saavutettu. Tutkimuskohde ja tulkittu materiaali sekä teoreettinen viitekehys tukevat kaikki toisiaan. Aineisto tukee teoreettista viitekehystä. Tämän opinnäytetyön toteuttamisesta on kerrottu mahdollisimman tarkasti, jotta se olisi mahdollista toistaa ja lukijalle jää selkeä kuva prosessista. Opinnäytetyön tekemiseen on käytetty seitsemän kuukautta. Kaikki vaiheet ovat etukäteen harkittu ja pohdittu. Työssä on käytetty tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja näin saatu luotettavia tuloksia.

Toteutuksessa, tutkimuksessa ja sen kuvaamisessa on oltu avoimia ja rehellisiä, joka välittyy myös lukijoille tekstissä. Kaikki ratkaisut ja valinnat ovat perusteltuja. Koko tutkimuksen ajan on pyritty olemaan puolueettomia sekä aktiivisesti tiedostamaan omat asenteet ja uskomukset, ja toimittu parhaan mukaan siten, etteivät ne vaikuttaisi tutkimukseen. Tutkittavia kohtaan on toimittu luottamuksellisesti. Tutkittavien anonymiys on säilynyt ja heille kerrottiin rehellisesti tutkimuksen tarkoitus. Haastattelut nauhoitettiin sekä kirjoitettiin paperille, jotta kaikki tieto saatiin kerättyä. Aineisto purettiin, litteroitiin sekä analysoitiin teemoittain.

Tutkimuksessa noudatettiin yleisiä toimintatapoja, rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Opinnäytetyössä sovellettiin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja toteutettiin avoimuutta tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Käytettiin ajankohtaisia ja tutkimustyön kannalta oleellisia kotimaisia ja kansainvälisiä internetilähteitä, tutkimuksia, artikkeleita ja kirjallisuutta. Lähteet ja viittaukset ovat merkitty vaaditulla tavalla. Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin asianmukaisella menettelyllä. Tutkimuksessa syntyneet tietoaineistot tallennettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Opinnäytetyössä ei käytetty minkäänlaista rahoitusta.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kuljettajista välittyi vahvasti työn ilo ja imu. He ovat sitoutuneita työhönsä, joka näkyy työn tavoitteellisuudessa. He haluavat saada työpäivän aikana paljon aikaa ja he eivät seisota koneitaan turhaan. Kuljettajat ovat sitoutuneita tavoitteisiinsa. Sitoutuneisuudesta kertoo myös se, että he ajavat töihin pitkiä matkoja ja ovat valmiita tekemään pitkiäkin työvuoroja saadakseen työn tehtyä. Välillä he kuvailivat uppoutuvansa työhönsä niin, että tauot saattavat unohtua.

Työn imua luonnehtii tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuminen. Tarmokkuus on energisyyttä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja halua ponnistella myös vastoinkäymisissä. Omistautumista on kokemus työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutumista on keskittyminen ja paneutuneisuus työhön sekä näistä koettu nautinto. Työssä aika kuluu nopeasti ja huomaamatta sekä työstä on haastavaa irrottautua. (ks. Työterveyslaitos 2016c, viitattu 29.5.2016.)

Kuljettajien olisi hyvä kiinnittää huomiota ruoan laatuun ja monipuolisuuteen. Välipalana voisi kuljettaa esimerkiksi kypsiä kananmunia, marjoja, pähkinöitä ja hedelmiä. Kylmälaukku on helppo kuljettaa töihin mukana, jossa voi säilyttää vaikka salaattierioita, rahkaa ja muita ruokia. (ks. Työterveyslaitos 2015e, viitattu 16.8.2016.) Olisi hyvä syödä lämmin ateria työpäivän aikana. Lämmin ruoka kulkeutuu helposti termospullossa ohjaamoon. (ks. Kempainen ym. 2010, viitattu 29.5.2016.) Taukojen määrä ja pituus voisi olla hyvä suunnitella etukäteen työpäivän alussa, jolloin taukoja olisi tarpeeksi ja ne olisivat riittäviä. Puhelimeen voi laittaa muistutuksia, jos kokee sen tarpeelliseksi.

Kuljettajat istuvat suurimman osan työpäivästä, ja se on raskasta vartalolle. Ryhdin ja selän voi suoristaa istuessa, joka auttaa muun muassa lihasten toimintaan ja vartalon verenkiertoon. Hyvä ja suora ryhti kuormittaa rankaa tasaisesti. Oikea istuma-asento saattaa tuntua aluksi hankalalta ja raskaalta, mutta vaikutukset huomaa pian. Hyvään ryhtiin ja suorassa istumiseen tarvitaan lihaksia ja syviä keskivartalon lihaksia, joita kannattaa harjoittaa. Huono lihaskunto ja esimerkiksi kaulan lihasten heikkous ei parane pelkästään venyttelemällä. Venyttelyn lisäksi tarvitaan lihaskuntoa, jonka saa liikkumalla. Liikkeellä hoitaa ja ennaltaehkäisee ongelmia parhaiten. (ks. Laakso 2015, 81–86.)

Tauot kannattaa käyttää ainakin osaksi liikuntaan. Työpäivän jälkeen on hyvä lisätä arkiaktiivisuutta. Selkä voi paremmin jos venyttelee, pyörittelee ja liikuttaa selkää sekä käy säännöllisesti hierojalla. Liikkuu kannattaa mahdollisimman paljon työpäivän aikana, koska vähäinen vapaaajan liikunta ei korjaa työpäivän passiivisuutta. (ks. Laakso 2015, 88–89.) On monia hyviä syitä harrastaa liikuntaa. Liikunta lisää aivojen verenkiertoa, jolloin kehon hapensaanti paranee. Liikkuminen lisää mielihyvähormonien eritystä ja vähentää stressiä. (ks. Laakso 2015, 97–99.) Yleiskunto vaikuttaa myös energiatasoon. Hyvän yleiskunnon avulla löytyy kuntoa, energiaa ja innostusta siihen mitä haluaakin tehdä (ks. Laakso 2015, 115).

Henkistä kuormitusta metsänalalla aiheuttavat esimerkiksi puun laadulle, työajalle ja ympäristölle asetetut vaatimukset, uudet ja muuttuvat työtehtävät, pitkät työpäivät, kireä työtahti ja työn kausiluonteisuus. Tyypillisiä metsäalan haittoja voi vähentää työpaikan avoimella ja kannustavalla ilmapiirillä sekä hyvällä ammattitaidolla. Työtehtävien vaihtuvuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, oman osaamisen kehittäminen, yhteistyö sekä positiivinen palaute parantavat työssä jaksamista. Työvuorojen pituuden mitoittaminen oman jaksamisen mukaan vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen. Yleensä 8–9 tunnin pituiset päivät ovat sopivia, jonka jälkeen kuljettajan työvireys laskee, työtahti hidastuu ja mahdollisten virheiden määrä kasvaa. (ks. Kokkarinen 2013, 90.)

Haastatteluissa kävi ilmi, että työn kausiluonteisuus ei ole haittatekijä ja töitä voi olla ympäri vuoden. Välillä lomautukset ovat tervetulleita, jolloin saa olla vapaalla. Haastatteluissa ei tullut puheeksi työpaikan ilmapiiri. Haastateltavat puhuivat hyvin vähän johtamisesta ja työyhteisöstä. Asiastahan voisi tehdä jatkotutkimuksen. Haastatteluissa voisi keskittyä siihen, millainen työyhteisö ja työilmapiiri ovat, jos sellaiset löytyvät yleensä ottaen. Lisäksi voi haastatella johtamiseen liittyvistä asioista. Puheeksi ei myöskään tullut ammattitaito ja sen taso. Haastateltavat eivät kertooneet, että kokevatko osaamisen tason olevan oikea ja saavatko tarpeeksi koulutusta osaamisen ylläpitoon.

Haastatteluissa ei käynyt ilmi, että mitataanko työhyvinvointia joillain mittareilla ja keskustellaanko työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi on tärkeä osa yrityksen menestymistä. Työhyvinvointi ei ole ”kukkahattutätien” yksinomistuksessa. ”Jokainen työhyvinvoinnin, siis työn sujuvuuden, kehittämiseen laitettu euro tulee moninkertaisena takaisin. Niukkenevat aineelliset – fyysiset, taloudelliset tai teknologiset – resurssit eivät enää takaa tulevaisuuden menestymistä, vaan kivijalka löytyy henkilöstöstä ja sen osaamisesta.” Työhyvinvoinnin edellytys on, että sitä suunnittelee. Jokaisen

työtä tekevän on huolehdittava omasta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. (ks. Manka & Bordi 2016, viitattu 20.7.2016.)

Työhyvinvointia olisi hyvä tutkia ja mitata jokaisella työpaikalla. Sairauspoissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus ovat hyviä mittareita kertomaan työhyvinvoinnin tasosta. (ks. Otala & Ahonen 2003, 163–164.) Myös pienissä yrityksissä työhyvinvoinnista kannattaa keskustella työyhteisön kesken. Keskusteluissa voi käyttää valmista lomaketta tai antaa keskustelun edetä vapaamuotoisesti. (ks. Manka & Bordi 2016, viitattu 20.7.2016.) Yksinyrittäjäkin voi kehittää omaa työhyvinvointiaan itse tai käyttämällä ammattilaisen apua.

Haastattelujen pohjalta mietittiin jatkotutkimusaiheita ja kehitysehdotuksia. Istuminen on raskasta, kun se on jokapäiväistä ja monta tuntia kestävää. Vinkkinä metsäalan yrityksille; tutkimus siitä miten ergonomiaa voisi vielä kehittää ja miten koneiden kestävyys voisi vaikuttaa. Voisiko tulevalla sovelluksella vaikuttaa ergonomiaan esimerkiksi ehdottamalla vaihtoehtoisia työasentoja tai muistuttamalla istualtaan tehtävistä venytys- ja verenkiertoa parantavista liikkeistä. Sovellus voisi myös sisältää jonkinlaista aivojumppaa, vaikka muistia parantavia tehtäviä tai arvuutusta.

On nostettu esiin haittatekijöitä ja kuormitustekijöitä metsäkoneenkuljettajien työssä. Jokaisella alalla on omat kuormitustekijänsä. Totuus on kuitenkin se, että ainoastaan tietyn tyyppiset ihmiset pystyvät tekemään metsäkoneenkuljettajan työtä. Siihen vaaditaan oikeanlainen asenne ja persoona, kuten jokaiseen työhön. Haittoja ja stressiä pystyy välttämään ja vähentämään sopivalla asenteella ja suhtautumisella työhön, jota haastateltavat henkilöt omaavat. Yksintyöskentely on monelle henkilölle asia, jota eivät voisi koskaan harkita, mutta haastateltavat henkilöt nauttivat työn tekemisestä yksin. Jokainen ihminen on erilainen ja kokevat asiat eri tavalla. Jotkut ovat alttiimpia kuormitustekijöille kuin toiset.

POHDINTA

Opinnäytetyö on tutkimus metsäkoneenkuljettajien työpäivän haasteista. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää metsäkoneenkuljettajien työhyvinvointia. Tavoitteena oli tutkia metsäkoneenkuljettajien työpäivää laadullisen tutkimuksen avulla. Laadullinen tutkimus suoritettiin tapaustutkimuksena ja tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina kasvokkain. Valittu menetelmä sopi tutkimukseen ja sen tavoitteisiin, koska haluttiin ymmärtää tutkittavaa ilmiötä, tutkittiin ihmisiä ja kokonaisuus oli rajattu. Laadullinen tutkimus valittiin, koska haluttiin ymmärtää kohderyhmää eli metsäkoneenkuljettajia ja siihen liittyviä ilmiötä eli näkökulmia ja kokemuksia syvällisemmin. Tutkimusongelmat keskittyvät henkilöiden kokemuksiin.

Ponsse Oy:n aluepäällikkö toimi välikätenä haastateltavien hankkimisessa. Aluepäällikkö tuntee työnsä puolesta metsäalan yrityksiä ja haastateltavat valikoituivat puhelinsoittojen avulla. Aluepäällikkö otti yhteyttä yrityksiin ja tarjosi mahdollisuutta päästä haastateltavaksi. Kaikki haastateltavat työskentelevät metsäalalla ja ovat näin ollen sopivia henkilöitä tutkimuksen kannalta. Haastateltavia henkilöitä oli kuusi, kolmesta eri yrityksestä. Haastattelut suoritettiin nimettömänä ja tallennettiin henkilöitten luvalla. Teemoja olivat työpäivä, henkinen vireys ja fyysinen jaksaminen sekä työhyvinvointi. Haastatteluprosessissa on huomioitu ja noudatettu salassapitovelvollisuuksien, tunnistamattomuuden ja johdattelemattomuuden liittyvät asiat. Tutkimuksen analysointitavaksi valittiin teemoittelu.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työpäivän kaikki vaiheet ja tunnistaa kriittiset kohdat. Kriittisiä kohtia ovat hetket, joissa kuljettajaa alkaa väsyttää ja vireystila laskee. Tutkimuskysymykset liittyvät metsäkoneenkuljettajan työpäivään. Tutkimuskysymyksiä oli kaksi; mitkä ovat metsäkoneenkuljettajien työpäivän kriittiset kohdat jaksamisen kannalta ja miten työpäivää voidaan tehostaa. Työntekijöiden työpäivää on tarkoitus tehostaa parantamalla heidän vireyttään työhyvinvoinnin kautta.

Työpäivän kriittisiä kohtia ei voi määritellä kellon tarkkuudella ja ne eivät yleensä ole yksittäisiä ja satunnaisia tekijöitä. Kriittiset kohdat eivät ole varsinaisesti kohtia vaan ne ovat työhön liittyviä kuormitustekijöitä, jotka ovat toistuvia metsäkoneenkuljettajan työssä. Työn väsyttäviä tekijöitä ovat; työn vaativuus ja vastuullisuus, jatkuva keskittyminen, työn keskeytykset, istuminen, pitkät

työmatkat, syöminen ja ruoan laatu sekä syöminen puolen päivän aikaan, nopeat tauot, turhautuminen huonosti hoidettuun metsään, huono fyysinen kunto ja huonosti nukuttu yö. Työpäivää voidaan tehostaa useillakin keinoilla. Vireystilaan voi vaikuttaa työntekijä itse, työntekijän läheiset ihmiset, esimies sekä työyhteisö.

Metsäkoneenkuljettajan työpäivä pitää sisällään; koneen huoltoa ja korjausta, työpuheluja, koneen kalibrointia, satunnaisia työn jäljen tarkistuksia, metsäkoneenajoa ja puunkaatumista, siirtoajoa sekä keskustelua metsänomistajien eli asiakkaiden, työnantajien tai muiden asianomaisten kanssa. Työpäivän loppuksi kone tankataan, tarkistetaan ja huolletaan seuraavaa ajoa varten. Työ on hyvin itsenäistä ja vapaata, kuljettajat saavat itse suunnitella tauotukset ja päivän kulun, kunhan tietyt työmäärät ja tavoitteet toteutuvat. Työ on myös vaativaa, haasteellista ja vastuullista.

Metsäkoneenkuljettajia motivoi työssä luonnonläheisyys, vapaus ja itsenäisyys sekä raha. Oman käden jälki kannustaa, näkee konkreettisesti mitä on saavuttanut työpäivän aikana. Työ on vaihtelevaa ja päivät ovat erilaisia. Maisemat ovat kauniit. Yksinolo ja yksin tekeminen on mukavaa ja se sopii heille. Jatkuva keskittyminen työhön ja istuminen koetaan raskaiksi. Talvi, pimeys, pitkät päivät ja kiire ovat rasittavia. Myös pitkä yksintyöskentely voi ottaa voimien päälle.

Ammattikuljettajalla työvireyttä ja työkykyä ylläpitävät tekijät ovat riittävä uni ja lepo, säännöllinen ateriointi ja monipuoliset ruokavalinnat sekä fyysisen kunnon ylläpitäminen. Lisäksi tärkeää on työstä palautuminen vapaa-ajalla eli esimerkiksi harrastukset, ystävien näkeminen ja perheen kanssa ajanvietto. Tyypillisiä metsäalan haittoja voi vähentää työpaikan avoimella ja kannustavalla ilmapiirillä sekä hyvällä ammattitaidolla. Työtehtävien vaihtuvuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, oman osaamisen kehittäminen, yhteistyö sekä positiivinen palaute parantavat työssä jaksamista. Työvuorojen pituuden mitoittaminen oman jaksamisen mukaan vaikuttaa fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen. Yleensä 8–9 tunnin pituiset päivät ovat sopivia, jonka jälkeen kuljettajan työvireys laskee, työtahti hidastuu ja mahdollisten virheiden määrä kasvaa. (ks. Kokkarinen 2013, 90.)

Tutkimus on ajankohtainen ja hyödyllinen. Aiheesta ei ole tehty opinnäytetyötä aiemmin. ”Metsäalalla tarvitaan ajatuksia tulevaisuudesta, uusia ideoita metsien ja siellä kasvavien kasvien hyödyntämisestä, hyvinvoinnin luomisesta metsien avulla. Metsäalalla tarvitaan työvoimaa, joka näitä ideoita luo, ja joka tekee tarvittavan työn.” Pula osaavasta työvoimasta on tämän hetken ongelma ja se tulee pahenemaan. (Suomen Metsäyhdistys 2016, viitattu 22.7.2016.) Metsäala tarvitsee

ammattitaitoisia ja hyvinvoivia työntekijöitä. Työhyvinvointi on toinen ajankohtainen ja tärkeä aihe. Työhyvinvoinnin taso määrittää yrityksen menestymisen. Yksintyöskentelystä ja metsäkoneenkuljettajien työhyvinvoinnista ei löydy paljon tietoa. Yksintyöskentelyn kirjallisuus käsittelee yleisesti yrittäjyyttä, hoito- tai koulutusalaan. Istumatyöskentelystä ja ergonomiasta löytyi hyvin materiaalia ja tutkimuksia.

Tutkimuksessa noudatettiin yleisiä toimintatapoja, rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimuksessa sovellettiin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja toteutettiin avoimuutta tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Käytettiin ajankohtaisia ja tutkimustyön kannalta oleellisia kotimaisia ja kansainvälisiä internetilähteitä, tutkimuksia, artikkeleita ja kirjallisuutta. Lähteet ja viittaukset ovat merkitty niille kuuluvalla tavalla. Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja siitä raportoitettiin asianmukaisella tavalla. Tutkimuksessa syntyneet tietoaineistot tallennettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimuksessa ei käytetty minkäänlaista rahoitusta.

Aluksi oli haasteita hahmottaa toimeksiantoa. Emme ymmärtäneet, että mikä on tavoite ja kokonaisuutta oli hankala hahmottaa. Projektissa oli mukana monta tahoa, joka sekoitti tilannetta. Kyselylomakkeen kanssa oli haasteita. Kysymyksiä oli liikaa alussa ja niiden karsiminen oli hankalaa. Haastattelut olivat helppo toteuttaa. Teoriaosuudessa oli omat haasteensa, koska sitä oli haasteellista löytää. Työhyvinvoinnista löytyy paljon materiaalia, mutta ei yksintyöskentelystä, istumatyöskentelystä ja metsäalalta. Työhyvinvointi kiinnostaa molempia tekijöitä. Aihe oli todella mielenkiintoinen. Oli hienoa tutustua uuteen toimialaan ja tavata uusia ihmisiä.

Alustava aikataulu ei pitänyt paikkaansa, mikä ei ollut ongelma. Sovittiin, että tutkimukseen ja kirjoittamiseen menee se aika mikä on mennäkseen. Aikatauluun vaikutti myös molempien tutkijoiden päivätyö. Haastatteluiden toteutumiseen meni oma aikansa, koska yrittäjät olivat kiireisiä. Kaikkia ratkaisuja, tilanteita, päätöksiä sekä työn etenemistä on ehditty pohtia etukäteen ja edetty rauhassa. Rauhallisuuden ansiosta työ on huolellisesti tehty ja siihen on panostettu.

Metsäala oli ennestään tuntematon molemmille tekijöille. Oli antoisaa tutustua täysin uuteen alaan ja työhön sekä tavata henkilökohtaisesti metsäkoneenkuljettajia. Päällimmäisenä mieleen jäi haastateltavien positiivisuus ja työn ilo. Ennakkokäsitykset metsäkoneenkuljettajan työstä muuttuivat todella paljon. Oletimme, että yksintyöskentely on pitkästyttävää ja ikävää, mutta työ

onkin vaihtelevaa ja mukavaa työntekijöiden mielestä. Ajattelimme, että haastateltavat ovat hiljaisia ja heitä olisi vaikea haastatella. Toisin kävi, sillä haastateltavat olivat iloisia, puheliaita ja seuralaisia. Vastaanotto oli todella lämmin ja vastaajat olivat aidosti kiinnostuneita.

Mielenkiintoinen uusi näkökulma työhön saatiin metsän ja luonnon hyvinvointivaikutuksista. Aiheesta löytyi hyvin tietoa ja lähteitä. Yllättävää oli, että aihetta on tutkittu ja aiheesta on kirjoitettu niin paljon. Tästäkin aiheesta saisi tehtyä mielenkiintoisen opinnäytetyön tai tutkimuksen esimerkiksi kuinka paljon luonto vaikuttaa siellä työskenteleviin ihmisiin. Myös työn imun käsite oli teki- jöille melko tuntematon. Työn imusta saatiin hyvä lisä ja erilainen näkökulma työhyvinvointiin. Toisen jatkotutkimuksen voisi toteuttaa johtamisen näkökulmasta. Miten johtamisella voidaan tehostaa työpäivää ja parantaa työhyvinvointia. Miten johtaminen vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja millaista johtamista kaivataan. Millainen työyhteisö on ja miten se toimii. Vaikuttaako asiaan esimerkiksi alan miesvaltaisuus ja työn luonne eli työskennellään paljon yksin erillään muusta työyhteisöstä.

Kokonaisuudessaan olemme opinnäytetyöhömmme erittäin tyytyväisiä. Saimme paljon uutta tietoa työhyvinvoinnista ja opimme uudesta alasta sekä laadullisen tutkimuksen toteuttamisesta käytännössä. Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin ja saimme vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tällaisia haastatteluja emme olleet aiemmin tehneet. Ensimmäiset haastattelut olivat jännittäviä, mutta niiden jälkeen haastattelut sujuivat jo omalla painollaan. Ensimmäisten haastattelujen jälkeen kyselylomaketta hieman muokattiin, koska kysymyksissä ilmeni toistoa.

Yhteistyö toimeksiantajan ja muiden projektissa mukana olleiden kanssa oli sujuvaa. Saimme apua ja tukea prosessin ajan. Palautetta ja vinkkejä on saatu projektin aikana ohjaavalta opettajalta, vertaisarvioijalta, Ponssen edustajalta sekä HURMOS-projektissa mukana olleilta opettajilta. Ryhmän jäsenten kesken yhteistyö sujui mutkattomasti, olemme tehneet monta työtä yhdessä, joten toisten toimintatavat ovat tulleet tutuiksi.

Haluamme kiittää toimeksiantajaa yhteistyöstä ja hienosta mahdollisuudesta. Kiitokset Ponsselle ja eritoten Askolle, kaikille haastateltaville, opinnäytetyön ohjaajalle, vertaisarvioijalle ja kaikille yhteistyökumppaneille, jotka ovat olleet prosessissa mukana.

LÄHTEET

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Julkaisuja 4:2005. Helsinki: Kulltataitutkimuskeskus.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.

Heminsley, J. 2013. Working from home: how to avoid feeling isolated. Viitattu 13.7.2016, <https://www.theguardian.com/small-business-network/2013/sep/23/avoid-feeling-isolated-working-home>.

Husu, p., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010: Terveystta edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu- ja 2011:15. Viitattu 1.6.2016, <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM15.pdf>.

Kauppalehti 2016. Tulevaisuuden yrittäjä on yhteisöllinen. Viitattu 29.5.2016, <http://studio.kauppalehti.fi/sponda-tilaa-menestya/tulevaisuuden-yrittaja>.

Kemppainen, S., Korkiakangas, E., Nevanperä, N., Rahkonen, F. & Laitinen, J. 2010. Opettajan taustamateriaali. Viitattu 29.5.2016, <file:///C:/Users/Sartsa/Desktop/kuljettajan%20vireyteen%20vaikuttavat%20tekij%C3%A4t.pdf>.

Kokkarinen, J. 2013. Koneellinen puunkorjuu: Hallitusti hyvään tulokseen. Uudistettu painos. Vantaa: Metsäteho Oy.

Kähkönen, S. 2015. Jo 20 minuutin oleskelu metsässä laskee verenpainetta. Viitattu 16.7.2016, http://yle.fi/uutiset/jo_20_minuutin_oleskelu_metsassa_laskee_verenpainetta/7739746.

Laakso, K. 2015. Nouse ylös! Toimistotyöläisen kuntokirja. Helsinki: Kauppakamari.

Manka, M-L. 2016. Lukijalle. Teoksessa Manka, M-L. & Bordi, L. (toim.) Tosielämän työhyvinvointia. Ratkaisuja ja kokemuksia. Viitattu 20.7.2016, <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/index/tosiel%C3%A4m%C3%A4n%20ty%C3%B6hyvinvointia.pdf>.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua: työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Viitattu 4.6.2016. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf.

Manka, M-L., Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Viitattu 30.6.2016, http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/opaskirjat/PsykologPO_esite_241014_VALMIS.pdf.

Manka, M-L & Larjovuori, R-L. 2014. Through Commuality to Success. Guide to Developing Viitattu 8.7.2016, Social Capital in the Workplace. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/opaskirjat/SocialCapital-opas.pdf>.

Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Viitattu 29.5.2016, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%F6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Porvoo: WSOYpro.

Ponsse Oyj 2016a. PONSSE SCORPION. Viitattu 5.7.2016. <http://www.ponsse.com/fi/media-arkisto/kuvat/tuotteet/harvesterit/scorpion>.

Ponsse Oyj2016b. PONSSE SCORPION. Viitattu 5.7.2016, [http://www.ponsse.com/fi/media-arkisto/kuvat/tuotteet/harvesterit/scorpion/\(offset\)/24](http://www.ponsse.com/fi/media-arkisto/kuvat/tuotteet/harvesterit/scorpion/(offset)/24).

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Reliabiliteetti. Viitattu 12.8.2016, http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html.

Simola, P. 2014. Luonto edistää terveyttä – näin saat hyödyt irti. Viitattu 18.7.2016, <http://www.studio55.fi/hyvinvointi/article/luonto-edistaa-terveytta-nain-saat-hyodyt-irti/4407282>.

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Yksintyöskentely. Tampere.
- Stake, R. 1995. The art of case study research. Perspectives on practise. California: Sage Publications.
- Suomen Metsäyhdistys 2014. Metsien kestävä käyttö. Viitattu 22.7.2016, <http://www.smy.fi/materiaali/metsien-kestava-kaytto/>.
- Suomen Metsäyhdistys 2016. Mikä ihmeen Metsä puhuu. Viitattu 22.7.2016, <http://www.metsapuhuu.fi/index/85>.
- Suomen Mielenterveysseura 2009. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Viitattu 15.5.2016, http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf.
- Torppa, T. 2013. Yksintyöskentelevän opas. Helsinki: Talentum.
- Tribe 2015. Tarvehierarkia työelämässä. Viitattu 4.6.2016, <http://www.tribe.fi/keho-ja-mieli/tarvehierarkia-tyoelamassa/>.
- Tyrväinen, L., Korpela, K. & Ojala A. 2014. Luonnon virkistyskäytön terveys- ja hyvinvointihyödyt. Teoksessa L. Tyrväinen., M. Kurttila., T. Sievänen. & S. Tuulentie (toim.) Hyvinvointia metsästä. Tallinna: MeediaZone OU, 48 – 57.
- Tyrväinen, L. 2016. Uutta tietoa metsien terveysvaikutuksista, http://www.aarrelehti.fi/vieraskyna/fi_FI/vieraskyna711/.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Metsäkoneenkuljettaja. Ammattinetti. Viitattu 26.3.2016, http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/412_ammatti?link=true.
- Työeläkevakuuttajat 2016. Työkyvyn muodostuminen. Viitattu 2.6.2016, <http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyokyky>.
- Työsuojeluhallinto 2015. Yksintyöskentely. Viitattu 29.5.2016, <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>.

Työsuojeluhallinto 2016. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Viitattu 2.6.2016, https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/1231702/Psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla_25_11_2015.pdf/f083e3fb-f25f-44cf-8c45-d1ec414e41d4.

Työterveyslaitos 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Viitattu 15.5.2016, http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf.

Työterveyslaitos 2013. Toimisto- ja tietotyö. Viitattu 30.5.2016, http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/toimisto_ja_tietotyö/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos 2015a. Työhyvinvointi. Viitattu 15.5.2016, <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos 2015b. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 15.5.2016, http://www.ttl.fi/partner/vesihuoltolaitosten_tyoturvallisuusopas/riskit/psykososiaalinen_kuormitus/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos 2015c. Lepo ja palautuminen. Viitattu 15.5.2016, http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/lepo_ja_palautuminen/Sivut/default.aspx?snb_adname=poim7.

Työterveyslaitos 2015d. Yksinyrittäjän työ ja terveys. Viitattu 29.5.2016, <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/pienyrietykset/tyohyvinvointi/yksinyrittaja/sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos 2015e. Voi hyvin kuljettaja. Viitattu 16.8.2016, http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/voi_hyvin_kuljettaja/Sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos 2016a. Hyvinvointia työstä. Viitattu 29.5.2016, http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/kuljetusala/Documents/Luento%205_Amm_kulj_ty%C3%B6hyvinv_turv_ja%20_erg_ty%C3%B6p%C3%A4iv%C3%A4.pdf.

Työterveyslaitos 2016b. Metsäammattilaisen elpymisopas - venyttely ja liikkeet ehkäisevät vaivoja. Viitattu 30.5.2016,

<http://www.ttl.fi/fi/ratkaisupankki/Sivut/details.aspx?luokka=Ergonomia&aihealue=Maatalouden%20ergonomiaratkaisut&aihetarkenne=Mets%C3%A4ala&item=466>.

Työterveyslaitos 2016c. Työn imu. Viitattu 29.5.2016, http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx.

Työturvallisuuskeskus 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Viitattu 15.5.2016, http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf.

Työturvallisuuskeskus 2016. Työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Viitattu 15.5.2016, http://www.tyoturva.fi/asiantuntija-_ja_toimistotyokoormittumisen_hallinta/psykososiaalinen_tyoymparisto.

Valtiokonttori 2013. Työkykytalo. Viitattu 5.6.2016, [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/lkajohtaminen/Kunnossa_kaiken_ikaa__Tyokyky/Tyokykytalo\(45447\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/lkajohtaminen/Kunnossa_kaiken_ikaa__Tyokyky/Tyokykytalo(45447)).

Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuudesta 23.8 2001/ 749.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

VirtuaaliAMK 2007. Case-tutkimus. Viitattu 12.8.2016, <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464144782/1194348546586/1194356433452.html>.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016a. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Viitattu 6.7.2016, <http://www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2016b. Teemoittelu. Viitattu 7.7.2016,
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html.

Yin, R. 2014. Case Study Research: Design and Methods. 5. painos. Kalifornia: SAGE Publications, Inc.

1. TAUSTA

Kauanko olet toiminut metsäkoneenkuljettajana?

Miten olet tullut alalle?

2. TYÖPÄIVÄ

Mistä asioista ja työtehtävistä työpäiväsi koostuu?

Montako taukoa on työpäivän aikana ja mitä teet taukojen aikana?

Kuinka sujuvaa työnteko on työpäivän aikana? Esimerkiksi tuleeko tarpeettomia keskeytyksiä, tarpeettomia työvaiheita.

3. HENKINEN VIREYS JA FYYSSINEN JAKSAMINEN

Miten valmistaudut tulevaan työpäivään?

Milloin/missä vaiheessa koet väsymystä työpäiväsi aikana?

Mitä teet kun sinua väsyttää?

Mitkä asiat virkistävät sinua työpäivän aikana?

- ✓ Kuinka paljon käytät sosiaalista mediaa/olet puhelimitse yhteydessä muihin työpäivän aikana

Mitkä asiat auttavat jaksamaan fyysisesti työssäsi?

Mitä pitäisit viihdeohjelma-sovelluksesta, joka sisältää kuunnelmia, sketsejä, venyttelytuokioita yms. ? Sovellusta on tarkoitus hyödyntää työpäivän aikana.

4. TYÖHYVINVOINTI

Mikä työssäsi motivoi sinua? (Mikä on parasta työssäsi)

Mitkä asiat työssäsi koet raskaiksi?

Kuinka tyytyväinen olet työskentelyolosuhteisiin?

Haluaisitko vielä kertoa jotakin aiheeseen liittyvää?

TYÖPÄIVÄN KULKU

- Lounas?
- Tauot?
- Vireys, milloin väsyttää?
- Työtehtävät?

Työt alkaa

Työt loppuu



SAATEKIRJE

Kiitos, että osallistut haastatteluun. Aikaa haastatteluun kannattaa varata noin tunti. Haastattelun avulla selvitetään metsäkoneenkuljettajien työpäivän kulkua ja vireystilaan vaikuttavia asioita. Aiheesta tehdään opinnäytetyö, jonka avulla kehitetään sovellus syksyllä 2016 metsäkoneenkuljettajia varten. Sovelluksen tarkoituksena on tukea metsäkoneenkuljettajien vireystilaa ja jaksamista työssä.

Pyrimme kuvaamaan metsäkoneenkuljettajan työpäivää ja tarvitsemme työpäivästäsi mahdollisimman tarkkaa tietoa. Pyydämme sinua valmistautumaan haastatteluun miettimällä työpäivääsi ja vireyttäsi työpäivän aikana. Tärkeää on tietää milloin sinua erityisesti väsyttää ja mitkä asiat piristävät sinua päivän aikana. Haastattelussa käydään läpi myös työhyvinvointiin liittyviä asioita. Haastattelu on luottamuksellinen, se tehdään nimettömästi ja tarkoituksena ei ole seurata työajan käyttöä. Vastauksista tehdään yhteenveto, yksittäisiä vastauksia ei eritellä tutkimuksessa.

Ystävällisin terveisin

Iida Mehtälä
Sari Heinikoski
Oulun ammattikorkeakoulu