

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma

Matikainen Veera, Tynkkynen Riitta ja Vättö Salla

Lappeenrannan taksinkuljettajien työhyvinvointi

Opinnäytetyö 2013

Tiivistelmä

Matikainen Veera, Tynkkynen Riitta ja Vättö Salla
Lappeenrannan taksinkuljettajien työhyvinvointi, 76 sivua, 1 liite.
Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö 2013
Ohjaajat: lehtori Patosuo Mervi, Saimaan ammattikorkeakoulu,
kuljettajakoulutusvastaava Husu Jarkko, Taksi Saimaa Oy.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella, kuinka Lappeenrannan alueen taksinkuljettajat kokevat työhyvinvointinsa. Tavoitteena oli kartoittaa mahdollisia työhyvinvoinnin ongelmakohtia sekä tuottaa tietoa ja löytää näkökulmia työhyvinvoinnin toteuttamiseen.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kohderyhmänä olivat Lappeenrannan asemapaikan taksinkuljettajat. Tutkimusaineisto kerättiin informoituna kyselynä Lappeenrannan asemapaikan alueella huhtikuun 2013 aikana. Vastauksia saatiin 52, joista yksi jouduttiin hylkäämään puutteellisten taustatietojen takia. Vastausprosentiksi muodostui noin 25 %, mitä pidettiin kohderyhmä huomioiden tavoitteen mukaisena.

Tuloksista kävi ilmi, että valtaosa taksinkuljettajista piti työstään eikä suunnitellut alan vaihtoa, vaikka taksialalla työhön sitoutuminen on valtakunnallisesti arvioiden koettu heikoksi. Merkittävimmiksi työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi kuljettajat ilmoittivat palkkauksen ja pitkät työvuorot. Ihmissuhteet koettiin tärkeäksi työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi ja työyhteisön ilmapiiriin toivottiin lisää yhteisöllisyyttä. Myös tarvetta työterveyshuollon palveluihin panostamiseen oli havaittavissa.

Ennako-odotusten mukaisesti merkittävä määrä kuljettajista kertoi joutuneensa jonkin asteisen väkivallan kohteeksi. Sukupuolten välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero siinä, oliko väkivalta fyysistä vai seksuaalista. Muissa tutkimuksissa todettu ammattiautoilijoiden kohonnut riski joutua liikenneonnettomuuteen tuli ilmi myös tässä opinnäytetyössä.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää taksinkuljettajien perus- ja jatkokoulutuksessa muun muassa työhyvinvointikysymyksiä käsiteltäessä. Kuljettajien on tärkeää tiedostaa ammattiinsa liittyviä riskejä ja löytää keinoja, joilla niitä voidaan pienentää.

Avainsanat: taksinkuljettaja, taksi, työhyvinvointi

Abstract

Matikainen Veera, Tynkkynen Riitta, Vättö Salla

The work welfare of taxi drivers in Lappeenranta, 76 pages, 1 appendice

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services

Degree Program in Nursing

Bachelor's Thesis 2013

Instructors: Senior Lecturer Patosuo Mervi, Saimaa University of Applied

Sciences, Educational Coordinator Husu Jarkko, Taksi Saimaa Oy

The aim of this thesis was to examine how the taxi drivers of Lappeenranta area see their work welfare. The major goals were to investigate potential risk factors for work welfare and produce information and find perspective how to improve work welfare.

This thesis was accomplished as a quantitative survey among the taxi drivers of the Lappeenranta area. Research material was collected by using an informed questionnaire in Lappeenranta area in April 2013. Altogether 52 fulfilled questionnaires were received. One of those was rejected because of inadequate background information. Response rate was 25 % which was, considering the target group, in line with expectations.

The results showed that vast majority of taxi drivers liked their job and did not consider to change the field even though commitment to taxi work has been topic of discussion nationwide. Drivers told that the most significant factors that degrade the work wellbeing are low pay and long shifts. Social relationships were considered very important factor of working welfare. There is also a need to invest to the occupational health care.

As expected a significant amount of the taxi drivers told that they had been exposed to some forms of violence. Between the genders were found a statistically significant difference in whether the violence was physical or sexual. Professional drivers' increased risk of traffic accident was found in this study as well as in other studies.

Results of this thesis can be used in basic- and further education of taxi drivers. It's important that drivers are aware of the risks associated with their profession and that they find ways to decrease them.

Keywords: taxi driver, taxi, occupational health

Sisältö

1 Johdanto.....	5
2 Taksinkuljettaminen työnä.....	6
2.1 Taksityö.....	6
2.2 Taksityö Lappeenrannassa.....	7
2.3 Taksityön työhyvinvoinnin haasteet.....	8
2.3.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	8
2.3.2 Psykkinen työhyvinvointi.....	9
2.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	11
3 Työhyvinvointi.....	13
3.1 Työhyvinvointi käsitteenä.....	13
3.2 Fyysinen työhyvinvointi	14
3.3 Psykkinen työhyvinvointi.....	18
3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	24
3.5 Työhyvinvoinnin edistäminen.....	29
4 Opinnäytetyön tavoitteet.....	31
5 Opinnäytetyön toteuttaminen.....	31
5.1 Kvantitatiivinen tutkimus.....	31
5.2 Eettisyys.....	33
5.3 Kyselylomakkeen laadinta.....	34
5.4 Aineiston keruu.....	35
6 Opinnäytetyön tulokset.....	36
6.1 Taustatiedot.....	37
6.2 Työaika.....	40
6.3 Fyysinen työhyvinvointi.....	40
6.4 Psykkinen työhyvinvointi.....	44
6.5 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	50
7 Pohdinta.....	55
7.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	57
7.2 Psykkinen työhyvinvointi.....	59
7.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	64
Lähteet.....	72

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

Taksiliikenne on ammattiajoneuvoliikenteen ala, joka näkyy katukuvassa ja liikenneturvallisuudessa vahvasti. Ammattiajossa turvallisuusnäkökulma on erittäin tärkeä, ja inhimillisen tekijän, tässä tapauksessa autonkuljettajan, rooli on oleellisen tärkeä turvallisen asiakaspalvelun ja liikenteen takaamiseksi. Taksinkuljettajan vireystila, terveys, motivoituneisuus ja asenteet määrittelevät oleellisesti sen, kuinka turvallista tai riskialtista hänen työskentelynsä on.

Taksialan koulutus on lyhyt, eikä välttämättä valmista tulevia kuljettajia riittävästi käytännön työhön. Ammattikuljettajalla on kuitenkin kohdattavanaan runsaasti haasteita paitsi työn monitahoisuuden, myös poikkeavien työolosuhteiden takia. Taksityö on työntekijänäkökulmasta haasteellinen ala, sillä ala koostuu pääasiassa pienyrityksistä, työsuhteet ovat usein lyhytaikaisia ja työolosuhteet eroavat useista muista aloista.

Ammattiajoliikenteen parissa työskentelevien työhyvinvointiin on viime vuosina kiinnitetty huomiota ja esimerkiksi Työterveyslaitoksella on ollut hankkeita, joiden myötä on pyritty lisäämään ammattikuljettajien tietoutta terveellisistä elämäntavoista ja niiden merkityksestä työhyvinvointiin ja turvallisuuteen. Varsinaisesti taksinkuljettajia koskevia tutkimuksia on suhteellisen vähän, ja ne keskittyvät enimmäkseen työturvallisuuteen.

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on tarkastella, kuinka Lappeenrannan alueen taksinkuljettajat kokevat työolosuhteensa. Tavoitteena on paitsi kartoittaa mahdollisia työhyvinvoinnin ongelmakohtia, myös tuottaa tietoa ja löytää näkökulmia työhyvinvoinnin toteuttamiseen ja kuljettajakoulutuksen tueksi.

Tässä työssä ei käsitellä esimerkiksi taksinkuljettajien ergonomisia haasteita. Työturvallisuuden osalta työperäiset tapaturmat jätetään lähemmän tarkastelun ulkopuolelle. Ala on tekijöille läheinen perheenjäsenten työ- ja yrittäjäyhtälanteiden takia, ja yksi tekijöistä ajaa itse sivutoimisesti taksia.

2 Taksinkuljettaminen työnä

Taksityöllä tarkoitetaan taksiliikennelain määrittelemää ammattimaista henkilöiden kuljettamista pienkalustolla maantieliikenteessä. Taksityössä toimii Suomessa noin 9500 yrittäjää, noin 5000 päätoimista kuljettajaa sekä suuri määrä satunnaisesti ajavia taksinkuljettajia. (Suomen taksiliitto, a.)

2.1 Taksityö

Taksityötä tekevällä on oltava voimassaoleva taksinkuljettajan ajolupa, jonka myöntää paikallinen poliisiviranomainen viideksi vuodeksi kerrallaan. Poliisin myöntämän ajoluvan saamisen edellytyksenä on Taksiliitto Ry:n järjestämän koulutuksen, liikennevalvontavirasto Tra-Fin ammattipätevyyskokeen sekä alueellisen paikallistuntemuskoulutuksen ja -kokeen hyväksytysti suorittaminen. Lisäksi ajolupaa hakevan on oltava terveydeltään ja ominaisuuksiltaan ammattiajoon soveltuva, eikä hänellä saa viiden viimeksi kuluneen vuoden aikana olla sellaista rikehistoriaa, jonka voisi katsoa vaikuttavan hänen kykyynsä tai asenteeseensa harjoittaa ammattimaista ajoa. (Suomen taksiliitto, b.)

Taksinkuljettaja voi toimia yrittäjä- tai työntekijätaustalla. Taksiliikenteen yrittäjäyys on alueellista ja luvanvaraista, ja perustuu Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) hallinnoimiin kiintiöihin, jotka vahvistetaan vuosittain. Taksilupia haetaan alueellisesti vastaavan asemapaikan ELY-keskukselta, kun lupia vapautuu haettavaksi. Lupien määriä vahvistettaessa tehdään myös päätös siitä, kuinka moneen lupaan sisällytetään esteettömyysvaatimus, eli edellytetään ajoneuvolta erikoisvarustusta erityisryhmiä varten. Hakemuksen käsittelyssä huomioidaan muun muassa hakijan tausta, työkokemus alalta, rikkeet sekä mahdolliset jo olemassa olevat luvat. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012.)

Taksinkuljettajaa sitovat Taksiliiton määrittelemät taksialan laatuvaatimukset. Laatukriteereissä määritellään kuljettajan ammattivelvoitteita, sekä asiakkaan oikeuksia hyvälaatuiseen palveluun.

Esimerkiksi taksinkuljettajan asianmukainen ammattiasu on tarkoin määritelty, liikenteeseen käytettävän ajoneuvon on oltava ominaisuuksiltaan tarkoitukseen sopiva, kuljettajan on noudatettava hyviä käytöstapoja ja lainsäädäntöä myös liikennekäyttäytymisen osalta. Kuljettajaa sitoo vaitiolovelvollisuus. Asiakkaalle on turvattava mahdollisuus maksaa haluamallaan maksutavalla, hänen erityistarpeensa on huomioitava ja hänen tulee päästä päämäärään edullisinta mahdollista reittiä, tai reittiä, jonka hän nimenomaisesti haluaa. (Taksialan laatukeskus 2013.)

Tässä työssä käsitettä taksinkuljettaja käytetään kattamaan sekä taksinkuljettajat (riippumatta heidän työsuhteensa laadusta tai siitä, ajavatko he vain satunnaisia vuoroja) että taksiyrittäjät, jotka myös itse ajavat.

Esteettömällä ajoneuvolla tarkoitetaan autoja, joissa on pyörätuolien ja paarien kuljettamiseen tarkoitettu erityisvarustus. Tässä opinnäytetyössä esteettömien ajoneuvojen kuljettajia ei erotella muun taksiliikenteen kuljettajista, ellei niin erikseen mainita.

2.2 Taksityö Lappeenrannassa

Lappeenrannan asemapaikka kattaa kantakaupungin alueen. Vaikka Lappeenrantaan on kuntaliitosten myötä yhdistetty entisiä itsenäisiä ympäryskuntia, on näillä alueilla edelleen oma taksilupakiintiönsä. Etenkin maaseudulla taksityö perustuu pääasiassa vakituiseen asiakaskuntaan ja kotoa tapahtuvaan päivystykseen. (Hämäläinen 2013.)

Lappeenrannan asemapaikalla on taksilupia 83 autolle (Tiainen 2013). Suurimmalla osalla yrittäjistä on yhden auton pienyritys. Lappeenrannan alueella on kuitenkin myös suurempia taksiyrityksiä, joiden kalustoon kuuluu useampi esteettömästi varustettu auto sekä suuremman henkilömäärän kuljettamiseen tarkoitettua taksikalustoa. (Hämäläinen 2013.)

Lappeenrannan asemapaikalle on myönnetty noin 430 kuljettajanumeroa.

Kyseisen numeron saaminen edellyttää Lappeenrannan paikallistuntemuskokeen suorittamista, ja antaa oikeuden ajaa taksia Lappeenrannan asemapaikan alueella sekä kirjautua Lappeenrannan sähköiseen taksidatajärjestelmään. Aktiivisesti ajavien tarkka määrä ei ole tiedossa, mutta karkean arvion mukaan kuljettajanumeron haltijoista noin 200 ajaa taksia joko päätyönään tai satunnaisesti vähintään yhden vuoron kuukaudessa. (Husu 2013.) Lappeenrannassa näkyy sama ilmiö kuin valtakunnallisestikin taksialalla on havaittu: alan koulutuksen käy moni, mutta alalle sitoutuminen on vähäistä (Tiainen 2013).

Lappeenrannan taksiliikennettä hallinnoi tilausvälitysyhtiö Taksi Saimaa Oy. Yhtiö on taksiyrittäjien omistama osakeyhtiö, joka toimi aiemmin osuuskuntapohjalta. Välitysyhtiöiden tehtävänä on huolehtia alueen taksiliikenteestä ja taksinvälitystoiminnasta. Taksi Saimaa Oy vastaa Lappeenrannan alueen taksitoiminnasta, sekä myy välityskeskuspalveluja Imatran Taksi Oy:lle sekä Etelä-Karjalan ulkopuolisille paikkakunnille. Lisäksi Taksi Saimaa hallinnoi Etelä-Karjalan maakunnan alueen taksinkuljettajakoulutusta ja peruskoulutuksen lisäksi järjestää paikallistuntemuskoulutusta Lappeenrannan asemapaikalle tuleville uusille kuljettajille. (Taksi Saimaa Oy 2013.)

2.3 Taksityön työhyvinvoinnin haasteet

Ammattikuljettajien toimiala on monelta osin varsin haasteellinen. Taksinkuljettajan työhyvinvointia uhkaavat monenlaiset fyysiset ja psyykkiset tekijät.

2.3.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysisiä riskitekijöitä ovat esimerkiksi istumatyö, samankaltaisina toistuvat liikeradat ajon aikana, ajoneuvojen ergonomian puutteet, altistuminen melulle, tärinälle, pakokaasuille ja lämpötilojen vaihteluille sekä heikot mahdollisuudet terveelliseen ruokailuun työvuoron aikana. (Kärmeniemi ym. 2009, 27.)

Säännöllisistä elintavoista huolehtiminen, kuten riittävän levon turvaaminen, fyysisestä kunnosta huolehtiminen ravinnon ja liikunnan suhteen, lakisääteisten ajovuorojen ja taukojen noudattaminen ovat tärkeitä asioita vireystilan ylläpitämiseksi. Työterveyslaitos on huomionnut kuljetusalan haasteet työntekijöiden terveydelle ja julkaissut ”Virkeänä ratissa” – oppaan, jossa ammattikuljettajia opastetaan terveellisiin elämäntapoihin. (Kärmeniemi ym. 2009.)

Ammattikuljettajien työ vaikeuttaa monia terveellisiä elämäntapavalintoja, erityisesti työaikaista ruokailua. Aterioita jätetään väliin, mikä johtaa liian raskaaseen kerta-ateriaan ja kuljettajan vireystila heikkenee. Väsynyt kuljettaja on riskitekijä liikenteessä, sillä joka viides kuolemaan johtanut kolari johtuu kuljettajan väsymyksestä. Kuljettajan yötyö korostaa väsymystä aiheuttaen liikenne- ja työturvallisuusriskejä. Riittämätön uni on merkittävä vireyttä heikentävä tekijä. (Salmi ym. 2011.)

2.3.2 Psyykinen työhyvinvointi

Ala on haasteellinen myös henkisen jaksamisen suhteen – epäsäännölliset ja pitkät työvuorot, hyvin vaihteleva ja kausiluonteinen työn määrä, heikot vaikuttamismahdollisuudet työn tekemiseen, vähäinen työterveyshuolto, provisioperusteinen palkkaus ym. tekijät voivat olla työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. (Kärmeniemi ym. 2009, 20.)

Taksikuljettajan vaikutusmahdollisuudet työvuoroihinsa ovat rajalliset, sillä taksivälitysyhtiö määrittelee kunkin ajoneuvon ajovuorot, jotka ovat vuorojärjestelmän mukaisesti vähintään 9 h. Ajoneuvolla voi olla useampia peräkkäisiä vuoroja, jolloin ajoneuvon veloitetaan olevan ajossa yhtämittaisesti jopa vuorokauden ajan. Pitkät vuorot jaetaan usein kuljettajien kesken, mutta ajovuorot ovat joka tapauksessa pitkiä. Kuljettajan ajovuoron pituus on keskimäärin noin 11 tuntia. (Hämäläinen 2013.)

Taksikuljettajan työssä on monenlaisia työturvallisuushaasteita. Taksikuljettajalla on työaikanaan kohonnut riski joutua liikenneonnettomuuteen

tai kokea työväkivaltaa. Taksinkuljettajalla voi olla riski myös muunlaiseen tapaturmaan, esimerkiksi taakkojen noston ja siirron myötä. Tämä koskee erityisesti esteettömien ajoneuvojen kuljettajia, sillä he joutuvat siirtämään ja nostamaan raskaitakin taakkoja. (Kärmeniemi ym. 2009, 14 -16.) Kuljetusalalla riski työperäiseen onnettomuuteen on 30 % korkeampi kuin muilla aloilla (European Agency for Safety and Health at Work).

Väkivallan uhka on olemassa oleva riski, sillä taksinkuljettaja työskentelee usein öisin ja yksin suljetussa tilassa, käsittelee jonkin verran käteistä rahaa ja kuljettaa erityisiä asiakasryhmiä, mm. päihtyneitä henkilöitä. Rikksentorjuntaneuvosto määrittelee taksinkuljettajan työn yhdeksi riskiammateista työssä koetun väkivallan uhan suhteen. (Rikksentorjuntaneuvosto 2013.)

Taksinkuljettaja työskentelee suljetussa tilassa yksin, ja hänellä on riski joutua väkivallan kohteeksi. Väkivallan uhka takseissa on ollut 2000-luvulla paljon esillä. Suomessa on kymmenen viime vuoden aikana tapahtunut useita vakavia taksinkuljettajiin kohdistuneita väkivallantekoja. Työväkivallan uhrina kuoli 1990-luvulla kaksi taksinkuljettajaa. Vuosina 2000 – 2007 tapauksia sattui neljä, joten kehityssuuntaa on pidetty huolestuttavana. (Isotalus ym. 2008.)

Työturvallisuuskeskuksen toteuttaman työväkivallan seurantatutkimuksen mukaan ammattiliikennealoilla väkivaltaa on kokenut ainoastaan hieman keskimääräistä useampi työntekijä, vaikka tutkimukseen osallistuneet vastaajat itse kokivatkin väkivallan uhan näillä aloilla kohonneeksi. Kuitenkin samassa tutkimuksessa todetaan, että suhteessa alalla työskentelevien määrään ilmoitettiin vakuutusyhtiöihin runsaasti työväkivaltatapauksia myös liikennealalta. (Työturvallisuuskeskus 2010a.)

Turvallisuutta takseissa on parannettu mm. teknisillä turvajärjestelmillä. Takseissa on valvontakamerat ja hälytysjärjestelmä, jossa on GPS-paikannin. Hälytystilassa oleva taksi näkyy kaikille asemapaikan dataan kirjautuneille takseille, mutta hätätilaan joutuneen auttaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu kuljettajan omalla vastuulla. (Suomen taksiliitto 2012.)

Merkittävimpiä työturvallisuusriskejä ammattikuljettajilla ovat liikenneonnettomuudet. Ammattikuljettajilla on arvioitu olevan jopa 30-kertainen riski joutua liikenneonnettomuuteen muihin kuljettajiin verrattuna. (Kärmeniemi ym. 2009, 26.)

Liikenteessä kuljettajan vireystilalla ja yleisellä hyvinvoinnilla on suora yhteys niin kuljettajan itsensä, asiakkaan kuin muun liikenteenkin turvallisuuteen.

Taksikuljettajan työ on usein epäsäännöllistä, yötyötä on paljon ja ajovuorot ovat pitkiä lakisääteisistä työaikojen määräyksistä huolimatta. Ammattikuljettaja ei voi valikoida vuorokaudenaikoja tai esimerkiksi sääolosuhteita, joissa ajaa. (Kärmeniemi ym. 2009, 25.)

2.3.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Taksikuljettaja työskentelee pääasiassa yksin pienessä, suljetussa tilassa lähikontaktissa asiakkaan kanssa. Yksintyöskentely on paitsi turvallisuusuhka, myös sosiaalinen rasitustekijä. Sosiaalisia kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi tiedonkulun puutteellisuus, esimiestyö tai työyhteisön heikko ilmapiiri. (Kärmeniemi ym. 2009, 25.)

Taksialalla ongelmia voivat aiheuttaa myös työsuhdeasioiden epäselvyydet. Taksialalla käytetään paljon satunnaisia työntekijöitä, eivätkä kaikki yrittäjät huomioi riittävästi omia velvollisuuksiaan palkanmaksajina. Taksialalla on runsaasti yhteisiä pelisääntöjä, ns. taksietiketti, joka siirtyy enimmäkseen suusanallisesti ja kokemuksen myötä uusille kuljettajille. Jokaisen kuljettajan oletetaan tuntevan taksietiketin ja noudattavan sitä. Pelisääntöjen noudattamatta jättäminen aiheuttaa konflikteja ja heikentää työyhteisön ilmapiiriä. (Hämäläinen 2013.)

Taksialan pelisääntöjä ovat esimerkiksi taksiasemilla käyttäytymiseen liittyvät seikat. Taksiasemalla sammutetaan aina ajovalot, ettei häikäistä jonossa edellä olevaa kuljettajaa. Asiakkaiden ei anneta syödä taksissa ajoneuvon siisteyteen liittyvien laatuvaatimusten täyttymiseksi. Kuljettaja odottaa kyytejä vain

taksiasemilla, ei esimerkiksi ravintoloiden edessä, jotta tasapuolisuuden periaatteet täyttyvät. Taksi ei saa ohittaa toista taksia kaupunkialueella, jotta asemalle voidaan kirjautua oikeudenmukaisessa saapumisjärjestyksessä. Myöskään maantieajossa toisen taksin ohittaminen ei ole hyvän tavan mukaista. (Hämäläinen 2013.)

Taksiasemille eli tolpile kirjaudutaan fyysisessä tulojärjestyksessä, ja asiakkaat ohjataan pääasiassa ensimmäisenä ajovuorossa olevaan autoon (mikäli asiakas ei esitä toivetta päästä jonkun muun auton kyytiin). Asiakkaita ei oteta kyytiin tien varresta taksiasemien läheisyydessä, vaan annetaan kyytimahdollisuus aseman jonossa ensimmäisenä olevalle. Jos kohteeseen tilataan useita takseja, ajavat taksit perille jonossa toisiaan ohittelematta ja johtoauton valitsemaa reittiä. Taksiryttäjä ei kalastele toisen ryttäjän työntekijöitä tai asiakkaita, eikä kommentoi toisen ryttäjän toimintaa esimerkiksi työsuhteasioissa. (Hämäläinen 2013.)

Kuljettaja ei voi pitää taukoa ollessaan kirjautuneena taksiasemalle jonoon, vaan hänen on annettava ajossa oleville mahdollisuus kyytien saamiseen. Autoille on määritetty ajovuorot, joiden puitteissa kulloinenkin kuljettaja kirjautuu kyydinvälitysjärjestelmään. Vapaavuorossa oleva taksi ei saa kirjautua sähköiseen kyydinvälitysjärjestelmään, mutta vapaavuoroauto saa ottaa tolalla odottavan asiakkaan, mikäli on ensin varmistanut tilausvälityskeskuksesta, ettei asiakas ole tilannut taksia. (Keski-Suomen Taksiryttäjät ry 2013.)

Vapaavuorossa olevalla autolla saa myös ajaa tilausajoja sekä ylimääräisenä kyytejä esimerkiksi lentokentältä tai rautatieasemalta. Vaikka vapaavuorolla töihin tulo on luvallista, se on kuitenkin usein asia, joka herättää työyhteisössä närkästystä, sillä koetaan, että vapaavuorolaiset vievät muilta kyytejä. (Hämäläinen 2013.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on työn, terveyden ja turvallisuuden kokonaisuus. Kun tämä kokonaisuus toteutuu, koetaan työ mielekkäänä ja palkitsevana, ja työnteko on tuottavaa sekä työntekijän elämänhallintaa tukevaa. (Työturvallisuuskeskus, b.)

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työsuojelusanasto 2006 määrittelee työhyvinvoinnin työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Sen mukaan ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työnantajan toimien kannalta. (Kallio ym. 2008.)

Laaja-alaiseen työhyvinvointiin kuuluu yritykseen, työyhteisöön ja yksilöön liittyviä tekijöitä. Sen osa-alueita ovat hyvä johtaminen ja esimiestyö, työn organisointi, työyhteisön yhteiset pelisäännöt, osaaminen, vuorovaikutteinen toimintatapa ja myönteinen yrityskulttuuri. Tärkeitä tekijöitä ovat myös omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen sekä palaute ja keskinäinen luottamus. (Hakala ym. 2010.)

Työntekijällä on hyvät henkisen hyvinvoinnin edellytykset työhönsä, kun hän sekä tulee että lähtee töistä hyvällä mielellä. Työpäivänsä aikana hän on saanut tehdä työtovereidensa kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvotettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä. Hän on myös itse saanut vaikuttaa työhönsä. Työpanos on ollut työyhteisön yhteisten tavoitteiden kanssa yhdenmukaista, ja tarvittavista resursseista on huolehdittu. Työntekijän ja yhteisön samankaltainen arvomaailma lisää työmotivaatiota. Se ilmenee myös työ- ja johtamiskäytännöissä. (Klemelä 2006, 8.)

Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat niin työntekijä itse, työyhteisö kuin työterveyshuoltokin. Tärkein vastuu siitä on esimiehillä, johdolla ja henkilöstöhallinnolla. Siihen voidaan vaikuttaa myös lainsäädännöllisin keinoin

(Klemelä 2006, 8). Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen on yrityksen päätös, johon osallistuvat monet tahot (Korppoo, 7, 14). Vaikutuksen saavuttamiseksi tätä päätöstä tulee seurata konkreettisia käytännön toimia. Muutosprosessissa oleva työelämä haastaa aikaisempaa tietoisemmin pitämään huolta työhyvinvoinnista.

Henkilöstön työhyvinvoinnin taso näkyy työpaikalla helposti. Sen laskiessa ilmaantuu hälytysmerkkejä, joista on hyvä laatia ennakkoon luettelo. Kuljetusalalla hälyttäviä merkkejä ovat työntekijän jaksamisongelmat, toistuvat lyhyet sairauslomat ja sairaana työskentely. Myös esimerkiksi työntekijän muuttunut käytös, kuten välinpitämättömyys, turha riskinotto, epäasiallinen käytös tai epävarmuuden tunteen lisääntyminen, on viite heikentyneestä työhyvinvoinnista. Hälytysmerkkien ilmaantuessa työnantajan ja työntekijän kannattaa keskustella asiasta. Tässä keskustelussa tärkeitä ulkopuolisia yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi työterveyslaitokset ja kuntoutuslaitokset. (Kärmeniemi ym. 2009, 59.)

3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tärkeimpiä asioita ovat terveys ja toimintakyky. Turvalliset työolosuhteet ja terveelliset elämäntavat auttavat pitämään yllä niin psyykkistä kuin fyysistäkin toimintakykyä. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen ja tilanteen seuraaminen on tietyn vastuuryhmän tai -henkilöiden tehtävä. Tarvitaan myös eri henkilöstöryhmien näkemyksiä ja kokemuksia sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntemusta. (Korppoo, 7, 14.)

Maantieliikenteen kuljettajien terveydentilaa heikentävät monet fyysiset seikat. Vähäinen liikunta, runsas tupakointi ja epäsäännölliset sekä epäterveelliset ruokailutavat ja -ajat ovat tärkeimpiä kuljettajien terveyskäyttäytymisen ongelmia. (Kärmeniemi ym. 2009, 15 - 17.)

Ravitsemus

Epäsäännölliset työajat ja yötyö lisäävät houkutusta epäterveelliseen ruokailuun, joka puolestaan vaikuttaa vireyden ylläpidon ongelmiin sekä lihavuuden, vatsavaivojen ja sydän- ja verisuonisairauksien kehittymiseen. Ammattikuljettajilla esiintyykin keskimääräistä enemmän sydän- ja verisuonisairauksia. Myös uniapnean riski on kohonnut ylipainon myötä. (Kärmeniemi ym. 2009, 15 - 17.)

Oikeaoppinen ja hyvistä raaka-aineista valmistettu ruoka auttaa pitämään yllä työkykyä ja vireystasoa. Se heijastuu myös kotiin ja vapaa-ajan ruokavalintoihin. Työpaikkalounas antaa voimia päivään ja on myös tärkeä hengähdystauko henkisen jaksamisen kannalta. Tällaiset epäviralliset tapaamiset työkavereiden kesken ovat tärkeitä. Työpaikkaruokailijoiden on todettu syövän muita enemmän kasviksia ja kalaa. Rauhallinen ruokailuhetki ja ruoan kunnollinen pureskelu auttaa energian saannin hallinnassa. (Työterveyslaitos 2011b.)

Ateria ei saisi olla liian raskas, sillä se aiheuttaa väsymystä, kasvattaa siten myös onnettomuuksien riskiä ja laskee työtehoa. Ravitsemussuositusten mukainen ateria sen sijaan takaa riittävän energian sekä tarvittavien hivenaineiden ja vitamiinien päivittäisen saannin. Aterioiden väliin jättäminen lisää houkutusta runsaasti energiaa, mutta vain vähän tärkeitä ravintoaineita sisältävien välipalojen syöntiin. Hyvä fyysinen kunto vaikuttaa yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa työntekijän työkykyyn. (Työterveyslaitos 2011b.)

Liikunta

Työ- ja toimintakykyä uhkaavia tai heikentäviä sairauksia voidaan ennaltaehkäistä liikunnalla. Se vahvistaa fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja ja vähentää sairastuvuutta (Työterveyslaitos 2011c). Liikunnan harrastamisella voidaan ennaltaehkäistä mm. sydän- ja verenkiertoelimistön, tuki- ja liikuntaelimistön, aineenvaihdunnan ja psyyken sairauksia sekä edesauttaa painonhallintaa. Liikunnalla voidaan hidastaa iän myötä tapahtuvaa luuston

tiheyden alenemista, lisätä luuston kestävyttä ja ehkäistä mm. osteoporoosiin liittyvää luukatoa ja luunmurtumia. (UKK-Instituutti 2012.)

Terveyskunto koostuu tuki- ja liikuntaelimestön terveydestä. Tähän liittyy notkeus, lihasvoima ja lihaskestävyys sekä koordinaatiokyky, jotka yhdessä ovat fyysisen toimintakyvyn perusta. Hyvä fyysinen toimintakyky edesauttaa kehon toipumista sairauksista ja tapaturmista ja vähentää toimintavajausten riskiä (esim. selkä-, polvi- ja lonkkasairaudet). (UKK-Instituutti 2012.)

Alkoholin käyttö

Liiallinen alkoholin käyttö aiheuttaa alkoholihaittoja, kuten fyysisiä, psyykkisiä, henkisiä ja sosiaalisia ongelmia. Riski haittoihin kasvaa suhteessa käytetyn alkoholin määrään. Haitat näkyvät niin käyttäjässä itsessään, hänen lähipiirissään kuin työpaikallakin. (Työterveyslaitos 2011d.)

Kohtuullisesti käytettynä alkoholi voi vähentää sepelvaltimotaudin, sokeritaudin ja vanhuuden tylsistymisen vaaraa. Runsas alkoholin käyttö sen sijaan lisää sairastumisen vaaraa ja lyhentää elinikää. Sairauspäivämäärät kaksinkertaistuvat runsaasti alkoholia käyttävillä verrattuna raittiisiin ja vain vähän alkoholia käyttäviin henkilöihin. Kuoleman vaara kaksin- tai kolminkertaistuu ja elinikä lyhenee keskimäärin 6 – 18 vuotta. Esimerkiksi liikennetyössä tulisi pysyä täysin raittiina. (Päihdelinkki 2011.)

Runsaan alkoholinkäytön yleisimpiä seurauksia ovat tapaturmat, masennus, pelkotilat, hermotaudit ja vatsan alueen sairaudet. Heikentäviä muutoksia tulee myös älykkyyteen, kätevyys ja lihasvoiman hallintaan. Verenpaine kohoaa ja aivoverenvuodon riski kasvaa. Pitkäaikaisen käytön muita riskejä ovat muun muassa maksakirroosi, hermorappeuma, haimatulehdus sekä suun, nielun, kurkunpään, ruokatorven ja mahan syöpä. (Päihdelinkki 2011.)

Harvoin alkoholia käyttävällä nukahtaminen voi tilapäisesti nopeutua alkoholin käytön seurauksena. Säännöllisesti alkoholia käyttävällä alkoholiannosta täytyy nostaa, sillä aivojen hermosolut ovat tottuneet sen lamaavaan vaikutukseen.

Unennäkövaihe eli REM-uni häiriintyy runsaan juomisen seurauksena. REM-uni on tärkeää henkiselle hyvinvoinnille. Kun alkoholia käytetään paljon useiden viikkojen ajan, unesta tulee levotonta ja nukkuja herää herkästi. Nukahtaminen on vaikeaa ja unen saanti yöllisen heräämisen jälkeen voi olla mahdotonta. Ylähengitysteiden ja nielun lihakset veltostuvat alkoholin käytön vuoksi. Jo pienetkin määrät alkoholia voivat aiheuttaa kuorsausta. Mikäli määrät ovat suuria, hengitystiet painuvat kasaan ja aiheuttavat hengityskatkoja. (Päihdelinkki 2011.)

Tupakointi

Työntekijöiden työssä jaksaminen heikentyy tupakoinnin vuoksi. Tupakkatauot nähdään sosiaalisina tilanteina, jolloin työntekijä voi viettää hetken toisten työntekijöiden kanssa yhdessä. Sosiaalisille tapaamisille pitäisi kuitenkin löytää savuttomia vaihtoehtoja. Tupakoiva työntekijä maksaa työnantajalle vuodessa 2000 euroa enemmän kuin tupakoimaton työntekijä. Kuluja syntyy useammista työterveyshuollon käynneistä, sillä tupakoiva työntekijä sairastaa tupakoimatonta useammin esimerkiksi flunssaa tai tulehdussairauksia. (Työterveyslaitos 2011a.)

Yksilön kokema stressi vähenee tupakoinnin lopettamisen myötä. Myös unen laatu ja määrä paranevat. Vaikka tupakan sisältämä nikotiini lisää yksilön vireystasoa, on sen vaikutus suurina annoksina päinvastainen. Pitkään tupakoineilla nikotiinin toimintakykyä parantava vaikutus on kadonnut, ja normaalia toimintakykyä ylläpitääkseen tupakoija tarvitsee nikotiinia säännöllisesti. Tutkimuksissa on todettu, että tupakointi ei ole biologinen stressinhallintakeino. (Winell 2012.)

Tupakointi vaikuttaa verenkiertoelimistöön monilla eri tavoilla. Muun muassa valtimoiden sisäseinämän toiminta heikkenee ja veren kolesterolipitoisuus nousee. Tämä edistää ateroskleroosin eli valtimoiden kovettumistaudin syntymistä. Nikotiini supistaa verisuonia ja aiheuttaa verenpaineen hetkellistä kohoamista. Tupakan savun sisältämä häkä eli hiilimonoksidi heikentää veren punasolujen hapenkuljetusta. Veren hyytymisreaktiot ja rytmihäiriöalttius

lisääntyvät tupakoinnin myötä ja sydäninfarktin sekä aivohalvauksen riski on tupakoitsijoilla kaksinkertainen verrattuna tupakoimattomaan. Jopa 25 % sydänperäisistä kuolemista johtuu tupakasta. (Itä-Suomen yliopisto.)

Tutkimusten mukaan tupakoinnin ja sydäninfarktin välillä on yhteys. Tupakan poltosta luopumisesta huolimatta aiemmin tupakoineella on silti puolitoistakertainen riski saada sydäninfarkti verrattuna niihin, jotka eivät ole tupakoineet.

Niillä, jotka polttavat 1 – 14 savuketta päivässä on kolminkertainen riski saada sydäninfarkti verrattuna täysin tupakoimattomiin ja yli 15 savuketta päivässä tupakoivilla riski on viisinkertainen. Tupakoinnin lopettaminen on hyödyllistä sydäninfarktista selviytymiselle. Tupakoinnin lopettaneilla tupakoinnista johtuvan kuolemanvaaran on todettu alentuneen edelleen tupakoiviin verrattuna. (Itä-Suomen yliopisto.)

3.3 Psyykinen työhyvinvointi

Tavoitteisiin sitoutuminen ja onnistumisen kokemukset luovat motivaatiota. Sitä kasvattaa myös hyvin tehty työ. Työhyvinvoinnin perustana on rakentava palaute, oikeudenmukaisuus ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet. Uuden oppimista tärkeämpää on taito irrottautua tutuista asioista. Kun opitaan uutta, on tärkeää saada jakaa kokemuksia ja saada vahvistusta valinnoille. (Korppoo, 6, 10, 11.)

Työn mielekkyys

Juha Antilan työpoliittisesta tutkimuksesta nro 305 tutkittiin iän, sukupuolen ja sosioekonomisen aseman vaikutusta työn mielekkyyteen. Tutkimuksesta ilmenee, että iällä ja sukupuolella ei ole juurikaan merkitystä työn mielekkyyden kokemiseen. Sen sijaan sosioekonominen asema vaikuttaa siten, että mitä ylempänä työntekijä on työorganisaation hierarkiassa, sitä mielekkäämpänä hän kokee työn ja päinvastoin. (Antila 2006.)

Merkittävimmin työn mielekkyyteen vaikuttaa tutkimuksen mukaan se, että työ on mielenkiintoista. Seuraavaksi tärkeimpänä tekijänä on työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitys. Kolmanneksi tutkimuksen mukaan tulevat työsuhteen varmuus ja palkka. Työ saa olla raskastakin, sillä vain kolmannes suomalaisista pitää tärkeänä, että työpaineita ei ole liikaa. Pitkien lomien merkitys on harvinaisempaa ja kaikista merkityksettömimpänä pidettiin mahdollisuutta yletä työpaikalla. (Antila 2006.)

Antila korostaa koulutustason kohoamisen ja työn itseisarvon vähenemisen välistä yhteyttä. Koulutustason kohotessa työtä ei koeta yhtä tärkeänä kuin aiemmin. Työlle asetetaan myös ehtoja, eikä se saisi olla vain toimeentulon väline. Elämään kuuluu muutakin ja omiin asioihin halutaan kyetä vaikuttamaan. Työltä odotetaan kiinnostavuutta, palkitsevuutta ja haastavuutta, mutta se ei saisi viedä liikaa aikaa ja voimavaroja. Valitettavasti työolosuhteilla on omat rajansa, ja se aiheuttaa tyytymättömyyttä. (Antila 2006.)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa ”Työssä oppimisen käytännöt ja työn mielekkyys” pohditaan työn mielekkyyttä niin sanotun moraalisen sopimuksen viitekehyksessä. Sillä tarkoitetaan, että työntekijä tuntee ja tunnustaa työelämän pelisäännöt, sovittaa ne yhteen oman työpaikkansa pelisääntöjen kanssa ja kykenee niiden puitteissa selviytymään työstään kunnialla ja saamaan tunnustusta. Työn mielekkyys ja tunnustus ei ole pelkkää puhetta, vaan se syntyy käytännön työtä tehtäessä. Silloin työntekijä tuntee kokonaisvaltaista harmoniaa ja kokee työnsä kohtuulliseksi. (Järvensivu ym. 2009.)

Keskeinen osa työtä ovat esimerkiksi työn olosuhteet ja organisointi. Työntekijän tulee tuntea selviytyvänsä työstään kunnialla. Laadukas työelämä pitää sisällään työssä viihtymistä, työn mielekkyyttä, työhyvinvointia, työilmapiiriä ja psykologisia sopimuksia (esimerkiksi yhteiset pelisäännöt ja työpaikan käytännöt). (Järvensivu ym. 2009.)

Työn imu

Työn imu on myönteinen ja melko pysyvä tila, johon liittyy tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työ itsessään tyydyttää inhimillisiä perustarpeita. (Työturvallisuuskeskus, c.)

Työn imun juuret ovat positiivisessa psykologiassa. Se keskittyy myönteisten ilmiöiden tarkasteluun. Positiivinen psykologia sovellettuna hyvän työelämän kysymyksiin tarkoittaa muun muassa, että kartoitetaan sitä, mikä ihmistä kannattelee työssä, tekee työstä mielekkään ja auttaa selviytymään ja nauttimaan työstä. (Työterveyslaitos 2012e.)

Suotuisat työolosuhteet tuottavat työn imua. Tutkimusten mukaan työn imua vahvistavat työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus, omien vahvuuksien käyttö, vaikutusmahdollisuudet työhön, työpaikalla koettu arvostus ja tuki, kannustava johtaminen sekä mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä. Tämän lisäksi sitä vahvistavat muun muassa yksilölliset voimavarat, palautuminen työpäivän rasituksista ja kodin antamat voimavarat. (Työterveyslaitos 2012e.)

Työn imua kokevat työntekijät ovat terveempiä ja työkykyisempiä ja heillä on vähemmän eläke- ja eroajatuksia kuin henkilöillä, jotka eivät koe työn imua. Innostunut, työn imua tunteva henkilö vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisöön. (Hakala ym. 2010.)

Työhyvinvoinnin eräs keskeisimmistä osista on innostuneisuus. Innostuneena ja hyvässä työvireessä työntekijä voi päästä ns. flow-tilaan, jolloin työn tekeminen sujuu kuin itsestään ja työstä on jopa vaikea irrottautua. Voidakseen säilyttää työn imua, työntekijän on huolehdittava, että palautumiselle jää riittävästi aikaa. Ajankäytön hallinta helpottaa asioiden oikeisiin mittasuhteisiin asettamista. Työn imu ei ole työhölmismia eli tilaa, jossa työstä ei osata irrottautua. Vastakohtia työn imulle ovat väsymyksen tuntemukset, huono keskittyminen ja kyyniset ajatukset. (Hakala ym. 2010.)

Työn imua kokevilla on myönteisiä asenteita työtä ja työpaikkaa kohtaan, vähemmän halua vaihtaa työpaikkaa ja vapaaehtoisuutta kehittää työpaikan asioita. Työn suorittaminen on tuloksellista ja oppimiseen on motivaatiota. Samoin esiintyy myös aloitteellisuutta sekä parhaan panoksensa antamista. Flow -tila syntyy ihmisten saadessa taidoilleen sopivia haasteita. Silloin keskitytään mieleiseen työhön ja koetaan siitä seuraavaa harmoniaa, eheyttä ja mielihyvää. (Työturvallisuuskeskus, c.)

Stressi

Eriasteiset stressioireet ovat hyvin yleisiä kaikenikäisessä väestössä. Stressitila syntyy silloin kun yksilöön kohdistuvat paineet ja odotukset ylittävät hänen voimavaransa. Stressi voi olla myös innostavaa ja positiivista, joka auttaa ihmistä saavuttamaan tavoitteensa. Liian voimakas ja pitkäaikainen positiivinenkin stressi voi kuitenkin uuvuttaa. Stressin syntymiseen voi samanaikaisesti vaikuttaa useampi tekijä tai se voi olla seurausta yhdestä voimakkaasti kuormittavasta tekijästä esimerkiksi läheisen kuolemasta. Pitkään jatkuva stressitila on monin tavoin terveydelle vaarallista. (Lönngqvist 2009.)

Stressi ilmenee monella eri tasolla. Stressaantuneella ihmisellä voi olla vaikeuksia rentoutua ja tuntea mielihyvää. Stressi saa aikaan ärtyneisyyttä, ahdistuneisuutta ja voimakkaita mielialan vaihteluita. Keskittymis-, aloite- ja päätöksentekokyky voi stressaantuneella ihmisellä olla alentunut. Pitkittänyt stressi aiheuttaa myös fyysisiä oireita, joista tyypillisimpiä ovat päänsärky, huimaus, selittämättömät kivut ja erilaiset ruoansulatuskanavan vaivat. (Työterveyslaitos 2010f.)

Lyhytaikaisen stressin hoitoon riittävät yleensä arkiset keinot kuten liikunta, lepo, mahdollinen päihteiden käytön vähentäminen ja terveellinen ruokavalio eikä ulkopuolista apua useinkaan tarvita. Stressinsietokyky ja stressin kokeminen on kuitenkin hyvin yksilöllistä ja siihen vaikuttavat ihmisen yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi koko hänen elämäntilanteensa ihmissuhteineen ja harrastuksineen. Paljon suojaavia tekijöitä omaava ihminen voi kestää voimakastakin stressiä sairastumatta. Joskus tilanne on kuitenkin edennyt jo niin pitkälle että parantuakseen ihminen tarvitsee sairauslomaa ja psykologista tukea. (Lönngqvist 2009.)

Työtä vailla minkään tasoista stressiä on tuskin olemassakaan ja kuten edellä on mainittu, pieni määrä stressiä on jopa hyväksi. Työelämän monet tekijät voivat aiheuttaa stressiä ja usein onkin mahdotonta osoittaa yhtä yksittäistä tekijää stressin aiheuttajaksi.

Työterveyslaitos jaottelee työn kuormittavuustekijät kahteen ryhmään. (Taulukko 1.) *Psyykkiset kuormitustekijät* syntyvät itse työstä. Muun muassa alituinen kiire, liiallinen työn määrä ja epäselvä työnkuva ovat keskeisiä työuupumukseen johtavan työstressin aiheuttajia. *Sosiaaliset kuormitustekijät* syntyvät huonosta tiedonkulusta, huonosta johtamisesta ja työyhteisön kyvyttömyydestä ratkaista työpaikalla ilmeneviä ristiriitatilanteita. (Työterveyslaitos 2013h.)

Työstressiä lisäävät tekijät	
Psyykkiset kuormitustekijät	<ul style="list-style-type: none"> ✓ työn tavoitteet ovat epäselvät ✓ työtä on liian paljon ✓ jatkuva kiire ✓ työn määrä/tahtia ei voi itse säädellä ✓ työssä ei ole mahdollisuuksia kehittyä/yletä ✓ työ keskeytyy usein tai työn teko on estynyt ✓ vastuu muista ihmisistä/taloudellisista tekijöistä on ristiriidassa resurssien kanssa ✓ palautteen/arvostuksen puute ✓ jatkuvat muutokset työpaikalla/organisaatiossa ✓ epävarmuus työn jatkuvuudesta
Sosiaaliset kuormitustekijät	<ul style="list-style-type: none"> ✓ epätasa-arvoinen kohtelu esim. iän, sukupuolen, uskonnon tms. vuoksi ✓ esimiehen/työtoverin epäasiallinen käytös ✓ seksuaalinen häirintä ✓ yksin työskentely ✓ henkilöstön väliset ristiriidat ✓ huono tiedonkulku ✓ huono johtaminen ✓ mahdolliset negatiiviset vuorovaikutustilanteet esim. asiakassuhteissa

Taulukko 1. Työstressiä lisäävät tekijät.

Jos työ sisältää runsaasti negatiivisia vuorovaikutustilanteita esimerkiksi asiakkaan kanssa, lisää se myös osaltaan työn kuormittavuutta (Työterveyslaitos 2013h). Pitkään jatkuessaan työstressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumusta kuvaa kolme erityispiirrettä: uupumisasteinen väsymys, kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon aleneminen. Työuupumuksesta kärsivä henkilö on kroonisesti väsynyt riippumatta siitä, onko työpaikan tilanne juuri sillä hetkellä kiireinen ja stressaava vai ei. Vapaa-ajallaan hän ei palaudu työn aiheuttamasta kuormituksesta. Hän epäilee oman työnsä ja työpanoksensa merkitystä ja kokee onnistuvansa ja pärjäävänsä työssään aiempaa huonommin. (Ahola ym. 2012.)

Uni ja lepo

Riittävä uni ja lepo ovat työssä jaksamisen ja stressin hallinnan kannalta ensisijaisen tärkeitä. Väsymys heikentää huomio- ja reaktiokykyä merkittävästi ja näin ollen lisää onnettomuuden mahdollisuutta liikenteessä. Työterveyslaitoksen julkaisussa Työ ja ihminen todetaan, että väsymyksen arvioidaan olevan osatekijänä jopa joka kuudennessa kuolonkolarissa. Riittävä uni parantaa myös vastustuskykyä ja auttaa painon hallinnassa. (Salmi ym. 2011.)

Taksinkuljettajan kannalta aamuyön tunnit ovat riskialtista aikaa. Niin sanotun suden hetken aikana elimistön normaali vireystila on matalimmillaan ja liikenneonnettomuuden riski suuri. Aamuyön ajoon tulisikin valmistautua huolella jo etukäteen nukkumalla riittävästi ja välttämällä raskaita aterioita työvuoron aikana. Kahvin juonti voi myös auttaa vireystilan ylläpitämisessä. (Kemppainen ym. 2012.)

Toinen väsymyksen kannalta riskialtis hetki on alkuiltapäivästä noin kello neljäntoista ja seitsemäntoista välillä. Tähän aikaan tapahtuu myös liikenneonnettomuuksia tilastollista keskimäärää enemmän. Runsaasti hiilihydraattia sisältävä lounas lisää iltapäivän väsymystä. (Partinen 2012a.)

Ammattiautoilijan kannalta väsymykseen liittyviä riskitekijöitä on monia. Yöllä ajaminen, pitkät valveillaolojaksot ja ajamisen yksitoikkoisuus ovat jokainen yksinäänkin riskitekijä ja monen ammattiautoilijan työssä yhdistyvät kaikki kolme samanaikaisesti. Väsymys vaikuttaa ajoon monella eri tavalla. Ajoneuvon heijaaminen kaistalla on tyypillistä jos kuljettaja on väsynyt. Väsynyt henkilö ottaa myös herkemmin riskejä joka liikenteessä voi näyttäytyä uskaliaina ohituksina ja ylinopeutena. (Sallinen 2009.)

Partisen tutkimuksen mukaan uniapnealla tai muulla unihäiriöllä voi olla yhteys luultua useampiin kuolemaan johtaneisiin liikenneonnettomuuksiin. Partisen mukaan noin 20 % kuolemaan johtaneista tieliikenneonnettomuuksista johtuu kuljettajan väsymyksestä ja/tai rattiin nukahtamisesta. Väsymysonnettomuuksien ehkäisy on haastavaa, koska ne ovat kiinteästi yhteydessä henkilön elintapoihin. (Partinen 2004b.)

Kansainvälisen ajamista ja unihäiriöitä käsittelevän katsauksen mukaan erilaisista unen laatuun ja nukahtamistapumukseen vaikuttavista sairauksista kärsivistä jopa 35 % joutuu joskus liikenneonnettomuuteen. Väsymyksen aiheuttama vaikutus ajokykyyn on verrattavissa alkoholin aiheuttamaan vaikutukseen. Katsauksessa huomautetaan, että nuoret kuljettajat, joilla on tapana valvoa myöhään, nukkua liian vähän ja ajaa öisin, ovat kuitenkin useimmiten niitä jotka ovat osallisena väsymyksestä johtuvissa kolareissa. Muita väsyneenä ajamisen merkittäviä riskitekijöitä ovat vuoro- ja matkatyö. On toki huomioitava, että näissäkin tapauksissa useamman eri riskitekijän esiintyminen yhdessä lisää merkittävästi liikenneonnettomuuden kokonaisriskiä. (George 2004, 804.)

3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen on yrityksen päätös (Korppoo, 3). Siihen osallistuvat monet tahot. Vaikutuksen saavuttamiseksi päätöstä tulee seurata käytännön toiminta. Muutosprosessissa oleva työelämä haastaa aikaisempaa tietoisemmin pitämään huolta työhyvinvoinnista.

Vuorovaikutus

Yhteisöllisyys, yhteisön jäsenten keskinäinen vuorovaikutus luo sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma on yhteisön luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista, mikä vahvistaa yhteisön toimintaa. Se on sekä työyhteisön, että sen yksilöjäsenenen voimavara. Yhteisöllisyys voi olla myös sulkevaa ja kaventavaa, mikäli se ei siedä erilaisuutta. Tällainen yhteisöllisyys luo kiusaamista, kateutta ja kuppikuntaisuutta. Avoin vuorovaikutuskulttuuri syntyy töitä tekemällä. Avainasemassa on johtaja, joka luo puitteet keskustelulle perustehtävästä, työstä ja keskinäisistä suhteista. (Manka ym. 2007, 7, 9,16.)

Vuorovaikutuksellinen (dialoginen) kanssakäyminen perustuu toisen kuuntelemiseen ja aitoon kiinnostukseen toisesta. Dialogisuus on läsnäoloa ja paneutumista toisen tilanteeseen. Toisaalta se on myös neutraaliutta, tyhjää ja avointa mielentilaa. Vuorovaikutussuhteessa puhutaan työstä, kuinka sitä tehdään ja kuinka sitä ei pitäisi tehdä. Työyhteisö kuvastaa puheellaan työyhteisöään. Puhe voi olla kunnioittavaa, arvostavaa, ilopuhetta ja tarinoita onnistumista. Vastakohtaisesti se voi sisältää moitetta, ivaa ja ilkeyttä. (Manka ym. 2007, 16 - 17.)

Avoimuus on luottamuksen perusta ja luottamus edellyttää avoimuutta. Luottamus odottaa positiivisia asioita toisesta ihmisestä. Kun uskotaan yhdessäolon hyödyllisyyteen, yhteisten etujen tärkeyteen, sekä ollaan varmoja avun ja tuen saamisesta, syntyy luottamusta. (Manka ym. 2007, 17.)

Työolosuhteet vaikuttavat merkittävästi työpaikan vuorovaikutussuhteisiin. Kanssakäyminen ja mahdollinen avun saaminen tulisi järjestää, vaikka työntekijä on laitteisiin ja koneisiin sidottu tai melu olisi kovaakin. Työntekijän olisi voitava osallistua työyhteisön toimintaan ja työhön yhteisissä palavereissa ja kokouksissa. (Klemelä 2006.)

Ryhmähenki

Työntekijän pitäisi saada tuntee, että hänen työnsä on osa koko työyhteisön suorittamaa perustehtävää, jolla on tietty tavoite. Tavoitteet tulisi määritellä työntekijän kanssa, sekä antaa hänelle resurssit tehtävästä selviytymiseen. Tehtävät tulee jakaa oikeudenmukaisesti ja niiden tulisi olla vaihdettavissa yhdessä sopien ja neuvotellen. Yhteishenkeä lisää se, että tehtävät jaetaan tasapuolisesti ja onnistuneesti, ja työntekijällä on selkeä rooli. (Klemelä 2006.)

Pelisäännöt ja ihmissuhteet

Yhteisön työnhyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä ovat ihmissuhteet, niin työtovereihin kuin esimiehiinkin. Vastoinkäymisten kohdatessa, sekä yksityisessä työelämässä, lähimmiltä työtovereilta saatu tuki on erittäin tärkeää. Se lujittaa myös työtoveruutta. Työpaikalla tapahtuva leikinlasku ja huumori kertovat usein työpaikan ilmapiiristä. Työyhteisössä ketään ei saa tehtävien tai ominaisuuksien puolesta sulkea ulkopuolelle, eikä kohdella epäasiallisesti, vaan kaikille on löydettävä tilaa. Jos syrjintää ilmenee, siihen täytyy puuttua myös työsuojelulainsäädännön mukaan. (Klemelä 2006.)

Hyvä työilmapiiri seuraa hyvää työkulttuuria, eli sitä, kuinka työpaikalla toimitaan. Työpaikan työkulttuuri kertoo millainen on työmoraali, työntekoa säätelevät säännöt ja ehdot, työyhteisön vuorovaikutuksen toimiminen sekä tapa kohdella asiakkaita ja muita sidosryhmiä. Työturvallisuuskeskus painottaa ihmisten välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta ilmapiirin muodostumisessa. Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti. Työyhteisön voidessa sisäisesti huonosti, ei ulkoistakaan tehokkuutta ole. Sisäiset ristiriidat vievät voimavaroja vähentäen samalla työmotivaatiota sekä työhyvinvointia. On erittäin tärkeää, että työpaikan johto tai toimintoja hallinnoiva taho sitoutuu ja ohjaa hyvän työilmapiirin luomisessa ja kehittämisessä. Lisäksi hyvän työilmapiiriin syntyy vaikuttaa työntekijöiden sitoutuminen sekä aktiivinen osallistuminen. (Työturvallisuuskeskus, d.)

Yhteisön hyvä työilmapiiri vähentää stressiä ja sairauspoissaoloja kun taas huono työilmapiiri lisää niitä. Yksi stressioire jatkuvana lisää selvästi sairauspoissaolojen riskiä (Nakari 2003). Kun työtoverit osaavat luontevasti tukea toinen toisiaan ja vuorovaikutus on luonnollista, työn sosiaalinen kuormituskestävyys ja palautumiskyky nousevat. Työssä vallitsevat epäkohdat selvitetään ja työyhteisö kokee itsensä taitavaksi. Työntekijä tuntee, että hänestä välitetään ja asioita jaetaan toinen toisille ja myös puretaan. Vuorovaikutusta pilaavat toisen loukkaaminen, ilmapiirin pilaaminen ja epäystävällinen käytös. Palkkaustapa voi olla sellainen, että se luo tunnetta oikeudenmukaisesta päätöksenteosta. Jos työt eivät jakaannu tasan ja vastuuntuntoisuus vaihtelee, se luo kielteistä suhtautumista. (Kallio ym. 2008b.)

Hyvässä työilmapiirissä on varmuus tulevasta ja henkilöstöllä on yhteiset tavoitteet. Työtehtävät ja vastuualueet ovat selviä, pelisäännöt ja toimintatavat ovat kunnossa ja työyhteisö on oppiva ja kehittyvä. Yhteisö korostaa henkilöstön aktiivisuutta ja kasvua, ja jäsenten kyvyt, taidot ja luovuus ovat hyödynnettävissä. Yhteistyö on sujuvaa ja henkilökunnalla on aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle. Henkilöstö myös uskoo ongelmien ratkaisumahdollisuuksiin. (Työturvallisuuskeskus, e.)

Kielteisessä työilmapiirissä tieto ei kulje ja huhuja on paljon. Työyhteisö on klikkiytynyt ja ”ei kuulu meille” -asenne on yleistä. Sisäiset pelisäännöt ovat epäselviä ja sääntöjä noudatetaan jäykästi. Ilmapiirissä on syyttelyä, avoimia riitoja ja yleistä valitusta. Henkilöstö vaihtuu paljon, myös poissaoloja on paljon. Ilmapiiri koetaan kielteisenä ja toivottomana. Vaikka asioista puhutaan paljon, niitä ymmärretään vähän. Myös johtajuus on hämärtynyt. (Työturvallisuuskeskus, e.)

Johtaminen

Oikeudenmukaisuus on kyselytutkimusten mukaan johtajan tärkein ominaisuus. Se vaikuttaa voimakkaasti työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Oikeudenmukainen johtaja käyttäytyy johdonmukaisesti, hänellä on samat pelisäännöt kaikille työntekijöille ja hän on tasa-arvoinen. Hänen päätöksensä

perustana on oikea tieto, ja hän kykenee tunnustamaan virheensä ja peruuttamaan väärän päätöksensä. (Manka ym. 2007, 15.)

Tunteiden näyttämistä ja huomioon ottamista esimiestaidoissa pidetään Suomessa tehottomuutena. Kuitenkaan pelkkä järkevyyt ja älykkyys eivät takaa viisasta toimintaa. Oikea viisaus on näiden yhdistämistä. Kun työstä ja sen tekemisestä syntyneet tunteet jäävät käsittelemättä, syntyy ristiriitoja. Työ on pelkästään mekaanista työn suorittamista, eikä uusia innovaatioita synny. Myöskään työyhteisö ei kehity. (Manka ym. 2007, 15.)

Tavoitteiden asettaminen, palaute, osaamisen arvostus ja työsuorituksen arviointi, moninaisuuden johtaminen sekä työn organisointi korostuvat esimiestyössä. Henkilöstöjohtaminen vaikuttaa yksilön osaamisen ja työn vaatimusten väliseen sopivaan tasapainoon, mikä puolestaan edistää työhyvinvointia. Pehdyttäminen on olennaisen tärkeää uuden työntekijän aloittaessa työt. Työtehtävät tehdään tutuiksi, uusi työntekijä autetaan osaksi työyhteisöä ja häntä autetaan oppimaan työyhteisön tapa toimia. Pehdyttäminen on tärkeää myös työtehtävien muuttuessa tai työntekijän palatessa takaisin töihin pitkältä poissaolojaksolta. Työpaikan osaamisen kehittämistä motivoiva ja kehittymistä tukeva ilmapiiri on oleellisen tärkeää. (Suonsivu 2008, 27.)

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu olennaisesti tulokselliseen henkilöstöjohtamiseen. Siitä huolehtiminen parantaa työelämän laatua ja se on henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistyötä. Kun johtaja ymmärtää työhyvinvoinnin merkityksen ja sen kehittämisen, hän ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Se edistää henkilöstön työssä jaksamista ja parantaa heidän mahdollisuuttaan pysyä pitempään työssä. (Suonsivu 2008, 28.)

Työpaikalla vallitseva toimintatapa ja kulttuuri vaikuttavat työn mielekkyyden kokemiseen. Sitä voidaan pitää johtamiskysymyksenä, sillä juuri esimiehillä on muita paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, työnjakoon, oikeudenmukaisuuteen ja muihin tekijöihin. (Antila 2006.)

3.5 Työhyvinvoinnin edistäminen

Ilman työntekijän jaksamista työ ei ole tuloksellista. Työntekijällä on oikeus arvostaa itseään ja ottaa vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Mikäli työntekijä kokee hyvinvointiaan heikentäviä tekijöitä työssään, hänen kannattaa tehdä päätöksiä jotka tukevat muutosta ja auttavat häntä jaksamaan. (Korppoo, 3, 5.)

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) pyrkii edistämään terveellisyttä ja turvallisuutta työssä ja työympäristössä, sekä työyhteisön toimintaa. Eräs tavoitteista on työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien estäminen. Työntekijän terveyttä ja toimintakykyä tulee edistää kaikissa työuran vaiheissa. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on toimittava yhteistyössä. Laissa painotetaan myös hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia toimia ja suunnitelmallisuutta. (Kärmeniemi ym. 2009, 20.)

Mikäli työstä aiheutuu erityinen tapaturman tai sairastumisen vaara, sitä saa tehdä vain pätevä työntekijä, jolla on myös henkilökohtaiset edellytykset soveltua työhön tai muu työntekijä, joka on pätevän henkilön valvonnassa. Valtioneuvoston asetus (1485/2001) on säätänyt työterveyshuollon tekemistä terveystarkastuksista. (Kärmeniemi ym. 2009, 26.)

Kuljetusalalla toimivien mahdollisuuksia työterveyshuoltoon heikentävät työn liikkuvuus ja epäsäännöllisyys sekä toimialan pienyritysten suuri määrä. Lisäksi yrittäjäkuljettajan ei ole pakko järjestää työterveyshuoltoa, joten monilla pienyrityksillä työterveyshuolto puuttuu tai on vain nimellinen. (Kärmeniemi ym. 2009, 20.)

Työterveyshuollon tulee arvioida kuljettajien työoloja ja ottaa huomioon muun muassa seuraavia seikkoja: auto lisävarusteineen, ajamiseen ja työaikoihin liittyvät kysymykset, asiakaspalvelutilanteiden ihmissuhdekuormitus sekä tapaturma- ja tieliikennevaarat. Tätä arviointia toteutetaan työpaikkaselvityksissä ja niitä tulee olla enemmän kuin yksi sellaisissa

kuljetusalan yrityksissä, joissa työ on ympärivuorokautista. Lisäksi selvityskäyntejä pitää tehdä eri vuorokaudenaikoina, jotta kuljetusalan haitta- ja kuormitustekijät voidaan tunnistaa. (Kärmeniemi ym. 2009, 22.)

Työterveyshuollon tulisi perustua riskienarviointiin ja kuljettajien tulisi olla systemaattisen riskinarvioinnin piirissä. Työterveyslaitoksella on useita tavoitteita koskien muun muassa työhön liittyvän sairastumisen tai tapaturman vähentämisen. Työterveyshuollon olisi vaikutettava riskitekijöihin. Näitä riskitekijöitä ovat esim. työajat, melu, ääriääni, lämpöolosuhteet, kiire, väsymys ja kuljettajan sairaudet. (Työterveyslaitos 2012h.)

Terveystarkastukset

Määräaikais- ja seurantatarkastuksia tulisi tehdä viiden vuoden väliajoin 40. ikävuoteen asti ja siitä eteenpäin kolmen vuoden väliajoin 60. ikävuoteen asti. Yli 60 -vuotiailla on vuosittain ja erityistilanteissa ylimääräisiä tarkastuksia. Terveystarkastus on syytä tehdä jo ennen suunniteltua määräaikaistarkastusta silloin, kun henkilöllä on todettu tai hänellä epäillään olevan liikenneturvallisuuteen vaikuttava sairaus, vamma tai oire. (Työterveyslaitos 2012h.)

Jos henkilö on ollut osallisena onnettomuuden vaaratilanteessa tai onnettomuudessa, työhön paluuta voidaan tukea ja varmistaa asianmukainen terveydentila ajokyvyn kannalta. Esimiehen, asianomaisen itsensä tai työterveyshuollon ammattihenkilön epäillessä, että henkilön terveydentila vaarantaa liikenneturvallisuuden suoritetaan myös terveystarkastus. Myös työterveyslääkäri voi määrätä seurannan. Tarkastuksen tekee työterveyslääkäri ja sen sisältö määräytyy tapauskohtaisesti. Ongelmallisissa ajokyvyn arvioinneissa työterveyslääkäriin käyttää apunaan erityisasiantuntijoita (esim. liikenteen erityiskysymyksiin perehtyneen optikko, silmälääkäri, neurologi, neuropsykologi, psykiatri tai muu erityisasiantuntija). Joskus arvioinnissa tarvitaan moniammatillista liikennelääketieteellistä arviointia, johon kykenee maassamme vain muutama yksikkö. (Työterveyslaitos 2012h.)

4 Opinnäytetyön tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa Lappeenrannan taksinkuljettajien työhyvinvointia, löytää mahdollisia ongelmakohtia ja ratkaisuehdotuksia taksinkuljettajien työhyvinvoinnin parantamiseen. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi taksialan koulutusta suunniteltaessa. Tavoitteena on myös herättää kuljettajia pohtimaan omaa terveyttään ja työhyvinvointiaan.

Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaiseksi Lappeenrannan alueen taksinkuljettajat kokevat työhyvinvointinsa?
2. Onko alueen taksinkuljettajilla erityisiä työhyvinvointiin vaikuttavia kuormitustekijöitä?
3. Miten taksinkuljettajat haluaisivat parantaa työhyvinvointiaan?

5 Opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena. Tarkoituksena oli kuvata objektiivisesti Lappeenrannan taksinkuljettajien omia arvioita työssä jaksamisestaan, etsiä paikallisia säännönmukaisuuksia taksinkuljettajien työhyvinvoinnissa sekä löytää mahdollisia voimavaroja ja kehittämismahdollisuuksia työhyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen tueksi.

5.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä tietoa tarkastellaan numeerisesti. Tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia kuvaillaan numeroilla. Tulokset esitetään numeroina, esimerkiksi tunnuslukuina, joiden numerotiedon

tutkija selittää sanallisesti. Kun asioita tutkitaan määrällisesti, tutkittavat asiat muutetaan rakenteellisesti eli operationalisoidaan ja strukturoidaan. (Vilka 2007, 14.)

Operationalisointi on teoreettisten ja käsitteellisten asioiden muuttamista ymmärrettävään muotoon. Strukturointi on tutkittavan asian ja sen ominaisuuksien suunnittelua ja vakioimista. Tutkittavat asiat vakioidaan kysymyksiksi ja vaihtoehtoiksi lomakkeisiin siten, että kaikki kysymykset voidaan kysyä samalla tavalla ja kaikki vastaajat ymmärtävät ne samalla tavalla. Erilaiset asiat, ilmiöt ja ominaisuudet määritetään mitta-asteikolle eli ne mitataan. Mitta-asteikolla tutkija ryhmittelee, järjestää tai luokittelee tutkittavia muuttujia, esimerkiksi sukupuolen ja iän. (Vilka 2007, 15.)

Tavoitteena on mahdollisimman objektiivinen eli puolueeton tutkimusprosessi ja puolueettomat tutkimustulokset. Sitä helpottaa tutkijan etäinen suhde ja mahdollisimman vähäinen vaikutus saatuihin vastauksiin ja tutkimustuloksiin. Kun on suuri aineisto, tutkijaan ei vaikuta yksittäinen persoona vastaajana. Kaikista etäisin suhde vastaajaan on posti- tai verkkokyselyssä. Määrällisessä tutkimuksessa on joskus tingittävä tulkinnan objektiivisuudesta, sillä tulkintaan vaikuttaa aina tutkimuksen ulkopuolinen viitekehys. Tällainen viitekehys voi olla esimerkiksi ammattialan perinne, tieteellinen koulukunta tai teoria. (Vilka 2007, 16.)

Tämä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena siksi, että kohderyhmä oli melko suuri ja vastauksia odotettiin saatavan melko runsaasti. Täytettyjä kyselylomakkeita palautettiin hieman yli 25 %, eli 200:sta kyselyyn osallistui 52. Kyselytutkimuksessa pyrittiin huolellisesti varmistamaan tutkimuksen reabiliteetti eli luotettavuus. IBM SPSS Statistics 19.0 -ohjelma helpotti aineiston käsittelyä antamalla kysymyksiin selkeät jakaumat sekä frekvensseinä, että prosentteina. Aina on mahdollisuus siihen, että vastaaja esimerkiksi ymmärtää kysymyksen väärin tai antaa tahallaan virheellisen vastauksen. Siitä syystä kysymysten asetteluun ja muotoiluun käytettiin paljon aikaa, että saataisiin varmistettua tutkimuksen validiteetti eli pätevyys.

5.2 Eettisyys

Tutkimukseen osallistuminen tulee perustua vapaaehtoisuuteen ja riittävään tietoon. Jos tutkitaan julkistettuja tai julkisia tietoja sekä arkistoaineistoa, periaatteesta voidaan poiketa. Suostumus tutkimukseen voi olla suullinen tai kirjallinen. Myös tutkittavan käyttäytyminen voidaan joskus tulkita niin, että hän on antanut suostumuksensa tutkimukseen esimerkiksi hänen suostuessaan haastattelupyynnöön. Vaikka tutkittava voi keskeyttää tutkimukseen osallistumisen missä vaiheessa tahansa, hänen jo antamia tietoja voidaan silti käyttää tutkimuksessa. (Tampereen yliopisto, a.)

Suostumus voi olla yleinen, jolloin se koskee yleisesti tutkimuskäyttöä. Se voi sisältää ehtoja aineiston tallennusmuodosta, arkistoinnista ja mahdollisesta käytöstä tuleviin tutkimuksiin. Yksilöity suostumus annetaan, kun tietoja käytetään jossakin tietyssä tutkimuksessa. Yleensä aineistoa ei pystytä anonymisoimaan ja sen arkistointi tulevia tutkimuksia varten voisi olla haitallista tutkittaville. (Tampereen yliopisto, b.)

Tutkittavaa tulee kohdella arvostavasti ja heistä tulee kirjoittaa kunnioittavasti tutkimusjulkaisuissa henkisten haittojen välttämiseksi. Tutkittava määrittelee itse ensisijaisesti aiheen arkaluontoisuuden ja yksityisyyden rajat. Hän myös säätelee omaehtoisesti osallistumisestaan välttämällä mielestään vahingollisia ja haitallisia aiheita ja kysymyksiä. Kuten jokapäiväiseen elämään, myös tutkimustilanteeseen voi liittyä henkistä rasitusta ja tunteiden kokemista kuten iloa, surua, häpeää ja niin edelleen. Vuorovaikutteisessa tutkimuksessa tutkijan tulee suhtautua tutkittavaan kohteliaasti ja ihmisarvoa kunnioittaen. (Tampereen yliopisto, a.)

Mikäli tutkimuksessa ei noudateta yksityisyyttä ja tietosuojaa koskevia eettisiä periaatteita, tutkittavalle voi koitua sekä taloudellisia että sosiaalisia haittoja. Siksi luottamuksellisten tietojen käsittelyssä ja säilyttämisessä on noudatettava suunnitelmallista huolellisuutta. Myös tutkittavan henkilökohtaisia tietoja koskee vaitiolovelvollisuus. Jos tutkimustulokset esitetään arvostelevasti, asenteellisesti tai epäkunnioittavasti, on vahingon vaara erittäin suuri. Tutkimusten tulosten on

perustuttava kattavaan aineistoon ja sen systemaattiseen analyysiin. Tutkimuksen periaatteen mukaan tutkimustulokset tulee kuitenkin julkaista, vaikka ne eivät olisikaan tutkimuksen kohteelle mieluisia. Tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa. Tutkijat ja julkaisujen toimituskunnat vastaavat tutkimusjulkaisujen eettisyydestä. (Tampereen yliopisto, b.)

Tutkimuslupa tähän opinnäytetyöhön anottiin Taksi Saimaa Oy:n johtokunnalta. Tutkimusidea esiteltiin Taksi Saimaa Oy:n toimitusjohtajalle ja palvelupäällikölle sekä koulutusvastaavalle, joka lupautui toimimaan opinnäytetyön työelämäohjaajana.

Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Lomakkeiden mukana vastaajille jaettiin suljettava kirjekuori, jolloin vastausten luottamuksellisuus voitiin turvata. Vastauslomakkeet säilytettiin ja käsiteltiin luottamuksellisesti, ja tilastointi- ja analysointivaiheen jälkeen ne hävitettiin salassa pidettävien asiakirjojen käsittelykäytännön mukaisesti.

5.3 Kyselylomakkeen laadinta

Opinnäytetyön mittarina käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta. Lomake koostui pääasiassa väittämistä ja mukana oli muutama avoin kysymysvaihtoehto. Vastaajille jätettiin mahdollisuus vapaaseen kommentointiin viimeisen kysymyksen kohdalla. Lomake oli pitkä, mutta koska aihe on laaja, tehtiin päätös, että asiasisältöä ei karsittu pituuden perusteella. Lomake pyrittiin suunnittelemaan mahdollisimman selkeäksi, jotta sen täyttäminen autossa hämärässäkin valaistuksessa olisi suhteellisen vaivatonta.

Kyselylomakkeen muokkauksessa konsultoitin alueellista taksialan koulutusvastaavaa, ja lomakkeeseen tehtiin tarvittavat muutokset. Kyselylomakkeen suunnittelussa ja laadinnassa huomioitiin vastaajien anonymiteetin säilyttäminen. Saatekirjeessä informoitiin vastaajia tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista sekä annettiin tekijöiden yhteystiedot. Valmiin

lomakkeen toimivuutta testattiin kolmella Lappeenrannan asemapaikan ulkopuolella työskentelevällä taksinkuljettajalla.

5.4 Aineiston keruu

Kun tutkittavia on paljon tai he ovat hajallaan, aineiston keräämisen tavaksi sopii kysely. Kyselyssä kysymykset on standardoitu eli vakioitu. Kaikilta kyselyyn osallistuvilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Vastaaja lukee itse kysymykset sekä vastaa niihin itse. (Vilkkä 2007, 28.)

Jotta vastausprosentti ei jäisi pieneksi, on huomioitava oikea lähettämisen ajoitus. Muistuttaminen vie paljon voimavaroja ja nykyään esimerkiksi markkinointitutkimuksissa ei lähetä uutta kyselylomaketta muistutuksena, vaan sen sijaan muistutuksen sisältävän kortin esimerkiksi. Esimerkiksi sesonkeihin liittyviä asioita ei voi korjata muistutuskirjeellä. (Vilkkä 2007, 28.)

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella Lappeenrannan taksinkuljettajilta kokonaisotantana. Koska alalta on saatavissa vielä suhteellisen vähän aineistoa, kerättiin yleistä tietoa myös haastattelemalla alan asiantuntijoita. Taksinkuljettajat, jotka toimivat omalla alueellaan, ovat asiantuntijoita oman työyhteisönsä tarpeista ja voimavaroista.

Tutkimuksen aineisto kerättiin huhtikuun 2013 aikana. Koska taksinkuljettajat ovat perusjoukkona melko epäyhtenäinen, oli kokonaisotantaa käyttäen mahdollisuus saada riittävän suuri otos varmistamaan, että tutkimus on edustava ja sen tuottama tieto mahdollisimman luotettavaa.

Pelkästään sähköpostin välityksellä täytettävän lomakkeen vastausprosentin arveltiin jäävän kuljettajien kohdalla vähäiseksi, joten aineiston keruun suhteen tehtiin ratkaisu, että lomakkeet toimitettiin kuljettajille pääasiassa paperiversioina. Tekijät olivat muutamien taksivuorojen aikana taksiasemilla ja taukopaikoilla informoimassa kuljettajia tutkimuksesta, jakamassa lomakkeita ja vastaamassa lomakkeen täyttöä koskeviin kysymyksiin.

Kyselylomakkeita ja vastauskuoria toimitettiin Lappeenrannan taksiasema 1:n taukotilaan. Lisäksi lomakkeita oli saatavilla Taksi Saimaa Oy:n toimistosta. Toimiston palvelupäällikkö välitti lisäksi lomakkeen sähköpostitse kaikille alueen kuljettajille, joten satunnaisemmin ajavillakin oli mahdollisuus osallistua kyselyyn. Vastauslomakkeet oli mahdollista palauttaa taksiasema 1:n taukotilaan, Taksi Saimaa Oy:n toimistoon tai taksiliikenteessä olevaan autoon numero 20, jonka kulloinenkin kuljettaja oli lupautunut vastaanottamaan lomakkeet ja toimittamaan ne tekijöille.

Lappeenrannan alueella arvioitiin olevan noin 200 aktiivisesti (vähintään yhden vuoron kuukaudessa) ajavaa taksinkuljettajaa. Tavoitteena oli saada noin 50 täydellisesti täytettyä vastauslomaketta, jolloin vastausprosentiksi muodostuisi 25 %. Tavoite saavutettiin. Vastauksia tuli määräaikaan mennessä yhteensä 52. Yksi lomake jouduttiin hylkäämään, sillä lomakkeesta oli jätetty kokonaan täyttämättä tilastoinnin kannalta oleelliset perustiedot.

Aineiston analysoinnissa käytettiin IBM SPSS Statistics 19.0 -ohjelmaa. Vastauslomakkeet numeroitiin, niistä saadut tiedot siirrettiin sähköiseen muotoon Excel -taulukon. SPSS-taulukko koostettiin sähköisestä aineistosta.

Kysymysaiheet	Kysymysnumerot
Taustatiedot	1-12
Fyysinen työhyvinvointi	13–15
Psyykinen työhyvinvointi	16–21
Sosiaalinen työhyvinvointi	22–24
Työhyvinvoinnin edistäminen	25–26

Taulukko 2. Kysymysten jaottelu.

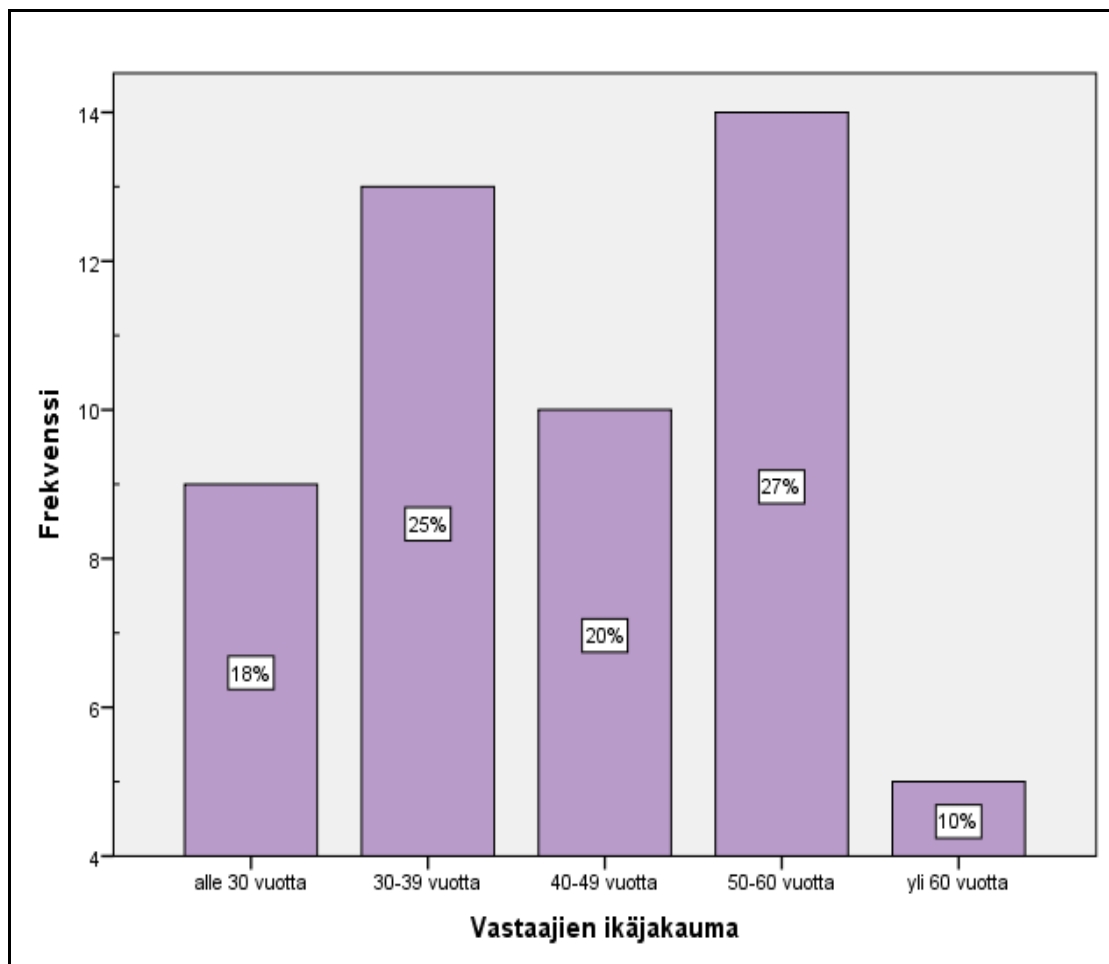
6 Opinnäytetyön tulokset

Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä 52 kpl. Yksi lomake jätettiin arvioinnin ulkopuolelle taustatietojen puuttumisen takia.

6.1 Taustatiedot

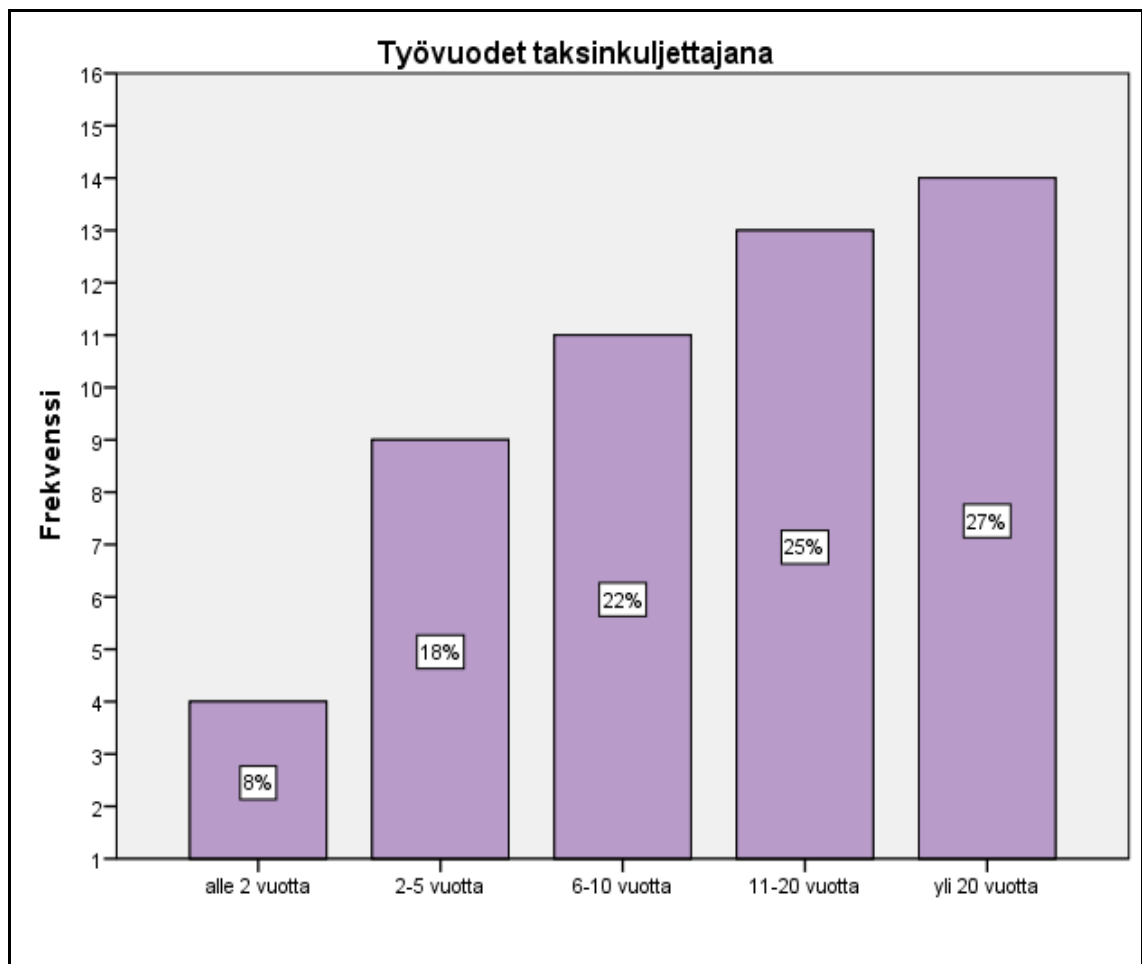
Vastaajista miehiä oli 36 (71 %) ja naisia 15 (29 %). Ikäjakauma (kuvio 1) oli tarkoituksellisesti muodostettu siten, että vastaajien tunnistaminen vaikeutuisi. Ikäjakaumaa ei tarkennettu nuorten kuljettajien kohdalla, vaan alin kategoria oli alle 30-vuotiaat. Vastanneet jakoutuivat hyvin kaikkiin ikäluokkiin. Eniten vastauksia tuli ikäluokasta 30 - 39 ja vähiten yli 60-vuotiaiden ikäryhmästä.

Vastaajista neljä oli ajanut alle kaksi vuotta. Kategoriaan 2 – 5 vuotta sijoittui yhdeksän vastauksista ja 6 – 10 vuotta ajaneihin 11 kpl. Erittäin kokeneita (yli 10 vuotta ajaneita) vastanneista oli 53 % (n = 27). Heistä 11 – 20 vuotta oli ajanut 13 ja yli 20 vuotta 14. Työvuodet taksinkuljettajana on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma.

Kyselyä ei ollut rajoitettu yrittäjille tai työntekijöille, vaan vastausmahdollisuus oli kaikilla kuljettajilla. Vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti yrittäjien ja työntekijöiden välillä. Yrittäjätaustaisia oli vastanneista 27 ja työsuhteessa olevia kuljettajia 24. Päätoimisesti taksia ajoi 46 vastanneista, ja viisi työskenteli sivutoimisesti jonkin muun toimen tai opiskelun ohella.



Kuvio 2. Vastaajien työkokemusvuodet.

Suurin osa vastaajista (n = 43) oli henkilöautojen kuljettajia. Esteettömien ajoneuvojen kuljettajista oli vastannut viisi. Vastaajista kolme ilmoitti ajavansa sekä henkilöautoa että esteetöntä ajoneuvoa.

Koulutusta tilastoitaessa huomioitiin vastaajan korkein koulutus. Pohjakoulutukseksi yhdeksän vastaajaa ilmoitti perus- tai kansakoulun. Vastaajista suurimmalla osalla (n = 29) oli ammattikoulupohja. Lukiotaustaisia

vastaajia oli yhdeksän. Korkeakoulu- tai yliopistokoulutuksen saaneita vastaajia oli kolme.

Alalle hakeutumiseen ilmoitettiin useita syitä (taulukko 3). Kohdassa oli mahdollisuus valita tarvittaessa useampia vaihtoehtoja. Lisäksi oli mahdollisuus vastata avoimeen kysymykseen, mikäli sopivaa vaihtoehtoa ei löytynyt. Suurimmiksi syiksi alalle hakeutumiseen nousi alalla jo työskentelevä perheenjäsen tai tuttava sekä alan vaihto. Molempiin tuli 19 vastausta. Taksialan vetovoimaisuuden koki alalle hakeutumisen syyksi 18 vastaajaa. Työttömyys tai työttömyyden uhka oli syynä alalle hakeutumiseen 13 vastaajalla. Ennako-odotuksista poiketen lyhyellä koulutuksella oli yllättävän vähän merkitystä alalle hakeutumiseen. Vain seitsemän vastaajaa ilmoitti tämän syyksi. Avoimeen kysymykseen tuli muutamia vastauksia. Yhteensä neljä vastaajaa ilmoitti syyksi lisäansioiden mahdollisuuden. Yksi vastaajista kertoi valinneensa alan perheyrittäjäperinteiden jatkumoksi.

Alalle hakeutumisen syy	Frekvenssi (f)	Prosentti (%)
Perheenjäsen/tuttava alalla	19	38
Alan vaihto	19	38
Taksityön vetovoima	18	35
Työttömyyden uhka	13	25
Lyhyt koulutus	7	14
Lisäansiot	4	8

Taulukko 3. Syyt alalle hakeutumiseen.

6.2 Työaika

Vastaajien työaika kartoitettiin neljällä kysymyksellä, joista yksi oli avoin kysymys. Lomakkeessa pyrittiin selvittämään vastaajien viikoittaista ajovuoromäärää, pääasiallista työskentelyaikaa sekä sitä, kuinka monta yli 11 tunnin työvuoroa vastaajat viikoittain arvioivat ajavansa. Vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, kuinka pitkiksi he vuoronsa keskimäärin arvelivat.

Vastaajista 26 ilmoitti ajavansa 5 - 6 vuoroa viikossa. Seuraavaksi yleisin ryhmä oli 3 - 4 viikkovuoroa, 18 vastausta. Viisi vastaajaa kertoi ajavansa 1 - 2 vuoroa viikossa. Vähemmän kuin yhden vuoron viikossa ajoi kaksi vastaajaa. Suurin osa vastaajista, 86 % (n = 44) ajaa 4-6 vuoroa viikossa. Pääasiallista ajoajankohtaa kartoitettaessa todettiin, että kysymysasettelu ei ollut riittävän selkeä. Moni vastaajista oli ilmoittanut ajavansa kaikkina vaihtoehtoissa mainittuina ajankohtina. Kysymyksen tuottama tieto ei ole tutkimuksen kannalta oleellisen tärkeää, joten vastaukset on jätetty analysoimatta.

Vastaajista suurin osa, 73 % (n = 37) kertoi ajavansa yhdestä neljään yli 11 tunnin vuoroa viikossa. Vastaukset jakautuivat siten, että 1 - 2 yli 11 h vuoroa ajoi 37 % vastaajista (n = 19) ja 3 - 4 vuoroa 35 % (n = 18). Vähemmän kuin yhden pitkän vuoron ajoi 14 % (n = 7) vastaajista ja vastaavasti 5 - 6 pitkää vuoroa 12 % (n = 6). Avoimella kysymyksellä selvitettiin vastaajien arviota keskimääräisestä vuoronsa pituudesta. Vastauksista tuli ilmi, että kohderyhmän keskimääräinen ajovuoron pituus on 11 tuntia. Yksi vastaajista ilmoitti ajavansa keskimäärin 8 tunnin vuoroja. Toista ääripäätä edustaa vastaaja, jonka ajovuorot olivat oman kertoman mukaan keskimäärin 13 tunnin pituisia.

6.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysistä työhyvinvointia kartoitettiin kolmella kysymyksellä, josta yksi sisälsi väittämiä, toisessa kartoitettiin tupakointia ja päivittäisten savukkeiden määrää, kolmannessa alkoholin käyttöä AUDIT-kyselyn kolmella ensimmäisellä kysymyksellä.

Fyysisiin elintapoihin liittyviä väittämiä oli mahdollista arvioida joko vaihtoehtoilla täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä (taulukko 4). Ensimmäisessä väittämässä käsiteltiin liikunnan harrastamista. Vastaajista 60 % (n = 31) vastasi olevansa jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä säännöllisen liikunnan harrastamisesta. Sen sijaan 78 % (n = 40) vastasi olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä, kun väittämänä oli taukoliikunnan harrastaminen. Fyysisen kuntosensa koki hyväksi 65 % (n = 34) vastaajista. Vastaajista 6 % (n = 3) arvioi olevansa täysin eri mieltä kuntosensa hyvydestä. Väittämään, jonka mukaan työ on raskasta, vastasi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä 24 % (n = 12) kuljettajista. Valtaosa vastaajista (77 %, n = 39) koki, että väittämä on heidän kohdallaan jokseenkin tai täysin epätosi.

Tilaisuutta säännölliseen ruokailuun piti jokseenkin tai täysin mahdollisena 59 % (n = 30) ja jokseenkin tai täysin mahdottomana 41 % (n = 21) vastaajista. Kysyttäessä rauhallisen ruokailuhetken mahdollisuudesta jokseenkin tai täysin samaa mieltä olevien määrä oli 66 % (n = 34). Vastaajista 12 % (n = 6) ei pitänyt lainkaan mahdollisena rauhallista ruokailuhetkeä työvuoron aikana. Kasvisten, marjojen ja hedelmien 500 gramman päiväsaannin kertoi toteutuvan jokseenkin tai täysin vastaajista 43 % (n = 22). Vastaajista 56 % (n = 29) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Rasvan, suolan ja sokerin määrään ravinnossa kertoi kiinnittävänsä huomiota 59 % (n = 30) vastaajista, 41 %:n (n = 21) arvioidessa olevansa väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Vastaajista 62 % (n = 32) kertoi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämään pyrkimyksestä terveellisten ateriavaihtoehtojen valikointiin. Kuljettajista 37 % (n = 19) oli väittämästä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Painonsa arvioi jokseenkin tai täysin normaaliksi 56 % (n = 29) vastaajista, jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä oli 43 % (n = 22). Tarvetta ravitsemustottumusten muuttamiseen arvioi kokevansa täysin tai jonkin verran 53 % (n = 27) vastaajista. Täysin tai jonkin verran eri mieltä väittämän kanssa oli 47 % (n = 24) vastaajista.

	Täysin samaa mieltä % (n)	Jokseenkin samaa mieltä % (n)	Jokseenkin eri mieltä % (n)	Täysin eri mieltä % (n)
Harrastan liikuntaa säännöllisesti.	31 % (16)	29 % (15)	31 % (16)	8 % (4)
Harrastan taukoliikuntaa.	2 % (1)	20 % (10)	37 % (19)	41 % (21)
Koen, että fyysinen kuntoni on hyvä.	18 % (10)	47 % (24)	29 % (15)	6 % (3)
Koen, että työni on fyysisesti raskasta.	2 % (1)	22 % (11)	55 % (28)	22 % (11)
Minulla on mahdollisuus säännölliseen ruokailuun työvuorossa.	25 % (13)	33 % (17)	25 % (13)	16 % (8)
Minulla on mahdollisuus rauhalliseen ruokailuun työvuorossa.	29 % (15)	37 % (19)	22 % (11)	12 % (6)
Syön päivittäin vähintään 500g kasviksia, marjoja tai hedelmiä.	6 % (3)	37 % (19)	31 % (16)	25 % (13)
Kiinnitän ruokailussani huomiota rasvan, suolan ja sokerin määrää.	18 % (9)	41 % (21)	25 % (13)	16 % (8)
Pyrin valitsemaan terveellisiä ateriovaihtoehtoja.	25 % (13)	37 % (19)	31 % (16)	6 % (3)
Painoni on normaali.	31 % (16)	25 % (13)	31 % (16)	12 % (6)
Minulla on tarve muuttaa ravitsemustottumuksiani.	20 % (10)	33 % (17)	33 % (17)	14 % (7)

Taulukko 4. Kuljettajien arviot elintavoistaan. Vastaukset prosentteina ja frekvensseinä.

Tupakointi

Vastaajista 33 % (n = 17) ilmoitti tupakoivansa. Avoimella kysymyksellä kartoitettiin heidän päivittäistä savukemääräänsä. Määrä vaihteli 5 ja 40 päivittäisen savukkeen välillä. Vastaajista 67 % (n = 34) ei kertomansa mukaan tupakoi lainkaan.

Alkoholin käyttö

Alkoholin käytön suhteen vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he juovat olutta, viiniä tai muita alkoholijuomia. Noin kerran kuussa tai harvemmin ilmoitti alkoholia käyttävänsä 31 % vastaajista (n = 16). 2–4 kertaa kuussa vastanneita oli 33 % (n = 17). Viikoittaista alkoholinkäyttöä (2–3 kertaa viikossa) oli 13 vastaajalla (25 %). Neljä kertaa viikossa tai useammin alkoholia käyttäviä oli 10 % (n = 5).

Alkoholinkäytön annoskokoja kysyttäessä ilmeni, että vastaajista 43 % (n = 22) otti alkoholia 1–2 annosta kerralla. Annoksia 3–4 nautti 16 % (n = 8) ja 5–6 annosta 23 % (n = 12). Erittäin runsaita annoksia, 7–9 annosta kertakäytöllä kertoi ottavansa kaksi vastaajaa (4 %) ja 10 tai enemmän annosta seitsemän vastaajaa (14 %).

AUDIT-kyselyn kolmannessa kysymyksessä tiedusteltiin, kuinka usein vastaaja joi kerralla kuusi tai useampia annoksia. Vastaajista 10 % (n = 5) ilmoitti, ettei juo koskaan niin paljoa. Harvemmin kuin kerran kuussa otti kertomansa mukaan 55 % (n = 28). Kerran kuussa yli kuusi annosta nauttii 16 % vastaajista (n = 8). Kerran viikossa -vastauksia oli yhdeksän (18 %) ja päivittäin tai lähes päivittäin yksi (2 %).

6.4 Psyykkinen työhyvinvointi

Stressi

Stressitasoa arvioitiin kolmella väittämällä, joita oli mahdollista arvioida vaihtoehdoilla en lainkaan, vähän, melko paljon ja erittäin paljon. Ensimmäinen väittämä koski viimeisen puolen vuoden aikana koettua stressiä. Stressiä ei ollut kokenut lainkaan 23 % vastaajista (n = 12). Vastausten perusteella vähän stressaantuneita oli 51 % (n = 26). Melko paljon stressiä oli kokenut vastaajista 16 % (n = 8) ja erittäin paljon 10 % (n = 5). Melko paljon tai erittäin paljon stressiä kokeneita oli vastaajista yhteensä 25 %.

Toisessa väittämässä esitettiin, että taksityö on stressaavaa. Vastaajista 32 % (n = 16) ei kokenut työtä lainkaan stressaavaksi. Vähän stressaavaksi työnsä arvioi 49 % (n = 25) ja melko paljon stressaavaksi 14 % (n = 7). Erittäin stressaavaksi taksityön koki 6 % vastaajista (n = 3). Kolmannessa väittämässä pyydettiin arvioimaan, haittaako stressi työssä jaksamista. Vastaajista 45 % (n = 23) arvioi, ettei stressi haittaa työssä jaksamista lainkaan. Stressihaitan arveli vähäiseksi 35 % (n = 18). Melko paljon -vastauksia oli 16 % (n = 8) ja erittäin paljon 4 % (n = 2). Vastaajista yhteensä 80 % koki, että stressi haittaa työssä jaksamista vain vähän tai ei lainkaan.

Stressinhallintakeinoja arvioitiin pyytämällä vastaajia määrittelemään, kuinka suurta merkitystä kullakin esitetyllä vaihtoehdoilla on heidän omassa elämässään. Arviointivaihtoehtoina olivat ei merkitystä, vähäinen merkitys, jonkin verran merkitystä ja suuri merkitys. Stressinhallintakeinot esitetään taulukossa 5.

Liikunnan arvioi merkityksettömäksi stressinhallintakeinoksi ainoastaan kaksi vastaajaa. Vähäiseksi liikunnan merkityksen arvioi 25 % vastaajista (n = 13) ja jonkin verran merkittäväksi 31 % (n = 16). Suureksi liikunnan merkityksen arvioi 39 % vastaajaa (n = 20). Alkoholilla ei ollut stressinhallintakeinona merkitystä, tai merkitys oli vähäinen 72 %:lle vastaajista (n = 37). Neljälle vastaajista alkoholilla oli suuri merkitys stressinhallinnassa ja kymmenelle jonkin verran.

Stressinhallintakeino	Ei merkitystä % (n)	Vähäinen merkitys % (n)	Jonkin verran merkitystä % (n)	Suuri merkitys % (n)
Liikunta	4 % (2)	25 % (13)	31 % (16)	39 % (20)
Alkoholin käyttö	45 % (23)	27 % (14)	20 % (10)	8 % (4)
Sosiaaliset suhteet	6 % (3)	8 % (4)	35 % (18)	51 % (26)
Harrastukset	6 % (3)	22 % (11)	25 % (13)	47 % (24)
Ajankäytön hallinnan tehostaminen	6 % (3)	25 % (13)	49 % (25)	20 % (10)
Lisälepo	6 % (3)	18 % (9)	47 % (24)	29 % (15)
Viihde ja sosiaalinen media	23 % (12)	29 % (15)	35 % (18)	12 % (6)

Taulukko 5. Stressinhallintakeinot. Vastaukset prosentteina ja frekvensseinä.

Merkittävimmäksi stressinhallintakeinoksi nousivat vastaajien keskuudessa sosiaaliset suhteet. Peräti 86 % (n = 44) vastaajista arvioi sosiaalisilla suhteilla olevan jonkin verran tai suuri merkitys stressinhallinnassa. Sosiaalisten suhteiden merkitystä arvioi vähäiseksi tai niillä ei kokenut olevan merkitystä yhteensä 14 % (n = 7) vastaajista. Harrastuksilla koki olevan jonkin verran merkitystä tai suurta merkitystä yhteensä 72 % (n = 37) vastaajista. Harrastusten merkityksen arvioi vähäiseksi tai olemattomaksi 28 % vastanneista (n = 14).

Stressinhallinta ajankäyttöä tehostamalla oli vastaajista 49 %:n (n = 25) mielestä jonkin verran merkittävä keino. Vastaajista 20 % (n = 10) arvioi ajanhallinnan tehostamisella olevan suuren merkityksen, ja 31 % (n = 16) arvioi, ettei keinolla ole merkitystä, tai että merkitys on vähäinen. Lisälevolla stressiä

pyrkii hallitsemaan jonkun verran tai paljon yhteensä 76 % (n = 39). Lisälepoa ei kokenut merkitykselliseksi tai merkityksen arvioi olevan vähäinen 24 % (n = 12).

Viihteen ja sosiaalisen median osuus stressinhallintakeinona jakoi eniten vastauksia. Vastaajista 47 % (n = 24) arvioi, että viihteen ja sosiaalisen median merkitys on suuri tai niillä on jonkin verran merkitystä stressinhallinnassa. Kuitenkin 52 % (n = 27) oli sitä mieltä, että niillä ei ole merkitystä, tai merkitys on vähäinen.

Vastaajilla oli myös mahdollisuus mainita avoimella kysymyksellä oma, vaihtoehtoissa esiin tulematon stressinhallintakeinonsa. Vastauksissa tuotiin esiin luonnossa liikkuminen, oma aika, säännöllinen seksi, lapsenlapset, musiikki sekä koiran hoito. Nämä omat vaihtoehdot on arvioitu joko jonkin verran merkittäväksi tai niiden merkityksen koettiin olevan suuri.

Lepo

Lepoa ja vireystilaa kysyttiin kuudella väittämällä. Väittämiä arvioitiin vaihtoehdoilla en koskaan, harvoin, melko usein tai erittäin usein. Vastaajista 27 % (n = 14) kertoi nukkuvansa harvoin yhtäjaksoisesti vähintään 7 tuntia. Melko usein 7 tuntia yhtäjaksoisesti nukkui 47 % (n = 24) ja erittäin usein 25 % (n = 13). Yöunen koki virkistäväksi melko usein tai erittäin usein yhteensä 69 % vastaajista (n = 35). Sen sijaan harvoin tunsu virkeyttä yöunen jälkeen 31 % vastaajista (n = 16). Nukkumisympäristön rauhoittamisessa koki onnistuvansa melko usein tai erittäin usein yhteensä 90 % vastaajista. Sen sijaan viisi vastaajaa (10 %) kertoi, että nukkumisympäristön rauhoittaminen onnistuu vain harvoin.

Yövuorot tuntuvat raskailta melko usein 24 % vastaajista (n = 12) ja erittäin usein 16 % vastaajista (n = 8). Vastaajista 59 % (n = 30) kokee yövuorot raskaiksi vain harvoin tai ei koskaan. Kaksi vastaajaa ei kokenut koskaan tuntevansa väsymistä ajovuoron aikana. Harvoin koki väsyvänsä 57 % (n = 29). Melko usein väsymystä ajossa koki 29 % (n = 15) ja erittäin usein 10 % (n = 5).

Kysyttäessä vastaajilta ovatko he joskus nukahtaneet tai meinanneet nukahtaa rattiin, ei koskaan -vastanneita oli 35 % (n = 18). Vastaajista 59 % (n = 30) ilmoitti, että tätä oli tapahtunut harvoin. Melko usein rattiin oli nukahtanut tai meinannut nukahtaa 6 % (n = 3).

Suhtautuminen työhön

Suhtautumista työhön arvioitiin neljällä väittämällä, joiden paikkansapitävyyttä omalla kohdalla oli mahdollista arvioida vaihtoehdoilla täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Väittämään ”pidän työstäni taksinkuljettajana” ainoastaan yksi vastaaja ilmoitti olevansa täysin eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli viisi vastaajaa (10 %). Jokseenkin samaa mieltä oli 29 % (n = 15) ja täysin samaa mieltä 59 % (n = 30). Kyselyyn vastaajista 88 % siis pitää työstään taksinkuljettajana.

Vastaajista yksi oli täysin eri mieltä myös taksityön mielenkiintoisuudesta. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli kaksi vastaajaa (4 %). Jokseenkin samaa mieltä vastasi olevansa 47 % vastaajista (n = 24) ja täysin samaa mieltä myös 47 %. Työn haastavuudesta täysin eri mieltä oli yksi ja jokseenkin eri mieltä 10 vastaajaa (20 %). Jokseenkin haastavana työtä piti 47 % (n = 24) ja täysin samaa mieltä työn haastavuudesta oli 31 % (n = 16).

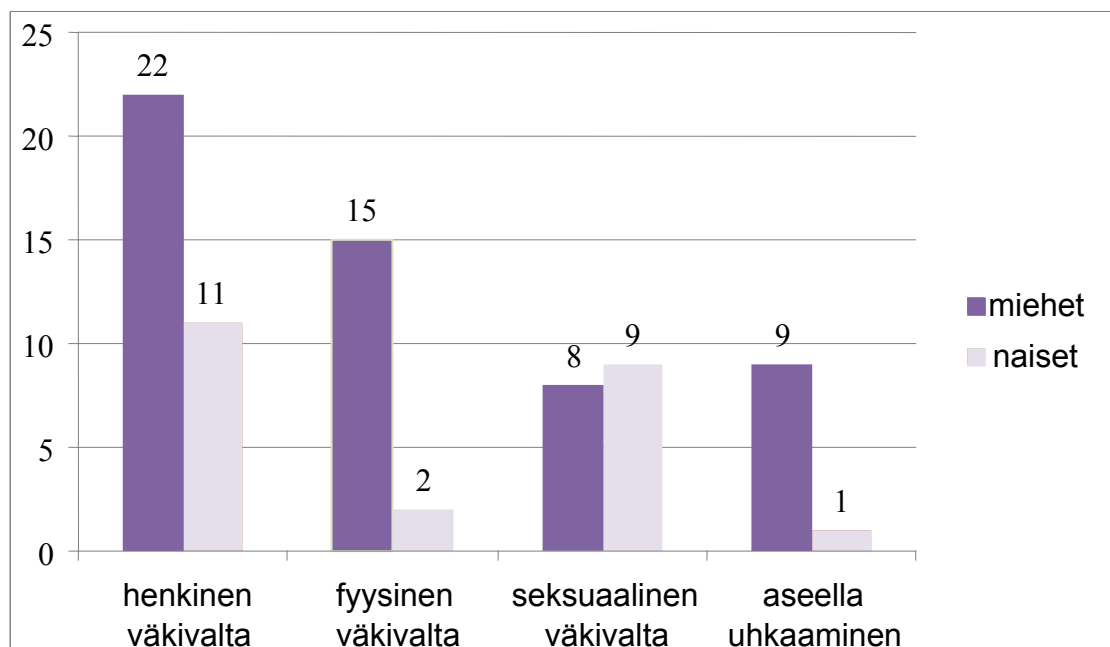
Taksityön epätyytyväisyyteen ja alanvaihtoihkeisiin vastasi olevansa täysin eri mieltä 71 % (n = 36). Jokseenkin eri mieltä oli 18 % (n = 9). Jokseenkin samaa mieltä oli 6 % (n = 3) ja täysin samaa mieltä myöskin 6 %. Vain 12 % (n = 6) vastaajista aikoo tai mahdollisesti aikoo vaihtaa alaa.

Työturvallisuus

Työturvallisuutta arvioitiin liikenneonnettomuuksien sekä työssä kohdatun väkivallan osalta. Liikenneonnettomuuteen kertoi joutuneensa 59 % vastaajista (n = 30). Alle 50-vuotiaista kuljettajista 44 % oli joutunut työuransa aikana liikenneonnettomuuteen (n = 14). Yli 50-vuotiaiden kuljettajien vastaava luku oli 84 % (n = 16). Tämä selittyi osittain yli 50-vuotiaiden kuljettajien pitkällä

ajokokemuksella. Liikenneonnettomuuksien määrä oli suurempi pitkään ajaneiden ryhmässä. Yli 10 vuotta ajaneiden keskuudessa liikenneonnettomuuteen oli joutunut 85 % (n = 23). Ajokokemusta kymmenen vuotta tai alle omaavien ryhmässä liikenneonnettomuuteen oli joutunut 29 % (n = 7). Sukupuolten välillä ei havaittu merkittävää eroa liikenneonnettomuuteen joutumisen suhteen. Kyselyyn vastanneista naiskuljettajista 53 % (n = 8) oli joutunut liikenneonnettomuuteen työajossa. Mieskuljettajien vastaava luku oli hieman korkeampi, 61 % (n = 22).

Työväkivalta jaoteltiin lomakkeessa henkiseen, fyysiseen ja seksuaaliseen, sekä aseella uhkaamiseen. Työväkivaltaa oli kokenut vastaajista 67 % (n = 34). Vastaajista 33 % (n = 17) ei kokenut joutuneensa työväkivallan kohteeksi. Väkivaltaa kokeneista suurin osa (n = 33) oli kokenut henkistä väkivaltaa. Henkiseksi väkivallaksi luokitellaan esimerkiksi nimittely, sanallinen uhkailu, vähättely, huutaminen ym. Fyysistä väkivaltaa oli kokenut vastaajista jopa 17. Seksuaalista häirintää kokeneita oli myös 17. Aseella oli uhattu yhteensä kymmentä vastaajaa.



Kuvio 3. Sukupuolten väliset erot eri väkivaltatyyppien osalta. Tulokset frekvensseinä.

Väkivaltatilastoissa miesten ja naisten kokemuksissa ilmeni eroja (kuvio 3). Ennako odotusten mukaisesti naiset ilmoittivat kokeneensa enemmän seksuaalista väkivaltaa kuin miehet. Naisista 60 % (n = 9) ilmoitti kokeneensa seksuaalista häirintää, kun miesten vastaava osuus oli 22 % (n = 8). Ero oli tilastollisesti merkittävä ($X^2=6,8$; $df=1$; $p < 0,01$). Miespuolisista vastaajista fyysistä väkivaltaa ilmoitti kokeneensa 42 % (n = 15). Naisten vastaava osuus oli 13 % (n = 5). Myös fyysisen väkivallan kohdalla ero oli tilastollisesti merkittävä. ($X^2 = 3,825$; $df=1$; $p < 0,05$). Tutkittaessa ylipäänsä väkivallan kohteeksi joutumista ei sukupuolella ollut merkitystä.

Aseella uhatuksi kertoi tulleensa miehistä 25 % (n = 9). Kyselyyn vastanneista naisista vain yhtä oli uhattu aseella. Henkisen väkivallan osalta sukupuolten väliset erot tasoittuvat hiukan. Miehistä 61 % (n = 22) ja naisista 73 % (n = 11) kertoi kokeneensa henkistä väkivaltaa.

Vain yksi vastaajista kertoi saaneensa ammattiapua liikenneonnettomuudesta tai väkivaltatilanteesta palautumiseen. Kriisiavun tarve nousi kuitenkin esiin tärkeänä työhyvinvointia parantavana asiana avoimissa kysymyksissä.

Vastaajille annettiin mahdollisuus arvioida työnsä turvallisuutta. Väittämiä oli kolme ja arviointivaihtoehdot täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Turvattomuuden tunteen kokemisesta työssä oli täysin eri mieltä 35 % vastaajista (n = 18) ja jokseenkin eri mieltä 33 % (n = 17). Jokseenkin samaa mieltä oli vastaajista 29 % (n = 15). Täysin samaa mieltä turvattomuuden tunteesta oli yksi vastaaja.

Taksien turvatoimia ei pitänyt riittävinä 3 vastaajaa (6 %). Jokseenkin eri mieltä turvatoimien riittävydestä oli 20 % (n = 10). Jokseenkin riittävinä turvatoimia piti 45 % (n = 23) ja täysin samaa mieltä niiden riittävydestä oli 29 % (n = 15). Kolmannessa väittämässä esitettiin, että vastaajalla on riittävästi tietoa työn riskitekijöistä ja niiden hallinnasta. Täysin eri mieltä tästä oli 6 % vastaajista (n = 3), jokseenkin eri mieltä 16 % (n = 8), jokseenkin samaa mieltä 37 % (n = 19) ja täysin samaa mieltä 41 % (n = 21).

6.5 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisten suhteiden merkitystä työhön arvioitiin viidellä väittämällä, joita voitiin arvioida asteikolla ei lainkaan, vähän, melko paljon tai erittäin paljon. Ihmissuhteita arvioi työssä jaksamiselle melko merkitykselliseksi 43 % (n = 22) ja erittäin merkityksellisiksi 47 % (n = 24). Yksi vastaaja arvioi, ettei ihmissuhteilla ole lainkaan merkitystä työssä jaksamisen kannalta. Vähäiseksi merkityksen arvioi 8 % (n = 4).

Kollegojen ja esimiesten antamaa tukea työhön vain vähän arvioi saavansa 41 % vastaajista (n = 21). Melko paljon tai erittäin paljon tukea koki saavansa yhteensä 58 % (n = 30). Kokonaan ilman tukea ei kertonut jääneensä kukaan. Myönteistä palautetta esimieheltä tai kollegoilta ei ollut viimeisen puolen vuoden aikana saanut ollenkaan yhdeksän vastaajaa (18 %). Vain vähän palautetta oli saanut 43 % (n = 22). Melko paljon tai erittäin paljon myönteistä palautetta oli saanut 39 % (n = 20). Asiakkaalta tullutta myönteistä palautetta oli saanut ainoastaan vähän vastaajista viisi (10 %), melko paljon 61 % (n = 31) ja erittäin paljon 29 % (n = 15).

Vastaajista 25 % (n = 13) ei koe joutuneensa paikkaamaan toisten työtehtäviä lainkaan. Vain vähän toisten töitä paikkaamaan joutuneita oli vastaajista 51 % (n = 26). Muiden töitä melko paljon tai erittäin paljon koki joutuneensa paikkaamaan 22 % (n = 11).

Työyhteisön ilmapiiriä ja sitä heikentäviä tekijöitä pyydettiin arvioimaan kuudella tekijällä. Vastaajille annettiin myös mahdollisuus arvioida tilannetta avoimella kysymyksellä. Tekijöiden merkitystä voitiin arvioida asteikolla täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Juoruilua piti työyhteisön ilmapiiriä heikentävänä tekijänä suurin osa vastaajista. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämään oli 88 % (n = 45). Juoruilua ei pitänyt erityisen merkittävänä tekijänä 10 % (n = 5), ja yksi oli väittämän suhteen täysin eri mieltä. Myös kateus koettiin merkittävän negatiiviseksi ilmiöksi työilmapiirin suhteen. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän

kanssa oli 92 % (n = 47). Jokseenkin eri mieltä kateuden merkityksestä oli 6 % (n = 3) ja täysin eri mieltä yksi vastaaja.

Vastaajat arvioivat, että velvollisuuksista luistaminen heikentää työyhteisön ilmapiiriä. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli yhteensä 81 % (n = 42). Muutama vastaaja oli aiheesta jokseenkin eri mieltä 18 % (n = 9). Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Yhteisten pelisääntöjen rikkomisen merkityksestä täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli vastaajista 84 % (n = 43). Pelisääntöjen rikkomisen merkityksestä työyhteisön ilmapiirille oli jokseenkin eri mieltä 16 % (n = 8). Täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaaja.

Työtoverin huonosta käytöksestä oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä 76 % (n = 39). Jokseenkin eri mieltä asiasta oli 23 % (n = 12). Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. Väittämään, jonka mukaan työyhteisön ilmapiiriä ei heikennä mikään, vaan työyhteisö on sellaisenaan toimiva, jätti vastaamatta viisi vastaajaa. Väittämän suhteen täysin samaa mieltä oli kaksi (4 %). Jokseenkin samaa mieltä oli 27 % (n = 14). Jokseenkin tai täysin eri mieltä oli 58 % (n = 30).

Lisäksi kysymykseen oli jätetty avoin vaihtoehto, johon vastaajat saattoivat lisätä mahdollisesti mieleen tulevan, listasta puuttuvan vaihtoehdon. Avoimeen kysymykseen oli vastattu, että työilmapiiriä heikentävät mm. tiedonkulun toimimattomuus (kaksi vastausta) sekä vapaavuorolla ajavien toiminnan kontrolloimattomuus.

Vastaajien tyytyväisyyttä työsuhteensa etuihin kartoitettiin kuudella väittämällä. Vastausten jakautuminen on esitetty taulukossa 6. Työhyvinvoinnin edistämistä tutkittaessa vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten paljon esitetyillä vaihtoehdoilla olisi merkitystä heidän työhyvinvointiinsa. Työterveyshuoltoa perusterveydenhuollon palveluiden osalta piti jonkin verran merkittävänä tai suuresti merkittävänä yhteensä 79 % vastaajista (n = 40). Arviot jakautuvat siten, että suureksi merkityksen arveli olevan 22 % (n = 11) ja jonkin verran merkityksellisen 57 % (n = 29). Perusterveydenhuollon merkitystä piti vähäisenä

12 % (n = 6) ja merkityksettömänä 8 % (n = 4). Yksi vastaajista oli jättänyt kysymyksen arvioimatta.

Työterveyshuollon erikoissairaanhoidollisia palveluita arvioitiin siten, että suureksi merkityksen arvioi 23 % (n = 12). Jonkin verran merkitystä arvioi erikoissairaanhoidon palveluilla olevan 47 % (n = 24). Vähäiseksi merkityksen arvioi 20 % (n = 10) ja merkityksettömäksi 8 % (n = 4). Yksi vastaajista ei ollut arvioinut kysymystä.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastaus puuttuu
Olen tyytyväinen palkkaani.	5	24	15	6	1
Olen tyytyväinen työsuhteeni etuihin.	10	13	17	10	1
Pystyn vaikuttamaan työaikaani ja palkkaani.	5	11	19	15	1
Minulla on riittävästi vapaa-aikaa.	8	12	15	15	1
Mielestäni taksialan koulutus on riittävä.	2	17	23	8	1
Minulla on käytössäni työterveyshuollon palvelut	21	4	8	16	2

Taulukko 6. Kuljettajien kokemuksia työsuhteestaan. Tulokset frekvensseinä.

Kuntouttavaa toimintaa, kuten fysioterapeutin palveluita piti työhyvinvoinnin kannalta jonkin verran tai erittäin merkittävänä yhteensä 77 % (n = 39). Jonkin verran merkitystä tekijällä arveli olevan 47 % (n = 24) ja suureksi merkityksen

oli arvioinut 29 % vastaajista (n = 15). Vähäistä merkitystä koki 14 % (n = 7) ja merkitystä ei uskonut olevan 8 % (n = 4).

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitettiin esimerkiksi työntekijöiden virkistystoimintaa ja kuntoutuslomiam. Suureksi tyky-toiminnan merkityksen arvioi 29 % vastaajista (n = 15). Jonkin verran merkitystä arvioi olevan 53 %. Tyky-toiminnan arvioi merkitykseltään vähäiseksi 6 % (n = 3) ja merkityksettömäksi 8 % (n = 4). Kaksi ei ollut vastannut tähän kohtaan.

Yhteisöllisellä toiminnalla koettiin olevan melko paljon merkitystä työhyvinvointiin. Yhteisöllistä toimintaa piti merkittävänä tekijänä työhyvinvoinnin kannalta jopa 73 % vastaajista. Vastaukset jakautuivat siten, että suureksi yhteisöllisen toiminnan merkityksen koki 37 % (n = 19) ja jonkin verran sillä katsoi olevan merkitystä 35 % (n = 18). Vähäiseksi merkityksen arvioi 18 % (n = 9) ja asiaa ei pitänyt merkittävänä työhyvinvoinnin kannalta 8 % (n = 4).

Suuri osa, 37 % vastaajista (n = 19) piti kriisiapua jonkin verran merkittävänä työhyvinvoinnin kannalta. Suurta merkitystä kriisiavulla koki olevan 22 % (n = 11). Vähäiseksi tekijäksi kriisiavun koki 23 % (n = 12) ja merkityksettömäksi 14 % (n = 7). Kaksi oli jättänyt vastaamatta.

6.6 Työhyvinvoinnin parantaminen

Avoimessa kysymyksessä vastaajille annettiin mahdollisuus esittää ajatuksia siitä, kuinka he haluaisivat kehittää työolosuhteitaan ja parantaa työhyvinvointiaan. Kysymys tuotti paljon vastauksia. Vastaukset painottuivat työsuhteasioihin, työturvallisuuteen sekä työyhteisön ilmapiiriin.

Moni toivoi parannusta työolosuhteisiin. Pari vastaajaa oli sitä mieltä, että tiedonkulku ei ole riittävää. Ajovuorojen, etenkin yövuorojen, pituutta kritisoi moni vastaajista. Yksi vastaaja toivoi ajovuorojen järjestelyn järkevöittämistä. Vuorojen Y10 (yöpäivystys, klo 20–07) ja A1 (klo 5:45–16) väliin toivottiin pitempää vapaata. Tällä hetkellä vain yöpäivystyksen päättymispäivä ja sitä seuraava vuorokausi ovat lepo vapaita.

Palkkakäytäntöihin toivottiin muutoksia. Palkkausprosenttia toivottiin nostettavan. Hiljaisiin vuoroihin toivottiin tuntipalkkaa, sillä provisiopalkkauksella hiljaisten vuorojen palkka jää liian pieneksi. Useammassa vastauksessa toivottiin yrittäjien tietoutta työnantajan velvollisuuksista paremmiksi. Esimerkiksi sairauslomien aikaisesta palkanmaksusta sekä yö- ja pyhätyölisien maksusta ei yrittäjillä koettu olevan riittävästi tietoa. Koettiin, että yrittäjän riski on siirretty työntekijöiden harteille. Etenkin satunnaisten kuljettajien oikeuksia työsuhteasioissa toivottiin paremmiksi. Kirjallisia työ sopimuksia toivottiin yhdessä vastauksessa.

Työterveyshuollon tärkeyden mainitsi moni myös avoimissa kysymyksissä. Lauritsalan taukotupaa toivottiin takaisin käyttöön. Yhdessä vastauksessa toivottiin, että keskussairaalan tolppa saataisiin uudestaan rajoituksettomaan käyttöön. Yksi vastaajista toivoi, että alueella olisi saatavissa terveellisiä ruokavaihtoehtoja myös yövuorojen aikana.

Työturvallisuusasiat askarruttivat muutamaa vastaajaa, itsepuolustuskoulutusta toivottiin lisää. Eräs vastaaja ehdotti, että kuskeille pitäisi automaattisesti järjestää koulutusta ja myöntää luvat pippurisumutteisiin. Myös poliisin vastuuta turvallisuuskysymyksissä alleviivattiin. Poliisin pitäisi valvoa asiakkaiden turvavöiden käyttöä, sillä asiakkaiden turvavöiden käyttämättömyys koettiin kuljettajalle suureksi turvallisuusriskiksi. Kriisiavun tarpeellisuus mainittiin useassa vastauksessa.

Työilmapiirissä oli monen mielestä parannettavaa. Usea vastaaja oli sitä mieltä, että alalla toimivien pitäisi arvostaa sekä itse taksialaa että alalla toimivia kollegoja. Taksiryttäjien ja kuljettajien pitäisi lisätä keskinäistä arvostustaan. Useamman vastaajan mielestä alalle tulisi palauttaa yhteisöllisyys ja toisten tukeminen. Palvelualttius ja työn laatu tulisi säilyttää. Kuljettajien tulisi omaksua henkilökohtainen vastuu työstään. Erään vastauksen mukaan kateudesta pitäisi päästä eroon, sillä jokaisen toimeentulo on itsestä kiinni. Joissain vastauksissa toivottiin pelisääntöjen parempaa noudattamista, ja myös vapaavuoroilla ajavien toiminta ärsytti.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten Lappeenrannan asemapaikan taksinkuljettajat kokevat työhyvinvointinsa. Vertailevien tutkimusten löytäminen oli haasteellista sillä varsinaisesti taksinkuljettajia koskevia työhyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia ei ole juurikaan maassamme tehty. Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna taksinkuljettajien työolosuhteita on tutkittu jonkun verran, mutta aiheet ovat hyvin erikoistuneita ja suoraan sovellettavissa olevaa tietoa vaikea saada.

Työhyvinvointi on käsitteenä erittäin laaja ja pitää sisällään monia erilaisia tekijöitä. Koska työhyvinvointi on kokonaisuus psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia, on työhyvinvoinnin tarkastelu pelkästään jostain näkökulmasta haasteellista. Tässä työssä rajattiin kokonaan käsittelyn ulkopuolelle taksinkuljettajan ergonomiset haasteet ja esimerkiksi taakkojen siirtoon liittyvät työturvallisuuskysymykset. Myöskään altistumista melulle, pakokaasuille, tärinälle ja lämpötilan vaihteluille ei käsitelty. Kognitiiviset riskitekijät, kuten tietoteknisten laitteiden käyttö ajon aikana sekä keskittymiskyvyn hajautuminen asiakaspalvelutilanteiden ja liikennetilanteiden seuraamisen kesken jätettiin työn ulkopuolelle.

Aktiivisesti ajavien taksinkuljettajien tarkkaa määrää on vaikea arvioida. Myöskään sitä ei pystytty täysin aukottomasti selvittämään, kuinka suuri osa aktiivisesti ajavista kuljettajista on naisia. Euroopan unionin alueella vuonna 2006 kuljetusalan työntekijöistä noin 16 % oli naisia ja määrä on ollut noususuhdanteinen. On kuitenkin huomioitava, että edellä mainittuun lukuun sisältyy maalla tapahtuvan kuljetuksen lisäksi myös vesi- ja ilmaliikenne, joissa molemmissa naistyöntekijöiden suhteellinen osuus korkeampi (European Agency for Safety and Health at Work). Karkean arvion mukaan näytti siltä, että tähän kyselyyn vastasi hieman suurempi suhteellinen osuus naiskuljettajista (n = 15) kuin vastaava osa mieskuljettajista (n = 36). Kyselyyn vastasi kuljettajia kaikista ikäryhmistä.

Taksialan työkokemusvuosien osalta oli merkittävää, että lähes puolet vastaajista 53 % (n = 27) oli erittäin kokeneita taksinkuljettajia. Vielä vähäisen työkokemuksen (alle kaksi vuotta) omaavien osuus oli neljä. Ajovuosien runsas määrä lisäsi omalta osaltaan esimerkiksi liikenneonnettomuustilastoa.

Kuljettajien ja yrittäjien osuudet jakautuivat melko tasaisesti tässä kyselyssä. Vertailtaessa, nouseeko yrittäjien ja kuljettajien vastauksista merkittäviä eroja toisiinsa nähden esimerkiksi työterveyshuollon suhteen, olivat vastaukset melko tasaisia riippumatta yrittäjäyys-/työntekijätaustasta. Suurin osa kuljettajista ajoi henkilöautoa. Kysely ei välttämättä riittävästi tavoittanut esteettömien ajoneuvojen kuljettajia heidän hieman toisenlaisen toimenkuvansa takia, vaikka kysely olikin lähetetty myös sähköisessä muodossa. Vastaajista suurin osa ajoi taksia päätoimisesti. Sivutoimisilta kuljettajilta tuli vastauksia ainoastaan viisi.

Alalle hakeutumisen pääasiallisiksi syiksi arveltiin ennakkoon lyhyen koulutuksen, alan vaihdon ja työttömyyden tai sen uhkan merkitystä. Merkittävimmiksi alalle hakeutumisen syiksi nousivat tämän kyselyn vastaajien keskuudessa kuitenkin perheenjäsen tai tuttu alalla, alan vaihto ja ehkä hieman yllättäen taksityön vetovoima. Lyhyellä koulutuksella oli yllättävän pieni merkitys alalle hakeutumiseen, vaikka taloustaantumilla ja irtisanomisilla voisi olettaa olevan suuri taustamerkitys taksiammatin valintaan. Alalle hakeutumisen taustasyillä voi olla suuri merkitys työssä viihtymisen kannalta.

Työajan suhteen lähtökohtaisena odotusarvona oli, että taksinkuljettajan työvuorot ovat pitkiä. Kuljettajien vastaukset vahvistivat tämän seikan. Yhteensä 84 % kuljettajista ajoi viikoittain yli 11 tunnin työvuoroja. Niitä, jotka ajoivat 3 - 4 pitkää vuoroa viikossa, oli vastaajista 35 %, ja jopa 5 - 6 pitkää vuoroa ajavia oli 12 %. Ennakkoarviona odotettiin, että yli 11 tunnin vuorot olisivat poikkeus, ja että keskimääräiset ajovuorot jäisivät sen alle. Kuitenkin avoimen, keskimääräistä ajovuoropituutta kartoittavan kysymyksen vastausten perusteella ilmeni, että kuljettavat pitivät 10 - 11 tunnin vuoroja normaalirutiininaan. Vain yksi oli vastannut keskimääräiseksi ajotuntimääräkseen 8 h, ja toista ääripäätä edusti vastaaja, jonka ajovuorot

olivat keskimäärin 13 h. Moni oli ilmoittanut tuntimäärien vaihtelevan jollain tietyllä välillä.

Työvuorojen pituus olikin tekijä, joka nousi esiin vastaajien omista, työhyvinvoinnin parantamisehdotuksia sisältävissä avoimen kysymyksen vastauksissa. Moni toivoi lyhyempiä vuoroja ja palkkausta, joka mahdollistaisi toimeentulon lyhyemmilläkin ajovuoroilla. Eräänä oletusarvona tutkimuksessa oli, että kuljettajien ja yrittäjien ajovuoro- ja työtuntimäärät saattaisivat poiketa toisistaan. Tämän aineiston perusteella merkittävää eroa ei kuitenkaan havaittu, vaan sekä yrittäjien että työntekijöiden vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia.

7.1 Fyysinen työhyvinvointi

Liikunta

Sosiaali- ja terveysministeriön Työterveyshuolto 2015 -hankkeen osana selvitettiin taksi- ja kuorma-autoyrittäjien työolosuhteita ja terveydentilaa. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksessa muun muassa ylipaino ja liikunnan vähäisyys nousivat esiin kuljetusyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. (Jokinen ym. 2011.)

Kuorma-autonkuljettajiin keskittyneessä opinnäytetyössä ammattiautoilijoiden elintavoista ja tyypin 2 diabeteksen ehkäisystä (Ronkainen 2009) todettiin, että yli 70 % tutkimukseen vastanneista kertoi harrastavansa liikuntaa vähintään kerran viikossa. Lappeenrannan asemapaikan taksinkuljettajista säännöllistä liikuntaa kertoi harrastavansa 60 %. Tässä kyselyssä ei kysytty tarkempia tietoja liikunnan määristä tai liikunta-ajoista, vaan lähinnä kuljettajien omia subjektiivisia kokemuksia ja arviointia fyysisestä kunnostaan. Vastaajista 65 % koki olevansa hyvässä fyysisessä kunnossa ja yli puolet vastaajista piti painoaan täysin tai jokseenkin normaalina.

Yllämainitut vertailevat tutkimukset antavat viitteitä siihen, että kuljetusalalla toimivat harrastavat liikuntaa liian vähän. Vaikka kyselyyn vastanneista taksinkuljettajista yli puolet kertoo liikkuvansa säännöllisesti, tulisi liikunnan

merkitystä työssä jaksamiseen ja sairauksien ennaltaehkäisyyn korostaa. Liikuntatottumusten lähempi arviointi ei ole mahdollista, sillä tarkkoja liikuntakertojen ja -aikojen määrää ei tässä tutkimuksessa kysytty.

Ravitsemus

Lappeenrannan asemapaikan taksinkuljettajista yli 60 % pyrki valitsemaan terveellisen ateriavaihtoehdon työpäivän aikana. Samoin yli 60 % kuljettajista koki omaavansa mahdollisuuden säännölliseen työaikaiseen ruokailuun. Ruokailutapoja koki tarpeelliseksi muuttaa yli puolet vastaajista, ja runsaat puolet vastaajista arvioi painonsa olevan normaali. Ronkaisen tutkimuksen mukaan ammattiautoilijoista kasviksia, hedelmiä ja marjoja syö päivittäin 60 %.

Tässä tutkimuksessa kysyttiin, toteutuuko vastaajien kohdalla suositus, jonka mukaan kasviksia, hedelmiä ja marjoja tulisi sisällyttää päivittäiseen ruokavalioon 500 g. Vain 43 % tähän kyselyyn vastanneista arvioi päivittäissuosituksen toteutuvan joko täysin tai jossain määrin. Rasvan, suolan ja sokerin määriä kertoi jossain määrin tarkkailevansa 59 % vastaajista. Vaikka monella vastaajalla on hyvä suuntaus elämäntapojen suhteen, on yleisellä tasolla kuljettajien elintavoissa paljon kehitettävää terveyden edistämisen näkökulmasta.

Alkoholin käyttö

Suurin osa Lappeenrannan asemapaikan taksinkuljettajista kertoi käyttävänsä alkoholia varsin kohtuullisesti. Yli 60 % vastaajista ei käyttänyt alkoholia viikoittain ja lähes 60 % vastaajista annosmäärät olivat kohtuullisia, alle viisi annosta yhdellä nauttimiskerralla. Vastaajissa oli myös alkoholin suurkuluttajia: kerran viikossa tai useammin alkoholia käytti 35 % vastaajista. 18 % kuljettajista ottaa kerralla seitsemän alkoholiannosta tai enemmän. Kerran kuukaudessa yli kuusi annosta nauttavia oli 16 %, kerran viikossa 18 % ja päivittäin yksi vastaaja.

Säännöllisesti tai runsaasti alkoholia käyttävien kuljettajien tulisi miettiä alkoholin käyttötottumuksiaan, sillä suurkulutus lisää sairastumisen vaaraa ja

lyhentää elinikää noin 6 – 8 vuotta. Liikennetyössä olisi suositeltavaa pysyä täysin raittiina. Alkoholihaitat ovat liikennetyössä merkittävä turvallisuusriski, sillä niillä on voimakas vaikutus unen laatuun sekä vireystilaan. (Päihdelinkki 2011.)

Vastaajista 28 % piti alkoholin käyttöä jonkin verran tai suuresti merkittävänä stressinhallintakeinona. Täytyy kuitenkin muistaa, että ajan myötä toleranssi yleensä lisääntyy ja tarvitaan yhä suurempia alkoholiannoksia, jotta saataisiin toivottu rentouttava vaikutus. Stressinhallintakeinoksi olisikin kannattavaa etsiä nautintoaineiden sijasta muita keinoja. Esimerkiksi liikunnan harrastaminen luo elimistölle luonnollisemman kanavan rentoutumiseen ja kokonaisvaltaisempaan hyvinvointiin.

Tupakointi

Reilu kolmasosa kyselyyn vastanneista tupakoi. Ronkaisen (2009) ensisijaisesti kuorma-auton kuljettajia koskevassa tutkimuksessa ilmeni, että vajaa puolet vastaajista tupakoi päivittäin. Vertailevaan tutkimukseen nähden vastaajien tupakointitottumukset ovat hieman parempia. Tupakoinnin lopettamista tulisi tukea ja siihen kannustaa. Tupakoinnin lopettamisen edut ovat konkreettisia ja terveyttä edistäviä. Vaikka tupakointi liittyy usein sosiaalisiin tilanteisiin ja odotteluun, olisi taukopaikoilla hyvä keskittyä tupakoinnin sijasta esimerkiksi sosiaaliseen kanssakäymiseen tai vaikkapa tuki- ja liikuntaelimiä tukevaan voimisteluun.

7.2 Psyykinen työhyvinvointi

Stressi

Suurin osa kyselyyn vastanneista ilmoitti, ettei ollut kokenut stressiä lainkaan, tai oli kokenut sitä vain vähän viimeisen puolen vuoden aikana. Stressi kuuluu toki normaaliin elämään, mutta pitkään jatkuessaan se aiheuttaa muutoksia ihmisen käyttäytymisessä ja elimistössä (Puttonen 2006). Tutkimuksessa ei käynyt ilmi, että stressin kokeminen olisi suoraan yhteydessä esimerkiksi unen

vähyyteen tai työvuorojen määrään. Merkittävimmit stressinhallintakeinoiksi vastaajat kokivat harrastukset ja sosiaaliset suhteet. Alkoholin käytön erittäin tärkeäksi stressinhallintakeinoksi ilmoitti neljä vastaajaa.

Lepo

Taksinkuljettajan työ vaatii tekijältään paljon. Epäsäännöllinen vuorotyö kuormittaa niin henkisesti kuin fyysisestikin, eikä levon ja hyvän unenlaadun merkitystä voi liiaksi korostaa. Taksinkuljettajista 47 % ilmoitti melko usein nukkuvansa vähintään 7 tuntia vuorokaudessa yhtäjaksoisesti. Erittäin usein 7 tunnin yhtäjaksoiset unet ilmoitti nukkuvansa 25 %. Yöunen pituuden ja virkeyden kokemusten välillä oli selvä yhteys. Suurin osa niistä vastaajista, jotka ilmoittivat nukkuvansa usein vähintään 7 tunnin yhtenäisiä yöunia, koki melko usein tai erittäin usein itsensä virkeäksi.

Yövuorot ovat vuorotyöntekijöille merkittävä terveysriski. Yöllä valvominen ja päivällä nukkuminen on ihmiselimestölle luonnotonta ja mahdollinen univelka voi aiheuttaa monia fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia (Kempainen ym. 2012). Vastaajista suuri prosenttiosuus (40 %) koki yövuorot raskaiksi erittäin usein tai melko usein. Vain kaksi ilmoitti, etteivät yövuorot tunnu raskailta koskaan.

Lähempi tarkastelu osoittaa, että ikäryhmillä oli melko merkittäviä eroja siinä, miten raskaiksi yövuorot koettiin. Yli 50-vuotiaiden kuljettajien ikäryhmissä yövuorot koki melko raskaiksi tai erittäin raskaiksi 72 % ikäryhmien vastaajista. Vastaava luku alle 50-vuotiaiden ikäryhmissä on 22 %. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä ei kukaan kokenut yövuoroja melko raskaiksi tai erittäin raskaiksi. Iäkkäämmät kuljettajat siis kokivat yövuorot selkeästi raskaammiksi kuin nuoret kuljettajat. Yövuorojen raskaaksi kokemiseen näytti kyselyn perusteella vaikuttavan myös se, kuinka paljon vuoroja kuljettajat ajoivat viikossa. Ne, jotka ajoivat vähän (enintään kaksi vuoroa viikossa) eivät kokeneet yövuoroja raskaiksi.

Vireystilan alenemisen kanssa kiinteässä yhteydessä on riski ajon aikana nukahtamiseen etenkin silloin, kun ajetaan pitkää matkaa tai ilman asiakasta

kydyissä. Tähän kyselyyn osallistuneista vastaajista 59 % kertoi, ettei ollut kokenut rattiin nukahtamisen riskiä. Melko usein rattiin nukahtamisen riskiä oli kokenut kolme vastaajaa. Tuloksia analysoitaessa verrattiin, onko esimerkiksi rattiin nukahtamisen kokemuksilla ja alkoholinkäytöllä yhteyttä toisiinsa. Tutkimuksen otanta ei kuitenkaan ole riittävä johtopäätösten tekemiseen.

Suhtautuminen työhön

Suurin osa Lappeenrannan asemapaikan taksinkuljettajista kertoi pitävänsä työstään. Työhyvinvoinnin kannalta tämä on suuri voimavara. Suurin osa kertoi myös pitävänsä taksityötä mielenkiintoisena. Nämä ovat keskeisiä työn imua eli työhön liittyvää innostuneisuutta ja motivoituneisuutta lisääviä tekijöitä. Työterveyslaitoksen mukaan työn imua kokevat henkilöt muun muassa pyrkivät oma-aloitteisesti kehittämään työyhteisöä, suoriutuvat työstään hyvin ja ovat myös terveempiä kuin työn imua kokemattomat henkilöt. Se, että Lappeenrannan taksinkuljettajat pitävät työstään, on tärkeä työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttava tekijä ja luo myös erinomaisen pohjan työyhteisön kehittämiseksi.

Valtakunnallisella tasolla on tiedostettu taksialan heikko työhön sitoutuminen. Kursseilla on runsaasti osallistujia, mutta moni ei jää alalle (Tiainen 2013). Alalle pääsee suhteellisen helposti ja nopeasti henkilökohtaisten vaatimusten täytyessä. Lyhyt koulutus ja ammatin saantiin suhteutettuna pieni kurssimaksu voivat madaltaa alalle hakeutumisen kynnyksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että alalle kouluttautuu paljon ihmisiä, jotka eivät kuitenkaan koskaan aja taksia työkseen tai vaihtavat nopeasti alaa.

Tässä tutkimuksessa ei tullut esiin aikomuksia alanvaihtoon. Alaan tyytymättömiä ja alanvaihtoa harkitsevia oli vain muutama. Tuloksia arvioitaessa huomionarvoista on se, että merkittävä osa kyselyyn vastanneista oli toiminut taksinkuljettajana yli kymmenen vuotta. Toisaalta on myös huomioitava, että kyselyyn vastaavat todennäköisimmin nimenomaan motivoituneet kuljettajat. Huomioiden Antilan työpoliittisen tutkimuksen (Antila 2006) määritelmiä työn

mielekkyydestä on havaittavissa, että monilla kyselyyn vastanneilla on hyvät perusedellytykset kokea työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi.

Työturvallisuus

Liikenneonnettomuuksiin joutuneiden kuljettajien määrä oli yllättävän suuri. Toisaalta kyselyyn vastanneista lähes puolella oli erittäin pitkä kokemus alalta. Ammattikuljettajilla riski joutua liikenneonnettomuuteen on moninkertainen verrattuna tavalliseen siviiliautoilijaan, joten ajokilometrien lisääntyessä on jopa todennäköistä, että kokee liikenneonnettomuuden jossain muodossa. Pitkään ajaneiden ryhmässä onnettomuusprosentti olikin huomattavasti korkeampi kuin nuoremmilla ja/tai vähäisemmän ajokokemuksen omanneilla. Tässä tutkimuksessa ei havaittu selvää yhteyttä esimerkiksi stressitason tai yöunen vähyyden ja liikenneonnettomuuksien välillä.

Väkivallan osalta jaottelua tehtiin fyysiseen, henkiseen ja seksuaaliseen, sekä aseella uhkaamiseen. Etukäteen arveltiin, että väkivallan osalta vastauksissa voi tulla näkyviin sukupuolten välisiä eroja. Vastauksista ilmenikin, että naisilla henkisen väkivallan ja seksuaalisen häirinnän osuus olivat suurempia kuin miehillä, joilla sen sijaan fyysisen väkivallan ja aseella uhkaamisen kokemukset olivat yleisempiä. Erot henkisen väkivallan osalta eivät olleet merkittävän suuria, sillä sekä miehet että naiset olivat kokeneet henkistä väkivaltaa, joksi luokitellaan esimerkiksi nimittely, vähättely, huutaminen, epäasiallinen puhuttelu ym.

Arvioitaessa väkivallan kokemuksia, on huomioitava sukupuolten välisiä eroja. Naiset voivat kokea miehiä useammin esimerkiksi seksuaalista häirintää, kun taas miehet voivat olla otollisempia kohteita fyysisille väkivaltilanteille. Toisaalta on mahdollista, että naiset myös kokevat tilanteet herkemmin uhkaavina tai muutoin merkillepantavina, ja heillä voi olla miehiä matalampi kynnyksen tulkita tilanteet häirinnäksi.

Huomionarvoiseksi seikaksi tässä tutkimuksessa nousi, että vaikka sekä liikenneonnettomuuteen joutuneita että väkivaltaa kokeneita kuljettajia oli merkittävän paljon, ainoastaan yksi vastaajista oli saanut kriisiapua tilanteen käsittelyyn. Kuitenkin vastauksista nousi esiin sekä terveystalvelujen merkitystä kartoitettaessa että avoimen työhyvinvoinnin parantamiseen liittyvän kysymyksen myötä, että kriisiapu koettiin tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnille. Tutkimuksessa oli havaittavissa, että ne, jotka olivat joutuneet väkivallan kohteeksi, pitivät kriisiapua hieman tärkeämpänä kuin ne, jotka eivät ilmoittaneet kokeneensa työperäistä väkivaltaa. Pääasiallinen osa niistä, jotka olivat vastanneet, ettei kriisiavulla ole lainkaan merkitystä, eivät olleet kokeneet väkivaltaa missään muodossa.

Liikenneonnettomuuksien osalta ero oli sen sijaan suurempi. Jopa 70 % liikenneonnettomuuteen työajossa joutuneista oli sitä mieltä, että kriisiavulla on jonkin verran tai suuri merkitys työhyvinvoinnille. Niistä, jotka eivät olleet kokeneet liikenneonnettomuutta, hieman suurempi osuus arvioi, että kriisiavulla ei ole lainkaan merkitystä, tai merkitys on vähäinen. On perusteltua miettiä, pitäisikö kriisiavun järjestämisen kuulua automaationa jokaiselle onnettomuuteen tai väkivaltatilanteeseen joutuvalla kuljettajalla, sillä kyseessä voi olla merkittävä työkykyä haittaava tapahtuma. Myös koulutuksen lisääminen turvallisuuskysymyksissä ja ennen kaikkea tietoisuuden lisääminen kriisitilanteen jälkihoitomahdollisuuksista olisi tärkeää ottaa alan koulutuksessa esiin.

Tähän kyselyyn vastanneista 31 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä turvattomuuden tunteesta taksityössä. Avoimissa kysymyksissä ehdotettiin jopa pippurisumutekoulutusta ja -lupia. Kyselyssä ei kartoitettu erikseen turvattomuuden tunteen syitä. Siihen voi liittyä paitsi väkivallan uhka, myös liikenneonnettomuuksien pelko.

Tällä hetkellä taksinkuljettajan koulutuksessa ei vaadita lainkaan esimerkiksi insinööriajotestiä, vaan alalle voi hakeutua, mikäli rikeshistoria ei ole vakavaksi luokiteltava. Liikenneturvallisuuden kannalta jonkinlainen ajokoe voisi olla perusteltu lisä taksinkuljettajan koulutukseen. Monelle kuljettajalle voisi olla

rauhoittava ja varmuutta lisäävä tekijä se, että järjestettäisiin mahdollisuuksia ajokoulutukseen ja -kertaukseen. Alalle sovellettavia ajokoulutuksen malleja on esimerkiksi viranomaisilla (esimerkiksi liukkaan kelin ajoharjoitukset radalla). Vapaaehtoiset, hallitussa ympäristössä tapahtuvat ajokoulutukset voisivat lisätä kuljettajan työkaluja vaativammissa sääolosuhteissa ajamiseen, taloudelliseen ajotapaan, liikennekäyttäytymisasenteisiin sekä hälventää liikenteeseen liittyvää turvattomuuden tunnetta.

7.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Ihmissuhteiden merkitys työssä jaksamisessa

Suomen mielenterveysseura painottaa ihmissuhteiden merkitystä eräänä yhteisön työhyvinvoinnin tärkeimpänä tekijänä. Varsinkin lähin työtoveri on avainasemassa esimerkiksi vastoinkäymisen kohdatessa. (Suomen mielenterveysseura 2006.) Työtovereiden hyvät suhteet lisäävät sosiaalista kuormituskestävyyttä ja palautumiskykyä. Lappeenrannan taksinkuljettajat pitävät ihmissuhteita merkittävänä työssä jaksamisen tekijänä. Jopa 90 % vastanneista arvioi ihmissuhteilla olevan merkitystä työssä jaksamiseen. Lisäksi ihmissuhteet nousivat myös merkittävimmäksi stressinhallintakeinoksi.

Tuen ja myönteisen palautteen saaminen esimieheltä tai työtoverilta

Kun tukea saadaan ja vuorovaikutus on luonnollista, myös mahdolliset työn epäkohdat voidaan selvittää. Työntekijän saadessa tukea on hänen mahdollista tuntea, että hänestä välitetään (Kallio ym. 2008b). Yli puolet vastaajista (58 %) koki saavansa tukea työhönsä työtovereiltaan ja esimieheltään. Tuen määrän koki kuitenkin vähäiseksi melko suuri osa vastaajista (41 %). Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin huoli siitä, että työyhteisön ilmapiiri on huonontunut ja yhteisössä esiintyy kateutta.

Myönteisen palautteen saamisella on suuri merkitys työn mielekkyyden kokemiseen. Kyselyyn vastanneista lappeenrantalaiskuljettajista 39 % oli saanut työssään erittäin paljon tai melko paljon myönteistä palautetta

esimieheltään ja työtovereiltaan viimeisen puolen vuoden aikana. Vain vähän myönteistä palautetta oli saanut 43 %. Lähes viidennes vastaajista (18 %) ei ollut saanut myönteistä palautetta lainkaan viimeisen puolen vuoden aikana. Jokaisen kuitenkin tulisi saada kokea, että hän on osa työyhteisön suorittamaa perustehtävää (Suomen mielenterveysseura 2006d). Kenenkään ei pitäisi joutua kokemaan ulkopuolisuutta tai jäädä ilman työtoverin kannustusta ja myönteistä palautetta. Esimiehellä on mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, työnjakoon ja oikeudenmukaisuuteen ja sitä kautta myös työn mielekkyyden kokemiseen. (Antila 2006.) Asiakkailta tullutta myönteistä palautetta oli saanut melko paljon tai erittäin paljon yhteensä 90 % vastaajista, loppuille asiakkaan antama positiivinen palaute oli ollut vähäistä.

Työtoverin tehtävän paikkaaminen

Taksityössä on joskus tilanteita, joissa kuljettajan on hälytettävä työtoveri esimerkiksi ennalta sovitun kuljetuksen hoitamiseen. Aikataulut, rengasrikko tai muu tällainen itsestä riippumaton seikka voi estää oman tehtävän suorittamisen. Autolle määriteltujen ajovuorojen noudattamatta jättäminen voi aiheuttaa suurta kuormitusta työtovereille, mikäli asiakkaita on paljon. Työpaikalla voi olla myös sisäisiä ristiriitoja, jolloin sekä työmotivaatio että työhyvinvointi kärsivät (Nakari 2003). Tällaisen tilanteen vallitessa työntekijän kuormitus lisääntyy ja hänellä voi esiintyä stressioireita ja lisääntyneitä sairauspoissaoloja. Työkulttuuri kertoo paljon työmoraalista, työntekoa säätelevistä säännöistä ja ehdoista. (Työturvallisuuskeskus, e.)

Työilmapiiriä heikentävät tekijät

Yhteisöllisyys voi olla työyhteisön voimavara, mutta se voi myös kaventaa ja rajoittaa luomalla kiusaamista, kateutta ja kuppikuntaisuutta. Työyhteisön puheet kertovat paljon työyhteisöstä. Kun työntekijät luottavat toisiinsa, ovat työtoveriin kohdistuvat odotukset positiivisia (Manka ym. 2007). Lappeenrannan taksinkuljettajista suurin osa (87 %) piti juoruilua yhteisönsä ilmapiiriä heikentävänä tekijänä.

Jopa 90 % koki kateuden huonontavan työyhteisönsä ilmapiiriä. Velvollisuuksista luistamisen ilmoitti 80 % kuljettajista työyhteisönsä ilmapiiriä heikentävänä tekijänä. Yhteisten pelisääntöjen rikkomisen negatiivisena tekijänä yhteisössään nosti esille 84 % vastaajista. Lappeenrannan taksinkuljettajat näyttävät jossain määrin kokevan, että velvollisuuksia laiminlyödään ja että yhteisten pelisääntöjen noudattamisessa olisi toivomisen varaa.

Valtaosa (76 %) vastaajista ilmoitti työtoverin huonon käytöksen huonontavan työilmapiiriä. Viisi vastaajista ohitti kokonaan väittämän, jonka mukaan työyhteisön ilmapiiriä huonontavia tekijöitä ei ole. Täysin samaa mieltä väittämästä oli kaksi vastaajaa. Jokseenkin samaa mieltä oli 14 vastaajaa. Vaikka viisi vastaajaa ohitti kysymyksen, eri mieltä oli kuitenkin 32 vastaajaa eli 62 %. Tästä voi vetää johtopäätöksen, että suurin osa vastaajista koki jonkun asian vaikuttavan negatiivisesti työilmapiiriinsä.

Lisäksi kysymykseen oli jätetty avoin vaihtoehto, johon vastaajat saattoivat lisätä oman, vaihtoehtoista puuttuvan näkemyksen työyhteisönsä ilmapiiriin kielteisesti vaikuttavasta tekijästä. Tiedonkulun toimimattomuus (kaksi vastausta) ja vapaavuorolla ajavien toiminnan kontrolloimattomuus nousivat vastauksissa esille. Taksiyhteisössä tunnutaan osittain arvostavan ns. herrasmieskulttuuria, ja vaikka esimerkiksi vapaavuorolla töihin tuleminen on tietyissä rajoissa sallittua, se herätti silti närkästystä myös kyselyyn vastanneiden taholla.

Suurin osa vastaajista koki juoruilun, kateuden, yhteisten pelisäännöistä ja velvollisuuksista huolehtimatta jättämisen huonontavan työilmapiiriään. Ihmissuhteet (asiakkaat ja työtoverit) näyttävät merkitsevän paljon työssä jaksamiseen (90 %:lle). Yli puolet vastaajista oli saanut viimeisen puolen vuoden aikana tukea ja vajaan 40 % oli saanut myös paljon tai erittäin paljon myönteistä palautetta esimieheltään tai työtoveriltaan. Tämä on tärkeää myönteisten ihmissuhteiden kannalta.

Avoimessa työilmapiirin parantamiseen ehdotuksia kartoittavassa kysymyksessä sivuttiin kateusnäkökulmaa ja tuotiin esiin, että kateutta aiheuttavat vastaajien mielestä esimerkiksi eriarvoiseksi koettu asema tai työn määrä. Vastauksissa haluttiin tuoda esiin, että esimerkiksi jokaisen toimeentulo on henkilöstä itsestään kiinni.

Vaikka työhön ollaan pääasiassa tyytyväisiä, ilmenee vastauksista paljon elementtejä, jotka voivat olla potentiaalisia uhkia työyhteisön ilmapiirille. Taksityön johtavilla tahoilla on mahdollisuuksia vaikuttaa työilmapiirin parantamiseen ja sitä kautta myös työhyvinvointiin ohjaamalla sen luomista ja kehittämistä. Vastuu on myös yksittäisillä kuljettajilla, he voivat omalla toiminnallaan sitoutua ja osallistua aktiivisesti luomaan hyvää työilmapiiriä. Avainasemassa on vuorovaikutuksellinen kanssakäyminen työtovereiden kesken. Toisen kuunteleminen, halu asettua toisen asemaan ja työstä sekä ristiriidoista avoimesti keskusteleminen synnyttää luottamusta sekä esimiehiin että työtovereihin.

Yhteisöllisyyteen voi vaikuttaa positiivisesti ja konkreettisesti esimerkiksi tiedonkulkua parantamalla ja lisäämällä yksittäisten rivikuljettajien vaikutusmahdollisuuksia alan yhteisiin asioihin. Yhteisöllisyyttä voi lisätä myös vapaamman yhteisen toiminnan lisäämisellä. Esimerkiksi kaikille avoimien harrastusryhmien perustaminen, yhteiset liikuntavuorot, kerhotoiminta ja muut vastaavat yhteiset, joskin vapaaehtoiset toimintamallit voivat lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Alalle olisi syytä miettiä mahdollisuuksia työhyvinvointitapahtumiin ja työkykyä ylläpitäviin kuntoutuksiin.

Taksityö ja työsuhde

Merkittävimmiten tyytyväisyyttä heikentäviksi asioiksi nousivat palkkaus sekä työvuorojen pituudet. Vastaajien tyytyväisyyttä työsuhteensa etuihin kartoitettiin kuudella väittämällä. Vastausten jakautuminen on esitetty taulukossa 7. Ensimmäisenä käsiteltiin tyytyväisyyttä palkkaan sekä palkkatason turvaamaa toimeentuloa. 29 kuljettajaa eivät olleet tyytyväisiä palkkaukseensa eivätkä he kokeneet toimeentuloaan turvatuksi saamallaan ansioilla.

Työsuhteensa etuihin koki olevansa tyytyväisiä hieman yli puolet vastaajista. Loput eivät olleet tyytyväisiä etuihin, ja jotkut olivat kommentoineet etujen täydellistä puuttumista kysymyksen yhteyteen, vaikei kyseessä ollut avoin kysymys. Suurin osa vastaajista (67 %) kuitenkin ilmoitti pystyvänsä vaikuttamaan työaikoihinsa ja palkkaukseensa. Vastaajista 59 % myös koki, että heillä on riittävästi vapaa-aikaa. Koulutuksen pituutta piti riittävänä 61 % kuljettajista, 19 kuljettajaa oli eri mieltä koulutuksen riittävydestä. Koulutuksen sisältöön tulisi kiinnittää huomiota. Esimerkiksi tietoisuuden työhyvinvoinnista tulisi olla suuremmassa roolissa alalla, jossa työvuorot ovat pitkiä ja työolosuhteet vaativia. Ikääntyminen lisää kehossa tapahtuvia muutoksia ja esimerkiksi riittävän levon merkitys korostuu entisestään. Työhyvinvointiin liittyvien asioiden kertaaminen esimerkiksi jatkokoulutuksessa on perusteltua.

Työhyvinvoinnin edistäminen

Tässä osiossa kuljettajia pyydettiin arvioimaan terveystalveluiden merkitystä heidän työhyvinvointiinsa. Työterveys- tai perusterveydenhuollon palveluiden arvioitiin parantavan työhyvinvointia. Jopa 79 % vastaajista koki näillä palveluilla olevan joko jonkin verran tai suurta merkitystä. Tärkeiksi koettiin myös erikoissairaanhoidon palvelut (70 %) sekä kuntoutuspalvelut (77 %). Työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitystä työhyvinvointiin arvioi tärkeäksi jopa 82 % vastaajista. Työyhteisön yhteisöllisellä toiminnalla (liikuntavuorot, harrasteryhmät muun muassa) arvioitiin olevan merkitystä suurimmalle osalle (73 %) vastaajista.

Taksialalle olisi syytä miettiä toimivia järjestelmiä esimerkiksi tuetun kuntoutuksen järjestämiseksi. Kuljettajien tietoisuutta kuntoutusmahdollisuuksista ja Kelan tuetuista kuntoutuksista tulisi lisätä esimerkiksi jatkokoulutuksissa. Monessa vastauksessa tuotiin esiin yhteisöllisyyden katoaminen ja tarve sen palauttamiselle. Yksi vaihtoehto yhteisöllisyyden ja fyysisen työkyvyn tukemiselle olisi yhteistoiminnan kehittäminen alalla. Esimerkiksi yhteiset liikuntavuorot, jotka olisivat kaikille avoimia, eivät pelkästään marginaaliharrasteita, voisivat tuoda yhteisen tekemisen iloa työyhteisöön.

Myös työkyöpäiväjärjestelmän kehittäminen voisi olla perusteltua. Terveysteen liittyvät yhteiset kampanjat ja projektit, esimerkiksi liikunta- tai painonpudotustavoitteiden, yhteisöllisen verenluovutustavoitteen tai muiden vastaavien haasteiden asettaminen ja tavoittelemine ovat yhteisöä hyödyttävää toimintaa.

Työterveyshuolto on oleellinen osatekijä työntekijän terveyden ja toimintakyvyn edistämisessä. Tämän toiminnan pitäisi jatkua koko työuran ajan. (Kärmeniemi ym. 2009, 20.) Väittämään ”minulla on käytössäni työterveyshuollon palvelut” oli hiukan yli puolet vastaajista eri mieltä, 24:llä oli palvelut käytössään. Taksinkuljettajan työ sisältää paljon riskitekijöitä ja kuljettajien tulisi olla systemaattisen riskinarvioinnin piirissä. Työterveyshuollon olisi vaikutettava riskitekijöihin. Näitä riskitekijöitä ovat esim. työajat, melu, värinä, lämpöolot, päihteiden käyttö, kiire, väsymys ja kuljettajan sairaudet (Kärmeniemi 2009, 20).

Määräaikais- ja seurantatarkastuksia tulisi tehdä viiden vuoden väliajoin 40. ikävuoteen asti ja siitä eteenpäin kolmen vuoden väliajoin 60. ikävuoteen asti, yli 60-vuotiailla vuosittain ja erityistilanteissa ylimääräisiä tarkastuksia. (Työterveyslaitos 2012h.) Terveystarkastukset eivät saisi rajoittua vain ajokorttilainsäädännön ja pääasiallisena valvovana viranomaisena toimivan poliisin vaatimiin pakollisiin tarkastuksiin. Niitä tulisi toteuttaa terveydenhoidollisina tarkastuksina, ja pyrkiä varhaisen puuttumisen mallilla mahdollisimman pitkään ja terveeseen työuraan. Liikkuva ja epäsäännöllinen kuljettajan työ heikentää joka tapauksessa mahdollisuuksia työterveyshuoltoon. Taksiryrittäjää ei ole veloitettu järjestämään työntekijöilleen työterveyspalveluita. (Kärmeniemi ym. 2009, 20.)

Vertailevana tutkimuksena (Jokinen ym. 2011) oli Varsinais-Suomen taksiryrittäjiä koskeva kehittämishanke. Jotkut kuljettajat myönsivät tietävänsä kovin vähän työterveyshuollon toiminnasta ja tarjonnasta. Varsinais-Suomen taksiryrittäjät olivat usein hankkineet työterveyshuollon palveluja kuljettajilleen, mutta itse ryrittäjät olivat jääneet niiden ulkopuolelle. Kehittämishankkeen tutkimuksen mukaan osa ryrittäjistä piti ongelmallisena kuljettajan haluttomuutta hakeutua näiden palvelujen piiriin.

Lappeenrannan taksinkuljettajia koskevassa tutkimuksessa haluttiin muun muassa tarkastella, eroavatko yrittäjien ja työsuhteisten kuljettajien vastaukset työterveyshuollosta. Tämän tutkimuksen aineiston perusteella todettiin kuitenkin, että ne olivat keskenään melko yhteneviä. Kaiken kaikkiaan noin puolella vastaajista oli mahdollisuus ainakin jossain määrin työterveyshuollon palveluihin. Tämän tutkimuksen mukaan Lappeenrannan asemapaikan yrittäjillä työterveyshuollon palvelut on järjestetty hieman paremmin kuin työsuhteessa olevilla kuljettajilla, mutta ero ei ole tilastollisesti merkittävä.

Kehitettävää työterveyshuollon suhteen kuitenkin selvästi on. Kysyttäessä vastaajilta mielipiteitä työterveyshuollon eri palveluista oli vastaajista suurin osa sitä mieltä, että eriasteiset työterveyden palvelut olisivat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Tässä tutkimuksessa nousi myös esiin merkittävä työhyvinvointia heikentävä tekijä, kriisiavun puuttuminen. Kriisiavun tulisi kuulua osana työterveyshuollon peruspalveluihin ammattikuljettajien kohdalla. Kriisiavun tulisi olla jokaisen ammattikuljettajan oikeus. Kriisitilanteiden käsittelyyn sekä työntekijän kohdalla että työyhteisössä tulisi olla selkeät toimintamallit, ja palveluja pitäisi tarjota automaattisesti jokaiselle kriisitilanteeseen joutuvalla ammattikuljettajalle. Joskus tilanteet voivat olla myös sellaisia, että ne koskettavat koko työyhteisöä, ja niiden käsittelyyn tulisi olla valmius.

Taksialaa on tutkittu varsin vähän ja näkökulmat ovat olleet melko suppeita. Jatkotutkimusaiheina on mahdollista tutkia laajaa työhyvinvointiaihetta eri näkökulmista ja paneutua tarkemmin ja keskitetympin esimerkiksi alan fyysiseen, psyykkiseen tai sosiaaliseen työhyvinvointiin. Monialaiseen tarkasteluun olisi mahdollista liittää toimintamallien kehittämiseen liittyviä tutkimuksia esimerkiksi työkykyä ylläpitävän kuntoutusjärjestelmän luomisessa. Tässä opinnäytetyössä ei ole kiinnitetty lainkaan huomiota esimerkiksi taksityön ergonomiaan. Taksialan työturvallisuutta on myös mahdollista tutkia aluekohtaisesti.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla on koulutusohjelmia, joista löytyy tietotaitoa monesta eri työhyvinvointiin liittyvästä aihealueesta. Toiminnalliset

opinnäytetyöt voivat olla mahdollisuus lisätä paikallisesti kuljettajien tietoutta esimerkiksi ensiaputaidoista, toiminnasta hätätilanteessa, työturvallisuudesta, ravitsemuksesta ja liikunnasta, tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ennaltaehkäisystä sekä muista vastaavista aiheista. Erityisesti esteettömien ajoneuvojen kuljettajille suunnattu ergonomia- ja potilasturvallisuuskoulutus voisi olla erittäin hyödyllistä. Yhteistyö oppilaitosten kanssa voisi olla esimerkiksi taksialan perus- ja jatkokoulutusta suunniteltaessa varsin hedelmällistä, ja alueellisella taksihallinnolla onkin mahdollisuus olla yhteydessä eri oppilaitoksiin mietittäessä yhteisön omista tarpeista lähteviä kehitysaihealueita.

Lähteet

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2012 Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681&p_haku=ty%C3%B6uupumus Luettu 25.2.2013.

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt305tiivistelma.pdf Luettu 15.12.2012.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Taksiliikenne. <http://www.ely-keskus.fi/> Luettu 20.11.2012.

European Agency for Safety and Health at Work. 2011. Occupational safety and health in transport sector - An overview. European risk observatory report. https://osha.europa.eu/en/publications/reports/transport-sector_TERO10001 ENC Luettu 3.3.2012.

George, V. 2004. Driving and automobile crashes in patients with obstructive sleep apnoea/hypopnoea syndrome. *Thorax* 9/2004. 804. <http://thorax.bmj.com/content/59/9/804.full.pdf> Luettu 5.5.2013.

Hakala, L., Harju, R., Manka, M-L & Nuutinen, S. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. Kuntoutussäätiö. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf Luettu 19.12.2012.

Husu, J. Koulutusvastaava. Taksi Saimaa Oy. Lappeenranta. 17.2.2013. Henkilökohtainen tiedonanto.

Hämäläinen, J. Taksiryttäjä. Lappeenranta. 12.2.2013. Henkilökohtainen tiedonanto.

Isotalus, N. & Saarela, K. 2008. Taksinkuljettajan turvallisuus. Suomen Taksiliitto.

Itä-Suomen yliopisto. Sydän- ja verenkiertoelinten sairaudet. Tupakkakoulutus. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. <http://www.uef.fi/fi/tupakkakoulutus/7.-sydan-ja-verisuoniterveys> Luettu 6.7.2013.

Jokinen, J., Miilunpalo, P., Niemi, L., Saarni, H. & Visuri, S. 2011. Kuljetusryttäjät kuntoon. Liikennealan työterveyshuollon toimintamallin kehittäminen ammattiliikenteen mikroyritysten työhyvinvoinnin edistämiseksi Varsinais-Suomessa. Työterveyslaitos. Turku. http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/taksi_ ja_kuljetusalan_mikroyritykset_hyvinvointiin/Documents/Kuljetusryttajat_kuntoon_yhteenvertoraportti_10_6_2011.pdf Luettu 30.4.2013.

Järvensivu, A., Koski, K., & Valkama, P. 2009. Työssä oppimisen käytännöt ja työn mielekkyys. Tapaustutkimuksia moraalisen sopimuksen viitekehyksessä. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. http://www.tem.fi/files/24067/TEM2_09.pdf Luettu 13.12.2012.

Kallio, E., Kivistö, S. & Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/Documents/Työ__henkinen_hyvinvointi_ ja_mielenterveys_fi.pdf Luettu 19.12.2012.

Kemppainen, S., Korhakangas, E., Laitinen, Nevanperä, N., J., Rahkonen, E., Sallinen, J. & Salmi, A. 2011a. Virkeänä ratissa –hanke. Työterveyslaitos. [.http://www.ttl.fi/partner/virkeana_ratissa/materiaalit/Documents/Virke%C3%A4n%C3%A4%20ratissa%20k%C3%A4sikirja-low.pdf](http://www.ttl.fi/partner/virkeana_ratissa/materiaalit/Documents/Virke%C3%A4n%C3%A4%20ratissa%20k%C3%A4sikirja-low.pdf) Luettu 19.4.2013.

Kemppainen, S., Korhakangas, E., Laitinen, J. & Nevanperä, N. 2012. Terveenä ja hyvinvoivana jo työuran alusta-hanke. (Opettajan taustamateriaali). Työterveyslaitos 1/ 2012. Päivitetty versio. http://www.ttl.fi/partner/virkeana_ratissa/materiaalit/Documents/Opettajan_taus-tamateriaali_p%C3%A4ivitetty%20versio%202012.pdf

Keski-Suomen taksiryttäjät ry. Taksinkuljettajan ohjesääntö 1.4.2012 alkaen. <http://www.kstaksi.fi/media/ohjesaaentoe.pdf> Luettu 15.5.2013.

Klemelä, R. Suomen mielenterveysseura. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla, yhteinen etu. Sosiaali- ja terveysministeriön Veto-ohjelma. Painoprisma Oy. Lieto. http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_ tyopaikalla.pdf Luettu 15.2.2013.

Korppoo, L. Muutos haastaa työhyvinvoinnin. Varma. <https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/tyohyvinvointi/MuutosHaastaaTyohyvinvoinninOpas.pdf> Luettu 20.5.2013.

Kärmeniemi, P., Laitinen, J., Latvala, J., Olkkonen, S., Sainia, M. & Ylä-Outinen, A. 2009. Maantielikenteen ammattikuljettajien työterveyshuolto. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo tt-urex Oy.

Lönnqvist, J. Stressi ja depressio. 2013. Kustannus Oy Duodecim http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00020 Luettu 25.2.2013.

Maantielikenteen ammattikuljettajien työterveyshuolto. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/terveysneuvonta_ ja_ergonomiaohjaus_kuljetusalan_tyoterveyshuollossa/Documents/Maantielikenteen_tyoterveyshuolto_opas_sisalto.pdf Luettu 3.3.2013.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf> Luettu 22.3.2013.

Partinen, M. 2012a. Vireys, väsymys ja suorituskyky. Terveyskirjasto. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01007&p_haku=uni Luettu 19.4.2012.

Partinen, M. 2004b. Väsymys ja nukahtaminen kuolemaan johtaneissa liikenneonnettomuuksissa. Liikennevakuutuskeskus. Pdf -tiedosto. Luettu 23.3.2013.

Puttonen, S. 2006. Stressin fysiologiset vaikutukset. Terveysportti. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00352&p_haku=ty%F6terveysl%E4%E4k%E4ri Luettu 15.3.2013.

Päihdelinkki. 2011. Holopainen, A. Alkoholi ja uni. <http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/241-alkoholi-ja-uni><http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/221-alkoholi-ja-diabetes> Luettu 6.4.2013.

Rikoksantorjuntaneuvosto. 2013. Työpaikkaväkivalta. <http://www.vakivalta.rikoksantorjunta.fi/fi/index/vakivallanmuotoja/tyopaikkavakivalta.html> Luettu 1.4.2013.

Ronkainen. N. 2009. ”Ylikuormaako?” – Tutkimus ammattiautoilijoiden elintavoista ja tyypin 2 diabeteksen ehkäisystä. Opinnäytetyö. S-Karjalan ammattikorkeakoulu. http://www.karelia.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/Ronkainen_opinnaytetyo.pdf Luettu 30.4.2012.

Sallinen, M. 2009. Miten tukea maantielikenteen ammattikuljettajan vireyttä? Terveysportti. http://www.terveysportti.fi/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00665 Luettu 19.4.2013.

Salmi, A., Sallinen, J., Rahkonen, F., Korhakangas, E., Kemppainen, S., Nevanperä, N. & Laitinen, J. 2011. Huomio ammattikuljettajien terveelliseen työaikaiseen ruokailuun. Virkeänä ratissa. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/partner/virkeana_ratissa/materiaalit/Documents/Virke%C3%A4n%C3%A4%20ratissa%20k%C3%A4sikirja-low.pdf Luettu 20.5.2013.

Suomen taksiliitto a. <http://www.taksiliitto.fi/> Luettu 20.11. 2012

Suomen taksiliitto b. Taksikurssin opintomateriaali. 2012.

Suonsivu, K. 2008. Katsaus henkilöstön työhyvinvointiin ja sen johtamiseen. Julkaisuja 8/2008. Tampereen kaupungin hyvinvointipalvelut. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy Painatuskeskus.

Taksialan laatukeskus. Taksilakiin kirjatut laatukriteerit.
http://www.taksialanlaatukeskus.fi/laatujarjestemat/taksilakiin_kirjatut_laatukriteerit/ Luettu 5.5.2013.

Taksi Saimaa Oy. <http://www.taksisaimaa.fi/> Luettu 20.11.2012.

Tampereen yliopisto, a. Tutkittavien itsemääräämisoikeus.
<http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/periaatteet/itsem.html> Luettu 22.5.2013.

Tampereen yliopisto, b. Vahingoittamisen välttäminen.
<http://www.uta.fi/tutkimus/etiikka/periaatteet/vahing.html> Luettu 22.5.2013.

Tiainen, T. Palvelupäällikkö. Taksi Saimaa Oy. Lappeenranta. 5.3.2013.
Henkilökohtainen tiedonanto.

Työterveyslaitos. 2011a. Savuton työpaikka.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/savuton_tyopaikka/sivut/default.aspx Luettu 3.3.2013.

Työterveyslaitos. 2011b. Työaikainen ruokailu.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/elintavat_ja_tyokyky/tyoaikainen_ruokailu/sivut/default.aspx Luettu 3.3.2013.

Työterveyslaitos. 2011c. Liikunta työhyvinvoinnin tukena.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx Luettu 3.3.2013.

Työterveyslaitos. 2013d. Alkoholihaittojen ehkäisy työpaikalla.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/alkoholi/sivut/default.aspx Luettu 10.5.2013.

Työterveyslaitos. 2012e. Työn imu. Päivitetty 09.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx Luettu 9.12.2012.

Työterveyslaitos 2013f. Työstressi.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/henkinen_kuormittuminen/stressi/tyostressi/sivut/default.aspx Luettu 25.2.2013.

Työterveyslaitos 2010g. Stressin ilmenemismuodot. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/henkinen_kuormittuminen/stressi/stressin_ilmenemismuodot/sivut/default.aspx
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681&p_haku=ty%C3%B6uupumus Luettu 25.2.2013.

Työterveyslaitos. 2013h. Maantieliikenteen työterveyshuolto.
http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/maantieliikenteen_tyoterveyshuolto/sivut/default.aspx#Ankkuri 3 Luettu 10.5.2013.

Työturvallisuuskeskus. 2010a. Työväkivallan riskiammatit. Raporttisarja.
http://www.ttk.fi/files/1660/Tyovakivallan_riskiammatit.pdf Luettu 29.3.2013.

Työturvallisuuskeskus, b. Rauramo, P. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta -koulutus. http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat Luettu 10.5.2013.

Työturvallisuuskeskus, c. Työstressi hallintaan. Ei päivitystietoja. http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan Luettu 10.1.2013.

Työturvallisuuskeskus, d. Työyhteisön ilmapiiri. <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133> Luettu 10.5.2013.

UKK-Instituutti 2012. Tietoa terveystoiminnasta. http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta Luettu 19.4.2013.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Visuri, S., Niemi, L., Saarni, H., Jokinen, J., Miilunpalo, P. 2011. Kuljetusyrittäjät kuntoon. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/taksi_ja_kuljetus_alan_mikroyritykset_hyvinvointiin/Documents/Kuljetusyrittajat_kuntoon_yhteenvetoraportti_10_6_2011.pdf Luettu 1.4.2012.

Winell, K. 2012. Tupakoinnin vaikutus stressiin ja uneen. Terveyskirjasto. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=nix00257 Luettu 6.5.2013.

Hei!

Olemme Saimaan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita ja teemme opinnäytetyötämme Lappeenrannan asemapaikan taksinkuljettajien työhyvinvoinnista. Tavoitteenamme on kartoittaa taksinkuljettajien toimialan työhyvinvointiin liittyviä kuormitustekijöitä ja voimavaroja, sekä löytää mahdollisia kehittämissuhteita.

Keräämme työhöme tarvittavaa aineistoa laatimallamme kyselylomakkeella, jonka toimitamme lappeenrantalaisille taksinkuljettajille. Vastaaminen on vapaaehtoista. Vastauslomakkeet kerätään suljetuissa kirjekuorissa tietoturvan säilyttämiseksi. Kysely tehdään nimettömänä, eikä vastaajia missään prosessin vaiheessa henkilöidä tai tunnisteta. Lomakkeet käsitellään luottamuksellisesti ja vastausten analysoinnin ja tilastoinnin jälkeen lomakkeet hävitetään luottamuksellisten asiakirjojen käsittelykäytäntöjen mukaisesti.

Pyydämme sinua ystävällisesti täyttämään oheisen lomakkeen, sulkemaan sen mukana tulevaan kirjekuoreen ja palauttamaan sen **28.4.2013 mennessä asema 1:n kopissa olevaan palautuslaatikkoon, Taksi Saimaan toimistolle, autoon numero 20 tai allekirjoittaneille paikan päällä.**

Toimitamme Taksi Saimaa Oy:n toimistolle kevään aikana yhteenvedon tutkimuksemme tuloksista. Vastaamme mielellämme kysymyksiin työtämme koskien.

Kiitämme avustasi!

Veera Matikainen
e-mail

Riitta Tynkkynen
e-mail

Salla Vättö
e-mail

LAPPEENRANNAN TAKSINKULJETTAJIEN TYÖHYVINVOINTI

A. TAUSTATIEDOT. *Rastita tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.*

1. Sukupuoli

mies

nainen

2. Ikä

alle 30 vuotta

30 - 39 vuotta

40 - 49 vuotta

50 - 60 vuotta

yli 60 vuotta

3. Kuinka kauan olet toiminut taksinkuljettajana?

alle 2 vuotta

2-5 vuotta

6-10 vuotta

11-20 vuotta

yli 20 vuotta

4. Millainen työsuhde sinulla on? Oletko:

yrittäjä

työsuhhteessa oleva kuljettaja

5. Ajatko henkilöautoa vai esteetöntä (erityisvarusteltua) ajoneuvoa?

henkilöauto

esteetön ajoneuvo

6. Onko työsi päätoimista vai sivutoimista?

päätoiminen

sivutoiminen

7. Millainen pohjakoulutus sinulla on?

perus- / kansakoulu

ammattikoulu

lukio

korkeakoulu/yliopisto

8. Miksi olet hakeutunut alalle? Voit tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon.

perheenjäsen / tuttava alalla

alan vaihto

taksityön vetovoima

työttömyys tai työttömyyden uhka

lyhyt koulutus alalle

muu, mikä? _____

B. TYÖAIKA. *Rastita tilanteeseesi parhaiten sopiva vaihtoehto.*

9. Kuinka monta vuoroa keskimäärin ajat viikossa?

- vähemmän kuin 1 vuoro viikossa 1-2 vuoroa
 3-4 vuoroa 5-6 vuoroa 7 vuoroa tai yli

10. Milloin pääasiassa työskentelet?

- arkipäivä viikonloppu / päivä juhlapyhät
 arkiyö viikonloppu / yö loma-ajat

11. Kuinka monta yli 11 tunnin vuoroa ajat viikossa?

- vähemmän kuin 1 vuoro viikossa 1-2 vuoroa
 3-4 vuoroa 5-6 vuoroa 7 vuoroa tai yli

12. Kuinka pitkiä vuorosi keskimäärin ovat? Keskimäärin _____ tuntia.

C. FYYSINEN TYÖHYVINVOINTI

13. Miten arvioit elintapojasi? Vastaa oheisiin väittämiin rastittamalla mielestäsi tilannettasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Harrastan liikuntaa säännöllisesti.

Harrastan taukoliikuntaa **työvuoron aikana** ylläpitääkseni tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyä ja vireystilaani.

Koen, että fyysinen kuntoni on hyvä.

Koen, että työni on fyysisesti raskasta.

Minulla on mahdollisuus säännölliseen ruokailuun työvuoron aikana.

Minulla on mahdollisuus rauhalliseen ruokailuhetkeen työvuoron aikana.

Syön päivittäin vähintään 500 g kasviksia, marjoja ja hedelmiä.

Kiinnitän ruokailussani huomiota rasvan, suolan ja sokerin määrään.

Pyrin valitsemaan terveellisiä ateriavaihtoehtoja (täysjyvätuotteet, vähärasvainen liha ja maitotuotteet, vähäsuolaiset vaihtoehdot ym.).

Painoni on normaali.

Minulla on tarve muuttaa ravitsemustottumuksiani.

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä

14. Tupakointi

Tupakoitko?

kyllä

en

Jos, niin montako savuketta poltat päivässä? _____

15. Alkoholin käyttö

a) Kuinka usein juot olutta, viiniä tai muita alkoholijuomia? Koeta ottaa mukaan myös ne kerrat, jolloin nautit vain pieniä määriä, esim. pullon keskiolutta tai tilkan viiniä.

- ei koskaan
- noin kerran kuussa tai harvemmin
- 2-4 kertaa **kuussa**
- 2-3 kertaa **viikossa**
- 4 kertaa viikossa tai useammin

b) Kuinka monta annosta alkoholia yleensä olet ottanut niinä päivinä, jolloin käytit alkoholia?

- 1-2 annosta
- 3-4 annosta
- 5-6 annosta
- 7-9 annosta
- 10 tai enemmän

c) Kuinka usein olet juonut kerralla kuusi tai useampia annoksia?

- en koskaan
- harvemmin kuin kerran kuussa
- kerran kuussa
- kerran viikossa
- päivittäin tai lähes päivittäin

D. PSYKKINEN TYÖHYVINVOINTI

16. Arvioi stressitasoasi työssäsi.

Vastaa kaikkiin kohtiin rastittamalla tilanteeseesi sopivin vaihtoehto.

Olen kokenut työstä johtuvaa stressiä viimeisen 6 kk aikana.

Koen, että työni on stressaavaa.

Stressi haittaa työssä jaksamistani.

En lainkaan	Vähän	Melko paljon	Erittäin paljon

17. Arvioi seuraavien eri stressinhallintakeinojen merkitystä omassa elämässäsi. Vastaa kaikkiin kohtiin rastittamalla tilanteeseesi sopivin vaihtoehto.

Liikunta

Alkoholin käyttö

Sosiaaliset suhteet (perhe, ystävät ym.)

Harrastukset

Ajankäytön hallinnan tehostaminen

Lisälepo

Viihde ja sosiaalinen media (TV, elokuvat, musiikki, internet, tietokone- tai konsolipelit)

Muu, mikä? Kerro omin sanoin.

Ei merkitystä	Vähäinen merkitys	Jonkin verran merkitystä	Suuri merkitys

Lepo**18. Arvioi kokemuksiasi levosta.**

Vastaa kaikkiin kohtiin rastittamalla tilanteeseesi sopivin vaihtoehto.

Nukun yhtäjaksoisesti vähintään 7 tuntia vuorokaudessa.

Koen oloni virkeäksi yöunen jälkeen.

Osaan rauhoittaa nukkumisympäristöni (sopiva lämpötila, valaistus, häiriöttömyys).

Koen yövuorot raskaiksi.

Väsyn ajovuoron aikana.

Olen joskus nukahtanut tai meinannut nukahtaa rattiin.

En koskaan	Harvoin	Melko usein	Erittäin usein

Suhtautuminen työhön

19. Ohessa esitetään väittämiä taksityöstä. Rastita sarakkeeseen se vaihtoehto, joka sopii mielestäsi parhaiten väittämään.

Pidän työstäni taksinkuljettajana.

Taksityö on mielestäni mielenkiintoista.

Työni taksinkuljettajana on haastavaa.

Taksityö ei tyydytä minua. Aion vaihtaa alaa.

Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

Työturvallisuus

20. Vastaa oheisiin taksialan työturvallisuuteen liittyviin kysymyksiin. Rastita sopiva vaihtoehto.

a) Oletko taksinkuljettajan urasi aikana joutunut liikenneonnettomuuteen työajossa? kyllä en

b) Oletko kokenut työssäsi väkivaltaa? kyllä en

c) Jos vastasit kyllä, niin minkälaista?

Henkinen väkivalta
(nimitely, sanallinen uhkailu, vähättely, huutaminen ym.) kyllä en

Aseella uhkaaminen kyllä en

Fyysinen väkivalta kyllä en

Seksuaalinen häirintä kyllä en

d) Oletko saanut ammattiapua väkivalta- tai onnettomuustilanteesta palautumiseen? kyllä en

21. Arvioi työsi turvallisuutta. Rastita tilanteeseesi parhaiten sopiva vaihtoehto.

Koen turvattomuuden tunnetta työssäni.

Mielestäni taksien turvatoimet ovat riittävät.

Minulla on mielestäni riittävästi tietoa työhöni liittyvistä riskitekijöistä ja niiden hallinnasta.

Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

E. SOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI

22. Arvioi sosiaalisen kanssakäymisen merkitystä työssäsi taksinkuljettajana.

Vastaa kaikkiin väittämiin rastittamalla mielestäsi sopivin vaihtoehto.

Ihmissuhteet (asiakkaat, työtoverit) ovat mielestäni tärkeitä työssä jaksamisen kannalta.

Saan tarvittaessa tukea työhöni kollegoilta ja esimieheltä.

Olen saanut viimeisen puolen vuoden aikana myönteistä palautetta **esimieheltäni tai kollegoiltani.**

Olen saanut viimeisen puolen vuoden aikana myönteistä palautetta **asiakkaalta.**

Olen joutunut viimeisen puolen vuoden aikana paikkaamaan jonkun toisen työtehtäviä.

Ei lainkaan	Vähän	Melko paljon	Erittäin paljon

23. Mitkä seuraavista tekijöistä huonontavat työyhteisösi ilmapiiriä?

Vastaa kaikkiin kohtiin rastittamalla mielestäsi sopivin vaihtoehto.

Juoruilu

Kateus

Velvollisuuksista luistaminen

Yhteisten pelisääntöjen rikkominen

Työtoverin huono käytös

Ei mikään, työyhteisö on toimiva.

Jokin muu, mikä? _____

Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

24. Alla esitetään väittämiä taksityöstä ja työsuhteesta. Vastaa kaikkiin väittämiin rastittamalla tilanteeseesi sopivin vaihtoehto.

Vastaa kaikkiin väittämiin rastittamalla tilanteeseesi sopivin vaihtoehto.

Olen tyytyväinen taksityöstä saamaani palkkaan. Koen, että toimeentuloni on turvattu.

Olen tyytyväinen työsuhteeni etuihin.

Pystyn vaikuttamaan omiin työaikoihini ja palkkaukseeni.

Minulla on riittävästi vapaa-aikaa.

Mielestäni taksialan koulutus on riittävä ja antaa hyvän valmiuden ammatissa toimimiseen.

Minulla on käytössäni työterveyshuollon palvelut.

Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

F. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

25. Arvioi, parantaisivatko seuraavat palvelut työhyvinvointiasi. *Vastaa kaikkiin kohtiin rastittamalla mielestäsi sopivin vaihtoehto.*

Työterveyshuolto, perusterveydenhuolto (yleislääkärin palvelut, sairaan- / terveydenhoitajan vastaanottopalvelut ym.)

Työterveyshuolto, erikoissairaanhoidon palvelut (esim. erikoislääkäreiden vastaanotto)

Kuntoutuspalvelut (esim. fysioterapeutin palvelut)

Työkykyä ylläpitävä toiminta (työntekijöiden virkistystoiminta, kuntoutuslommat)

Työyhteisön yhteisöllinen toiminta (esim. liikuntavuorot, harrasteryhmät, illanvietot)

Ammatillinen keskusteluapu kriisitilanteiden purkamisessa

Ei merkitystä	Vähäinen merkitys	Jonkin verran merkitystä	Suuri merkitys

26. Kuinka haluaisit kehittää työolosuhteitasi ja parantaa työhyvinvointiasi taksityössä? Voit kirjoittaa ehdotuksiasi oheiseen tilaan ja jatkaa tarvittaessa lomakkeen kääntöpuolelle.

Kiitos vastauksestasi!