

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Metsätalouden koulutusohjelma

Senja Hjelt

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN PUU JA KAATO KY:SSÄ

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Metsätalouden koulutusohjelma

Hjelt, Senja	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen Puu ja Kaato Ky:ssä
Opinnäytetyö	58 sivua
Työn ohjaaja	Maatalous- ja metsätieteiden maisteri Jyri Mulari
Toimeksiantaja	Puu ja Kaato Ky, Marko Ylä- Kotola & Olli Ollonen
Lokakuu 2011	
Avain sanat	metsäpalveluyritys, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, metsuri, työn kehittäminen

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin metsäpalveluyritys Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutkimus toteutettiin lomakehaastattelujen ja suullisten haastattelujen avulla. Lomakehaastattelu jaettiin yrityksen 20 työntekijälle, joista 15 vastasi kyselyyn. Vastaajista 10 oli vakituista metsuria ja viisi määräaikaista työntekijää. Henkilökohtainen haastattelu tehtiin viidelle vakituiselle työntekijälle.

Tutkimuksen teoriaosuus perustuu Maslow'n tarvehierarkian pohjalta tehtyyn Työhyvinvoinnin- portaat malliin. Opinnäytetyö rakentuu myös Sosiaali- ja terveystieteiden määritlemien työhyvinvoinnin osatekijöiden ympärille.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää fyysisesti raskaan työn työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa ja työssä jaksamista. Lisäksi tavoitteena oli selvittää työn kehittämistarpeita ja luoda yritykselle suuntaa antava malli työhyvinvoinnin ja työn kehittämistarpeiden määrittämiseen myös tulevaisuudessa.

Tutkimuksessa tuli esille, että Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden työhyvinvointi ja työssä jaksaminen olivat melko hyvällä tasolla. Eri ikäryhmien välillä ei esiintynyt suuria eroja. Työhyvinvointia lisäsivät fyysinen ja psyykinen terveys, työilmapiiri, työsuhteen varmuus ja kunnossa olevat suhteet esimiehiin. Tärkeimmät esille tulleet kehittämiskohteet olivat työn hallintaan kuuluva perehdyttäminen ja työturvallisuuden liittyvä ensiapukoulutuksen lisääminen.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Forestry

HJELT, SENJA

Bachelor's Thesis

Supervisor

Commissioned by

October 2011

Keywords

Well-being and Coping at Work at Puu ja Kaato Ky

58 pages

Jyri Mulari, MSc(For.)

Puu ja Kaato Ky, Marko Ylä-Kotola & Olli Ollonen

forest service company, well-being at work, cope at work,
logger, improving the work

The purpose of this study was to determine the employees' well-being at work and how they cope at work in the forest service company Puu ja Kaato Ky. The purpose was also to survey the need to develop work. The research was made with question forms and personal interviews. The question form was given to 20 employees, and 15 of them answered. Ten of the respondents were permanent and five of them fixed-term loggers. The personal interview was made with five permanent loggers.

The theoretical part of this study is based on Maslow's hierarchy of needs. The study is also linked around the factors of work well-being defined by the Social and Health Ministry.

The intention of this study was to find out the level of well-being and coping at physically hard work. The purpose was also to find out needs to improve and develop work and to create a model of work well-being and work development needs in the future.

What came out of the research was that the employees' well-being and coping at work at Puu ja Kaato Ky were at quite a good level. There were no major differences between age groups. Physical and mental health, work atmosphere, the continuity of work and proper relations with the superiors were the things that added the employees' well-being at work. The main objects to be improved were the familiarization of work and adding the first aid training that has to do with the industrial safety.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
1.1	Metsäpalveluyrittäminen Suomessa	7
1.2	Tutkimuksen tavoitteet	7
2	TYÖHYVINVOINTI METSÄTYÖSSÄ	7
2.1	Tutkimuksen viitekehys	7
2.2	Työhyvinvointi	10
2.2.1	Työhyvinvoinnin määritelmiä	10
2.2.2	Työhyvinvoinnin osatekijät	11
2.2.2.1	Terveys	12
2.2.2.2	Työssä jaksaminen	12
2.2.2.3	Työpaikan turvallisuus	13
2.2.2.4	Työn hallinta	14
2.2.2.5	Työilmapiiri	14
2.2.2.6	Johtaminen	15
2.3	Metsurin työ	15
2.3.1	Metsurin koulutus ja toimenkuva	15
2.3.2	Metsureiden työllistyminen	16
2.3.3	Metsurin työturvallisuus ja ammattitaudit	17
3	AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	19
3.1	Puu ja Kaato Ky	19
3.2	Kyselylomakkeet ja haastattelut	20
4	TULOKSET	21
4.1	Vastaajien tausta	21
4.1.1	Ammatti	22
4.1.2	Koulutus	22

4.1.3	Työkokemus	24
4.1.4	Työmatkan pituus	24
4.2	Työntekijän terveys	25
4.2.1	Liikunta ja harrastukset	25
4.2.2	Ruokailu	26
4.2.3	Lepo	26
4.2.4	Sosiaaliset suhteet	27
4.2.5	Tupakointi ja alkoholin käyttö	27
4.2.6	Tämän hetkinen terveys	28
4.2.7	Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	29
4.2.8	Muut sairaudet	30
4.3	Työntekijän jaksaminen	31
4.3.1	Stressioireet	31
4.3.2	Uupuminen ja henkinen hyvinvointi	31
4.3.3	Jaksaminen	33
4.4	Työpaikan turvallisuus	36
4.4.1	Työtaturmat	36
4.4.2	Ensiaputaidot	36
4.5	Työ, työn hallinta ja työilmapiiri	37
4.6	Johtaminen ja esimiestyö	39
4.7	Kehittämiskohteet	40
4.8	Muut työhön liittyvät asiat	41
5	TULOSTEN TARKASTELU	41
5.1	Yleistä	41
5.2	Työhyvinvointi Puu ja Kaato Ky:ssä	41
5.3	Vertailu lomakehaastattelun ja suullisen haastattelun kesken	48
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	49
6.1	Työhyvinvoinnin taso	49
6.2	Maslow'n motivaatioteorian ja tulosten välinen yhteys	50
	LÄHTEET	53

1 JOHDANTO

Aikaisemmalta koulutukseltani olen sairaanhoitaja, ja minulla on työkokemusta sairaanhoidon eri osa-alueilta. Viimeisimmässä työssäni sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla toimin tukikeskuksessa kriisityöntekijänä. Tässä työssä koin itse jonkin asteisen loppuun palamisen. Kolmivuorotyö kulutti voimavaroja, ja jatkuva asiakkaiden ongelmien kohtaaminen oli psyykkisesti erittäin haastavaa. Työyhteisön keskinäiset ristiriidat toivat lisärasitteen ja vaikuttivat työssä jaksamiseen. Omien kokemusten vuoksi koen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen keskeiseksi ja kiinnostavaksi tutkimusaiheeksi.

Työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat sekä fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät sekä kaikki nämä tekijät yhdessä. Toisissa ammateissa esimerkiksi fyysinen tai psyykkinen kuormitus on poikkeuksellisen suurta, ja siksi myös työssä jaksamisen haasteet tulevat keskeisiksi. Työhyvinvoinnin tukemisen tulisi olla jatkuvaa, sillä se on työntekijän ja työnantajan yhteinen intressi. Parhaimmillaan hyvinvointi edistää työntekijän tuottavuutta ja tuloksellisuutta.

Metsureiden määrä Suomessa on vähentynyt jatkuvasti koneellistumisen myötä. Määrään ovat vaikuttaneet myös muut metsäalan rakennemuutokset sekä taantumet. Metsureiden keski-ikä on melko korkea, eikä raskas fyysinen työ ja matala palkkataso houkuttele nuoria alalle. Silti metsureita tarvitaan tulevaisuudessakin, koska kaikkia metsän käsittelytyöitä ei koneellisesti voida edelleenkään hoitaa. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä tutkimuksia eri aloilla on tehty paljon. Tästä huolimatta koen omalle tutkimukselleni tilauksen, sillä etenkin pienempien metsäalan yritysten metsureiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä tutkimuksia ei ole tehty.

Opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen on sovellettu Abraham Maslow'n motivaatioteoriaa ja siihen perustuvaa Työhyvinvoinnin portaatt -mallia. Sosiaali- ja terveysministeriön (2011) mukaan työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä, työntekijän jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta. Tämä opinnäytetyö rakentuu näiden asioiden ympärille.

1.1 Metsäpalveluyrittäminen Suomessa

Metsäpalveluyrittäminen Suomessa on melko uusi ilmiö. Ensimmäiset metsäpalveluita tarjoavat yrittäjät aloittivat 90-luvun alussa. Nykyään Suomessa toimii noin 150 toimihenkilökoulutuksen saanutta ja noin 400 metsuripohjalla toimivaa yrittäjää. Toimihenkilöyrittäjät ovat osaksi järjestäytyneet Metsäalan asiantuntijat ry:ksi. Toimihenkilöyrittäjästä puhuttaessa käytetäänkin yleensä nimitystä metsäpalveluyrittäjä. (Lähteenmäki 2005.)

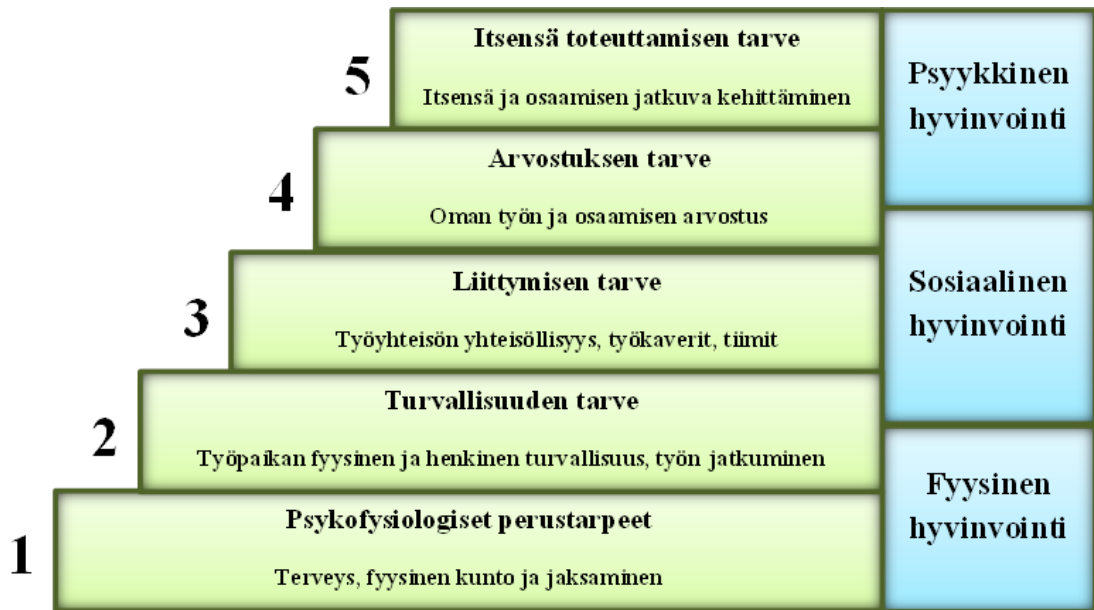
1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa ja työntekijöiden työssä jaksamista. Lisäksi tavoitteena oli selvittää työn kehittämistarpeita ja luoda yritykselle suuntaa antava malli työhyvinvoinnin ja työn kehittämistarpeiden määrittämiseen myös tulevaisuudessa.

2 TYÖHYVINVOINTI METSÄTYÖSSÄ

2.1 Tutkimuksen viitekehys

Tutkimuksessa tarkastellaan, mitkä fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät kuormittavat Puu ja Kaato Ky:n työntekijöitä ja miten työturvallisuus koetaan. Miten työntekijöiden terveys, kuormittuminen ja jaksaminen vaihtelevat esimerkiksi eri ikäryhmittäin? Tutkimuksen pohjana käytetään Abraham Maslow'n (1943) motivaatioteoriaa ja siihen perustuvaa Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Maslow'n motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian seuraavasti: **1. psykofysiologiset perustarpeet, 2. turvallisuuden tarve, 3. liittymisen tarve, 4. arvostuksen tarve ja 5. itsensä toteuttamisen tarve.** Ihmisen hyvinvoinnin edellytys on, että nämä tarpeet tyydyttyvät työssä ja elämässä. (Rauramo 2008; Kuva 1.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin kuvaaminen Maslow'n tarvehierarkian avulla mukailten Otalaa & Ahosta 2005 & Rauramo 2008.

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön, sekä näiden tarpeiden vaikutuksesta **motivaatioon**. Mallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. (Rauramo 2008, 34.)

Työhyvinvointi kytkeytyy läheisesti työmotivaatioon. Työmotivaatio syntyy työstä, jonka tulisi olla mielekästä ja haastavaa. Tärkeää on myös, että työntekijällä on siihen vaadittava osaaminen. Motivaatiota lisää se, että ihminen voi vaikuttaa jollakin tavalla työhön ja työn sisältöön. (Vesterinen 2006, 97 - 98.) Työ, joka sopii ihmiselle ja vastaa hänen kiinnostuksen kohteitaan, luo perustan pitkäkestoiselle työmotivaatiolle. (Juuti & Vuorela 2002, 67).

1. Psykofysiologiset perustarpeet: Ihmiselle ovat välttämättömiä riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Pysyäkseen terveenä ihmisen elimistö tarvitsee myös sopivasti kuormitusta ja haasteita. Työntekijän kannalta sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Työ ja vapaa-aika muodostavat yhdessä kokonaiskuormituksen. Psykofysiologiset perustarpeet tyydyttyvät silloin kun työ on tekijänsä mittaista ja se mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Työntekijän tulisi pystyä työpäivän jälkeen toipumaan työpäivän rasituksesta ja viettä-

mään rauhassa vapaa-aikaa. Jos työntekijä ei pysty toipumaan rasituksesta, hän kuormittuu. Koettu kuormitus on kuitenkin yksilöllistä. Hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta olisi tärkeää muistaa monipuolistaa työtään eli esimerkiksi tauottaa ja jaksottaa sitä vaativampiin ja helpompiin työtehtäviin. Jokaisen työntekijän olisi tärkeää pohtia omia haitallisia kuormitustekijöitään ja sitä, kuinka hän voisi niitä parantaa sekä kuinka hän voisi vahvistaa niitä tekijöitä, jotka antavat työntekoon innostusta ja voimaa. (Rauramo 2008, 35, 37 - 39, 42.)

2. **Turvallisuuden tarve:** Vakituinen työsuhde, turvalliset toimintatavat ja työympäristö, riittävä toimeentulo sekä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työyhteisö liittyvät turvallisuuden tarpeeseen. ”Turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon”. Turvallisuuden tarpeeseen kuuluu myös työsuojelu. Työsuojelutoiminnalla on merkittävä rooli yrityksen työhyvinvoinnin edistämisessä. (Rauramo 2008, 35, 85, 101, 118.)

3. **Liittymisen tarve:**”Yhteisö on yksilön tärkein voimalähde ja yhteisyyden tunne yhteiskunnan keskeisin koossa pitävä voima”. Jotta liittymisen tarve toteutuisi työpaikalla, siihen tarvitaan työpaikan yhteishenkeä tukevia toimia, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtimista. Jokaisella työyhteisöön kuuluvalla on tärkeä rooli yksilönä sekä ihmisenä, ja kaikilla on oikeus hyvään kohteluun. Kun työyhteisön välit ovat avoimet ja luottamukselliset, se kykenee myös tulosta tuottavampaan työhön. Työpaikan ilmapiiri on organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön yhdessä muodostama kokonaisuus. (Rauramo 2008, 35, 122 - 133.)

4. **Arvostuksen tarve:** Arvostuksen tarvetta tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä tehtävä, strategia, visio, sekä eettisesti kestävät arvot, joiden tulee ilmetä myös käytännössä. Arvostuksen tarpeen tyydyttymisen taustalla on lisäksi oikeudenmukainen palaute ja palkka sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen eli toisilta saatuun sosiaaliseen arvostukseen sekä itsearvostukseen. Työyhteisön, esimiehen, läheisten ja ystävien osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten itse arvostaa itseään ja työtään. (Rauramo 2008, 35, 143.)

5. Itsensä toteuttamisen tarve on tarvehierarkian viimeinen ja ylin porras. Se perustuu ihmisen yksilölliseen haluun oppia ja kehittyä. Siinä on myös kyse yksilön osaamisen ja oppimisen tukemisesta. Tavoitteena on aktiivisesti itseään kehittävä henkilöstö, joka tiedostaa oppimisen merkityksen. Työntekijöiden osaamista kehittämällä organisaation on mahdollista saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykyä jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. (Rauramo 2008, 32, 35, 160.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite ja siihen kuuluu yritykseen, työyhteisöön ja yksilöön liittyviä tekijöitä. Työhyvinvointi rakentuu hyvästä johtamisesta ja esimies-työstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7.)

2.2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työsuojelusanasto 2008 määrittelee työhyvinvoinnin työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät.

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus. Siihen kuuluvat tyytyväisyys ja myönteinen perusasenne elämään ja työhön, aktiivisuus ja oman itsensä hyväksyminen. Hyvinvoinnin perusta on työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. Se antaa mahdollisuuden kanssakäymiseen ja luo elämälle mielekkyyttä ja taloudellista turvaa. Tyytyväinen työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä. Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. Syyt hyvinvoinnin eroihin voivat johtua monista yksilön taustatekijöistä (esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutus, perhetilanne) tai organisaatioon liittyvistä tekijöistä (esimerkiksi epäoikeudenmukainen johtaminen). Osaselitys koetun työhyvinvoinnin eroihin voi löytyä myös työntekijöiden omasta persoonallisuudesta. (Vesterinen 2006, 7 - 8.)

Työhyvinvointi tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvin-

vointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat. Koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa ja sillä luodaan menestystä. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. ”Yksinkertaisemmillaan työhyvinvointi voidaan määritellä seuraavasti: ihminen voi hyvin, viihtyy työssään sekä tekee sitä mielellään”. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 113.)

2.2.2 Työhyvinvoinnin osatekijät

Työhyvinvointitekijät voidaan jakaa kahteen ryhmään: työperäisiin ja henkilökohtaisiin. Vaikka työn ja yksityiselämän välillä on selvä yhteys, työssä koettu hyvinvointi näyttää olevan vahvasti sidoksissa työn tekemiseen. Suurempi vaikutus puolestaan on työelämässä koetulla hyvinvoinnilla tai sen puutteella yksityiselämää. Jos työ kuormittaa paljon ja tämän lisäksi työntekijällä on ongelmia yksityiselämässään, työhyvinvointiin heijastuvat silloin vahvasti työn ulkopuoliset tekijät. (Vesterinen 2006, 101.)

Henkilökohtaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa perheen ja muun elämän yhdistäminen työhön. Työn ja yksityiselämän välille voi ajoittain muodostua ristiriitoja, jotka koskevat useimmiten aikaa ja paineita. Aikaa olisi kyettävä jakamaan työn, parisuhteen, vanhemmuuden sekä muiden sosiaalisten kanssakäymisten kanssa. Myös työstä palautumiseen pitäisi jäädä aikaa. (Työterveyslaitos 2010) Sopivasti kuormittava työ mahdollistaa voimavarojen jakamisen työn ja vapaa-ajan kesken. Ihminen tarvitsee sopivassa suhteessa kuormitusta, haasteita ja lepoa. (Rauramo 2008, 15.)

Työllä on positiivisia vaikutuksia yksilön ja työyhteisön toiminnan kannalta. Ihminen on tarkoitettu sosiaalisessa ympäristössä toimivaksi yksilöksi, jolle vuorovaikutteisuus ja kanssakäyminen työssä ovat tärkeitä. Jos työhyvinvointi on hoidettu hyvin, se vaikuttaa myös työntekijän käyttäytymiseen, työn tuloksellisuuteen sekä palvelun laatuun. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 73.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2011) mukaan työhyvinvointi koostuu työntekijän **terveydestä, työntekijän jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä ja johtamisesta.**

2.2.2.1 Terveys

Hyvinvoinnin perusta on terveys. Jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä terveellisten elämäntapojen avulla. Terveellisiin elämäntapoihin kuuluvat kohtuullinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ja monipuolinen ravinto, riittävä lepo sekä uni sekä tupakoimattomuus ja kohtuullinen alkoholin käyttö. (Rauramo 2008, 60.) Liikunnan avulla voidaan vaikuttaa esimerkiksi fyysiseen suoriutumiskykyyn ja ehkäistä erilaisia sairauksia sekä tuki- ja liikuntaelinten vaivoja. Liikunnalla voidaan vaikuttaa myös työn fyysisen kuormituksen kestämiseen erityisesti ikääntymisen myötä. Viimeisimmän tutkimustiedon mukaan liikunnan säännöllinen harrastaminen ehkäisee selvästi myös muistin heikkenemistä. (Manka 2006, 214 - 215.)

2.2.2.2 Työssä jaksaminen

”Työhön liittyy myös stressiä, mutta työssään hyvinvoiva henkilö kokee hallitsevansa työn eikä työ kuormita liikaa”. Työstressiä ja uupumusta aiheuttavat muun muassa töiden epätasainen kasautuminen, jatkuva kiire, jatkuvasti kasvavat tavoitteet ja vaatimukset sekä liian suuri työmäärä. (Toimihenkilökeskusjärjestö 2011.)

Stressi on luonnollinen osa ihmisen elämää ja sen hallintaa. Työuupumus on puolestaan pitkäaikaisen stressin tuloksena syntyvä häiriö, jolle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumuksen laukaisijana voi toimia myös yllättävä traumaattinen tai psyykkinen kriisi, joka ylittää yksilön voimavarat. (Rauramo 2008, 57.)

Suomalaisista työntekijöistä joka neljäs kärsii lievästä työuupumuksesta, ja heistä 2,5 prosentilla oireet ovat vakavia. Työssään uupuvia yhdistää usein tunnollisuus, työlle omistautuminen ja kiltteys. Selviä loppuun palamisen eli burnoutin merkkejä ovat voimakas väsymys, joka jatkuu lomalla ja viikonloppuna, kyynisemmäksi muuttuva suhtautuminen työhön ja ammatillisen itsetunnon selvä heikkeneminen. Asiantuntijoiden mielestä paras apu uupumukseen on tunnistaa se ajoissa. (Kervinen, E. 2011.)

Työuupumus on kriisi, josta selviytyminen voi kasvattaa elämänhallintaa. Ratkaisematon kriisi rajoittaa elämää, sillä se sitoo energiaa ihmisen puolustusmekanismeihin. Läpikäyty kriisi lisää henkistä vahvuutta. (Rauramo 2008, 59.)

2.2.2.3 Työpaikan turvallisuus

Työyhteisön hyvinvointiin sisältyy työsuojelu ja siihen kuuluvat työterveyshuolto ja työturvallisuus. Näitä ohjaa lainsäädäntö. Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään kustannuksellaan työterveyshuoltopalvelut työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi. Työsuojelun perustavoite on ylläpitää ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä. Lisäksi sen tavoite on ehkäistä ammattitaitteja ja työtapaturmia. (Ojala & Ahonen 2005, 37, 196 - 199.)

Työterveyshuolto on työssäkäyvien ihmisten perusterveydenhuoltoa ja sen eettisiin periaatteisiin kuuluvat riippumattomuus, puolueettomuus, luottamuksellisuus sekä ammattitaidosta huolehtiminen. Työterveyshuollon tehtävänä on tuottaa sairauksia ehkäiseviä ja hoitavia sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan palveluja. Lakisääteinen työterveyshuolto ei sisällä työntekijöiden sairaanhoitoa. Työnantaja voi kuitenkin sopia palvelujen tuottajien kanssa lakisääteisiä laajemmista palveluista. Työterveyspalvelut voidaan hankkia esimerkiksi kunnalliselta terveyskeskukselta tai yksityiseltä lääkäriasemalta. (Rauramo 2008, 74 - 76.)

Työterveyshuoltoa toteutetaan laaja-alaisena toimintaprosessina ja sen painopisteitä ovat työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, terveyden seuranta ja edistäminen työpaikalla ja työkyvyttömyyden uhkan varhainen tunnistaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 83.)

Työsuojeluasioiden sisällyttämisellä johtamisen suunnitteluun ja toteuttamiseen on suuri merkitys. Johdon lisäksi myös kaikkien työntekijöiden toiminnoilla on vaikutusta hyvään turvallisuuskulttuuriin. Uusittu työturvallisuuslaki velvoittaa myös yksilön kantamaan vastuuta omasta ja työtovereiden turvallisuudesta. Onnistuakseen työpaikoilla toteutettava tehokas työsuojelutyö edellyttää kiinteää ja avointa yhteistyötä johdon ja työntekijöiden välillä. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 81.)

”Hyvä työympäristö ja yrityksen tulos ovat sidoksissa toisiinsa”. Toimenpiteet, jotka suuntaavat työympäristön kehittämiseen, vähentävät tapaturmista ja sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia ja mahdollistavat työn ja toiminnan jatkumisen häiriöttömänä. (Rauramo 2008, 18 - 19.)

2.2.2.4 Työn hallinta

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta hallita työtään ja työympäristöään. Työn hallinnan avulla työntekijä voi vaikuttaa esimerkiksi työtään koskevien toimenpiteiden suunnitteluun, toiminnan tavoitteisiin ja olosuhteisiin. Työn hallinnan osa-alueet ovat: työn monipuolisuus, osallistumismahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet ja työyhteisön sosiaalinen tuki. (Työsuojelu 2011) Työn hallinta vaikuttaa terveyteen, sillä se estää haitallista stressiä ja toisaalta luo edellytyksiä hyvinvoinnin vahvistumiselle. Työn hyvä hallinta johtaa työhön sitoutumiseen ja vähäisiin poissaoloihin. Lisäksi se vahvistaa ihmisen kykyä luoda laajoja sosiaalisia verkostoja ja saada tarvittaessa sosiaalista tukea. (Manka 2006, 192.)

Perehdyttäminen ja työnopastus kuuluvat osana työnhallintaan ja ne myös edesauttavat työhyvinvointia. Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän vastaanottoa ja alkuohjausta. Perehdyttämisen keskeinen tavoite on saada työntekijä tuntemaan, että hän kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön. Kun perehdyttäminen suoritetaan hyvin, syntyvät myös luontevat suhteet esimieheen ja työtovereihin. (Juuti & Vuorela 2002, 48 - 50.)

Työnopastus on puolestaan järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää ammatillisten tietojen ja taitojen omaksumiseen sekä niiden hallintaan. Myöhemmin se mahdollistaa työntekijän itsenäisen työskentelyn. (Juuti & Vuorela 2002, 48 - 50.)

2.2.2.5 Työilmapiiri

Tutkimusten mukaan hyvä työilmapiiri on suomalaisille tärkein motivaation lähde. Vasta sen jälkeen tulevat hyvä palkka sekä mahdollisuus omien taitojen hyödyntämiseen. (Suomen Tietotoimisto 2010.)

Työilmapiiri on työyhteisössä vallitseva tunnetila, johon vaikuttavat useat työympäristöön liittyvät tekijät ja se vaihtelee herkästi. (Työsuojelusanasto 2008, 4.) Hyvä työpaikan ilmapiiri perustuu ihmisten väliseen luottamukseen ja avoimuuteen sekä avu-
liaisuuteen. Ilmapiiriä voidaan parantaa kun asioista puhutaan avoimesti. Hyvä ilma-
piiri näkyy myös työyhteisön tuloksissa. (Juuti & Vuorela 2002, 71.)

Työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Mankan mukaan työntekijöiden keskinäiset
suhteet, sosiaalisuus ja kiinnostuminen toisen työstä parantavat työilmapiiriä. Hyvä
henki kasvaa vastavuoroisuudesta ja avoimuudesta. Työpaikan ongelmat pitäisi käsi-
tellä heti asianomaisten kanssa kun ne ovat ajankohtaisia, eikä puida niitä selän taka-
na. (Teider, H. 2011.)

2.2.2.6 Johtaminen

Johtaminen luo perustan työyhteisön hyvinvoinnille ja sillä on melko suora yhteys
työyhteisön ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin. Osaamisen kehittäminen tähtää puolestaan
työn hallintaan ja työniloon. (Juuti & Vuorela, 2002) Johtamisella voidaan vaikuttaa
työmotivaatiota edistäviin tekijöihin kuten oman työn hallitsemiseen tai työhön vai-
kuttamiseen. (Vesterinen 2006, 102.)

Työyhteisön hyvinvointia voidaan kehittää monella tavalla ja johtamisella on silloin
keskeinen rooli. Hyvä työn johtaminen tukee ihmisten työskentelyä ja luo edellytyksiä
työssä onnistumiselle. Hyvä johtaminen näkyy myös ihmisten välisenä yhteistyönä ja
hyvinä työtuloksina. Hyviä tuloksia saavuttava työyhteisö on keskusteleva ja hyvin-
voiva. (Vesterinen 2006, 83 - 90.)

2.3 Metsurin työ

2.3.1 Metsurin koulutus ja toimenkuva

Metsurin on tunnettava metsäluontoa ja ympäristöasioita. Työ edellyttää tekijältään
oma-aloitteisuutta ja kykyä työskennellä itsenäisesti ulkona luonnossa, joskus vaikeis-
sakin olosuhteissa. Työ on fyysisesti rasittavaa ja se edellyttää työntekijältä myös hy-
vää fyysistä kuntoa. Metsurin on hallittava työtekniikka ja työvälineet, sekä työväli-

neiden, kuten moottori- ja raivaussahan korjaus ja huoltotyöt. Työ edellyttää tarkkuutta, huolellisuutta ja vastuuntuntoa. (Ammattinettipalvelu 2011)

Metsurin työhön kuuluvat ympäri vuoden tapahtuvat puiden kaatotyöt (kaato, karsinta ja katkonta puutavaralajeiksi raakapuun käyttötarkoituksen mukaan) sekä metsän ja ympäristön hoito. Metsuri huolehtii muun muassa metsien harvennushakkuista, metsien viljelystä, taimikoiden istuttamisesta ja hoitamisesta sekä energiapuun korjuusta. Osa metsureista tekee myös erilaisia metsäalan suunnittelutöitä. Metsurit kaatavat myös ylijäreät puut, sekä puut kohteista, joissa koneet eivät voi toimia. Esimerkiksi taajama-alueilla. Keväällä, kesällä ja syksyllä metsurin töihin kuuluvat metsänviljelytyöt (kylvö ja taimien istutus) ja taimikonhoitotyöt (heinäntorjunta, taimikon perkaus- ja harvennus). Metsurin työtehtäviin voi kuulua myös leimikon eli hakkuualueen sekä metsänhoito- ja uudistustyömaiden suunnittelua, maisemametsänhoitoa ja mittausta. (Ammattinettipalvelu 2011)

2.3.2 Metsureiden työllistyminen

Metsähakkuiden koneellistumisen Suomessa alkoi 1980-luvulla ja nykyisin puista kaadetaan yli 95 % koneellisesti. Koneellistumisen myötä metsureiden määrä on vähentynyt 15 000:sta noin 3000:een. **Puu- ja erityisalojen liiton** mukaan eläkkeellä ja työttömänä on noin pari tuhatta metsuria. Metsureiden keski-ikä on nyt noin 51 vuotta. Metsureita työskentelee metsänhoitoyhdistysten, Metsähallituksen, metsäteollisuusyri-tysten ja yksityisten metsätalousyrittäjien palveluksessa sekä yrittäjinä.

Metsäalan palkkaus perustuu työn vaativuuteen ja työntekijän pätevyyteen. Metsäalan työehtosopimus mahdollistaa erilaisten palkkaustapojen käytön. (Ammattinettipalvelu 2011) Metsätyöntekijöiden tuntipalkka metsänhoitotöissä oli vuoden 2010 toisella vuosineljänneksellä keskimäärin 12,6 euroa tunnilta. Ansiot nousivat nimellisesti prosentin edellisvuodesta. Moottorisahahakkuussa keskituntiansio oli suunnilleen sama kuin vuotta aiemmin eli 12,7 euroa tunnilta ja muissa metsätöissä 13,1 euroa tunnilta. (Metsätalastollinen vuosikirja 2010, 237.)

2.3.3 Metsurin työturvallisuus ja ammattitaudit

Hakkuutöissä ja muissa moottorisahalla tehtävissä töissä sattuu tapaturmia ja vielä useammin tilanteita, joissa ainoastaan hyvät turvavarusteet estävät vakavan onnettomuuden tapahtumisen. Metsätyöt ja erityisesti moottorisahalla tehtävät työt onkin luokiteltu vaarallisiksi töiksi. Ammattimetsureiden turvavarusteista on sovittu tarkemmin Metsäalan työehtosopimuksessa. (Työturvallisuuskeskus 2011)

Ammattitaudit ovat sairauksia, joiden pääasiallinen aiheuttaja on jokin työssä oleva fyysinen, kemiallinen tai biologinen tekijä. Metsätaloustyön terveysriski- ja kuormitustekijät vaihtelevat tehtävän mukaan. Metsurin työhön liittyviä tekijöitä ovat muun muassa seuraavat:

Fysikaaliset tekijät: melu (merkittävin haittatekijä metsätöissä), käsiin kohdistuva värinä, (traktorinkuljettajalla kehoon kohdistuva värinä), ultraviolettisäteily, lämpöolot (kuuma, kylmä)

Kemialliset tekijät: torjunta-aineet, öljyt, merkkäusaineet, puupöly, pakokaasut

Biologiset tekijät: ulkoilman mikrobit, punkit, virukset, hyönteiset, eläimet, siitepöly

Tapaturmariskit: koneet ja laitteet, liukastumiset, kompastumiset ja putoamiset, liikenteestä aiheutuvat vaarat, silmätapaturmat, kaatuvat puut, työvälaineiden aiheuttamat leikkaushaavat, (pimeässä työskentely)

Fyysiset kuormitustekijät: hankalat työasennot, raskaat nostot ja siirrot, toistotyö, epätasainen maasto

Psyykkiset kuormitustekijät: yksintyöskentely, matkatyö ja huonot keliolosuhteet, aikataulupaineet (Työterveyslaitos 2011)

Kuulovaurio: Melu on häiritsevää tai kuulolle haitallista ääntä. Voimakas melu, erityisesti isku- tai impulssimelu, heikentää kuuloa pysyvästi. Kuulon heikkenemistä ei yleensä itse huomaa, ennen kuin se on liian myöhäistä. Melu vaikuttaa myös verenkiertoon, aiheuttaa stressireaktioita ja unen häiriöitä. Melu häiritsee työsuorituksia ja

voi lisätä tapaturmavaaraa. Kuulovaurioriski alkaa nousta altistustasosta 80 desibeliä. (Työsuojeluhallinto 2011) Meludirektiivin (2003/10/EY) määräykset on julkaistu Val-tioneuvoston asetuksessa 85/ 2006. (Työsuojelujulkaisut 2011)

Moottorisahan melu aiheuttaa meluvamman, ellei kuulonsuojaimia käytetä. Sahat ovat kehittyneet, mutta uusien sahojen melu on edelleen noin 100 desibeliä. Melua aiheut-tavat sahassa muun muassa moottori ja teräketju. Pelkästään voimansiirron ja teräket-jun melu saattaa olla jo 95 desibeliä. Moottorisahan melua on vaikea saada hyväksyt-tävälle 85 desibelin tasolle ja se ei lähivuosina ole todennäköistäkään. Melun vaimen-tamiseksi työntekijän on käytettävä tehokkaita kuulonsuojaimia. (Mela 2011)

Tärinätauti on työperäinen sairaus ja se on seurausta kudosten altistumisesta työkalu-jen tai koneiden aiheuttamalle tärinälle. Tärinätauti voi ilmetä käsi- tai kehotärinä. Metsuri voi altistua käsitärinälle (moottorisaha, raivaussaha) ja traktorinkuljettaja ko-ko kehoon kohdistuvalle tärinälle. Tärinän haitallisuus riippuu altistumisajasta, tärinän voimakkuudesta, taajuudesta ja kiihtyvyydestä. (Sauni, Uitti, Sainio & Pääkkönen 2011 & Työterveyslaitos 2011)

Käsitärinä vaikuttaa erityisesti verenkiertoon ja se voi aiheuttaa hermostoon liittyviä ongelmia. Käsien tärinätautiin liittyy sormien valkenemistaipumus eli Raynaud'n oire. Lisäksi siihen voi liittyä tuntohäiriöt, käsien kömpelyys ja särky sekä kylmän sietoky-vyn aleneminen. Jos oireisto on jatkunut pitkään, se ei yleensä korjaannu altistumisen loputtuakaan, vaan käsien valkosormisuus taipumus, tuntohäiriöt, kömpelyys ja särky-taipumus voivat jäädä pysyvästi haittaaviksi. (Sauni, Uitti, Sainio & Pääkkönen 2011 & Työterveyslaitos 2011)

Tärinätaudille altistuminen Suomessa on vähentynyt muun muassa metsurityön vä-hennyttyä ja toisaalta moottorikäyttöisten työvälineiden keventymisen ja tä-rinävaimennuksien parantumisen myötä. (Sauni ym. 2011 & Työterveyslaitos 2011) Nykyään myös EU:n tärinädirektiivi asetus asettaa tärinälle toiminta- ja altistusajat. Tärinää koskevalla direktiivillä pyritään torjumaan tärinästä johtuvia terveydellisiä ongelmia. (Tervola, J. 2003.) Moottorisahat aiheuttivat 1960- ja 1970-luvulla runsaasti valkosormisuutta. Sahojen tärinä oli voimakasta, 20–40 m/s². Sahat ovat tärinän suh-teen kehittyneet ja nykyisissä sahoissa tärinä on noin 5–10 m/s². Raja-arvo tärinälle on

10 m/s². Tärinästä johtuvat ammattitaudit ovat vähentyneet 1970-luvun 200:sta vuosittaisesta tapauksesta 10:een. (Mela 2011)

Kehotärinä on tärinää, joka alustan tai istuimen välityksellä kohdistuu koko vartaloon. Kehotärinälle altistumisen määrään vaikuttavat koneen tärinän kiihtyvyys ja koneella työskentelyyn kulunut aika sekä suuresti myös ajoalusta eli maasto sekä ajopaikka. Kehotärinällä on useita terveysvaikutuksia. Kehotärinä on erityisesti alaselän sairauksia tai selkärangan vammoja aiheuttava riskitekijä. Kehon tärinää koskevien tutkimusten tulokset osoittavat, että alaselkäsärky, välilevytyrät ja selkärangan varhainen rappeutuminen ovat yleisempiä altistuneissa ryhmissä kuin altistumattomissa. Kehotärinä lisää mahdollisesti myös nivelrikon riskiä ja vaikuttaa haitallisesti niska- ja hartiasrudun lihaksiin. Lisäksi se voi aiheuttaa mahalaukun ja suolen toiminnan kiihtymistä. **Suomessa kehotärinä ei ole mukana ammattitautiluokituksessa, siksi rekisteröityjä ammattitauteja ei esiinny.** (Vauhkonen, T. 2011)

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet (tules) ovat melko yleisiä Suomessa. Niistä kärsivien potilaiden määrä kasvaa koko ajan ja yhtenä syynä määrän kasvuun on väestön ikääntyminen. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin kuuluvat selkäsairaudet, nivelrikko ja moni nivel tulehdus tai sen jälkitila, nivelreuma, polven nivelrikko, lonkan nivelrikko, pitkäaikainen selkäoireyhtymä ja pitkäaikainen niska- hartiasrudun kiputila. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2010)

Tuki- ja liikuntaelinsairauksille altistavia tekijöitä ovat muun muassa fyysisesti raskas työ, toistuva kuormitus, väärät työasennot, tärinä, tapaturmat, ravintotekijät, ylipainoisuus tai alipainoisuus, tupakointi, alkoholi ja autolla ajo. Myös perintötekijöillä on oma osuutensa. Suomalaisten yleisimmät tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat nivelreuma, nivelrikko, lanneselän kiputilat, iskiasoireyhtymä sekä niska- ja hartiasrudun kipuoireyhtymä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2010)

3 AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Puu ja Kaato Ky

Puu ja Kaato Ky on vuonna 1998 perustettu yksityinen metsäpalveluyritys, se on myös suurin metsäpalveluyritys Kaakkois-Suomessa. Yrityksen perustaja on metsäta-

lousinsinööri Marko Ylä-Kotola. Metsätalousinsinööri Olli Ollonen aloitti yrityksen osakkaana 1.5.2011 30 %:n osuudella. Yrityksen toimialueina ovat Kymenlaakso ja Etelä-Karjala. Yrityksen päätoimipiste sijaitsee Kotkassa, mutta myös Lappeenrannassa on kiinteä toimipiste. Lappeenrannan toimintaa johdetaan pääosin Kotkasta. Lappeenrannassa käydään noin kahdesta neljään kertaan kuukaudessa, joten se on melko itsenäisesti toimiva yksikkö. Puu ja Kaato Ky:n palveluksessa on noin 20 metsuria, joista kolme työskentelee Lappeenrannassa. Kaikista yrityksen työntekijöistä kaksi on traktorinkuljettajaa, ja koneen kuljettamisen lisäksi he tekevät tarvittaessa myös metsurin töitä. Lisäksi yritys työllistää joitakin kesätyöntekijöitä. Puu ja Kaato Ky:n liikevaihto vuonna 2010 oli 1 000 000 euroa. (Ollonen & Ylä-Kotola 2011a.)

Yrityksen asiakkaita ovat sähköyhtiöt, metsäyhtiöt, kunnat sekä yksityiset yritykset ja ihmiset. Yrityksen päätoimialoihin kuuluvat metsänhoitotyöt, sähkölinjojen puuston raivaus- sekä oksimistyöt, taajamametsien maisemointihakkuut, pihapuiden kaadot, myrskytuhojen raivaus, tonttihakkuut ja erilaiset traktorityöt. Yritys tarjoaa asiakkailleen heille suunniteltuja palveluja. Puu ja Kaato Ky:n periaatteisiin on kuulunut yrityksen alkuvaiheista lähtien tinkimättömyys palveluiden laadusta, hyvien työntekijöiden arvostus ja rehti suhtautuminen työhön. Myös ympäristönäkökulma on tärkeä yritykselle. (Ollonen 2010, 7.)

Työaika yrityksessä vaihtelee tilanteiden ja vuodenaikojen mukaan. Kesällä kuumien helteiden aikaan työt aloitetaan kello kuudelta aamulla ja lopetetaan kello 14 iltapäivällä. Normaali työaika on kello 7 - 15. Keskitalvella, kun aamut ovat vielä pimeitä, työaika on 8 - 16. ”Mitään tarkkaa aikaa työajan vaihtamiselle ei ole, sillä yrityksessä eletään aina tilanteen mukaan”. (Ollonen 2011b.)

3.2 Kyselylomakkeet ja haastattelut

Tämä tutkimus toteutettiin lomakehaastattelujen ja suullisten haastattelujen avulla. Kysymykset lähetettiin ensin sähköpostilla Olli Olloselle, joka toimi yhdyshenkilönä Puu ja Kaato Ky:ssä. Häneltä saadun hyväksynnän jälkeen lomakehaastattelut ja palautuskuoret jaettiin yrityksen kaikille työntekijöille 28.7.2011. Lomakehaastattelussa käytettiin avoimia ja suljettuja kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä käytettiin melko paljon, koska niiden etuna pidetään yleensä sitä, että ne sallivat vastaajien ilmaista

omin sanoin käsitystään kysytyistä asioista. Määräaikaan mennessä 8.8.2011 vastauksia palautettiin 15. Vastausprosentiksi tuli 75.

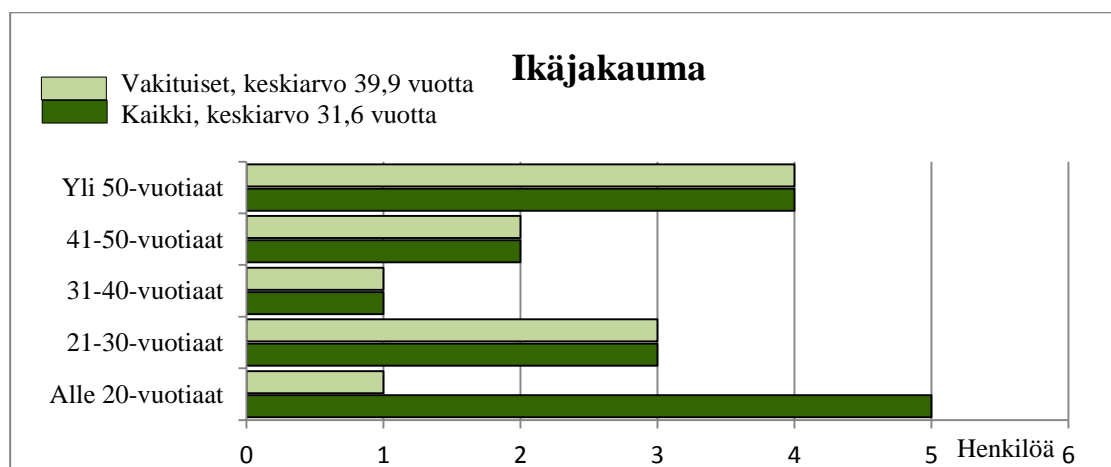
Suulliset haastattelut tehtiin viidelle vakitukselle työntekijälle. Kolme työntekijää haastateltiin 8.8. ja kaksi 10.8.2011. Haastateltavat valittiin etukäteen niin, että haastateltavat olivat eri-ikäisiä ja heidän työtehtävänsä poikkesivat hieman toisistaan. Haastattelut toteutettiin työmaalla, työn lomassa pidetyllä tauolla. Aikaa haastatteluihin käytettiin noin puoli tuntia haastateltavaa kohden. Haastattelun tukena käytettiin etukäteen laadittua kyselylomaketta ja samat kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville.

4 TULOKSET

4.1 Vastaajien tausta

Kyselyhaastattelut jaettiin kaikille 20 Puu ja Kaato Ky:n työntekijälle, ja heistä 15 vastasi kyselyyn. Etukäteen tiedettiin, että kaikki työntekijät ovat miehiä. Ensin kysyttiin työntekijöiden taustatietoja muun muassa ikää, siviilisäätystä, asuinpaikkakuntaa, koulutus- ja ammattitietoja, työsuhteen laatua sekä työmatkan pituutta.

Kaikkien kyselyhaastatteluun vastanneiden 15 työntekijän keskimääräiseksi iäksi saatiin 31,6 vuotta. Vakituisten ja määräaikaisten **metsureiden** (11) keskimääräiseksi iäksi saatiin 39,9 vuotta. Ikäjakauma eriteltynä kuvassa 2.



Kuva 2. Ikäjakauma

Nuorista, jotka kuuluivat ryhmään alle 20-vuotiaat, useimmat olivat siviilisäädyltään naimattomia. Noin puolet kaikista muista työntekijöistä oli naimisissa tai avoliitossa, ja heillä oli myös lapsia. Loput vastaajista kuuluivat ryhmiin naimaton, eronnut tai leski. Eronneilla oli myös lapsia. Lapsia oli yhteensä kahdeksalla työntekijällä. Lasten lukumäärää tai ikää ei kysytty.

4.1.1 Ammatti

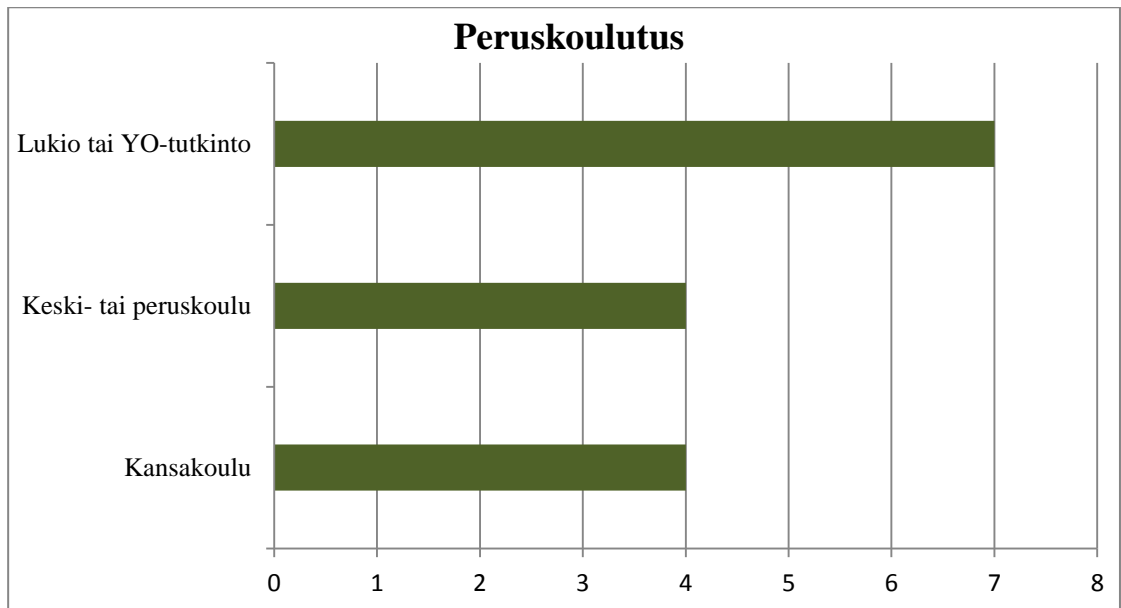
Vastaajat jakaantuivat siten, että 10 ilmoitti ammatikseen metsuri ja 1 opiskelija/ metsuri. Muista vastaajista 3 oli opiskelijaa ja 1 ei ilmoittanut ammattiaan ollenkaan.

Ammatin valintaan vaikuttaneita asioita kysyttiin avoimella kysymyksellä ja niitä olivat muun muassa seuraavat: aikaisempi kokemus alalta, koulutus ja työtilanne, elämän tilanne, rahan tarve, fyysinen ulkotyö, otin työn vastaan kun sitä oli tarjolla, sattuma, ei ollut muita töitä, pidän luonnon lähellä työskentelystä ja olen koko ikäni työskennellyt vanhempieni kotitalalla.

Henkilökohtaisten haastattelujen mukaan ammatin valintaan vaikuttivat seuraavat seikat: isä on ollut yrittäjä ja itsekin on ollut pienestä lähtien metsätöissä, töitä oli saatava, koneet ja metsätyöt ovat ”maatilan peruja” eli samoissa töissä jatketaan. Myös toisen haastatellun työntekijän aikaisempi ammatti liittyi maatilan töihin ja sen lopettamisen myötä hän siirtyi metsäalalle. Nuorin haastatelluista kertoi pitävänsä välivuotta opiskeluista.

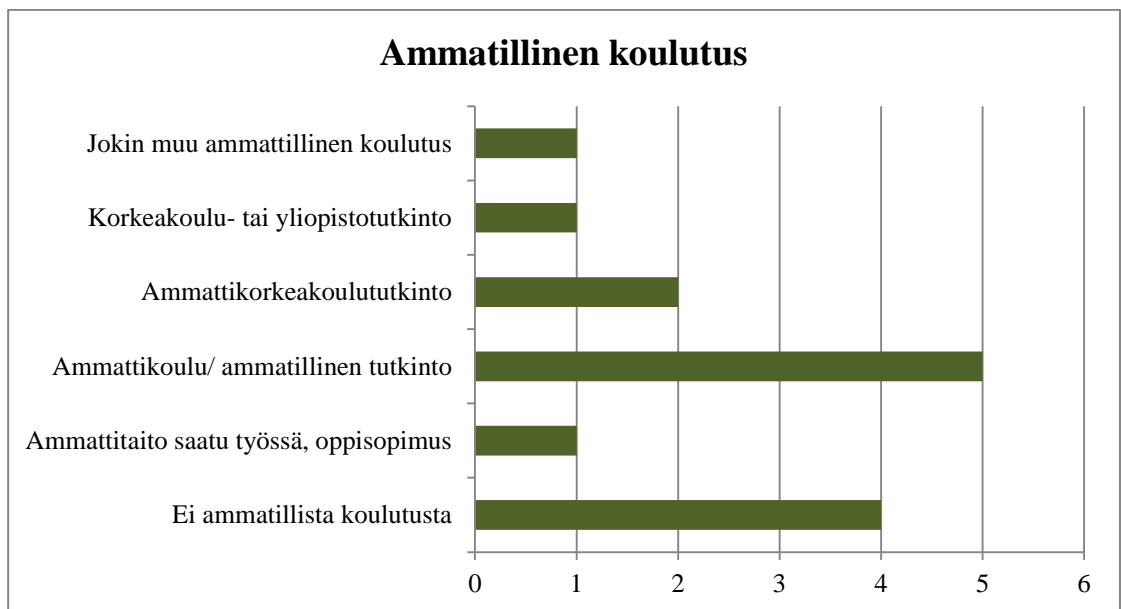
4.1.2 Koulutus

Työntekijöiltä kysyttiin peruskoulutusta ja ammattikoulutusta. Vastaajista 4 oli suorittanut kansakoulun, 4 keski- tai peruskoulun ja 7 lukion tai ylioppilastutkinnon. Peruskoulutus jakautui kuvan 3 mukaisesti:



Kuva 3. Peruskoulutus

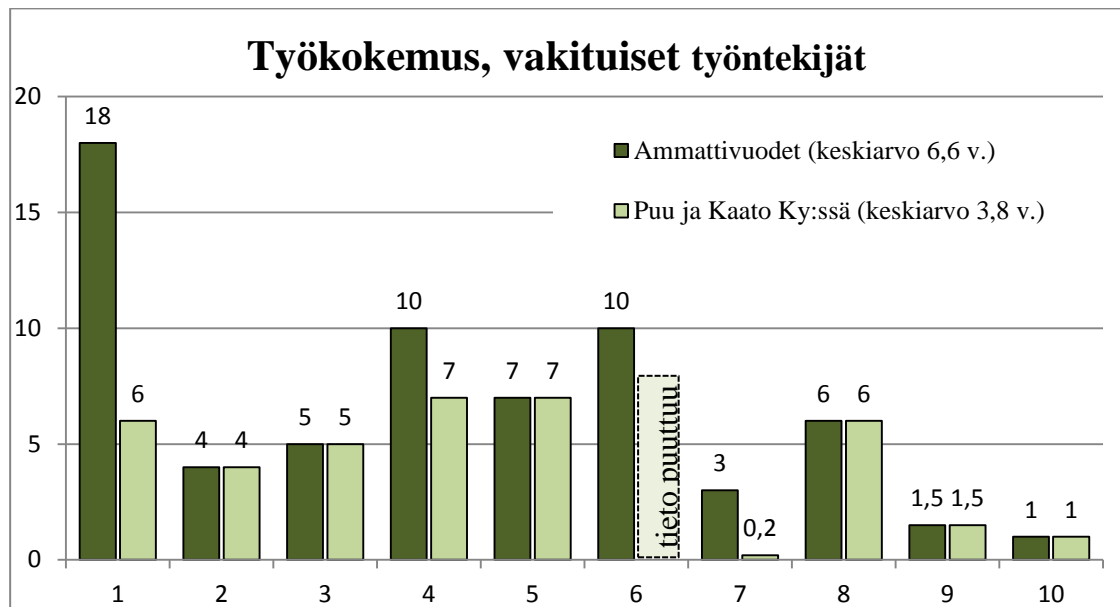
Kaikista vastaajista neljällä ei ollut ammatillista koulutusta. Viisi oli käynyt ammattikoulun tai heillä oli ammatillinen tutkinto. Yhden työntekijän vastaus kysymykseen jäi epäselväksi. Kuvassa 4 kysymykseen vastanneiden ammatillinen koulutus:



Kuva 4. Ammatillinen koulutus

4.1.3 Työkokemus

Seuraavaksi kysyttiin työkokemusta nykyisessä ammatissa/ työssä ja lisäksi kysyttiin, kuinka kauan työntekijä on työskennellyt Puu ja Kaato Ky:ssä. 10 vakituisen työntekijän työkokemus vaihteli 1-18-vuoteen. Työkokemus Puu ja Kaato Ky:ssä vaihteli noin kahdesta kuukaudesta 7 vuoteen. Keskiarvoksi saatiin 3,8 vuotta. (Kuva 5.)

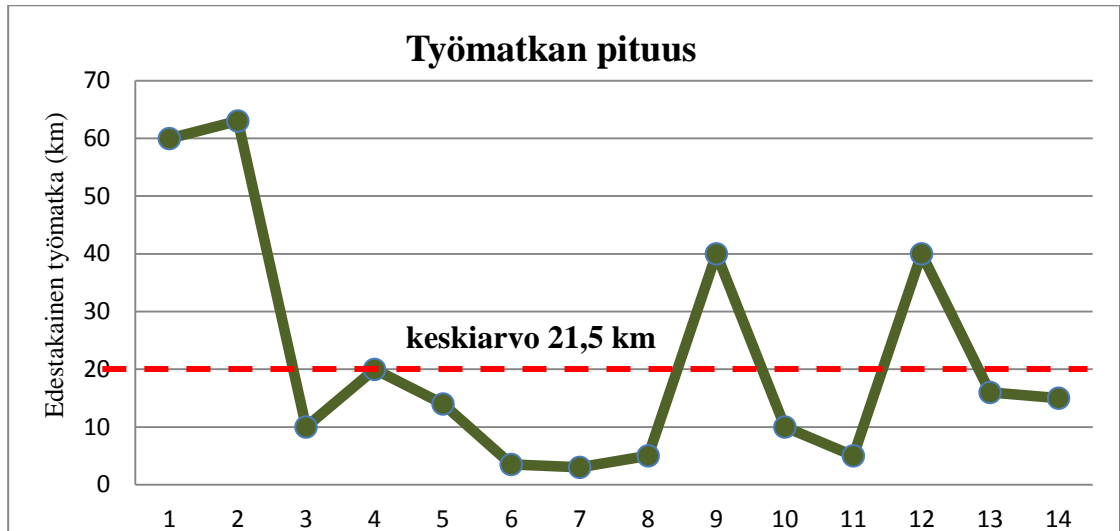


Kuva 5. Vakituisten työntekijöiden työkokemus

Työhistoriaa kysyttiin tarkemmin viideltä suullisesti haastatetulta: 1. toiminut ammattimetsurina 15 vuotta, 2. aikaisemmat työt olleet kesätöitä, 3. työskennellyt maansiirtokoneen- ja nosturinkuljettajana ja lisäksi tehnyt maatilan töitä, 4. raivaustöitä, jotka aloittanut jo 14-vuotiaana ja sen jälkeen tehnyt opiskeluaajan töitä metsäalalla, 5. työkokemusta monelta alalta: puutarha-alan töitä, varastomiehen töitä, eri metsäalan töitä, opettajan töitä sekä toiminut myös yrittäjänä.

4.1.4 Työmatkan pituus

Kaikista lomakehaastatteluun vastanneista 8 ilmoitti asuinpaikkakunnakseen Kotka. Muut 6 olivat Haminasta, Lappeenrannasta ja Pyhtäältä. Yksi vastanneista ei ilmoittanut asuinpaikkakuntaansa. Työmatkan edestakaiseksi keskimääräiseksi pituudeksi saatiin 21,5 kilometriä. (Kuva 6.)



Kuva 6. Työmatkan edestakainen keskimääräinen pituus

Kotkassa uusi työviikko aloitetaan Kotkan Ristinkalliolla, Asentajankatu 1:ssä sijaitsevassa toimipisteessä. Työt jaetaan aamulla työnantajien toimesta ja samalla sovitaan työparit, joita vaihdetaan välillä. Yrityksellä on omia autoja Kotkassa seitsemän ja Lappeenrannassa yhdestä kahteen. Kulkeminen työmaalle tapahtuu yleensä yrityksen autoilla, mutta jos auto on huollossa tai korjauksessa, silloin työntekijöille maksetaan oman auton käytöstä asianmukaiset matkakorvaukset. Työntekijöiden päivittäinen työaika on kahdeksan tuntia. Kukaan työntekijöistä ei ole ollut työsuhteensa aikana lomautettuna.

4.2 Työntekijän terveys

Työntekijöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin avoimilla ja suljetuilla kysymyksillä. Yleisesti kysyttiin liikunnasta ja harrastuksista, ruokavaliosta, levosta, sosiaalisista suhteista, tupakoinnista ja alkoholin käytöstä.

4.2.1 Liikunta ja harrastukset

Avoimilla kysymyksillä kysyttiin harrastavatko työntekijät vapaa-ajallaan liikuntaa, mitä ja kuinka usein ja onko heillä muita harrastuksia. Vastaukset olivat seuraavat: lenkkeily, kuntosali, uinti, metsään liittyviä töitä kotitilalla, judo kolme kertaa viikossa, liikuntaa viisi kertaa viikossa, jääkiekko kuusi kertaa viikossa ja kahdella työnteki-

jällä päivittäiset lenkkeilyt koirien kanssa. Liikuntaa harrastettiin kaikissa ikäryhmissä. Muita harrastuksia olivat moottoripyöräily, kalastus ja metsästys.

4.2.2 Ruokailu

Pääsääntöisesti kaikilla työntekijöillä oli omat eväät mukana työmaalla. Joskus ”ruokaillaan baarissa, jos se sattuu matkan varrelle”. Omat eväät olivat yleensä voileipiä. Yhtä lukuun ottamatta kaikki vastasivat syövänsä omasta mielestään terveellisesti ja lähes kaikki työntekijät ilmoittivat olevansa myös normaalipainoisia.

Viideltä suullisesti haastatetulta kysyttiin tarkemmin missä ruokailu työaikana tapahtuu ja millaisia eväitä he syövät sekä miten taukoja pidetään: 1. ”Yleensä eväänä on tummaa leipää ja leikkelettä, joskus myös lämmin ruoka. Lisäksi mehua ja vettä, ei kahvia töissä. Ruokailu tapahtuu metsässä tai joskus huoltamolla. Taukoja pidetään työn mukaan vapaamuotoisesti”. Omasta mielestään haastateltu syö terveellisesti. 2. ”Leipää, pizzaa, ei lämpöistä ruokaa, ruokailu työmaalla, joskus käydään kahvilla huoltoasemalla”. 3. ”Voileipää, välillä käydään kahvilla, tauot yleensä niin, että tankillinen sahataan, sen jälkeen pidetään pieni tauko”. 4. ”Työ on nyt sellaista, että on mahdollista ruokailla päivittäin baarissa. Lämmin ruoka kuuluu jokaiseen työpäivään ja kahvitauot kuuluvat kaikille”. 5. ”Eväät aina mukana, leipää, hedelmiä, myös välillä edellisen päivän ruokia. Muutama tauko päivässä ja ne pidetään yleensä työmaan vaihdon yhteydessä”. Yksi haastateltu totesi, että ”jos syö liian raskaasti, ei jaksakaan tehdä töitä”.

Kaikki suullisesti haastatellut kokivat työkuuntensa hyväksi tai ”ikäisekseen ihan hyväksi”. Haastatetuilla työntekijöillä ei ollut sairauksia. Kahdella työntekijällä esiintyi jonkin verran lihaskipuja.

4.2.3 Lepo

Työntekijöiden yöunen tarve vaihteli yksilökohtaisesti melko suuresti. Jotkut tarvitsivat vain viisi tuntia ja toiset yli yhdeksän tuntia tunteakseen itsensä levänneeksi. Vähi-ten ja eniten unta tarvitsevat sijoittuivat vanhimpaan ikäryhmään. Yöunentarpeen keskiarvoksi saatiin 7,2 tuntia. Ikäryhmittäin unentarve jakautui seuraavasti: nuoret alle

20- vuotta 7,4 tuntia, 21- 30- vuotta 7,5 tuntia, 31- 40 -vuotta 8 tuntia, 41- 50- vuotta 6,5 tuntia ja yli 50-vuotta 6,9 tuntia.

4.2.4 Sosiaaliset suhteet

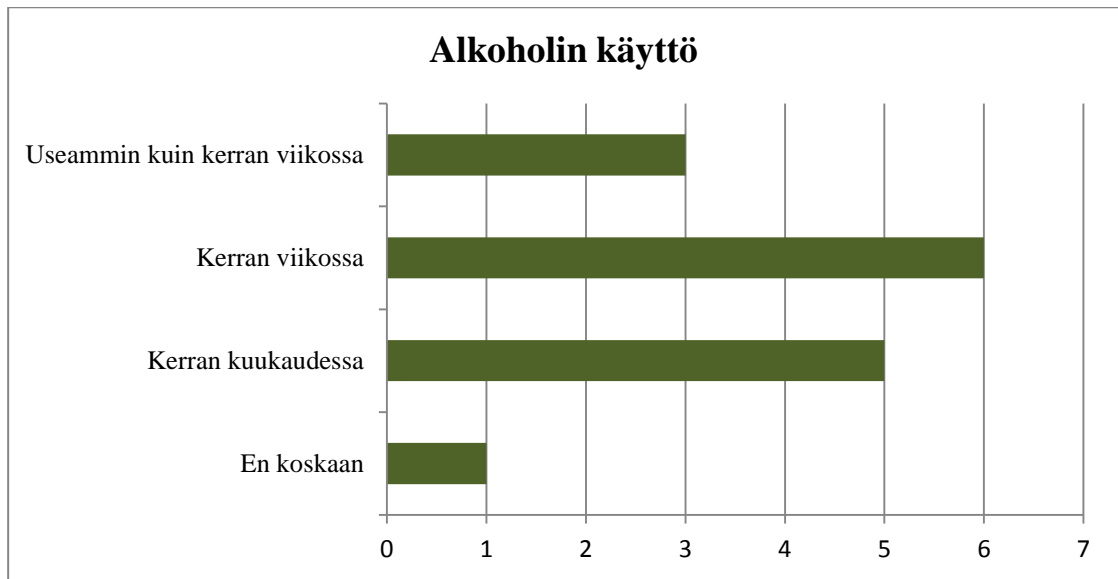
Kahdeksan työntekijää kertoivat olevansa täysin tyytyväisiä tämän hetkiseen elämäntilanteeseensa. Suurin piirtein tyytyväisiä oli neljä. Kaksi ei ollut elämäntilanteeseensa tyytyväistä ja yksi ei vastannut kysymykseen. Sosiaalisia suhteita luonnehdittiin seuraavasti: ”Laaja kaveripiiri ja perhe”. ”Kyllä olen tyytyväinen, olen parisuhteessa ja taloudellinen tila on hyvä”. ”Minulla on hyvät sosiaaliset suhteet”.

Suullisissa haastatteluissa kysyttiin lisäksi työntekijöiden keskinäisistä väleistä ja yhteisestä vapaa-ajan vietosta. Kaikki vastaajat luonnehtivat välejä hyväksi, mutta pääosin heillä ei ollut yhteistä ajanviettoa työn ulkopuolella: ”Työsuhde, ei kontaktia vapaa-ajalla, hyvä työsuhde kuitenkin”. ”Ihan hyvät välit, välillä käydään kaljoilla ja pomo järjestää muutaman kerran vuodessa saunaillan”. ”Hyvät välit, ei ongelmia, mutta vain vähän yhteistä aikaa vapaa-ajalla”.

4.2.5 Tupakointi ja alkoholin käyttö

Työntekijöiltä kysyttiin tupakoinnista ja jos he tupakoivat, kuinka monta savuketta he polttavat päivittäin. Kukaan alle 20-vuotiaista ei tupakoinut. Vakituksista työntekijöistä viisi tupakoi. Savukkeiden määrä päivässä jakaantui seuraavasti: 20, 20, 40, 1, 10- 15.

Alkoholin käyttöä kartoitettiin valmiilla vaihtoehdoilla, jotka olivat seuraavat: en koskaan, muutaman kerran vuodessa, kerran kuukaudessa, kerran viikossa tai useammin kuin kerran viikossa. Vastaukset jakaantuivat kuvan 7 mukaisesti:



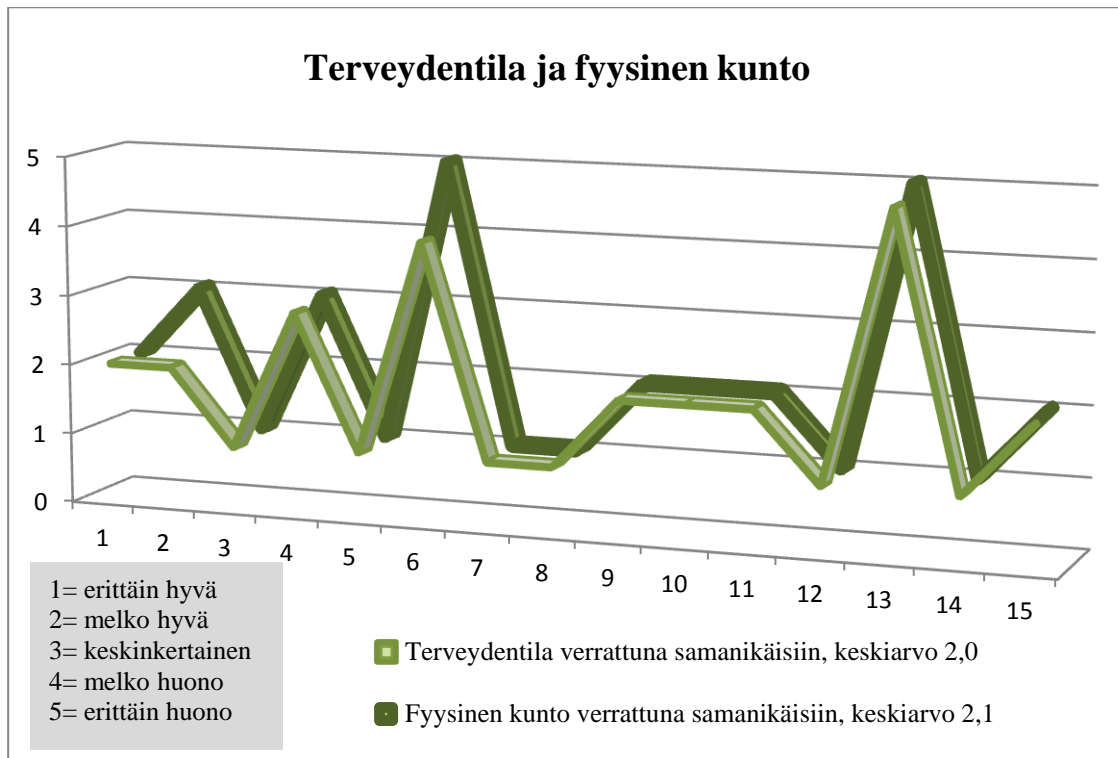
Kuva 7. Alkoholin käyttö

Kyselyyn vastanneista 15 työntekijästä alkoholia käytti kerran kuukaudessa viisi, kerran viikossa kuusi ja useammin kuin kerran viikossa kolme työntekijää.

4.2.6 Tämän hetkinen terveys

Työntekijöitä pyydettiin määrittelemään tämänhetkistä terveydentilaansa ja fyysistä kuntoaan samanikäisiin verrattuna asteikolla: 1=erittäin hyvä, 2= melko hyvä, 3= keskinkertainen, 4= melko huono ja 5= erittäin huono.

Kaikkien työntekijöiden tämän hetkinen terveydentila ja fyysinen kunto samanikäisiin verrattuna sai keskiarvot 2,0 ja 2,1 eli molemmat koettiin melko hyväksi. Vakituisten työntekijöiden koettu terveydentila ja fyysinen kunto saman ikäisiin verrattuna sai keskiarvot 1,8 ja 1,9. Ikäryhmittäin tarkasteltuna arviot omasta terveydentilasta ja fyysisestä kunnosta huononivat vähän iän myötä. Alle 20, 21-30 ja 31-40-vuotiaiden ryhmissä molemmat keskiarvot sijoituivat 1-1.33 välille. 41-50-vuotiailla keskiarvot olivat molemmissa 2,0 ja yli 50-vuotiaiden ryhmässä keskiarvot olivat 2,25 ja 2,5. Nämä sijoittuvat silti melko hyvän ja keskinkertaisen välille. (Kuva 8.)



Kuva 8. Tämänhetkinen terveydentila ja fyysinen kunto samanikäisiin verrattuna

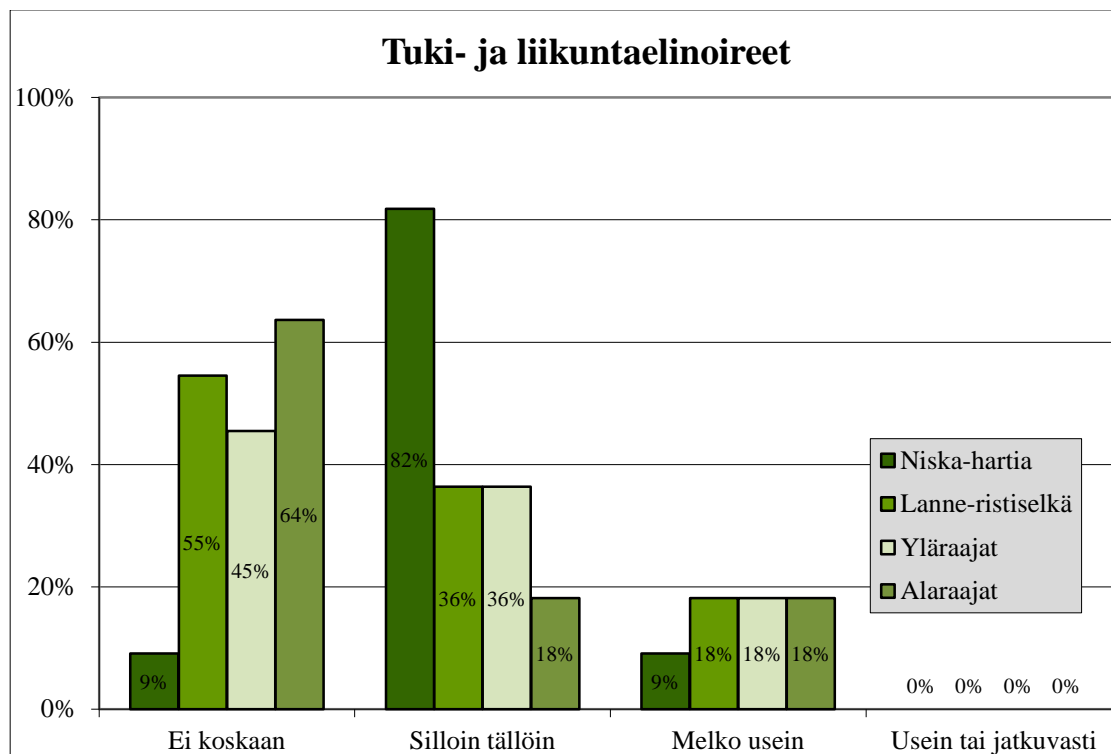
Kahden alle 20-vuotiaan kesätyöntekijän vastaukset herättivät ristiriidan iän, liikunnallisten harrastusten ja toisaalta koetun terveydentilan ja fyysisen kunnan välillä. He kokivat terveydentilansa ikäisiinsä verrattuna melko huonoksi ja erittäin huonoksi. Molemmat kokivat myös fyysisen kuntonsa ikäisiinsä verrattuna erittäin huonoksi, vaikka he harrastivat lähes päivittäin hyvää fyysistä kuntoa edellyttävää liikuntaa. He eivät myöskään tupakoineet. Vastausten perusteella oletetaan, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset väärin.

4.2.7 Tuki- ja liikuntaelinsairaudet

Seuraavaksi kysyttiin, onko työntekijöillä esiintynyt tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä oireita viimeisen vuoden aikana seuraavan asteikon mukaan: 1= ei koskaan, 2= silloin tällöin, 3= melko usein ja 4= usein tai jatkuvasti.

Puu ja Kaato Ky:n vakituisilla työntekijöillä esiintyi tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä oireita (nivelten tai lihasten särkyjä, jäykkyyttä tai puutumista) seuraavasti: **niska-hartia seudulla:** 9 työntekijällä silloin tällöin ja 1 työntekijällä melko usein,

lanne-ristiselässä: 4 työntekijällä silloin tällöin ja 1 työntekijällä melko usein, **yläraajoissa:** 4 työntekijällä silloin tällöin ja 1 työntekijällä melko usein, **alaraajoissa:** 2 työntekijällä silloin tällöin ja 2 työntekijällä melko usein. (Kuva 9.)



Kuva 9. Tuki- ja liikuntaelinoireet

Edellistä kysymystä täydennettiin vielä kysymyksellä käyttäkö työntekijä kipu- tai särkylääkkeitä. Kipu- ja särkylääkkeitä käytettiin yleensä vain silloin tällöin tai ei koskaan.

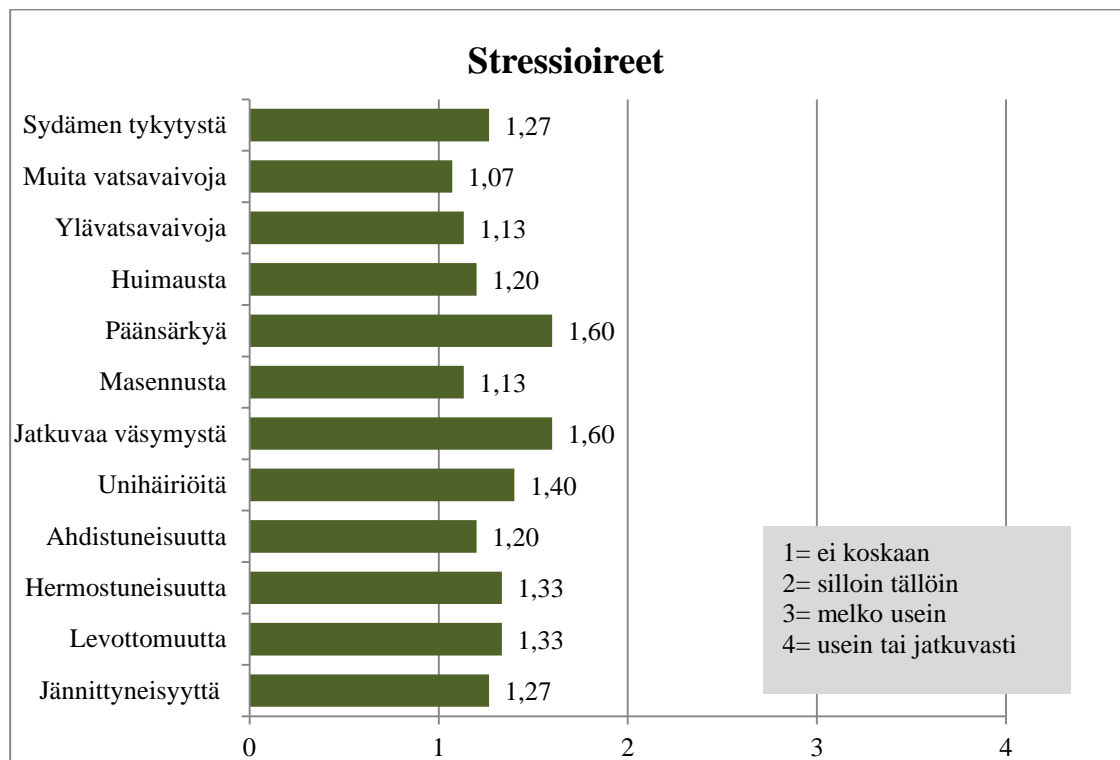
4.2.8 Muut sairaudet

Avoimella kysymyksellä kysyttiin onko työntekijällä muita sairauksia kuten esimerkiksi allergiaa, ihottumaa, verenpainetautia, tärinätautia jne. Yhdellä työntekijällä oli lääkehoitoinen diabetes ja yhdellä korkea verenpaine.

4.3 Työntekijän jaksaminen

4.3.1 Stressioireet

Työntekijöillä esiintyviä stressioireita kartoitettiin asteikolla: 1= ei koskaan, 2= silloin tällöin, 3= melko usein ja 4= usein tai jatkuvasti. Stressioireita ei esiintynyt koskaan tai korkeintaan niitä esiintyi silloin tällöin kuvan 10 mukaisesti:



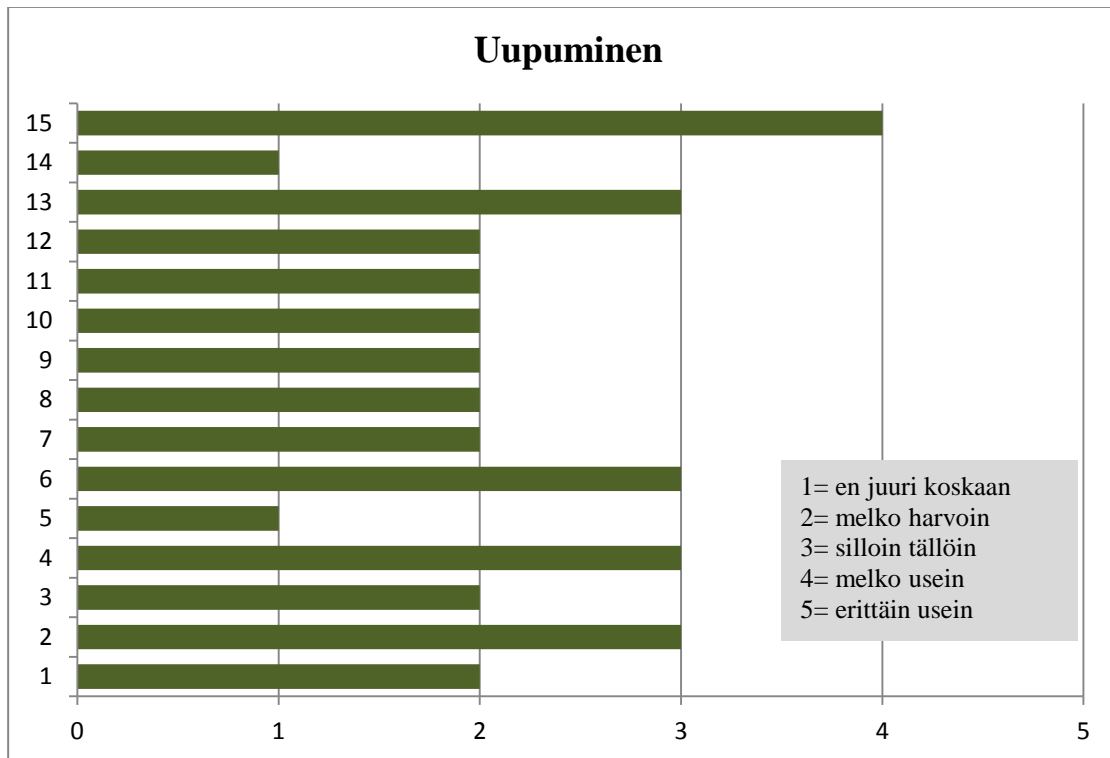
Kuva 10. Stressioireet

Avoimella kysymyksellä kysyttiin työntekijän omia stressinhallintakeinoja. Viidellä työntekijällä oli omia stressinhallintakeinoja seuraavasti: sisäinen rauhoittuminen, lepo ja tekemättömyys, normaali rytmi elämässä, harrastukset ja sosiaaliset suhteet.

4.3.2 Uupuminen ja henkinen hyvinvointi

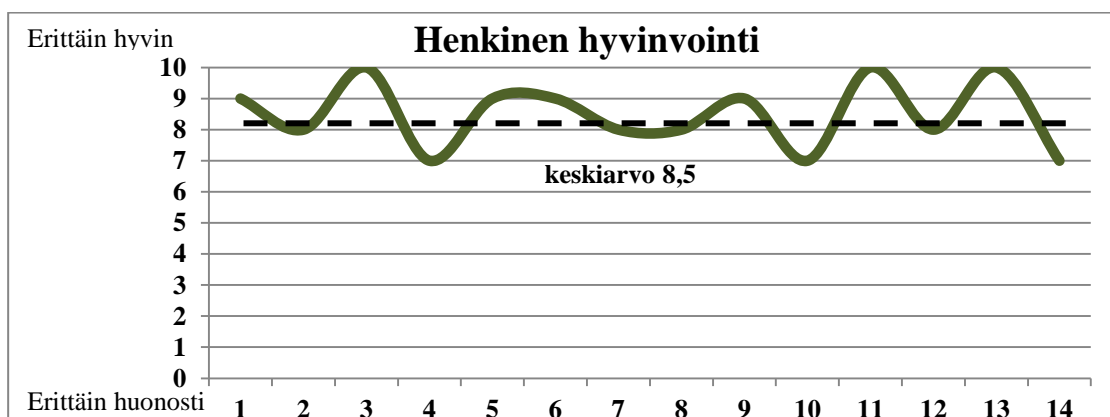
Työntekijöiltä kysyttiin kuinka usein työpäivän jälkeen he ovat tunteneet olonsa kohtuuttoman uupuneeksi asteikolla: 1= en juuri koskaan, 2= melko harvoin, 3= silloin tällöin, 4= melko usein ja 5= erittäin usein.

15 vastaajan uupumistuntemukset jakautuivat seuraavasti: 2 työntekijällä uupumista ei esiintynyt, 8 uupumista esiintyi melko harvoin, 4 työntekijällä silloin tällöin ja 1 työntekijällä melko usein. (Kuva 11.)



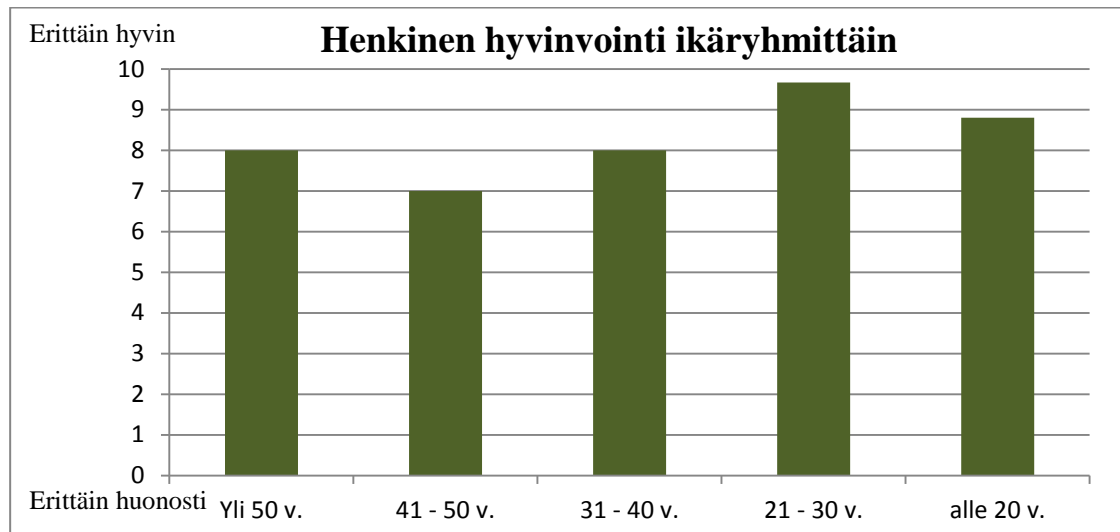
Kuva 11. Uupuminen

Edellistä kysymystä täydennettiin kysymyksellä miten hyvin työntekijät ovat jaksaneet henkisesti viimeaikoina asteikolla erittäin huonosti 0... erittäin hyvin 10. Vastajia oli 14 ja henkisen hyvinvoinnin taso vaihteli 7-10 välillä. Keskiarvoksi saatiin 8,5.



Kuva 12. Henkinen hyvinvointi

Henkinen hyvinvointi ikäryhmittäin jakautui kuvan 13 mukaisesti:



Kuva 13. Henkinen hyvinvointi ikäryhmittäin

Henkinen hyvinvointi oli parhaimmillaan 21-30-vuotiaiden ikäryhmässä. Toiseksi parhaana henkinen hyvinvointi koettiin alle 20-vuotiaiden ikäryhmässä. Huonoimmilla henkinen hyvinvointi oli 41-50-vuotiailla ja parani hieman yli 50-vuotiailla.

4.3.3 Jaksaminen

Jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä määriteltiin suljetuilla kysymyksillä asteikolla: 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä ja 4= täysin samaa mieltä.

Puu ja Kaato Ky: n työntekijät olivat jokseenkin samaa mieltä seuraavista jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä: perheen ja läheisten tuella on suuri merkitys työssä jaksamiselle, työtovereiden kanssa viihdytään hyvin ja työyhteisössä vallitsee hyvä yhteishenki, työstä saadaan enemmän positiivista kuin negatiivista palautetta ja se auttaa jaksamaan, myös työtovereilta saadaan riittävästi palautetta ja vaikeissa tilanteissa tarvittaessa tukea. Lisäksi jokseenkin samaa mieltä oltiin myös, että nykyinen työ sopii itselle, työmäärä ja työtahti ovat kohtuullisia sekä omaa työtä arvostetaan myös itse. (Kuva 14.)

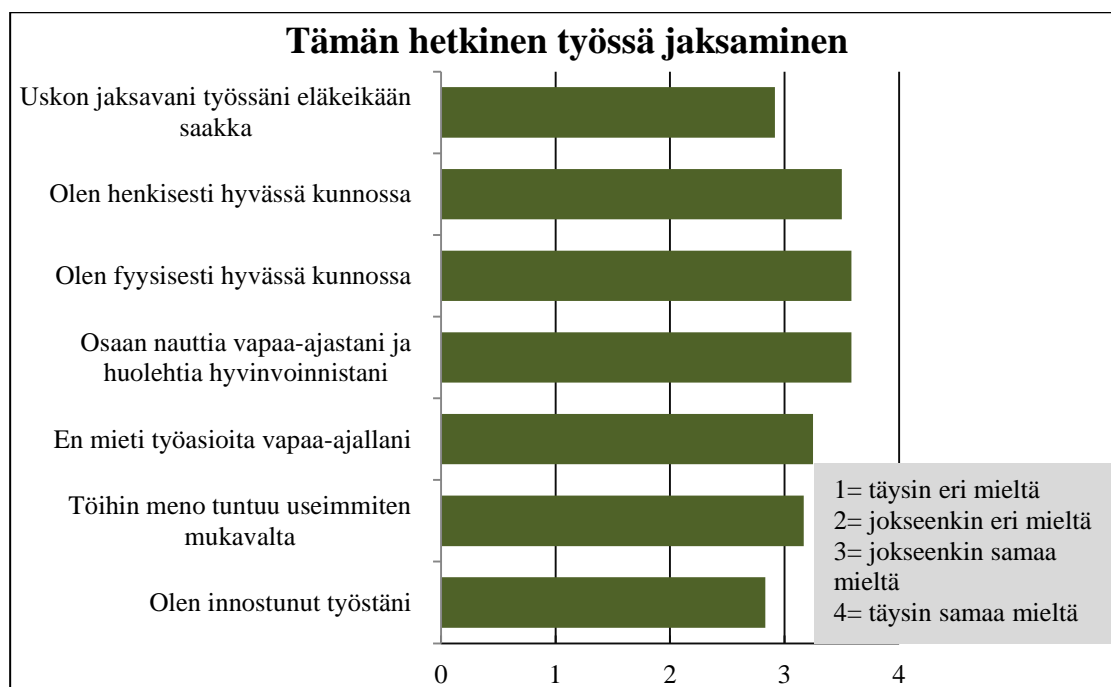


Kuva 14. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Vastaajia pyydettiin asettamaan tärkeysjärjestykseen seuraavat asiat: työ, perhe, sosiaaliset suhteet, harrastukset, rutiinit ja kotityöt sekä uni, lepo ja rentoutuminen. Tärkeimmiksi ja voimia eniten antaviksi koettiin **1. perhe 2. sosiaaliset suhteet ja ystävät 3.uni, lepo ja rentoutuminen sekä tasavertaisesti työ.**

Tämän hetkiseen työssä jaksamiseen liittyviä tuntemuksia määriteltiin suljetuilla kysymyksillä asteikolla: 1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä ja 4= täysin samaa mieltä.

Jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä oltiin seuraavista asioista: olen henkisesti ja fyysisesti hyvässä kunnossa, osaan nauttia vapaa-ajastani ja huolehtia hyvinvoinnistani, en mieti työasioita vapaa-ajallani ja töihin meno tuntuu useimmiten mukavalta. (Kuva 15.)



Kuva 15. Tämän hetkinen työssä jaksaminen

Lomakehaastattelussa ja suullisessa haastattelussa tiedusteltiin työhön liittyviä erittäin positiivisia ja erittäin raskaita asioita.

Metsurit kokivat erittäin **positiivisina asioina** hyvän ja positiivisen palautteen saamisen, työn monipuolisuuden, hyvän työporukan ja työkaverit, työn jatkuvuuden, luonnon ja rauhan. Myös kahdeksan tunnin työpäivä koettiin hyvänä. Opiskelijoille työilmapiiri, työpaikan varmuus, palkka ja vapaus olivat erittäin positiivisia asioita. Työtä kuvailtiin muun muassa seuraavasti: ”Työ on vaihtelevaa, monipuolista ja itsenäistä”. ”Luonnossa oleminen ja yleensäkin ulkona työskentely on terveellistä työtä”. ”Työmaat sijaitsevat laajalla alueella ja mikään päivä ei ole samanlainen”.

Raskaiksi asioiksi työssä koettiin ilmat ja lämpötilat, jotka vaihtelevat talvella -30 °C asteen ja kesällä $+30\text{ °C}$ asteen välillä, rankat kelit, työn toistuvuus ja pitkät samanlaiset työpäivät. ”Raskainta työssä on ”skarppina” oleminen, se on henkisesti raskaavaa”. Nämä asiat liittyivät esimerkiksi liikenteeseen tai sähkölinjojen läheisyydessä työskentelyyn.” Metsurin työ on fyysisesti raskasta, mutta ei tosin tällä hetkellä”. ”Joskus tietyn määrän tekeminen urakalla on raskasta, kun urakka on liian tiukaksi mitoitettu”. ”Fyysinen työ on hyväkuntoisellekin välillä raskasta, joskus myös sääolosuhteet, kuten sade ja erityisesti lumiolosuhteet vaikuttavat työn raskauteen”.

4.4 Työpaikan turvallisuus

Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty Kotkan Työterveys Oy:ssä ja Lappeenrannan Työterveys Ry:ssä.

4.4.1 Työtaturmat

Työntekijöiltä kysyttiin onko sinulle nykyisessä työssäsi sattunut työtaturmia. Yhdeksän metsuria vastasi Ei ja yksi vastasi Kyllä. Opiskelijat ja ryhmään muut kuuluvat vastasivat Ei. Työtaturma oli sattunut vain yhdelle työntekijälle.

Seuraavaksi kysyttiin onko työtovereillesi sattunut työtaturmia? Vastaukset olivat seuraavat: Kolme metsuria vastasi Ei ja seitsemän Kyllä. Kolme opiskelijaa vastasi Ei. Muut kaksi vastasivat Kyllä ja Ei. Työtaturmia oli sattunut kahdeksalle työntekijälle.

Edellistä kysymystä täydennettiin avoimella kysymyksellä: Jos työtaturmia on sattunut, mitä tapahtui? Mitä vaurioitui? Vastaukset olivat seuraavat: raivaussahalla reiteen ja kahdeksan tikkiä, jalan amputointi noin vuosi sitten, jalan nyrjähdyksiä vuosittain, pieniä nyrjähdyksiä, jalka murtui ja amputointi, pieniä nyrjähdyksiä vuosittain, havu osui silmään ja näkö heikkeni pariksi päiväksi.

Suullisissa haastatteluissa kysyttiin lisäksi, mitä mieltä työntekijät ovat työturvallisuuden tasosta ja käytetäänkö yrityksessä turvapuhelin- systeemiä. Vastaukset olivat seuraavat: ”Jokaisella on puhelin metsässä ja kun työskennellään pareittain, ”toinen katsoo toisen perään”. ”Työturvallisuuden taso on hyvä. Itselle ei ole sattunut työtaturmia, vain pieniä venähdyksiä. Käytössä on firman kännykät ja joka päivä työpäivän päätteeksi tarkistus”. ”Työpäivän päätteeksi lähetetään tekstiviesti pomolle”. ”Viesti työnantajalle (Markolle) ”OK”, toimii ihan hyvin”. ”Ei taida olla puhelinta, työpäivän päätteeksi hallille ja ollaan yhteydessä työnantajaan ennen kotiin lähtöä”.

4.4.2 Ensiaputaidot

Ensiapukoulutuksen oli saanut 14 työntekijää. Yhdeksän työntekijää, joista kolme oli opiskelijaa, piti ensiaputaitojaan riittävinä. Kuusi työntekijää piti niitä riittämättöminä.

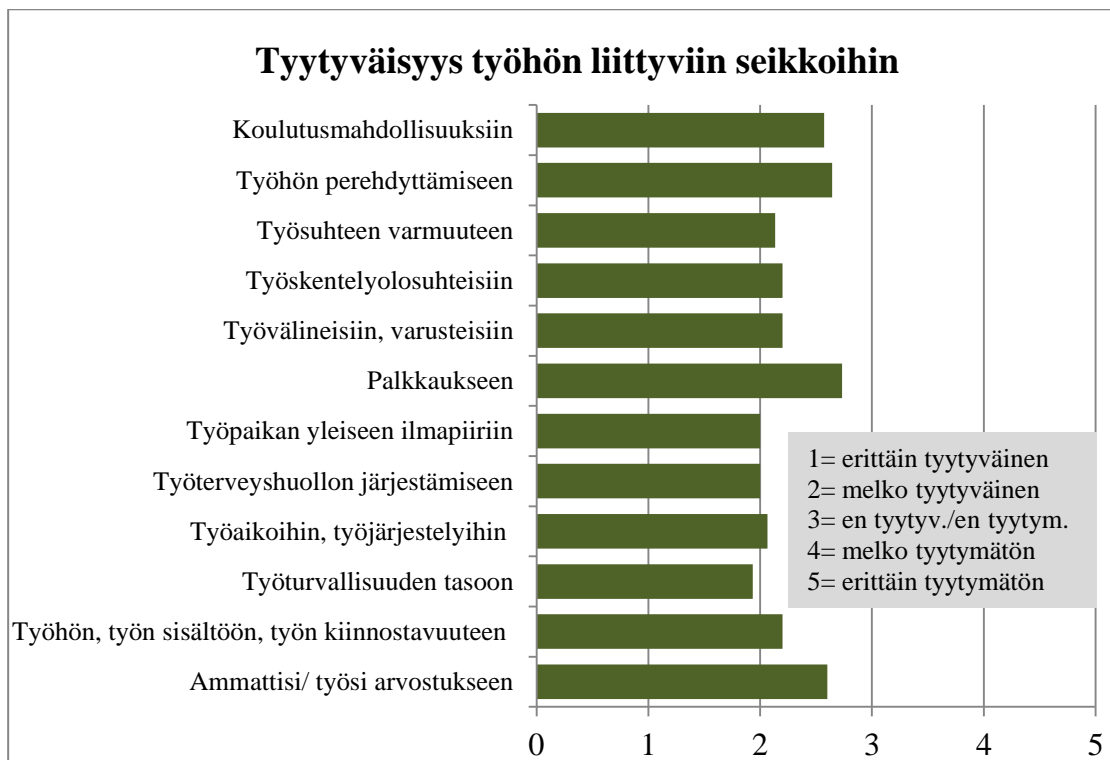
4.5 Työ, työn hallinta ja työilmapiiri

Tyytyväisyyttä työhön liittyviin seikkoihin tiedusteltiin suljetuilla kysymyksillä. asteikkona käytettiin: 1= erittäin tyytyväinen, 2= melko tyytyväinen, 3= en tyytyväinen/en tyytymätön, 4= melko tyytymätön ja 5= erittäin tyytymätön.

Työhön perehdyttäminen sai nuorten alle 20-vuotiaiden työntekijöiden ryhmältä keskiarvon 3,4. Tämä sijoittui en tyytyväinen/en tyytymätön ja melko tyytymätön välille. Vakituksilta työntekijöiltä perehdyttäminen sai keskiarvon 2,22 eli perehdyttämiseen oltiin melko tyytyväisiä. Molemmissa ryhmissä ilmeni jonkin verran hajontaa, mutta erityisesti nuorempien työntekijöiden osalta tuli voimakkaammin esille, että perehdyttämiseen ei oltu täysin tyytyväisiä.

Henkilökohtaisesti haastatelluilta työntekijöiltä kysyttiin tarkemmin miten perehdyttäminen heidän kohdallaan suoritettiin: ”Vanhempi työntekijä perehdytti firman tapoihin”. ”Perehdyttäminen tapahtui työn ohessa”. ”Ensin raivaussahatöitä toisen mukana, puunkaato yhdessä ”kädestä pitäen”, mielestäni oli hyvä perehdyttäminen”. ”Marko perehdytti pöydän ääressä, Olli työmaalla ja aina kun tulee uutta, näytetään käytännössä”. ”Vanhemmat työntekijät perehdyttivät ja perehdytys oli riittävä tähän työhön, työ myös opettaa”.

Työsuhteen varmuuteen vakituiset työntekijät olivat erittäin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä. Kaikki työntekijät olivat melko tyytyväisiä työpaikan yleiseen ilmapiiriin ja työturvallisuuden tasoon. Myös palkkaukseen oltiin melko tyytyväisiä, mutta tässäkin ilmeni jonkin verran hajontaa. Nuoret olivat tyytyväisempiä palkkaukseen (2,4) kuin vakituiset (2,9). Vakituiset työntekijät olivat puolestaan tyytyväisempiä ammattinsa ja työnsä arvostukseen (2,2) kuin nuoret (3,4). (Kuva 16.)



Kuva 16. Tyytyväisyys työhön liittyviin seikkoihin

Suullisissa haastatteluissa kysyttiin vielä, mitä mieltä työntekijät ovat tiedottamisesta (esimerkiksi miten työntekijät saavat ohjeet seuraavasta työmaasta), täydennyskoulutus mahdollisuuksista, työvälineistä ja varusteista, työajoista sekä palkkauksesta yleisellä tasolla.

Tiedottaminen Puu ja Kaato Ky:ssä tapahtuu aamulla hallilla ja iltapäivällä hallilla. Suullisesti tiedotetaan mahdollisimman paljon, välillä henkilökohtaisesti työmaalla tai puhelimitse. Ohjeet seuraavasta työmaasta saadaan seuraavasti: ”Tietetyt paikat ovat tiedossa, sillä työ toistuu samoissa paikoissa”. ”Tieto saadaan aamulla pomolta, välillä tulee soitto kesken työpäivän ja siirrytään kiireellisempään tehtävään”. ”Aina ei tietoa saa hyvissä ajoin, se ei kuitenkaan ole Puu ja Kaato Ky:n syytä, vaikka kyllä töistä voisi tietää vähän aikaisemmin”. ”Aamulla hallille ja siellä sovitaan työparit ja ne vaihtelevat välillä, mutta aamulla ei välttämättä tiedä työmaata, kiireellisyysjärjestys”.

Täydennyskoulutus: ”Sähkölinjaraivausten tekemistä edeltävä koulutus, EA-luento, tieturvakurssi”. ”Tieturvakurssi”. ”Liikenneturvakoulutus, tämä vaaditaan”. ”Varsinaista koulutusta ei ole järjestetty, olleet muutaman tunnin kurssija”. ”Kerran vuodes-

sa. Koulutus on jatkuvaa. Uusien kanssa erityisesti sähkölinjatyömaat ovat tärkeitä ja siihen liittyvä sähköturvakurssi ja tieturvakurssi jokaiselle”.

Itsenäisesti työhön liittyvää koulutusta tai kursseja ei kukaan työntekijöistä ollut suorittanut. Ei myöskään luonnonhoitotutkintoa. Yksi työntekijä arveli suorittaneensa siitä osan. Luonnonhoitotutkinnolle ilmaistiin olevan jonkin verran tarvetta.

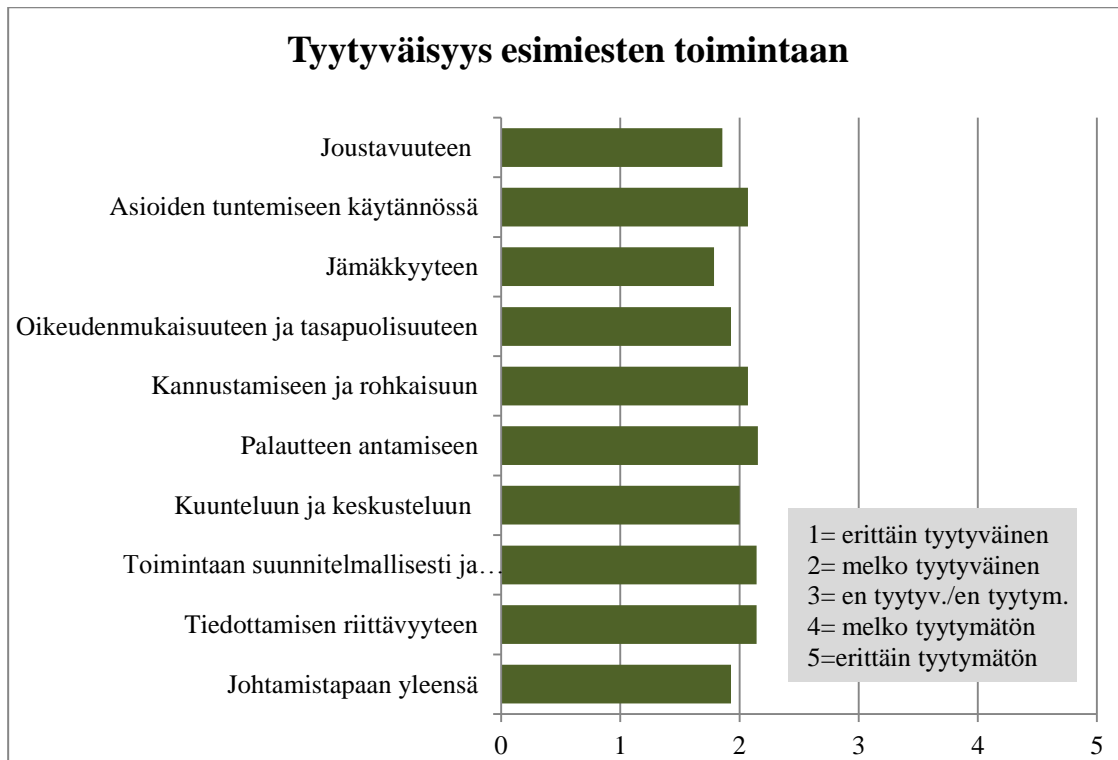
Työvälineet ja varusteet: Kaikki varusteet ja välineet tulevat yritykseltä. Vaatteiden pesu on työntekijän omalla vastuulla. Hallilla on pesukone ja myös kuivatustila niitä varten. ”Kaikki välineet ja varusteet on saatu firmalta: alusvaatekerrasto, saappaat, kypärä, hanskat, sadevaatteet, metsurin housut. Vaatteet on itse pestävä, se on myös työsopimuksessa”. ”Vaatteet pestään itse ja ompelua vaativat viedään ompelijalle työnantajan toimesta”.

Työajat ja palkkaus: Kaikki suullisesti haastatellut työntekijät olivat tyytyväisiä työaikoihin. Työntekijöiltä kysyttiin palkkauksesta vain yleisellä tasolla. Mikä olisi mielestäsi ”oikea” palkka työstäsi? Sopivana pidettiin 15-16 euron tuntipalkkaa tai 2800-2900 euron kuukausipalkkaa. ”Yleensä palkkataso alalla ei ole suuri, mutta ympärivuotinen ja vakituinen työ kuitenkin kompensoi tätä”. Työntekijöiden palkkaa Puu ja Kaato Ky:ssä ei kysytty. Palkanmaksu yrityksessä tapahtuu kerran kuukaudessa.

4.6 Johtaminen ja esimiestyö

Suljetuilla kysymyksillä kysyttiin työntekijöiden tyytyväisyyttä johtamiseen ja esimiestoimintaan. Asteikkona käytettiin: 1= erittäin tyytyväinen, 2= melko tyytyväinen, 3= en tyytyväinen/ en tyytymätön, 4= melko tyytymätön ja 5= erittäin tyytymätön.

Johtamiseen ja esimiestyöhön oltiin kaikilta osin melko tyytyväisiä. Vastaukset jakautuivat kuvan 17 mukaisesti:



Kuva 17. Tyytyväisyys esimiesten toimintaan

Puu ja Kaato Ky:ssä ei käydä säännöllisiä esimies/ alainen keskusteluja. Niitä käydään vain tarpeen mukaan. ”Kun on asiaa, voi soittaa ja keskustella”. ”Tarvittaessa, jos on huolia ja murheita, aina voi soittaa”.

Suullisesti haastatelluilta kysyttiin myös saavatko työntekijät työstään palautetta ja miten he kokevat palautteen. ”Saan palautetta jonkin verran, palaute kehittää”. ”Positiivinen palaute on aina kivaa”. ”Kehuja, riippuu tilanteesta, mukava kuulla jos kehitystä on tapahtunut”. ”Saan palautetta ja se antaa potkua”. ”Asiakkailta saatu palaute välitetään työntekijöille”.

4.7 Kehittämiskohteet

Työntekijöiltä kysyttiin avoimilla kysymyksillä, mitkä ovat heidän mielestään tärkeimmät kehittämiskohteet yrityksessä ja työssä. Kehittämiskohteita kysyttiin myös suullisessa haastattelussa. Opiskelijoilta ei tähän kysymykseen tullut vastauksia.

Metsureiden mielestä tärkeimmät kehittämiskohteet ovat seuraavat: työvarusteet ja työvälineet, työturvallisuus, tiimikeskustelut työntekijöiden ja johdon välillä, parempi

työhön perehdyttäminen, jatkuva koulutus, joustavuus ja epäkohtien korjaaminen. Epäkohtia ei tarkemmin määritelty. ”Jatkuvuus, toiminnan olisi oltava pitkäjänteistä ja tulosta tuottavaa”. ”Perehdyttäminen olisi erittäin tärkeää, koska joillakin työntekijöillä ei ole mitään alan koulutusta ja jonkinlainen käsitys metsätaloudesta pitäisi olla”. ”Koulutus, ensiapu mukaan lukien, sekä perehdyttäminen ja kunnon perehdyttäminen, että työntekijä sisäistää työn”. Ensiapukoulutuksen järjestämiseen toivottiin säännöllisyyttä ja sen toivottiin myös tapahtuvan useammin.

4.8 Muut työhön liittyvät asiat

Lomakehaastattelussa kysyttiin myös seuraavia asioita: esiintyykö yrityksessä työpaikkakiusaamista, onko työntekijä miettinyt ammatin vaihtoa toiselle alalle tai yrittäjäksi ryhtymistä.

Työyhteisössä ei esiinny työpaikkakiusaamista. Kaikista vastaajista, opiskelijat mukaan lukien, ammatin vaihtoa toiselle alalle oli joskus miettinyt kuusi ja yrittäjäksi ryhtymistä oli miettinyt kaksi työntekijää.

5 TULOSTEN TARKASTELU

5.1 Yleistä

Lomakehaastattelu tehtiin heinä- ja elokuun vaihteessa 2011. Silloin suurin osa työntekijöistä oli kesälomien jälkeen palannut takaisin töihin. Pääosin kysymyksiin vastattiin kiitettävästi, mutta kahden vastaajan vastaukset olivat osittain puutteellisia ja se vaikeutti jonkin verran tulkintatyötä. Toimeksi antajan ehto oli anonymiteetin säilyttäminen ja se asetti tutkimustyön tarkemalle analysoinnille rajoitteita. Ristiintaulukointia ei käytetty, jotta anonymiteetti säilyisi.

5.2 Työhyvinvointi Puu ja Kaato Ky:ssä

Puu ja Kaato Ky:n kaikkien työntekijöiden keskimääräiseksi iäksi saatiin 31,6 vuotta. Tämä selittyy sillä, että kaikista vastaajista nuoria alle 20-vuotiaita työntekijöitä oli viisi. Vakituudessa tai määräaikaisessa työsuhteessa olevien metsureiden keskimääräinen ikä 39,9 vuotta, kuvastaa todellisempaa tilannetta yrityksessä. Vakituiset ja mää-

räaikaiset metsurit jakaantuivat seuraavasti: alle 20-vuotiaat 1, 21-30-vuotiaat 3, 31-40-vuotiaat 1, 41-50-vuotiaat 2 ja yli 50-vuotiaat 4.

Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden koulutus pohja vaihteli ja se oli suoraan yhteydessä työntekijöiden ikään. Nuorilla pohjakoulutuksena oli lukio tai ylioppilastutkinto, seuraavissa ikäryhmissä se oli keski- tai peruskoulu ja vanhimmilla työntekijöillä kansakoulu. Nuorempiin ikäryhmiin kuuluvilla työntekijöillä ammatillinen koulutus pohja oli monipuolisempi.

Yrityksen kannalta ikäjakauma on melko hyvä, koska joukossa on nuoria ja toisaalta vanhempia, kokeneempia työntekijöitä. Halmeen tutkimuksen (2011) mukaan parhaimmillaan eri-ikäisyys voi olla yrityksen ja työyhteisön voimavara. Nuorilla on intoa tehdä töitä ja vanhemmilla puolestaan kokemusta jaettavana. Heillä voi olla myös enemmän kärsivällisyyttä, tunnollisuutta ja vuosien työkokemuksen mukanaan tuomaa korkeaa ammattillista osaamista. Nuorempien työntekijöiden monipuolisempi ammatillinen koulutus pohja voi puolestaan tuoda mukanaan työhön uusia toimintamalleja. Koska eri-ikäisillä työntekijöillä on erilaisia vahvuuksia ja osaamisalueita, tämä voi olla työyhteisössä rikkaus, sillä erilaiset ihmiset täydentävät toisiaan.

Työmatkan pituudella voi olla merkitystä työntekijän jaksamiseen. Pitkät työmatkat tuovat aina omat rasitteensa ja riskinsä muun muassa liikenteessä ja erityisesti talviaikaan. Pitkään työmatkaan kulutettu aika pidentää työpäivää ja tällä voi olla vaikutusta esimerkiksi työmotivaatioon. Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden edestakaisen työmatkan keskimääräiseksi pituudeksi saatiin 21,5 kilometriä eli yhdensuuntainen työmatkan pituus oli kohtuullinen, alle 11 kilometriä. Pisimmillään yhdensuuntainen työmatkan pituus oli kuitenkin noin 30 kilometriä. Tätä voidaan vielä pitää melko kohtuullisena työmatkan pituutena.

Terveys on työkyvyn ja työhyvinvoinnin perusta. Jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä elintavoillaan. Positiivisena asiana tuli esille, että Puu ja Kaato Ky:n työntekijöillä oli vapaa-ajallaan melko monipuolisia liikunnallisia harrastuksia ja liikuntaa harrastettiin kaikissa ikäryhmissä. Nuoremmilla liikunta oli monipuolisempaa ja pääpaino oli joukkuelajeissa. Liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia fyysiseen jaksamiseen ja se vähentää myös työstä aiheutuvaa stressiä. ”Mitä yksipuolisempaa ja staatti-

sempaa työ on, sitä monipuolisempaa liikunnan tulisi olla vapaa-ajalla. Säännöllinen ja monipuolinen liikunta vaikuttavat merkittävästi terveyteen ja työkykyyn”. (Rauramo 2004, 54.)

Puu ja Kaato Ky:n työpäivän aikainen ruokailu on pääsääntöisesti omien eväiden varassa ja eväät syödään työmaalla. ”Metsätyössä lounas omia eväitä syömällä on yleisintä ja metsäalalla on myös heikoimmat mahdollisuudet järjestettyyn ruokailuun tai ruokailun hoitamiseen muulla tavoin”. (Etera 2009, 78.)

”Riittävä unta ei korvaa mikään, sillä ihmisen aivot ja elimistö palautuvat työstä ja rasituksesta ainoastaan unen ja levon kautta. Liian vähän nukkua ihminen kärsii univajeesta, joka laskee vireyttä ja kasvattaa onnettomuusriskiä”. (Ikonen, J. 2005.) Ihmisen unentarve on yksilöllistä ja se muuttuu iän myötä. Keskimäärin aikuiset nukkuvat seitsemästä kahdeksaan tuntia yössä, jotkut pärjäävät kuuden tunnin yönillä ja jotkut tarvitsevat kymmenenkin tuntia. (Mutanen, A. 2006.) Unen pituuden määrää terveyden tila, geneettiset tekijät sekä elämäntavat (esimerkiksi alkoholin käyttö) ja muut ulkoiset tekijät. Unen pituuden yksilöllisestä vaihtelusta lähes puolet selittyy geneettisillä ja vajaa viidesosa ulkoisilla tekijöillä. Keski-ikässä ihmisen uni muuttuu usein kevyemmäksi ja häiriöherkemmäksi. (Leivategija, T. 2011.) Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden unen tarve vaihteli yksilökohtaisesti melko suuresti. Jotkut tarvitsivat vain viisi tuntia ja toiset yli yhdeksän tuntia tunteakseen itsensä levänneeksi. Vähiten ja eniten unta tarvitsevat sijoittuivat vanhimpaan ikäryhmään

Työ ja terveys Suomessa 2009- tutkimuksessa ilmeni, että työikäisistä miehistä 40 % oli alkoholin riskikäyttäjiä. (Kivistö, Jurvansuu & Hirvonen 2010, 13 - 14.) Alkoholin suurkulutuksella tarkoitetaan miehillä yli 24:n alkoholiannoksen juomista viikossa ja suurten kertamäärien (miehillä seitsemän annosta) nauttimista toistuvasti. Suurkuluttajiksi määriteltyjä oli vuoden 2008 juomatapatutkimuksessa 6,4 % kaikista alkoholin käyttäjistä. Miehistä reilusti yli kolmannes käytti alkoholia useammin kuin kerran viikossa. (Päihdetilastollisen vuosikirja 2010, 19.)

Alkoholin aiheuttamat haitat voidaan jakaa terveydellisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin haittoihin ja ne ovat yhteydessä toisiinsa. Akuutteja haittoja ovat muun muassa liikennejuopumus, tapaturmat, väkivalta, myrkytykset, sydänkohtaukset ja itsemurhat.

Kroonisia haittoja ovat alkoholiriippuvuuden lisäksi erilaiset pitkäaikaisesta alkoholinkäytöstä aiheutuneet elinvauriot esimerkiksi maksakirroosi, haimatulehdus, aivo-vauriot. Sosiaalisia haittoja on useita ja ne heijastuvat myös työelämään, esimerkiksi työnjohdollisina ongelmina. Runsaan alkoholinkäytön vaikutukset näkyvät usein alentuneena työtehona, poissaoloina, tapaturmina ja ennenaikaisina eläkkeelle siirtymisinä. Kaikista vaikutuksista aiheutuu taloudellisia haittoja päihdeongelmalliselle itselleen sekä työnantajille ja yhteiskunnalle. Taloudellisia haittoja voi aiheutua pienistäkin alkoholikäytön vaikutuksista, kuten krapulasta tai väsymisestä. Alkoholin ongelmakäytössä on kyse pitkälti kyse yksilöllisistä valinnoista, mutta alkoholihaittojen ehkäiseminen edellyttää vastuunottoa kaikilta. (Piironen, O. 2004, 11, 15.) Puu ja Kaato Ky:n työntekijöistä kuusi käytti alkoholia kerran viikossa ja kolme työntekijää useammin kuin kerran viikossa. Alkoholiannosten määrää ei kysytty. Tässä opinnäytetyössä alkoholin yhteyttä koettuihin asioihin ei voida suoraan todentaa ja toisaalta sitä ei myöskään tehdä, koska työntekijöiden anonymiteetti halutaan säilyttää.

Metsätalous kuuluu suurimpiin ammattitautiriskialoihin ja yleisimmät ammattitaudit ovat toistotyöstä johtuvat rasisairaudet. Puu ja Kaato Ky:n työntekijöillä esiintyi jonkin verran tuki- ja liikuntaelimiin liittyviä oireita, yleisimmin niitä esiintyi niskahartia seudulla. Tätä tukee myös Eteran (2009, 37.) työterveystutkimuksen tulokset, sillä siihen osallistuneiden yleisimmät tule-oireet kohdistuivat juuri niskahartiaseutuun ja näistä vaivoista kärsi 40% tutkimukseen osallistuneista. Puu ja Kaato Ky:n kaikilla vakituisilla työntekijöillä esiintyi ainakin silloin tällöin särkyjä niskahartia seudulla. Usein tai jatkuvasti vaivoja ei kuitenkaan esiintynyt ja tämä selittyy mahdollisesti sillä, että työ ei jatkuvasti rasita kyseistä aluetta. Työtehtäviä vaihdellaan ja ne ovat monipuolisia lähes kaikilla työntekijöillä. Työtehtäviä monipuolistamalla voidaan omalta osaltaan ennalta ehkäistä tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Puu ja Kaato Ky:ssä on työntekijöille järjestetty myös mahdollisuus käydä hierojalla tarpeen vaatiessa työntekijän omalla ajalla. Puu ja Kaato Ky maksaa hieronnan. Hieronnalla voidaan rentouttaa ja lieventää lihasten jännitystiloja.

Muita ammattisairauksia tai niihin viittaavia oireita Puu ja Kaato Ky:n työntekijöillä ei esiintynyt. Muita kuin ammattisairauksia esiintyi kahdella työntekijällä. Toisella työntekijällä oli diabetes ja toisella korkea verenpaine. Näiden työntekijöiden kohdalla olisi ensisijaisen tärkeää huolehtia siitä, että sairaudet pysyvät tasapainossa. Lääkehoi-

toisen diabeteksen tasapainon ylläpito ja verenpaineen alentaminen edellyttävät molemmat myös terveellisten elämäntapojen noudattamista.

Työyhteisön hyvinvointiin sisältyy työsuojelu ja siihen kuuluvat työterveyshuolto ja työturvallisuus. Fyysisesti raskaisiin töihin liittyy usein suurentunut tapaturmavaarariski. Puunkorjuun koneellistumisen ja metsäalan tehokkaan tapaturmatorjuntatyön myötä tapaturmat metsäalalla ovat vähentyneet merkittävästi. Muutama vuosikymmen sitten metsäala oli Suomessa tapaturmavaarallisin. Nykyisin se on toimialavertailuissa keskimääräistä tasoa. (Työterveyslaitos & Kauppinen ym. 2007.) Metsätalouden työntekijöiden määrä on edelleen vähenemässä ja tällä voi olla myös tapaturmia vähentävä vaikutus. Työtapaturmat aiheuttavat inhimillisiä kärsimyksiä ja usein myös taloudellisia menetyksiä yksilö- ja työpaikkatasolla sekä kansantaloudellisesti. Tapaturmaan vaikuttavana tekijänä on yleensä organisatorinen työnhallinta ja osaaminen sekä henkilökohtainen riskikäyttäytyminen ja asennoituminen. Tapaturmatyypeistä liikkumiseen, kaatumiseen ja putoamiseen liittyvät tapaturmat ovat yleisimpiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 69 - 70.)

Kannisen (1993) tutkimuksen mukaan sisäiset mallit ovat kehittymättömiä työntekijöillä, joilla ei ole vielä työkokemusta. Heille tapaturma voi sattua hyvinkin vähäisissä häiriötilanteissa. Moottorisahan otteen menetyksestä syntynyt tapaturma on tyypillisin onnettomuus. Melko kokeneille metsureille puolestaan ovat tyypillisiä tapaturmat, jotka sattuvat esimerkiksi puuta kaadettaessa tai työympäristön poiketessa tavanomaisesti. Kokeneille metsureille tapaturmat sattuvat yleensä joko hyvin poikkeuksellisissa olosuhteissa, moninkertaisissa häiriötilanteissa tai metsurin työskennellessä totutun virheellisen tavan mukaan. Eteran tutkimusten (2007 & 2009) mukaan työtapaturmat kasaantuivat nuoremmille työntekijöille ja mitä vanhempi työntekijä, sitä harvinaisempaa oli joutua työtapaturmaan. Ikä tuo mukanaan ”viisautta”, joka näkyy työssä harkitsevuuden lisääntymisenä. (Etera 2009, 72.)

Puu ja Kaato Ky:ssä tapaturmia oli sattunut jonkin verran. Osa työtapaturmista voidaan luokitella melko lieviksi kuten venähdykset, mutta yrityksessä oli sattunut myös muutama vakava tapaturma, kuten raivaussahalla syntynyt ja ompelua vaatinut haava reiteen, sekä jalan amputaatioon johtanut työtapaturma. Jokainen työtapaturma on aina valitettava. Työnantajan ja työntekijän olisi pyrittävä yhteistyössä ylläpitämään ja te-

hostamaan työturvallisuutta. Tapaturmia voidaan vähentää muun muassa työmaan hyvällä suunnittelulla ja vaarojen arvioinnilla sekä asianmukaisilla turvavarusteilla. (Tappola, H. 2006, 5 - 7.)

Metsätyöntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin alettiin kiinnittää huomiota 1970-luvun puolivälissä. Silloin parhaimpana asiana pidettiin työn itsenäisyyttä ja haittapuolena työn fyysistä kuormittavuutta, tapaturma- ja sairastumisvaaraa, sosiaalisten kontaktien vähyyttä, heikkoja etenemismahdollisuuksia ja ammatin heikkoa arvostusta. (Kanninen 1999, 238.)

Metsätyöntekijöiden määrä on 1970-luvulta asti jatkuvasti vähentynyt. Suurimpana syynä työvoiman vähentymiseen on ollut koneellisen puunkorjuun osuuden kasvu ja toisaalta muut metsäalaa kohdanneet rakennemuutokset sekä taantumet. ”Muutokset ja uudet tehtävät ovat merkinneet uusia haasteita, uuden oppimista ja työn monipuolistumista. Kaikki ovat omalta osaltaan lisänneet työtyytyväisyyttä ja psyykkistä hyvinvointia”. (Kanninen 1999, 241.)

Metsurin työ on yleisesti muuttunut fyysisesti kevyemmäksi ja työhyvinvointi alalla koetaan melko hyväksi. Nykyiset työn vaatimukset ovat muovanneet metsureiden työn kuvaa ja työ on muuttunut monipuolisemmaksi ja toisaalta sisällöltään vaativammaksi. Työn kasvaneet vaatimukset edellyttävät myös hyvää ammattitaitoa. Työn luonteen muuttuminen ei ole kuitenkaan ollut huono asia, sillä esimerkiksi Puu ja Kaato Ky:ssä parhaimpina asioina koettiin työn itsenäisyyden lisäksi työn vaihtelevuus ja monipuolisuus. Monipuolisuuden myötä työn yksipuolinen fyysinen kuormittavuus on myös vähentynyt ja juuri tällä on todennäköisesti ollut vaikutusta muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähäisyyteen.

Psyykinen hyvinvointi ja turvallisuuden tunne ilmenevät monin tavoin työyhteisössä ja sen jäsenissä. Se näkyy hyvänä ilmapiirinä, työpaikan yhteishenkenä sekä toiminnan ja yhteistyön sujumisena. (Rauramo 2004, 79 - 81.) Puu ja Kaato Ky:n vakituiset työntekijät olivat erittäin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työsuhteen varmuuteen. Kun henkilökohtaisissa haastatteluissa kysyttiin, mitä teet viiden tai kymmenen vuoden kuluttua, yhden työntekijän vastaus kuvasti luottamusta tulevaisuuteen: ”Samassa firmassa töissä, jos töitä vain riittää ja kyllä tuntuu riittävän tulevaisuudessakin, tule-

vaisuus ei pelota työn puolesta”. Työn jatkuvuus lisää henkistä turvallisuutta, vaikka nykyisillä työmarkkinoilla epävarmuus työsuhteen jatkumisesta on monilla jatkuvasti läsnä yleisesti käytettyjen, määräaikaisten työsopimusten vuoksi. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Puu ja Kaato Ky:ssä psyykinen hyvinvointi oli parhaimmillaan ikäryhmässä 21-30-vuotiaat ja toiseksi parhaana sen kokivat alle 20-vuotiaat. Tälle voi olla selityksenä muun muassa se, että nuoremmilla työntekijöillä ei ole vielä taloudellisia tai perheestä johtuvia paineita.

”Kun työpaikalla on hyvä henki, motivaatio on korkea, työnteko on luovaa ja tulokset paranevat. Huono työilmapiiri puolestaan vaikuttaa negatiivisesti kaikkeen toimintaan”. ”Huonossa työilmapiirissä koetaan enemmän psyykkisiä ja fyysisiä vaivoja ja ne lisäävät haitallista stressiä, tekemisen into laskee ja lisää mahdollisesti sairauspoissaoloja”. Hyvä työilmapiiri edistää terveyttä. Kaavoihin kangistuneessa ja jännittyneessä työilmapiirissä koetaan paljon enemmän fyysisiä ja psyykkisiä vaivoja kuin mukavaksi koetussa ja uusien ideoita sallivassa työilmapiirissä”. (Manka 2006, 61.)

Edellinen tukee nyt saatuja tuloksia. Puu ja Kaato Ky:n työilmapiiri koettiin melko hyväksi. Kaikki vastanneet olivat jokseenkin samaa ja tai täysin samaa mieltä siitä, että työtovereiden välillä vallitsee hyvä yhteishenki ja työtovereilta saadaan vaikeissakin tilanteissa tarvittaessa tukea. Työtovereilta saadaan myös riittävästi palautetta ja se on enemmän positiivista kuin negatiivista. ”Työilmapiirillä on suuri vaikutus työssä jaksamiseen ja työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki on tärkeä osa stressinhallintaa”.

Metsurin työstä löydettiin melko paljon positiivisia ja myös raskaitakin asioita. Luonto, rauha ja luonnon lähellä työskentely kuuluivat positiivisiin asioihin. ”Hyvällä ympäristöllä on ihmisen koko terveyden kannalta ennaltaehkäiseviä, elvyttäviä ja terapeuttisia vaikutuksia. Ympäristöllä on tärkeä merkitys sekä fyysiselle että henkiselle hyvinvoinnillemme. Tutkimukset kertovat, että luonnon vaikutus ihmiseen on paljon laajempi ja tärkeämpi kuin harrastuksen. Se on kokonaisvaltainen ja jatkuva”. (Wallenius, J. 2011.) Työympäristöllä voi olla terapeuttisia vaikutuksia myös metsurin työtä ajatellen. Metsä ja luonto voivat tasapainottaa esimerkiksi työn fyysistä raskautta. Toisaalta talven kylmyys ja lumiolosuhteet voivat väliaikaisesti lisätä työn raskautta. Olosuhteista johtuvia rasitteita voidaan kuitenkin vähentää työn hyvällä suunnittelulla ja asianmukaisella varustuksella, lämpimällä ravinnolla ja lämpimillä taukopaikoilla.

Esimies on omilla arvoillaan, asenteillaan ja toimintatavoillaan tärkeässä roolissa luomassa työhyvinvointia työyhteisöön. Työhyvinvointi syntyy vuorovaikutteisesta ja oikeudenmukaisesta johtamisesta, yhteisistä pelisäännöistä ja kaikkien työyhteisön jäsenten työyhteisöllisistä taidoista. Palautteen antaminen on keskeinen osa esimiestyötä ja se on erittäin tehokas sekä samalla ”edullinen” motivointikeino. Jokainen ihminen haluaa saada palautetta omasta toiminnastaan ja tulla huomioiduksi. Haasteellisinta on kuitenkin kriittisen palautteen antaminen, mutta sekin on tärkeää, palautteen antamisen tapaan tulee vain kiinnittää erityistä huomiota. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011) Puu ja Kaato Ky:ssä esimiestoimintaan oltiin melko tyytyväisiä. Työntekijät kokivat saavansa palautetta esimiehiltä melko hyvin ja tarvittaessa myös tukea. ”Kun on huolia ja murheita, aina voi soittaa”.

Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli kartoittaa työhön liittyviä **kehittämistarpeita**. Työntekijöiden mielestä tärkeimmät kehittämiskohteet Puu ja Kaato Ky:ssä olivat työvarusteet ja työvälineet, työturvallisuus, tiimikeskustelut työntekijöiden ja johdon välillä, parempi työhön perehdyttäminen, jatkuva koulutus (ensiapukoulutus mukaan lukien), joustavuus ja epäkohtien korjaaminen. Työpaikan työhyvinvointiin liittyvien kehittämistarpeiden eteenpäin vieminen edellyttää koko työyhteisöltä avointa keskustelua ja tällainen keskustelutilaisuus tulisi järjestää myös Puu ja Kaato Ky:ssä.

5.3 Vertailu lomakehaastattelun ja suullisen haastattelun kesken

Lomakehaastattelu oli melko helppo toteuttaa, mutta toisaalta sen laatiminen oli työlästä ja aikaa vievää. Tässä tutkimuksessa kysymysten laatimiseen käytettiin apuna useita eri alojen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia, silti kysymykset eivät kaikilta osin tuottaneet toivottavaa kattavuutta ja tulosta. Suurin syy tähän on se, että metsäalaan ja metsureihin liittyviä työhyvinvointitutkimuksia oli vähän saatavissa ja toisaalta ne olivat melko vanhoja. Muutamat kysymykset olisivat myös vaatineet tarkentavia ja täydentäviä lisäkysymyksiä. Esimerkiksi työtapaturmiin liittyvään kohtaan, jossa kysyttiin onko työtovereillesi sattunut työtapaturmia? Mielestäni tähän olisi pitänyt lisätä, jos työtapaturmia on sattunut, miten asiaa käsiteltiin työpaikalla ja työyhteisössä? Tämä siksi, että vakavien työtapaturmien jälkipuinti eli debriefing olisi erityisen tärkeää, jotta työyhteisö ”pääsee” tapahtuman yli.

Suullisen haastattelun suunnitteluun oli saatavilla kiitettävästi hyvää ohjeistusta ja näitä pyrittiin tässäkin tutkimuksessa hyödyntämään. Kyseinen haastattelumuoto todettiin myös erittäin käyttökelpoiseksi, tuloksia ja syvällisyyttä tuottavammaksi. Jos tämä tutkimus tehtäisiin uudelleen, mielestäni suullinen haastattelu soveltuisi tämän kokoiselle yritykselle paremmin. Suullisen haastattelun tukena käyttäisin vielä tarkemmin laadittua kyselylomaketta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Työhyvinvoinnin taso

Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän oma fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät eri tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet muutkin tekijät, esimerkiksi työsuhteen laatu, palkkaus, taloudellinen tilanne sekä perhe ja muu yksityiselämä. Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden työhyvinvointi oli lähes kaikilta osin melko hyvällä tasolla. Yksilöllisiä vaihteluja ilmeni jonkin verran. Työntekijöiden työhyvinvointia lisäsivät työn monipuolisuus, vakituisuus ja jatkuvuus sekä hyvä työilmapiiri. Myös suhteet esimiehiin tuntuivat olevan kunnossa.

Koettu työhyvinvointi ei kuitenkaan aina ole pysyvä tila. Fyysisesti raskaassa metsurin työssä työntekijän työkyky voi vaihdella sen mukaan, mitä työtä tehdään ja minkälaisissa olosuhteissa. Ympäristöolosuhteetkaan eivät aina ole vakaita. Esimerkiksi sääolosuhteet vaihtelevat ja tekevät työstä ajoittain raskaampaa. Kesällä on kuuma ja talvella kylmä. Lisäksi työn raskautta lisäävät välillä sade ja joskus vaikeat lumiolosuhteet. Ymmärrettävää on, että silloin ammatin vaihtokin voi joskus käydä mielessä. Työ voi ajoittain olla myös henkisesti raskasta, etenkin jos työskennellään erityistä tarkkaavaisuutta vaativissa olosuhteissa. Myös henkilökohtaiset syyt, esimerkiksi sairastuminen, perhe tai muut sosiaaliset tekijät, voivat alentaa henkistä työhyvinvointia ja vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Puu ja Kaato Ky:n työntekijöiden eri ikäryhmien välillä ei tässä tutkimuksessa tullut esille suuria eroja. Ikääntymiseen kuuluu kuitenkin fysiologisia muutoksia, jotka vaikuttavat muun muassa toimintakykyyn ja sairastuvuuteen. Melko todennäköistä myös on, että Puu ja Kaato Ky:ssä metsureiden fyysisesti raskas työ vaikuttaa ikääntymisen

myötä terveyteen ja työkykyyn. Niin kuin kaikissa muissakin asioissa, ikääntymisen tuomat muutokset ovat yksilöllisiä. Vaikka emme voi vaikuttaa perimään liittyviin geneettisiin tekijöihimme, voimme vaikuttaa terveyteemme omilla elintavoillamme.

Metsäalan kiinnostavuutta alentavat raskas fyysinen työ, kohtalaisen huono palkkataso ja vaihteleva työllisyystilanne. Nuorten saaminen metsäalalle ja toisaalta alalla pysyminen saattavat tulevaisuudessa olla haasteellisia tehtäviä. Puu ja Kaato Ky:ssä voisi tätä asiaa jo ennakoida, esimerkiksi kun kesätyöntekijöitä palkataan. Mielestäni alalle tulisi palkata jo metsäalan koulutuksen aloittaneita tai suorittaneita nuoria, koska heillä saattaa olla parempi motivaatio kuin niillä nuorilla, joilla ei ole aikaisempaa ”kontaktia” alaan. Tämä saattaisi helpottaa myös työhön perehdyttämistä ja työnhajausta.

6.2 Maslow'n motivaatioteorian ja tulosten välinen yhteys

1. Työntekijöiden psykofysiologiset perustarpeet Puu ja Kaato Ky:ssä täyttyivät melko hyvin. Terveys koettiin melko hyväksi, stressioireita esiintyi harvoin ja jaksamiseen vaikuttavat muutkin tekijät tuntuivat olevan melko hyvässä kunnossa. Myös järjestetty työterveyshuolto ja hierojalla käynnin mahdollisuus tukivat näitä tarpeita. Joidenkin työntekijöiden tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota elämäntapojen muuttamiseen, kuten alkoholinkäytön ja tupakoinnin vähentämiseen, sillä nämä vaikuttavat ajan myötä negatiivisesti terveyteen ja työkykyyn.

2. Turvallisuuden tarpeisiin kuuluvat muun muassa työpaikan fyysinen ja henkinen turvallisuus sekä työsuhde. Metsäalaan liittyy erityisesti fyysisiä työturvallisuus riskejä ja näiden olemassa olo tuli esille tarpeena saada ensiapukoulutusta useammin. Taustalla saattaa olla syynä yrityksessä aikaisemmin sattuneet työtapaturmat. Perehdyttäminen ja työnopastus kuuluvat työn hallintaan, ja hyvä työn hallinta lisää puolestaan työturvallisuutta. Erityisesti nuorilla työntekijöillä näihin asioihin olisi Puu ja Kaato Ky:ssä panostettava enemmän. Työsuhteen varmuus ja jatkuvuus lisäävät henkistä turvallisuutta, ja nämä tarpeet täyttyivät Puu ja Kaato Ky:n vakituisilla työntekijöillä.

3. Liittymisen tarvetta Puu ja Kaato Ky:ssä tukivat muun muassa työyhteisön hyvä ilmapiiri sekä työtovereilta saatu positiivinen palaute ja tuki. Myös perheeltä ja läheisiltä saatiin tukea. Esimiehiltä saatuun tukeen oltiin melko tyytyväisiä. Kannustami-

seen, rohkaisuun, palautteen antamiseen ja tiedottamiseen tulisi esimiesten kiinnittää vielä enemmän huomiota, sillä ne parantavat työmotivaatiota merkittävästi.

4. Arvostuksen tarve täyttyy oman työn ja osaamisen arvostuksesta ja muilta saadusta arvostuksesta. Puu ja Kaato Ky:n vakituiset työntekijät olivat melko tyytyväisiä työnsä arvostukseen. Nuoret työntekijät olivat hieman tyytymättömämpiä. Tähän saattoi vaikuttaa työn väliaikaisuus. Myös palkka kuuluu arvostuksen tarpeeseen, ja siihen oltiin melko tyytyväisiä. Metsäalan palkkaus on kuitenkin melko matala, ja yleinen mielipide on, että palkka voisi parempikin olla.

5. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu yksilölliseen haluun oppia ja kehittyä. Puu ja Kaato Ky:ssä koulutukselle ilmaistiin jonkin verran olevan tarvetta. Esille tuli esimerkiksi luonnonhoitotutkinnon suorittaminen. ”Työntekijöiden osaamista kehittämällä yrityksen on mahdollista saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykyä”. Ammatia edistävän koulutuksen lisääminen tulevaisuudessa voisi lisätä myös Puu ja Kaato Ky:n kilpailukykyä.

Puu ja Kaato Ky:n yrittäjät ovat yrityksen avainhenkilöt, ja myös heidän olisi huolehdittava omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. Yrittäjien on jaksettava kantaa vastuu yrityksen toiminnan ohjauksesta, taloushallinnosta ja tuottavuudesta sekä yrityksen työntekijöistä. Vaikka päävastuu työhyvinvoinnista onkin yrittäjillä, vastuunkantajia ovat myös kaikki työntekijät omalta osaltaan.

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää Puu ja Kaato Ky:n työhön liittyviä kehittämistarpeita ja niitä tuli myös esille. Tämän ei kuitenkaan tarvitse asettaa yrittäjille suuria paineita, sillä pienyritys, kuten Puu ja Kaato Ky, kehittyy hitaasti ja vakaasti. Ylimääräinen koulutus maksaa, ja siksi koulutustarve tulee tarkoin miettiä. Jostakin voi aina aloittaa, ja se voisi olla esimerkiksi yhteinen avoin keskustelutilaisuus siitä, mitkä ovat yrityksen tärkeimmät kehittämiskohteet.

Tähän opinnäytetyöhön liittyvät lomakehaastattelut ja suulliset haastattelut suoritettiin kesälomien jälkeen. Olisi mielenkiintoista nähdä, miten vastaukset poikkeaisivat, jos työhyvinvointitutkimus tehtäisiin kylmimpään vuoden aikaan eli talvella. Olisiko työhyvinvoinnin taso alhaisempi silloin? Mielenkiintoinen tutkimusaihe olisi myös, mikä

merkitys yleensäkin työssä jaksamiseen on ihmisen omalla ”historialla”, etenkin lapsuudella ja nuoruudella, sillä näillä eväillä eletään myöhemmin myös työelämässä.

LÄHTEET

Alatalo, J. & Räisänen, H. & Tuomaala, M. Metsäalan rakennemuutos työvoiman näkökulmasta. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2011. Saatavissa:

<http://www.tem.fi/files/30159/alataloraisanentuomaala.pdf> (viitattu 26.10.2011).

FINLEX Lainsäädäntö 2005. Tärinäasetus 48/2005. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050048> (viitattu 29.9.2011).

FINLEX Lainsäädäntö 2001. Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuudesta 749/ 2001. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010749> (viitattu 29.9.2011).

EU:n Tärinädirektiivi 2002/44/EY. Saatavissa: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:177:0013:0019:FI:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:177:0013:0019:FI:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:177:0013:0019:FI:PDF)

(viitattu 29.9.2011).

Halme, P. 2011. Iästä johtamiseen. Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Saatavissa:

<http://dissertations.jyu.fi/studbusi/9789513944230.pdf> (viitattu 23.10.2011).

Ikonen, J. 2005. Uni on korvaamaton. Tutkimusprofessori Mikko Härmän haastattelu. Teollisuuden Voiman verkkolehti eYtimekäs 2/2005. Saatavissa:

<http://www.tvo.fi/ytimekas/0205/uni.html> (viitattu 30.10.2011).

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kanninen, K. (toim.) 1999. Metsäteknologia muuttuvassa metsätaloudessa. Metsäntutkimuslaitoksen (Metla) tiedonantoja. Helsinki: Metla.

Kanninen, K. 1993. Sisäisten mallien teoria hakkuutyötapaturmien selittäjänä. Folia Forestalia 817. Saatavissa: <http://www.metla.fi/tiedotteet/1994/tiedote-940405.htm#> (viitattu 29.10.2011).

Kervinen, E. 2011. Huono merkki: Loma vasta ohi, mutta uuvuttaa jo. Taloussanomat 8.8.2011. Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/ihmiset/2011/08/08/huono-merkki-loma-vasta-ohi-mutta-uuvuttaa-jo/201110953/139> (viitattu 29.8. 2011).

Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö (Etera) & tutkimusryhmä: Rytönen, H. & Hyttinen, M. & Hänninen, K. & Sorvari, S. & Juntunen, J. 2009. 3T Työterveystutkimus. Työolot, terveys ja työkyky rakennus-, metsä-, maatalous- ja satama-alalla vuosina 1998, 2001, 2004 ja 2008. Keskinäisen eläkevakuutusyhtiön tutkimuksia 7/2009. Lahti: Esa-print. Saatavissa:

https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Julkaisut/Tutkimusjulkaisut/Etera_3T_2009_teksti_3-138_lores.pdf (viitattu 22.10.2011).

Kivistö, M. & Jurvansuu, H. & Hirvonen, L. 2010. Alkoholi ja työpaikka. Alkoholihaittojen ehkäisyn tarve ja käytännöt työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Alkoholi_ja_tyopaikka.pdf (viitattu 22.10.2011).

Leivategija, T. Uni ja vireys. Työterveyslaitos 2011. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/uni_ja_vireys/Sivut/default.aspx#Ankkuri_2 (viitattu 27.10.2011).

Lähteenmäki, A. 2005. Metsäyrittäjyys nousuun. Saatavissa:

<http://www.Jalli.fi/lusto/lusto042005/metsayrittajyys.html> (viitattu 29.8.2011).

Maatalousyrittäjien eläkelaitos (Mela) 2010. Työturvallisuus. Moottorisaha. Saatavissa: <http://www.mela.fi/Tyohyvinvointi/Tyoturvallisuus/Metsatyot/Moottorisaha> (viitattu 4.10.2011).

Manka, M. 2006. Tiikerinloikka työniloon. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Manka, M. & Hakala, L. & Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Tampere: Tammerprint Oy. Saatavissa:

http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf (viitattu 22.10.2011).

Mutanen, A. 2006. Kahdeksan syytä nukkua. Tiede-lehti 8/2006. Saatavissa: http://www.tiede.fi/artikkeli/628/8_syyta_nukkua (viitattu 27.10.2011).

Metsäalan työehtosopimus 1.6.- 31.8.2012. Saatavissa:

http://www.metsateollisuus.fi/Infokortit/Metsaalan_tyoehtosopimus/Documents/Mets%C3%A4alanTesVihko-2010-2012.pdf (viitattu 4.10.2011).

Metsäntutkimuslaitos (Metla). Metsätilastollinen vuosikirja 2010. Saatavissa:

<http://www.metla.fi/tiedotteet/2010/2010-12-10-metsatilastollinen-vuosikirja.htm> (viitattu 29.9.2011).

Ollonen, O. 2010. Metsäpalveluyritys Puu ja Kaato Ky:n tuotot ja kustannukset. Opinnäytetyö 2010. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Kotka.

Ollonen, O. & Ylä-Kotola, M. 2011a. Haastattelu 23.6.2011. Puu ja Kaato Ky.

Ollonen, O. 2011. 2011b. Haastattelu 26.9.2011. Puu ja Kaato Ky.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WSOY.

Piironen, O. 2004. Alkoholihaitat työelämässä. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen toimenpiteet ja suunnitelmat alkoholihaittojen ehkäisemiseksi 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:19. Helsinki. Saatavissa:

<http://pre20090115.stm.fi/cd1103533498355/passthru.pdf> (viitattu 25.10.2011).

Puuliitto. Saatavissa: <http://www.puuliitto.fi/> (viitattu 29.9.2011).

Rauramo, P. 2008. Hyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sanastokeskus TSK 35 7.10.2008. Työilmapiiri. Saatavissa:

http://www.tsk.fi/tsk/ty%C3%B6suojelusanasto_tsk_35-190.html (viitattu 3.10.2011).

Sauni, R. & Uitti, J. & Sainio, M. & Pääkkönen, R. Käsiin kohdistuvan tärinän terveyshaitat. Lääkäri-lehti 36/2011. Saatavissa:

http://www.laakarilehti.fi/files/nostot/nosto36_2.pdf (viitattu 4.10.2011).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. 25.5.2011. Saatavissa: www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi (viitattu 29.8.2011).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen paino-alueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3552.pdf&title=Tyohyvinvointitutkimus_Suomessa_ja_sen_painoalueet_terveyden_ja_turvallisuuden_nakokulmasta_fi.pdf (viitattu 4.10.2011).

Suomen Tietotoimisto (STT) 2010. Tutkimus: Hyvä ilmapiiri tärkein motivaation lähde. Helsingin Sanomat. 28.4.2010. Saatavissa:

<http://www.hs.fi/talous/artikkeli/Tutkimus+Hyv%C3%A4+ty%C3%B6ilmapiiri+t%C3%A4rkein+motivaation+l%C3%A4hde/1135256442086> (viitattu 8.9.2011).

Suutarinen, M. & Vesterinen, P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Tapola, H. 2006. Metsätyöt ja sähkölinjat. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 37. Työsuojeluhallinto. Tampere 2006. Saatavissa:

http://www.tyoturva.fi/files/210/Metsatyo_sahkolinjat_TSO_37.pdf (viitattu 31.10.2011).

Teider, H. 2011. Iloa työstä. Työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Mankan haastattelu. Työelämä. Seura-lehti. 21.4.2011.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Päihdetilastollinen vuosikirja 2010. Alkoholi ja huumeet. Saatavissa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/85338d3b-c126-4914-9384-d5847d59d598> (viitattu 25.10.2011).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Tuki- ja liikuntaelinsairaudet 2010. Saatavissa: http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/terveys_ ja_sairaudet/tuki- ja_liikuntaelinsairaudet (viitattu 4.10.2011).

Tervola, J. 2003. Tärinädirektiivi velvoittaa. Tekniikka & Talous- lehti 26.9.2003. Saatavissa: <http://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/tarinadirektiivi+velvoittaa/a143369> (viitattu 29.9.2011).

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Tampere: Tammerprint Oy. Saatavissa: http://www.kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf (viitattu 28.10.2011).

Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK) 2011. Työssä jaksaminen on monien tekijöiden summa. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-FI/tyossajaksaminen> (viitattu 3.10.2011).

Työ- ja elinkeinotoimisto 2008. Metsuri. Saatavissa: <http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammattit> (viitattu 29.9.2011).

Työsuojeluhallinto. Pienyrityksen työympäristö tuloksen tekijänä 2011. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 5, 23. painos. Tampere: Multiprint Oy. Saatavissa: <http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2011/07/Pienyrityksen2011%20netti.pdf> (viitattu 29.9.2011).

Työterveyslaitos 2011. Työhyvinvointi. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> (viitattu 29.8.2011).

Työterveyslaitos 2010. Työmelun raja- ja toiminta-arvot. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/melu/melun_toiminta_arvot/sivut/default.aspx (viitattu 29.9.2011).

Työterveyslaitos ja tekijät: Kauppinen, T. & Hanhela, R. & Heikkilä, P. & Kasvio, A. & Lehtinen, S. & Lindström, K. & Toikkanen, J. & Tossavainen, A. 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy (viitattu 31.10.2011).

Työturvallisuuskeskus (TTK). Metsätöiden turvavarusteet. Saatavissa:
<http://www.tyoturva.fi/toimialat/metsaala/turvavarusteet> (viitattu 29.9.2011).

Vauhkonen, T. 2011. Tärinä. Työterveyslaitos 31.5.2011. Saatavissa:
<http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/tarina/sivut/default.aspx> (viitattu 29.9.2011).

Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.

Wallenius, J. 2011. Luonto elvyttää ja terapoii. Turun Sanomat 1.8 2011. Saatavissa:
<http://www.ts.fi/teemat/terveys/244066.html> (viitattu 22.10.2011).