

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Metsätalouden koulutusohjelma

Marko Lampinen

Meto Ry:hyn Kuuluvien Metsäteollisuuden Toimihenkilöiden Työhyvinvointi

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Metsätalouden koulutusohjelma

| | |
|-----------------|---|
| LAMPINEN, MARKO | Meto ry:hyn kuuluvien metsäteollisuuden toimihenkilöiden työhyvinvointi |
| Opinnäytetyö | 43 sivua + 7 liitesivua |
| Työn ohjaaja | maatalous- ja metsätieteiden maisteri Pekka Kuitunen |
| Toimeksiantaja | Meto ry |
| Lokakuu 2011 | |
| Avainsanat | työhyvinvointi, kyselytutkimus, toimihenkilö, metsäteollisuus, Meto ry |

Opinnäytetyön aiheena on metsäteollisuuden toimihenkilöiden työhyvinvointi. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen on metsäteollisuuden toimihenkilöiden työhyvinvoinnin nykytilanne ja missä piilevät suurimmat ongelmat. Selvityksen kohteena ovat myös mahdolliset erot eri sukupuolten ja ikäluokkien välillä.

Tutkimusmenetelmänä on käytetty kyselytutkimusta. Kysely tehtiin sähköisessä muodossa Zef-kyselyohjelmalla ja lähetettiin 387:lle metsäteollisuuden palveluksessa olevalle toimihenkilölle. Vastaajat on valittu satunnaisotannalla Meto ry:n jäsenten keskuudesta. Valinnan ja kyselyn levittämisen hoiti Meto ry.

Kyselyssä selvisi, että selvästi suurin ongelma on liiallinen työmäärä ja sen epätasainen jakautuminen eri työntekijöiden kesken. Tämä johtuu liian pienestä työntekijöiden määrästä ja vuosi vuodelta korkeammiksi nousevista tavoitteista ja vaatimuksista. Työpaikkakiusaamista -ja syrjintää voidaan pitää ongelmana, sillä joka kymmenes vastaaja oli havainnut tällaista työpaikallaan. Myös atk-ohjelmien nykyaikaistaminen nousi esille parannusehdotuksia kysyttäessä. Melko suuri osa vastaajista kyseenalaistaa myös esimiestensä puolueettomuuden.

Tutkimuksen perusteella naiset ovat tyytyväisempiä työoloihinsa kuin miehet. Eri ikäluokista myös nuorimmat vastaajat eli 25–35-vuotiaat vaikuttavat vanhempia ikäluokkia tyytyväisemmiltä.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Forestry

LAMPINEN, MARKO

Bachelor's Thesis

Supervisor

Commissioned by

October 2011

Keywords

The Welfare of Forest Industry Officials belonging to Meto

43 pages + 7 pages of appendices

Pekka Kuitunen, Msc (For.)

Meto

welfare, forest industry, officials, Meto

The topic of this bachelor's thesis is the welfare of forest industry officials who belong to Meto which is a registered association for forestry experts. The goal is to investigate the status of welfare among the forest industry officials and which the biggest problems are. Also the differences between women and men and different age groups are investigated.

The research method used in this bachelor's thesis is survey. It was made by Zef, which is an internet program designed to create different polls. The survey was sent via e-mail to 387 forest industry officials belonging to Meto. The officials were chosen randomly by the people in Meto's office. They also handled the distribution of the survey.

The study shows that the biggest problem is excessive amount of work and its uneven dividing among the workers. This is caused by the small amount of workers and strict objectives placed by the employers. Bullying is a problem too, because ten percent of the people who answered to this survey had noticed this kind of activity in their work community. There are also problems with computer programs which are not up to date. Many people also question the impartiality of their superiors.

Women seem to be more satisfied with their working conditions than men. Also the people in the youngest age group, 25-35 years old, are more satisfied than other groups.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 1.1 Työn tausta | 6 |
| 1.2 Työn tavoitteet | 6 |
| 2 TYÖHYVINVOINTI | 7 |
| 2.1 Työhyvinvoinnin historiaa | 7 |
| 2.2 Hyvinvointi | 9 |
| 2.2.1 Henkinen hyvinvointi | 9 |
| 2.2.2 Fyysinen hyvinvointi | 9 |
| 2.2.3 Hyvinvoinnin taloudellinen merkitys | 9 |
| 2.3 Motivaatio | 10 |
| 2.4 Johtaminen | 10 |
| 2.5 Yhteisöllisyys | 11 |
| 2.6 Työympäristö | 11 |
| 3 AINEISTO JA MENETELMÄT | 12 |
| 3.1 Meto ry | 12 |
| 3.2 Tutkimusmenetelmät | 12 |
| 3.3 Zef-kyselyohjelma | 13 |
| 4 TUTKIMUSTULOKSET | 13 |
| 4.1 Perustiedot | 13 |
| 4.2 Hyvinvointi | 15 |
| 4.3 Työolot | 20 |

| | |
|--|----|
| 4.4 Työnjohto | 24 |
| 5 TULOSTEN TARKASTELU | 27 |
| 5.1 Perustiedot | 27 |
| 5.2 Hyvinvointi | 27 |
| 5.3 Työolot | 32 |
| 5.4 Työnjohto | 37 |
| 6 YHTEENVETO | 40 |
| LÄHTEET | |
| LIITTEET | |
| Liite 1. Kyselylomake | |
| Liite 2. Vapaat palautteet | |
| Liite 3. Luettelo vastaajien työtehtävistä | |

1 JOHDANTO

1.1 Työn tausta

Tämä tutkimus sai alkunsa huhtikuussa 2011 kuultuani huhuja huonosta hengestä eräässä metsätalouden organisaatiossa. Näiden huhujen vuoksi aloin miettiä, millainen mahtaa olla tilanne suurissa metsäalan yrityksissä ja kun olin opinnäytetyötä vailla, vaikutti tämä luonnolliselta valinnalta. Lisäksi työhyvinvointi on aina ajankohtainen ja tärkeä asia. Näistä lähtökohdista ryhdyin tutustumaan lähemmin aiheeseen.

Selailtuani valmiita metsätalouden opinnäytetöitä huomasin, ettei työhyvinvointia selvittävää tutkimusta ollut ainakaan lähivuosina tehty metsäalalta. Lähimpänä oli Meton jäsentutkimus vuodelta 2006, jossa aihetta on sivuttu osana suurempaa kokonaisuutta. Myöhemmin löytyi myös Työterveyslaitoksen valtakunnallinen työ ja terveys- kyselytutkimus, johon oman tutkimukseni tuloksia on Tulosten tarkastelua -osiossa verrattu. Joka tapauksessa loin siis oman työhyvinvointikyselyni käyttämällä mallina muita samankaltaisia kyselyjä ja lähdin tarjoamaan työtäni eri toimeksiantajaehdokkaalle.

Alku oli vaikea ja työn toteuttaminen vaikutti erittäin haasteelliselta. Eräässä vaiheessa olin jopa valmis luopumaan koko aiheesta. Ohjaava opettajani kuitenkin kehotti minua kääntymään Meto ry:n puoleen, onhan se metsätalouden toimihenkilöiden etujärjestö. Meto vaikutti hyvältä ehdokkaalta, joten tein työtä käskettyä ja otin heihin yhteyttä. Meto ry kiinnostuikin aiheestani ja lupautui työni toimeksiantajaksi. Heidän ohjauksestaan kyselyyni tehtiin pieniä muutoksia ja tutkimukseni aihe rajautui nimenomaan metsäteollisuuden toimihenkilöihin. Elokuun 24. päivä kyselyni viimein lähetettiin vastattavaksi.

1.2 Työn tavoitteet

”Työhyvinvointiin pitää metsäalalla suhtautua vakavasti. Jos työyhteisö haluaa menestyä ja tehdä laadullisesti ja taloudellisesti hyvää tulosta, hyvä työilmapiiri ja työn ilo ovat tärkeitä. Työhyvinvointi on myös organisaation keskeinen kilpailutekijä.” Näin toteaa järjestöpäällikkö Ilpo Puputti Meton tiedotteessa 17.2.2011. Metsätalouden, kuten muidenkin alojen, tulevaisuuden kannalta onkin näin ollen erittäin tärkeää selvittää mikä on työhyvinvoinnin tila. Lisäksi tulisi selvittää,

millä osa-alueilla on eniten parannettavaa. Nämä seikat ovatkin tutkimukseni tärkeimmät kohteet. Edellä mainitussa tiedotteessa (Puputti 2011) kummastellaan myös, mikseivät metsäalan organisaatiot olleet mukana Suomen parhaimmat työpaikat -kilpailussa. Toivon mukaan tutkimukseni pystyy valottamaan myös tätä mysteeriä.

Tasa-arvo on tärkeä tekijä työyhteisön hyvinvoinnin rakentamisessa. Koska metsäala on tunnetusti miesvaltainen, on mielenkiintoista selvittää eroja miesten ja naisten työhyvinvoinnissa ja kohtelussa. Myös eri ikäluokkien välisiä eroja pyritään työssäni selvittämään, onhan viime aikoina ollut paljon puhetta siitä, että yhä nuoremmat jäävät eläkkeelle työkyvyttömyyden takia.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin historiaa

Suomalaisen työhyvinvoinnin juuret ovat 1800-luvulla tapahtuneessa teollistumisessa, jolloin syntyi tehdastyöväestö ja tätä kautta tehdastyöläisten suojantarve (Paanetoja 2002).

Ensimmäinen merkittävä askel työhyvinvoinnin tiellä oli vuoden 1879 elinkeinoasetus. Tämä merkitsi sitä, että työntekijä ei enää ollut ns. laillisen suojelun ja muuttovapautta rajoittavien määräysten sitoma. Työnantajan ja työntekijän välinen eriarvoinen suhde korvautui muodollisesti tasa-arvoisten sopijapuolten tekemällä työsopimuksella. Näin syntyi *vapaa palkkatyöläinen*. (Karisto, Takala ja Haapola 2009.)

1800-luvun lopussa alettiin kiinnittää huomiota myös lasten työskentelyyn. Vuonna 1889 Suomen senaatti antoi asetuksen, jossa alaikäisten yötyö ja alle 12-vuotiaiden tehdastyö kiellettiin. Kesti kuitenkin vuosikymmeniä, ennen kuin olot todellisuudessa paranivat, sillä säännöksiin ei aina kiinnitetty suurtakaan huomiota. (Laitinen, Rinne ja Suominen 2004.)

Vuonna 1917 säädettiin laki, jolla enimmäistyöaika rajoitettiin kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa. Sisällissodan jälkeisinä vuosina sosiaalipolitiikkaa ei kuitenkaan juuri kehitetty. (Laitinen ym. 2004.) Silti vuonna 1922 säädettiin työsopimuslaki ja 1925 tapaturmalaki, joiden avulla työväki vakuutettiin työtapaturmien ja ammattitautien

varalta (Aalto, Aromaa, Haapala, Hentilä ja Nieminen 2009). Lakien taustalla oli halu hillitä työväen kasvavaa tyytymättömyyttä työoloja kohtaan (Laitinen ym. 2004).

Vuonna 1928 annettiin esitys vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkelaista, joka jäi käsittelemättä. Vuonna 1937 laki viimein hyväksyttiin. Näin syntyi kansaneläkelaki. Tätä voidaan pitää maailmansotien välisen ajan merkittävimpänä sosiaalipoliittisena uudistuksena. (Karisto ym. 1997). Eläkkeitä tosin ryhdyttiin maksamaan vasta vuonna 1949 (Laitinen ym. 2004).

Talvisodan luoma yhteishenki oli kenties merkittävin tekijä, kun Suomen Työnantajain Keskusliitto STK tunnusti Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n tasavertaiseksi neuvottelukumppaniksi tammikuussa 1940. Tämä tapahtuma, joka tunnetaan nimellä Tammikuun kihlaus, toimi pohjana työehtosopimusneuvotteluille. Myöhemmin tällä oli erittäin suuri merkitys suomalaisen hyvinvointivaltion synnylle. (Laitinen ym. 2004).

Sotien jälkeisenä aikana työhyvinvoinnissa ryhdyttiin toteuttamaan runsaasti uudistuksia. Vuonna 1946 toteutui työehtosopimuslain uudistus ja uusi vuosilomalaki (3 viikon lomakausi) (Karisto ym. 1997). Suurin osa Suomen hyvinvointivaltioksi nostaneista sosiaalipoliittisista uudistuksista tehtiin 1960-luvulla (Laitinen ym. 2004). Näistä työhyvinvointiin liittyviä ovat työturvallisuuslaki, työttömyyskorvaukset ja työttömyyskassan uudelleenjärjestelyt vuonna 1960 ja siirtyminen 40-tuntiseen työviikkoon vuonna 1965 (Karisto ym. 1997). Viisi vuotta myöhemmin työviikko muutettiin viisipäiväiseksi (Laitinen ym. 2004). 60-luvulla luotiin myös nykyisen työttömyysturvajärjestelmän pohja, kun ammattiliittojen hoitaman työttömyyskassa-avustuksen lisäksi mukaan tuli myös valtion hoitama työttömyyskorvausjärjestelmä (Karisto ym. 1997).

Merkittävimmät työsuojelun ja työterveyshuollon uudistukset tapahtuivat 1970-luvulla. Vuonna 1973 säädettiin laki työsuojelun hallinnosta, jonka ansiosta muodostettiin työsuojeluhallitus ja monille työpaikoille jo aiemmin perustetut työsuojelun yhteistoimintaelimet virallistettiin. Vuonna 1974 voimaan tuli laki työsuojelun valvonnasta. Uusi työterveyshuoltolaki tuli voimaan vuosien 1979 ja 1983 välillä. Tämä merkitsi sitä, että käytännössä kaikkien työnantajien tuli järjestää vähintään ehkäisevää työterveyshuoltoa palkansaajilleen. (Karisto ym. 1997.)

1970-luvun jälkeen on vielä toteutettu lakien uudistuksia, muun muassa työttömyysturvan uudistus vuonna 1985, jolloin sitä koskevat säädökset koottiin uuteen lakiin (Karisto ym. 1997).

2.2 Hyvinvointi

2.2.1 Henkinen hyvinvointi

Ihmisen hyvinvoinnin pohjana on henkinen hyvinvointi. Arvot ovat henkisen hyvinvoinnin selkäranka. Arvojen voidaan katsoa olevan tapa toimia ja reagoida eri tilanteissa. On tärkeää olla itselleen rehellinen siinä, mihin uskoo ja haluaa toimintatavoissaan nojata. Näin pystyy parhaiten löytämään ne yhteisöt työelämässä, joiden arvot vastaavat omia. Paraskin hyvinvointiohjelma menettää tulosmahdollisuuksiaan, jos yrityksen arvot ja yrityskulttuuri eivät tue sen noudattamista. On siis tärkeää, että jokaiselle yksilölle eri työrooleissa on luotu mahdollisuus arvojen ja hyvinvointiohjelman mukaiseen toimintaan. (Leskinen&Hult 2010.)

2.2.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysisellä hyvinvoinnilla on suuri merkitys ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Fyysinen hyvinvointi pitää sisällään fyysisen kunnan ja terveyden. Parhaiten tämä näkyy hyvänä toimintakykenä ja riittävänä terveytenä arjessa. Kun olemme hyvässä kunnossa, on arki kevyempää ja vaivattomampaa. Fyysinen aktiivisuus parantaa myös kehon aineenvaihduntaa ja parantaa vastustuskykyä. Näillä seikoilla on suora yhteys hyvään oloomme. (Leskinen&Hult 2010.)

2.2.3 Hyvinvoinnin taloudellinen merkitys

Suomessa työolojen taloudelliseen merkitykseen valtiolta alkoi kiinnittää voimakasta huomiota 1990-luvun alussa (Sosiaali- ja terveysministeriö 1998). Hyvä työympäristö ja taloudellinen tulos ovatkin selvästi sidoksissa toisiinsa. Työympäristön kehittämiseen suuntaavat toimenpiteet vähentävät tapaturmista ja sairauspoissaoloista aiheutuvia kuluja ja vaikuttavat työn ja tuotannon häiriöttömyyteen. Tuotannon häiriöttömyys on tuottavuuden kasvun avaintekijä. Kasvun mukana tulee hyötyä niin yritykselle ja sen työntekijöille kuin koko

yhteiskunnalle. (Rauramo 2008.) Näin ollen työhyvinvointi on koko yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta merkittävä seikka.

2.3 Motivaatio

Motivaation latinankielinen kantasana *moveo* viittaa liikuttamiseen. Motivaatio on siis jotakin, joka laittaa ihmisen liikkeelle, pyrkimään kohti päämäärää. Ilman motivaatiota ihminen olisi paikoilleen jähmettynyt. (Rasila&Pitkonen 2010.)

Eri asiat vaikuttavat eri ihmisten motivoitumiseen. Motivaatio koostuu kolmesta tekijästä: saavutusten, vallan ja yhteenkuulumisen tarpeista. Eri ihmisillä nämä kolme tekijää painottuvat eri tavoin. Ihminen, jota motivoivat saavutukset, asettaa itselleen realistisia tavoitteita ja ponnistelee saavuttaakseen ne. Kun motivaatio syntyy vallantunteesta, ihminen pyrkii asemaan, jossa hän voi johtaa muita ja jossa hänen mielipiteensä otetaan huomioon. Jos liittyminen toisiin ja yhteenkuuluvuus ovat motivaation synnyttäjiä, ihminen arvostaa yhteistyötä, haluaa olla pidetty, ottaa toiset huomioon ja tulla itse huomioon otetuksi. (Rasila&Pitkonen. 2010.)

Kun ihminen on motivoitunut, hän työskentelee tehokkaasti ja laadukkaasti. Motivaatio tekee työn suorittamisesta ilon, ja suoritettu työ lisää tätä iloa. Näin päästään siis positiiviseen kierteeseen: motivaatio lisää työn iloa ja ilo motivaatiota. (Rasila&Pitkonen. 2010.)

2.4 Johtaminen

Oikeanlaisella johtamisella on suuri merkitys motivaation ja työyhteisön hyvinvoinnin muodostumiseen. Nykyjohtaminen paljon muutakin kuin joukko virallisiksi määriteltyjä esimies-alaisuhteita. Johtamisessa tarvitaan yksilöllistä vastuunottamista ja taitavasti rakennettua yhteistoimintaa. (Luoma 1998.)

Hyvään johtamiseen kuuluu, että työntekijöille varmistetaan työssä onnistuminen. Yritysjohdon tulee siis pystyä selvästi selvittämään yrityksen tavoitteet, suunnitelmat, toimintatavat ja toimintaa ohjaavat arvot. (Leskinen &Hult 2010.)

Hyvä johtajuus syntyy myös esimiehen ja työntekijän välisestä vuorovaikutuksesta, jossa työntekijät ja esimiehet jakavat tietämystään ja luovat yhteisten keskustelujen

kautta uutta tietoa. Kaikkien näkemysten tulee päästä esille, sillä kaikkien mielipiteet ovat yhtä tärkeitä (Kaivola&Launila 2007). Johtaja ei siis saa olla itsevaltainen diktaattori, joka ei välitä kenenkään muun mielipiteistä.

Hyvä johtajuus on myös henkistä johtajuutta, innostuksen luomista (Luoma 1998). Johtoportaan tulisi siis tukea työntekijöitään ja pyrkiä lisäämään työelämän mielekkyyttä (Leskinen&Hult 2010). Ihmisen motivaatio syntyy hänessä itsessään, mutta hänen motivoitumisestaan voi kyllä tukea erilaisin tavoin (Rasila&Pitkonen 2010). Näin tulisi hyvän johtajan myös tehdä.

2.5 Yhteisöllisyys

Ilman kunnollista ryhmätyöskentelyä ja kanssakäymistä työpaikan ilmapiiri voi olla hyvinkin tulehtunut. Hyvä ilmapiiri ei sinänsä välttämättä lisää työntöä, mutta huonot suhteet ja huono ilmapiiri aiheuttavat työtyytymättömyyttä. Sisäiset ristiriidat, etenkin työnjohdon kanssa, ovat yksi yleisimmistä syistä vaihtaa työpaikkaa. (Rasila&Pitkonen 2010.)

Yhteisöllisyys ei synny aina helpolla. Se edellyttää pitkäjänteistä ponnistusta ja keskinäisen ymmärryksen aikaansaamista, jossa kaikkien osapuolten on oltava mukana. Kun työyhteisö edustaa niitä arvoja, joihin itse tuntee samaistuvansa, liittyminen siihen on luontevampaa. (Kaivola&Launila 2007.)

Toimiva työyhteisö vaikuttaa myös yrityksen taloudelliseen tulokseen (Lindström&Leppänen 2002). Näin ollen yhteisöllisyydellä on merkitystä koko yhteiskunnalle.

2.6 Työympäristö

Erilaiset työympäristön tekijät, lähinnä työpisteen ominaisuudet, vaikuttavat ennen kaikkea ihmisen fyysiseen hyvinvointiin. Jos työympäristöön ei kiinnitetä riittävää huomiota, voivat seuraukset olla jopa hengenvaarallisia työntekijöille.

Työpisteen ergonomisten olojen on täytettävä kolme perusvaatimusta: työpiste pitää suunnitella siten, että työasentoa voidaan vaihdella. Toiseksi staattinen lihastyö on minimoitava. Kolmanneksi selkä ja niska eivät saa olla jatkuvasti kiertyneessä

asennossa. (Luoma 1998.) Näillä tekijöillä voidaan ehkäistä työstä johtuvia fyysisiä vaivoja.

Siisteyden ja järjestyksen ylläpitäminen parantaa turvallisuutta. Useimmiten työtapaturmat liittyvät kompastumisiin, kaatumisiin ja esineisiin satuttamiseen. Siisteys ja järjestys parantavat myös työn sujuvuutta ja työympäristön hygieniaa. (Rauramo 2008.)

Työympäristössä voidaan myös altistua lukuisille erilaisille fysikaalisille, kemiallisille ja biologisille tekijöille. Fysikaalisia tekijöitä ovat mm. melu, värinä, lämpö ja säteily. Kemiallisia tekijöitä ovat työpaikoilla käytettävät kemikaalit, jotka voivat olla vaarallisia terveydelle ja ympäristölle. Biologisia tekijöitä ovat erilaiset mikrobit, joille ihmiset voivat altistua mm. terveydenhuollon ja maatalouden töissä. (Rauramo 2008.) Työntekijöiden suojaaminen näiltä vaaroilta on äärimmäisen tärkeää hyvinvoinnin ja turvallisuuden takia.

3 AINEISTO JA MENETELMÄT

3.1 Meto ry

Työni toimeksiantajana toimi Meto ry. Meto on metsäalan asiantuntijoiden ammattijärjestö, jossa on jäseniä noin 8 500. Suurin osa heistä on koulutukseltaan metsätalousinsinööriä tai metsäteknikoita, mutta joukossa on myös metsänhoitajia, biologeja ja muita luonnonvara-alan osaajia. Meton jäsenet toimivat asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävissä muun muassa metsäsuunnittelijoina, puunhankinnassa ja jalosteiden myynnissä (Meto ry:n Internet-sivut 2011).

Meton tärkein tehtävä on edunvalvonta. Edunvalvontaan kuuluvat työn tasoa vastaava palkkaus, asialliset työsuhteen ehdot ja jäsenten yleinen hyvinvointi työyhteisössä (Meto ry:n Internet-sivut 2011). Näin ollen Meton jäsenten työhyvinvointia selvittävä tutkimus palvelee järjestön tarpeita.

3.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena elo-syyskuussa 2011. Itse kyselylomake tehtiin huhtikuussa 2011 käyttäen apuna jo olemassa olevia työtyytyväisyys- ja hyvinvointikyselyitä. Kesäkuussa kyselyyn tehtiin vielä pieniä muutoksia Meton

edustajien ohjaamana ja omasta aloitteestani. Kysely muodostuu viidestä eri osa-alueesta. Nämä osa-alueet ovat perustiedot, hyvinvointi, työolot, työnjohto ja vapaa palaute. Kysymyksiä on yhteensä 30 kappaletta, ja nämä kaikki ovat vapaata palautetta ja työtehtäviä selvittävää kysymystä lukuun ottamatta monivalintakysymyksiä. Kyselylomake on nähtävissä kokonaisuudessaan työn liiteosiossa.

Kyselypohjan luomisen jälkeen lomake muutettiin sähköiseen muotoon käyttäen Zef-kyselyohjelmaa, johon sain käyttäjätunnukset Kymenlaakson ammattikorkeakoulun webmasterilta. Kysely lähetettiin yhteensä 387:lle metsäteollisuuden toimihenkilölle. Heidät valittiin yksinkertaisella satunnaisotannalla Meton jäsenten joukosta. Elokuussa 2011 Metoon kuului kaikkiaan 1 538 metsäteollisuuden palveluksessa olevaa henkilöä. Kyselyn levityksen sähköpostin välityksellä ja henkilöiden valinnan hoiti Meto. Vastausajaksi sovittiin kaksi viikkoa (24.8–7.9.2011). Vastauksia kertyi loppujen lopuksi 164 kappaletta. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 42,4.

3.3 Zef-kyselyohjelma

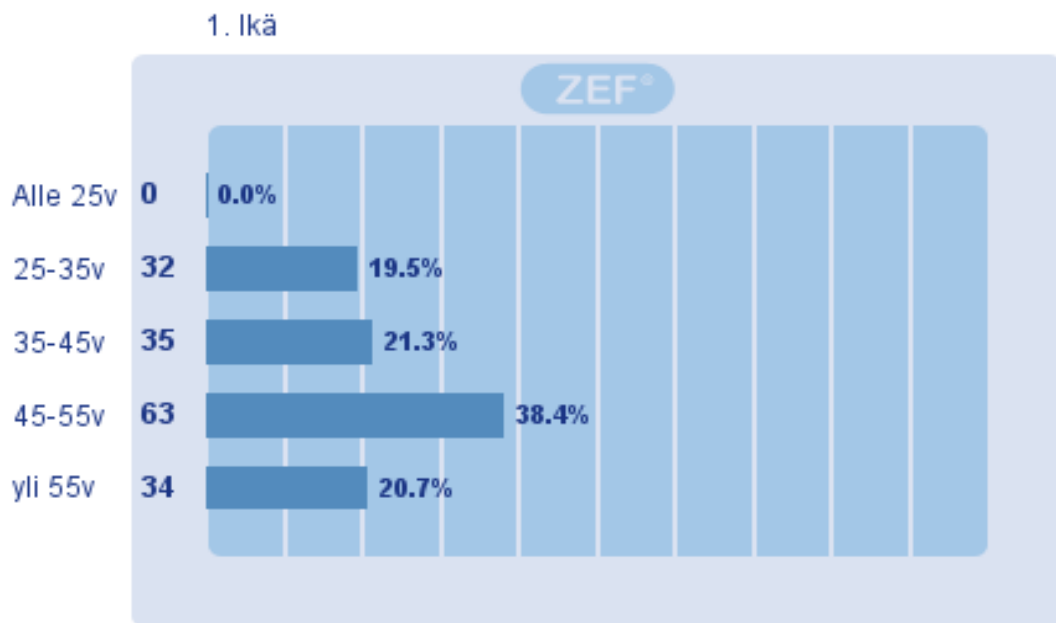
Kysely toteutettiin käyttäen sähköistä Zef-kyselyohjelmaa. Tarkemmin sanottuna Zef on Zef Solutions Oy:n Internet-palvelu, jolla voi tehdä erilaisia kyselyjä ja mielipidetutkimuksia. Ohjelmalla saa muutaman napin painalluksella raportteja kyselyiden tuloksista. Näissä raporteissa on näkyvillä vastausmäärät ja valmiit diagrammit, joita tässäkin opinnäytetyössä on käytetty Tutkimustulokset-osiossa. Zefillä saa myös suodatettua eri vastaajaryhmien vastaukset. Esimerkiksi jos haluaa tietää miten, naiset ovat vastanneet, saa suodattamalla näkyviin vain heidän vastauksensa. Suodattamalla voi myös katsoa, miten johonkin kysymykseen tietyllä tavalla vastanneet ovat vastanneet muihin kysymyksiin.

4 TUTKIMUSTULOKSET

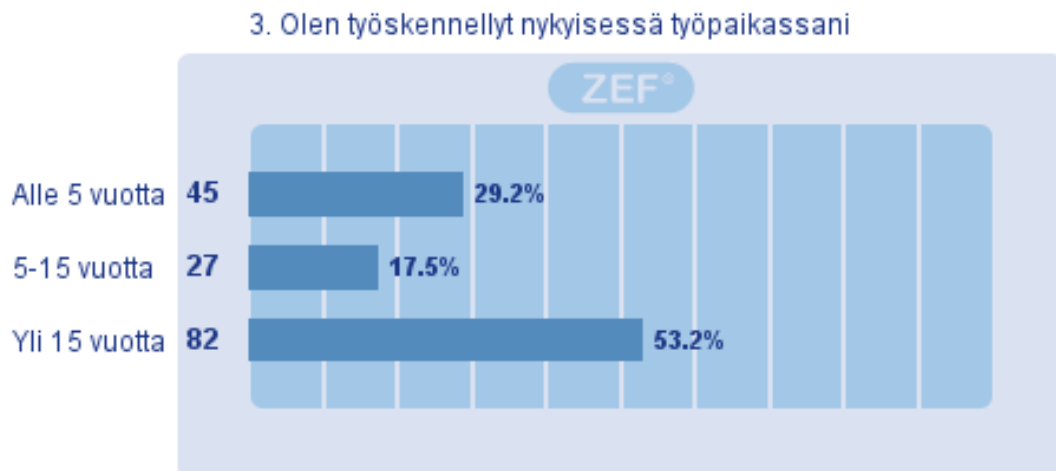
4.1 Perustiedot

Kuvasta 1 näkyy, että kyselyyn vastanneista yksikään ei ollut alle 25-vuotias. 25–35-vuotiaita oli 32 eli 19,5 % vastanneista. 35–45-vuotiaita oli 35 (21,3 %) ja 45–55-vuotiaat olivat suurin ryhmä 63 kappaleella vastanneista (38,4 %). Vanhinta ikäluokkaa eli yli 55-vuotiaita oli 34 vastaajaa (20,7 %).

Vastanneista 134 (87%) oli miehiä ja 20 (13%) naisia.

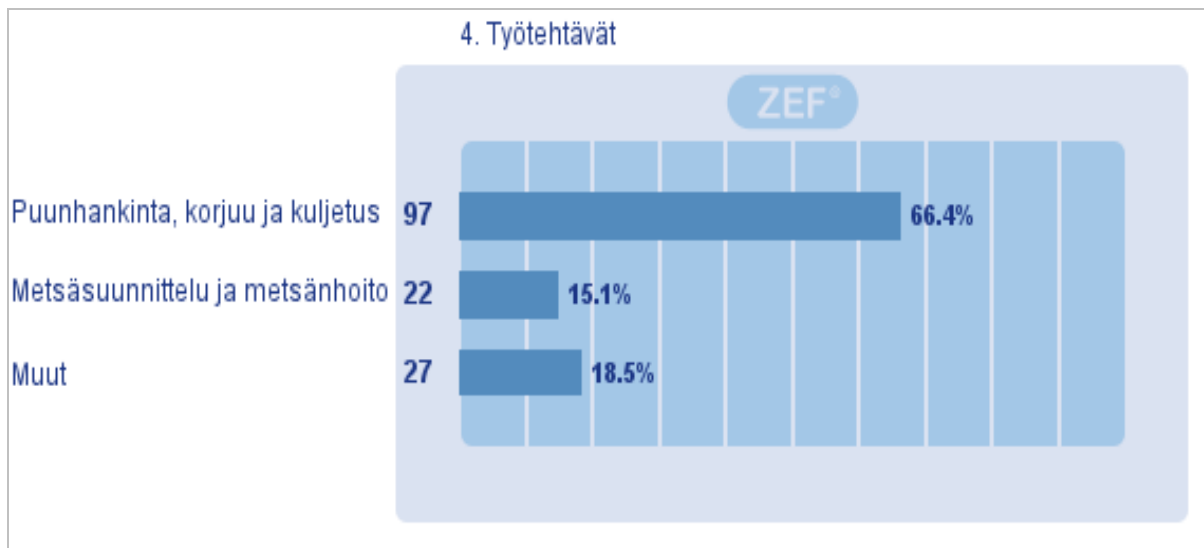


Kuva 1. Vastanneiden ikäjakauma (164 vastausta)



Kuva 2. Vastanneiden työskentelyaika nykyisessä työpaikassa (154 vastausta)

Vastaajista 45 kappaletta (29,2 %) on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan alle 5 vuotta ja 5–15 vuotta on työskennellyt 27 vastaajaa. Suurimman ryhmän muodostavat yli 15 vuotta nykyisessä työpaikassaan työskennelleet. Heitä on 82 kappaletta (53,2 %) vastaajista. (Kuva 2.)



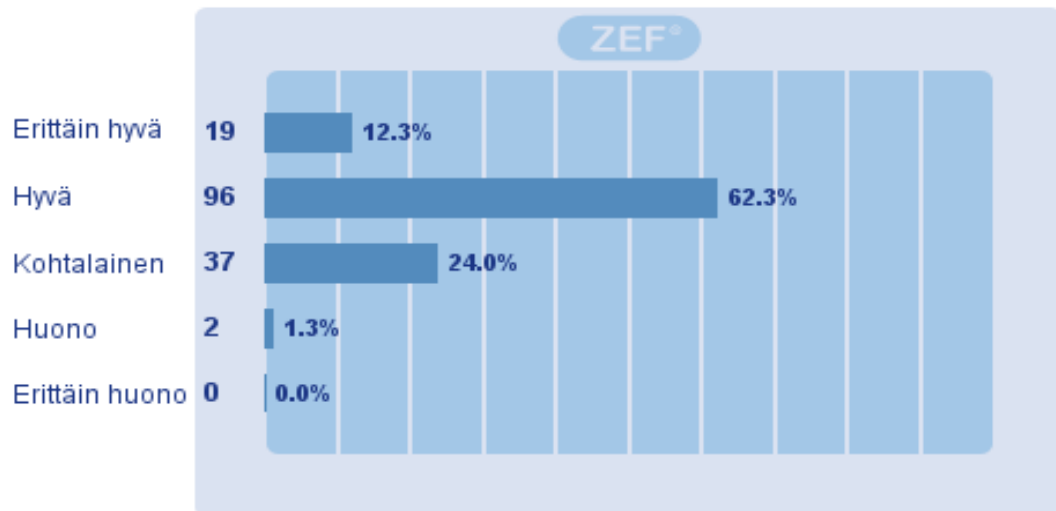
Kuva 3. Vastanneiden työtehtävät (146 vastausta)

Vastanneista 97 (66,4 %) toimii puunhankinnan, korjuun ja kuljetuksen tehtävissä. 22 henkilöä (15,1 %) metsäsuunnittelun ja metsänhoidon parissa ja 27 (18,5 %) muissa tehtävissä (muun muassa toimistopäällikkönä, kehittämisasiantuntijana, paikkatietoasiantuntijana, asiakaspalvelupäällikkönä.) (Kuva 3.) Tarkempi lista vastaajien työtehtävistä esitetään liitteessä 3.

4.2 Hyvinvointi

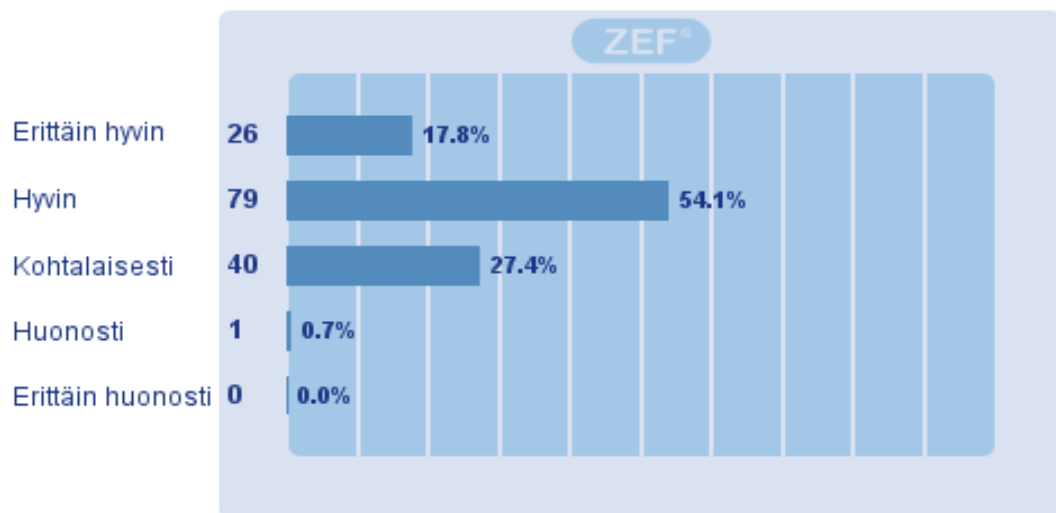
Erittäin hyväksi työyhteisön ilmapiirin näkee 19 vastaajaa (12,3 %). Hyvänä ilmapiiriä pitää 96 (62,3 %), kohtalaisena 37 (24,0 %) ja huonona 2 henkilöä (1,3 %). Erittäin huonona työyhteisönsä ilmapiiriä ei pitänyt yksikään. (Kuva 4).

1. Millainen on työyhteisönne ilmapiiri?



Kuva 4. Työyhteisön ilmapiiri (154 vastausta)

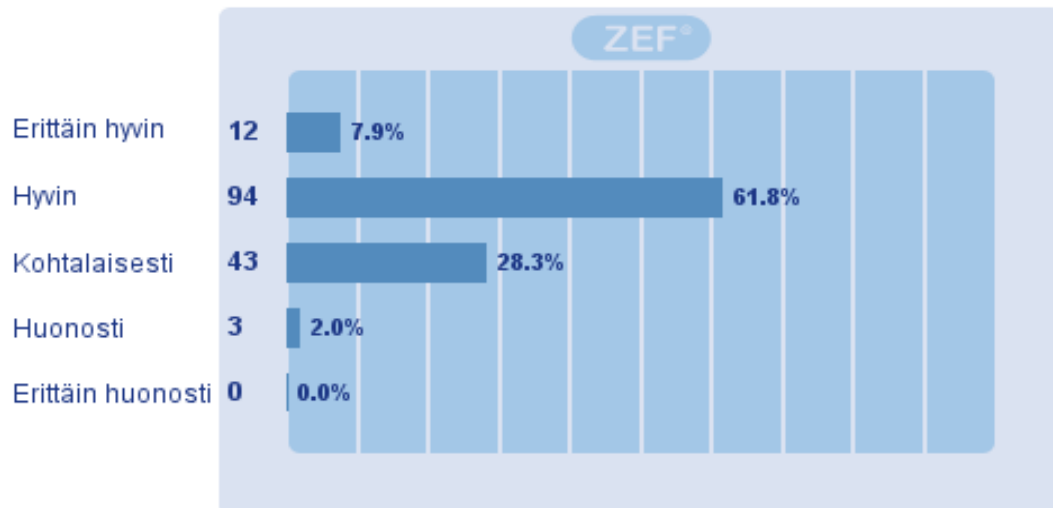
2. Saatteko tarvittaessa apua/tukea työtovereiltanne?



Kuva 5. Avun ja tuen saaminen työtovereilta (146 vastausta)

Vastanneista 26 (17,8 %) tuntee saavansa tarvittaessa erittäin hyvin apua ja tukea työtovereiltaan, hyvin 79 (54,1 %), kohtalaisesti 40 (27,4 %) ja huonosti vain 1 (0,7 %) henkilö. Yksikään ei tunne saavansa apua ja tukea erittäin huonosti. (Kuva 5.)

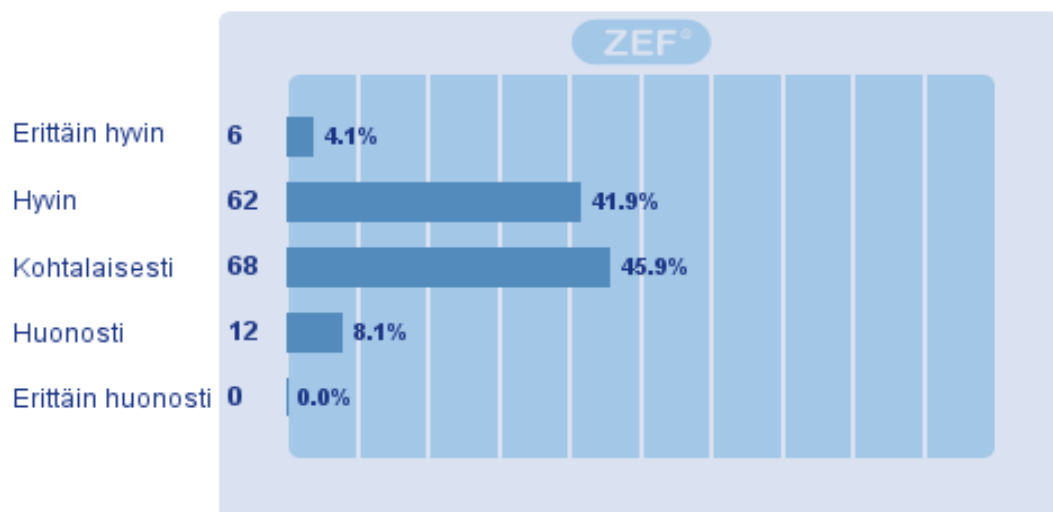
3. Toimiiko yhteistyö työpaikallanne



Kuva 6. Yhteistyön toimivuus työpaikalla (152 vastausta)

Vastanneista 12 (7,9 %) on sitä mieltä, että yhteistyö toimii erittäin hyvin heidän työpaikallaan. 94:n (61,8 %) mielestä yhteistyö toimii hyvin, 43:n (28,3 %) mielestä kohtalaisesti ja kolmen (2,0 %) mielestä huonosti. Yhdenkään vastaajan mielestä yhteistyö ei toimi erittäin huonosti. (Kuva 6.)

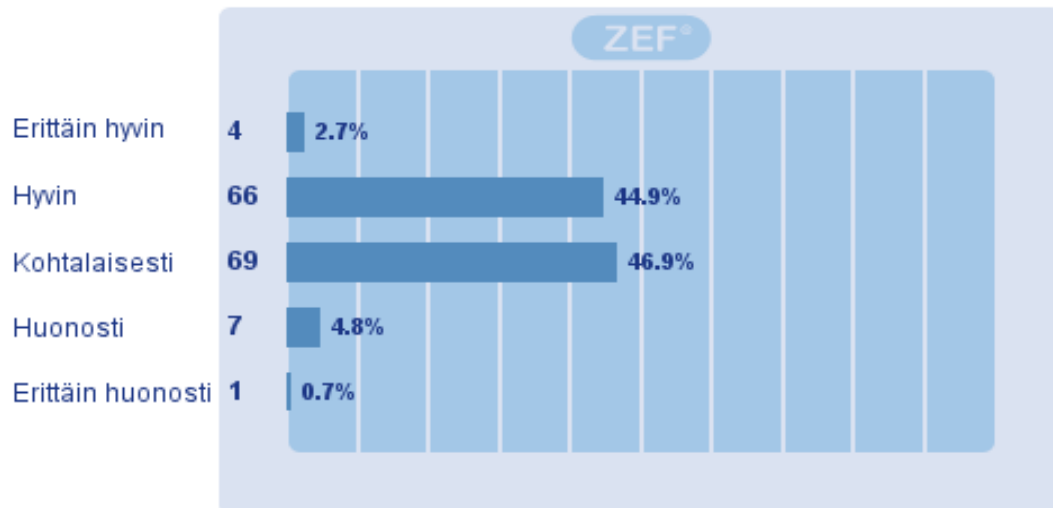
4. Otetaanko erilaiset näkemykset työpaikallanne huomioon



Kuva 7. Erilaisten näkemysten huomioonottaminen työpaikalla (148 vastausta)

Kuuden (4,1 %) vastaajan mielestä erilaiset näkemykset otetaan heidän työpaikallaan huomioon erittäin hyvin, 62:n (41,9 %) mielestä hyvin, 68:n (45,9 %) kohtalaisesti ja kahdentoista (8,1 %) mielestä huonosti. Vastanneista yksikään ei ole sitä mieltä, että erilaiset näkemykset otetaan huomioon erittäin huonosti. (Kuva 7.)

5. Pystytäänkö työpaikallanne ratkaisemaan ristiriitoja



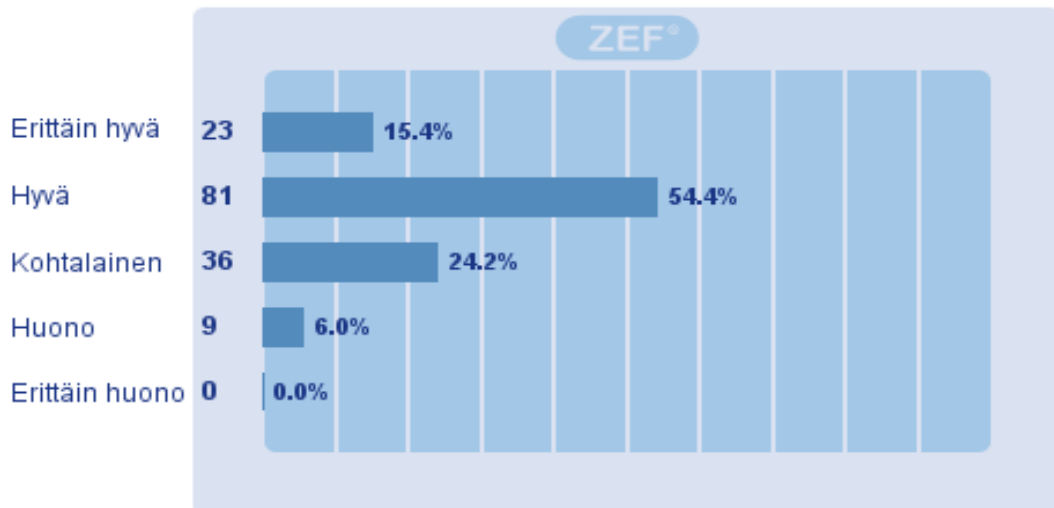
Kuva 8. Ristiriitojen ratkaisukyky työpaikalla (147 vastausta)

Neljän (2,7 %) henkilön mielestä heidän työpaikallaan pystytään ratkaisemaan ristiriitoja erittäin hyvin, 66:n (44,9 %) mielestä hyvin, 69:n (46,9 %) mielestä kohtalaisesti, seitsemän (4,8 %) mielestä huonosti ja yhden (0,7 %) vastaajan mielestä erittäin huonosti. (Kuva 8.)

Viidentoista (10,4 %) vastaajan mielestä heidän työpaikallaan on esiintynyt työpaikkakiusaamista tai -syrjintää, 129:n (89,6 %) mielestä ei.

Kymmenen (6,8 %) vastanneista kokee itse tulleen kiusatuksi tai syrjityksi työpaikallaan, 138 (93,2 %) ei (148 vastausta).

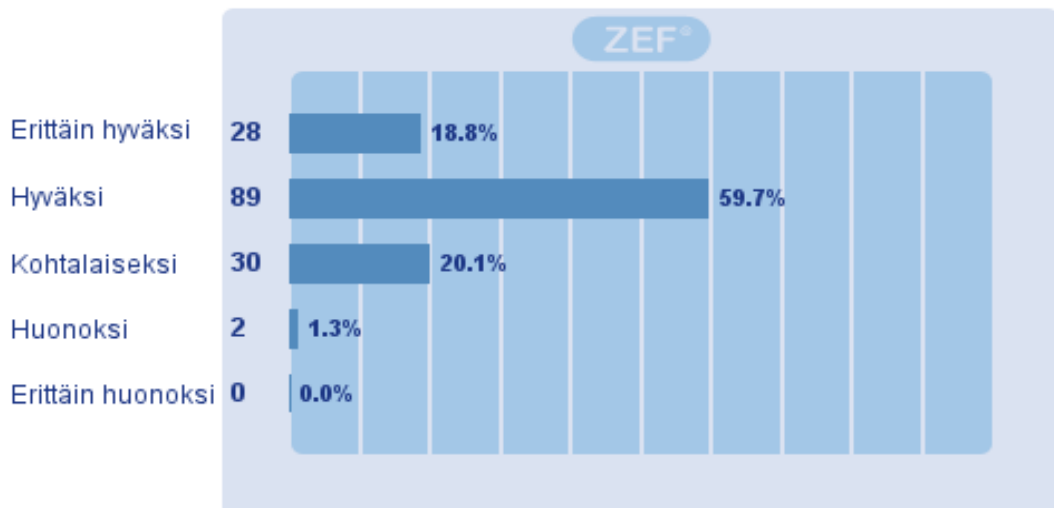
8. Onko henkilökohtainen työskentelymotivaationne



Kuva 9. Työskentelymotivaatio (149 vastausta)

23 (15,4 %) vastanneista kokee työskentelymotivaationsa erittäin hyväksi, 81 (54,4 %) hyväksi, 36 (24,2 %) kohtalaiseksi ja 9 (6,0 %) huonoksi. Yksikään vastanneista ei koe henkilökohtaista työskentelymotivaatiotaan erittäin huonoksi. (Kuva 9.)

9. Koetteko työkykynne

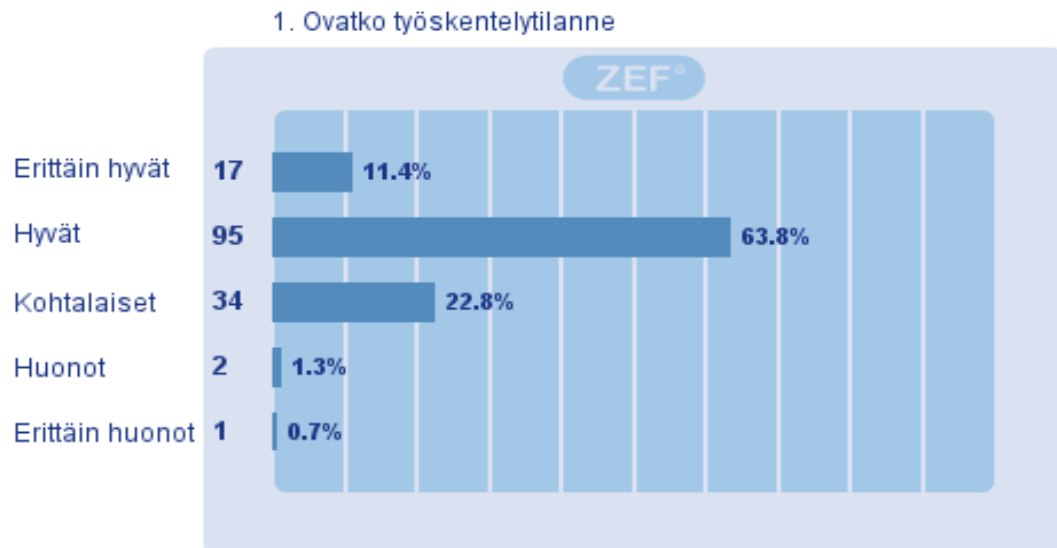


Kuva 10. Vastanneiden näkemys omasta työkyvystään (149 vastausta)

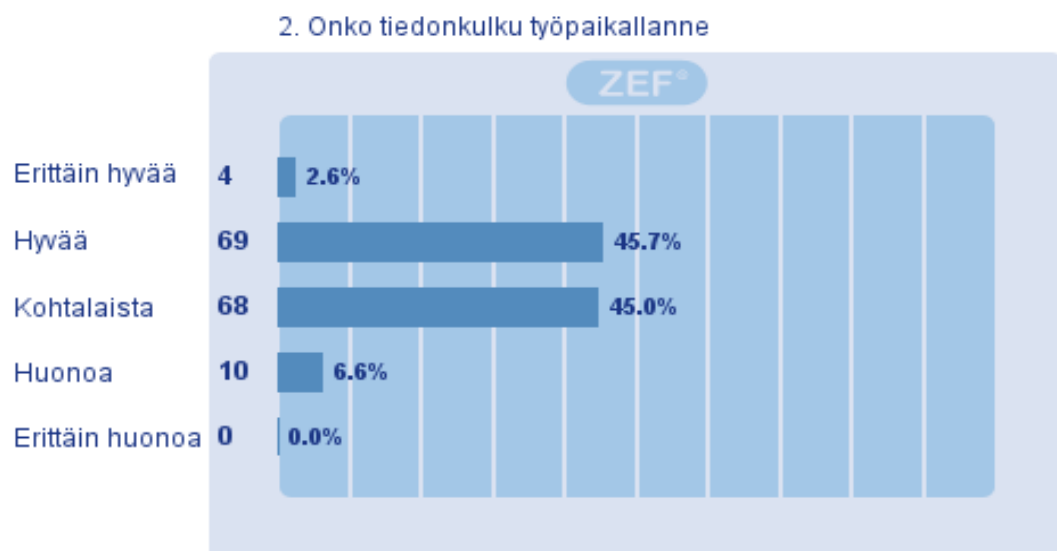
Vastanneista 28 (18,8 %) kokee työkykynsä erittäin hyväksi, 89 (59,7 %) hyväksi, 30 (20,1 %) kohtalaiseksi ja kaksi (1,3 %) huonoksi. Kukaan vastanneista ei koe työkykyään erittäin huonoksi. (Kuva 10.)

4.3 Työolot

Erittäin hyviksi työskentelytilat kokee 17 (11,4 %) vastanneista, hyviksi 95 (63,8 %), kohtalaisiksi 34 (22,8 %), huonoiksi kaksi (1,3 %) ja erittäin huonoiksi yksi vastaaja (0,7 %). (Kuva 11.)

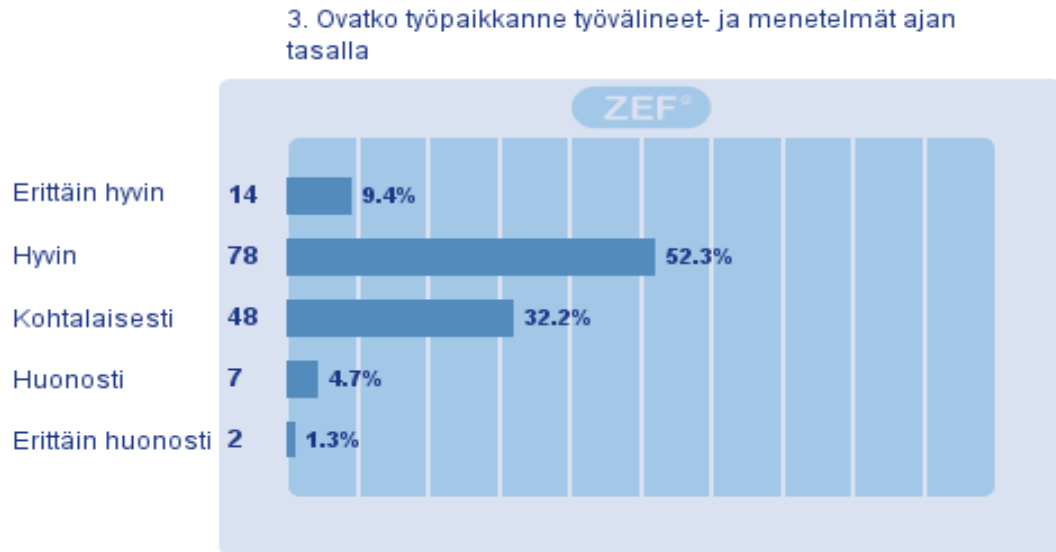


Kuva 11. Työskentelytilojen laatu (149 vastausta)



Kuva 12. Työpaikan tiedonkulku (151 vastausta)

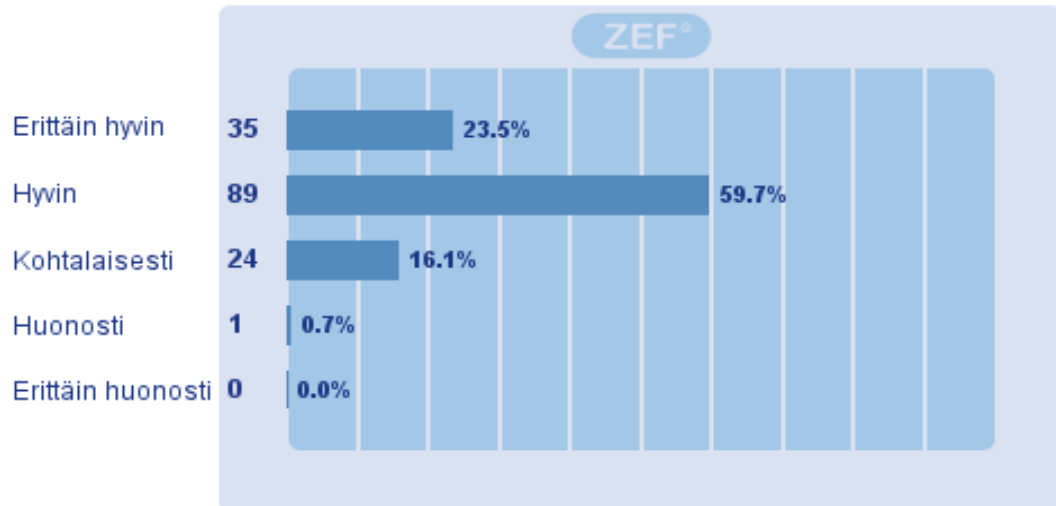
Erittäin hyväksi työpaikkansa tiedonkulun kokee neljä (2,6 %), hyväksi 69 (45,7 %), kohtalaiseksi 68 (45,0 %) ja huonoksi 10 vastaajaa (6,6 %). Erittäin huonoksi työpaikkansa tiedonkulkua ei koe yksikään vastanneista. (Kuva 12.)



Kuva 13. Työvälineiden ja -menetelmien ajantasaisuus (149 vastausta)

Neljätoista (9,4 %) vastaajan mielestä työpaikan työvälineet -ja menetelmät ovat erittäin hyvin, 78:n (52,3 %) mielestä hyvin, 48:n (32,2 %) mielestä kohtalaisesti, seitsemän (4,7 %) mielestä huonosti ja kahden (1,3 %) mielestä erittäin huonosti ajan tasalla. (Kuva 13.)

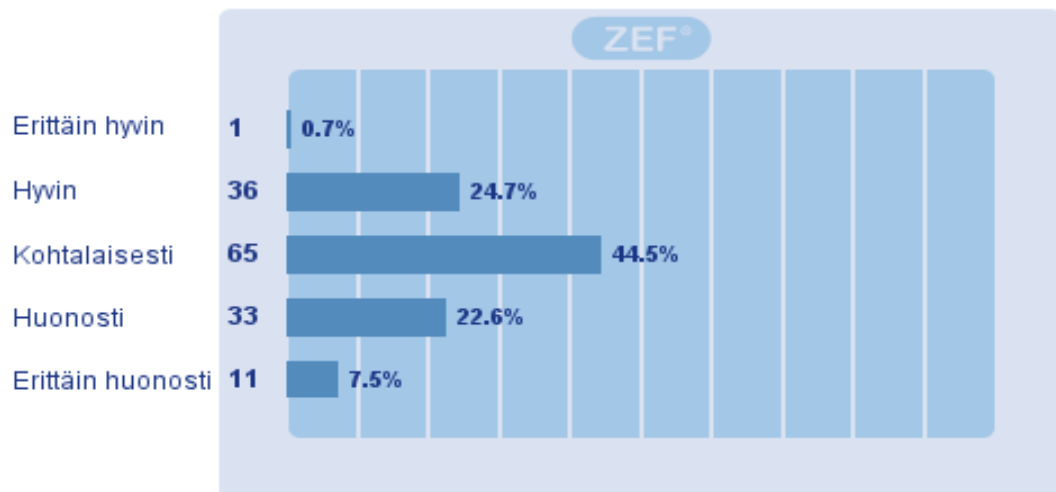
4. Vastaavatko työtehtävät koulutuksenne tasoa



Kuva 14. Työtehtävien ja koulutuksen yhteensopivuus (149 vastausta)

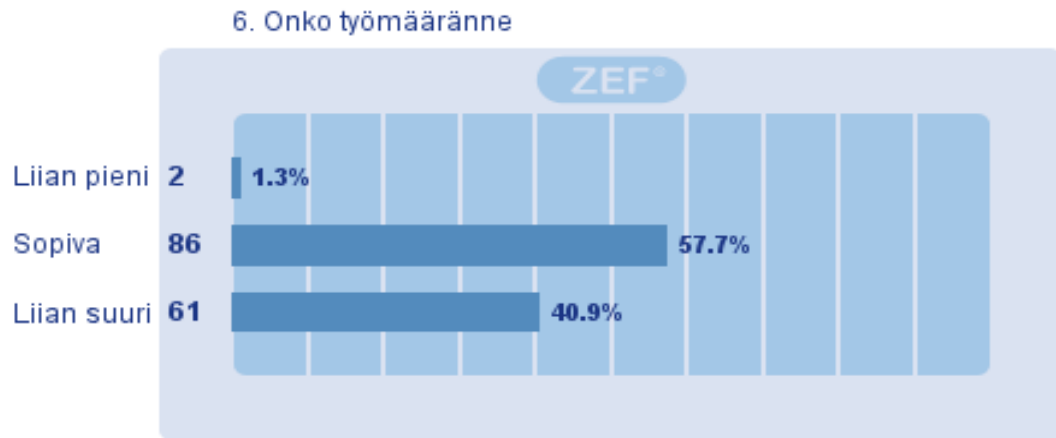
Työtehtävät vastaavat erittäin hyvin koulutuksen tasoa 35:n (23,5 %) mielestä, hyvin 89:n (59,7 %) mielestä, kohtalaisesti 24:n (16,1 %) mielestä ja huonosti yhden (0,7 %) vastaajan mielestä. Vastanneista kukaan ei ole sitä mieltä, että hänen koulutuksensa taso vastaisi työtehtäviä erittäin huonosti. (Kuva 14.)

5. Jakaantuuko työtaakka tasapuolisesti työntekijöiden kesken



Kuva 15. Työtaakan tasapuolinen jakautuminen työntekijöiden kesken (146 vastausta)

Yhden (0,7 %) vastaajan mielestä työtaakka jakaantuu tasapuolisesti erittäin hyvin työntekijöiden kesken, hyvin 36:n (24,7 %) mielestä, kohtalaisesti 65:n (44,5 %) mielestä, huonosti 33:n (22,6 %) mielestä ja erittäin huonosti 11:n (7,5 %) mielestä. (Kuva 15.)



Kuva 16. Vastanneiden mielipide omasta työmäärästä (149 vastausta)

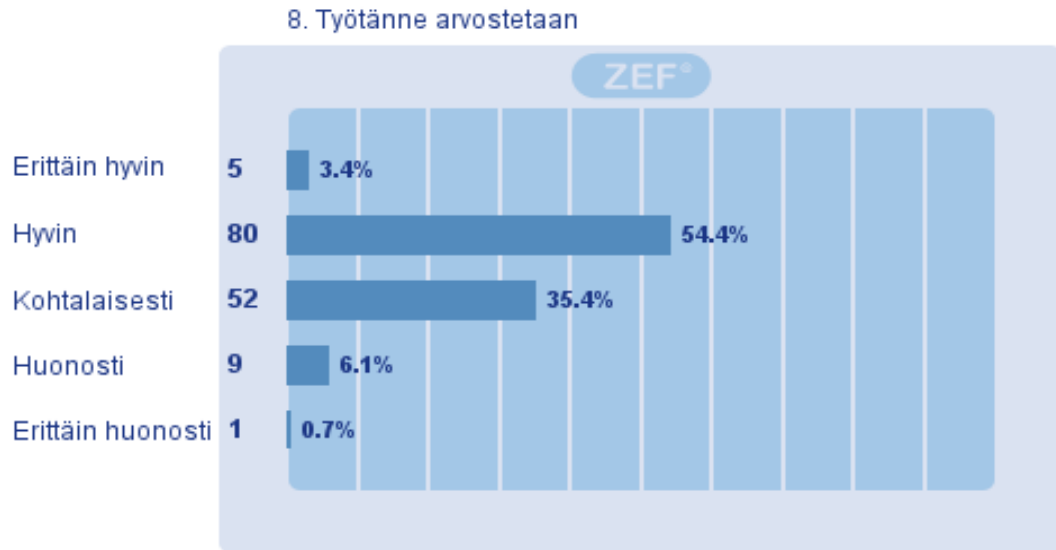
Kahden (1,3 %) vastaajan mielestä heidän työmääränsä on liian pieni, 86:n (57,7 %) mielestä sopiva ja 61:n (40,9 %) liian suuri. (Kuva 16.)



Kuva 17. Työterveydenhuollon toimivuus (147 vastausta)

31:n vastaajan (21,1 %) mielestä työterveydenhuolto toimii erittäin hyvin, 70:n (47,6 %) mielestä hyvin, 40:n (27,2 %) mielestä kohtalaisesti ja kuuden (4,1 %) mielestä

huonosti. Yksikään vastanneista ei ole sitä mieltä, että työterveydenhuolto toimisi erittäin huonosti. (Kuva 17.)



Kuva 18. Työn arvostus (147 vastausta)

Viisi (3,4 %) vastaajaa kokee työtänsä arvostettavan erittäin hyvin, 80 (54,4 %) hyvin, 52 (35,4 %) kohtalaisesti, yhdeksän (6,1 %) huonosti ja yksi (0,7 %) erittäin huonosti. (Kuva 18.)

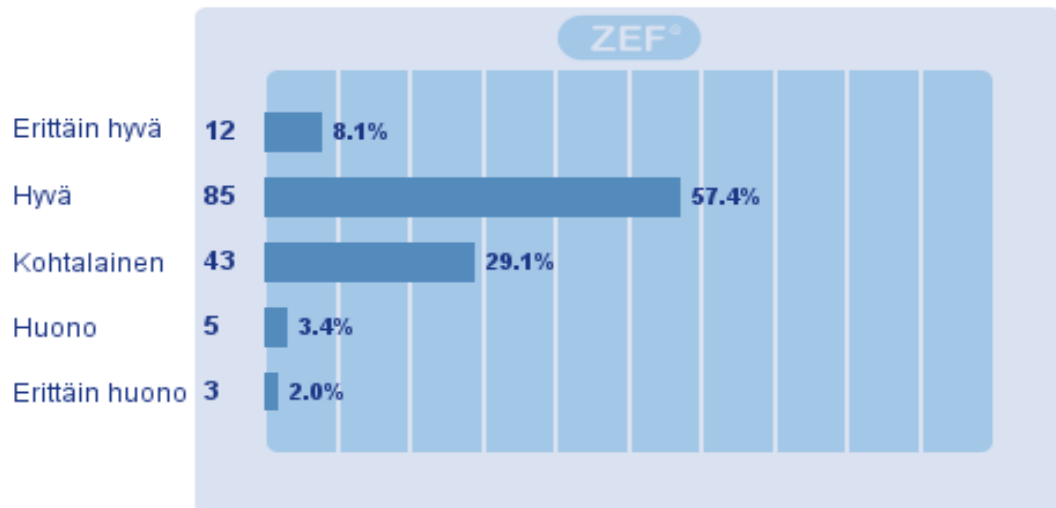
Vastaajista 132 (91,7 %) kokee työnsä mielekkääksi, 12 (8,3 %) ei (144 vastausta).

Vastaajista 100 (69,4 %) suosittelisi työpaikkaansa tuttavilleen ja 44 (30,6 %) ei suosittelisi (144 vastausta).

4.4 Työnjohto

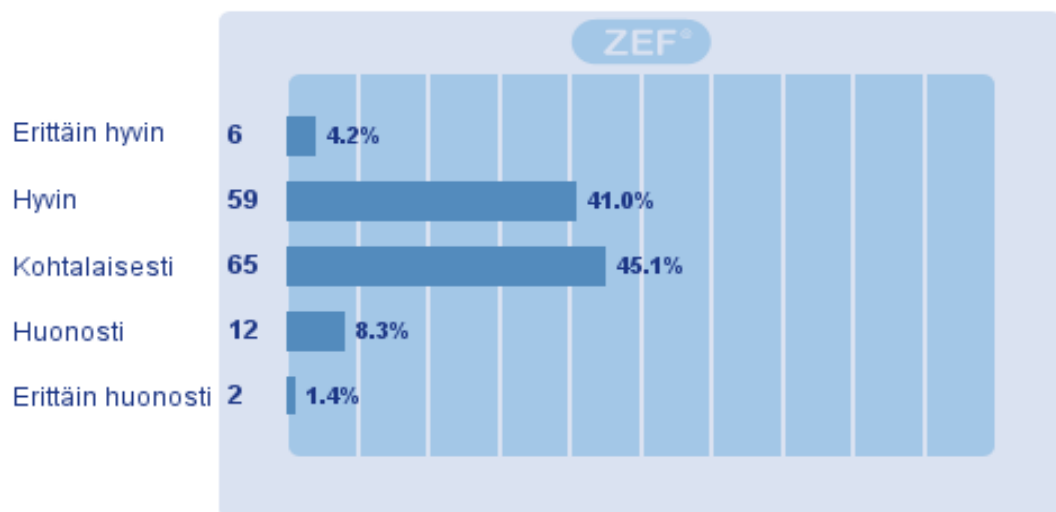
Vastaajista 12 (8,1 %) pitää työnjohdon tasoa erittäin hyvänä, 85 (57,4 %) hyvänä, 43 (29,1 %) kohtalaisena, viisi (3,4 %) huonona ja kolme (2,0 %) erittäin huonona. (Kuva 19.)

1. Onko työnjohdon taso mielestänne



Kuva 19. Työnjohdon taso (148 vastausta)

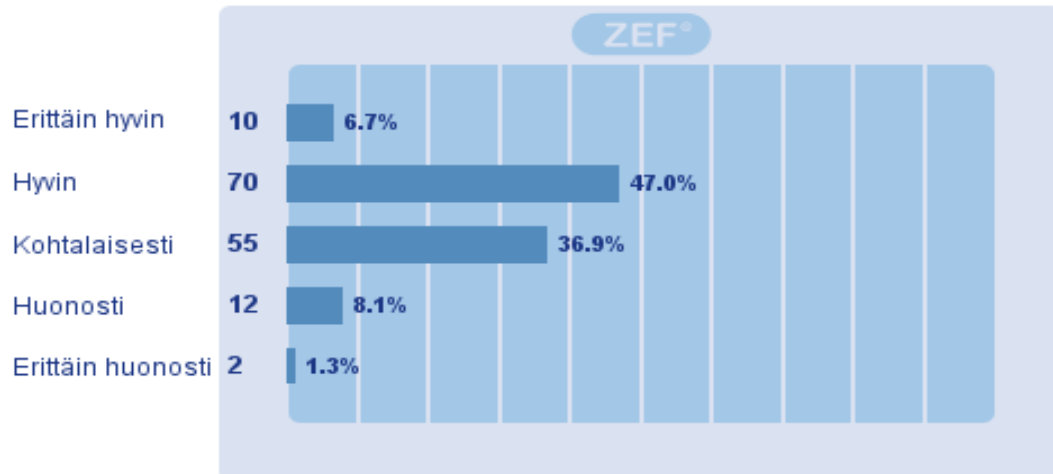
2. Saatteko esimieheltänne palautetta työstänne



Kuva 20. Esimieheltä työstä saadun palautteen taso (144 vastausta)

Vastaajista kuusi (4,2 %) saa työstään palautetta erittäin hyvin, 59 (41,0 %) hyvin, 65 (45,1 %) kohtalaisesti, 12 (8,3 %) huonosti ja kaksi (1,4 %) erittäin huonosti. (Kuva 20.)

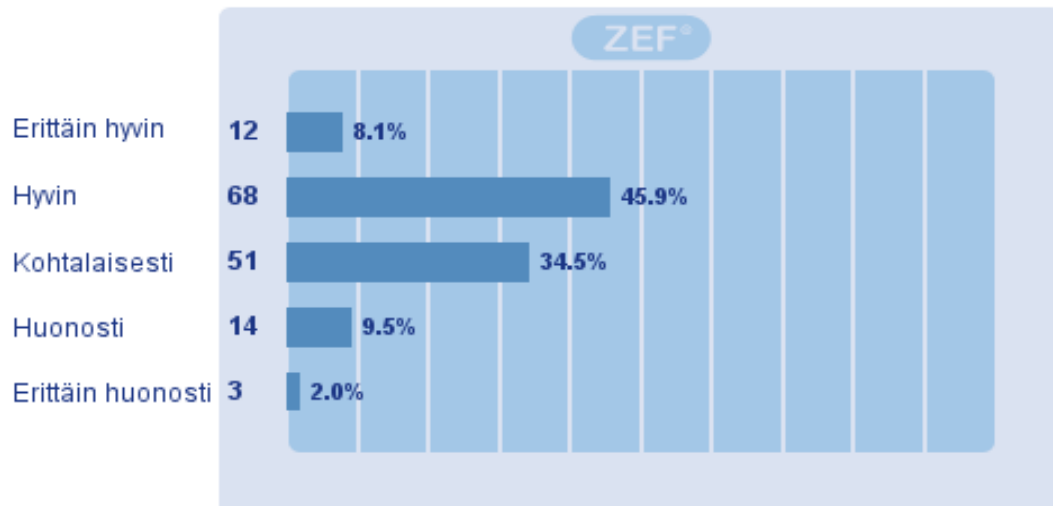
3. Antaako esimiehenne tarvittavaa ohjeistusta työtehtäviin



Kuva 21. Esimieheltä saadun ohjeistuksen riittävyys (149 vastausta)

Esimehiltään tarvittavaa ohjeistusta työtehtäviin saa mielestään erittäin hyvin kymmenen (6,7 %), hyvin 70 (47 %), kohtalaisesti 55 (36,9 %), huonosti 12 (8,1 %) ja erittäin huonosti kaksi (1,3 %) vastaajaa. (Kuva 21.)

4. Ottaako esimiehenne alaistensa mielipiteet huomioon



Kuva 22. Alaisten mielipiteiden huomiointi (148 vastausta)

Vastaajista 12:n (8,1 %) mielestä esimies ottaa heidän mielipiteensä huomioon erittäin hyvin, 68:n (45,9 %) mielestä hyvin, 51:n (34,5 %) mielestä kohtalaisesti, 14:n (9,5 %) mielestä huonosti ja kolmen (2,0 %) mielestä erittäin huonosti. (Kuva 22.)

Vastaajista 112 (76,7 %) kokee esimiehensä toiminnan puolueettomaksi, 34 (23,3 %) ei (146 vastausta).

5 TULOSTEN TARKASTELO

5.1 Perustiedot

Vastaajien ikäjakauma ei sisällä suuria yllätyksiä. Yli 45-vuotiaita on 59,1 % vastanneista, alle 45-vuotiaita 40,9 %. Tämä vastaa vuoden 2009 tilannetta metsäteollisuuden kaikkien työntekijöiden kesken. Tuolloin yli 45-vuotiaita oli 59 % ja alle 45-vuotiaita 42 % (Työterveyslaitos 2009).

Miesten ja naisten välillä ikävertailussa on havaittavissa selvä ero; miehistä 64,1 % on yli 45-vuotiaita, kun taas naisista 60 % on alle 35-vuotiaita. Tämän selittyy sillä, että metsäala on alkanut viime vuosina kiinnostaa nimenomaan naisia yhä enemmän ja on tätä kautta muuttumassa vähemmän miesvaltaiseksi. Tämä näkyy myös ajasta, jonka vastaajat ovat työskennelleet nykyisessä työpaikassaan: miehistä 58,1 % on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan yli 15 vuotta. Naisista sen sijaan 60 % on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan alle 5 vuotta. Myös naisten osuus 25–35-vuotiaista vastaajista, 38,7 %, kertoo tästä kehityksestä, sillä se on huomattavasti suurempi kuin muissa ikäluokissa. Kokonaisuutena metsäala on kuitenkin vielä vahvasti miesvaltainen, sillä kyselyyn vastanneista 87 % on miehiä ja 13 % naisia. Miesten osuus vastaajista vaikuttaa suuremmalta kuin tilanne koko metsäteollisuuden osalta on. Vuonna 2009 työ ja terveys- kyselyyn vastanneista metsäteollisuuden työntekijöistä 79 % oli miehiä ja 21 % naisia (Työterveyslaitos 2009).

5.2 Hyvinvointi

Työyhteisön ilmapiiriä pitää erittäin hyvänä tai hyvänä 74,6 % vastaajista, kohtalaisena 24 % ja huonona vain 1,3 %. Valtakunnallisessa työ ja terveyskyselytutkimuksessa (Työterveyslaitos 2009) 50 % metsäteollisuuden työntekijöistä pitää työpaikan ilmapiiriä kannustavana ja 48 % ennakkoluuloisena. Näin ollen tilannetta tällä osa-alueella voidaan pitää jopa selvästi parempana kuin metsäteollisuudessa yleensä. Sukupuolten väliltä ei löydy suuria eroja, vaikka 1,6 % miehistä pitääkin ilmapiiriä huonona ja naisista ei yksikään. Miehistä 72,9 % pitää ilmapiiriä hyvänä tai erittäin hyvänä, naisista 75 %.

Ikäluokkien välillä tilanne on sama. 25–35-vuotiaista 77,4 % pitää ilmapiiriä hyvänä tai erittäin hyvänä, 35–45-vuotiaista 66,6 %, 45–55-vuotiaista 76,7 % ja yli 55-vuotiaista 76,7 %. Kaiken kaikkiaan työyhteisöjen ilmapiiri on hyvällä mallilla ja sitä huonona pitävät vaikuttavat lähinnä yksittäistapauksilta, sillä heitä on vain kaksi kaikista vastaajista.

71,9 % vastaajista kokee saavansa työtovereiltaan apua ja tukea erittäin hyvin tai hyvin, 27,4 % kohtalaisesti ja vain 0,7 % huonosti. Tutkittaessa kaikkia metsäteollisuuden työntekijöitä 77 % kokee saavansa tukea paljon tai erittäin paljon ja 5 % vähän tai erittäin vähän (Työterveyslaitos 2009). Vaikka siis tilanteeseen tyytyväisten määrä jää hieman koko metsäteollisuuden keskiarvon alle, on tyytymättömiä toisaalta vähemmän kuin metsäteollisuuden työntekijöiden joukossa keskimäärin.

Tällä osa-alueella naiset ovat miehiä tyytyväisempiä. Miehistä 69,7 % kokee avun tai tuen saamisen hyväksi tai erittäin hyväksi. Naisilla vastaava prosentti on 89,5. Ainakin osittain tulos on selitettävissä iällä. Naisista suurin osa kuuluu nuorimpien vastaajien joukkoon ja myös saman ikäluokan miehet ovat keskimääräistä tyytyväisempiä avun ja tuen saamiseen ja yhteistyön toimivuuteen. 25–35-vuotiaista miehistä 77,7 % kokee avun ja tuen saamisen hyväksi tai erittäin hyväksi. Kyseiseen ikäluokkaan kuuluvilla naisilla vastaava prosentti on 91. Avun ja tuen saamisen ja yhteistyön toimivuuden välillä vaikuttaisi olevan selkeä yhteys, sillä samat ryhmät ovat molempiin osa-alueisiin tyytyväisimpiä.

Yhteistyön toimivuutta tutkittaessa naiset vaikuttavat miehiä tyytyväisemmiltä. Miehistä 69,7 % kokee yhteistyön toimivuuden hyväksi tai erittäin hyväksi, naisista 85 %. Myös tämä ero on selitettävissä suurelta osin iällä. 25–35-vuotiaista, joiden mielipiteet korostuvat tarkasteltaessa nimenomaan naisten näkemyksiä, 83,9 % kokee yhteistyön toimivuuden hyväksi tai erittäin hyväksi. Muilla ikäluokilla kyseinen prosentti vaihtelee välillä 62,7–72,4. Yli 55-vuotiaiden prosentti on muista ikäluokista suurin. Nuorempien entistä suurempi halu ja kyky yhteistyöhön on nähtävissä myös yhteiskuntamme muilla osa-alueilla. Esimerkiksi urheilua voidaan pitää yhteiskunnan peilinä. Nimenomaan yhteistyöhön perustuvat joukkuelajit ovat parina viime vuosikymmenenä kasvattaneet yhä enemmän suosiotaan nuorten keskuudessa, kun taas vanhemmat ikäpolvet ovat kasvaneet erittäin yksilökeskeisessä kulttuurissa.

Tämänkaltaisen kehityksen taustalla on todennäköisesti kaupungistuminen ja sen vaikutus suomalaiseen kulttuuriin (YLE:n Internet-sivut 2011). Asialla on myös varjopuolensa. Jos tällainen yhteisöllisyyden korostaminen viedään liian pitkälle, se voi tappaa ihmisten aloitekyvyn ja kyvyn itsenäiseen toimintaan.

Eniten ongelmia hyvinvointi-osiossa on erilaisten näkemysten huomioon ottamisessa, sillä 8,1 % vastaajista kokee tämän osa-alueen huonoksi. Tässä on nähtävissä selvä ero miesten ja naisten välillä. Naisista peräti 73,7 % kokee, että erilaiset näkemykset otetaan huomioon hyvin ja loput 26,3 % kohtalaisesti. Miehistä sen sijaan 9,6 % kokee mielipiteiden huomioonottamisen huonoksi, 48,8 % kohtalaiseksi ja hyväksi tai erittäin hyväksi 41,6 %. Miesten kohdalla mielipiteet eri ikäluokkien välillä heittelehtivät jonkin verran. 25–35-vuotiaissa miehissä on prosentuaalisesti suurin määrä (18,8 %) näkemystensä huomioonottamisen huonoksi kokevia. Yli 55-vuotiailla kyseinen prosentti on 10,7 ja 45–55-vuotiailla 7,4. Yksikään 35–45-vuotiaista miehistä ei koe mielipiteidensä huomioonottamista huonoksi tai erittäin huonoksi, mutta toisaalta tässä ikäluokassa mielipiteiden huomioimisen hyväksi tai erittäin hyväksi kokee prosentuaalisesti kaikkein pienin määrä eli 33 %. Muilla ikäluokilla vastaava prosentti vaihtelee välillä 42,9–44,5. Ikä ei siis näytä selittävän miesten suurempaa tyytymättömyyttä. Näin ollen on hankala löytää selviä syitä sille, miksi miehet kokevat näkemystensä huomioon ottamisen naisia huonommaksi.

Myös suhtautuminen ristiriitojen ratkaisukykyyn työyhteisössä on aavistuksen verran kriittisempää kuin muissa hyvinvointi-osioon liittyvissä kysymyksissä. Vastanneista 5,5 % on sitä mieltä, että heidän työpaikallaan pystytään ratkaisemaan ristiriitoja erittäin huonosti tai huonosti, 46,9 %:n mielestä kohtalaisesti ja 47,6 %:n mielestä hyvin tai erittäin hyvin. Tällä osa-alueella naiset ovat toisaalta tyytymättömämpiä kuin miehet ja toisaalta tyytyväisempiä. 17,6 % naisista on sitä mieltä, että ristiriitoja kyetään ratkaisemaan huonosti heidän työpaikallaan. Miehistä 4 % kokee ristiriitojen ratkaisukyvyn huonoksi tai erittäin huonoksi. Toisaalta naisista 70,6 % kokee, että ristiriitoja pystytään ratkaisemaan hyvin, kun miehistä 45,5 % kokee, että ristiriitoja kyetään ratkaisemaan hyvin tai erittäin hyvin. Naisten suurempaan tyytymättömien määrään on vaikea löytää syitä, ovathan he toisaalta miehiä tyytyväisempiä erilaisten näkemysten huomioon ottamiseen ja yhteistyön sujuvuuteen. Näillä tekijöillä voisi olettaa olevan jonkinlainen yhteys ristiriitojen ratkaisukykyyn.

25–35-vuotiaat suhtautuvat kaikkein kriittisimmin työpaikkansa ristiriitojen ratkaisukykyyn. Heistä 11,1 % pitää sitä huonona tai erittäin huonona. Erot muihin ikäluokkiin eivät tosin ole järin suuria. Yli 55-vuotiaista 6,9 % kokee ristiriitojen ratkaisukykyyn huonoksi tai erittäin huonoksi, 45–55-vuotiaista 1,7 % ja 35–45-vuotiaista 6,5 %. 25–35-vuotiaiden hieman korkeampi prosentti selittyy naisten suhteellisesti suuremmalla osuudella tästä ikäluokasta, sillä kuten edellä on mainittu, naisten suhtautuminen ristiriitojen ratkaisukykyyn on kriittisempi kuin miesten.

Vastaajista 10,4 % on havainnut työpaikallaan työpaikkakiusaamista tai syrjintää ja 6,8 % kokee itse joutuneensa uhriksi. Työterveyslaitoksen Internet-sivujen mukaan 6 % palkansaaajista kokee olevansa työpaikkakiusaamisen kohteena, joten tämän kyselyn tulokset noudattavat kutakuinkin valtakunnallista keskiarvoa.

Miesten ja naisten välillä ei ole havaittavissa merkittävää eroa; miehistä 7,3 % on kokenut kiusaamista tai syrjintää, naisista 5 %. Myös eri ikäluokkien kesken vastaukset jakaantuvat tasaisesti. Työpaikkakiusaamista tai syrjintää on kokenut yhteensä kymmenen vastaajaa. Heistä kaksi on 25–35-vuotiaita, kaksi 35–45-vuotiaita, neljä 45–55-vuotiaita ja kaksi yli 55-vuotiaita. Ainakaan näiden tulosten perusteella ei voida todeta, että kiusaaminen tai syrjintä painottuisi johonkin tiettyyn ikäryhmään tai jompaankumpaan sukupuoleen. Kiusaamista tai syrjintää kokeneista kolme on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan alle 5 vuotta, yksi 5–15 vuotta ja viisi yli 15 vuotta. Näin ollen työpaikkakiusaamista tai syrjintää ei esiinny tuoreiden työntekijöiden keskuudessa sen enempää kuin vanhempien.

Työterveyslaitoksen mukaan yksi työpaikkakiusaamisen määrään vaikuttava tekijä on jatkuva liiallinen työmäärä (Työterveyslaitoksen Internet-sivu 2011). Tämä vaikuttaa pätevän myös tämän kyselyn tuloksiin: kymmenestä työpaikkakiusaamista tai syrjintää kokeneesta seitsemän kokee työtaakkansa liian suureksi.

Työskentelymotivaatio vaikuttaisi tutkimuksen perusteella olevan yleisesti ottaen melko hyvällä tasolla. Kuitenkin 6 % vastaajista kokee motivaationsa huonoksi. Liian suurella työmäärällä ei tunnu olevan suurta vaikutusta työskentelymotivaatioon, sillä 61:stä työtaakkansa liian suureksi kokevasta vain viisi kokee työskentelymotivaationsa huonoksi.

Naisten motivaatio vaikuttaa aavistuksen verran korkeammalta kuin miesten, sillä miehistä 7,6 % pitää motivaatiotaan huonona, naisista ei yksikään. Lisäksi 77,8 % naisista pitää työskentelymotivaatiotaan erittäin hyvänä tai hyvänä kun miehillä vastaava prosentti on 67,8.

Eri ikäluokista paras työskentelymotivaatio on 25–35-vuotiailla, joista 82,1 % pitää motivaatiotaan hyvänä tai erittäin hyvänä. Voidaan olettaa, että nuoremmat työntekijät ovat motivoituneempia, koska heillä ei ole vielä takanaan vuosikausien aherrusta samoissa töissä ja työ tuntuu vielä ”tuoreelta”. Toki vanhemmillakin ikäluokilla riittää motivaatiota, pitäähän yli 55-vuotiaistakin 79,3 % motivaatiotaan hyvänä tai erittäin hyvänä. Huonona motivaatiotaan pitävät (9 kappaletta) jakaantuvat melko tasaisesti eri ikäluokkiin. 25–35-vuotiaissa heitä on yksi, 35–45-vuotiaissa kolme, 45–55-vuotiaissa kaksi ja yli 55-vuotiaissa kolme.

Työkykyään pitää hyvänä tai erittäin hyvänä 78,5% vastaajista, kohtalaisena 20,1 % ja huonona vain 1,3 %. Valtakunnallisessa Työ ja terveys-haastattelututkimuksessa (Työterveyslaitos 2009) kaikista metsäteollisuuden työntekijöistä työkykyään piti henkisten vaatimusten kannalta melko hyvänä tai erittäin hyvänä 88 % ja fyysisten vaatimusten suhteen 89 %. Näin ollen työkykyään hyvänä pitäviä on hieman vähemmän kuin metsäteollisuuden työntekijöiden joukossa yleensä. Työkykyään huonona pitäviä on koko metsäteollisuudessa enemmän: henkisten vaatimusten kannalta 4 % ja fyysisten vaatimusten 1 %. Kaiken kaikkiaan tuloksia toimihenkilöiden keskuudessa voidaan pitää metsäteollisuuden keskiarvoa alhaisempana.

Erityisesti naiset pitävät työkykyään korkeana, sillä peräti 94,8 % heistä pitää työkykyään hyvänä tai erittäin hyvänä ja kohtalaisena 5,3 %. Miehistäkin tuki 76,5 % pitää työkykyään hyvänä tai erittäin hyvänä, 22,2 % kohtalaisena ja vain 1,6 % huonona.

Ikäluokkia vertailtaessa työkykyään parhaana pitävät 25–35-vuotiaat, joista 85,2 % pitää työkykyään hyvänä tai erittäin hyvänä. Heidän mielipiteensä heijastuu myös naisten vastauksiin, sillä suurin osa naisista kuuluu nimenomaan tähän ikäryhmään. Kuten odottaa saattaa, yli 55-vuotiaat pitävät työkykyään kaikkein alhaisimpana, vaikka heistäkin tuki 62,1 % pitää työkykyään hyvänä tai erittäin hyvänä. Hieman

yllättäen huonona työkykyään pitävät tulevat 25–35 ja 35–45-vuotiaiden joukosta, kun taas yli 45-vuotiaista yksikään ei pidä työkykyään huonona. Tässä voi olla taustalla nimenomaan nuorempien työntekijöiden viime vuosina heikentynyt työkyky, joka taas johtuu nuorten entistä huonommasta fyysisestä kunnosta.

5.3 Työolot

Työskentelytiloja pitää hyvänä tai erittäin hyvänä 75,2 % vastaajista ja kohtalaisina 22,8 %. Näin ollen tilannetta voidaan pitää kohtuullisen hyvänä, joskin 2 % vastanneista on sitä mieltä, että työtilat ovat huonot tai erittäin huonot. Kun tarkastellaan vapaata palautetta, voidaan todeta ongelmien olevan toimistojen huonoissa työpisteissä ja siinä, ettei työnantaja ole huomionnut maastossa työskentelyä tarpeeksi. Tulosta voidaan pitää metsäteollisuuden työntekijöiden keskiarvoa huonompana, sillä vuoden 2009 työ ja terveys-tutkimuksessa metsäteollisuuden työntekijöistä 3 % oli sitä mieltä, että työtilat eivät ole toimivat ja käytännölliset, 12 prosentin mielestä eivät täysin toimivat ja 85 prosentin mielestä toimivat (Työterveyslaitos 2009).

Tällä osa-alueella miesten ja naisten välillä ei ole suuria eroja. Naisista yksikään ei pidä työskentelytiloja huonoina tai erittäin huonoina, kun taas miehistä 2,2 % on tätä mieltä. Toisaalta miehistä 76,4 % pitää olosuhteita hyvinä tai erittäin hyvinä kun naisilla vastaava prosentti on 68,4.

Eri ikäluokista nuorimmat ovat tyytymättömiä työskentelytiloihinsa. Heistä 3,6 % pitää tiloja erittäin huonoina. Kyseessä on tosin vain yksi vastaaja, mutta 25–35-vuotiaissa hyvänä tai erittäin hyvänä tiloja pitävien määrä on toiseksi huonoin eli 64,3 %. Yli 55-vuotiailla kyseinen prosentti on huonoin (62,1 %), mutta yksikään heistä ei pidä työskentelytiloja huonoina tai erittäin huonoina. 35–45-vuotiaista 81,9 % pitää tiloja hyvinä tai erittäin hyvinä, huonoina tai erittäin huonoina ei yksikään. 45–55-vuotiaista 74,6 % pitää tiloja hyvinä tai erittäin hyvinä, huonoina 1,7 %. Voidaan arvioida, että nuoremmat työntekijät ovat tottuneet hieman mukavampiin työskentelyolosuhteisiin kuin vanhemmat ja pienempi tyytyväisyys selittyy tällä. Mistään suuresta ongelmasta ei kuitenkaan voida puhua, sen verran tyytyväisiä tunnutaan työskentelytiloihin olevan.

Tiedonkulkua tarkasteltaessa miesten ja naisten mielipiteet noudattelevat aika lailla keskiarvotulosta. Miehistä 48 % pitää tiedonkulkua hyvänä tai erittäin hyvänä, 6,3 % huonona. Naisilla vastaavat prosentit ovat 50 ja 10. Eri ikäluokista kriittisimmin tiedonkulkuun suhtautuvat 25–35-vuotiaat. Sama pätee myös alle 5 vuotta nykyisessä työpaikassaan työskennelleistä, joista 62,2 % kuuluu edellä mainittuun ikäluokkaan. Tästä voidaan siis päätellä, että uudemmille työntekijöille tiedonkulku on hieman ongelmallisempaa kuin vanhemmille. Syynä tähän voidaan pitää tottumattomuutta suhteellisen tuoreen työpaikan toimintatapoihin. Esille kannattaa nostaa myös vapaassa palautteessa mainittu ongelma eli että uusien työntekijöiden perehdyttäminen työtehtäviin ei toimi toivotulla tavalla. Selityksenä tähän lienee liian suuri työtaakka: uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ei jää omilta kiireiltä riittävästi aikaa.

Työvälineet -ja menetelmät vaikuttavat vastaajien mielestä olevan kohtuullisen hyvin ajan tasalla. Vapaan palautteen perusteella suurin ongelma tällä osa-alueella ovat jälkeen jääneet atk-järjestelmät. Näiden suurimmiksi vioiksi koetaan ohjelmien vanheneminen ja monimutkaisuus. Syinä ohjelmistojen vanhenemiseen pidetään liian hidasta kehitystyötä, eli ohjelmat ovat jo käyttöön tullessaan vanhentuneita. Myös uuden teknologian toimintaa pitäisi saada paremmaksi ennen tuotteen käyttöönottoa.

Selvästi kriittisimmin asiaan suhtautuvat vanhemmat, yli 45-vuotiaat vastaajat, joista 9,1 % on sitä mieltä, että työvälineet -ja menetelmät ovat ajan tasalla huonosti tai erittäin huonosti. Alle 45-vuotiailla vastaava prosentti 1,6. Tämä voi johtua siitä, että vanhemmilla työntekijöillä on pidempiaikainen näkemys alan kehityksestä ja he osaavat näin ollen paremmin sanoa, miten välineet ja menetelmät ovat kehittyneet esimerkiksi viimeisen kymmenen vuoden aikana vai ovatko kehittyneet lainkaan. Nuoremmilla sen sijaan ei vastaavaa perspektiiviä ole.

Sukupuolten välillä tilanne on se, että miesten mielipiteet ovat selvästi enemmän hajallaan eri vaihtoehtojen kesken kuin naisilla. Miehistä naisia useampi (63,4 %, naisista 55 %) pitää työvälineiden ja menetelmien ajantasaisuutta hyvänä tai erittäin hyvänä, mutta samaan aikaan 7,2 % prosenttia on sitä mieltä, että välineet ja menetelmät ovat huonosti tai erittäin huonosti ajan tasalla. Naisista näin ei ajattele yksikään vastanneista. Tässäkin on nähtävissä edellä mainittu ero nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välillä. Naisista suurin osa kuuluu nimenomaan nuorempiin ikäluokkiin, jotka ovat tyytyväisempiä menetelmien ja välineiden

ajantasaisuuteen, kun taas miehet ovat jakautuneet tasaisemmin eri ikäryhmiin, joten heidän keskuudessaan myös hajonta on suurempi.

Tutkimuksen perusteella metsäalan koulutus tuntuisi vastaavan melko hyvin työelämän haasteita, sillä vain yksi (0,7 %) vastaaja on sitä mieltä, että työtehtävät vastaavat huonosti koulutuksen tasoa. Alle 35-vuotiaista peräti 92,9 % on sitä mieltä, että heidän saamansa koulutus on hyvää tai erittäin hyvää suhteessa nykyisiin työtehtäviin.

Sukupuolten välillä ei merkittäviä eroja ole. 84,1 % miehistä kokee koulutuksensa vastaavan työtehtäviä hyvin tai erittäin hyvin ja naisista 73,7 %. Miehistä 0,7 % eli yksi vastaaja kokee koulutuksen vastaavan työtehtäviä huonosti ja naisista ei yksikään.

Työolojen selvästi suurimmaksi ongelmaksi koetaan liiallinen työmäärä ja sen epätasainen jakautuminen. Tästä kertovat niin runsas aiheeseen liittyvä vapaa palaute kuin aihetta käsittelevien kysymysten vastauksetkin. Vastaajista 30,1 % on sitä mieltä, että työtaakka jakautuu erittäin huonosti tai huonosti eri työntekijöiden kesken ja 40,9 %:n mielestä heidän työmääränsä on liian suuri. Suurimmiksi tekijöiksi koetaan liian suuret työalueet, liian pieni henkilöstön määrä ja joka vuosi yhä korkeammiksi asetetut tavoitteet. Myös palkkataso koetaan alhaiseksi tehtyyn työhön verrattuna. Syitä suuriin työmääriin on useita. Yksi tekijä lienee viime vuosien suuret irtisanomiset: yhä suurempi työmäärä jää aina vain pienemmän henkilöstön tehtäväksi. Yksi taustatekijä on vapaassa palautteessa mainittu henkilöstön palkkauksen vääristyminen: uusia keski- ja ylemmän tason johtajia palkataan koko ajan lisää ja luodaan uusia johtajan vakansseja. Samaan aikaan kenttätasolle, jonne henkilöstöä eniten kaivattaisiin, palkataan aivan liian vähän uutta väkeä.

Naisten ja miesten suhtautumisessa työmäärään ja sen tasaiseen jakautumiseen on selvä ero. Naisista vain 5,3 % kokee, että työtaakan tasainen jakautuminen on huonoa ja 25 % kokee työmääränsä liian suureksi. Miehillä vastaavat prosentit ovat 33,1 ja 42,4. Vastaajista vanhimmat, yli 55-vuotiaat, kokevat työmäärän tasaisen jakautumisen ja itse työmäärän paremmaksi kuin vastaajat keskimäärin. Heistä 79,3 % kokee, että työmäärä jakautuu tasaisesti työntekijöiden kesken hyvin tai erittäin hyvin ja 20,7 % kohtuullisesti. Huonoksi tai erittäin huonoksi työmäärän jakautumista ei koe

yksikään heistä. 70 % yli 55-vuotiaista kokee työmääränsä sopivaksi, 30 % liian korkeaksi. Vanhimpien vastaajien suurempi tyytyväisyys näihin osa-alueisiin voi selittyä heidän pitkällä työkokemuksellaan. Kokemuksen myötä he osaavat tehdä työnsä nopeammin ja uskaltavat myös tarpeen vaatiessa hieman ”oikoa” työtä tehdessään.

Myös 25–35-vuotiaat kokevat työmäärän jakautumisen paremmaksi kuin vastaajat keskimäärin. Heistä 60,7 % kokee, että työmäärä jakautuu tasaisesti hyvin tai erittäin hyvin ja huonosti tai erittäin huonosti 21,4 %. Tässä ikäluokassa naisten suhteellisesti suurempi osuus nostaa tyytyväisyyttä, sillä tämän ikäisistä naisista peräti 75 % pitää työtaakan jakautumista hyvänä tai erittäin hyvänä ja huonona 8,3 %. 25–35-vuotiaiden suhtautuminen työmäärään on lähempänä keskiarvoa. Heistä 32,1 % pitää työmäärää liian suurena. Kyseisen ikäluokan naiset ovat tässäkin suhteessa tyytyväisempiä. Heistä 25 % pitää työmääränsä liian suurena.

Työterveydenhuollon tasoa hyvänä tai erittäin hyvänä (68,7 %) pitävien määrä on hieman metsäteollisuuden keskiarvoa matalampi. Työ ja terveys-haastattelututkimuksen perusteella 71 % metsäteollisuuden työntekijöistä kokee työterveyshuollon toiminnan kiitettäväksi tai hyväksi. Tilannetta huonona tai erittäin huonona pitävien määrä (4,1 %) taas on hieman pienempi kuin koko metsäteollisuudessa yhteensä. Edellä mainitussa tutkimuksessa 11 % piti työterveyshuoltoa välttävänä tai huonona (Työterveyslaitos 2009). Vaikka siis tilannetta hyvänä pitävien määrä on noin kolme prosenttiyksikköä koko metsäteollisuuden keskiarvoa pienempi, voidaan tähän kyselyyn vastanneita pitää kuitenkin hieman keskimääräistä tyytyväisempinä. Perusteena tälle on tilannetta huonona pitävien pienempi määrä.

Naisista 80 % kokee työterveydenhuollon hyväksi tai erittäin hyväksi, huonoksi 10 %. Miehistä 66,1 % pitää työterveydenhuoltoa hyvänä tai erittäin hyvänä mutta toisaalta myös tilannetta huonona pitävien määrä on naisiin verrattuna pienempi, 3,2 %. Mikään ikäluokka ei ole selkeästi toista tyytymättömämpi työterveydenhuollon tasoon. Huonona tilannetta pitävät jakaantuvat melko tasaisesti 25–55-vuotiaiden kesken. 25–35-vuotiaissa heitä on kaksi, 25–45-vuotiaissa yksi ja 45–55-vuotiaissa kolme kappaletta. Sen sijaan yli 55-vuotiaista yksikään ei pidä tilannetta huonona tai erittäin huonona. Kun vapaassa palautteessakaan ei kukaan ole työterveydenhuoltoa

käsitelty, voitaneen yhdessä edellä mainittujen lukujen kanssa arvioida, että työterveydenhuolto toimii vähintäänkin kohtalaisella tasolla ja huonot kokemukset vaikuttavat lähinnä yksittäistapauksilta.

Työn arvostusta tarkasteltaessa naiset vaikuttavat miehiä tyytyväisemmiltä. Heistä 84,2 % ovat sitä mieltä, että heidän työtään arvostetaan hyvin tai erittäin hyvin ja 15,8 %:n mielestä kohtalaisesti. Yhdenkään naisen mielestä heidän työnsä arvostus ei ole huonoa tai erittäin huonoa, kun miehistä 8,1 % on tätä mieltä. Kohtalaiseksi arvostuksen kokee 39,5 % ja hyväksi tai erittäin hyväksi 52,4 % miehistä.

Ikäluokista työnsä arvostuksen kokevat korkeimmiksi vastanneista nuorimmat, 25–35-vuotiaat. Heistä 74,1 % on sitä mieltä, että heidän työtään arvostetaan hyvin, 22,2 % kohtalaisesti ja 3,7 % erittäin huonosti. Nämä luvut selittyvät ainakin osittain naisten suuremmalla osuudella tästä ikäryhmästä. 35–45-vuotiaista 56,2 % kokee työtänsä arvostettavan hyvin tai erittäin hyvin, 3,1 % huonosti. 45–55-vuotiailla vastaavat prosentit ovat 50 ja 6,9 ja yli 55-vuotiailla 60 ja 13,3. Vanhemmissa ikäluokissa työnsä arvostukseen tyytymättömien osuus siis nousee. Syynä tähän voi olla se, että vanhemmat työntekijät ovat tehneet vuosikausia töitä ilman, että se olisi näkynyt riittävinä palkankorotuksina. Vapaassa palautteessakin on muutamaan otteeseen huomautettu, että palkat ovat jääneet vuosien varrella jälkeen eikä tehty työmäärä näy palkassa. Myös viime vuosien irtisanomiset, jotka ovat kohdistuneet eniten juuri vanhempiin työntekijöihin (YLE uutiset 2009), on voitu kokea arvostuksen puutteena vaikka irtisanominen ei omalle kohdalle olisikaan sattunut.

Vastanneista 91,7 % kokee työnsä mielekkääksi, 8,3 % ei. 69,4 % suosittelisi työpaikkaansa tuttavilleen, 30,6 % ei. Kielteisesti työpaikkansa suositteluun suhtautuvien määrä selittyy ainakin osittain liian suureksi koetulla työmäärällä. 50 % tätä mieltä olevista kokee työtaakkansa liian suureksi. Muita selityksiä ovat työtaakan epätasainen jakautuminen ja työnjohdon puolueettomuuden kyseenalaistaminen. 45,5 % niistä, jotka eivät suosittelisi työpaikkaansa tuttavilleen, kokevat työtaakan tasaisen jakautumisen huonoksi tai erittäin huonoksi ja 48,8 % kokee, ettei esimiehen toiminta ole puolueetonta.

Näilläkin osa-alueilla naisten suhtautuminen on positiivisempaa kuin miesten. Kyselyyn vastanneista naisista täydet 100 % kokee työnsä mielekkääksi ja 89,5 %

suosittelisi työpaikkaa tuttavilleen. Miehillä vastaavat prosentit ovat 90,2 ja 66,9. Nämä luvut selittyvät, kun tutkitaan muita työolo-osion kysymyksiä: naiset vaikuttavat kautta linjan tyytyväisemmiltä työoloihinsa kuin miehet. Myös nuoremmat työntekijät yleisesti ottaen, joihin suurin osa kyselyyn vastanneista naisista kuuluu, ovat keskimääräistä tyytyväisempiä työoloihinsa. 25–35-vuotiaista 96,2 % kokee työnsä mielekkääksi ja samat 96,2 % suosittelisi työpaikkaansa tuttavilleen.

5.4 Työnjohto

Työnjohdon yleinen taso vaikuttaa kohtuullisen hyvältä, mutta tyytymättömyyttäkin on havaittavissa, kokeehan 5,4 % vastaajista tason huonoksi tai erittäin huonoksi. Työnjohdon ongelmakohdaksi mainitaan ainakin nuorten johtajien liian vähäinen käytännön kokemus, joka lisää epävarmuutta työyhteisössä.

Miehistä 63,5% pitää työnjohdon tasoa hyvänä tai erittäin hyvänä ja 5,6 % huonona tai erittäin huonona. Naisilla vastaavat prosentit ovat 77,7 ja 5,6. Merkittävä ero on se, että naisista peräti 33,3 % pitää työnjohdon tasoa parhaana mahdollisena eli erittäin hyvänä, kun miehistä vain 4 % on tätä mieltä. Kaiken kaikkiaan naiset siis ovat tyytyväisempiä työnjohdon tasoon. Kummankaan sukupuolen edustajien ei kuitenkaan voi sanoa olevan erityisen tyytymättömiä asioiden nykytilaan.

Eri ikäluokista tyytyväisimpiä ovat yli 55-vuotiaat. Heistä peräti 80 % pitää työnjohdon tasoa hyvänä tai erittäin hyvänä ja 3,3 % huonona. Tyytymättömyys työnjohdon tasoon kasvaa sitä mukaa, mitä nuorempia vastaajat ovat. 45–55-vuotiaista 3,4% pitää työnjohdon tasoa erittäin huonona, 35–45-vuotiaista 6,2 % huonona tai erittäin huonona ja 25–35-vuotiaista 10,7 % huonona. Voitaneen olettaa, että nuorempien käsitys hyvästä johtamisesta on toisenlaista kuin vanhempien ikäluokkien. Tätä tukee myös erään nuorimpaan ikäluokkaan kuuluvan vastaajan palaute, jossa todetaan, että Neuvostoliitto on kaatunut jo ajat sitten, joten sen aikaisen johtamiskulttuurinkin voisi jo unohtaa.

Palautteen saaminen esimieheltä jakaa jonkin verran mielipiteitä. 45,2 % kokee saavansa palautetta työstään hyvin tai erittäin hyvin, 45,1 % kohtalaisesti ja 9,7 % huonosti tai erittäin huonosti. Naisten osalta mielipiteet hajaantuvat enemmän; 52,7 % kokee saavansa palautetta hyvin tai erittäin hyvin kun taas toisaalta 15 % huonosti.

Miesten vastaukset ovat lähempänä keskiarvoa. Heistä 43,4 % kokee saavansa palautetta hyvin tai erittäin hyvin ja 9 % huonosti tai erittäin huonosti.

Vastanneista nuorimmat, 25–35-vuotiaat, kaipaavat selvästi enemmän palautetta työstään. Heistä 18,5 % kokee saavansa palautetta huonosti tai erittäin huonosti, 48,1 % kohtalaisesti ja 33,3 % hyvin tai erittäin hyvin. Tämä selittynee sillä, että useilla heistä ei ole vielä niin suurta työkokemusta. He eivät osaa arvioida työnsä tasoa samalla tavalla kuin vanhemmat ja kokeneemmat työntekijät ja näin ollen he kaipaavat selvempää palautetta tietääkseen, milloin töissä on onnistuttu ja milloin ei. Myös jo aiemmin mainittu puutteellinen työtehtäviin perehdyttäminen voi olla osasyynä tilanteeseen.

Miehistä 52 % kokee saavansa ohjeistusta työtehtäviin hyvin tai erittäin hyvin ja 9,6 % huonosti tai erittäin huonosti. Naisilla vastaavat prosentit ovat 60 ja 10. Näin ollen voidaan todeta, että vaikka naiset jälleen hieman tyytyväisemmiltä vaikuttavatkin, ei sukupuolten välillä mitään huikeaa eroa ole.

Myöskään alle 5 vuotta nykyisessä työpaikassaan työskennelleet eivät suhtaudu keskitasoa kriittisemmin tarvittavan ohjeistuksen saamiseen. Heidän joukossaan on itse asiassa vähiten tilanteeseen tyytymättömiä. Heistä 7,5 % saa mielestään ohjeistusta huonosti tai erittäin huonosti. 5–15 vuotta työskennelleiden keskuudessa vastaava prosentti on korkein, 15,3 ja yli 15 vuotta työskennelleillä 8,9. On mielenkiintoista, että toisaalta voidaan päätellä uusien työntekijöiden työtehtäviin perehdyttämisen kaipaavan parannusta, mutta kuitenkin alle 5 vuotta työskennelleet kokevat ohjeistuksen saamisen parhaaksi. Voitaneen siis arvioida, että itse työtehtäviin annetaan uudemmille työntekijöille melko hyvin ohjeistusta, mutta muihin työpaikan järjestelyihin, kuten tiedonkulkuun ja palautteen antoon, ei kiinnitetä riittävästi huomiota.

Erääksi suurimmista ongelmakohdista esimiesten toiminnassa koetaan alaisten mielipiteiden huomiointi. Vastanneista 11,5 % kokee, että esimies huomioi heidän mielipiteensä huonosti tai erittäin huonosti. Miehet kokevat mielipiteidensä huomioimisen huonommaksi kuin naiset. Miehistä 13,5 % on sitä mieltä, että esimies ottaa heidän mielipiteensä huomioon huonosti tai erittäin huonosti. Naisista yksikään

ei ollut tätä mieltä. Miehistä 50,3 % kokee, että esimies huomioi heidän mielipiteensä hyvin tai erittäin hyvin. Naisilla vastaava prosentti on 79.

25–35-vuotiaista 70,4 % kokee, että esimies huomioi heidän mielipiteensä hyvin tai erittäin hyvin ja 11,1 % huonosti tai erittäin huonosti. 35–45-vuotiailla vastaavat prosentit ovat 48,5 ja 12,2, 45–55-vuotiailla 49,2 ja 11,9 ja yli 55-vuotiailla 55,2 ja 10,3. Tyytymättömien määrä on siis suhteellisen vakio ikäluokasta riippumatta, mutta tilanteeseen tyytyväisten määrä on nuorimmassa ikäluokassa muita korkeampi. Tämä taas johtuu naisten suhteellisesti korkeammasta määrästä tässä ikäluokassa, tosin myös tämän ikäluokan miesten tyytyväisten määrä on hieman keskiarvoa korkeampi eli 62,5 %. Nuorimpien suurempi tyytyväisyys johtuu kenties siitä, että heille ei ole vielä kehittynyt vuosikausien työskentelyn muovaamia jyrkkiä mielipiteitä siitä, miten työt olisi paras tehdä. Heidän näkemyksensä perustuu enemmänkin annettuihin ohjeistuksiin. Tähän taas liittyy ongelma, joka on mainittu vapaassa palautteessa: kaikkia töitä on mahdoton tehdä ohjeistusten mukaan ja näin ollen asioita on hieman oiottava. Kokemuksen kertyessä nuoremmatkin työntekijät joutuvat entistä todennäköisemmin tekemisiin tämän seikan kanssa ja näin ollen on myös todennäköisyys joutua ristiriitoihin työnjohdon kanssa kasvaa.

Vastanneista 76,7 % kokee esimiehensä toiminnan puolueettomaksi, 23,3 % ei. Kaikista metsäteollisuuden työntekijöistä 58 % kokee esimiehen toiminnan tasapuoliseksi aina tai hyvin usein, 34 % melko usein ja 8 % melko harvoin (Työterveyslaitos 2009). Voitaneen siis arvioida, että tämän kyselyn tulokset vastaavat metsäteollisuuden keskiarvoa, vaikka aivan suoraa vertailua näiden kahden tutkimuksen välillä on vaikea tehdä, koska vastausvaihtoehdot ovat erilaiset.

Miehistä 76,2 % kokee esimiehen toiminnan puolueettomaksi, 23,8 % ei. Naisilla vastaavat prosentit ovat 78,9 ja 21,1. Sukupuolten välillä ei tässä tapauksessa merkittävää eroa ole. Sen sijaan 25-35-vuotiaat ovat hieman vanhempia ikäluokkia tyytyväisempiä. Heistä 88,9 % kokee esimiestensä toiminnan puolueettomaksi. Muilla ikäryhmillä kyseinen prosentti vaihtelee 71,9:n ja 75:n välillä.

Näinkin suurta esimiehen puolueettomuuteen tyytymättömien määrää voidaan pitää ongelmallisena, sillä juuri tämänkaltaiset tekijät ovat pahimpia työyhteisön hengen rappeuttajia. Jos jotkut työntekijät kokevat toisten olevan heitä tasa-arvoisemmassa

asemassa ja menettävät luottamuksen työnjohtoon, romahtaa koko yhteisön työteho ja työn taso helposti pohjalukemiin.

6 YHTEENVETO

Selvästi suurimmaksi työhyvinvointiin liittyväksi ongelmaksi metsätalouden toimihenkilöiden keskuudessa nousi liiallinen työmäärä ja sen epätasainen jakautuminen eri työntekijöiden kesken. Suurin syy tilanteeseen on liian pieni työntekijöiden määrä ja liian suuret työalueet. Merkittävä tekijä on myös vuosi vuodelta yhä korkeammiksi asetetut vaatimukset ja tavoitteet. Ainakin osittain edellä mainittujen tekijöiden voi arvella johtuvan viime vuosien runsaista irtisanomisista metsäalalla. Siksi yhä suuremmat työmäärät kasautuvat aina vain harvempien niskaan. Yksi tekijä on vapaassa palautteessa esiin nostettu ongelma: keski -ja ylimmän tason johtotehtäviin palkataan aina vain enemmän väkeä ja luodaan jatkuvasti uusia johtajan vakansseja. Samaan aikaan kenttätasolle, jossa toimihenkilöitä kipeimmin kaivattaisiin, ei palkata tarpeeksi uusia työntekijöitä.

Huomion arvoista on myös työpaikkakiusaamista tai syrjintää työyhteisössään havainneiden määrä. Heitä on joka kymmenes vastanneista ja 6,8 % on kokenut itse kiusaamista tai syrjintää. Vaikka määrät eivät sinänsä vaikuta kovin korkeilta, on asiaan syytä suhtautua vakavasti, sen verran tärkeästä seikasta hyvinvoinnin kannalta on kyse. Keskimääräistä enempää työpaikkakiusaamista ei metsäteollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa kyselyn perusteella kuitenkaan esiinny.

Yhtenä toistuvana parannusehdotuksena nousee esille atk-ohjelmien uudistaminen. Useimmiten syyksi mainitaan kyseisten ohjelmistojen jälkeenjääminen ja monimutkaisuus. Jälkeenjäämisen on arveltu johtuvan liian hitaasta ohjelmien kehityksestä, eli ohjelma on jo käyttöön tullessaan vanhentunut. Myöskään uuden teknologian toimivuuteen ei olla täysin tyytyväisiä.

Työnjohdon taso vaikuttaa muuten kohtuullisen hyvältä, mutta johdon ja alaisten välisessä kommunikoinnissa on jonkin verran parannettavaa. Tällä tarkoitetaan palautteen antamista alaisille ja heidän mielipiteensä huomioimista. Yhdeksi ongelmaksi mainitaan nuorten johtajien kokemuksen puute, joka taas luo työympäristöön epävarmuutta.

Myös vastaajien suhtautuminen työnjohdon puolueettomuuteen on ongelma, sillä lähes joka neljäs kokee, ettei esimiehen toiminta ole puolueetonta. Tämänkaltaiset ongelmat voivat pitkittyessään tehokkaasti tuhota työyhteisön hengen ja työtehon.

Positiivista on työntekijöiden asennoituminen tilanteeseen. Vaikka ongelmia työyhteisöistä löytyykin, ovat henki, yhteisöllisyys ja työskentelymotivaatio hyvällä mallilla. Vastaajat pitävät myös työkykyään melko hyvänä, mihin varmasti vaikuttaa edellä mainittu positiivinen asennoituminen.

Naiset vaikuttavat olevan lähes joka osa-alueella miehiä tyytyväisempiä. Myös nuorimmat, 25–35-vuotiaat vastaajat, ovat yleisesti ottaen hieman keskitasoa tyytyväisempiä. Näiden kahden tuloksen välillä on selvä yhteys, sillä kyselyyn vastanneista naisista 60 % kuuluu kyseiseen ikäryhmään. Näin ollen kyseisen ikäryhmän edustajien mielipiteet painottuvat tarkasteltaessa naisten mielipiteitä. Tosin muihinkin ikäluokkiin kuuluvien naisten näkemykset työyhteisön tilasta ovat positiivisempia kuin miehillä.

Vertailtaessa tämän tutkimuksen tuloksia kaikki metsäteollisuuden työntekijät käsittävään Työ ja terveys -tutkimukseen löytyi muutamilla osa-alueilla eroja tyytyväisyydessä. Osittain metsäteollisuuden työntekijät ovat toimihenkilöitä tyytyväisempiä ja päinvastoin. Työilmapiiriin toimihenkilöt vaikuttavat olevan selkeästi tyytyväisempiä kuin metsäteollisuuden työntekijät yleensä. Muilta osin voitaneen tulosta kuitenkin pitää metsäteollisuuden keskiarvon mukaisena. Toimihenkilöillä siis lienee omat ongelmansa, joita muilla metsäteollisuuden palkansaajilla ei ole ja vastaavasti muilla metsäteollisuuden työntekijöillä on ongelmia, joita toimihenkilöillä ei ole.

Meto ry:hyn kuuluvien metsäteollisuuden toimihenkilöiden työtyytyväisyys vaikuttaa siis olevan hyvällä tasolla. Suurimmassa osassa kysymyksistä enemmistö vastaajista piti tilannetta joko hyvänä tai erittäin hyvänä. Toisaalta ongelmiakin tuki löytyy ja tulevaisuudessa nimenomaan mainittuihin ongelmakohtiin tulisikin kiinnittää huomiota, jotta työhyvinvoinnin tasoa pystytään nostamaan.

LÄHTEET

Aalto, Jari; Aromaa, Vuokko; Haapala, Pertti; Hentilä Seppo ja Nieminen, Jaana 2009. Kaikkien aikojen historia 4. Edita Prima Oy. Helsinki 2009.

Kaivola, Taru ja Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Yrityskirjat Oy, painopaikka Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä 2007.

Karisto, Antti; Takala, Pentti ja Haapola, Ilkka 1997. Matkalla nykyaikaan; elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki 2009.

Laitinen, Kari; Rinne, Jarmo ja Suominen Petteri 2003. Suomen tie: lukion yhteiskuntatieto. WS Bookwell Oy. Porvoo 2004.

Leskinen, Tomi ja Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, painopaikka Livonia Print. Latvia 2010.

Lindström, Kari ja Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos, painopaikka Vammalan Kirjapaino Oy. 2002.

Luoma, Juha 1998. Johdatus työpsykologiaan. Otatieto Oy, painopaikka Hakapaino. Helsinki 1998.

Meto ry:n Internet-sivut 2011.

Perustietoa Metosta.

<http://www.meto-ry.fi/>

(viitattu 27.9.2011).

Paanetoja, Jaana 2001. Työoikeus tutuksi. Edita Prima Oy. Helsinki 2002.

Puputti, Ilpo 2011. Työhyvinvointi on taloudellista ajattelua. Meton tiedote 17.2.2011. Meto ry:n Internet-sivut.

<http://www.meto-ry.fi/liitto/txsnddsp.asp?YR=ZC&aid=290&L=TIE>

(viitattu 11.6.2011).

Rasila, Minna ja Pitkonen, Maria 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Heuristica Oy, painopaikka Kyriiri Oy. 2010.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Publishing Oy, painopaikka Edita Prima Oy. Helsinki 2008.

Sosiaali- ja terveysministeriö 1998. Työolot ja taloudellinen ajattelu. Sosiaali- ja terveysministeriö työsuojeluosasto, painopaikka Hermes. Tampere 1998.

Työterveyslaitoksen Internet-sivut 2011.

Epäsosiaalinen kohtelu ja kiusaaminen työssä.

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ ja_ esimiestyo/tyoyhteison_ ristiriidat_ ja_ ratkaisut

[/epaasiallinen_ kohtelu_ ja_ kiusaaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ ja_ esimiestyo/tyoyhteison_ ristiriidat_ ja_ ratkaisut/epaasiallinen_ kohtelu_ ja_ kiusaaminen/sivut/default.aspx) (viitattu 27.9.2011).

Työterveyslaitos 2009.

Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf (viitattu 29.9.2011).

YLE:n Internet-sivut 2011.

Joukkuelajien suosio kasvaa Suomessa. YLE-uutiset 25.8.2011.

http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2011/08/joukkuelajien_suosio_kasvaa_suomessa_2819684.html (viitattu 27.9.2011).

YLE-uutiset 3.5.2009.

Yritykset työntävät ikääntyneitä eläkeputkeen.

http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2009/05/yritykset_tyontavat_ikaantyneita_elakeputkeen_717582.html (viitattu 29.9.2011)

Metsäteollisuuden toimihenkilöiden työhyvinvointikysely

I Perustiedot

1. Ikä

- Alle 25v 25–35v 35–45v 45–55v yli 55v

2. Sukupuoli

- Mies Nainen

3. Mitkä ovat työtehtävänne _____

4. Olen työskennellyt nykyisessä työpaikassani

- Alle 5 vuotta 5–10 vuotta Yli 10 vuotta

II Hyvinvointi

5. Millainen on työyhteisönne ilmapiiri?

- Erittäin hyvä Hyvä Kohtalainen Huono Erittäin huono

6. Saatteko tarvittaessa apua/tukea työtovereiltanne?

- Erittäin hyvin Hyin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

7. Toimiiko yhteistyö työpaikallanne?

- Erittäin hyvin Hyin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

8. Otetaanko erilaiset näkemykset työpaikallanne huomioon?

- Erittäin hyvin Hyin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

9. Pystytäänkö työpaikallanne ratkaisemaan ristiriitoja?

- Erittäin hyvin Hyin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

10. Onko työpaikallanne esiintynyt työpaikkakiusaamista tai syrjintää?

- Kyllä Ei

11. Oletteko itse joutunut työpaikkakiusaamisen tai syrjinnän uhriksi?

- Kyllä Ei

12. Onko henkilökohtainen työskentelymotivaationne

- Erittäin hyvä Hyvä Kohtalainen Huono Erittäin huono

13. Koetteko työkykynne

- Erittäin hyväksi Hyväksi Kohtalaiseksi Huonoksi Erittäin huonoksi

III Työolot

14. Ovatko työskentelytilanne

- Erittäin hyvät Hyvät Kohtalaiset Huonot Erittäin huonot

15. Onko tiedonkulku työpaikallanne

- Erittäin hyvää Hyvä Kohtalaista Huonoa Erittäin huonoa

16. Ovatko työpaikkanne työvälineet -ja menetelmät ajan tasalla

- Erittäin hyvin Hyin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

17. Vastaavatko työtehtävät koulutuksenne tasoa

- Erittäin hyvin Hyvin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

18. Jakaantuuko työtaakka tasapuolisesti työntekijöiden kesken?

- Erittäin hyvin Hyvin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

19. Onko työmääränne

- Liian pieni Sopiva Liian suuri

20. Toimiiko työterveydenhuoltonne

- Erittäin hyvin Hyvin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

21. Työtänne arvostetaan

- Erittäin hyvin Hyvin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

22. Koetteko työnne mielekkääksi?

- Kyllä Ei

23. Suositteletko nykyistä työpaikkaanne tuttavillemme?

- Kyllä Ei

IV Työnjohto

24. Onko työnjohdon taso mielestänne

- Erittäin hyvä Hyvä Kohtalainen Huono Erittäin huono

25. Saatteko esimieheltänne riittävästi palautetta työstänne?

- Erittäin hyvin Hyvin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

26. Antaako esimiehenne tarvittavaa ohjeistusta työtehtäviin?

- Erittäin hyvin Hyvin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

27. Ottaako esimiehenne alaiensa mielipiteet huomioon?

- Erittäin hyvin Hyvin Kohtalaisesti Huonosti Erittäin huonosti

28. Koetteko esimiehenne toiminnan puolueettomaksi?

- Kyllä Ei

Vapaata palautetta ja parannusehdotuksia työoloihin:

Vapaata palautetta ja parannusehdotuksia työoloihin

Arvosta toisen työtä, ja hiljaisena aikana anna työrauha niille joilla on töitä.

Atk-järjestelmät jääneet jälkeen. Lisäksi tarjousmenettelyllä ei näy saavan etes kohtalaista atkpalvelua.

Enemmän porukkaa jakamaan työtehtäviä.

Erimielisyyksiä varmaan hiukan lakaistaan maton alle, kaikkea ei uskalleta tunnustaa ja nostaa käsiteltäväksi, ajatellaan että aika hoitaa.

Johtamisen on oltava ajantasalla jokaisessa yrityksessä. Esimiestehtävissä joutuu enemmän käsittelemään tympeitä ja ei-niin-mukavia asioita, joiden hoitaminen itse työyhteisön kannalta on paljon tärkeämpää kuin mukavien asioiden hoito. Huonot asiat johdetaan kuntoon, niin hyvät asiat tuottavat entistä enemmän. Tässäkin pätee ajatus ensin työ, sitten huvi.

Koko ajan palkataan johtajia keski- ja ylimpään johtoon, eli perustetaan uusia päällikön vakansseja. Mutta kenttätehtäviin toimihenkilöiden palkkaus on minimaalista vaikka sinne tarve olisi suurin.

Kun kohtelemme työyhteisön jäseniä, kuten toivomme itseämme kohdeltavan monet asiat sujuvat mutkottamasti ja ilmapiiri säilyy hyvänä.

Liian paljon töitä liian pienelle porukalle. Homma toimii jotenkin, jos kaikki ovat rivissä. Sairastumisia "korttitalo" ei paljoa kestä.

Liikaa töitä, osa jää tekemättä. Pitäisi palkata lisää väkeä. ATK-ohjelmat ajantasalle.

Lisää työtä tulee koko ajan, vaatimuksia, henk.kohtaisia tavoitteita ja tuloksia tarkastellaan kvarttaaleittain. Esimies on iholla, tuntumalla...työt ruuhkautuvat ajoittain! Onneksi on tottunut oikomaan asioita...joka paikkaan ei kerkiä! Työmäärä ei voi näköjään näkyä palkassa.

Markkinatilanteesta johtuvat nopeat muutokset ohjeisiin. Puun osto ollut lyhytjänteistä ja tempoilevaa.

Neuvostoliitto on kaatunut aikoja sitten, sen aikainen johtamiskulttuuri olis syytä myös unohtaa.

Ohjeistuksen ja käytännön toiminnan ristiriita aiheuttaa henkistä painetta. Puutavaran ostomaailmassa on tilanne se ettei ohjeita noudattamalla voi suorittaa annetuista tehtävistä. Yhtälö on mahdoton.

Oikeat tiedot oikealla ajalla on erittäin tärkeä, ettei huhuja rupea leviämään turhaan

Ostopainotteisen hankintaesimiehen toimenkuva aivan liian laaja. Joutuu vastaamaan asioista joihin vaikutusmahdollisuudet erittäin pienet. Tuntuu että ostomies vastaa kaikesta mahdollisesta.

Pidä suu supussa ja nuole kunnolla ja puukota työkavereita selkään, niin eteneminen uralla on taattu, hyväveli järjestelmä toimii. Avoimien paikkojen haku pitää olla reilua. Varamiespalvelu käyttöön loma-ajaksi

Piiripäällikkötason esimiehiltä otettu valta.
Kuitenkin yrittää pomottaa alamaisia.

Pitkäjänteisyyttä toimintaan, toimimme luonnonolosuhteissa, ja muutokset ei voi olla tempoilevia lyhyellä aikajänteellä.

Jatkuva muutos vie voimavaroja -ja aikaa mikä on pois jokapäiväisestä päätyöstä.
Työkaluohjelmia ei ehditä rakentamaan aikataulussa tulevat vuoden kaksi myöhässä.
Nuorilta päälliköiltä puuttuu kentän käytännön kokemus ja tuo epävarmuutta.

Resursseja lisää, ei ympäripyöreän teko ole varmaan tarkoituksemukaista ainakaan pitkässä juoksussa. Kuitenkin suurin osa haluaa tehdä työnsä vastuullisesti ja huolella, mutta jos liiallisen työtaakan meinaa tehdä normipäivän pituudella alkaa laatu kärsiä.

Tietojärjestelmät ja tietoliikenneyhteydet aivan ala-arvoiset.
Prosessiohjaus ei toimi ja suunnittelijoiden työalueet ovat maantieteellisesti niin laajoja, ettei asioiden hallinta ole tolkullisella tasolla.
Pitäis saada tunnin kahvitauot ja varrelliset pelikortit.

Tietotekniikka ajantasalle.
Tilanteet vaihtelee kvarttaaleittain liian paljon, pitkäjänteisyys puuttuu.
Henkilökunta ikääntyy ja nuoria palkataan aivan liian vähän.
Liian ohuet organisaatiot.

Toimistolla on välineet ja olosuhteet hyvät, mutta teemme lähes puolet työstä taloissa ja maastossa, sillä ei työergonomiaa ole huomioitu lainkaan. Kotitoimistot ovat myös työsuojelumääräysten ulkopuolella.

Tuolit,työtasot huonot /todettu työterveystahon toimesta / ei ole parannusta tapahtunut

Työn vaatavuuteen nähden metsätoimihenkilöiden palkkataso on jäljessä kohtuullisesta palkasta 1000 eur/kk. METO on ollut aivan liian hampaaton liitto ajamaan toimihenkilöiden etua. Työajat venyvät monella 60 h/viikko, usealla jää kesäloma pitämättä täysimääräisenä.

Työtaakka on nykyään aivan valtava. Aika ei riitä kaiken tekemiseen. Ohjeet tiukkoja mutteivät realistisia toteuttaa. Palautetta annetaan lähinnä ainoastaan kun on mennyt huonosti. Lisää tehtäviä tulee jatkuvasti ja niihin koulutus huonoa. Kahdeksan tuntia ei riitä läheskään töitten tekemiseen. Tunnollinen työntekijä kärsii. Vaarana työuupumus.

Työtä on ihan hirvittävästi, sen jakamiseksi tarvittaisiin lisää väkeä...

Tämä kysely ei toimi kunnolla. Jumittui kysymykseen 8 ja nyt en pääse täältä pois.
Toivottavasti muut osaavat paremmin. Tykkään työstäni ja firmasta jossa työskentelen. Vielä on ollut mukavaa aamuisin herätä töihin.

Uutena työpaikkaa vaihtaneena toimihenkilönä kokisin asian niin, että missään tähänastisista työpaikoista ei ole perehdyttäminen uusiin työtehtäviin sujunut toivotulla tavalla.

Vastuualueet selkeämmiksi koko organisaatiossa.

Hiostaminen tavoitteilla on mennyt liian pitkälle, nykytekniikka ja sen toimivuus pitäisi olla parempi ennenkuin otetaan sitä tekniikkaa käyttöön

Ikärasismia havaittavissa

Ilmastointi kesällä tekis työnteon mielekkäämmäksi.

Jatkuva yt-touhu viime aikoina sekavoittaa organisaation toimintaa, aina ei odoteta riittävästi tuloksia nykyisestä toimintamallista, kun jo aloitetaan pakon sekoittaminen uudestaan. Työmäärä tuntuu kasvavan vuosi vuodelta, koko ajan tulee sellaisia lisähommia, joihin tuhraantuu aikaa mutta joista ei mielestäni saada konkreettista hyötyä esim taloudellisesti.

Joka vuosi nousee tavoitteet.haluttaa hypätä ulos oravanpyörästä

Pienemmät ostaluet, paneutuminen parempaa

Pienilläkin työpanoksilla pärjää ja saa saman jopa paremman palkan. Työmäärän jakaminen ruuhkahetkillä tosi tärkeää. Ostomäärät vaihtelee valtavasti JA SAMALLA työmäärä.

Reviirit pienemmiksi

Tietotekniset järjestelmät on korjattu järjettömän moniportaisiksi ja monimutkaisiksi. Työtehtävien vaihtomahdollisuus lähes mahdoton

Luettelo vastaajien työtehtävistä:

Asiakaspalvelupäällikkö
Hankintaesimies
Järjestelmäasiantuntija
Kehittämisasiantuntija
Kehitysasiantuntija
Korjoo/kuljetusesimies
Kuljetussuunnittelija
Logistiikkapäällikkö
Logistikko
Maankäyttöesimies
Metsänhoitoesimies
Metsäpalveluiden ja puukaupan markkinointi
Metsäpalvelu- ja energiaesimies
Metsäsuunnittelija
Metsätalouspäällikkö
Mittausesimies
Operaatioesimies
Ostoesimies
Oston hankintaesimies
Paikkatietoasiantuntija
Tietohallintoesimies
Toimistopäällikkö
Vuoroesimies