

OPINNÄYTETYÖ
JUHA KANGAS 2012

**METSÄHALLITUKSEN SODANKYLÄN TII-
MIN METSÄNISTUTUKSEN TYÖPAIKKA-
TUTKIMUS 2010**



Rovaniemen
ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences
LUC

Metsätalouden koulutusohjelma



ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU

LUONNONVARA JA YMPÄRISTÖALA

Metsätalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

METSÄHALLITUKSEN SODANKYLÄN TIIMIN METSÄNISTUTUKSEN TYÖPAIKKATUTKIMUS 2010

Juha Kangas

2012

Toimeksiantaja Metsähallitus Itä-Lappi

Ohjaaja Tapio Sironen

Hyväksytty _____ 2012 _____

Tekijä	Juha Kangas	Vuosi	2012
Toimeksiantaja Työn nimi	Metsähallitus Itä-Lappi Metsähallituksen Sodankylän tiimin metsänistutuksen työpaikkatutkimus 2010		
Sivu- ja liitemäärä	36 + 47		

Metsähallituksen Sodankylän tiimi istuttaa kesäisin noin 4-5 miljoonaa tainta ja istutus on merkittävä kesätyö paikkakunnan nuorille. Työkausi on luonteeltaan hektinen ja vaatii suuren organisaation hallintaa. Istutus työllistää noin 150–200 nuorta, joita valvoo 30 vakituiseen henkilökuntaan kuuluvaa metsuria. Koko organisaatiota johtaa kaksi metsänhoitoesimiestä.

Metsähallituksen Sodankylän tiimi ei ole aiemmin tehnyt työpaikkatutkimusta metsän istuttamisesta. Palaute ja onnistumisen tulkinta on koostunut suurimmaksi osin oman henkilökunnan näkemyksistä ja havainnoista. Metsänhoitoesimies ei ole ollut täysin tietoinen määräaikaisten kesätyöntekijöiden näkemyksistä ja mielipiteistä.

Tutkimus luotiin kokoamaan yhteen valvojien ja istuttajien anonyymeja näkemyksiä Internet-kyselyn avulla. Opinnäytetyön päätavoite on tarjota Metsähallitukselle ajankohtainen tilannekuvaus metsänistutuksesta työpaikkana. Tulosten tulisi antaa puolueeton ja riippumaton analyysi työympäristön onnistumisista sekä kehitettävistä asioista.

Kysely analysoi istutusten organisoinnin onnistumista, työnteon sujuvuutta, itsearviointia, valvojien onnistumista esimiehen tehtävissä, sekä sosiaalista työympäristöä. Vastausten perusteella muodostetaan yhtenäinen kuvaus onnistumisista ja epäonnistumisista, sekä pohditaan mahdollisia kehittämiskeinoja.

Työpaikkatutkimukseen suhtauduttiin työntekijöiden keskuudessa positiivisesti ja se koettiin tärkeänä kehittämisen keinona. Työpaikkatutkimuksen tulosten perusteella kesätyöntekijät ovat motivoituneita ja viihtyvät työympäristössään. Nuoria valvovat metsurit onnistuivat työssään ja tulevat toimeen nuorten kanssa. Puutteita kuitenkin ilmeni tiedottamisessa, palautteen määrässä, sekä naisten huomioimisessa työympäristössä.

Tulevaisuudessa Metsähallitus on kiinnostunut laatimaan kesätyöntekijöille ja valvojille yhtenäisen opasvihkon, jolla voitaisiin yhdenmukaistaa tiedottamista ja ohjeistusta. Lisäksi tavoitteena on myös luoda pysyvä palautejärjestelmä edistämään työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia työympäristössä.

Avainsanat: metsänistutus, organisointi, työpaikkatutkimus, sosiaalinen työympäristö, johtamistaito

Author	Juha Kangas	Year	2012
Commissioned by	Metsähallitus Eastern Lapland		
Subject of thesis	Investigation of forest planning as a working place in Metsähallitus Sodankylä		
Number of pages	36 + 47		

Metsähallitus Sodankylä's team plants about 4-5 million trees in summer time. Tree planting is an important summer job for the local young people. The planting period is very busy and it requires large organizational skills. Working organization includes 150-200 young people and 30 supervisors. The head of the organization is the forest managing foreman.

There are no former surveys of forest planting as a working place. Feedback and interpretation of success has consisted mostly of the opinions and observations of former workers.

The survey was planned to gather opinions from supervisors and the young people. The method of survey was an Internet enquiry. The main point is to give new information about forest planting as a working place. The answers of the survey should give a fair analysis of success and the needs of development.

The enquiry analyzes success of organization, success of fluent working, self-evaluation, success of supervisors as leaders and social working environment. The answers will give a fair outline of success and failures. This thesis includes deliberations of how to develop the working environment.

The employees reacted positively to the survey. In their opinion the survey was an important way of development. The results of the survey proved that the employees are motivated and they feel comfortable in their working environment. Supervisors succeed in their job and they get along with the young people very well. There were failures in information, also in the lack of feedback, and how to notice women in the working environment.

Metsähallitus is interested in creating a guide notebook for the employees. The guide book will simplify information and guiding. Another goal is to create a permanent feedback system to increase employees' possibilities to influence their working environment.

Key words

Management, organization, tree planting, social working environment, investigation of working place

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Työympäristön osapuolet Metsähallituksen Sodankylän tiimin istutusorganisaatiossa (esimies=metsänhoitoesimies).

Kuvio 2. Organisaatio.

Kuvio 3. Työpaikkatutkimukseen osallistuneet ryhmät.

Kuvio 4. Istutuskausien määrä (n=70).

Kuvio 5. Kyselyn hyödyllisyys (n=90).

Kuvio 6. Istuttajien ja valvojien näkemys tiedottamisesta ja organisoinnista (n=90).

Kuvio 7. Mies- ja naisistuttajien näkemys tiedottamisesta ja organisoinnista (n=70).

Kuvio 8. Istuttajien valinta on ollut oikeudenmukaista ja tasavertaista (n=90).

Kuvio 9. Itsearviointi (n=90).

Kuvio 10 a. Johtamistaito 1 (n=90).

Kuvio 10 b. Johtamistaito 2 (n=90).

Kuvio 12. Saan päivittäin palautetta työstäni (istuttaja) / Annan palautetta päivittäin istuttajalle (valvoja) (n=90).

Kuvio 13. Sosiaalinen työympäristö (n=90).

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
2. TYÖYMPÄRISTÖ JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	4
2.1 IHANTEELLINEN TYÖYMPÄRISTÖ	4
2.2 SOSIAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ	4
2.2.2 <i>Ryhmäytyminen</i>	5
2.2.3 <i>Konfliktit</i>	5
2.3 JOHTAMISTAITO	6
2.3.1 <i>Valvojan ja metsänhoitoesimiehen rooli</i>	6
2.3.2 <i>Perehdyttäminen</i>	8
2.3.3 <i>Opastaminen</i>	8
2.3.4 <i>Vastuu ja palaute</i>	10
3. METSÄNISTUTUS METSÄHALLITUKSEN SODANKYLÄN TIIMISSÄ ..	12
3.1 METSÄNISTUTUS	12
3.2 ORGANISAATIO	12
3.2.1 <i>Metsänhoitoesimies</i>	13
3.2.2 <i>Valvoja</i>	13
3.2.3 <i>Istuttaja</i>	14
4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
4.1 TYÖPAIKKATUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	14
4.2 TUTKIMUKSEN RAKENNE JA TOTEUTUS	15
5. TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU	18
5.1 KYSELYN ONNISTUMINEN	18
5.2 ORGANISOINNIN JA TIEDOTTAMISEN TARKASTELU	20
5.3 TYÖSSÄ VIIHTYMINEN	24
5.4 KÄYTÄNNÖN TYÖNTEON SUJUVUUS	25
5.5 JOHTAMISTAITO	27
5.6 SOSIAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ	29
5.7 AVOIN PALAUTE	32
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	33
LÄHTEET	35
LIITTEET	36

1 JOHDANTO

Metsähallituksen Sodankylän tiimi toteuttaa vuosittain Suomen suurimpia metsänistutuksia. Työhön palkataan noin 150–200 nuorta kesätyöntekijää ja taimia istutetaan kesän aikana arviolta 4-5 miljoonaa kappaletta. Työyhteisö koostuu keskimäärin 15–22 vuoden ikäisistä nuorista kesätyöntekijöistä ja heitä valvovista vakituisista metsureista. Koko organisaation toimivuudesta vastaa kaksi metsänhoitoesimiestä.

Olen ollut organisaatiossa istuttajana vuodesta 2003 vuoteen 2007, jonka jälkeen työskentelin kesät 2008 ja 2009 valvojan roolissa. Totesin, että työmaalla on hyvin erilaisia nuoria, joista kukin vaatii erilaista opastusta. Lisäksi huomasin, että valvojat eivät välttämättä tiedostaneet kaikkia työympäristön ongelmia. Osa valvojista ei päässyt nuorten kanssa samalle aaltopituudelle, koska mielipiteet ja näkemykset eivät aina kohdanneet. Valvojana toimiessani ymmärsin, että onnistuminen vaatii suurten kokonaisuuksien hallintaa ja yhtenäistä tiedottamista.

Tammikuussa 2010 kävin läpi vahvuuksiani opinnäytetyön tekoa varten ja totesin, että metsänistutuksesta tunnen kahden erilaisen perspektiivin näkemiksi. Ajattelin että voisin yhdistää nämä istuttajien ja valvojien näkemykset yhtenäiseksi analyysiksi. Lisäksi Metsähallituksen Itä-Lapin organisaatio ei ole aiemmin luonut kartoitusta määräaikaisten kesätyöntekijöiden viihtyvyydestä ja mielipiteistä työstään.

Otin yhteyttä Metsähallituksen Sodankylän metsänhoitoesimieheen ja esittelin ideani. Ehdotus sai positiivisen vastaanoton ja tutkimus koettiin tärkeäksi ja tarpeelliseksi, sillä metsänhoitoesimies kykenee seuraamaan vain istutusten määrällistä ja laadullista onnistumista. Hänen on haastavaa arvioida työympäristön viihtyvyyttä, sekä miten työntekijät kokevat työjärjestelyiden onnistuneen.

Aihetta käsiteltäessä metsänhoitoesimiehen kanssa totesimme, että palautetta onnistumisesta on saatu liian vähän. Osa valvovista metsureista antaa paljonkin sanallista palautetta metsänhoitoesimiehelle, mutta monelta palautteen antaminen saattaa jäädä vain aikeeksi tai unohtuu. Onnistumisen arviointi on siis jäänyt vain kuullun palautteen varaan, puheisiin tai omin koke-

muksiin. Työpaikkatutkimus nähtiin hyvänä keinona kerätä palautetta anonyymisti kaikilta ilman pelkoa negatiivisista seuraamuksista.

Totesimme myös istutuskauden olevan hektinen ja vaihteleva, jolloin työpaikasta ja onnistumisista on vaikeaa luoda yhtenäistä tilannekuvaa. Erityisen haastavaa on tulkita nuoria työntekijöitä, sillä he saattavat ajatella asioista eri tavalla kuin vakituinen henkilökunta. Lisäksi reilu kolmannes kesätyöntekijöistä vaihtuu vuosittain, joten tilanne ei pääse vakiintumaan.

On tärkeää tutkia mitä nuoret ajattelevat työstään, sekä miten Metsähallituksen henkilökunta onnistuu tekemään yhteistyötä nuorten kanssa. Työpaikan viihtyvyys vaikuttaa myös tehdyn työn laatuun. Onkin siis tarpeellista kerätä valvojilta ja nuorilta kesätyöntekijöiltä arvokasta palautetta ja yhdistää kerätty tieto yhtenäiseksi analyysiksi työpaikasta.

Aloitin työn suunnittelun keräämällä tietoa työympäristöön vaikuttavista tekijöistä ja haastattelin Rovaniemen ammattikorkeakoulun opintopsykologia Markku Gullstenia. Haastattelulla pyrin keräämään ohjeita asioista, jotka vaikuttavat työympäristöön. Arvokkaimpana tiedon lähteenä käytin omia kokemuksia valvojan ja istuttajan työstä.

Keväällä 2010 aloin laatia kysymyksiä istuttajille ja valvojille. Kysymykset laadin omista kokemuksista, metsänhoitoesimiehen toiveista, sekä opinnäytetyön ohjaajan näkemyksistä. Aluksi tutkimus suunniteltiin toteutettavaksi paperisena versiona, joka jaettaisiin työmaalla. Metsänhoitoesimies huomasi, että paperit saattavat helposti kadota tai jäädä palauttamatta, jolloin vastausprosentti jäisi alhaiseksi. Totesimme Internet-kyselyn olevan paras vaihtoehto, sillä valtaosa vastaajista on nuoria ja kykeneviä käyttämään Internetiä. Omaan työhön liittyvään kyselyyn olisi helppo vastata surffailun yhteydessä. Kysely luotiin Webropol-ohjelmistolla ja Internet-lomakkeen lisäksi suunniteltiin kotisivuportaalin ja tarpeelliset tietoturvajärjestelyt.

Hyvän vastausprosentin saavuttamiseksi suunnittelin kannustavan perehdytystilaisuuden. Toukokuussa 2010 järjestettyyn tilaisuuteen oli kutsuttu mukaan metsänhoitoesimiehet ja valvojat. Tavoite oli ohjeistaa valvojat opastamaan nuoret vastaamaan kyselyyn ja korostaa jokaisen vastauksen tärkeyttä. Kesäkuussa 2010 avasin sivuston ja kyselyn vastaajille.

Kysely sisälsi viisi erilaista aihealuetta; organisointi, käytäntö, itsearviointi, johtamistaito, sekä sosiaalinen työympäristö. Tutkimusalueiden tulisi tarjota metsänhoitoesimiehelle tarkempaa tietoa työympäristöstä, jota hänen itse olisi hankala kartoittaa.

Tutkimuksen tulisi vastata seuraaviin kysymyksiin:

- Miten metsänhoitoesimies onnistuu organisointitehtävissään ja tiedottamisessa?
- Onko käytännön työnteko sujuvaa ja järjestelyt onnistuneita?
- Ovatko istuttajat ja valvojat motivoituneita ja arvostavatko he työtään?
- Miten valvoja onnistuu johtamistehtävissään?
- Minkälainen sosiaalinen työympäristö on?

Kysymysten pohjalta luotiin valvojien ja istuttajien välinen ristiintaulukointi, jonka pohjalta voidaan tutkia, onko työpaikalla selkeitä ristiriitaisuuksia, tai näkemuseroja.

Valmiit tutkimustulokset esiteltiin valvojille ja metsänhoitoesimiehille järjestyssä palautetilaisuudessa. Palautetilaisuuden teemana oli avoin keskustelu, jossa jokainen sai kertoa näkemyksistään ja ehdottaa parannuskeinoja ongelmakohtiin. Palautetilaisuuden avoimen keskustelun pohdinta on kirjoitettu tuloksien tarkastelun yhteyteen.

2 TYÖYMPÄRISTÖ JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

2.1 Ihanteellinen työympäristö

Tutkimus vertaa Metsähallituksen työympäristöä ihannearvoihin, joilla voidaan pohtia onko työympäristö viihtyisä. Tutkimuksen laadinnassa on osittain hyödynnetty Great place to work -organisaation ihannearvoja. Arvoja voi lukea tarkemmin osoitteesta <http://www.greatplacetowork.fi/great/malli.php>.

Great place to work on tehnyt useita kyselyitä ja tutkimuksia työpaikoista. Heidän arvoissa hyvä työpaikka on sellainen, jossa johdon ja työntekijöiden välinen luottamus on korkeatasoista. Lisäksi työntekijän tulee pystyä luottamaan työnjohtajaansa, olla ylpeä työstään ja nauttia työkavereiden kanssa työskentelystä. (Great place to work 2010)

Työpaikan laatua voidaan mitata tutkimalla työntekijän ja johdon välisiä suhteita, työntekijän suhdetta työpaikkaansa ja työhönsä, sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työpaikan perus elementtejä ovat; uskottavuus, kunnioitus, oikeudenmukaisuus, ylpeys ja yhteishenki. Uskottavassa työpaikassa kommunikointi on avointa ja vaivatonta. (Great place to work 2010)

Työssä pitää kunnioittaa ammatillista kehittymistä ja työntekijöitä tulee arvostaa. Lisäksi työntekijöillä tulisi olla oikeus päättää asioista yhteistyössä johdon kanssa. Työntekijä pitää ymmärtää yksilönä, jolla on myös oma yksityiselämä. Töissä tulee vallita oikeudenmukainen ilmapiiri, jossa kaikki ovat yhdenvertaisia ja kohtelun tulee olla tasapuolista, sekä tasa-arvoista. Tärkeää on myös yhteishenki, joka luo positiivisen perustan työympäristölle. Työkavereiden on ymmärrettävä, että jokaisen tulee olla oma itsensä ja toisille pitää olla ystävällinen ja kannustava. (Great place to work 2010)

2.2 Sosiaalinen työympäristö

Ihmissuhteilla ja vuorovaikutuksella on työyhteisössä moninainen merkitys, ja siksi se onkin olennainen osa työpaikkatutkimusta. Ihmissuhteet eivät käsittele pelkästään viihtymistä ja mukavaa yhdessäoloa, vaan niillä on suora vaikutus koko työyhteisön tehokkuuteen ja kykyyn saavuttaa tavoitteita. (Lindström 1994,196)

Useimmat haluavat kokea kuuluvansa työyhteisöön, tulevansa siinä hyväksytyksi ja tuntevansa siinä turvallisuutta, arvostusta ja kunnioitusta ihmisinä ja työntekijöinä. Siksi hyvät työtoveri- ja esimies-alaissuhteet sekä työpaikan ilmapiiri ovat yhteydessä työssä viihtymiseen. (Lindström 1994,197)

Työtovereiden ja esimiehen sosiaalinen tuki on tärkeä ihmisen voimavara työn kuormitus- ja stressitilanteissa. Työkavereilta odotetaan yhteistyön lisäksi henkistä tukea, jota voi olla esimerkiksi arvostus, luottaminen, välittäminen ja kuunteleminen. (Lindström 1994,197)

2.2.2 Ryhmäytyminen

Työryhmä muistuttaa jäävuorta, jossa on selkeästi näkyvä huippu ja pinnan alla piilevä tuntematon osa. Työryhmän helposti erotettava huippu on toiminnallinen osa, joka kattaa työntekijöiden tehtävät ja yhteiset päämäärät. Pinnan alla piilee suuri tiedostamaton osa, jotka koostuvat tunnekuormituksista, yhteisistä uhkakuvista, peloista ja asenteista. Piilevät osat muokkaavat yksilöiden ja koko työyhteisön käyttäytymistä. Jännitteet aiheuttavat lopulta työyhteisöön erilaisia konflikteja. (Kaivola 2003,20)

Yksilöt käyttäytyvät ryhmässä eri tavalla kuin yksin. Ryhmään kuuluvien mallit ja asenteet muokkaavat yhteisiä toimintatapoja. Uusi jäsen omaksuu nopeasti ryhmän käyttäytymisen ja mielipiteet ja muuttuu samanlaiseksi kuin muut jäsenet. (Kaivola 2003,40)

Johtajan ja työntekijöiden välinen suhde on haastava, sillä alainen joutuu tavallaan luopumaan itsenäisyydestään ja vastuustaan. Tällöin johtajaan kohdistetaan erilaisia odotuksia, toiveita ja vaatimuksia, joiden täyttäminen on paikoin mahdotonta. Johtaja edustaa auktoriteettia, mutta hänen silti tulisi pystyä keskustelemaan asioista avoimesti. Muutoin ryhmissä alkaa vallita selän takana puhuminen ja asiat paisuvat yhä hankalammaksi. (Kaivola 2003,63-64)

2.2.3 Konfliktit

Sosiaalinen työympäristö pitää sisällään myös konflikti-tilanteita. Valvojan ja metsänhoitoesimiehen pitäisi toimia konflikteissa puolueettomina tuomareina ja sovittelijoina. Konflikteja ovat esimerkiksi erimielisyydet, riidat, juorut, do-

minointi ja kiusaaminen. Pahentuessaan konfliktit voivat tulehduttaa koko työyhteisön, joten niihin puuttuminen on erittäin tärkeää. (Lindström 1994,199)

On myös muistettava että yksilölle tarkoitettu kritiikistä, tai luottamuksellisesta asiasta ei tule keskustella muiden läsnä ollessa. Tällä tarkoitetaan yksilösuojaa ja arvostusta. (Pessi 1999)

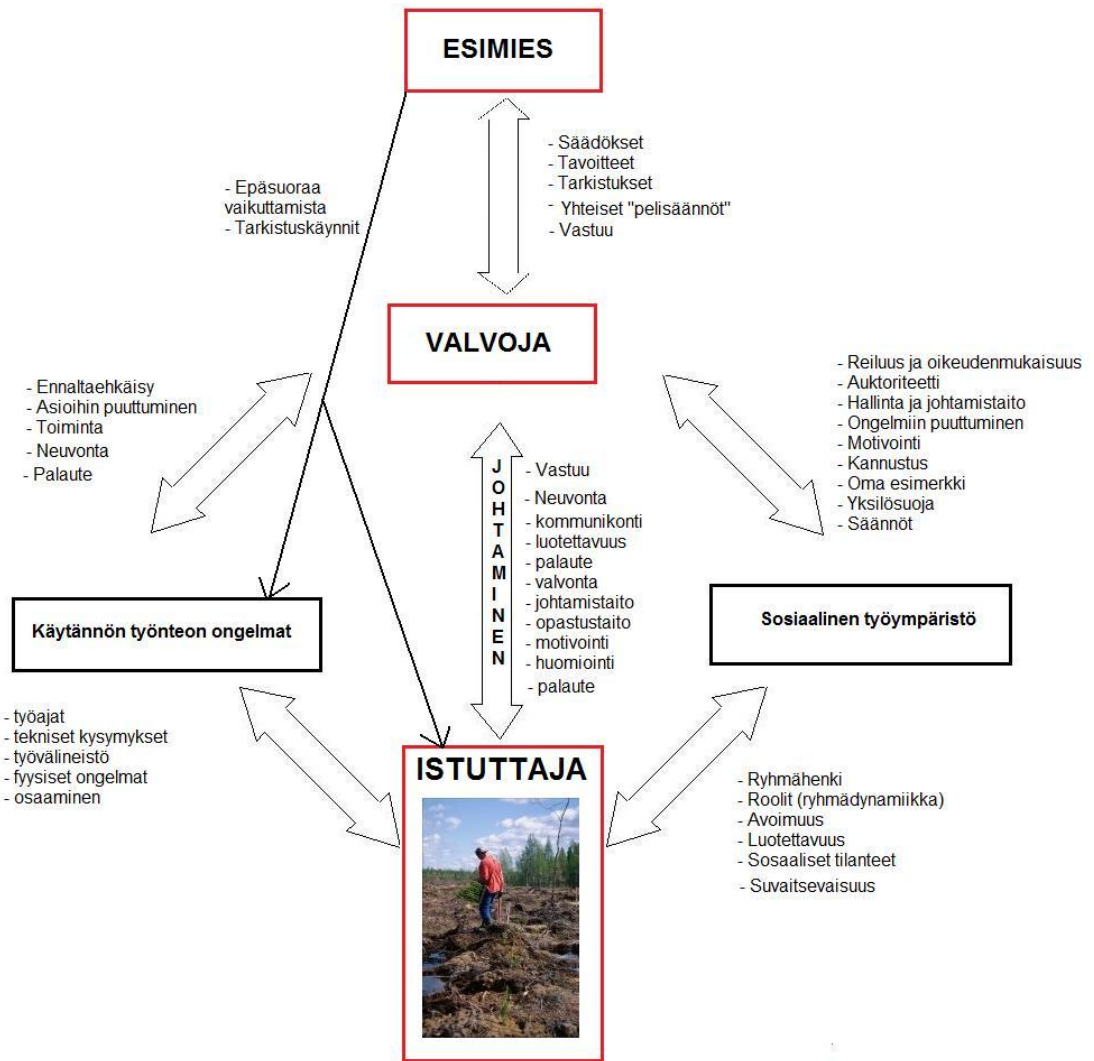
2.3 Johtamistaito

2.3.1 Valvojan ja metsänhoitoesimiehen rooli

Valvojan ja metsänhoitoesimiehen johtamisroolit ja mallit ovat luonteeltaan erilaisia, katso kuvio 1. Metsänhoitoesimies keskittyy kokonaisuuksien hallintaan ja huolehtii tavoitteiden saavuttamisesta. Metsänhoitoesimies on tärkeässä roolissa kannustamassa työympäristöä kehittymään:

Tuloksia käsiteltäessä ja kehityssuunnitelmaa suunniteltaessa, esimiehen tulee kannustaa osallistuvia rakentavaan keskusteluun. Ilman esimiehen sitoutumista kehittämiseen, ei tuloksia saada aikaan. Esimiehen on arvioitava kehitysehdotuksien toteutuskelpoisuutta ja luoda edellytykset muutoksen toteutumiselle. (Kauranen–Koskensalmi–Multanen–Vanhala 2011,25)

Valvoja ottaa vastuun työryhmästään, sekä valvoo työn edistymistä ja jälkeä. Tämän lisäksi valvoja ohjailee ryhmän henkeä. Valvojan rooli istutustyömaalla käsittää enemmän käytännön työtä, opastusta, suoraa johtamista, sekä sosiaalisen työympäristön tulkintaa. (Metsähallitus 2010)



Kuvio 1. Työympäristön osapuolet Metsähallituksen Sodankylän tiimin istutusorganisaatiossa (esimies=metsänhoitoesimies)

Valvojan tulee ammattitaitonsa lisäksi pystyä ymmärtämään ja kuuntelemaan nuoria, sekä kärkeä ja antaa palautetta. Nuorta työntekijää on vaikeampaa lähestyä kuin vakituista työkaveria. (Lehtoranta–Reinola 2007,25)

Valvoja saattaa kokea nuoren ohjaamisen haasteellisena, sillä nuoret poikkeavat monesti vanhemmasta sukupolvesta erilaisuudellaan. Valvoja joutuu pohtimaan omaa riittävyttään, ohjaus- ja auttamistaitoa, sekä myös omaa jaksamistaan. Minkä verran nuorta tulee tukea ja kannustaa, tai vaatia ja kärkeä? Lisäksi valvoja saattaa pelätä tekevänsä virheen, peläten sen koituvan nuorelle vahingoksi. Nuorten tiedoissa ja taidoissa voi ilmetä valtavia aukkoja ja väärinymmärryksiä, joka saattaa hämmentää valvojaa. Nuori saat-

taa hallita hyvin teorian, mutta käytännön toiminta ja asioiden hoitaminen saattaakin olla täysin vierasta jopa pelottavaa. (Lehtoranta–Reinola 2007,25)

2.3.2 Perehdyttäminen

Istutuskauden ensimmäinen päivä, eli perehdytys on tärkeä vaihe oppimisen ja tiedonannon kannalta. Valvojan tulisi kertoa työstä, sen tarkoituksesta ja tavoitteista. Lisäksi istuttajille tulee neuvoa oikeat työtavat ja säätää työvälineet. Koko päivä on varattu perehdyttämiseen. (Metsähallitus 2010)

Perehdytyspäivä on tärkeä vaihe nuorelle että häntä opastavalle ohjaajalle. Nuoren tulisi tuntea itsensä tervetulleeksi työpaikalle ja kokea paikka mielekkääksi. Mikäli nuori on itse valinnut työpaikkansa, työ alkaa yleensä sujua helpommin. Työyhteisön asenne, toiminta ja vuorovaikutus vaikuttaa siihen, miten tervetulleeksi nuori itsensä tuntee. (Lehtoranta–Reinola 2007,30)

Työporukoissa, joissa kokeneita istuttajia on paljon, saattaa perehdyttäminen tuntua valvojasta turhalta, jopa tarpeettomalta. Perehdyttäminen tulisi suorittaa joka kesä yhtä hyvin, sillä joukossa saattaa olla ensikertalainen, ulkopuolinen, tai itsestään epävarma nuori. Kun nuori tuntee kuuluvansa työyhteisöön, hänen motivaationsa ja into säilyy korkeana. Mikäli nuori tuntee olonsa ulkopuoliseksi, hän vetäytyy ja ei ota vastuuta työstään. Perehdytyksessä tuli tiedottaa työpaikan eri toiminnoista ja siellä työskentelevistä jäsenistä. Hyvin perehdytetyn työntekijän on helpompi tarttua työtehtäviin ja tulla yhteisön jäseneksi. (Lehtoranta–Reinola 2007,30)

2.3.3 Opastaminen

Ensikertaa istuttavalle ensimmäiset päivät saattavat tuntua mahdottomilta, työ on raskasta ja vaativaa. Valvojan tulee ymmärtää ensikertalaisten tilanne ja antaa heidän rauhassa kehittyä työssään. Valvojan tulee ottaa huomioon, että työnoppimisen alussa saattaa esiintyä alkuahdistusta, joka hyvin usein aiheuttaa sen, että työntekijä ei kuule tai ei ymmärrä kuulemaansa oikein. Uuteen paikkaan sopeutuminen saattaa viedä nuorelta ensimmäisenä päivänä niin paljon energiaa, että se vaikuttaa työn laatuun. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Lisäksi valvojan tulisi käyttäytyä hieman eritavoin jokaisen nuoren kanssa toimiessaan, jotta motivaatio ja tehokkuus pysyisivät korkealla. Valvojan tulisi ottaa huomioon, että oman käytöksensä mukauttaminen nuoren käytökseen saattaa auttaa nuorta sopeutumaan työelämään. Tämä tarkoittaa sitä, että muita nopeammin töitä tekevälle nuorelle annetaan nopeammassa tahdissa muita töitä ja hitaammalle enemmän aikaa. (Lehtoranta-Reinola 2007)

Jokaisella valvojalla on oma tyylinsä johtaa. Osa saattaa keskittyä enemmän tavoitteellisuuteen, kun toiset taas painottavat työn laadun tärkeyttä. Lisäksi valvoja joutuu tasapainottelemaan ajankäyttönsä kanssa. Valvojan työhön kuuluu nuorten opastamisen lisäksi myös suunnitella seuraavan päivän työt ja tavoitteet, täyttää työpäiväkirjat, sekä huolehtia taimien kunnosta. (Metsähallitus 2010)

Muilta kiireiltä valvoja ei välttämättä kerkeä tekemään opastamista ja kontrollointia niin tehokkaasti kuin olisi tarpeen. Siksi onkin tärkeää profiloida istuttajia, ja käyttää aikansa oikeisiin yksilöihin, eikä valvoa työnsä jo osaavia liikaa.

Työssään valvojan on tehtävä jatkuvasti valintoja. On päätettävä, mihin tarttuu ja mitä asioita painottaa. Hänen on myös mietittävä, miten paljon hän päättää itse opettaa ja mitä hän antaa ohjattavan itse oppia. Alkuvaiheessa oleva työntekijä saattanee tarvita hyvinkin paljon ohjaamista, jolloin käytännössä tämä tarkoittaa kädestä pitäen opettamista. Loppuvaiheen työntekijä osaa jo tehdä työnsä itsenäisesti eikä vaadi juurikaan ohjausta. Tärkeintä on, että valvoja osaa jakaa aikansa ja huomionsa kaikille tasapuolisesti. Jokainen työpaikkaohjaaja joutuu tasapainoilemaan myös sen kysymyksen kanssa, miten paljon ja tiheästi nuoren työssäoppijan työtä tulee alkuvaiheen jälkeen valvoa. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Nuori työntekijä kokee ohjaajan läsnäolon hyvin yksilöllisesti. Toinen saattaa kokea läsnäolon ärsykkeenä, joka hermostuttaa kun taas toinen saattaa kokea läsnäolon enemmänkin rauhoittavaksi. Tärkeintä ohjaajan työssä onkin, että on riittävän lähellä. (Lehtoranta–Reinola 2007)

2.3.4 Vastuu ja palaute

Istuttaja on vastuussa työnsä jäljestä ja sitoutunut tekemään työn ohjeiden mukaisesti. Vastuun omaksuminen kuitenkin edellyttää, että valvoja luottaa istuttajaan. Liiallinen valvominen vähentää vastuullisuuden tunnetta, sillä silloin istuttaja saattaa ajatella, että vastuu onkin valvojalla. Vastuuntuntoa kohoittaa palautteen antaminen ja luottamus. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Vastuunottaminen on yksilöllistä. Toiselle tämä saattaa olla luontaisempaa, kuin toiselle. Vastuunottamista opetellaan usein miten jo kotikasvatuksessa, mutta on olemassa niitäkin henkilöitä, joille vastuunottaminen on täysin uusi asia. Tällaisella nuorella saattaa olla tarve tulla neuvotuksi ja kannustetuksi ja jäädessään yksin, hän ikään kuin lamaantuu ja näin ollen työ saattaa jäädä tekemättä. Hänellä on siis tarve siihen, että joku katsoo koko ajan vierestä hänen tekemisiään. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Valvojan tehtäviin kuuluu seurata istuttajien työn jälkeä ja antaa siitä asianmukaista palautetta. Palautetta annetaan, esimerkiksi istutuksen laadusta, tiheydestä, etenemisestä ja käytöksestä. (Metsähallitus 2010)

Työhön opettamisen tärkein asia on kyky antaa palautetta. Jos palautetta ei anneta, työssä oppiminen ja siinä kehittyminen käy vaikeaksi. Riittävä palautteen määrä mahdollistaa oman toiminnan näkemisen jonkun toisen silmin ja antaa tilaa kehittymiselle. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Palautteen antaminen nuorelle on hankalampaa, sillä palautteen tulisi olla helposti ymmärrettävää, asiallista sekä rakentavaa. Tasapainoinen johtaminen herättää nuorissa luottamusta ja tietynlaista auktoriteetin kunnioitusta. Itsekeskeisen nuoren kanssa yhteistyö voi olla niukkaa, sillä vastaukset saattavat olla lyhyitä murahduksia tai äännähtelyitä. Ohjaaja, jolle nuori on uusi työkumppani, saattaa hämmästyä ja joskus jopa hermostua nuoren tavasta toimia. Mikäli ohjaaja menettää malttinsa, voi vastapuolen halu vuorovaikutukseen hiipua. Nuoren lyhyiden vastausten takana voi kuitenkin piileä paljon ajatuksia, jopa uusia oivalluksia. Vaikka nuori ei tuntuisi reagoivan neuvoihin tai keskusteluihin, hänelle kuitenkin merkitsee paljon se, miten häneen suhtaudutaan. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Parasta palautetta on suora ilmaus tai suora kysymys konkreettiseen tilanteeseen liittyen. Tällöin asioihin, tilanteisiin ja pulmiin tartutaan heti, kun korjattavaa ilmenee. Varsinainen noidankehä syntyy sanomattomista asioista. Nuorella ei ole mahdollisuutta korjata virheitään ja kehittyä, jos hänen tekemisiään moititaan jälkeensä, mutta kukaan ei rohkene kertoa, mikä tehtävien hoidossa mättää. Koska nuori on herkkä haavoittumaan, rakentavan palautteen antaminen vaatii taitoa ja asiaan valmistautumista etukäteen. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Kun työpaikkaohjaaja joutuu antamaan kriittistä palautetta, hänen on hyvä hetkeksi pysähtyä miettimään, miten hän itse kokisi, jos joku arvostelisi hänen tekemisiään. Kiittäisikö hän kritiikistä? Yleensä ihminen puolustautuu, kun hänen tekemisiään kritisoidaan. Ei ole helppo pyytää toista ihmistä muuttamaan ilman, että hän pahastuu. Jotta työpaikkaohjaaja voi oppia antamaan kriittistä palautetta rakentavasti, hänen olisi hyödyllistä miettiä hetki omia asenteitaan ja omaa käsitystään ihmisestä ja kehityksestä. Ne vaikuttavat ratkaisevasti palautteen antotilanteessa. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Mikäli työpaikkaohjaaja uskoo, että nuoret ovat enimmäkseen velttoja ja laiskoja ja vetelehtijöitä, hän saattaa antaa palautetta turhan kärkevästi vieden nuorelta halun yrittää parastaan. Kiireisenä tai uupuneena optimistinenkin työpaikkaohjaaja erehtyy ajattelemaan, että nuori on tyhmä tai saamaton. Nuoren käytös saattaa kuitenkin johtua siitä, ettei hän osaa, tai muista toimia paremmalla tavalla. Palautteen annossa sanoilla ja määrittelyillä on suuri merkitys. Ilmaisuihin ”Olet patalaiska lusmuilija!” määrittää koko ihmisen. Sen sijaan ilmaus ”Astianpesukone on yhä tyhjentämättä”, kertoo, mitä opiskelija voi tehdä paremmin. (Lehtoranta–Reinola 2007)

Nuori saattaa olla melko hyvin selvillä siitä, että hän toimii jollakin tapaa huonosti työssään, mutta ei keksi, miten toimisi tai tekisi työtään paremmin. Ihmiset itse kuitenkin löytävät usein paremmin uusia toimintatapoja, kunhan heille annetaan siihen mahdollisuus. (Lehtoranta–Reinola 2007)

3 METSÄNISTUTUS METSÄHALLITUKSEN SODANKYLÄN TIIMISSÄ

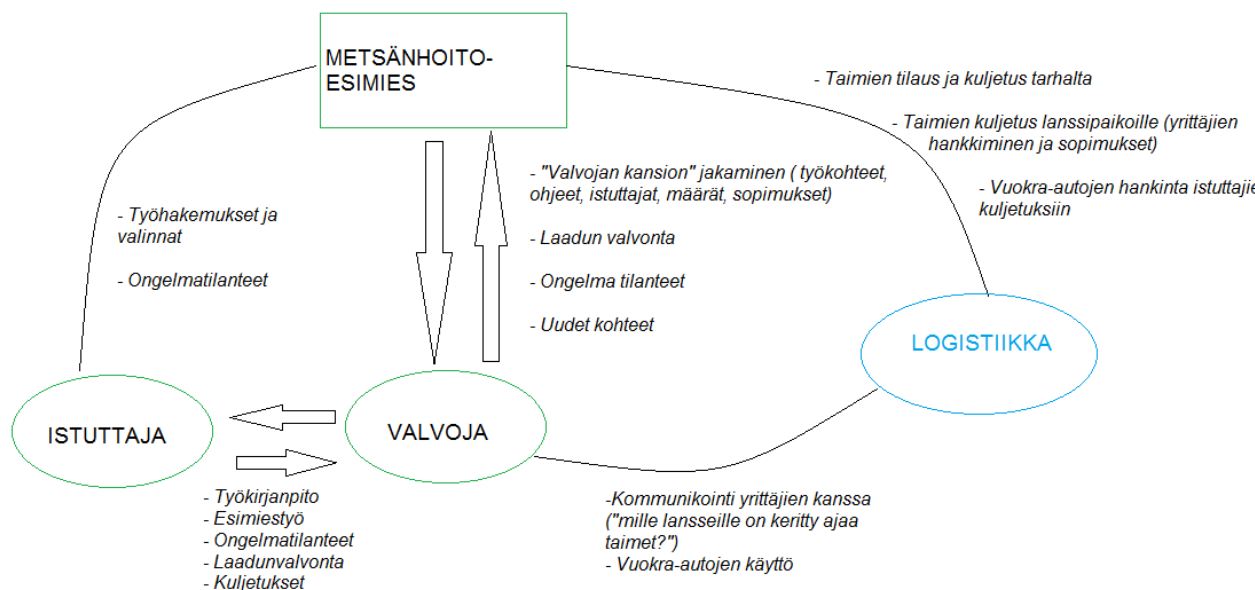
3.1 Metsänistutus

Metsänistuttaminen on fyysisesti raskasta, mutta hyvä palkkaista työtä. Taimi pyritään istuttamaan oikeaoppisesti optimaaliseen kohtaan, jonka maanmuokkain on kääntänyt. Metsänistutus organisaation pääelementtejä ovat; metsänhoitoesimiehet, valvojat ja varsinaisen istutustyön suorittavat nuoret kesätyöntekijät. (Metsähallitus 2010)

Tavanomainen istutuspäivä alkaa klo 7.00 ja päättyy noin klo 15.00. Työtä tehdään säästä ja olosuhteista piittaamatta, sillä urakan tulisi olla valmis jo ennen juhannusta. Yksi istutusporukka koostuu noin 5-10 nuoresta istuttajasta, sekä valvojasta, joka on koulutukseltaan metsuri, tai metsäharjoittelija. Työmaa vaihtuu aina kun urakointikohde on istutettu, mutta työporukka pysyy suunnilleen samana. (Metsähallitus 2010)

3.2 Organisaatio

Metsänistutusorganisaatio koostuu kahdesta metsänhoitoesimiehestä, valvojista ja istuttajista. Metsänhoitoesimies hoitaa myös logistiset järjestelyt, joissa valvojat ovat myös osallisia käytännön suorittamisessa. (Metsähallitus 2010)



Kuvio 2. Organisaatio

3.2.1 Metsänhoitoesimies

Keväällä metsänhoitoesimiehet valitsevat kesätyöntekijät hakemusten perusteella ja laativat heille työsopimukset. Lisäksi esimiehen tulee suunnitella kesätyöntekijöille työkohteet, laatia aikataulut, sekä asianmukainen työpaikkakuljetus ja työvälaineistö. Istuttajia valitaan kesän istutustavoitteen mukainen määrä. (Metsähallitus 2010)

Metsänhoitoesimiehen tehtäviin kuuluu myös huolehtia logistiset järjestelyt; taimien tilaaminen kuorma-autoilla tarhalta ja kuorman ohjaaminen tien varteen oikeisiin kohtiin. Tien varresta taimet kuljetetaan mönkijöillä hakkuuaukealle sovittuihin säilytyspaikkoihin. Taimien tilaaminen ja kuljettaminen on yrittäjävetoista, joten työnkuvaan kuuluu myös erilaisten sopimusten laatiminen ja tarjousten käsittely. Metsänhoitoesimiehen tulee huolehtia, että istuttajilla on taimet valmiina ja kasteltuina säilytyspaikoilla. Varsinaisen kastelun suorittavat taimikuskit ja valvojat. Taimia kuljetetaan koko istutuskauden ajan maastoon, sillä kaikkia taimia ei voi viedä kerralla säilytyspaikoille, sillä kuivessaan taimista tulee kasvukelvottomia. (Metsähallitus 2010)

Metsänhoitoesimiehet pitävät tiivistä yhteyttä nuoria työntekijöitä ohjaaviin valvojiin. Tällöin voidaan seurata töiden etenemistä ja saada tietoon mahdollisia ongelmia. Esimiehen tulee käydä myös tekemässä tarkastuskäyntejä maastossa, jotta istutusryhmien työnlaatu pysyisi tasaisena ja ohjeiden mukaisena. Esimies myös tiedottaa mahdollisista työmaasiirroista ja muista muutoksista. (Metsähallitus 2010)

3.2.2 Valvoja

Valvojan tehtävä on johtaa 5-10 istuttajan työporukkaa ja sen lisäksi hänen tulee huolehtia lanssipaikkojen taimista. Valvojille jaetaan ennen istutuskautta kansiot, jotka sisältävät istutuskohteet, taimimäärät, istuttajien yhteystiedot, sekä istuttajille jaettavat sopimukset. Valvoja ottaa yhteyttä istuttajiin ja sopii työpaikkakyyditykset, sekä ohjeistaa mitä töihin tulee ottaa mukaan. (Metsähallitus 2010)

Työmaalla valvoja tarkkailee ja opastaa istuttajia. Tärkein tehtävä on valvoa että istutustiheys pysyy oikeana ja että taimi on istutettu oikeaoppisesti parhaaseen kohtaan. Valvoja osoittaa työmaalla kullekin istuttajalle taimien säilytyspaikat ja istuttamisen etenemissuunnat, muutoin työ edistyisi sekavasti ja sitä olisi mahdotonta kontrolloida. Valvoja huolehtii myös että säilytyspaikoilla on taimia oikea määrä kasvukelpoisia taimia. Kuivina kesinä valvoja järjestää taimien kastelun. Valvoja vastaa myös työpaikan turvallisuudesta, työkirjanpidosta, työn edistymisestä, sekä seuraavien päivien työtavoitteista. (Metsähallitus 2010)

3.2.3 Istuttaja

Istuttajan on oltava vähintään 15-vuotias, sillä työ on fyysisesti raskasta ja vaatii henkistä kestävyyttä. Työ on urakaluontoista; palkka maksetaan istutetuista taimista. Ahkera istuttaja voi tienata kahdessa viikossa jopa yli 1600 euroa. Taimen hintaan on valmiiksi laskettu työn haastavuus, vastuu ja olosuhdetekijät. Näistä ei erikseen makseta korvausta. Vain istutusten aloituspäivinä, sekä ensikertaa istuttavalla on mahdollisuus päiväpalkkaan, jolloin palkka ei ole suoraan sidoksissa tehdyn työnmäärään. (Metsähallitus 2010)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Työpaikkakysely on hyvä menetelmä selvittää ja kehittää työyhteisöä. Onnistuessaan se tuottaa realistisen ja puolueettoman kuvauksen työilmapiiristä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. On tärkeää kehittää työyhteisöä, sillä positiivinen ilmapiiri edistää työn tehokkuutta, sujuvuutta ja työntekijän hyvinvointia. (Kauranen–Koskensalmi–Multanen–Vanhala 2011)

Kysely ei ole päämäärä, vaan keino jonka avulla voidaan kohdentaa kehittämistoimenpiteitä. Tutkimuksen tavoite ei siis ole pelkästään vain tuottaa analyysi, vaan myös auttaa esimiestä kehittämään työyhteisöään. Siksi työpaikkatutkimus sisältää myös perehdytys- ja palautetilaisuuksia, joissa käydään avointa keskustelua työntekijöiden kesken. (Kauranen–Koskensalmi–Multanen–Vanhala 2011)

Tavoitteena on tuottaa yhtenäinen ja puolueeton tulkinta työpaikasta yhdistäen istuttajan, valvojan ja metsänhoitoesimiehen näkemykset. Tutkimus analysoi työympäristön vahvuudet ja heikkoudet. Tutkimuksen tulosten avulla metsänhoitoesimiehet saavat kattavan analyysin työympäristöstä, jonka avulla työyhteisöä voidaan kehittää yhä tehokkaammaksi ja toimivammaksi.

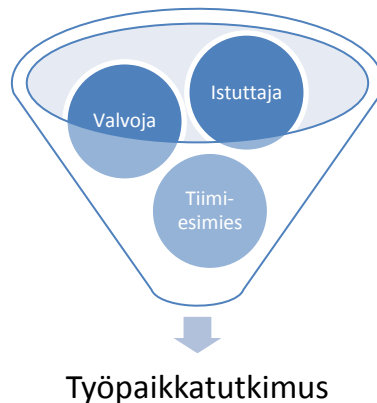
4.2 Tutkimuksen rakenne ja toteutus

Tutkimusmateriaali hankittiin eri osapuolille laaditulla anonyymilla Webropol-kyselyllä, sekä ohjeistuspalaverissa ja palautetilaisuudessa käydyistä keskusteluista. Ohjeistuspalaveri järjestettiin valvojille ja metsänhoitoesimiehille. Tutkimuksen etu on se, että jokaisella on mahdollisuus antaa palautetta helposti ilman negatiivisia seuraamuksia.

Työpaikkatutkimus on laadittu kahdelle kohderyhmälle, valvojille ja istuttajille. Myös metsänhoitoesimiehen onnistumista tulkitaan. Metsänhoitoesimies on lisäksi tutkimuksen sisältöä kommentoiva ja hyödyntävä osapuoli. Tutkittavat aihealueet ovat tiedottaminen, organisointi, työnteon sujuvuus, itsearviointi, johtamistaito, sekä sosiaalinen työympäristö.

Tutkimukseen sisältyy myös itsearviointi, jossa kyselyyn vastaajat arvioivat omaa jaksamistaan ja osaamistaan. Valvoja arvioi myös oman johtamistaitonsa, jonka tuloksia peilataan istuttajien arvioon valvojan osaamisesta. Valvoja arvioi istuttajien osaamista ja jaksamista, jota puolestaan vertaillaan istuttajien omaan näkemykseen. Itsearviointin tarkoitus on siis kartoittaa onko työntekijällä vääristynyt kuva osaamisestaan.

Kohderyhmien antamien vastausten avulla luotiin ristiintaulukointeja ja koottiin yhteen näkemyksiä. Valvojat ja istuttajat arvioivat myös metsänhoitoesimiehen osaamista. Metsänhoitoesimiehen arvioitavia osa-alueita olivat organisointi ja tiedottaminen.



Kuvio 3. Työpaikkatutkimukseen osallistuneet ryhmät

Työpaikkatutkimus toteutettiin Webropol-ohjelmiston avulla. Webropol-ohjelmisto tarjoaa mahdollisuuden luoda sähköisesti erilaisia kyselyitä. Webropol tarjoaa tarvittavat sovellukset vastausten analysointiin ja raportointiin. Sähköinen kysely todettiin metsänhoitoesimiehen kanssa parhaaksi vaihtoehdoksi, sillä nuoret ovat aktiivisia Internetin-käyttäjiä. Lisäksi valmiiksi sähköistä tietoa on helpompaa analysoida raportoitaessa, sillä tutkimus ei vaadi erillistä digitointivaihetta.

Kohderyhmät tavoitettiin jakamalla Metsähallituksen henkilökuntaan kuuluville valvojille riittävä määrä ohjeistuslomakkeita, jotka he puolestaan jakoivat istutuskauden aikana istuttajille. Ohjeet sisälsivät perustiedot kyselyistä ja ohjeet niiden tekemiseen Internetissä. Valvojen- ja istuttajien ohjeistukset olivat lähes samanlaiset, mutta ne sisälsivät omat ryhmäkohtaiset salasanat.

Kyselyitä varten Internetiin luotiin portaali, kotisivu. Kotisivu sisälsi tietoa kyselyistä, ohjeet niiden tekemiseen ja linkin kyselyihin. Kotisivu suojattiin salasanalla, jotta sivustolle päätyisi vain kutsutut henkilöt. Lisäksi kyselyt pysyivät paremmin suojassa häiriköinniltä ja tietovuodoilta.

Kotisivuilla vastaajien tuli syöttää ryhmäkohtainen salasana kyselyn avaamiseksi. Näin eroteltiin kyselyryhmät; valvojat ja istuttajat. Kunkin vastaajaryhmän ohjeistusmonisteesta löytyi ryhmäkohtainen salasana.

Vastausmäärää pyrittiin aktivoimaan lisäämällä istuttajien kyselyyn arvonta mahdollisuus, jonka palkintona oli kolme kappaletta 50€ arvoista lahjakorttia Anttilaan. Palkintoa mainostettiin ohjeistuslomakkeessa ja kotisivuilla.

Kun vastaaja täytti sähköisen kyselyn, hänelle tarjottiin arvontalomaketta. Arvontalomakkeen pystyi täyttämään ainoastaan kesätyöntekijä. Vakituisen henkilökunnan osallistumisen arvontaan katsottiin olevan epäsopivaa.

Työpaikkatutkimukseen sisältyi myös perehdytys- ja palautetilaisuudet. Tilaisuuksien tarkoituksena oli motivoida ja kannustaa työntekijöitä vastaamaan kyselyihin vastaamisajankohtana, sekä herättää keskustelua erilaisista kehittymismahdollisuuksista. Toukokuussa 2010 pidetyn perehdytystilaisuuden tarkoituksena oli tiedottaa kyselyn tavoitteista ja osallistumisen tärkeydestä. Lisäksi tilaisuudessa annettiin tarpeenmukainen ohjeistus ja vastausohjeet kyselylle.

Palautetilaisuus järjestettiin joulukuussa 2010, jossa käytiin läpi kyselyn tuloksia yhdessä Metsähallituksen henkilökunnan kanssa. Palautetilaisuuden tarkoituksena oli tuoda esille selkeät onnistumiset ja epäonnistumiset, keskustella yhdessä tuloksista, sekä pohtia mistä tulokset mahdollisesti johtuivat. Tilaisuuden päätarkoitus oli antaa valvojille ja metsänhoitoesimiehille puolueetonta ja asiallista palautetta, sekä hyödyntää keskustelua luomaan erilaisia kehitysehdotuksia. Metsänhoitoesimies on voinut hyödyntää palautekeskustelun antia jo heti tilaisuuden jälkeen. Osa keskusteluiden tuloksista on kirjoitettu suoraan tulosten pohdintaan.

5 TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU

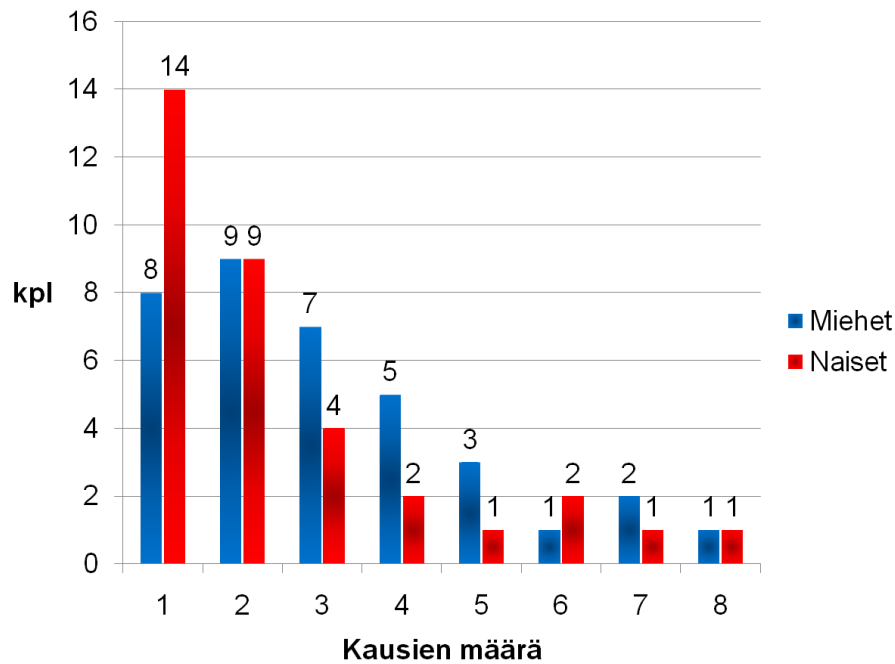
Kyselyiden tuloksia analysoitaessa huomattiin, että merkittävimmät erot syntyivät istuttavien naisten ja miesten vastausten välillä. Ikäryhmissä ja työkokemuksessa ei esiintynyt merkittävää poikkeamaa. Oli siis loogista luoda riskiintaulukointi sukupuolien välisistä näkemyksistä. Tuloksien pohdinnassa on hyödynnetty palautetilaisuuden keskusteluita.

Valvojen vastauksissa sukupuolta ei eroteltu, sillä valtaosa valvojina toimivista metsureista on miehiä. Erottelu ei olisi ollut tuloksellisesti järkevää tai merkittävää. Valvojen vastauksia käytettiin vertaisarvioina istuttajien vastausten kanssa.

5.1 Kyselyn onnistuminen

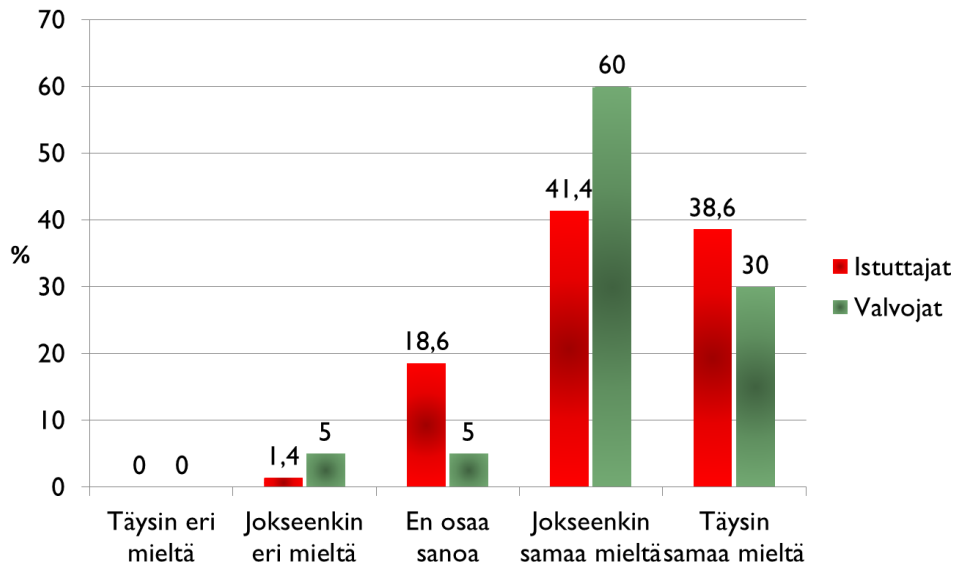
Kyselyyn vastasi yhteensä 90 henkilöä, joista 70 istuttajaa ja 20 valvojaa. Valvojen vastausmäärä oli erinomainen, sillä 2/3 vastasi. Istuttajien määrä ei yltänyt tavoiteltuun 100 vastaukseen, mutta tulos oli kuitenkin hyvä, sillä lähes kaikki istuttavat ensikertalaiset ja naiset tavoitettiin. Maksimissaan määrä olisi voinut olla noin 200 vastausta.

Vastanneista istuttajista 34 oli naisia. Naisten osuus kokonaisvastausmäärästä oli merkittävän suuri, mikä saattoi aiheuttaa poikkeamaa kokonaistuloksessa. Todellisuudessa naiset ovat työyhteisössä selkeä vähemmistö.



Kuvio 4. Istutuskausien määrä (n=70)

Kuviota 4 tarkasteltaessa todettiin, että kyselyyn vastanneista istuttavista ensikertalaisista valtaosa oli naisia. Heidän näkemyksensä ovat arvokkaita, kun tarkoituksena on kartoittaa miten hyvin ensikertaa istuttavia opastetaan ja kohdellaan, sekä miten he viihtyvät työssään. Lisäksi heidän avullaan saatiin selville jääkö nainen helpommin ulkopuoliseksi työyhteisössä. Kyseiset ryhmät kiinnostivat eniten metsänhoitoesimiehiä, sillä ensikertaa istuttavat tarvitsevat eniten ohjausta ja samalla voitiin vertailla onko naisten ja miesten kohtelu tasavertaista.



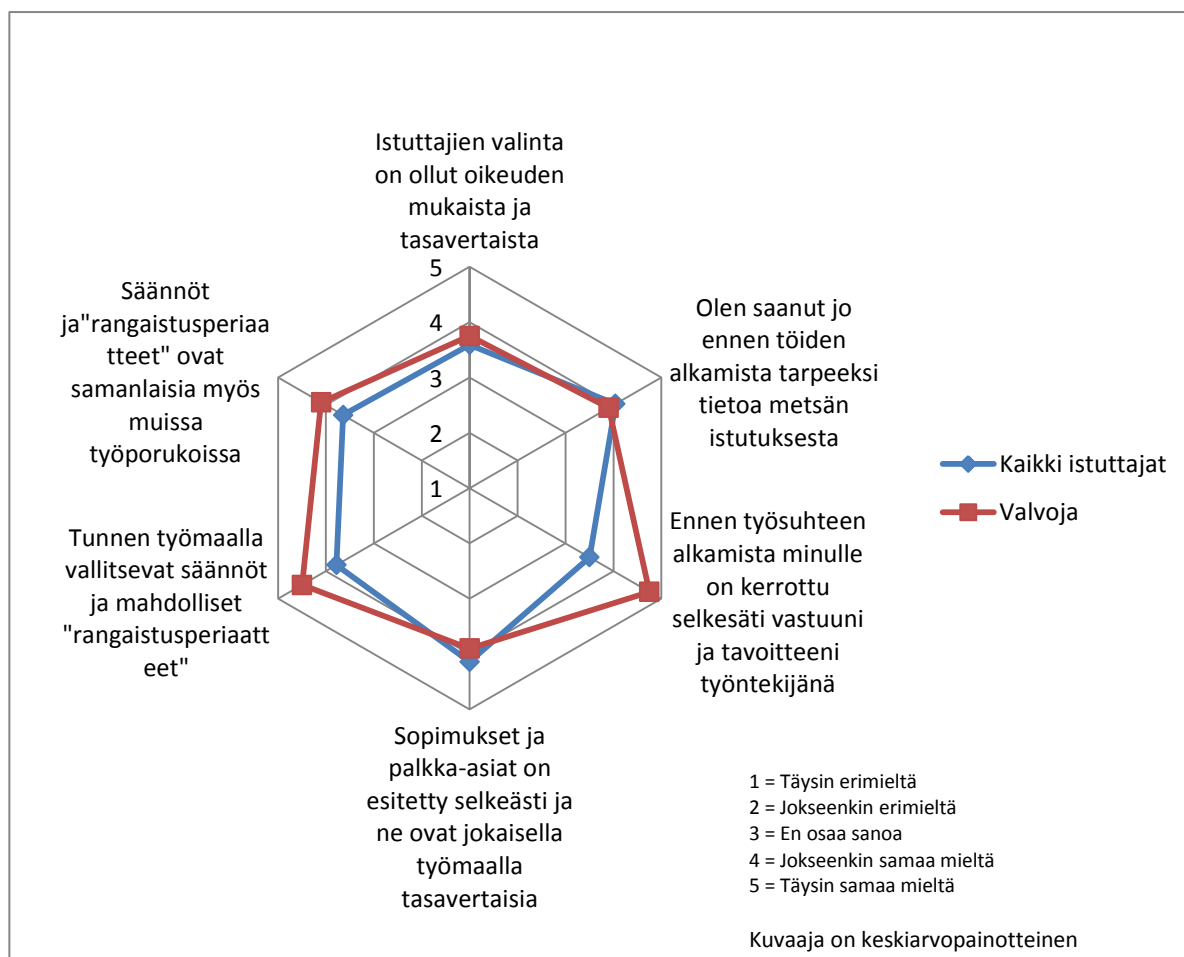
Kuvio 5. Kyselyn hyödyllisyys (n=90)

Kuviosta 5 voidaan todeta, että kyselystä saatu palaute oli positiivista ja kysely koettiin tarpeelliseksi. Avoimessa palautteessa muutama vastannut toivoi myös tulevaisuudessa järjestettävän vastaavanlaisia kyselyitä.

5.2 Organisoinnin ja tiedottamisen tarkastelu

Organisoinnin ja tiedottamisen kysymyksillä kartoitettiin metsänhoitoesimiehen organisointikykyä ja tiedottamisen laatua. Kysymyksissä vertailtiin istuttajien ja valvojen arvioita metsänhoitoesimiehen toiminnasta.

Metsänhoitoesimies järjesti keväällä valvojille ohjeistustilaisuuden, jossa perehdyttiin tulevaan istutuskauteen ja kerrattiin ohjeistuksia. Tilaisuudessa valvojille jaettiin tulevat työkohteet ja yhteystiedot kesätyöntekijöistä, joiden parissa heidän tulisi toimia. Ohjeistustilaisuus on Metsähallituksen Sodankylän tiimin perinteinen tilaisuus, joka järjestetään ennen istutuskauden alkamista. Tilaisuudella ei ollut mitään tekemistä perehdytystilaisuuden kanssa.



Kuvio 6. Istuttajien ja valvojen näkemys tiedottamisesta ja organisoinnista (n=90)

Kuvion 6 perusteella valvojat pitivät ohjeistuspalaveria tarpeellisena. Tilaisuudessa jaetut kartat ja ohjeistukset koettiin selkeiksi. Lisäksi valvojat tunsivat vastuunsa ja heille oli kerrottu miten toimia ongelmatilanteissa. Valvojille järjestetyn perehdytystilaisuuden merkityksen korostui kun vertailtiin valvojalta ja istuttajalle suunnatun tiedottamisen laatua ja määrää.

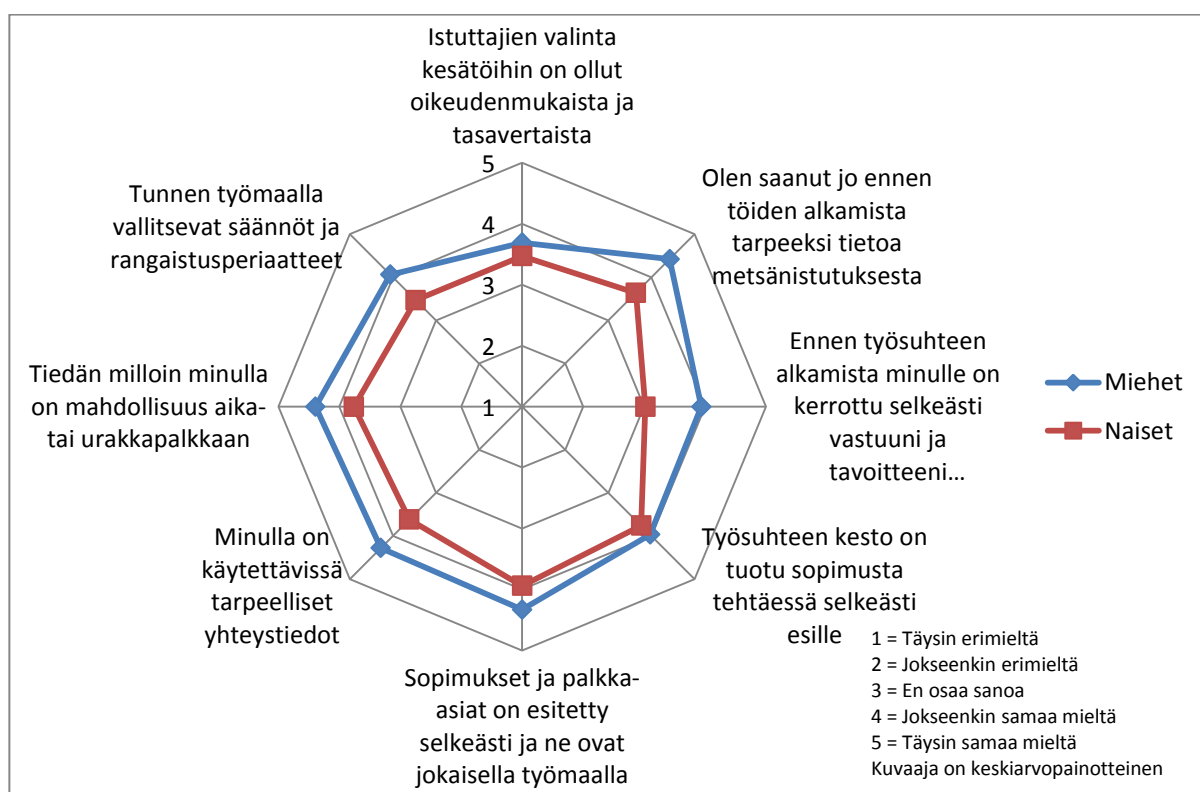
Kuviota 6 tarkasteltaessa huomattiin, että istuttajat olivat selkeästi kriittisempiä organisoinnin ja tiedottamisen laatuun nähden kuin valvojat, mutta tulokset kokonaisuudessaan olivat kuitenkin suhteellisen hyviä.

Kuvion 6 mukaan enemmistö valvojista ja istuttajista näki istuttajien työhön valinnan oikeudenmukaisena ja tasavertaisena, lisäksi molemmat osapuolet olivat saaneet mielestään tarpeeksi tietoa metsänistutuksesta. Valvojat ja istuttajat näkivät sopimukset ja palkkaukset oikeudenmukaisina ja tasavertaisina.

Kuviota 6 tarkasteltaessa huomattiin, että ongelmalliseksi osa-alueeksi osoit-
tautui istuttajille suunnattu tiedottaminen. Istuttajille ei järjestetty erillistä pe-
rehdytys- tai tiedotustilaisuutta. Työohjeistuksia tai -esitteitä ei ole saatavilla.
Tiedottaminen rakentuu siis paljolti työssä tapahtuvaan informointiin ja opas-
tamiseen

Valvojille työvastuu ja -tavoitteet olivat selvillä jo ennen istutuskauden alka-
mista, mutta istuttajia ei tiedotettu työvastuusta ja -tavoitteista ennakkoon.
Tämä korostuu erityisesti tarkasteltaessa työmaan sääntöjen tuntemista, sillä
istuttajien vastaukset olivat selkeästi valvoja kriittisempiä.

Vertaisarvioinnissa istuttajien ja valvojen näkemykset jokseenkin kohtasivat,
mutta eroteltaessa istuttajien ryhmät naisiin ja miehiin, havaittiin selkeitä
poikkeamia. Tästä syystä luotiin aiheetta käsittelevä erillinen kuvio 7.



Kuvio 7. Mies- ja naisistuttajien näkemys tiedottamisesta ja organisoinnista (n=70)

Kuviota 7 tarkasteltaessa erityisesti naiset eivät saaneet tarpeeksi ennakkotietoa metsänistutuksesta. Kuvion mukaan tulos olisi kuitenkin ”en osaa sanoa”. Prosentuaalista jakaumaa tutkiessa huomattiin, että 26,5 % vastanneis-

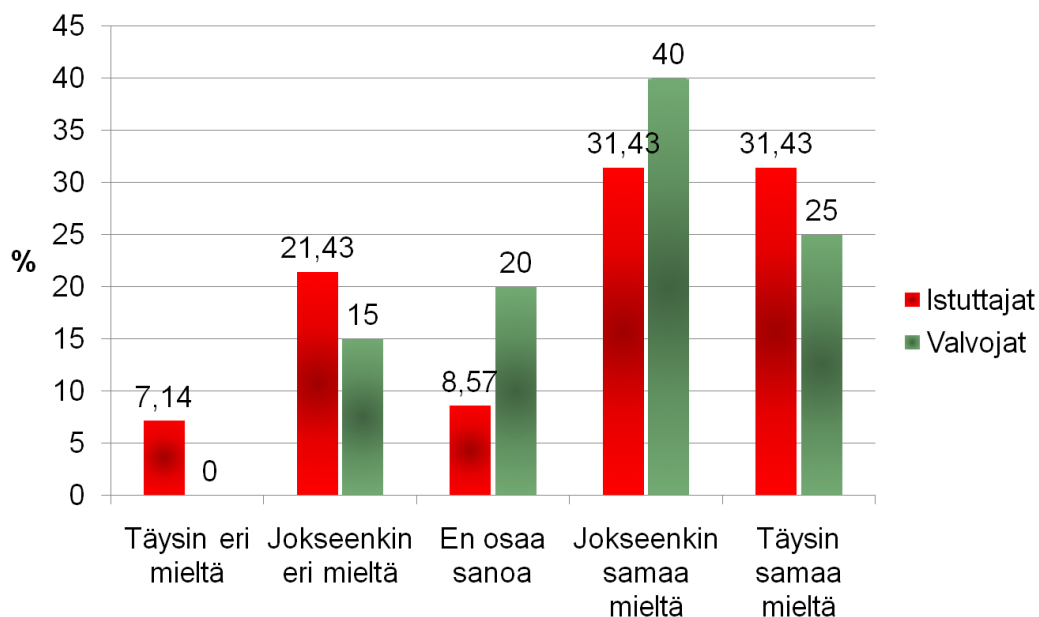
ta naisista antoi negatiivisen arvosanan. Voidaan päätellä, että joillekin ensikertalaisille työ saattoi olla erilaisempaa kuin he olivat kuvitelleet.

35,3 % naisista ei tuntenut työn tavoitteita tai vastuuta ennen työsuhteen aloittamista. 31,5 % vastanneista naisista ei tuntenut työmaan sääntöjä selkeästi. 23,5 % naisista koki, ettei heillä ollut tarpeellisia yhteystietoja. Osa naisista haluaisi myös tarkennuksia työsuhteen kestoon ja palkka-asioihin. Prosentuaalisessa jakaumassa valvojistakin 20 % toivoisi tarkennusta palkka-asioihin.

Yllättävää vastauksissa oli se, että naiset olivat kriittisempiä kuin miehet, sillä miesten vastaukset olivat selkeästi positiivisempia. Naisten kriittisyys johtuu siitä, että työ on miesvaltaista ja fyysistä, sillä vakituinen henkilökunta koostuu enimmäkseen iäkkäistä mieshenkilöistä. Tällöin nainen saattoi tuntea itsensä helpommin epävarmaksi, tai hän ei kokenut kuuluvansa yhteisöön niin vahvasti kuin miehet.

Palautetilaisuudessa tiedottamisen negatiivisen tuloksen arveltiin johtuvan siitä, että valtaosa vastanneista ensikertalaisista oli naisia. Valvojat olivat myös huomanneet että naiset ovat vaativampia työmaalla ja heitä tulisi neuvoa miehiä enemmän. Tiedottamiseen pitäisi panostaa, istuttajia tulisi kohdella kuin vakituista henkilökuntaa. Istuttajien tulisi tietää esimerkiksi kuka on työnjohtaja, valvoja tai työsuojausiamies.

Selkeäksi epäonnistumiseksi koettiin istuttajien valinta, sillä se arvioitiin epäreiluksi, vaikka enemmistö vastasikin kysymykseen positiivisesti. Ristiriita näkyy selkeästi kuviossa 8. Negatiivisen arvosanan antoi merkittävä osa vastanneista. Tarkempi ja kattavampi tiedottaminen voisi vähentää yllätyksiä, sekä selittää miten istuttajien valinnat suoritetaan.

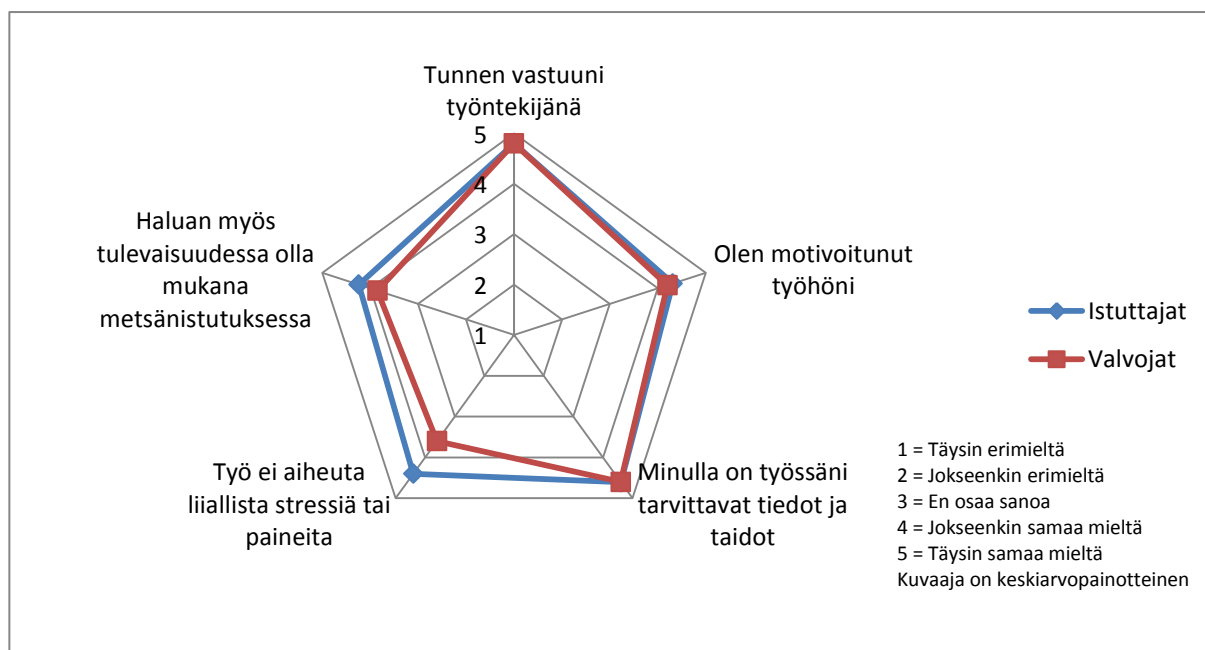


Kuvio 8. Istuttajien valinta on ollut oikeudenmukaista ja tasavertaista (n=90)

Palautetilaisuudessa kuvio 8 herätti aktiivista keskustelua. Oikeudenmukaisuutta pohdittaessa todettiin, että valitsematta jääneet saattavat tuntea vääryyttä pitkän aikaa. Osa oli jo kokenut vääryyttä, sillä henkilökuntaan kuuluvien lapset pääsevät toisia helpommin töihin. Onkin siis muistettava, että työhön on paljon pyrkijöitä, joista vain pieni osa valitaan. Toisaalta olisi myös järkevää jättää vanhimpia istuttajia valinnoista pois työn jatkuvuuden kannalta.

5.3 Työssä viihtyminen

Itsearviointissa tutkittiin työntekijän osaamista ja viihtymistä työssään. Itsearviointin tulokset olivat erittäin positiivisia. Istuttajien ja valvojen työmotivaatio oli erittäin korkea ja heillä oli työhön tarvittavat tiedot ja taidot.



Kuvio 9. Itsearviointi (n=90)

Ennen työsuhteen alkua kaikki kesätyöntekijät eivät tunteneet vastuutaan, mutta kuvion 9 mukaan työsuhteen aikana asia korjaantui. Voidaan siis todeta, että hyvässä opastuksessa työssä oppii, ja tiedot ja taidot karttuvat. Myöskään valvojilla ei ollut ongelmia vastuun tuntemisessa.

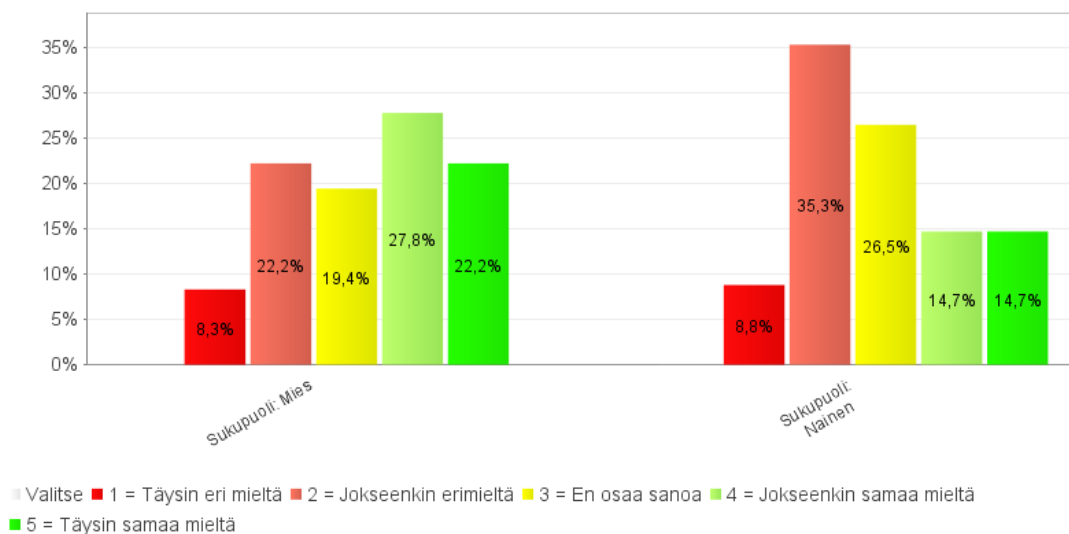
Kuvio 9 kertoo myös, että enemmistö istuttajista ei kokenut työtä liian raskaaksi tai stressaavaksi, ja he halusivat mukaan myös tulevaisuudessa. Metsänistutus työnä oli herättänyt myös jonkin verran mielenkiintoa metsätaloutta kohtaan.

Valvojen vastauksissa nähtiin pientä hajontaa sillä 20 % heistä koki työn jokseenkin stressaavaksi. Tulokseen tulisi silti suhtauduttava vakavasti, sillä pitkään jatkuva stressi aiheuttaa työuupumuksen josta toipuminen kestää pitkään. Stressiä aiheuttanee myös se, että valvojilla saattaa olla erilainen mielikuva hyvästä työntekijästä. Valvojilla saattaa myös olla eri tasolle asetettuja tavoitteita työn laadusta.

5.4 Käytännön työnteon sujuvuus

Käytännön onnistumisen kysymyksillä mitattiin mielipiteitä varsinaiseen työntekoon liittyvistä seikoista kuten työvälisestä, työajasta, tavoitteista, työmäärästä ja työpaikkakyydityksistä. Vastaajat olivat kokeneet, että työmäärät ja tavoitteet olivat kohtuullisia, sekä työntekijöitä oli riittävästi urakkaan nähden.

Myös työpäivien kesto oli sopiva ja kyyditys sujuvaa ja turvallista. Ongelmalliseksi seikaksi nähtiin työmaan haastavuuden ja olosuhteiden huomiointi, katso kuvio 9.



Kuvio 9. Työssä huomioidaan työmaan haastavuus ja olosuhteet (n=70)

Huomattava määrä vastaajista kaipasi enemmän painotusta olosuhteiden ja työmaiden haastavuuden huomioimiseen. Osa työntekijöistä saattoi joutua istuttamaan enemmän kivikkoisia, tai vaikeasti saavutettavia kohteita. Palkka oli kuitenkin molemmille sama, jolloin tilanne koettiin epäreiluksi. Kuvio 9 mukaan erityisesti naiset olivat kokeneet ongelman negatiivisemmin kuin miehet. Naiset saattoivat kokea työn raskaammaksi kuin miehet, vaikka itsearviointissa naisten vastaukset olivatkin jaksamisen kannalta erittäin positiiviset.

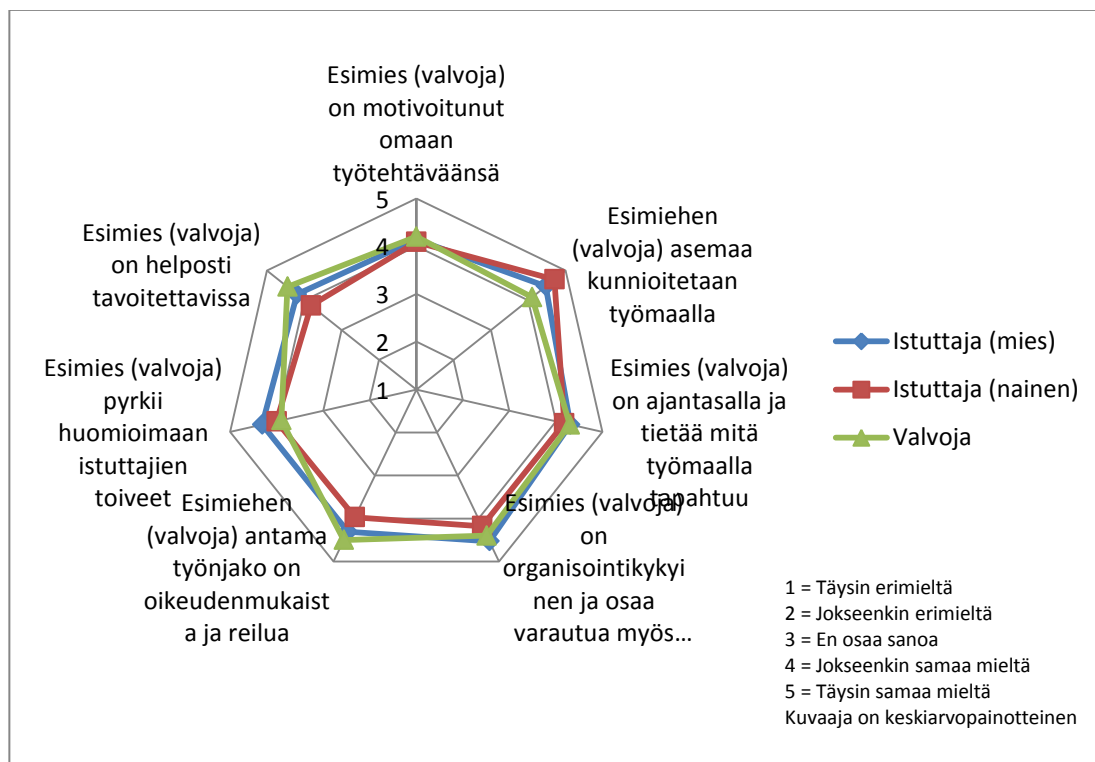
Ennen Metsähallituksen istutuskohteet pisteytettiin haastavuuden mukaan jolloin taimen hintaa joko lisättiin tai vähennettiin. Haastavalla kohteella taimen urakkahintaa nostettiin sillä istuttaminen on kohteella hitaampaa ja raskaampaa. Helpoilla kohteilla taimen hintaa saatettiin jopa laskea, sillä urakointi kohteella oli nopeaa ja helpompaa. Nykyään tätä järjestelmää ei ole, sillä työmaiden kiertäminen kuluttaisi henkilökunnan resursseja turhaan. On siis helpompaa laskea kaikille taimille sama hinta, jossa huomioidaan jo valmiiksi mahdolliset olosuhteet.

Valvojista 20 % oli kokenut, että heillä ei ollut aikaa tehdä töitä rauhassa ja kunnolla. Lisäksi työvälaineitä ei ollut aina tarpeeksi ja helposti saatavilla. On-

gelmaan tulisi puuttua, sillä epätasainen kuormitus voi aiheuttaa tekijöille ylimääräistä stressiä.

5.5 Johtamistaito

Johtamistaidon kysymyksillä kartoitettiin valvojan osaamista esimiestehtävissä. Valvojat tekivät johtamistaidoistaan itsearviointin ja istuttajat puolestaan vertaisarviointin valvojan osaamisesta.



Kuvio 10 a. Johtamistaito 1 (n=90)

Kuvion 10 a ja b tulosten perusteella valvojat olivat onnistuneet johtamistaidossa suhteellisen hyvin. Istuttajat kokivat valvojan motivoituneena ja luotettavana esimiehenä, joka onnistui myös motivoimaan alaisiaan. Tällöin valvojaa oli helppo kunnioittaa ja lähestyä.

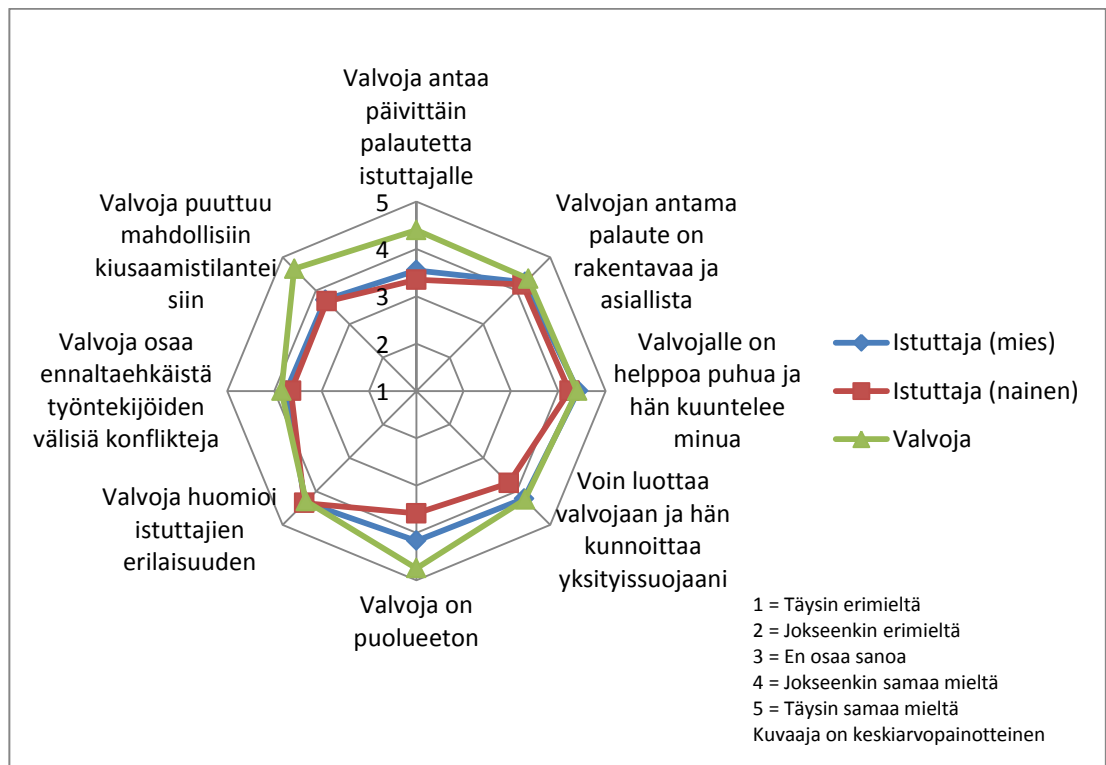
Valvojat olivat tietoisia työmaalla tapahtuvista asioista ja he onnistuvat organisointitehtävissä. He kuuntelivat myös istuttajien esittämiä toiveita. Valvojat opastivat mielellään myös työvälaineiden säätämisessä ja käyttämisessä.

Naisista noin 20 % olivat kokeneet että valvoja ei ollut helposti tavoitettavissa. Muutoin tavoitettavuudessa ei esiintynyt jyrkkiä poikkeamia. Jakauma voi johtua siitäkin, että naiset tarvitsevat mahdollisesti enemmän opastusta ja

neuvontaa, ja ovat työnteossaan tunnollisempia kuin miehet. Ongelmia oli havaittavissa myös naisten huomioimisessa, sillä 20,5 % vastanneista naisistuttajista koki työnjaon jokseenkin epäreiluksi ja epäoikeudenmukaiseksi.

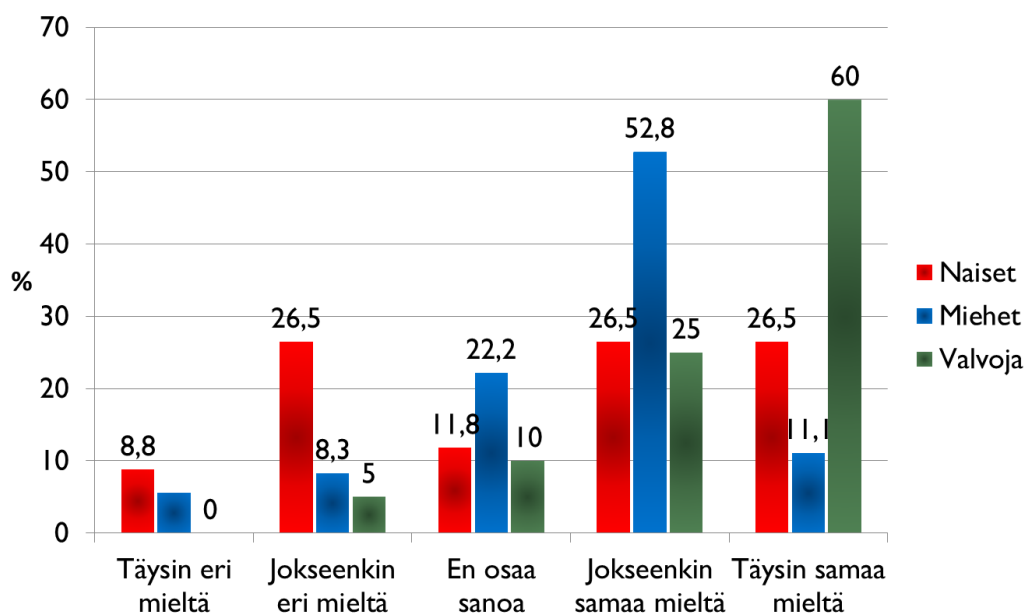
Kuvion 10 b mukaan valvojat ovat valmiita puuttumaan kiusaamistilanteisiin, mutta 26,5 % naisista koki valvojan puolueelliseksi. Tulokseen voi vaikuttaa se, että naiset olivat työyhteisössä vähemmistö ja heidän toiveensa jäi vähemmälle huomiolle. Mikäli nainen saattoi saada valvojan epähuomiossa haastavamman työkohteen, saattoi nainen kokea tilanteen helposti epäreiluksi.

Valvojen antama palaute oli rakentavaa ja asiallista, mutta kuvion 10 b ja 11 perusteella läheskään jokainen istuttaja ei saanut palautetta päivittäin. Ongelmaan saattoi myös vaikuttaa se, että osa vastaajista koki valvojan tavoittamisen vaikeaksi.



Kuvio 10 b. Johtamistaito 2 (n=90)

Kuviota 11 tarkasteltaessa istuttajien ja valvojen tuloksissa oli ristiriitaisuus, sillä valvojat antoivat mielestään palautetta päivittäin, mutta läheskään kaikki istuttajat eivät saaneet palautetta päivittäin. Ongelma koski erityisesti naisia.



Kuvio 11. Saan päivittäin palautetta työstäni (istuttaja) / Annan palautetta päivittäin istuttajalle (valvoja) (n=90)

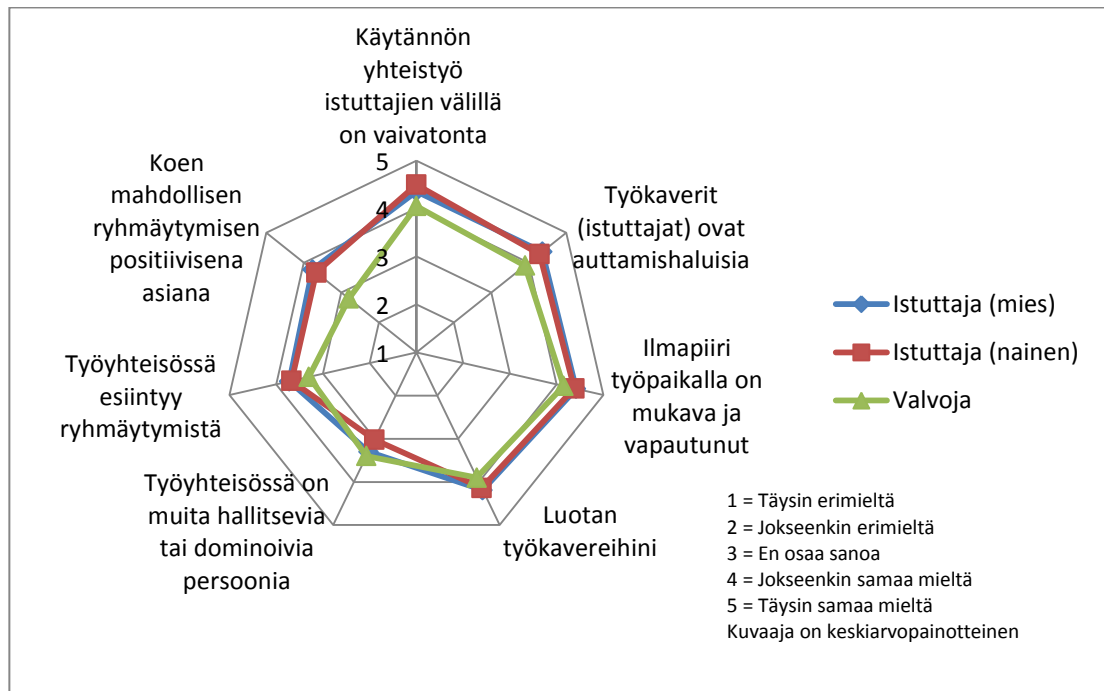
Palautetilaisuudessa käydyssä keskustelussa todettiin, että hyvää palautetta annetaan liian vähän. Valvojat kaipaavat enemmän palautetta esimieheltään. Keskustelussa valvojat kertoivat antavansa päivittäin palautetta, vaikka se ei kyselyn tuloksissa näkynytkään. Tilaisuudessa pohdittiin myös, minkälaisen keskustelun istuttaja omaksuu palautteeksi. Valvojat antoivat työmaalla vaihtelevasti erilaisia kommentteja työnteosta, jotka saattoivat olla pitkiä, tai hyvin lyhyitäkin. Näin ollen on siis hyvin hankalaa todeta, mikä on nuoren mielestä varsinaista palautetta.

Lisäksi todettiin että naiset ovat myös vaateliaampia palautteen saamisessa kuin miehet. Tulos ei ole yllättävä, sillä jo tiedottamisen onnistumista pohdittaessa todettiin naisten tarvitsevan enemmän perusteellista ohjeistusta.

5.6 Sosiaalinen työympäristö

Sosiaalisen työympäristön kysymyksillä tutkittiin istuttajien välisiä sosiaalisia suhteita, joita myös valvojen tuli arvioida. Kuvio 12 toimii sosiaalisen työympäristön vastauksien ja pohdintojen pohjana. Vastausten perusteella istuttajien välinen yhteistyö oli sujuvaa ja työkaverit olivat reiluja. Työkaverit pystyi-

vät myös luottamaan toisiinsa. Työyhteisön ilmapiiri oli mukava ja vapautunut, eikä työajan ulkopuolisia ongelmia esiintynyt.



Kuvio 12. Sosiaalinen työympäristö (n=90)

Ongelmia oli kuitenkin siinä, että työyhteisössä esiintyi ryhmäytymistä sekä hallitsevia persoonia. Tällaisten hallitsevien persoonien läsnäolo ryhmässä saattaa tulehduttaa nopeasti yhteishengen. Pahimmillaan hallitseva persoona kykenee muovaamaan toisten mielipiteitä ja aiheuttamaan ryhmien sisäisiä konflikteja. (Havunen–Lavikkala 2010)

Ihmiset poikkeavat toisistaan persoonallisuuspiirteissään, joku ärsyttää diplomatiallaan, toinen hyökkäävyydellään, kolmas kaikkietävyydellään, neljäs suurilla puheilla ja viides selkään puukottamisella. Se miten persoonallisuuden piirteet korostuvat johtuvat paljon siitä minkälaisia persoonia keskenään toimii. Onkin siis tarkoin mietittävä millaisia persoonia määrää keskenään samaan ryhmään. (Havunen–Lavikkala 2010,125)

Kaksi vastaajaa oli kokenut fyysistä tai henkistä väkivaltaa. Ongelmaan ei kuitenkaan voida varmasti todentaa, sillä vastaukset saattavat myös olla virheellisiäkin. Toisaalta metsänhoitoesimies painotti, että henkiseen ja fyysiseen väkivaltaan on aina puututtava vakavasti. Virheellinen vastaus saatta-

nee johtua kysymyksen väärinymmärtämisenä tai kokemisena, koska ihmiset mieltävät asioita eri tavoin.

Valvoja saattoi kokea ryhmäytymisen uhkana ja istuttaja puolestaan etuna, kuten kuviosta 12 voidaan todeta. Ryhmässä työskentely voi olla mukavampaa kuin yksin puurtaminen. Ryhmäytyminen saattaa aiheuttaa myös ongelmia; syrjäytymistä ja ”kuppikuntia”.

Palautetilaisuudessa ryhmäytymisestä löydettiin hyviä, että huonoja puolia. Todettiin, että istuttajat muodostivat seuraavanlaisia ryhmiä: ahkerien istuttajien ryhmä, naisporukat ja ensikertalaiset. Ahkerien istuttajien ryhmissä sisäinen kilpailu saattoi laskea työnlaatua, mutta toisaalta he saivat haastavatkin alueet tehdyksi. Yleensä ahkerat istuttajat viihtyvät keskenään.

Naisporukoissa oli selkeästi enemmän hajontaa ahkeruudessa. Lisäksi valvojan tulisi perustella heille tarkemmin päätöksensä ja antaa avointa palautetta. Ensikertalaiset istuttavat useimmiten yhdessä ja heille valvonta on tarkempaa. Toisaalta ensikertalaiset ja naiset saattoivat kokea asemansa alemmaksi, kuin ahkerat istuttajat. Tällöin voisi olla paikallaan myös ryhmien sekoittaminen, jotta eriarvoisuutta ei olisi.

Keskustelussa pohdittiin ryhmien jäsenten yhdistämistä, esimerkiksi laittamalla kokeneita ja ensikertalaisia sekaisin. Ensikertalainen voi oppia kokeneelta istuttajalta paljon enemmän kuin samassa tilanteessa olevalta kansaistuttajalta. Lisäksi kokeneempi istuttaja valvoo huomaamattaan ensikertaa tekevää, sillä istuttajien on tiedettävä minne taimia on jo istutettu ja paljonko niitä on vielä jäljellä. Naisten sekoittaminen ryhmään voi vähentää myös kuppikuntien muodostumista. Lisäksi ryhmän sisäinen paine voi johtaa hyviin tuloksiin. Ryhmän sisäinen paine asettaa työntekijän ajattelemaan myös asioita kokonaisuutena. Jäsen ei esimerkiksi uskalla laiskotella tai kapinoida mikäli ryhmän yleinen henki on näitä asenteita vastaan.

Ryhmien sekoittaminen ei kuitenkaan ole ratkaisu ongelmaan, sillä joskus hitaan ja nopean istuttajan sekoittaminen keskenään eri ryhmiin saattaa pahentaa tilannetta entisestään. Hitaampi istuttaja yrittää pysyä nopean tahdisa, jolloin työn laatu heikkenee. Myös nopea istuttaja kärsii hitaasta kaveris-

ta, sillä työn etenemistä on hankala seurata ja kuviolle saattaa jäädä istuttamattomia aukkoja.

Ryhmän onnistumiseen vaikuttaa siis paljon istuttajien kokemus, sukupuoli ja sisäinen kemia. Kun kaikki nämä tekijät ovat kohdallaan, tuntee ryhmä vastuunsa ja yhteistyö sujuu. Ryhmien muodostaminen ja hajottaminen vaatii siis istuttajien profilointia, jotta voidaan muodostaa tehokkaita ryhmiä.

5.7 Avoin palaute

Yhteensä 23 vastaajaa kirjoitti vapaata palautetta. Istuttajien antama avoin palaute oli sisällöltään vaihtelevaa. Palautteen pohjalta oli vaikeaa antaa yhtenäistä ja luotettavaa näkemystä. Palautteessa oli paljon positiivisia näkemyksiä työstä ja työilmapiiristä, osa oli myös kokenut kyselyn hyödylliseksi. Palautteet ovat luettavissa liitteissä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Metsänistutus työnä koettiin mielekkääksi työympäristöksi, jossa istuttajat viihtyivät työkavereidensa seurassa. Työntekijät olivat motivoituneita ja vastuuntuntoisia, ja lisäksi heillä oli työntekoon tarvittavat tiedot ja taidot. Työnteko oli sujuvaa ja mutkatonta. Työntekijöiden mielestä työmäärät ja tavoitteet olivat sopivia. Myös työpäivien kesto koettiin sopivaksi. Työntekijät kaipasivat selvennystä, miksi haasteellisia työmaita ei huomioida tarpeeksi työn suunnittelussa.

Valvojen johtamistaitoa arvostettiin ja valvojat onnistuivat tekemään yhteistyötä mutkattomasti istuttajien kanssa. Valvojen tulisi kuitenkin vielä lisätä palautteen antamista niin, että istuttaja omaksuu sen selkeäksi palautteeksi.

Valvojen tulisi onnistua muodostamaan sopivia ryhmiä, sillä vastausten analyysissä todettiin, mihin huono ryhmä dynamiikka voi johtaa. Lisäksi dominoivat persoonat tulisi huomioida ja heidän toimintaa tulisi pitää silmällä.

Naiset olivat työssä edelleen selkeä vähemmistö ja se näkyi vastauksissa. Naiset jäivät helpommin huomioimatta, vaikka he selkeästi tarvitsisivat enemmän tietoa ja opastusta. Naiset kokivat työssä myös enemmän puolueellisuutta.

Metsänhoitoesimiesten tulisi panostaa jatkossa myös ennakkotiedottamiseen. Erityisesti ensikertaa istuttavien tulisi saada tietoa jo ennen istutuskauden alkamista. Lisäksi istuttajien valintaa tulisi selkeyttää.

Istuttajille työmaalla jaettava, tai mielellään ennen istutuskauden alkua postitettava opasvihko korjaisi tiedottamisen puutteita. Opasvihko voisi sisältää esimerkiksi tietoa metsänistutuksesta ja Metsähallituksesta, työpaikan säännöt ja palkkausperusteet, sekä tarpeelliset yhteystiedot. Tärkeintä olisi kuitenkin järjestää kaikille yhteinen palaveri jo ennen kauden alkua. Tilaisuudessa käytäisiin yhdessä läpi tarpeelliset asiat Metsänhoitoesimiehen johdolla. Nykyisin perehdyttäminen jää valvojan vastuulle. Kukin valvoja pitää omanlaisensa perehdytyksen. Joskus oleelliset asiat saattavat jäädä kertomatta, tai ne kerrotaan eri tavoin kuin toisessa työporukassa. Tämä voi aiheuttaa poikkeamaa kun tarkastellaan yhtenäisiä näkemyksiä istuttamisesta.

Opasvihkoa voitaisiin hyödyntää perehdytyksessä, jotta jokainen porukka saisi samanlaiset tiedot tulevasta kaudesta ja säännöistä. Opasvihko karsisi myös ennakkoluuloja ja epätietoisuutta. Jokaisen istuttajan tulisi tuntea oikeutensa työntekijänä, työpaikan säännöt ja hänellä tulisi olla tarpeelliset yhteystiedot ongelmatilanteiden ja kysymyksien varalle. Opasvihko olisi mahdollista tehdä opinnäytetyönä yhteistyössä Rovaniemen ammattikorkeakoulun kanssa. Opasvihkon lisäksi voitaisiin luoda pysyvä palautejärjestelmä. Tarpeelliset tiedot ja linkit palautejärjestelmään voitaisiin sisällyttää opasvihkoon. Palautejärjestelmä tarjoaisi työnantajalle ajankohtaista tietoa onnistumisesta. Yksi tutkimus ei välttämättä riitä kartoittamaan onnistumista, sillä jokainen työkausi on erilainen.

LÄHTEET

Great place to work 2012: <http://www.greatplacetowork.fi/great/malli.php>

Gullsten, Markku. 2010. Rovaniemen ammattikorkeakoulun opintopsykologin haastattelu, vinkkejä nuorten tutkimiseen työympäristössä.

Jaakola, Ilkka. 2010-2011. Keskustelut Metsähallituksen Itä-lapin metsänhoitoesimiehen kanssa.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Jyväskylä: Kirjapaino Oy.

Kauranen, T. – Koskensalmi, S. – Multanen, L. – Vanhala, A. 2011. Ilmapiiirikysely – Tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lehtoranta, P. – Reinola, O. 2007. Haastava nuori ammattia oppimassa. Miten toimin nuoruusikäisen kanssa koulussa ja työpaikalla?. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Lindström, K. 1994. Terve työyhteisö – Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Metsähallitus Itä-lappi metsurit 2010. Palautetilaisuuden näkemykset ja mielipiteet.

Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Espoo: Scritti.

Riipi, Teuvo 2010-2011. Keskustelut Metsähallituksen Itä-lapin tiimin metsänhoitoesimiehen kanssa.

Sironen, Tapio 2010-2011. Keskustelut Rovaniemen ammattikorkeakoulun lehtorin kanssa.

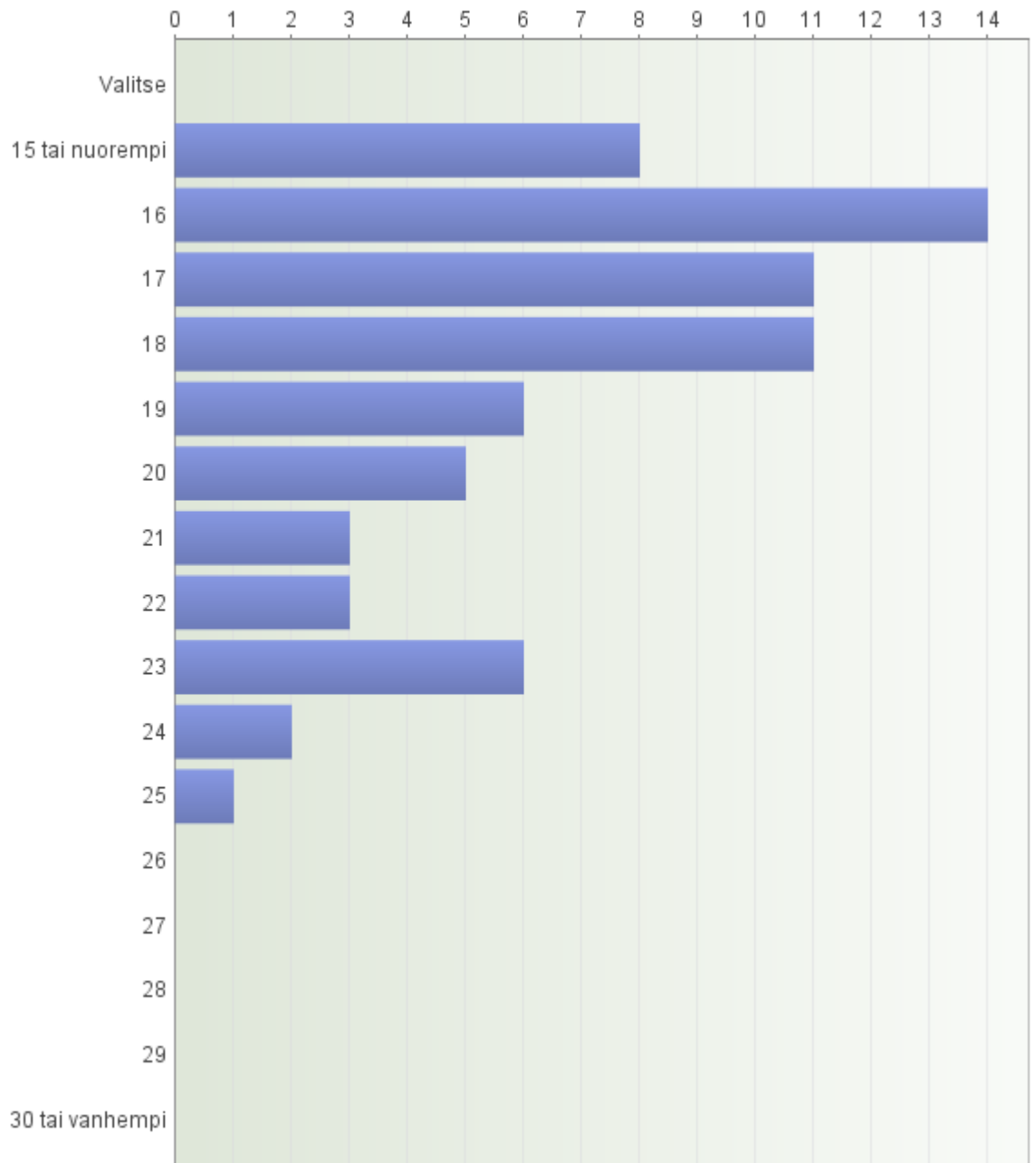
LIITTEET

Kysymykset ja vastaukset

VASTAUSLOMAKE ISTUTTAJALLE

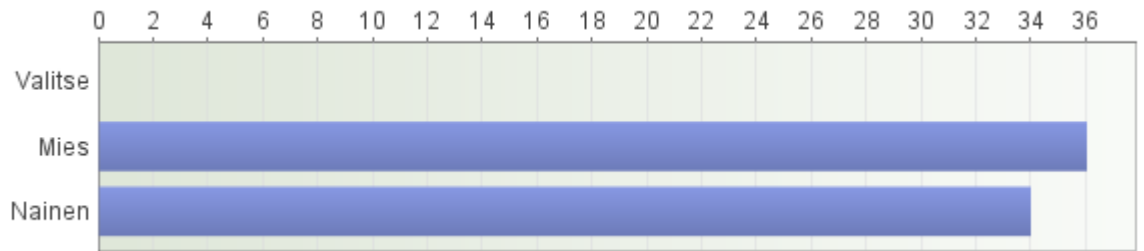
1. Ikä (vuosina)

Vastaajien määrä: 70



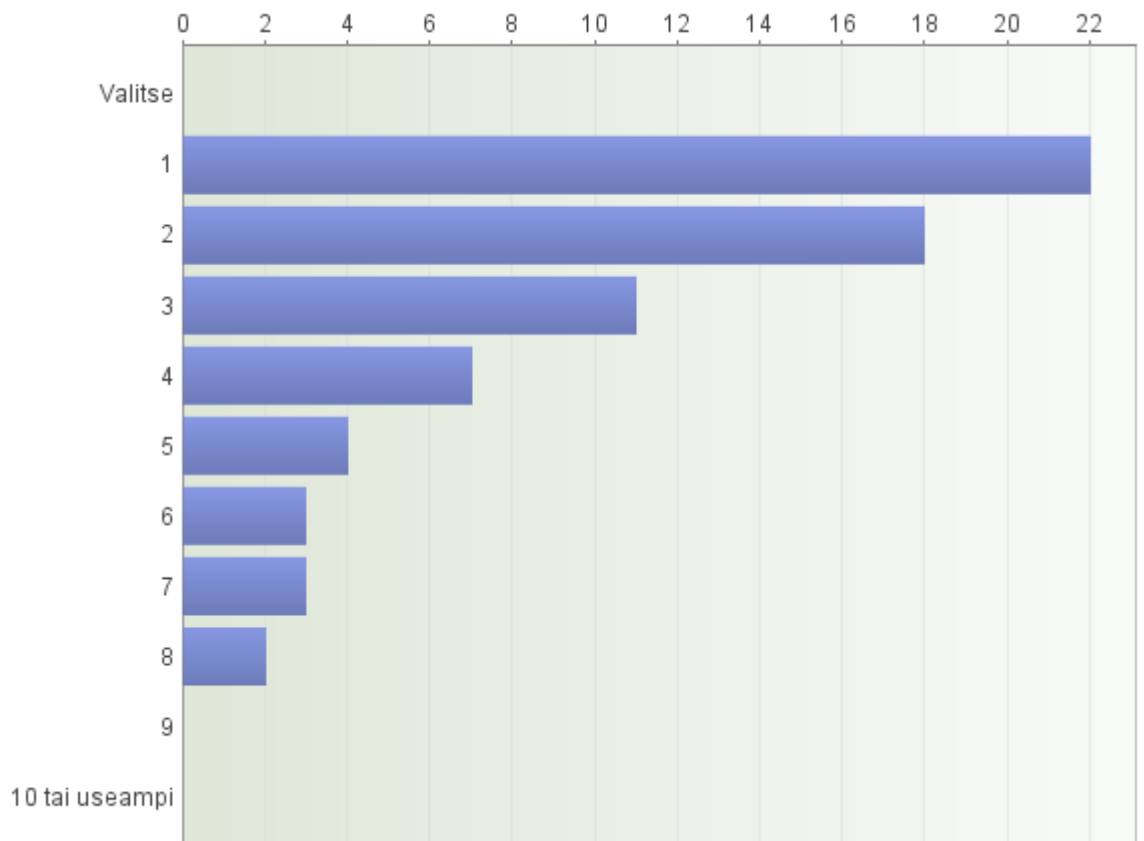
2. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 70



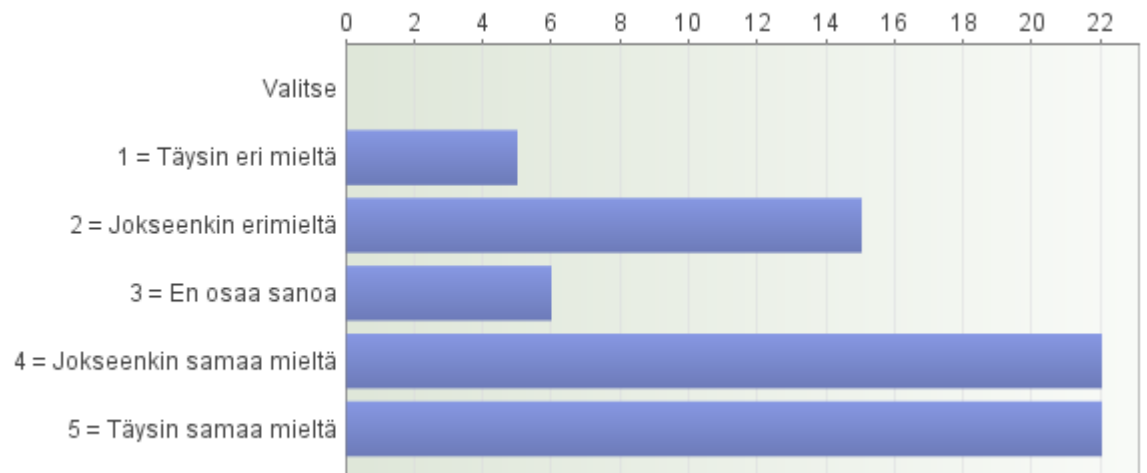
3. Monesko istutuskausi tämä on sinulle?

Vastaajien määrä: 70



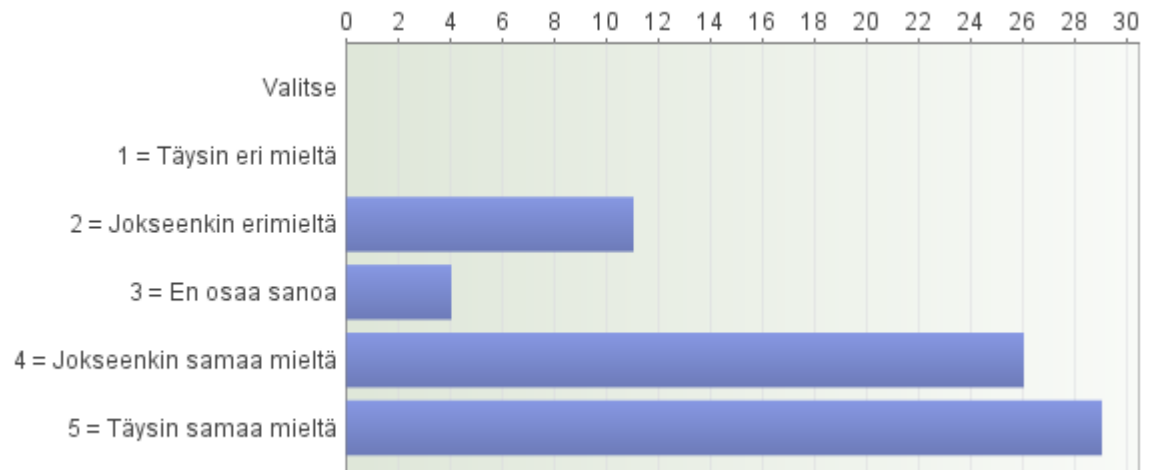
4. Istuttajien valinta kesätöihin on ollut oikeudenmukaista ja tasavertaista

Vastaajien määrä: 70



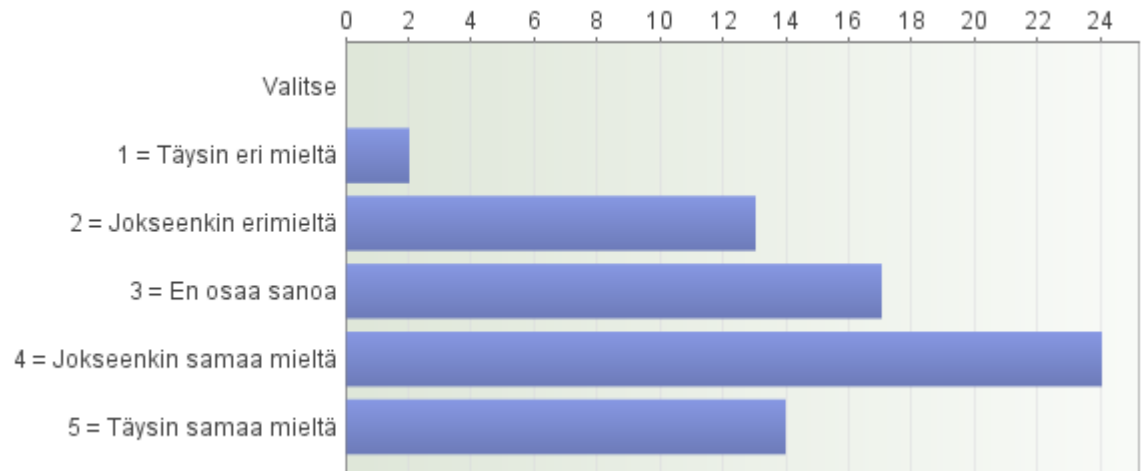
5. Olen saanut jo ennen töiden alkamista tarpeeksi tietoa metsänistutuksesta

Vastaajien määrä: 70



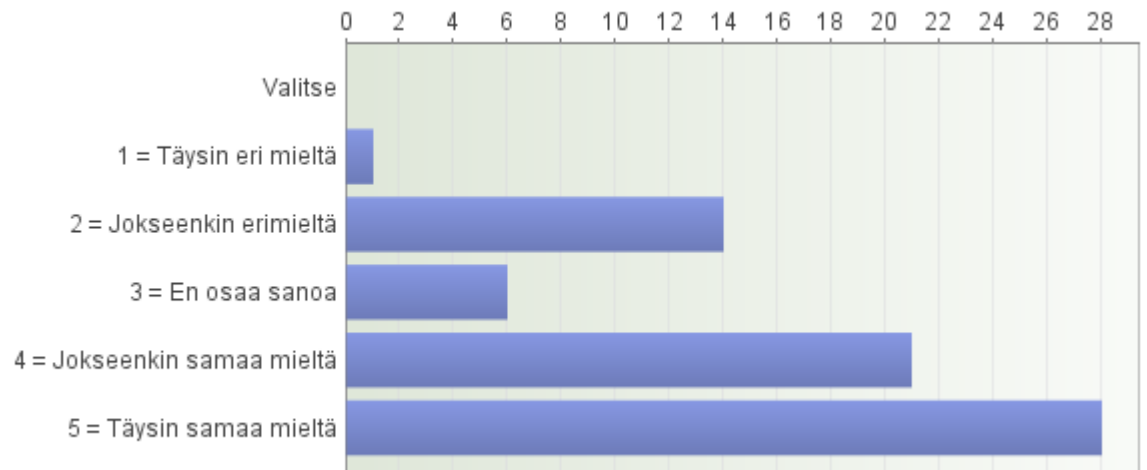
6. Ennen työsuhteen alkamista minulle on kerrottu selkeästi vastuuni ja tavoitteeni työntekijänä

Vastaajien määrä: 70



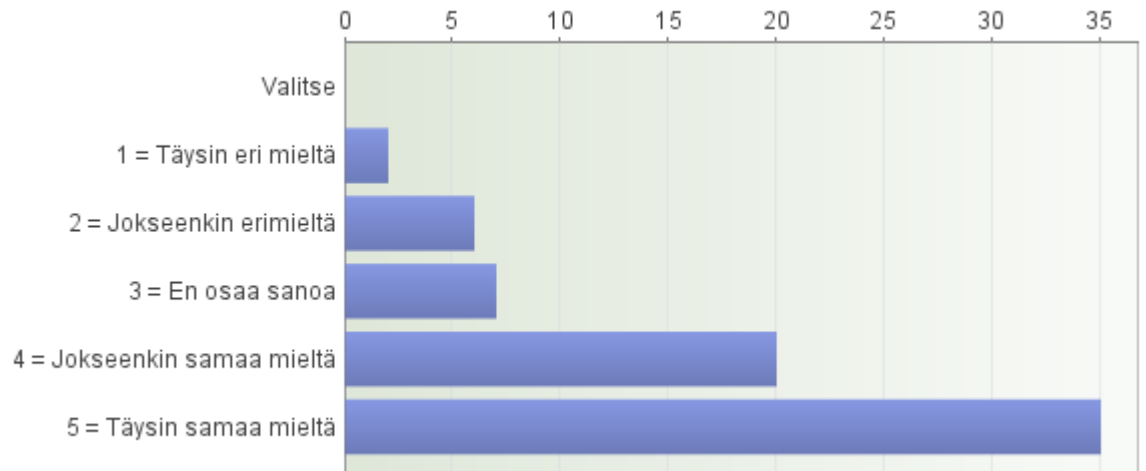
7. Työsuhteen kesto on tuotu sopimusta tehtäessä selkeästi esille

Vastaajien määrä: 70



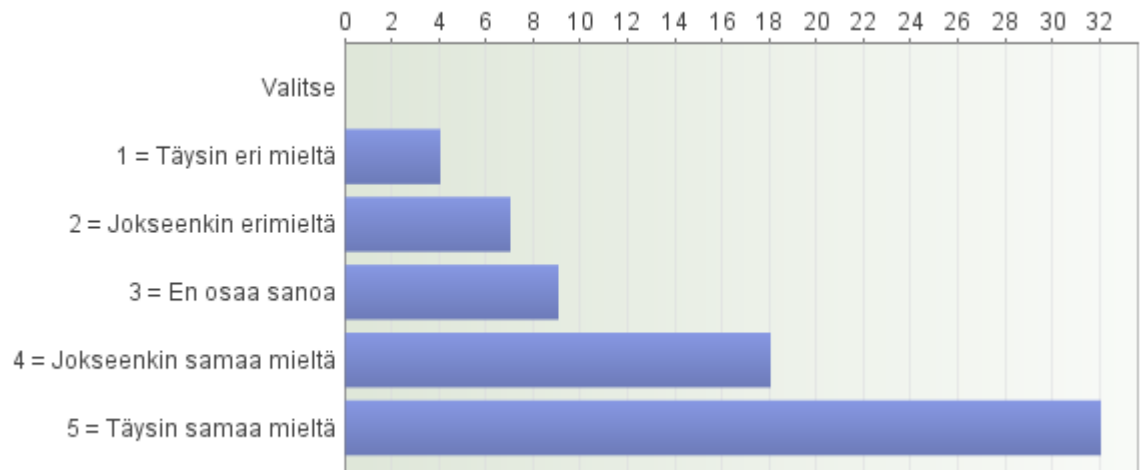
8. Sopimukset ja palkka-asiat on esitetty selkeästi ja ovat jokaisella työmaalla tasavertaisia

Vastaajien määrä: 70



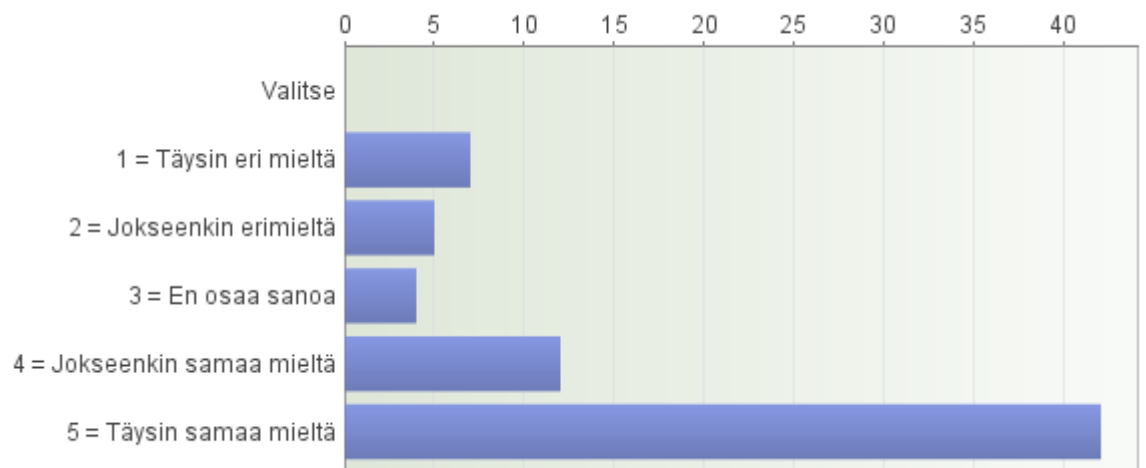
9. Minulla on käytettävissä tarpeelliset yhteystiedot

Vastaajien määrä: 70



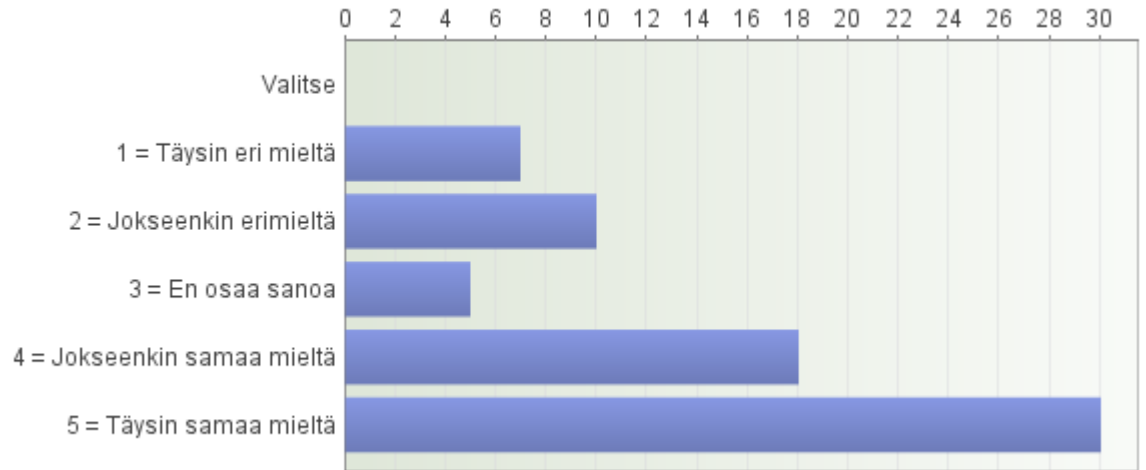
10. Tiedän milloin minulla on mahdollisuus aika- tai urakkapalkkaan

Vastaajien määrä: 70



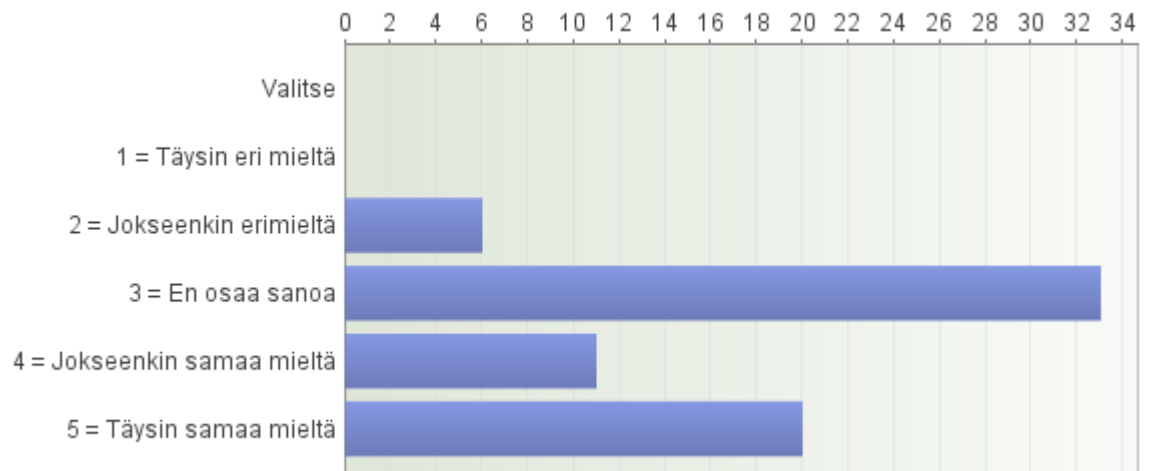
11. Tiedän työmaalla vallitsevat säännöt ja mahdolliset "rangaistusperiaatteet"

Vastaajien määrä: 70



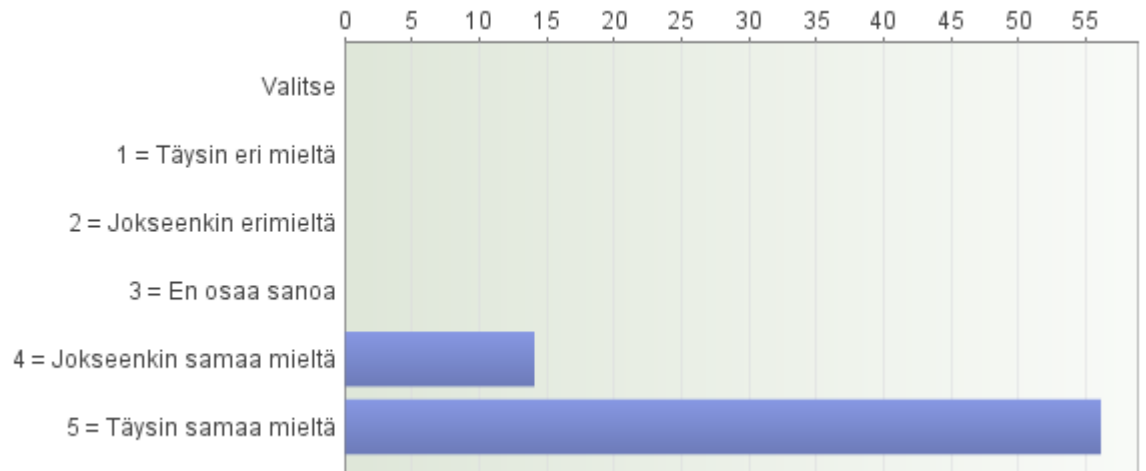
12. Säännöt ja "rangaistusperiaatteet" ovat samanlaisia myös muissa työporukoissa

Vastaajien määrä: 70



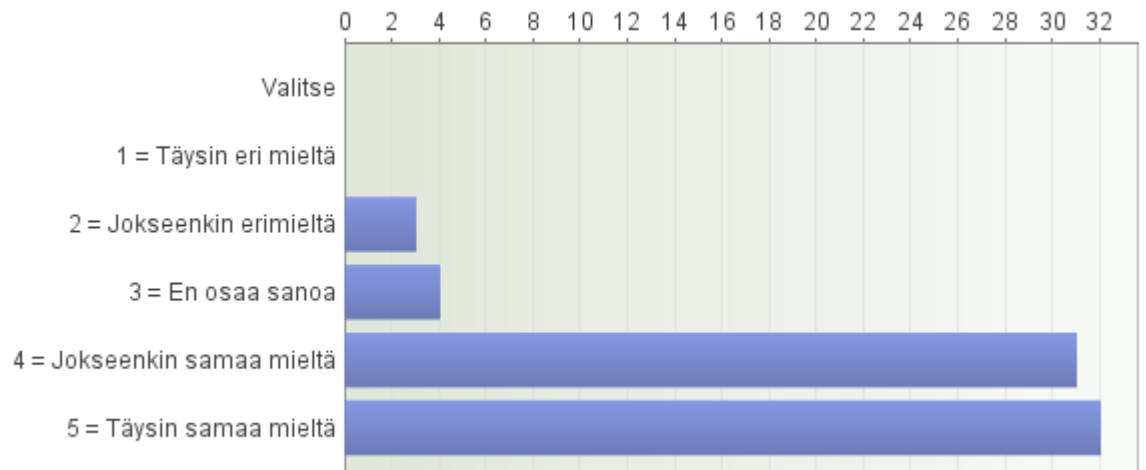
13. Tunnen vastuuni työntekijänä

Vastaajien määrä: 70



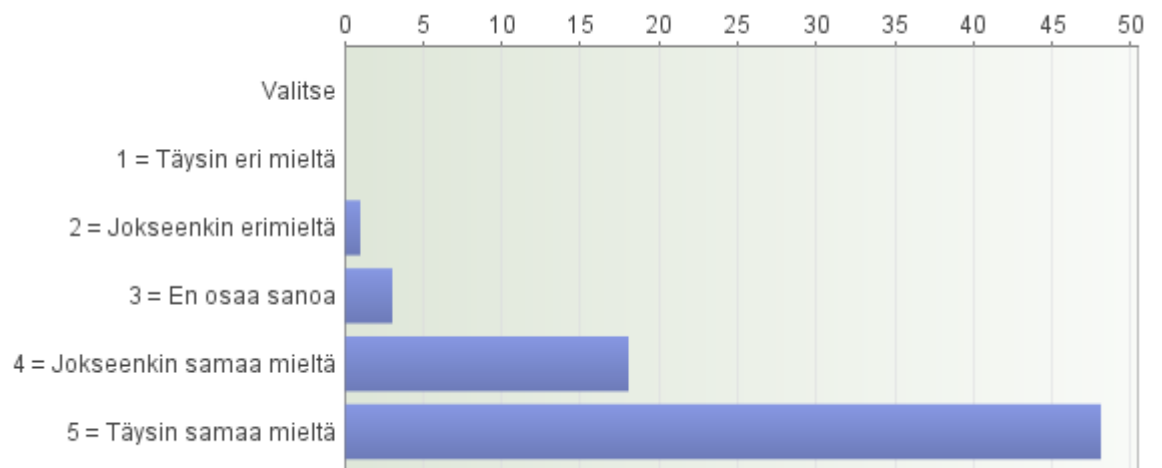
14. Olen motivoitunut työhöni

Vastaajien määrä: 70



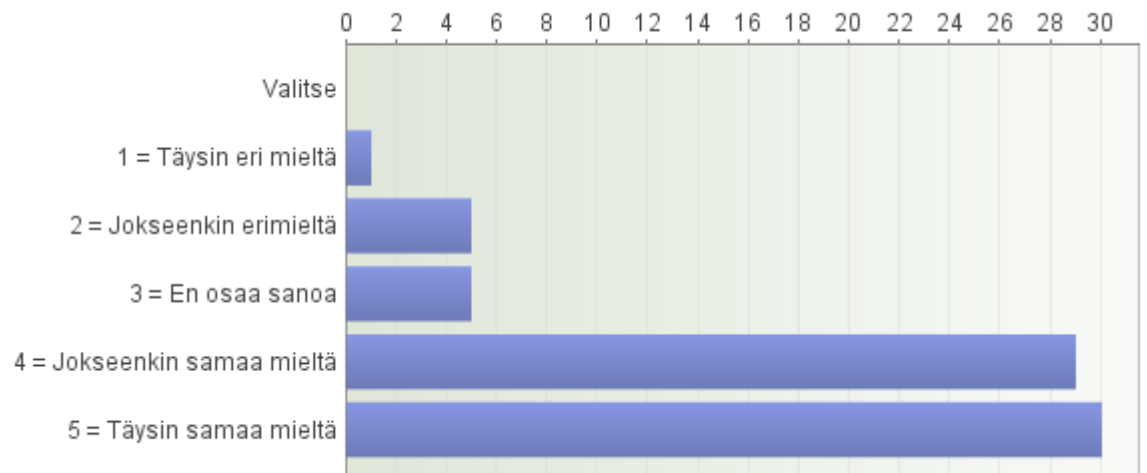
15. Minulla on työssäni tarvittavat tiedot ja taidot

Vastaajien määrä: 70



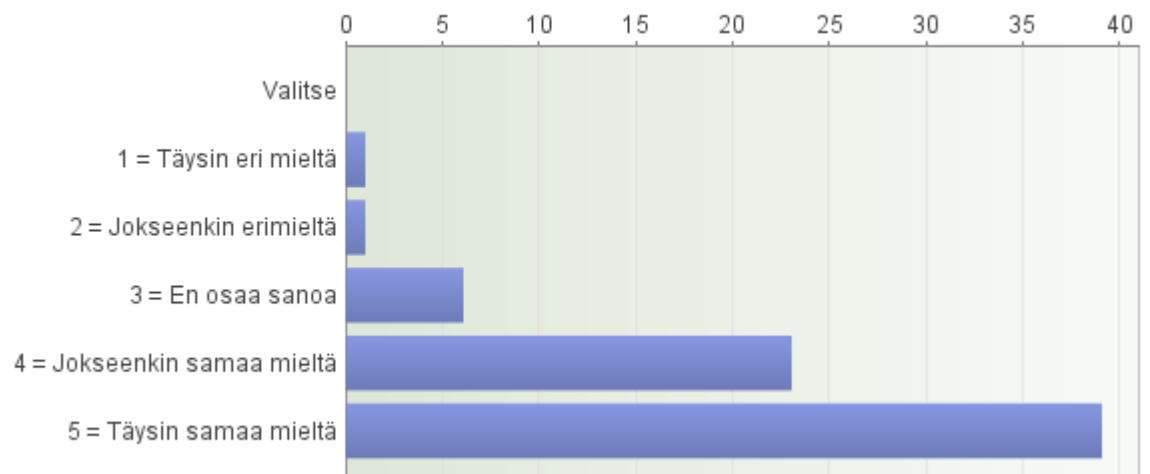
16. Työ ei ole minulle fyysisesti liian raskasta

Vastaajien määrä: 70



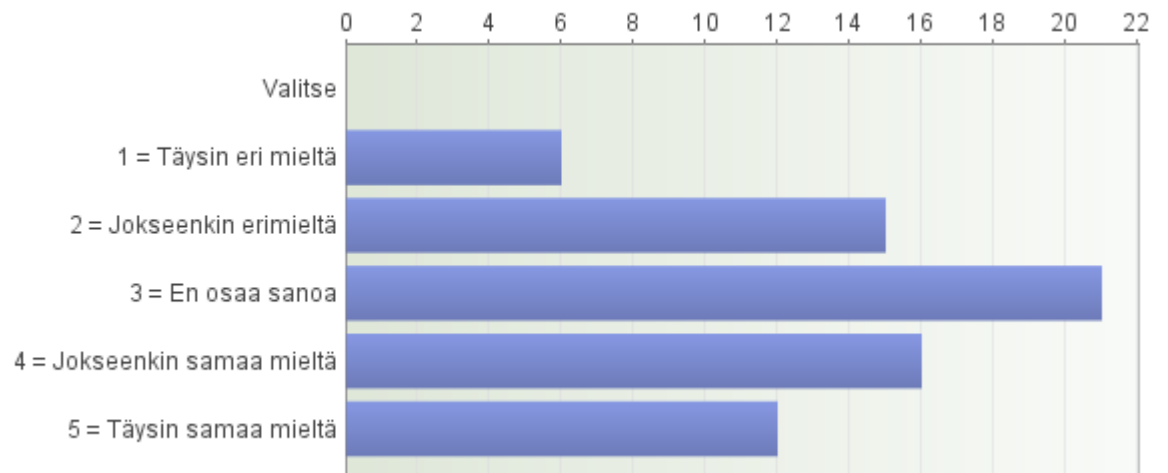
17. Työ ei aiheuta liiallista stressiä tai paineita

Vastaajien määrä: 70



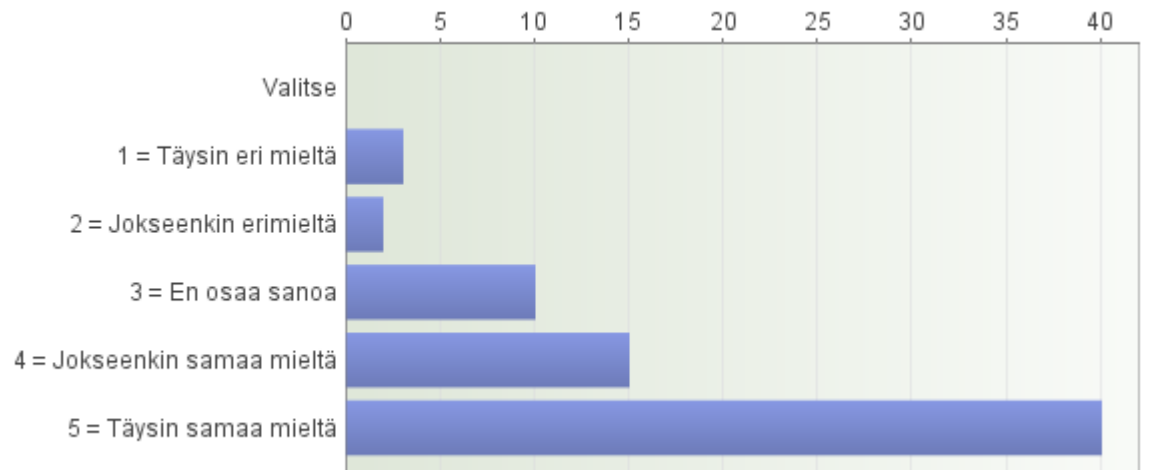
18. Työnteko on lisännyt kiinnostustani metsätalouteen

Vastaajien määrä: 70



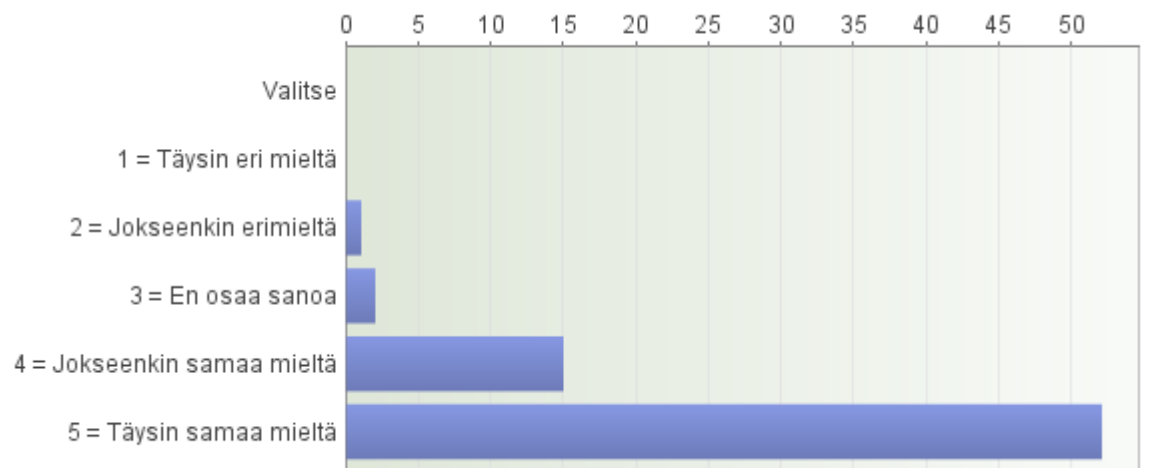
19. Haluan myös tulevaisuudessa olla mukana metsänistutuksessa

Vastaajien määrä: 70



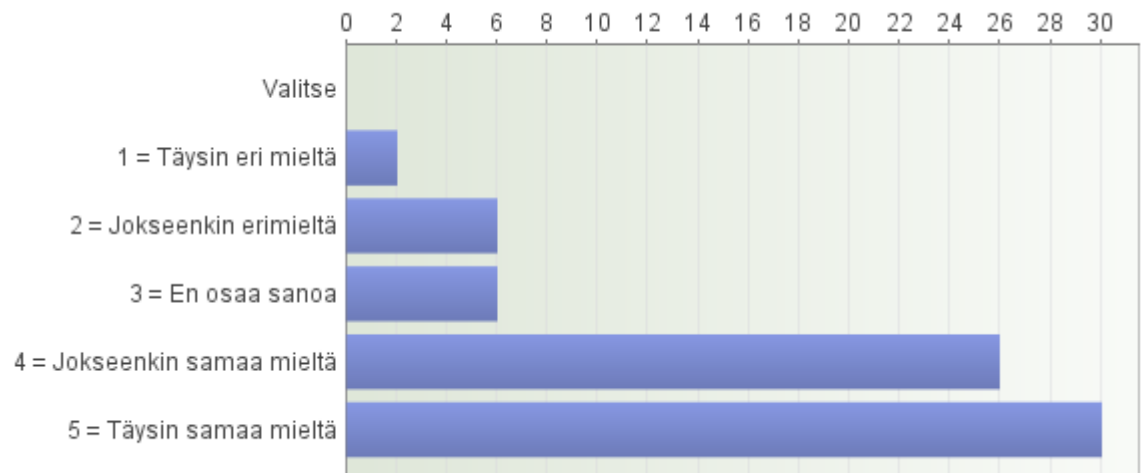
20. Työpaikka kyyditys on turvallista ja sujuvaa

Vastaajien määrä: 70



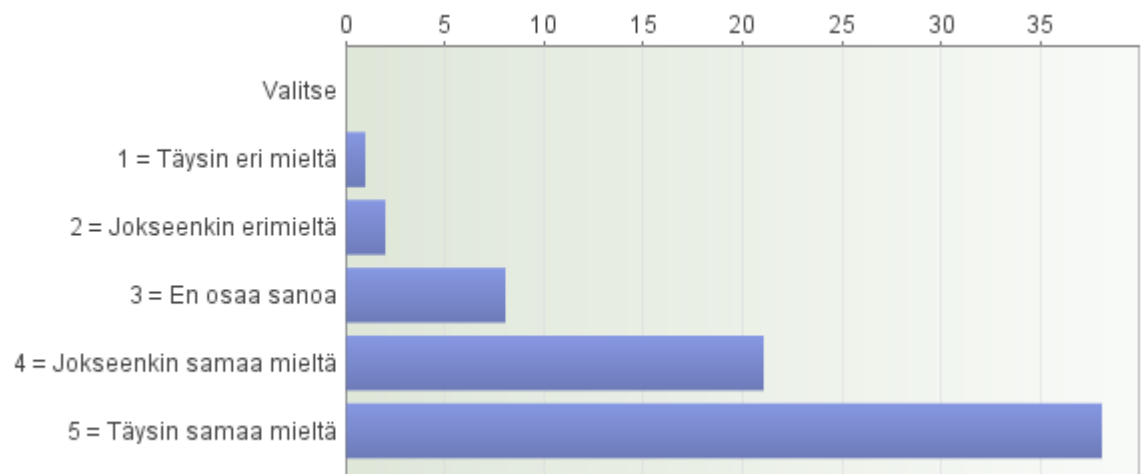
21. Työmäärät ja tavoitteet on jaettu tasaisesti

Vastaajien määrä: 70



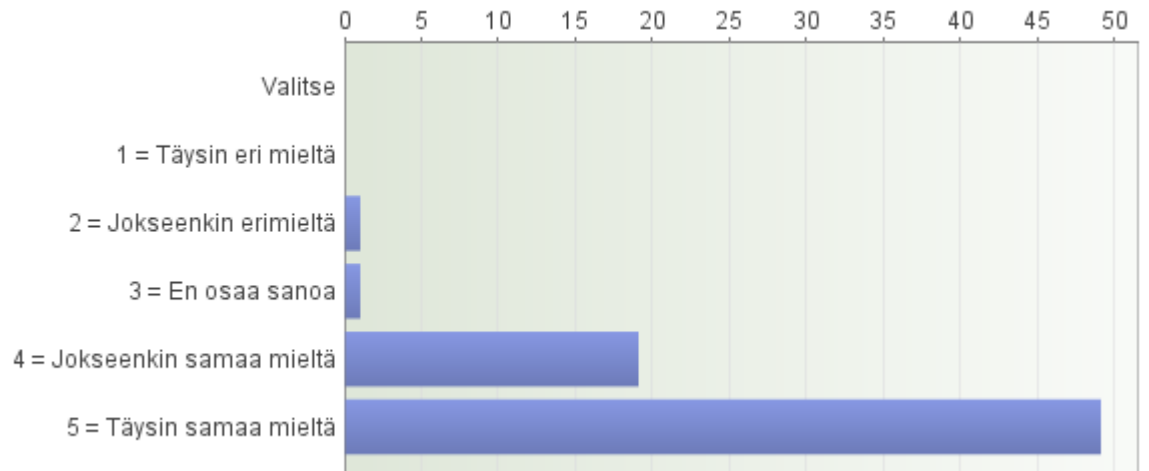
22. Työntekijöitä on riittävästi urakkaan nähden

Vastaajien määrä: 70



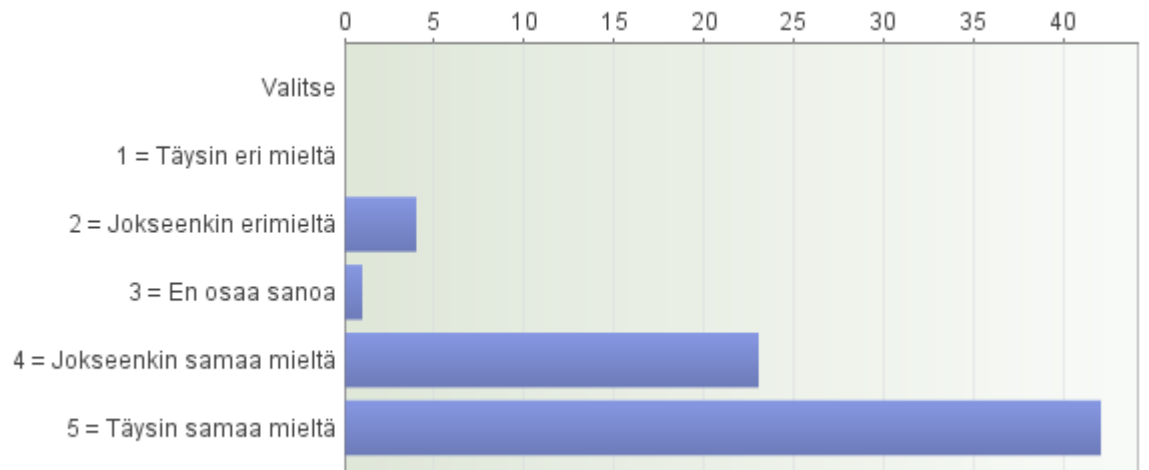
23. Työpäivien kesto on kohtuullinen

Vastaajien määrä: 70



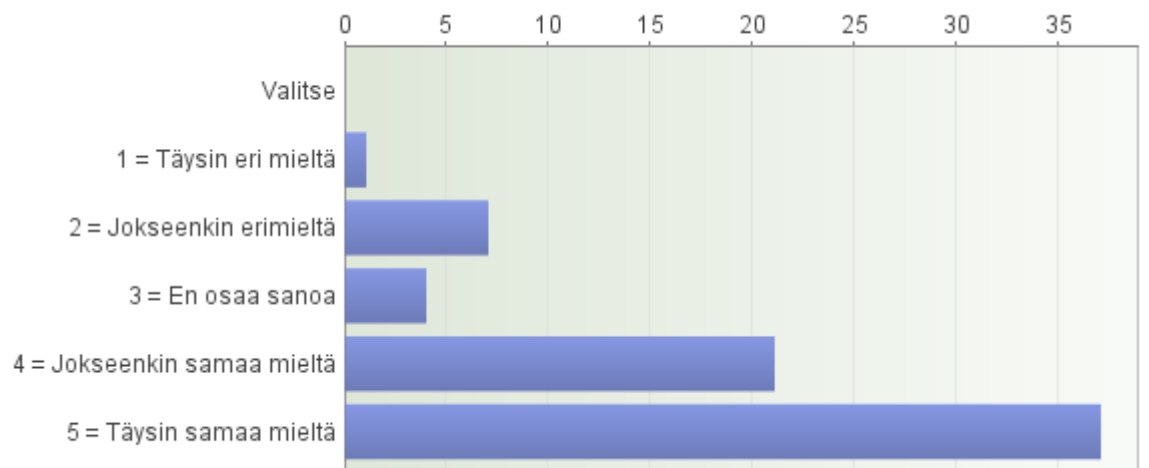
24. Päivittäinen työmäärä on sopiva

Vastaajien määrä: 70



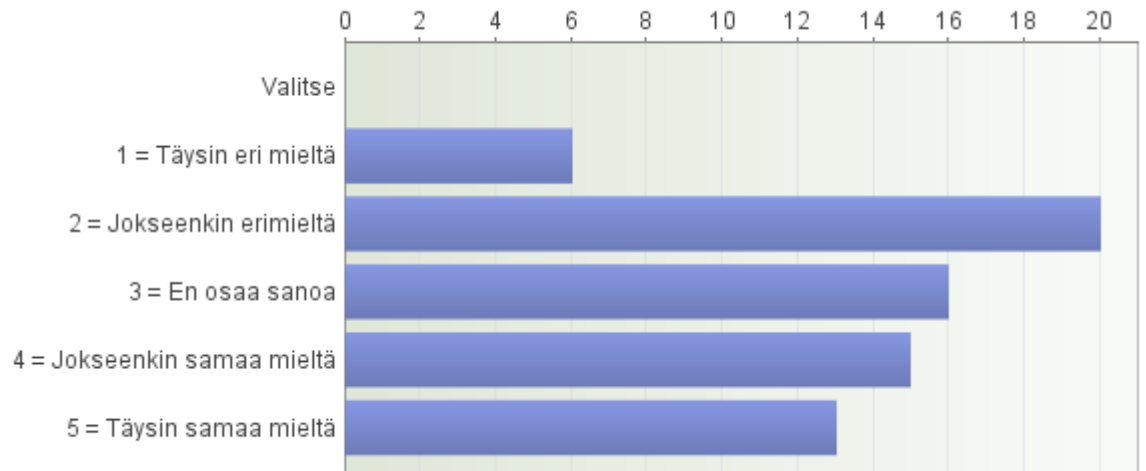
25. Minulla on tarpeeksi aikaa tehdä työtäni rauhassa ja kunnolla

Vastaajien määrä: 70



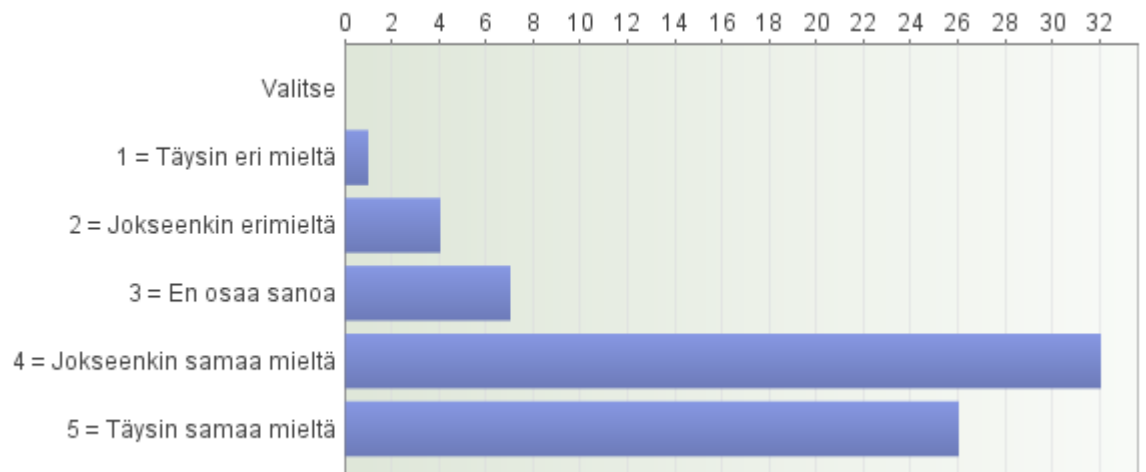
26. Työssä huomioidaan työmaan haastavuus ja olosuhteet

Vastaajien määrä: 70



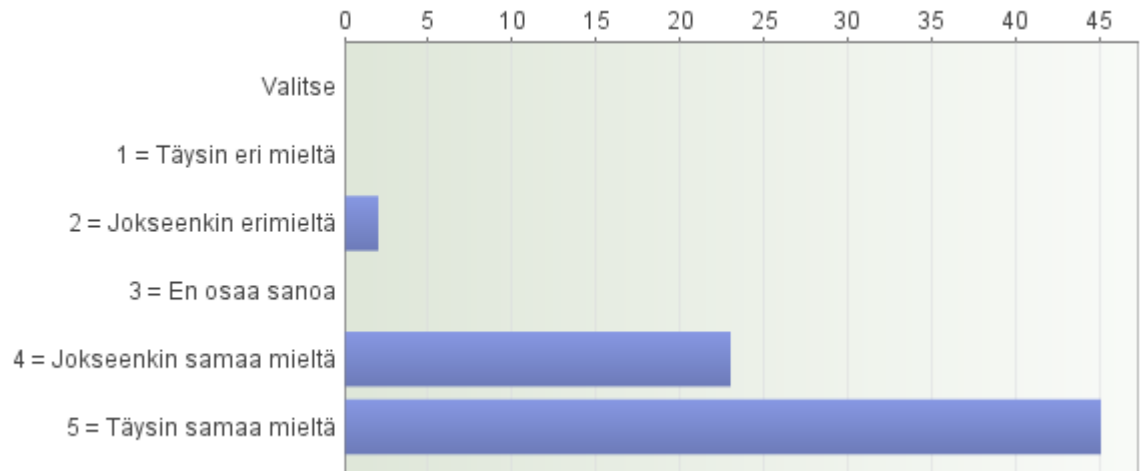
27. Esimies on motivoitunut omaan työtehtäväänsä

Vastaajien määrä: 70



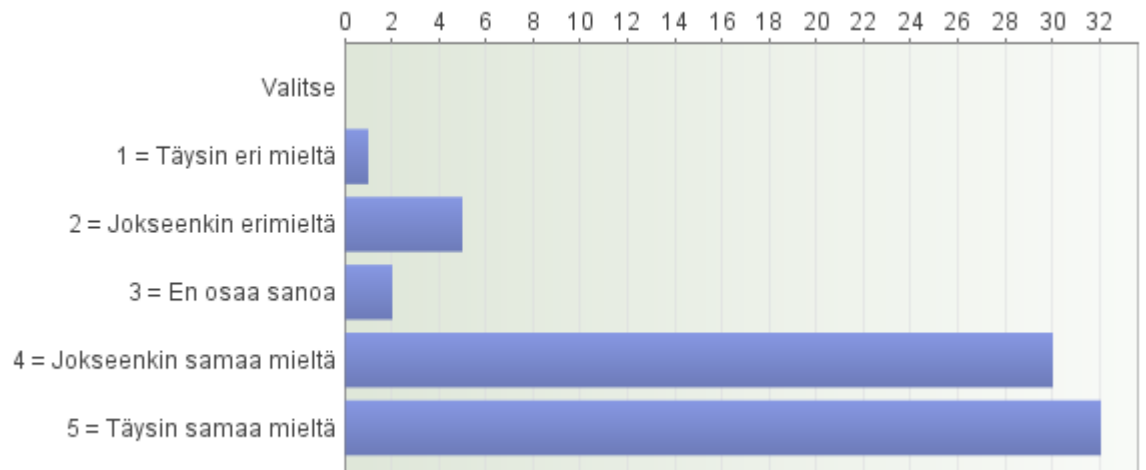
28. Esimiehen asemaa kunnioitetaan työmaalla

Vastaajien määrä: 70



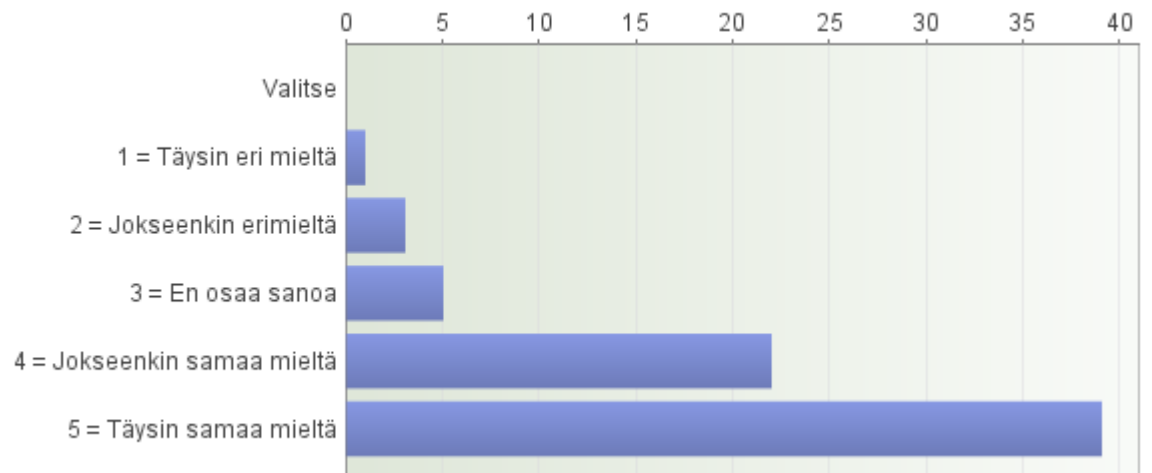
29. Esimies on ajan tasalla ja tietää mitä työmaalla tapahtuu

Vastaajien määrä: 70



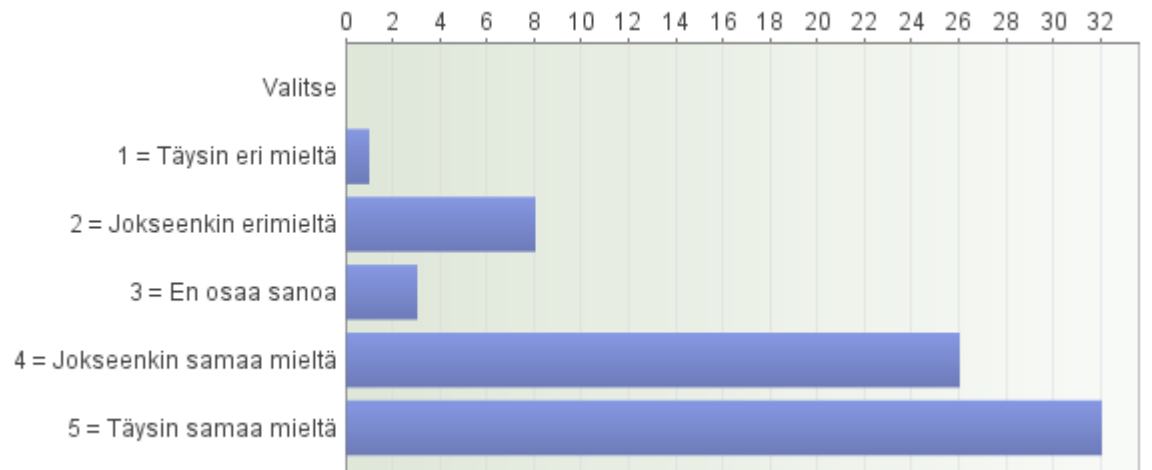
30. Esimies on organisointikykyinen ja osaa varautua myös seuraavan työpäivän haasteisiin

Vastaajien määrä: 70



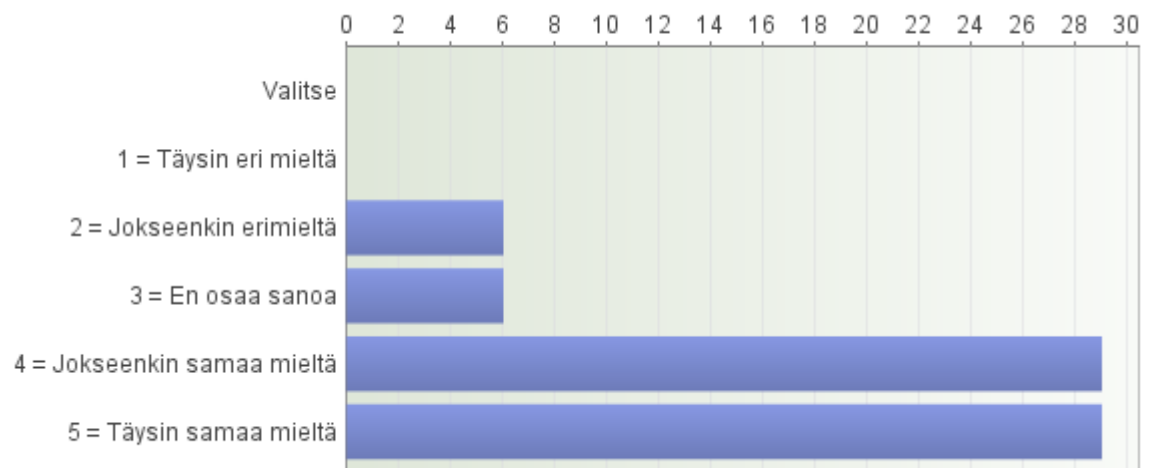
31. Työnjako on oikeudenmukaista ja reilua

Vastaajien määrä: 70



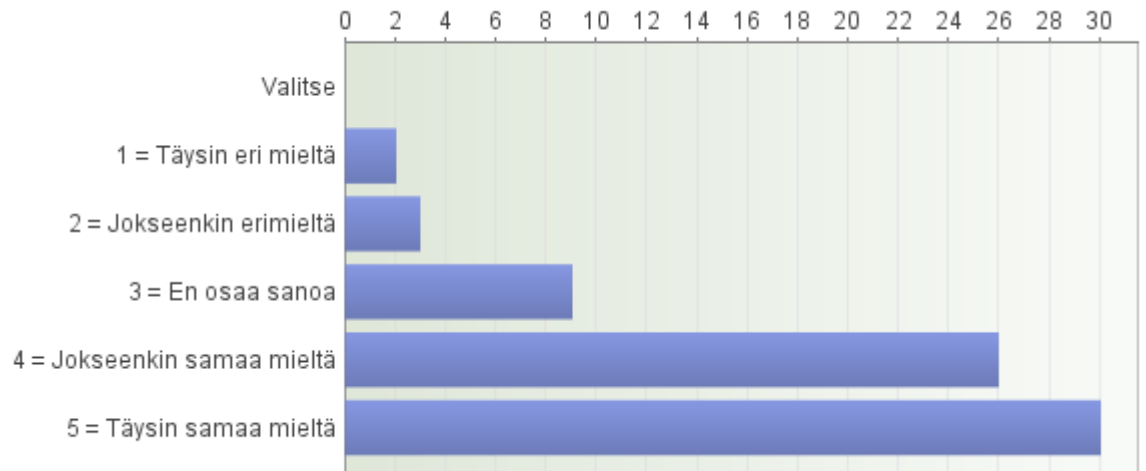
32. Esimies pyrkii huomioidaan istuttajien toiveet

Vastaajien määrä: 70



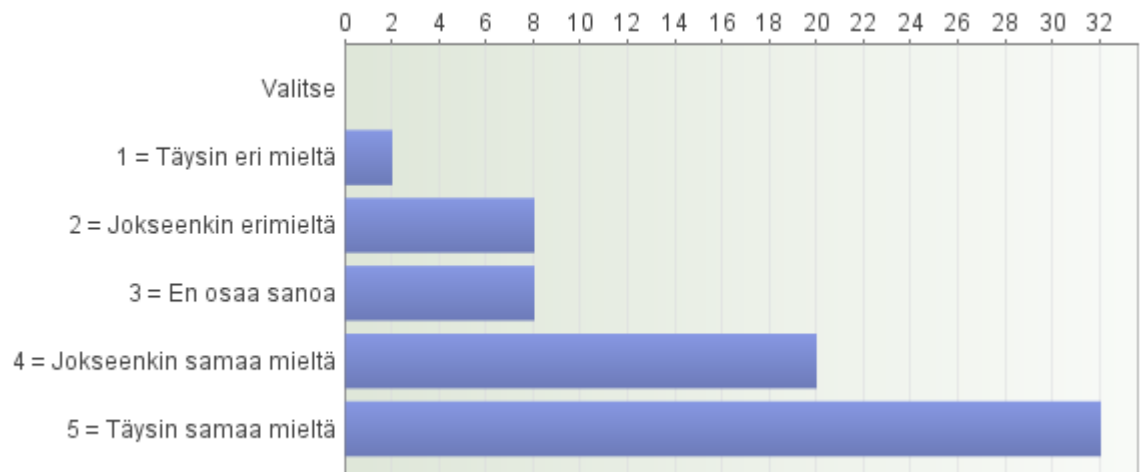
33. Esimies onnistuu motivoimaan ja kannustamaan työntekijöitään

Vastaajien määrä: 70



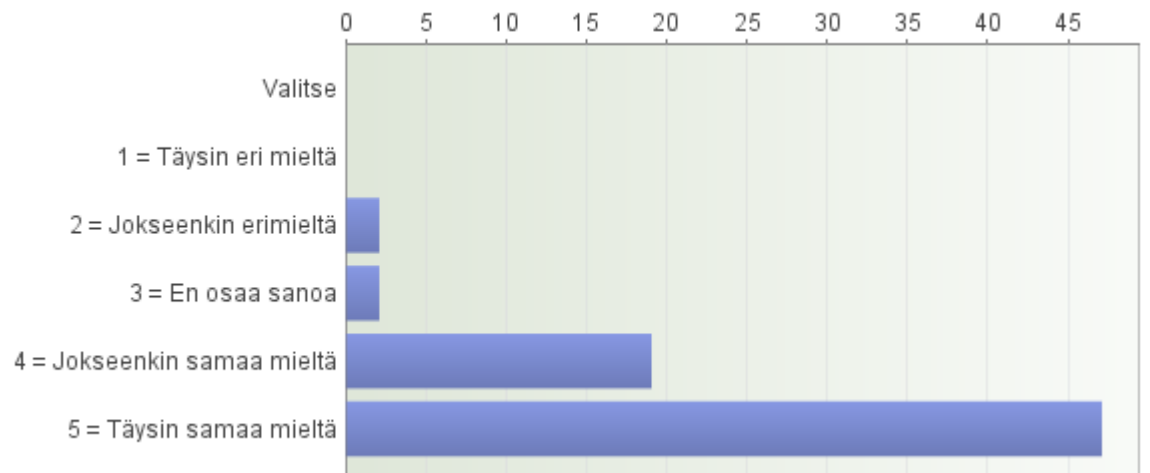
34. Esimies on helposti tavoitettavissa

Vastaajien määrä: 70



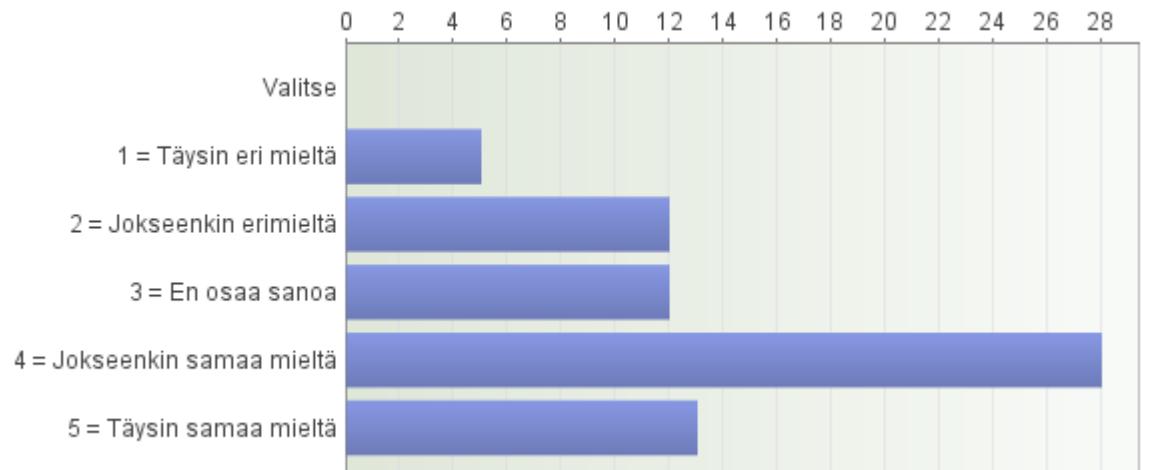
35. Minua opastetaan ja autetaan työvälineiden käyttämisessä ja säätämisessä

Vastaajien määrä: 70



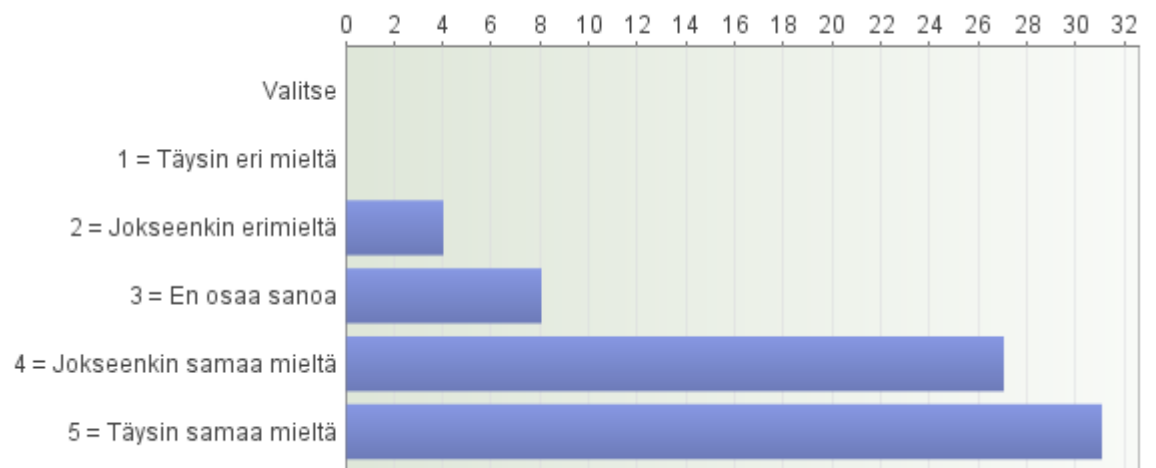
36. Saan päivittäin palautetta työstäni

Vastaajien määrä: 70



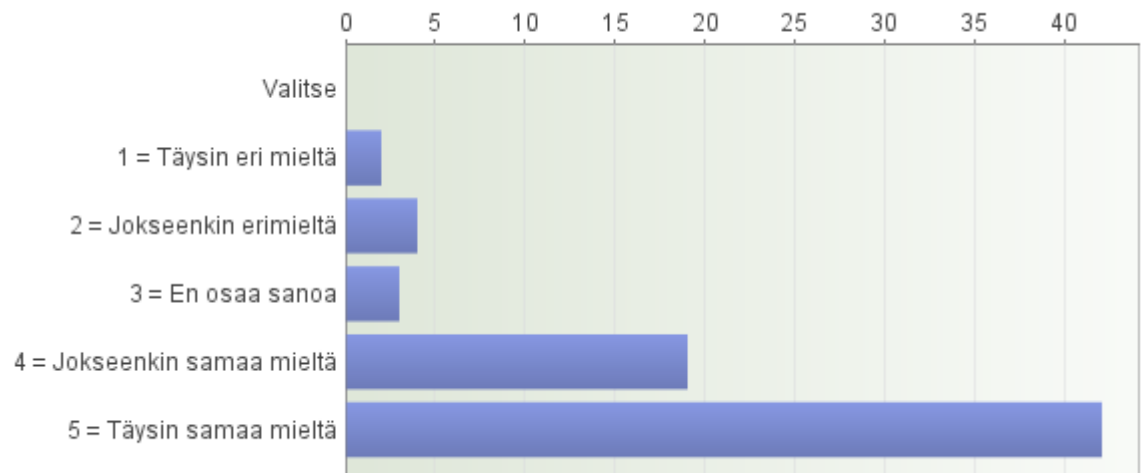
37. Palaute ja neuvominen on rakentavaa ja asiallista

Vastaajien määrä: 70



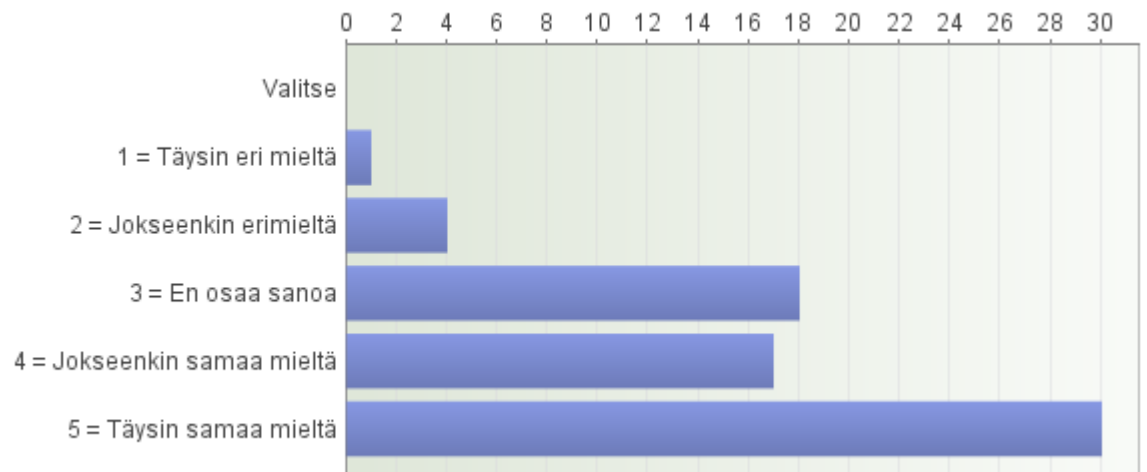
38. Esimiehelleni on helppo puhua ja hän kuuntelee minua

Vastaajien määrä: 70



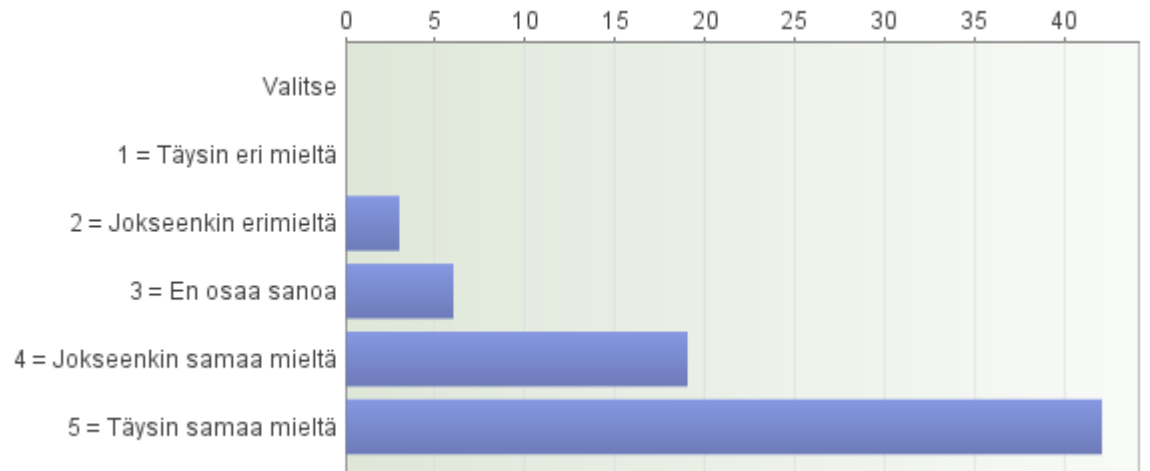
39. Voin luottaa esimieheeni ja hän kunnioittaa yksityisyyssuojaani

Vastaajien määrä: 70



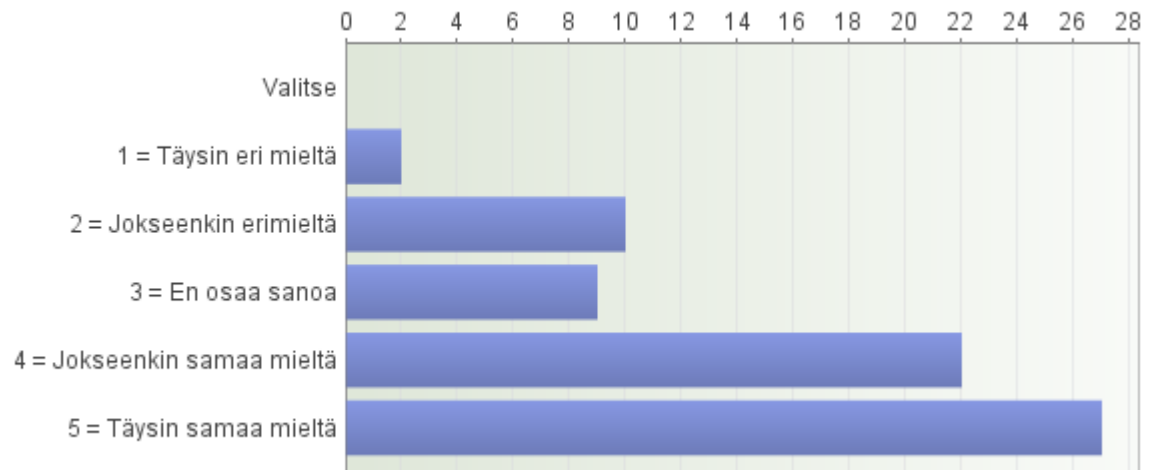
40. Esimies luottaa minuun

Vastaajien määrä: 70



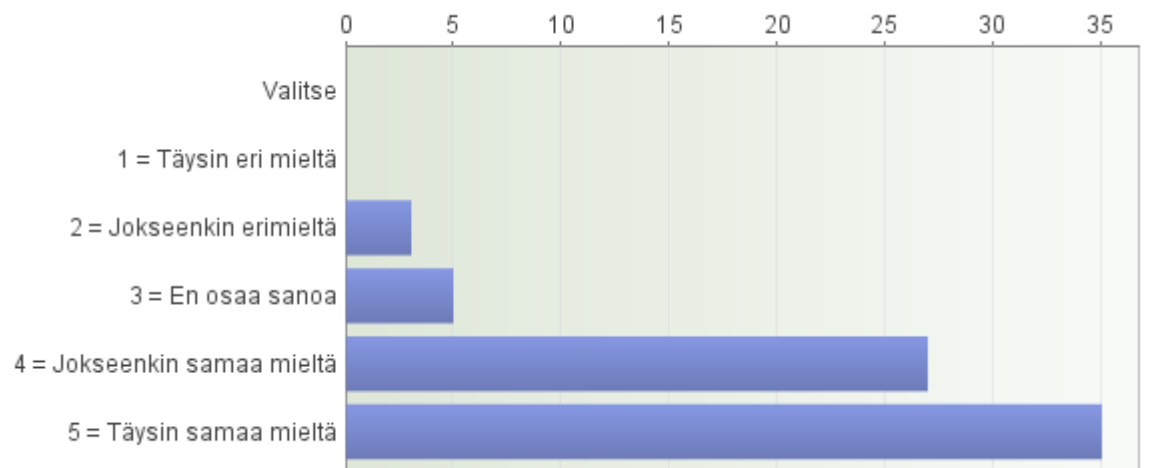
41. Esimies on puolueeton

Vastaajien määrä: 70



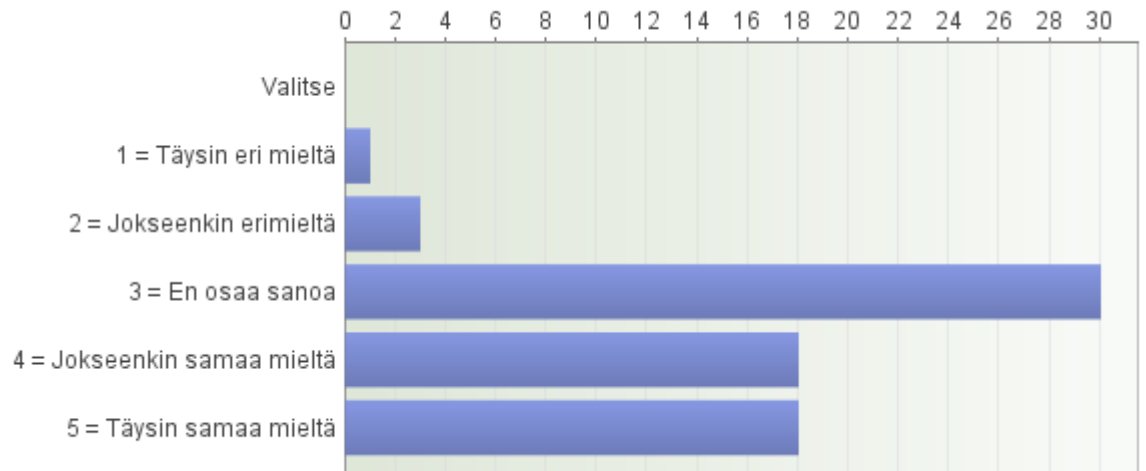
42. Esimies huomioi istuttajien erilaisuuden

Vastaajien määrä: 70



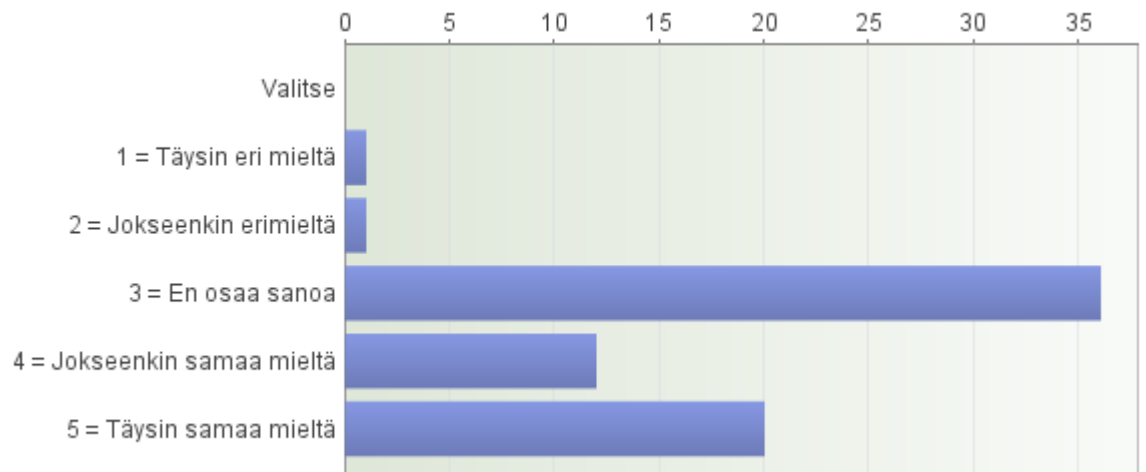
43. Esimies osaa ennaltaehkäistä työntekijöiden välisiä konflikteja

Vastaajien määrä: 70



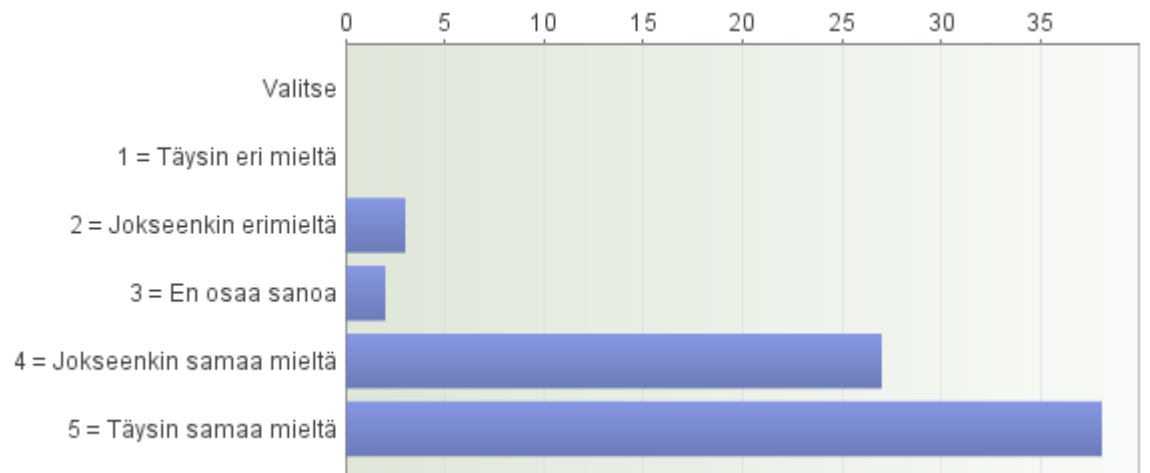
44. Esimies puuttuu mahdollisiin kiusaamistilanteisiin

Vastaajien määrä: 70



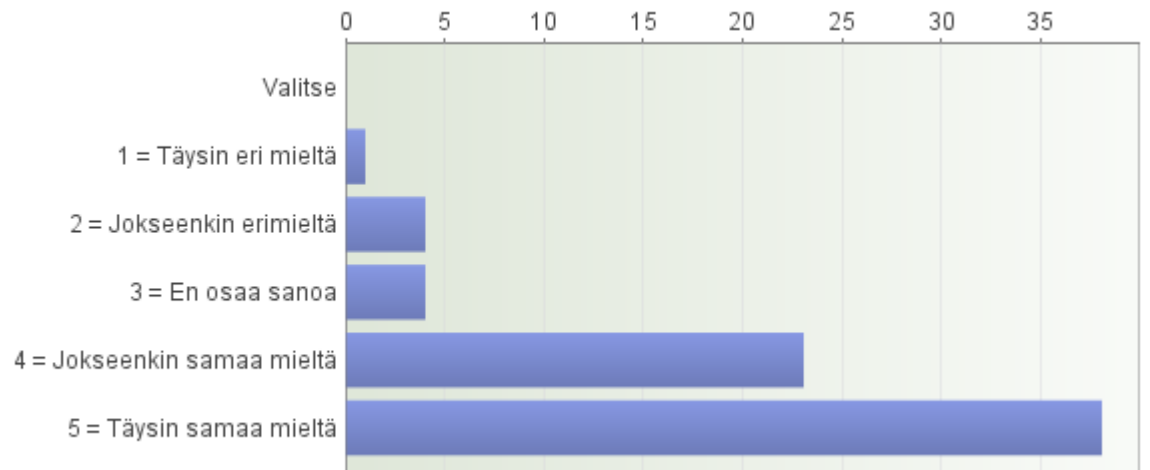
45. Käytännön yhteistyö työkavereiden kanssa on vaivatonta

Vastaajien määrä: 70



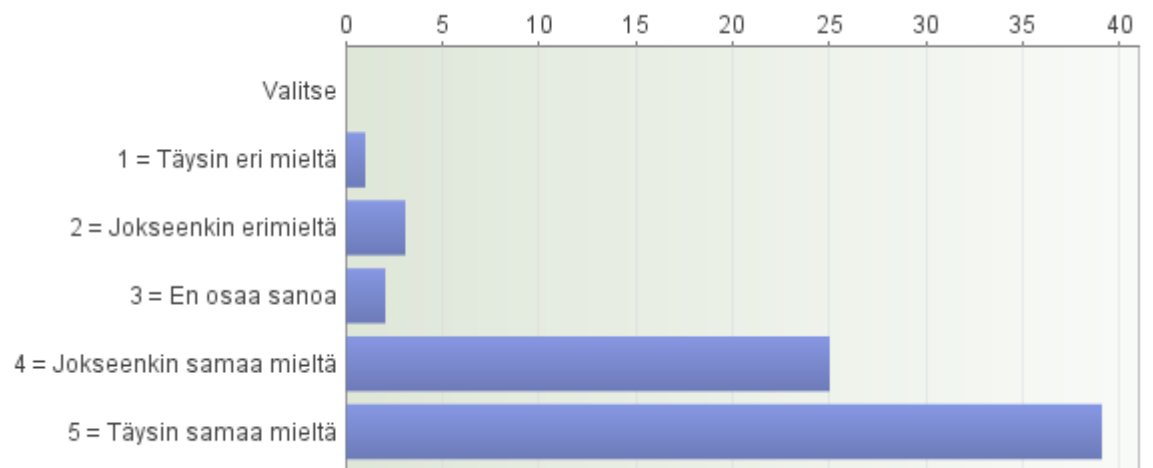
46. Työkaverit ovat reiluja ja auttamishaluisia

Vastaajien määrä: 70



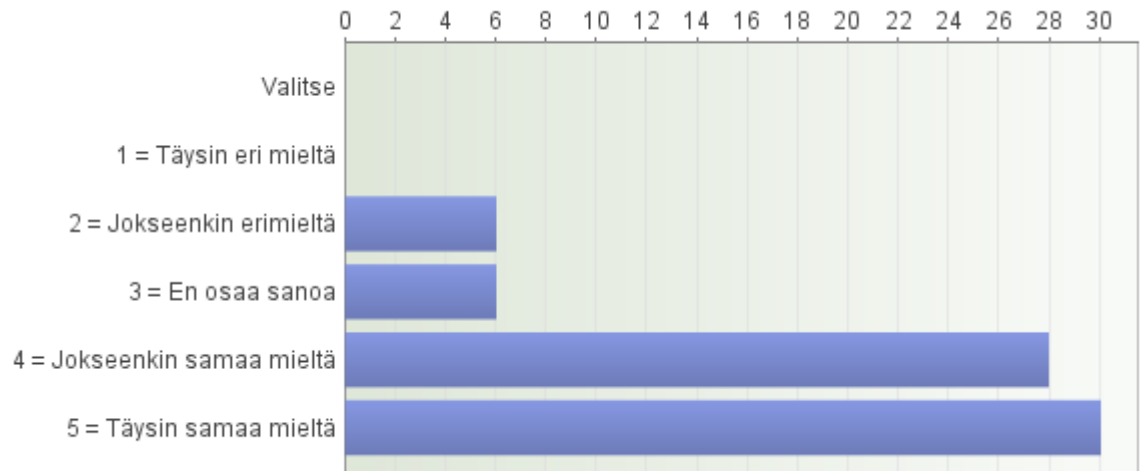
47. Ilmapiiiri työpaikalla on mukava ja vapautunut

Vastaajien määrä: 70



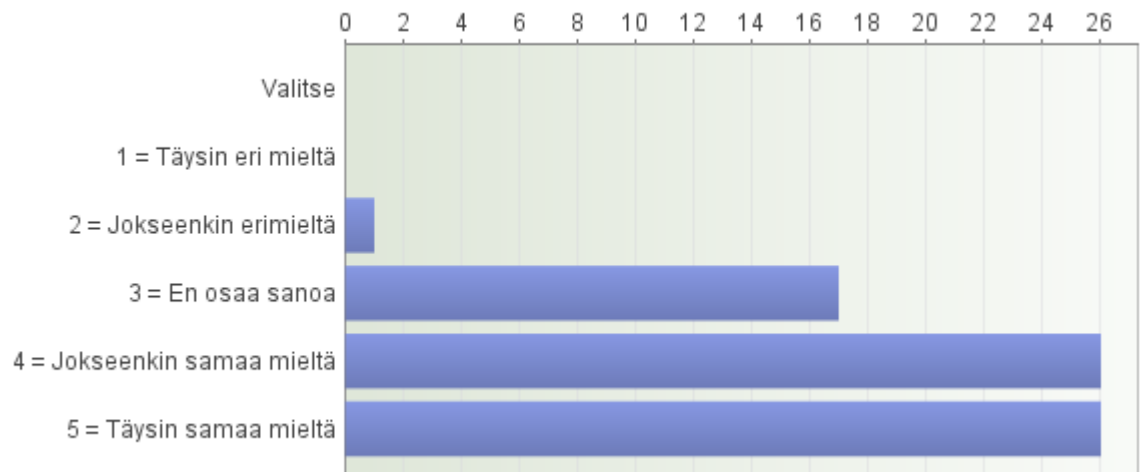
48. Luotan työkavereihini

Vastaajien määrä: 70



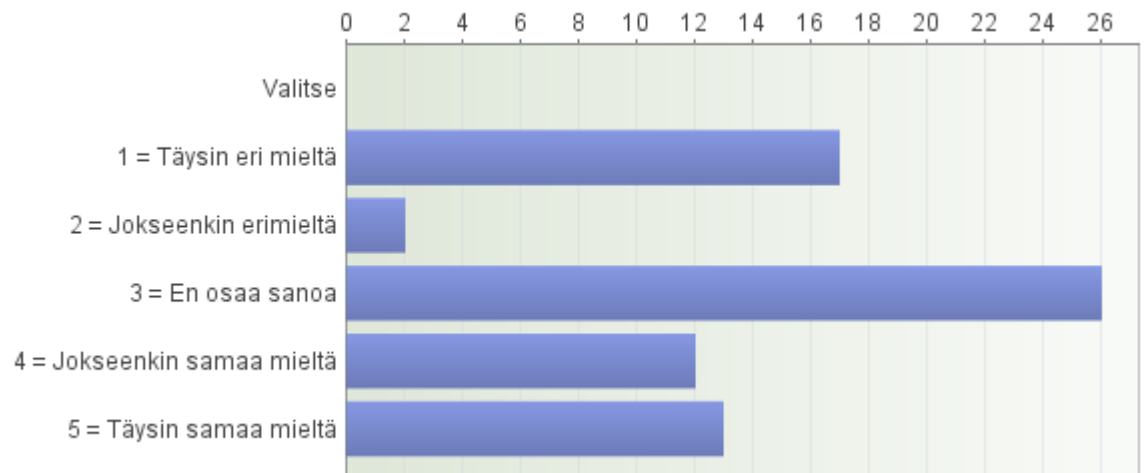
49. Työkaverit luottavat minuun

Vastaajien määrä: 70



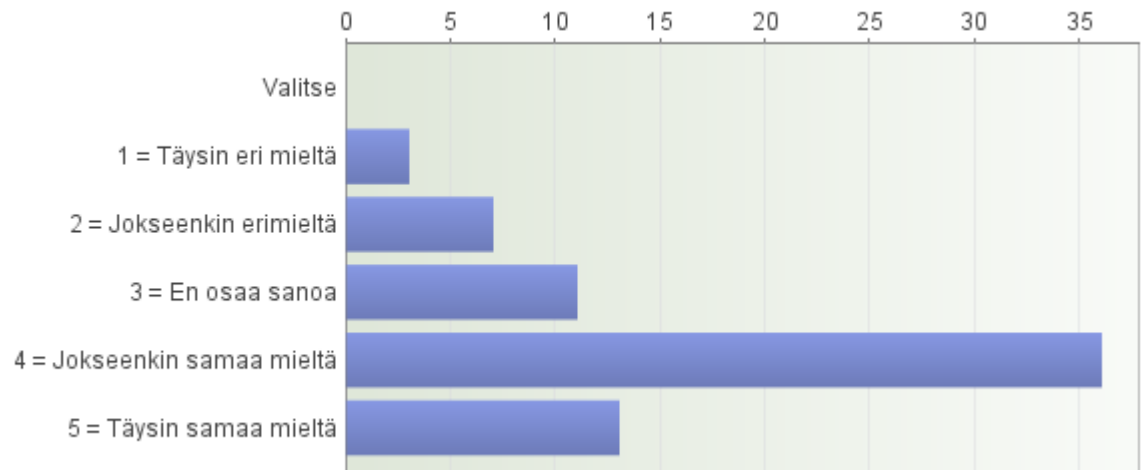
50. Työyhteisössä on muita hallitsevia tai dominoivia persoonia

Vastaajien määrä: 70



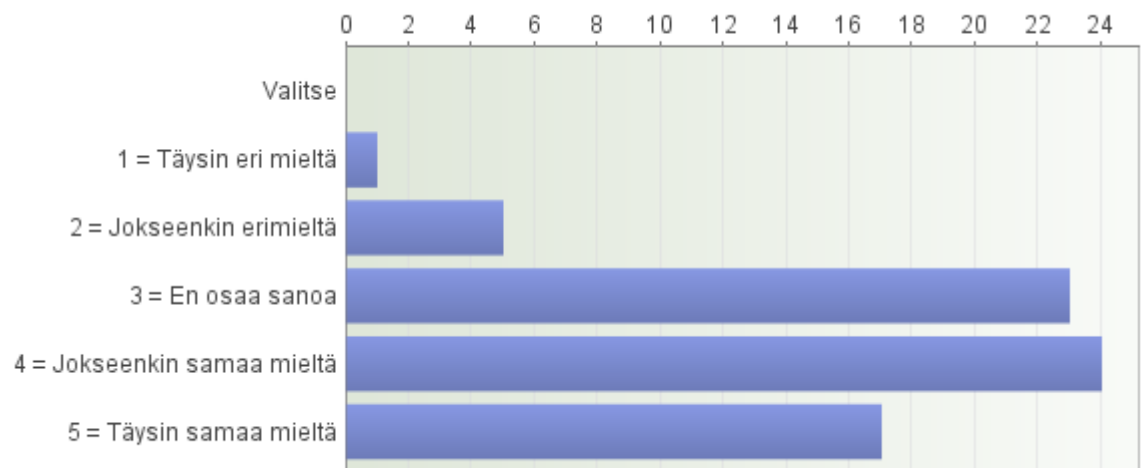
51. Työyhteisössä esiintyy ryhmäytymistä

Vastaajien määrä: 70



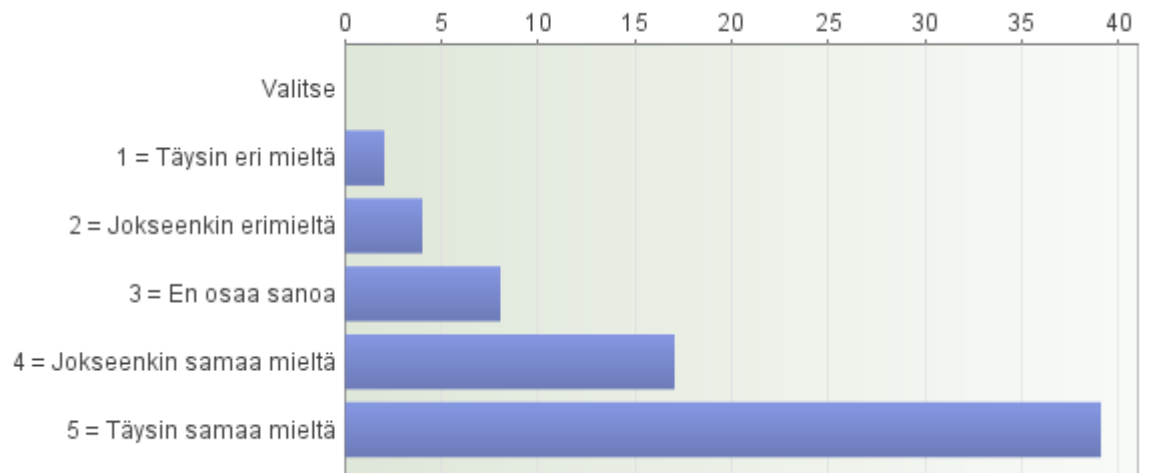
52. Koen mahdollisen ryhmäytymisen positiivisena asiana

Vastaajien määrä: 70



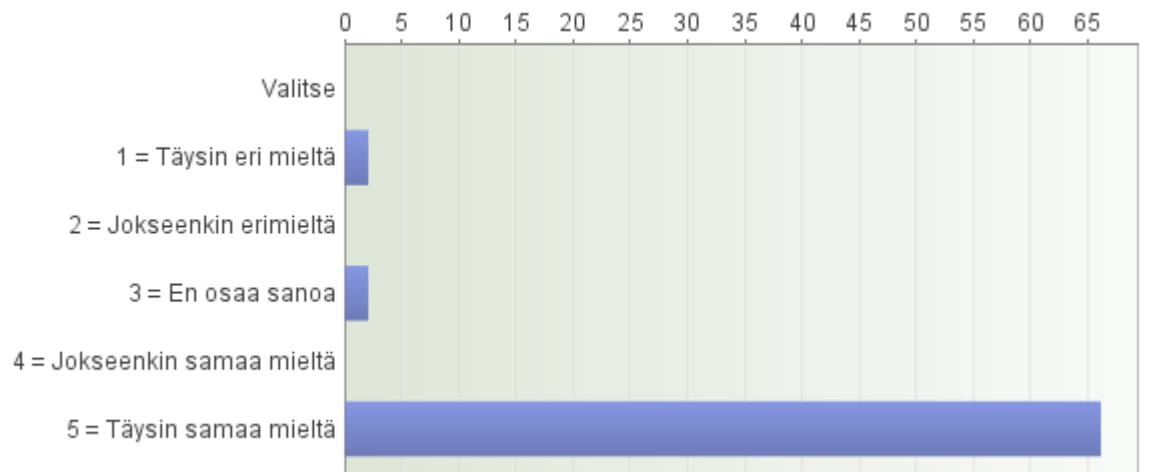
53. Työajan ulkopuolisen elämän ongelmia ei esiinny töissä

Vastaajien määrä: 70



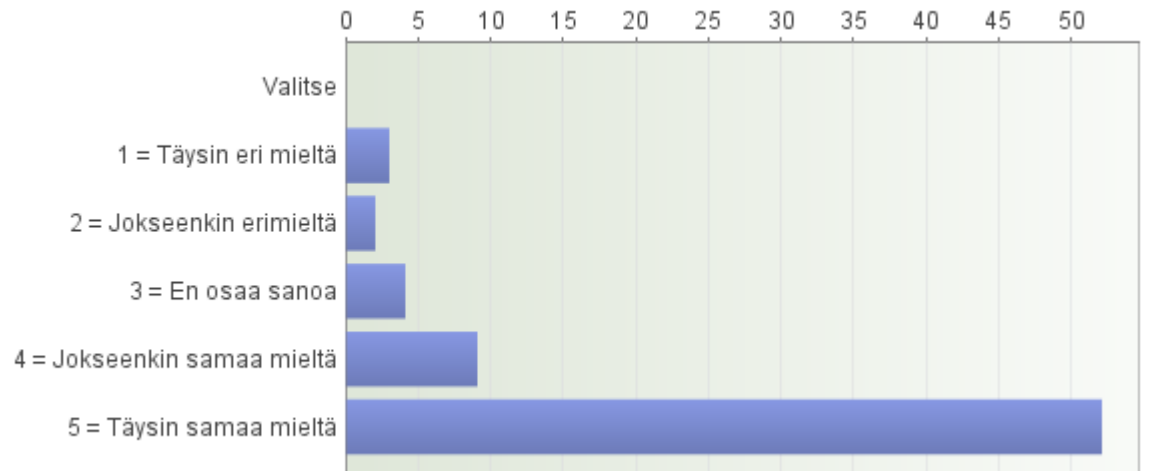
54. Työpaikalla ei esiinny fyysistä väkivaltaa

Vastaajien määrä: 70



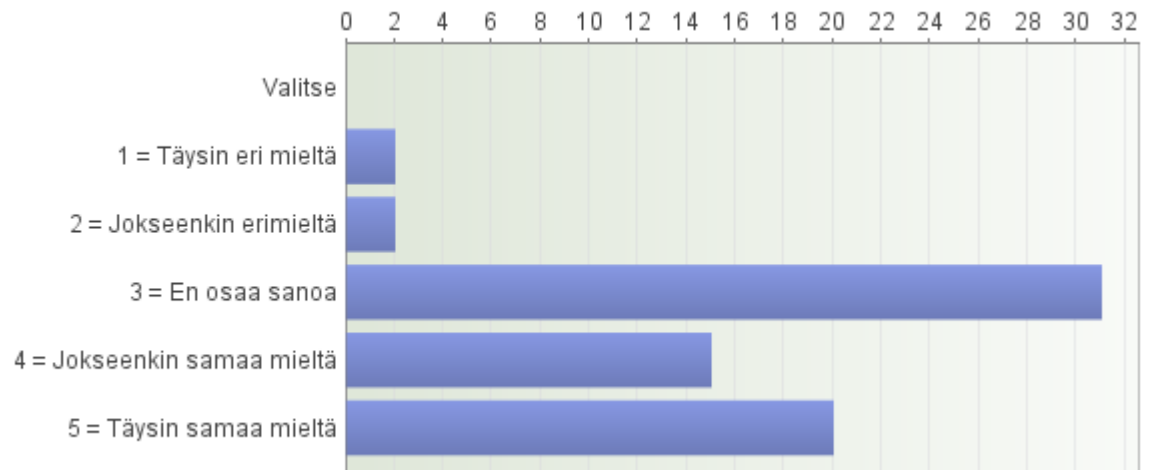
55. Työpaikalla ei esiinny henkistä väkivaltaa

Vastaajien määrä: 70



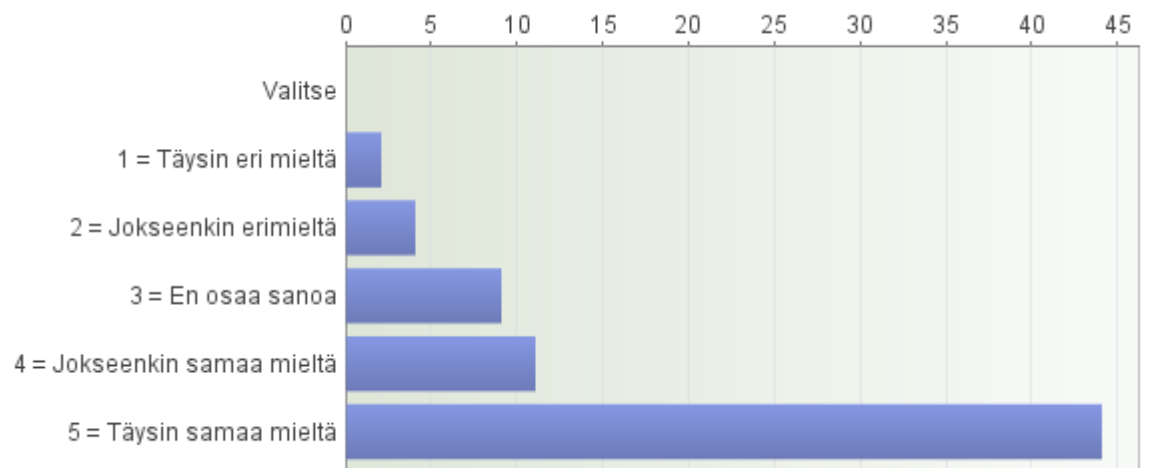
56. Valvoja on tietoinen mahdollisista riitatilanteista tai epäreiludesta

Vastaajien määrä: 70



57. Voin ja uskallan kertoa valvojalle jos minua kohdellaan epäreilusti

Vastaajien määrä: 70



58. Vapaan sanan kenttä

Vastaajien määrä: 23

- enemmän positiivista palautetta niin motivoi enemmän.
- se oli mukava testi.
- asd
- Investoikaa GPS:ään, jos valvoijalla kerran kartta pyörii kädessä, ettei tarvi turhaan harhailla.
Kaikilla harjoittelijoilla ei ollu oikeen asenne kohdallaan. Miksi hakeutua alalle, jos ei työ metsäalalla kiinnosta ja "kärty" haisee?
- Opettakaa hallituksen pojat suunnistamaan tai hommatkaa niille GPS:t, ettei tule turhaa kävelyttämistä.
- Istuttaminen Metsähallituksella on mukavaa ja se on paras työpaikka.
- Työnteko on ollut mukavaa ja mielekästä eikä valittamista ole.
- Nyt ei tule mitään ihmeempää mieleen mutta jos myöhemmin tulee niin laitan sähköpostia sinulle. Pääosin homma on toiminut hyvin joka vuosi, kun olen ollut istuttamassa.
- Kehuttais työntekijöit se motivois enemmän ja tekis reippaammin töitä!
- Myös "työnjohtajaharjoittelijat" voisivat kävellä enemmän maastossa tarkastelemassa työn jälkeä (varsinkin ensikertalaisten kohdalla), eikä liika palaute koskaan ole liikaa!
- Risuista on haittaa. Risujen päälle ei saa muokkausjälkiä ja sitte tiheydet laskee niin pirusti ja lootia jää yli.
- Lokassa on mukavaa mutta välimatkat on kamalan pitkiä..
Ja joskus kovakuntoisimmat pääsee istuttaan ihan tienviereen ja huonokuntoisemmat pistetään kävelemään jonneki kauas. Väkisinki siinä tulee ritilä/pv eroja kasvatettua entisestään hyvä ja huonokuntosten välillä..
- Ryhmän ilmapiiri on rento ja kannustava! Tosi mukavaa mutta rankkaa
- Meidän istutusryhmän ilmapiiri on tosi hyvä ja läppä lentää koko ajan työn lomassaki. Esimiehet ja apuohjaajat on melkein koko ajan käytettävissä ja neuvoo tosi paljon ku tarvi apua esim uuden alueen alottamissuunnitelmassa. Esimies on rento mutta kuitenkin tarkka oikeista istutusmääristä ym. Ei ole pelkoa tulla syrjityksiä vaikka laittaiskin vähemmän taimia ym. Ensi vuonna uudestaan:))
- oijoi, tosi kivaa tää istutus ja valvojat ja muut istuttajat ihan ykköshuippuja ja on tosi kivaa ollut täällä päin ainaki :))
olehyvä
- Työpaikka oli hyvä ja oli mukava päästä metsänistutukseen ensimmäistä kertaa.
- Jotkut lähtevät istuttamasta aiemmin ja jotkut myöhemmin eivätkä toiset välttämättä saa olla yliaikaa, toiset saavat. Pitäisi kai olla jokin takaraja, yhteinen kaikille?
- Tällainen kysely on oikein mukava, harvemmin tuolla istuttamassa kukaan uskaltaa sanoa mitään. Tässä tulee varmasti mielipiteet hyvin esille. Tällaisen vois täyttää vaikka joka vuosi, jopa vielä vähän laajemmin / tarkemman
- hyvä on työpaikaksi. ja mukava ilmapiiri on aina ollu :) kivasti töitä voipii tehdä :)
- hyvää kesän jatkoa!
- Mukavaa jos tällainen kysely pystyisi edistämään työhenkeä työmailla, joissa em. ongelmia esiintyy. Henk.koht metsänistutus on innostanut valitsemaan tulevaisuuden ammattin myös samalta alalta.
- Istutukseen on kiva tulla vuosi toisensa jälkeen, koska työnjohtajamme työporukka toimii aina moitteettomasti yhdessä. Meillä ollaan reiluja ja rehellisiä, tässä porukassa ei ole huijarille paikkaa. Ikinä minulla ei ole ollut mitään ongelmia työkavereitteni kesken, vaan meidän porukassa vitsaillaan paljon, ja osataan nauraa itsellekin.

Ainoat asiat jotka ovat vaivanneet useampaankin otteeseen, ovat:

1. Kuskien valinta. Kuskeja pitäisi (reittien/mahdollisuuksien mukaan) vaihdella, eikä antaa kuskien hukata samalle työntekijälle monena vuonna jos valinnanvaraa on.

2. Monen työntekijän otto samasta perheestä. Jos työmaalle ja autoihin mahtuu, niin totta kai samasta pihasta voidaan noukkia mukaan kaksi tai kolmekin. Itseäni on kuitenkin kovasti harmittanut se, että kun en ole päässyt mukaan istutukseen (tai myöskään kuskiksi kortin saamisen jälkeen), niin joistakin perheistä on päässyt kaksikin ko-

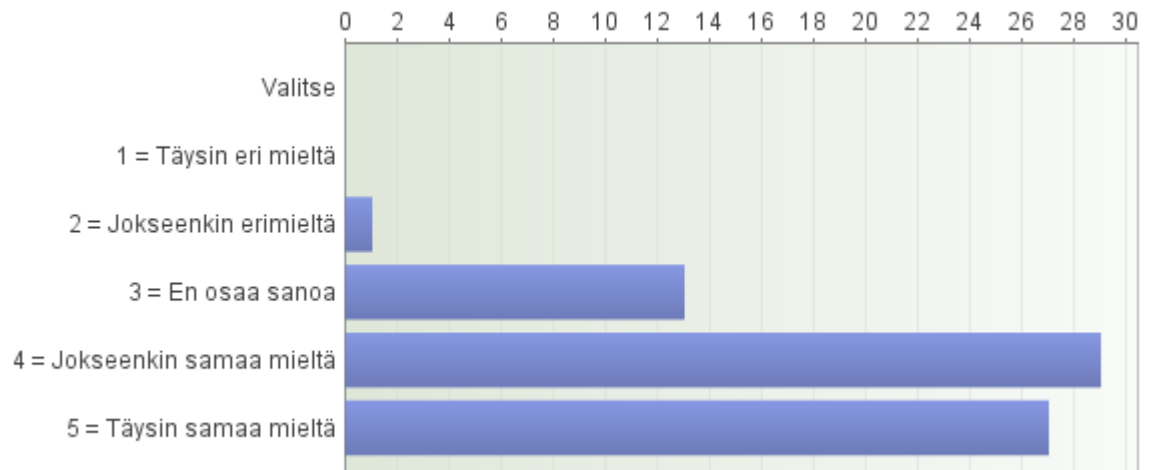
tona vanhempiensa luona asuvaa nuorta. Kun opiskelee muualla, eikä maksata mitään ostoksiaan tai laskujaan - edes muutaman kymppin puhelinlaskua - kotona, tulevat kesätyörahat todella tarpeeseen.

Muutoin olen kuitenkin TOSI tyytyväinen Sodankylän Metsähallitukseen työnantajana! Istutusreissuja muistelee aina nauraen ja odottaen jo seuraavaa kesää!

- työaika saisi olla pidempi, ei meinaa keretä urakoida tarpeeksi.

59. Koin tämän kyselyn hyödylliseksi

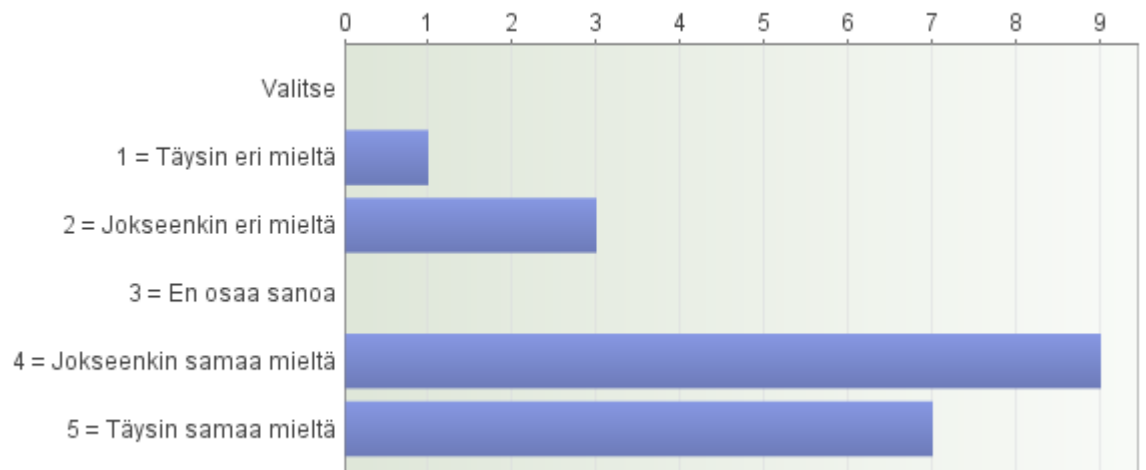
Vastaajien määrä: 70



VASTAUSLOMAKE VALVOJALLE

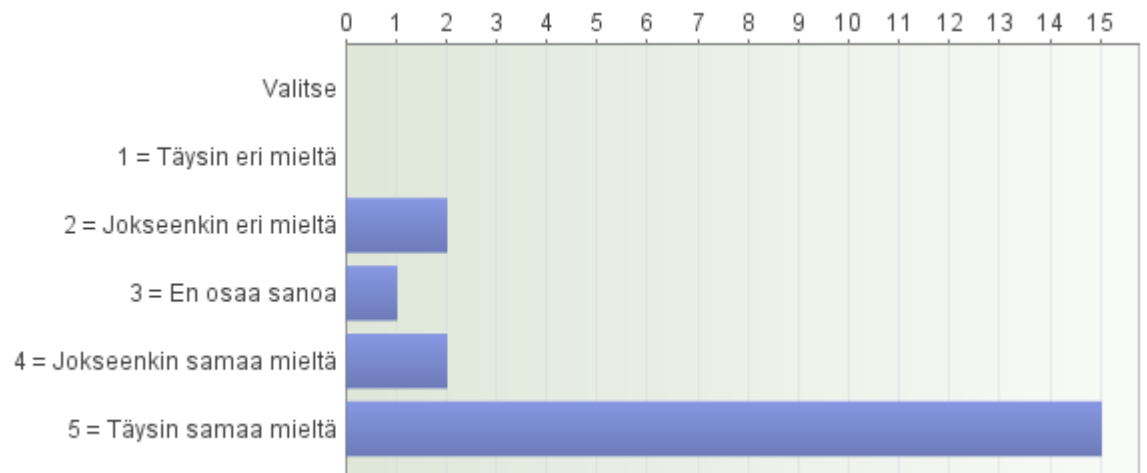
1. Olen saanut jo ennen töiden alkamista tarpeeksi tietoa kesän metsänistutuksista

Vastaajien määrä: 20



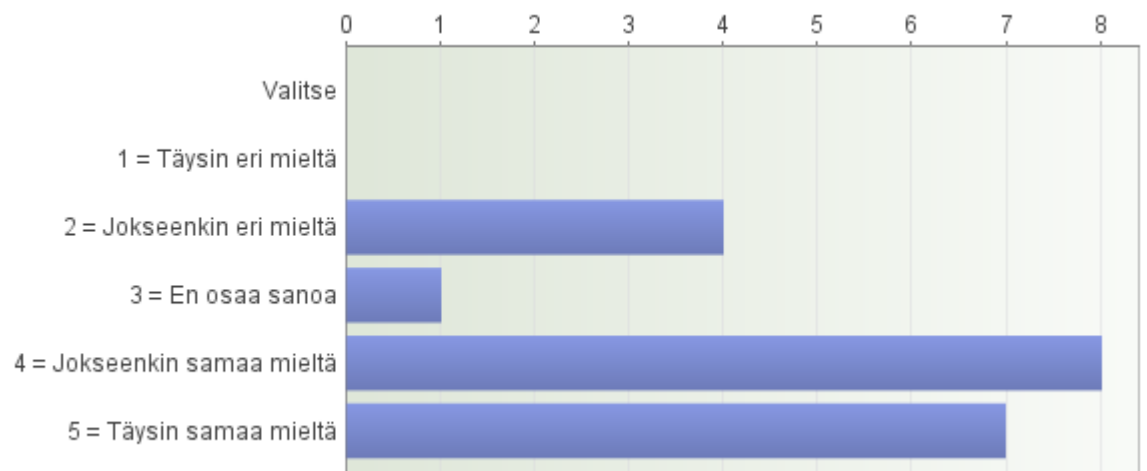
2. Toukokuussa järjestettävät valvojen ohjeistuspalaverit ovat tarpeellisia

Vastaajien määrä: 20



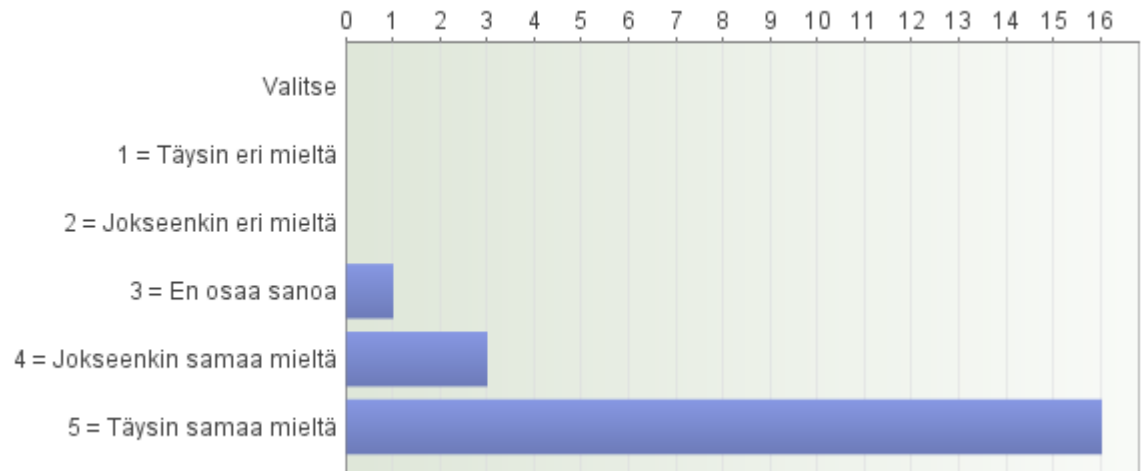
3. Sopimukset ja palkka-asiat on esitetty selkeästi ja ovat jokaisella työmaalla tasavertaisia

Vastaajien määrä: 20



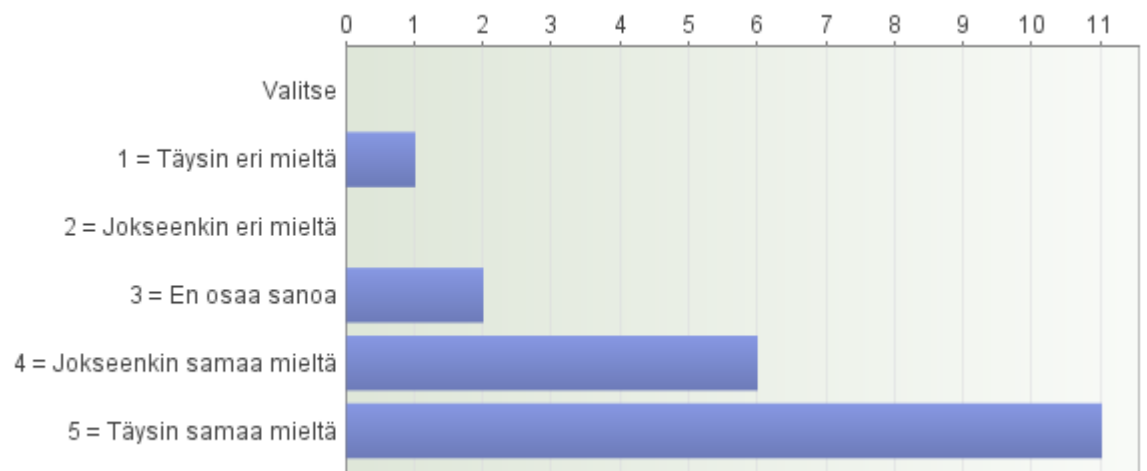
4. Minulle on kerrottu selkeästi vastuuni ja tavoitteeni valvojana

Vastaajien määrä: 20



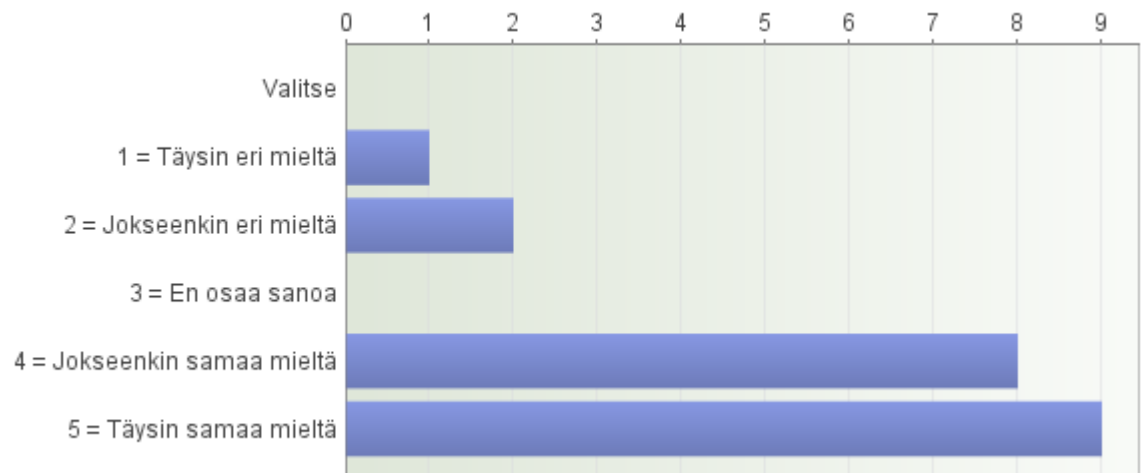
5. Olemme käyneet läpi ennen istutusten alkamista työmaalla noudatettavat säännöt ja mahdolliset "rangaistusperiaatteet"

Vastaajien määrä: 20



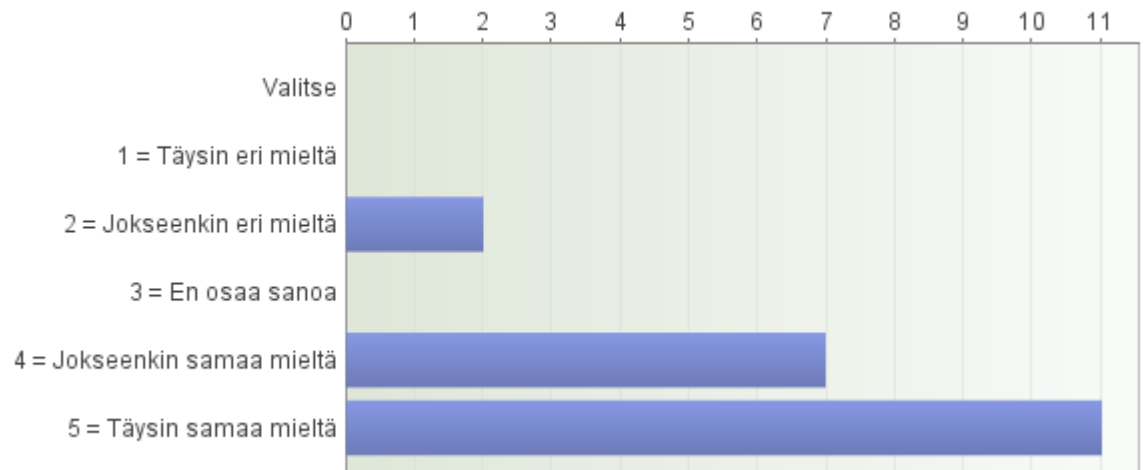
6. Työmaalla noudatettavat säännöt ja mahdolliset "rangaistusperiaatteet" ovat yhtenäisiä työporukasta riippumatta

Vastaajien määrä: 20



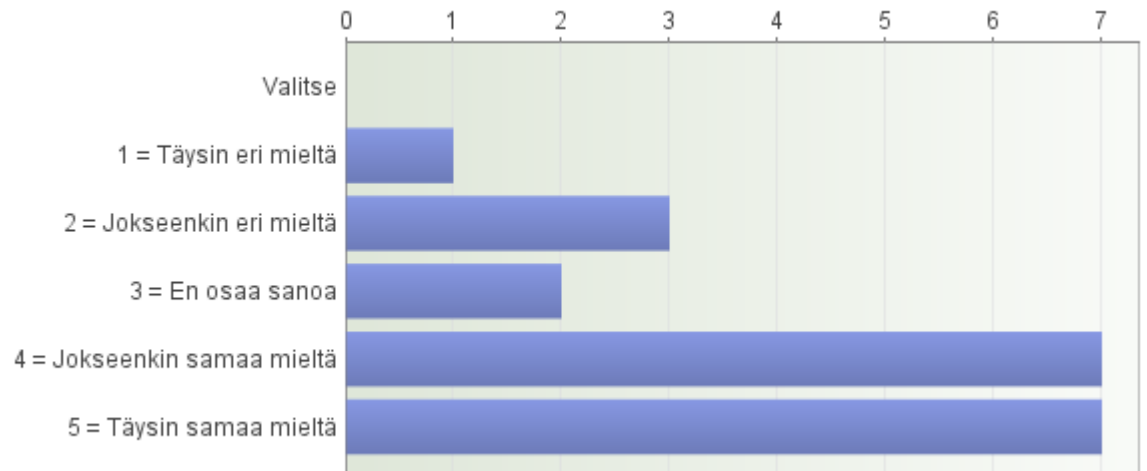
7. Minulle on kerrottu selkeästi, miten toimia ongelmatilanteissa

Vastaajien määrä: 20



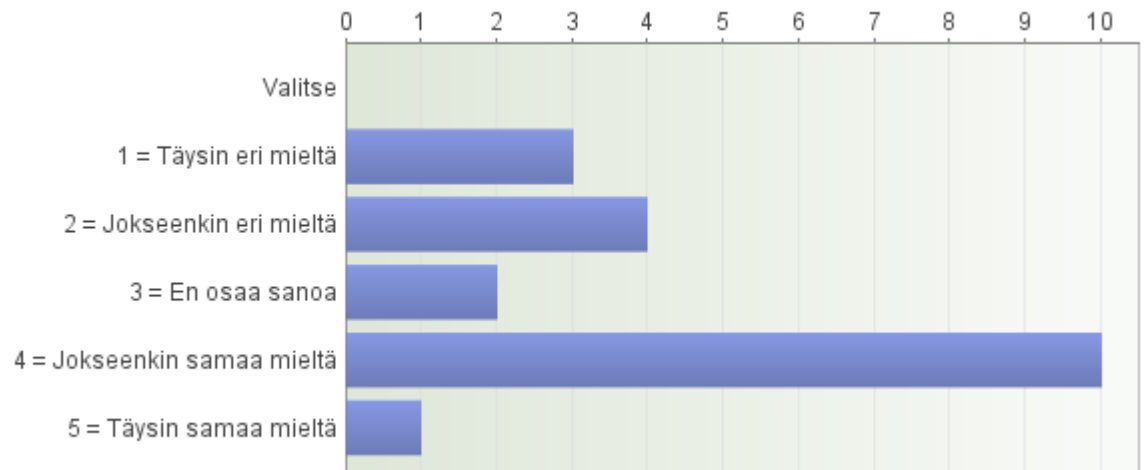
8. En koe tarvitsevani enempää koulutustilaisuuksia nuorten opastamisesta ja neuvomisesta

Vastaajien määrä: 20



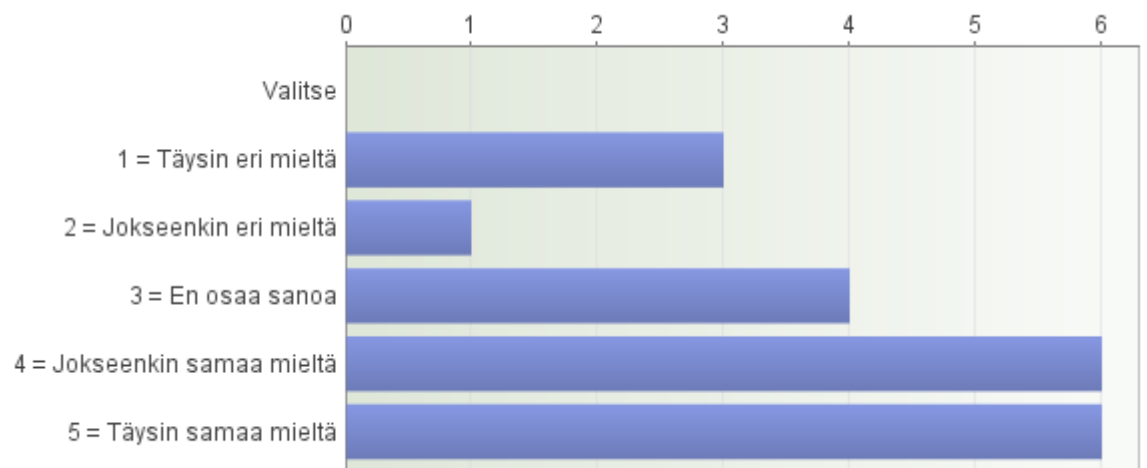
9. Saan esimieheltäni tarpeeksi palautetta osaamisestani

Vastaajien määrä: 20



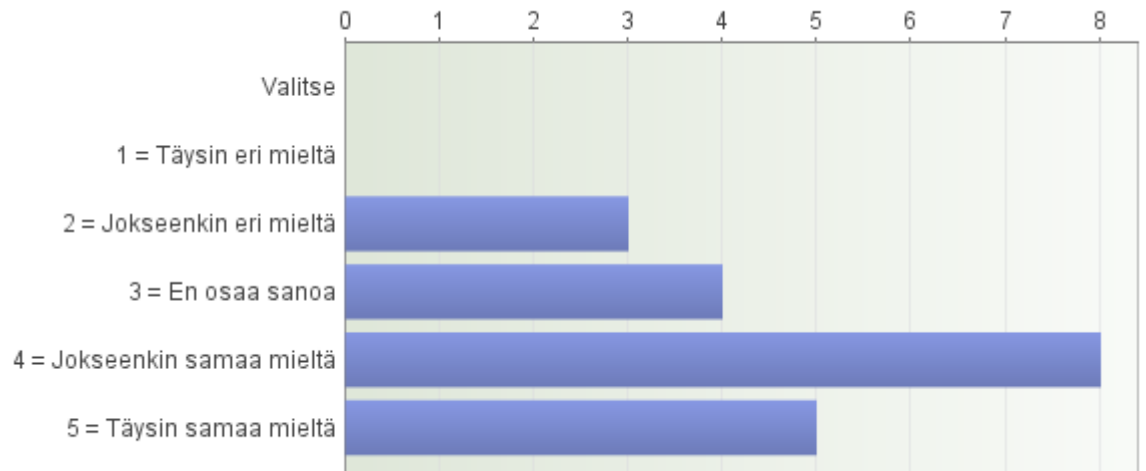
10. Saamani palaute on ollut rakentavaa ja asiallista

Vastaajien määrä: 20



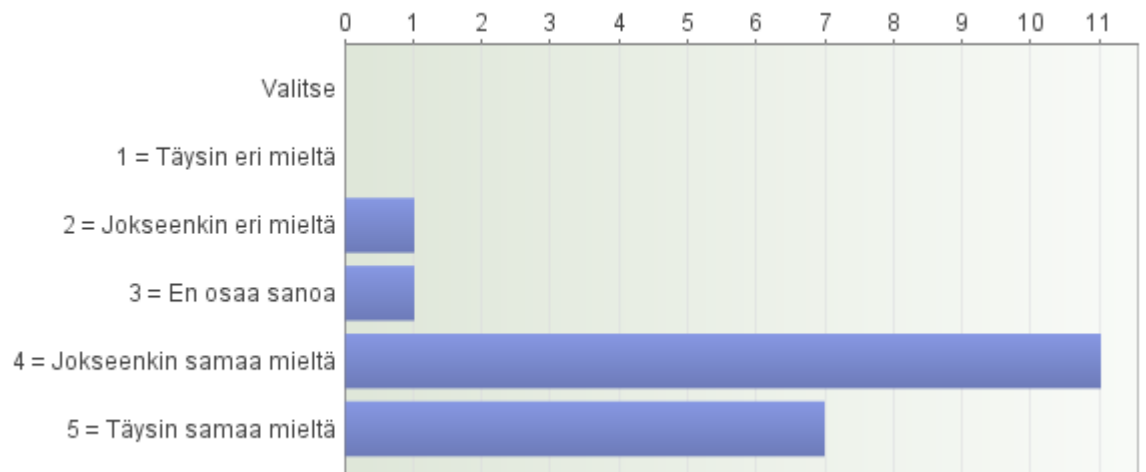
11. Istuttajien valinta kesätöihin on ollut oikeudenmukaista ja tasavertaista

Vastaajien määrä: 20



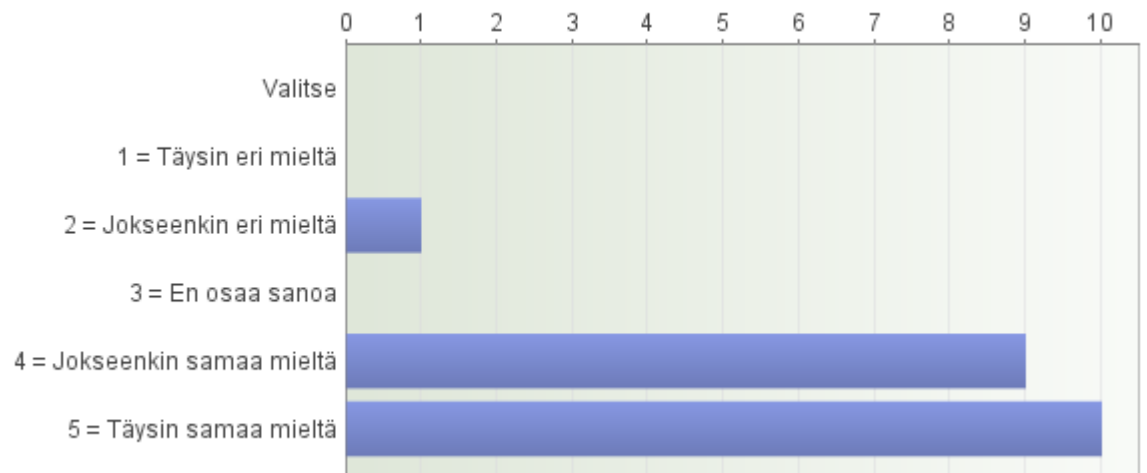
12. Työmäärät ja tavoitteet on jaettu tasaisesti

Vastaajien määrä: 20



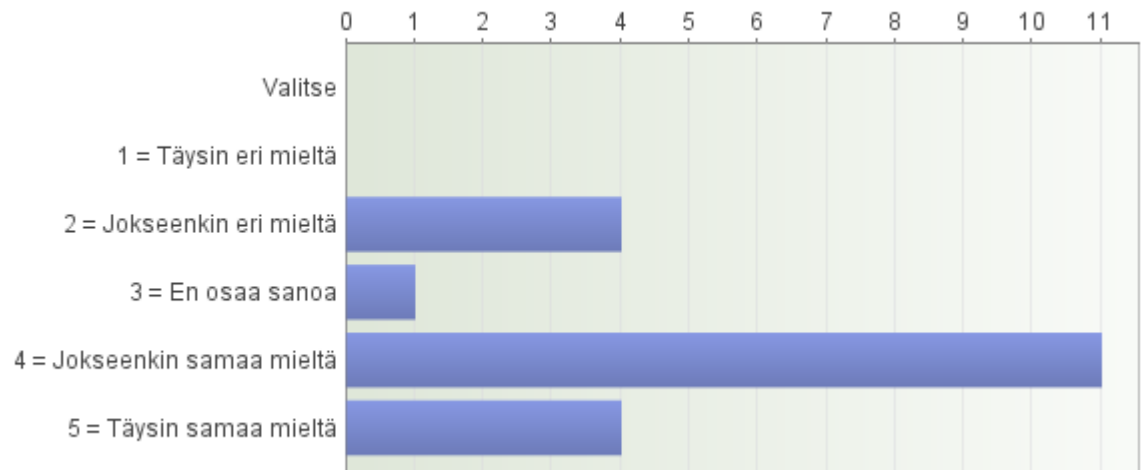
13. Työntekijöitä on riittävästi urakkaan nähden

Vastaajien määrä: 20



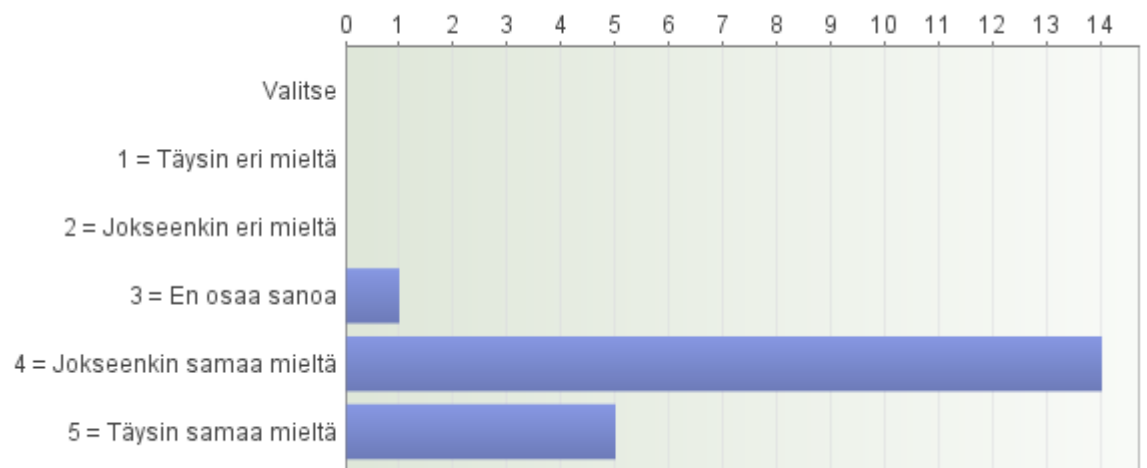
14. Minulla on tarpeeksi aikaa tehdä työtäni rauhassa ja kunnolla

Vastaajien määrä: 20



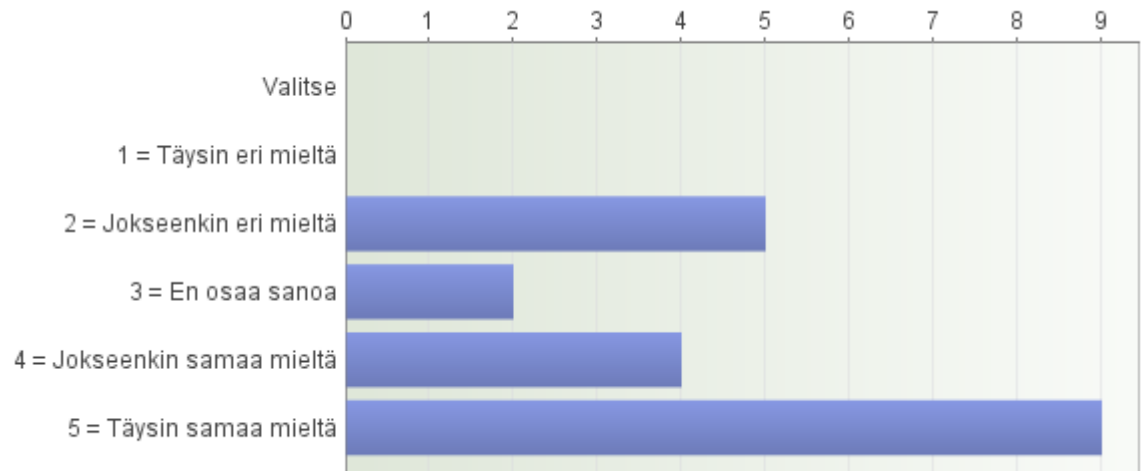
15. Jaetut kartat ja ohjeistukset ovat selkeitä ja paikkansapitäviä

Vastaajien määrä: 20



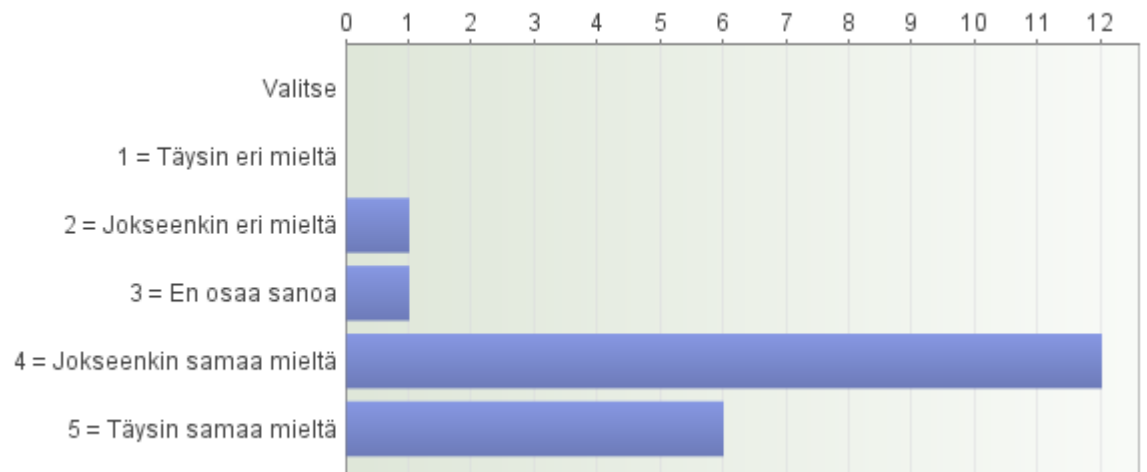
16. Työvälineitä on tarpeeksi ja helposti saatavilla

Vastaajien määrä: 20



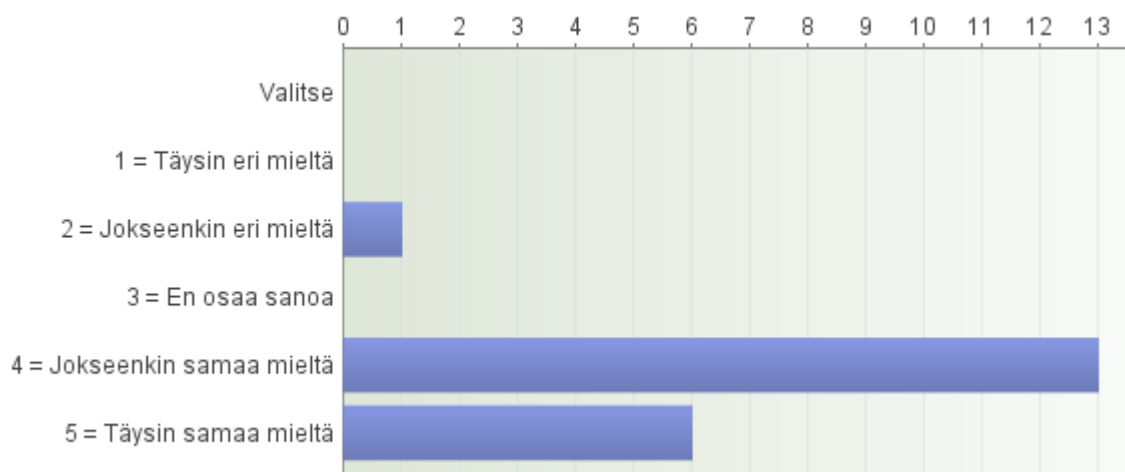
17. Työvälineet ovat toimivia

Vastaajien määrä: 20



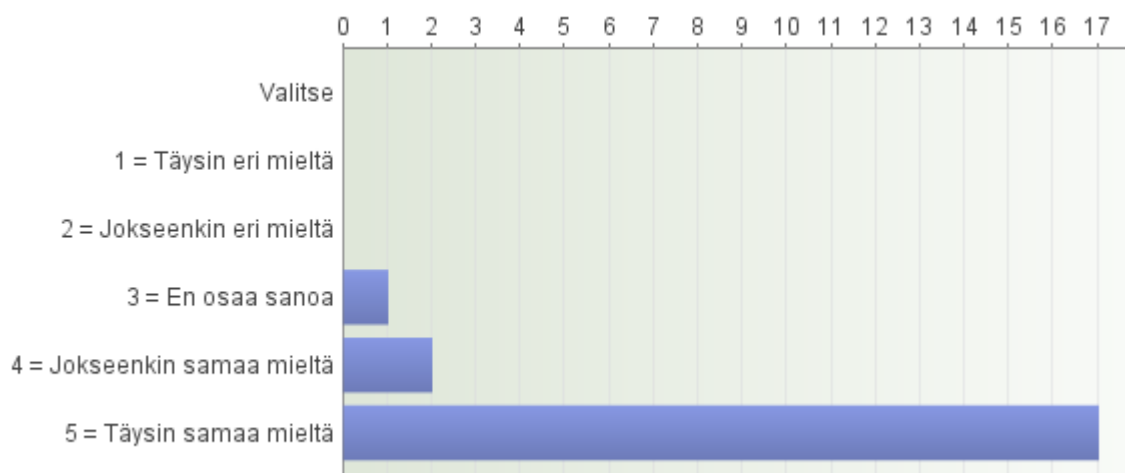
18. Olen motivoitunut työhöni

Vastaajien määrä: 20



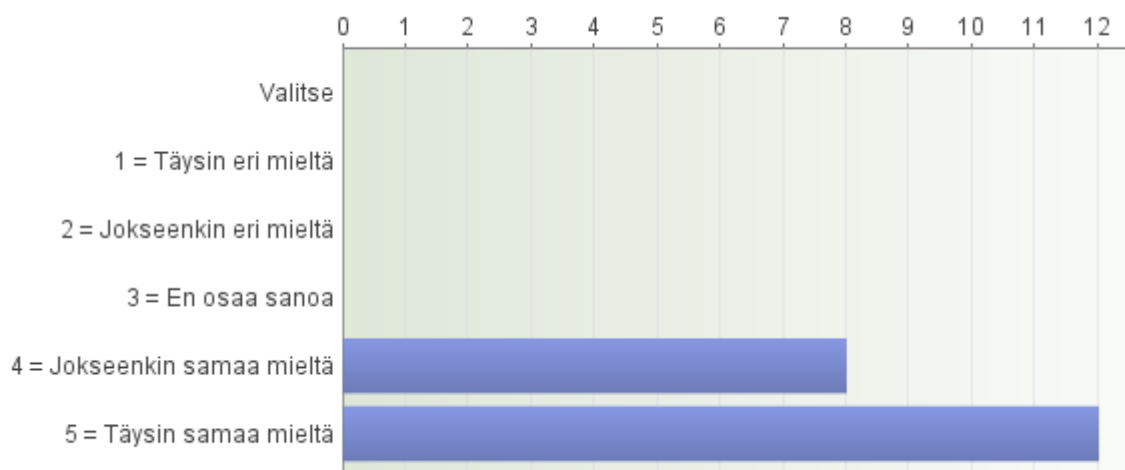
19. Olen vastuuntuntoinen

Vastaajien määrä: 20



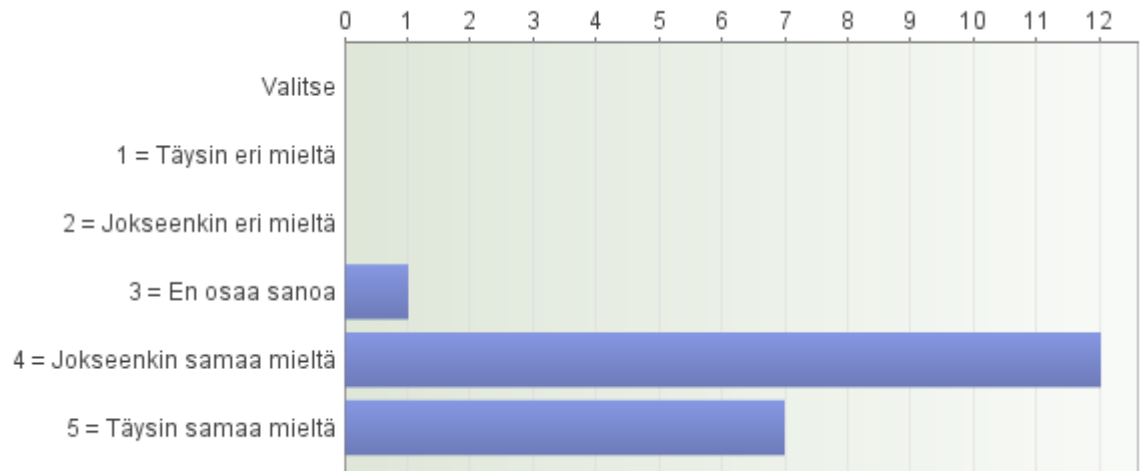
20. Minulla on työssäni tarvittavat tiedot ja taidot

Vastaajien määrä: 20



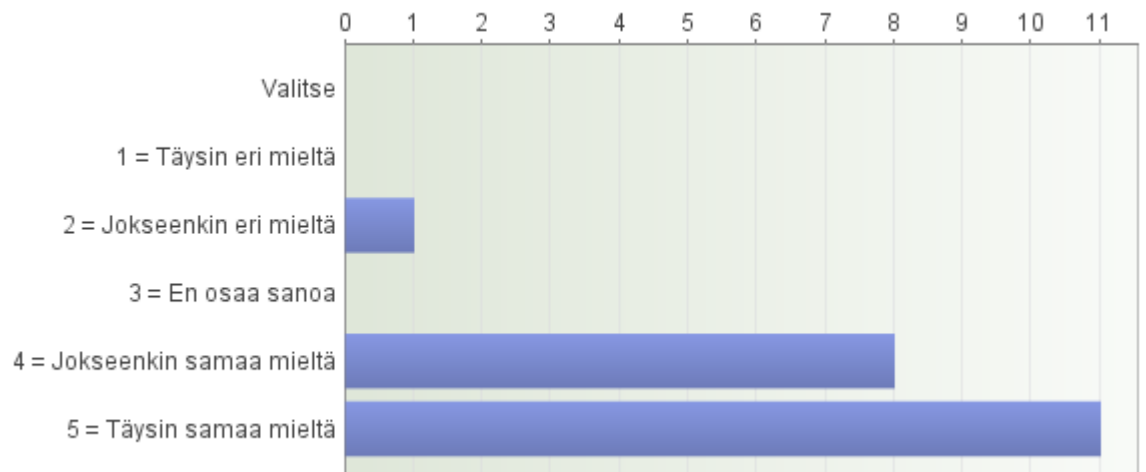
21. Olen tilanteissa ajan tasalla ja tiedän mitä työmaalla tapahtuu

Vastaajien määrä: 20



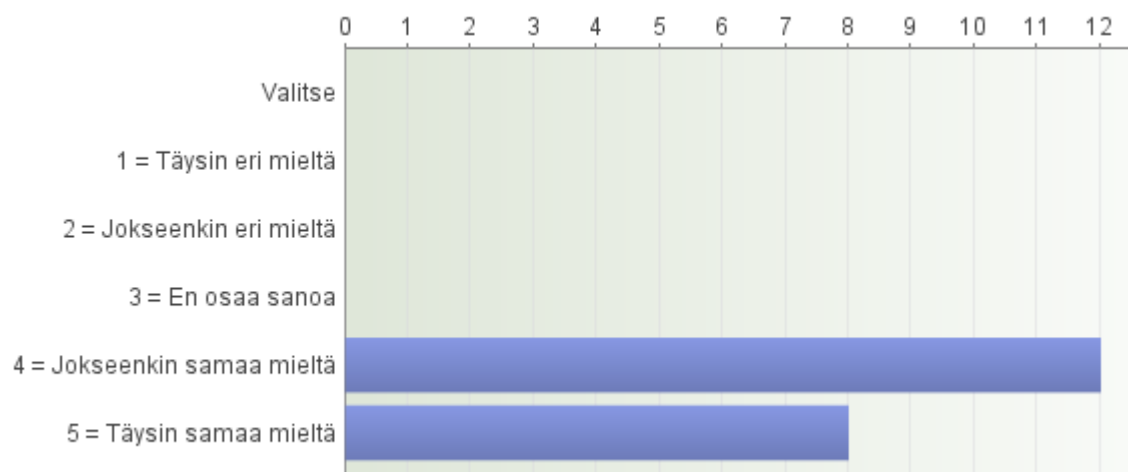
22. Olen helposti tavoitettavissa

Vastaajien määrä: 20



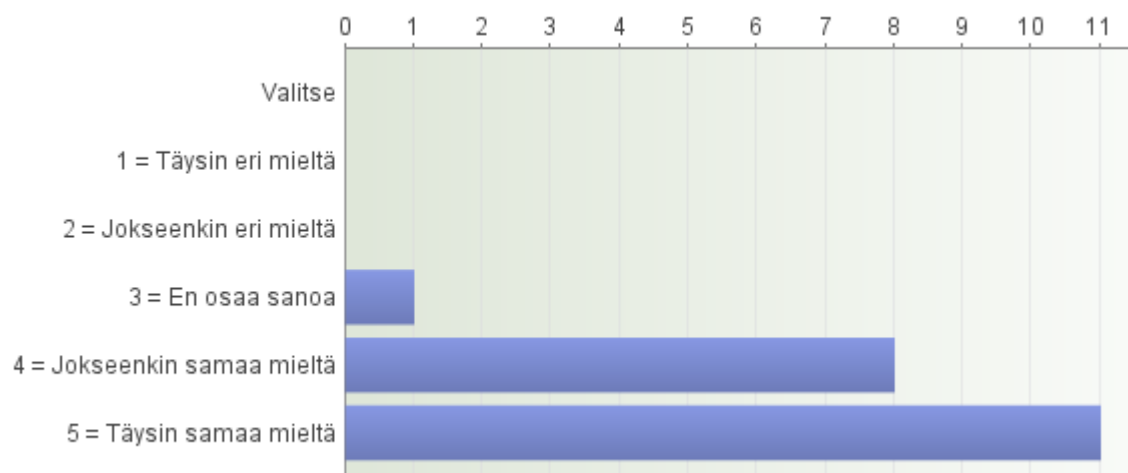
23. Olen organisointikykyinen ja varaudun myös tuleviin haasteisiin

Vastaajien määrä: 20



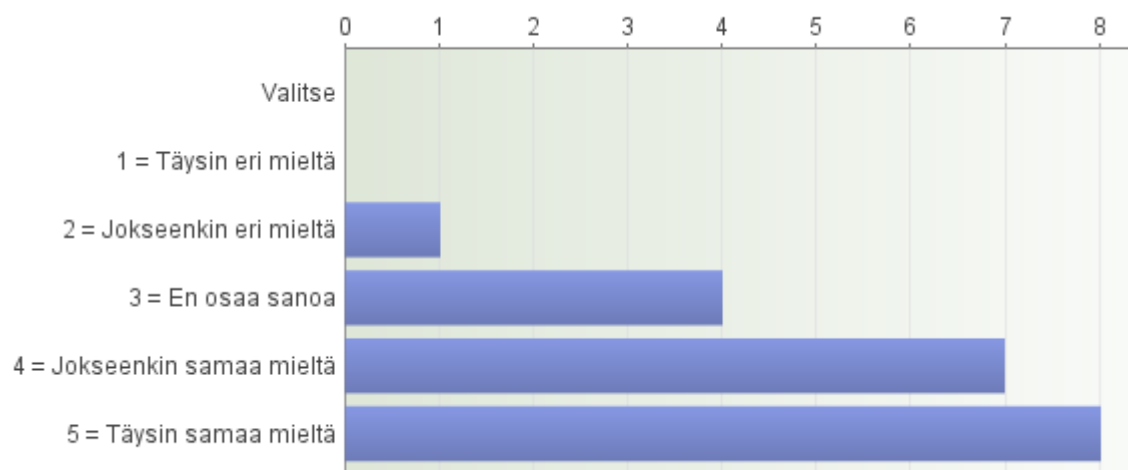
24. Määräämäni työnjako on oikeudenmukaista ja reilua

Vastaajien määrä: 20



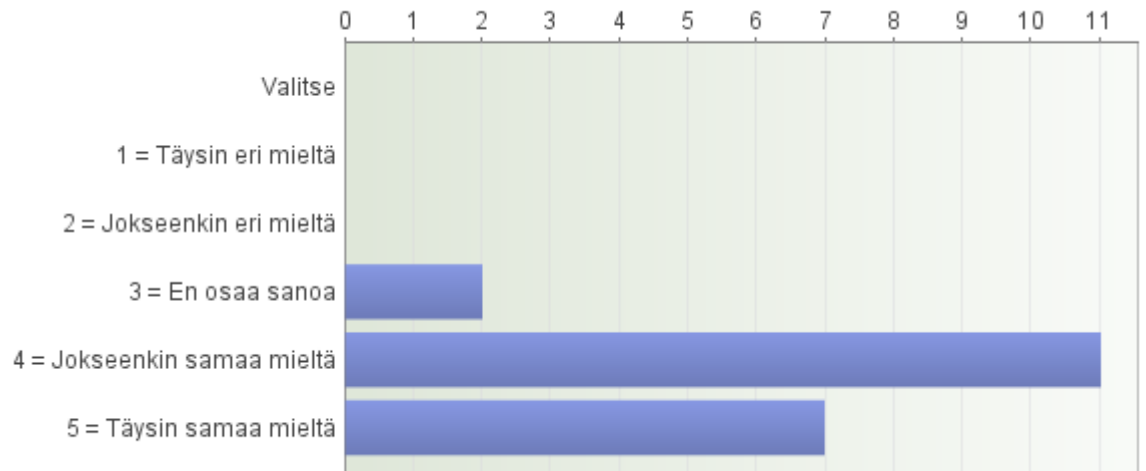
25. Istuttajat kunnioittavat minua esimiehenä

Vastaajien määrä: 20



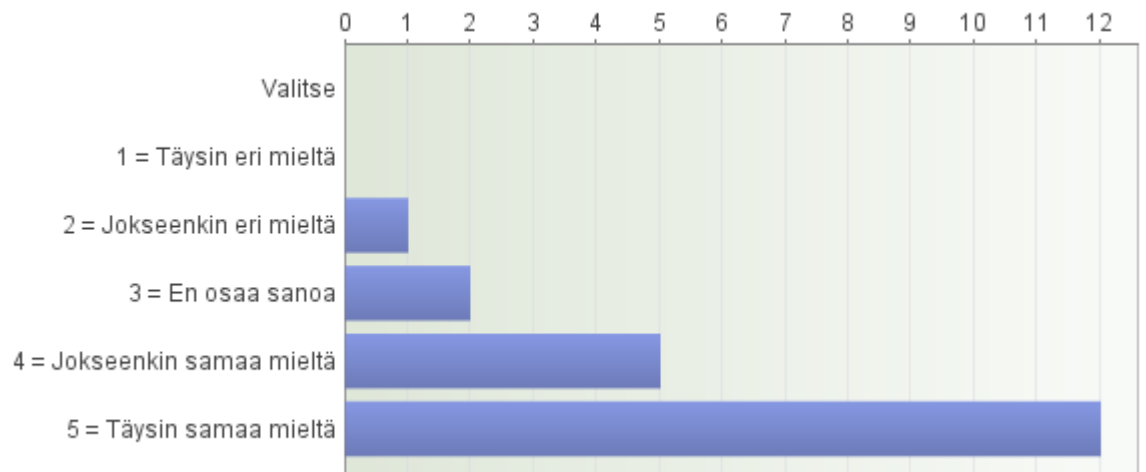
26. Onnistun istuttajan opastamisessa ja ohjaamisessa

Vastaajien määrä: 20



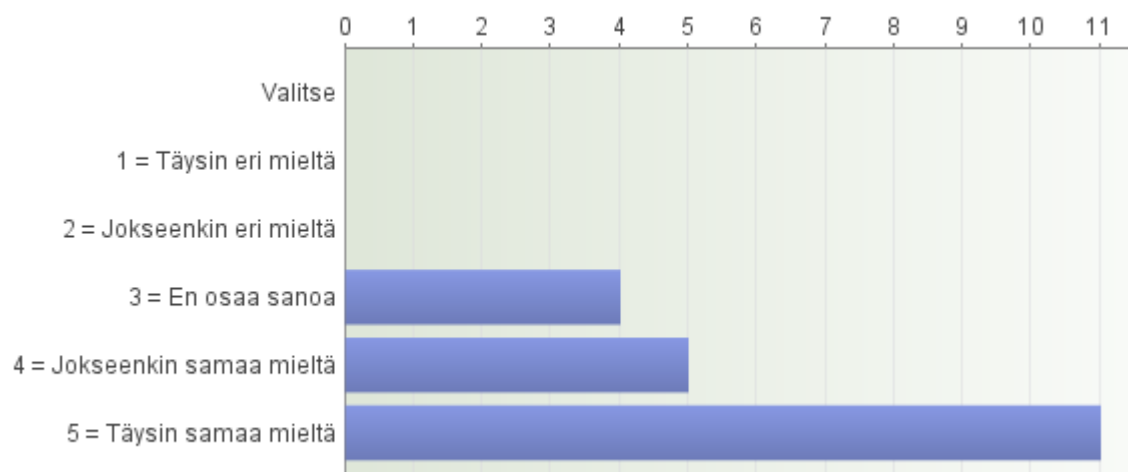
27. Annan päivittäin palautetta istuttajalle

Vastaajien määrä: 20



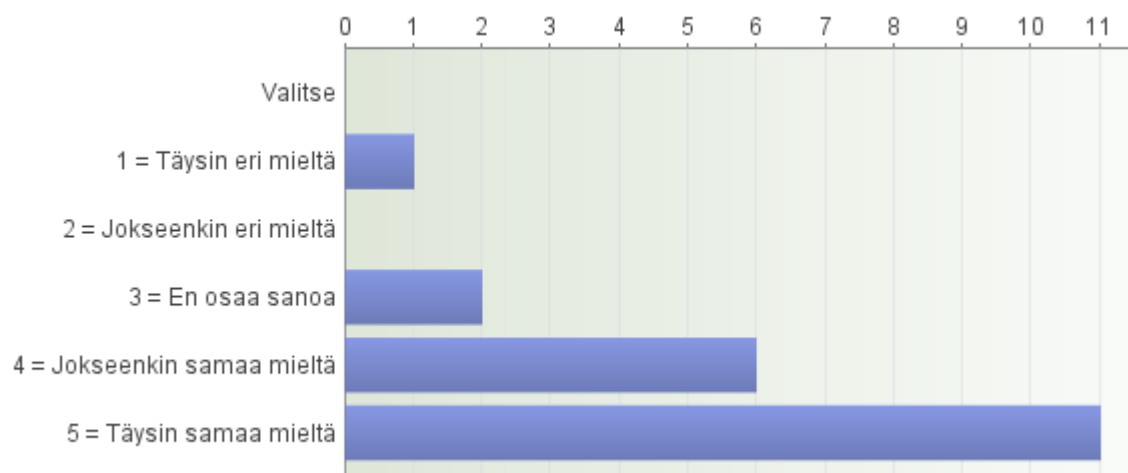
28. Antamani palaute ja opastus on rakentavaa ja asiallista

Vastaajien määrä: 20



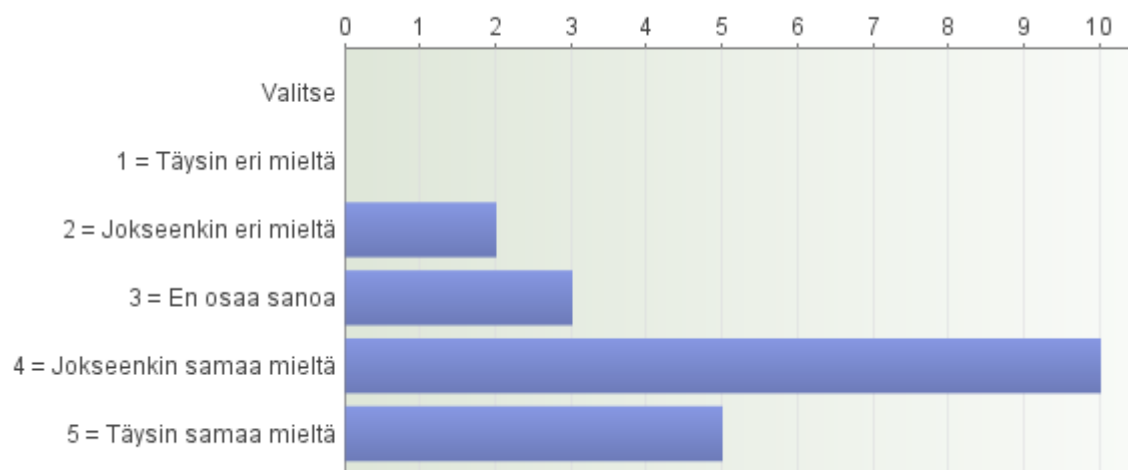
29. Huomioin istuttajien erilaisuuden

Vastaajien määrä: 20



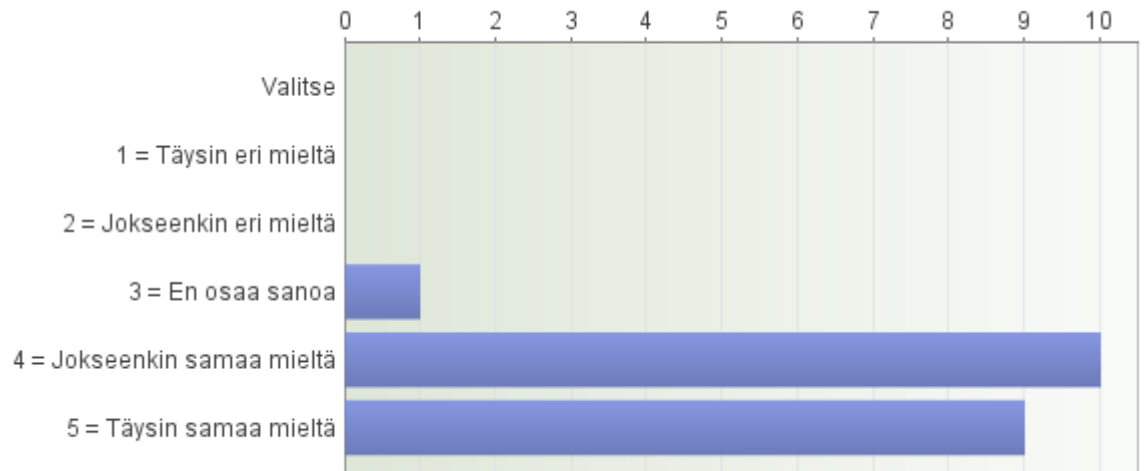
30. Pyrin huomioimaan istuttajien toiveet

Vastaajien määrä: 20



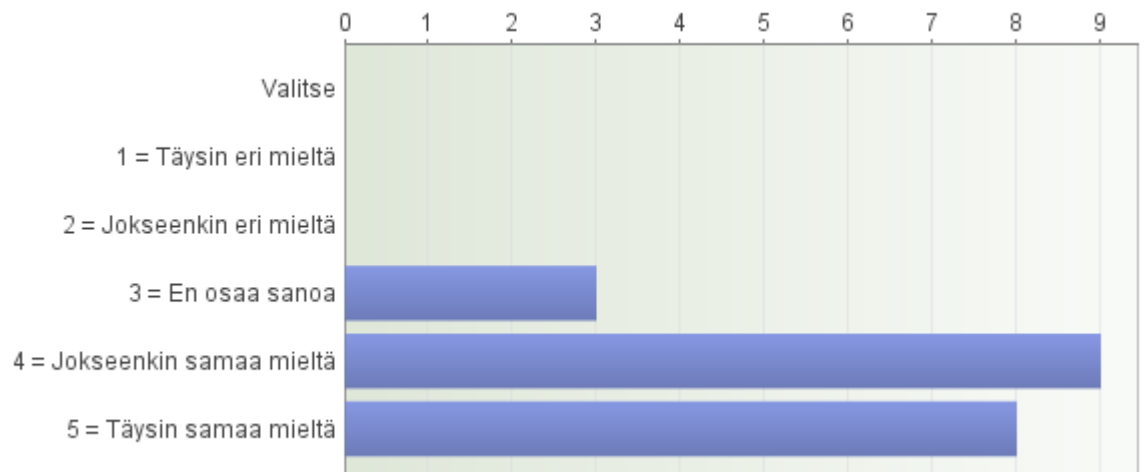
31. Minulle on helppo puhua ja kuuntelen istuttajaa

Vastaajien määrä: 20



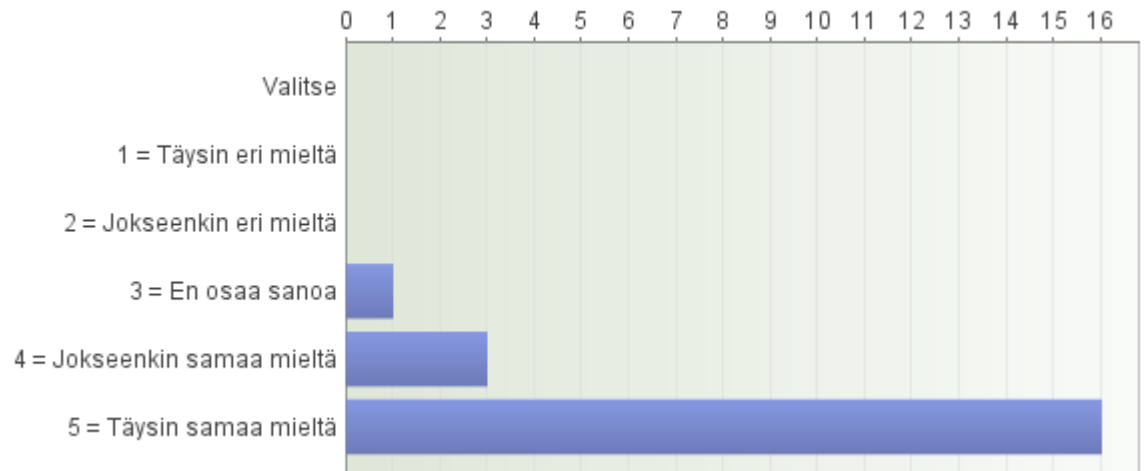
32. Istuttaja luottaa minuun ja kunnioitan hänen yksityisyyssuojaansa

Vastaajien määrä: 20



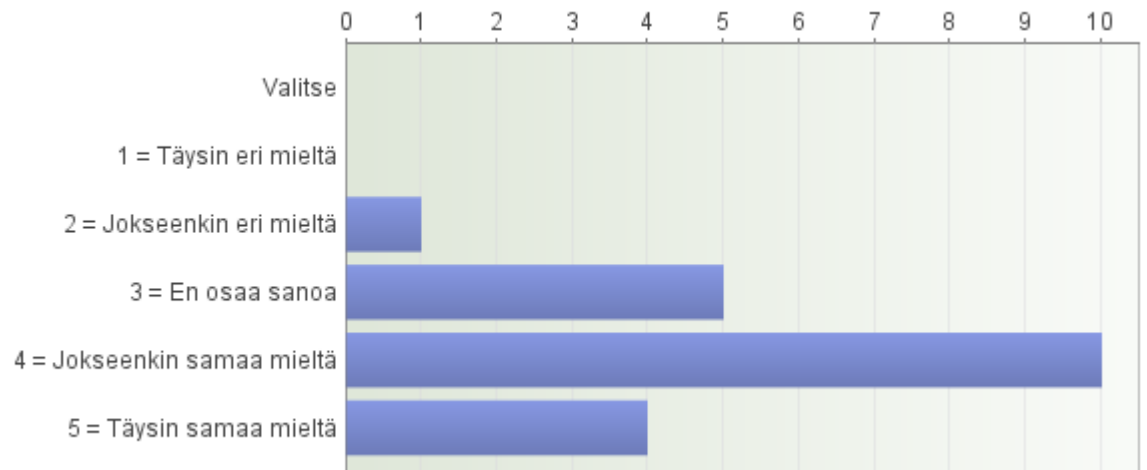
33. Olen puolueeton

Vastaajien määrä: 20



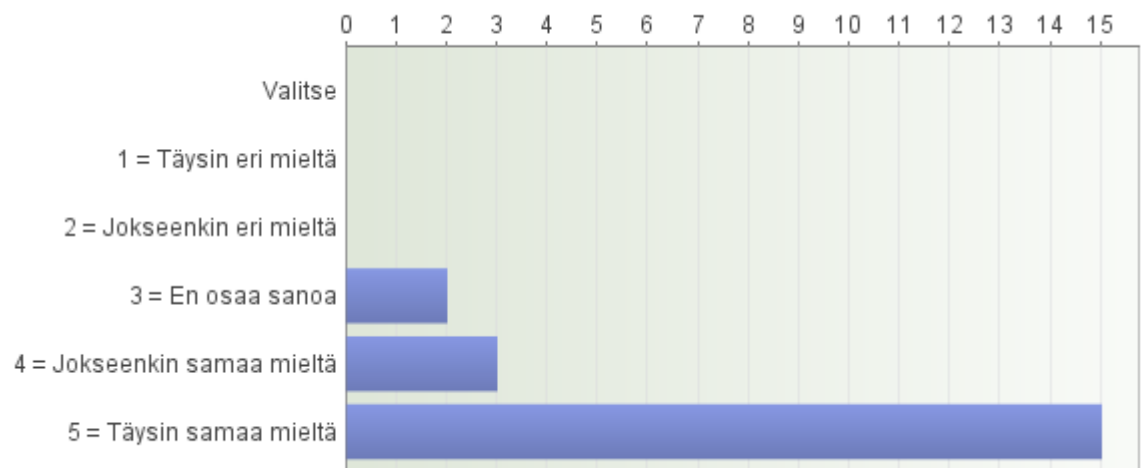
34. Osaan ennaltaehkäistä työntekijöiden välisiä konflikteja

Vastaajien määrä: 20



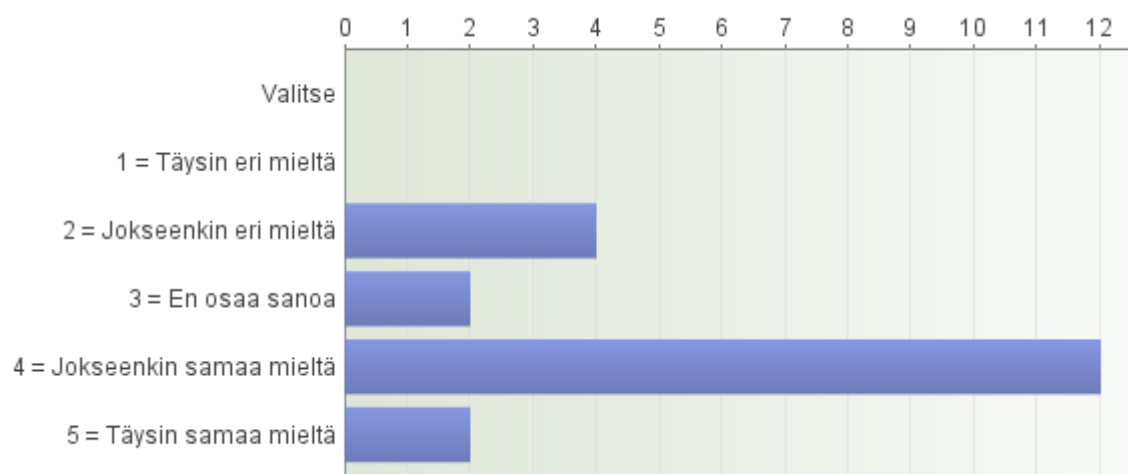
35. Puutun mahdollisiin kiusaamistilanteisiin

Vastaajien määrä: 20



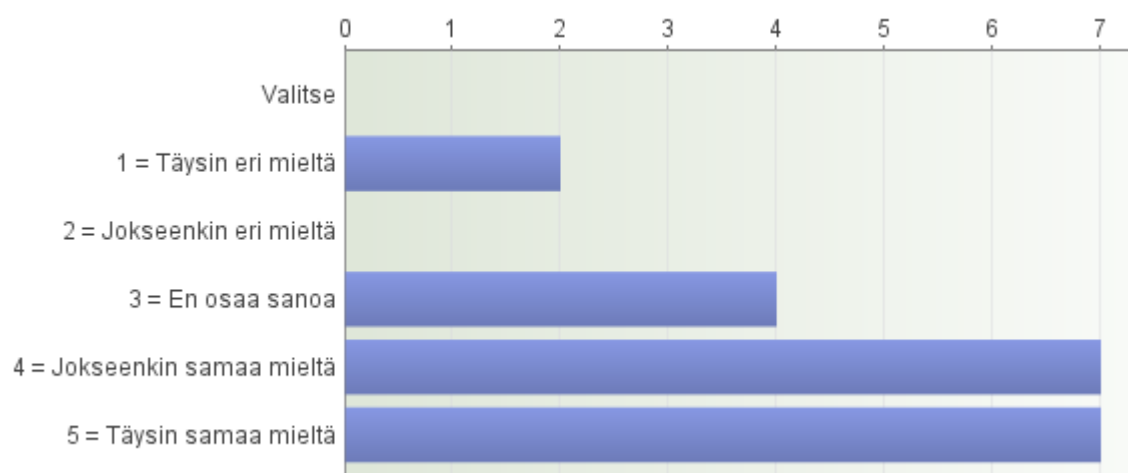
36. Työ ei aiheuta liiallista stressiä tai paineita

Vastaajien määrä: 20



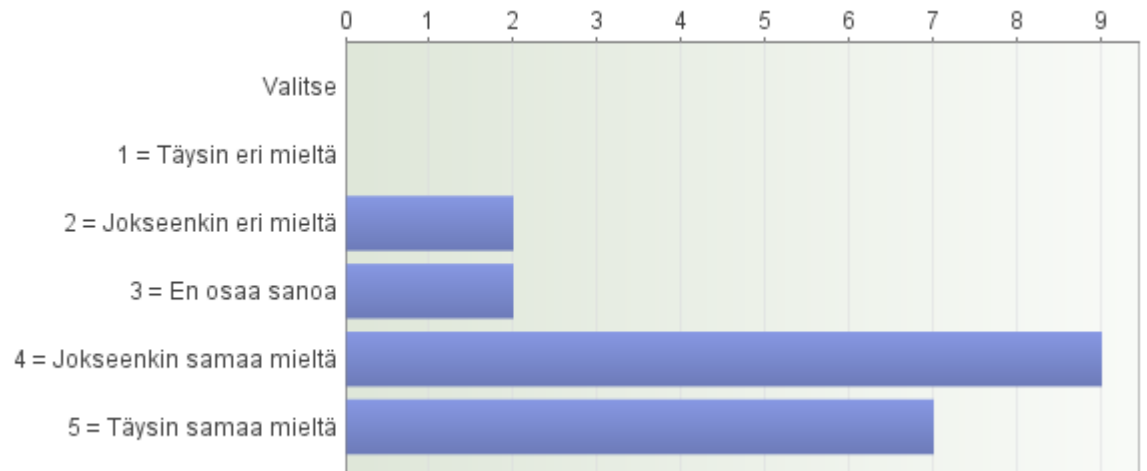
37. Haluan olla myös tulevaisuudessa mukana metsänistutuksessa valvojana

Vastaajien määrä: 20



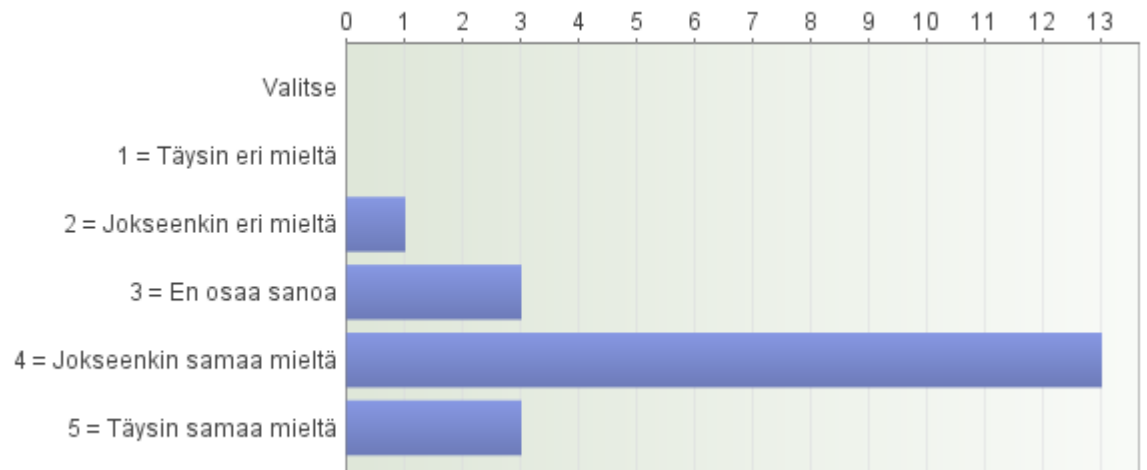
38. Yhteistyö työntekijöiden välillä on vaivatonta ja sujuvaa

Vastaajien määrä: 20



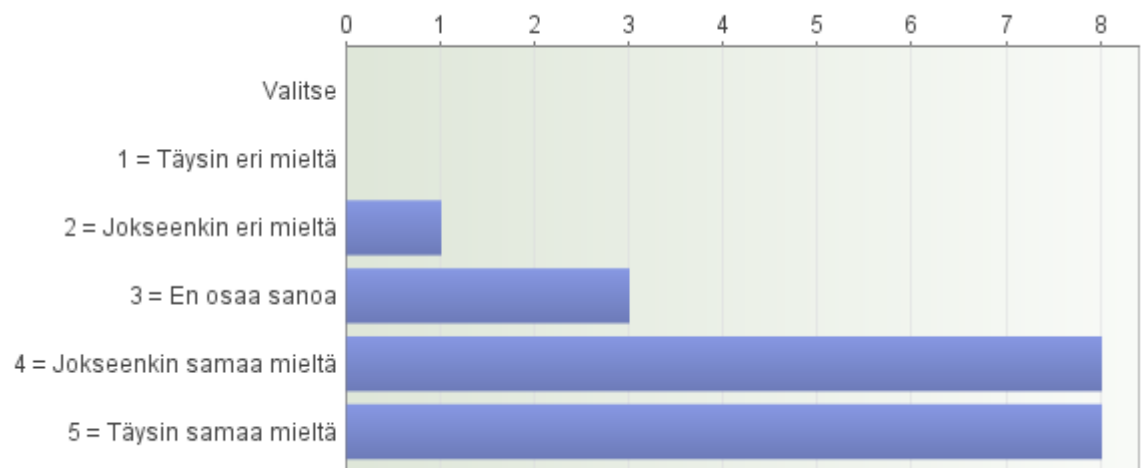
39. Istuttajat ovat reiluja ja auttamishaluisia

Vastaajien määrä: 20



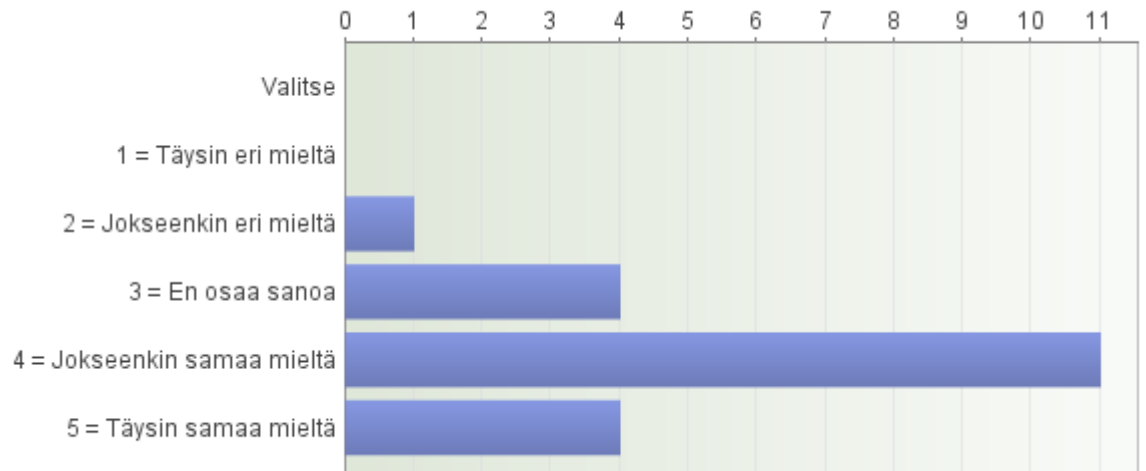
40. Ilmapiiiri työpaikalla on mukava ja vapautunut

Vastaajien määrä: 20



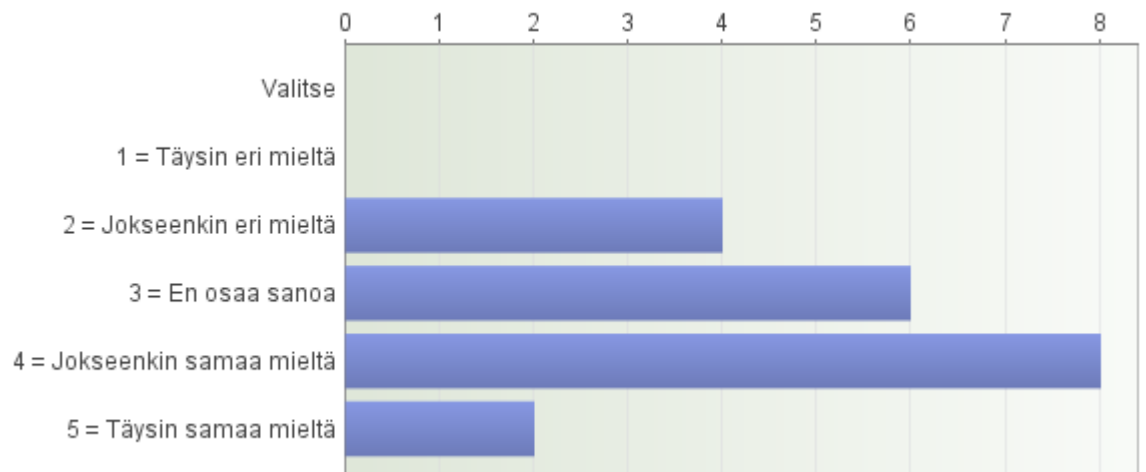
41. Työntekijät luottavat toisiinsa

Vastaajien määrä: 20



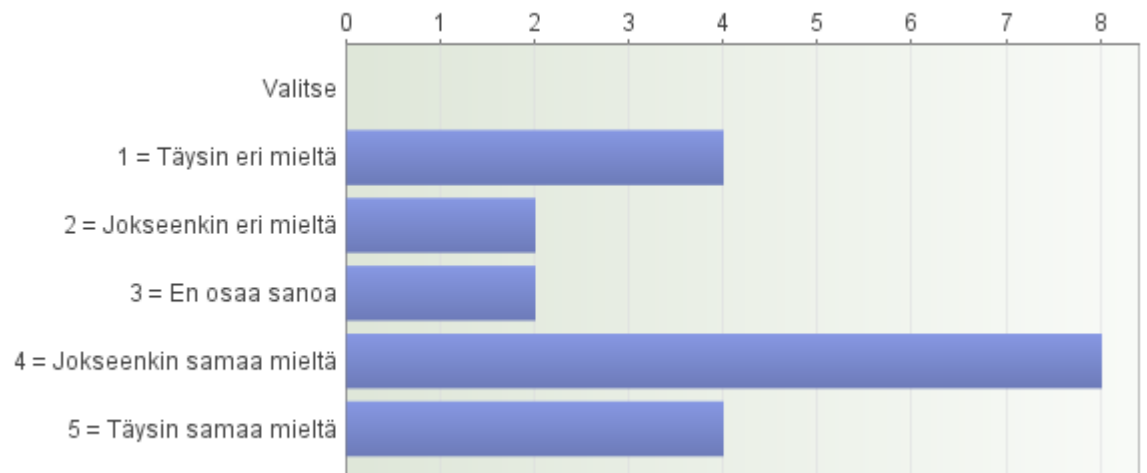
42. Työyhteisössä on muita hallitsevia persoonia

Vastaajien määrä: 20



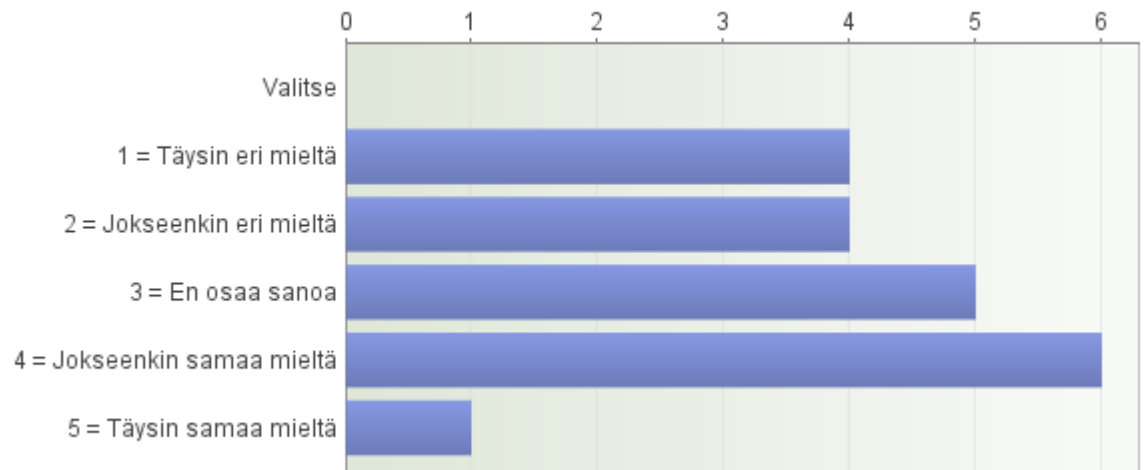
43. Työyhteisössä esiintyy ryhmäytymistä

Vastaajien määrä: 20



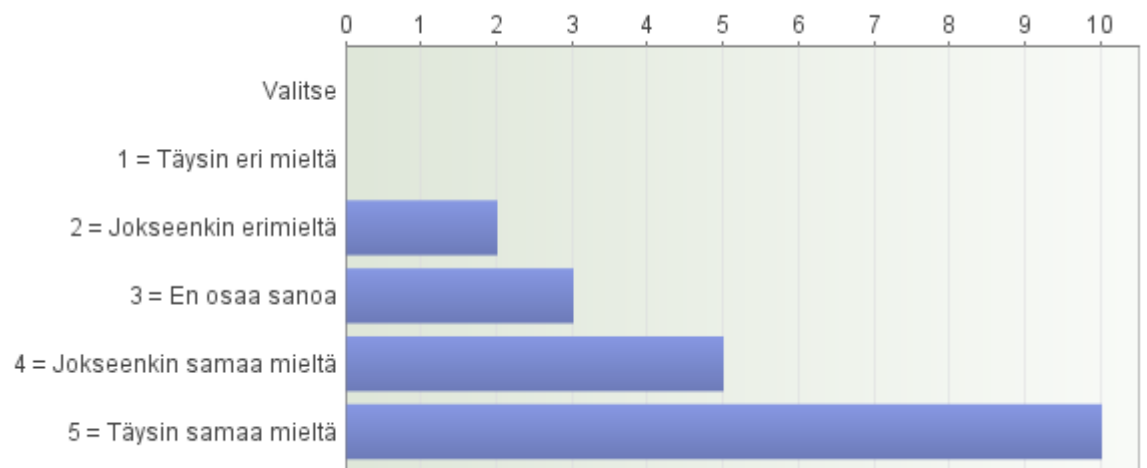
44. Koen mahdollisen ryhmäytymisen positiivisena asiana

Vastaajien määrä: 20



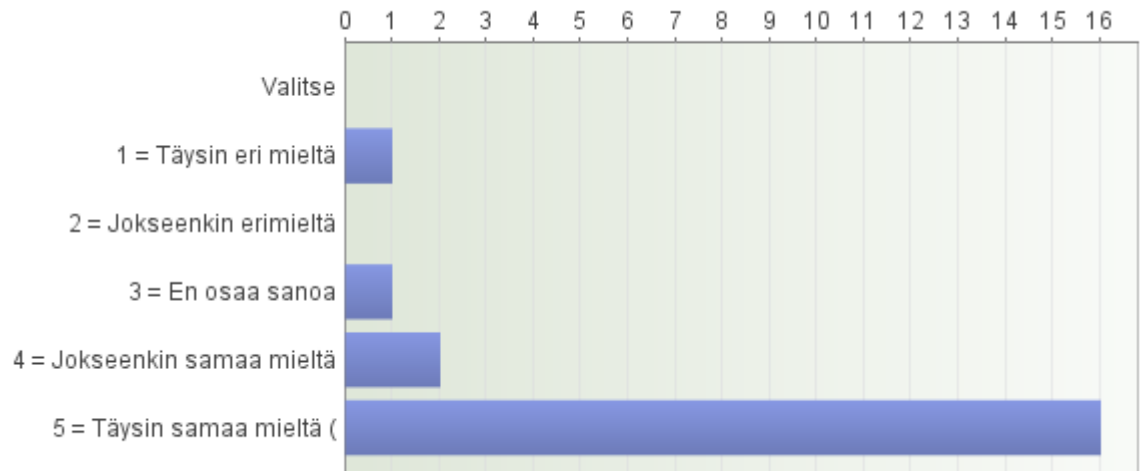
45. Työajan ulkopuolisen elämän ongelmia ei esiinny töissä

Vastaajien määrä: 20



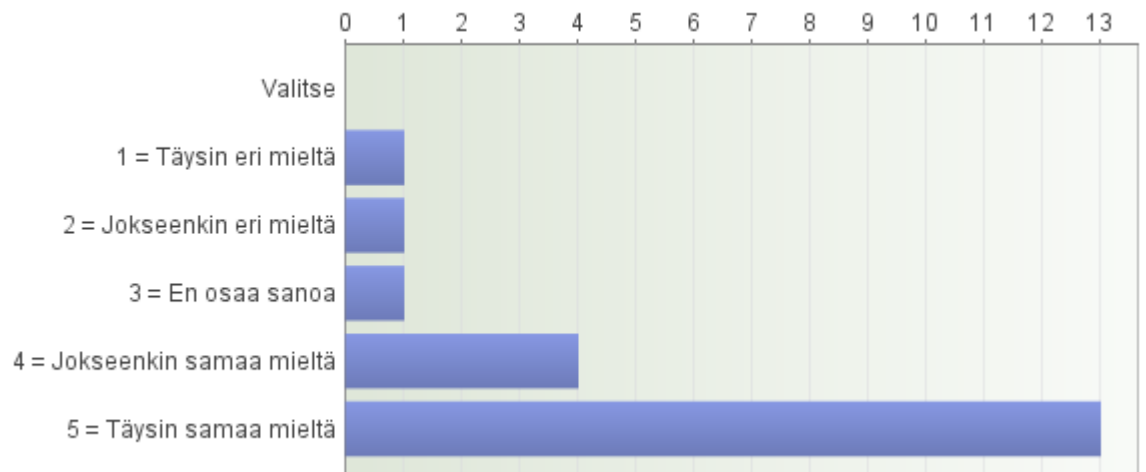
46. Työpaikalla ei esiinny fyysistä väkivaltaa

Vastaajien määrä: 20



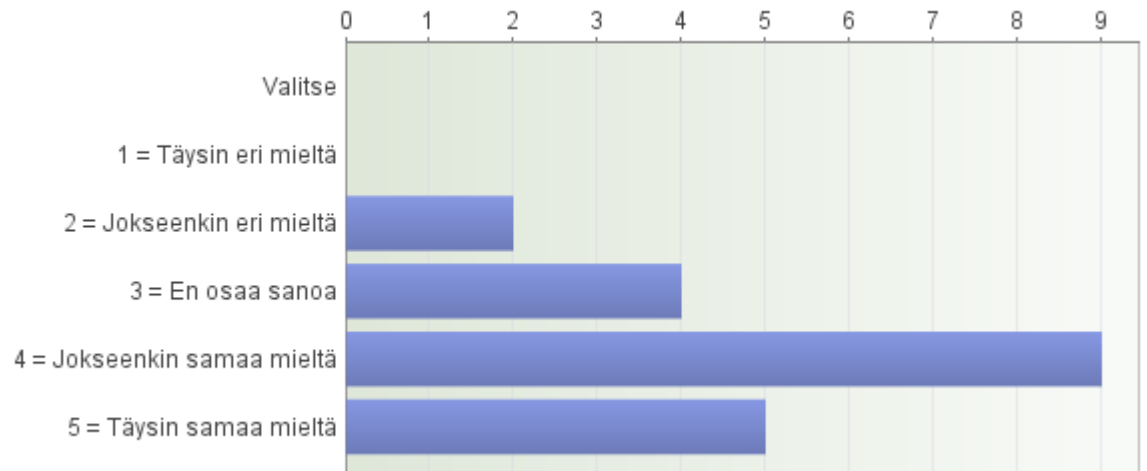
47. Työpaikalla ei esiinny henkistä väkivaltaa

Vastaajien määrä: 20



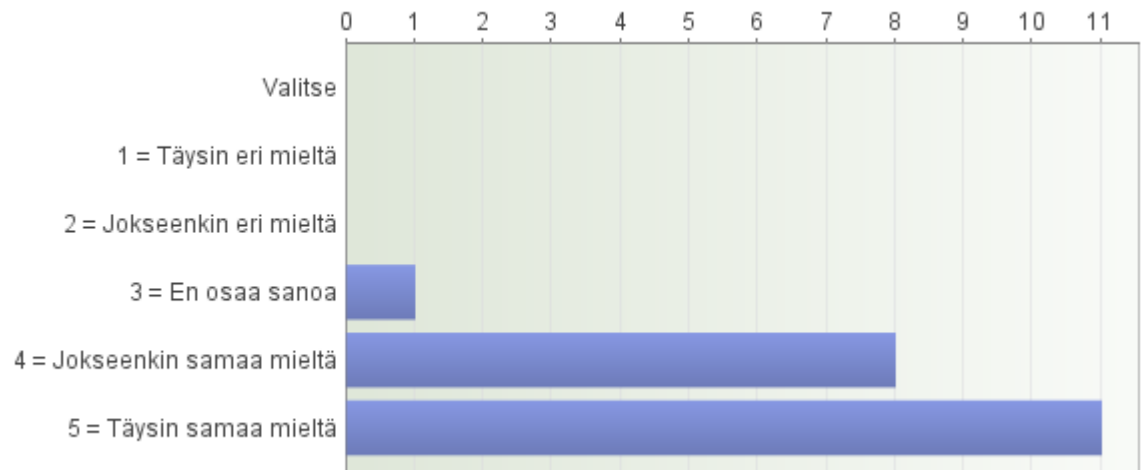
48. Olen tietoinen mahdollisista riitatilanteista tai epäreiludeista

Vastaajien määrä: 20



49. Istuttaja voi ja uskaltaa kertoa minulle jos häntä kohdellaan epäreilusti

Vastaajien määrä: 20



50. Vapaan sanan kenttä

Vastaajien määrä: 6

- suunnittelumetsurit pitävät itseään korkeampina valvojina vaikka eivät ole sen parempia päin vastoin. lisäksi pitäisi olla jokaisella valvojalla selkeä oma ryhmä josta vastuu taimi kuskit yrittävät ajatuttaa taimia omien etujensa mukaisesti, välttämättä olosuhteista, kuivuus, viikonloppu. jaetaan taimikuljetukset useammalle kuskille..
- Hyvä porukka ja työrupeama. Sopivan rankkaa.
- oletan että jotkut valvojat laiminlyövät tehtävänsä. valjaissa olisi kehittämisen aihetta.
- liian huono palkka
- Istutuksen toteutuminen onnistunut erinomaisesti. Taimien kastelun irrottaminen omaksi tehtäväksi onnistunut. tällä hetkellä ei ole tarpeellista muuttaa mitään oleellista.

51. Koin tämän kyselyn hyödylliseksi

Vastaajien määrä: 20

