



Metsänhoitoyhdistysten työnantajakuva Tampereen ammattikorkeakoulun metsä- talousinsinööriopiskelijoiden keskuu- dessa

Alexi Oldén

OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2021

Metsätalousinsinööri

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Metsätalouden tutkinto-ohjelma

OLDÉN, ALEKSI:

Metsänhoitoyhdistysten työnantajakuva Tampereen ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoiden keskuudessa

Opinnäytetyö 49 sivua, joista liitteitä 9 sivua
Tammikuu 2022

Opinnäytetyössä tutkitaan metsänhoitoyhdistysten työnantajakuvaa Tampereen ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoiden keskuudessa. Työ on oleellinen metsänhoitoyhdistysten muuttuneen aseman vuoksi. Tutkimuksen tarkoitus on jäsentää Pirkanmaan potentiaalisten metsäalan työntekijöiden, Tampereen ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoiden, työnantajakuvaa metsänhoitoyhdistyksistä. Tutkimusta varten tehtiin internet-pohjainen kyselytutkimus Surviolla ja kyselyä jaettiin eri alustoilla heinäkuusta 2021 syyskuuhun 2021, ja kyseistä aineistoa analysoitiin tilastomatemattisin keinoin. Aineistoa myös tulkittiin vertailemalla eri ryhmien tuloksia keskenään.

Kyselyyn vastasi yhteensä 100 henkilöä ja vastaajia oli eniten Pirkanmaalta ja vastaajista valtaosa oli miehiä. Ikäjakama oli melko suuri, eniten vastaajia oli ikäryhmästä 21–25v. Suurin vastaajaryhmä oli Tampereen ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijat. Kaikille vastaajille yhteisistä kysymyksistä kymmenen antoi merkittävän tai erittäin merkittävän tuloksen. Yhteiset kysymykset mittasivat sekä metsänhoitoyhdistysten viestinnän kokemista, että vastaajan omia arvoja ja työn mielekkyyden kokemista. Johtopäätöksenä todettiin, että vastaajien arvot olivat metsäalan työntekijöillä, opiskelijoilla ja ammattilaisilla hyvin lähellä toisiaan. Metsänhoitoyhdistysten työntekijöillä oli erityisen positiivinen työnantajakuva työnantajastaan ja muilla toimijoilla oli negatiivisesti korostunut työnantajakuva metsänhoitoyhdistyksistä.

Asiasanat: metsänhoitoyhdistys, Tampereen ammattikorkeakoulu, metsätalousinsinööriopiskelija, työnantajakuva

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of Natural Resources
Forestry Engineer

OLDÉN ALEKSI:

The Employer Image of Forest Management Associations among the Forest Engineering Students of Tampere University of Applied Sciences

Bachelor's thesis 49 pages, appendices 9 pages
January 2022

In the thesis the employer image of forestry management associations amongst the forest engineering students of Tampere University of Applied Sciences is researched. The topic is essential because of the changed status of the forest management associations in Finnish forestry work field. The aim of this thesis is to analyse the employer image that potential workers in the forest field have about the forestry management associations and specifically the employer image of forestry management associations that the forest engineering students of Tampere University of Applied Sciences have. For this research an internet-based survey was carried out with the Survio tool and the distributed on different platforms from July 2021 to September 2021. The gathered data was analysed with mathematical statistics and by comparing different groups to each other.

One hundred person responded to the survey. Most of them were males and lived in Pirkanmaa. The age distribution was quite large. Age group that provided the most answers was between the ages of 21 and 25. The group that provided most answers was: forestry engineering students at Tampere University of Applied Sciences. From the common questions, or questions that were the same to everyone, ten gave significant or highly significant results. The common questions measured how the respondent viewed forest management associations' communication as well as the respondents' own values and what they viewed as meaningful or sensible on the job. In conclusion, it was stated that the values of the respondents were very similar regardless of the group in which they answered. Also the current employees of the forest management associations had a highly positive employer image of their employer and other forest field professionals had a highly negative employer image of forest management associations.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	7
2.1	Tutkimuskohteeseen sopiva aineisto	7
2.1.1	Ihmisen perustarpeet, työnantajakuva ja työn mielekkyys	8
2.1.2	Perustarpeiden ja työn mielekkyyden vaikutus työnantajakuvaan.....	10
2.1.3	Vastaajan arvojen vaikutus vastauksiin.....	12
2.2	Kyselyn toteutus ja kysymykset	13
2.2.1	Perustietokysymykset.....	14
2.2.2	Ryhmäkohtaiset kysymykset	14
2.2.3	Yhteiset kysymykset.....	15
2.2.3.1.	Ulkoisen viestinnän vaikutusta tutkivat kysymykset	16
2.2.3.2.	Vastaajan motivaatiota ja mielekkyyttä tutkivat kysymykset	16
2.2.3.3.	Vastaajan arvoa määrittävät kysymykset.....	17
3	KYSELYN TULOKSET	18
3.1	Perustietokysymysten tulokset.....	19
3.2	TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijat päivätoteutuksella	21
3.3	TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijat monimuotototeutuksella.	23
3.4	Metsänhoitoyhdistysten henkilökunta	24
3.5	Muun oppilaitoksen opiskelija	25
3.6	Metsäammattilainen muualla kuin metsänhoitoyhdistyksellä.....	26
3.7	Yhteisten kysymysten tulokset.....	29
4	TULOSTEN ANALYYSI JA TULKINTA	30
4.1	Tilastollinen analyysi kysymyksissä, jotka antoivat numeerisen tuloksen.....	30
4.2	Metsänhoitoyhdistysten viestintää ja työn mielekkyyttä tutkivien kysymysten tulkinta.....	31
4.3	Päiväpuolen opiskelijoiden ja Monimuoto-opiskelijoiden kysymysten tulkinta.....	32
4.4	Metsänhoitoyhdistysten henkilökunnan ja Muun oppilaitoksen opiskelijoiden kysymysten tulkinta	34
4.5	Metsäammattilainen muualla kuin metsänhoitoyhdistyksellä ryhmän kysymysten tulkinta.....	35
5	Johtopäätökset	37
	LÄHTEET	39
	LIITTEET.....	41
	Liite 1. Kyselylomakkeen kysymykset.....	41

Liite 2. Taulukko testiryhmän vastauksista	45
Liite 3. Vastaukset ryhmän 4: ”muun oppilaitoksen opiskelijat” kysymykseen	46
Onko metsätuntemuksesi lisääntynyt ja onko se vaikuttanut mielipiteeseesi Metsänhoitoyhdistyksistä.	46
Liite 4. Metsäammattilaisten työpaikkakunnat	47
Liite 5. Vastaukset kysymykseen 42.....	48

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö on kyselytutkimus, jonka aiheena on Metsänhoitoyhdistysten työnantajakuva Tampereen ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoiden keskuudessa. Opinnäytetyö käy viitekehyksessä tarkasti läpi mikä on työnantajakuva ja mikä siihen vaikuttaa. Opinnäytetyö erittelee erilaisia motivaatioteorioita ja selvittää mitä tarkoittaa työn mielekkyys ja mitkä asiat siihen vaikuttavat.

Opinnäytetyössä esitellyn teorian pohjalta opinnäytetyön aineiston keräävä kysely rakennettiin. Kyselyä jaettiin ensisijaisesti Tampereen ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoille mutta vertailevaa aineistoa varten kyselyä jaettiin myös muiden ammattikorkeakoulujen ja ammattikoulujen metsäopiskelijoille, metsänhoitoyhdistysten henkilökunnalle ja muille metsäammattilaisille. Kyselyn perustiedoissa selvitettiin vastaajan sijainti tällä spektrillä, ikä, sukupuoli, ammatillinen asema ja halukkuus osallistua arvontaan. Osallistumista kyselyyn motivoitiin lahjakorttiarvonnalla. Varsinaisissa sisältökysymyksissä opinnäytetyö pyrki viitekehysten mukaisien tietojen hankintaan.

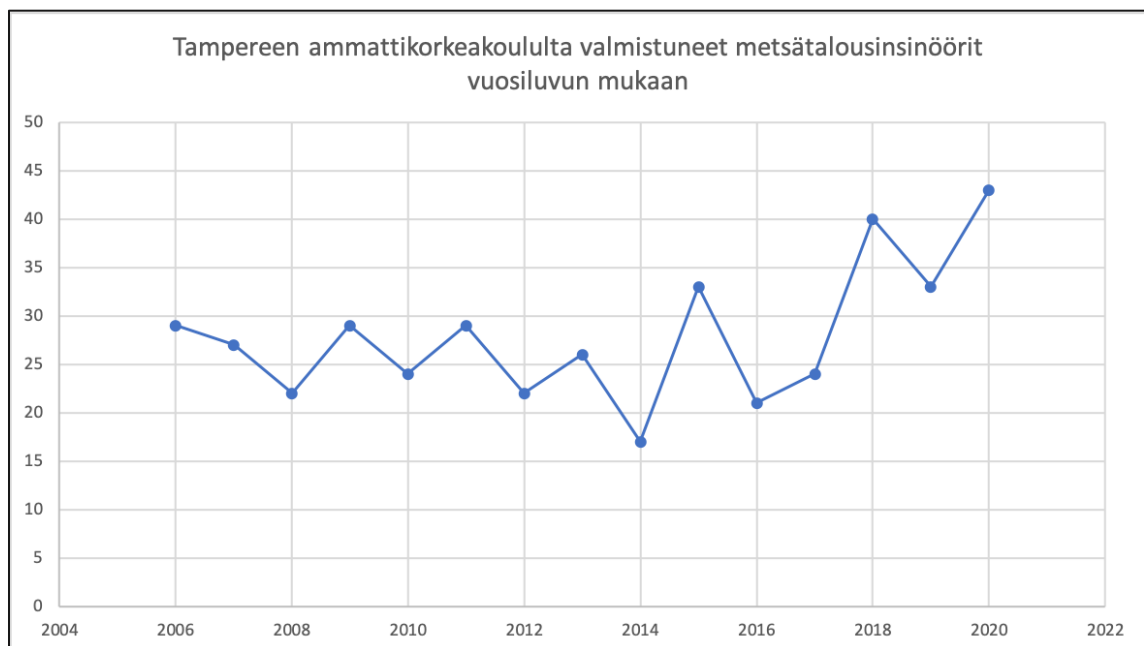
Tarkoitus oli selvittää mikä on vastaajan motivaation lähde työhön ja hänen mielipiteensä ja asenteensa metsänhoitoyhdistystä kohtaan työnantajana. Opinnäytetyö pyrki kysymyksillään selvittämään vastaajan työnantajakuva metsänhoitoyhdistyksistä ja vertaamaan Tampereen ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoiden työnantajakuva metsänhoitoyhdistyksistä muihin ryhmiin ja analysoimaan syitä tälle työnantajakuvalle ja mahdollisille eroille verrattuna muihin ryhmiin. Tutkimus on monimenetelmäinen ja perustuu yksinomaan kyselyllä saatavaan aineistoon.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Työn teoreettisessa viitekehyksessä käytetään hyväksi aiempia tutkimuksia ja lähdemateriaalia, jonka avulla jäsennetään ja systematisoidaan tutkittavaa asiaa. Tutkimus pyrkii erottelamaan tutkittavat asiat ja löytämään ne empiiriset asiat, joita pyritään keräämään aineistoon ja määrittelemään monimenetelmäisen tutkimuksen tutkimusstrategiat.

2.1 Tutkimuskohteeseen sopiva aineisto

Tutkimuskohteena on lähtökohtaisesti Tampereen ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoiden työnantajakuva Metsänhoitoyhdistyksistä. Koska TAMKISTA valmistuneiden metsätalousinsinöörin määrä on melko niukka kuten Kuviosta 1 voidaan havaita, on huomion arvoista tutkia myös muiden ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden mielipiteitä. Jotta tutkimukseen saadaan hyvän kokonaiskuva, pyritään myös saamaan aineistoa ja vastauksia Metsänhoitoyhdistyksen työntekijöiltä.



Kuvio 1 (Tilastokeskus 2021)

Aineiston tulee olla tieteeseen ja tutkimustuloksiin perustuvaa. Koska työnantajakuva on subjektiivinen, pyritään taustatutkimuksella löytämään yleismalleja ihmisten perustarpeista ja työhön suhtautumisesta. Ensin halutaan selvittää mikä

on työnantajakuva? Mikä tekee työstä mielekästä? Onko opiskelevien metsätalousinsinöörien mielipide työn mielekkyydestä suuresti eroava yleiseen käsitykseen verrattaessa? Miten opiskelevien metsätalousinsinöörien työnantajakuva Metsänhoitoyhdistyksistä eroaa Metsänhoitoyhdistysten henkilökunnan työnantajakuvaan?

Jotta löydetään vastauksia näihin kysymyksiin, perehdytään teoreettisessa viitekehyksessä erityisesti ihmisten perustarpeisiin, työnantajakuvaan ja työn mielekkyyteen ja näiden pohjalta rakennetaan kysely, jotta saadaan aineistoa ja vastauksia muihin kysymyksiin.

2.1.1 Ihmisen perustarpeet, työnantajakuva ja työn mielekkyys

Koska työnantajakuva on subjektiivinen, on hankala löytää yleismallia ”hyvästä” työnantajakuvasta. Koska ihmisten motivaatiota on paljon tutkittu, on mahdollista löytää vahva yhteys ihmisen perustarpeiden ja työnantajakuvan välillä. Ihmisen perustarpeet Maslown mukaan ovat: fysiologiset, turvallisuus, rakkaus, arvonnanto ja itsensä toteuttaminen (Christopher, D. Green 2000)¹ kuten kuvio 2: Arvohierarkia havainnollistaa.



Kuvio 2 Arvohierarkia (Juha Tuomaala)

¹ “These are briefly physiological, safety, love, 'esteem, and self-actualization.”

Voimme turvallisesti olettaa työnantajakuvan rakentuvan vahvimmin itsensä toteuttamisen ympärille. Tätä voidaan perustella sillä, että Maslown mukaan: muut ja korkeammat tarpeet dominoivat yksilöä (Christopher, D. Green 2000)² ja itsensä toteuttamisen tarve on tarpeista korkein. Toisaalta Maslown hierarkian ei ole absoluuttinen järjestelmä ja on ihmisiä, jotka kokevat esimerkiksi arvonannon tärkeämpänä kuin itsensä toteuttamisen. Joka tapauksessa on Maslown motivaatioteoria ja sen luonnehdinta perustarpeista soveltuva tutkimuksen viitekehykseen.

Työnantajakuva on haastavasti määriteltävissä. Koska kyse on subjektiivisesta asiasta, on eri asia tutkia opiskelijoiden ja organisaatiolla työskentelevien mielipiteitä ja mielikuvia kuin työnantajakuva. Työnantajakuva sisältää ainakin kulttuurista, monimutkaisuutta, mitattavuutta ja sitoutumista (Balmer J.M.T. & Gray E.R. 2003) ja tähän kaikkeen vaikuttaa vahvasti yksilön tiedot, kokemukset, asenteet jne. Opinnäytetyössä mitataan sekä metsätalousinsinööriopiskelijoiden, että metsänhoitoyhdistysten henkilökunnan työnantajakuva metsänhoitoyhdistyksistä jotta, saadaan vertailua tutkimukseen.

Työnantajakuva voidaan jäsentää ulkoiseen työnantajakuvaan, eli siihen miten yrityksen ulkopuoliset henkilöt kokevat yrityksen, koska työnantajakuvan tutkimus on lähes täysin markkinoinnin tutkimuksesta lähtöisin, on tämä yleensä tutkimusten keskittymiskohde. Ulkoinen työnantajakuva merkityksenä korostuu opinnäytetyössä koska kyseessä on selvitys potentiaalisten työntekijöiden, eli TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijoiden työnantajakuva metsänhoitoyhdistyksistä. On tärkeää erotella työnantajakuva, työnantajamielikuvasta, Sullivanin (2004) mukaan työnantajamielikuva ulkoisen työnantajakuvan näkökulmasta olisi: työmarkkinoilla oleva käsitys siitä, että organisaatio on hyvä paikka olla töissä. Tämä havainnollistaa hyvin työnantajakuvan ja työnantajamielikuvan eroa, työnantajakuva on yksilön subjektiivinen käsitys työnantajasta, se voi olla rajoittunut siihen, että työnantaja on työmarkkinoilla työnantajan asemassa tai olla positiivinen tai negatiivinen ja työnantajamielikuva taas on laajempi käsitys, johon liittyy yksilön tunteet ja kokemukset.

² *At once other (and 'higher') needs emerge and these, rather than physiological hungers, dominate the organism.*

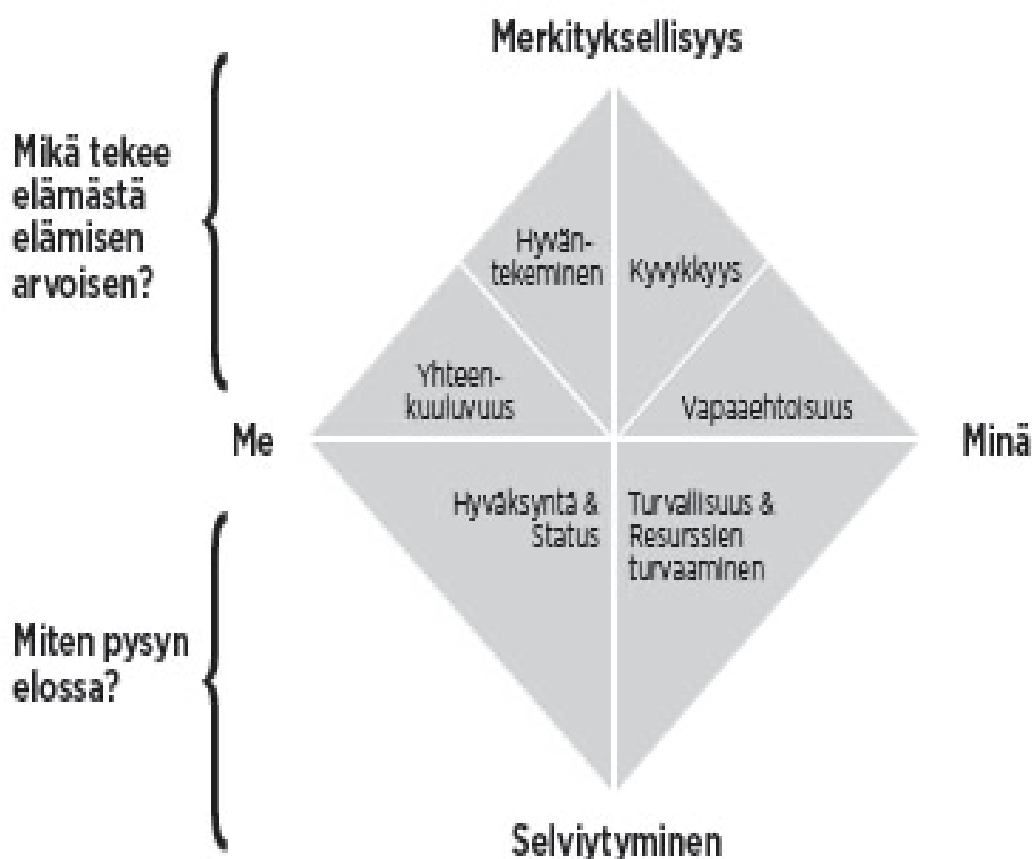
Nämä eri määritelmät usein ovat lähellä toisiaan ja täydentävät toisiaan. Kun tässä tutkimuksessa puhutaan työnantajakuvasta, määritellään se seuraavasti, kyseessä on vastaajan subjektiivinen kokemus metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana, johon liittyy yksilön arvot, kokemukset ja motivaatioteorioiden mukainen työn mielekkyys ja koetaanko metsänhoitoyhdistyksen tarjoavan tällaista työtä.

Ihmisten perustarpeet ovat vahvasti yksilötasolla sidoksissa yksilön kokemukseen työn mielekkyudesta. Yleisesti voidaan hyväksyä ajatusmalli siitä, että sivistyneissä maissa Maslowin luokittelemat ihmisten perustarpeet (Christopher, D. Green 2000) ovat tyydytetty ainakin alemmilla asteilla ja korkeammat, monimutkaisemmat tarpeet dominoivat ihmistä. Näiden korkeampien tarpeiden siirtymää työelämään on paljon tutkittu ja spekuloitu ja yleisesti on löydetty yhtymäkohtia motivaation, merkityksen ja mielekkyyden välillä.

Toisin sanoen, jotta työ olisi mielekästä tulee sen olla merkityksellistä ja motivoivaa (Niittumäki-Mäntylä, M. 2020). Vielä tarkemmin voidaan sanoa mielekkyyden syntyvän motivaatiosta ja hyvinvoinnista, jos puhutaan nimenomaan yksilön kokemasta oman työn mielekkyudesta (Moilanen, L & Virtanen, S. 2010) yhteiskunnan kulttuuriin sidonnainen työpaikan mielekkyys on asia erikseen.

2.1.2 Perustarpeiden ja työn mielekkyyden vaikutus työnantajakuvaan

Mielekkyyttä ruokkii sisäinen motivaatio ja työn imu, jotka syntyvät kirjailijoiden Martela, Jarenko ja Järvilehto (Martela, F., Jarenko, K. & Järvilehto, L., 2015) mukaan aikamme viitatuimman psykologisen motivaatioteorian (Ryan, R & Deci, E. L. 2000) mukaisesti kuviossa 3 näkyvän motivaatiotimantin neljän psykologisen perustarpeen tyydyttämisestä. Näitä tarpeita, joista sisäinen motivaatio syntyy ovat vapaaehtoisuus, kyvykkyys, yhteenkuuluvuus ja hyväntekeminen (Martela & muut 2015) jotka eittämättä johtavat hyvinvointiin työssä ja tuntemukseen työn merkityksellisyydestä. Kun töissä voi hyvin ja kokee työn merkitykselliseksi, on motivaatio työtä kohtaan korkea ja työnantajakuva parempi.



Kuvio 3 Motivaatiotimantti (Martela & muut 2015)

Mielekkyyys luo motivaatiota, hyvinvointia ja kun tätä tuetaan työnantajan luomalla kulttuurilla muodostaa se positiivisen työnantajakuvan. Mielekkyydellä on siis erittäin iso merkitys työnantajakuvaan, jos puhutaan työntekijöistä ja heidän henkilökohtaisesta mielekkyyden kokemisestaan. Mutta myös yhteiskunnan kulttuurilla on merkitys mielekkyyteen, mikäli työpaikka nähdään mielekkäänä ja tämä on usein kulttuuri- ja yhteiskuntasidonnaista, esimerkiksi nykypäivänä harva varmastikaan kokee Suomessa kivihiilikaivostyötä mielekkäänä.

Jos paneudutaan Maslown hierarkiaan, voidaan löytää poikkeuksia teoriaan ja niiden luonnehdintaan, joilla voi olla suuri vaikutus motivaatioon ja sitä kautta luonnollisesti työn mielekkyyden kokemiseen ja työnantajakuvaan. Tärkeimpänä asiana on hyvä hahmottaa perustarpeiden, ja etenkin korkeampien tarpeiden, rakenteellinen luonne ei pysyvänä (Christopher, D. Green 2000)³. Joillekin ihmisille arvontunne on tärkeämpää kuin rakkaus ja tämä tarve on vahvan dominoivana

³ common reversal in the hierarchy

suuri osatekijä myös työn mielekkyydelle. Saako töissä arvostusta vai ei. Samankaltaisuutta voidaan havaita Martelan motivaatioteoriasta. Kuvion 3 motivaatiotimantin perustarpeet eivät ole kaikille yhtäläisiä. Toiset saattavat kaivata vahvasti yhteenkuuluvuuden tunnetta, jolloin työpaikan kulttuuri, ja yhteishenki, hyvät työkaverit, ovat suurin osatekijä työntekijän kokemalle työn ja työpaikan mielekkyydelle. Toiselle saattaa kyvykyys olla kuvion 3 motivaatiotimantista tärkein osatekijä, jolloin palataan samankaltaiseen tilanteeseen kuin Maslown teoriassa, jos arvostuksen tunne on tärkein osatekijä motivaatiossa.

Työnantajakuva mittausta on haastavaa koska kaikilla on omat osatekijänsä siihen, mikä tekee työstä mielekästä, mikä yksilöä motivoi ja mikä on näin ollen yksilön näkemys työnantajakuva. Myös henkilökohtaiset asenteet, yhteiskunnan normit ja kulttuuri, koulutustaso ja työn ulkopuoliset asiat vaikuttavat työkokemukseen ja sitä kautta työnantajakuvaan.

2.1.3 Vastaajan arvojen vaikutus vastauksiin

Arvojen määrittämisen haastavan luonteen vuoksi (Häyry, H & Häyry, M. 1997) työ ottaa yksinkertaistetun näkökulman, jossa halutaan saada selville painottaako vastaaja eniten luontoarvoja, taloudellisia arvoja, vai työn mielekkyyden tuoman hyvänolon arvoja. Arvojen ollessa Andrew Sayerin (2011) mukaan:

” ‘sedimentoituneita’ arvotuksia, jotka syntyvät asenteista ja taipumuksista, joita pidämme oikeutettuina”⁴

on tutkittujen arvojen määrittely ja tutkiminen yksinkertaisinta suorittaa asettamalla arvot kysymyksissä vastakkain. Tällä tavalla voimme ohittaa arvojen määrittämisen hankaluuden ja subjektiivisuuden ja jättää määrittelyn vastaajalle.

Mikäli vastaaja omaa vahvasti jonkin näistä kolmesta arvopohjasta tulisi olla helppoa löytää korrelaatiota työnantajakuvaan. Mikäli vastaajan arvot eivät ilmennä

⁴ ‘ sedimented ’ valuations that have become attitudes or dispositions, which we come to regard as justifi ed.

selkeästi mitään näistä kolmesta arvosuuntauksesta on haastavampaa löytää yhtymäkohtia työnantajakuvaan. Luonnollisesti arvot yksin eivät määrittele työnantajakuvaan vaan ovat osa isompaa kokonaisuutta.

Loogisena hypoteesina voidaan ajatella vahvojen luontoarvojen omaavan ihmisen pitävän työstä, jossa hän saa huolehtia luonnosta, toisaalta jos vastaajan työnantajakuva muodostuu ulkoisen viestinnän perusteella, joka on vahvasti puunkorjuu painotteista voi vastaajan työnantajakuva olla hyvinkin negatiivinen. Näiden ristiriitojen löytäminen ja havainnointi on tärkeää tulosten tulkinnassa.

Arvojen selvittäminen on tärkeää, jotta tuloksia voidaan jäsentää ja systematisoida. Selvitetään arvot yhteisillä kysymyksillä, joissa tulee olemaan erilaisia luonto vastaan talous skenaarioita ja luonto vastaan työn mielekkyys skenaarioita, sekä mielekkyys vastaan talous skenaarioita. Esimerkiksi: Avohakkuut tulisi suomessa kieltää? Vastausasteikko 1=vahvasti eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=ei mielipidettä, 4=samaa mieltä, 5=vahvasti samaa mieltä.

2.2 Kyselyn toteutus ja kysymykset

Kyselyn tekninen toteutus tapahtui surviolla ja kyselyä jaettiin eri alustoilla heinäkuusta 2021 syyskuuhun 2021 tämän takia vastausprosenttia ei kyetty määrittämään. Kysymykset pohjautuivat viitekehyksessä esitettyyn määritelmään työnantajakuvasta ja yksilölliseen määrittelyyn motivaatiosta ja mielekkyydestä sekä, vastaajan arvoista. Kysymyksillä pyrittiin hahmottamaan vastaajan ajatus työnantajakuvasta, hänen motivaationsa suurin osatekijä, mielekkyytensä käsitys ja sen osatekijät ja hänen arvonsa talouden, luonnon ja työn mielekkyyden suhteen ja miten nämä kohtaavat hänen mielestään metsänhoitoyhdistyksessä työnantajana.

Kyselyllä koetettiin tavoittaa mahdollisimman moni nykyisistä TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijoista mutta myös jo valmistuneista metsätalousinsinööreistä ja vertailupohjan vuoksi myös muista ryhmistä, kuten metsänhoitoyhdistysten henkilökunnasta, metsänomistajista ja muiden koulujen metsäalan opiskelijoista. Käytännön toteutuksen ja aiheen syvällisen luonteen vuoksi keskittyä tutkimuksen kysymykset teoreettisen viitekehysten mukaisesti neljään pääaiheeseen.

Näitä aiheita ovat, vastaajan mielipide metsänhoitoyhdistysten ulkoisesta viestinnästä, ja sen vaikutus työnantajakuvaan, vastaajan oman motivaation lähde, mikä on vastaajan mielestä mielekästä ja millaiset ovat vastaajan arvot. Kyselyä testattiin 13 monimuoto-opiskelijan vastauksilla, joiden jälkeen kysely muokattiin viimeiseen toteutettuun versioonsa.

2.2.1 Perustietokysymykset

Jotta aineisto voidaan jäsentää ja systematisoida ja johtopäätöksiä tehdä, tulee vastaajien perustiedot olla selvillä. Nämä kysytään kyselyn ensimmäisissä kysymyksissä. Perustietoihin kuuluvat ikä, sukupuoli, kotimaakunta ja ryhmä, sekä halu osallistua lahjakortin arvontaan.

2.2.2 Ryhmäkohtaiset kysymykset

Ryhmiä, joita kyselyssä käytetään ovat seuraavat: ryhmä 1; TAMKIN metsätalousinsinööriopiskelijat päivätoteutuksella, ryhmä 2; TAMKIN metsätalousinsinööriopiskelijat monimuotototeutuksella, ryhmä 3; metsänhoitoyhdistysten henkilökunta, ryhmä 4; muun oppilaitoksen opiskelija, ryhmä 5: metsäammattilainen muualla kuin metsänhoitoyhdistyksellä. Jokaiselle ryhmälle on omat ryhmäkohtaiset kysymyksensä.

Ryhmä 1:n kysymyksiä ovat: vuosikurssi, valmiusaste opintopisteissä, onko harjoittelu suoritettu metsänhoitoyhdistykselle, jos on mille metsänhoitoyhdistykselle, toivetyöpaikka valmistumisen jälkeen, voisiko nähdä työskentelevänsä metsänhoitoyhdistyksellä valmistumisen jälkeen, onko koulu tehnyt yhteistyötä metsänhoitoyhdistyksen kanssa, onko mielipide metsänhoitoyhdistyksistä muuttunut koulun aikana, kuinka metsätuntemuksen lisääntyminen on vaikuttanut työnantajakuvaan metsänhoitoyhdistyksistä.

Ryhmä 2:n kysymyksiä ovat: vuosikurssi, valmiusaste opintopisteissä, onko harjoittelu suoritettu metsänhoitoyhdistykselle, jos on mille metsänhoitoyhdistykselle, miksi monimuotototeutus, voisiko nähdä olevansa metsänhoitoyhdistyksellä valmistumisen jälkeen, onko koulu tehnyt yhteistyötä metsänhoitoyhdistyksen kanssa, onko mielipide metsänhoitoyhdistyksistä muuttunut koulun aikana,

kuinka metsätuntemuksen lisääntyminen on vaikuttanut työnantajakuvaan metsänhoitoyhdistyksistä.

Ryhmä 3:n kysymyksiä ovat: missä metsänhoitoyhdistyksessä olet töissä, kauanko töissä, näkeekö olevansa samassa työpaikassa viiden vuoden kuluttua.

Ryhmä 4:n kysymyksiä ovat: vuosikurssi, valmiusaste prosenteissa, mikä oppilaitos ja mitä opiskelee, onko harjoittelu suoritettu metsänhoitoyhdistykselle, jos on mille metsänhoitoyhdistykselle, voisiko nähdä olevansa metsänhoitoyhdistyksellä valmistumisen jälkeen, onko koulu tehnyt yhteistyötä metsänhoitoyhdistyksen kanssa, onko mielipide metsänhoitoyhdistyksistä muuttunut koulun aikana, onko metsätuntemuksesi lisääntynyt ja onko se vaikuttanut mielipiteeseesi metsänhoitoyhdistyksistä.

Ryhmä 5:n kysymyksiä ovat: työnantaja, työpaikkakunta, kauanko olet ollut samalla työnantajalla, työkokemus metsänhoitoyhdistykseltä, näkeekö olevansa töissä samassa viiden vuoden kuluttua, voisiko nähdä työskentelevänsä metsänhoitoyhdistyksellä viiden vuoden päästä, mikä on vaikuttanut eniten mielipiteeseen metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana (vaihtoehtoina: omat arvot, työkokemus metsänhoitoyhdistyksellä, kokemus metsänhoitoyhdistyksen asiakkaana, joku muu mikä).

2.2.3 Yhteiset kysymykset

Kaikille yhteisissä kysymyksissä käytetään asteikkoa: -2=vahvasti eri mieltä, -1=eri mieltä, 0=ei mielipidettä, 1=samaa mieltä, 2=vahvasti samaa mieltä. Yhteisissä kysymyksissä pyritään saamaan selville vastaajan mielipide Mhy:ten ulkoisesta viestinnästä ja tämän mielipiteen vaikutuksen vastaajan työnantajakuvaan. Haluteen myös selvittää vastaajan henkilökohtainen mielipide, siitä millainen työ on mielekästä ja miten työn mielekkyys vaikuttaa motivaatioon, sekä millaiset arvot vastaajalla ovat.

Yhteisten kysymysten tarkoitus on jäsentää vastaajan työnantajakuva seuraavalla tavalla: yrityksen ulkoisen viestinnän vaikutus, vastaajan oma mielekkyyden

määritelmä, sekä vastaajan oman motivaation lähde ja vastaajan arvot. Hypoteesina on, että työn mielekkyys korreloi suoraan motivaation kanssa, ja nimenomaan sisäisen motivaation kanssa ja ulkoinen viestintä vaikuttaa työnantajaan perehtymättömän vastaajan työnantajakuvaan eniten, kun taas vastaajan arvot vaikuttavat taustalla eniten vastauksiin.

2.2.3.1. Ulkoisen viestinnän vaikutusta tutkivat kysymykset

Kun puhutaan ulkoisesta viestinnästä, tarkoitetaan tässä työssä sekä, yrityksen viestintää somessa ja asiakkaille, että median viestintää koskien yritystä. Tästä näkökulmasta rakennetaan kyselyn kysymykset.

Kysymyksiä ovat: Olen havainnut metsänhoitoyhdistysten mainontaa nettissä, olen kuullut lähinnä positiivisia asioita metsänhoitoyhdistyksistä, olen kuullut lähinnä negatiivisia asioita metsänhoitoyhdistyksistä, tunnen uutismediasta lukemieni asioiden parantaneen käsitystäni metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana, tunnen uutismediasta lukeneideni asioiden huonontaneen käsitystäni metsänhoitoyhdistyksistä, tunnen uutismediasta lukevani asioiden olleen täysin merkityksettömiä mitä tulee käsitykseeni metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana, koen metsänhoitoyhdistysten oman ulkoisen viestinnän vastaavan arvojeni, koen metsänhoitoyhdistysten ulkoisen viestinnän olevan hyvin saatavissa.

2.2.3.2. Vastaajan motivaatiota ja mielekkyyttä tutkivat kysymykset

Työssä halutaan selvittää kysymyksillä vastaajan motivaation ja mielekkyyden perustat teoreettisen viitekehysten asettamissa raameissa ja näiden yhteneväisyydet/vaikutukset vastaajan työnantajakuvaan metsänhoitoyhdistyksistä

Kysymyksiä ovat: mielestäni on motivoivampaa tehdä vapaasti oman mielen mukaan kuin osana tiimiä, mielestäni on tärkeämpää tehdä työtä joka on mie-

lekästä kuin tienata paljon rahaa, mielestäni on tärkeämpää tulla hyvin toimeen työyhteisössä vaikka osa-aikaisena kuin huonossa työyhteisössä täysiaikaisena, arvostan työtäni ja panostani enemmän sen mukaan miten muut sitä arvostavat kuin mitä itse panoksestani ajattelen, mielestäni selkeä ohjeistus ja rutiinit ovat mielekkäämpiä kuin työn monipuolisuus, työssä minua motivoi enemmän hyvä työyhteisö kuin mielenkiintoiset työtehtävät, uskon mielekkäiden työtehtävien tekemisen olevan motivoivampaa kuin korkea palkka.

2.2.3.3. Vastaajan arvoa määrittävät kysymykset

Kysymyksillä halutaan jakaa vastaajat, luontoarvoja painottaviin, talousarvoja painottaviin ja työn mielekkyyden tuomaa sisäistä tyydytystä painottaviin ryhmiin. Kysymyksiä ovat: mielestäni metsien nykyistä talouskäyttöä tulisi turvata, vaikka se uhkasi luontoarvoja, työssäni pidän tärkeämpänä mielenkiintoisia työtehtäviä kuin luonnon tai talouden kannalta merkittäviä tylsiä työtehtäviä, mielestäni luonnon huomioon ottaminen on mielekästä myös talousmetsien käytössä, minulle tärkeämpää on tienata paljon rahaa ennemmin kuin tehdä mielenkiintoisia työtehtäviä.

3 KYSELYN TULOKSET

Opinnäytetyön aineistoa keräävä kysely keräsi yhteensä 100 vastausta joista 13 on ensimmäisen vaiheen testiryhmän vastauksia. Tämän ryhmän vastauksista jätetään tulosten esittelyssä pois perustieto- ja ryhmäkohtaiset kysymykset, kaikille yhteiset kysymykset, mutta tuloksia käytetään analyysissä. Testiryhmän tulokset liitteessä 2: Taulukko testiryhmän vastauksista.

Hyödyllisiä ja mielenkiintoisia huomioita oli niukasti. Miesten suuri vastausprosentti verrattuna naisiin oli yksi näistä ja etenkin se, että naisten keskuudessa suhteellisesti suurempi prosenttiosuus vastanneista oli opiskelijoita kuten Taulukosta 3 nähdään. Miesten suurempi kyselyyn vastanneiden määrä jakautui vahvemmin työelämässä oleviin. Toisaalta miesten ja naisten välillä ei ollut merkittävää eroa kysymyksissä 43–61 eli sukupuolten välillä ei ollut merkittäviä eroja arvoissa tai siinä, miten metsänhoitoyhdistysten viestintä koettiin eikä siinä mikä on

Taulukko 3 Vastaajien jakautuminen

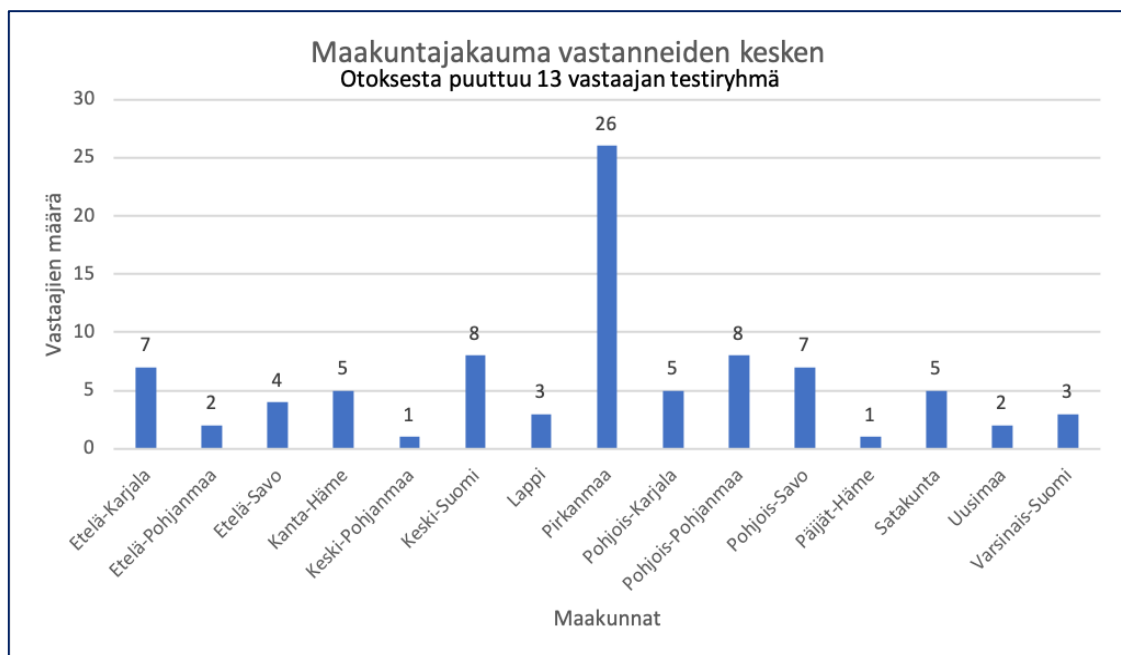
	Mies	Nainen
Vastaajia	59	27
Joista opiskelijoita	26	15
Opiskelijoiden %määrä	44 %	56 %

työssä mielekkästä. Koska TAMKIn opiskelijat muodostivat isoimman vastaajaryhmän 30 vastaajallaan voidaan kyselyn tuloksia pitää hyvin ohjaavina ja tilastollisesti merkittävänä tämän ryhmän kannalta. Kysymyksissä 43-61 ei jälleen ollut merkittäviä eroja koko vastaajapoolin keskiarvoihin. Yksikään yksittäinen ryhmä ei merkittävästi arvoiltaan, käsitykseltään työn mielekkyydestä tai kokemukseltaan metsänhoitoyhdistysten viestinnästä eronnut toisistaan tai kokonaiskeskiarvosta merkittävästi, joten tuloksia kysymyksistä 43–61 voidaan pitää ryhmistä riippumattomina ja oikeata käsitystä hyvin ilmentävinä. Maakuntajakaumalla ja iällä ei ollut suurta merkitystä kysymyksille 43-61 annettuihin vastauksiin.

3.1 Perustietokysymysten tulokset

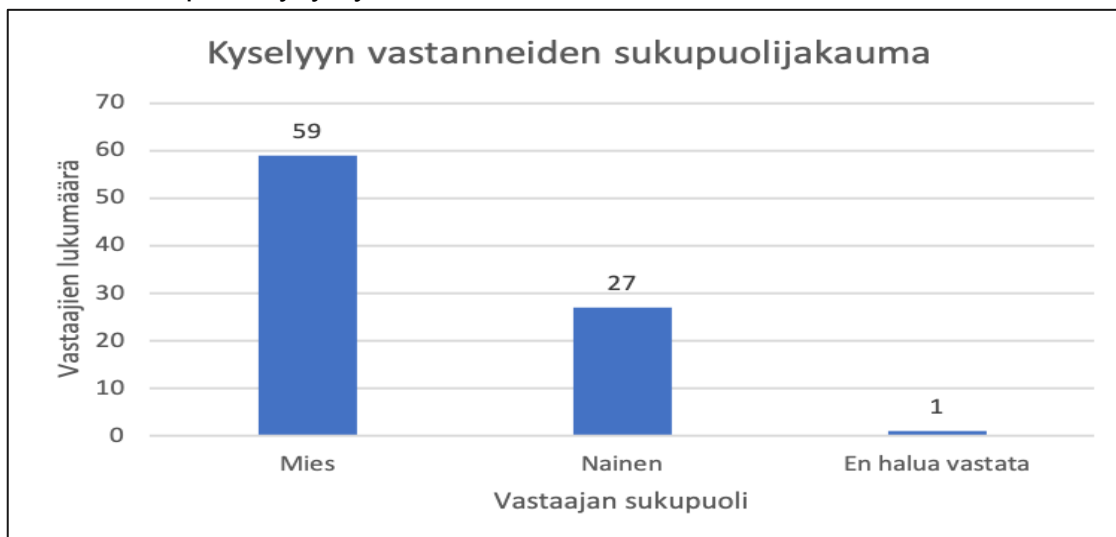
Perustietokysymyksissä oli havaittavissa maakunta- ja sukupuolijakaumassa suurimmat yksittäiset erot kuten kuvioista 4 ja 5 voidaan havaita.

Kuviossa 4 nähdään, että suurin yksittäin vastauksia tuottanut maakunta oli Pirkanmaa. Tämä tulos on hyvin linjassa sen kanssa, että tutkimus kohdistui suurimmilta osin TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijoihin ja on loogista, että heistä suurin osa asuu Pirkanmaalla missä TAMK sijaitsee. Muuten vastaukset jakautuivat melko tasaisesti maakunnittain.



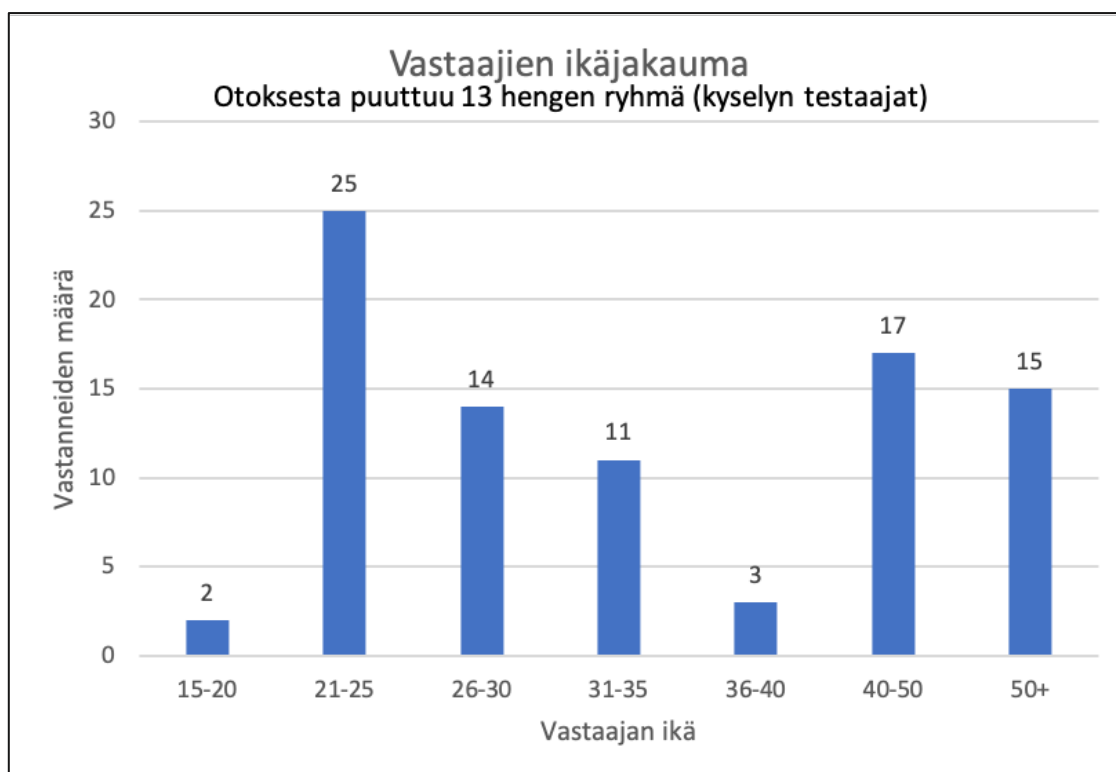
Kuvio 4: maakuntajakauma

Kuviossa 5 nähdään kyselyyn vastanneen suurelta osin miehiä. Miehet ovat yliedustettuina kaksinkertaisella määrällä naisiin nähden. Yksi vastaaja ei halunnut vastata sukupuoli kysymykseen.



Kuvio 5: sukupuolijakauma

Vastaajien ikäjakauma oli hyvinkin tasainen. Erityistä painotusta ei ollut suuntaan tai toiseen kuten kaaviosta 4 voidaan tulkita. Suurin ikäryhmä vastaajien joukossa oli 21-25 vuotiaat ja 15-20 vuotiaat, sekä 36-40 vuotiaat vuorostaan vähiten vastanneet ikäryhmät kuten kuviossa 6 nähdään.



Kuvio 6: ikäjakauma

Viimeisenä ja tutkimuksen kannalta oleellisimpana perustietokysymyksenä oli tutkimuksessa määriteltyjen ryhmien välinen jakauma. Jakauma oli kuvion 7 mukaisesti melko tasainen. TAMKin monimuotototeutuksella opiskelevien metsätalousinsinööriopiskelijoiden aliedustus johtuu vahvasti siitä, että kolmentoista hengen testiryhmä oli kokonaan monimuoto-opiskelijoita.

Tästä huolimatta oli TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijat päivä- ja monimuotototeutuksella yhteensä laskettuna suurin yksittäinen vastaajaryhmä kolmekymmenellä vastaajallaan. Muun oppilaitoksen opiskelijoita ei tutkimus halutun vahvasti tavoittanut ja ryhmä jäi alhaisimmaksi vastausmäärissä. Muut ryhmät, joita olivat: metsänhoitoyhdistyksen henkilökunta, sekä metsäammattilainen muualla kuin metsänhoitoyhdistyksellä olivat vastausmäärissä melko tasaisia.



Kuvio 7: ryhmäjakauma

3.2 TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijat päivätoteutuksella

Päivätoteutuksella TAMKilla metsätalousinsinööriksi opiskelevia vastaajia oli yhteensä 21 ja he jakautuivat vuosikursseille 2017-2020 sekä yhteen vuosikurssin 2014 vastaajaan. Vuosikurssit 2018 ja 2020 olivat aktiivisimpia vastaajia 8 ja 7 vastaajalla ja kurssit 2017 ja 2019 tuottivat 2 ja 3 vastaajaa. Näistä opiskelijoista suurin yksittäinen osa, 7vastaajaa, oli kyselyyn vastatessaan suorittanut 51-75 op. 0-25 op ja 76-100 op jäivät päiväpuolen vastaajissa nollaan vastaajaan ja

151-200 op ja 200-240 op oli suorittanut 6 ja 5 vastaajaa. 101-150op oli suorittanut 2 vastaajista.

Työn kannalta olennaisimpia tuloksia saatiin kysymyksistä, jotka koskivat harjoittelua ja metsänhoitoyhdistysten työnantajakuva. Vastanneista opiskelijoista noin puolet oli suorittanut, 7 vastaajaa, tai ainakin haluaisi suorittaa, 3 vastaajaa, harjoittelunsa metsänhoitoyhdistykselle. Toinen puoli ei halua, 3 vastaajaa, tai ei ollut suorittanut, 8 vastaajaa, harjoittelua metsänhoitoyhdistykselle. Metsänhoitoyhdistykselle suoritetuissa harjoitteluissa oli vahva hajonta, eri metsänhoitoyhdistysten kesken. Seitsemästä suorittajasta olivat kaikki olleet eri metsänhoitoyhdistyksellä.

Toivetyöpaikoissa valmistumisen jälkeen oli vahvaa hajontaa, metsänhoitoyhdistykselle toivoi pääsevänsä töihin 4 vastaajaa 21:stä. Toivotuin työnantaja oli UPM ja vastausvaihtoehto: ”muu” joihin molempiin vastasi 6 henkilöä. Metsä Group oli kolmella vastaajallaan metsänhoitoyhdistysten jälkeen halutuin työpaikka ja Luonnonvarakeskukselle ja muulle metsäteollisuuden toimijalle haluaisi vastaajista molempiin yksi töihin. Stora Enso ja Metsäkoneyritys olivat työnantajia, jotka eivät olleet yhdenkään vastaajan toivetyöpaikkoja valmistumisen jälkeen.

Metsänhoitoyhdistyksellä näki voivansa valmistumisen jälkeen työskennellä selkeä enemmistö, 13 vastaajaa kahdestakymmenestäyhdestä. TAMKin kanssa metsänhoitoyhdistykset tekevät selkeästi tiivistä yhteistyötä. Jälleen selkeä enemmistö, 13 vastaajaa 21:stä oli havainnut tämän yhteistyön. Viisi ei osannut



Kuvio 8 Mielipiteen muutos



Kuvio 9 Työnantajakuvan muutos

vastata ja kolmen mielestä yhteistyötä ei ollut tehty. Mielipiteen muutos metsänhoitoyhdistyksestä koulun aikana oli jakautunut, suurin vastausprosentti, yhdeksällä vastaajalla, oli vaihtoehdolla ”Ei säilynyt neutraalina” ja positiivisemmaksi oli muuttunut kuuden vastaajan mielipide. Kahden vastaajan mielipide oli säilynyt negatiivisena ja negatiivisemmaksi oli muuttunut 4 vastaajan mielipide. Työntajakuvan muutos metsänhoitoyhdistyksistä koulun aikana oli hyvin samankaltainen vastausprosenteiltaan kuin edellinen kysymys joskin jakautumaa oli hieman enemmän kuten kuvioista 8 ja 9 voidaan verrata.

3.3 TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijat monimuotototeutuksella

Monimuotototeutuksella opiskelevat TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijat olivat vuosikursseilta 2019, jolta oli neljä vastaajaa ja kolmentoista vastaajan testiryhmä, sekä vuosikurssilta 2021 jolta oli viisi vastaajaa. Opinnäytetyössä käsitellään testiryhmän vastauksia vain tulosten analyysissä, tuloksia ei erikseen esitellä vaan ne ovat liitteessä 2 taulukoituna.

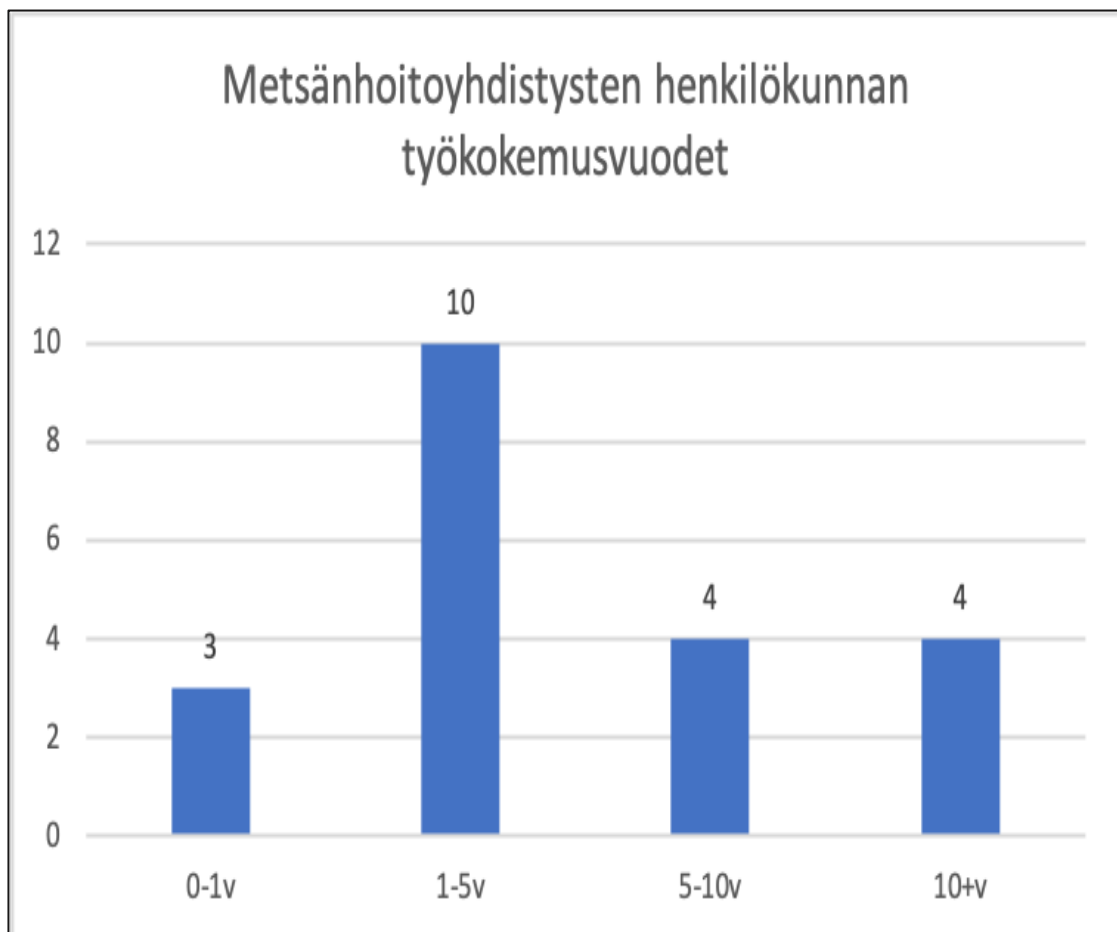
Opintopistemäärä vastaajien kesken oli melko jakautunut, neljä vastaajaa oli opintojensa alussa 0-25:llä opintopisteellä ja lopuilla vastaajilla oli yhdellä 26-50 opintopistettä, yhdellä 101-150 opintopistettä, kahdella 151-200 opintopistettä ja yhdellä 201-240 opintopistettä. Harjoittelun oli metsänhoitoyhdistykselle suorittanut vain yksi vastaaja ja kahdeksan vastaajaa ei ollut suorittanut harjoittelua metsänhoitoyhdistykselle. Monimuotototeutuksella opiskeluun oli useita syitä, mutta seitsemässä vastauksessa yhdeksästä oli syynä työt, muita syitä oli ajankäytönhallinta ja asuminen eri paikkakunnalla.

Kahdeksan vastaajan mielestä koulu oli tehnyt yhteistyötä metsänhoitoyhdistysten kanssa ja yksi ei osannut vastata. Valmistumisen jälkeen valtaosa, 5 vastaajaa, näki voitavansa työskennellä metsänhoitoyhdistyksellä ja vain 3 oli jyrkästi sitä vastaan, yksi vastaaja ei osannut vastata. Mielipide metsänhoitoyhdistyksistä oli säilynyt joko samana kaikilla opiskelijoilla, tai muuttunut negatiivisemmaksi opintojen aikana. Neljän vastaajan mielipide oli säilynyt neutraalina, kolmen vastaajan mielipide oli säilynyt negatiivisena ja kahden mielipide oli muuttunut entistä ne-

gatiivisemmaksi. Metsätuntemuksen lisääntyminen oli vaikuttanut työnantajakuvaan metsänhoitoyhdistyksistä neljän vastaajan kohdalla negatiivisesti, yhden kohdalla positiivisesti ja neljän kohdalla vaikutusta ei ollut lainkaan.

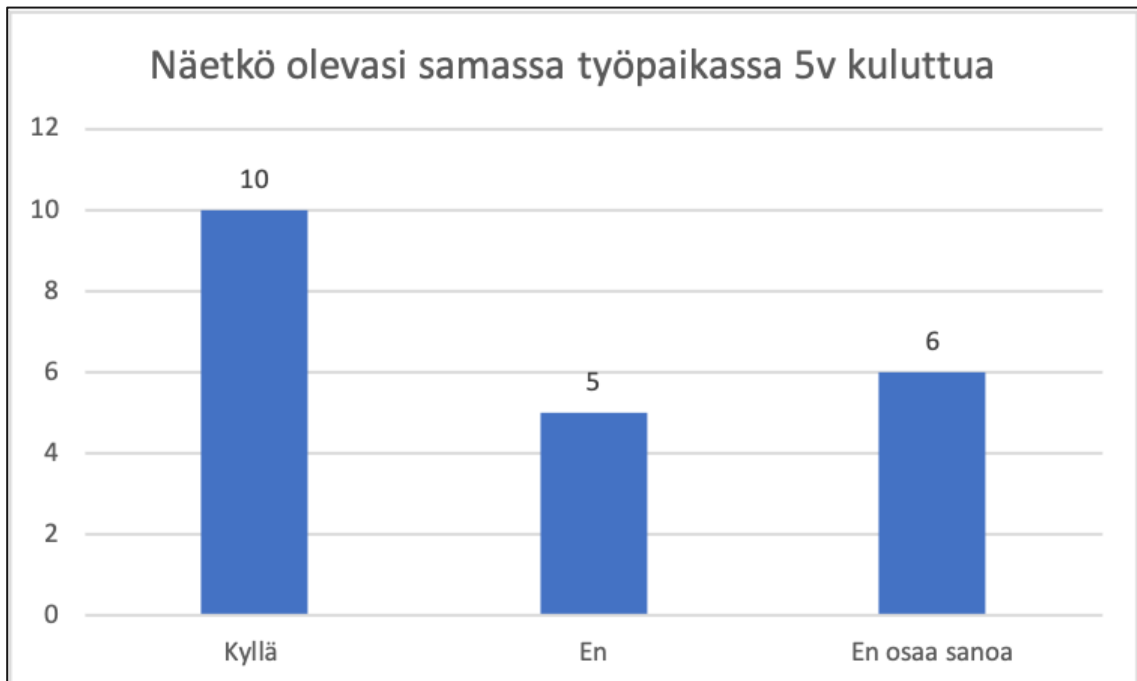
3.4 Metsänhoitoyhdistysten henkilökunta

Vastaajat olivat jakautuneet todella tasaisesti koko maahan ja useat vastaajat eivät jakaneet työnantajaansa. Yhdestätoista vastauksesta, joissa työnantaja jaettiin, vain kolme olivat töissä samalla metsänhoitoyhdistyksellä ja loput olivat jakautuneet pääkaupunkiseudulta lappiin asti. Kymmenen vastaajaa ei kertonut työnantajaansa.



Kuvio 10 Työvuodet

Työkokemusta oli vastaajilla aina 0-1 vuodesta, 10+ vuoteen asti kuten kuviosta 10 voidaan nähdä. Valtaosa kyselyn vastaajista oli ollut metsänhoitoyhdistyksellä töissä 1-5vuotta. Valtaosa vastaajista näki olevansa nykyisellä työnantajallaan töissä myös viiden vuoden kuluttua. Kaksinkertainen määrä verrattuna vastaajiin,

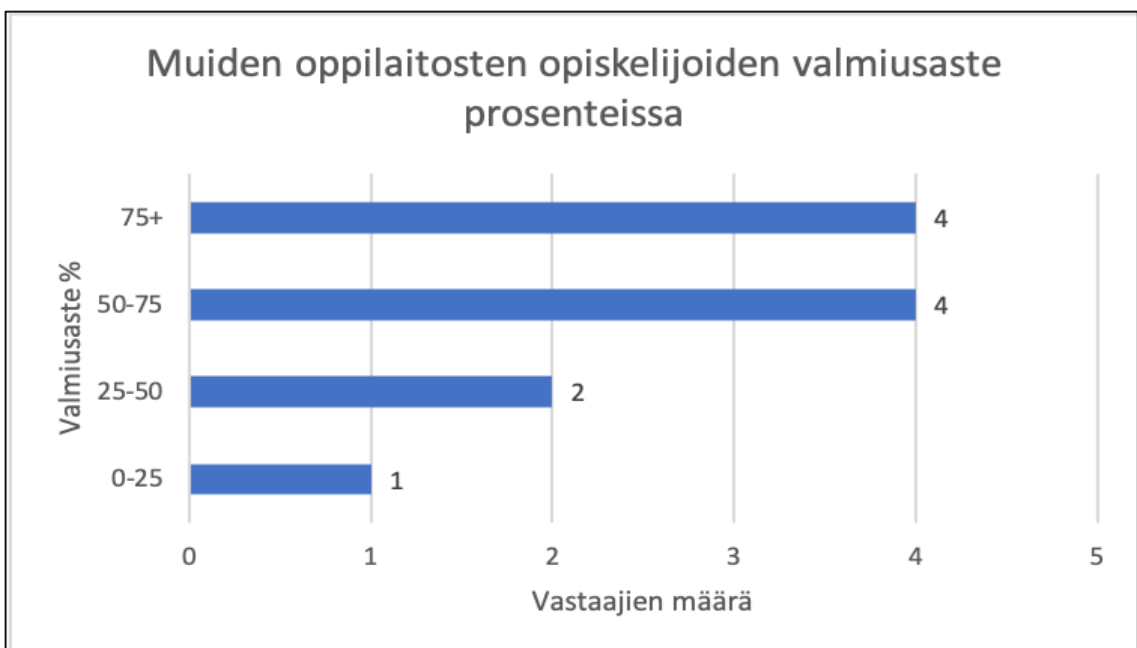


Kuvio 11 Nätkö olevasi samassa työpaikassa 5 vuoden kuluttua

jotka eivät uskoneet olevansa samalla työnantajalla viiden vuoden kuluttua tai jotka eivät osannut vastata. Tätä jakaumaa esitellään alla kuviossa 11.

3.5 Muun oppilaitoksen opiskelija

Muun oppilaitoksen opiskelijoista kyselyyn vastasi yksitoista henkeä. Eniten vastauksia tuottivat Lapin AMK, neljällä vastaajalla ja XAMK kolmella vastaajalla. Valtaosa vastaajista opiskeli metsätalousinsinööriksi, jo edellä mainitut vastaajat



Kuvio 12 Muiden oppilaitosten opiskelijoiden valmiusaste

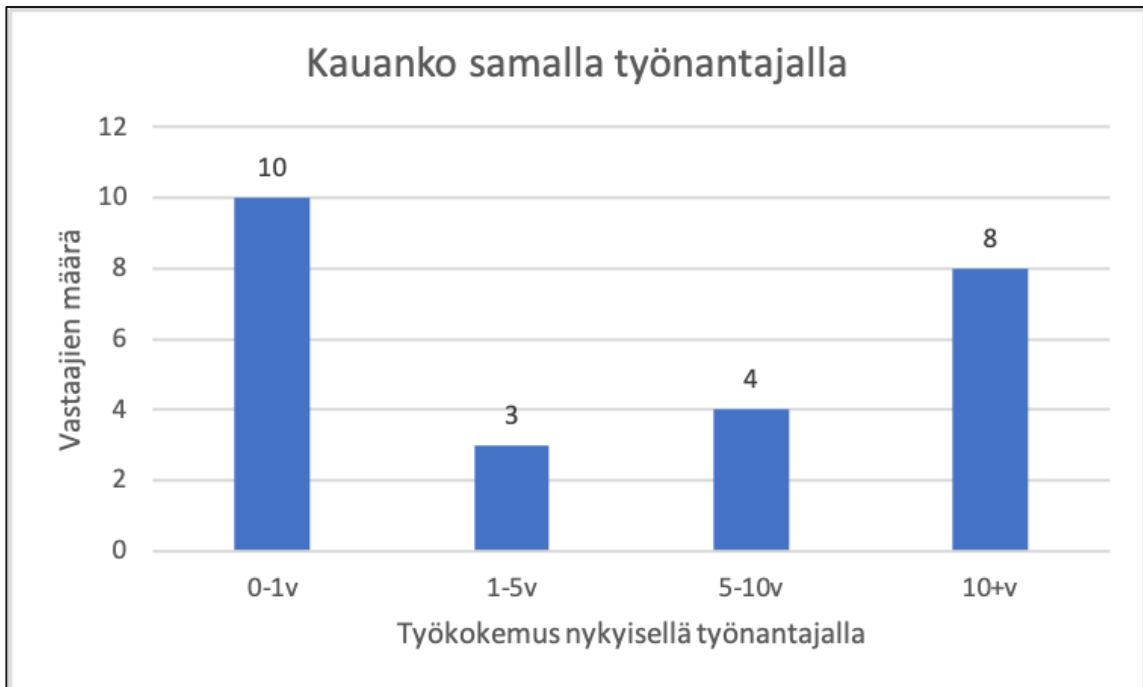
kaikki, lisäksi yksi Kareliasta. Helsingin yliopistolta vastasi kyselyyn yksi metsätieteiden opiskelija ja Evolta, sekä Ähtäristä molemmista yksi metsätalouden opiskelija. Vuosikursseiltaan vastaajat olivat valtaosin 2018-2021 kursseilta. Yksi vastaaja oli aloittanut opintonsa ennen vuotta 2010. Opiskelijoiden valmiusaste prosenteissa oli jakautunut vahvasti kuten kuviossa 12 voidaan nähdä.

Koulutuksen vaatiman harjoittelun oli suorittanut metsänhoitoyhdistykselle 4 vastaajaa, 6 ei ollut suorittanut ja yksi ei halunnut vastata. Kuusi vastaajaa näki voitavansa olla töissä metsänhoitoyhdistyksellä valmistumisensa jälkeen, 3 ei ja 2 ei osannut vastata. Yhteistyötä koulun kanssa oli metsänhoitoyhdistys tehnyt viiden vastaajan mielestä, viisi ei osannut vastata ja yksi ei osannut vastata.

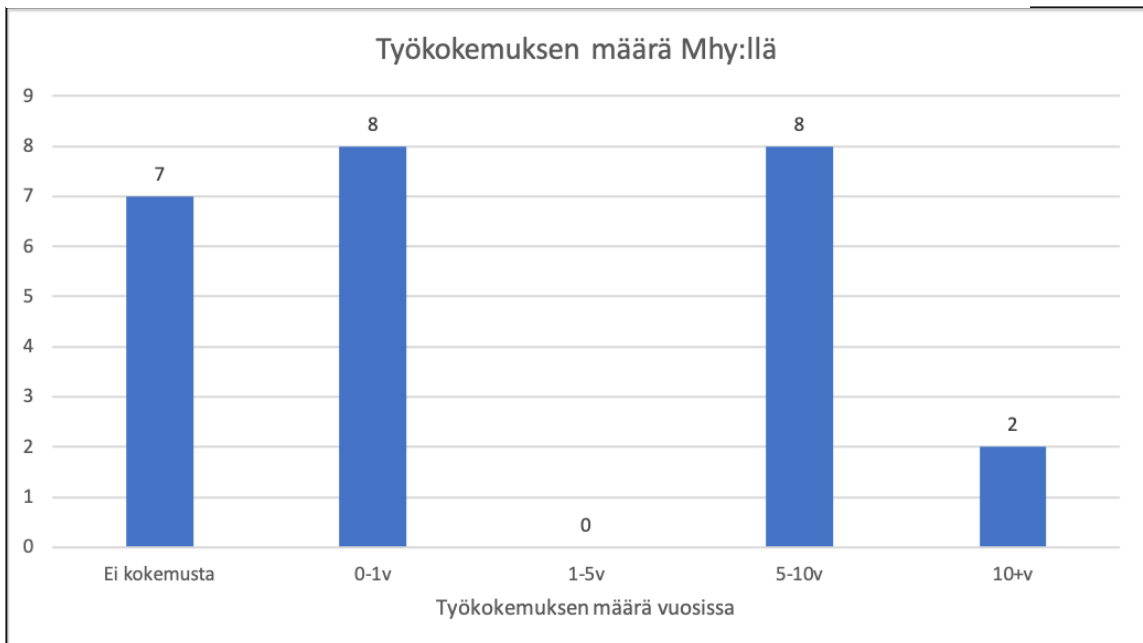
Opintojen aikana oli valtaosan, 5 vastaajan mielipide metsänhoitoyhdistyksistä muuttunut positiivisemmaksi, negatiivisemmaksi oli muuttunut vain kahden vastaajan mielipide ja neljä vastaajaa olivat neutraaleja mielipiteissään metsänhoitoyhdistyksiä kohtaan. Metsätuntemus oli kaikilla vastaajilla lisääntynyt ja se oli vaikuttanut liitteestä 3: ”Vastaukset ryhmän 4: ”muun oppilaitoksen opiskelijat” kysymykseen: ”Onko metsätuntemuksesi lisääntynyt ja onko se vaikuttanut mielipiteeseesi Metsänhoitoyhdistyksistä.” löytyvän taulukon mukaisesti vastaajien mielipiteisiin.

3.6 Metsäammattilainen muualla kuin metsänhoitoyhdistyksellä

Metsäammattilaiset muualla kuin metsänhoitoyhdistyksillä olivat suurin yksittäinen vastaajaryhmä kahdellakymmenelläviidellä vastaajallaan. Näistä suurin osa, 11 vastaajaa, ei halunnut kertoa työnantajaansa. Muista vastanneista, metsäteollisuus työllisti kolme vastaajaa, versowood ja metsäkeskus molemmat kaksi vastaajaa ja loput, metsäpalveluyrittäjä, upm, luke, pk-saha, tilanhoitajat, stora enso ja smk kaikki työllistivät yhden kyselyyn vastanneen henkilön. Työpaikkakunnat jakoutuivat liitteen 4: ”metsäammattilaisten työpaikkakunnat” taulukon mukaisesti ympäri Suomea. Samalla työnantajalla oli oltu kuvion 13 mukaisesti töissä. Vastaajien työkokemus metsänhoitoyhdistyksiltä vastaavasti kuviossa 14. Samassa työpaikassa kuin nyt, näkee viiden vuoden kuluttua olevansa 12 vastaajaa kun taas kuusi ei usko olevansa nykyisen työnantajansa palveluksessa enää 5 vuoden kuluttua. Seitsemän ei osannut sanoa.



Kuvio 13 Kauanko samalla työnantajalla



Kuvio 14 Työkokemuksen määrä

Juuri metsänhoitoyhdistyksellä näkisi voivansa työskennellä 5 vastaajaa. Ei voisi työskennellä vastasi 16 vastaajaa. Neljä ei osannut vastata. Kysymykseen: ”mikä vaihtoehdoista on vaikuttanut vahvimmin mielikuvaasi metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana” oli vastausvaihtoehtoina: Omat arvot, joka sai 7 vastaajaa, Työko-

kemus metsänhoitoyhdistykseltä, joka sai 6 vastaajaa, Kokemus metsänhoitoyhdistyksen asiakkaana, joka sai 3 vastaajaa, Muu, joka sai 8 vastaajaa, tarkennukset liitteessä 5: Vastaukset kysymykseen 42, ja yksi vastaaja jätti kohdan tyhjäksi.

3.7 Yhteisten kysymysten tulokset

Yhteisiin kysymyksiin, kysymykset 43–61, vastattiin numeerisilla arvoilla. Taulukossa 1 on näiden vastausten keskiarvot, kysymykset löytyvät liitteestä 1. Vastauksissa on huomioitu myös testiryhmän vastaukset. Vastauksia tutkiessa nähdään, että suurin osa (10/19) vastauksista on merkitseviä (**) tai erittäin merkitseviä (***), loput ovat merkityksettömiä tilastollisesti ajatellen. Merkitsevän ja erittäin merkitsevän kysymyksen numeeriset arvot määriteltiin alla kuvatulla nollahypoteesimenetelmällä. Kaikkein merkittävimmän tilastollisen vastauksen antoi ky-

Taulukko 1

Kysymys	Vastausten keskiarvo
Kysymys 43 ***	0,77
Kysymys 44	-0,13
Kysymys 45	-0,06
Kysymys 46	-0,2
Kysymys 47	-0,03
Kysymys 48	0,06
Kysymys 49 **	0,42
Kysymys 50	0,07
Kysymys 51 ***	0,49
Kysymys 52 ***	0,97
Kysymys 53 ***	0,97
Kysymys 54	-0,01
Kysymys 55 ***	-0,51
Kysymys 56	-0,16
Kysymys 57 ***	0,78
Kysymys 58 ***	0,54
Kysymys 59	-0,09
Kysymys 60 ***	1,16
Kysymys 61 ***	-0,74

symys 60: Mielestäni luonnon huomioon ottaminen on mielekästä myös talousmetsissä.

4 TULOSTEN ANALYYSI JA TULKINTA

Analyysiä käytettiin kaikille yhteisissä, numeerisen tuloksen antaneissa kysymyksissä 43–61 ja muissa kysymyksissä yhdisteltiin analyysiä ja tulkintaa.

4.1 Tilastollinen analyysi kysymyksissä, jotka antoivat numeerisen tuloksen

Koska kaikille kysymyksille oli asetettu numeeriset vastausarvot, suoritetaan kysymysten analyysi tilastollisella hypoteesin testauksella. Nollahypoteesina, h_0 , toimi vastausten keskiarvo nolla, jonka vastahypoteesina, h_1 , toimii, keskiarvo on erisuuri kuin nolla. (Högmander, H. 2010)

$$h_0 = \text{keskiarvo on nolla}$$

$$h_1 = \text{keskiarvo on } \neq \text{ nolla}$$

Merkitsevyystaso, jossa nollahypoteesi hylätään, valitaan yleisesti tieteellisessä tutkimuksessa käytettävän riskitason mukaan eli riskitasona on melkein merkitsevän tuloksen kohdalla 5%, merkitsevän tuloksen kohdalla 1% ja erittäin merkitsevän tuloksen kohdalla 0,1%. Otetaan taulukon 2 mukaisesti vastausvaihtoehdot ja lasketaan tästä varianssi, kaavalla:

Taulukko 2 Vastausten todennäköisyys

20 %	20 %	20 %	20 %	20 %
-2	-1	0	1	2
0,8	0,2	0	0,2	0,8

$$\delta = E((X - \mu)^2)$$

jossa δ kuvaa varianssia, E kuvaa satunnaismuuttujan odotusarvoa tai tässä tapauksessa vastausprosenttia, X kuvaa satunnaismuuttujaa tai tässä tapauksessa vastauksen arvoa ja μ kuvaa satunnaismuuttujan keskiarvoa ollen nolla. Taulukon 2 alimmalla rivillä valmiiksi laskettuna varianssi jokaiselle vastaukselle, nämä yhteenlaskettuna on varianssi 2. Lasketaan seuraavaksi keskihajonta tutkimukselle kaavalla:

$$\varphi = \frac{\sqrt{\delta}}{\sqrt{\alpha}}$$

jossa φ kuvaa keskihajontaa, δ kuvaa varianssia ja α kuvaa kyselyn vastausten lukumäärää. Keskihajonta on siis neliöjuuri kahdesta jaettuna neliöjuurella sadasta, tästä saadaan 0,141. Koska kyseessä on aineiston tutkimisen perusteella normaalijakauma haluamme saada keskelle 95% todennäköisyydestä ja molempiin jakauman ääripäihin yhteensä 5% ja saavutamme tämän, kun menemme normaalijakauman taulukon mukaisesti $1,96 \times 0,141$ päähän keskiarvostamme eli nolasta ja koska kysely oli negatiivisesta positiiviseen, kuljetaan sama matka negatiivisilla luvuilla ja saavutamme melkein merkitsevän tuloksen raja-arvot suuntaansa.

$$1,96 \times 0,141 = 0,27$$

$$-1,96 \times -0,141 = -0,27$$

Nyt laskemme samalla kaavalla ja normaalijakauman taulukon arvoilla tulokset merkittävälle tulokselle ja erittäin merkittävälle tulokselle:

$$2,58 \times 0,141 = 0,36$$

$$3,29 \times 0,141 = 0,46$$

$$-2,58 \times -0,141 = -0,36$$

$$-3,29 \times -0,141 = -0,46$$

4.2 Metsänhoitoyhdistysten viestintää ja työn mielekkyyttä tutkivien kysymysten tulkinta

Näillä saaduilla tuloksilla tulkitaan vastauksia. Valtaosa vastaajista oli sekä havainnut metsänhoitoyhdistysten mainontaa netissä (kysymys 43), että piti metsänhoitoyhdistysten ulkoisen viestinnän arvoja omiaan vastaavina (kysymys 49).

Myös kysymyksessä 51 kysyttiin ulkoisen viestinnän saatavuudesta ja valtaosa tunsi sen olevan hyvin saatavilla.

Työn mielekkyyttä mittaavat kysymykset 52 ja 53 antoivat vahvat tulokset, joiden mukaan valtaosa vastaajista piti mielekästä työtä rahaa tärkeämpänä ja hyvää työyhteisöä tärkeämpänä kuin työsuhteen kokoaikaisuutta huonossa työyhteisössä. Myös kysymys 55 antoi vahvan tuloksen, kun kysyttiin työn monipuolisuuden tärkeyttä, se on tärkeämpää vastaajille kuin rutiinit ja selvät ohjeet. Kysymyksessä 57 mitattiin jälleen työn mielekkyyttä rahaa vastaan ja tulos oli selkeä, mielekäs työ oli vastaajille motivoivampaa, kuin raha.

Kysymyksissä 58 ja 60 oli vahvat tulokset mielenkiintoisesti, vastaajien mukaan on tärkeää sekä turvata metsien nykyistä talouskäyttöä luonnon arvojen uhallakin mutta myös vastaajien mielestä on mielekästä ottaa luontoarvot huomioon talousmetsissä. Kysymyksessä 61 kysyttiin negatiivisella lähtökohdalla samaa kuin kysymyksessä 57 ja tulokset olivat lähes identtiset.

Aineistosta voidaan päätellä vastaajien kaipaavan monipuolisia, mielenkiintoisia, mielekkäitä työtehtäviä ja hyvää työyhteisöä ja nämä seikat menevät etenkin taloudellisen turvan edelle. Kysymyksillä saatiin hyvä yleiskuva sekä metsänhoitoyhdistysten ulkoisen viestinnän tilasta, se on hyvin saatavilla ja vastaa kyselyyn vastanneiden arvoja, sekä siitä mikä on vastaajien mielestä mielekästä työtä, monipuolinen, mielenkiintoinen ja mielekäs työ hyvässä työyhteisössä, vastaajien arvojen mittauksessa saatiin vahvimmat tulokset, toisaalta metsien hyödyntäminen on vastaajille ensisijaista luontoarvojen kustannuksellakin, mutta luonnonhoito talousmetsissä nähdään mielekkäänä. Tästä voidaan päätellä, että vastaajille metsien hyödyntäminen ja luonnonhoito käyvät käsikädessä eivätkä pois sulje toinen toistaan.

4.3 Päiväpuolen opiskelijoiden ja Monimuoto-opiskelijoiden kysymysten tulkinta

Päiväpuolen opiskelijat olivat pääosin nuoria (alle 35v) ja jakautuivat melko tasaisesti vuosikurssiltaan ja opintopisteiltään muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Hieman alle puolet oli suorittanut harjoittelun metsänhoitoyhdistykselle ja

lopuista vain pieni osa oli vahvasti sitä mieltä, että ei ehdottomasti halua harjoittelua suorittaa metsänhoitoyhdistykselle, voitaneen sanoa, että netto-odotus on opiskelijoiden mielestä enemmän positiivinen.

Myös toivotuissa työpaikoissa oli vahvaa hajontaa, UPM on toivotuin työpaikka valmistumisen jälkeen yhdessä ”muun” kanssa ja tätä seuraa metsänhoitoyhdistys, tätä voidaan pitää indikaattorina siitä, että metsänhoitoyhdistys nähdään vahvana työnantaja kandidaattina päiväpuolen opiskelijoiden keskuudessa. Tätä tukee myös se, että valtaosa päiväpuolen opiskelijoista näkee voivansa työskennellä metsänhoitoyhdistyksellä valmistuttuaan. Mielenpitojen muutos metsänhoitoyhdistyksistä ylipäätään sekä työnantajana, opiskeluiden aikana oli kallellaan positiivisempaan mutta vain, lievästi. Valtaosalla oli ja säilyi neutraali olo, vaikka suurin osa oli sitä mieltä, että metsänhoitoyhdistys oli tehnyt yhteistyötä koulutuksen suhteen koulun kanssa.

Tuloksista voidaan havaita, että vahvat mielipiteet säilyivät vahvoina ja vahvistuivat, negatiiviset ajatukset negatiivisemmiksi ja positiiviset positiivisemmiksi, neutraaleista ajattelijoista suurin osa säilyi neutraaleina, joskin positiivisempaan suuntaan ajattelijoita oli hieman enemmän kysymyksessä 13 joten vaikuttaminen neutraaleihin ajattelijoihin on tärkeää metsänhoitoyhdistysten kannalta ja vaikuttaminen tekemällä yhteistyötä koulutuksen kanssa ei ole vahvin keino ainakaan nykyisessä muodossaan.

Monimuoto-opiskelijat jakautuivat 2019 ja 2021 vuosikurssilaisiin lähes tasan, opintopisteiltään oli jakaumaa enemmänkin aivan alku- ja aivan loppupään opiskelijoihin. Tämä kertoo monimuoto-opiskelijoiden erilaisuudesta osaamisen ja iän suhteen, joka oli vahvasti keskittynyt yli 26 vuotiaisiin. Vain yksi oli suorittanut harjoittelun metsänhoitoyhdistykselle ja tälle syy löytyy liitteestä 6: vastaukset kysymykseen 18, valtaosa opiskelijoista on jo töissä ja eivät voi ottaa harjoittelupaikkaa töiden rinnalle.

Mielenkiintoisia tuloksia tarjoavat kysymykset 19-22, samaan aikaan suuri osa näkee voivansa työskennellä metsänhoitoyhdistykselle valmistumisen jälkeen ja lähes kaikkien kohdalla on metsänhoitoyhdistys tehnyt yhteistyötä koulutuksen suhteen mutta vain yhden mielipite metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana on

muuttunut positiivisemmaksi ja muiden ajatukset ovat olleet negatiivisia alkuunsa ja vahvistuneet tai pysyneet neutraaleina. Nettovaikutus monimuoto-opiskelijoiden kohdalla on vahvasti negatiivinen huolimatta siitä, että metsänhoitoyhdistys osallistuu koulutukseen. Opiskelijoiden korkeampi keski-ikä ja oletettu olemassa oleva metsäosaaminen opintopisteiden nopean suorituksen perusteella lienee syy tähän negatiivisuuteen. Toisaalta valmiudet työskennellä metsänhoitoyhdistyksillä ovat vahvat, joten herää kysymys lisääkö ikä ja kokemus negatiivisuutta metsänhoitoyhdistyksiä kohtaan ja jos näin on niin miksi?

4.4 Metsänhoitoyhdistysten henkilökunnan ja Muun oppilaitoksen opiskelijoiden kysymysten tulkinta

Kyselyyn vastasi metsänhoitoyhdistysten henkilökuntaa ympäri Suomen ilman selkeämpää keskittymää ja vastanneiden työkokemuksen määrä vaihteli 0 vuodesta aina 10+ vuoteen. Muutamia vastaajia lukuun ottamatta suurin osa uskoi olevansa metsänhoitoyhdistyksellä töissä vielä viiden vuoden kuluttua, voitaneen vetää vastanneiden kesken johtopäätös, että noin puolet ovat hyvin sitoutuneita metsänhoitoyhdistykseen ja loppujen kohdalla on vaikea tehdä johtopäätöksiä. Vain hyvin pieni osa vastaajista vakaasti ei usko olevansa töissä ja loput kokivat epävarmuutta. Tämä kertoo työpaikan pidettävyydestä ja sitoutuneisuudesta työnantajaan.

Muiden oppilaitosten opiskelijat olivat suurelta osin 2018 vuosikurssilta tai sen jälkeen aloittaneita, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Valtaosa oli myös yli puolessa välissä opintojaan, jakauma oli suuri eri oppilaitosten ja suuntautumisten välillä, valtaosa oli MTI-opiskelijoita. Hieman alle puolet oli suorittanut opintojen vaatiman harjoittelun metsänhoitoyhdistykselle. Metsänhoitoyhdistys on metsäalalla selkeästi vahvassa asemassa mitä tulee harjoittelupaikkojen tarjoamiseen. Hieman yli puolet näki voivansa työskennellä metsänhoitoyhdistyksellä valmistumisensa jälkeen mikä jälleen tukee kuvaa metsänhoitoyhdistyksistä hyvänä, vakaana työnantajana metsäalalla ja opiskelijoiden keskuudessa.

Suurin osa muissa oppilaitoksissa opiskelevista omasi neutraalin ja positiivisemmaksi muuttuneen mielipiteen metsänhoitoyhdistyksistä mikä on selkeä ero

TAMKin opiskelijoiden välillä. Suurin osa TAMKilaisista oli neutraalilla mielipiteellä ja positiivisemmaksi muuttuneet mielipiteet olivat vain niukasti edellä negatiivisia. Muissa oppilaitoksissa vain kahden vastaajan mielipide oli muuttunut negatiivisemmaksi ja positiivisuus lisääntynyt huomattavasti kuten liitteen 3 vastauksistakin voidaan havaita.

4.5 Metsäammattilainen muualla kuin metsänhoitoyhdistyksellä ryhmän kysymysten tulkinta

Metsäammattilaiset olivat kohtuullisen aktiivisia kyselyyn vastaajia ja keskittymää yhteen työnantajaan tai maakuntaan ei ollut vaan vastaajia oli joka lähtöön erilaisista yrityksistä ja eripuolilta Suomea. Myös työkokemusta nykyiseltä työnantajalta löytyi eri määriä aina 0 vuodesta 10+vuoteen ja mielenkiintoista oli se, että suurella määrällä vastaajista oli työkokemusta myös metsänhoitoyhdistyksestä, vain 7/25 vastaajasta ei omannut minkäänlaista työkokemusta metsänhoitoyhdistykseltä, joten voidaan sanoa, että metsänhoitoyhdistys on suurella osalla kyselyyn vastanneista metsäammattilaisista ollut työnantajana ainakin jossain vaiheessa työuraa. Vastaajien ajatukset samassa työpaikassa olemisesta 5 vuoden kuluttua jakautuivat melko vahvasti, selvää kaavaa ei ollut minkään suhteen havaittavissa mutta mielenkiintoista on, että valtaosa, edes heistä, jotka eivät usko olevansa nykyisen työnantajansa palveluksessa eivät näe olevansa metsänhoitoyhdistyksellä töissä viiden vuoden kuluttua, vaikka useilla kokemusta kyseiseltä työnantajalta on.

Metsänhoitoyhdistystä ei nähdä metsäammattilaisten keskuudessa haluttavana työnantajana. Tähän mielikuvaan metsänhoitoyhdistyksestä työnantajana on metsäammattilaisten keskuudessa eniten vaikuttanut muut seikat, jotka eritellään liitteessä 5: vastaukset kysymykseen 42: ”Jos vastasit edelliseen muu voit halutessasi tarkentaa tähän?”, ja näiden jälkeen omat arvot ja työkokemus metsänhoitoyhdistykseltä 7 ja 6 vastaajalla. Tämä kertoo siitä, että metsänhoitoyhdistysten ei nähdä olevan metsäammattilaisten omien arvojen mukainen toimija ja, että työkokemus metsänhoitoyhdistykseltä tukee tätä käsitystä jatkossa. On mielenkiintoista huomioida, ettei tämän ryhmän vastaukset kysymyksiin 43-61 jotka käsittelevät metsänhoitoyhdistysten viestintää ja työn mielekkyyttä eivät kuitenkaan eroa kokonaisuudesta huomattavasti ja kyseisestä aineistosta voitiin päätellä,

että metsänhoitoyhdistysten viestintä kuitenkin vastaa myös metsäammattilaisten arvoja. Toisaalta kyseisten kysymysten tulokset olivat vahvasti ”ei mielipidettä akselilla” joten kenties metsänhoitoyhdistysten ulkoinen viestintä on neutraalia eikä tuo vahvasti esille toimijan arvopohjaa. Tai sitten tämä arvopohja ei ole käytännössä toteutunut työssä.

5 Johtopäätökset

Aineistosta voidaan vetää joitakin selkeitä johtopäätöksiä koskien vastaajia. Yksi tällainen johtopäätös on, että vastaajien arvot olivat lähtökohtaisesti samansuuntaisia vastaajien kesken riippumatta ryhmästä, johon he kuuluivat. Tämä on merkittävää senkin takia, että tilastollinen luotettavuus vähenee mitä pienempi ryhmä on kyseessä. Tämän takia tutkimuksessa ei voida vetää selkeitä johtopäätöksiä massatasolla siitä, miten esimerkiksi ikä vaikuttaa vastaajien arvoihin. Tosin aineisto ei antanut selkeätä erilaista indikaattoria mihinkään suuntaan missään kysymyksessä, kun tutkittiin eri ryhmiä ja ryhmittymiä. Ilmeisesti metsäalan ihmisten arvot ovat melko riippumattomia iästä, koulutuksesta tai taustasta. Selkeän johtopäätöksen tutkimus antaa metsänhoitoyhdistysten työnantajakuva metsäalan toimijoiden keskuudessa. Metsänhoitoyhdistysten työnantajakuva on toisaalta ihmisten arvomaailman pohjalta tulkittuna kallellaan negatiiviseen suuntaan mutta lähellä neutraalia mielipidettä. Tämä oli yleinen mielipide, joka korostui vahvasti muissa metsäalan toimijoissa. Mielipide eriytyi toiseen, positiiviseen suuntaan vain metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöissä. Vakauden, luotettavuuden ja työyhteisön kannalta vahvan positiivinen kuva korostui etenkin nykyisten metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöiden vastauksissa.

Monimuoto-opiskelijoilla on toisaalta negatiivisempi työnantajakuva metsänhoitoyhdistyksistä mutta tulee ottaa huomioon neutraalien vastausten suurempi määrä ja vastausten muutos koulutuksen aikana positiivisempaan suuntaan näillä neutraaleilla vastaajilla. Jo muodostettuun mielipiteeseen on hankala vaikuttaa. Kaiken kaikkiaan metsänhoitoyhdistyksen työnantajakuva TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijoiden keskuudessa on neutraali kokonaisuutena. Negatiivisuutta nähdään omien arvojen kautta ja positiivisuutta vakaan, luotettavan työnantajan kautta mutta nämä vahvan mielipiteen omaavat vastaukset ovat marginaalissa. Vertailussa, muihin ryhmiin korostui vahvan positiivinen kuva omasta työnantajasta metsänhoitoyhdistysten henkilökunnan keskuudessa kokonaisvaltaisesti ja metsänhoitoyhdistykseltä muualle siirtyneen henkilökunnan vahvan negatiivinen työnantajakuva metsänhoitoyhdistyksistä. TAMKin päiväpuolen metsätalousinsinööriopiskelijoiden keskuudessa metsänhoitoyhdistys nähdään va-

kaana, turvallisena, omia arvoja myötäilevänä, työnantajana, jonne halutaan töihin mutta monimuoto-opiskelijoiden negatiivisempaan kallellaan olevat mielipiteet tasoittavat kokonaistuloksen työnantajakuvasta neutraaliksi.

LÄHTEET

Balmer J.M.T. and Gray E.R. 2003. Corporate brands: what are they? What of them? European Journal of Marketing. s 977. Luettu 31.5.2021

[http://lib.cufe.edu.cn/upload_files/other/4_20140605101747_Corporate%20brands : what%20are%20they ? What%20of%20them ? .pdf](http://lib.cufe.edu.cn/upload_files/other/4_20140605101747_Corporate%20brands%20:what%20are%20they%20?What%20of%20them%20.pdf)

Christopher, D. Green. 2000. Classics in the History of Psychology. York University, Toronto, Ontario. s 370-396. Luettu 31.5.2021 <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Deci & Ryan, Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), s 68-78.

Häyry, H. & Häyry, M. 1997. Hyvä, kaunis, tosi: arvojen filosofiaa. Yliopistopaino. s 6. Luettu 11.7.2021. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314149/1997_Hayry_Hyva.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Högmander, H. 2010. "Tilastotieteen peruskurssi 2", 4. painos. s 14-18

Martela, F., Jarenko, K. & Järvillehto, L., 2015. Draivi : Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Alma Talent Oy. s 55-56. Luettu 4.6.2021 [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAX-BBXATCBEEC#/kohta:Osa\(\(20\)\)l\(\(\(:\(a0\)Draivi\(\(20\)ja\(\(20\)sis\(\(e4\)inen\(\(20\)motivaatio\(\(20\):Mist\(\(e4\)\(\(20\)sis\(\(e4\)inen\(\(20\)motivaatio\(\(20\)syntyy?\(\(20\)Eli\(\(20\)ihmisen\(\(20\)nelj\(\(e4\)\(\(20\)psykologista\(\(20\)perustarvetta\(\(20\)/piste:b699](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAX-BBXATCBEEC#/kohta:Osa((20))l(((:(a0)Draivi((20)ja((20)sis((e4)inen((20)motivaatio((20):Mist((e4)((20)sis((e4)inen((20)motivaatio((20)syntyy?((20)Eli((20)ihmisen((20)nelj((e4)((20)psykologista((20)perustarvetta((20)/piste:b699)

Moilanen, L., Virtanen, S. 2010. Työn arvon muutos ja mielekkyys. Työelämän tutkimus, 2010-03-01, Vol 8. Työelämän tutkimusyhdistys ry. Alma. s 29-30 Luettu 4.6.2021 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87421/46324>

Niittumäki-Mäntylä, Mervi. 2020. Y- ja Z-sukupolvien työelämävalmiudet sekä työn mielekkyys ja merkityksellisyys. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. s 14-15. Luettu 4.6.2021 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346698/Niittumaki-Mantyla_Mervi.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Peda.net. n.d. jao, schildtin-lukio, opiskelu, oppiaineet, yhteiskuntaoppi, yh2-taloustieto, juha-tuomaala, tehtäviä, 1tptt, mt. Luettu 31.5.2021 https://peda.net/jao/schildtin_lukio/opiskelu/oppiaineet/yhteiskuntaoppi/yh2-taloustieto/juha-tuomaala/tehtavia/1tptt/mt

Sayer, Andrew. 2010 Why Things Matter to People : Social Science, Values and Ethical Life, s. 25, Cambridge University Press. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/detail.action?docID=667639>.

Sullivan, John 2004. The 8 Elements of a Successful Employment Brand [online]. EME Media. s 1-3. Published in 23 February 2004 [cited 24.6.2018]. Available from Internet: <https://www.ere.net/the-8-elements-of-a-successful-employment-brand/>

Tilastokeskus. 2021. StatFin, Koulutus, Opiskelijat ja tutkinnot, Ammattikorkeakoulutus, 135b, Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ja tutkinnot (Kansallinen koulutusluokitus 2016), 2002-2020. Luettu 31.5.2021

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomakkeen kysymykset.

Kysymykset 1-4 perustietokysymykset, kysymykset 5-13 TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijat päivätoteutuksella, kysymykset 14-22 TAMKin metsätalousinsinööriopiskelijat monimuototeutuksella, kysymykset 23-25 metsänhoitoyhdistysten henkilökunta, kysymykset 26-34 muun oppilaitoksen opiskelija, kysymykset 35-42 metsäammattilainen muualla kuin metsänhoitoyhdistyksellä, kysymykset 43-61 yhteiset kysymykset, kysymys 62 sähköposti.

1. Ikä?
2. Sukupuoli?
3. Kotimaakuntasi?
4. Valitse sinuun parhaiten sopiva kuvaus?
5. Millä vuosikurssilla opiskelet?
6. Valmiusasteesi opintopisteissä?
7. Oletko suorittanut koulutuksen vaatimaa harjoittelua metsänhoitoyhdistykselle?
8. Mille Mhy:lle suoritit harjoittelusi?
9. Mikä on toivetyöpaikkasi valmistumisen jälkeen?
10. Voisitko nähdä työskenteleväsi metsänhoitoyhdistyksellä valmistumisesi jälkeen?
11. Onko koulu tehnyt koulutuksen aikana yhteistyötä metsänhoitoyhdistyksen kanssa?
12. Onko mielipiteesi metsänhoitoyhdistyksestä muuttunut koulunkäynnin aikana?
13. Onko työnantajakuvasi/mielipiteesi metsänhoitoyhdistyksistä muuttunut koulun aikana?
14. Vuosikurssi?
15. Valmiusasteesi opintopisteissä?
16. Onko harjoittelu suoritettu metsänhoitoyhdistykselle?
17. Mille metsänhoitoyhdistykselle suoritit harjoittelusi?
18. Miksi opiskelet monimuototeutuksella?

19. Näkisitkö voivasi työskennellä metsänhoitoyhdistyksellä valmistumisesi jälkeen?
20. Onko koulu tehnyt yhteistyötä metsänhoitoyhdistyksen kanssa koulutukseesi liittyen?
21. Onko mielipiteesi metsänhoitoyhdistyksistä muuttunut koulutuksesi aikana?
22. Kuinka metsäosaamisesi lisääntyminen on vaikuttanut työnantajakuvaasi metsänhoitoyhdistyksistä?
23. Missä Mhy:ssä olet töissä?
24. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyiselle työnantajallesi?
25. Uskotko olevasi samalla työnantajalla viiden vuoden kuluttua?
26. Vuosikurssi?
27. Valmiusasteesi?
28. Missä opiskelet ja mitä?
29. Mikäli opintosi vaativat harjoittelun onko se suoritettu metsänhoitoyhdistykselle?
30. Mille metsänhoitoyhdistykselle olet suorittanut harjoittelusi?
31. Voisitko ajatella työskenteleväsi metsänhoitoyhdistykselle valmistumisesi jälkeen?
32. Onko koulusi tehnyt yhteistyötä metsänhoitoyhdistyksen kanssa koulutukseesi liittyen?
33. Onko mielipiteesi metsänhoitoyhdistyksistä muuttunut koulutuksesi aikana?
34. Onko metsätietoutesi lisääntynyt koulun aikana ja miten se on vaikuttanut mielipiteeseesi mhy:stä?
35. Työnantajasi?
36. Työpaikkakunta?
37. Kauanko olet ollut samalla työnantajalla?
38. Työkokemuksen määrä metsänhoitoyhdistykseltä?
39. Näetkö olevasi samassa työpaikassa 5 vuoden kuluttua?
40. Voisitko nähdä työskenteleväsi juuri metsänhoitoyhdistyksellä viiden vuoden kuluttua?
41. Mikä vaihtoehtoista on vaikuttanut vahvimmin mielikuvaasi metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana?
42. Jos vastasit edelliseen muu voit halutessasi tarkentaa tähän?

43. Olen havainnut metsänhoitoyhdistysten mainontaa netissä?
44. Olen kuullut lähinnä positiivisia asioita metsänhoitoyhdistyksistä?
45. Olen kuullut lähinnä negatiivisia asioita metsänhoitoyhdistyksistä?
46. Tunnen uutismediasta lukemani asioiden parantaneen käsitystäni metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana?
47. Tunnen uutismediasta lukemani asioiden huonontaneen käsitystäni metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana?
48. Tunnen uutismediasta lukevieni asioiden olleen täysin merkityksettömiä mitä tulee käsitykseeni metsänhoitoyhdistyksistä työnantajana?
49. Koen metsänhoitoyhdistysten oman ulkoisen viestinnän vastaavan arvostani?
50. Mielestäni on motivoivampaa tehdä vapaasti oman mielen mukaan töitä, kuin osana tiimiä?
51. Koen metsänhoitoyhdistysten ulkoisen viestinnän olevan hyvin saatavissa?
52. Mielestäni on tärkeämpää tehdä työtä, joka on mielekästä kuin tienata paljon rahaa?
53. Mielestäni on tärkeämpää tulla hyvin toimeen työyhteisössä, vaikka osaaikaisena kuin olla täysiaikaisena huonossa työyhteisössä?
54. Arvostan työtäni ja panostani enemmän sen mukaan, miten muut sitä arvostavat kuin mitä itse panoksestani ajattelen?
55. Mielestäni selkeä ohjeistus ja rutiinit ovat mielekkäämpiä kuin työn monipuolisuus?
56. Työssä minua motivoi enemmän hyvä työyhteisö kuin mielenkiintoiset työtehtävät?
57. Uskon mielekkäiden työtehtävien tekemisen olevan motivoivampaa kuin korkea palkka?
58. Mielestäni metsien nykyistä talouskäyttöä tulisi turvata, vaikka se uhkaisi luontoarvoja?
59. Työssäni pidän tärkeämpänä mielenkiintoisia työtehtäviä kuin luonnon tai talouden kannalta merkittäviä tylsiä työtehtäviä?
60. Mielestäni luonnon huomioon ottaminen on mielekästä myös talousmet-
sissä?

61. Minulle tärkeämpää on tienata paljon rahaa kuin tehdä mielenkiintoisia työtehtäviä?

62. Mikäli haluat osallistua 20e s-ryhmän lahjakortin arvontaan jätä s-posti?

Liite 3. Vastaukset ryhmän 4: ”muun oppilaitoksen opiskelijat” kysymykseen

Onko metsätuntemuksesi lisääntynyt ja onko se vaikuttanut mielipiteeseesi Metsänhoitoyhdistyksistä.

On lisääntynyt. Mhy:sta tulee paljon eriäviä mielipiteitä mutta minusta tärkeä taho metsänomistajille. Helppo saada yhteys ja neuvontaa.
On lisääntynyt jonkin verran, huonontanut kuvaani mhy:stä
On lisääntynyt. Ei mitenkään.
Mhy tärkeys vahvistunut
On
On lisääntynyt ja tulee seurattua asioita enemmän ja kuinka monesti mhy vedättää asiakkaita
On lisääntynyt. Ei ole vielä mielipidettä
Tarpeettomampi itselle, mutta tarpeellinen metsästä tietämättömälle.
Ymmärrän enemmän metsiä, metsänhoitoa ja samalla huomannut suuria eroja eri yhdistysten välillä.
On
kyllä, Mhy:kin tarvitaan

Liite 4. Metsäammattilaisten työpaikkakunnat

Oulu	1
Suomi ja naapurimaat	1
Lieksa	1
Sysmä	1
Luumäki	1
Mikkeli, Juva, Varkaus	1
Mikkeli	1
Mänttä-Vilppula	1
Turku	1
Jyväskylä, Keuruu, Petäjävesi, Muurame, Jämsä	1
Tyhjä	15

Liite 5. Vastaukset kysymykseen 42

<p>Yhdistyksissä on isoja eroja työnantajana, mutta pakko tilanteessa menisin heille töihin. Onhan se nykyään mo. :n kusetusta koko homma ja ei itellä ainakaan omatunto hyväksy sitä touhua</p>
<p>Mhy kentän rajalliset mahdollisuudet edetä ja päästä tekemään erilaisia työtehtäviä</p>
<p>Enemmän aatetta kuin ammattitaitoa</p>
<p>Olen ollut metsätöissä palveluksessa 30 vuotta ja 5 vuotta mhy.n toimihenkilönä. Lisäksi olen metsänomistajaa</p>
<p>Tapa toimia</p>
<p>*</p>
<p>Mhy on aivan turha ja toivottavasti sen toiminta tulevaisuudessa pienenee entisestään. Mhy ei tuota yhtään lisäarvoa kenellekkään.</p>
<p>Erittäin erikoinen käyttäytyminen. Henkilöstön vaihtuvuus. Toiminnanjohtajan kummallinen henkilöstöpolitiikka.</p>

Liite 6: vastaukset kysymykseen 18

Kysymys 18
Koska olen eri paikkakunnalta, ja Satakunnassa ei ole lähempänä Metsätalousinsinööreille tarjoavaa koulutusta.
Opiskelu mahdollista ainoastaan työn ohessa. Halu kehittää itseäni.
Perheen ja töiden tuomien aikatauluhaasteiden vuoksi
Sopii paremmin työssäkäyvälle kuin päivätoteutus
yrittäjälle monimuoto sopii paremmin kuin päivätoteutus
Toimin yrittäjänä ja monimuoto-opiskelu on toimivampi kuin päiväopiskelu
opiskelen töiden ohessa
Tarjoaa työelämälähtöisen opiskelutavan
Sopii aikuisena opiskeluun. Oman ajan käytön hallinta tärkeää.