

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Metsätalouden koulutusohjelma

Taru Hyvärinen
Heikki Piironen

NUORIA METSÄALALLE KESÄTYÖN KAUTTA - TOIMINTAMAL-
LIN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö
Toukokuu 2014



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2014
Metsätalouden koulutusohjelma

Sirkkalantie 12A
80100 JOENSUU
p. 013 260 6900

Tekijät
Heikki Piironen ja Taru Hyvärinen

Nimeke
Nuoria metsäalalle kesätyön kautta – toimintamallin kehittäminen

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan 4H -piiri

Tiivistelmä

Suomen metsäkeskuksen Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi -hankkeen pohjalta syntyi toimintamalli, jossa nuorille tarjottaisiin kesäksi metsätöitä ja sitä kautta houkuteltaisiin heitä hakeutumaan metsäalalle. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää tätä vuosina 2012 ja 2013 toteutettua toimintamallia. Toimintamallin kehittäminen toteutettiin kyselyiden sekä omien, toiminnan toteutuksessa saatujen, kokemusten pohjalta.

Kyselyt osoitettiin toimintamallin tarjoamiin metsätöihin hakeneille nuorille, toimintamallissa töissä olleille nuorille sekä Pohjois-Karjalan alueen metsäalan toimijoille. Kyselyillä saatiin tietoa nuorten mielikuvista metsäalasta ja metsätyöhön liittyen. Lisäksi töissä olleilta nuorilta ja metsäalan toimijoilta saatiin mielipiteitä ja kehitysehdotuksia toimintamalliin liittyen.

Töihin hakeneiden ja töissä olleiden nuorten mielikuvat metsästä ovat positiiviset, mutta heillä on epävarmuutta metsäalasta ja -työhön liittyvissä asioissa. Toimintamallin kannalta ongelmallisena töissä olleet nuoret kokivat urakkapalkkauksen. Metsäalan toimijat näkevät toimintamallin kehittämisen arvoisena, mutta heitä epäilyttää nuorten työntekijöiden riittävä osaaminen.

Omien kokemusten ja kyselyiden pohjalta, toimintamalli nähdään kehittämisen ja jatkamisen arvoisena. Toimintamallin toteuttaminen vaatii aktiivisia henkilöitä toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Opinnäytetyön pohjalta toimeksiantajalle laadittiin ohjeistus, jota voidaan hyödyntää toimintamallin toteutuksessa tulevaisuudessa.

Kieli
suomi

Sivuja 63
Liitteet 4
Liitesivumäärä 29

Asiasanat
metsätyö, nuoret, työvoima



THESIS
May 2014
Degree Programme in Forestry
Sirkkalantie 12 A
FI 80100 JOENSUU
FINLAND
Tel. 358-13-260-6900

Author(s)
Heikki Piironen and Taru Hyvärinen

Title
Orienting Youth Towards Forestry by Offering Summer Jobs – Development of Operating Model

Commissioned by
4H of North Karelia

Abstract

Finnish Forest Center's project Forest and Forest Energy for Profession developed an operating model, which would offer summer jobs to young people in forestry and encourage them to apply to the field of forestry. The purpose of this thesis is to develop this operating model, which was implemented in the years 2012 and 2013. The development of the operating model was carried out by surveys and through the writers' own experience gained by working in the implementation stage.

The surveys were aimed at youth who had applied for summer jobs provided by the operating model and those working within this operating model, as well as forestry operatives in North Karelia. The surveys produced information about young people's visions about forestry and forest work. The youth working in this operating model and forestry operatives also had a chance to tell their opinions about the operating model and how it should be developed.

The youth who had applied for work and the youth working within this operating model had positive opinions about forest, but they were insecure about forestry and forest work related issues. The youth working within the model found the piecework rate problematic. The forestry operatives see this operating model worth developing, but they are concerned about young employees' know-how.

Based on writers' own experience and the result of the surveys, this operating model is worth developing and continuation. The operating model needs active persons who can plan and implement it. Based on this thesis, the client was given an instruction manual, which can be used as a guideline for the operating model in the future.

Language
Finnish

Pages 63
Appendices 4
Pages of Appendices 29

Keywords
forest work, youth, workforce

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Metsäala ja nuoret	7
3	Metsäalan koulutus ja työvoima	9
4	Metsäpoliittiset ohjelmat.....	12
5	Toimintamallin rakenne.....	14
5.1	Osuuskunta.....	15
5.2	Metsätalousinsinööriopiskelijat	16
5.3	Urakanantaja	16
5.4	Toimintamallin tarjoamat metsäpalvelut.....	16
5.5	Nuoret työntekijät.....	17
5.6	4H toimeksiantajana	17
6	Opinnäytetyön tavoite	18
7	Toimintamallin nykytila SWOT-analyysillä	18
7.1.1	Vahvuudet	19
7.1.2	Heikkoudet.....	20
7.1.3	Mahdollisuudet	22
7.1.4	Uhat.....	23
8	Palautekyselytutkimus	24
8.1	Aineisto ja menetelmät	24
8.2	Tutkimuksen toteutus.....	24
8.3	Aineiston käsittely ja analysointi	26
9	Tulokset	26
9.1	Töihin hakeneille nuorille osoitetun kyselyn tulokset.....	26
9.2	Töissä olleille nuorille osoitetun kyselyn tulokset.....	32
9.3	Nuorille osoitettujen kyselyiden yhdistetyt tulokset	39
9.4	Metsäalan toimijoille osoitetun kyselyn tulokset.....	43
10	Johtopäätökset kyselyistä	46
10.1	Johtopäätökset nuorille suunnatuista kyselyistä	46
10.2	Metsäalan toimijat.....	48
11	Toimintamallin heikkouksien parantaminen	49
11.1	Palkkaus.....	49
11.1.1	Urakkapalkkauksessa maksetaan tehdystä työstä	50
11.1.2	Työtahdin parantaminen.....	51
11.2	Työntekijöiden koulutus ja valinta	52
11.3	Työskentelyn jaksottaminen.....	53
11.4	Työvälineet ja niiden kunto	55
11.5	Yhteydenotto urakanantajiin	56
11.6	Työsopimukset.....	56
11.7	Sisäinen tiedonkulku.....	57
12	Uhkien ennakoiminen	58
12.1	Työvälineet ja -kalusto	58
12.2	Työkohteiden sijainti	58
12.3	Markkinointi.....	59

12.4 Metsänhoitotöiden koneellistuminen.....	59
13 Pohdinta.....	59
Lähteet.....	62

Liite 1: Palautekysely kesäksi 2012 ja 2013 metsätöihin hakeneille nuorille

Liite 2: Palautekysely kesällä 2012 ja 2013 metsätöissä olleille nuorille

Liite 3: Kysely metsäalan toimijoille

Liite 4: Ohjeet toimintamallin toteuttamisen avuksi

1 Johdanto

Kaupungistumisen johdosta suomalaiset nuoret ovat alkaneet etäännyä luonnosta ja metsäalan ammateista. Myöskään metsäalan imagoa ei nähdä positii-visena, mikä osaltaan vaikuttaa metsäalan herättämiin mielikuviin ja asenteisiin. Metsäalan koulutusta on tarjolla kattavasti eri puolilla Suomea ja eriasteisessa koulutuksessa, mutta nuoret pitäisi saada tietoisemmiksi alan koulutus- ja työmahdollisuuksista. Epätietoisuus metsäalasta ja alan koulutusmahdollisuuksista onkin osaltaan johtanut siihen, että Suomessa on pulaa suorittavan metsätyön tekijöistä.

Metsäalalla on huomattu nuorten vieraantuminen metsästä ja Kansallinen metsäohjelma 2015, Metsäsertifiointi PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes) ja Pohjois-Karjalan alueellinen metsäohjelma pyrkivät tavoitteillaan ja toimenpiteillään parantamaan nuorten metsäosaamista. Toimenpiteitä ovat muun muassa erilaiset hankkeet, kuten Suomen Metsäkeskuksen vuonna 2011 aloittama Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi -hanke.

Hankkeen sisällä syntyi idea toimintamallista, jota alettiin suunnitella keväällä 2012 ja ensimmäisen kerran toimintamalli toteutettiin samana kesänä. Toimintamallin tarkoituksena oli kasvattaa nuorten tietämystä metsäalasta ja siitä mil-laista työtä metsäalalla voi tehdä. Tavoitteena oli myös houkutella nuoria suun- tautumaan metsäalan koulutukseen ja sitä kautta metsäalalle. Tämä toiminta- malli loi kesinä 2012 ja 2013 kesätyöpaikkoja metsätalousinsinööriopiskelijoille ja 15–20 -vuotiaalle nuorille.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää toteutetun toiminnan pohjalta toimintamallia siten, että sitä voidaan hyödyntää jatkossa vastaavanlaisessa toiminnassa. Omien kokemusten lisäksi toimintamallin kehittämisessä hyödyn- netään nuorille ja metsäalan toimijoille suunnattuja kyselytutkimuksia. Opinnäy- tetyön pohjalta tehdään myös ohjeistus toimeksiantajalle siitä, kuinka toiminta- mallia voisi toteuttaa jatkossa. Toimeksiantajana opinnäytetyössä on Pohjois- Karjalan 4H -piiri, joka oli myös mukana toimintamallin suunnittelussa ja toteu- tuksessa.

2 Metsäala ja nuoret

Suomi on historiansa ajan ollut riippuvainen metsästä ja sen antimista. Näin ollen voidaan sanoa, että metsä on ollut ja tulee aina olemaan osa suomalaista kulttuuri-identiteettiä. Suomen pinta-alasta yli 70 % koostuu metsistä, ja metsistä 60 % on yksityisten omistuksessa. Suomalaisista perheistä joka kuudennella on omistuksessaan metsää. (Arjanne, Huldén, Leinonen, Liimola, Lähdesmäki & Pirttilä 2000, 4–11.) Tulevaisuudessa on odotettavissa metsänomistajakunnan nuorentumista, kun suurten ikäluokkien omistuksessa olevat metsät siirtyvät tuleville sukupolville (Rämö, Mäkijärvi, Toivonen & Horne 2009, 35).

Ihmisten muuttaessa maaseudulta kaupunkeihin ja heidän tulonlähteidensä tullessa yhä enemmän muualta kuin metsästä ja luonnosta heidän kosketusalansa luontoon katoaa. Kaupungistumisen takia uudet sukupolvet ovat yhä vähemmän tekemisissä luonnon kanssa. Tämä on johtanut siihen, että nuorilta on alkanut kadota, aikanaan luontaisesti sukupolvelta toiselle siirtynyt, tietämys luonnonvarojen hoidosta ja käytöstä. (Arjanne ym. 2000, 4–11.)

Koska luontaisesti siirtynyt tiedonkulku on vähentynyt, täytyy etsiä uusia keinoja tiedonkulun turvaamiseksi. Nykyisin erityisesti kaupungeissa kasvaneiden ja asuvien nuorten suurin tiedon lähde on koulu. Nuorten mielestä kouluista saatava tieto metsäasioista on kuitenkin liian vähäistä. (Rämö ym. 2009, 35.) Metsäopetusta tulisi kouluissa lisätä merkittävästi ja sen opetus tulisi aloittaa jo esi-kouluvaiheessa ja jatkaa opetusta muun opetuksen rinnalla koko peruskoulun ajan. (Arjanne ym. 2000, 4–11.) Arjanne ym. (2009) ovat jopa sitä mieltä, että metsä- ja puuosaamisen tulisi olla osana suomalaisten kansalaistaitoja. Nuoret, joiden lähipiirissä on metsänomistajia, ovat yleensä tietoisempia metsään liittyvistä asioista. Koulun ohella tärkeitä tietolähteitä nuorille ovat perhe ja sukulaiset. Nykypäivänä myös media ja internet ovat yhä enenevässä määrin tärkeitä tiedonhankinnassa. (Rämö ym. 2009, 35).

Tulevaisuudessa on odotettavissa, että etämetsänomistajuus lisääntyy, jolloin metsätilan ja mahdollisesti kaupungissa asuvan omistajan välinen välimatka voi olla varsin suuri. Metsien sijaitessa kaukana asuinpaikasta metsiin liittyvä tunneside voi löystyä, mikä osaltaan madaltaa kynnystä sukupolvien ajan perintönä kulkeneen metsätilan myynnille. Myynnin ohella toisena vaihtoehtona tulevai-

suudessa on metsien yhteisomistajuus. Tiedon ja kiinnostuksen puute, sekä pitkät välimatkat voivat aiheuttaa sen, että metsänomistajat eivät halua olla vastuussa metsistään yksin. (Rämö ym. 2009, 41). Tulevaisuuden metsänomistajien kannalta olisikin tärkeää lisätä metsäalan tietämyksen lisäämistä lapsille ja nuorille, jotta heille muodostuu luontainen suhde metsään.

Metsäalalla tapahtuvat tehtaiden alasajot ja irtisanomiset, jotka ovat myös olleet esillä mediassa, tuovat huonoa valoa metsäalan imagolle. Metsätalouden osalta huonoon imagoon vaikuttavat työn vaativuus, palkkaus sekä työllisyystilanne suhdanne- ja kausivaihteluineen. (Kilpeläinen, Lautanen, Rekola, Rieppo & Siekkinen 2014, 105–110.)

Imagon parantamiseksi on jo käynnistetty ja toteutettu useita hankkeita. Niitä tulisi jatkaa ja ylläpitää, jotta tavoite imagon parantamisesta toteutuisi. Metsäalan imagon parantaminen tarvitsee metsäalan toimijoiden pitkäjänteistä yhteistyötä, sillä mielikuvat ja asenteet eivät muutu hetkessä. (Kilpeläinen ym. 2014, 105–110.) Metsäalan imagon parantaminen, houkuttelevuuden lisääminen sekä tiedon välittäminen alan mahdollisuuksista peruskouluihin ja lukioihin, takaisi myös riittävän hakijamäärän ammatilliseen ja korkeakoulutukseen (Hänninen 2013, 43). Näin ollen imagon parantamisella taattaisiin se, että metsäala pärjäisi kotimaisen työvoiman kilpailussa (Markkola, Bergroth, Jylhä, Kämäri, Rantala, Kannisto & Uusitalo 2008, 12).

Metsäalan sisäinen näkemys alan imagosta vaikuttaa siihen millaiselta metsäalan imago ulkopuolelta näyttää. Metsäalan oma kokemus ja näkemys itsestään vaikuttaa alan kykyyn vastata tulevaisuudessa eteen tuleviin haasteisiin ja heijastuu osittain myös ulkopuoliseen imagoon. (Suomen metsäyhdistys 2005.) Mielikuvilla ja asenteilla on suuri merkitys imagon muodostamisen kannalta. Nuorten houkuttelemisessa metsäalalle on otettava huomioon, millaiset mielikuvat ja asenteet nuorilla on metsäalaa kohtaan ja kuinka niitä aletaan muuttaa.

”Yhteiskunnassa ja nuorisokulttuurissa tapahtuvat muutokset ovat johtaneet nuorten vieraantumiseen luonnosta”, uutisoidaan Ylen internetsivuilla (13.11.2012). Uutinen pohjautuu Pia Sjöblomin Åbo Akademiassa tekemään väitöskirjaan *Natur och jag*, joka käsittelee lukiolaisten suhdetta luontoon. Väitöskirjan tutkimuksessa nousee esille, että lukiokäisistä nuorista vain pientä osaa

luonto ja sen arvot eivät kiinnosta, mutta yhtä lailla pieni osa on niitä, joille luonto on tärkeä. Sjöblomin tekemän tutkimuksen mukaan opetuksessa tulisi pyrkiä kaiken ikäisten oppilaiden viihtymiseen luonnossa. Luontoarvoja, joissa korostuvat virkistys, estetiikka ja hyötykäyttö, olisi hyvä painottaa, sillä Sjöblomin tekemän tutkimuksen mukaan nämä tekijät kiinnostavat lapsia ja nuoria. (Henriksson 2012.)

Suomen Metsäyhdistyksen ja Metsäteollisuus ry:n 15/30 Research Oy:llä teetästä tutkimuksesta käy ilmi että alan ulkopuolisten nuorten mielikuvat metsäalasta ovat vanhentunutta tietoa. Vanhentunut käsitys ja ajantasaisen tiedon puute metsäalasta ruokkivat nuorten mielikuvia ja asenteita. Nuoret kokevat, että metsäalan valitseminen edellyttää muuttoa maalle ja että alalla on ”parrakkaita paperimiehiä, metsureita ja maalaisia”. Nuoret luulevat, että alan työt siirtyvät muualle ja ala kuolee. Metsäalalla olevat nuoret sen sijaan kokevat metsäalan olevan täynnä mahdollisuuksia ja heidän mielikuvansa metsäalan töistä on monipuolisempi ja innovatiivisempi. (Suomen metsäyhdistys ry 2012.)

3 Metsäalan koulutus ja työvoima

Metsäalan koulutusta tarjoavia oppilaitoksia on Suomessa melko paljon ja monilla oppilaitoksilla on useammallakin paikkakunnalla tarjottavana koulutusmahdollisuuksia. Monet oppilaitokset tekevät myös tiivistä yhteistyötä muilla paikkakunnilla sijaitsevien oppilaitosten kanssa. Koulutustarjontaa metsäalan ammatteihin Suomessa on ammatillisella, ammattikorkeakoulu- ja yliopistotasolla. Vähiten koulutuspaikkavaihtoehtoja metsäalalta löytyy yliopistoista. Suomessa maatalous-metsätieteitä voi opiskella Helsingin yliopistossa ja metsätieteitä Itä-Suomen yliopistossa. Ammattikorkeakouluja, joihin otetaan uusia opiskelijoita metsätalouden koulutusohjelmaan, on viisi suomenkielistä ja yksi ruotsinkielinen. Seinäjoen ammattikorkeakoulu Ähtärin Tuomarniemellä toimi metsätalouden koulutuspaikkana vielä lukuvuonna 2012–2013 mutta sen jälkeen siellä tapahtuva koulutus on siirretty vietäväksi loppuun Seinäjoelle. Seinäjoen metsäta-

louden koulutusohjelma on loppumaisillaan eikä oppilaitos ota enää uusia opiskelijoita metsätalouden koulutusohjelmaan. (Opiskelupaikka.fi 2014.)

Metsäalan koulutusta tarjoavat ammattikorkeakoulut:

- Hämeen ammattikorkeakoulu, Evo
- Mikkelin ammattikorkeakoulu, Mikkelä
- Karelia-ammattikorkeakoulu, Joensuu
- Rovaniemen ammattikorkeakoulu, Rovaniemi
- Tampereen ammattikorkeakoulu, Tampere
- Yrkeshögskolan Novia, Raasepori
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Ähtäri (eivät ota uusia opiskelijoita metsätalouden koulutusohjelmaan) (Opiskelupaikka.fi 2014.)

Opinpolku.fi -sivustolta löytyvällä ammatillisten koulutusten hakukoneella etsittäessä metsäalan ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa 20 eri oppilaitoksessa, 27 eri paikkakunnalla. Metsäalan ammatillisen koulutuksen tarjoavien oppilaitosten tarjontaa tarkastellessa huomaa, että metsuri-metsäpalvelualan ammatillisen tutkinnon voi suorittaa 12 eri oppilaitoksessa, 13 paikkakunnalla. Metsäalan perustutkinnon jossa erikoistutaan metsäkoneenkuljettajaksi voi suorittaa 19 eri paikkakunnalla, 10 eri oppilaitoksessa. Metsäkoneasentajaksi erikoistuvan ammatillisen tutkinnon voi suorittaa 6 eri paikkakunnalla, 3 eri oppilaitoksen opetuksessa. Puutavara-autonkuljettajan koulutusta tarjoaa 3 eri oppilaitosta 7 eri paikkakunnalla. (Opetushallitus 2013.)

Metsäalan koulutuspaikkojen etsiminen internetistä oli haastavaa. Huomattiin, että koulutuspaikoista ei ole yhtä selkeää sivustoa, josta löytää kaikki metsäalan koulutusmahdollisuudet sekä niiden paikkakunnat. Tämä on ongelmallista, sillä myös nuoret, jotka etsivät metsäalan koulutusmahdollisuuksia, etsivät tietoa usein Google-hakupalvelun kautta. Monen nuoren mielikuvat metsäalasta ovat puutteellisia ja tiedonhakuun ei käytetä paljoa aikaa, joten aloista pitäisi löytää tietoa helpommin Internetistä. (Suomen metsäyhdistys ry 2012.)

Suomen kansantalouden työllisyysrakenne on muuttunut suuresti viime vuosikymmenien aikaan ja se näkyy myös metsäalalla, sillä vuonna 2000 metsäala työllisti 4,1 % Suomen työtä tekevistä ja vuonna 2011 tuo luku oli 2,8 %. Metsä-

alan kokonaistyöpaikkamäärä on laskeva, johtuen osin alan suuresta poistumasta. Ennen manuaalisesti tehtyjen töiden koneellistuminen ja tuotannon tehostuminen aiheuttavat myös laskua metsäalan kokonaistyöpaikkamäärässä. Siitä huolimatta on arvioitu, että ammatillisen koulutuksen määrää metsäalalla on lisättävä. Erityisesti metsänhoitotöitä tarjoavien tahojen kysyntä on kovassa nousussa. Osaavaa työvoimaa on arvioitu tarvittavan metsäalalla myös uusien tuotteiden kehityksen myötä, sekä erilaisten bioenergiahankkeiden myötä. Metsäalan muuttuessa kokoajan teknisemmäksi ja uusien innovaatioiden syntyessä myös metsäalan koulutukseen alkaa kohdistua painetta siten, että koulutuksen tulisi olla monipuolisempaa. Koulutuksen lisäämisen tarve kohdistuu ammatilliseen koulutustasoon, kun samaan aikaan on arvioitu, että korkea-asteen, erityisesti yliopistojen metsäalan koulutusta voisi vähentää. (Maa- ja metsätalousministeriö 2013, 18–19.)

Metsäalan koulutuksen tarvetta tarkastellessa on huomioitava se, että oppilaitoksissa opiskelevista henkilöistä osa ei välttämättä käy koulutusta loppuun asti ja osa valmistuneista vaihtaa alaa. Näin ollen oppilaitosten tulisi ottaa sisään opiskelijoita hieman enemmän kuin tilastollisesti olisi tarvetta. Siitä, että oppilaitokset ottavat opiskelijoita vain sen verran mitä on arvioitu heidän valmistumisajankohdan ajan tarpeen olevan, voi seurata se, että yllämainittujen vähentymisten myötä valmistuneiden määrä alittaa kysynnän tarpeen. (Strandström & Pajuoja 2013, 10.)

Metsäsektorin työvoimatarve Savotta 2020 -selvityksen mukaan metsäalan työvoimatarve kohdistuu ammatillisesta koulutuksesta valmistuviin ja myös mahdollisesti ammattikorkeakouluista valmistuviin metsäalan ammattilaisiin. Selvityksen mukaan metsuri-metsäpalvelutuottajia, metsäkoneen- ja puutavara-autonkuljettajia tarvittaisiin huomattavasti enemmän vuoteen 2020 mennessä. Yhteensä näiden henkilöiden tarpeeksi on arvioitu eri markkinahakkuutoteutuman mukaan 930–1170. Tämän hetkinen tilanne näiden ammattikuntien kohdalla on se, että metsäkoneen kuljettajia ja puutavara-auton kuljettajia tarvittaisiin tarjontaa enemmän. Savotta 2020 -selvityksessä kerrotaan, että metsätoimihenkilöiden kohdalla tämän hetkinen tilanne on se, että valmistuneita on kysyntään nähden tarpeeksi, mutta lähivuosina on arvioitu, että metsätalousinsinööriä tarvittaisiin enemmän.

Sama linja jatkuu Metsätalous-lehdessä (maaliskuu 2/2014), jossa kirjoitetaan, että metsätalousinsinöörien aloituspaikkoja on tällä hetkellä liian vähän. Odotettavissa on että lähitulevaisuudessa metsäalalta eläköityy suuri osa toimijoita ja tähän rinnastettuna uusien metsätalousinsinöörien opiskeluiden aloituspaikkoja on liian vähän. Aloituspaikkoja metsätalousinsinöörikoulutukseen viime vuonna oli 185 ja metsätehon työvoimatarve selvityksen mukaan metsätoimihenkilöitä tarvittaisiin 190 henkeä vuodessa lisää. Tämän lisäksi viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla metsätalousinsinöörien tutkinnon läpäisyaste on ollut vain n. 55 %, joten voidaan laskea, että tulevaisuudessa metsätalousinsinööreistä on pula. (Eklund 2014, 28–29.)

4 Metsäpoliittiset ohjelmat

Tässä luvussa esitellään, kuinka eri tahot ovat huomioineet lasten ja nuorten vieraantumisen metsästä. Tavoitteita ja toimenpiteitä lasten ja nuorten metsäosaamisen edistämiseksi on kirjattu Maa- ja metsätalousministeriön laatimaan Kansalliseen metsäohjelmaan 2015, metsäsertifiointi PEFC:n ryhmäsertifioinnin kriteereihin sekä niiden kautta osaksi Pohjois-Karjalan alueellista metsäohjelmaa. Tavoitteiden saavuttamiseksi on toteutettu muun muassa erilaisia hankkeita, kuten Suomen Metsäkeskuksen Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi -hanke.

Maa- ja metsätalousministeriö on huomionnut, että lasten ja nuorten suhteeseen metsiä kohtaan on tehtävä toimenpiteitä. Kansalliseen metsäohjelmaan 2015 on kirjattu yhdeksi tavoitteeksi lasten ja nuorten metsätietämyksen lisääminen, jotta lapsille ja nuorille muodostuisi metsiin, metsien kestävään käyttöön ja tuotteisiin luonteva suhde. Lisäksi pyritään siihen, että alalle hakeutuville ja alalla jo opiskeleville järjestetään harjoittelu- ja työssäoppimisaikaa. Luontevan suhteen luomista tukevana tavoitteena on saada lapset ja nuoret käymään metsätapah-tumissa ja samalla lisätä myös heidän opettajiensa ja vanhempiensa tietoutta metsän ja luonnon tarjoamista monista mahdollisuuksista. Kansallisen metsäoh-jelman mukaisesti metsäalan toimijat ovat yhdessä alueellisten metsäkeskusten

kanssa laatineet toimenpideohjelman, jolla tavoitteisiin pyritään. (Maa- ja metsätalousministeriö 2008, 30.)

Myös metsäsertifiointi PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes) edellyttää kriteerissä numero 25 lasten ja nuorten metsäosaamisen lisäämistä. Kriteerin mukaan alueella tulee olla ajantasainen toimenpideohjelma, jolla kriteeriin pyritään. Toimenpideohjelmassa määritellyt tavoitteita seurataan vuosittain siten, että metsäsertifiointiin sitoutuneet ja muut toimenpideohjelmien laadinnassa mukana olleet tahot toimittavat tiedot omista tapahtumistaan metsäkeskukselle. Alueen merkittäviä metsäalan toimijoita ovat muun muassa metsäkeskus, Metsähallitus, metsänhoitoyhdistykset, metsänomistajien liitto ja puunhankintaorganisaatiot sekä yrittäjä- ja työntekijäjärjestöt. (PEFC FI 1002:2009.)

Pohjois-Karjalan alueellinen metsäohjelma seuraa kansallisen metsäohjelman tavoitteita ja metsäsertifiointin kriteeriä. Metsäohjelmassa korostetaan osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman riittävyyttä. Osaamisen kehittäminen ja uuden osaamisen lisääminen ovat tärkeitä tekijöitä metsäalan kehittymisen kannalta ja metsäalan kilpailukyvyn säilyttämisessä. Yhtenä tavoitteena Pohjois-Karjalan metsäohjelmassa mainitaan osaamisen monipuolisuuden ja kohdentavuuden lisääminen. Tämä tavoitteen toteutumista edistäviä toimenpiteitä ovat vetovoimaisuuden kehittäminen ja naisten ja nuorten kutsuminen metsäalan imagon rakentamiseen. Toimenpiteitä tulisi myös tehdä metsäalan koulutuksen monipuolistamisen suhteen sekä toteuttaa nuorille suunnattuja metsäalan kampanjoita. (Suomen metsäkeskus, Julkiset palvelut, Pohjois-Karjala 2011, 36.)

Tämän opinnäytetyön kannalta tärkeitä metsäohjelmassa mainittuja toimenpiteitä ovat metsäsertifiointin kriteerin 25 mukainen lasten ja nuorten metsäosaamisen lisääminen sekä toimintamallien kehittäminen, joissa toisen ja korkeasteen opiskelijat toimivat tilapäisenä metsänhoidon reservinä. Näiden toimenpiteiden toteuttamisessa keskeisinä toimijoina ovat metsäalan koulutusorganisaatiot, metsäyhtiöt sekä Metsäkeskus. Seuraavassa kappaleessa esitelty hanke on yksi uusi toimenpide, jolla pyritään lisäämään metsäalan vetovoimaisuutta erityisesti nuorten osalta ja hyödyntämään toisen ja korkeasteen opiskelijat

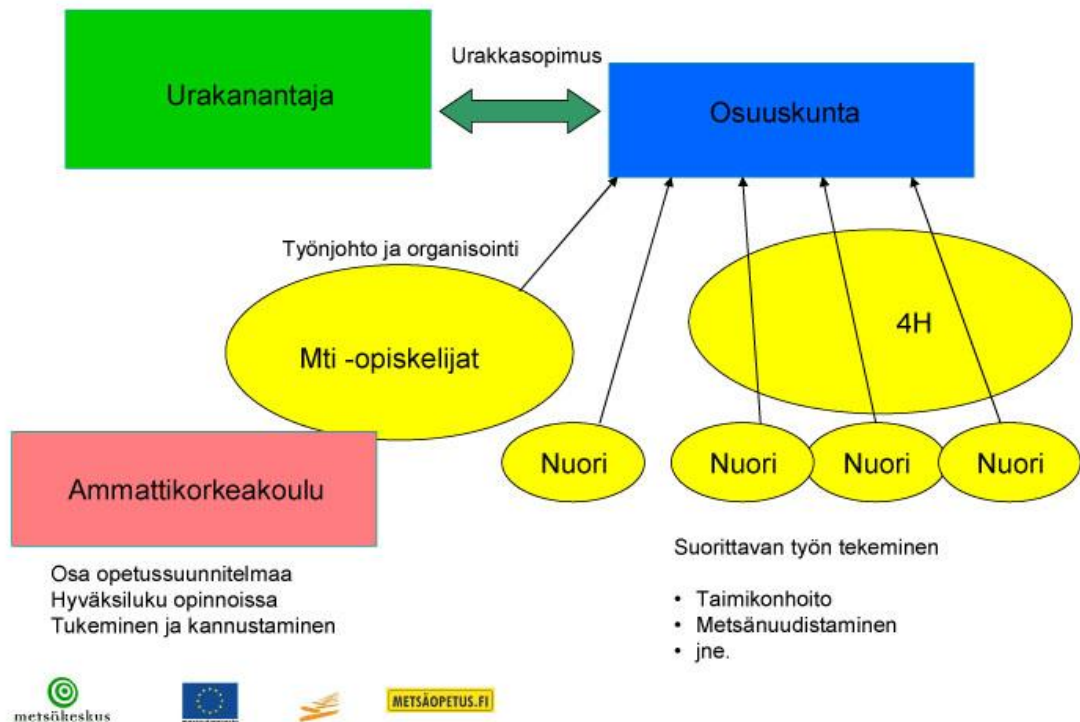
metsänhoidon työvoimana. (Suomen metsäkeskus, Julkiset palvelut, Pohjois-Karjala 2011, 36.)

Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi -hanketta hallinnoi Suomen metsäkeskuksen julkisten palvelujen Pohjois-Karjalan alueyksikkö 1.5.2011–30.6.2013. Hankkeen tarkoituksena oli yhteistyössä metsäalan eri toimijoiden kanssa lisätä metsäalan vetovoimaisuutta ja imagoa sekä tietoa alasta. Tällä hankkeella pyrittiin saamaan uusia metsäalan työntekijöitä ja yrittäjiä Pohjois-Karjalan alueelle. Yhtenä tärkeänä osa-alueena hankkeessa oli metsäalan kesätyöpaikkojen luominen nuorille. Tämän hankkeen pohjalta Suomen metsäkeskuksen projekti-päällikkö Risto Julkunen kehitti toimintamallin, jonka avulla nuoria voitaisiin palkata kesäksi töihin siten, että myös metsätalousinsinööriopiskelijat pääsisivät työharjoitteluun esimiehen roolissa. (Suomen metsäkeskus 2012.)

5 Toimintamallin rakenne

Toimintamallin ideana on saada nuorille kesätöitä ja kesätyöt metsäalalla antaisivat heille tietoa alasta ja sen töistä. Tutustumalla metsäalaan he voisivat kiinnostua alasta ja hakeutua sitä kautta tulevaisuudessa alan koulutukseen ja töihin. Kuviossa 1 on Risto Julkusen tekemä kaavio toimijoista, joita projekti tarvitsee toimiakseen. Kuvion pohjalta alettiin suunnitella projektin toteutusta keväällä 2012 yhdessä Metsäkeskuksen ja 4H:n kanssa.

NUORTEN KESÄTYÖN EDISTÄMINEN METSÄALALLA



Kuvio 1. Toimintamalli kaaviona (Risto Julkunen, Suomen metsäkeskus 2011).

5.1 Osuuskunta

Toimintamallissa työnantajan roolissa toimii osuuskunta, jonka alaisuudessa metsätalousinsinööriopiskelija voi työskennellä yrittäjämäisesti. Yrittäjäksi lähteminen täysin itsenäisesti voi olla monelle liian suuri kynnys, varsinkin kun kyseessä on opiskelija. Yrittäjältä vaaditaan oman alan osaamisen lisäksi organisointitaitoja ja taloushallintotaitoja sekä niiden osaamista käytännössä. Tässä toimintamallissa taloushallinnon hoito kuuluu osuuskunnalle, jolloin yrittäjän roolissa toimiva opiskelija voi keskittyä muihin yrityksen toimintoihin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että osuuskunta hoitaa toimintamallissa palkanmaksun, kirjanpidon, työsopimukset, työtodistukset, laskutuksen, tarvittavat vakuutukset ja muut lakisääteiset maksut. Osuuskunta hoitaa myös urakkasopimuksien allekirjoittamisen. Näin ollen metsätalousinsinööriopiskelija voi kehittää oman alan osaamistaan, organisointitaitoja ja seurata sekä oppia taloushallinnon hoitoa sivusta.

5.2 Metsätalousinsinööriopiskelijat

Metsätalousinsinööriopiskelijat toimivat työnjohtajien roolissa, joka sisältää työkohteiden hankkimisen, työkohteiden organisoimisen, työssä opastamisen ja kouluttamisen. Työnjohtajan rooliin kuuluu myös laskea urakkatöistä saatavan palkan osuudet työntekijöille, jotka osuuskunta tarkistaa. Työkohteilla heille kuuluvat myös työntekijöiden valvonta ja työnjäljen laadunvalvonta. Näiden työnjohdotehtävien lisäksi opiskelija voi osallistua suorittavan työn tekemiseen. Samalla opiskelijat suorittavat opiskeluihinsa kuuluvaa esimiestason harjoittelua ja näin ollen heidän ammattitaitonsa kehittyy. Toimintamallin luoma harjoittelu kehittää monipuolisesti opiskelijan ammatillista osaamista ja luo kontakteja alan toimijoihin. Lisäksi opiskelija saa tuntumaa siitä, millaista olisi työskennellä yrittäjänä ja antaa mahdollisesti kipinän oman yrityksen perustamiseen.

5.3 Urakanantaja

Urakanantajaksi toimintamallissa soveltuvat kaikki metsää omistavat tahot, jotka tarvitsevat toimintamallin tarjoamia metsäpalveluita. Suositeltavimpia urakanantajia ovat kuitenkin metsäyritykset, koska niillä on tarjota suurempia työkohtekokonaisuuksia. Tämän takia työkohteiden suunnitteleminen on helpompaa ja suuret työalueet mahdollistavat useamman nuoren työskentelyn samalla alueella, jolloin työnjohtajien on helpompi valvoa heidän toimintaa. Tarpeen vaatiessa työmaakohteita voi kysellä myös yksityisiltä metsänomistajilta ja kaupungeilta.

5.4 Toimintamallin tarjoamat metsäpalvelut

Työlajeja, jotka soveltuvat tähän toimintamalliin, ovat taimikonhoito ja -perkaus, istutus sekä kylvö. Tässä raportissa ja tähän työhön liitettävissä kyselyissä käytämme edellä mainituista manuaalisesti tehtävistä töistä nimitystä metsätyö. Näihin työlajeihin nuorten kouluttaminen on helposti toteutettavissa ja he omaksuvat työn tekniikan nopeasti. Työlajit ovat hinnoiteltu yleisesti ottaen urakkapalkkauksella. Metsäyritysten välillä on hinnoittelun suhteen eroavaisuuksia, mikä kannattaa ottaa huomioon työkohteiden toteutuksessa. Istutustyössä

urakkapalkka on muotoa senttiä (snt) / istutettu taimi ja kylvössä sekä taimikonhoidossa ja -perkauksessa palkka on muotoa euroa (€) / hehtaari(ha).

5.5 Nuoret työntekijät

Suorittavan työn tekijöinä projektissa toimivat 15–20 -vuotiaat nuoret. Kesällä 2012 nuoret tulivat töihin pääsääntöisesti 4H:n kautta, mutta kesällä 2013 nuoria haettiin myös lehti-ilmoituksen avulla. Alle 16-vuotiaat pystyvät tekemään istutus- ja kylvötöitä ja yli 16-vuotiaiden on mahdollista tehdä töitä myös raivaussahalla.

Raivaussahatyö kuuluu työterveysministeriön laatimaan esimerkkilistaan töistä, jotka ovat erityisen haitallisia ja vaarallisia. Asetuksen 475/2006 mukaan alle 16-vuotias ei saa tehdä raivaussahatöitä. Nuori 16 vuotta täyttänyt työntekijä voi tehdä raivaussahatöitä, jos ”suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteista tai aineista taikka työolosuhteista ole hänelle itselleen taikka hänen työnsä takia muille erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa”. (Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006), 4 §).

5.6 4H toimeksiantajana

Pohjois-Karjalan 4H -piiri oli mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa toimintamallia alusta asti. 4H on kansainvälinen lasten ja nuorten järjestö, joka toimintansa kautta tavoittaa suuren määrän nuoria ja oli näin ollen luonteva yhteistyökumppani toimintamallissa. Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi –hankkeen loputtua toimintamallin toteutuksen jatkuminen haluttiin varmistaa. Kesän 2013 lopussa pidetyssä palaverissa Pohjois-Karjalan 4H-piirin johtaja Kari Kuokkanen ilmaisi kiinnostuksensa jatkaa toimintamallin toteuttamista ja saimme pyynnön tämän opinnäytetyön tekemiseen.

6 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on vuosina 2012 ja 2013 toteutetun, luvussa 5 esitellyn, toimintamallin kehittäminen ja ohjeistuksen luominen sen jatkototeutukseen. Kehittämistä varten toimintamallin nykytila analysoidaan SWOT (strengths, weaknesses, objectives, threats)-analyysillä, jotta saadaan selville toimintamallin heikkoudet ja kehittämiskohteet. Heikkouksia kehitetään omien, työnjohtotehtävissä saatujen, kokemusten perusteella. Tämän lisäksi kehittämisessä hyödynnetään palautekyselytutkimuksista saatuja tuloksia. Kehittämisen ohella kyselyillä selvitetään nuorten mielikuvia metsäalasta ja -työstä sekä miten nuoria saataisiin hakeutumaan metsäalalle.

7 Toimintamallin nykytila SWOT-analyysillä

Toimintamallin nykytila kuvataan SWOT (strengths, weaknesses, objectives, threats)-analyysin avulla. SWOT-analyysissä pyritään hahmottamaan toimintamallissa olevia vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia, toteutetussa toiminnassa saatujen kokemusten pohjalta. Kokemukset perustuvat toimintamallin toteutukseen kesinä 2012 ja 2013.

SWOT-analyysi on hyvä keino havainnollistaa toimintaan vaikuttavia tekijöitä ja sitä kautta kehittää toimintaa. SWOT-analyysissä toimintaan vaikuttavat tekijät kootaan nelikenttään, jossa eritellään nykytila (vahvuudet ja heikkoudet) sekä myös tulevaisuus (uhat ja mahdollisuudet). SWOT-analyysin avulla pystytään määrittelemään tekijät, joita voidaan hyödyntää ja tekijät joita tulee parantaa, jotta toimintaa voidaan toteuttaa tehokkaasti. Ottamalla huomioon myös tulevaisuus, voidaan ennakoida mahdollisia toimintaa vaarantavia uhkatekijöitä ja kehittymistä edesauttavia mahdollisuuksia. (Suomen Riskienhallintayhdistys ry 2012-2014.) Toteutetun toiminnan pohjalta kokosimme toimintamallin nykytilan SWOT-analyysin nelikenttään (Kuvio 2).

	Positiiviset	Negatiiviset
Sisäiset asiat	<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työnjohtajat • Osuuskunta • Taustatukiverkosto ja markkinointi • Palvelut 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urakkapalkka • Työntekijöiden organisointi • Yhteydenotot metsäyrityksiin • Työsopimukset suullisia • Sisäinen tiedonkulku • Kalusto
Ulkoiset asiat	<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harjoittelu • Metsäalan vetovoimaisuuden lisääminen ja nuorten metsätietämysten lisääminen • Toimintamallin kehittäminen ja jatkaminen 4H:n toimesta 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työkohteiden sijainti ja vaihtelevuus • Markkinointi toimintamallin leviämiseksi • Metsänviljelyn ja <u>hoidon</u> koneellistuminen

Kuvio 2. SWOT -analyysin nelikenttä.

7.1.1 Vahvuudet

Toteutuneen toimintamallin vahvuuksista yksi tärkeimmistä on ammatillisen osaamisen omaava työnjohto. Työnjohdon roolissa toimimiseen tarvitaan organisointitaitoja ja ennen kaikkea tietämystä alasta. Sen takia metsätalousinsinööriopiskelijoiden käyttäminen työnjohtajina hyödyttää niin toimintamallia kuin itse opiskelijoitakin. Toimintamallia opiskelijat tukevat tuomalla siihen opintojensa aikana oppimansa tuoreen tietämysten metsäalasta. Työnjohto oli aktiivisesti mukana toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa ja lisäksi projektissa toimiminen oli opettavainen ja monipuolinen harjoittelupaikka metsätalousinsinööriopiskelijoille. Työnjohtajina oli kesien aikana kolme metsätalousinsinööriopiskelijaa, jotka pystyivät tukemaan toinen toisiaan ja asioita pystyttiin tarkastelemaan useammasta näkökulmasta.

Yksi tärkeä vahvuus toteutuneen toimintamallin toiminnassa oli myös osuuskunta. Metsäkeskus ja 4H eivät voineet ottaa meitä työsuhteeseen, joten siirryimme osuuskuntien puoleen. Osuuskunnan hoitaessa työnantajan velvoitteet työnjohdoharjoittelijat pystyivät keskittymään toiminnan muuhun organisointiin ja valvon-

taan. Samalla taloushallinnolliset asiat pysyivät ammattilaisen käsissä. Osuuskunnan kautta toimiminen on helppo tapa toimia yrittäjämäisesti, jos metsätaloussinööriopiskelijoilla ei ole riittävästi taloushallinnon osaamista.

Vahvuuksista tarkempaa tarkastelua vaativat markkinointi ja taustatukiverkosto. Markkinointi päättyi vahvuudeksi sen takia, että toteutuksessa oli mukana Suomen Metsäkeskuksen projektipäällikkö Risto Julkunen ja Pohjois-Karjalan 4H-piirin johtaja Kari Kuokkanen. Heidän yhteystietoverkostonsa kautta saimme projektille todella paljon näkyvyyttä ja kuuluvuutta metsäalan toimijoiden ja nuorten suuntaan. Heidän avullansa projekti sai myös näkyvyyttä pienimuotoisen radiohaastattelun muodossa, sekä lehtijutun kautta. Nämä asiat eivät olisi varmasti toteutuneet ilman heidän kontaktejaan. Ammattikorkeakoulun tuki oli myös tärkeä, sillä oppilaitokselta saatiin lainaan työvälineitä, kuljetuskalustoa ja saimme myös käyttää koulun tiloja toimistotöitä varten.

Toimintamallin tarjoamat palvelut olivat myös varsin yksinkertaisia. Tarjottujen palveluiden kouluttaminen työntekijöille oli helppoa ja yksinkertaista toteuttaa. Työntekijät myös oppivat työlajit melko nopeasti. Työlajien vahvuutena on myös se, että näitä työlajeja ei ole vielä koneellistettu niin pitkälle, etteikö manuaaliselle työvoimalle olisi edelleen tarvetta.

7.1.2 Heikkoudet

Kesien aikana tyytymättömyyttä aiheutti urakkapalkkaus. Erityisesti nuorten aloittaessa työskentelyä palkka on henkilöstä riippuen matala, mikä aiheutti nuorten työntekijöiden parissa tyytymättömyyttä. Istutus- ja raivaussahatöissä kokemattoman henkilön mennessä työmaalle, samalla palkalla jolla ammattilaismetsurit tekevät kyseistä työtä, ei voi olettaa että palkka olisi alussa kovin suuri.

Työntekijöitä oli ensimmäisenä toteutuskesänä useampia ja työntekijät vaihtelivat työkohteittain, jotta mahdollisimman moni saisi kokeilla metsätyötä. Ongelmaksi kuitenkin koitui se, että uuden työntekijäporukan kokoaminen kesän mittaan ilmeneville työkohteille oli varsin työlästä organisoida muiden työtehtävien rinnalla. Toisena toteutuskesänä työntekijöiksi otettiin kiinteä porukka, jonka tarkoituksena oli työskennellä koko kesä. Tämän arveltiin olevan nuorten kan-

nalta järkevämpää, jotta he oppisivat työn hyvin ja saisivat enemmän kokemusta. Tämäkään ei kuitenkaan ole toimiva ratkaisu, koska kaikilla nuorilla ei riitä motivaatio tehdä koko kesää tätä työtä. Toiminnan kehittämisessä pyritään löytämään työntekijöiden suhteen ratkaisu, jossa mahdollisimman moni saisi kokeilla työtä ja työnjohtajien työmäärä työntekijöiden organisoimiseksi kohteelle keskittyisi toiminnan suunnitteluvaiheeseen.

Toteutuksen aikana huomattiin myös, että kalusto ja sen toimivuus voivat olla heikkouksia. Työntekijöiden sahojen kunto ja laatu vaikuttivat suoraan heidän työtahtiinsa. Myös sahojen rikkoontuminen ja niiden korjaaminen kesken työpäivän kuluttivat aikaa. Vaikka työvälineiden huolto kuten sahan terän teroittaminen opetettiin, teroituksen laadussa oli vaihtelevuutta. Myös varasahojen vähyys ja niiden huono kunto voidaan listata heikkoudeksi.

Toiminnan toteutuksen alkuvaiheessa tuli kiire suunnittelun suhteen, joten metsäfirmoihin otettiin yhteyttä myöhään keväällä. Niiden taholta tuli kuitenkin toive, että yhteyttä otettaisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Metsäyritykset budjetoivat ja jakavat työkohteet hyvissä ajoin aliurakoitsijoilleen. Metsäyrityksiin tulee olla yhteydessä ajoissa, jotta niillä olisi mahdollisesti tarjottavissa enemmän työkohteita järkevien ajomatkojen päässä. Samalla helpottuisi myös töiden organisointi, kun kohteita olisi riittävästi etukäteen tiedossa.

Toteutetussa toimintamallissa työsopimukset olivat osuuskunnan toimintatapojen mukaisesti suulliset. Kesien alussa kirjalliset työsopimukset olivat esillä mutta osuuskunnan toiveiden mukaisesti toteutus tehtiin suullisilla sopimuksilla. Työsopimusasiaa olisi pitänyt käsitellä enemmän myös työnjohtajien taholta. Ensimmäisenä toteutusvuotena suulliset työsopimukset toimivat hyvin mutta toisen vuoden aikana huomioitiin, että kirjalliset työsopimukset on tärkeä tehdä. Mahdollisissa ongelmatilanteissa kirjallinen sopimus on paljon parempi ja näin ollen sovitut asiat ovat kirjattuna eikä puhuttua sanaa vääristetä.

Sisäisessä tiedonkulussa huomioitiin myös hieman parantamisen varaa. Vaikka työnjohtajat selvittivät urakkapalkkauksen ja työsopimukseen liittyvät asiat nuorille, tuli ilmi, että he eivät olleet ymmärtäneet tai huomioineet kaikkia niihin liittyviä seikkoja. Tämän johdosta joidenkin nuorten käsitys työn palkkauksesta ja työtahdistista oli vääristynyt ja osittain myös puutteellinen. Työntekijät eivät siten

osanneet itse tulla kysymään ja oikaisemaan epäselviä asioita. Työnjohdon osalta sisäisen viestinnän kehittämisessä olisi siis parantamisen varaa.

7.1.3 Mahdollisuudet

Toimintamallin toteutuksessa on huomioitu merkittävä määrä erilaisia mahdollisuuksia. Esimerkiksi ammattikorkeakoululla olisi mahdollisuus hyödyntää tätä mallia jopa opintosuunnitelmassa. Ammattikorkeakoulun tehdessä yhteistyötä toimintamallia toteuttavan tahon kanssa se pystyisi luomaan opiskelijoilleen työharjoittelupaikkoja. Koska harjoittelupaikkoja on niin vähän, metsätalousinsinööriopiskelijoilla on haastavaa saada esimiestasoista harjoittelua, joka kuitenkin opinnoissa vaaditaan suoritettavaksi. Toimintamallin kautta metsätalousinsinööriopiskelijoilla olisi mahdollisuus saada monipuolista ja vaativaa työharjoittelua.

Toiminnan mahdollisuudet metsäalan tietouden ja vetovoimaisuuden lisäämisessä ovat myös suuret. Enimmäkseen toiminta lisää metsäalan tietoutta tehtävien töiden kautta. Nuorille tarjottu käytännön kokemus metsätyöstä ja tiedon lisääminen alasta saattavat toimia inspiraationa metsäalan koulutukseen hakeutumiseen ja sitä kautta lisätä tulevaisuudessa työvoimaa metsäalalle. Toiminnan yhtenä tärkeänä tavoitteena on ollut metsäalan vetovoimaisuuden ja metsätietouden lisääminen.

Metsäkeskuksen hankkeen loputtua jo käytännössä kokeiltu toimintamalli olisi jäämässä tyhjän päälle, mutta Pohjois-Karjalan 4H-piiri on päättänyt ottaa vetovastuun. 4H:lla onkin merkittävä rooli, jotta tämä toimintamalli on mahdollista toteuttaa myös jatkossa. Tämän toimintamallin toteuttaminen antaa 4H:lle mahdollisuuden luoda nuorille metsäalan kesätyöpaikkoja. 4H:n toiminta nuorten parissa, heidän muunkin toiminnan kautta, tekee heistä luonnollisen jatkajan toiminnalle.

Toimintamallia voidaan kehittää keskittymällä heikkouksien (luku 7.1.3) parantamiseen ja ratkaisujen löytämiseen ongelmakohtiin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena onkin etsiä vaihtoehtoja, kuinka toiminnassa aiemmin kohdattuja ongelmia voitaisiin välttää. Tässä opinnäytetyössä tehtävää toimintamallin oh-

jeistusta pystytään hyödyntämään vastaavanlaisen toiminnan toteutuksessa tulevaisuudessa.

7.1.4 Uhat

Toiminnan kannalta uhkana on se, mistä saadaan tarvittavat työvälineet ja -kalusto kesän ajaksi käyttöön. Tarvittavia työvälineitä ja -kalustoa, joita on lainattu työn toteuttamiseen aikaisempina vuosina, ovat istutusputket, taimivakat, pakettiauto ja peräkärri. Välineet ja kalusto saatiin lainaan kesien ajaksi Karelia-ammattikorkeakoululta. Ammattikorkeakoulun työvälineet ja -kalusto ovat vaihtelevasti myös muidenkin käytössä, joten niiden käytettävyydestä tässä toiminnassa tulevaisuudessa, ei ole takuita.

Työkohteiden sijainti tulisi olla suhteellisen lähellä päätoimipaikkaa, jotta työmatkat kohteille eivät veisi liikaa aikaa. Toimintamallin toteutuksen aikana matkat työmaakohteille olivat keskimäärin 45 kilometriä. Työmaakohteiden sijainnintakia valinnanvara työkohteiden suhteen oli varsin vähäistä. Metsäyrittäjillä olisi ollut enemmänkin työkohteita tarjolla, mutta niiden sijainti oli liian kaukana toimintamallin kannalta. Uhkana onkin se, jos mahdolliset työkohteet lähellä päätoimipaikkaa eli Joensuuta vähenevät merkittävästi ja yrityksellä on mahdollisuus tarjota vain kaukana olevia kohteita, jolloin niille ajaminen ei ole kannattavaa.

Yhtenä uhkana toiminnan kannalta on se, saadaanko toimintaa markkinoitua eteenpäin tarpeeksi, jotta toimintamallin vaatimiin työtehtäviin löytyy osaavia tekijöitä. Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi -hankkeen loppuminen voi vaikeuttaa markkinointia, koska Suomen metsäkeskuksen resursseja ei välttämättä ole käytettävissä.

Pitkän tähtäimen uhkatekijänä voidaan nähdä jo alkanut koneellistuminen metsänviljely ja -hoitotöissä. Metsätehon tekemä Metsäsektorin työvoimatarve Savotta 2020 -selvitys arvioi, että metsurien tarve vähenee koneellistumisen myötä metsänhoitotöissä. Raportin arvion mukaan vuoteen 2020 mennessä koneellisten istutusten osuus nousee kolmesta prosentista 35 prosenttiin ja koneellisten taimikonhoitotöiden osuus nousee yhdestä prosentista 20 prosenttiin. Jos ko-

neet korvaavat manuaalisen metsänviljely ja -hoitotyön, kuinka pitkään työkohteita riittää tällaiseen toimintamalliin?

8 Palautekyselytutkimus

8.1 Aineisto ja menetelmät

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä on sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen menetelmä. Kvantitatiivisella menetelmällä saadaan tietoa nuorten kiinnostuksesta metsäalaa ja metsätyötä kohtaan ja millaisia mielikuvia heillä on metsäalasta. Kvalitatiivisen menetelmän tarkoituksena on saada toiminnan kehittämisen kannalta tärkeää tietoa, etenkin toimintamallissa metsätöissä olleiden nuorten näkökulmasta. Myös metsäalan toimijoiden näkemykset ja mielipiteet toimintamallista ovat tärkeitä toiminnan jatkon kannalta.

Ensimmäinen kysely lähetettiin toimintamallin tarjoamiin metsätöihin kesinä 2012 ja 2013 hakeneille 121 nuorelle. Vastauksia saimme 22 töihin hakeneelta, jolloin vastausprosentiksi muodostuu 18 %. Toinen kysely lähetettiin kesien 2012 ja 2013 aikana toimintamallissa työskennelleille 28 nuorelle. Heistä 8 vastasi ja vastausprosentti on 29 %. Kolmannen kyselylomakkeen lähetimme 14 Joensuun ja sen lähialueen metsäalan toimijalle. Yhteydenotoista huolimatta, kyselyyn vastasi vain viisi henkilöä, jolloin vastausprosentti on 36 %.

8.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimukset toteutettiin kyselylomakkeilla. Nuorille suunnatut kyselyt toteutettiin Internet-kyselyinä Google Drive -pilvipalvelun avulla. Kyselyyn johtava linkki lähetettiin nuorille sähköpostilla. Vastausaikaa nuorille annettiin kyselyyn aluksi viikko, jonka aikana vastauksia tuli vain muutamia. Nuorille laitettiin kyselyyn johtava linkki sähköpostilla uudestaan ja vastausaikaa lisättiin vielä viikolla, jotta saataisiin riittävästi vastauksia. Vastauksia tuli kuitenkin suhteellisen vähän, jatkoajasta huolimatta.

Työhön hakeneilta saatiin tausta-aineistoa nuorten tietämyksestä ja kiinnostuksesta metsäalaa sekä metsätyötä kohtaan. Heille lähetetyt kyselyt (liite 1) täyttivät pääosin kvantitatiivisen tutkimuksen keskeiset kriteerit. Kysymykset muo- toiltiin strukturoiduksi kyselyksi. Lisäksi kysely sisälsi muutaman avoimen kysy- myksen.

Projektissa työskennelleiltä nuorilta tarkoituksena oli saada kyselyllä (liite 2) kehitysehdotuksia, joiden avulla kehitetään toimintamallia myös töissä olleiden nuorten kokemusten pohjalta. Lisäksi haluttiin tietää, millaiset mielikuvat heillä jäi metsäalasta ja metsätyöstä. Tämä kysely sisälsi sekä kvantitatiivisen ja kvali- tatiivisen tutkimuksen piirteitä ja koostui strukturoiduista ja puolistrukturoiduista kysymyksistä.

Metsäalan toimijoiden kysely lähetettiin Microsoft Word -muodossa henkilöiden sähköpostiin ja heitä pyydettiin lähettämään täytetty lomake sähköpostilla takai- sin. Tällä pyrittiin siihen, että he voivat täyttää lomaketta töiden ohessa ja tallen- taa sen välillä ja jatkaa sen ajan kanssa loppuun, jos kesken lomakkeen täytön tulee kiireellistä menoa. Kyselylomakkeen alkuun kirjoitimme lyhyen selvityksen toimintamallista ja sen ideasta, jotta vastaajat tietäisivät mistä opinnäytetyössä on kyse. Vastausaikaa metsäalan toimijoille annettiin kaksi viikkoa. Lisäksi heil- le laitettiin sähköpostilla muistutus kyselystä ja soitettiin muutamaa päivää en- nen vastausajan umpeutumista. Vain muutamia henkilöitä saatiin kiinni puheli- mitse.

Metsäalan toimijoille osoitetuilla lomakekyselyillä (liite 3) selvitettiin, olisiko heillä tarvetta ja kiinnostusta olla mukana tällaisessa toimintamallissa urakanantajana. Toimijoilla oli kyselyssä mahdollisuus kertoa heidän omia ideoitaan ja näkemyk- siään toimintamallista ja siitä, kuinka nuoria voisi saada innostumaan metsä- alasta. Kysely oli kvalitatiivinen ja sisälsi puolistrukturoituja kysymyksiä. Kysely- jen kohderyhmäksi valikoitiin Pohjois-Karjalan alueella toimivia metsäalan orga- nisaatioita. Näiden organisaatioiden henkilöt, joille kyselyt lähetettiin, valikoitiin toimeksiantajan kontaktien kautta.

8.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Käsiteltävää aineistoa tuli kolmesta eri kyselytutkimuksesta. Vastauksia kyselyihin tuli varsin vähän, joten aineisto ei ole kovin laaja. Töihin hakeneilta nuorilta saatu aineisto oli kvantitatiivista ja töissä olleiden nuorten vastauksista saatiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista aineistoa. Metsäalan toimijoiden kyselyistä saatu aineisto oli kvalitatiivista.

Töihin hakeneiden ja töissä olleiden kyselyistä saatu kvantitatiivinen aineisto koottiin Microsoft Excel -taulukoihin. Muutamat kysymykset olivat samanlaisia töissä hakeneiden ja töissä olleiden kyselyissä ja niistä kysymyksistä saadut aineistot yhdistettiin, koska näiden kysymysten vastauksiin ei vaikuta se, onko nuori ollut töissä vai ei. Muutoin kyselyistä saadusta aineistosta tehtiin kuvaajia kyselyittäin. Excel-taulukoihin kerätystä aineistosta muodostettiin nuorten mieli-
piteistä havainnollistavia kuvaajia. Havainnollistavimmiksi aineiston kuvaajiksi näin pienellä aineistolla valittiin pylväs-, ympyrä- ja palkkidiagrammit.

Metsäalan toimijoiden antamat vastaukset avoimiin kysymyksiin koottiin yhteen ja tulostettiin paperiversioiksi. Paperiversioita selailemalla ja lukemalla saatiin koottua kyselyn tulokset ja johtopäätökset.

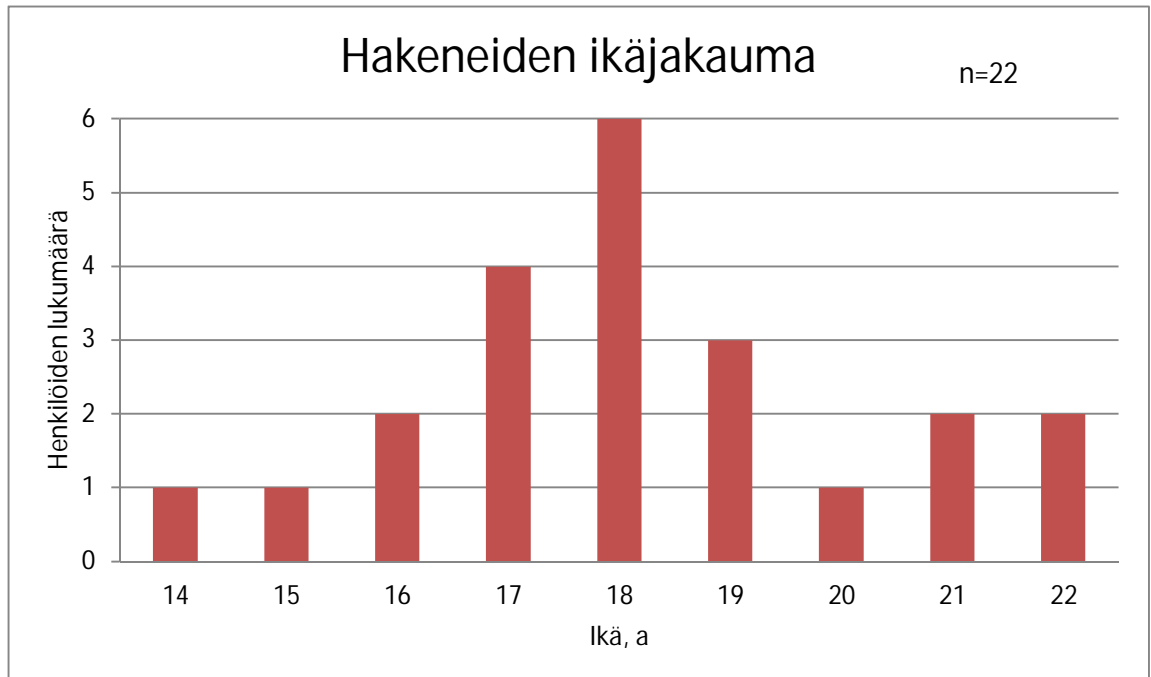
9 Tulokset

Tässä luvussa esitellään töihin hakeneille ja töissä olleille lähetetyistä kyselyistä saadut tulokset graafisesti ja sanallisesti. Metsäalan toimijoilta saatu aineisto esitellään sanallisesti, koska heille osoitetut kysymykset olivat avoimia. Koska kyselyistä saatu aineisto oli varsin pieni, tulokset eivät ole yleistettävissä vaan ne toimivat suuntaa antavana tietona toimintamallin kehittämisessä.

9.1 Töihin hakeneille nuorille osoitetun kyselyn tulokset

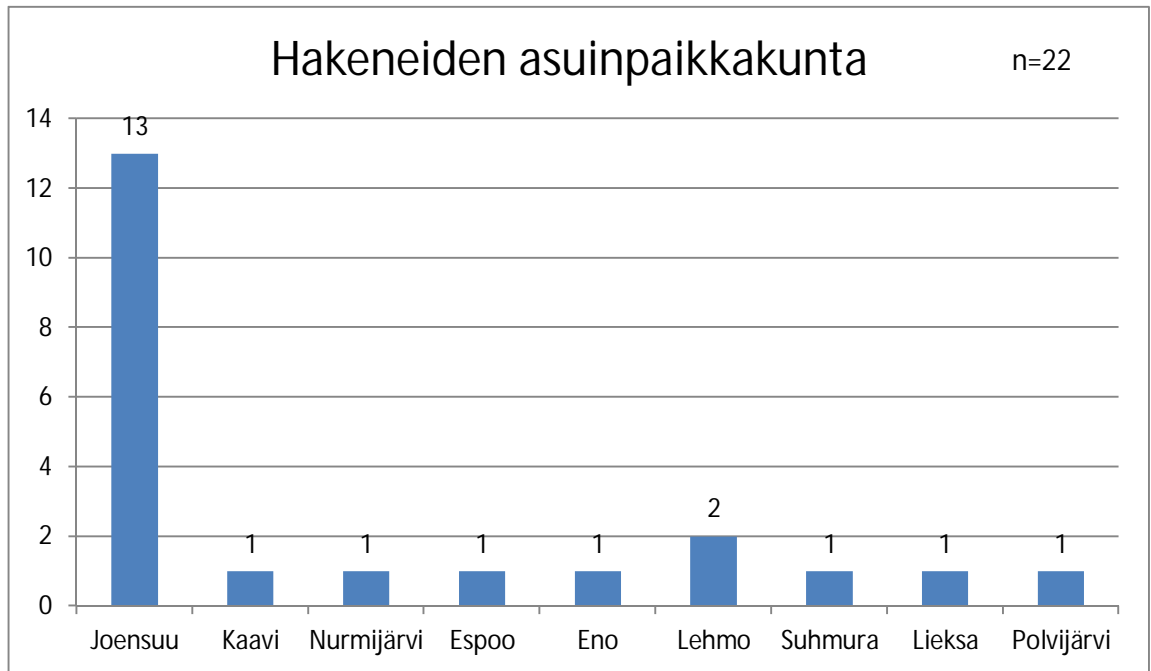
Töihin hakeneilta nuorilta kerättiin kyselyssä taustatietoja liittyen heidän sukupuoleensa, ikäänsä, asuinpaikkakuntaansa sekä ovatko vastaajat asuneet suu-

rimman osan elämästään taajamassa vai haja-asutusalueella. 22 vastaajasta 73 % oli miehiä ja 27 % oli naisia.



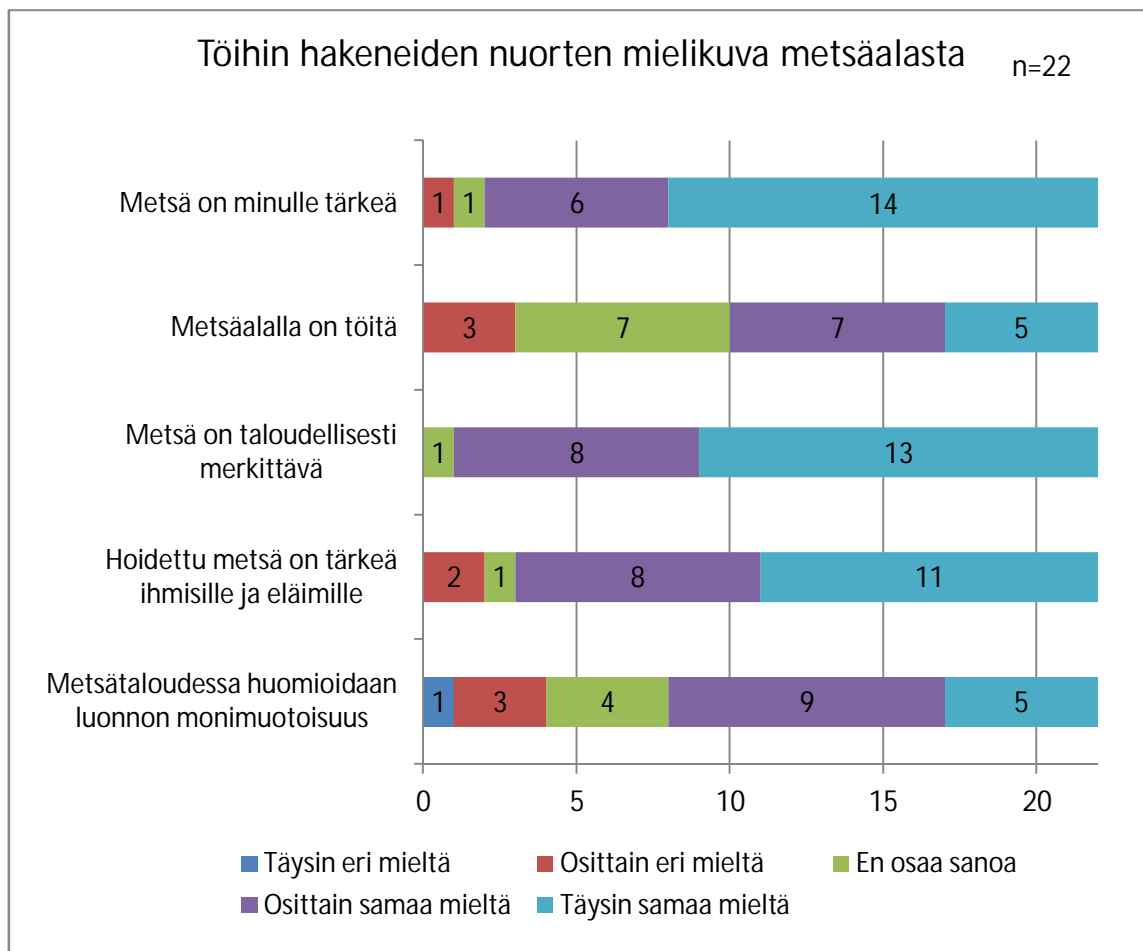
Kuvio 3. Töihin hakeneiden nuorten ikäjakauma.

Töihin hakeneiden nuorten ikäjakaumasta (kuvio 3) nähdään, että suurin osa kyselyyn vastanneista hakijoista oli 18-vuotiaita (27 %). Valtaosa vastaajista sijoittui iältään 16–19 vuoden väliin. Nuorin töihin hakenut oli 14-vuotias ja vanhin 22-vuotias.



Kuvio 4. Töihin hakeneiden asuinpaikkakunta.

Kuviossa 4 on kuvattu töihin hakeneiden nuorten asuinpaikkakunta. Valtaosa kyselyyn vastanneista, töihin hakeneista, nuorista kertoi asuinpaikakseen Joensuun (59 %). Muut vastanneet olivat suurimmaksi osaksi Joensuun lähialueilta, lukuun ottamatta paria henkilöä, jotka vastasivat asuinpaikakseen Espoo ja Nurmijärvi. Vastaajilta kysyttiin myös, ovatko he asuneet suurimman osan elämästään he taajamassa vai haja-asutusalueella. 64 % vastaajista vastasi asuneensa suurimman osan elämästään taajamassa ja loput 36 % haja-asutusalueella.



Kuvio 5. Töihin hakeneiden nuorten mielikuvat metsäalasta.

Kuviossa 5 nähdään kyselyyn vastanneiden nuorten mielipiteitä metsäalaan liittyviin väittämiin. Suurin osa vastaajista (64 %) oli väittämän ”Metsä on minulle tärkeä” kanssa täysin samaa mieltä. 27 % vastaajista oli osittain samaa mieltä ja loput vastaajista eivät osanneet sanoa tai olivat osittain eri mieltä.

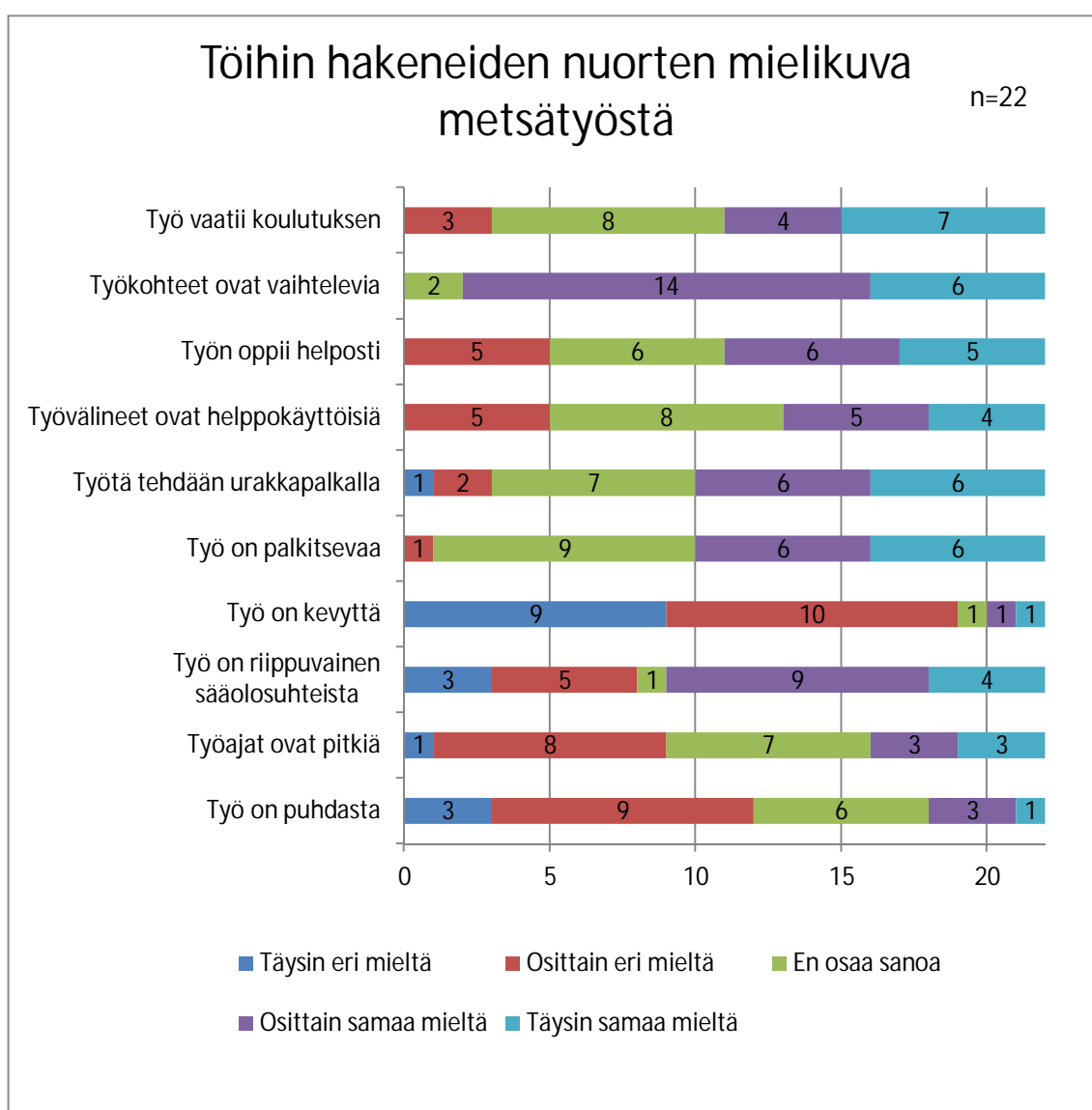
Väittämään ”Metsäalalla on töitä” vastaukset olivat vaihtelevia. Vain 23 % vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 32 % vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 32 % ei osannut sanoa. Loput 13 % olivat osittain eri mieltä väittämän kanssa.

Yli puolet vastaajista (59 %) oli täysin samaa mieltä väittämän ”Metsä on taloudellisesti merkittävä” kanssa. 36 % vastaajista oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa ja viisi prosenttia ei osannut sanoa. Osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä olevia vastauksia ei ollut.

Vastaajista puolet oli täysin samaa mieltä väittämän ”Hoidettu metsä on taloudellisesti merkittävä ihmisille ja eläimille” kanssa. 36 % oli osittain samaa mieltä

väittämän kanssa. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa tai olivat osittain eri mieltä.

Väittämän ”Metsätaloudessa huomioidaan luonnon monimuotoisuus” vastaukset olivat vaihtelevia. Vain 23 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Vastaajista 41 % oli kuitenkin osittain samaa mieltä ja 18 % ei osannut sanoa. 13 % vastaajista oli osittain eri mieltä ja neljä prosenttia oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 6. Töihin hakeneiden nuorten mielikuva metsätyöstä.

Kuviossa 6 esitetään töihin hakeneiden nuorten mielipiteitä metsätöihin liittyviin väittämiin. Väittämän ”Työ vaatii koulutuksen” kanssa täysin samaa mieltä oli 32 % kyselyyn vastaajista. 18 % vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 36 % vastaajista ei osannut sanoa. Loput vastaajista olivat osittain eri mieltä.

Väittämän ”Työkohteet ovat vaihtelevia” kanssa suurin osa 64 % oli osittain samaa mieltä. Täysin samaa mieltä olevia vastaajista oli 27 % ja loput vastaajista eivät osanneet sanoa. Kukaan vastaajista ei ollut osittain tai täysin eri mieltä väittämästä.

Vastaajista 23 % oli täysin samaa mieltä ja 27 % osittain samaa mieltä väittämän ”Työn oppii helposti” kanssa. 27 % vastaajista ei osannut sanoa, oppiiko työn heidän mielestään helposti ja loput vastaajista (23 %) olivat osittain eri mieltä.

36 % vastaajista ei osannut sanoa, ovatko työvälineet heidän mielestään helpokäyttöisiä. 23 % vastaajista oli väittämän kanssa osittain eri mieltä sekä osittain samaa mieltä. Vain 18 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä.

Väittämän ”Työtä tehdään urakkapalkalla” kanssa vastaajista 27 % oli täysin samaa mieltä. 27 % oli osittain samaa mieltä ja enemmistö 32 % vastaajista ei osannut sanoa. Yhdeksän prosenttia vastaajista oli osittain eri mieltä ja viisi prosenttia oli täysin eri mieltä.

41 % vastaajista ei osaa sanoa, onko työ palkitsevaa. Osittain samaa mieltä sekä täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 27 % vastaajista. Loput vastaajista olivat osittain eri mieltä väittämän kanssa.

Vastaajista 41 % oli väittämän ”Työ on kevyttä” kanssa täysin eri mieltä. 45 % oli osittain eri mieltä ja loput 15 % jakaantuivat tasan jäljelle jääviin vaihtoehtoihin (en osaa sanoa 5 %, osittain samaa mieltä 5 % ja täysin samaa mieltä 5 %).

Väittämän ”Työ on riippuvainen sääolosuhteista” kanssa täysin samaa mieltä oli 18 %. Osittain samaa mieltä vastaajista oli 40 % ja viisi prosenttia ei osannut sanoa. 23 % vastaajista oli osittain eri mieltä ja vain 13 % täysin eri mieltä.

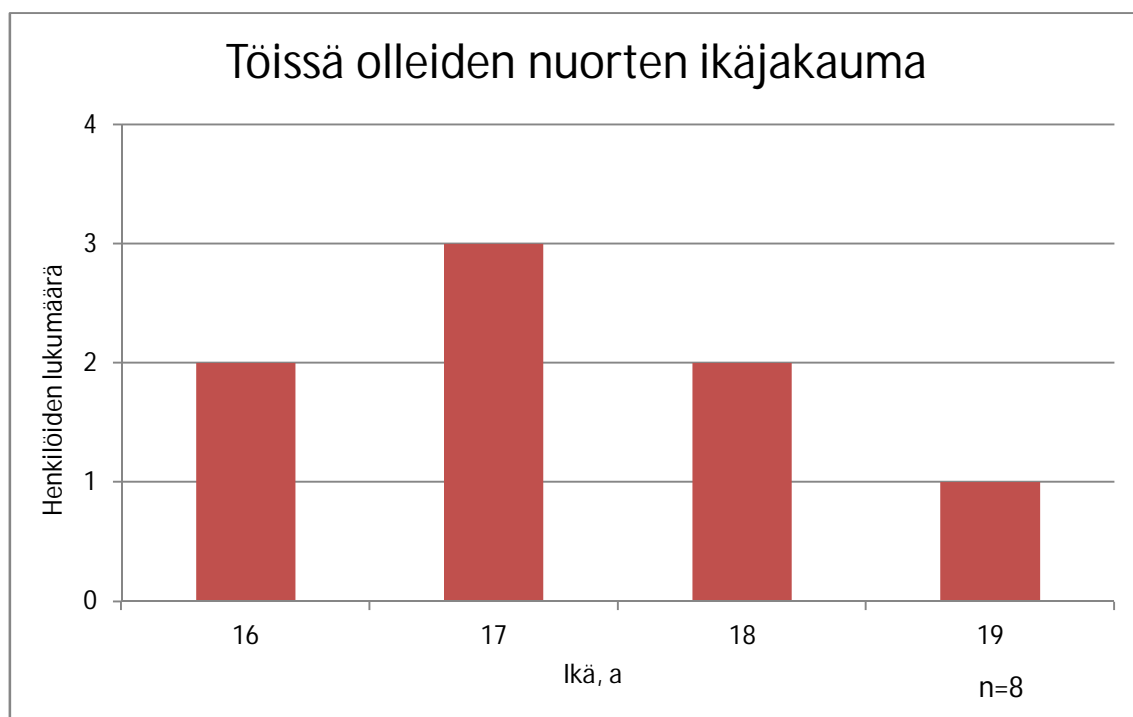
36 % vastaajista on osittain eri mieltä väittämän ”Työajat ovat pitkiä” kanssa. 32 % vastaajista ei osannut sanoa kantaansa väittämään. 14 % vastaajista oli osittain samaa mieltä sekä täysin samaa mieltä. Vain viisi prosenttia oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Vain viisi prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”Työ on puhdasta” kanssa. 13 % oli osittain samaa mieltä ja 27 % ei osannut sanoa mielipidettään väittämään. 41 % oli osittain eri mieltä ja 14 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Työhön hakeneilta kysyttiin myös, mitä ammatteja he tietävät olevan metsäalalla. Suurin osa vastaajista (82 %) mainitsi vastauksessaan metsurin ammatin. Myös usea vastaaja mainitsi metsätalousinsinöörin (27 %) ja metsänhoitajan (27 %). Muita metsäalan ammatteja vastattiin olevan kartoittaja, puutohtori, uitto, rekkakuski, kehitysinsinööri, kirjanpitäjä, paperiteollisuuden työntekijät, tutkijat, kustannus yms. laskentaa suorittavat henkilöt, lakimies ja kemisti.

9.2 Töissä olleille nuorille osoitetun kyselyn tulokset

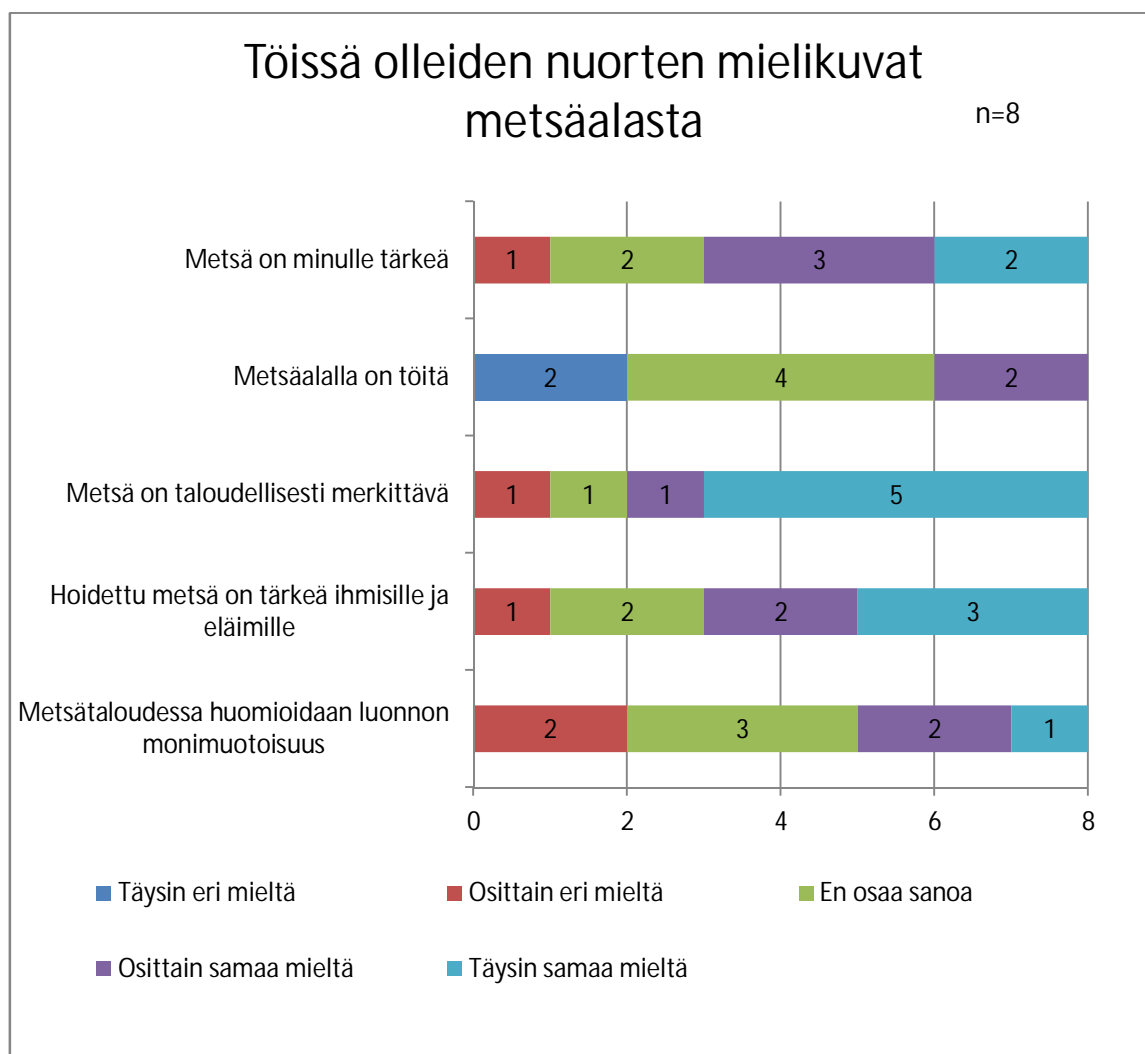
Myös työssä olleilta nuorilta kerättiin kyselyssä taustatietoja liittyen heidän sukupuoleensa, ikäänsä, asuinpaikkakuntaansa sekä ovatko vastaajat asuneet suurimman osan elämästään taajamassa vai haja-asutusalueella. Kyselyyn vastasi vain kahdeksan henkilöä, joista 75 % oli miehiä ja 25 % naisia. Tuloksia tarkastellessa on hyvä muistaa, että yksi vastaaja on 13 % kaikkien vastaajien määrästä, johtuen vastaajien vähäisestä määrästä.



Kuvio 7. Töissä olleiden nuorten ikäjakauma.

Kuviossa 7 on esitetty kyselyyn vastanneiden töissä olleiden nuorten ikäkauma. Kyselyn vastaajista kolme oli 17 -vuotiasta, 17- sekä 18-vuotiaita oli kaksi ja yksi vastaajista oli 19-vuotias.

Suurin osa kyselyyn vastanneista asui Joensuussa (75 %). Yksi vastaajista oli Ylämyllyltä ja yksi Viinijärveltä. Kyselyyn vastanneista kaikki ovat asuneet suurimman osan elämästään taajamassa.



Kuvio 8. Töissä olleiden nuorten mielikuvat metsäalasta.

Kuviosta 8 nähdään, mitä mieltä kyselyyn vastanneet nuoret ovat olleet metsäalaan liittyvistä väittämistä. Väittämän ”Metsä on minulle tärkeä” kanssa, 25 % oli täysin samaa mieltä. 38 % oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa ja 25 % ei osannut sano mielipidettään. Loput 13 % oli osittain eri mieltä.

Kun väitettiin ”Metsäalalla on töitä”, puolet vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 25 % vastaajista ja 25 % oli osittain samaa mieltä.

Enemmistö 63 % koki metsän olevan taloudellisesti merkittävä. Loput vastauksista jakaantuivat tasaisesti vaihtoehdoille osittain samaa mieltä (13 %), en osaa sanoa (13 %) ja osittain eri mieltä (13 %).

Väittämän ”Hoidettu metsä on tärkeä ihmisille ja eläimille” kanssa täysin samaa mieltä oli 38 % vastaajista. 25 % oli osittain samaa mieltä ja 25 % ei osannut sanoa mielipidettään. Loput 13 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa.

38 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään ”Metsätaloudessa huomioidaan luonnon monimuotoisuus”. 25 % oli osittain samaa mieltä sekä osittain eri mieltä väittämän kanssa. Vain 13 % :n mielestä metsätaloudessa huomioidaan luonnon monimuotoisuus.



Kuvio 9. Töissä olleiden nuorten mielikuvat metsätyöstä.

Kuviossa 9 esitetään, mitä mieltä vastaajat ovat metsätyöhön liittyviin väittämiin. Yli puolet (63 %) vastaajista on osittain eri mieltä väittämän ”Työ vaatii koulutuksen” kanssa. 25 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään ja vain 13 % on osittain samaa mieltä väittämän kanssa.

38 % on osittain samaa mieltä ja 25 % on täysin samaa mieltä väittämän ”Työn oppii helposti” kanssa. 25 % ei osannut sanoa mielipidettään ja 13 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa.

Väittämän ”Työkohteet ovat vaihtelevia” kanssa puolet eivät osaa sanoa mielipidettään. 37 % on täysin samaa mieltä ja 13 % on osittain samaa mieltä väittämän kanssa.

Vastaajista 63 % oli osittain samaa mieltä, että työvälineet ovat helppokäyttöisiä. 25 % ei osannut sanoa, ovatko työvälineet helppokäyttöisiä ja loput 13 % olivat osittain eri mieltä väittämän kanssa.

Kun väitettiin "Työtä tehdään urakkapalkalla", puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä. 25 % vastaajista oli osittain samaa mieltä väittämä kanssa ja 25 % ei osannut sanoa mielipidettään.

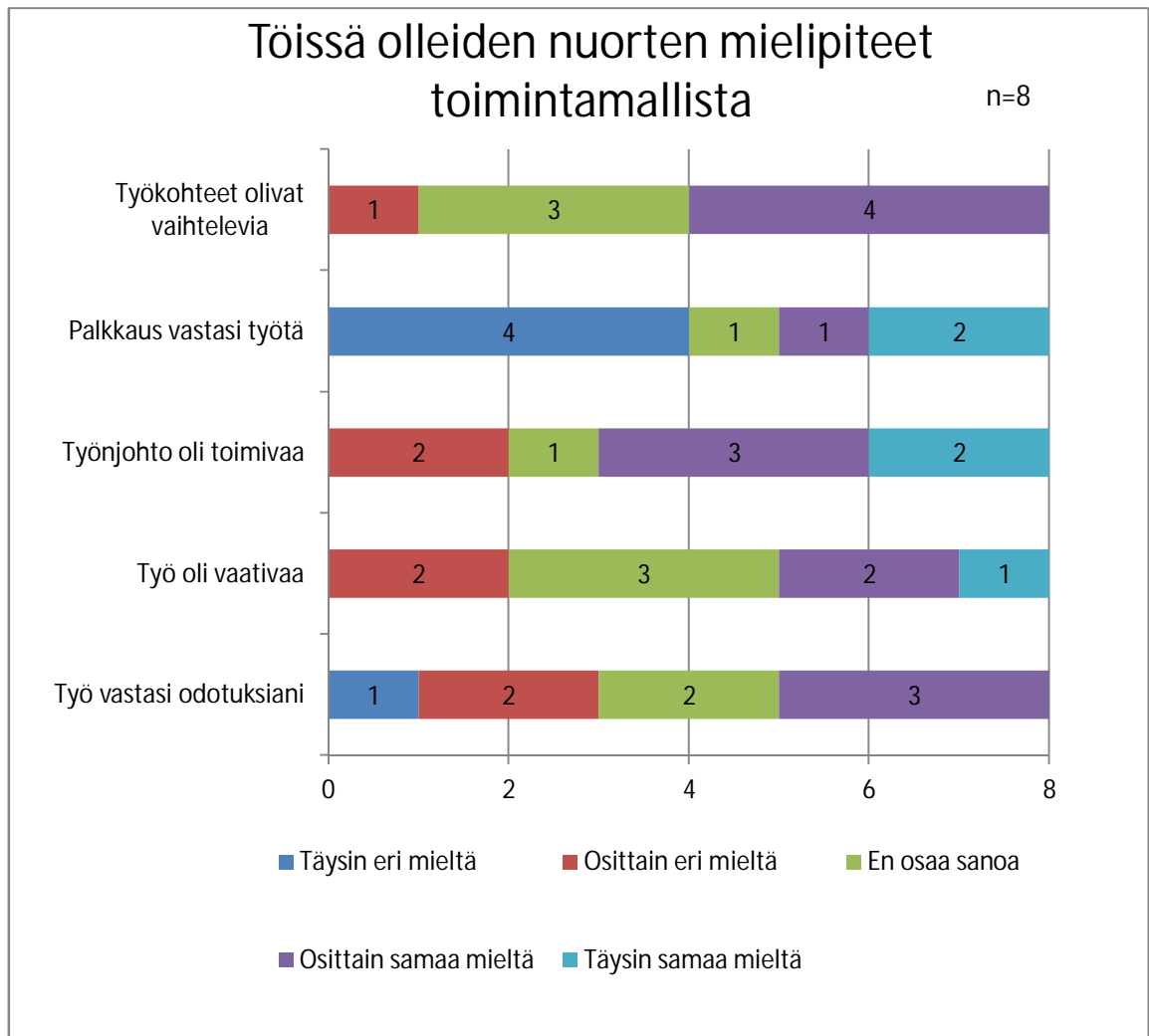
38 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään "Työ on palkitsevaa". 38 % vastaajista oli osittain eri mieltä ja loput vastaajista olivat täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista kukaan ei ollut osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Kukaan vastaajista ei ollut samaa mieltä väittämän "Työ on kevyttä" kanssa. 13 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään ja 50 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Jopa 38 % vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

38 % vastaajista oli osittain samaa mieltä väittämän "Työ on riippuvainen sääolosuhteista" kanssa. Myös 38 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. 13 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään sekä 13 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä väittämän "Työajat ovat pitkiä" kanssa. 38 % vastaajista oli osittain eri mieltä väittämän kanssa ja 13 % ei osannut sano mielipidettään väittämään.

Kun väitettiin "Työ on puhdasta", puolet vastaajista oli osittain eri mieltä. 25 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Loput vastauksista jakaantuivat 13 %:n osuuksilla vaihtoehtojen osittain ja täysin samaa mieltä kanssa.



Kuvio 10. Töissä olleiden nuorten mielipiteet toimintamallista.

Kyselyyn vastanneiden, töissä olleiden, nuorten mielipiteet toimintamalliin liittyviin väittämiin esitellään kuviossa 10. Puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä väittämän ”Työkohteet olivat vaihtelevia” kanssa. 38 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään ja loput 13 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa.

Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että palkkaus ei vastannut työtä. 13 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään ja 13 % oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa. 25 % vastaajista oli sitä mieltä, että palkkaus vastasi työtä.

38 % vastaajista oli osittain samaa mieltä väittämän ”Työnjohto oli toimivaa” kanssa. 25 % oli täysin samaa mieltä ja 25 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Loput 13 % eivät osanneet sanoa mielipidettään.

Kun väitettiin ”Työ oli vaativaa”, 38 % eivät osanneet sanoa mielipidettään. 25 % oli osittain eri mieltä sekä osittain samaa mieltä. Vain 13 % vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

”Työ vastasi odotuksiani” -väittämän kanssa osittain samaa mieltä oli 38 % vastaajista. 25 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja 25 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Loput 13 % olivat väittämän kanssa täysin eri mieltä.

Töissä olleilta kysyttiin myös toimintamallin toteutukseen liittyviä avoimia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä vastaajilla oli mahdollisuus vapaasti kertoa mielipiteitään työaikoihin, työn vaativuuteen, palkkaukseen ja työnjohtoon liittyen. Avointen kysymysten alussa ohjeistettiin kertomaan mitä hyvää tai huonoa edellä mainituissa asioissa on ja kuinka niitä voisi parantaa/kehittää. Avointen kysymysten tulokset esitellään seuraavaksi.

Valtaosa vastaajista oli tyytyväisiä työaikoihin, mutta pari henkilöä mainitsi vastauksissaan, että työt voisi aloittaa aikaisemmin aamusta. Näin työpäivien loppupuolen helteet olisi voinut välttää. Muutama vastaajista oli sitä mieltä, että työpäivät olivat pitkiä.

Kun kysyttiin mielipidettä työn vaativuudesta, suurin osa vastaajista piti työtä fyysisesti raskaana. Kolme vastaajista näki työn vaativuuden sopivana ja yhden vastaajan mielestä työ oli jopa helppoa. Vaativaksi nuoret luonnehtivat raivaus-sahan raskauden, taimien kantamisen, jyrkät rinteet sekä helteet.

Kysyttäessä mielipiteitä palkkaukseen liittyen, kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että heidän kohdallaan palkkaus oli hyvä. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että palkkaus ei vastannut työn vaativuutta.

”Palkka työn raskauteen suhteutettuna oli sääliittävä.”

”Palkoista voisi sopia etukäteen koska palkan vähäisyys tuli suurena yllätyksenä.”

”Metsä työ oli kuitenkin mielestäni mukavan fyysistä ja isommasta summasta tulisin mielelläni uudelleen.”

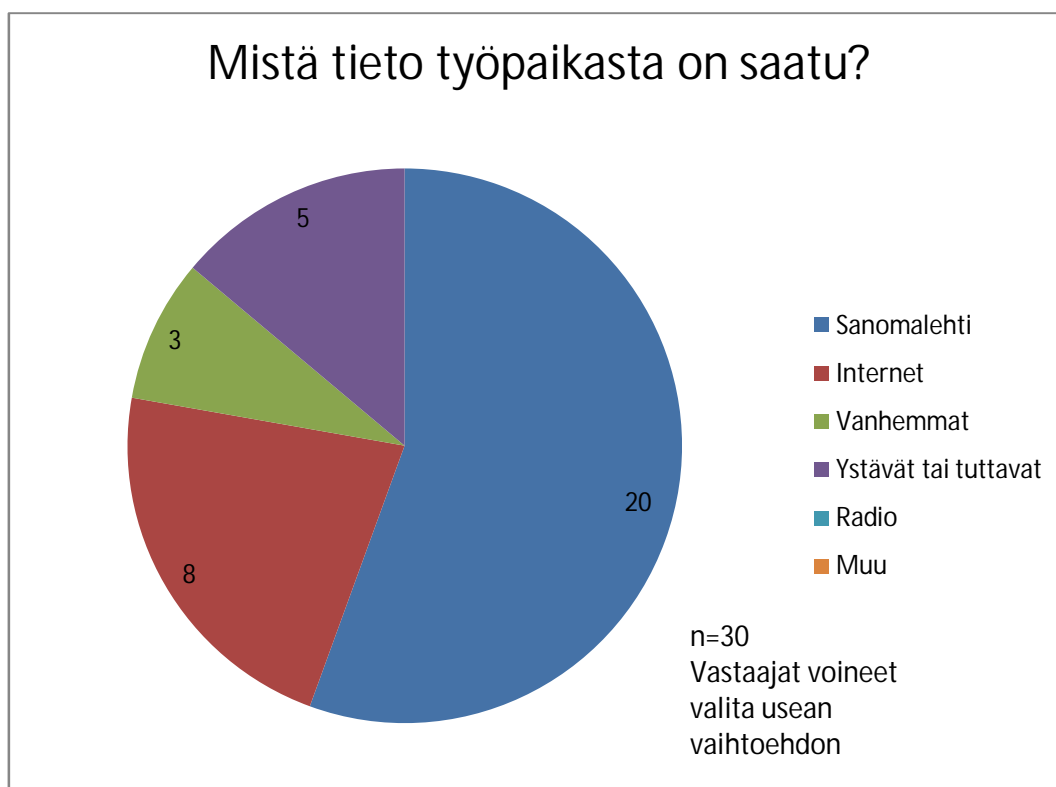
*”Nuorisolle tarjottavassa metsätyössä ei pitäisi käyttää urakkapalkkaa, koska palkka jää väkisinkin turhan pieneksi. Hankkikaa jokin nuorisotyötä tukeva taho, joka maksaa osan palkasta, jotta nuorten mielenkiinto työhön pysyy yllä. Ja el-
kää käyttäkö palkanlaskentayritystä joka vetää palkasta oman osansa välistä.”*

Edellä olevissa esimerkeissä palkkaukseen ei oltu tyytyväisiä, ja vastaajat ovat antaneet myös oman ehdotuksensa asian parantamiseksi. Esimerkeissä tulee myös ilmi se, että yksi vastaajista ei ollut täysin selvillä palkkauksesta töitä aloittaessaan. Yhden vastaajan mielestä urakkapalkkausta ei tulisi käyttää, kun nuoria palkataan metsätyöhön. Vastaaja ehdottaa myös, että toimintamallia tukemaan hankittaisiin jokin nuorisotyötä tukeva taho ja että osuuskuntaa ei tulisi käyttää työnantajana.

Suurin osa vastaajista näki työnjohdon toiminnan positiivisena. Työnjohdon antama neuvonta työkohteilla ja työvälineiden käytössä oli vastaajien mielestä hyvää. Yhden vastaajan mielestä työnjohto loi hyvän ilmapiirin työkohteille. Yhden vastaajan mielestä työnjohto teki parhaansa, mutta hänelle jäi huono maku kesätyöstä.

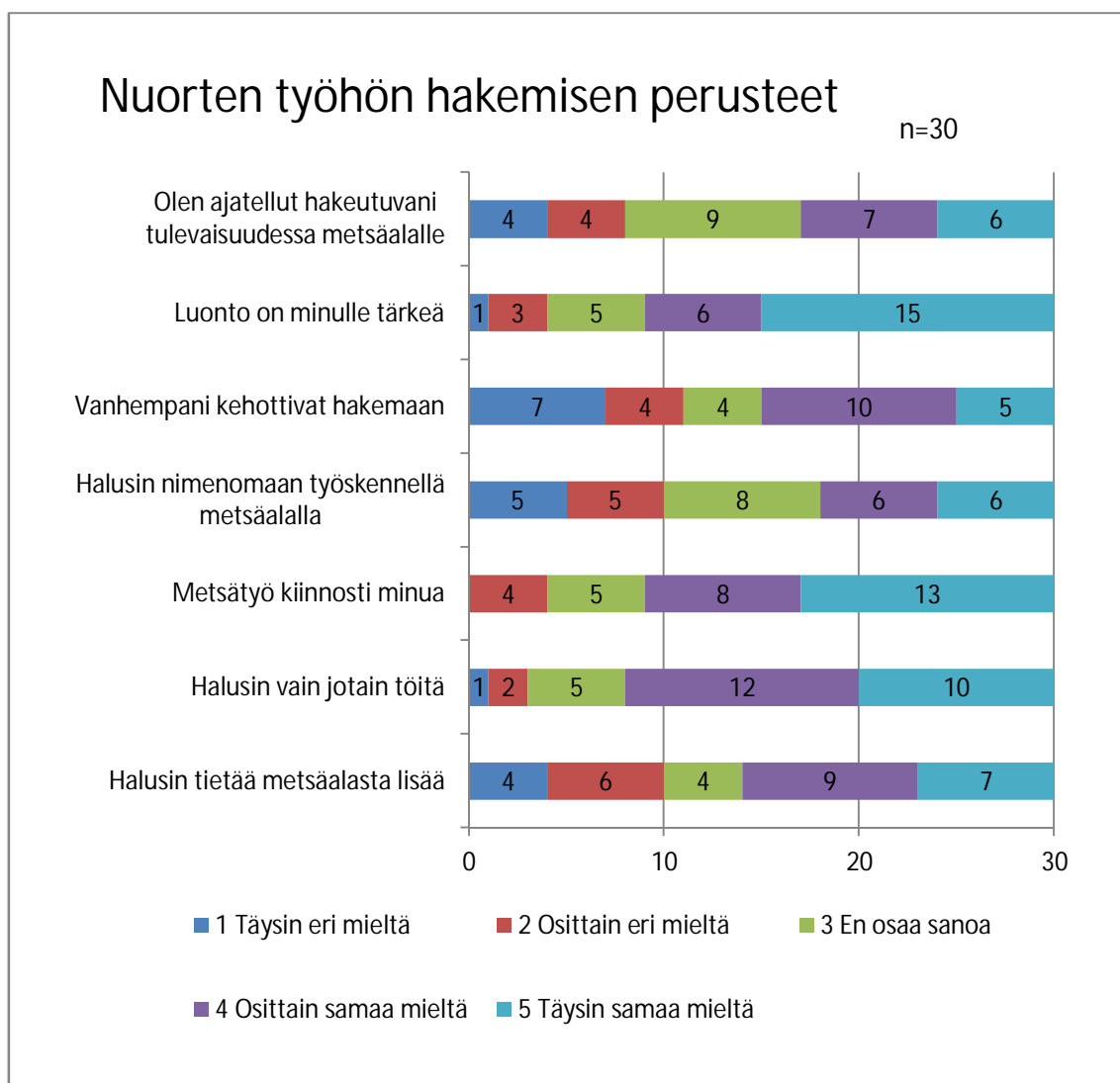
9.3 Nuorille osoitettujen kyselyiden yhdistetyt tulokset

Tässä luvussa esitellään vastauksia sellaisiin kysymyksiin, joiden tuloksiin ei vaikuta se, ovatko vastaajat olleet toimintamallissa töissä vai eivät. Tästä johtuen töihin hakeneilta ja töissä olleilta saadut vastaukset ovat yhdistetty tällaisten kysymysten osalta. Luvussa esitellyissä tuloksissa vastaajien määrä on näin ollen 30.



Kuvio 11. Mistä nuoret saivat tiedon työpaikasta?

Kuviossa 11 esitetään, mistä kyselyihin vastanneet nuoret saivat tiedon toimintamallin tarjoamasta kesätyöpaikasta. Vastaajilla oli tässä kyselyssä mahdollisuus valita useampi valittavana olleista vaihtoehdoista, jolloin kuvaajassa esillä olevien lukujen yhteenlaskettu summa (36) on suurempi kuin vastaajien määrä (30). Vastaajista 20 löysi tiedon työpaikasta sanomalehden kautta. Kahdeksan vastaajista kertoi löytäneensä tiedon Internetistä. Ystävät tai tuttavat ovat kertoneet työpaikasta viidelle vastaajalle ja kolmelle vastaajista vanhemmat ovat antaneet tiedon työpaikasta. Radiosta tai muuta kautta ei ollut työpaikasta kuullut yksikään vastaajista.



Kuvio 12. Nuorten työhön hakemisen perusteet.

Kuviossa 12 pyritään havainnollistamaan sitä, millä perusteilla nuoret hakivat toimintamallin tarjoamaan työhön. Syitä työhön hakemiseen pyrittiin selvittämään kysymällä vastaajilta mielipiteitä asiasta esitettyihin väittämiin. Kun väitettiin ”Olen ajatellut hakeutuvani tulevaisuudessa metsäalalle”, 30 % ei osannut sanoa mielipidettään väittämään. 23 % vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 20 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 13 % vastaajista on osittain eri mieltä sekä täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Puolet vastanneista oli täysin samaa mieltä väittämän ”Luonto on minulle tärkeä” kanssa. 20 % vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 17 % ei osannut sanoa mielipidettään. 10 % vastaajista oli osittain eri mieltä ja vain 3 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Väittämän ”Vanhempani kehottivat hakemaan” kanssa, 33 % oli osittain samaa mieltä ja 17 % oli täysin samaa mieltä. 13 % vastanneista ei osannut sanoa mielipidettään ja 13 % vastaajista oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Loput 23 % vastaajista vastasi olevansa täysin eri mieltä.

Väittämän ”Halusin nimenomaan työskennellä metsäalalla”, vastaukset jakautuvat melko tasaisesti. 26 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään. 20 % vastaajista oli osittain sekä täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 17 % vastaajista oli osittain eri mieltä sekä täysin eri mieltä.

43 % oli täysin samaa mieltä väittämän ”Metsätyö kiinnosti minua” kanssa. 26 % vastaajista oli osittain samaa mieltä ja 13 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. 17 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään.

”Halusin vain jotain töitä” -väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 33 % ja osittain samaa mieltä 40 % vastaajista. 17 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ja 7 % oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Vain 3 % vastaajista oli täysin eri mieltä väittämästä.

Vastaajista 23 % oli täysin samaa mieltä ja 30 % osittain samaa mieltä väittämän ”Halusin tietää metsäalasta lisää” kanssa. 20 % vastaajista oli osittain eri mieltä ja 13 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Loput 13 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään väittämään.



Kuvio 23. Millä tavoin metsäalaa ja sen mahdollisuuksia tulisi markkinoida nuorille?

Kuviossa 13 esitetään vastaajien mielipiteet siitä, miten heidän mielestään metsäalaa ja sen mahdollisuuksia tulisi markkinoida nuorille. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, jolloin vastauksien kokonaismäärä (76) ei vastaa vastaajien määrää (30).

Suurin osa vastaajista (20) on valinnut vaihtoehdon ”Vierailuilla metsäalan yrityksiin”. Toiseksi eniten kannatusta on kerännyt vaihtoehto ”Vierailuilla metsäalan koulutusta tarjoaviin oppilaitoksiin”. Kolmanneksi suosituimmaksi tavaksi vastaajat valitsivat ”Metsätapahtumilla”-vaihtoehdon. 12 vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”Kampanjat” ja 11 valitsi vaihtoehdon ”Metsäalan opiskelijoiden pitämällä esityksillä”.

9.4 Metsäalan toimijoille osoitetun kyselyn tulokset

Metsäalan toimijoiden tulokset perustuvat viiden metsäalan toimijan antamiin vastauksiin. Avoimia kysymyksiä oli kyselylomakkeessa 13 ja lisäksi vapaa sana -kohdassa vastaajilla oli mahdollisuus kertoa vapaasti ajatuksiaan aiheeseen

liittyen. Seuraavaksi esitellään vastauksia, jotka ovat tämän opinnäytetyön kannalta huomioimisen arvoisia.

Kun kysyttiin, mitä mieltä vastaajat ovat esitetystä toimintamallista, vastaajat suhtautuivat toimintamalliin positiivisesti. Arveluttavina tekijöinä vastaajat näkivät toimintamallissa työntekijöiden osaamisen ja työn laadun riittävyden urakanantajan näkökulmasta katsottuna. Muutosehdotuksia kysyttäessä vastaajat pitivät tärkeänä toimintamallin selkeyttä ja riittävän pätevää valvontaa työkohteilla. Lisäksi tulee selkeyttää, kuka on vastuussa, jos jokin menee toiminnassa pieleen.

Vastaajilta tiedusteltiin myös, olisiko heidän mahdollista lähteä mukaan tällaiseen toimintaan. Jokaisen vastaajan mielestä tämä voisi olla mahdollista. Yksi vastaajista on ollut toiminnan toteutuksessa mukana aiemmin. Yhtä vastaajaa arveluttaa se, että heidän kautta tehdyissä urakoissa, urakanantajana toimii yksityinen metsänomistaja, joka ei ole halukas maksamaan muusta kuin urakatyöstä. Vastauksista käy myös ilmi, että tällaiset uudet toimintamallit ovat tervetulleita ja hyviä ponnahduslautoja tuleville yrittäjille, sekä hyvää harjoittelua opiskelijoille. Yhden vastaajan mielestä palkkaukseen liittyviin asioihin tulee metsätalousinsinööriopiskelijoita perehdyttää paremmin.

Kun kysyttiin, millainen työtilanne metsätyössä on tällä hetkellä, vastaajat vastasivat yleisesti työtilanteen olevan hyvä. Yksi vastaajista on kuitenkin huomannut, että alalle tulevia nuoria on todella vähän. Ammatillisen tutkinnon suorittaneet häviävät hänen mielestään jonnekin muualle kuin metsään. Työvoimapuula ei kuitenkaan nähdä metsätoissa olevan ja työn osaavalle työntekijälle töitä löytyy. Työvoimatarve olisi yhden vastaajan mielestä suurempi, jos työmäärät nostettaisiin metsänhoidollisen tarpeen tasolle. Yksi vastaajista pohtii myös, miksi ammattikorkeakoululaiset eivät ole halukkaita perustamaan toiminnan kaltaista pienyritystä.

Toimijoilta kysyttiin myös, onko heidän yrityksellään enemmän metsätöitä, kuin he pystyvät tekemään ja käyttävätkö he niiden tekemiseen omia työntekijöitä vai aliurakoitsijoita. Jokaisen vastaajan edustamalla yrityksellä on urakoita sopivasti työntekijämääriin nähden. Kahdella yrityksellä suurimman osan urakoista tekee omat työntekijät ja yhdellä 95 % teetetään aliurakoitsijoilla.

Kyselyssä kysyttiin, työllistävätkö yritykset nuoria ja haluaisivatko he työllistää nuoria. Nuoria halutaan työllistää, jos vain taloudelliset resurssit riittävät ja urakoiden laatu- ja vaatimustaso täyttyvät. Vastauksista käy myös ilmi, että yksi yritys työllistää nuoria jonkun verran ja toinen työllistää tulevia metsätalousinsinöörejä ja kolmannella on ollut metsätalousinsinööri- ja metsänhoitajaopiskelijoita harjoittelijoina.

Kyselyssä haluttiin myös metsäalan toimijoiden mielipiteitä siitä, toimisiko korotettu perehdytysajan palkka nuorten motivoinnissa metsätyöhön. Tällainen ajatus nähtiin melko ongelmallisena. Yksi vastaaja totesi, että palkanmaksu on suoraan riippuvainen tulokseen ja että työnantajan on saatava työntekijän kustannukset urakanantajalta. Toinen vastaajista miettii, mistä löytyy se taho, joka maksaa korotusosan. Kolmas vastaajista ennustaa, että tulevaisuudessa organisaatiot eivät enää enenevissä määrin palkkaa metsätyöntekijöitä palkkasuhteeseen. Vastauksissa tuli myös esille se, että perehdytysaikana aloittelevan työntekijän palkka on normaalistikin alempi, koska työntekijän tuottama tuotto yritykselle on aloitusvaiheessa alhaisempi.

Toimijoilta haluttiin myös tiedustella, mikä olisi heidän mielestään oikea tapa rohkaista nuoria metsäalalle ja toimisiko tämä toimintamalli edesauttajana koulutukseen ja alalle hakeutumiseen. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että toimintamalli voi toimia edesauttajana alalle, mutta yhden mielestä hyvä imago ja oikea tieto alasta sekä onnistuneet työelämään tutustumis- ja harjoittelujaksot toimivat paremmin. Yksi vastaajista kuitenkin on sitä mieltä, että kesätyöpaikka voi innostaa alalle, mutta huonot kokemukset voivat karkottaa alalta. Vastaajien mielestä oikea tapa rohkaista nuoria metsäalalle on parantaa metsäalan imagoa positiivisemmaksi ja luoda näin ollen siitä hyvä kuva nuorten keskuudessa.

Kyselyssä vastaajilla oli myös mahdollisuus vapaasti kertoa ajatuksista aiheeseen liittyen. Yhden vastaajan mielestä metsäopetuksen ja käytännön kentän yhteistyötä tulisi lisätä, koska opetus kulkee perässä kehityksestä. Myös suoritaviin töihin valmentavan opetukseen tulisi panostaa enemmän. Yhden vastaajan mielestä toimintamalli voi luoda toimihenkilöillekin uusia työpaikkoja, jos toimintamalli saadaan toimivaksi.

10 Johtopäätökset kyselyistä

Tässä luvussa esitellään johtopäätökset, joita tulosten perusteella tehtiin. Koska vastauksia tuli kyselyihin niin vähän ja analysoitava aineisto oli pieni, johtopäätökset eivät ole yleistettävissä. Johtopäätöksissä yhdistetään kyselyjen tulokset toimintamallin toteutuksessa saatuihin kokemuksiin, minkä avulla toimintamallia kehitetään. Johtopäätöksissä vertaillaan myös töihin hakeneiden ja töissä olleiden nuorten tuloksia.

10.1 Johtopäätökset nuorille suunnatuista kyselyistä

Nuorille suunnattujen kyselyiden tuloksista huomataan, että naisten osuus vastaajista on melko pieni. Metsätyö on suhteellisen raskasta ja naiset eivät ehkä näe suorittavaa metsätyötä omana alanaan. Metsätyötä pitäisi tehdä tutuksi siis nuorten ja eritoten naisten keskuudessa.

Työhön hakeneiden iät vaihtelevat 14-22 vuoden välillä. Töissä olleiden ikä oli keskimäärin 17 vuotta. Tulokset vastaavat hyvin projektin tarkoitusta, sillä projektiin haettiin juuri jatko-opiskelupaikkaa harkitsevia nuoria. Tuloksiin tietenkin vaikuttaa se, että työpaikkailmoituksessa haettiin 15-20 -vuotiaita nuoria ja rai-vaussahatöihin otettiin yli 16 -vuotiaita nuoria.

Kyselyyn vastanneiden nuorten asuinpaikka oletettiin olevan Joensuun lähiympäristö, koska toimintaa toteutettiin Joensuussa. Tulokset vahvistavat tämän oletuksen. Enemmistö työhön hakeneista ja työssä olleista nuorista, jotka vastasivat kyselyyn, olivat Joensuusta tai sen lähialueilta. Työhön hakeneista vain muutama oli muualta päin Suomea. Tulokset kertovat myös sen, että hakijoista suurin osa ja töissä olleista kaikki ovat asuneet suurimman osan elämästään taajamassa.

Kyselyihin vastanneet nuoret olivat pääasiassa löytäneet tiedon sanomalehden tai internetin kautta. Sanomalehden lisäksi merkittäviä tietolähteitä olivat ystävät tai tuttavat sekä vanhemmat. Luvussa 2 esitetyn lähdeaineiston mukaan nuorten merkittävimmät tietolähteet ovat koulu, perhe ja ystävät. Myös internetillä ja medialla on suuri rooli nykypäivänä tiedonhankinnassa. Tulokset ovatkin melko yhtäläiset lähdeaineiston kanssa. Yllättävää oli kuitenkin sanomalehden merkittävä rooli tiedonlähteenä.

Nuoret, jotka vastasivat kyselyihin, hakivat töihin pääasiassa siksi, että he kokevat luonnon olevan heille tärkeää ja metsätyö kiinnosti heitä. Suuri osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että he hakivat töihin vain saadakseen jotain töitä. Yllättävän moni vastaajista kertoi kuitenkin halunneensa tietää metsäalasta lisää. Vain kolmannes vastaajista vastasi hakeneensa työtä, koska on ajatellut tulevaisuudessa hakeutuvansa metsäalalle.

Kyselyihin vastanneiden nuorten mielestä metsäalaa tulisi markkinoida heille metsäalan koulutusta tarjoaviin oppilaitoksiin ja metsäalan yrityksiin suunnatuilla vierailuilla. Vastausten perusteella toimivana keinona nähtäisiin myös metsäta-
pahtumat. Heikoimpia markkinoinnin keinoja vastaajien mielestä ovat kampanjat ja metsäalan opiskelijoiden pitämät esitykset. Nuoret haluavat siis nähdä käytännössä, millaista metsäalan koulutus on oppilaitoksissa ja mitä metsäalan yrityksissä voi tehdä.

Enemmistölle työhön hakeneista ja töissä olleista nuorista metsä on tärkeä ja he tiedostavat metsän olevan taloudellisesti merkittävä ja tärkeä ihmisille ja eläimille. Nuoret eivät kuitenkaan ole varmoja onko metsäalalla töitä. Epävarmuutta on havaittavissa joidenkin vastaajien tietämyksessä siitä, onko metsäalalla töitä ja huomioidaanko metsätaloudessa luonnon monimuotoisuus. Metsäalan mielikuvat työhön hakeneiden ja töissä olleiden osalta eivät poikenneet toisistaan merkittävästi.

Metsätyöhön liittyvien mielikuvien oletettiin aiheuttavan eroavaisuuksia töihin hakeneiden ja töissä olleiden kyselyjen tuloksissa. Tuloksissa ei kuitenkaan syntynyt suuria eroavaisuuksia kuin vain muutamien väittämien kohdalla. Työssä olleet kokivat työn vähemmän palkitsevaksi kuin työhön hakeneet. Tulosten mukaan töissä olleet eivät kokeneet työn vaativan koulutusta, kun taas työhön hakeneet olivat sitä mieltä, että työ vaatii koulutuksen. Työhön hakeneiden mielestä työkohteet ovat vaihtelevia, kun taas töissä olleet nuoret eivät osaa sanoa työkohteiden vaihtelevuudesta mielipidettään. Tuloksissa huomattiin myös, että työhön hakeneiden vastauksissa oli enemmän epätietoisuutta metsätyöstä. Se näkyy ”en osaa sanoa” -vastausten määrässä. Töissä olleiden tuloksista huomataan, että vain harva vastaaja on ollut täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Kun taas töihin hakeneista vastaajista, täysin samaa mieltä olevia löytyy jokaisesta väittämästä.

Kun työhön hakeneilta kysyttiin, mitä ammatteja he tietävät metsäalalla olevan, tuloksista huomataan, että ammattien tietämys alalta on heikkoa. Lähestulkoon kaikki vastaajat tietävät metsurin ammatin ja useampi vastaajista tiesi myös metsätalousinsinöörin ja metsänhoitajan, mutta useat metsäalan ammatit eivät tulleet tuloksissa esille. On siis selvää, että metsäalan ammattien tekeminen tutuksi nuorille olisi tarpeen.

Töissä olleiden nuorten mielipiteet toimintamallista ovat pääsääntöisesti positiiviset. Työnjohto koettiin toimivaksi ja ammattitaitoiseksi, mutta työkohteiden vaihtelevuudesta ja työn vaativuudesta ei enimmäkseen osattu sanoa mielipiteitä. Tuloksista käy odotettavasti kuitenkin ilmi, että palkkaus ei useiden vastaajien mielestä vastannut työtä. Osalla vastaajista oli myös parannusehdotuksia palkkauksen suhteen, mutta niiden toteuttaminen on hankalaa. Osa vastaajista koki työn olevan erilaista kuin he odottivat. Kun taas osa koki työn osittain vastanneen heidän odotuksiaan. Toiminnassa saatujen kokemusten ja tulosten pohjalta voidaan sanoa, että nuorille tuli yllätyksenä se, kuinka paljon työtä palkan eteen täytyy tehdä. Tämä voi osaltaan vaikuttaa siihen, että työ ei vastannut joidenkin nuorten odotuksia.

Töissä olleet nuoret olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työaikoihin, mutta kuten vastauksissa käy ilmi, helteet verottivat työtehoa. Työ nähtiin fyysisesti raskaana tai sopivana, mutta palkkaukseen ei oltu tyytyväisiä. Palkkauksen ongelmallisuus tuli myös esille toimintamallin toteutuksessa, joten vastaukset eivät ole yllättäviä. Mieltä nostattavaa oli huomata, miten positiivisesti vastaajat suhtautuivat työnjohtoon ja sen toimintaan. Yhdelle vastaajista oli jäänyt työnjohdon osalta huono maku, mutta on hankalaa tietää miksi ja minkä asian suhteen vastaaja on kokenut työnjohdon huonona. Pohdittavaksi jää, liittyykö vastaajan saama huono maku niinkään työnjohtoon vai yleisesti koko kesätyöhön.

10.2 Metsäalan toimijat

Metsäalan toimijoiden antamista vastauksista vedettiin seuraavat johtopäätökset. Vastauksia lähettäneiden henkilöiden mielestä toimintamalli on positiivinen tulokas metsäalalle ja sen uskotaan toimivan nuorten houkuttelemisessa metsäalalle. On kuitenkin tärkeää, että nuorten saama kokemus toimintamallista on positiivinen, koska negatiiviset kokemukset voivat karkottaa alalta. Tärkeänä he

näkivät myös sen, että työn laatu täyttää urakanantajan vaatimukset ja että työtä valvovat henkilöt ovat päteviä.

Metsätyön työntekijämäärä ja työmäärä ovat heidän edustamissaan yrityksissä tasapainossa ja metsätyön työtilanne on vastaajien mielestä yleisesti ottaen hyvä. Huomioitavaa on myös se, että metsänhoitotöiden toteutettava määrä ei vastaa metsänhoidollisen tarpeen tasoa. Vastauksissa tuli myös esille se, että nuoria kaivataan metsäalalle. Vastaajien edustamissa yrityksissä työllistetään metsätalousinsinööri- ja metsänhoitajaopiskelijoita, mutta kouluttamattomia nuoria ei. Vastaajat ovat kuitenkin avoimia lähtemään mukaan toimintamalliin ja työllistämään nuoria tietyin ehdoin. Nuorten työllistäminen on mahdollista taloudellisten resurssien riittäessä ja työkohteiden laatu- ja vaatimustason täytyessä.

Perehdytysajan palkan korottamista ei nähdä kovinkaan mahdollisena vaihtoehtona nuorten motivoimisessa, koska se vaatisi jonkin korotusosan maksavan tahon. Metsäalan imagon parantaminen nuorten keskuudessa, houkuttelisi vastaajien mielestä nuoria hakeutumaan metsäalan koulutukseen ja sitä kautta alalle. Myös metsäalan koulutukseen panostaminen ja nostaminen ajan tasalle ovat tärkeitä tekijöitä.

11 Toimintamallin heikkouksien parantaminen

Tässä luvussa pyritään esittelemään kehitysehdotuksia luvussa 7.1.2 esitettyjen heikkouksien parantamiseksi. Kehittämisessä otetaan huomioon omien kokemusten pohjalta syntyneitä ajatuksia, kesien loppupalaverien keskusteluissa esille tulleita asioita sekä kyselyistä esille tulleita, luvussa 10 esitettyjä, johtopäätöksiä.

11.1 Palkkaus

Kuten omien kokemusten pohjalta osattiin odottaa, nuorilta töissä olleilta saaduissa vastauksissa esille nousee se, että palkkaukseen ei oltu tyytyväisiä. Palkkauksen muuttaminen urakkapalkkauksesta esimerkiksi tuntipalkkaukseen, kuten eräs töissä ollut nuori vastauksessaan ehdotti, ei ole mahdollista. Yksi vastaajista ehdottaa, että toimintamalliin hankittaisiin joku nuorisotyötä tukeva

taho, tukemaan palkkausta. Tukirahoituksen ideana olisi, että nuorille voisi maksaa tukea urakkapalkan lisäksi. Metsäalan toimijoille osoitettuun kyselyyn vastanneet henkilöt eivät nähneet tuella korotettua palkkaa mahdollisena. Yksi metsäalan toimijoista pohti, mistä löydetään tämän korotusosan maksaja. Tässä opinnäytetyössä tukirahoitusmahdollisuuksien selvittäminen ei ollut ajallisesti mahdollista.

Alussa urakkapalkka on, varsinkin kokemattomien nuorten työntekijöiden ollessa kyseessä, varsin pieni. Tulee ottaa huomioon, että urakanantajien maksamat Metsäalan työehtosopimuksen mukaiset palkat ovat laskettu kokeneen työntekijän mukaan. Yksi kyselyyn vastannut metsäalan toimija mainitsee, että aloittelijalle voidaan työehtosopimuksen mukaisesti maksaa alennettua palkkaa. Palkkausta ei siis itsessään ole mahdollista muuttaa, mutta olisi tärkeää selvittää töihin tuleville nuorille palkan määräytyminen selkeästi.

Urakanantajat maksavat työstä Metsäalan työehtosopimuksen ja työvaikeusluokan mukaisen hehtaaritaksan. Työvaikeusluokkaan taimikonhoidossa vaikuttaa poistettavien puiden määrä ja järeys. Tämä on yleinen käytäntö metsäpalveluita tarjoavilla yrityksillä. Tuntipalkan maksaminen voisi olla teoriassa mahdollista siten, että osuuskunta maksaisi urakanantajalta saadusta hehtaarihinnasta työntekijöille palkan tehtyjen tuntien mukaan. Tämä kuitenkin vaatisi varmuuden siitä, että työtahti on riittävän kova urakkataksaan nähden. Jos työtahti on liian hidaskahinnassa, urakkahinnan määritykseen laskettujen tuntien yli menevien tuntien palkka pitäisi maksaa osuuskunnan varoista.

11.1.1 Urakkapalkkauksessa maksetaan tehdystä työstä

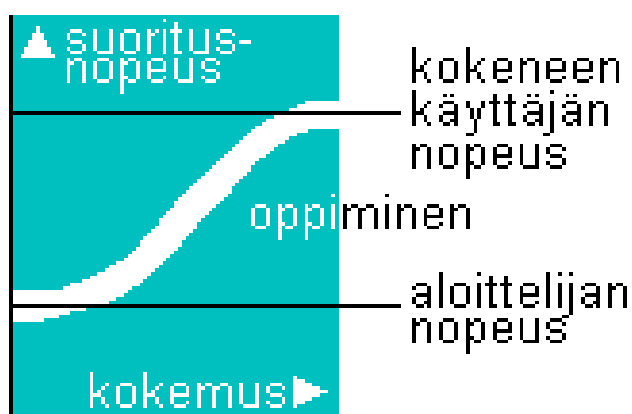
Urakkapalkkauksessa työtä maksetaan tehdyn työmäärän mukaan. Urakkapalkkaus on metsätyössä urakanantajan kannalta kannattavampi vaihtoehto, koska työtä tehdään itsenäisesti työkohteella jolloin valvonta ei ole jatkuvaa. Vaikka työkohteilla onkin työnjohtajat, eivät hekään voi olla koko aikaa valvomassa työntekijää ja hänen työntekoaan ja työtahtia. Urakkapalkkaus motivoi työntekijää tehokkaaseen työhön, eikä palkkaa makseta turhaan kannon nokassa istumisesta. Työntekijä voi tehdä työn myös nopeammin kuin mitä urakkapalkkauksessa on määritetty, jolloin hän tienaa enemmän palkkaa tuntia kohden laskettuna. Palkkaa tuntia kohden laskettuna kertyy siis työntekijän työtahdin ja

motivaation mukaan. Kokemuksen karttuessa työntekijän tuottavuus paranee ja näin ollen palkka nousee.

Nuorille työntekijöille tulee tehdä selväksi kuinka palkka määräytyy. Heidän tulee ymmärtää, että palkkaa maksetaan vain tehdystä työstä. Taimikonhoidossa urakkapalkan selvittäminen on helppoa, koska palkka määräytyy istutettujen taimien perusteella. Taimikonhoidossa palkka määräytyy raivattujen hehtaareiden mukaan ja työkohteen vaikeusluokan mukaan. Etenkin alkuvaiheessa on nuorten työntekijöiden työtahdeissa eroavaisuuksia. Siksi olisikin oikeudenmukaista, että taimikonhoitoa vaativa alue eli kuvio jaetaan palstoihin (esim. nauhoittamalla alue ympäröiviin puihin), joiden hehtaarimäärä on selvillä. Jokaiselle palstalle laitetaan yksi työntekijä, jolloin hänen käyttämä työaika tehtyä työmäärä kohti on helppo selvittää. Kun työntekijöiden työtahdia on seurattu, työntekijät voidaan jakaa työkuviolle heidän työtahdinsa mukaisesti, esimerkiksi kahden hehtaarin kuviolle kaksi saman työtahdin omaavaa henkilöä ja työkuviota taksa jaetaan siten heille molemmille tasapuolisesti.

11.1.2 Työtahdin parantaminen

Työn oppiminen metsätöissä noudattaa kuviossa 14 esitettyä Keinosen laatimaa oppimiskäyrää. Työn suoritusnopeus on aloittelijalla pienempi kuin kokeneella henkilöllä. Kokemuksen kasvaessa työntekijän suoritusnopeus kasvaa kun työntekijä oppii työn.



Kuvio 14. Oppimiskäyrä (Turkka Keinonen 2007).

Työn opettelu alkuvaiheessa tulee keskittyä työlajin oikeaoppisiin tekniikoihin, työturvallisuuteen sekä työnjäljen hyvään laatuun. Tavoitteena olisi kuitenkin, että koulutuksen, kokemuksen ja työnjohtajien ohjeistuksen seurauksena työntekijöiden työtahti olisi melko lailla samantasoista kesän edetessä. Alkuvaiheessa eroavaisuuksia työtahtiin voivat aiheuttaa kokemattomuus sekä välineiden kunto ja ylläpito. Työtahtia lisäävää kokemusta työntekijä saa vain työtä tekeväällä, työlajin tullessa tutuksi ja rutiininomaiseksi ja tekniikan selkiytyessä.

Raivaussahalla tehtävissä taimikonhoitotöissä myös raivaussahan terän kunnossapito vaikuttaa merkittävästi työtahtiin. Jokainen työntekijä vastaa oman teränsä laadusta ja heidät koulutetaan terä oikein vähintäänkin jokaisen tankkauksen yhteydessä tai aina tarvittaessa. Edellä mainittujen tekijöiden takia alkuvaiheen palkka voi tuntua varsin pieneltä jos urakkahinta jaetaan tehtyjen työtuntien mukaan, koska työtahti ei ole vielä tarvittavan nopea. Työnjohtajien aktiivisella ohjeistuksella ja vinkeillä on merkittävä rooli työtahtin kasvamisen suhteen. Työnjohtajien on siis etenkin alkuvaiheessa oltava aktiivisesti seuraamassa työntekijöiden työntekoa ja tarvittaessa ohjeistaa ja auttaa nuoria eteenpäin.

11.2 Työntekijöiden koulutus ja valinta

Kokemusten kautta on tultu siihen lopputulokseen, että työntekijöiden valitseminen etenkin metsänhoitotöihin on helpompaa, kun nähdään kuinka he tekevät töitä. Työntekijöiden valitseminen tulisi järjestää raivaussahakoulutuksen kanssa samassa yhteydessä. Koulutuspäivään kutsuttaisiin kaikki hakijat, joilla on mahdollisuus oman raivaussahan käyttöön. Koulutus järjestettäisiin todellisella työkohteella, jossa voitaisiin seurata hakijoiden työskentelyä ja motivaatiota. Työssä olleille nuorille suunnatun kyselyn tuloksissa tulee esille se, että osalla nuorista oli erilaiset odotukset työn suhteen ja osa vastaajista oli sitä mieltä, että työ vastasi osittain heidän odotuksiaan. Koulutuksessa työhön hakijat itsekin näkisivät, millaisista töistä on kyse ja mitä on odotettavissa kesätyöltä.

Koulutuspäivä koostuisi teoria- ja käytäntöosiosta. Teoriaosiossa kerrottaisiin metsänviljelyn- ja taimikonhoidon periaatteista ja yleisistä pääkohdista sekä miksi tällaisen työn tekeminen on tärkeää. Lisäksi käytäisiin läpi turvallisuuteen liittyvät asiat sekä työvälineiden käyttö sekä huolto. Työnjohtajien tulee varmis-

taa, että jokaisella hakijalla on visiirillinen kypärä, kuulosuojaimet sekä tukevat jalkineet. Hakijoille olisi hyvä antaa myös kirjallista materiaalia aiheisiin liittyen, jotta he voisivat vielä omalla ajallaan perehtyä tarkemmin koulutuspäivän asioihin ja näyttää työstä saamansa informaation myös kotona vanhemmilleen.

Käytännön osiossa jokainen hakija pääsee itse kokeilemaan taimikonhoitotyötä omaa raivaussahaa käyttäen. Työturvallisuus pitää ottaa huomioon raivaussahan käytön kokeilussa siten, että työalueella on sahan kanssa työskenteleviä henkilöitä riittävillä turvaväleillä. Käytännössä tämä on järkevää toteuttaa siten, että hakijat jaetaan ryhmiin, joista yksi kerrallaan sahaa ryhmälle osoitetussa kohdassa työalueella. Päivän aikana jokainen ryhmän henkilö saa kokeilla sahankäyttöä. Työnjohtajilla on erinomainen tilaisuus seurata hakijoiden työskentelyä ja pitää samalla pienimuotoista työhaastattelua sahausvuoroaan odottaville hakijoille. Lisäksi he voivat vielä henkilökohtaisesti opastaa vuoroaan odottavia sahan huollon tai terän teroittamisen kanssa ja vastailta hakijoiden kysymyksiin.

Koulutuspäivän päätteeksi voidaan vielä hakijoilta kysyä, ketkä heistä ovat edelleen sitä mieltä, että haluavat tulla töihin kesällä. Työnjohtajat keräävät nimilistan, jonka perusteella voidaan sitten päättää kuinka työntekijöiden valinnassa edetään. Toimintamallin perimmäistä ajatusta, nuorten metsätietoisuuden lisäämistä, silmällä pitäen olisi hyvä, että mahdollisimman moni hakijoista pääsisi kesän aikana töihin. Jokaista työnjohtajaa kohden nuoria voitaisiin ottaa töihin kerrallaan muutama, jotta työskentelyn valvonta ja seuraaminen olisi mahdollisimman tehokasta. Valintapäivän aikana voidaan myös arvioida työhön hakeneiden määrää ja sitä kautta miettiä, voisiko heidät jakaa työryhmiksi työnjohtajien määrän mukaan.

11.3 Työskentelyn jaksottaminen

Toteutettujen kesien aikana on kokeiltu kahta erilaista vaihtoehtoa työntekijöiden työskentelyjaksojen pituudessa. Ensimmäisenä toteutuskesänä työntekijät vaihtuvat lähestulkoon työkohteittain ja toisena toteutuskesänä tarkoituksena oli, että kesän ajan työkohteilla työskentelee kiinteä työporukka. Ensimmäisen kesän aikana ongelmallista oli se, että työkohteilla meni paljon aikaa siihen, että uusi työntekijä koulutetaan töihin. Työntekijät eivät myöskään ehtineet lyhyen

työjakson aikana oppimaan työtä kunnolla. Toisena toteutuskesänä toimintaa uudistettiin siten, että koko kesän ajan työkohteilla työskentelisi kiinteä työporukka. Näin ollen he oppisivat työn hyvin ja työtahti paranisi kokemuksen kasvaessa kesän loppua kohden. Yhden työryhmän pitäminen koko kesän ajan voi yhtenä osatekijänä aiheuttaa nuorten tympääntymisen fyysisesti raskaaseen työhön ja työmotivaation laskemisen.

Toiminnan jatkuessa kannattaakin miettiä, kuinka pitkäksi aikaa nuoria palkataan. Liian lyhyt aika ei ole nuoren oppimisen kannalta hyvä vaihtoehto, mutta liian pitkä aika voi aiheuttaa työhön tympääntymisen. Kokemusten pohjalta työskentelyjaksojen pituus tulee olla vähintään kaksi viikkoa. Esimerkiksi jokaiselta työnjohtajaa kohden muutaman henkilön ryhmä, joka työskentelisi kesän aikana parin viikon jaksoissa kerrallaan. Kesän työaika tulisi määrittää ja jakaa parin viikon jaksoiksi, joille otetaan jokaiselta työnjohtajalta yksi ryhmä töihin. Jos hakijoita on tällaisen järjestelyn toteuttamiseen liian paljon, tulee osa hakijoista karsia pois.

Taulukossa 1 on esimerkin avulla pyritty havainnollistamaan työjaksoja ja työnjohtajien ryhmiä. Kesän työaika jaetaan järkeviksi jaksoiksi. Esimerkiksi kesän työskentelyaika jaetaan kahden viikon jaksoiksi, jotka nimetään numerojärjestyksessä (työjakso 1, työjakso 2 jne.). Jokainen työnjohtaja saa myös oman työnjohtajan numeron (TJ1, TJ2 jne.), riippuen työnjohtajien määrästä. Jokaiselle työnjohtajalla on jokaisella työnjaksolla oma työryhmänsä, jotka nimetään työnjohtajan numeron ja työjakson numeron mukaisesti (työryhmä 1.1, työryhmä 2.1. jne.). Jokaisessa työryhmässä työskentelee 3-4 henkilöä. Työryhmän työntekijöiden kanssa sovitaan ennen kesää ja töiden aloittamista millä työjaksolla he ovat töissä. Tällainen järjestelmä helpottaa töiden organisointia ja työntekijöistä saadaan selkeä listaus. Listauksen avulla on helppoa hallinnoida suurta työntekijämäärää. Lisäksi nähdään milloin kukin henkilö on ollut töissä ja ketkä tulevat seuraavaksi töihin. Jos hakijoita ei ole riittävästi, jotta jokaiselle työjaksolle voidaan muodostaa eri työryhmät, samoja työryhmiä voi kierrättää mahdollisuuksien mukaan toisellekin työjaksolle.

Työnjohtajien määrä siis vaikuttaa työntekijöiden ja sitä kautta työryhmien määrään. On kuitenkin huomioitava, että liian suuren työntekijäporukan kuljettaminen samalle työkohteelle on haastavaa. Jos siis työryhmiä on useita, kannattaa

mieltä, onko mahdollista sijoittaa työnjohtaja oman työryhmänsä kanssa kokonaan eri työkohteille. Tämä järjestely vaatii tietenkin riittävästi työntekijöiden ja työvälineistön kuljettamiseen vaadittavaa kalustoa. Työvälineistä ja –kalustosta on lisää luvussa 11.4.

	Työnjohtaja 1 TJ1	Työnjohtaja 2 TJ2	Työnjohtaja 3 TJ3
Työjakso 1	Työryhmä 1.1	Työryhmä 2.1	Työryhmä 3.1
Työjakso 2	Työryhmä 1.2	Työryhmä 2.2	Työryhmä 3.2
Työjakso 3	Työryhmä 1.3	Työryhmä 2.3	Työryhmä 3.3
Työjakso 4	Työryhmä 1.4	Työryhmä 2.4	Työryhmä 3.4

Taulukko 1. Esimerkki työryhmien jakamisesta työnjohtajittain työjaksoille.

11.4 Työvälineet ja niiden kunto

Työhön hakevien edellytyksenä on, että heillä on mahdollisuus käyttää työssä omaa sahaa. Työntekijöiden sahojen laatuun voidaan vaikuttaa korostamalla niiden kunnossapidon ja oikeaoppisen terän teroittamisen tärkeyttä entistä painokkaammin. Koulutus- ja valintapäivänä voidaan myös kiinnittää huomiota siihen, ovatko hakijoiden sahat riittävän tehokkaita puiden sahaamiseen. Kotoa löytyvien sahojen käyttötarkoitus voi olla alun perin ruohon trimmerointi tai ohuiden vesakoiden raivaus, mutta taimikonhoitotyöt vaativat sahan, joka puree paksumpaankin puuhun. Toiminnan tehokkuuden kannalta olisi myös hyvä, että varalla olisi myös pari toimintakuntoista sahaa, jos käytössä olevat sahat hajoavat kesken työn teon.

11.5 Yhteydenotto urakanantajiin

Toteutuksen aikana tuli urakanantajien puolelta toive, että heihin tulee olla yhteisissä mahdollisimman aikaisin, jotta heidän on helpompaa tarjota työkohteita ennen kuin ne ovat jaettu muille urakoitsijoille. Urakanantajat jakavat kesien työkohteet hyvissä ajoin tiedossa oleville urakoitsijoille. Työnjohtajien kannalta on oleellista, että tulevat urakanantajat ja heidän tarjoamat urakat ovat selvillä ajoissa. Tämä helpottaa työn organisointia ja työkohteiden suunnittelemista kesän ajalle. Työkohteita kannattaa varata runsaasti kesän ajaksi ja varmuuden vuoksi kannattaa myös ottaa pari ylimääräistä kohdetta, jos muut työt valmistuvat odotettua nopeammin. Tällä taataan se, että kesän ajaksi riittää töitä kaikille työntekijöille. Ylimääräisiksi kohteiksi kannattaa urakanantajilta kysyä sellaisia työmaita, joiden valmistuminen ei ole välttämätöntä kesän aikana. Omien kokemusten mukaan urakanantajat ovat tämän suhteen varsin joustavia.

11.6 Työsopimukset

Kokemus on osoittanut sen, että työsopimusten tulee olla kirjallisessa muodossa. Suullinen sopimus on aivan yhtäläillä pätevä, mutta siinä sovittuja asioita on vaikea näyttää toteen. Suullisesti sovitussa asioissa ongelmana on, että sovitut asiat voivat ajan myötä unohtua tai niiden asiasisältö vääristyä. Siksi onkin tärkeää, että sovitut asiat ovat selkeästi kirjoitettuna molempien osapuolten allekirjoittamaan työsopimukseen, jotta väärinkäsityksiltä vältytään. Työsopimusten laatiminen kuuluu osuuskunnan tehtäviin, mutta olisi hyvä että työnjohtajat olisivat mukana työsopimuksien laadinnassa. Koska kyseessä on nuoret työntekijät, olisi hyvä kehottaa heitä näyttämään työsopimuksia vanhemmilleen, vaikka he itse voivatkin ne allekirjoittaa.

Työsuojeluhallinnon määrittämät työsopimuksen sisällön vähimmäissisältövaatimukset:

- Työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- Työnteon alkamisajankohta
- Määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika
- Koeajan pituus (jos koeajasta sovitaan)

- Työntekopaikka; jos ei pääasiallista tekopaikkaa, selvitys periaatteista joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa
- Työntekijän pääasialliset työtehtävät
- Työhön sovellettava työehtosopimus
- Palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja palkanmaksu-kausi
- Säännöllinen työaika
- Vuosiloman määräytyminen
- Irtisanomisaika tai sen määräytymisperuste.

11.7 Sisäinen tiedonkulku

Sisäisessä tiedonkulussa tulee ottaa huomioon, että työntekijät ovat nuoria ja kokemattomia, joten he eivät välttämättä osaa tai uskalla kysyä epäselvistä asioista. Siksi työnjohtajien tulee olla aktiivisia ja ottaa kontakti nuoriin työntekijöihin ja keskustella heidän kanssaan töiden ohessa mahdollisimman paljon. Tämä auttaa nuoria eteenpäin työssä ja työnjohtajien aktiivinen ote tiedonkulkuun rohkaisee nuoria kysymään epäselvistä asioista. Töissä olleille nuorille osoitetun kyselyn tuloksissa käy ilmi, että työnjohto olivat ammattitaitoista ja loi rennon työilmapiirin. Keskusteleminen luo työntekoon miellyttävän ilmapiirin ja yhdistää työntekijöitä. Työnjohtajien ja työntekijöiden välinen yhteys on tärkeää, jotta väärinkäsityksiltä ja tiedon kulun ongelmilta vältytään. Sisäistä tiedonkulkua edistää myös mahdollinen kirjallinen materiaali, jota voidaan jakaa koulutuksessa tai kesän edetessä. Kirjallinen materiaali tukee myös tiedon kulkua vanhemmille, sillä niiden avulla vanhemmatkin pysyvät ajan tasalla lapsensa tekemisistä.

Työnjohtajien tulee myös ottaa huomioon, että asioiden selittäminen nuorille on erilaista kuin asioiden selittäminen aikuiselle. Nuoret voivat sanoa ymmärtävänsä selitetyn asian, ilman että he huomaisivat kysyä tarkentavia kysymyksiä, vaikka asia olisikin aivan toisin. Tämä voi aiheuttaa ongelmia myöhemmin itsenäisessä työskentelyssä ja jälkikäteen nuoret eivät välttämättä kehtaa kysyä ongelmaan liittyvästä asiasta. Siksi onkin tärkeää että asiat selitetään tarpeeksi selkeästi ja yksinkertaisesti sekä varmistetaan, että nuori on ymmärtänyt asian oikein.

12 Uhkien ennakoiminen

Tässä luvussa esitetään mahdollisia keinoja luvussa 7.1.4 lueteltujen uhkien ennakointiin ja poistamiseen. Toimintamallin jatkamisen kannalta nämä uhat tulee ottaa huomioon ja miettiä kuinka voidaan välttää, ettei uhkista tule ongelmaa.

12.1 Työvälineet ja -kalusto

Toimintamallin jatkaminen edellyttää sitä, että toimintamallin toiminnassa käytettäviä välineitä ja kalustoa on käytettävissä. Toteutettujen kesien aikana Karelia-ammattikorkeakoulu on ollut tukemassa toimintaa lainaamalla meille välineistöä ja kalustoa kesien ajaksi. Tarkoituksena on, että toimintamallin työnjohtajina toimivat tulevinakin kesinä Karelia-ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoita. Karelia-ammattikorkeakoulun välineet ja kalusto voisivat olla mahdollista lainata, jos se vain on mahdollista ammattikorkeakoulun puolesta. Olisi tärkeää, että ammattikorkeakoulu tukisi metsätalousinsinööriopiskelijoiden työharjoittelua ja tämä olisi melko yksinkertainen tapa osoittaa tukea.

12.2 Työkohteiden sijainti

Toimintamallin jatkon kannalta on tärkeää, että työkohteita on riittävästi järkevien ajomatkojen päässä päätoimipaikasta. Kun urakanantajiin ollaan yhteydessä tarpeeksi ajoissa, työkohteiden valinnan suhteen on enemmän mahdollisuuksia. Urakanantajilla on näin ollen mahdollista tarjota työkohteita järkevien ajomatkojen päästä. Toteutuksen aikana huomattiin, miten tärkeää on ottaa yhteyttä urakanantajiin ajoissa, koska työkohteiden saaminen riittävän läheltä oli vaikeaa ja isompia työkokonaisuuksia olisi ollut tarjolla liian kaukana.

Yksi mahdollisuus olisi myös levittää toimintaa laajemmalle ja näin ollen toimintasäde kasvaisi ja työkohteita olisi mahdollisuus ottaa myös kauempaa. Kesien aikana käydyissä keskusteluissa Kari Kuokkanen on ehdottanut seuraavanlaista ideaa. Työnjohtoharjoittelijaksi voitaisiin ottaa metsätalousinsinööriopiskelija, joka olisi kotoisin päätoimipaikan lähikunnista ja pystyisi toimimaan siellä. Työnjohtaja voisi hakea työntekijöitä työryhmiinsä kyseiseltä paikkakunnalta. Esimerkkinä tilanne, jossa urakanantajalla olisi laajoja työkokonaisuuksia Juuan

läheisyydessä ja toimintaan saataisiin mukaan Juuasta tai sen läheisyydestä oleva metsätalousinsinööriopiskelija. Hän voisi näin ollen ottaa työntekijöiksi nuoria Juuasta ja sen läheisyydestä ja työllistää kotipaikkansa nuoria. Toimintaa saataisiin näin kasvatettua ja laajennettua useisiin eri toimipisteisiin.

12.3 Markkinointi

Tämä opinnäytetyö tuo osaltaan näkyvyyttä tällaisen toimintamallin mahdollisuudesta Karelia-ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoille. Markkinointia tulisi kuitenkin lisätä metsätalousinsinööriopiskelijoiden keskuudessa, jotta työnjohtotehtäviin löydetään aktiivisia jatkajia. 4H:lla on osaamista ja verkostoja markkinoida toimintamallia nuorille. Toimintamalli tulee tehdä tutuksi myös metsäyritysten keskuudessa, jota olemme osittain jo tehneet lähettämällä tähän opinnäytetyöhön liittyviä kyselyitä Pohjois-Karjalassa toimiville yrityksille, joissa on kerrottu myös toimintamallista.

12.4 Metsänhoitotöiden koneellistuminen

Vaikka tulevaisuuden arvioiden (Savotta 2020) mukaan metsänhoitotyöt koneellistuvat, ei se uhkaa merkittävästi tämän toimintamallin toimintaa lähitulevaisuudessa. Metsänhoitotöitä riittää manuaalisesti tehtäviksi vielä moneksi vuodeksi eteenpäin, vaikka koneet ja menetelmät kehittyvät.

13 Pohdinta

Harmillista toimintamallin kehittämisen kannalta oli se, että emme saaneet vastauksia kyselyihin riittävästi yrityksistämme huolimatta. Tulosten analysointi oli haasteellista ja niiden pohjalta oli hankala vetää johtopäätöksiä, johtuen pienestä vastaajamäärästä. Vaikka vastausmäärät olivat pieniä, vastasivat ne joiltain osin lähdeaineistoista kerättyä tietoa. Kyselyjen tulokset olivat melko odotettavia ja vertailemalla niitä lähdeaineistoon sekä omiin kokemuksiimme saimme tehtyä tarvittavat johtopäätökset toimintamallin kehittämisen avuksi.

Toimintamallin jatkon kannalta haasteita asettaa urakkapalkkaus. Kuten opin-
näytetyömme tuloksissa ja johtopäätöksissä käy ilmi, töissä olleet nuoret eivät
olleet tyytyväisiä palkkaukseen. Olemme kuitenkin sitä mieltä, että tyytymättö-
myyteen vaikutti suurelta osin se, että nuorille palkan määräytyminen ja sen
eteen tehtävä työmäärä jäi epäselväksi. Tulevien työnjohtajien tulee siis olla
selvillä palkan määräytymisestä ja selittää asia myös selkeästi nuorille työnteki-
jille. Myös opinnäytetyössä esille tulleita muita heikkouksia tulee parantaa ja
tulevaisuuden uhkat tulee ottaa huomioon. Uskomme kuitenkin, että aktiivisella
kehittämällä toimintamallista saa toimivan. Työnjohtoon ja työntekijöiksi tulee
löytää motivoituneita ja tekeviä henkilöitä, jotka ovat fyysisesti ja henkisesti
valmiita raskaaseen työhön.

Metsäalan toimijoiden vastauksissa sekä lähdeaineistossa käy ilmi, että metsä-
alan imago ei ole tällä hetkellä positiivinen. Imagolla on suuri merkitys mieliku-
vien ja asenteiden muodostumisessa ja siksi olisikin tärkeää, että metsäalan
toimijat yhdessä pyrkisivät parantamaan alan ulkopuolelle heijastuvaa imagoa.
Parempi imago ja positiiviset mielikuvat saisivat nuoret kiinnostumaan alasta ja
hakeutumaan alan koulutukseen. Imagon parantamisen lisäksi on tärkeää, että
nuorille saataisiin ajantasaista ja todenmukaista tietoa metsäalasta. Tässä toi-
mintamallissa työskentelemisen kautta nuoret saavat käytännön kokemusta
työstä. Samalla he saavat työnjohtajina toimivilta metsätalousinsinööriopiskeli-
joilta tietoa alan muista mahdollisuuksista. Työnjohtajien tulisi työn ohessa
markkinoida metsäalaa ja sen edustamia ammatteja, jotta nuorille saataisiin
ajantasaista tietoa alasta.

Opinnäytetyön tekeminen oli aluksi hankalaa, koska aiheen rajaaminen oli
haasteellista. Työn edetessä huomasimme kuitenkin kuinka opettavaista ja an-
toisaa tällaisen opinnäytetyön tekeminen on, etenkin kun pystyimme hyödyntä-
mään omia kokemuksiamme ja ideoita työssä. Aivan kaikkea toiminnan jatka-
misen kannalta tarpeellista tietoa emme ehtineet selvittämään opinnäytetyön
aikarajan puitteissa. Toimintamallissa on meidän mielestämme potentiaalia levi-
tää jopa valtakunnan laajuiseksi, jotta muidenkin ammattikorkeakoulujen metsä-
talousinsinööriopiskelijat saavat mahdollisuuden tällaisessa toimintamallissa
toimimiseen.

Teimme opinnäytetyön parityönä, koska olimme molemmat mukana toimintamallin suunnittelussa ja toteutuksessa. Molemmilta löytyi siis näkemystä ja kokemusta aiheesta, jolloin opinnäytetyöhön saatiin monipuolisia työnjohdon näkökulmia. Lisäksi työn laajuus antoi mahdollisuuden työn tekemiseen parina. Työtä tehdessä pidimme huolen, että molemmat ovat vastuussa opinnäytetyön tekemisestä. Toimintamallin ja siihen liittyvän tiedonkeruun hoidimme yhdessä, jotta saimme mahdollisimman monipuolisia näkökulmia ja mielipiteitä toimintamallin kehittämisen tueksi. Jaoimme myös opinnäytetyöstä vastuualueita, joiden etenemisestä tekijä on vastuussa.

Toivomme, että tätä opinnäytetyötä hyödynnetään toimintamallin toteuttamisessa jatkossa. Olemme olleet mielenkiinnolla mukana toimintamallin suunnittelussa ja toteutuksessa ja pyrkineet tämän opinnäytetyön kautta antamaan oman panoksemme toimintamallin jatkamisen avuksi. Metsätalousinsinööriopiskelijan näkökulmasta toimintamalli on erinomainen työharjoittelupaikka, koska työnkuva on monipuolinen sisältäen suorittavaa työtä sekä työnjohdollista ja organisoitaitoja vahvistavaa työtä. Tämä työharjoittelu antaa myös mahdollisuuden luoda kontakteja metsäalan eri toimijoihin. Lisäksi yrittäjämieliset opiskelijat saavat esimakua yrittäjänä toimimisesta.

Lähteet

- Arjanne, S., Huldén, P., Leinonen, M., Liimola, A., Lähdesmäki, S. & Pirttilä, I. 2000. Metsä- ja puuopetuksen malli. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Eklund, T. 2014. Metsäalan opetus entistäkin paremmaksi!. Teoksessa: Metsätalous(02/2014). Forssa. Forssa Print.
- Henriksson, M. 2012. Mediatiedote. <http://www.abo.fi/public/fi/News/Item/item/6387>. 13.3.2014.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hänninen, H. 2013. Päittäjien 34. Metsäakatemian päätöskeskustelu: Miten metsiin perustuvia investointeja saataisiin Suomeen?. [http://www.smy.fi/smy/Materiaalitdeve.nsf/Images/8806AAC9D313FF0DC2257C70003CFE0C/\\$file/PMA_Vuosijulkaisu_2013.pdf](http://www.smy.fi/smy/Materiaalitdeve.nsf/Images/8806AAC9D313FF0DC2257C70003CFE0C/$file/PMA_Vuosijulkaisu_2013.pdf). 8.4.2014.
- Karelia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyöryhmä. 2013. Opinnäytetyön ohje. http://www.karelia.fi/lomakkeet/opinnayte/Karelia_Opinnaytetyon_ohje_2012_joulukuu.pdf. 12.3.2014.
- Keinonen, T. 2007. Vuorovaikutteisen tuotteen käytettävyys. <http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/058.htm>. 25.4.2014.
- Kilpeläinen, R., Lautanen, E., Rekola, M., Rieppo, K. & Siekkinen, T. 2014. Metsäalan koulutuksen esiselvitys. Verkkojulkaisu. http://metsakoulutus2013.files.wordpress.com/2014/01/metsaalan_koulutuksen_esiselvitys.pdf. 21.3.2014.
- Maa- ja metsätalousministeriö. 2008. Kansallinen metsäohjelma 2015. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Maa- ja metsätalousministeriö. 2013. Metsäpoliittinen selonteko 2050. http://www.mmm.fi/attachments/metsat/metsapoliittinen_selonteko/6KNiVEN9I/Metsapoliittinen_selonteko_luonnos_11_10_2013.pdf. 8.4.2014
- Markkola, J-M., Bergroth, J., Jylhä, P., Kämäri, H., Rantala, J., Kannisto, K. & Uusitalo, J. 2008. Metsäyrittäjyyden monet ulottuvuudet. <http://www.metla.fi/julkaisut/workingpapers/2008/mwp095.pdf>. 8.4.2014.
- Mediatalo Opiskelupaikka Oy. 2014. Koulutus. <http://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/>. 8.4.2014.
- Opetushallitus. 2013. Koulutuksia. <https://opintopolku.fi/wp/fi/>. 8.4.2014
- PEFC Suomi. 2009. Ryhmäsertifioinnin kriteerit metsäkeskuksen tai metsänhoitoyhdistyksen toimialueen tasolla. http://www.pefc.fi/media/Kriteerityoe_2013-

14/PEFC_FI_1002_2009_Ryhmasertifiointin_kriteerit_09112009.pdf.
13.1.2014.

Rämö, A-K., Mäkijärvi, L., Toivonen, R. & Horne, P. 2009. Suomalaisen metsänomistajan profiili 2030. http://ptt.fi/wp-content/uploads/2013/04/rap221_2112101525.pdf. 21.3.2014.

Strandström, M. & Pajuoja, H. 2013. Metsäsektorin työvoimatarve Savotta 2020. http://www.metsateho.fi/files/metsateho/Raportti/Raportti_224_Metsasektorin_tyovoimatarve_ms_hp.pdf. 21.2.2014.

Suomen metsäkeskus. 2011. Pohjois-Karjalan metsäohjelma 2012-2015. kustantaja ei tiedossa.

Suomen metsäkeskus. 2012. Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi. <http://www.metsakeskus.fi/metsa-ala-ammattiksi/toimenpiteet>. 13.1.2014.

Suomen metsäyhdistys ry. 2005. Tiedote: Metsäala uskoo itseensä muttei huomiseen. <http://news.cision.com/fi/suomen-metsayhdistys/r/metsaala-uskoo-itseensa-muttei-huomiseen,c140722>. 8.4.2014.

Suomen metsäyhdistys ry. 2012. Metsäalan nuoret uskovat alaan. <http://www.forest.fi/smyforest/forest.nsf/tiedotteetlookup/82DDA6325B3C3154C2257A870026FF27>. 2.4.2014.

Suomen Riskienhallintayhdistys ry. 2012-2014. Nelikenttäanalyysi – SWOT. <http://www.pk-rh.fi/index.php?page=swot>. 2.4.2014.

Työsuojeluhallinto. 2014. Työsopimus. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosopimus>. 9.4.2014.

Valtioneuvoston asetus 475/2006 nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä.

Yle. 2012. Väitös: Nuoret vieraantuneet luonnosta. http://yle.fi/uutiset/vaitos_nuoret_vieraantuneet_luonnosta/6374063. 20.2.2014.

Palautekysely kesäksi 2012 ja 2013 metsätöihin hakeneille nuorille

Tämä kysely on lähetetty sinulle, joka hait vuonna 2012 tai 2013 kesätöihin Metsäala ammatiksi -hankkeen projektiin, jolla pyrittiin tarjoamaan nuorille kesätöitä metsäalalta istutus- ja raivaussahatöissä. Tätä kyselyä käytetään hyödyksi ammattikorkeakoulun opinnäytetyössämme, jossa kehitämme projektin pohjalta toimintamallin. Sinun mielipiteelläsi on merkitystä, sillä se vaikuttaa siihen, kuinka metsätöiden markkinointia nuorille voisi kehittää.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kolme (3) elokuvalippua. Kyselyn vastaukset käsitellään opinnäytetyössämme anonymisti, mutta jos haluat osallistua arvontaan, täytähän loppuun yhteystietosi. Yhteystietoja käytetään vain arvonnassa.

Huom. Metsätyöllä tässä kyselyssä tarkoitetaan manuaalista (ei koneellista) metsätyötä eli metsurin työtä.

*Pakollinen

1. Olen *

- nainen
- mies

2. Ikäsi *

Kirjoita ikäsi numeroina

3. Asuinpaikkasi *

4. Oletko asunut suurimman osan elämästäsi *

Valitse yksi seuraavista vaihtoehdoista

- Taajama
- Haja-asutusalue

5. Viimeisin opiskelupaikkasi *

Kirjoita tähän viimeisin tai tällä hetkellä kesken oleva opiskelupaikkasi

6. Mistä sait tiedon tästä työpaikasta? *

Valitse vähintään yksi alla olevista vaihtoehdoista.

Sanomalehti

Internet

Vanhemmat

Ystävät tai tuttavat

Radio

Muu: _____

7. Hain tätä työpaikkaa, koska... *

Valitse jokaiselta riviltä yksi mielipidettäsi vastaava vaihtoehto

(1=Täysin erimieltä 2=Osittain erimieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä 5=Täysin samaa mieltä)

- halusin tietää metsäalasta lisää
- halusin vain jotain töitä
- metsätyö kiinnosti minua
- halusin nimenomaan työskennellä
- metsäalalla
- vanhempani kehottivat hakemaan
- luonto on minulle tärkeä
- olen ajatellut hakeutuvani
- tulevaisuudessa metsäalalle

8. Mielikuvasi METSÄALASTA *

Kuinka seuraavat väittämät vastaavat sinun mielikuvaasi METSÄALASTA? Valitse jokaiselta riviltä yksi mielipidettäsi vastaava vaihtoehto

(1=Täysin erimieltä 2=Osittain erimieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä 5=Täysin samaa mieltä)

- Metsätaloudessa huomioidaan
- luonnon monimuotoisuus
- Hoidettu metsä on tärkeä ihmisille
- ja eläimille
- Metsä on taloudellisesti merkittävä
- Metsäalalla on töitä
- Metsä on minulle tärkeä

9. Mielikuvasi METSÄTYÖSTÄ *

Kuinka seuraavat väittämät vastaavat sinun mielikuvaasi METSÄTYÖSTÄ? Valitse jokaiselta riviltä yksi mielipidettäsi vastaava vaihtoehto (1=Täysin erimieltä 2=Osittain erimieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä 5=Täysin samaa mieltä)

- Työ on puhdasta
- Työajat ovat pitkiä
- Työ on riippuvainen sääolosuhteista
- Työ on kevyttä
- Työ on palkitsevaa
- Työtä tehdään urakkapalkalla
- Työvälineet ovat helppokäyttöisiä
- Työn oppii helposti
- Työkohteet ovat vaihtelevia
- Työ vaatii koulutuksen

10. Oletko harkinnut tulevaisuudessa hakeutuvasi metsäalalle? *

- Kyllä
- Ei

11. Löytyykö sinun lähipiiristäsi ihmisiä, jotka työskentelevät metsäalalla? *

- Kyllä
- Ei

12. Millä tavalla sinun mielestäsi metsäalaa ja sen mahdollisuuksia tulisi markkinoida nuorille? *

Valitse vähintään yksi

- Metsäalan opiskelijoiden pitämällä esitelmillä
- Vierailuilla metsäalan koulutusta tarjoaviin oppilaitoksiin
- Kampanjoilla
- Metsätapahtumilla
- Vierailuilla metsäalan yrityksiin
- Muu: _____

13. Mitä ammatteja tiedät metsäalalla olevan? *
Kirjoita ammatteja, joita tiedät metsäalalla
olevan.

14. Yhteystietosi arvontaa varten
Jos haluat osallistua elokuvalippujen arvontaan,
täytä alla olevaan kenttään yhteystietosi. (Nimi
ja osoite)

Palautekysely kesällä 2012 ja 2013 metsätöissä olleille nuorille

Tämä kysely on tarkoitettu sinulle, joka olit töissä kesällä 2012 tai 2013 Metsäala ammatiksi -hankkeen projektissa, jolla pyrittiin tarjoamaan nuorille kesätöitä metsäalalta istutus- ja raivaussahatöissä. Tässä kyselyssä sinulla on mahdollisuus vaikuttaa metsäalan kesätyöntekijöiden työhön tulevaisuudessa ja kertoa toiminnassa havaitsemasi epäkohdat sekä onnistumiset. Sinun palautteellasi on merkitystä, sillä sen pohjalta tätä projektia on tarkoitus parantaa tulevaisuutta ajatellen ja välttää ongelmakohdat, joita edellisten kesien toiminnassa tuli ilmi. Toivomme, että vastaat mahdollisimman rehellisesti, jotta tulevaisuudessa voimme taata onnistuneita metsätyökokemuksia nuorille. Tämän kyselyn vastauksia hyödynnetään ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä, jossa kehitämme projektista toimintamallin.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan kaksi (2) elokuvalippua. Kyselyn vastaukset käsitellään opinnäytetyössämme anonyymisti, mutta jos haluat osallistua arvontaan, täytähän loppuun yhteystietosi. Yhteystietoja käytetään vain arvonnassa.

Huom. Metsätyöllä tässä kyselyssä tarkoitetaan manuaalista (ei koneellista) metsätyötä eli metsurin työtä.

*Pakollinen

1. Olen *

Valitse yksi vaihtoehto

- nainen
- mies

2. Ikäsi *

Kirjoita ikäsi numeroina

3. Asuinpaikkasi *

4. Oletko asunut suurimman osan elämästäsi *

Valitse yksi seuraavista vaihtoehdoista

- Taajama
- Haja-asutusalue

5. Viimeisin opiskelupaikkasi *

Kirjoita tähän viimeisin tai tällä hetkellä kesken oleva opiskelupaikkasi

6. Mistä sait tiedon tästä työpaikasta? *

Valitse vähintään yksi alla olevista vaihtoehdoista

- Sanomalehti
- Internet
- Vanhemmat
- Ystävät tai tuttavat
- Radio
- Muu: _____

7. Hain tätä työpaikkaa, koska... *

Valitse jokaiselta riviltä yksi mielipidettäsi vastaava vaihtoehto

(1=Täysin erimieltä 2=Osittain erimieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä 5=Täysin samaa mieltä)

- halusin tietää metsäalasta lisää
- halusin vain jotain töitä
- metsätyö kiinnosti minua
- halusin nimenomaan työskennellä
- metsäalalla
- vanhempani kehottivat hakemaan
- luonto on minulle tärkeä
- olen ajatellut tulevaisuudessa
- hakeutuvani metsäalalle

8. Mielikuvasi METSÄALASTA *

Valitse jokaiselta riviltä yksi kokemustasi vastaava vaihtoehto

(1=Täysin erimieltä 2=Osittain erimieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä 5=Täysin samaa mieltä)

- Metsätaloudessa huomioidaan
- luonnon monimuotoisuus
- Hoidettu metsä on tärkeä ihmisille
- ja eläimille
- Metsä on taloudellisesti merkittävä
- Metsäalalla on töitä
- Metsä on minulle tärkeä

9. Mielikuvasi METSÄTÖISTÄ *

Valitse jokaiselta riviltä yksi kokemustasi vastaava vaihtoehto

(1=Täysin erimieltä 2=Osittain erimieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä 5=Täysin samaa mieltä)

- Työ on puhdasta
- Työajat ovat pitkiä
- Työ on riippuvainen
- sääolosuhteista
- Työ on kevyttä
- Työ on palkitsevaa
- Työtä tehdään urakkapalkalla
- Työvälineet ovat helppokäyttöisiä
- Työn oppii helposti
- Työkohteet ovat vaihtelevia
- Työ vaatii koulutuksen

10. Kerro mielipiteesi seuraavista projektiin ja kesätyöhön liittyvistä väittämistä *

Valitse jokaiselta riviltä yksi mielipidettäsi vastaava vaihtoehto

(1=Täysin erimieltä 2=Osittain erimieltä 3=En osaa sanoa 4=Osittain samaa mieltä 5=Täysin samaa mieltä)

- Työ vastasi odotuksiani
- Työ oli vaativaa
- Työnjohto oli toimiva
- Palkkaus vastasi työtä
- Työkohteet olivat vaihtelevia

Vapaa sana

Kerro tässä osiossa vapaasti omat mielipiteesi esitetyistä asioista. Kerro oliko niissä jotain hyvää tai huonoa ja kuinka sinun mielestä niitä voisi parantaa / kehittää.

11. Työajat

12. Työn vaativuus

Oliko työ raskasta, kevyttä, helppoa, vaikeaa jne.

13. Palkkaus

Kerro kokemuksesi perusteella, millainen palkkaus olisi hyvä.

14. Työnjohto

15. Millä tavoin sinun mielestäsi metsäalaa ja sen mahdollisuuksia tulisi markkinoida nuorille? *

Valitse vähintään yksi vaihtoehtoista

- Metsäalan opiskelijoiden pitämällä esitelmillä
- Vierailuilla metsäalan koulutusta tarjoaviin oppilaitoksiin
- Vierailuilla metsäalan yrityksiin
- Kampanjoilla
- Metsätapahtumilla
- Muu: _____

16. Toimintamallin jatko. *

Jos toimintamallia kehitettäisiin tämän kyselyn pohjalta paremmaksi, hakisitko mahdollisesti uudestaan töihin?

- Kyllä
- En

17. Yhteystietosi arvontaa varten

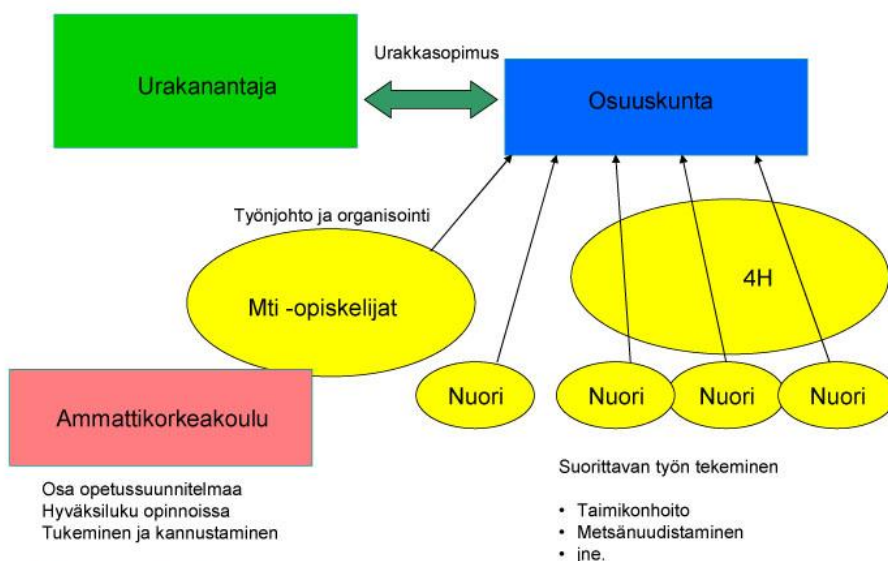
Jos haluat osallistua elokuvalippujen arvontaan, täytä alla olevaan kenttään yhteystietosi. (Nimi ja osoite)

Kysely metsäalan toimijoille:

Olemme Karelia-ammattikorkeakoulun metsätalousinsinööriopiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on nuorten palkkaaminen kesäksi metsätöihin. Pyrimme opinnäytetyössämme rakentamaan toimintamallin, jonka avulla nuoria voitaisiin palkata kesäksi metsätöihin ja samalla hankkia heille kosketuspintaa metsäalaan. Metsätyöllä tarkoitamme opinnäytetyössä ja tässä kyselyssä manuaalisesti suoritettavaa metsätyötä.

Toimintamalli on saanut alkunsa Suomen metsäkeskuksen projektipäällikkö Risto Julkusen Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi -hankkeesta, jonka tarkoituksena on ollut yhteistyössä metsäalan eri toimijoiden kanssa lisätä metsäalan vetovoimaisuutta ja tietoa alasta. Hankkeen sisällä Risto Julkunen kehitti idean toimintamallista (kuvio alla), jonka toimivuutta lähdimme yhdessä kokeilemaan kesällä 2012 ja 2013. Toimintamallia olisi tarkoitus hyödyntää 4H:n toimesta, jolta saimme toimeksiannon tämän opinnäytetyön tekemiseen.

NUORTEN KESÄTYÖN EDISTÄMINEN METSÄALALLA



Toimintamallissa yhteistyötä tekevät 4H, metsätalousinsinööriopiskelijat, osuuskunta, urakanantajat ja nuoret. 4H toimii toimintamallin taustatukena ja kontaktina nuorisoon. Metsätalousinsinööriopiskelijat toimivat mallissa työnjohtajina ja pyörittävät metsäpalveluyritystä. He vastaavat töiden organisoimisesta ja nuorten kouluttamisesta sekä valvonnasta. Osuuskunta ja 4H toimivat työnjohtajien ja nuorten työntekijöiden työnantajana sekä urakointisopimusten toisena osapuolena. Urakanantajina voivat toimia kaikki metsäpalveluita tarvitsevat organisaatiot.

Opinnäytetyötämme varten tiedustelemme metsäpalveluita ostavilta yrityksiltä millaisia ajatuksia Teillä on toimintamallin tarpeellisuudesta. Pyydämme Teitä vastaamaan alla oleviin kysymyksiin. Kyselyyn voi vastata xx.xx.2014 asti lähettämällä vastaukset sähköpostilla tai voimme myös tulla haastattelemaan Teitä henkilökohtaisesti.

Terveisin: Heikki Piironen ja Taru Hyvärinen metsätalousinsinööriopiskelijat

KYSELYLOMAKE:

Yritys/Organisaatio:

Nimi:

Työnimike:

Mitä mieltä olette edellä esitetystä toimintamallista?

Olisiko Teidän mielestänne mallissa jotain, mitä pitäisi muuttaa?

Näkisittekö yrityksenne mahdollisesti lähtevän mukaan tällaiseen toimintaan?

Olisiko Teidän mielestänne metsäalalla tarvetta tällaiselle toimintamallille?

Millainen työtilanne metsätyössä on Teidän näkökulmastanne?

Kuinka suuri tarve metsätyössä on työntekijöistä?

Onko Teillä enemmän metsätöitä kuin yrityksenne pystyy tekemään?

Tuleeko työvoimanne omilta palkkalistoilta vai käytättekö aliurakoitsijoita?

Työllistättekö nuoria?

Haluaisitteko työllistää nuoria?

Toimisiko Teidän mielestänne korotettu perehdytysajan palkka nuorten motivoinnissa metsätyöhön? Olisiko tämä mahdollista teidän yritykses-
sänne?

Toimisiko malli koulutuksen ja alalle hakeutumisen edesauttajana?

Mikä olisi Teidän mielestänne oikea tapa rohkaista nuoria metsäalalle?

Vapaa sana. Kerro vapaasti, jos mieleesi tuli jotain muuta asiaan liittyvää.

Heikki Piironen
Taru Hyvärinen

NUORET KESÄKSI METSÄTÖIHIN
Ohjeet toimintamallin toteuttamisen avuksi

Toukokuu 2014

Sisältö:

Kirjoittajien sana.....
Toimintamalli.....
4H:n ja Karelia-ammattikorkeakoulun yhteistyö
Toiminnan suunnittelu kesäksi.....
Osuuskunta työnantajaksi
Palkan määräytyminen osuuskunnassa.....
Yhteydenotto urakanantajiin.....
Nuorten työntekijöiden haku.....
Työntekijöiden valitseminen
Koulutus työhön
Valinta.....
Työskentelyn jaksottaminen.....
Esimerkki työskentelyn jaksottamisesta
Työsopimukset.....
Vaarallisen työn ilmoitus
Työkohteiden suunnittelu
Toiminnan toteutus
Nuorten työntekijöiden tehtävät.....
Työnjohdon tehtävät
Osuuskunnan tehtävät.....
Taustavaikuttajien tehtävät
Palaute ja kehittäminen.....

Kirjoittajien sana

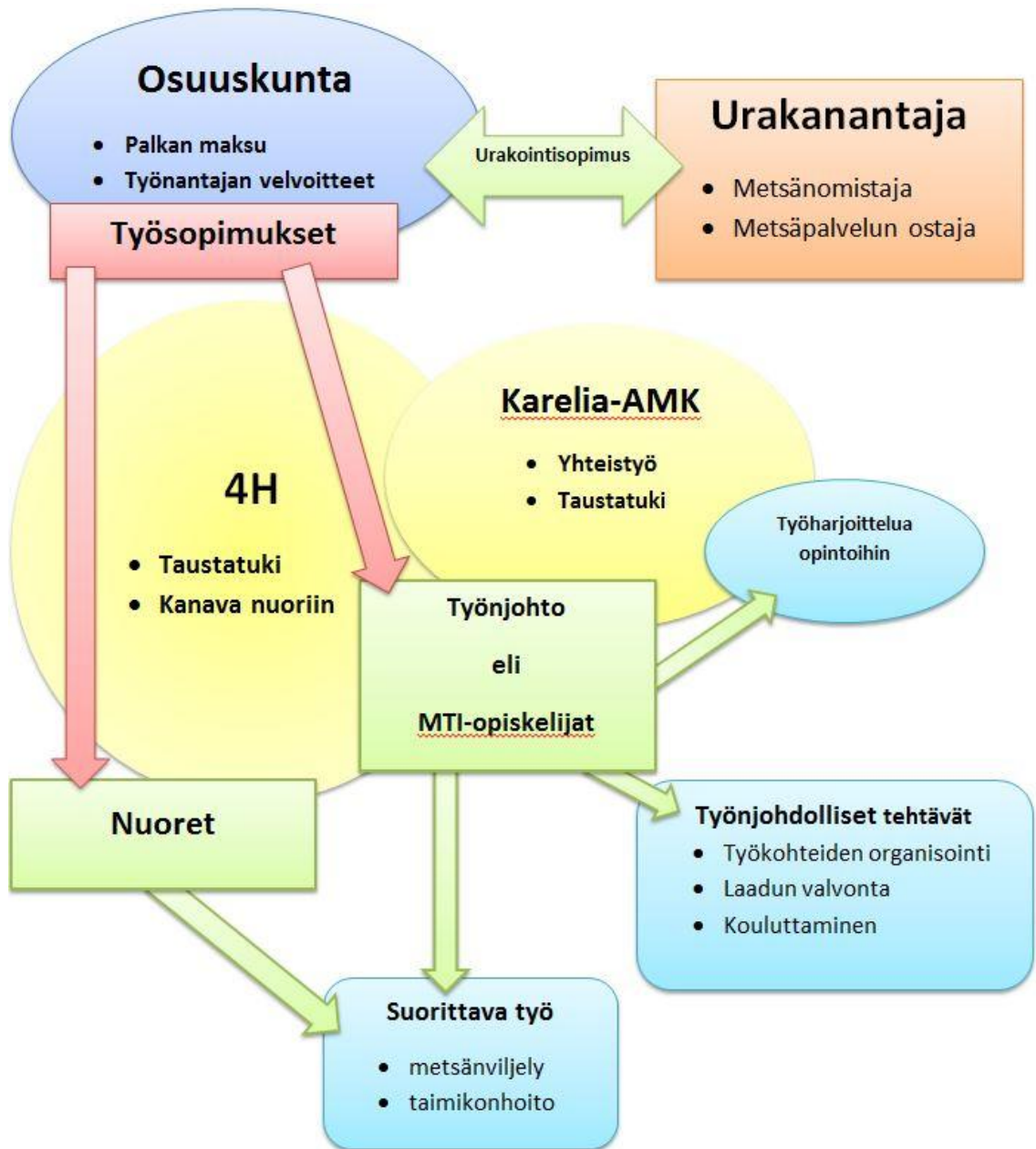
Olemme olleet suunnittelemassa ja toteuttamassa Suomen metsäkeskuksen Metsä- ja metsäenergia-ala ammatiksi -hankkeen pohjalta projektipäällikkö Risto Julkusen kehittämää toimintamallia. Toimintamallin tarkoituksena on tarjota Pohjois-Karjalan alueen nuorille kesätyöpaikkoja ja kokemuksia metsätyöstä. Olemme toimineet kahtena kesänä toimintamallissa työnjohtajien roolissa. Saimme kesän 2013 jälkeen projektipäällikkö Risto Julkuselta ja 4H:n Pohjois-Karjalan piirin johtajalta Kari Kuokkaselta pyynnön toimintamallin kehittämistä opinnäytetyön muodossa. Halusimme hyödyntää toteutuksen toiminnan aikana meille tulleet kokemukset ja ideat, jotta toimintamallin toteuttamista voidaan jatkaa.

Opinnäytetyössämme ”Nuorille kesäksi metsätöitä” pyrimme laatimaan kokemustemme ja kyselytutkimusten tulosten pohjalta parhaimmat vaihtoehdot toiminnan toteuttamiseen. Opinnäytetyömme kyselytutkimuksen kohderyhmänä olivat toimintamalliin töihin hakeneet nuoret, toimintamallissa töissä olleet nuoret sekä metsäalan toimijat. Kyselyjen vastaukset, omat kokemukset ja Risto Julkusen sekä Kari Kuokkasen ideat ovat yhdessä vaikuttaneet tämän ohjeistuksen laadintaan.

Toivomme, että tätä ohjeistusta hyödynnetään toimintamallin toteutuksessa tulevaisuudessa ja että toimintamallia edelleenkin kehitetään, jotta nuoret saavat positiivisia kokemuksia metsätyöstä. Kiitämme saamastamme mahdollisuudesta olla tämän toimintamallin suunnittelussa ja toteutuksessa mukana.

Heikki Piironen ja Taru Hyvärinen

Toimintamalli



4H:n ja Karelia-ammattikorkeakoulun yhteistyö

4H:n ja Karelia-ammattikorkeakoulun yhteistyö olisi tärkeää toimintamallin kannalta. 4H:n ja ammattikorkeakoulun tulisi yhdessä sopia, kuinka ammattikorkeakoulu voisi tukea toimintaa. Ammattikorkeakoulun tulisi ohjata metsätalousinsinööriopiskelijoita 4H:n suuntaan ja sitä kautta opiskelijoilla olisi mahdollisuus päästä tähän toimintamalliin työnjohtoharjoitteluun. 4H:n tehtävänä on valita työnjohtotehtäviin hakevista metsätalousinsinööriopiskelijoista aktiivisia toisen tai kolmannen vuoden opiskelijoita, joille on ajankohtaista työnjohtoharjoittelun suorittaminen. Työnjohtajia olisi hyvä olla ainakin kaksi, jotta he voivat tukea toisiaan ja valvoa yhdessä suurempaa määrää työntekijöitä. Työnjohtoharjoittelusta metsätalousinsinööriopiskelijat saavat opintopisteitä, jotka edistävät heidän opintojaan.

4H:n ja ammattikorkeakoulun tulisi myös keskustella mahdollisuuksista koulun työvälineistön ja kaluston lainaamisesta. Karelia-ammattikorkeakoululla on omistuksessaan metsänistutuksen ja -mittauksen välineistöä sekä peräkärry, joita on aiempina toteutusvuosina pystytty hyödyntämään toimintamallin toteutuksessa. Näin Karelia-ammattikorkeakoulu tukisi opiskelijoitaan heidän opinnoissaan ja ammattitaidon kehittämisessä.

Toiminnan suunnittelu kesäksi

4H:n ja metsätalousinsinööriopiskelijoiden välisen yhteistyön on oltava tiivistä alusta alkaen. Yhdessä heidän tulisi suunnitella, mitä kaikkea pitää ottaa huomioon ennen kesän töiden aloittamista, sekä kuinka otetaan yhteyttä tarvittaviin yhteistyökumppaneihin. Kontaktien luominen ja toiminnan suunnittelu kehittävät metsätalousinsinöörien organisointitaitoja. Vaikka suunnittelun ja toteutuksen päävastuu on metsätalousinsinööriopiskelijoilla, on 4H:lla suuri merkitys taustatukena, koska se on ollut mukana toiminnan toteutuksessa ja suunnittelussa alusta lähtien. Ennen töiden aloittamista tulee selvittää, mikä osuuskunta toimii työnantajan roolissa, mistä saadaan työkohteita sekä kuinka nuoria haetaan töihin.

Osuuskunta työnantajaksi

Metsätalousinsinööriopiskelijat, 4H:n avustuksella, ottavat selvää alueella toimivista osuuskunnista. Osuuskunnilta tulee tiedustella halukkuutta ja mahdollisuutta lähteä mukaan toimintamalliin työnantajan rooliin. Osuuskunnat ottavat urakanantajalta saadusta taksasta tietyn prosentuaalisen osuuden toimintansa kattamiseen. Tämä prosentuaalinen osuus tulee selvittää vertailtavilta osuuskunnilta ja toiminnan kannalta on järkevää valita mahdollisimman pienen prosentuaalisen osuuden ottava osuuskunta.

Palkan määräytyminen

Bruttopalkan määräytymiseen vaikuttavat urakanantajien kanssa urakointisopimuksessa määritellyt taksat (riippuen urakanantajasta urakointitaksat vaihtelevat työvaikeusluokan mukaan), osuuskunnan toiminnan kattava prosentuaalinen osuus, lakisääteiset maksut (eläkevakuutus, tapaturmavakuutus, työttömyysvakuutus, ryhmähenkivakuutus ja sosiaaliturvamaksu), työnohjekorvaus, lomakorvaus sekä työajan lyhennys sekä kilometrikorvaukset. Raivaussahalla tehtävissä töissä tulee ottaa myös huomioon raivaussahan käytöstä maksettava raivaussahakorvaus, jonka määrän metsätalousinsinööriopiskelijat selvittävät ajantasaisesta Metsäalan työehtosopimuksesta. Kilometrikorvausten maksamista varten työnohjentajien tulee pitää ajopäiväkirjaa, jonka mukaisesti osuuskunta maksaa kilometrikorvaukset urakointitaksasta. Metsätalousinsinööriopiskelijoiden tulee yhdessä osuuskunnan ja 4H: kanssa selvittää, kuinka palkka määräytyy kyseenomaisen osuuskunnan alaisuudessa toimiessa.

Bruttopalkan laskeminen työntekijöille on työnohjentajien tehtävä, sillä työnohjentajilla on tieto siitä, kuinka paljon kukin työntekijä on tehnyt työtä milläkin työkohteella. Olisi kuitenkin hyvä, jos osuuskunta tarkastaa laskelmien paikkansapitävyyden ennen nettopalkkojen maksamista. Metsätalousinsinööriopiskelijoiden työtä bruttopalkan laskemisessa auttaa huomattavasti se, jos osuuskunta pysyy tekemään bruttopalkan määräytymisestä laskentapohjan. Laskentapohjan

avulla jokaisen työntekijän tekemän työmäärän mukaan on helppo laskea työtä vastaava bruttopalkka.

Yhteydenotto urakanantajiin

Paikkakunnalla toimiviin urakanantajiin kannattaa olla yhteydessä mahdollisimman ajoissa keväällä. Mahdollisia urakanantajia ovat kaikki metsää omistavat tahot, jotka tarvitsevat toimintamallin tarjoamia metsäpalveluita (istutus, kylvä ja taimikonhoitotyöt). Urakanantajien kanssa neuvoteltaessa olisi hyvä, jos neuvottelutilanteessa olisivat paikalla 4H:n edustaja, metsätalousinsinööriopiskelijat sekä osuuskunnan edustaja. Osuuskunnan edustajan tehtävänä on työnantajan roolissaan allekirjoittaa neuvotteluissa syntyvä urakointisopimus, jossa määritellään työlajikohtainen taksa. Metsätalousinsinööriopiskelijoille neuvottelutilanne on opettavainen kokemus kontaktien luomisen ja tulevaisuuden kannalta.

Urakanantajan kanssa käydään läpi urakanantajan tarjoamia työkohteita. Metsätalousinsinööriopiskelijoiden tulee ottaa selville urakanantajan työlajikohtaiset ohjeistukset sekä laatuvaatimukset, koska heidän tehtävänä on töiden toteutuksen aikana varmistaa, että vaatimukset täyttyvät ja työtä tehdään urakanantajan ohjeiden mukaan. Työkohteista on hyvä myös pyytää etukäteen karttamateriaalia, jotta työkohteiden suunnittelu voidaan aloittaa hyvissä ajoin. Yleisesti ottaen urakanantajien antama karttamateriaali on hyvälaatuista ja ajantasaista, jolloin työkohteelle ajaminen ja työkohteen urakointi sujuvat ongelmitta. Jos karttamateriaali on erittäin epäselvää ja työkohteita ei ole merkitty tarpeeksi selkeästi, kannattaa rohkeasti pyytää, olisiko mahdollista saada selkeämpää karttaa kohteesta.

Nuorten työntekijöiden haku

Nuorten työntekijöiden haussa voidaan hyödyntää 4H:n nuorisotoimintaa. Kesätyöpaikkailmoituksen jakaminen 4H:n tiedonjakelukanavia (sähköposti, internet-sivut) pitkin on hyvä keino saavuttaa nuoria. Ellei 4H:n tiedonjakelukanavien kautta laitettavat työpaikkailmoitukset tuota riittävästi hakijoita, voi tämän lisäksi harkita muita ilmoituskeinoja. Opinnäytetyössä tehdyn kyselyn mukaan nuoret

löysivät tiedon työpaikasta pääasiassa sanomalehdestä. Pieni lehti-ilmoitus paikallislehdessä kiinnittää nuorten tai ainakin heidän vanhempiensa huomion. Lisäksi ilmoituksia voi yrittää saada kulkemaan koulujen kautta nuorille, sillä opin- näytetyöhön etsityn tausta-aineiston perusteella koulu on nuorille tärkein tiedon- lähde.

Työntekijöiden valitseminen

Kokemusten kautta on tultu siihen lopputulokseen, että työntekijöiden valitseminen etenkin metsänhoitotöihin on helpompaa, kun nähdään, kuinka hakijat tekevät töitä. Työntekijöiden valitseminen tulisi järjestää raivaussahakoulutuksen kanssa samassa yhteydessä. Koulutuspäivään kutsuttaisiin kaikki hakijat, joilla on mahdollisuus oman raivaussahan käyttöön. Koulutus järjestettäisiin todellisella työkohteella, jossa voitaisiin seurata hakijoiden työskentelyä ja motivaatio- ta. Samalla hakijat itsekin näkisivät, millaisista töistä on kyse ja onko se sitä, mitä he odottivat.

Koulutus työhön

Koulutuspäivä koostuisi teoria- ja käytäntöosiosta. Teoriaosiossa kerrottaisiin metsänviljelyn- ja taimikonhoidon periaatteista ja yleisistä pääkohdista sekä siitä, miksi tällaisen työn tekeminen on tärkeää. Lisäksi käytäisiin läpi turvallisuuden liittyvät asiat sekä työvälineiden käyttö sekä huolto. Työnjohtajien tulee varmistaa, että jokaisella hakijalla on visiirillinen kypärä, kuulosuojaimet sekä tukevat jalkineet. Hakijoille olisi hyvä antaa myös kirjallista materiaalia aiheisiin liittyen, jotta he voisivat vielä omalla ajallaan perehtyä tarkemmin koulutuspäivän asioihin ja näyttää työstä saamansa informaation myös kotona vanhemmil- leen.

Käytännön osiossa jokainen hakija pääsee itse kokeilemaan taimikonhoitotyötä omaa raivaussahaa käyttäen. Työturvallisuus pitää ottaa huomioon raivaussahan käytön kokeilussa siten, että työalueella on sahan kanssa työskenteleviä henkilöitä riittävillä turvaväleillä. Käytännössä tämä on järkevää toteuttaa siten, että hakijat jaetaan ryhmiin, joista yksi kerrallaan sahaa ryhmälle osoitetussa kohdassa työalueella. Päivän aikana jokainen ryhmän henkilö saa kokeilla sahankäyttöä. Työnjohtajilla on erinomainen tilaisuus seurata hakijoiden työskentelyä ja pitää samalla pienimuotoista työhaastattelua sahausvuoroaan odottaville hakijoille. Lisäksi he voivat vielä henkilökohtaisesti opastaa vuoroaan odottavia sahan huollon tai terän teroittamisen kanssa ja vastailla hakijoiden kysymyksiin.

Valinta

Koulutuspäivän päätteeksi voidaan vielä hakijoilta kysyä, ketkä heistä ovat edelleen sitä mieltä, että haluavat tulla töihin kesällä. Työnjohtajat keräävät nimilistan, jonka perusteella voidaan sitten päättää, kuinka työntekijöiden valinnassa edetään. Toimintamallin perimmäistä ajatusta, nuorten metsätietoisuuden lisäämistä, silmällä pitäen olisi hyvä, että mahdollisimman moni hakijoista pääsisi kesän aikana töihin. Jokaista työnjohtajaa kohden nuoria voitaisiin ottaa töihin kerrallaan muutama, jotta työskentelyn valvonta ja seuraaminen olisi mahdollisimman tehokasta. Valintapäivän aikana voidaan myös arvioida työhön hakeneiden määrää ja sitä kautta miettiä, voisiko hakijat jakaa työryhmiksi työnjohtajien määrän mukaan ja onko hakijoiden määrässä karsimisen tarvetta.

Työskentelyn jaksottaminen

Toteutettujen kesien aikana on kokeiltu kahta erilaista vaihtoehtoa työntekijöiden työskentelyjaksojen pituudessa. Ensimmäisenä toteutuskesänä työntekijät vaihtuivat lähestulkoon työkohteittain ja toisena toteutuskesänä tarkoituksena oli, että kesän ajan työkohteilla työskentelee kiinteä työporukka. Ensimmäisen kesän aikana ongelmallista oli se, että työkohteilla meni paljon aikaa siihen, että uusi työntekijä koulutetaan töihin. Työntekijät eivät myöskään ehtineet lyhyen työjakson aikana oppimaan työtä kunnolla. Toisena toteutuskesänä toimintaa uudistettiin siten, että koko kesän ajan työkohteilla työskentelisi kiinteä työpo-

rukka. Näin ollen nuoret oppisivat työn hyvin ja työtahti paranisi kokemuksen kasvaessa kesän loppua kohden. Yhden työryhmän pitäminen koko kesän ajan voi yhtenä osatekijänä aiheuttaa nuorten tympääntymisen fyysisesti raskaaseen työhön ja työmotivaation laskemisen.

Toiminnan jatkuessa kannattaakin miettiä, kuinka pitkäksi aikaa nuoria palkataan. Liian lyhyt aika ei ole nuoren oppimisen kannalta hyvä vaihtoehto, mutta liian pitkä aika voi aiheuttaa työhön tympääntymisen. Kokemusten pohjalta työskentelyjaksojen pituuden tulee olla vähintään kaksi viikkoa. Esimerkiksi jokaista työnjohtajaa kohden voisi olla muutaman henkilön ryhmä, joka työskentelee kesän aikana parin viikon jaksoissa kerrallaan. Kesän työaika tulisi määrittää ja jakaa parin viikon jaksoiksi, joille otetaan jokaiselta työnjohtajalta yksi ryhmä töihin. Jos hakijoita on tällaisen järjestelyn toteuttamiseen liian paljon, tulee osa hakijoista karsia pois.

Esimerkki työskentelyn jaksottamisesta

Alla olevassa kuviossa on esimerkin avulla pyritty havainnollistamaan työjaksoja ja työnjohtajien ryhmiä. Kesän työaika jaetaan järkeviksi jaksoiksi. Esimerkiksi kesän työskentelyaika jaetaan kahden viikon jaksoiksi, jotka nimetään numerojärjestyksessä (työjakso 1, työjakso 2 jne.). Jokainen työnjohtaja saa myös oman työnjohtajan numeron (TJ1, TJ2 jne.), riippuen työnjohtajien määrästä. Jokaiselle työnjohtajalla on jokaisella työnjaksolla oma työryhmänsä, jotka nimetään työnjohtajan numeron ja työjakson numeron mukaisesti (työryhmä 1.1, työryhmä 2.1. jne.). Jokaisessa työryhmässä työskentelee 3-4 henkilöä. Työryhmän työntekijöiden kanssa sovitaan ennen kesää ja töiden aloittamista, millä työjaksolla he ovat töissä. Tällainen järjestelmä helpottaa töiden organisointia ja työntekijöistä saadaan selkeä listaus. Listauksen avulla on helppoa hallinnoida suurta työntekijämäärää. Lisäksi nähdään, milloin kukin henkilö on ollut töissä ja ketkä tulevat seuraavaksi töihin. Jos hakijoita ei ole riittävästi, jotta jokaiselle työjaksolle voidaan muodostaa eri työryhmät, samoja työryhmiä voi kierrättää mahdollisuuksien mukaan toisellekin työjaksolle.

Työnjohtajien määrä siis vaikuttaa työntekijöiden ja sitä kautta työryhmien määrään. On kuitenkin huomioitava, että liian suuren työntekijäporukan kuljettami-

nen samalle työkohteelle on haastavaa. Jos siis työryhmiä on useita, kannattaa miettiä, onko mahdollista sijoittaa työnjohtaja oman työryhmänsä kanssa kokonaan eri työkohteille. Tämä järjestely vaatii tietenkin riittävästi työntekijöiden ja työvälineistön kuljettamiseen vaadittavaa kalustoa.

	Työnjohtaja 1 TJ1	Työnjohtaja 2 TJ2	Työnjohtaja 3 TJ3
Työjakso 1	Työryhmä 1.1	Työryhmä 2.1	Työryhmä 3.1
Työjakso 2	Työryhmä 1.2	Työryhmä 2.2	Työryhmä 3.2
Työjakso 3	Työryhmä 1.3	Työryhmä 2.3	Työryhmä 3.3
Työjakso 4	Työryhmä 1.4	Työryhmä 2.4	Työryhmä 3.4

Työsopimukset

Työsopimusten solmiminen työnjohtajien ja nuorten työntekijöiden kanssa kuuluu myös osuuskunnan tehtäviin, mutta metsätalousinsinööriopiskelijoiden eli työjohtajien olisi hyvä olla mukana sopimuksien laatimisessa. Työnjohtajat olisivat näin selvillä työsopimusten sisällöstä, jos työntekijöillä on niistä jotain kysyttävää

Kokemus on osoittanut sen, että työsopimusten tulee olla kirjallisessa muodossa. Suullinen sopimus on aivan yhtäläillä pätevä, mutta siinä sovittuja asioita on vaikea näyttää toteen. Suullisesti sovitussa asioissa ongelmana on, että sovitut asiat voivat ajan myötä unohtua tai niiden asiasisältö vääristyä. Siksi onkin tärkeää, että sovitut asiat ovat selkeästi kirjoitettuna molempien osapuolten allekirjoittamaan työsopimukseen, jotta väärinkäsityksiltä vältytään. Koska kyseessä ovat nuoret työntekijät, olisi hyvä kehottaa heitä näyttämään työsopimuksia vanhemmilleen, vaikka he itse voivatkin ne allekirjoittaa.

Työsuojeluhallinnon määrittämät työsopimuksen vähimmäissisältövaatimukset:

- työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika
- koeajan pituus (jos koeajasta sovitaan)
- työntekopaikka; jos ei pääasiallista tekopaikkaa, selvitys periaatteista joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisperuste.

(lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosopimus>)

Vaarallisen työn ilmoitus

Raivaussahatyö kuuluu työterveysministeriön laatimaan esimerkkilistaan töistä, jotka ovat erityisen haitallisia ja vaarallisia. Asetuksen 475/2006 mukaan alle 16-vuotias ei saa tehdä raivaussahatöitä. Nuori 16 vuotta täyttänyt työntekijä voi tehdä raivaussahatöitä, jos ”suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteista tai aineista taikka työolosuhteista ole hänelle itselleen taikka hänen työnsä takia muille erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa”. (Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006), 4 §.) Osuuskunnan tulee tehdä ennakoilmoitus vaarallisen työn teettämisestä, eli tässä tapauksessa raivaussahatyöstä, asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. (Ilmoitus löytyy sähköisenä versiona työsuojeluhallinnon internetsivuilta: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/nuorten-lastenluvut>.)

Ilmoituksen tulee sisältää seuraavat työpaikan sopivuutta vaaralliseen työhön osoittavat tiedot työntekijöistä, suunnitellusta työstä ja työpaikalla vaaran torjumiseksi tehdyistä toimenpiteistä:

1. työntekijäryhmän tai työntekijän yleinen valmius aiottuun työhön
2. vaarojen selvittäminen ja arviointi
3. kemiallisille, fysikaalisille ja biologisille vaaratekijöille altistumisen luonne ja kesto
4. työvälineiden valinta ja turvallinen käyttö
5. poikkeukselliset työajat ja niiden perusteet
6. opastuksen ja ohjauksen järjestäminen
7. muut työturvallisuutta varmistavat toimenpiteet.

(lähde: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/nuorten-lastenluvat>)

Työkohteiden suunnittelu

Metsätalousinsinööriopiskelijoiden eli työnjohtajien tehtävänä on suunnitella, mitä työkohteita tehdään ja milloin. Urakanantajan karttamateriaalin avulla voi ennakkoon tutustua työkohteiden laajuuksiin ja sijaintiin. Karttojen avulla pystytään ennakoimaan, mihin on mahdollista ajaa autolla ja mitä reittiä työkohteille kannattaa mennä. Kartoista näkee helposti metsäautotiet sekä mahdolliset metsissä olevat ajourat, joita pitkin on helppo kulkea lähellä oleville kuvioille. Lisäksi työnjohtajat voivat suunnitella, mistä kohtaa kutakin työkohdetta lähdetään tekemään. Työkohteiden tekeminen kannattaa aloittaa työkohteen kauimmaisesta laidasta, jolloin työ etenee kohti tietä ja autoja, jolloin loppupäivästä on lyhyempi matka työkohteelta poistumiseen.

Istutuskohteet on tehtävä istutuskaudella eli alkukesästä. Raivauskohteiden suunnittelussa tulee ottaa huomioon työkohteiden laajuus sekä työntekijöiden määrä ja sitä kautta taata turvallinen työnteko kohteella. Työnjohtajien tulee myös suunnitella työkohteet siten, että työpäivän aikana ei mene liikaa aikaa siirtymiseen työkohteelta toiselle vaan päivälle suunnitellut työkohteet sijaitsevat

mahdollisuuksien mukaan lähekkäin. Työnjohtajien on hyvä lukea Metsätalouden kehittämiskeskus Tapion laatima Metsätöitä turvallisesti -opas ja koota tämän oppaan pohjalta materiaalia myös työntekijöiden koulutukseen jaettavaksi.

Toiminnan toteutus

Töiden alkaessa on hyvä tehdä selväksi toimintamallissa toimivien osapuolten roolit. Roolien selvittäminen selkeyttää toimintaa ja määrää vastualueet eri osapuolille. Erityisesti nuorille työntekijöille on tärkeää selvittää toimintamallin idea ja sen eri toimijat.

Nuorten työntekijöiden tehtävät

Nuorten työntekijöiden tehtävänä on olla suorittavan työn tekijöinä. Työlajeina tässä toimintamallissa ovat istutus, kylvö sekä taimikonhoito.

Työnjohdon tehtävät

Työnjohdon tehtäviin töiden alkaessa kuuluu työntekijöiden kouluttaminen ja ohjeistaminen työlajeihin. Työnjohtajien tulee myös etukäteen suunnitella ja organisoida urakanantajien antamat työkohteet. Työkohteilla työnjohtajat valvovat työn tekoa sekä laatua, jotta työ vastaa urakanantajan ohjeistusta. Urakanantajien ohjeistuksissa on yleensä määritelty, kuinka paljon istutuskohdeilla tulee istuttaa taimia hehtaaria kohden, ja taimikonhoidossa on määritelty, kuinka paljon taimia tulee jättää kasvamaan hehtaaria kohden. Työnjohtajat varmistavat puuston tiheyden tekemällä tarkistusmittauksia työkohteilla. Urakanantajasta riippuen taimikonhoidon taksa voi määrittyä taimikonhoidossa poistettujen puiden määrän ja läpimitan mukaan. Työnjohtajat huolehtivat, että poistuvien puiden mittaukset suoritetaan ja kirjataan ylös urakanantajalle raportointia varten. Työnjohtajien tulee myös huolehtia siitä, että jokainen työntekijä noudattaa turvallisuusmääräyksiä ja -ohjeita. Ongelma- ja hätätilanteita varten jokaisen työntekijän on tiedettävä työkohteen koordinaatit. Lisäksi työnjohtajien tulee olla tavoitettavissa työkohteilla. Alkuvaiheessa työnjohtajien tulee seurata ja valvoa nuorten työntekoa tarkemmin. Ongelmatilanteissa työnjohtajien tulee neuvoa ja auttaa nuorta työntekijää pääsemään eteenpäin ja kehittymään työssä. Kun työnjohtajat näkevät, että työ on alkanut sujumaan, he voivat itsekin siirtyä tekemään suorittavaa työtä. Työn ohessa tulee kuitenkin edelleen välillä käydä tarkistamassa nuorten työntekijöiden työskentelyä.

Työnjohtajien tulee olla selvillä työntekijöiden tekemästä työosuudesta jokaisella työkohteella, jotta jokaiselle voidaan määrittää palkka. Työkohteen ollessa laaja yhtäjaksoinen taimikko, kannattaa työntekijöille jakaa kohteelta omat työpalstat, jotka voi tarvittaessa merkitä nauhoittamalla palstan reunoilla olevia puita. Näin voidaan olla varmoja kunkin työntekijän työosuudesta. Työn tullessa tutuksi ja nuorten työntekijöiden työtahdin parantuessa, voidaan miettiä työkohteiden jakamista tasan työntekijöiden kesken. Tämä vaatii kuitenkin varmuuden siitä, että kaikki työntekijät tekevät työtä samaa tahtia ja että työkohteen jakaminen tasan on reilua työntekijöiden mielestä. Työntekijöiden tekemien osuuksien sekä urakanantajien maksaman taksan mukaan työnjohtajat laskevat osuuskunnan tekemän laskentapohjan avulla jokaisen työntekijän bruttopalkan työkohteittain.

Työnjohtajien tulee myös pitää 4H sekä osuuskunta ajan tasalla kesän aikana tapahtuvasta toiminnasta. Viikoittainen raportointi töistä ja niiden sujumisesta olisi hyvä tapa yhteyden säilyttämiseen. Näin taataan myös se, että ongelmatilanteissa saadaan tarvittavaa apua.

Osuuskunnan tehtävät

Toiminnan toteutuksen aikana osuuskunnan tehtävänä on toimia työnantajan roolissa. Osuuskunta on siis allekirjoittanut urakointisopimukset urakanantajien kanssa ennen toiminnan aloittamista. Urakanantajat maksavat tehdystä työstä osuuskunnalle. Tästä maksusta osuuskunta ottaa oman työnsä kattamiseen sovitetun suuruisen osuuden. Lisäksi osuuskunta huolehtii lakisääteisten vakuutus- ja työeläkemaksujen maksamisesta. Työnjohtajat ja nuoret työntekijät ovat siis työsuhteessa osuuskunnan kanssa, jolloin palkanmaksu tapahtuu osuuskunnan kautta. Osuuskunnan olisi hyvä tarkistaa työnjohtajien laskemat palkat, jotta vältetään mahdollisilta laskuvirheiltä palkan maksun suhteen.

Taustavaikuttajien tehtävät

Vaikka toiminnan toteuttamisen päävastuu kesän aikana on työnjohtajilla ja osuuskunnalla, taustatukijoita ei ole tarpeen unohtaa. Työnjohtajat ovat työharjoittelussa, eikä heillä välttämättä ole tarpeeksi tietämystä kaikkien epäselvien

tilanteiden ratkaisemiseen. Jos työnjohtajat eivät itse löydä ratkaisua mahdolliseen ongelmatilanteeseen, on heidän hyvä ottaa yhteyttä taustatukijoihin (4H ja Karelia-ammattikorkeakoulu) ja yhdessä selvittää ratkaisua ongelmaan. 4H:n on hyvä olla selvillä kesän aikana tapahtuvasta toiminnasta ja aktiivisesti pitää yhteyttä työnjohtajien suuntaan.

Palaute ja kehittäminen

Kesän loputtua työnjohtajien kannattaa kerätä työntekijöiltä sekä urakanantajilta palautetta kesän toiminnasta. Palautteen keräämiseksi työnjohtajat voivat jakaa työntekijöille pienen kyselyn, jossa he voivat kertoa toiminnassa saamansa positiiviset ja negatiiviset kokemukset. Myös urakanantajilta voidaan kysyä heidän mielipiteitään tehdystä työstä. Palautteen avulla toimintaa voitaisiin jatkossa kehittää entistä paremmaksi. Palautteen tulokset on hyvä käydä läpi 4H:n ja osuuskunnan kanssa loppupalaverissa. Palaverissa voidaan käydä läpi kesän onnistumiset ja epäonnistumiset esimerkiksi yksinkertaisen SWOT-analyysin nelikentän (alla esimerkki) avulla. Analyysin avulla voidaan kehittää uusia ideoita toiminnan kehittämiseksi ja heikkouksien parantamiseksi. Tuloksia voi myös viedä nähtäväksi Karelia-ammattikorkeakouluun.

