

**METSÄPALVELUALAN KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖLLISTYMINEN SESONGIN ULKOPUOLELLA**
Kyselytutkimus metsäpalvelualan yrittäjille ja työntekijöille

MetsäRekry Lappi -hanke

Kinnunen Matias
Mäkelä Iikka

Opinnäytetyö

Metsätalouden koulutusohjelma
Metsätalousinsinööri (AMK)

2023

Metsätalouden koulutusohjelma
Metsätalousinsinööri (AMK)

Tekijät	Matias Kinnunen likka Mäkelä	Vuosi 2023
Ohjaaja Toimeksiantaja Työn nimi	Jussi Soppela MetsäRekry Lappi -hanke Metsäpalvelualan kausityöntekijöiden työllistyminen sesongin ulkopuolella	
Sivumäärä	48 + 8	

Opinnäytetyön tilaajana on MetsäRekry Lappi -hanke, jota hallinnoi Suomen metsäkeskus. Hankkeen osatoteuttajana toimii Lapin koulutuskeskus REDU, jolle teemme opinnäytetyömme. Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä tutkimus metsäpalvelualan yrittäjille ja työntekijöille ja selvittää, mikä ala olisi mieluisin sekä luontevin vastapari metsäpalvelualan töille. Lisäksi pyrimme selvittämään, millaisena yrittäjät ja työntekijät kokevat metsäpalvelualan kausiluonteisuuden ja onko se heille ongelma. Kyselyissä päätavoitteena on saada tietoa mieluisimmista vastapareista metsäpalvelualan töille. Kyselyissä halutaan selvittää ratkaisuehdotuksia täysipäiväisen työllistymisen saavuttamiseksi ja halukkuutta palveluiden laajentamiseen, vuokratyöhön sekä lisäkoulutukseen.

Tutkimus toteutettiin strukturoidulla lomakehaastattelulla, joka tehtiin puhelimitse. Osa työntekijäkyselyistä tehtiin verkkokyselynä. Kokonaisuudessaan haastattelututkimus on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Yrittäjille suunnattuun kyselyyn haastateltiin 13 metsäpalvelualan yrittäjää ja työntekijöille suunnattuun kyselyyn 35 työntekijää, joista kymmenen vastausta tuli verkkokyselyn kautta.

Tulosten perusteella metsäkoneala on luontevin vastapari metsäpalvelualan töille yrittäjien ja työntekijöiden mielestä. Toiseksi suosituimmat alat ovat kiinteistöhuolto- ja matkailuala. Metsäpalvelualan työntekijät haluavat työllistyä metsäalan töihin laajemmin ja opiskella uusia taitoja omalla alalla. Metsäkone- ja metsäpalveluala ovat kausivaihteluiltaan toistensa vastakohtia, mikä tekee niistä hyvän vastaparin.

Tuloksia voidaan hyödyntää metsäkonekoulutuksen kohdennettuna markkinointina ja tarjontana metsäpalvelualan työntekijöille. Tulokset antavat ajankohtaista tietoa metsäpalvelualalla toimivien näkemyksistä ja kokemuksista alan ongelmiin liittyen. Näiden tulosten avulla alan ongelmia voidaan kehittää.

Avainsanat

Kausityö, metsäpalveluala, työllisyys, vastaparit

Forestry education program
Forestry Engineer

Authors	Matias Kinnunen likka Mäkelä	Year	2023
Supervisor	Jussi Soppela		
Commissioned by	The Finnish Forest Centre Metsärekry-Lappi project.		
Title	Employment of seasonal workers in the forest sector during the off-season		
Number of pages	48 + 8		

This thesis has been commissioned by Metsärekry-Lappi project, which is operated by the Finnish Forest Centre. Lapland's education Centre for which we do our thesis. Our goal was to conduct research in forest service sector and to find out which field would be the most desirable and the most natural counterpart for the jobs in forest service sector. In addition, we aimed to clarify how entrepreneurs and employees perceive the seasonal nature of the forest service sector and whether it is a problem for them. The main goal of the survey is to gain knowledge of the most desirable counterparts to the jobs in the forest service sector. The goal of the survey was also to find out solutions for achieving full-time employment and the willingness to expand services, additional training, and temporary agency work.

The research was carried out by structured form interview, which was conducted by phone. Part of the employee survey was conducted as an online survey. As a whole, survey is a qualitative research method. For the survey aimed at entrepreneurs, 13 entrepreneurs working in the forest service sector were interviewed and for the survey aimed at employees, 35 employees were interviewed, of which 10 answers were given via an online survey.

Based on the result of the research, the most natural counterpart for jobs in the forest service sector is the forest machine operator industry, according to entrepreneurs and employees. The second most popular sectors are property maintenance and tourism. The employees of the forest service sector clearly want to be employed in the forestry jobs more widely and learn new skills in their field. The forest machine industry and the forest service sector are the opposite of each other in terms of seasonality, which makes them good counterparts.

The results can be used targeted marketing of forest machine education and supply for forest service workers. The results give up-to-date information on the views and experiences of those working in the forest service sector related to the problems of the sector. With these results, problems in the sector can be developed.

Keywords Seasonal work, forest service sector, employment, counterpart

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	METSÄPALVELUALA	8
2.1	Metsäpalveluyrittäjyys.....	8
2.2	Metsäpalveluyritysten palveluvalikoima	9
2.2.1	Metsänviljely	10
2.2.2	Varhaishoito	10
2.2.3	Varhaisperkaus	12
2.2.4	Taimikonharvennus.....	13
2.2.5	Ennakkoraivaus.....	13
2.2.6	Puunkaato- ja arboristipalvelut	14
3	KAUSITYÖ	16
3.1	Kausityön määrittäminen	16
3.2	Vuodenaikojen vaikutus työllisyyteen	17
3.3	Kausityöongelma Lapissa	17
3.4	Kausitöiden yhdistämiskokeilut.....	18
3.4.1	Metsä- ja matkailualan yhdistäminen	18
3.4.2	Vuokratyö	19
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
4.1	Tutkimusmenetelmät.....	20
4.2	Kyselytutkimuksen suunnittelu ja toteutus	21
4.3	Haastattelut yrittäjille.....	22
4.4	Haastattelut työntekijöille	22
5	TULOKSET.....	24
5.1	Yrittäjät.....	24
5.1.1	Yritysten palveluvalikoima	24
5.1.2	Henkilöstön työllistäminen	
5.1.3	Kausiluontoisen alan ongelmat	25
5.1.4	Rekrytointi	26

5.1.5	Palveluvalikoiman kehittäminen	28
5.1.6	Luontevimmat vastaparit	29
5.1.7	Työntekijöiden vuokraaminen.....	30
5.2	Työntekijät	31
5.2.1	Vastaajien taustatiedot	31
5.2.2	Kausityö metsäpalvelualalla	33
5.2.3	Vuokratyö ja yrittäjäyys	37
5.2.4	Lisäkoulutus	38
5.2.5	Luontevimmat vastaparit	39
6	POHDINTA.....	41
	LÄHTEET	45
	LIITTEET	49

1 JOHDANTO

Metsäpalvelualaa pitkään vaivannut kausityöongelma on noussut puheenaiheeksi Lapin alueella. Sen myötä alkunsa sai MetsäRekry Lappi -hanke, johon liittyen saimme opinnäytetyöaiheen. Hanketta hallinnoi Suomen metsäkeskus. Hankkeen osatoteuttajana toimii Lapin Koulutuskeskus REDU, jonka toimenkuvaan kuuluu tehdä vetovoima- ja pitovoimaselvitys. Vetovoimaselvitys toteutetaan osittain tällä työllä. (Redu 2023.)

Hankkeen ja opinnäytetyön tavoitteena on edistää metsäalalle hakeutumista sekä parantaa metsäalan houkuttelevuutta, vetovoimaisuutta ja mielikuvaa alasta. Ratkaisuja pyritään löytämään työntekijöiden ja yrittäjien kohtaanto-ongelmaan. Kohtaanto-ongelma tarkoittaa sitä, että työntekijät ja työvoima eivät kohtaa eli työnantajat jäävät ilman tarvitsemaansa työvoimaa puuttuvien työntekijöiden takia. Syitä tälle ovat eläköityminen sekä kouluista valmistuvien opiskelijoiden alhainen määrä. (Education Group 2019.) Lisäksi metsäpalveluyrittäjyyteen kannustaminen oli yksi hankkeen tavoitteista, jolla kausityöllisyyttä voi saada vähennettyä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa MetsäRekry Lappi -hankkeelle siitä, miten metsäpalvelualan yrittäjät ja työntekijät kokevat kausiluontoisen työn ongelmat sekä miten he ratkaisevat niitä. Pää tavoitteena on selvittää, mitkä ovat yrittäjien ja työntekijöiden mielestä luontevimmat ja mieluisimmat vastaparit metsäpalvelualan töille. Opinnäytetyössä selvitetään myös, ovatko metsäpalvelualalla toimivat halukkaita lisäämään ammattitaitoaan ja palveluvalikoimaa lisäkoulutuksilla. Opinnäytetyössä halutaan selvittää myös yrittäjien ja työntekijöiden näkemykset vuokratyöstä sesongin ulkopuolella.

Tutkimuksen aineistoa kerättiin metsäpalveluyrittäjille ja työntekijöille suunnatuilla kyselytutkimuksilla. Viitekehyksessä esitetään metsäpalvelualan työlajeja ja kausityötä sekä työssä käytettäviä tutkimusmenetelmiä. Viitekehysten aineistona toimivat ajantasaiset verkko-, tutkimus-, artikkeli- sekä kirjalliset lähteet. Tutkimuksen aineisto kerättiin pelkästään kyselytutkimuksilla, jotka suoritettiin lomakehaastatteluna puhelimitse.

Kausityöllisyysongelma karsii valtavan määrän metsäalan osaajia muille aloille, mikä luo puutteita osaamiseen ja aiheuttaa työvoimapulaa. Lapin alueella sesonkityöpaikkoja on runsaasti saatavilla juuri talviaikaan, esimerkiksi matkailualalla, jolloin metsäpalvelualalla on hiljaista. Metsäpalvelualalla olisi varmasti osaavaa työvoimaa muille kausityöaloille, mikä ratkaisisi molemmin puolin kausityöongelmaa Lapissa.

Tutkimus on ajankohtainen metsäpalvelualan työvoima- ja kohtaanto-ongelmien vuoksi. Lisääntyvä metsien käyttö vaatii koko metsäsektorin työvoiman kehittämisen turvaamista nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimuksessa pyritään saamaan ratkaisuja tutkimusongelmiin suoraan metsäpalvelualalla toimivilta yrittäjiltä ja työntekijöiltä.

Opinnäytetyön keskeiset tutkimusongelmat ovat seuraavat:

- Mitkä ovat luontevimmat metsäpalvelualan töiden vastaparit?
- Kuinka saada pysyvää työvoimaa metsäpalvelualalle?
- Onko työntekijävuokraus ratkaisu työvoimaongelmaan?

2 METSÄPALVELUALA

2.1 Metsäpalveluyrittäjyys

Metsäpalveluyrittäjien palveluvalikoimaan kuuluvat yleisesti metsänhoitotyöt, joilla parannetaan metsän laatua ja kasvua. Metsäpalveluyrittäjiä on kahdenlaisia, kuten toimihenkilöpalveluja tarjoavia yrityksiä, jolloin palveluvalikoimaan kuuluu suunnittelu- ja neuvontapalvelut metsäomistajille. Toinen metsäpalveluyrityksen muoto on suorittavaan työhön keskittyneet metsäpalveluyritykset, jotka tarjoavat pääasiassa metsuripalveluita. (Virtanen 2017, 14.) Tässä tutkimuksessa keskitytään jälkimmäiseen metsuripalveluita tarjoavien yritysten työvoima- ja kausivaihteluongelmiin.

Suomessa on noin 600–700 metsäpalveluyrittäjää, kun mukaan lasketaan suorittavaa työtä ja toimihenkilöpalveluita tarjoavat yritykset. Yritykset ovat usein pieniä toiminimiyrityksiä, jotka työllistävät alle kaksi henkilötyövuotta. Metsäpalvelualla on myös suurempia yrityksiä, jotka työllistävät kymmeniä työntekijöitä. Suuremmat yritykset voivat tarjota suurempia palveluvalikoimia ja kasvattaa liiketoimintaansa helpommin. (TTS 2010, 1.)

Metsäpalveluita tarjoavat yritykset ovat yleistyneet vasta kahdenkymmenen viimeisen vuoden aikana Suomessa. Metsäpalveluyritysten lisääntyminen on seurausta siitä, että Metsähallitus, metsänhoitoyhdistykset ja metsäyhtiöt ovat vähitellen ulkoistaneet metsänhoitotyöt yrityksille ja omia metsureita on palkattu vähemmän. Metsäpalveluyrittäjille on kysyntää tulevaisuudessa entistä enemmän, ja työn tilaajia tulevaisuudessa ovat myös kaupungit, kunnat, yhteismetsät ja yksityiset metsäomistajat. Metsänomistajat tekevät entistä vähemmän metsänhoitotöitä itse ja etämetsäomistus lisääntyy, mikä lisää osaavan metsänhoitopalvelun kysyntää. Hyvin itsensä markkinoivat metsäpalvelualan yritykset voivat tehdä metsänhoitotöitä suoraan yksityisille ilman välikäsiä. Metsäomistajalle voi olla helpompaa ja luontevampaa asioida suoraan metsäpalveluyrityksen kanssa kuin suuren metsäyhtiön. (Eisto 2017.)

Metsäpalveluala on kasvava ja tärkeä ala nyt sekä tulevaisuudessa. Metsäpalvelualalle tarvitaan lisää yrittäjiä, ja yritysten työntekijämäärien sekä palvelukokonaisuuksien toivotaan kasvavan. Kasvulla ala saa kilpailua ja yritysten kasvu

mahdollistaa menestymisen yrittäjänä. Metsäpalveluyrittäjien tarve ja kasvumahdollisuudet houkuttavat myös nuoria tekijöitä alalle. Metsäpalveluyrittäjyys on nuorille hyvä mahdollisuus alkaa yrittäjiksi, koska yritystoiminnan aloittaminen ei vaadi suuria investointeja. Alkuun pääsee hyvällä asenteella ja raivaussahalla, jonka jälkeen voi pikkuhiljaa alkaa kasvattamaan yritystoimintaa. (Eisto 2017.)

Metsäpalveluyrittäjyys on tärkeää ja alalla tarvitaan tekijöitä, jotta metsät pysyvät kasvukunnossa ja laadukkaina. Vaikka koneet ovat vieneet lähes kaikki metsien hakkuutyöt, tarvitaan metsurityötä nuorten metsien hoitoon yhä. Metsä on tuotava sijoitus jatkossakin, kun sitä hoidetaan oikea-aikaisesti ja laadukkaasti. (Eisto 2017.)

2.2 Metsäpalveluyritysten palveluvalikoima

Metsäpalveluyritykset ovat yleisesti metsänhoitopalveluja tarjoavia yrityksiä. Metsänhoito tarkoittaa metsän laatua ja kasvua parantavia toimenpiteitä, jotka tehdään yleensä nuorelle metsälle ja taimikoille. Metsäpalveluyritysten on hyvä pitää kiinni metsänhoitotoista, koska metsät kasvavat kaiken aikaa ja palveluille on kysyntää jatkossakin. (Hiltunen 2016, 7–12.) Taimikonhoitotyöt ovat metsäpalveluyritysten yleisimmät työtehtävät. Taimikonhoito käsittää varhaisperkauksen ja taimikon harvennuksen. (Metsäkeskus 2023.) Metsäpalveluyritysten palveluvalikoimaan kuuluu yleensä myös metsänviljely, joka käsittää puiden siementen kylvämistä ja taimien istuttamista muokattuihin metsämaihin. (Immonen ym. 2001, 7–13.)

Usein metsuripalveluihin keskittyneet metsäpalveluyritykset tarjoavat tavanomaisten palveluiden lisäksi puunkaato palveluita yksityisille tai kunnille. (Metsäpalvelu Turunen 2023.) Myös arboristipalvelut voivat olla yrityksen palveluvalikoimassa. Arboristin työhön kuuluvat rakennettujen ja ahtaiden alueiden puun kaadot. (Suomen puunhoidon yhdistys 2023.)

2.2.1 Metsänviljely

Metsänviljelykausi on lyhyt ja yksi metsänkasvatuksen tärkeimmistä työvaiheista, jossa työn oikea-aikaisuus ja laatu ovat tärkeässä osassa. (Lapin Metsäpalvelut 2023). Metsäpalveluyrittäjien on tärkeä saada työvoimaa silloin, kun he sitä tarvitsevat, ja metsänviljelykausi on yksi ajankohdista, jolloin tekijöitä tarvitaan. Työvoiman saatavuus sesongille on yksi työmme tutkimusongelmista.

Metsänviljely käsittää puiden taimilla tai siemenillä aloitettavan uuden metsänkasvatuksen. Istuttaminen ja siementen levittäminen ovat metsäpalveluyritysten yleisiä työlajeja, jotka sijoittuvat keväälle ja alkukesään sekä syksyyn. Siementen kylvöä tehdään usein koneellisesti maanmuokkauksen yhteydessä, mutta koneet eivät ole vielä täysin korvanneet henkilötyötä. (Luke 2023a.) Taimien istutuksia tehdään myös koneella. Koneistutukset vähentävät 20 prosenttia henkilötyön tarpeesta istutuskaudella. Koneistutus ei sovi joka kohteelle, eikä toistaiseksi pärjää kustannustehokkuudessa henkilötyönä tehdyille istutukselle. 2010-luvun aikana metsänistutuksista vain viisi prosenttia kokonaismäärästä on tehty koneellisesti. (Luke 2023b.)

Metsänviljelykausi on lyhyt sesonki, jolloin metsäpalveluyrittäjät usein rekrytoivat lisää työvoimaa viljelykaudelle. Viljelykausi on usein hyvä kesätyö nuorille, jossa voi yhden kuukauden aikana tienata riittävät kesätyörahat ja loppukesästä jää aikaa lomailuun (Torikka 2022). Metsäpalveluyrittäjien palveluvalikoimaan kuuluu usein kokonaispalvelu, jossa toimitaan metsäyhtiöiden, Metsähallituksen tai yksityisten metsänomistajien työtilauksien mukaan. Kokonaispalvelussa taimet kuljetetaan työmaalle ja istutustyö suunnitellaan sekä johdetaan itse. Joskus metsäpalveluyrittäjät voivat hoitaa koko metsänuudistusprosessin itse, jolloin myös maanmuokkauksen tilaaminen jää metsäpalveluyrityksen tehtäväksi. (Lapin Metsäpalvelut 2023a.)

2.2.2 Varhaishoito

Varhaishoito on istutuksen jälkeen ensimmäinen työvaihe metsänkierrossa. Varhaisoidossa ehkäistään pintakasvillisuuden aiheuttamaa haittaa puuntaimille.

Pintakasvillisuus haittaa puuntaimien kasvua ja laatua sekä kilpailee ravinteista taimien kanssa. Haittaavaa pintakasvillisuutta ovat heinät, ruohot ja pensaat sekä varvut. Pintakasvillisuutta voidaan estää kemiallisilla torjunta-aineilla ja mekaanisesti niittämällä sekä polkemalla kasvillisuus taimien ympäriltä. Varhaishoitoon voi kuulua myös täydennysviljely, jos taimia on kuollut, viljellään niiden tilalle uusia, jotta tavoitetiheys pysyy oikeana. (Saksa, Miina & Uotila 2016, 38–39.)

Varhaishoito ei ole metsäpalveluyritysten yleisimpiä työtehtäviä, mutta niitä tehdään asiakkaiden tarpeiden mukaan. Metsäpalveluyrityksen palveluvalikoimaan voi kuulua taimikon tarkastus, jossa kartoitetaan pintakasvillisuuden ja täydennysistutuksen tarve. Pintakasvillisuuden poistoa yritykset tekevät raivausveitsellä, polkemalla tai muulla mekaanisella tavalla. (Metsäpalvelu Taikatyo 2023.)



Kuvio 1. Kuusentaimi peittyneenä pintakasvillisuuden alle (Selander 2020)

Rehevällä kasvupaikalla pintakasvillisuuden torjunta ja raivaaminen on suotavaa tehdä, jotta taimen kehitys ei heikkene heti ensimmäisten kasvuvuosien aikana. Kuviossa 1. havainnollistetaan taimen peittymistä kasvillisuuden alle, jolloin valon ja ravinteiden saanti jää heikoksi. Kuviossa 2. on havainnollistettu miltä taimen ympäristö näyttää kasvillisuuden polkemisen jälkeen, jolloin puuntaimi saa kasvitilaa. (Selander 2022.)



Kuvio 2. Poljettu taimen ympärystä (Selander 2020)

2.2.3 Varhaisperkaus

Varhaisperkauksessa on tavoitteena saada kasvutilaa taimikon tuotantopuustolle ja pitää niiden kasvuedellytyksiä mahdollisimman hyvällä tasolla. Varhaisperkauksessa poistetaan yleensä huonokuntoiset havupuut ja kasvatettavaa puustoa haittaava lehtipuusto. Varhaisperkaus tehdään taimikolle 4–6 vuoden iässä, tai silloin kun lehtipuusto haittaa merkittävästi tuotantopuustoa. Varhaisperkaus on tärkeää tehdä ajoissa, koska suureksi ehtinyt puusto on työläämpi raivata ja taimikko voi saada pysyviä kasvutappiota, jos perkaus tehdään myöhässä. (Saksa ym. 2016, 44.)

Varhaisperkaus voidaan tehdä myös koneellisesti, mutta se ei ole vielä korvannut metsurityötä. Koneperkauksen ongelmia on runsaat taimivauriot, kun taimia jää koneen renkaiden alle. Metsurityö pitää pintansa varhaisperkauksessa, koska koneperkaus ei sovellu vaikeisiin olosuhteisiin, kuten jyrkille rinteille ja soistuneille kankaille. (Saksa ym. 2016, 52–53.)

Varhaisperkaus on yksi metsäpalveluyritysten yleisimpiä työlajeja, jota tehdään metsurityönä raivaussahalla. Varhaisperkaukseen on mahdollista saada kemera-

tukea, joka lisää metsänomistajien halua teettää perkaus. (Lapin Metsäpalvelut 2023b.)

Kemera-tuki on tuki, jota Suomen metsäkeskus myöntää yksityisille metsänomistajille. Se on tarkoitettu metsänhoidollisten töiden tukemiseen. Kemera-tuki toimii kannustimena metsänomistajille tehdä tai teettää metsänhoitotyöt ajoissa ja oikein. (Metsäkeskus 2023)

2.2.4 Taimikonharvennus

Taimikonharvennus on metsikön viimeinen vaihe, jossa ei kerätä ainespuuta talteen. Taimikonharvennuksen tavoitteena on säädellä taimikon tiheys sellaiseksi, että kasvatettavilla puilla on kasvutilaa ja ne kehittyvät järeiksi ja laadukkaiksi. Oikeaan aikaan ja hyvin tehty taimikonharvennus parantaa huomattavasti ainespuukertymää ensiharvennuksessa. (Saksa ym. 2016, 66–67.)

Taimikonharvennusta voidaan tehdä myös koneellisesti, mutta koneellisen työn ongelmana on korkeammat kustannukset ja heikompi työnjälki. Koneellisessa taimikonharvennuksessa leikkaavalla taimikonhoitolaitteella 5–11 % jäävistä puista vaurioituu. Yleisimmin taimikonharvennus tehdään metsurityönä raivaussahalla puiden ollessa 2–7 m pituisia. Jos työ venyy myöhempään ja puut ovat liian suuria, hankaloittaa se metsurityötä. (Saksa ym. 2016, 68.)

Taimikonharvennus on metsäpalveluyritysten yleisimpiä työlajeja, joka löytyy lähes kaikkien yrittäjien palveluvalikoimasta. Yritykset tekevät taimikonharvennukset lähes aina metsurityönä raivaussahalla. Metsänomistajien on mahdollista saada Kemera-tukea myös taimikonharvennuksen. (Lapin Metsäpalvelut 2023b.)

2.2.5 Ennakkoraivaus

Ennakkoraivauksessa metsiköstä raivataan pois ainespuuksi kelpaamaton pienpuu, jotka haittaavat näkyvyyttä. Ennakkoraivaus tehdään ennen koneellista korjuuta, jotta pienpuusto ei ole haittaamassa hakkuukoneen työskentelyä.

Ennakkoraivauksella voidaan vähentää merkittävästi korjuusta tulevia puustovaurioita ja lisätä puista maksettavaa hintaa, kun korjuu on sujuvampaa. Ennakkoraivaus pyritään tekemään muutama vuosi ennen hakkuuta, jotta raivattu puusto ehtii painua maahan. (Maa -ja metsätalousministeriö 2023.)

Ennakkoraivaukset tehdään yleensä metsurityönä, koska koneellinen pienpuun raivaus on hyvin kallista. Ennakkoraivaus on kannattavinta suorittaa metsurityönä ennen hakkuuta, koska koneella hakkuun yhteydessä korjattu pienpuuston poistaminen nostaa korjuukustannukset korkeaksi. (Saksa ym. 2016, 86.) Ennakkoraivaus on metsäpalveluyritysten yleisimpiä työlajeja ja se suoritetaan metsurityönä. Metsänomistajien ei ole mahdollista hakea kemera-tukea ennakkoraivauksiin, mutta puukaupan hintaa sillä voidaan nostaa. (Metsäpohjola 2023.)

2.2.6 Puunkaato- ja arboristipalvelut

Puunkaatopalvelut löytyvät usein metsäpalveluyritysten valikoimasta. Tyypillisesti puunkaadot ovat piha- ja tonttipuiden kaatoja. Ahtaisiin ja hankaliin paikkoihin on mahdollista saada nostokorista ja kiipeiltynä tehtyjä puunkaatoja. (Palos 2014, 28.) Puunkaatopalvelut ovat nykyään hyvin yleisiä ja tarpeellisia palveluita, koska ihmisillä ei ole nykyisin mahdollisuuksia tai osaamista oman pihan puiden kaatoon. Metsuria tarvitaan usein silloin, kun pihalla on vanhoja tai lahonneita puita, joilla on riski kaatua rakennusten päälle. (Välineet kuntoon 2021.)

Arboristipalveluita ei ole kaikkien metsäpalveluyritysten palveluvalikoimassa, koska se vaatii lisäosaamista ja koulutusta. Arboristipalveluita toteutetaan yleensä rakennetussa ympäristössä, johon kuuluu puiden kiipeilykaadot, hoito-leikkaukset ja taajamametsien sekä viheralueiden hoito. (Suomen puunhoidon yhdistys 2023.)

Puunkaato- ja arboristipalvelut olisi hyvä olla metsäpalveluyrityksen palveluvalikoimassa, koska näitä töitä voidaan tehdä myös talvella. Palveluiden lisääminen ja työntekijöiden kokoaikaisena pitäminen on yrityksen kasvun kannalta positiivista. Laaja ja kokonaisvaltainen palvelu on metsäpalvelualan menestyksen ja

kasvun avaimia, jolloin puunkaato palvelut on hyvä pitää mukana. (Hiltunen 2016, 29.)

3 KAUSITYÖ

3.1 Kausityön määrittely

Kausiluontoinen työ tarkoittaa sellaista työtä, jota ei voi tehdä kuin tietyn ajan vuodesta määrätyn ajanjakson aikana. Työvoiman tarve on hetkellisesti huomattavan suuri, ja työn jatkuvuus on lisäksi epävarmaa. Työntekijät ovat määräaikaissa työsuhteessa työnantajalla sesongin ajan. Työsuhteen kesto voi olla enimmillään yhdeksän kuukauden määräaikaissa kausityösuhteessa, muutoin se luetaan toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi. (Winlaw 2019.) Edellä mainitun työsuhteen yksi perusteista on kausiluontoinen työ, jolloin työnantaja ei voi tarjota työlle jatkuvuutta (Työsuojeluhallinto 2018). Lapissa elinkeinot liittyvät vahvasti luontoon ja luonnonvaroihin. Metsätalous yksi näistä elinkeinoista, joka toimii vahvasti vuodenvieron ja sääolosuhteiden mukaan. (Koivistoinen & Pikkarainen 2017, 12.)

Metsäpalvelualan kausityö eroaa muista aloista siinä, että työntekijöillä on yleensä koulutus työtehtäviin ja aiempaa kokemusta työstä. Työ on fyysisesti rankkaa, kun työskennellään lämpimissä ja kosteissa tai kylmissä olosuhteissa. Lämpöä kesällä voidaan välttää työskentelemällä yöllä ja aamuisin, jolloin sosiaalinen elämä vähenee ja henkinen kuormitus nousee. Metsäpalvelualan erona muihin kausitöihin on myös yksintyöskentely, joka voi joillakin edistää työntekoa ja toisilla taas lisätä kuormitusta. (Tuhola 2016, 11.)

Metsäpalvelualan kausitöitä tekevän metsurin täytyy olla erityisen motivoitunut työhönsä aikaisten herätysten ja pitkien työpäivien sekä fyysisen kuormittavuuden vuoksi. (Koivistoinen & Pikkarainen 2017, 11.) Sade ja hellepäivät eivät ole este työlle, joten se vaatii henkistä kovuutta pystyä työskentelemään huonoissa sääolosuhteissakin. Sesongin aikana lomaa ei yleensä ehdi pitämään tai niitä ei anneta pitää. Lomat säästetään talvikuukausille. Työpäivien pidentäminen ja tunteiden kerryttäminen lisäävät työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta. Työsuhteen epävakaisuus, matala palkkataso ja mahdollinen työttömyys sesongin jälkeen voivat lisätä työntekijän kuormitusta. (Stranius & Värinen 2012, 12.)

3.2 Vuodenaikojen vaikutus työllisyyteen

Metsurin ammatti on Lapin alueella tyypillisesti viiden kuukauden mittainen määräaikainen kausityö. Ennen koneellistumista metsurit työskentelivät ympärivuotisesti hakkuutyömailla, mutta voimakkaan koneellistumisen myötä 1980-luvulla metsureista tuli metsänhoitotöitä tekeviä kausityöntekijöitä. Nykyisin metsäpalvelualan suorittavaa työtä tekevät metsänhoitotöitä Lapin alueella tyypillisesti kesäkuusta marraskuun loppuun. Metsäpalveluyritykset eivät pysty työllistämään talviajaksi kaikkia metsureita. Talviaikaan suoritettavia metsätöitä on tarjolla niin vähän, että töitä ei riitä kuin muutamille tai ei ollenkaan. (Metsäteho 2002, 2.)

Metsurin metsätyökausi alkaa normaalisti kesäkuun tienoilla istutuksilla- ja metsänviljelyllä. Vuodenaika on kiireisintä aikaa metsäpalvelualalla, kun terminen kasvukausi on Lapin alueella lyhyt. Metsureiden lisäksi istutustöihin palkataan nuoria, koska istutukset pyritään saamaan kesäkuun aikana tehtyä. (Torikka 2022.) Muutoin kesä- ja syksyaika ovat otollisia varhaisperkaukselle, taimikonperkaukselle sekä taimikon harventamiselle. Nämä työt luetaan nuoren metsän hoidon työksi, jota riittää Lapin alueella runsaasti. (UPM 2023.) Lapin alueella on pitkää kehitelty ratkaisua metsureiden talviaikaiselle työllistymiselle. Suuremmilla toimijoilla on mahdollisuuksia kehittää toimintaa paksulumisille kuukausille, mutta usein metsurit viettävät lomaa ja ylityövapaita talvikuukausina. (Metsähallitus 2018.)

3.3 Kausityöongelma Lapissa

Kausityö määritellään ongelmaksi, kun työntekijät eivät voi sitoutua mihinkään pysyvästi ja vaeltavat työpaikasta toiseen. Lapin vetovoimaisuuden kannalta tasaisen työllisyyden takaaminen työntekijöille olisi tärkeä. Näin osaavan työvoiman poismuuttoa saataisiin hillittyä. (Lapin liitto 2021.) Metsäpalvelualalla Lapissa kausityöongelma on vaivannut pitkään. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöitä ei tarvita metsätöissä kuin viiden tai kuuden kuukauden ajan. Jos muuta työtä ei ole, niin metsurit viettävät vuosiloman pois ja loput ajasta ovat työttömänä. Metsureilla olisi halukkuutta töihin, mutta jostain syystä työn hakijat ja työttömät metsurit eivät kohta. (Mauno 2018.) Sopivien työn vastaparien myötä

työntekijöiden kausityöttömyys vähenisi ja jopa vakituiset työsuhteet olisivat mahdollisia, kun työntekijät sitoutuisivat yritykseen paremmin (Kuusniemi 2017, 18).

Tästä syntyy lukuisia tekijöitä, jotka muodostavat varsinaisen ongelman. Kun ympärivuotista työllisyyttä ei ole, työntekijät lähtevät muihin työtehtäviin, joissa ympärivuotinen työllisyys on varmempaa. Kun vakituista työsuhdetta ei ole, voi työntekijöillä olla taloudellisia haasteita esimerkiksi pankkilainan saannissa. Kausityön takia monikaan työntekijä ei vaihda asuinpaikkakuntaa pysyvästi, vaan tekee työtä kauempaa kulkien tai reissutyönä. Suurin osa kausitöitä tekevistä haluaisi työllistyä vakituisesti, ja kausityön toivotaan olevan ohimenevä elämänvaihe. (Koivistoinen & Pikkarainen 2017,27–28.) Metsäalalla tekijöiden vaihtuvuus vuosittain ei ole niin suurta kuin esimerkiksi matkailualalla (Tolvanen 2020, 13).

Työnantajalle kausityöllisyys muodostaa ongelmia, kun työvoimaa tarvitaan jälleen sesongin alkaessa. Edellisellä sesongilla töissä olleet osaavat työntekijät eivät ole velvoitettuja tulemaan takaisin töihin. Tämä muodostaa ongelman työvoiman saantiin sesongille. Parhaista tekijöistä halutaan pitää kiinni jokaisella sesongilla, mutta usein tekijät löytävät vakituisen työsuhteen. Työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi uusia tekijöitä joudutaan kouluttamaan ja perehdyttämään, joten se vie aikaa ja resursseja. (Tolvanen 2020,15–16.) Jos työvoimaa saa riittävästi, sen ammattitaito ja osaaminen voi olla epävarmaa (Mäkinen 2023).

3.4 Kausitöiden yhdistämiskokeilut

3.4.1 Metsä- ja matkailualan yhdistäminen

Metsäpalvelualan ja matkailualan yhdistämiskokeiluja on kokeiltu aiemmin muun muassa Lapin ammattikorkeakoulun lyhytkoulutuskurssilla. Matkailu- ja metsäpalvelujen tuottaja -kurssi oli laajuudeltaan 55 opintopistettä, ja koulutus oli kestoaltaan noin vuoden mittainen. Koulutuksessa oli tarkoituksena yhdistää kaksi osaamisalaa niin, että työntekijä voisi koulutuksen myötä työskennellä puolet vuodesta metsäpalvelualalla ja puolet matkailualalla. (Lapin AMK 2017.)

Kahden kausiluontoisen alan yhdistäminen kuulostaa hyvältä, koska matkailun sesonki on talvella ja metsäpalvelualan sesonkiaika kesällä. Kahden hyvin eriluontoisen alan yhdistämisessä on kuitenkin ollut suuria haasteita. Koulutus on järjestetty yhden kerran vuonna 2017, jolloin opiskelijamäärä oli ollut viisi henkilöä. Lyhytkoulutukseen oli ollut haasteellista saada opiskelijoita, joilla oli valmiuksia työskennellä kahdella niin erilaisella alalla. Metsäala vaatii itsenäistä ja toisinaan yksinäistä työtettä, kun taas matkailuala vaatii kielitaitoa sekä vahvaa asiakaspalvelutaitoa. (Väisänen 2023.)

Koulutuksen toteutuksessa haasteena koettiin opiskelijoiden opiskeluvalmiudet. Koulutuksen käytännön osioista palaute oli todella hyvää, mutta teoriaosuudet sekä kirjoittamis- ja tietokoneosaamista vaatineet opinnot eivät olleet opiskelijoiden mieleen. Saadun palautteen perusteella opiskelijat pitivät monialaista koulutusta hyödyllisenä tulevaisuutensa työllistymisnäkyimiä ajatellen. Lisäksi oppimisvalmiuksien kerrottiin parantuneen koulutuksen aikana. Koulutusta ei kuitenkaan ole järjestetty enää toista kertaa, koska koulutukselle ei katsottu olevan tarpeeksi kysyntää eli opiskelijoiden rekrytointi oli vaikeaa. (Väisänen 2023.)

3.4.2 Vuokratyö

Yhtenä vaihtoehtona metsäpalvelualan kausityöongelman ratkaisemiseksi on mietitty työntekijöiden vuokrausta lumiseen talviaikaan jonkin muun alan töihin. Vuokratyössä työntekijöitä vuokraava yritys vuokraa työntekijänsä työntekijöitä tarvitsevalle yritykselle ja tekee sopimuksen heidän kanssaan. Vuokratyösuhteessa osapuolina ovat työntekijä, vuokratyöyritys sekä työntekijöitä tarvitseva käyttäjäyritys. (Työsuojeluhallinto 2023.)

Työntekijällä on siis työsopimus vuokratyöyrityksen kanssa, jonka kautta palkan maksu tapahtuu, mutta käyttäjäyritys johtaa ja valvoo vuokratyöntekijän työtä. Metsäpalvelualan työntekijöillä on omat työehdot työsopimuksessa, ja ne poikkeavat esimerkiksi matkailualan työehtosopimuksesta, joten vuokratyönantajan on annettava työsuhteen ehdot kirjallisina. (Työsuojeluhallinto 2023.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin kahdella erillisellä kyselytutkimuksella yrittäjille ja työntekijöille. Kysely toteutettiin kahdella erilaisella menetelmällä, jotta haluttu vastausmäärä saatiin kerättyä. Puheluiden aikana käydyt keskustelut haastateltavien kanssa kerättiin myös muistiin ja käytettiin työmme aineistona. Käytetty menetelmä oli strukturoitu lomakehaastattelu, joka suoritettiin puhelinhaastatteluna ja osittain verkkokyselynä. Lomakehaastattelussa haastattelu suoritettiin lomaketta apuna käyttäen, jolloin kysymysten muoto ja järjestys ovat samanlaisia kaikille haastateltaville. Strukturoidussa haastattelussa vastausten kerääminen on nopeaa ja vastaukset merkitään kyselyn aikana tietokoneella valmiille lomakkeelle. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 44–45,64–65.)

Työntekijäkyselyssä vastaajien puhelinnumeroita oli saatavilla heikosti eikä puhelinhaastatteluihin suostuttu kovin mielellään. Tämän takia jouduttiin käyttämään verkkokyselyä, jossa lomake (Liite 2) lähetettiin nettilinkkinä vastaajalle, johon vastaaja pystyi vastaamaan omalla ajallaan. Verkkokyselyssä on tärkeää tehdä saatekirje, josta vastaaja saa käsityksen, millaiseen kyselyyn on vastaamassa. Saatekirje (Liite 3) kirjoitettiin WhatsAppilla lähetetyn linkin yhteyteen. Tämä menettely on nopeaa ja vaivatonta, mutta vastausprosentti voi jäädä alhaiseksi, vaikka kysely on tarkoitettu tietylle joukolle. Jos vastausprosentti jää pieneksi, kannattaa kysely lähettää vastaamatta jättäneille uudestaan, jolla vastausprosenttia voidaan saada kasvatettua. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007,191–192.)

Kyselytutkimus luokitellaan pääosin kvalitatiiviseksi tutkimukseksi, joka sopii hyvin opinnäytetyömme luonteeseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavan käyttäytymisen ja päätösten syitä. Lisäksi tutkittavien pieni määrä tekee tutkimusotteestamme laadullisen. Kyselytutkimus luokitellaan strukturoiduksi haastattelumenetelmäksi. Kaikille haastateltaville luetaan samat kysymykset lomakkeesta, jolloin haastattelijan vaikutus tuloksiin on vähäinen. (Tampereen yliopisto 2023.)

Tutkimuksen numeeriset tiedot kuuluvat kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään, jossa pyritään analysoimaan numeerisiin tietoihin perustuvia asioita. Molempien tutkimusmenetelmien avulla saamme esitettyä tutkimuksen tulokset selkeämmin. (Jyväskylän yliopisto 2015.)

4.2 Kyselytutkimuksen suunnittelu ja toteutus

Haastatteluiden suunnittelun aloitimme tammikuussa 2023 yhdessä toimeksiantajamme kanssa. Pohdimme yhdessä mitä tietoja toimeksiantaja, sekä Metsä-Rekry Lappi -hanke tarvitsevat. Kyselyiden pääpaino oli tärkeimmän tutkimuskysymyksemme mukainen. Yksi tärkeimmistä tutkimuskysymyksistämme oli, mikä olisi metsäalan sesonkityötä tekeville luontevin työn vastapari sesongin ulkopuolella. Teimme tarvittavia muutoksia ehdotuksien pohjalta ja yhteisissä palaverissa kävimme kysymykset tarkasti läpi. Kyselylomakkeissa käytettiin monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä täydentämään kyselyn tuloksia. Kun kysymykset oli saatu lopulliseen muotoonsa, aloitimme haastattelut, joihin olimme selvittäneet valmiiksi useita yrityksiä.

Käytimme kyselytulosten keräämiseen Microsoft Forms -ohjelmistoa. Saimme ohjelmalla valmiita diagrammeja monivalintakysymyksiin. Vapaat vastaukset litteroimme haastattelun yhteydessä. Litteroinnin avulla tiivistettiin vapaat vastaukset selkeästi luettavaan muotoon, jotta tulosten analysointi olisi selkeää myöhemmin. Vapaista vastauksista nostettiin oleellisempia kohtia haastateltavien mielteistä ja ehdotuksista. Tekstivastaukset käytiin läpi, ja yhtenevät vastaukset koostettiin. Haastattelun aikana äänitettiin puhelut. Jos jotain jäi kirjaamatta, voitiin se tarkistaa jälkeempään äänitteeltä. Äänitetarkastuksia joutui tekemään vähän, koska kirjoittaminen ja vastausten lisääminen haastattelun aikana onnistui hyvin, eikä kiirettä tullut.

Työnjako tehtiin niin, että Matias Kinnunen kirjoitti johdannosta sekä kausityöstä ja likka Mäkelä metsäpalveluyrittäjyydestä. likka myös tiedusteli ja kyseli etukäteen metsäpalveluyrittäjien ja työntekijöiden kiinnostusta osallistua kyselyyn. Kyselytutkimuksen sisältö tehtiin yhdessä toimeksiantajien ja ohjaajan kanssa. Kyselytutkimuksen puhelinhaastattelut tehtiin yhdessä. Tulosten analysointi sekä

raportointi suoritettiin niin, että Matias vastasi yrittäjien tuloksista ja likka työntekijöiden tuloksista. Matias vastasi enemmän sisällön hankinnasta, kun taas likka sisällön laadusta.

4.3 Haastattelut yrittäjille

Yrittäjien haastattelut koettiin tärkeäksi, koska yrittäjillä on usein aiempaa kokemusta työntekijänä ja heillä voi olla hyviä ehdotuksia tai ajatuksia metsäalan kausityöongelman ratkaisemiseksi. Tutkimuksessa selvitettiin (Liite 1) kyselylomakkeen avulla yrityksen työntekijämäärää ja nykyistä palveluvalikoimaa. Suorilla kysymyksillä kysyttiin ratkaisuehdotuksia kausityöongelmaan, jos se koettiin ylipäättään ongelmaksi. Lisäksi rekrytointiin liittyvät kysymykset kiinnostivat toimeksiantajaa, kuten onko työntekijöiden rekrytointi ollut haasteellista ja kuinka yrittäjät suorittavat rekrytoinnin.

Metsäpalvelualalla on paljon toiminimiyrittäjiä, jotka työllistävät vain itsensä. Haastatteluun otettiin myös näitä yrittäjiä, jotta saimme tietoomme, kuinka he työllistävät itsensä sesongin ulkopuolella. Tällä tavalla saatiin lisäksi selville, onko metsäpalvelut vain sivutoiminen työ. Metsäpalvelualan yrittäjiä ja heidän yhteystietojaan etsittiin netistä. Yrittäjien yhteystietoja saatiin myös toisilta yrittäjiltä. Yrittäjiä haastatteluun haettiin enimmäkseen Lapin alueelta, mutta myös Pohjois-Pohjanmaalta ja Kainuusta, jotta vastauksia saatiin riittävästi.

4.4 Haastattelut työntekijöille

Metsäpalvelualan työntekijät olivat tutkimuksessa suurempi ja aiheen kannalta tärkeämpi tutkimusjoukko kuin yrittäjät. Työntekijöiden kohdalla odotukset olivat korkealla metsäpalvelualan työn vastapareja ajatellen. Haastattelussa kartoitettiin ensin sukupuoli, ikä ja työkokemus sekä koulutustausta. Taustatietoa kartoitaksimme kysyttiin kokemuksia kausityöongelmasta sekä kiinnostuksesta yrittäjyyttä ja vuokratyötä kohtaan. Metsäpalvelualan työn vastapareja ja koulutus- halukkuutta selvitettiin, jotta saimme mahdollisimman paljon tietoa tärkeimpään tutkimuskysymykseemme.

Työntekijöihin kohdistetussa kyselyssä jouduttiin lähettämään kysely myös sähköisesti vastattavaksi, koska puhelinhaastatteluihin suostuminen ja puhelinnumeroiden hankkiminen oli haastavaa. Kysely jaettiin kahden yrityksen WhatsApp-ryhmään, joissa työntekijöitä oli yli 15. Verkkokyselyllä saatiin vastauksia työntekijöiltä, jotka eivät suostuneet puhelinhaastatteluun.

5 TULOKSET

5.1 Yrittäjät

5.1.1 Yritysten taustatiedot

Kyselytutkimuksessa haastateltiin 13 metsäpalveluyrittäjää. Kyselyyn osallistuneiden metsäpalveluyritysten palveluvalikoima oli hyvin monipuolinen. Tyypillisesti palveluvalikoimaan kuuluivat metsänhoitotyöt, kuten istutus- ja raivaustyö. Pihapuun kaadot olivat suurimman osan palveluvalikoimassa. Polttopuun teko ja myynti olivat osa muutaman yrityksen liiketoimintaa. Tyypillisesti polttopuiden valmistus työllisti talvella hiljaisempina aikoina. Lumen pudotukset olivat myös muutamalla yrityksellä talviajan täyttötöinä.

Yrittäjiltä kysyttiin henkilöstön työllistymisestä eri vuodenaikoina. Haastateltavina oli erikokoisia yrityksiä, joten työntekijämäärät olivat hyvin vaihtelevia. Lumettomaan kesäaikaan kaikilla yrittäjillä oli eniten työntekijöitä. 46 prosenttia haastatelluista yrityksistä oli pieniä alle kymmenen työntekijän mikroyrityksiä. 23 prosenttia yrityksistä olivat pienyrityksiä, joiden työntekijämäärä oli alle 50 henkilöä. (Tilastokeskus 2023.) Kuviossa 3 on esitelty metsäpalveluyritysten työntekijämäärä lumettomaan aikaan,



Kuvio 3. Metsäpalveluyritysten työntekijämäärä lumettomaan aikaan

Yritysten työntekijämäärä lumiseen talviaikaan oli vähäinen. 54 prosenttia yrittäjistä työllisti talvella alle 1–3 työntekijää. 16 prosenttia yrittäjistä ei voinut työllistää yhtäkään työntekijää lumiseen aikaan, koska heidän palveluvalikoimansa rajoittui

vain lumettomaan aikaan tehtäviin metsänhoitotöihin. Kuviossa 4 on esitelty metsäpalveluyritysten työntekijämäärä lumiseen aikaan.

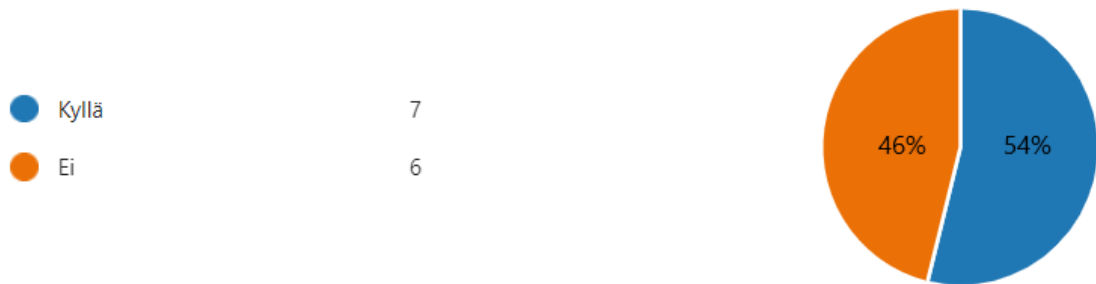


Kuvio 4. Metsäpalveluyritysten työntekijämäärä lumiseen talviaikaan

Jos yrittäjät pystyivät työllistämään työntekijöitä talvella, avoimella jatkokysymyksellä kysyttiin tarkentavasti, millaista työtä he tekevät. Saimme tutkimustyölle arvokasta tietoa, kuinka yrittäjät ovat voineet työllistää työntekijänsä lähes ympärivuotisesti. Esiin nousi selkeästi kolme työlajia. Seitsemän yrittäjää pystyi työllistämään pihapuiden kaadolla sekä käsilumitöillä työntekijänsä. Lisäksi kahdella yrittäjällä oli sähköyhtiöiden kanssa urakointisopimuksia, joten he tekivät sähkölinjan raivauksia talvisin. Muita työlajeja talvisin olivat polttopuun teko, sahaus, kaluston kunnossapito ja myynti sekä koneelliset lumenauraukset.

5.1.2 Kausiluontoisen alan ongelmat

Kysyttäessä kausityön tuottamista ongelmista yrittäjien mielipiteet jakautuivat kahtia. Noin puolet koki kausityön ongelmaksi, koska työntekijöiden ympärivuotinen työllistäminen oli mahdotonta. Toinen puolisko taas ei kokenut kausityötä ongelmaksi, koska heidän palveluvalikoimansa oli laajempi, joka mahdollisti ympärivuotisen työllisyyden. Muutamalla yrittäjällä oli toimiva työntekijäverkosto, jonka kautta he saivat helposti työntekijöitä kesän sesongille. Kuviossa 5 on esitelty yrittäjien mielipiteet kausityöongelmasta.



Kuvio 5. Yrittäjien mielipiteet kausityön ongelmallisuudesta

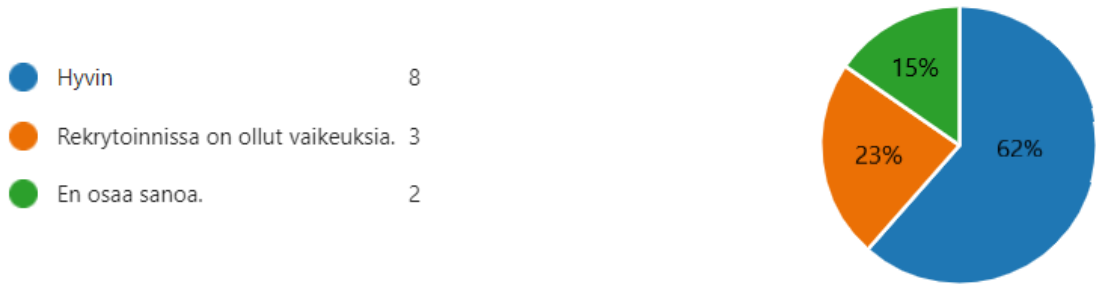
Jos yrittäjä vastasi, että kausityö on tuottanut ongelmia, ensimmäisenä jatkokysymyksenä kysyttiin, millaisia ongelmat ovat olleet. Valtaosa koki suurimmaksi ongelmaksi työntekijöiden menettämisen lomautuksen seurauksena sekä siitä seuraavat rekrytointiongelmat. Lisäksi talviaikaan raskaat fyysiset olosuhteet metsässä koettiin ongelmaksi.

Toinen jatkokysymys koski ratkaisuehdotuksia kausityöongelman ratkaisemiseksi. Esiin nousi jo kokeiltuja vaihtoehtoja sekä toteutuskelpoisia mietintöjä. Joillakin oli jo toimivia yhdistelmiä, joilla kausivaihtelua oli saatu vähennettyä. Vastaaajien keskuudessa eri vaihtoehtoja nousi esiin:

”Retkeilyreittien kunnostustyöt helpottanut osittain ongelmaa”
”Työntekijöiden vuokraus”
”Lumen pudotusta ja aurausta”
”Lisäämällä palveluvalikoimaa”

5.1.3 Rekrytointi

Rekrytoinnin onnistumisessa oli vaihtelua yrittäjien välillä. 62 prosenttia yrittäjistä koki onnistuneensa hyvin rekrytoinnissa hyvin, kun taas 23 prosenttia totesi rekrytoinnissa olleen vaikeuksia. Puhelinhaastattelussa yrittäjien kanssa oli huomattavissa se, että rekrytointi ei hoidu itsestään selvyytenä, vaan töitä pitää tehdä paljon, jotta rekrytointi onnistuu. Kuviossa 6 on esitelty yrittäjien kokemuksia rekrytoinnin onnistumisesta.



Kuvio 6. Yrittäjien kokemukset rekrytoinnin onnistumisesta

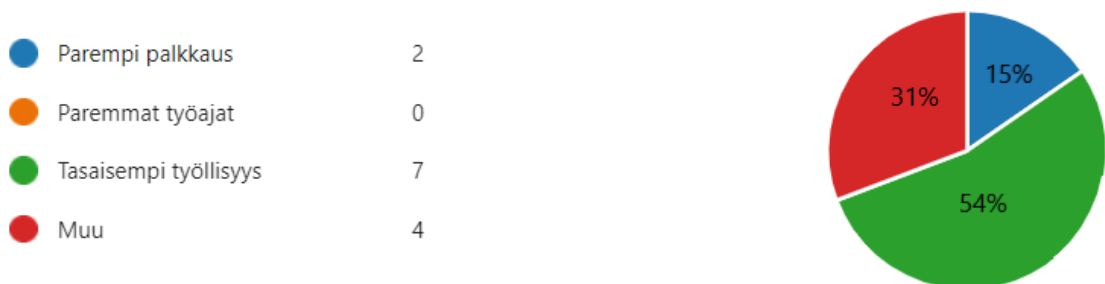
Esitimme kaikille avoimen kysymyksen hyvistä ja huonoista kokemuksista rekrytointiin liittyen. Useimmat kokivat, että työntekijöitä on hyvin saatavilla, kunhan on ajoissa liikkeellä. Lisäksi toimiva yhteistyöverkosto on apuna työntekijöiden hankkimisessa. Ammattitaitoisen työvoiman löytämisessä oli usealla vaikeuksia. Yrittäjien yleisimmät kommentit rekrytointiin haasteisiin tai onnistumisiin liittyen olivat seuraavanlaisia:

”Vahva yhteistyöverkosto, jonka kautta saa vaivattomasti työntekijöitä”

”Ammattitaitoisen työntekijän löytäminen hankalaa. Paljon halukkaita, ei osaamista”

”Aina saanut jossakin työntekijöitä, kun on tarvinnut”

Rekrytoinnin tarpeet johtuvat usein työntekijän lähdöstä tai lisääntyvän työvoimatarpeen takia. Kysyimme yrittäjiltä metsäpalvelualalta lähdön syitä. 54 prosenttia yrittäjistä oli sitä mieltä, että tasaisempi työllisyys ajaa työntekijöitä muiden alojen töihin. Kuvio 7 kertoo syitä alanvaihtoon pois metsäpalvelualalta.



Kuvio 7. Alanvaihdon syitä metsäpalvelualalla

Muita alanvaihtoon johtaneita syitä olivat erityisesti terveydelliset syyt. Metsurin ammatti on raskasta ja fyysistä työtä, minkä seurauksena tuki- ja liikuntaelimestö

on lujilla ja vaivoja syntyy. Lisäksi usein yksinäinen työnkuva koettiin alanvaihdon syyksi.

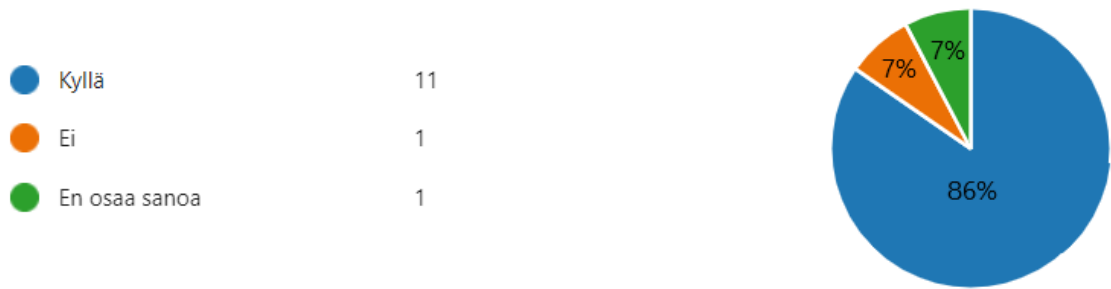
Rekrytointiin liittyen kysyimme yrittäjiltä vielä siitä, ovatko metsäpalvelualalta pois lähteneet työntekijät siirtyneet pysyvästi muun alan töihin, ja jos ovat, mille alalle he ovat pääosin siirtyneet. Vastausprosentti jakaantui 50 prosenttia, puolet yrittäjistä vastasi tähän kyllä ja puolet ei. Yksi yrittäjä ei halunnut ottaa kantaa asiaan. Muille aloille työllistyneet työntekijät olivat siirtyneet pääosin rakennusalalle.

5.1.4 Palveluvalikoiman kehittäminen

Palveluvalikoiman laajentamisen myötä yrittäjillä voisi olla parempia edellytyksiä työntekijöiden ympärivuotiseen työllistämiseen. Yrittäjiltä tuli tähän hyvin yhtenäinen vastaus. 93 prosenttia yrittäjistä vastasi, että palveluvalikoiman laajentaminen voisi parantaa kokoaikaista työllisyyttä.

Useampi yrittäjä oli kokeillut palveluvalikoiman laajentamista käsilumitöillä. Pienkoneiden huolto talviaikaan lisäsi kahden yrittäjän työllisyyttä. Kahdella yrittäjällä oli haaveissa perustaa hirrenveistotilat, mutta toteutus on tekemättä. Muita toteuttaiskelpoisia ideoita olivat metsäsuunnittelu ja arboristityöt talviaikaan, mutta työtehtävät vaatisivat lisäkouluttautumista. Yksi yrittäjä pohti metsätraktorin ostoa, mitä voisi ajaa talviaikaan. Kallis investointi on kuitenkin liian suuri riski, minkä vuoksi hankinta on jäänyt tekemättä toistaiseksi. Viimeiseksi haastateltu yrittäjä totesi, että palveluvalikoiman laajentamisen ei kiinnosta, vaan toiminnan supistaminen on ollut mielessä, koska työntekijöitä ei meinaa löytyä nykyisille töille.

Kouluttautuminen ja uusien taitojen opettelu voisi olla yksi keino palvelumuotojen lisäämiseksi. 86 prosenttia yrittäjistä oli valmis kouluttautumaan ja lisäämään yrityksen palveluvalikoimaa. Kuvio 8 osoittaa yrittäjien halukkuuden lisäkoulutukseen.

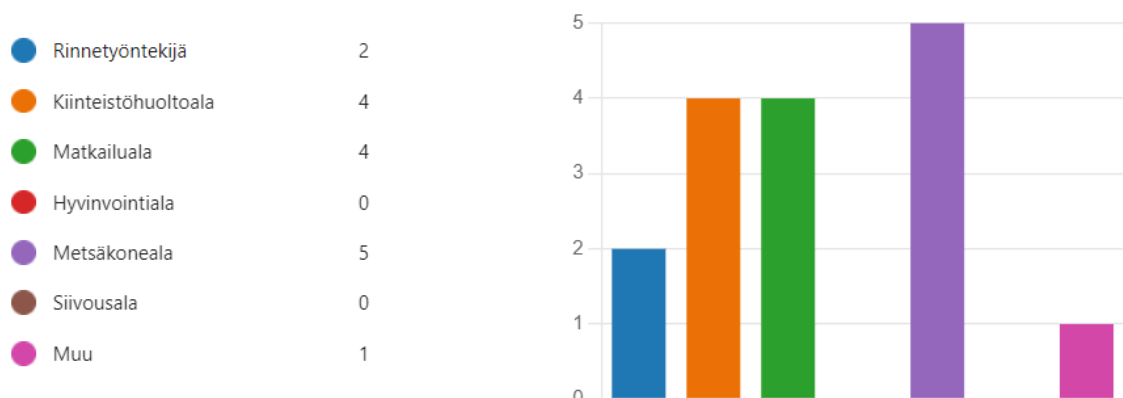


Kuvio 8. Yrittäjien halukkuus lisäkoulutukseen

Jos yrittäjää kiinnosti lisäkouluttautuminen, jatkokysymyksenä kysimme millaisesta koulutuksesta hän olisi kiinnostunut. Metsäalan lisäkouluttautuminen oli suosituinta. Metsäkone- sekä metsätalousinsinööriopinnot kiinnostivat useita. Tätä kautta yritykseen olisi mahdollista liittää metsäalan lisäpalveluita. Lisäksi kiinteistöhuoltoalan ja kirvesmiehen töihin liittyvä koulutus kiinnosti yrittäjiä.

5.1.5 Luontevimmat vastaparit

Ympärivuotista työllistymistä edistäisi luontevan ja sopivan metsäpalvelualan työn vastaparin löytäminen. Sopivan ja toimivan yhdistelmän kautta yrittäjä voisi työllistää työntekijänsä jonkin muun alan työtehtävissä talvisesongin ajan. Esiitimme monivalintakysymyksen, johon keräsimme ennakkoon mielenkiintoisimmat vastaparit. Kuviossa 9 on esitetty yrittäjien mieleisimmät työn vastaparit.



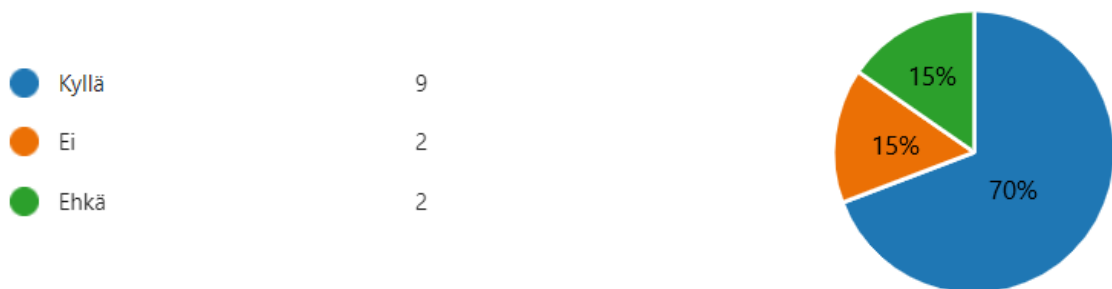
Kuvio 9. Metsäpalvelualan luontevimmat vastaparit

Metsäkoneala keräsi eniten suosiota kyselyssä. Muita suosittuja aloja olivat kiinteistö- ja matkailuala. Metsäkoneenkuljettajan ja kiinteistöhuoltoalan työ on

itsenäistä ja fyysistä, kuten metsurinkin työ. Matkailualan suosio perustuu sen kausiluontoisuuteen, koska matkailuseasonki on juuri talvella, kun metsässä ei ole töitä. Nämä kolme alaa olivat ennakkoon vahvoilla, jonka myös kyselytutkimus todisti. Muita vaihtoehtoisia työtehtäviä olivat tehdastyöt ja poronhoitotyöt.

5.1.6 Työntekijöiden vuokraaminen

Yrittäjien kiinnostus työntekijöiden vuokraamiseen sesongin ulkopuolella oli yllättävää. Vuokraamisen kautta työntekijöistä saisi pidettyä kiinni kokoaikaisesti, mikä oli yksi työmme tutkimusongelmista. Työntekijöiden vuokrauksesta oli kiinnostunut 70 prosenttia yrittäjistä. 15 prosenttia yrittäjistä voisi harkita työntekijöiden vuokrausta, jos löydettäisiin sopivat työn vastaparit, josta kaikki osapuolet hyötyvät. Kuvio 10 ilmenee yrittäjien halukkuus työntekijöiden vuokraamiseen.



Kuvio 10. Yrittäjien kiinnostus työntekijöiden vuokraamisesta sesongin ulkopuolella

Yrittäjien kommentteja työntekijöiden vuokrauksesta sesongin ulkopuolella:

”On käynyt monesti mielessä, mutta en tiedä mihin niitä voisi vuokrata. Hyvistä tekijöistä pidetään mielellään ympärivuoden kiinni”

”Olen vuokrannut työntekijöitä sesongin ulkopuolella”

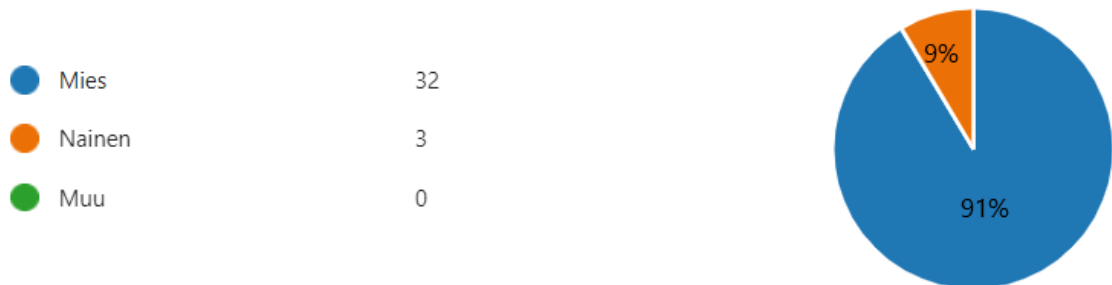
”Hyvistä tekijöistä pidettäisiin mielellään kiinni, pelko aina läsnä talviaikaan milloin joutuu lomauttamaan työntekijöitä”

”Työntekijöistä pidettävä ehdottomasti kiinni viimeiseen asti”

5.2 Työntekijät

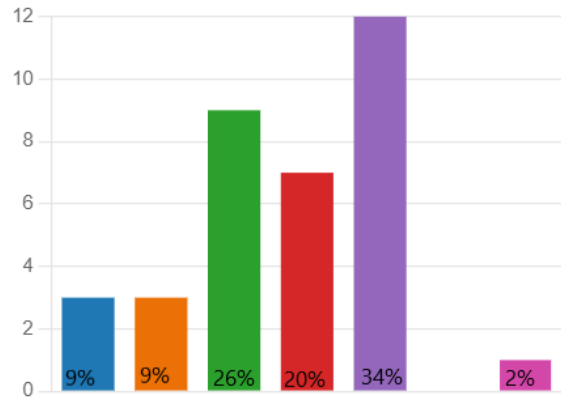
5.2.1 Vastaajien taustatiedot

Työntekijöiden kyselyyn vastaajiksi saatiin aiemmin haastateltujen yritysten työntekijöitä ja metsähallituksella työskenteleviä metsureita. Kyselyyn vastasi 35 työntekijää. Vastaajista 32 oli miehiä ja kolme naista. Vastaajia saatiin neljästä eri maakunnasta Lapista, Kainuusta, Pohjoispohjanmaalta ja Satakunnasta. Vastaajista 60 prosenttia oli Lapista, 20 prosenttia Kainuusta ja 14 prosenttia Pohjois-Pohjanmaalta. Vastaajien sukupuolijakauma ilmenee kuvioista 11.



Kuvio 11. Vastaajien sukupuolijakauma

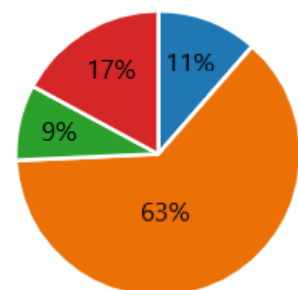
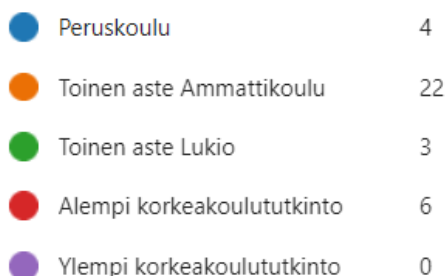
Työntekijäkyselyn suurin vastaajaryhmä oli 50–65-vuotiaat, joita oli 34 prosenttia vastaajista. Pitempään alalla olleet olivat enemmän kiinnostuneita vastamaan ja kehittämään alaansa, ja heiltä löytyi aikaa vastata kyselyyn. Toiseksi suurin ikäryhmä oli 30–39-vuotiaat, joita oli 26 prosenttia vastaajista. Vastaajista 20 prosenttia oli 40–49-vuotiaita. Nuoria vastaajia 18–24- ja 25–29-vuotiaita oli molempia ikäryhmiä vain 8,5 prosenttia. Alle 18-vuotiaita vastaajia emme saaneet vastaajiksi ollenkaan, koska heitä ei juuri ollut vakituisesti yritysten palkkalistoilla. Yksi vastaajista oli yli 65-vuotias, joka teki metsurin töitä eläketöinä. Ikäryhmäja-kauma on esitetty pylväsdiagrammina kuviossa 12.



Kuvio 12. Vastaajien ikäjakauma

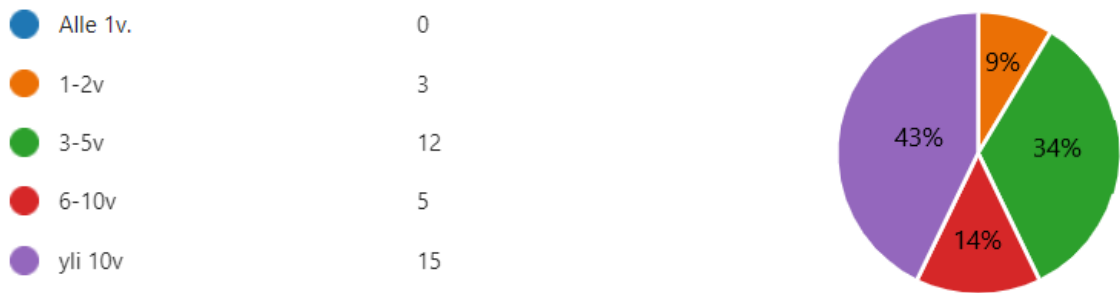
Vastaajien koulutustausta selvitettiin kysymällä, mikä oli heidän nykyinen koulutustaustansa. Vastaajista 63 prosenttia oli käynyt toisen asteen ammatillisen koulutuksen. Yleisin toisen asteen tutkinto oli metsäalan tutkinto. Vastaajista usea oli vaihtanut ammattia käymällä metsurikoulutuksen. Osa oli itseoppineita. Muita toisen asteen koulutuksia vastaajilla olivat rakennusala, hitsaaja, lähihoitaja ja lihanleikkaaja. Vastaajista 17 prosenttia oli käynyt alemman korkeakoulututkinnon, mutta halunnut jäädä tai siirtyä työskentelemään metsurin töihin. Alemman korkeakoulun käyneet olivat yleensä korkeampaa ikäluokkaa, 40–65-vuotiaita.

Vastaajista 11 prosentilla oli käytynä ainoastaan peruskoulu ja 9 prosenttia vastaajista oli käynyt lukion. Peruskoulun käyneet olivat kaikki kuitenkin saaneet jonkinlaisen kurssituksen metsurin työhön, mutta virallista tutkintoa heillä ei ollut. Vastaajien koulutustaustat ilmenevät kuviosta 13.



Kuvio 13. Vastaajien koulutustausta

Taustatietojen viimeisenä kysymyksenä kysyttiin vastaajien työuran pituutta metsäpalvelualalla. Usea vastaaja oli tehnyt metsätöiden välissä muita töitä useitakin vuosia, mutta palannut takaisin metsäpalvelualan töihin. Kyselyyn vastanneilla oli vankkaa kokemusta metsäpalvelualalta, joka on esitetty kuviossa 14. Vastaajista 43 prosenttia oli toiminut metsäpalvelualalla yli 10-vuotta. Vastaajien pitkä kokemus toi kyselyyn hyviä ehdotuksia sekä mielipiteitä alalta yleisesti sekä alan ongelmista. Vastaajista 14,5 prosenttia oli toiminut metsäpalvelualalla 6–10 vuotta ja 34 prosenttia 3–5 vuotta. Lyhyen 1–2 vuoden kokemuksen omaavia vastaajia oli vain 8,5 prosenttia ja alle yhden vuoden kokemuksella ei ollut yhtään vastaajaa.



Kuvio 14. Vastaajien työuran pituus metsäpalvelualalla

5.2.2 Kausityö metsäpalvelualalla

Vastaajilta kysyttiin suora kysymys siitä, kokevatko he työn kausiluontoisuuden metsäpalvelualalla ongelmaksi. Vastaajista 18 pitää kausiluontoisuutta ongelmana ja 17 ei pidä kausiluontoisuutta ongelmana. Täydentävänä kysymyksenä kysyttiin, minkälaisia ongelmia he ovat kokeneet kausityön aiheuttavan. Suurimpana ongelmana pidettiin talviajan vaikeaa työllistymistilannetta ja muiden töiden etsiminen ei innostanut. Myös lomien säästäminen talvelle ei ollut mieluista, koska kesällä haluttaisiin pitää lomia. Vastaajat, jotka eivät pitäneet kausiluontoisuutta ongelmana olivat itse ratkaisseet kausityöongelman tekemällä muita töitä talven ajan. Osa vastaajista vietti lumiseen talviaikaan pitämättömiä vuosilomia. Kausiluontoisuuden ongelmaksi kokevat vastasivat seuraavasti:

”Lumi saattaa keskeyttää työt, jopa kolmeksi kuukaudeksi”
”Talvet hiljaisia pitäisi etsiä talviduuni”
”Vaikeaa työllistyä ympärivuotisesti”

”Työsesonki on lyhyt ja pitkä lomautusjakso talvella”

”Harmittaa kun kesällä ei kerkeä pitämään lomaa eikä syksyllä ehdi harrastelemaan, vaan kaikki lomat ja ylityövapaat säästetään talvella”

”Olen talven takia tehnyt 21 lauantaita töitä sisään”

Vastaajien kommentteja, jotka eivät pitäneet kausiluontoista työtä metsäpalvelualan ongelmana:

”Olen työllistynyt aina ja teen työt urakalla”

”Paljon itsestä kiinni saako talvella hankittua töitä”

”Kesät rehkittää, talvet levätään”

”Tykkään tehdä omia hommia ja harrastella lomautusjaksolla”

Useat vastaajista pitivät kausiluontoisuutta yleisesti ongelmana, mutta henkilökohtaisesti se ei useimmille ollut ongelma. Useille oli normaali tilanne, että talvella ei metsätöitä tehdä ja silloin lomailaan ja tehdään muita töitä. Useat vastaajat sanoivat pitävänsä metsäpalvelualan töistä ja talven olevan vain välttämätön paha.

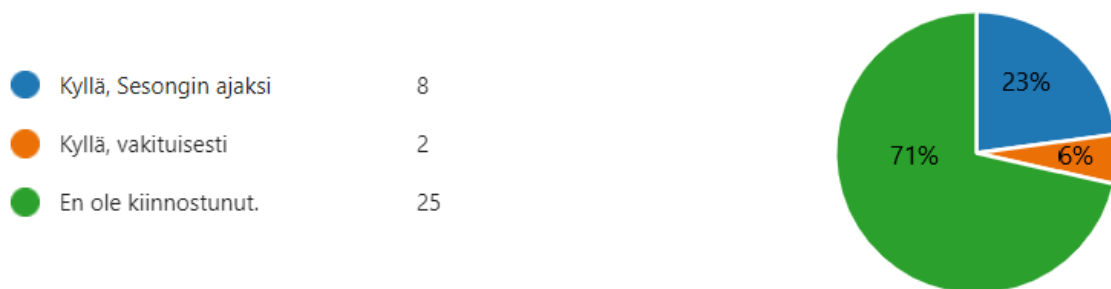
Kausityöhön liittyen kysyimme vastaajilta, mitä työtä he ovat tehneet sesongin ulkopuolella ja mitä he voisivat tehdä. Vastaajista suurin osa oli tehnyt talviaikaan rakennus- ja matkailualan sekä kiinteistöhuoltoalan töitä. Matkailupuolella vastaajat olivat toimineet erä- tai safarioppaina. Kiinteistöhuoltopuolella lumenko-laukset ja kattolumien pudotukset olivat yleisimmät työlajit, joita vastaajat olivat tehneet. Myös koneelliset työt, kuten lumenauraus- ja metsäkonetyöt nousivat esiin. Hoito- tai tukihenkilön työt olivat työllistäneet osaa vastaajista talvella. Li-hanleikkuu- ja tehdastyöt olivat työllistäneet muutaman vastaajan.

Esiin nousi halukkuus opiskella metsäkoneenkuljettajaksi ja tehdä niitä töitä talvella. Kiinteistöhuoltotyöt kiinnostivat myös, koska ne vastaavat usein fyysisyydeltään metsäpalvelualan töitä. Matkailuala kiinnosti vastaajia, koska sesonki on vastakohta metsäpalvelualalle, mutta alalla vaadittava kielitaito ja asiakaspalvelutyö ei ollut metsureille mieluista. Muita vastaajien kommentteja talviajan työllistymisestä oli:

”Työllistän omalla yritykselläni itseni talvella”

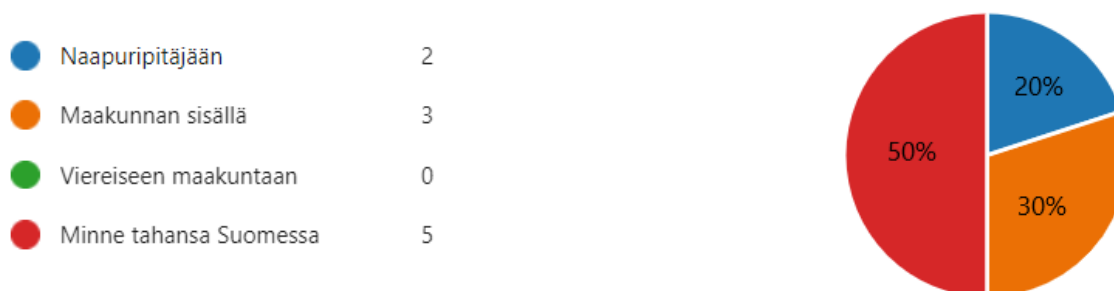
”Pienkoneiden korjausta ja lumenpudotus keikkaa”
 ”Polttopuiden tekoa ja safarihommat kiinnostaisivat”
 ”Opiskelen talviajan hakkuukoneenkuljettajaksi”
 ”Koti Isänä olen ollut”
 ”Lomailen”
 ”Hankintahakkuutta sesongin ulkopuolella”
 ”Omia metsätöitä”

Kysyimme kausityöhön liittyen, onko metsäpalvelualalla työskentelevillä halukkuutta muuttaa kausitöiden perässä eri paikkakunnalle. Vastaajista 71 prosenttia ei ollut kiinnostunut muuttamaan töiden perässä nykyiseltä paikkakunnalta. 23 prosenttia voisi muuttaa muualle sesongin ajaksi. 6 prosenttia vastaajista olisi valmiina muuttamaan vakituisesti kausitöiden perässä eri paikkakunnalle. Muuttohalukkuus ilmenee kuviosta 15.



Kuvio 15. Muuttohalukkuus kausitöiden perässä

Alhainen kiinnostus muuttoa kohtaan johtui siitä, että usea vastaaja oli jo iäkäämpi ja vakituinen asuinpaikka oli löytynyt, eikä sieltä haluttu lähteä pois. Nuorempia vastaajia muuttaminen kiinnosti enemmän. Kysyimme niiltä vastaajilta, joilla oli halukkuutta muuttaa kausitöiden perässä, kuinka kauas nykyiseltä paikkakunnalta he voisivat muuttaa. Tulokset vastauksista löytyvät kuviosta 16.



Kuvio 16. Kuinka kauas vastaajat olisivat valmiita muuttamaan

Muuttamiseen kyllä vastanneista 50 prosenttia olisi valmiita muuttamaan minne tahansa Suomessa kausitöiden perässä. 30 prosenttia voisi muuttaa eri paikkakunnalle nykyisen maakunnan sisällä ja 20 prosenttia voisi muuttaa korkeintaan naapuripitäjään. Kukaan vastaajista ei halunnut muuttaa viereiseen maakuntaan, mutta minne tahansa Suomessa vastanneet sopivat myös tähän kohtaan. Vastaajien toteamuksia muuttamisesta kausitöiden perässä:

*”Pakko se on muuttaa, jos rahat loppuvat ja töitä ei lähempää saa”
 ”En perheen ja elämäntilanteen vuoksi muuttaisi”*

Kysyimme metsäpalvelualan työntekijöiltä, onko kausiluontoinen työ heidän oma valintansa vai pakon sanelemaa. Vastaajista 80 prosentille kausiluontoinen työ oli oma valinta, vaikka talviaika toi työhön omat haasteensa. 20 prosenttia vastaajista ei pitänyt kausiluontoista työtä omana valintana. Vastaajat kommentoivat vapaata mutta vastuullista työnkuvaa seuraavasti:

*”Tykkään tästä työstä ja vapaudesta toimia metsässä ilman kellokortteja”
 ”Tykkään harrastella talvet, joten oma valinta”
 ”Alalle tullessa oli tiedossa, että sulanmaan ajan saa rataa kovasti töitä muuten hiljaista”
 ”Tykkään työstäni ja talvelle on vaan keksittävä muuta”
 Kun tekee kahta eri kausityötä, töitä on ympärivuotisesti, ja täten se ei ole ongelma. On mukava, kun kaksi eri ammattia”
 ”Metsäalan kehitys on tehnyt tästä alasta luonnostaan kausiluontoisen”
 ”Sopii perhetilanteeseeni hyvin”*

Ne vastaajat, jotka pitivät kausityötä omana valintanaan, eivät kokeneet kausiluonteista työllisyyttä ongelmana. Kokeneemmat vastaajat sanoivat, että metsäalapalveluala ei ollut 20 vuotta sitten kausiluontoinen vaan metsäalan koneistuminen on tehnyt siitä kausiluontoisen. Vastaajat tiedostivat ongelmat, mutta eivät pitäneet niitä ongelmana omalla kohdallaan. Osa vastaajista teki kausiluontoista työtä olosuhteiden pakosta tai väliaikaisesti, kun vakituista työtä ei ollut saatavilla. He kommentoivat kausiluontoisen työn kokemuksiin näin:

*”Tässä elämänvaiheessa perheasiat huomioiden ainut vaihtoehto”
 ”Enemmän olosuhteiden pakko”*

”Ajatuksena ollut työllistyä ympärivuoden, mutta ei ole ollut mahdollista”

”Talvelle keksin muita töitä, koska lumessa ei kannata tarpoa”

”Ennen tehtiin ympärivuoden nykyään kausityötä, jossa talvet lomailua”

Vastaajat, jotka eivät pitäneet kausityötä omana valintana olisivat halunneet työllistyä metsäpalvelualalla vuoden ympäri, mutta töitä ei ollut tarjolla, mikä harmitti heitä. Vastauksista voi päätellä, että kausiluontoisuus tiedostetaan, mutta se ei haittaa työntekijöitä, jotka muuten pitävät metsäpalvelualan töistä.

5.2.3 Vuokratyö ja yrittäjäyys

Halusimme selvittää myös työntekijöiden näkökulmaa vuokratyöhön ja sitä, että voisiko se olla ratkaisu vakituiseen työsuhteeseen. Kysyimme työntekijöiltä, olisivatko he kiinnostuneita tekemään samalla työnantajalla muuta työtä sesongin ulkopuolella, esimerkiksi vuokratyöläisenä muun alan töissä. Vastaajista 60 prosenttia oli kiinnostunut vuokratyömahdollisuudesta ja 40 prosenttia ei ollut kiinnostunut vuokratyöstä.

Vastaajista osa eivät olleet kiinnostuneita tekemään vuokratyötä, koska heillä oli sesongin ulkopuolinen työ jo hankittuna. Muutamit sanoivat tekevänsä työnsä aina urakalla, jolloin vuokarasopimukset eivät sopineet heille. Enemmistö vastaajista tekisi mielellään vuokratyöläisenä sesongin ulkopuolella saadakseen vakituisen työsopimuksen ja vakituiset tulot, jolloin muut yksityiselämän hankinnat ja luotot helpottuisivat.

Kysyimme työntekijöiltä, olisiko heillä halukkuutta alkaa itse yrittäjiksi. Vastaajista 54 prosenttia ei ole kiinnostunut yrittäjyydestä, eikä pidä sitä hyvänä vaihtoehtona itselle. Vastaajista 46 prosenttia voisi alkaa tai on miettinyt yrittäjäksi alkamista. Muutamilla vastaajalla oli oma yritys, joilla he työllistivät itsensä sesongin ulkopuolella. Nämä vastaajat toimivat Metsähallituksen palveluksissa kesäajan ja talvella tekivät omalla toiminimellä muita metsurin töitä, kuten pihapuiden kaatoja. Ne vastaajat, joita ei yrittämiseksi ryhtyminen kiinnostanut, olivat usein iäkkäämpiä henkilöitä, joten yrityksen perustaminen ei ollut enää kannattavaa heidän mielestään. Nuoremmat vastaajat olivat usein miettineet yrittäjäksi ryhtymistä, mutta

todenneet etteivät halua alkaa yrittäjäksi metsäpalvelualalla. Yrittäjyyden riskit, huoli kannattavuudesta sekä investoinneista eivät innosta metsäpalvelualan työntekijöitä yrittäjiksi.

Osa vastaajista oli kiinnostuneita ryhtymään yrittäjiksi. Heidän mielestään metsäpalveluyrittäjyydessä kiinnostaa varma työllisyys sekä pienet investoinnit. Tulevaisuudessa kasvua ja menestystä tavoittelevan metsäpalveluyrityksen palveluvalikoimaan olisi hyvä kuulua muutakin toimintaa, kuin metsäalan työt, jotta työllistyminen olisi ympärivuotista.

5.2.4 Lisäkoulutus

Halusimme tietää ovatko työntekijät kiinnostuneita lisäkoulutuksista, joilla voisi mahdollisesti helpottaa pysyvemmän työsuhteen hankkimista. Kysyimme työntekijöiltä olisiko heillä halukkuutta osallistua lisäkoulutuksiin pysyvemmän työllisyyden edellytyksenä. Vastaajista 66 prosenttia haluaisi osallistua lisäkoulutukseen, jolla voisi parantaa omaa osaamista ja saavuttaa tasaisemman työllisyyden. Vastaajista 34 prosenttia eivät olleet kiinnostuneita koulutuksesta. Koulutuksiin olisi halua osallistua, jos ne voisi käydä työajalla, mutta omaa aikaa ei niihin haluttu kielteisesti vastanneiden joukossa käyttää.

Kysyimme jatkokysymyksenä koulutuksesta kiinnostuneilta vastaajilta, millaisesta koulutuksesta he olisivat mahdollisesti kiinnostuneita. Esiin nousivat metsäkoneenkuljettajan koulutus ja alan korkeamman koulutuksen hankkiminen. Vastaajia kiinnostivat myös metsurin erikoisammattitutkinnot ja koulutukset, kuten arboristikurssi, jolla voisi mahdollisesti parantaa talviajan työllistymistä. Useampi vastaajista olivat kiinnostuneita lisäkoulutuksesta ja oman osaamisen lisäämisestä, mutta he eivät osanneet sanoa millaista koulutusta haluaisivat. Vastajat olivat kiinnostuneita hyvin erilaisista lisäkoulutus mahdollisuuksista:

”Lihanleikkuu kurssi”

”Haaveena olisi metsätalousinsinöörin opinnot”

”Metsäkonekoulutus, niitä töitä voisi tehdä talvella”

”Hakkuukone kurssi kiinnostaisi”

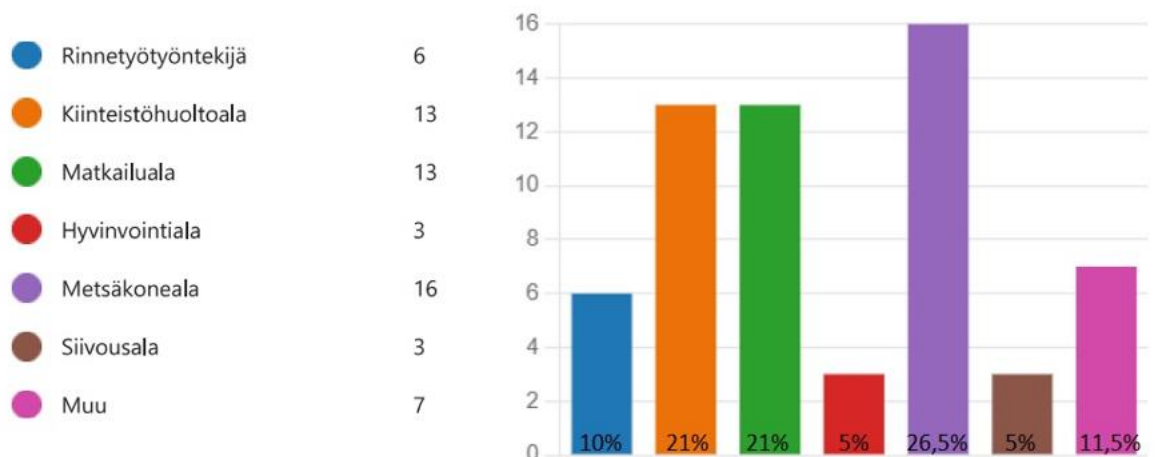
”Puusepän ja metsänhoitoon liittyvät koulutukset kiinnostaisivat”

”Palkallisena koulutuksena kiinnostaa”

Metsäkonekoulutus oli suosituin koulutus koulutuksesta kiinnostuneiden vastaajien kesken. Metsäkonekoulutusta pidettiin kiinnostavana, koska metsäpalvelualan työntekijät viihtyvät luonnollisesti metsässä, sekä metsäkone- ja metsäpalvelualan kausivaihtelut ovat toistensa vastakohtia ajankohdaltaan.

5.2.5 Luontevimmat vastaparit

Kysyimme myös työntekijöiltä, mikä heidän mielestään olisi luontevin ja halutuin vastapari metsäpalvelualan töille sesongin ulkopuolella. Vastaparien löytäminen työntekijöille on tärkeää, jotta kokovuotinen työllistyminen kausiluontoisilla aloilla on mahdollista. Kysyimme vastaajilta vastapareja monivalintakysymyksellä, jossa vastauksien määrää ei ollut rajoitettu, vaan vastaaja pystyi valitsemaan useamman itseään kiinnostavan vastaparin. Työntekijöiden mieleisimmät metsäpalvelualan työn vastaparit kuvattuna kuviossa 17.



Kuvio 17. Työntekijöiden mieleisimmät vastaparit

Metsäkoneala nousi suosituimmaksi vastapariksi myös työntekijöiden kyselyssä. Kiinteistöhuolto- ja matkailuala keräsi myös suosiota. Kiinteistöhuoltoala oli usean vastaajan mielestä luonteeltaan usein samankaltaista fyysistä työtä, kuten metsäpalvelualalla. Matkailuala olisi hyvä vastapari, koska sen on kausivaihtelultaan vastapari metsäpalvelualan töille, mutta siinä vaadittavat kielitaito ja asiakaspalvelu eivät houkuttaneet kaikkia vastaajia. Rinnetyöntekijän työt kiinnostivat vastaajia kausivaihtelun vastakkaisuuden vuoksi, ja myös työn luonne on lähellä

metsäpalvelualan töitä. Hyvinvointi- ja siivousalat eivät olleet metsäpalvelualan työntekijöiden suosiossa. Perusteluita hyvinvointi- ja siivousalojen pienelle suosiolle olivat koulutuksen tarve tai työn ei koettu olevan ollenkaan hyvä vastapari metsässä työskentelylle.

Muita esille nousseita vastapareja olivat rakennusalan työt, joita usea vastaaja oli myös tehnyt sesongin ulkopuolella. Teollisuuden tehdastyöt kiinnostivat muutamaa vastaajaa, jota yksi vastaaja oli tehnyt talvisin. Metsäalan suunnittelutyöt nousivat myös esille, joita voisi mahdollisesti tehdä talvella valmiiksi kesää varten. Suunnittelutyön ongelmana pidettiin sitä, että sitä ei riitä usealle tekijälle ja se voisi vaatia myös koulutusta.

6 POHDINTA

Kyselyn tulokset jakaantuivat vaihtelevasti. Osassa kysymyksistä vastausvaihtoehto oli kaikille selvä, kun taas osassa vastaukset jakaantuivat tasaisesti eri vaihtoehtoihin. Yksi työmme tärkeimmistä tutkimuskysymyksistä oli, mikä olisi sopiva metsäpalvelualan vastapari. Tähän tuli kolme selkeästi suosituinta alaa, jotka olivat metsäkone-, matkailu-, sekä kiinteistöhuoltoala. Nämä kolme alaa olivat ennakkoon työtä suunniteltaessa selkeimmät vastaparit ja kysely vahvisti tätä oletusta. Metsäpalvelualan työntekijöillä olisi halua työllistyä sesongin ulkopuolella, mutta sopivien ja toimivien työskentely-yhdistelmien löytyminen työntekijöiden työllistämiseen lumiseen aikaan on haasteellista.

Metsäkoneala oli vaihtoehtona suosituin, mutta vain muutama vastaaja työskenteli siellä. Useilla se oli kuitenkin mietinnässä tai haaveena. Metsäkoneala on metsurin töitä tekeville loistava vastapari kausien vastakkaisuuden vuoksi, mutta metsäkonealan kova tuottovaatimus aiheuttaa sen, että osaaminen koneiden parissa pitäisi olla kunnossa, jotta niitä voisi kausitöinä tehdä. Tämä oli useiden vastaajien ongelma, kun työtä ei voi lähteä opettelemaan töihin, vaan se pitäisi osata jo valmiiksi. Varsinkin talviaikaan, kun metsäkonealalla on kiireisintä, ei koneilla voi opetella työtä, vaan työskentelyn on oltava alusta asti tehokasta. Metsäkoneala on loistava vastapari, jos osaaminen ja tarvittava tehokkuus ovat hankittuna.

Kausityön ongelmallisuudesta puhuttaessa yllätyksenä tuli se, että yli puolet yrittäjistä sekä työntekijöistä eivät kokeneet kausityöllisyyttä ongelmana. Monella haastatellulla henkilöllä oli valmiiksi työt sovittu talvisesongille tai kesän aikaiset ylimääräiset tienestit maksettiin talvella niin että toimeentulo oli tasaista. Tämä kertoo siitä, että alan ongelmakohtiin on puututtu. Kuitenkin hieman alle puolet kertoi pitävänsä kausityöllisyyttä ongelmana, koska lumiseen aikaan ei löydy helposti töitä. Yleisesti haastatteluista tuli ilmi se, että kausiluontoisuus on alalla ongelma, mutta vastaajat eivät mieltäneet sitä ongelmaksi itselleen. Epätasainen työllisyys oli tutkimuksemme mukaan suurin syy alanvaihtoon yrittäjien mukaan.

Työntekijöistä yli puolet oli kiinnostunut lisäkouluttautumisesta, jolla voisi parantaa omaa osaamistaan ja työllistymistään. Useilla vastaajilla oli kiinnostusta koulutuksia kohtaan, jos ne voisi suorittaa työajalla eikä siihen tarvitsisi käyttää vapaa-aikaa. Lyhytkoulutukset olisivat tässä kohtaa mahdollisia, koska lyhytkoulutus maksaisi itsensä takaisin tulevina vuosina sopivan vastaparin löydyttyä. Pidempiäaikaiseen koulutukseen, kuten ammattitutkinnon suorittamiseen vaadittaisiin omaa aikaa.

Lisäkouluttautuminen kiinnosti yrittäjiä, sillä sen avulla he voisivat laajentaa palveluvalikoimaansa sekä työllistää itsensä ja työntekijänsä paremmin. Tämä loisi tasaisempaa työllisyyttä, mikä taas vähentäisi alanvaihtoa. Työntekijöiden kiinnostus lisäkouluttautumiseen oli vaihtelevaa, koska sen toivottiin kuuluvan työaikaan. Kiinnostusta yrittäjyyteen oli, mutta alan kannattavuus ja investoinnit huolestivat. Tätä voisi helpottaa jonkinlaisella starttipaketilla, jolla voisi helpommin päästä alkuun yrittäjyydessä.

Yrittäjistä ja työntekijöistä suurin osa piti työntekijöiden vuokraamista muihin töihin sesongin ulkopuolella hyvänä vaihtoehtona ja ratkaisuna työntekijöiden pitämiseen samalla työnantajalla kokoaikaisesti. Muutamat yrittäjät olivat kokeilleet työntekijöiden vuokraamista, jotta hyvästä tekijästä pystytään pitämään kiinni. Työntekijät pitivät vuokraamista hyvänä vaihtoehtona, jotta voisi pitää yhden työsopimuksen pätkätöiden sijaan. Vuokratyösopimuksella työntekijällä on mahdollisuus kerryttää vuosilomia ja tehdä isompia hankintoja, koska työsuhde on vakituinen. Työntekijävuokraukseen suhtauduttiin positiivisesti ja se voikin olla yhä useamman metsäpalveluyrittäjän ratkaisu, kun työntekijästä halutaan pitää kiinni.

Tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavana, koska vastaajamäärät olivat riittävät, sekä saadut tulokset olivat haastateltavien omia mielipiteitä. Puhelimitse tehdyt haastattelut nauhoitettiin, jolloin vastausten tarkastus oli mahdollista puhelun jälkeenkin. Kaikilta haastatelluilta kysyttiin samat kysymykset, jolloin haastattelijan vaikutus vastauksiin oli suljettu pois. Monivalintakysymyksissä luettelimme vastaajille samat vastausvaihtoehdot, jos he eivät itse heti keksineet vastausta. Emme johdatelleet vastaajia tiettyihin vastauksiin. Haastattelujankohdat pyrittiin suunnittelemaan etukäteen niin, että haastattelun ajankohta oli haastateltavalle

rauhallinen ja kiireetön. Tuloksista on selkeästi saatavilla vastaus työmme tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön ennakkosuunnittelu aloitettiin jo kesällä 2022. Aihe oli meille molemmille tuttu, koska olemme työskennelleet aiemmin laajasti eri metsäalan työtehtävissä. Työmme eteni alkuun joutuisasti, kun olimme molemmat opintopaalla töistä. Saimme viitekehukseen mielestämme oleellista tietoperustaa metsäpalvelualasta ja siihen liittyvästä kausityöongelmasta, jota tutkimustyömme käsittelee. Saimme tehtyä kyselytutkimuksen suunnitellun aikataulun mukaisesti. Tieteellisen tekstin tuottaminen ja luotettavan tiedon löytäminen oli alkuun haasteellista, mutta kehityimme niissä työn edetessä.

Riittävän vastaajamäärän hankkiminen oli kovan työn takana. Metsäpalvelualalla on talviaikaan hiljaista, joten monet yrittäjät ja työntekijät eivät olleet tavoitettavissa lomien tai muiden työtehtävien vuoksi. Aluksi tarkoituksenamme oli hoitaa kyselyt puhelimitse, mutta yhteystietojen saanti oli haasteellista, joten jouduimme toteuttamaan osan työntekijäkyselyistä verkkokyselyn avulla. Saimme haasteista huolimatta 13 yrittäjää ja 35 työntekijää kyselyyn mukaan. Vastaukset olivat erinomaisia, laadukkaita ja vastasivat suurelta osin ennako-odotuksia.

Kyselyn laatiminen oli opettavainen kokemus. Kysymysten järjestyksessä huomasimme, että kysymykset menivät hieman ristiin, kun samaa asiaa sivuttiin monessa eri kohdassa. Saimme kuitenkin yrittäjiltä ja työntekijöiltä selkeitä vastauksia. Osin tätä helpotti se, että suurin osa kyselyistä suoritettiin puhelinhaastatteluin, jolloin kirjasimme itse vastaukset. Kokonaisuudessaan saimme hoidettua haastattelut ja työn kirjoituksen toimivan yhteistyön avulla. Pidimme viikoittain palaveriteita, niin etänä kuin kasvokkain. Hankkeen osatoteuttajan Lapin koulutuskeskus REDU:n sekä Metsäkeskuksen puolesta saimme apua ja neuvoja työn edetessä.

Jatkotyönä voisi tehdä metsäkoneenkäytön lyhytkoulutussuunnitelman metsäpalvelualan työntekijöille, jossa pääsisi lyhyessä ajassa oppimaan metsäkoneen käyttöä ja koneellista puunkorjuuta. Työssä voisi tehdä myös selvityksen

koulutuksesta kiinnostuneiden määrästä. Koulutus voisi olla yrittäjien ja koulutuskeskuksen yhdessä järjestämä koulutus. Yrittäjät voisivat kouluttaa käytännön työn ja koulu puolestaan voisi kouluttaa teoriaosuuden. Koulut voisivat toimia myös rahoittajana, koska kouluttaminen koneilla on kallista ja yrittäjillä ei tähän välttämättä ole resursseja.

LÄHTEET

Asianajajatoimisto WINLAW 2019. Perusteltu syy on välttämätön edellytys työsopimuksen määräaikaaisuudelle. Viitattu 3.4.2023
<https://www.winlaw.fi/2019/07/16/perusteltu-syy-on-valttamaton-edellytys-tyosopimuksen-maaraaikaisuudelle/>

Education group 2019. Kohtaanto-ongelma riivaa työmarkkinoita- mikä avuksi? Viitattu 16.1.2023 <https://www.koulutus.fi/artikkelit/kohtaanto-ongelma-riivaa-tyomarkkinoita-15508>.

Eisto, S. 2017. Etääntyminen metsästä luo kysyntää metsäpalveluyrittäjille. Op media, sijoittaminen. Viitattu 19.1.2023
<https://www.op-media.fi/sijoittaminen/etaantyminen-metsasta-luo-kysyntaa-metsapalveluyrittajille/>.

Hiltunen, M. 2016. Metsäpalveluyrittäjyyden kehitysmahdollisuudet Opinnäytetyö, Karelia ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.1.2023
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/107428/Hiltunen_Mika.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastatteluiden teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Immonen, K., Kauppinen, A., Kuru, K., Ruotsalainen, M., Tamminiemi, M., Vehmas, T. & Strandström, M. & Kaila, S. 2001. Metsänviljelyopas. Helsinki: Metsäteho. Viitattu 22.1.2023 <https://www.metsateho.fi/wp-content/uploads/2001/01/Metsanviljelyopas.pdf>.

Jyväskylän yliopisto 2015. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Määrällinen tutkimus. Viitattu 24.3.2023
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>.

Koivistoinen, J. & Pikkarainen, K. 2017. Kausiluontoisten alojen lyhytkoulutustarpeen kartoitus Lapissa. Opinnäytetyö. Lapin ammattikorkeakoulu. Yksityinen Arkisto. Viitattu 3.2.2023

Kuusniemi, E. 2017. Kysynnän kausivaiheluiden tasoittaminen. Opinnäytetyö. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.1.2023
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126309/Kuusniemi_Eveliina.pdf?sequence=1.

Lapin AMK 2017. Metsä- ja matkailualan koulutus. Viitattu 26.1.2023
<https://www.lapinamk.fi/fi/Yrityksille-ja-yhteisoille/Tutkimus,-kehitys-ja-innovaatiot/Teollisuuden-ja-luonnonvarojen-osaamisala/Kausityontekijasta-moniosajaksi/Metsa--ja-matkailualan-koulutus>.

Lapin koulutuskeskus REDU 2023. MetsäRekry Lappi -hanke. Viitattu 3.4.2023
<https://www.redu.fi/fi/redu/hankkeet/metsarekry-lappi-hanke>

Lapin Liitto 2021. Veto- ja pitovoimainen Lappi. Viitattu 3.4.2023
<https://www.lapinliitto.fi/pitkaaikaiset-asuinpaatokset%E2%80%AFsyntyvat-vahvan-tulevaisuuskuvan-varassa/>

Lapin Metsäpalvelut 2023a. Metsänviljely. Viitattu 24.1.2023
<https://www.lapinmetsapalvelut.fi/istutukset>.

Lapin Metsäpalvelut 2023b. Metsänhoito. Viitattu 26.1.2023
<https://www.lapinmetsapalvelut.fi/metsanhoito>.

Luke 2023a. Metsänistutus. Viitattu 24.1.2023
<https://projects.luke.fi/kehityshyppy/metsanhoitotieto/istutus-2/>.

Luke 2023b. Koneistutus. Viitattu 24.1.2023
<https://projects.luke.fi/kehityshyppy/metsanhoitotieto/istutus-2/1028-2/>.

Mauno, P. 2018. Mieluummin olen töissä kuin makaan töissä- metsurit mielivät matkailutöihin osaksi vuotta. Kaleva 13.11.2018. Viitattu 20.1.2023
<https://www.kaleva.fi/mieluummin-olen-toissa-kuin-makaan-kotona-metsurit/1753086>.

Metsähallitus 2018. Metsähallitus on löytänyt ratkaisuja metsurien talviaikaiselle työllistymiselle. Viitattu 18.2.2023
<https://www.metsa.fi/tiedotteet/metsahallitus-on-loytanyt-ratkaisuja-metsurien-talviaikaiselle-tyollistymiselle/>.

Metsäkeskus 2023. Metsätalouden tuet. Kemera-tuet. Viitattu 16.3.2023
<https://www.metsakeskus.fi/fi/metsatalouden-tuet/kemera-tuet>.

Metsäpalvelu Taikatyo 2023. Metsänhoito. Taimikon varhaishoito. Viitattu 25.1.2023
<https://taikatyo.fi/metsanhoito/>.

Metsäpalvelu Turunen 2023. Pihapuun kaadot. Viitattu 23.1.2023
<https://www.metsapalveluturunen.fi/palvelut/muut-palvelut/>

Metsäteho 2002. Metsuriyrittäjän toimintakäsikirja. Viitattu 19.1.2023
https://www.metsateho.fi/wp-content/uploads/2015/03/Metsuriyrittajan_toimintakasikirja_opas.pdf.

Mäkinen, J. 2023. Lukijalta: Seuraavat esimerkit kertovat, että kaikki metsäammattilaiset eivät ole ammattilaisia. Maaseudun Tulevaisuus 22.1.2023. Viitattu 26.1.2023
<https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/metsa/7d457f97-4143-42b7-829a-4c1589163c14>.

Saksa, T., Miina, J. & Uotila, K. 2016. Taimikonhoito. tavoitteet, menetelmät ja kustannukset. Latvia: Metsäkustannus Oy ja Luonnonvarakeskus.

Selander, A. 2020. Syksy on otollista aikaa taimikoiden heinätorjuntaan. Metsäkeskus. Metsäkeskuksen asiakaslehti. Viitattu 25.1.2023 <https://www.metsaan-lehti.fi/uutiset/metsanhoito/syksy-on-otollista-aikaa-taimikon-heinantorjuntaan.html>.

Sport-Kone Halonen Oy 2021. Metsuri - Lue metsurin ammatista. Viitattu 27.1.2023 <https://valineetkuntoon.fi/blogi/metsuri>.

Stranius, M. & Värinen, R. 2012. Metsässä sattuu ja tapahtuu metsäalan työterveysongelmat työterveyshoitajan näkökulmasta. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.2.2023 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53578/Stranius_Maiju.pdf;jsessionid=66D2AC8F5599538FDA57812457A3217F?sequence=1.

Suomen Puunhoidon Yhdistys 2023. Arboristi. Viitattu 23.1.2023 <https://www.suomenpuunhoidonyhdistys.fi/arboristi/>.

Tampereen yliopisto 2023. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 23.1.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>.

TTS 2010. Metsäpalveluyritysten kasvulle on kysyntää. Tutkimus tiedote. Viitattu 18.1.2023 <http://www.tts.fi/files/1353/meti743.pdf>.

Tolvanen, J. 2020. "Ensi kesänä uudestaan!" Sitoutuneet kausityöntekijät marjanviljelyalalla. Pro gradu. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto. Viitattu 12.2.2023 <https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/161222/ProGradu%20Jaana%20Tolvanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Torikka, R. 2022. Pohjoisessa nuoret pyrkivät kilvan metsänistuttajiksi, mutta etelässä voi käydä niin, että yhtään halukasta ei löydy. Yle 28.6.2022. Viitattu 19.1.2023 <https://yle.fi/a/3-12511485>.

Tuhola, T. 2016. Raivaussahatyön työturvallisuus metsäympäristössä. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.2.2023 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/111772/Tuomas_Tuhola.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Työsuojeluhallinto 2018. Määräaikaiselle työsuhteelle tulee olla peruste. 1/2018. Viitattu 17.1.2023 https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Korjattu_Ty%C3%B6paikkatiedote_1_2018/05ad4d2b-fe12-1b49-9e64-cccf8fdbc30e.

Työsuojeluhallinto 2023. Vuokratyö. Viitattu 18.2.2023 https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Korjattu_Ty%C3%B6paikkatiedote_1_2018/05ad4d2b-fe12-1b49-9e64-cccf8fdbc30e.

UPM 2023. Metsänhoidon vuosikello: muistilista metsänhoitotöistä eri vuodenaikoina. Viitattu 20.1.2023 <https://www.upmmetsa.fi/tietoa-ja-tapahtumia/artikkelit/metsanhoidon-vuosikello/>.

Virtanen, P. 2017. Metsäpalveluyrityksen liiketoimintasuunnitelma. Opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu.18.1.2023
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126111/Virtaniemi_Pasi.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Väisänen, A-M. 2023. Matkailu- ja metsäpalvelujen tuottaja koulutus. Yksityinen sähköpostiviesti 26.1.2023. Viestin saaja: likka Mäkelä

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake yrittäjät

Liite 2. Kyselylomake Työntekijät

Liite 3. Saatekirje nettilinkin yhteydessä

Liite 1. Kyselylomake Yrittäjät

Kausityökysely yrittäjille, Opinnäytetyö

1. Minkälainen on yrityksenne nykyinen palveluvalikoima?

2. Mikä on yrityksen työntekijämäärä lumettomaan aikaan?

- A. 1–3
- B. 4–9
- C. 10–19
- D. 20–29
- E. 30–40

3. Kuinka monta työntekijää työllistätte lumiseen talviaikaan?

- A. 1–3
- B. 4–10
- C. 10–20
- D. Ei yhtään.
- E.

4. Jos pystytte työllistämään, niin mitä he tekevät?

5. Onko kausityö tuottanut ongelmia?

- A. Kyllä
- B. Ei

6. Minkälaisia ongelmia on ollut?

7. Minkälaisia ratkaisuehdotuksia olette miettineet kausityöongelman ratkaisemiseksi?

8. Onko teiltä siirtynyt työntekijöitä muun alan töihin pysyvästi?

A. Kyllä

B. Ei

9. Jos vastasit edelliseen kyllä, mille alalle ovat pääosin siirtyneet, jos tiedossa?

10. Minkä koette pois lähdön syyksi metsäpalvelualalta?

A. Parempi palkkaus

B. Paremmat työajat

C. Tasaisempi työllisyys

D. Muu

11. Jos vastasit edelliseen muu, niin mikä syy oli?

12. Miten olette onnistuneet työntekijöiden rekrytoinnissa?

A. Hyvin

B. Rekrytoinnissa on ollut vaikeuksia.

C. En osaa sanoa.

13. Hyviä/huonoja kokemuksia rekrytointiin liittyen?

14. Voisiko palveluvalikoiman laajentaminen parantaa kokoaikaista työllisyyttä?

A. Kyllä

B. Ei

15. Minkälaista lisäystä palveluvalikoimaan olette kokeilleet/suunnitelleet?

16. Minkä työ olisi luontevin vastapari metsäpalvelualalle?

A. Rinnetyöntekijä

B. Kiinteistöhuoltoala

- C. Matkailuala
- D. Hyvinvointiala
- E. Metsäkoneala
- F. Siivousala
- G. Muu

17. Jos vastasit edelliseen muu, niin mikä se olisi?

18. Olisitteko valmiita kouluttautumaan ja opettelemaan uusia taitoja, jonka avulla uusia palvelumuotoja voisi liittää yrityksen toimintaan?

- A. Kyllä
- B. Ei
- C. En osaa sanoa 18.

19. Jos kyllä, Minkälaisista koulutuksista olisitte kiinnostuneita?

20. Olisitteko kiinnostuneita vuokraamaan työntekijöitä muihin yrityksiin sesongin ulkopuolella?

- A. Kyllä
- B. Ei
- C. Ehkä

21. Ajatuksia työntekijän vuokrauksesta.

Liite 2. Kyselylomake Työntekijät

1: Sukupuoli?

- A. Mies
- B. Nainen
- C. Muu

2. Mikä on ikäsi?

- A. 18–25 v.
- B. 26–30 v.
- C. 31–40 v.
- D. 41–50 v.
- E. 51–60 v.
- F. 61–65 v.
- G. Alle 18 v.
- H. Yli 60 v.

3. Mikä on nykyinen koulutustaustasi?

- A. Peruskoulu
- B. Toinen aste
- C. Ammattikoulu
- D. Lukio Alempi korkeakoulututkinto
- E. Ylempi korkeakoulututkinto

4. Työura metsäpalvelualalla?

- A. Alle 1 v.
- B. 1–2 v.
- C. 3–5 v.
- D. 6–10 v.
- E. Yli 10 v.

5. Koetteko kausiluontoisen työllistymisen metsäpalvelualan ongelmana?

- A. Kyllä
- B. Ei

6. Jos koet kausiluontoisen työllistymisen ongelmana, niin millaisia ongelmia?

7. Olisitko kiinnostunut tekemään samalla työnantajalla muuta työtä sesongin ulkopuolella esimerkiksi vuokratyöläisenä muun alan töihin?

A. Kyllä

B. Ei

8. Mitä työtä olette tehneet sesongin ulkopuolella? Mitä työtä voisitte tehdä?

9. Mitkä seuraavista voisivat olla luontevimmat työn vastaparit metsäpalvelualan työlle?

A. Rinnetyötyöntekijä

B. Kiinteistöhuoltoala

C. Matkailuala

D. Hyvinvointiala

E. Metsäkoneala

F. Siivousala

G. Muu

10. Jos vastasit edellisessä kohdassa muu, niin mikä se olisi?

11. Oletko valmis muuttamaan kausitöiden perässä eri paikkakunnalle?

A. Kyllä, Sesongin ajaksi

B. Kyllä, vakituisesti

C. En ole kiinnostunut.

12. Jos vastasit edelliseen kyllä, kuinka kauas nykypaikkakunnalta voisit muuttaa työn perästä?

A. Naapuripitäjään

B. Maakunnan sisällä

- C. Viereiseen maakuntaan
- D. Minne tahansa Suomessa

13. Oletko kiinnostunut alkamaan metsäpalveluyrittäjäksi?

- A. Kyllä
- B. Ei

14. Olisiko tarvittaessa halukkuutta osallistua lisäkoulutukseen pysyvämmän työsuhteen edellytyksenä?

- A. Kyllä
- B. Ei

15. Jos olet kiinnostunut lisäkoulutuksesta, niin millaisesta?

16. Onko kausityö oma valinta?

- A. Kyllä
- B. Ei

17. Edellisen kysymyksen täydennys.

Liite 3. Saatekirje nettilinkin yhteydessä

Hei!

Linkissä opinnäytetyökysely Suomen Metsäkeskuksen MetsäRekry-Lappi hankkeeseen liittyen. Kyselytutkimuksessa selvitämme metsäpalvelualan kausityöntekijöiden työllistymistä sesongin ulkopuolella, johon kysely liittyy. Kysely vie aikaa noin viisi minuuttia. Jokainen vastaus olisi meille hyvin tärkeä.

Terveisin, Iikka ja Matias
Lapin ammattikorkeakoulu
Metsätalousinsinööriopiskelijat

Kyselyn linkki.

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=b6ZgTI0KbkSawINqANhFQs0VY1EEP7VEgDJah4ER5Z1UQUI5OU4yTVEyNEIaSkY1OE5UWFBDWVM4OC4u>