



# Metsäpalveluyritysten laajentamishalukkuus

Luukas Jääskeläinen

OPINNÄYTETYÖ  
Toukokuu 2025

Metsätalouden tutkinto-ohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Metsätalouden tutkinto-ohjelma

JÄÄSKELÄINEN, LUUKAS:  
Metsäpalveluyritysten laajentamishalukkuus

Opinnäytetyö 36 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Toukokuu 2025

---

Opinnäytetyössä selvitettiin Metsä Groupin metsänhoitopalveluyrittäjien suhtautumista yritystoimintansa laajentamiseen. Samalla kartoitettiin yritysten mielipidettä Metsä Groupista urakanantajana, yritysten verkostoja sekä Metsä Groupin mahdollisuuksia tukea yritysten kasvua.

Tulokset kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla maaliskuussa 2025. Kysely ja saatekirje lähetettiin Metsä Groupin metsänhoidon operaatioasiantuntijoiden kautta noin 200—225 sopimusyrittäjälle eri puolille Suomea. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa, jonka aikana vastauksia kertyi 52 kappaletta. Vastausprosentti oli 20,8—26 %. Kysely sisälsi sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Kysely lähetettiin istutus- ja taimikonhoitotöitä tekeville metsäpalveluyrittäjille.

Tulosten perusteella metsäpalveluyrittäjät suhtautuvat myönteisesti Metsä Groupiin urakanantajana (keskiarvo 4,21/5). Yli puolet vastaajista oli halukkaita lisäämään urakointiaan Metsä Groupille. Kasvuhalukkuus oli selvästi yleisempää suuremmissa yrityksissä kuin pienemmissä. Pienempien yritysten laajentamishalukkuutta voidaan mahdollisesti tukea koulutusten, verkostojen ja toiminnan kehittämisen keinoin.

Tutkimus antaa arvokasta tietoa Metsä Groupille siitä miten nykyinen yrittäjäkunta näkee tilanteensa. Saatujen tulosten perusteella päätettiin jatkaa tutkimuksia haastattelututkimuksen muodossa, jotta saadaan tarkempaa ja yksityiskohdaisempaa tietoa yrittäjien mielipiteistä. Haastattelut toteutetaan kesällä 2025.

---

Asiasanat: metsäpalveluyrittäjä, Metsä Group, yrityskasvu, kyselytutkimus

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Forestry

JÄÄSKELÄINEN, LUUKAS:  
Willingness to Expand among Forest Management Entrepreneurs

Bachelor's thesis 36 pages, appendices 4 pages  
May 2025

---

The main goal of this thesis was to explore Metsä Group's Forest management contractors' attitudes towards expanding their business. In addition, the study examined contractors' opinions on Metsä Group as a client, their business networks and how Metsä Group could support their growth.

The data was collected in March 2025 through a survey. The survey and cover letter were forwarded by operations specialists at Metsä Group. An email was sent approximately to 200—225 contractors across Finland. The response time was two weeks. 52 responses were received during that timeline. The response rate was 20.8—26 %.

According to results, contractors had a positive view of Metsä Group as a client (average rating 4.21/5). More than half of the respondents were willing to increase their contracting work. Willingness to grow was more common among larger companies. Smaller companies' growth could be supported through training, networking, and business development. The study provides Metsä Group with valuable information and insights how current forest entrepreneurs see their situation. Based on the findings, a follow-up interview study will take place in summer 2025 to gain more detailed information and insights.

---

Key words: forest entrepreneur, Metsä Group, company growth, survey

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TAUSTATIETOA TUTKIMUKSEEN.....	6
	2.1 Metsä Group .....	6
	2.2 Metsäpalveluyrittäjät .....	8
	2.2.1 Määritelmä & työnkuva .....	8
	2.2.2 Kausiluontoisuus .....	9
	2.2.3 Työmäärät hehtaareittain Suomessa.....	9
	2.2.4 Työvoiman tarve 2025–2030 .....	11
	2.3 Laajavastuinen yrittäjyys .....	12
	2.4 Metsäpalveluyritysten verkostot .....	14
	2.5 Yrityskasvu.....	15
	2.5.1 Yrityskasvun edellytykset .....	15
	2.5.2 Yrityskoon ja kasvun mittarit.....	16
	2.6 Tyytyväisyyden vaikutus laajentamishalukkuuteen .....	17
3	TUTKIMUSMENETELMÄ .....	18
	3.1 Kyselytutkimus tutkimusmenetelmänä .....	18
	3.2 Perusjoukko .....	18
	3.3 Tutkimuskysymykset ja kyselylomakkeen luominen.....	19
	3.4 Suljettu ja avoin osio kyselylomakkeessa .....	20
4	TULOKSET .....	21
	4.1 Perustiedot.....	21
	4.2 Yritysrakenteet ja verkostot .....	22
	4.3 Laajentamishalukkuus.....	23
	4.4 Tyytyväisyys Metsä Groupiin urakanantajana .....	25
5	TULOSTEN TARKASTELU .....	26
	5.1 Mielenpito Metsä Groupista urakanantajana .....	26
	5.2 Laajentamishalukkuus.....	26
	5.3 Piirien väliset erot.....	28
	5.4 Aineiston luotettavuus ja rajoitukset .....	28
6	POHDINTA .....	29
	LÄHTEET .....	31
	LIITTEET .....	33
	Liite 1. Saatekirje .....	33
	Liite 2. Kyselylomake .....	34

## 1 JOHDANTO

Suomessa on kasvava työvoimapula osaavasta ja koulutetusta metsätyövoimasta. Metsäpalveluyrittäjien keski-ikä on korkea ja työmäärien odotetaan pysyvän ennallaan lähitulevaisuudessa. Joka vuosi pätevää ja kokenutta työvoimaa jää eläkkeelle ja uusia työntekijöitä tarvitaan metsäalalle. Jokainen nykyisistä metsäpalveluyrityksistä on tärkeä osa kokonaisuutta, jotta laadukasta metsänhoitoa voidaan tarjota myös tulevaisuudessa.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään metsäpalveluyritysten halukkuutta laajentaa tai kehittää toimintaansa. Kehittäminen voi tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi lisäkoulutuksen hankkimista tai verkostoitumista muiden metsäpalveluyrittäjien kanssa. Tutkimuksen toteutustavaksi valikoitui kyselytutkimus sähköisellä kyselylomakkeella. Tutkimus rajautuu istutus- ja taimikonhoitotöihin, jotka ovat uuden metsän kasvun kannalta keskeisiä metsänhoitotöitä.

Aihe voi olla herkkä, joten kysymykset on muotoiltava huolellisesti. Kyselyn tavoitteena on rohkaista yrittäjiä ja tarjota heille mahdollisuuksia saada tukea toimintansa kehittämiseen. Väärinymmärryksiä on syytä välttää, joten kysymysten muotoilu onkin yksi opinnäytetyön vaikeimmista osista.

Tutkimuksen perusjoukon muodostavat metsäpalveluyrittäjät, joiden tilitysten suuruus Metsä Groupille on 0–100 000 euroa. Suurimmat yritykset on rajattu pääosin ulkopuolelle, mutta tutkimuksessa on mukana myös yli 100 000 liikevaihdon yrityksiä.

Kyselylomake ja saatekirje lähetetään operaatioasiantuntijoille, jotka jakavat sen eteenpäin noin 200–225 yrittäjälle. Tämä opinnäytetyö on osa Metsä Groupin projektia, jossa selvitetään metsäpalveluyrittäjien nykytilannetta. Opinnäytetyö rajautuu laajentamishalukkuuden selvittämiseen, tulosten analysointiin ja niistä tehtyihin johtopäätöksiin.

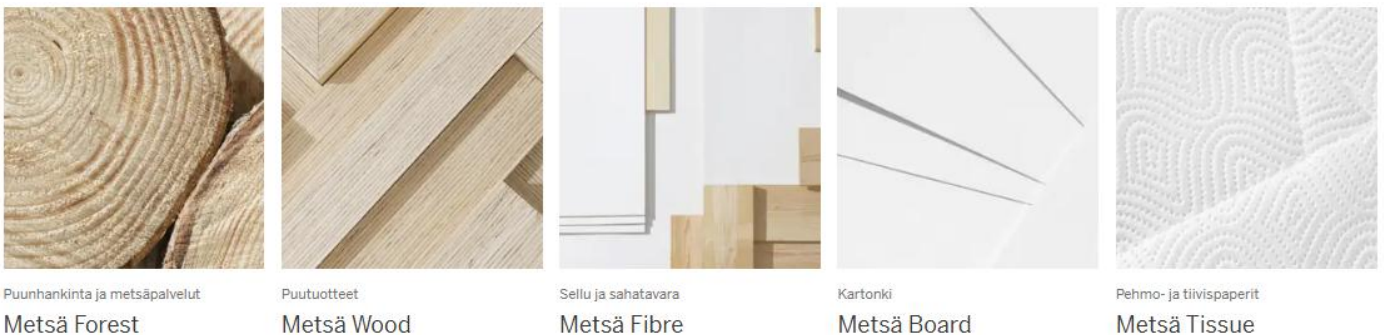
## 2 TAUSTATIETOA TUTKIMUKSEEN

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen teoreettista taustaa ja rajouksia tukevia asioita. Aluksi esitellään tilaajan organisaatorakenne ja määritellään keskeinen käsite ”metsäpalveluyrittäjä”. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksessa käsiteltävät työlajit, yrittäjyyttä metsäalalla sekä yrittäjyyttä yleisemmällä tasolla.

### 2.1 Metsä Group

Metsä Groupin toiminnan ytimessä ovat hygienia tuotteiden ja tiivispapereiden, kartongin, sellun ja puutuotteiden valmistaminen sekä puunhankinta ja metsäpalvelut. Metsä Groupin toiminta jaetaan viiteen eri liiketoiminta-alueeseen. Ne ovat Metsä Forest, Wood, Fibre, Board ja Tissue. Metsä Forest tarjoaa asiakkailleen puunhankinta- ja metsäpalveluita. (Metsä Group, Yritysrakenne n.d.)

#### Liiketoiminta-alueemme



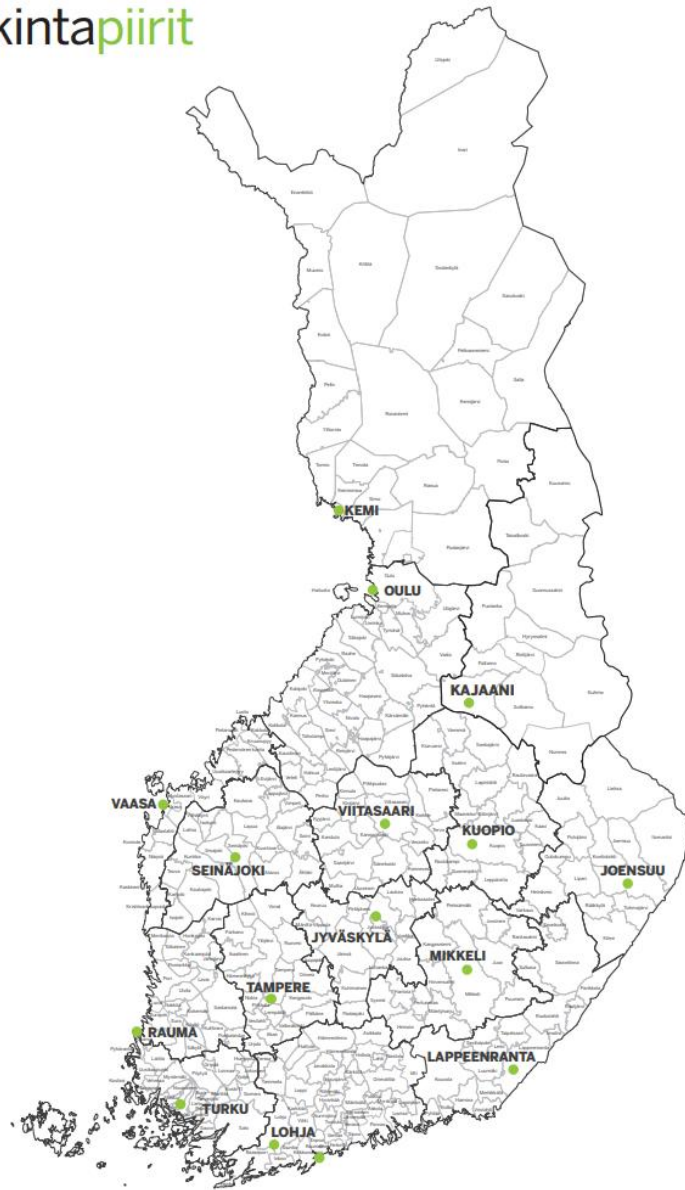
KUVIO 1. Metsä Groupin liiketoiminta-alueet (Metsä Group, Yritysrakenne n.d.)

Metsä Group tarjoaa puunhankinta- ja metsänhoitopalveluita valtakunnallisesti. Metsä Groupin toiminta jaetaan 15 eri hankintapiiriin, joita nimitetään piirikonttorien sijainnin perusteella. (Metsä Group, Hankintapiirit 2023, n.d.)

Hankintapiirit jaetaan Metsä Groupin toiminnan sisällä hankinta-alueisiin. Hankinta-alueilla toimivat paikalliskonttorit, esimerkiksi Lahden hankintaryhmä kuuluu Lohjan piiriin. Opinnäytetyöhön tarpeelliseksi tiedoksi on rajattu hankintapiiri, koska halutaan tarkastella alueellisia eroja säilyttäen anonymiteettiä. Tästä eteenpäin työssä hankintapiirejä nimitetään nimillä A-O satunnaisessa järjestyksessä.

Piirien välisiä eroavaisuuksia ja tietoja ei ole tarpeellista tarkastella tässä opin-  
näytetyössä oikeilla nimillä.

## Hankintapiirit 2023



KUVIO 2. Metsä Groupin hankintapiirit (Metsä Group, Hankintapiirit 2023, n.d.)

## 2.2 Metsäpalveluyrittäjät

### 2.2.1 Määritelmä & työnkuva

Metsäpalveluyritykseksi määritellään yritys, joka tarjoaa palvelujaan enimmäkseen metsätaloudelle. Tällainen yritys suorittaa metsässä tehtäviä työlajeja palveluna. Yksinkertaisimmillaan työlajeina voivat toimia pelkästään istutus tai taimikonhoitotyöt, mutta palveluntarjontaan voi kuulua esimerkiksi reppulannoituksia tai toimihenkilöitä. (Rieppo 2010, 30)

Tämän tutkimuksen perusjoukon metsäpalveluyrittäjien työlajeja ovat istutus, taimikonhoitotyöt eli taimikon varhaisperkaus, taimikonharvennus ja nuoren metsän hoito. Metsänistutus toteutetaan jaksollisessa kasvatuksessa päätehakkuun jälkeen. Lähes aina uudistushakkuualalle toteutetaan soveltuva maanmuokkaus, joka helpottaa istuttamista ja vähentää taimikon tuhoriskiä. Maanmuokkauksen valinnassa tulee huomioida kasvupaikan ominaisuudet esimerkiksi viljavuus, kosteus ja maalaji. (Saksa ym. 2022, 99)

Taimet istutetaan käsityönä pottiputkilla riittävän syväälle siten, että niiden ympärillä olisi noin 15 senttimetriä kivennäismaata. Tämä ehkäisee esimerkiksi paahatumista ja tukkimiehentäin tuhoja, sillä ne karttavat kivennäismaata. Istutustiheys vaihtelee 1600—2200 taimeen hehtaarilla, joka määräytyy puulajivalinnan ja muokkausjäljen tiheyden mukaan. (Saksa ym. 2022, 117)

Taimikonhoitotyöt toteutetaan pääasiassa käsin raivaussahalla. Taimikossa puut kilpailevat valosta, vedestä, ravinteista ja kasvutilasta. Luontaisesti uudistusaloille syntyy nopeakasvuista lehtipuustoa, joka ilman taimikonhoitoja valtaa istutettujen taimien kasvutilan. (Saksa ym. 2022, 123)

Tässä opinnäytetyössä käsiteltävistä työlajeista on rajattu lannoitukset pois, sillä ilmassa liikkuvilla droneilla tehtävät lannoitukset kuuluvat omaan, spesifimpään kategoriaansa.

## 2.2.2 Kausiluontoisuus

Istutus ja taimikonhoitotyöt ovat kausiluontoisia työlajeja, mikä johtuu sääolosuhteiden asettamista rajoitteista. Istutusta voidaan tehdä Suomessa vain kasvukauden aikaan, eikä routaisille maille kannata keväällä kiirehtiä. Männyn taimia istutetaan kevästä kesäkuun alkuun saakka, mutta syysistutuksissa epäonnistumisen riski on liian suuri. Syysistutukseen soveltuvat puulajeina ainoastaan kuusi ja rauduskoivu. Pieniä koivuja sekä lyhytpäiväkäsiteltyjä kuusentaimia voidaan istuttaa syyskuulle asti. (Saksa ym. 2022, 113)

Taimikonhoitotyöt ovat kannattavinta tehdä lumettomaan aikaan, sillä lumi vaikeuttaa maastossa liikkumista ja hidastaa työntekoa merkittävästi. Keväällä toteutettava raivaus on tehokkainta, kesällä eniten aikaa vievää, mikä johtuu rehevästä aluskasvillisuudesta ja lehdistä, jotka vaikeuttavat näkyvyyttä. Syksyllä tehty raivaus on tehokkuudeltaan jotain näiden kahden väliltä. Toisaalta kasvukauden aikana tehty raivaus vähentää vesomista parhaiten. Ajoituksen valinta niin vuoden kuin vuodenajankin perusteella vaikuttaa merkittävästi työn tehokkuuteen, vesomiseen ja työn kustannuksiin. (Uotila ym. 2020)

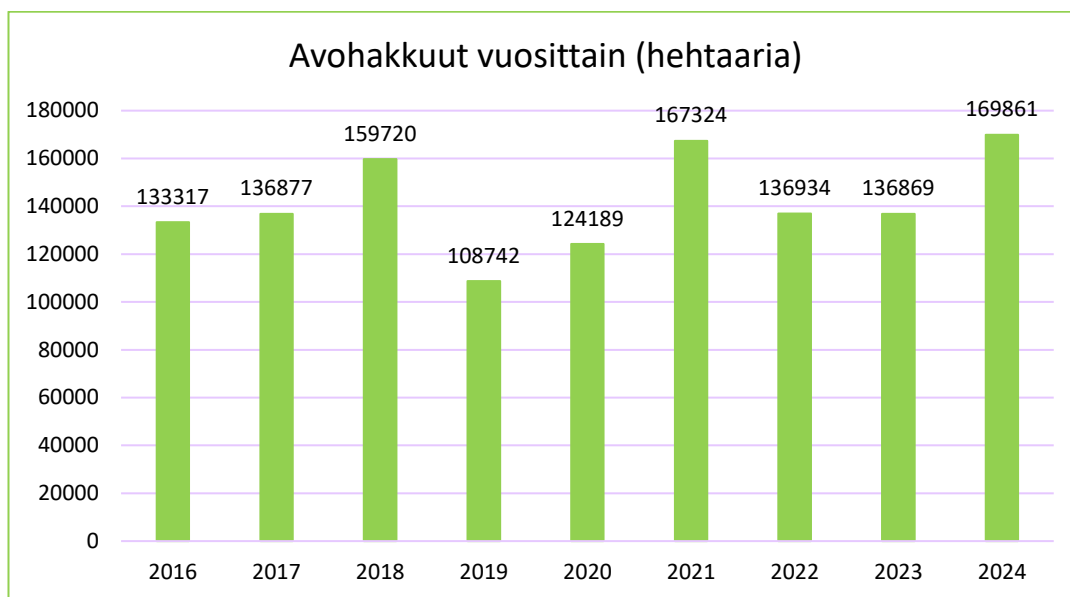
## 2.2.3 Työmäärät hehtaareittain Suomessa

Metsänhoitotöiden määrät riippuvat uudistushakattujen metsien pinta-alasta. Perinteisessä jaksollisessa kasvatuksessa uudistetaan ja kasvatetaan metsää tasaikäisrakenteisena. Uudistushakkuun jälkeen metsänhoidossa keskitytään uuden metsän perustamiseen ja taimikonhoitotöihin. (Saksa ym. 2022, 87)

Kuviosta 3 nähdään, että avohakkuiden määrissä on tapahtunut viime vuosina suuriakin vaihteluita. Metsäkeskuksen tietokannan mukaan vuonna 2024 avohakkuita tehtiin Suomessa yhteensä 169 861 hehtaaria. Viimeisen viiden vuoden keskiarvo avohakkuualoille on 147 035 hehtaaria. (Metsäkeskus, Hakkuuajomukset hakkuutavoittain, 2025)

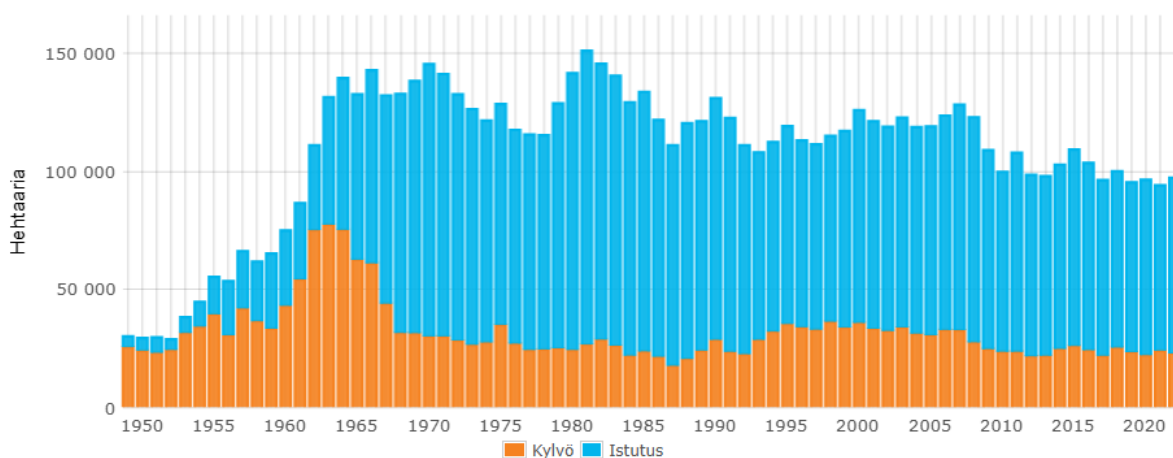
Kuten aikaisemmin mainittiin, metsänhoitotöistä istutus ja taimikonhoitotyöt ovat riippuvaisia uudistushakkuualoista. Avohakkuiden pinta-alan perusteella voidaan

olettaa, että soveltuvia kohteita istutuksille ja taimikonhoitotöille riittää tulevaisuudessa.



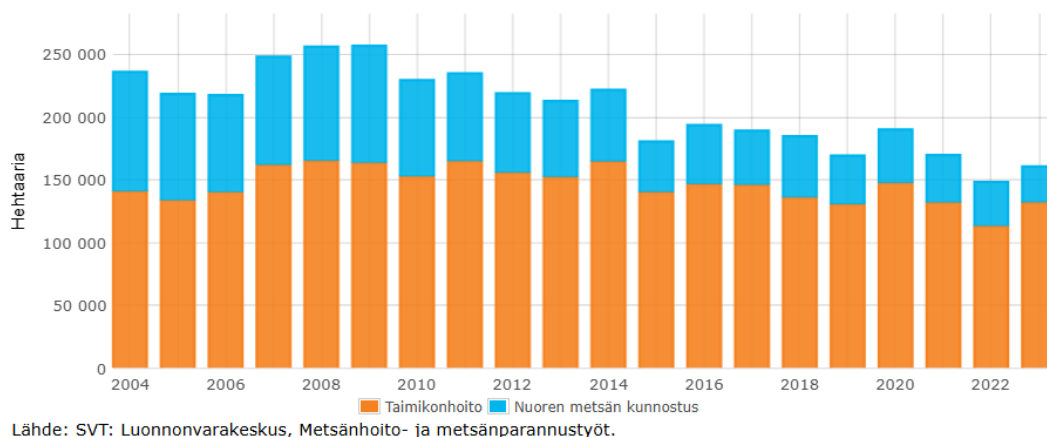
KUVIO 3. Avohakkuualat vuosittain (ha). (Metsäkeskus, Hakkuuaikomukset hakkuutavoittain 2025)

Istutusalojen määrä hehtaareittain on pysynyt tasaisena vuodesta 2010 eteenpäin, mikä näkyy kuviosta 4. Vuonna 2023 metsiä istutettiin 74 425 hehtaaria, keskiarvon ollessa viimeisen 10 vuoden ajalta 73 713 hehtaaria. Viimeisen vuosikymmenen aikana ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia metsänistutuksen pinta-aloissa. (Luonnonvarakeskus, Metsänhoito- ja metsänparannustyöt 2023, 2024)



KUVIO 4. Istutusalojen määrä hehtaareissa vuosittain (SVT: Luonnonvarakeskus, 2024)

Taimikoiden varhaishoitoa ja taimikonhoitoa tehtiin yhteensä 132 000 hehtaaria vuonna 2023, mikä on lähellä edellisten vuosien keskiarvoa. Nuoren metsän hoitoa tehtiin vuorostaan 30 % edellisten viiden vuoden keskiarvoa vähemmän. Yhteensä noin 29 000 hehtaaria. (Luonnonvarakeskus, Metsänhoito- ja parannustyöt 2023, 2024)



KUVIO 5. Taimikonhoitotyöt hehtaareittain ja vuosittain. (SVT: Luonnonvarakeskus, 2024)

## 2.2.4 Työvoiman tarve 2025–2030

Tapion, Metsätehon ja Metsämiesten säätiön yhteistyössä tehdyssä projektissa ”Metsätyövoiman tarve 2030 sekä koti ja ulkomaisen työvoiman saatavuus” selvitettiin, mistä saadaan riittävästi metsätyöntekijöitä tulevaisuudessa ja mikä on tarpeellinen määrä tekijöitä sekä koulutustarve. (Nieminen 2025)

Tutkimuksen laskennoissa toteutettiin kaksi eri mallia, joissa käytettiin erilaisia skenaarioita. Metsänhoitotöiden suoritteiden oletetaan molemmissa laskelmissa (I ja II) säilyvän vuosien 2019–2023 keskiarvon tasolla. Muutoksena on se, että kausimetsurien tekemä osuus tulee nousemaan 45 prosentista 55 prosenttiin. Koneellistamisaste pysyy samana (istutus 0,4 % ja taimikonhoitotöissä 0,0 %). (Strandström ym. 2025, 5)

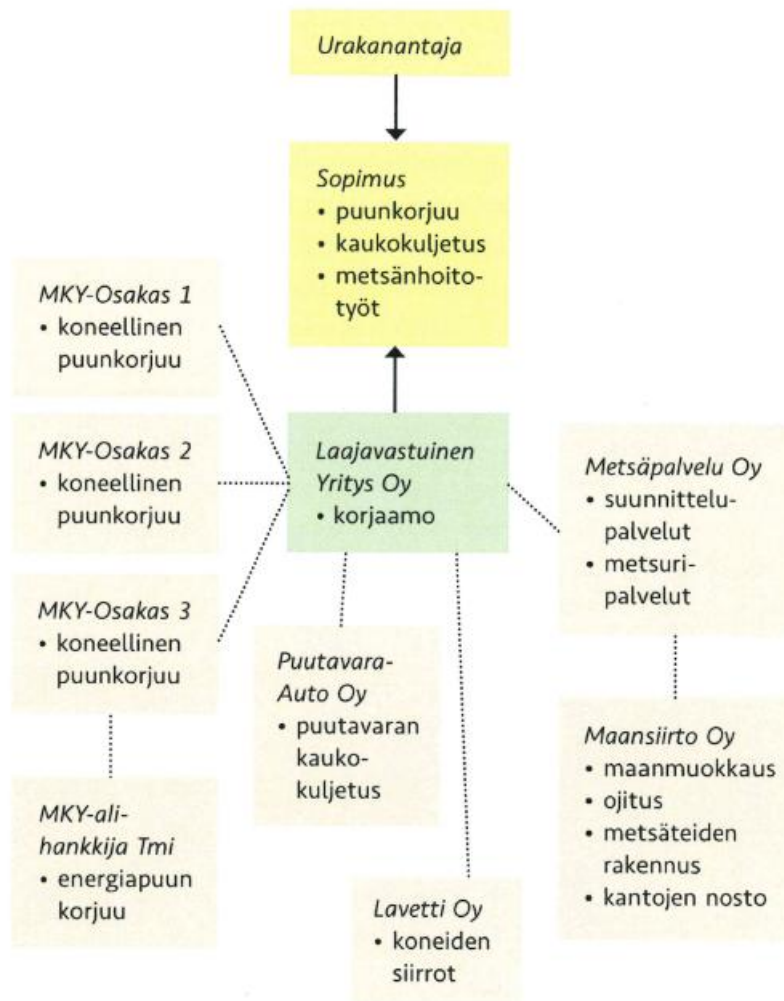
Työvoiman vuosipoistuma (eläke, työkyvyttömyys ja alanvaihto) on metsureilla 7,5 %, metsäkoneenkuljettajilla 5,0 % ja puutavara-auton kuljettajilla 7,0 %. Metsureita jää eniten prosentuaalisesti eläkkeelle sekä vaihtaa alaa muihin metsätyöntekijöihin verrattuna. (Strandström ym. 2025, 7)

Vuonna 2023 metsureita oli 3470. Vuonna 2030 työvoimatarpeen arvioidaan olevan 3650 henkilöä. Koulutustarpeessa tulee ottaa huomioon koulutuksen läpäisyaste ja valmistuneiden alanvaihto. Koulutustarve on siis suurempi kuin uusien työntekijöiden tarve. Uusia henkilöitä alalle tulee saada vuodessa 290. (Strandström ym. 2025, 9)

### **2.3 Laajavastuinen yrittäjyys**

Puunhankinnassa metsäkoneyrittäjien ja kuljetusyritysten kohdalla on 2000-luvun aikana siirrytty liiketoimintamalliin, jota nimitetään laajavastuiseksi yrittäjyydeksi. Organisoimallin muutoksen seurauksena koneyritykset ovat luoneet yhteenliittymiä, joissa tehdään yhteistyötä verkostoissa.

Alla olevassa esimerkkitapauksessa kolme metsäkoneyritystä on perustanut yhteisen Laajavastuinen yritys Oy:n. Tämä yritys tekee sopimuksen urakanantajan kanssa, mutta se ei itsessään omista yhtään konetta. Se tarjoaa puunhankintapalveluita ostamalla työt alihankintana omistajayrityksiltään. Muut sopimuksessa sovitut palvelut esimerkiksi metsänparannustyöt se ostaa ulkopuolisilta yrittäjiltä. (Hourunranta ym. 2018, 22–24)



KUVIO 6. Malliesimerkki laajavastuisesta yritysverkostosta (Hourunranta ym. 2018, 23)

Laajavastuisella yrittäjyydellä esimerkin tapauksessa on saatu vähennettyä paperitöitä ja byrokratiaa, koska tehdään vain yksi sopimus yritysten ja urakanantajan välillä. Aiemmin samankaltaisen kokonaisuuden hoitamiseksi olisi tehty ainakin kuusi eri sopimusta. (Hourunranta ym. 2018, 24)

Laajavastuista yrittäjyyttä on kutsuttu useilla eri nimikkeillä. Yrittäjistä käytettyjä nimikkeitä ovat alueyrittäjä, avainyrittäjä, pääurakoitsija, osayrittäjä ja verkostoyrittäjä. Tässä työssä tätä urakointimallia kutsutaan laajavastuiseksi yrittäjyydeksi ja perinteisiä yrittäjiä itsenäisiksi yrittäjiksi. (Rekilä ym. 2008, 3)

Vuonna 2008 tehdyssä kyselytutkimuksessa selvitettiin yrittäjien tyytyväisyyttä eri urakointimalleihin korjuu- ja kuljetusyrittäjien keskuudessa. Tässä tutkimuksessa tutkitut urakointimallit: itsenäinen yrittäjä, verkostoyrittäjä, yhteisyritys ja perinteinen yrittäjä. Tyytyväisyys kuljetusyritysten keskuudessa oli suurimmillaan verkostoyrittäjillä. Korjuupuolella tyytyväisimpiä olivat yhteisyrietykset. Tutkimuksessa laajavastuiset yrittäjät olivat keskimäärin tyytyväisiä urakointimalliin. (Rekilä ym. 2008, 24)

## **2.4 Metsäpalveluyritysten verkostot**

Suomen metsäkeskus ja Luonnonvarakeskus toteuttivat yhteishankkeen metsäpalveluyrittäjien toiminnan kehittämistä varten. Palvelutuotannon lisäämiskeinoina käytettiin liiketoimintaosaamisen ja palveluosaamisen kasvattamista. Kantavana toimintamalleja muuttavana teemana oli palvelutoiminnan kasvattaminen verkostoitumista sekä liiketoimintakumppanuuksia hyödyntäen. (Kankaanhuhta ym. 2018)

Tapahtumiin osallistuneilta metsäpalveluyrittäjiltä tiedusteltiin kyselyn muodossa mielipiteitä järjestetyistä tapahtumista. Tapahtumiin osallistuneiden metsäpalveluyrittäjien keskuudessa suosituimpia aktiviteetteja olivat kontaktipäivät, joissa yrittäjät tapasivat toisiaan. Toiseksi suosituin aktiviteetti oli seminaarit. Metsäpalveluyrittäjistä 41 % oli onnistunut hyvin tai erittäin hyvin tutustumaan uusiin yhteistyökumppaneihin. Keskinäisesti tutustuminen onnistui kolmasosalta vastaajista ja 18 % sanoi tutustuneensa huonosti tai erittäin huonosti. Hankkeen seminaareihin, täsmäkoulutuksiin ja verkostoitumispäiviin osallistuneista metsäpalveluyrittäjistä 85 % olivat kiinnostuneita osallistumaan jatkossa samankaltaisiin tapahtumiin.

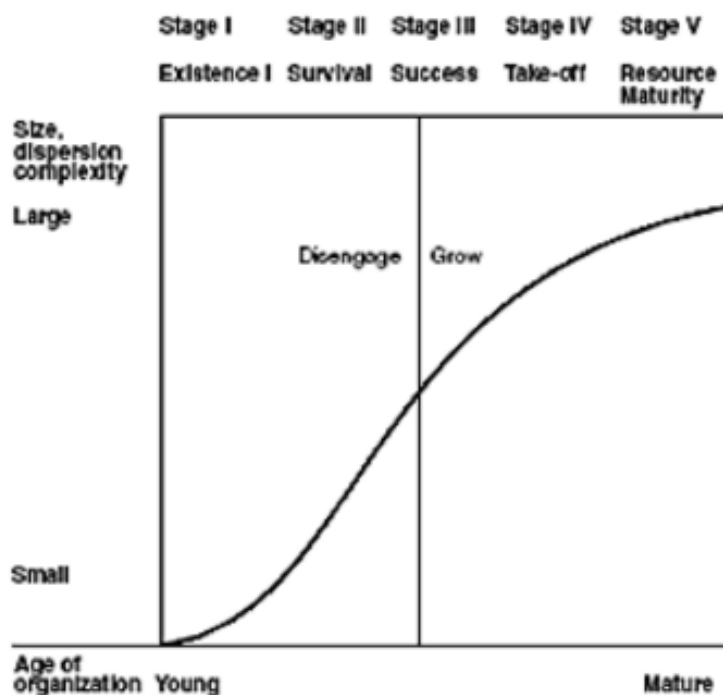
Halukkaiden palveluyrittäjien yhteystiedot julkaistiin Metsäkeskuksen karttapalvelussa. Karttapalveluun luotiin myös lisätoiminto, jossa tarjottiin yrittäjille kiire- ja varamiespalveluja. Tällä pyrittiin edistämään yrittäjien verkostoitumista ja liiketoimintakumppanuuksien rakentamista. Tapahtumiin osallistumisen havaittiin lisänneen motivaatiota hankkia uutta tietoa. (Kankaanhuhta ym. 2018)

## 2.5 Yrityskasvu

### 2.5.1 Yrityskasvun edellytykset

Yritysten kasvua voidaan tarkkailla erilaisilla luvuilla ja erilaisista näkökulmista. Arvostetun yliopistoprofessorin Churchillin ja Lewisin (1987) luoman mallin mukaan pienen yrityksen yrityskasvu voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen. Yrityskasvun vaiheet ovat liikeidean syntyminen ja olemassaolon taistelu, henkiinjääminen, vakiintuminen, kasvuorientaatio, nopea kasvu sekä resurssikypsyys. Vaakaa kasvu edellyttää mallin mukaan, että organisaatio vakiintuu ennen kasvun vaiheeseen siirtymistä.

#### EXHIBIT 2 Growth Stages



KUVIO 7. Yrityskasvun vaihemalli (Churchill ym. 1987)

Mallissa otetaan kantaa myös eri vaiheiden yritysten edellytyksistä ja kriittisimmistä tekijöistä. Alkuvaiheen (Stage 1 ja 2) yritysten kasvun kannalta kriittisimpiä tekijöitä ovat omistajan kyvyt, panostus sekä likvidin pääoman määrä. Tässä vaiheessa organisaation rakenne on erittäin yksinkertainen. Teoriassa todetaan, että ”omistaja on yhtä kuin yritys”.

Kasvukynnyksen ylittäneillä yrityksillä (Stage III ohittaneet) painottuu erilainen osaaminen ja organisaatorakenne saattaa olla jo hieman monimutkaisempi. Kasvun kannalta oleellisia ominaisuuksia ovat omistajan kyvyt delegoida ja siirtää vastuuta muille parantaakseen yrityksen johtamisen tehokkuutta. Samalla kestävä kasvun aikaansaamiseksi kassavirran tulee olla riittävä kattamaan kasvun aiheuttamat kulut. Tämä saattaa vaatia omistajalta valmiutta sietää ajoittain korkeaakin velkaantumistasetta. Tämän lisäksi tarvitaan hyvää kulukuria ja harkittuja investointeja, joka vaatii yrittäjältä kärsivällisyyttä. (Churchill ym. 1987)

Liian nopea kasvu voi aiheuttaa rahojen loppumisen, joka johtaa pahimmillaan yrityksen konkurssiin. Jos yritys ei onnistu tai edes pyri nousemaan seuraavalle tasolle, se saattaa pystyä jatkamaan tasapainotilassa vakiintuneena ja menestyvänä yrityksenä. Ottaen huomioon erilaiset taidot, mitä erikokoisten yritysten johtaminen vaatii, uuden työvoiman palkkaamiseen voi olla monella suuri kynnys. (Churchill ym. 1987)

### **2.5.2 Yrityskoon ja kasvun mittarit**

Yritysten kokoa mitataan täystyöllistettyjen henkilöiden määrällä. Perinteisesti mittarina on käytetty henkilötyövuotta. Henkilömäärän rajana käytetään perinteisesti pienyrityksille 50 ja keskisuurelle yritykselle 250 työntekijää (Mäkinen ym. 2010, 10)

Vuonna 2008 metsäpalveluyrityksissä on ollut keskimäärin 1,7 työntekijää/yritys. (Mäkinen ym. 2010, 13) Työssä suhteutetaan nimitystä pieni- ja keskisuuri yritys alan tyypilliseen yrityskokoon. Vähintään kymmenen työntekijää työllistävä yritys on tässä työssä luokiteltu suureksi.

Yrityskasvua mitataan yleensä vertaamalla tunnuslukujen kehitystä esimerkiksi edellisiin tilikausiin verrattuna. Ne kertovat mihin suuntaan yrityksen toiminta on kehittymässä. Onko toiminta supistumassa vai kasvussa. (Seppänen 2011, 71)

Yrityksen toiminnan seuraamisen kannalta tärkeimpiä tunnuslukuja ovat liikevaihto ja liikevoitto. Liikevaihto indikoi sitä, että yritys kykenee myymään tuotteitaan ja palveluitaan ja se on liiketoiminnan ehto. Liikevoitto kertoo kannattavuuden kehittymistä ja muutokset liikevoitossa ovat tärkeä osa operatiivisen toiminnan analysointia. Muita tärkeitä tunnuslukuja tilinpäätöksestä ovat tilikauden tulos, taseen varat ja taseen pääomat sekä velat. (Seppänen 2011, 71)

## **2.6 Tyytyväisyyden vaikutus laajentamishalukkuuteen**

Asiakastyytyväisyydellä on suuri merkitys asiakassuhteiden säilyttämisessä, laajentamisessa ja kehittämisessä. Useat tutkimukset, erityisesti B2B-toimialalta osoittavat, että tyytyväisyys ei pelkästään ylläpidä yhteistyötä, vaan toimii myös laajentamisen mahdollistajana.

Jones ja Sasser (1995) osoittavat Harvard Business Reviewin artikkelissaan, että asiakastyytyväisyyden ja asiakkaan käyttäytymisen välillä ei ole suoraa, lineaarista suhdetta. Heidän tutkimuksensa mukaan vasta täysin tyytyväiset asiakkaat ovat selvästi halukkaimpia jatkamaan ja laajentamaan yhteistyötä ja melko tyytyväiset asiakkaat eivät olleet yhtä ennakoitavissa.

Tyytyväisyyskyselyissä käytetyllä viisiportaisella asteikolla arvosanaa 4 pidetään usein merkinä vahvasta asiakassuhteesta. Suurin huomio tulisi kuitenkin kohdistaa niihin asiakkaisiin, jotka ovat vastanneet matalimmat arvosanat (1–2), koska heidän tyytymättömyytensä ymmärtäminen tuottaa suurimman hyödyn. (Jones & Sasser 1995)

### **3 TUTKIMUSMENETELMÄ**

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön tutkimusmenetelmää sekä perustellaan sen valintaa. Tämän jälkeen kerrotaan tutkimuksen perusjoukosta ja lisäksi avataan kyselylomakkeen laatimista ja perustellaan, miksi osassa kysymyksistä vastausvaihtoehdot ovat suljettuja ja toisissa on avoimia kenttiä.

#### **3.1 Kyselytutkimus tutkimusmenetelmänä**

Kyselytutkimus on suurimmalta osin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Määrällinen tutkimus tarkoittaa sitä, että kyselyaineistot koostuvat pääasiassa mitatuista numeroista ja luvuista. Vaikka kyselytutkimuksessa osoitetaan asioita sanallisesti, niitä tulkitaan silti yleensä numeerisesti. (Vehkalahti 2019, 13)

Määrällisellä tutkimuksella tavoitellaan yleensä yleiskäsitystä tutkittavasta aiheesta. Laadullisilla menetelmillä (esim. haastattelututkimus) pureudutaan yksityiskohtiin. Tutkimuksessa saatetaan hyödyntää molempia menetelmiä. Sanallisia vastauksia on yleisesti ottaen helpompi tulkita laadullisilla menetelmillä. (Vehkalahti 2019, 13)

Koska tutkimuksen tavoitteena on saada muodostettua laaja kokonaiskuva suuren perusjoukon eli metsäpalveluyrittäjien mielipiteistä, valittiin menetelmäksi määrällinen tutkimus. Kyselytutkimus valikoitui toteutustavaksi, koska sen avulla on mahdollista saada tavoitettua määrällisesti suuri sekä maantieteellisesti monipuolinen joukko vastaajia.

#### **3.2 Perusjoukko**

Tutkimuksen perusjoukko tarkoittaa niitä, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Se on tutkimuskohteeksi määritelty joukko, joka sisältää kaikki havaintoyksiköt. (Vilka 2007, 177)

Tässä tutkimuksessa perusjoukkona toimii Metsä Groupin pienet ja keskisuuret metsäpalveluyrittäjät. Kyselylomake lähetettiin 13/15 piirille, joten tutkimus ei ole valtakunnallinen, mutta maantieteellisesti tarpeeksi kattava. Tiedot on saatu

Metsä Groupin tilityksistä, joiden perusteella on suodatettu 0—100 000 € liikevaihdolla olevat metsäpalveluyritykset. Yritykset voivat olla myös suurempia, sillä kyseessä ovat vain Metsä Groupin tilitykset, ja osa yrityksistä urakoi monelle työnantajalle. Tämän takia liikevaihtokysymyksessä on myös yli 100 000 € luokka.

Tutkimuksessa mukana olevat metsäpalveluyritykset ovat eri kokoisia, eri ikäisiä ja tavoitteeltaan erilaisia. Churchillin ym. (1987) mallin mukaan eri vaiheessa olevilla yrityksillä on erilaiset tarpeet ja näiden edellyttämät taidot vaikuttavat mahdollisuuksiin laajentua. Kyselytutkimuksen kysymyksissä on tärkeää antaa mahdollisuus ilmaista omat tarpeet ja mielipiteet mahdollisimman laajasti, sillä perusjoukko on monimuotoinen.

### **3.3 Tutkimuskysymykset ja kyselylomakkeen luominen**

Opinnäytetyössä on tavoitteena selvittää metsäpalveluyrittäjien halukkuutta laajentaa toimintaansa Metsä Groupin sopimusyrittäjinä. Tutkimus painottuu erityisesti siihen, miten yrityksen koko, verkostot, kokemukset ja tyytyväisyys Metsä Groupiin vaikuttavat heidän laajentamishalukkuuteensa. Näiden lähtökohtien pohjalta luotiin seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Kuinka halukkaita metsäpalveluyrittäjät ovat laajentamaan toimintaansa?
2. Ovatko metsäpalveluyrittäjät halukkaita palkkaamaan uutta työvoimaa?
3. Miten ja mitkä taustatekijät vaikuttavat laajentamis- ja palkkaushalukkuuteen?
4. Kuinka tyytyväisiä metsäpalveluyrittäjät ovat Metsä Groupiin urakanantajana?

Tutkimuskysymysten pohjalta laadittiin sähköinen kyselylomake (liite 2), joka kattaa kaikki keskeiset teemat. Lomake laadittiin siten, että se perustuu tutkimuskysymyksiin vastaamiseen, mutta antaa myös mahdollisuuden erilaisten taustatekijöiden tarkempaan analysointiin.

### 3.4 Suljettu ja avoin osio kyselylomakkeessa

Kyselytutkimuksessa voidaan käyttää sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi ja niiden tulee olla toisensa poissulkevia. Ne helpottavat tulosten käsittelyä ja analysointia, mutta ne rajaavat mahdollisuuden saada yksityiskohtaisempaa tietoa. Avoimissa kysymyksissä on avoin vastauskenttä, mihin voi kirjoittaa oman vastauksen. Avoimella kysymyksellä saadaan tarkempaa tietoa, mutta sen mittaaminen ja analysointi vaikeutuu. (Vehkalahti 2019, 24–25)

Suljetuissa kysymyksissä tulee määrittää riittävä tarkkuus omaan tutkimukseen, sillä tieto on karkeampaa. Kysymysten muotoilu ja tarkkuus tulee miettiä tarkkaan etukäteen, sillä jälkeinpäin tarkkuutta ei voi muuttaa. Tutkimuksen kannalta oleellisiin kysymyksiin lisätään avoin vaihtoehto ”muu:”, jotta oleellista tietoa ei valu hukkaan. Suljettuihin kysymyksiin lisätään riittävästi vaihtoehtoja tutkimuksen kannalta.

Kyselylomake (liite 2) laadittiin kattamaan kaikki tutkimuksen keskeiset teemat ja vastaajien perustiedot, joiden avulla vastauksia voidaan analysoida. Kyselyn teemat voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: perustiedot, yritys rakenne ja verkostot sekä laajentamishalukkuus. Kyselylomakkeessa perustietoja ja verkostoja käsittelevissä kysymyksissä katsottiin paremmaksi vaihtoehdoksi tehdä valmiit vastausvaihtoehdot, sillä se helpottaa vastausten käsittelyä ja tutkimista. Tämä koskee kysymyksiä 1–9.

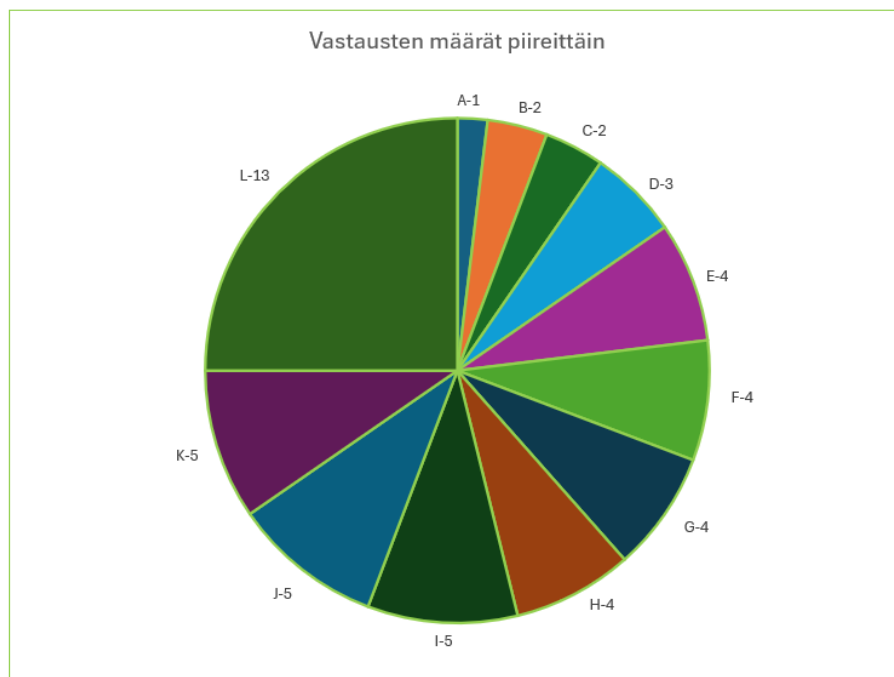
Kysymykset 10–12 käsittelevät tutkimuksen ydinaluetta eli metsäpalveluyritysten laajentamishalukkuutta. Nämä kysymykset käsittelevät mielipiteitä ja asenteita, joten vastausvaihtoehtojen laatiminen täysin toistensa poissulkeviksi ei ollut helppo tehdä. Vastausvaihtoehdoista käytiin erillinen palaveri operaatioasiantuntijan kanssa, ja sen pohjalta päädyttiin valittuihin vaihtoehtoihin sekä avoimeen ”muu, mikä?” vastausvaihtoehtoon, jotta vastaajat voivat tarkentaa halutessaan näkemyksiään.

## 4 TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään kyselytutkimuksesta saatuja tuloksia ilman niiden tarkempaa tulkintaa. Aluksi kuvataan vastaajien perustiedot sekä yritysraenteet ja verkostot. Tämän jälkeen käsitellään metsäpalveluyrittäjien laajentamishalukkuutta sekä tyytyväisyyttä Metsä Groupiin urakanantajana.

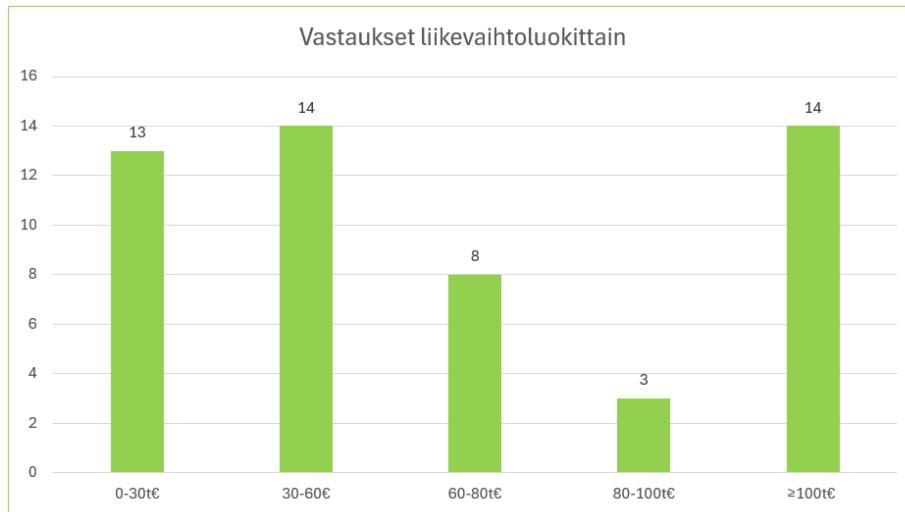
### 4.1 Perustiedot

Kysely toteutettiin anonymisti, joten henkilötietoja ei kerätty. Perustietoja ovat piiri, jossa metsäpalveluyritys pääasiallisesti toimii ja liikevaihtoluokka vuodelta 2024. Vastauksia saatiin yhteensä 12 piiriltä. Tässä opinnäytetyössä niitä nimitetään nimillä A-O. Vastaukset jakautuivat muuten tasaisesti eri piirien välillä, mutta piirillä L oli huomattavasti muita piirejä enemmän vastanneita yrityksiä. Yhteensä 25 prosenttia vastauksista tulivat piiriltä L. Muilla piireillä vastausten vaihteluväli oli 1–5 vastausta piiriä kohti.



KUVIO 8. Vastausten määrät piireittäin (n=52)

Vastauksia saatiin kaikista annetuista liikevaihtoluokkien vaihtoehdoista. Vastaukset jakautuivat tasaisesti eri suuruusluokkien välille. Vastauksia tuli pieniltä, keskisuurilta ja suuremmiltakin yrityksiltä, joten tuloksissa on edustettuna monenlaisia näkökulmia ja tarpeita.



KUVIO 9. Vastaukset liikevaihtoluokittain (n=52)

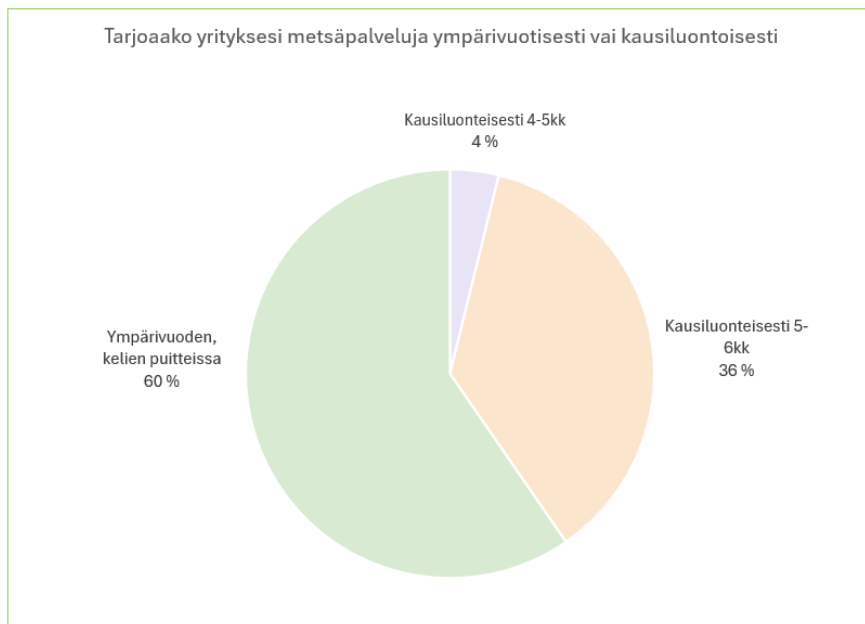
## 4.2 Yritysrakenteet ja verkostot

Kyselyssä selvitettiin, onko yrityksillä kausityövoimaa, vakituisia työntekijöitä vai ostettiin palveluita muilta yrittäjiltä. 41 prosenttia vastanneista toimivat itsenäisinä yrittäjinä. Vastanneista yrityksistä 59 prosentilla on yrittäjän lisäksi työntekijöitä.



KUVIO 10. Yritysten käyttämä työvoima (kausityövoima, vakituiset työntekijät tai toisten yrittäjien palvelut) (n=52)

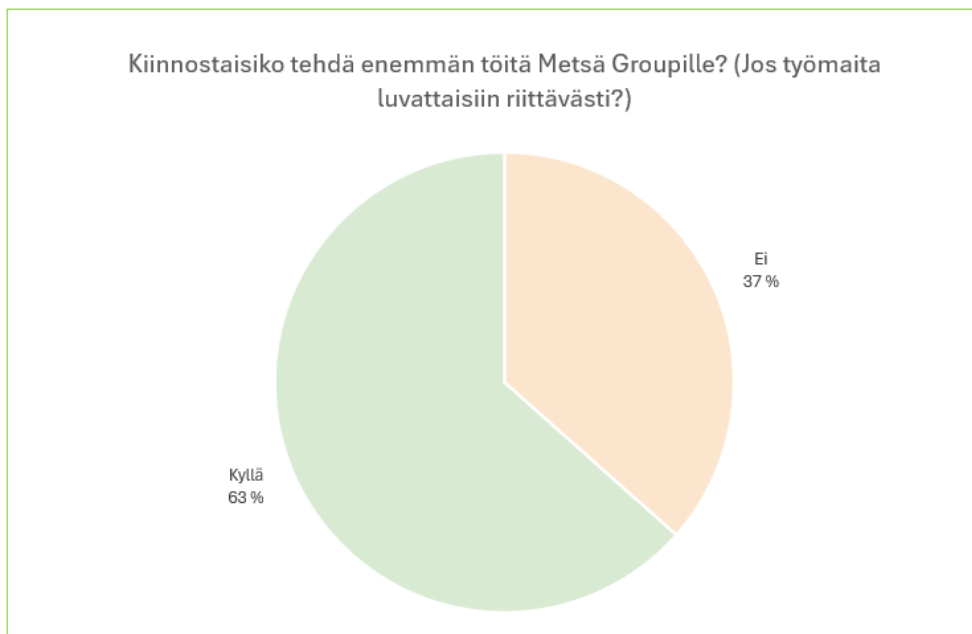
Yrityksiltä kysyttiin, tarjoaako heidän yrityksensä palveluita kausiluontoisesti vai ympärivuotisesti, kelien puitteissa. Suurin osa yrityksistä tarjosi palveluita ympärivuotisesti, kelien ja muiden olosuhteiden puitteissa.



KUVIO 11. Yrityksen tarjoamat palvelut (n=52)

### 4.3 Laajentamishalukkuus

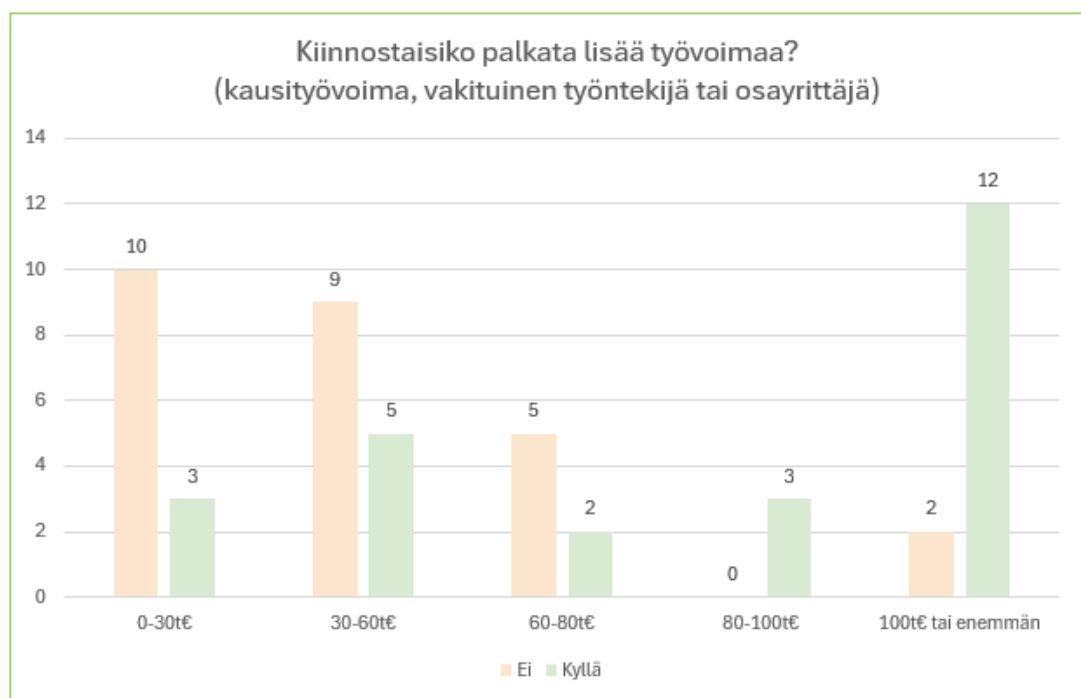
Yli puolet vastanneista yrityksistä olisi kiinnostuneita urakoimaan enemmän Metsä Groupille, mikäli riittävä määrä työmaita tarjottaisiin.



KUVIO 12. Yritysten halukkuus lisätä työmääriä. (n=52)

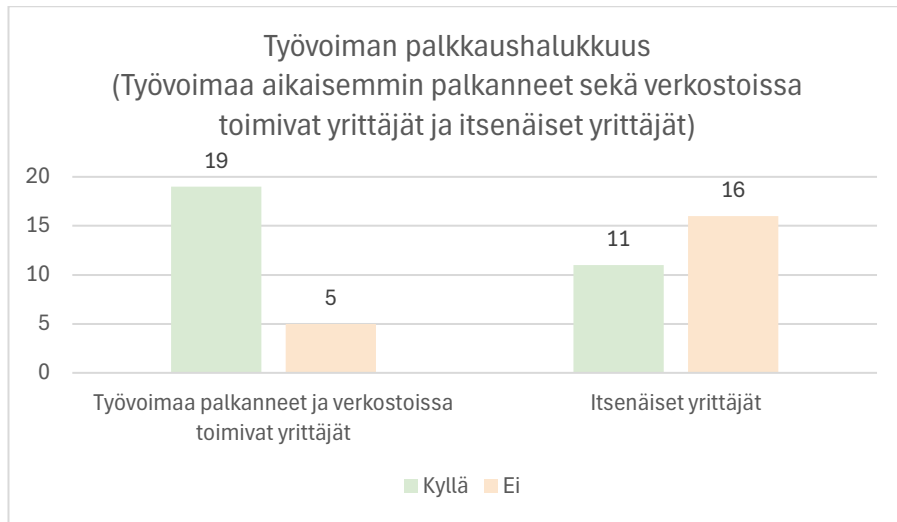
Kahdessa suurimmassa liikevaihtoluokassa, eli yli 80 000 € liikevaihdon yrityksissä, uuden työvoiman palkkaushalukkuus oli selvästi korkeinta. Näissä luokissa 88 % kyselyn vastaajista (15 kyllä-vastausta ja 2 ei-vastausta) ilmoittivat olevansa kiinnostuneita palkkaamaan lisää työvoimaa.

Pienimmissä liikevaihtoluokissa halukkuus palkata lisää työvoimaa oli vähäisintä. 0–30 000 euron luokassa 77 % vastanneista eivät olleet halukkaita lisäämään työvoimaa, kun taas 23 % ilmoitti olevansa halukkaita palkkaamaan lisää työntekijöitä.



KUVIO 13. Yritysten halukkuus lisätä työvoimaa liikevaihtoluokittain (n=51)

Työvoiman palkkaushalukkuus oli prosentuaalisesti korkeimmillaan, kun yritys on joko palkannut työvoimaa aikaisemmin tai toimii jo osana yrittäjäverkostoa. Uuden työvoiman palkkaushalukkuus on huomattavasti pienempää täysin itsenäisillä yrittäjillä. Vain 40,7 % itsenäisinä yrittäjinä toimivista oli halukkaita palkkaamaan työvoimaa, kun taas peräti 79,2 % niistä yrittäjistä, joilla oli aiempaa kokemusta työvoiman palkkaamisesta tai jotka toimivat osana yrittäjäverkostoa, oli halukkaita lisäämään työvoimaa.

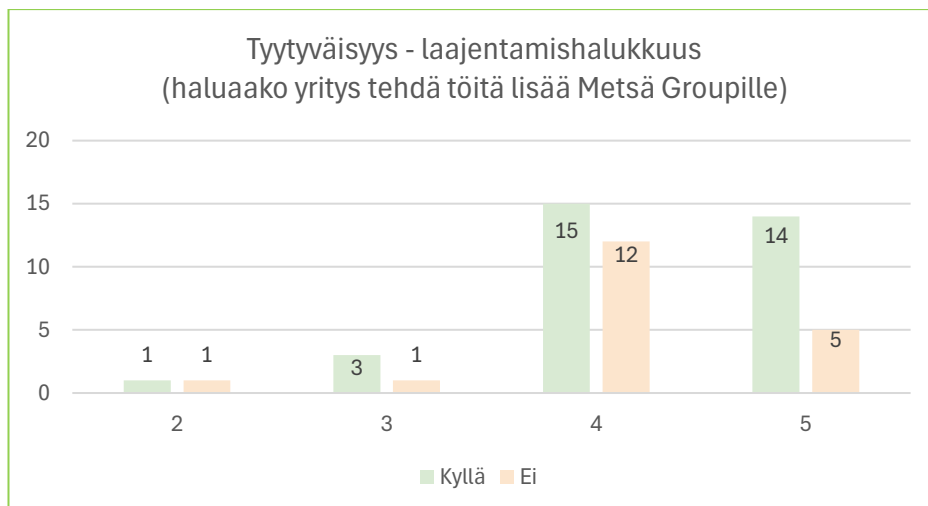


KUVIO 14. Työvoimaa aikaisemmin palkanneet sekä verkostoissa toimivat yrittäjät ja itsenäiset yrittäjät – uuden työvoiman palkkaushalukkuus (n=52)

#### 4.4 Tyytyväisyys Metsä Groupiin urakanantajana

Kyselyssä kysyttiin tyytyväisyyttä Metsä Groupiin urakanantajana. Käytössä oli asteikko 1—5, jossa 1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3=en osaa sanoa, 4= tyytyväinen, 5=erittäin tyytyväinen. Keskiarvoksi kaikista vastauksista saatiin 4,21 (n=52).

Asteikolla 1—5 vastauksia saatiin kaikista luokista lukuun ottamatta arvosanaa 1. Tyytyväisimmät vastaajat, eli ne, jotka antoivat arvosanan 5, olivat myös prosentuaalisesti halukkaimpia urakoimaan lisää Metsä Groupille (Kyllä 14 kappaletta ja Ei 5 kappaletta). Erittäin tyytyväisistä vastaajista 74 % olivat halukkaita urakoimaan lisää Metsä Groupille.



KUVIO 15. Tyytyväisyys – laajentamishalukkuus. (n=52)

## 5 TULOSTEN TARKASTELU

Tässä kappaleessa on syvennytty tulkitsemaan ja analysoimaan edellisessä kappaleessa olevia tuloksia. Tarkastelun tavoitteena on ymmärtää, mitä saadut tulokset tarkoittavat ja etenkin mitä ne kertovat metsäpalveluyritysten laajentamishalukkuudesta. Aluksi tulkitaan yrittäjien tyytyväisyyttä Metsä Groupiin ja tämän yhteyttä laajentamishalukkuuteen. Sen jälkeen tarkastellaan yritysten laajentamishalukkuutta yleisemmin, yritysrakenteiden ja verkostojen merkitystä sekä mahdollisia alueellisia eroja. Lopuksi pohditaan aineiston luotettavuutta sekä tutkimuksen rajoitteita.

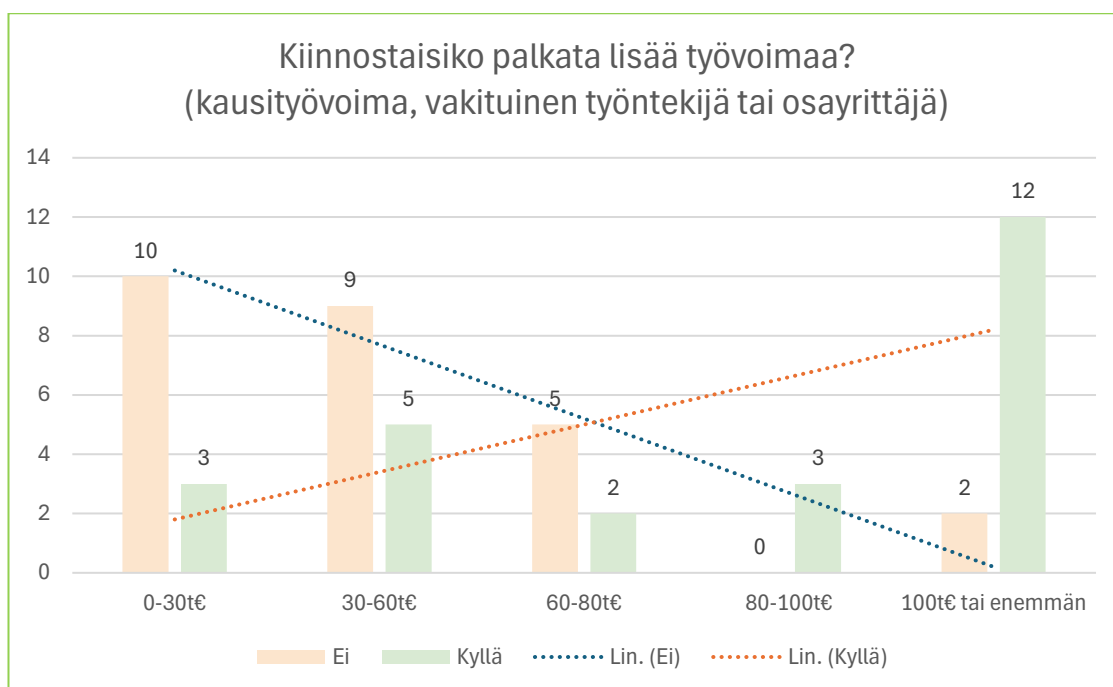
### 5.1 Mielipiteet Metsä Groupista urakanantajana

Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta yrittäjien olevan tyytyväisiä Metsä Groupiin urakanantajana. Keskiarvoksi tyytyväisyydestä saatiin 4,21/5. Yksikään vastaaja ei antanut arvosanaa 1 (erittäin tyytymätön). Tämä viittaa siihen, että Metsä Group on onnistunut luomaan erittäin luotettavia suhteita yrittäjien kanssa.

Mielenkiintoinen havainto on, että vastaajat, jotka antoivat arvosanaksi 5 olivat myös halukkaimpia laajentamaan urakointiaan Metsä Groupille. Luotettavat ja hyvät urakkasuhteet kannustavat yrittäjiä laajentamaan urakointiaan. Tämä tukee Jonesin ja Sasserin (1995) esittämää ajatusta, että täysin tyytyväiset yritykset ovat halukkaimpia jatkamaan sekä laajentamaan yhteistyötä.

### 5.2 Laajentamishalukkuus

Yli puolet vastanneista yrityksistä olivat halukkaita urakoimaan lisää Metsä Groupille, mikäli työmaita olisi riittävästi tarjolla. Halukkuus kasvaa melkein lineaarisesti suhteessa yrityskokoon. Yli 80 000 € liikevaihdon yrityksistä 88 % olivat halukkaita lisäämään työvoimaansa. Churchillin ym. (1987) yrityskasvumallin perusteella nämä yritykset ovat todennäköisesti vakiintuneemmassa vaiheessa ja omaavat kyvyt sekä resurssit yrityskasvulle.



KUVIO 16. Yritysten halukkuus lisätä työvoimaa liikevaihtoluokittain (trendiviivoilla) (n=51)

Metsäkeskuksen ja Luonnonvarakeskuksen yhteishankkeessa (2018) todettiin, että verkostoitumispäivät ja seminaarimuotoiset koulutukset ovat eniten metsäpalveluyrittäjien mieleen. Metsäpalveluyrittäjät kokivat tarvitsevansa eniten tukea talous- ja liiketoimintaosaamisessa sekä palkkaamisessa. Pienempien metsäpalveluyritysten laajentamishalukkuutta voitaisiin tukea esimerkiksi verkostoitumispäivien, seminaarien ja verkkopalveluiden avulla. Yhteenvetona voidaan todeta, että yritysten tukemiseen tarvitaan erilaisia keinoja.

Laajentamishalukkuudessa ja tyytyväisyydessä havaittiin yhtäläisyyksiä Jonesin ja Sasserin (1995) tutkimukseen, jossa kerrottiin, että vasta erittäin tyytyväisten yhteistyökumppaneiden toiminta on ennalta arvattavaa. Kuten kuviossa 15 nähdään, vasta arvosanan 5 antaneet ovat selkeästi laajentamishalukkaita, mutta arvosanalla 4 vaihtelu on jo suurempaa.

### 5.3 Piirien väliset erot

Vastauksissa, jotka käsittelivät laajentamishalukkuutta ja verkostoja, ei havaittu selviä eroja eri piirien välillä. Ainoa piirien välinen merkittävä ero oli vastausmäärissä. Piiri L erottui suurella vastausmäärällä (13 kappaletta). Selkeä ero yhden hankintapiirin kohdalla saattaa johtua esimerkiksi suuremmasta yrittäjäkunnasta, aktiivisista operaatioasiantuntijoista, talvikaudesta ja yritysten välisistä verkostoista.

Hankintapiirien välillä ei havaittu eroja laajentamishalukkuudessa. Halukkuus urakoida lisää Metsä Groupille oli jakautunut tasaisesti eri piirien välille. Piireillä A-D oli liian vähän vastauksia, jotta voitaisiin tehdä yleistävää tarkastelua koko piirin yrittäjäkunnasta. Uuden työvoiman palkkaushalukkuus jakautui tasaisesti, eikä kyselyn tuloksista voida tehdä tältä osin johtopäätöksiä.

Tyytyväisyydestä suurin ja pienin arvo (3,5 ja 5) löytyivät piireistä A ja B, joiden vastausmäärät olivat 1 ja 2. Tällöin yksi vastaus muuttaa koko piirin keskiarvoa paljon. Tästäkään ei voida tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä tarkastellen piirien eroja. Voidaan todeta vain, että kaikilla hankintapiireillä ollaan tyytyväisiä Metsä Groupiin urakanantajana.

### 5.4 Aineiston luotettavuus ja rajoitukset

Vastauksia kertyi yhteensä 52 kappaletta kahden viikon vastausajan aikana. Kysely lähetettiin noin 200—225 metsäpalveluyrittäjälle. Tarkkaa määrää ei ole tiedossa, sillä kyselyn ja saatekirjeen lähettäminen delegoitiin metsänhoidon operaatioasiantuntijoille. Vastausprosentti oli 20,8—26 %.

Vastauksia saatiin 12/15 hankintapiiriltä, mikä on maantieteelliseltä kattavuudeltaan hyvä tulos. On kuitenkin huomioitava, että tulokset kuvaavat vastaajien näkemyksiä eikä koko perusjoukon mielipidettä voida täysin yleistää. Kyselylomakkeen rakenteen perusteella saatiin tarpeelliset tiedot esille, eikä pureuduttu liian yksityiskohtaisesti aiheeseen.

## 6 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Metsä Groupin sopimusyrittäjinä toimivien metsäpalveluyrittäjien laajentamishalukkuutta sekä tarkastella yrittäjien näkemyksiä urakoinnista, yhteistyöverkostoista ja mahdollisista kasvun tukikeinoista. Kyselytutkimus toi esiin keskeisiä havaintoja näistä aiheista.

Ensinnäkin yrittäjien yleinen tyytyväisyys Metsä Groupiin urakanantajana oli korkea, mikä osoittaa, että yhteistyösuhde koetaan toimivaksi. Tyytyväisimmät yrittäjät olivat usein myös halukkaimpia lisäämään urakointiaan Metsä Groupille.

Yli puolet vastasi olevansa kiinnostuneita lisäämään työmääriään Metsä Groupille. Kasvuhalukkuutta työmäärissä oli kaikissa kokoluokissa laajasti, mutta työvoiman palkkaamisesta olivat innostuneet jo valmiiksi suuremmat yritykset. Näillä yrityksillä on luultavasti paremmat resurssit laajentaa toimintaansa. Tämä viittaa siihen, että yrityksen koolla ja kehitysvaiheella on suuri merkitys sen kasvuhalukkuuteen.

Metsäpalveluyrittäjien verkostojen ja yritysraakenteiden merkitys korostuu erityisesti, kun tutkitaan kasvua. Ne yritykset, joilla on ollut kausityöntekijöitä, työntekijöitä tai toimivat osana yrittäjäverkostoa, näyttävät olevan halukkaampia palkkaamaan lisää työntekijöitä kuin itsenäiset yrittäjät. Tämä tukee ajatusta, että verkostoituminen voi toimia kasvun mahdollistajana. Suomen metsäkeskuksen ja Luonnonvarakeskuksen yhteishankkeen (2018) tulosten mukaan voidaan todeta, että verkostoitumistilaisuudet ja verkostoitumispalvelut tukevat itsenäisten yrittäjien verkostoitumista sekä lisäävät heidän kiinnostustansa laajentaa tietämystään.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että metsäpalveluyrittäjien kasvun tukemiseksi tarvitaan erikokoisilla toimijoilla erilaisia ratkaisuja. Pienempien yritysten kohdalla kehittämistoimet voisivat painottua yrittäjäkoulutukseen, neuvontaan ja verkostoitumisen mahdollistamiseen. Suurempien yritysten kohdalla kasvuun liittyy usein konkreettisempia asioita, kuten resurssi- tai urakkatarpeita. Molemmissa tilanteissa Metsä Group voisi mahdollisesti toimia aktiivisena yhteistyökumppanina.

Alun perin suunniteltiin, että kysely lähetettäisiin vain muutamalle hankintapiirille. Idea hylättiin, sillä kyselytutkimuksissa ylipäättään on usein melko alhainen vastausprosentti. Kysely päätettiin lähettää lähes valtakunnallisesti (12/15 hankintapiiriä), jotta alemmalla vastausprosentillakin saataisiin riittävästi vastauksia. Kysely päätettiin lähettää paikallisten metsänhoidon operaatioasiantuntijoiden kautta, jotta kyselyyn ja saatekirjeeseen tulisi tuttavallisempi sävy.

Opinnäytetyön aikana opin uutta tutkimusmenetelmistä, kyselytutkimuksista, yrittäjyydestä ja metsäpalveluyrityskentästä. Opin ymmärtämään myös entistä paremmin yrittäjyyden mahdollisuuksia, haasteita ja ominaisuuksia metsäalalla, sekä millainen on urakanantajan rooli kasvun mahdollistajana.

Kyselyn tulosten perusteella päätettiin toteuttaa laadullinen jatkotutkimus, joka aiotaan toteuttaa kesän 2025 aikana. Laadullinen tutkimus toteutetaan haastattelututkimuksen muodossa ja siinä perehdytään aiheeseen yksityiskohtaisemmin. Haastattelut toteutetaan tämän tutkimuksen tuloksiin pohjautuen ja täydentäen määrällisen menetelmän aukkoja. Haastattelututkimuksessa aiotaan selvittää sekä keskisuurten että pienempien yritysten asenteita yritysverkostoja kohtaan ja tarkentaa, millainen voisi olla Metsä Groupin rooli aktiivisena tukijana. Kyselytutkimus tarjoaa hyödyllistä taustatietoa tulevaa haastattelututkimusta varten.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sen laajaa maantieteellistä kattavuutta. Samalla kysymysten huolellinen muotoilu helpotti vastausten käsittelyä ja analysointia.

## LÄHTEET

Churchill, N. C. & Lewis, V. 1987. The Five Stages of Small Business Growth. Harvard Business Review. 1/1987. Viitattu 29.3.2025.

[https://www.researchgate.net/publication/228315536\\_The\\_Five\\_Stages\\_of\\_Small\\_Business\\_Growth](https://www.researchgate.net/publication/228315536_The_Five_Stages_of_Small_Business_Growth)

Hourunranta, P., Nieminen, A., Jaakkola, S., Manner, V. & Makkonen, T. 2018. Osaava yrittäjä metsäkonealalla. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy

Jones, T.O. & Sasser, W.E. Jr. 1995. Why satisfied customers defect. Harvard Business Review, November-December. Viitattu 18.5.2025. Saatavilla:

<https://hbr.org/1995/11/why-satisfied-customers-defect>

Kankaanhuhta, V., Ämmälä M. & Vierula, J. 2018. Liiketoimintaosaaminen ja kumppanuusverkot metsäpalveluyrittäjien palvelutarjonnan kasvun avaimia. Metsätieteen aikakauskirja.

<https://doi.org/10.14214/ma.10011>

Luonnonvarakeskus. Metsänhoito- ja metsänparannustyöt 2023. 29.8.2024. Viitattu 27.3.2025

<https://www.luke.fi/fi/tilastot/metsanhoito-ja-metsanparannustyot/metsanhoito-ja-metsanparannustyot-2023>

Metsä Group. n.d. Hankintapiirit 2023. Verkkosivu. Viitattu 4.3.2025

[https://www.metsagroup.com/globalassets/metsa-group/documents/ca-reers/metsa-forest\\_piirikartta\\_2022.pdf](https://www.metsagroup.com/globalassets/metsa-group/documents/ca-reers/metsa-forest_piirikartta_2022.pdf)

Metsä Group. n.d. Yritysrakenne. Verkkosivu. Viitattu 3.3.2025

<https://www.metsagroup.com/fi/tietoa-metsa-groupista/tietoa-meista/yritysrakenne/>

Metsäkeskus. 2025. Hakkuuaikomukset hakkuutavoittain [interaktiivinen raportti]. Viitattu 15.3.2025. Saatavilla: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZmUzNjFjMWItM2QzNS00MTIzLTIIZDEtYTA4MWEyMDQyNDhmliwidCI6ImVhMjQwMTY4LTU1NjAtNDYyMCM05Nml1LWE4MjMxOWNIODBhMSIsImMiOiJ9>

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZmUzNjFjMWItM2QzNS00MTIzLTIIZDEtYTA4MWEyMDQyNDhmliwidCI6ImVhMjQwMTY4LTU1NjAtNDYyMCM05Nml1LWE4MjMxOWNIODBhMSIsImMiOiJ9>

Mäkinen, P. & Soirinsuo, J. 1.1 Yritysten kasvu metsä ja puualalla. Teoksessa Rieppo, K. (toim.) Kasvun eväät metsä- ja puualan pienyrityksille. Nurmijärvi: Työtehoseura

Nieminen, A. 2025. Metsätyövoiman tarve 2030 sekä koti- ja ulkomaisen työvoiman saatavuus. Tapio. Webinaari. Viitattu 2.4.2025.

<https://tapio.fi/tapahtumat/webinaari-metsatyovoiman-tarve-2030-seka-koti-ja-ulkomaisen-tyovoiman-saatavuus/>

Saksa, T., Luoranen, J. & Uotila, K. 2022. Metsänuudistaminen. Teoksessa Ruuska, J. & Virtanen, H. (toim.) Metsäkoulu. 11. uud. painos. Helsinki: Tapio Palvelut Oy

Seppänen, H. 2011. Yrityksen analysointi ja tilinpäätös. Helsinki: Kauppakamari [https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN\\_TAMPO/1j3mh4m/alma998842414205973](https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1j3mh4m/alma998842414205973). Vaatii käyttöoikeuden.

Strandström, M. & Poikela, A. Savotta 2030 – metsätyövoiman tarvearvio vuoteen 2030. Esitys. Tapion Webinaari 18.3.2025. Metsäteho. [https://tapio.fi/wp-content/uploads/2025/03/Strandstrom-Savotta-2030-metsatyovoiman-tarvearvio-vuoteen-2030\\_2025\\_03\\_18.pptx](https://tapio.fi/wp-content/uploads/2025/03/Strandstrom-Savotta-2030-metsatyovoiman-tarvearvio-vuoteen-2030_2025_03_18.pptx)

Uotila, K., Miina, J., Saksa, T., Store, R., Kärkkäinen, K. & Härkönen, M. 2020. Low cost prediction of time consumption for pre-commercial thinning in Finland. Silva Fennica vol. 54 no. 1 article. Verkkosivu. <https://doi.org/10.14214/sf.10196>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin Yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa\\_2007.pdf](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf)  
Vaatii käyttöoikeuden.

Rekilä, M. & Räsänen, T. 2008. Laajavastuinen yrittäjäyys puunhankinnassa. Helsingin Yliopisto & Metsäteho. [https://metsateho.fi/wp-content/uploads/2015/02/Tuloskalvo-sarja\\_2008\\_05\\_Laajavastuinen\\_yrittajyys\\_puunhankinnassa\\_tr.pdf](https://metsateho.fi/wp-content/uploads/2015/02/Tuloskalvo-sarja_2008_05_Laajavastuinen_yrittajyys_puunhankinnassa_tr.pdf)

Rieppo, K. 2010. 3.1 Yleiskatsaus toimialaan. Teoksessa Rieppo, K. (toim.) Kasvun eväät metsä- ja puualan pienyrityksille. Nurmijärvi: Työtehoseura

## LIITTEET

### Liite 1. Saatekirje

Hei!

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa metsätalousinsinööriksi ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötäni Metsä Groupille. Opinnäytetyöni käsittelee Metsä Groupin metsänhoitopalveluiden toiminnan kehittämistä.

Työni aihe ja siihen kuuluva kysely on kehitetty yhdessä Metsä Groupin operaatioasiantuntija Miika Järvisen kanssa. Opinnäytetyöni sisältää kyselytutkimuksen, joka toteutetaan sähköisellä lomakkeella. Linkki ja QR-koodi kyselyyn löytyvät tästä sähköpostista.

Tämä kysely toimii osana Metsä Groupin projektia, jossa selvitetään metsänhoitopalveluyritysten nykytilannetta sekä yritysten mahdollista halukkuutta laajentaa toimintaa.

Kysely toteutetaan luottamuksellisesti. Halutessasi voit jättää yhteystietosi kyselyn lopussa ja osallistua Metsä Groupin järjestämään 100 € lahjakortin arvontaan. Lisätietoja tutkimuksesta antaa operaatioasiantuntija Miika Järvinen, (puhelinnumero ja sähköposti)

Ystävällisin terveisin,  
Luukas Jääskeläinen  
Tampereen ammattikorkeakoulu  
(puhelinnumero ja sähköposti)

## Liite 2. Kyselylomake

1. Piiri, missä toimit? \*

Valitse vastauksesi 

2. Tarjoaako yrityksesi metsäpalveluja "ympäri vuoden kielten puitteissa" vai "kausiluonteisesti"? \*

Valitse vastauksesi 

3. Onko Metsä Group ainoa urakanantajasi? \*

Kyllä

Ei

4. Yrityksesi 2024 liikevaihto ? \*

Valitse vastauksesi 

5. Tuleeko suurin osa yrityksesi liikevaihdosta Metsä Groupilta? \*

Tuleeko yli puolet?

Kyllä

Ei

6. Montako vakituista työntekijää yritykselläsi on? \*

Valitse vastauksesi 

7. Ostaako yrityksesi metsänhoitopalveluita muilta yrityksiltä? \*

Kyllä

Ei

8. Työllistääkö yrityksesi kausityöntekijöitä? \*

Kyllä

Ei

9. Olisitko halukas tekemään Metsä Groupille enemmän töitä, jos niitä olisi tarjolla \*

Kyllä

Ei

10. Kiinnostus palkata lisää työntekijöitä? \*

Voit valita useammankin vaihtoehdon.

Osayrittäjä.

Vakituinen työntekijä.

En halua palkata lisää työntekijöitä.

Kausityöntekijä.

Muu

11. Mikä estää yritystäsi lisäämästä työvoimaa? \*

Eli minkä koet hankalimmaksi laajentumisessa? Vastauksia voi olla useampiakin kuin yksi.

Ei halua palkata lisää työvoimaa, haluan tehdä töitä itsenäisesti

MH-palveluyrittäjyys on sivutoimista

Kaipaisin lisäkoulutusta yrittäjyyteen, jos palkkaan lisää henkilöstöä.

Työntekijä lisääminen lisää paperitöitä / byrokratiaa ja työnantajan velvollisuuksia

Epävarmuus riittävästä työmäärästä.

Minulla on jo riittävästi työntekijöitä.

Muu

12. Koetko että Metsä Group voisi auttaa työvoiman hankinnassa? \*

- Kyllä, sopivan työntekijän löytämisessä
- Kyllä, sopivan osayrittäjän löytämisessä
- Kyllä, sopivan kausityöntekijän löytämisessä
- Kyllä, työnantajan velvoitteiden kouluttamisessa
- En tarvitse apua tarvittavan työvoiman hankinnassa
- Muu

13. Oletko tyytyväinen Metsä Groupiin urakanantajana? \*

1 = erittäin tyytymätön, 2 = tyytymätön, 3=en osaa sanoa, 4= tyytyväinen, 5=erittäin tyytyväinen