

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Metsätalouden koulutusohjelma

Monitavoitteinen metsäsuunnittelu

Tutkintotyö

Anu Kaltula

METO- METSÄALAN ASiantuntijat RY:N JÄSENTUTKIMUS 2006

Tutkintotyön valvoja: opettaja Eeva Sundström

Tutkintotyön teettäjä: METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Espoo 2006

Kaltula, Anu. 2006. METO – Metsäalan Asiantuntijat ry. jäsentutkimus. Tutkintotyö. Tampereen ammattikorkeakoulu, metsätalouden koulutusohjelma. 48 sivua + 7 liitesivua.

Työn teettäjä METO – Metsäalan Asiantuntijat ry.

Työn valvojat Sundström Eeva, Ketola Jyrki

Asiasanat metsätalous, metsätalousinsinööri, jäsentutkimus, metsätoimihenkilö

TIIVISTELMÄ

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry on metsäalan toimihenkilöiden ammatti- ja työmarkkinajärjestö, jonka jäsenistö koostuu pääasiassa metsätalousinsinööreistä ja – tekniikoista. METOn jäsenmäärä 2.10.2006 oli 8439 henkilöä.

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsentutkimuksella kerätään tietoa jäsenistä ja heidän mielenkiinnostuksistaan METOsta, sen toiminnasta sekä Maa- meri- ja metsäalojen työttömyyskassasta. Kyselyn tulosten perusteella METO kehittää toimintaansa paremmin jäsenistön tarpeita ja odotuksia vastaavaksi. Aiempia jäsentutkimuksia on tehty vuosina 1981, 1986, 1990, 1995 ja 2002. Nyt tehdyn jäsentutkimuksen tuloksia on vertailtu edellisiin jäsentutkimuksiin.

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsentutkimuksen perusjoukkona ovat liiton jäsenet opiskelijoita, työttömiä ja eläkeläisiä lukuun ottamatta. Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena postitse tammikuussa 2006. Otantamenetelmänä käytettiin yksinkertaista satunnaisotantaa. Kysely lähetettiin yhteensä 1282:lle METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsenelle, joista 662 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi tuli 51,6. Vastauslomakkeiden tiedon ovat tallennettu Excel-taulukkolaskentaohjelmaan ja Excel-pohjaiseen Tixel-ohjelmaan, joiden avulla tulokset ovat laskettu ja kaaviot piirretty.

Tuloksissa yllättävää oli viikoittaisen työajan väheneminen vuoden 2002 Jäsentutkimukseen verrattuna. Viime aikoina on ollut paljon puhetta metolaisten työpäivien pitenemisestä ja työssä jaksamisesta. Kuitenkin jäsenet vastasivat tekevänsä keskimäärin 2,15 tuntia aiempaa lyhyempää työviikkoa. Toinen yllättävä asia on vuotuisen työajan vähentyminen. Metolaisten keskipalkka on noussut noin 170 eroa kuukaudessa vuodesta 2002. Nyt keskipalkka on 2466,95 euroa kuukaudessa.

Metolaiset viihtyvät hyvin työsään ja tulevat hyvin toimeen työtovereidensa kanssa. Myös työpaikan ilmapiiriä pidetään pääsääntöisesti myönteisenä. Työstressin määrä on vähentynyt vuoden 2002 tutkimuksesta.

Jäsenet ovat aiempaa tyytymättömämpiä METOn edunvalvontaan. Heidän mielestään METOn tulisi lisätä ansiotason kehitystä, metsätalouden päätöksentekoon osallistumista ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon osallistumista. METOn toimiston ja työttömyyskassan toimintaan oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä.

Kaltula, Anu. 2006. METO – Metsäalan Asiantuntijat ry. Member inquiry.

Thesis. Tampere Polytechnic, Degree Programme in Forestry. 48 pages + 7 appendixes.

Orderer METO – Metsäalan Asiantuntijat ry.

Supervisors Sundström Eeva, Ketola Jyrki

Keywords forestry, forestry expert, forest engineer, member inquiry

ABSTRACT

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry is trade and labour market organization of forestry experts in Finland. It's members are mainly forest engineers and forest technicians. 2.10.2006 METO had 8439 members.

The aim of the member inquiry is to collect knowledge of members and their opinions about METO, it's operations and opinion about their unemployment benefit society. The results will be used to develop METO's operations to satisfy members better. Previous inquiries have been done in 1981, 1986, 1990, 1995 and 2002. The results of this member inquiry have been compared to those of the previous member inquiries.

The population of this inquiry consisted of the members of METO excluding pensioners, students and the unemployed. The inquiry was carried out in January 2006 by post. Sampling method in this inquiry was simple random sampling. The form was send to 1,282 members of METO and 51,6 percent of members answered. The answers were processed with computer programmes Excel and Excel-based Tixel.

What was surprising about the results was that the members of METO work less hours per week than before. Lately there has been general concern about the length of working days and adjusting to the working pace in the forestry sector. However, members themselves stated that they work 2,15 hours less per week than in year 2002. Also the amount of driving required at work has decreased since 2002. The average wage of a member has risen about 170 euros per month. Currently the average monthly wage is 2,467 euros.

The members of METO take pleasure in their work and they get along well with their fellow workers. The atmosphere at workplace is in general positive. Also stress at work has decreased since 2002.

The members are less satisfied with METO's way of taking care of their benefits than previously. The opinion of members is that METO should work harder towards increasing the wages of its members and it should be more involved with decision-making both in the forestry sector and at societal level. The members were mainly satisfied with the work quality of the personnel at METO and the personnel of the unemployment benefit society.

SISÄLLYSLUETTELO:

1	TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS.....	6
1.1	Tutkimuksen tausta.....	6
1.2	Tutkimuksen tarkoitus.....	6
2	TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄT.....	8
2.1	Tutkimuksen aineisto.....	8
2.2	Tutkimuksen menetelmät.....	8
3	TUTKIMUSTULOKSET.....	9
3.1	Jäsenten taustatiedot.....	9
3.1.1	Ikä ja sukupuoli.....	9
3.1.2	Jäsenistön jakaantuminen metsäkeskuksittain.....	11
3.1.3	Jäsentien koulutustausta.....	12
3.1.3.1	Peruskoulutus.....	12
3.1.3.2	Ammatillinen koulutus.....	12
3.1.3.3	Lisäkoulutus.....	14
3.1.3.4	Puoluekanta.....	14
3.1.3.5	Aktiivisuus kunnallispolitiikassa.....	15
3.2	Kyselyyn vastanneiden nykyinen työ.....	15
3.2.1	Työnantajaryhmät.....	15
3.2.2	Tehtävänimike.....	16
3.2.3	Työsuhte.....	16
3.2.4	Työsuhteen kesto.....	17
3.2.5	Viikoittainen työaika ja työmäärä.....	18
3.2.6	Palkkaus.....	20
3.2.7	Palkkiot.....	23
3.2.8	Jäsentien mielipiteet palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä.....	24
3.2.9	Työmatkat.....	24
3.2.10	Työmatkoihin käytetty aika.....	24
3.2.11	Vuosittaiset ajokilometrit.....	25
3.3	Työssä jaksaminen.....	26
3.3.1	Työssä viihtyminen.....	26
3.3.2	Työtovereiden kanssa toimeen tuleminen.....	27
3.3.3	Työn sisältö ja työn tarjoamat mahdollisuudet.....	27
3.3.4	Esimiehen johtamisaidot.....	28
3.3.5	Työpaikan ilmapiiri.....	29
3.4	Työstressi, työmäärä ja työasioiden miettimien vapaa-aikana.....	30
3.4.1	Työn merkitys.....	32
3.4.2	Ylpeys työstään ja työnantajastaan.....	33
3.4.3	Työssä jaksaminen.....	35
3.4.4	Ammattitaidon kehittäminen.....	37
3.5	Mielikuvat ja mielipiteet METOsta ja sen toiminnasta.....	38
3.5.1	Mielikuvat METOsta.....	38
3.5.2	METOn toiminta liittona.....	39
3.5.3	Jäsentien mielipiteiden muutokset edunvalvonnasta.....	40
3.5.4	Edunvalvonnan kehittäminen.....	41
3.5.5	Luottamusmies ja toimipaikkaosasto.....	41
3.5.6	METOn toimisto.....	41
3.5.7	Metolaisten arvostus.....	42

3.5.8	Työttömyyskassa	43
3.5.9	Jäsenpalveluiden kehittäminen	43
3.5.10	METOn toiminnan kehittäminen.....	43
4	SUHTAUTUMINEN METSÄALAN TULEVAISUUTEEN JA LUONNONSUOJELUUN	44
4.1	Oman työpaikan tulevaisuusnäkökulma.....	44
4.2	Suhtautuminen metsäalan tulevaisuuteen Suomessa.....	45
4.3	Luonnonsuojelu.....	45
5	JÄSENTEN KOMMENTIT	46
5.1	Kyselyä koskevat kommentit.....	46
5.2	METO:a koskevat kommentit	46
6	TULOSTEN TARKASTELU.....	46
7	LÄHDELUETTELO.....	48
8	LIITTEET	

1 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

1.1 Tutkimuksen tausta

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry on ammatti- ja työmarkkinajärjestö, jonka jäsenkunta koostuu pääasiassa metsätalousinsinööreistä ja – teknikoista. METOn jäsenmäärä 2.10.2006 oli 8439 henkilöä.

METOn jäsenet työskentelevät pääasiassa metsäsektorilla toimihenkilöinä. He työskentelevät mm. metsäsuunnittelun, puun oston, korjuun ja – kuljetuksen ja metsäneuvonnan parissa, toimivat asiantuntijoina, neuvojina tai opettajina ja muissa johto- tai esimiestehtävissä. METOn jäsenet voivat toimia myös itsenäisinä yrittäjinä. Myös metsätalousinsinööriopiskelijat kuuluvat METOon ja sitä kautta METOn jäsenjärjestöön MEOL – Metsäopiskelijoiden Liittoon.

METO- Metsäalan Asiantuntijat ry:n toiminta alkoi vuonna 1980, jolloin yhdistyivät sen edeltäjäliitot. Aikaisempia METOn jäsentutkimuksia on tehty vuosina 1981, 1986, 1990, 1995 ja 2002. Nyt tehty tutkimus pohjautuu pitkälti vuoden 2002 tutkimukseen, mutta sitä on muutettu paremmin nykytilannetta huomioivaksi.

Metsäalan toimihenkilöliitto METO ry:n jäsentutkimus vuonna 1990 on Kaisa Kettulan Pro gradu. Tutkimus on laajuudeltaan 67 sivua. Kettula teki Pro Gradunsa Helsingin yliopiston puumarkkinatieteen laitokselle.

Vuoden 1995 jäsentutkimuksen on tehnyt Pirjo Korhonen tutkintotyönään Joensuun metsä- ja puutalousoppilaitoksessa. Tutkimus valmistui keväällä 1996. Se on laajuudeltaan 44 sivua, jonka lisäksi liitteenä on 11 sivunen tutkimuslomake. Vuoden 2002 jäsentutkimuksen ovat tehneet Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijat Heli Somero ja Mikko Kriikku tutkintotyönään keväällä 2002. Se on laajuudeltaan 62 sivua, jonka lisäksi liitteitä on kuusi sivua liitteitä.

Vuosien 1981 ja 1986 METOn jäsentutkimuksia ei ole käytetty lähteinä vuoden 2006 tutkimuksessa. Kyseisiä vuosia koskevat tiedot ovat tähän tutkimukseen otettu vuosien 1990, 1995 ja 2002 tutkimuksista, joita puolestaan on käytetty lähteinä METOn vuoden 2006 jäsentutkimuksessa. Lähdeviitteitä ei ole toistettu, jotta luettavuus ei kärsisi. Edellisiin tutkimuksiin viitataan vuosiluvun perusteella.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsentutkimuksella kerätään tietoa jäsenistä ja heidän mielipiteistään METOsta, sen toiminnasta sekä Maa- meri- ja metsäalojen työttömyyskasasta. Jäseniltä kysyttiin myös heidän mielikuvistaan METOsta. Lisäksi tutkimuksen tar-

koituksena on kartoittaa mm. jäsenten työolosuhteita, palkkaa ja suhtautumista metsäalan tulevaisuuteen. Kyselyn tulosten perusteella METO kehittää toimintaansa paremmin jäsenistön tarpeita ja odotuksia vastaavaksi.

Tutkimuksessa haettiin vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

A. Jäsenen taustatiedot

- ikä sukupuoli
- koulutustausta
- työnantaja
- työtehtävät
- puoluekanta
- aktiivisuus kunnallispolitiikassa

B. Jäsenen nykyiset työolosuhteet

- työsuhteen muoto
- työtehtävien monipuolisuus
- työn merkitys jäsenelle
- viikoittainen työaika
- palkka ja palkkiot
- jäsenen jaksaminen työssään

C. Jäsenen mielipiteet ja mielikuvat METOsta

- mielikuvat METOsta
- METOn toiminta liittona
- METOn toimiston toiminta
- METOn toiminnan kehittäminen
- Maa-, meri- ja metsäalojen työttömyyskassan toiminta

D. Jäsenen suhtautuminen luonnonsuojeluun ja metsäalan tulevaisuuteen Suomessa

2 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄT

2.1 Tutkimuksen aineisto

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsentutkimuksen perusjoukkona ovat liiton jäsenet opiskelijoita, työttömiä ja eläkeläisiä lukuun ottamatta. Kyselyyn vastanneet on jaettu seuraaviin työnantajaryhmiin:

- UPM-Kymmene
- Stora Enso
- Metsäliitto
- muu metsäteollisuusyritys
- metsänhoitoyhdistykset
- metsäkeskukset
- Metsähallitus
- Metla
- muu valtiotyönantaja
- kunta
- taimituotanto
- turveteollisuus
- riistanhoito
- oppilaitokset
- yrittäjä
- muu

2.2 Tutkimuksen menetelmät

Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena postitse tammikuussa 2006. Tutkimukseen käytetty lomake on liitteenä 1. Tutkimuksen otos asetettiin suhteellisen suureksi, jotta saataisiin riittävä vastausprosentti yhdellä kyselykierroksella.

Otantamenetelmänä käytettiin yksinkertaista satunnaisotantaa, eli jokaisella perusjoukkoon kuuluvalla liiton jäsenillä oli yhtä suuri todennäköisyys tulla valituksi otokseen. Kysely lähetettiin yhteensä 1282:lle METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsenelle, joista 662 henkilöä vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi tuli 51,6, mikä on erittäin hyvä vastausprosentti postikyselyssä. Kyselyn perusjoukkoon kuuluvista METOn jäsenistä, (5187 jäsentä, METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsenrekisteri 2.10.2006) vastaajia oli 12,7 prosenttia, joten kyselyn otantaa voidaan pitää kattavana.

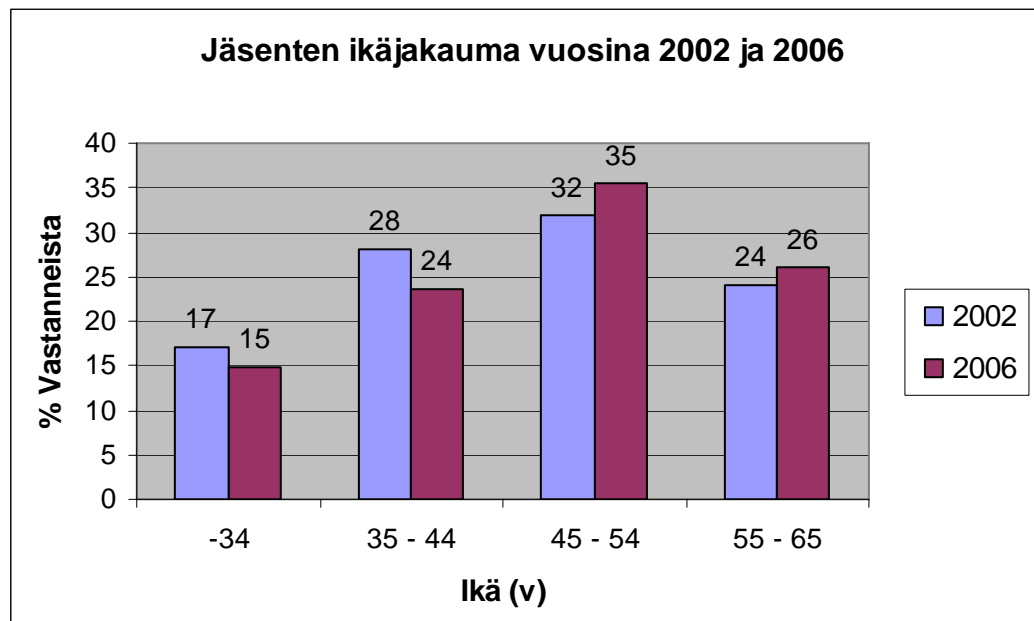
Vastauslomakkeiden tiedon ovat tallennettu Excel-taulukkolaskentaohjelmaan ja Excel-pohjaiseen Tixel-tilasto-ohjelmaan, joiden avulla tulokset ovat laskettu ja kaaviot piirretty.

Jäsentutkimuksen tuloksia on vertailtu edellisiin jäsentutkimuksiin niiltä osin kun se on ollut mahdollista ja järkevää.

3 TUTKIMUSTULOKSET

3.1 Jäsenten taustatiedot

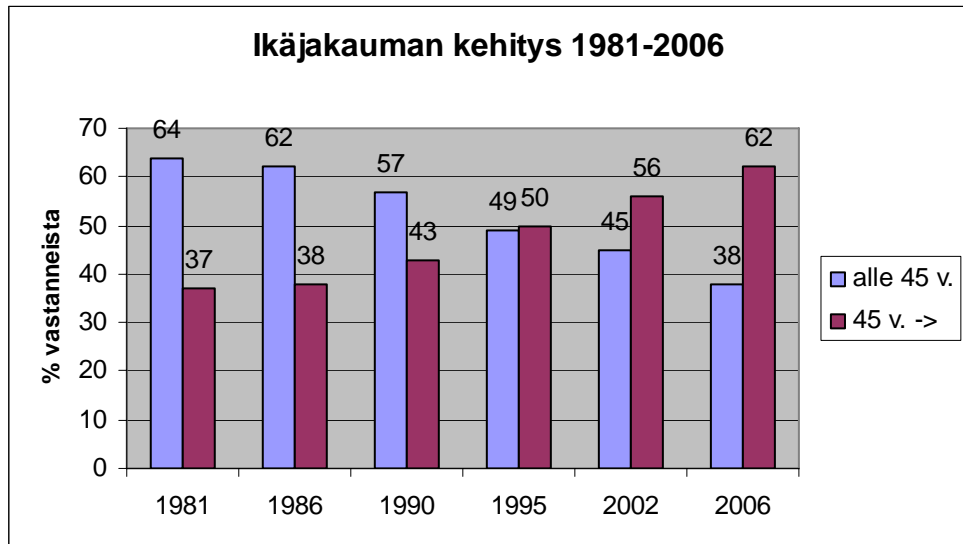
3.1.1 Ikä ja sukupuoli



Kuva 1 Sopimusaloilla työssä olevien METOn jäsenten ikäjakauma vuosina 2002 ja 2006

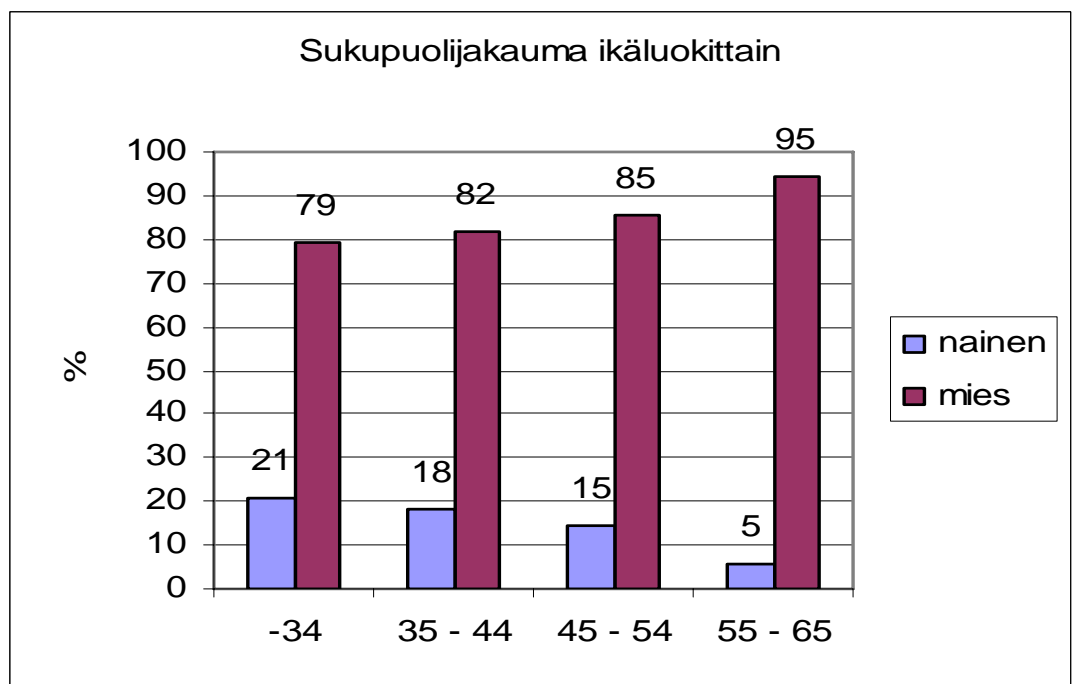
Kyselyyn vastanneet ovat iältään 24 vuodesta 66 vuoteen. Vastanneiden keski-ikä on 47 vuotta. Kuvasta 1 käy ilmi METOn jäsentutkimuksen kyselyyn vastanneiden ikäjakauma vuosina 2002 ja 2006. Kuvasta nähdään, että METOn jäsenkunta on vanhentunut vuodesta 2002.

Kuvassa 2 seurataan jäsenistön ikäjakauman kehitystä vuodesta 1981 vuoteen 2006. Siinä jäsenet on jaettu kahteen ikäryhmään, alle 45 vuotiaisiin ja 45 vuotiaisiin tai sitä vanhempiin. Jäsenkunta on vanhentunut suhteellisen tasaisesti viimeisen 25 vuoden aikana. 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien jäsenten määrä on noussut vuoden 1981 37 prosentista 62 prosenttiin vuoteen 2006 mennessä.



Kuva 2 Ikäjakautien kehitys 1981–2006

Tutkimukseen vastanneista 13,8 prosenttia oli naisia ja 86,2 prosenttia miehiä. Tutkimuksen perusjoukkoon kuuluvista METOn jäsenistä (METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsenrekisteri 2.10.2006) naisia on 14,9 ja miehiä 85,1 prosenttia, joten sukupuolen suhteen vastaajat edustavat hyvin METOn jäsenkuntaa.

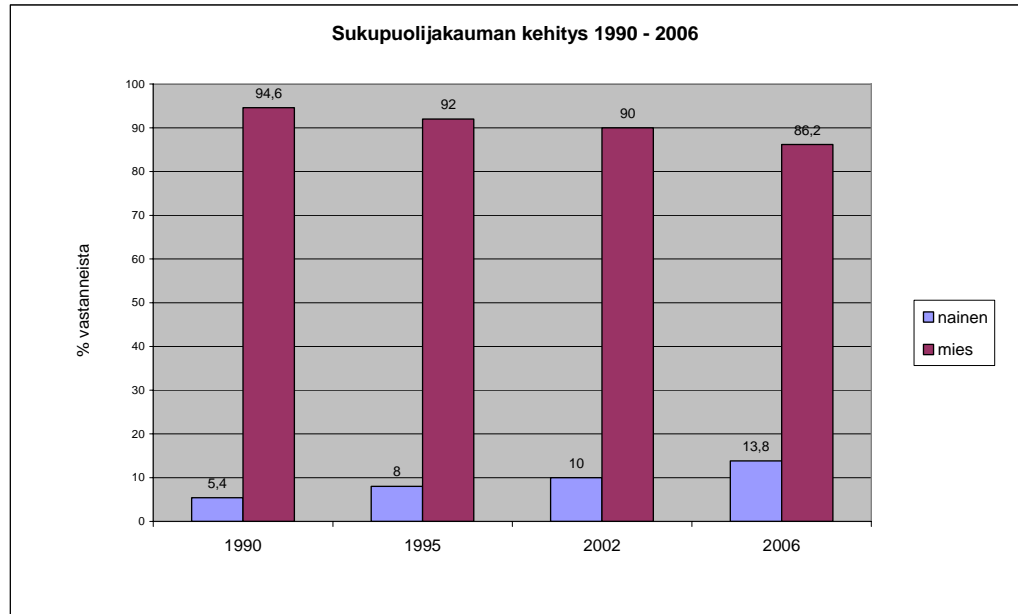


Kuva 3 METOn jäsenten sukupuolijakauma ikäluokittain

Tarkasteltaessa sukupuolijakaumaa ikäluokittain (kuva 3) huomaamme, että naisia on eniten nuorissa ikäluokissa. Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden naisten keskimääräinen ikä on 43 vuotta ja miesten 48 vuotta. Tästä voimme päätellä, että naisten määrä METOn

jäsenkunnasta tulee jatkossakin lisääntymään vanhimpien miesvaltaisten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle.

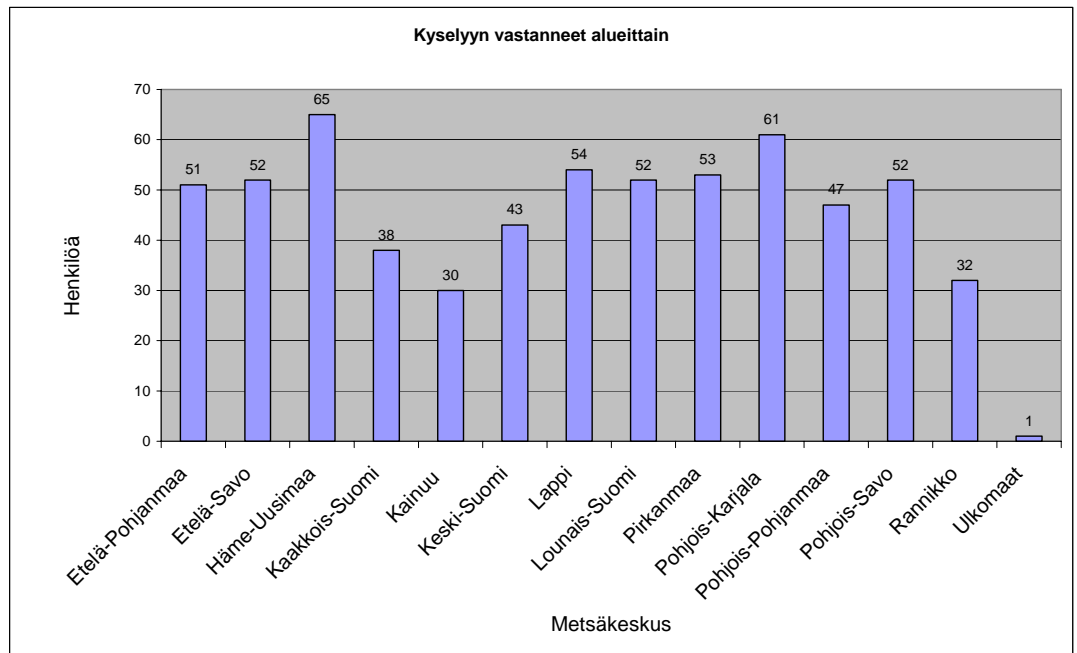
Kuvasta 4 nähdään vastaajien sukupuolijakauman kehityksen vuodesta 1990 vuoteen 2006. Naisten määrä on jatkuvasti lisääntynyt noin 5 prosentista lähes 14 prosenttiin. METOn opiskelijajäsenistä 62 prosenttia on miehiä ja 38 prosenttia naisia (METOn jäsenrekisteri 2.10.2006). Tästä voidaan päätellä että METOn jäsenten sukupuolijakauma tulevaisuudessakin tasaantuu.



Kuva 4 Sukupuolijakauman kehitys 1990 -2006

3.1.2 Jäsenistön jakaantuminen metsäkeskuksittain

Tutkimukseen vastanneilta kysyttiin, minkä metsäkeskuksen alueella he työskentelevät. METOn alueyhdistysten ja metsäkeskusten alueet eivät ole täysin samat, mutta mahdollistavat suuntaa antavan vertailun. Vertailin vastauksia METOn alueyhdistyksien jäsenmääriin. Vertailun perusteella kysely on alueellisesti jäsenkuntaa vastaava. Myöskään suuria eroja kyselyyn vastanneiden alueittaisessa jakautumisessa verrattuna vuoden 2002 kyselyyn ei ollut. Kuvasta 5 nähdään, miten kyselyyn vastanneet henkilöt jakautuvat alueittain.



Kuva 5 Kyselyyn vastanneet henkilöt alueittain

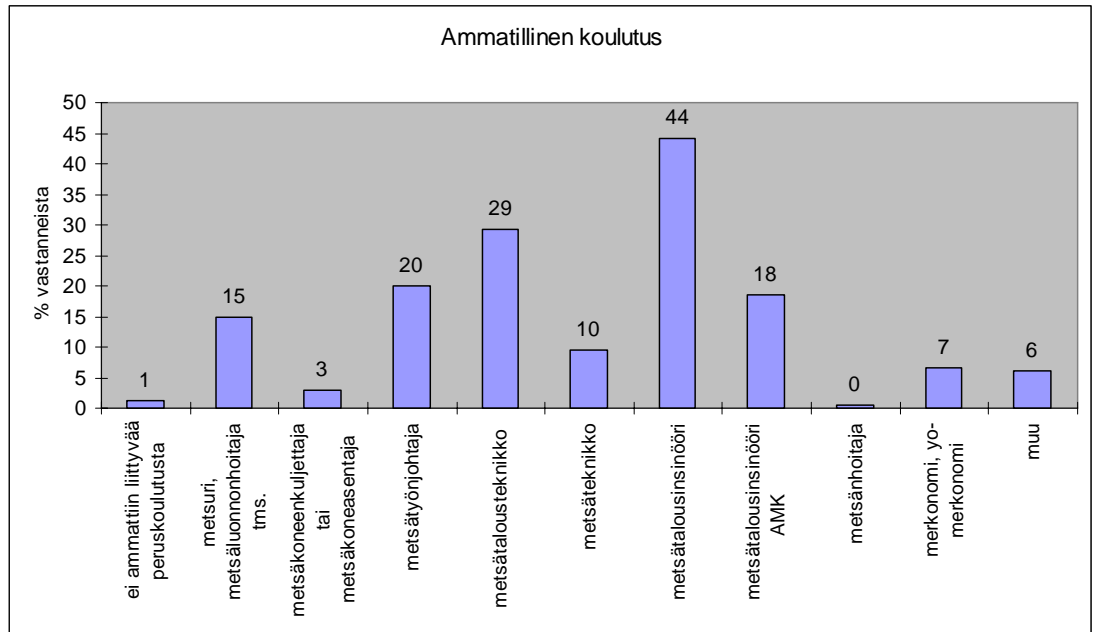
3.1.3 Jäsenien koulutustausta

3.1.3.1 Peruskoulutus

Ylioppilastutkinnon on suorittanut 46 prosenttia vastanneista. Loput 54 prosenttia ovat käyneet kansakoulun, keskikoulun tai peruskoulun. Ylioppilastutkinnon suorittaneiden määrä METOn jäsenkunnassa on kasvanut edelleen aikaisempaan tutkimukseen verrattuna. Vuonna 1995 ylioppilastutkinnon oli suorittanut 28 prosenttia ja vuonna 2002 36 prosenttia.

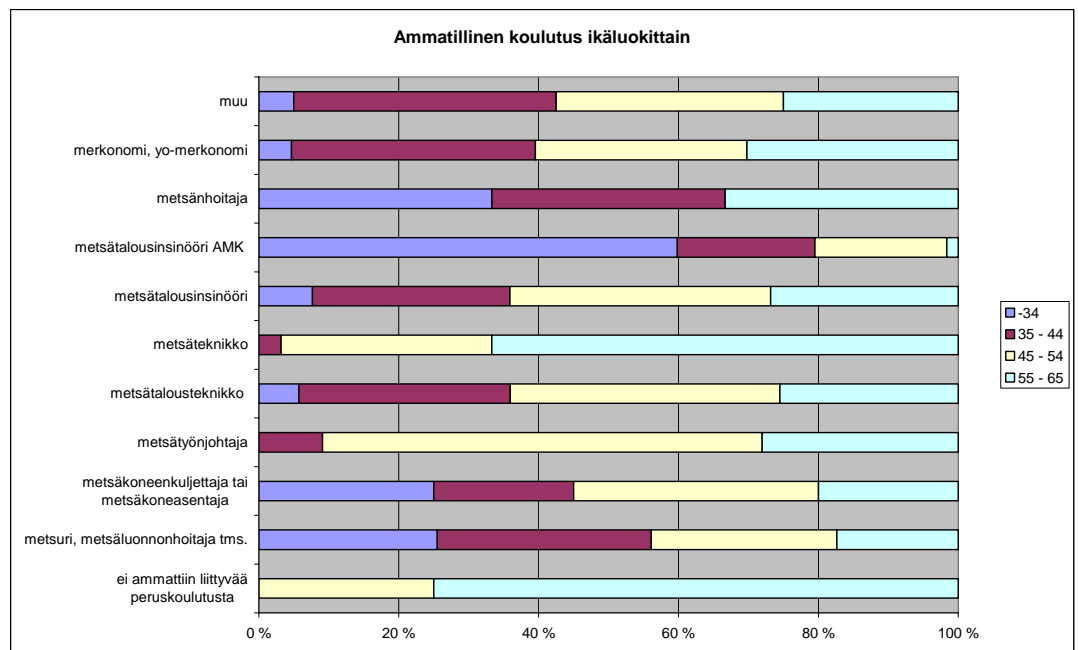
3.1.3.2 Ammatillinen koulutus

METOn jäsenkunnan yleisin ammatillinen tutkinto on metsätalousinsinööri. Kyseisen tutkinnon on suorittanut 44 prosenttia jäsenistä. Vuoden 1995 tutkimuksen jälkeen metsätyönjohtajien, metsäteknikoiden ja metsätalousteknikoiden määrä on vähentynyt ja lisäksi on tullut metsätalousinsinööri AMK-tutkinto. Myös ilman ammatillista koulutusta työskentelevien määrä on vähentynyt. Jäsenkunta on siis entistä paremmin koulutettua. Kuvassa 6 nähdään jäsenkunnan ammatillinen koulutus. Monet vastanneista ovat suorittaneet useita ammatillisia tutkintoja ja tässä kuvassa on kaikki vastaajien suorittamat tutkinnot. Vastanneilla oli myös muiden alojen ammatillisia tutkintoja, yhteensä 35 eri tutkintoa. Niitä olivat mm. tien- ja vesirakennuksen tekniikka, puuseppä ja maataloustekniikka.



Kuva 6 Jäsenten ammatillinen koulutus

Kuvan 7 kaavio esittää jäsenten ammatillisen koulutuksen ikäluokittain. Sitä tarkastelemalla huomaamme, että nuoremmat ikäluokat ovat paremmin koulutettuja kuin vanhemmat ikäluokat. Esimerkiksi metsätalousinsinööri AMK – tutkinnon suorittaneista noin 60 % on alle 35-vuotiaita. Alle 45-vuotiaissa ei myöskään ole yhtään ilman ammatillista koulutusta alalla työskentelevää. Metsänhoitajista vajaa 70 prosenttia on alle 45-vuotiaita. Metsätalousteknikoista, metsäteknikoista ja metsätyönjohtajista taas valtaosa on yli 45-vuotiaita. Tämä johtuu lähinnä koulutusjärjestelmien muuttumisesta.



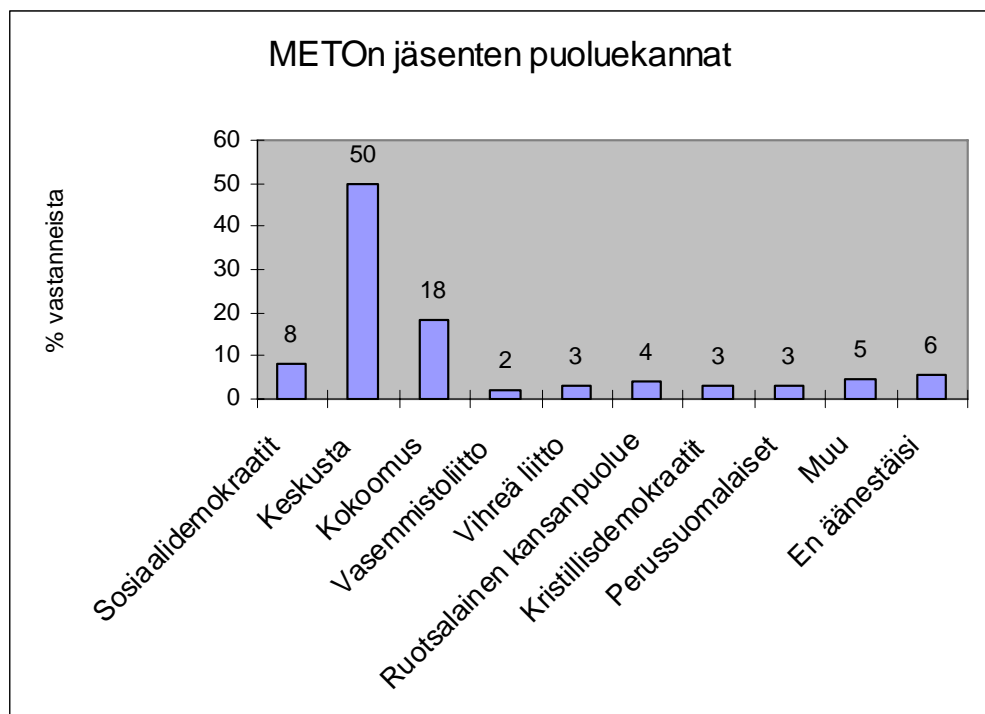
Kuva 7 Ammatillinen koulutus ikäluokittain

3.1.3.3 Lisäkoulutus

Lähes puolet METOn jäsenistä on kehittänyt ammatitaitoaan vähintään neljän opintoviikon opinnoilla viimeisen viiden vuoden sisällä. Yleisimpiä lisäkoulutuksia olivat metsätaloussinööri AMK – tutkinto (26 %), ATK-koulutus (23 %) ja luonnonhoitotutkinto (20 %). Muita mainittuja lisäkoulutusaloja olivat johtaminen, hyvän metsänhoito, viestintä, liiketalous ja bioenergia.

3.1.3.4 Puoluekanta

Puolet kyselyyn vastanneista kertoivat äänestävänsä Keskustapuoluetta, jos eduskuntavaalit pidettäisiin nyt. Vuoden 2002 tutkimuksen jälkeen Keskustan kannatus oli laskenut kahdeksan prosenttiyksikköä. Myös Sosiaalidemokraattien kannatus oli laskenut hieman, 4 prosenttiyksikköä. Kokoomuksen, Vasemmistoliiton ja Vihreän liiton kannatukset eivät ole muuttuneet. Kristillisdemokraattien ja Ruotsalaisen kansanpuolueen kannatus ovat nousseet yhden prosenttiyksikön. Suurin kannatuksen nousu on Perussuomalaisilla; heidän kannatuksensa metolaisten joukossa on noussut nollassa prosentista kolmeen prosenttiin. Moni myös vastasi äänestävänsä henkilöä puolueen sijasta tai piti puoluekantaansa niin henkilökohtaisena asiana että jätti vastaamatta kysymykseen. Kuvassa 8 on METOn jäsenten puoluekannat.



Kuva 8 Puolueiden kannatus METOn jäsenten keskuudessa

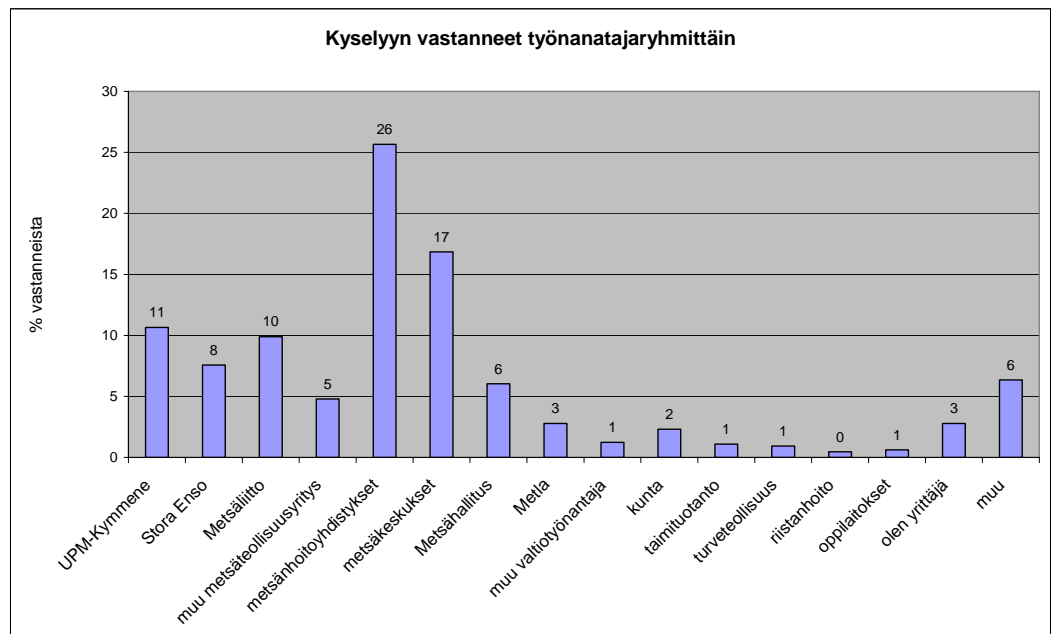
3.1.3.5 Aktiivisuus kunnallispolitiikassa

Noin kymmenesosa kyselyyn vastanneista osallistuu kunnallispolitiikkaan. Kunnanhallituksessa on 1 prosenttia, kunnanvaltuustossa 3 prosenttia ja kunnan lautakunnassa 4 prosenttia vastanneista. Neljä prosenttia vastanneista kertoi osallistuvansa kunnallispolitiikkaan muuten, esimerkiksi äänestämällä ja toimimalla taustavaikuttajana. METOn jäsenten aktiivisuus kunnallispolitiikassa on hieman vähentynyt vuoden 1995 tutkimuksen jälkeen. Silloin kunnanhallituksessa on 3 prosenttia, kunnanvaltuustossa 2 prosenttia, kunnan lautakunnassa 6 prosenttia ja muuten kunnallispolitiikkaan osallistui 2 prosenttia vastanneista. Tämä saattaa johtua siitä, että jäsenet tekevät keskimäärin enemmän ylitöitä kuin vuonna 1995.

3.2 Kyselyyn vastanneiden nykyinen työ

3.2.1 Työnantajaryhmät

Tutkimukseen vastanneet jaoteltiin työnantajaryhmittäin kuvan 9 mukaisesti. Vastausten jakautuminen työnantajaryhmittäin vastaa melko hyvin eri sopimusaloihin kuuluvien jäsenten määrää. Myöskään vuoden 2002 tutkimukseen verrattuna ei jakaumassa ole kuin muutaman prosenttiyksikön eroja. Vuoden 2002 tutkimuksessa ei ollut työnantajaryhmänä riistanhoitoa, joten silloin riistanhoitotehtävissä työskentelevät olivat luokassa muu työnantaja.



Kuva 9 Kyselyyn vastanneet työnantajaryhmittäin

Suurin työnantajaryhmä on metsänhoitoyhdistykset, joiden palveluksessa työskentelee 26 prosenttia vastanneista. Metsäteollisuusyrityksistä UPM-Kymmene työllistää eniten eli 11 prosenttia vastanneista. Stora Ensoilla työskentelee 8 prosenttia, Metsäliitolla 10 prosenttia vastanneista ja muissa metsäteollisuusyrityksissä 5 prosenttia vastanneista. Yhteensä

metsäteollisuusyritykset työllistävät 33 prosenttia vastanneista. Metsäkeskuksissa työskentelee 17 prosenttia vastanneista. Vastaajien mainitsemia muita työnantajia olivat muun muassa Tornator Oy, Vapo Timber Oy, Biowatti Oy ja 4H-yhdistys.

3.2.2 Tehtävänimike

METOn jäseniltä kysyttiin, mikä on heidän tehtävänimikkeensä. Yleisimmät tehtävänimikkeet olivat hankintaesimies (10 %), osto-esimies (10 %), alueneuvoja (7 %), metsänhoidon-neuvoja (7 %) ja metsäsuunnittelija (6 %).

Tehtävänimikkeiden perusteella METOn jäsenet luokiteltiin taulukon 1 mukaisiin ryhmiin. Vuodesta 2002 kenttätoimihenkilöiden määrä on vähentynyt neljä prosenttiyksikköä. Tämä voi johtua siitä, että aina ei ole otettu eläkkeelle siirtyneen kenttätoimihenkilön tilalle uutta toimihenkilöä.

Ryhmään muu on luokiteltu metsäalalla suorittavaa työtä tekevät sekä muilla aloilla työskentelevät henkilöt. Heidän määränsä on noussut vuodesta 2002 neljällä prosenttiyksikköllä. Tähän on pääosin vaikuttanut se, että metsäalalla toimihenkilötason työpaikkoja on ollut niukasti tarjolla ja niihin on ollut erittäin paljon hakijoita.

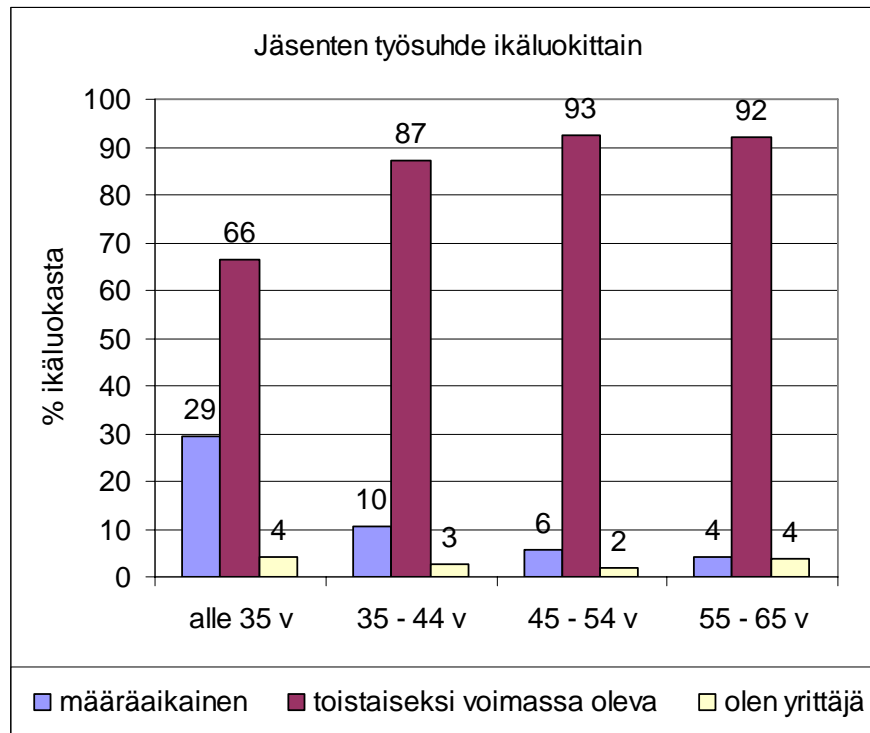
Taulukko 1 Tehtävänimikkeet ryhmittäin

Tehtävänimikeryhmä	2002	2006
johtaja / päällikkö	13 %	11 %
kenttätoimihenkilö	82 %	78 %
toimistotyöntekijä	3 %	4 %
yrittäjä	1 %	2 %
muu	1 %	5 %

3.2.3 Työsuhde

Kyselyyn vastanneista 87 prosentilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, määräaikaissessa työsuhhteessa on 10 prosenttia ja yrittäjiä 3 prosenttia. Vakituisten eli toistaiseksi voimassa olevien työsuhhteiden määrä on hieman kasvanut vuodesta 2002, jolloin vakituissessa työsuhhteessa oli 86 % vastanneista.

Kun tilannetta tarkastellaan ikäluokittain, (kuva 10) huomataan, että nuorista määräaikaissessa työsuhhteessa on huomattavasti suurempi osa kuin vanhemmista ikäluokista. Alle 35-vuotiaista kolmasosa on määräaikaissessa työsuhhteessa, kun yli 55 vuotiaista määräaikaissessa työsuhhteessa on vain 4 prosenttia.



Kuva 10 Jäsenten työsuhde ikäluokittain

Kokoaikaisessa työsuhhteessa on 94 prosenttia kyselyyn vastanneista. Osa-aikaisesti työskentelee kuusi prosenttia vastanneista. Heistä suurin osa on osa-aikaeläkkeellä. Vuonna 2002 osa-aikaisesti työskenteli kaksi prosenttia vastanneista. Osa-aikaisten työntekijöiden kasvanut määrä johtuu suurelta osin osa-aikaeläkkeellä olevien määrän lisääntymisestä. Eniten osa-aikaisia työntekijöitä oli metsänhoitoyhdistyksissä (37 %) ja metsäkeskuksissa (21 %).

3.2.4 Työsuhteen kesto

Vastaajista 63 prosenttia on työskennellyt nykyisen työnantajansa palveluksessa yli kymmenen vuotta. Nykyisen työnantajajan palveluksessa 6-10 vuotta työskennelleitä on 13 prosenttia, 3-5 vuotta työskennelleitä 14 prosenttia ja alle kaksi vuotta työskennelleitä kymmenen prosenttia.

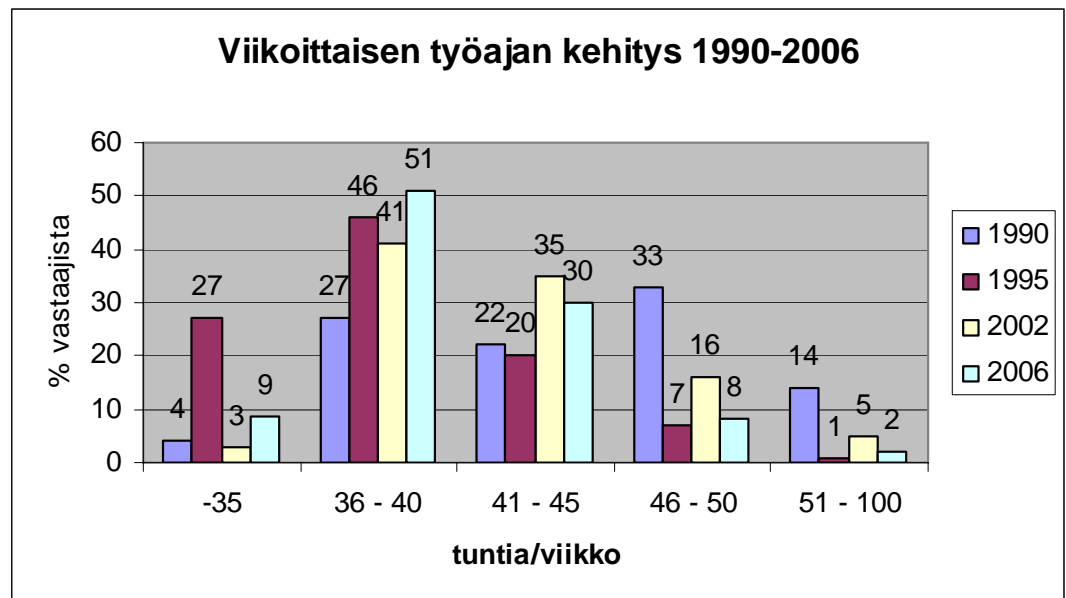
Yli kymmenen vuotta saman työnantajan palveluksessa työskennelleiden määrä on pysynyt melkein samana kuin vuoden 2002 tutkimuksessa. Vuoden 2002 tutkimuksessa kuudesta kymmeneen vuotta saman työnantajan palveluksessa olleita oli vähemmän kuin 3-5 vuotta tai alle 2 vuotta saman työnantajan palveluksessa olleita jäseniä. Nyt tilanne alle kymmenen vuotta saman työnantajan palveluksessa olleiden kesken on tasoittunut.

Työsuhteen kestossa on luonnollisesti selvät erot ikäryhmien välillä. 55–65 vuotiaista neljä viidesosaa on ollut nykyisen työnantajansa palveluksessa yli 20 vuotta kun taas alle 35-vuotiaista 84 prosenttia on ollut nykyisen työnantajan palveluksessa alle viisi vuotta.

3.2.5 Viikoittainen työaika ja työmäärä

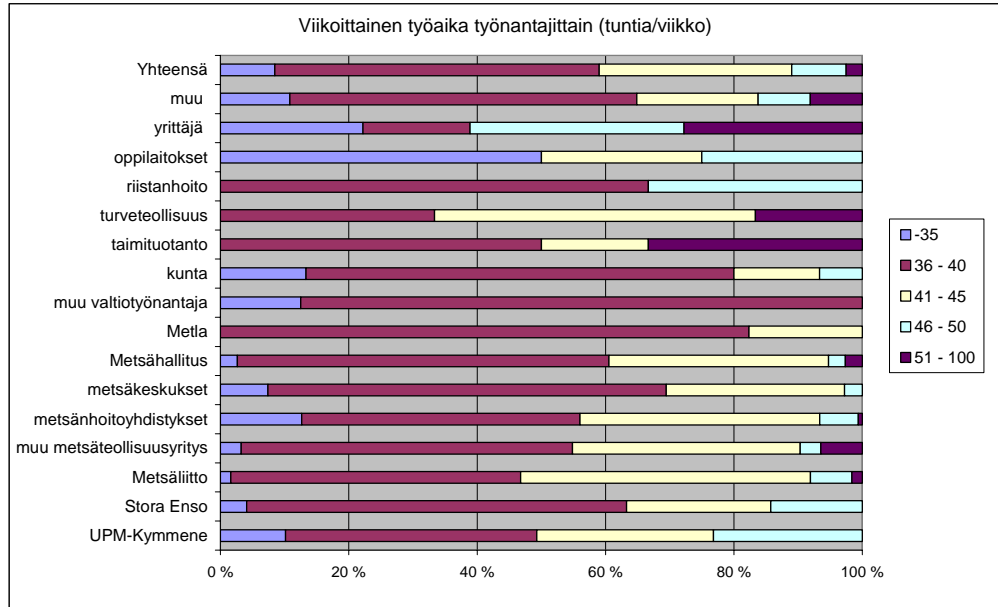
Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin, kuinka monta tuntia he työskentelevät viikossa kodin ja työpaikan väliset matkat vähentäen. Vastaukset vaihtelivat 15 tunnista 75 tuntiin viikossa. Keskimäärin METOn jäsenet työskentelevät 41,13 tuntia viikossa. Keskimääräinen viikoittainen työaika on vähentynyt 2,15 tunnilla viikossa vuoden 2002 tutkimuksen tuloksiin verrattuna. Jos laskemisesta jätetään pois osa-aikaiset työntekijät, saadaan keskimääräiseksi viikkotyöajaksi 41,9 tuntia.

Kuvassa 11 näkyy viikoittaisen työajan kehittymisen vuosina 1990 – 2006. Tässä kaaviossa ovat mukana myös osa-aikaiset työntekijät. Eniten ylitöitä METOn jäsenet tekivät vuonna 1990 ja seuraavaksi eniten vuonna 2002. Vuonna 1995 tehtiin hieman nykyistä enemmän ylitöitä. Enintään 40 tuntia viikossa työskentelee nykyisin 60 prosenttia vastanneista. Ylitöitä tekevien määrä on laskenut vuoden 2002 tutkimuksesta. Osittain tämän selittää osa-aikaeläkkeellä olevien lisääntynyt määrä. Eri ikäluokkien välillä ei ollut suuria eroja viikoittaisessa työajassa lukuun ottamatta 55–65-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvia osa-aikaeläkeläisiä.



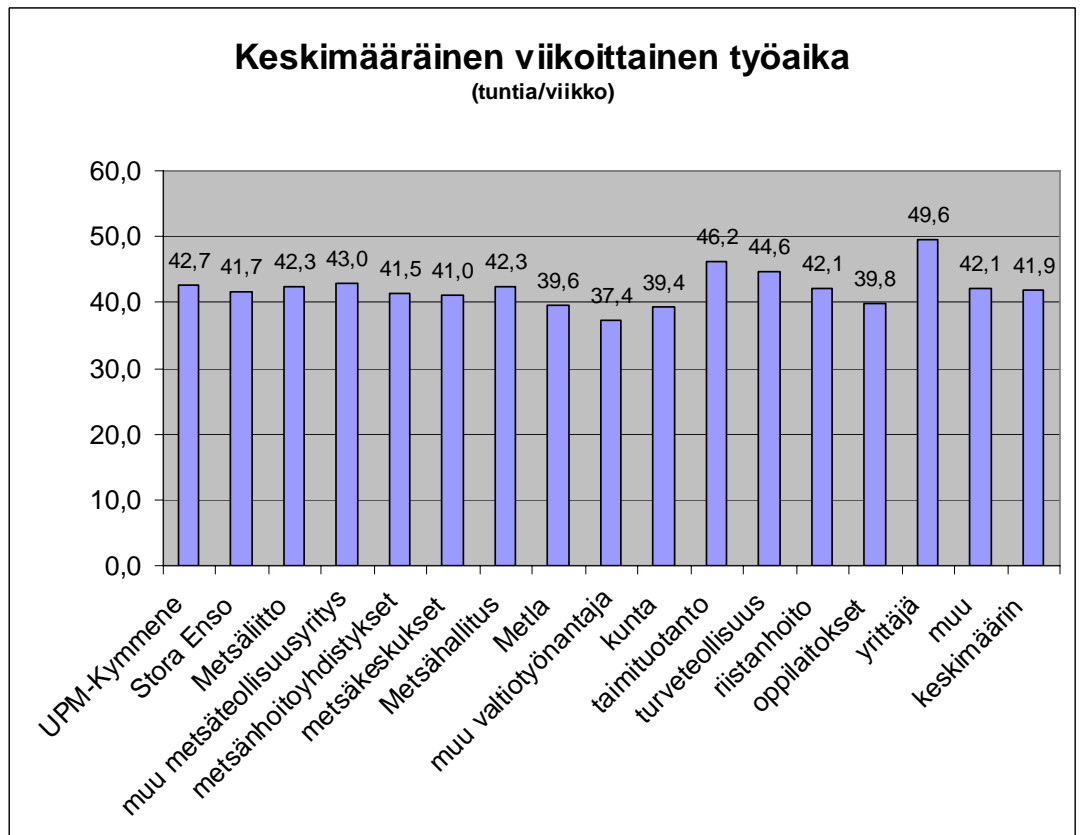
Kuva 11 Viikoittaisen työajan kehitys vuosina 1990–2006

Kuva 12 havainnollistaa viikoittaista työaikaa työnantajittain. Vaakapalkeissa havaitaan työaikajakauma työnantajittain. Yhteensä -sarakkeessa näkyy keskimääräinen työaikajakauma. Esimerkiksi keskimäärin enintään 40 tunnin työviikkoa tekee 59 prosenttia vastanneista ja alle 35 tunnin työviikkoa 9 prosenttia vastanneista.



Kuva 12 Viikoittainen työaika työnantajittain

Vähiten ylitöitä tekevät muun valtiotyönantajan, Metlan ja kunnan palveluksessa olevat METOn jäsenet. Eniten ylitöitä puolestaan tekevät yrittäjät, turveteollisuudessa ja taimituotannossa työskentelevät. Turveteollisuuden ja taimituotannon ylityön suuren määrän selittää työn kausiluontoisuus. Metsäteollisuusyrityksistä eniten ylitöitä tehdään Metsäliitolla, mutta keskimäärin yli 45 tuntia viikossa töitä tekeviä on eniten UPM-Kymmenellä.



Kuva 13 Keskimääräinen viikoittainen työaika työnantajittain

Kuvassa 13 on keskimääräinen viikoittainen työaika työnantajittain. Tämän kuvaajan lukuja laskettaessa ei ole otettu mukaan osa-aikaisia, alle 30 tuntia viikossa työskenteleviä vastaajia.

Taulukko 2 Viikoittaisen työajan muutos työnantajittain vuosina 2002 - 2006

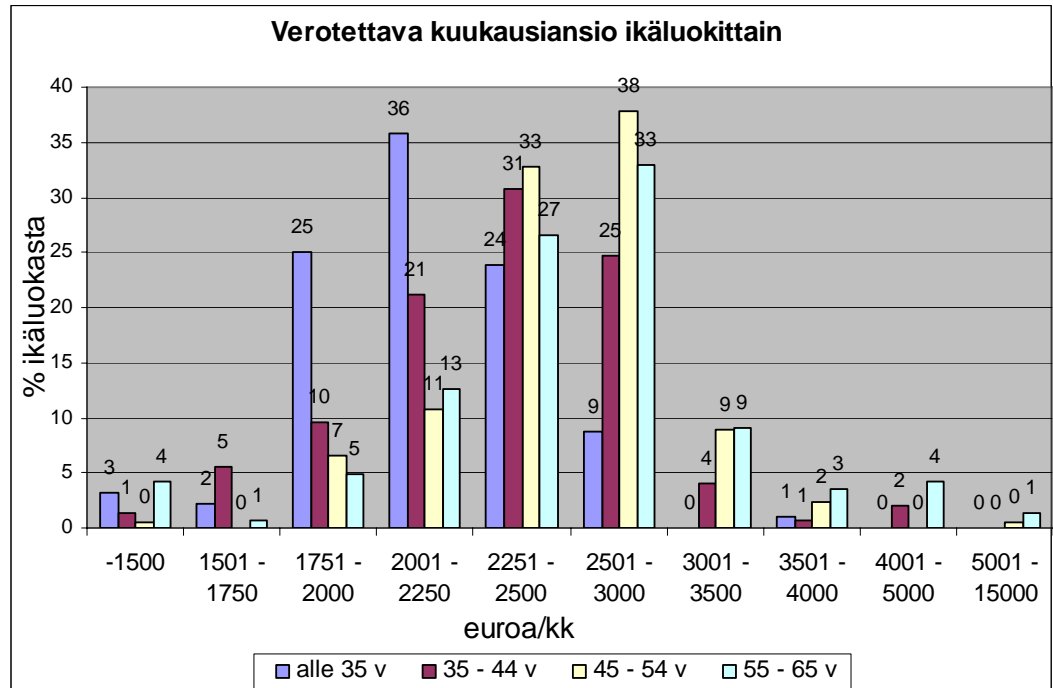
Työnantaja:	- 35 h	36 - 40 h	41 - 45 h	46 - 50 h	51 - 75 h	Yht.
UPM-Kymmene	10 % (9)	39 % (38)	28 % (39)	23 % (9)	0 % (5)	100 %
Stora Enso	4 % (8)	59 % (40)	22 % (35)	14 % (15)	0 % (2)	100 %
Metsäliitto	2 % (6)	45 % (21)	45 % (38)	6 % (29)	2 % (6)	100 %
muu metsäteollisuusyritys	3 % (11)	52 % (21)	35 % (29)	3 % (21)	6 % (18)	100 %
Mhy	13 % (6)	43 % (35)	37 % (38)	6 % (18)	1 % (3)	100 %
metsäkeskus	7 % (8)	62 % (57)	28 % (27)	3 % (5)	0 % (2)	100 %
Metsähallitus	3 % (4)	58 % (35)	34 % (50)	3 % (11)	3 % (0)	100 %
Keskimäärin	8 % (8)	51 % (39)	30 % (34)	8 % (15)	3 % (5)	100 %

Taulukossa 2 on vertailtu tämän tutkimuksen tuloksia vuoden 2002 tutkimuksen tuloksiin. Sulkeissa on vuoden 2002 tutkimuksen tulos. Enintään 40 tuntia viikossa työskentelevien määrä on huomattavasti kasvanut lähes kaikilla työntajaryhmillä eli ylityötä tekevien määrä on vähentynyt. Poikkeuksena tähän on UPM-Kymmene, jossa 46 - 50 tuntia viikossa työskentelevien määrä on kasvanut. Metsäkeskuksissa puolestaan ei ole juurikaan tapahtunut muutosta.

3.2.6 Palkkaus

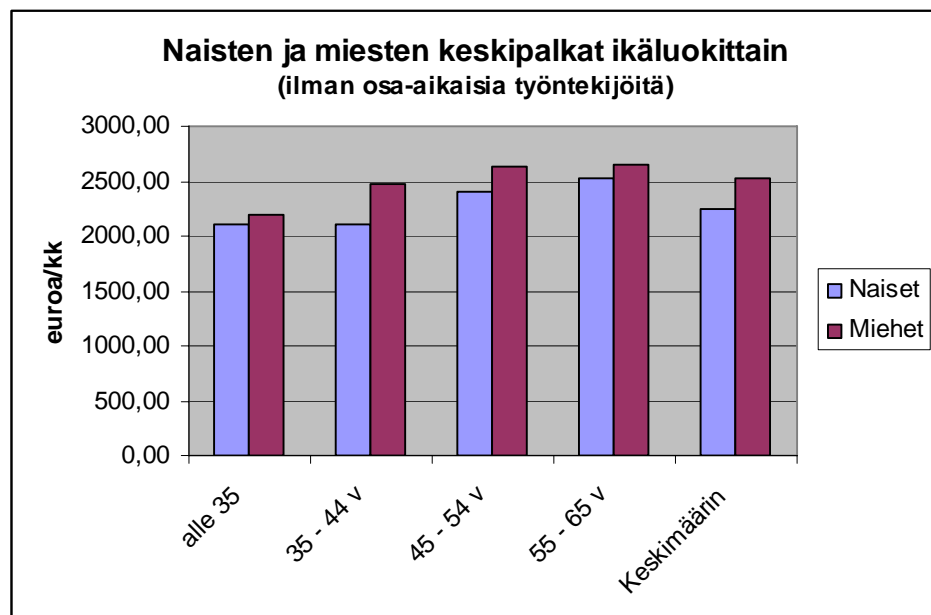
Kyselyyn vastanneiden verotettavat kuukausiansiot vaihtelivat 700 eurosta 9000 euroon ja keskiarvona on 2466,95 euroa kuukaudessa. Kokoaikaisilla työntekijöillä keskimääräinen verotettava kuukausiansio on 2524,57 euroa ja osa-aikaisilla työntekijöillä 1574,59 euroa. Vuoden 2002 tutkimuksen jälkeen keskimääräinen verotettava kuukausiansio on noussut noin 170 euroa kuukaudessa.

Vastanneiden iällä on suuri vaikutus palkkaan. Kuvassa 14 on kuvattuna kyselyyn vastanneiden verotettavan kuukausiansion ikäluokittain. Tähän laskelmaan ei ole otettu mukaan alle 30 tuntia viikossa työskenteleviä vastaajia. Pääsääntöisesti iän karttuessa ansiotaso kasvaa. Alemmissä palkkaluokissa nuorten osuus on selvästi suurempi kuin vanhempien osuus. Esimerkiksi kaksi kolmannesta alle 35-vuotiaista tienaa enintään 2250 euroa kuukaudessa, kun yli 45-vuotiaista enintään 2250 euroa tienaa vain noin viidesosa.



Kuva 14 Verotettava kuukausiansio ikäluokittain ilman osa-aikaisia työntekijöitä

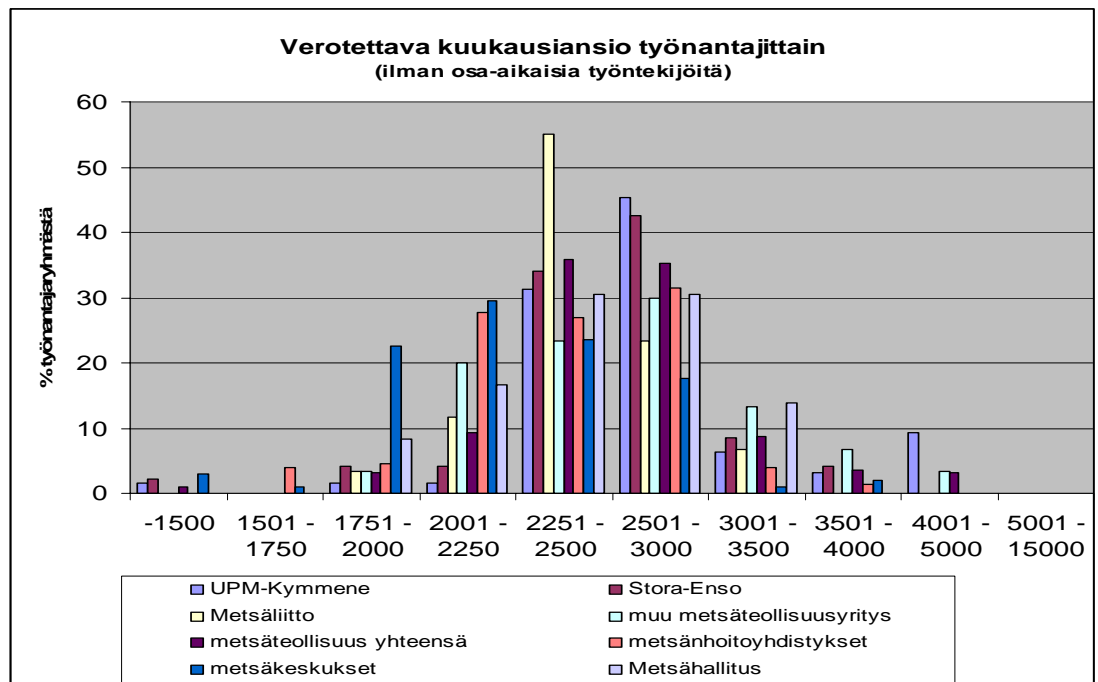
Naiset tienasivat keskimäärin 350 euroa kuukaudessa vähemmän kuin miehet. Osittain tämän selittää se alempiin palkkaluokkiin kuuluvat toimistotyöntekijät ovat naisia. Naisista osa-aikaisesti töitä tekee 16 prosenttia ja miehistä 4 prosenttia, mikä myös osaltaan selittää miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Naisten ja miesten palkat ikäluokittain näkyvät kuvassa 15. Siitä huomataan, että sukupuolten väliset palkkaerot ovat pienempiä nuorimassa ikäluokassa.



Kuva 15 Naisten ja miesten keskipalkat ikäluokittain ilman osa-aikaisia työntekijöitä

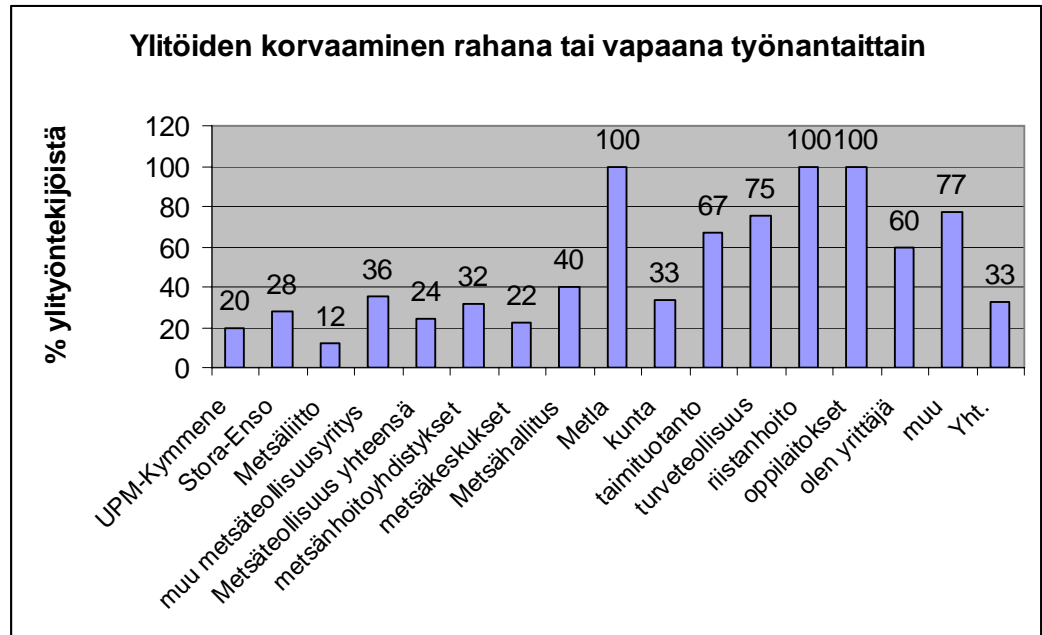
Aiemmin todettiin, että ikä vaikuttaa palkkaan niin että vanhemmat jäsenet saavat enemmän palkkaa. Miesten keski-ikä on viisi vuotta naisia korkeampi, mikä suurelta osalta selittää miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Sopimusaloittain ja ikäluokittain vertailtuna naisilla oli jopa joissain ikäluokissa miehiä parempi palkka. Sopimusaloittain naisia on kussakin ikäryhmässä kuitenkin niin vähän, etteivät vertailut ole tilastollisesti kovin luotettavia.

Kuvan 16 työnantajaryhmistä huonointa palkkaa maksaa metsäkeskus, jossa alle 2251 euroa kuukaudessa palkkaa saavien osuus on 58 prosenttia. Vastaavat osuudet muilla työnantajaryhmillä ovat seuraavat: UPM-Kymmene 5 %, Stora Enso 13 %, Metsäliitto 15 %, muu metsäteollisuusyritys 26 %, metsänhoitoyhdistys 39 % ja Metsähallitus 29 %. Yli 3000 euroa kuukaudessa tienaavien osuudet työnantajaryhmittäin ovat: UPM-Kymmene 18 %, Stora Enso 13 %, Metsäliitto 6 %, muu metsäteollisuusyritys 23 %, metsänhoitoyhdistys 5 %, metsäkeskus 3 % ja Metsähallitus 13 %.



Kuva 16 Verotettava kuukausiansio työnantajittain ilman osa-aikaisia työntekijöitä

Ylitöitä tekevät METOn jäsenet tekevät keskimäärin 5,8 tuntia ylitöitä viikossa. Ylityöstä saa korvauksen keskimäärin noin kolmasosa ylityötä tekevästä työntekijästä. Parhaiten työntekijöilleen ylityön tekemisen korvaa Metla, riista-alan työnantajat ja oppilaitokset (kuva 17). Huonoiten ylityöt työntekijöilleen korvaavat Metsäliitto, UPM-Kymmene, metsäkeskukset ja Stora Enso, joiden työntekijöistä alle 30 prosenttia saa ylityöstä korvausta.

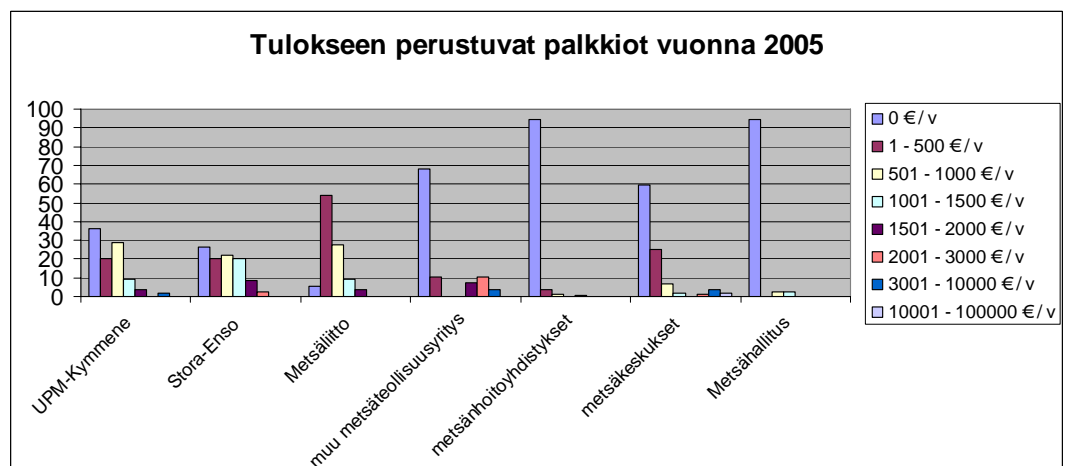


Kuva 17 Ylitöiden korvaaminen työntäittain

3.2.7 Palkkiot

35 prosenttia kyselyyn vastanneista oli saanut työntantajaltaan tulokseen perustuvia palkkiota. Palkkioiden määrät vaihtelivat 40 eurosta 60000 euroon vuodessa. 90 prosenttia vastanneista on saanut palkkiota alle 1001 euroa vuonna 2005.

Työntantajittain tarkasteltuna (Kuva 18) vähiten palkkiota työntekijöilleen ovat maksaneet Metsähallitus ja metsäkeskukset, joiden työntekijöistä vain noin viidelle prosentille on maksettu palkkiota. Metsäliitto on maksanut palkkiota 94 prosentille työntekijöistään. UPM-Kymmenen jakoi tulokseen perustuvia palkkiota 64 prosentille ja Stora Enso 73 prosentille työntekijöistään. Yli 1500 euron palkkiota jakoivat eniten (21 % työntekijöistä) muut metsäteollisuusyritykset. Vastaavat luvut olivat UPM-Kymmenellä 5 %, Stora Ensolla 11 % ja Metsäliitolla 4 %.



Kuva 18 Tulokseen perustuvat työntäjien maksamat palkkiot työntäittain.

3.2.8 Jäsenten mielipiteet palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä

METOn jäseniltä kyseltiin myös, mitkä ovat heidän mielestään tärkeimpiä palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä. Vaihtoehtoina olivat työtehtävien vaativuus, henkilökohtainen työtulos, koulutus, kokemus, työn tulokset, työmäärä. Vastaaajia pyydettiin kertomaan kolme mielestään tärkeintä palkkaukseen vaikuttavaa tekijää. Tuloksen on laskettu siten, että tärkeimmäksi määritelty tekijä saa kolme pistettä, toiseksi tärkein kaksi ja kolmanneksi tärkein tekijä yhden pisteen.

Tärkeimpänä palkkaukseen vaikuttavana tekijänä jäsenet pitivät työtehtävien vaativuutta, joka sai 34 prosenttia pisteistä (taulukko 3). Seuraavaksi tärkeimpinä pidettiin henkilökohtaista työtulosta ja työn tuloksia. Työmäärä ja kokemus saivat yhdeksän prosenttia ja koulutus vain neljä prosenttia pisteistä. Muita palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä olivat mm. työn laatu ja vastuu.

Taulukko 3 Jäsenten mielipiteet palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä

Palkkaukseen vaikuttava tekijä:	Prosenttia pisteistä:
työtehtävien vaativuus	34 % (1358 pistettä)
henkilökohtainen työtulos	23 % (925 pistettä)
työn tulokset	20 % (781 pistettä)
työmäärä	9 % (371 pistettä)
kokemus	9 % (351 pistettä)
koulutus	4 % (152 pistettä)
muu	1 % (20 pistettä)

3.2.9 Työmatkat

Työmatkat vaihtelivat nolasta 430 kilometriin. Yli puolet vastanneista asui alle 10 kilometrin päässä työpaikastaan. Vain kolmella prosentilla vastanneista työmatka oli yli 80 kilometriä. Alle 40 kilometrin työmatka oli noin neljällä viidesosalla vastanneista. Suurin osa metolaisista asuu kohtuullisen lähellä työpaikkaansa.

3.2.10 Työmatkoihin käytetty aika

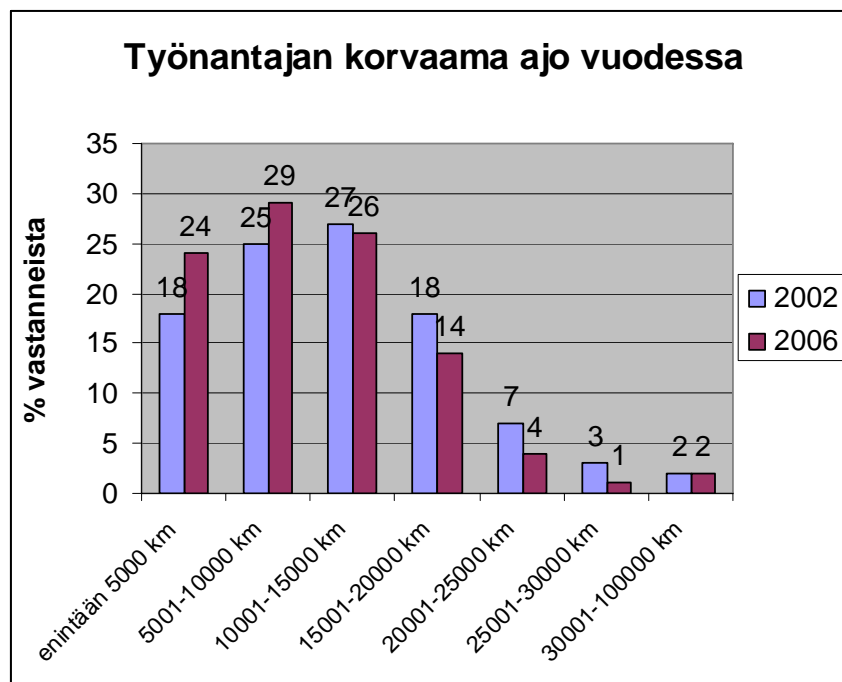
Työmatkaan käytetty aika vaihteli nolasta 24 tuntiin viikossa. Työmatkoihin käytetyn ajan mukaan metolaiset jakautuvat melko tasaisesti kolmeen ryhmään: Alle 1 tuntia, 1-3 tuntia ja yli 3 tuntia viikossa työmatkoihinsa käyttäviin. 4 % vastanneista käyttää työmatkoihin yli 10 tuntia viikossa. Heidän joukossaan on ainakin yksi maatalouden tuotantotyöntekijänä työskentelevä, joka joutuu ajamaan työmatkansa kahdesti päivässä. Keskimäärin METOn jäsenet käyttävät aikaa työmatkaansa noin kolme tuntia viikossa.

3.2.11 Vuosittaiset ajokilometrit

Työajon vuosittaiset kilometrimäärät vaihtelivat nolasta 55 000:een. Keskimäärin METOn jäsenet ajavat työajoa noin 11 000 kilometriä vuodessa. Vain kuusi prosenttia vastanneista ei aja lainkaan työajoa. 79 prosenttia vastanneista ajaa enintään 15 000 kilometriä työajoa vuodessa.

Metolaisten työajon määrä on vähentynyt vuoden 2002 tutkimuksen jälkeen. Yli 15 000 kilometriä vuodessa työajoa ajavien osuus vastanneista on vähentynyt vuoden 2002 tutkimuksen 30 prosentista 21 prosenttiin (Kuva 19) Syynä työajon vähenemiseen saattaa olla teknisen tiedonsiirron kehittyminen ja joidenkin työtehtävien siirtyminen metsureiden ja metsäkoneenkuljettajien suoritettavaksi.

Työtehtävien mukaan tarkasteltuna selvästi eniten työajoa ajavat yrittäjät. Seuraavaksi eniten ajavat johtajat ja päälliköt, joita hieman vähemmän ajavat kenttätoimihenkilöt. Toimistotyöntekijöiden työajokilometrit jäävät keskimäärin pariin sataan vuodessa.



Kuva 19 Työnantajan korvaamat ajokilometrit vuodessa

Työnantajryhmittäin eniten työajoa ajavat yrittäjät, metsäteollisuusyritysten työntekijät ja turveteollisuuden työntekijät. Vähiten työajoa vuodessa kertyy muiden valtiotyönantajien, Metlan, oppilaitosten ja riista-alan työntekijöillä. Kuvassa 20 on kaavio vuosittaisesta työajosta työnantajryhmittäin.



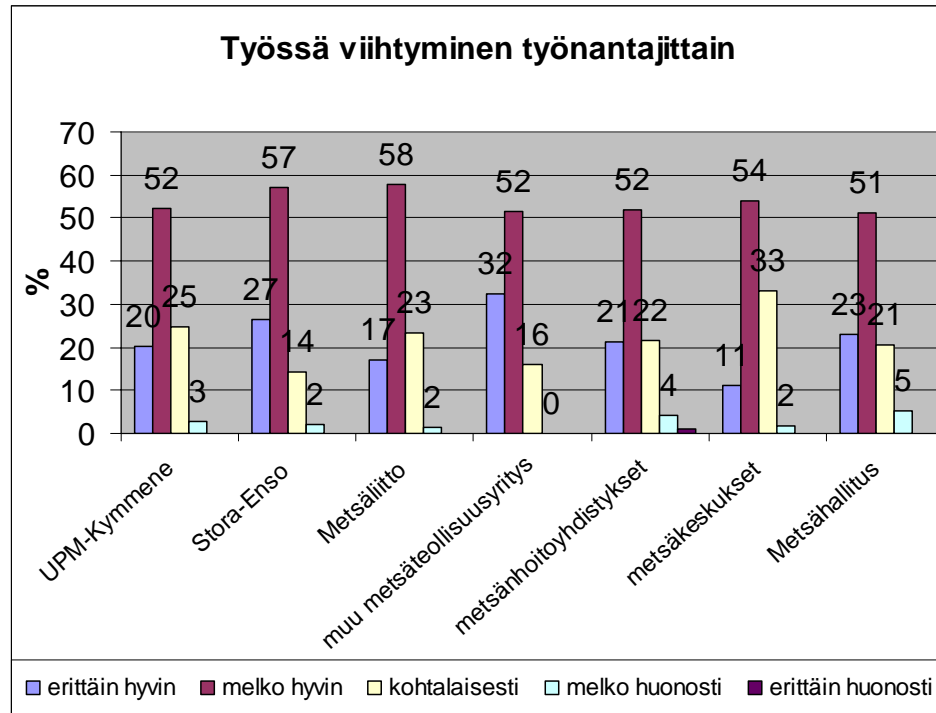
Kuva 20 Vuosittainen työajo työnantajaryhmittäin

Oman ajon ja työnantajan korvaaman ajon määrät kyselyyn vastanneilla vaihtelivat nol-
lasta 75 000 kilometriin. Keskimäärin omaa ja työajoa yhteensä kertyi noin 31 000 kilomet-
riä. Yli 60 prosenttia vastanneista ajaa omaa ja työajoa yhteensä yli 25 000 kilometriä vuo-
dessa.

3.3 Työssä jaksaminen

3.3.1 Työssä viihtyminen

Kyselyyn vastanneista 72 prosenttia viihtyy työssään erittäin hyvin tai melko hyvin. Kohta-
laisesti työssään viihtyy 24 prosenttia vastanneista, joten vain muutama prosentti viihtyy
työssään melko huonosti tai erittäin huonosti. Verrattuna vuoden 2002 kyselyyn erot ovat
pieniä, mutta työssä viihtyminen on hieman parantunut. Ikäryhmien välillä ei juuri ollut eroja
työssä viihtymisessä.



Kuva 21 Työssä viihtyminen työnantajittain

Työnantajittain tarkasteltuna parhaiten työssään viihtyvät Stora Enson ja muiden metsäteollisuusyritysten työntekijät (84 % viihtyivät melko tai erittäin hyvin). UPM-Kymmenen, Metsäliiton, Metsähallituksen ja metsänhoitoyhdistysten työntekijät viihtyvät työssään melkein yhtä hyvin. Huonoiten työssään viihtyvät metsäkeskusten työntekijät. Erot työnantajaryhmien välillä eivät kuitenkaan ole suuret (kuva 21).

3.3.2 Työtovereiden kanssa toimeen tuleminen

Keskimäärin melko hyvin tai erittäin hyvin työtovereidensa kanssa toimeen tulee 94 prosenttia vastanneista. Keskiarvon alapuolelle työnantajaryhmittäin katsottuna jäävät UPM-Kymmene, muut metsäteollisuusyritykset, kunnat sekä muut työnantajat. Parhaiten työtovereidensa kanssa toimeen tulevat taimituotannon, turveteollisuuden, riistanhoidon, oppilaitosten sekä muiden valtiotyönantajien palveluksessa olevat. Heistä kaikki tulevat toimeen työtovereidensa kanssa melko hyvin tai erittäin hyvin. Ikäryhmien väliltä ei löytynyt eroja. Kokonaisuudessaan metolaiset tulevat siis hyvin toimeen työtovereidensa kanssa. Syynä tähän on varmaankin se, että metolaiset ovat reilua ja mukavaa porukkaa.

3.3.3 Työn sisältö ja työn tarjoamat mahdollisuudet

Työn sisältö ja sen tarjoamat mahdollisuudet ovat erittäin tärkeitä asioita työssä jaksamisen kannalta. METOn jäsenten työt tarjoavat paljon vaihtelevuutta, itsenäisyyttä, vastuuta, mahdollisuuksia käyttää omia tietoja ja taitoja, mielenkiintoa, mukavat työajat, haasteita, selkeän toimenkuvan ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Jossain määrin metolaiset kokevat saavansa arvostusta muilta, työskentelevänsä toimivassa organisaatiossa, saa-

vansa mahdollisuuden kehittää itseään ja ammattitaitoaan ja työskentelevänsä sellaisen johdon alaisena, joka haluaa kehittää organisaatiota ja työympäristöä. Etenemismahdollisuuksia työssään metolaiset kokevat pääsääntöisesti olevan melko erittäin vähän. Tarkemmat tiedot löytyvät taulukosta 4.

Taulukko 4 Jäsenen nykyisen työn sisältö ja työn tarjoamat mahdollisuudet

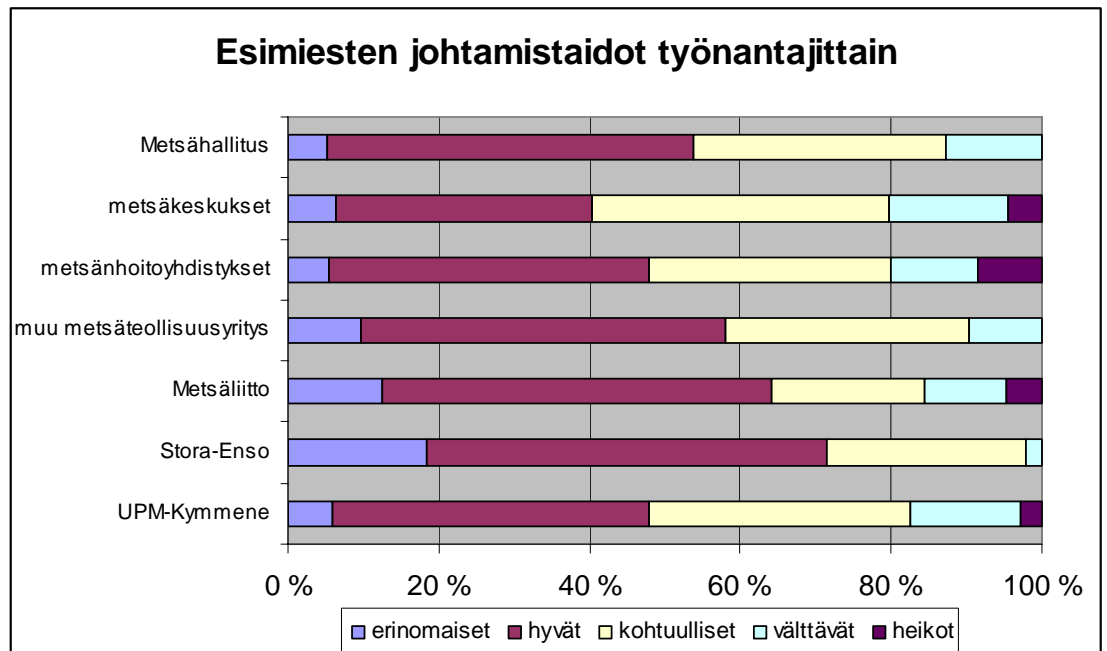
Miten paljon nykyinen työsi tarjoaa...	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	erittäin vähän
1) vaihtelevuutta?	25 %	50 %	19 %	6 %	0 %
2) itsenäisyyttä?	42 % (47 %)	50 % (44 %)	6 %	1 %	0 %
3) vastuuta?	37 % (42 %)	52 %	10 %	1 %	0 %
4) mahdollisuuksia käyttää omia tietoja ja taitoja?	30 %	51 %	16 %	4 %	0 %
5) arvostusta muilta?	4 % (5 %)	34 % (29 %)	44 % (46 %)	17 % (18 %)	2 %
6) etenemismahdollisuuksia?	2 %	4 %	20 % (14 %)	44 % (29 %)	31 % (51 %)
7) mielenkiintoa?	13 %	51 %	30 %	5 %	1 %
8) mukavat työajat?	20 % (15 %)	43 % (46 %)	29 % (28 %)	7 % (8 %)	2 % (3 %)
9) toimivan organisaation?	9 % (7 %)	40 % (45 %)	38 % (35 %)	10 %	3 %
10) mahdollisuuden kehittää itseään ja ammattitaitoaan?	10 %	33 %	40 %	14 %	3 %
11) vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön?	15 %	39 %	32 %	12 %	2 %
12) selkeän toimenkuvan?	18 %	52 %	22 %	6 %	2 %
13) haasteita?	24 % (25 %)	38 % (38 %)	29 % (27 %)	8 % (9 %)	1 % (1 %)
14) johdon, joka haluaa kehittää organisaatiota/työympäristöä?	11 %	30 % (35 %)	35 % (34 %)	20 % (15 %)	5 %

Taulukossa 4 on merkitty sulkeisiin vuoden 2002 tutkimuksen tulos, jos siinä on eroa nykytilanteeseen vähintään viisi prosenttiyksikköä. Eroina vuoden 2002 tutkimukseen ovat etenemismahdollisuuksien lisääntyminen ja johdon organisaation ja työympäristön kehittämishalukkuuden vähentyminen. Molemmat muutokset saattavat johtua organisaatiomuutoksista. Ihmisiä on siirretty uusiin tehtäviin ja jäsenet kokevat omien etenemismahdollisuuksiensaakin lisääntyneen. Monissa työpaikoissa taas johto on viime vuosina joutunut organisaatiomuutosten myötä kehittämään organisaatioita ja työympäristöä niin paljon, että halukkuus organisaation ja työympäristön kehittämiseen on vähentynyt.

3.3.4 Esimiehen johtamisaidot

Työnantajaryhmittäin tarkasteltuna johtamistaito on huonointa metsäkeskuksissa, UPM-Kymmenellä ja metsänhoitoyhdistyksissä (Kuva 22). Parhaat johtamistaidot omaavat Stora

Enson esimiehet, joiden kenenkään johtamistaidot eivät alaisten mielestä ole heikot. Myöskään Metsähallituksella ja muilla metsäteollisuusyrityksillä ei ole johtamistaidoiltaan heikkoja esimiehiä.



Kuva 22 Esimiesten johtamistaidot työnantajittain

3.3.5 Työpaikan ilmapiiri

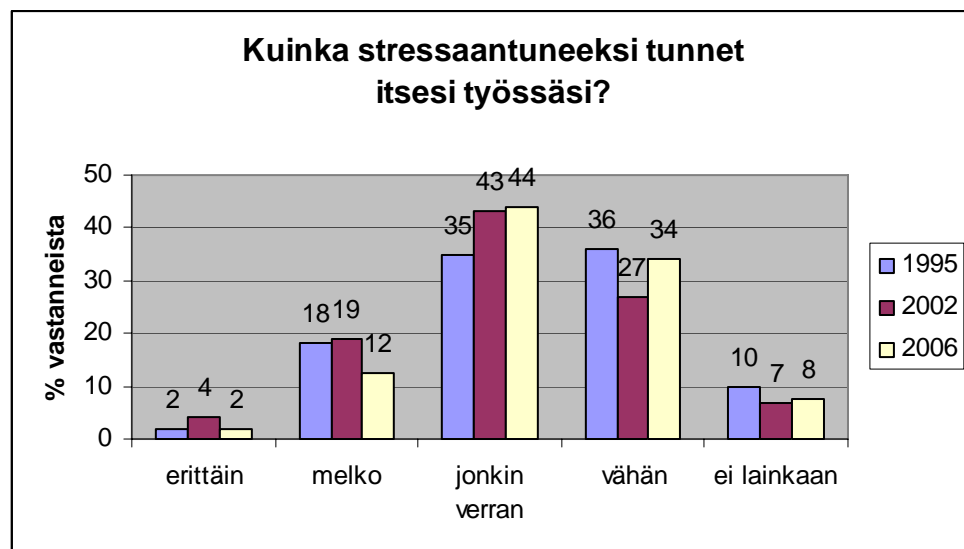
Lähes puolet kyselyyn vastanneista pitävät työpaikkansa ilmapiiriä asiallisena, riidattomana ja jännityksettömänä. Lisäksi 32 prosenttia sanoo työpaikkansa ilmapiiriä mukavaksi ja myönteiseksi. Selvästi riitaisen, ärtyneen ja jännittyneen työilmapiirin osuus on pienentynyt kolmesta kahteen prosenttiin. Työilmapiiri on hieman parantunut vuoden 2002 tutkimuksen jälkeen ja selvästi parantunut vuoden 1995 tutkimuksen jälkeen.

Työpaikoilla esiintyvät ristiriidat ja epäterve kilpailuhenki ovat hieman vähentyneet vuoden 2002 tutkimuksesta (taulukko 5). Eniten ristiriitoja oli esimiehen ja alaisen välillä; 37 prosenttia vastanneista sanoi työpaikallaan esiintyvän niitä jossain määrin, melko paljon tai erittäin paljon. Kokonaisuudessaan METOn jäsenten työpaikoilla esiintyy suhteellisen vähän ristiriitoja ja epätervettä kilpailuhenkeä.

Taulukko 5 Ristiriidat ja epäterve kilpailuhenki työpaikoilla

Miten paljon työpaikallasi esiintyy...	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	erittäin vähän
a. epätervettä kilpailuhenkeä	2 %	5 %	20 %	45 %	28 %
b. esimiehen ja alaisen välisiä ristiriitoja	2 %	8 %	29 %	39 %	22 %
c. työntekijöiden välisiä ristiriitoja	0 %	3 %	22 %	49 %	26 %
d. eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	0 %	4 %	24 %	46 %	26 %
sarakkeiden summa	4 %	20 %	95 %	179 %	102 %
Sarakkeiden summa 2002	7 %	28 %	106 %	175 %	85 %

3.4 Työstressi, työmäärä ja työasioiden miettimien vapaa-aikana

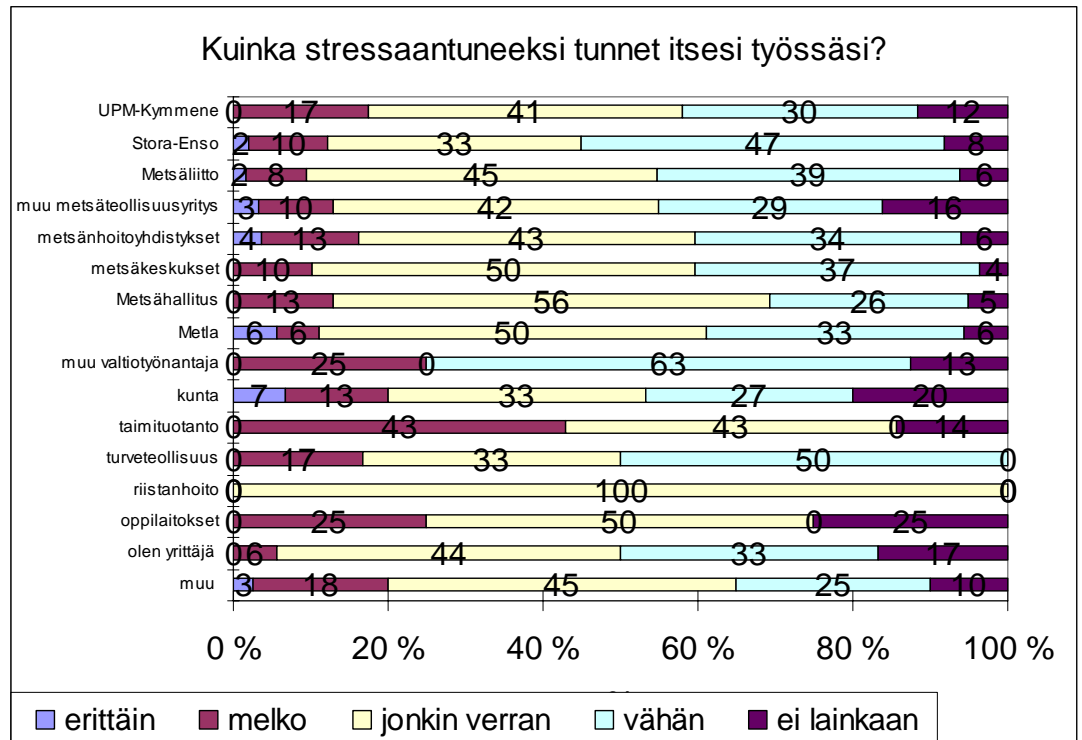


Kuva 23 METOn jäsenten työstressin kehitys 1995–2006

Kuvassa 23 näkyy työstressin kehitys vuodesta 1995 vuoteen 2002. Stressin määrä on vähentynyt vuoden 2002 tutkimuksesta, jolloin jäsenkunta on ollut stressaantuneinta. Vuosien 1995 ja 2006 välillä ei ole suuria eroja. Melko stressaantuneita on ollut hieman enemmän vuonna 1995, mutta toisaalta silloin on myös ollut enemmän vähän tai ei lainkaan stressaantuneita.

Levottomaksi tai haluttomaksi aina tai usein työhön mennessään itsensä tuntee vain seitsemän prosenttia vastanneista. Harvoin tai ei juuri koskaan itsensä levottomaksi tai haluttomaksi työhön mennessä tuntee 60 prosenttia vastanneista. Melko tai erittäin stressaantuneeksi työssään itsensä tuntee 14 prosenttia kyselyyn vastanneista. Vähän tai ei lainkaan stressaantuneita työssään on 42 prosenttia vastanneista. Muita työnantajaryhmiä vä-

hemmän stressaantuneita ovat yrittäjät ja enemmän stressaantuneita taimituotannon työntekijät (kuva 24). Ikäryhmittäin tarkasteltuna 35–54-vuotiaat ovat muita enemmän stressaantuneita. Sukupuolien välisiä eroja työssä stressaantuneisuudessa ei juuri ollut.



Kuva 24 Stressi työnantajittain

Keskimääräistä useammin itsensä levottomaksi tai haluttomaksi työhön mennessä tuntevat UPM-Kymmenen, metsänhoitoyhdistysten, Metlan, kuntien ja muiden työnantajien työntekijät ja keskimääräistä harvemmin yrittäjät, oppilaitosten, kuntien, muiden valtiotyönantajien, metsähallituksen ja kaikkien metsäteollisuusyritysten työntekijät UPM-Kymmentä lukuun ottamatta. Kuntien työntekijät jakautuvat tässä kysymyksessä siis molempiin ääripäihin. Naiset tuntevat itsensä levottomaksi tai haluttomaksi mennessään töihin hieman miehiä useammin. Ikäluokkien välisiä eroja ei juuri ollut.

Noin kaksi kolmasosaa vastanneista kokee työmääränsä sopivaksi ja yksi kolmasosa liian suureksi. Vain muutama prosentti on sitä mieltä, että heidän työmääränsä on liian pieni. Miehet kokevat työmääränsä liian suureksi naisia useammin (eroa 16 prosenttiyksikköä). Liian suureksi työmääränsä kokee muita useampi oppilaitosten ja Metsäliiton työntekijä ja liian pieneksi puolestaan kuntien työntekijät ja yrittäjät.

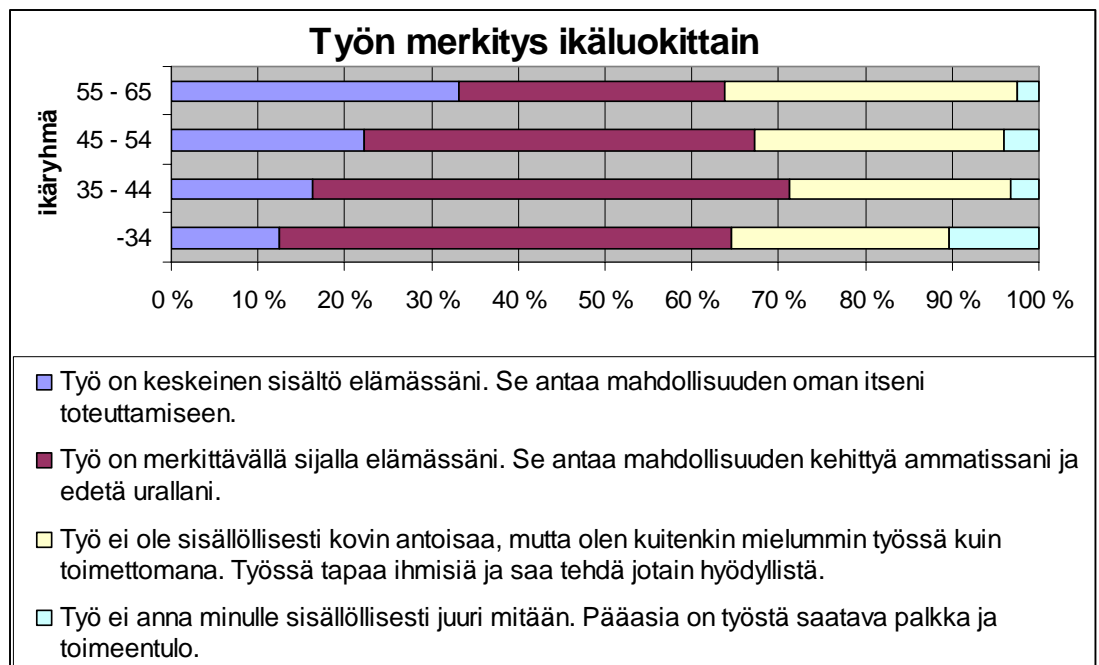
Vapaa-aikanaan työasioita miettii usein tai aina lähes puolet kyselyyn vastanneista. Muita työnantajaryhmiä enemmän työasioita vapaa-aikanaan miettivät yrittäjät, oppilaitosten, turvetuotannon, Metsähallituksen ja muiden metsäteollisuusyritysten työntekijät. Puolestaan muita työnantajaryhmiä vähemmän työasioita vapaa-aikanaan miettii riista-alan, kuntien, UPM-Kymmenen, muiden valtiotyönantajien ja muiden työnantajien työntekijät. Miehet

miettivät työasioitaan vapaa-aikanaan useammin kuin naiset. Alle 35-vuotiaat miettivät työasioita vapaa-aikanaan selvästi muita ikäryhmiä vähemmän.

Lähes 60 prosenttia kyselyyn vastanneista työskentelee kotonaan harvoin tai ei koskaan. Vähiten kotonaan työskentelevät kuntien, Metlan, metsäkeskusten, Metsähallituksen ja metsänhoitoyhdistysten työntekijät. Eniten kotonaan työskentelevät yrittäjät, oppilaitosten, riista-alan, turveteollisuuden, Metsäliiton, UPM-Kymmenen ja muiden metsäteollisuusyri- tysten työntekijät. Sukupuolien tai ikäryhmien välisiä eroja kotona työskentelyssä ei juuri ollut.

3.4.1 Työn merkitys

Kyselyssä tiedusteltiin työn merkitystä vastanneille. Heistä 22 prosenttia ilmoitti, että työ on keskeinen sisältö heidän elämässään ja se antaa mahdollisuuden oman itsensä toteuttamiseen. 44 prosentille vastanneista työ on merkittävällä sijalla elämässä ja se antaa mahdollisuuden kehittyä ammatissa ja edetä uralla. Vajaalle kolmasosalle työ ei ole sisällöllisesti kovin antoisaa, mutta he ovat kuitenkin mieluummin työssä kuin toimeettomana, koska työssä tapaa ihmisiä ja saa tehdä jotain hyödyllistä. Vain neljälle prosentille vastanneista työ ei anna sisällöllisesti juuri mitään, vaan pääasia on työstä saatava palkka ja toimeentulo.



Kuva 25 Työn merkitys jäsenille ikäluokittain

Ikäryhmien välisiä eroja tarkastellessa voi huomata, että työ on tärkeintä vanhimmassa ikäryhmässä (kuva 25). Puolestaan suhteellisesti suurimmalle osalle nuorimmasta ikäryhmästä työ ei anna sisällöllisesti juuri mitään, vaan pääasia on työstä saatava palkka ja toi-

meentulo. Osittain tämän selittää se, että nuorimmista ikäluokista suurempi osa työskentelee metsäalan ulkopuolella tai suorittavassa työssä metsäalalla.

3.4.2 Ylpeys työstään ja työnantajastaan

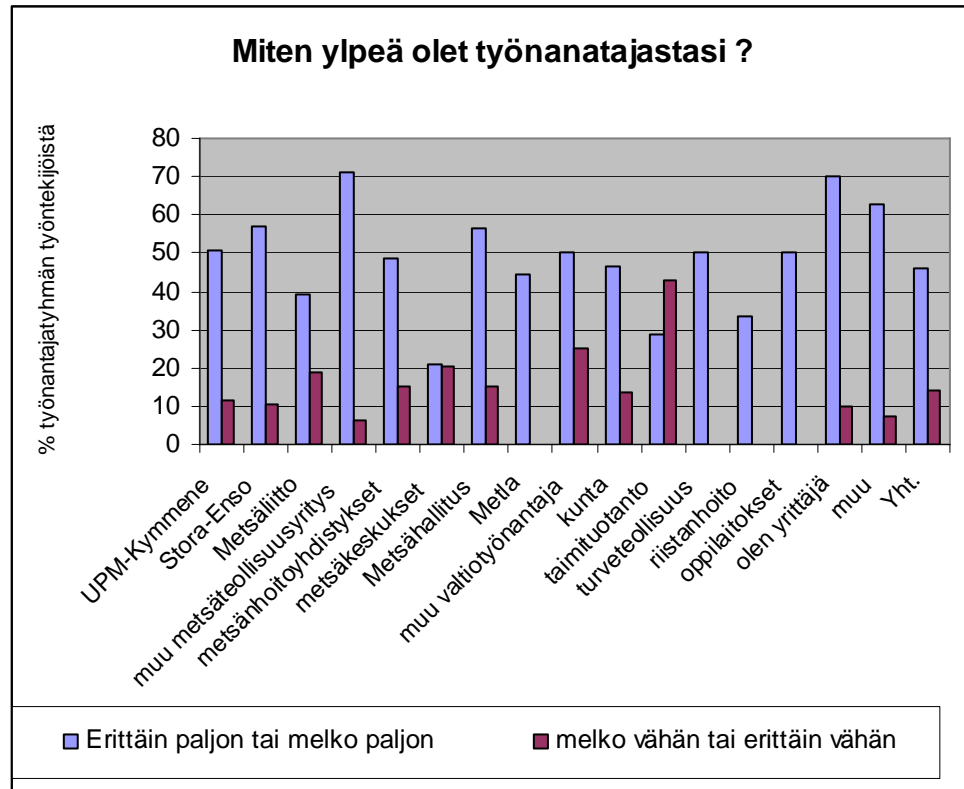
METOn jäseniltä kysyttiin, kuinka ylpeitä he ovat työstään ja aikaansaannoksistaan, työnantajastaan, hyvin tehdystä työstä, työnantajansa edustamista arvoista ja esimiehestään. Vastausvaihtoehtoina olivat erittäin paljon, melko paljon, jossain määrin, melko vähän ja erittäin vähän. Vastaukset on tallennettu numeroina niin, että erittäin paljon = 1, melko paljon = 2, jne. Keskiarvoissa siis mitä pienempi luku, sitä ylpeämpiä vastaajat ovat. Vastauksen jakauman ja keskiarvot ovat taulukossa 6.

Eniten ylpeitä METOn jäsenet ovat hyvin tehdystä työstä, josta erittäin tai melko ylpeitä on 85 prosenttia vastanneista. Työstään ja aikaansaannoksistaan erittäin tai melko ylpeitä on 67 prosenttia vastaajista. Työnantajansa edustamista arvoista erittäin tai melko ylpeitä on 55 prosenttia vastanneista. Työnantajistaan erittäin tai melko ylpeitä on 46 prosenttia ja esimiehistään 43 prosenttia vastanneista. Tarkemmat tiedot löytyvät taulukosta 6.

Taulukko 6 Ylpeys työstä ja työnantajasta

Miten ylpeitä jäsenet ovat...	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	erittäin vähän	Keskiarvo asteikolla 1-5
...työstään ja aikaansaannoksistaan	15 %	52 %	28 %	4 %	1 %	2,2
...työnantajistaan	8 %	38 %	39 %	12 %	3 %	2,6
...hyvin tehdystä työstä	36 %	49 %	13 %	2 %	0 %	1,8
...työnantajiensa edustamista arvoista	11 %	44 %	34 %	9 %	2 %	2,5
...esimiehistään	9 %	34 %	35 %	16 %	5 %	2,7

Työnantajistaan ylpeimpiä ovat muiden metsäteollisuusyritysten työntekijät, yrittäjät, muilla aloilla työskentelevät, Metsähallituksen, Stora Enson ja UPM-Kymmenen työntekijät (kuva 26). Heistä yli puolet on erittäin paljon tai melko paljon ylpeä työnantajastaan. Vähäisintä ylpeys työnantajasta on taimituotannon työntekijöillä, joista 43 prosenttia on melko vähän tai erittäin vähän ylpeä työnantajastaan. Metsäliiton, metsäkeskuksien ja muiden valtio-työnantajien työntekijöistä yli 15 prosenttia on melko vähän tai erittäin vähän ylpeä työnantajastaan.



Kuva 26 Jäsenten ylpeys työnantajastaan

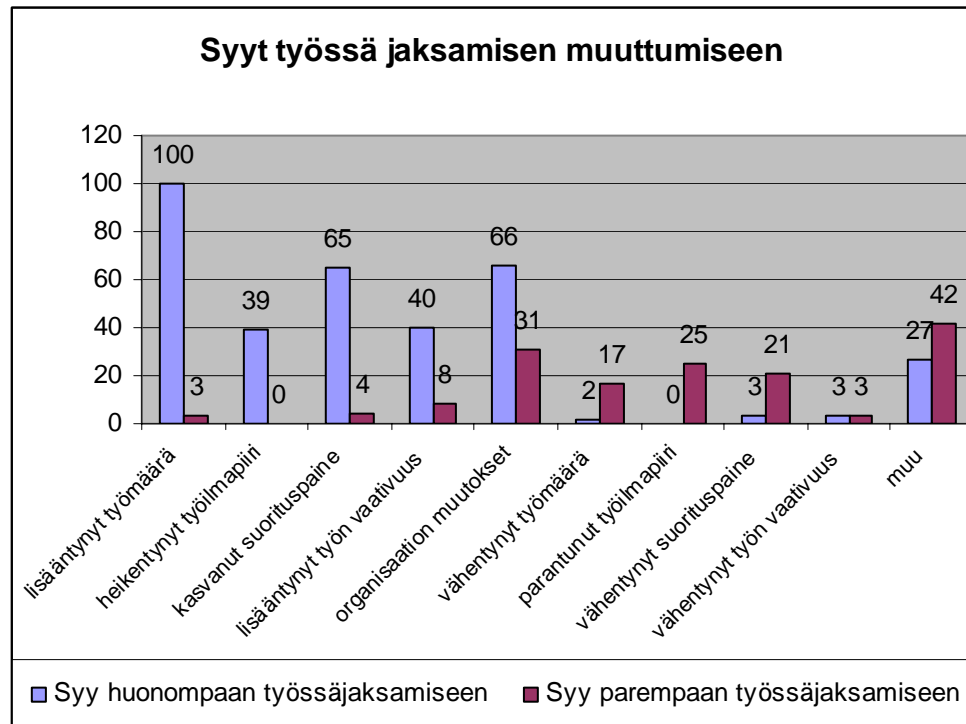
Ikäryhmien välisessä vertailussa työstään ja aikaansaannoksistaan, työnantajan edustamista arvoista ja esimiehestään ylpeydessä ei juuri ollut eroja. Työnantajastaan eniten ylpeitä ovat 55 -65 -vuotiaat ja alle 35-vuotiaat. Hyvin tehdystä työstä alle 35-vuotiaat ovat hieman muita ikäryhmiä ylpeämpiä. Naisten ja miesten vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja.

Nykyisen ammattinsa valitsisi uudelleen 60 prosenttia ja jonkun muun ammatin valitsisi 40 prosenttia kyselyyn vastanneista, jos he olisivat nyt valitsemassa työuraansa. Miehet valitsisivat hieman naisia useammin nykyisen työnsä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuorimmassa ikäluokassa olevat valitsisivat keskiarvoa useammin jonkun muun ammatin ja yli 55-vuotiaat puolestaan valitsisivat keskimääräistä useammin nykyisen ammattinsa. 35–55-vuotiaiden vastaukset olivat lähellä keskiarvoa.

Työnantajaryhmittäin keskiarvosta huomattavasti poikkeavat turveteollisuuden ja taimituotannon työntekijät, joista yli 70 prosenttia valitsisi jonkun muun ammatin. Myös metsäkeskusten työntekijöistä yli puolet valitsisi jonkun muun ammatin. Oppilaitosten työntekijöistä kaikki valitsisivat nykyisen ammattinsa uudelleen.

3.4.3 Työssä jaksaminen

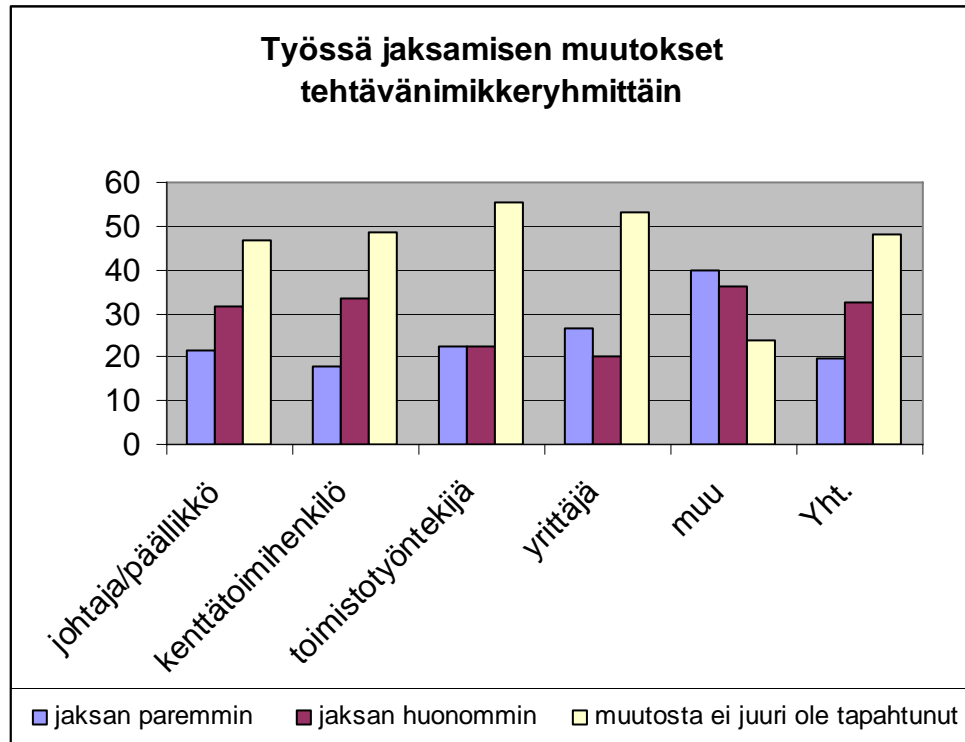
Lähes puolet vastanneista kertoo, ettei heidän työssä jaksamisessaan ole tapahtunut muutosta viimeisen viiden vuoden aikana. Kolmasosa vastanneista sanoo jaksavansa nykyisin entistä huonommin. Entistä paremmin työssään jaksaa viidesosa kyselyyn vastanneista.



Kuva 27 Syyt työssä jaksamisen muuttumiseen

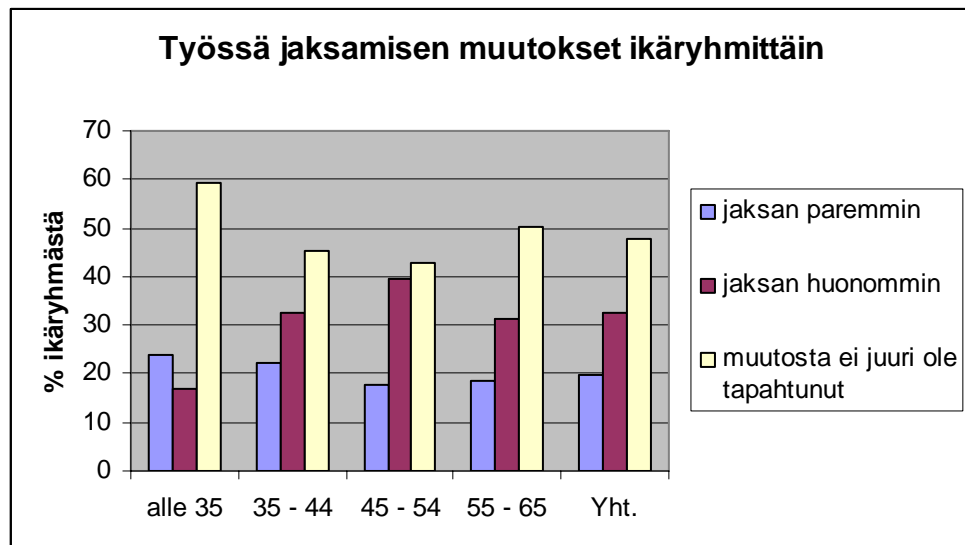
Suurimmat syyt työssä jaksamisen huonontumiseen ovat työmäärän lisääntyminen, kasvanut suorituspaine ja organisaatiomuutokset. Myös työn lisääntynyt vaativuus ja heikentynyt työilmapiiri ovat huonontaneet työssä jaksamista. Työssä jaksamista ovat parantaneet organisaatiomuutokset, parantunut työilmapiiri, vähentynyt suorituspaine ja vähentynyt työmäärä (kuva 27). Muita syitä työssä jaksamisen huonontumiseen olivat muun muassa ikääntyminen, terveydentilan huononeminen, kyllästyminen ja määräaikaisuus. Työssä jaksamista puolestaan ovat parantaneet myös parantunut työtehtävien hallinta, työpaikan vaihto, oma asennemuutos ja terveydentilan paraneminen.

Tehtävänimikeryhmittäin tarkasteltuna huomaamme, että yrittäjien työssä jaksaminen on parantunut muita tehtävänimikeryhmiä enemmän, vaikka yrittäjän tekevät myös eniten ylityöitä (kuva 28). Myös tehtävänimikeluokassa muu on paljon työssä jaksamisen parantamista, mutta myös huonontamista. Vähiten muutosta on tapahtunut toimistotyöntekijöiden työssä jaksamisessa. Johtajien ja päälliköiden ja kenttätoimihenkilöiden välillä työssä jaksamisen muuttumisessa ei juuri ole muutosta.



Kuva 28 Työssä jaksamisen muutoksen tehtävänimikeluokittain

Ikäluokittain tarkasteltuna eniten entistä huonommin työssään jaksavat 45–55-vuotiaat (kuva 29). Eniten työssä jaksaminen on parantunut alle 35-vuotiailla. Myös vähiten muutoksia on tapahtunut alle 35-vuotiailla. Syy siihen, että 45–55-vuotiaiden työssä jaksaminen on huontunut enemmän kuin 55–65-vuotiaiden, voi olla 55–65-vuotiaiden osa-aikaeläkkeelle siirtyminen.

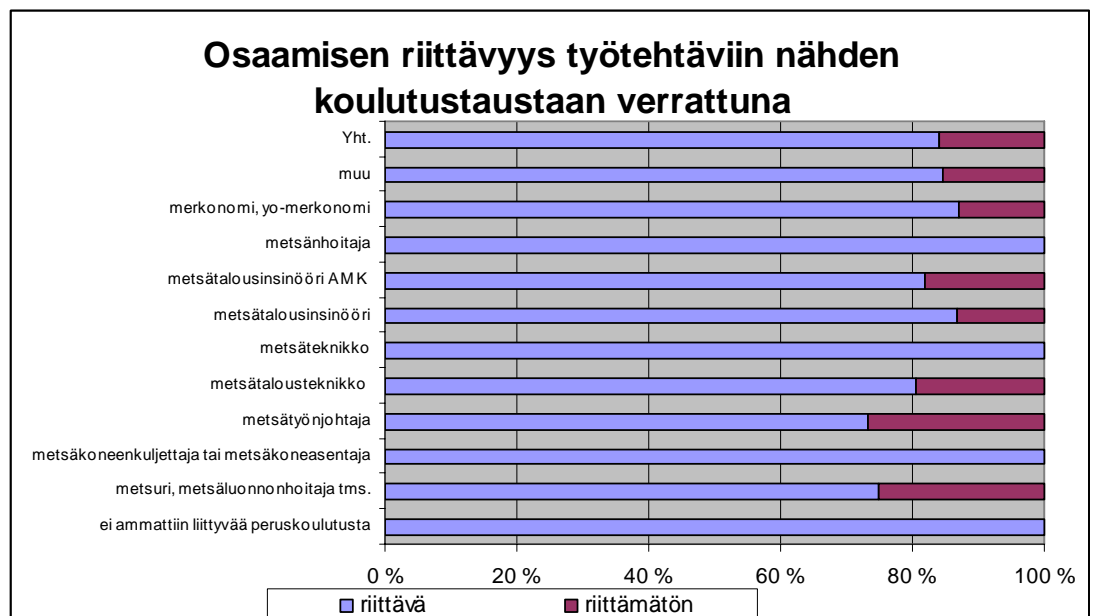


Kuva 29 Työssä jaksamisen muutokset ikäluokittain

3.4.4 Ammattitaidon kehittäminen

16 prosenttia kyselyyn vastanneista kokee osaamisensa olevan riittämätöntä työtehtäviinsä nähden. Heistä noin puolet kertoo ATK-taidoissaan olevan puutteita. Kaikista kyselyyn vastanneista kahdeksan prosenttia sanoo ATK-taitojensa olevan puutteelliset. Osaamisen riittävydessä työhön nähden ei ollut juurikaan eroja sukupuolten, ikäryhmien tai työnantajaryhmien välillä.

Koulutustaustoja vertaillen huomamme, että kaikki metsänhoitajat, metsäteknikot ja ilman ammatillista koulutusta olevat kokevat osaamisensa työtehtäviinsä nähden riittäväksi (kuva 30). Eniten puutteita osaamisessa on metsätyönjohtajilla, metsureilla tai metsäluonnonhoitajilla, metsätalousinsinööri AMK – tutkinnon suorittaneilla. Tämä johtunee siitä, että AMK-insinöörit ovat nuoria ja heillä on vähiten työkokemusta. Ilman ammatillista koulutusta olevat puolestaan ovat työskennelleet alalla pitkään.



Kuva 30 Osaamisen riittävyys työtehtäviin nähden koulutustaustaan verrattuna

Kaksi kolmasosaa on sitä mieltä, että heidän työnantajansa on järjestänyt riittävästi lisäkoulutusta. Riittämättömintä lisäkoulutus on riista-alalla, muilla valtiotyönantajilla ja muilla metsäteollisuusyrityksillä, joiden työntekijöistä yli puolet kokee työnantajan järjestämän lisäkoulutuksen riittämättömäksi. Positiivisesti joukosta erottuu Stora Enso, jonka työntekijöistä alle kymmenesosa kokee lisäkoulutuksen riittämättömäksi.

Lähes puolet METOn jäsenistä on kehittänyt ammattitaitoaan vähintään neljän opintoviikon opinnoilla viimeisen viiden vuoden sisällä. Yleisimpiä lisäkoulutuksia olivat metsätalousinsinööri AMK – tutkinto (26 %), ATK-koulutus (23 %) ja luonnonhoitotutkinto (20 %). Muita mainittuja lisäkoulutusaloja olivat johtaminen, hyvän metsänhoito, viestintä, liiketalous ja bioenergia.

Työntekijöidensä lisäkoulutuksen osallistui kolme neljäsosaa työnantajista. Heistä 42 prosenttia maksoi työntekijöidensä koulutuksen kokonaan ja loput osittain. Vähiten työntekijöidensä opintojen kustannuksiin osallistui muut valtiotyönantajat, muut työnantajat, kunnat ja oppilaitokset. Parhaiten työntekijöiden lisäkoulutusta tukivat taimituotannon ja turveteollisuuden työnantajat. Muiden työnantajien välillä ei ollut suuria eroja.

3.5 Mielikuvat ja mielipiteet METOsta ja sen toiminnasta

3.5.1 Mielikuvat METOsta

METOn jäseniltä kyseltiin, miten hyvin eri ominaisuudet sopivat heidän mielestään METOon. Vastausvaihtoehtoina olivat erittäin hyvin, melko hyvin, jossain määrin, melko huonosti ja erittäin huonosti. Vastaukset ovat taulukossa 7. Vuoden 2002 tutkimuksen vastaus on merkitty taulukkoon sulkeisiin, jos siinä on ollut vähintään viisi prosenttiyksikköä eroa nyt saatuihin tuloksiin. Taulukossa METOn brändisanat ovat lihavoituina.

Taulukko 7 METOn ominaisuudet

Jäsenten mielestä METO on...	erittäin hyvin	melko hyvin	jossain määrin	melko huonosti	erittäin huonosti
a) joustava	3 %	35 %	50 %	12 %	0 %
b) tehokas	2 %	24 %	37 %	30 %	8 %
c) vakavarainen	10 %	44 %	38 %	7 %	2 %
d) vasemmistolainen	1 %	3 %	21 %	44 %	30 %
e) ennakkoluuloton	2 %	25 %	46 %	23 %	3 %
f) varovainen	13 % (19)	35 % (34)	39 % (37)	12 % (9)	1 %
g) johdonmukainen	4 %	47 %	41 %	7 %	1 %
h) oikeistolainen	4 %	22 %	40 %	25 %	9 %
i) maltillinen	20 %	45 %	32 %	3 %	0 %
j) edelläkävijä	2 %	15 %	36 %	37 %	10 %
k) asiantunteva	14 %	50 %	29 %	5 %	2 %
l) demokraattinen	8 %	45 % (37)	38 % (43)	9 %	1 %
m) konservatiivinen	7 %	30 %	41 %	18 %	4 %
n) itsenäinen	6 %	41 %	39 %	12 %	2 %
o) keskustalainen	3 %	14 %	47 %	27 %	10 %
p) radikaali	0 %	3 % (2)	17 % (21)	47 % (42)	33 % (35)
q) luotettava	11 % (6)	50 % (42)	30 % (39)	7 %	2 %
r) määrätietoinen	5 %	35 % (28)	42 % (49)	14 %	2 %
s) yhteistyökykyinen	11 %	48 %	34 %	6 %	1 %
t) perusteellinen	4 %	34 %	51 %	10 %	1 %
u) uudistuskykyinen	4 %	23 %	43 %	25 %	5 %

Kysytyistä ominaisuuksista vastaajien mielestä parhaiten METOon sopivat vakavarainen, varovainen, maltillinen, asiantunteva, demokraattinen, itsenäinen, luotettava, joustava, johdonmukainen, konservatiivinen, määrätietoinen, perusteellinen ja yhteistyökykyinen.

Puolestaan huonoiten METOon sopivat jäsenten mielestä sopivat vasemmistolainen, oikeistolainen, keskustalainen, edelläkävijä ja radikaali. Tehokas, ennakkoluuloton, uudistuskykyinen sopivat vastaajien mielestä METOon jossain määrin.

METOA pidetään nykyään hieman vähemmän varovaisena ja radikaalina kuin vuonna 2002. METO mielletään myös aiempaa demokraattisemmaksi, luotettavammaksi ja määrätietoisemmaksi.

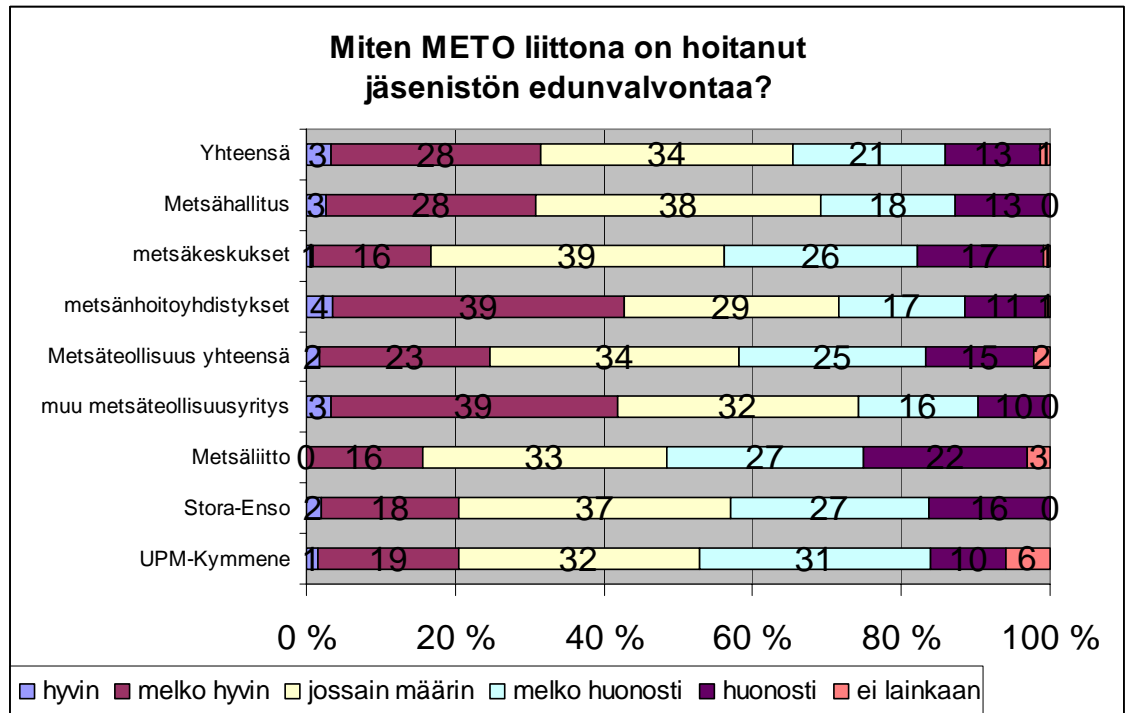
3.5.2 METOn toiminta liittona

Taulukko 8 METOn toiminta

METO liittona on jäsenten mielestä...	hyvin	melko hyvin	jossain määrin	melko huonosti	huonosti	ei lainkaan
a) hoitanut jäsenistön edunvalvonnan	3 %	28 % (30 %)	34 % (40 %)	21 % (16 %)	13 % (10 %)	1 % (2 %)
b) ottanut osaa metsäpoliittiseen keskusteluun	7 % (3 %)	38 % (31 %)	40 % (50 %)	12 %	3 % (4 %)	0 % (1 %)
c) pystynyt vaikuttamaan Suomen metsäpolitiikkaan	3 % (1 %)	24 % (14 %)	45 % (46 %)	20 % (28 %)	6 % (8 %)	1 % (2 %)
d) hoitanut suhteet eri työnantajiin	3 %	36 %	43 % (47 %)	13 % (10 %)	3 %	0 % (1 %)
e) hoitanut suhteet luonnonsuojelujärjestöihin	2 % (1 %)	20 % (24 %)	50 % (47 %)	22 % (21 %)	6 % (5 %)	1 % (2 %)
f) hoitanut suhteet muihin sidosryhmiin	2 %	28 % (29 %)	57 % (55 %)	10 % (12 %)	2 % (1 %)	0 %
g) hoitanut sopimusalakohtaisen jäsentiedotuksen	13 % (9 %)	52 % (56 %)	26 % (27 %)	6 % (7 %)	2 % (1 %)	0 % (1 %)
h) hoitanut muun jäsentiedotuksen	11 % (9 %)	52 % (53 %)	29 % (32 %)	6 % (4 %)	2 %	0 % (1 %)

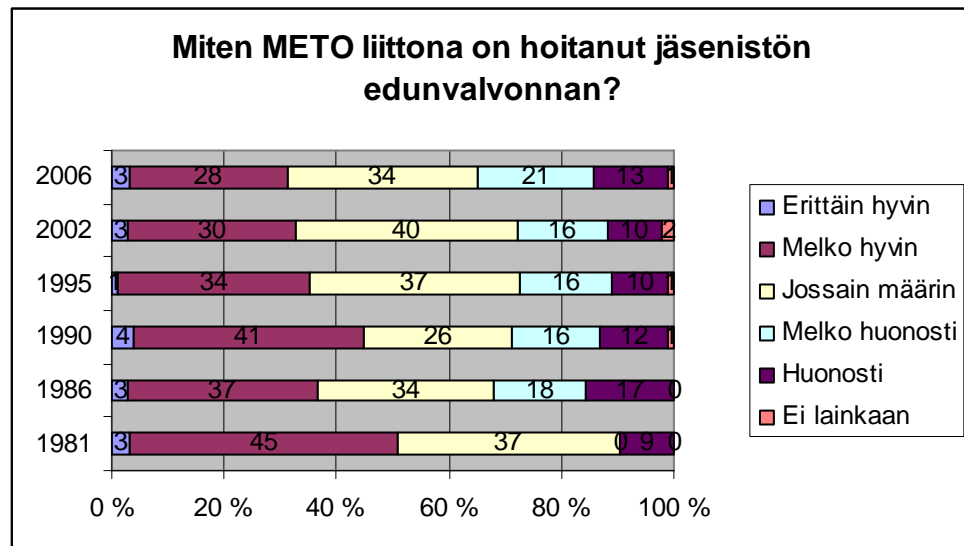
Hieman vajaa kolmannes jäsenistä on tyytyväinen METOn edunvalvontaan (taulukko 8). Metsäpoliittiseen keskusteluun ja Suomen metsäpolitiikkaan vaikuttamiseen tyytyväisiä on noin reilu kolmannes METOn jäsenistä. Suhteet luonnonsuojelujärjestöihin ja muihin sidosryhmiin METO on jäsenten mielestä hoitanut jossain määrin ja suhteet työnantajiin hieman paremmin. Tyytyväisimpiä jäsenet ovat sopimusalakohtaiseen jäsentiedotukseen ja muuhun jäsentiedotukseen. METOn internetsivuilla muutaman kerran vuodessa tai harvemmin käy 86 prosenttia vastanneista. Tyytyväisyys METOn edunvalvontaan on hieman laskenut vuoden 2002 tutkimuksen jälkeen. Suomen metsäpolitiikkaan vaikuttamiseen ja metsäpoliittiseen keskusteluun osanottamiseen ollaan entistä tyytyväisempiä.

Työnantajaryhmistä tyytyväisimpiä edunvalvontaansa ovat metsänhoitoyhdistysten ja muiden metsäteollisuusyritysten työntekijät. Tyytymättömpiä olivat Metsäliiton, Stora Enson, UPM-Kymmenen ja metsäkeskusten työntekijät (Kuva 31).



Kuva 31 Tyytyväisyys METOn edunvalvontaan työnantajaryhmittäin.

3.5.3 Jäsenten mielipiteiden muutokset edunvalvonnasta



Kuva 32 Jäsenten mielipiteet METOn edunvalvonnasta 1981 – 2006

Tyytyväisyys METOn edunvalvontaan on vähentynyt jatkuvasti vuodesta 1981. Poikkeuksena on kuitenkin vuosi 1990, jolloin jäsenet olivat vuotta 1986 tyytyväisempiä METOn edunvalvontaan. Melko tai erittäin tyytyväisten määrä oli vuonna 1981 47 prosenttia, kun nyt se on 31 prosenttia (Kuva 32).

3.5.4 Edunvalvonnan kehittäminen

METOn jäseniltä kysyttiin myös, miten edunvalvontaa tulisi kehittää. Suurin osa kehittämisehdotuksista liittyi palkkatason nostamiseen. Jäsenet kokevat että palkka ei ole työn sisältämän vastuun tasolla. Palkkaneuvotteluihin toivottiin jämäkämpää otetta ja korkeampia tavoitteita. Myös sopimusalojen välistä yhteistyötä pitäisi lisätä. Jäsenet olivat myös huolissaan työssä jaksamisestaan ja resurssien vähenemisestä. METOn pitäisi huolehtia siitä, että työpaikoilla on riittävästi resursseja työtehtävien kunnolliseen hoitamiseen. Kaksi kolmasosaa vastanneista kaipasi METOille myös lisää näkyvyyttä julkisuudessa.

3.5.5 Luottamusmies ja toimipaikkaosasto

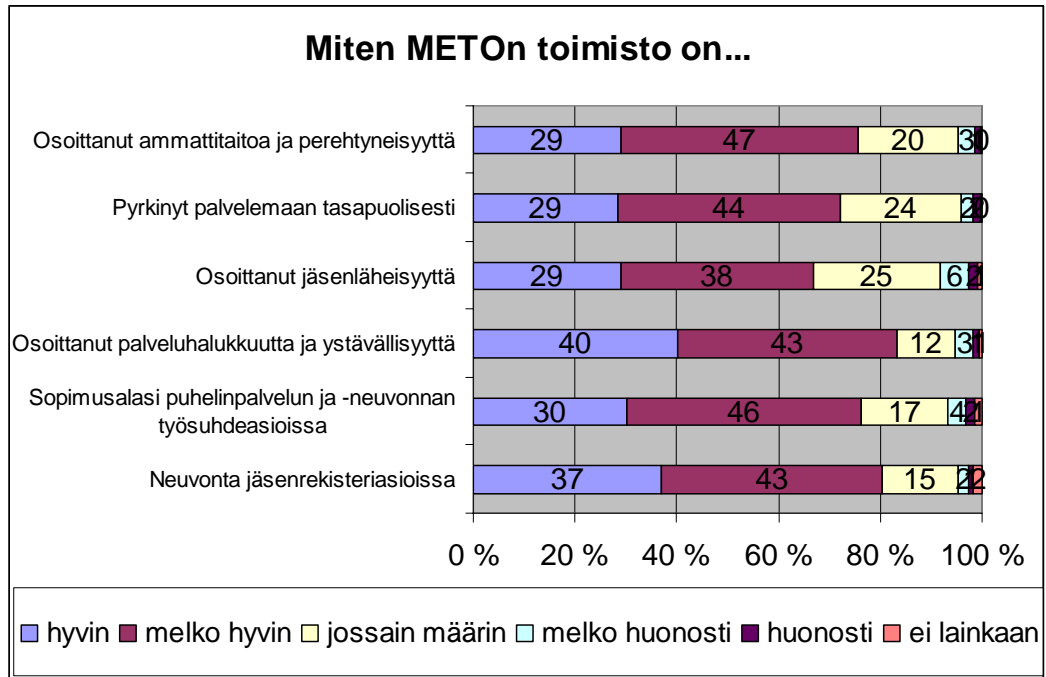
Erittäin tai melko hyvin luottamusmiehensä tuntee yli puolet kyselyyn vastanneista. Viidesosa vastaajista tunsi luottamusmiehensä melko tai erittäin huonosti 13 prosentilla vastanneista ei ole lainkaan luottamusmiestä. Alle 45-vuotiaat tuntevat luottamusmiehensä selvästi yli 45-vuotiaita huonommin.

Noin kolmasosa vastanneista kokee luottamusmiehensä ja toimipaikkaosastonsa valvo-
neen ja edistäneen jäsenten palkka- ja työsuhteasioita hyvin tai melko paljon, kolmasosa jossain määrin ja loput melko vähän, hyvin vähän tai ei lainkaan. Kaksi kolmasosaa vastanneista sanoo toimipaikkaosastonsa tai luottamusmiehensä tehneen aloitteita ja esityksiä vain jossain määrin tai melko huonosti.

Kolmasosa vastanneista on sitä mieltä, että toimipaikkaosasto ja luottamusmies ovat pyrkineet rakentavaan yhteistyöhön työnantajan kanssa ja edistäneet tiedonkulkua jäsenistön keskuudessa hyvin tai melko hyvin. Kaksi kolmasosaa sanoo toimipaikkaosastonsa ja luottamusmiehensä kyenneen vaikuttamaan työsuhte- ja henkilöstöaisoihin jossain määrin tai melko vähän.

3.5.6 METOn toimisto

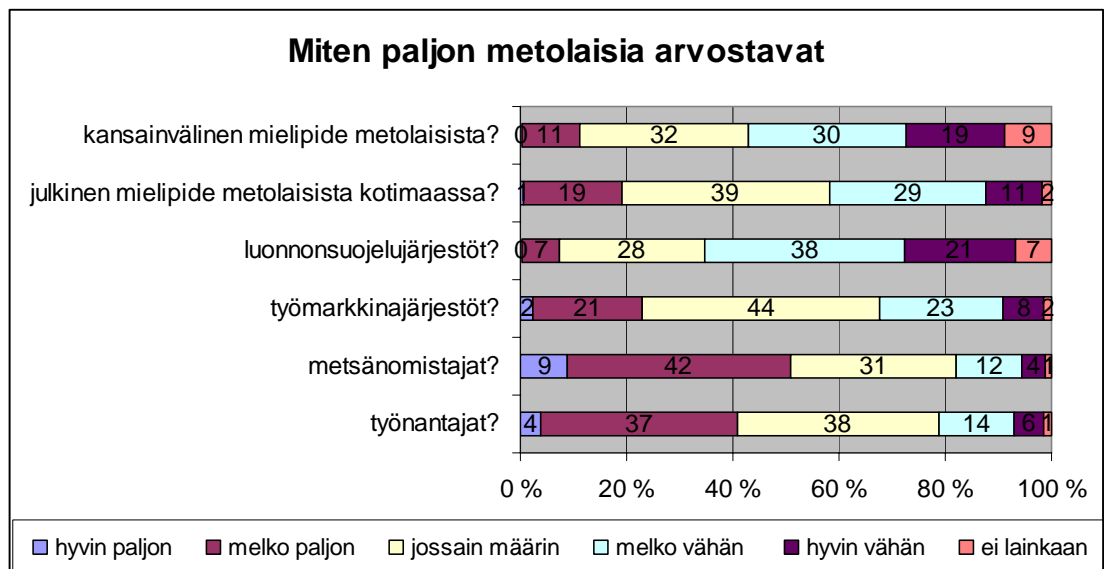
Vastanneista 57 prosenttia on ollut yhteydessä METOn toimistoon. Jäsenet olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä METOn toimiston toimintaan. Yli 90 prosenttia vastanneista on sitä mieltä, että METOn toimiston henkilökunta on hoitanut asiat vähintään jossain määrin hyvin. Vain kahdeksasta kolmeen prosenttiin vastanneista oli sitä mieltä että METOn toimisto on hoitanut asiat melko huonosti, erittäin huonosti tai ei lainkaan. Jäsenten mielestä huonoinn METO on osoittanut jäsenläheisyyttä ja parhaiten palveluhalukkuutta ja ystävällisyyttä. Tarkemmat tiedot osa-alueittain löytyy kuvasta 33.



Kuva 33 METOn toimiston toiminta

3.5.7 Metolaisten arvostus

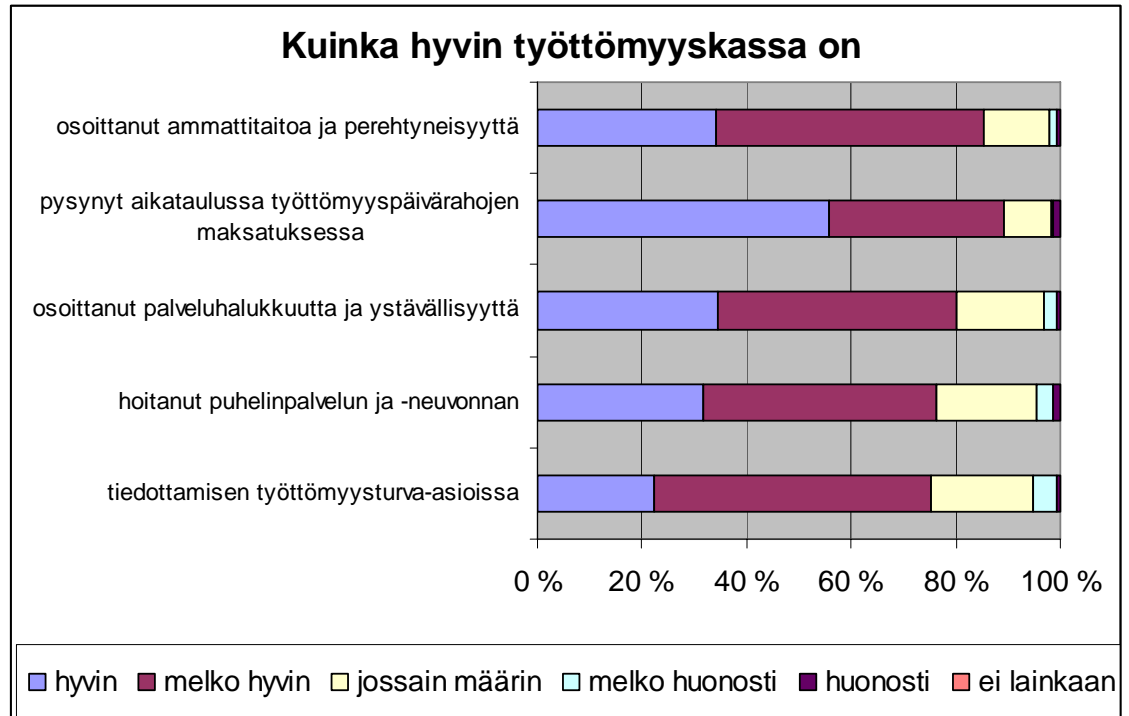
Metolaiset kokivat, että eniten heitä arvostavat metsänomistajat ja seuraavaksi eniten työnantajat. Vähäisintä arvostusta metolaiset saavat luonnonsuojelujärjestöiltä ja kansainvälisesti. Tarkemmat tiedot ovat kuvassa 34.



Kuva 34 Metolaisten arvostus

3.5.8 Työttömyyskassa

Työttömyyskassan palveluita on käyttänyt reilu kolmasosa kyselyyn vastanneista. Heistä suurin osa oli kaikkiin työttömyyskassan palveluihin erittäin tai melko tyytyväisiä. Kuvassa 35 on tarkemmat tiedot jäsenten mielipiteistä työttömyyskassan palveluista.



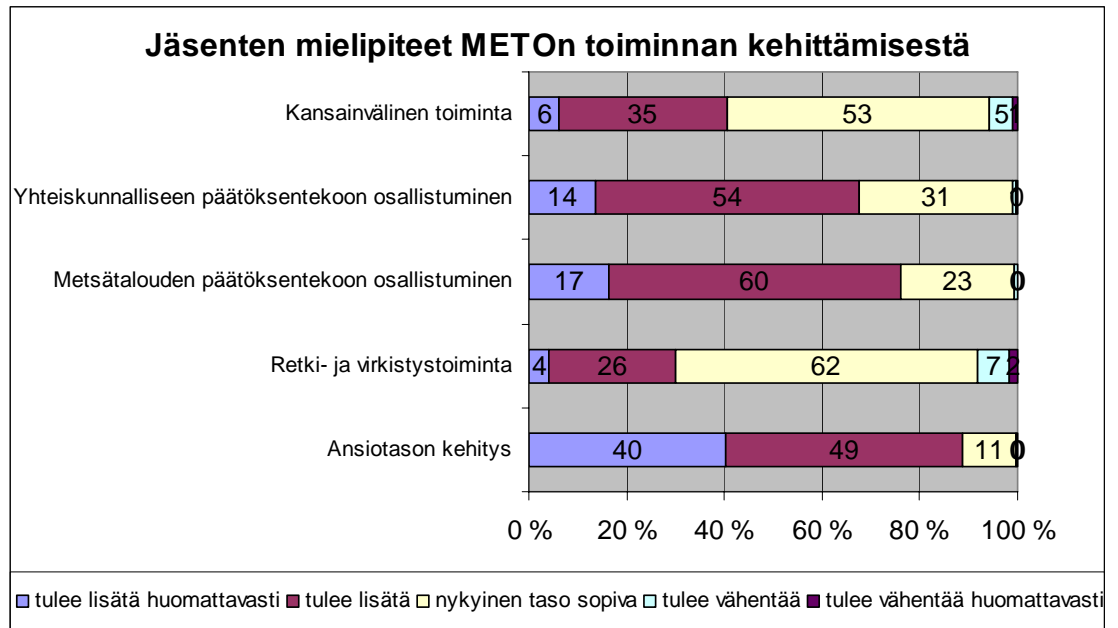
Kuva 35 Työttömyyskassan toiminta

3.5.9 Jäsenpalveluiden kehittäminen

Jäseniltä kyseltiin, miten METOn jäsenetuja pitäisi kehittää. Monet toivoivat nykyisten jäsenetujen parantamista; Saariselän majoille halvemmat jäsenhinnat, paremmat polttoaine- ja rengasedut. Uusina jäsenetuina toivottiin mm. liikunnan tukemista ja ulkoiluvaatealennuksia. METOn internetsivuille toivottiin myös palvelua, jossa olisi kaikki metsäalan työpaikkailmoitukset.

3.5.10 METOn toiminnan kehittäminen

Jäsenten mielestä ansiotason kehitystä, osallistumista metsätalouden päätöksentekoon ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon tulee selvästi lisätä. Suurin osa vastanneista on sitä mieltä, että METOn kansainvälisen toiminnan ja retki- ja virkistystoiminnan nykyinen taso on hyvä. Tarkemmat tiedot ovat kuvassa 36.



Kuva 36 Jäsenten mielipiteet METOn toiminnan kehittämisestä

4 SUHTAUTUMINEN METSÄALAN TULEVAISUUTEEN JA LUONNONSUOJELUUN

4.1 Oman työpaikan tulevaisuusnäkökulma

Kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan oman työpaikkansa pysyvyyttä. Varmaksi ja vakaaksi työpaikkansa arvioi 39 prosenttia vastaajista. 44 prosenttia uskoo henkilöstöjärjestelyjä olevan tiedossa ja oman toimenkuvansa saattavan muuttua. Neljätoista prosenttia vastasi, että saattaa joutua lomautetuksi tai työttömäksi ja kolme prosenttia uskoo että yrityksen toiminta saattaa loppua kokonaan.

Vuonna 2002 työpaikkansa koki varmaksi ja vakaaksi 57 prosenttia vastanneista. Työpaikkansa tulevaisuuden vuoksi epävarmojen jäsenten määrä on noussut 12 prosentista 17 prosenttiin. Ikäluokkien väliset erot työpaikan pysyvyyden arvioinnissa ovat vähentyneet, mutta vieläkin nuoret ovat hieman epävarmempia työpaikkansa pysyvyyden suhteen.

Työnantajittain tarkasteltuna varmimpina työpaikkaansa pitävät yrittäjät, riistanhoitoalalla työskentelevät ja Metlan työntekijät. Heistä yli 60 prosenttia pitää työpaikkaansa varmana ja vakaana. Eniten epävarmuutta työpaikkansa tulevaisuudesta on oppilaitoksissa, turvetuotannossa, taimituotannossa, kunnilla ja muilla valtiotyönantajilla työskentelevillä METOn jäsenillä. Heistä yli 40 prosenttia uskoo saattavansa joutua lomautetuksi tai työttömäksi.

4.2 Suhtautuminen metsäalan tulevaisuuteen Suomessa

Lähes kaikki vastaajat olivat melko paljon tai täysin sitä mieltä, että metsäteollisuus investoi tulevaisuudessa yhä enemmän ulkomaille (taulukko 9). Myös 90 prosenttia vastanneista uskoo metsäalan työpaikkojen vähenevän Suomessa. Silti melkein kaikki ovat jossain määrin sitä mieltä, että suomalainen metsäteollisuus pärjää jatkossakin kilpailussa muita maita vastaan. Hyvin tai melko hyvin paikkansapitävänä viimeksi mainittua väitettä pitää noin kaksi kolmasosaa vastanneista. Vajaa puolet vastanneista uskoo että ammattitaitoisesta työvoimasta tulee pulaa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Hajontaa tämän väitteen kohdalla lisää varmasti se, että toiset ajattelevat metsätoimihenkilöitä ja toiset ajattelevat metsureita ja metsäkoneenkuljettajia.

4.3 Luonnonsuojelu

Vuoden 2002 kyselyssä yksi tärkeä osa-alue oli luonnonsuojelukysymykset, joista muutama on toistettu tämän vuoden kyselyssä nähdäksemme, ovatko asenteet muuttuneet. Vuoden 2002 vastaukset ovat suluissa vuoden 2006 vastausten perässä taulukossa 9. Luonnonsuojelua pidetään nykyisin aiempaa suurempana uhkana metsätalouden harjoittamiselle ja metsien taloudelliselle hyödyntämiselle.

Taulukko 9 Jäsenten suhtautuminen metsäalan tulevaisuuteen ja luonnonsuojeluun

	pitää täysin paikkansa	pitää melko hyvin paikkansa	pitää jossain määrin paikkansa	ei pidä lainkaan paikkaansa
Metsäteollisuus investoi tulevaisuudessa yhä enemmän ulkomaille	65 %	32 %	3 %	0 %
Metsäteollisuuden työpaikat Suomessa vähenevät tulevaisuudessa	55 %	35 %	10 %	0 %
Ammattitaitoisesta työvoimasta tulee pulaa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle	16 %	30 %	41 %	12 %
Suomalainen metsäteollisuus pärjää kilpailussa muita maita vastaan tulevaisuudessakin	13 %	54 %	32 %	1 %
Luonnonsuojelijoiden toiminta uhkaa metsätalouden harjoittamista ja metsien taloudellista hyödyntämistä	30 % (18)	27 % (33)	39 % (39)	4 % (9)
Luonnonsuojelu on tärkeää metsäteollisuuden imagon kannalta	17 % (21)	42 % (39)	36 % (34)	4 % (6)
Metsänomistajille vapaaehtoisten suojelumenetelmien (luonnonarvokauppa ym.) käyttöä tulee kehittää ja lisätä	30 %	41 %	25 %	4 %
Lakisäätöisiä suojeluohjelmia (vanhojen metsien suojeluohjelma, soidensuojeluohjelma) pitäisi lisätä ja/tai laajentaa	3 %	4 %	27 %	66 %

Yli kaksi kolmasosaa vastaajista kannattaa metsänomistajille vapaaehtoisten suojelumien lisäämistä ja kehittämistä. Lisäksi neljäsosa vastaajista on jossain määrin niiden kehittämisen ja lisäämisen kannalla. Lakisääteisten suojeluohjelmien lisäämiseen puolestaan kaksi kolmasosaa suhtautuu negatiivisesti. Tarkemmat tiedot ovat taulukossa 9.

5 JÄSENTEN KOMMENTIT

5.1 Kyselyä koskevat kommentit

Vastaajat pitivät hyvänä asiana, että jäsentutkimuksia tehdään. Monien mielestä kysymyksiä oli kuitenkin liikaa. Toivottiin, että kysely olisi ollut myös ruotsiksi. Eniten vastaajat kommentoivat puoluekantaa koskevaa kysymystä. Monen mielestä se on niin henkilökohtainen asia, ettei sitä saa kysyä.

5.2 METOa koskevat kommentit

Monet jäsenistä toivoivat METO:ta jämäkämpää otetta edunvalvontaan. Jäsenten mielestä metolaisten palkat ovat jääneet jälkeen muista aloista ja eivät vastaa työn vaativuutta. Monet kokivat, etteivät saa riittävästi vastinetta jäsenmaksulle ja ovat harkinneet liitosta eroamista. Toisaalta monet olivat tyytyväisiä METO:n toimintaan ja kehottivat jatkamaan samaan malliin.

6 TULOSTEN TARKASTELU

METO:n jäsenkunta on edelleen vanhentunut. Myös osa-aikaeläkeläisten määrä on kasvanut. Naisten osuus on kasvanut tasaisesti ja tulee kasvamaan jatkossakin, koska nuorissa ikäluokissa on enemmän naisia kuin vanhemmissa ikäluokissa.

Vakituisessa työsuhteessa on 87 prosenttia vastanneista. Määräaikaisia työsuhteita on selvästi eniten alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä. Vakituisten työsuhteiden osuus on kasvanut hieman vuoden 2002 tutkimuksesta. On kuitenkin huolestuttavaa, että nuorista lähes kolmasosa on määräaikaisessa työsuhteessa.

Tuloksissa yllättävää oli viikoittaisen työajan väheneminen vuoden 2002 jäsentutkimukseen verrattuna. Viime aikoina on ollut paljon puhetta metolaisten työpäivien pitenemisestä ja työssä jaksamisesta. Kuitenkin jäsenet vastasivat tekevänsä keskimäärin 2,15 tuntia aiempaa lyhyempää työviikkoa. Keskimääräinen viikkotyöaika on nyt 41,9 tuntia, joten metolaiset tekevät edelleen säännöllisesti ylittöitä. Kuitenkin suurin osa (60 %) työskentelee

keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa. Työnantajaryhmittäin tarkasteltuna UPM-Kymmene lukuun ottamatta viikoittainen työaika on vähentynyt.

Erittäin tai melko hyvin työssään viihtyy 72 prosenttia vastanneista. Työssä viihtyminen on hieman parantunut vuodesta 2002. Työnantajittain vertailtuna parhaiten työssään viihtyvät Stora Enson ja muiden metsäteollisuusyritysten työntekijät ja huonoiten metsäkeskusten työntekijät. Myös työstressi on vähentynyt vuodesta 2002, jolloin erittäin tai melko paljon stressaantuneeksi itsensä tunsivat 23 prosenttia vastanneista. Vastaava osuus vuoden 2006 tutkimuksessa on enää 14 prosenttia.

Metolaisten keskipalkka on noussut noin 170 euroa kuukaudessa vuodesta 2002. Nyt keskipalkka on 2466,95 euroa kuukaudessa. Naiset saavat keskimäärin 350 euroa kuukaudessa miehiä vähemmän palkkaa. Suurin palkkaukseen vaikuttava tekijä on ikä; vanhemmat saavat enemmän palkkaa. Tämä selittää suurelta osin myös naisten ja miesten väliset palkkaerot.

Vuotuinen työajo on myös vähentynyt. Yli 15 000 kilometriä vuodessa ajavien määrä on vähentynyt vuoden 2002 30 prosentista 21 prosenttiin. Tähän on varmasti vaikuttanut sähköisen tiedonsiirron kehittyminen ja joidenkin työtehtävien siirtyminen metsureille ja urakoitsijoille. Eniten työajoa kertyy yrittäjille ja metsäteollisuusyritysten työntekijöille.

Jäsenet ovat aiempaa tyytymättömämpiä METOn edunvalvontaan. Heidän mielestään METOn tulisi lisätä ansiotason kehitystä, metsätalouden päätöksentekoon osallistumista ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon osallistumista. METOn toimiston ja työttömyyskassan toimintaan oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä.

7 LÄHDELUETTELO

Kettula, Kaisa. Metsäalan toimihenkilöliitto METO ry:n jäsentutkimus 1990. Pro gradu. Helsingin yliopisto. Puumarkkinatieteen laitos. Helsinki 1990. 67 s.

Korhonen, Pirjo. Metsäalan toimihenkilöliitto METO ry. jäsentutkimus 1995. Tutkintotyö. Joensuun metsä- ja puutalousoppilaitos. Joensuu 1995. 44 s.

Kriikku, Mikko – Somero, Heli. METO - Metsäalan Asiantuntijat ry. Jäsentutkimus 2002. Tutkintotyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. 2002. 62 s.

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsenrekisteri, jäsenrekisteritiedot 2.10.2006.

8 LIITTEET

Liite 1, Jäsentutkimuslomake

1. Sukupuolesi?

1. nainen 2. mies

2. Mikä on syntymävuotesi? _____

3. Mikä on peruskoulutuksesi?

1. peruskoulu, keskikoulu, kansakoulu
2. ylioppilastutkinto

4. Mikä on ammattikoulutuksesi? Merkitse kaikki suorittamasi tutkinnot.

1. ei ammattiin liittyvää peruskoulutusta
2. metsuri tai metsäluonnonhoitaja tms.
3. metsäkoneenkuljettaja tai metsäkoneasentaja
4. metsätyönjohtaja
5. metsätalousteknikko
6. metsäteknikko
7. metsätalousinsinööri
8. metsätalousinsinööri AMK
9. metsänhoitaja
10. merkonomi, yo-merkonomi
11. muu, mikä? _____

5. Minkä metsäkeskuksen alueella toimipaikkasi on? _____

6. Minkä työnantajaryhmän palveluksessa työskentelet?

1. UPM-Kymmene
2. Stora-Enso
3. Metsäliitto
4. muu metsäteollisuusyritys
5. metsänhoitoyhdistykset
6. metsäkeskukset
7. Metsähallitus
8. Metla
9. muu valtiotyönantaja
10. kunta
11. taimituotanto
12. turveteollisuus
13. riistanhoito
14. oppilaitokset
15. olen yrittäjä
16. muu, mikä? _____

7. Mikä on tehtävänimikkeesi? _____

8. Onko työsuhteesi

1. määräaikainen
2. toistaiseksi voimassa oleva
3. olen yrittäjä

9. Onko työaikasi

1. kokoaikainen
2. osa-aikainen

10. Miten paljon nykyinen työsi tarjoaa

	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	erittäin vähän
1. vaihtelevuutta	1	2	3	4	5
2. itsenäisyyttä	1	2	3	4	5
3. vastuuta	1	2	3	4	5
4. mahdollisuuksia käyttää omia tietoja ja taitoja	1	2	3	4	5
5. arvostusta muilta	1	2	3	4	5
6. etenemismahdollisuuksia	1	2	3	4	5
7. mielenkiintoa	1	2	3	4	5
8. mukavat työajat	1	2	3	4	5
9. toimivan organisaation	1	2	3	4	5
10. mahdollisuuden kehittää itseään ja ammattitaitoaan	1	2	3	4	5
11. vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön	1	2	3	4	5
12. selkeän toimenkuvan	1	2	3	4	5
13. haasteita	1	2	3	4	5
14. johdon, joka haluaa kehittää organisaatiota/työympäristöä	1	2	3	4	5

11. Miten ylpeä olet?

	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	erittäin vähän
1. työstäsi ja aikaansaannostasi	1	2	3	4	5
2. työnantajastasi	1	2	3	4	5
3. hyvin tehdystä työstä	1	2	3	4	5
4. työnantajasi edustamista arvoista	1	2	3	4	5
5. esimiehestäsi	1	2	3	4	5

12. Mikä merkitys nykyisellä työlläsi on?

1. Työ on keskeinen sisältö elämässäni. Se antaa mahdollisuuden oman itseni toteuttamiseen.
2. Työ on merkittävällä sijalla elämässäni. Se antaa mahdollisuuden kehittyä ammatissani ja edetä urallani.
3. Työ ei ole sisällöllisesti kovin antoisaa, mutta olen kuitenkin mieluummin työssä kuin toimeentuloa. Työssä tapaa ihmisiä ja saa tehdä jotakin hyödyllistä.
4. Työ ei anna minulle sisällöllisesti juuri mitään. Pääasia on työstä saatava palkka ja toimeentulo.

13. Kuinka monta tuntia työskentelet keskimäärin?

- a) viikossa vähentäen kodin ja toimiston väliset matkat? _____tuntia
- b) Työmatkoihin (koti-toimisto-koti) käytetty aika/viikko? _____tuntia
- c) Jos teet töitä keskimäärin yli 40 tuntia viikossa, miten se korvataan?
 1. rahana
 2. vapaapäivinä
 3. ei mitenkään
 4. muuten, miten? _____

d) Mikä on asuntosi ja työpaikkasi välinen etäisyys? _____km

e) Kuinka paljon ajat työajoa, josta työnantaja maksaa kilometrikorvauksen? _____km/vuosi

f) Kuinka paljon ajat omaa ajoa ja työajoa yhteensä? _____km/vuosi

14. Mikä on verotettava kuukausiansiosi?

(Ilman kilometrikorvauksia, päivärahoja ja ilman tulokseen perustuvia palkkioita.)
_____ euroa

15. Työnantajan maksamat tulokseen perustuvat palkkiot yhteensä vuonna 2005

_____euroa.

16. Mikä pitäisi olla tärkein palkkaukseen vaikuttava tekijä? Merkitse kolme tärkeintä: 1=tärkein, 2 =toiseksi tärkein, 3=kolmanneksi tärkein.

- _____ työtehtävien vaativuus
- _____ henkilökohtainen tulo
- _____ koulutus
- _____ kokemus
- _____ työn tulokset
- _____ työmäärä
- _____ muu, mikä? _____

17. Miten viihdyt työssäsi?

1. erittäin hyvin
2. melko hyvin
3. kohtalaisesti
4. melko huonosti
5. erittäin huonosti

18. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri yleensä?

1. myönteinen, mukava
2. asiallinen, ei riitoja tai jännityksiä
3. jonkin verran riitainen, ärtynyt, jännittynyt
4. selvästi riitainen, ärtynyt, jännittynyt

19. Miten tulet toimeen työtovereidesi kanssa?

1. erittäin hyvin
2. melko hyvin
3. kohtalaisesti
4. melko huonosti
5. erittäin huonosti

20. Millaiset johtamistaidot esimiehelläsi on?

1. erinomaiset
2. hyvät
3. kohtuulliset
4. välttävät
5. heikot

21. Tunnetko itsesi levottomaksi tai haluttomaksi mennessäsi työhön?

1. aina
2. usein
3. joskus
4. harvoin
5. en juuri koskaan

22. Kuinka stressaantuneeksi tunnet itsesi työssäsi?

1. erittäin
2. melko
3. jonkin verran
4. vähän
5. en lainkaan

23. Mietitkö työasioita vielä vapaa-aikanasi?

1. aina
2. usein
3. joskus
4. harvoin
5. en koskaan

24. Työskenteletkö kotonasi?

1. Pääasiassa, minulla on kotitoimisto
2. Usein
3. Joskus
4. Harvoin
5. En koskaan

25. Mitä mieltä olet nykyisestä keskimääräisestä työmäärästäsi?

1. Työmäärä on sopiva.
2. Työmäärä on liian suuri.
3. Työmäärä on liian pieni.

26. Miten työssä jaksamisesi on kehittynyt viimeisen viiden vuoden aikana?

1. jaksan paremmin
2. jaksan huonommin
3. muutosta ei juuri ole tapahtunut

27. Jos muutosta on tapahtunut, mistä arvelet sen johtuvan?

1. lisääntynyt työmäärä
2. heikentynyt työilmapiiri
3. kasvanut suorituspaine
4. lisääntynyt työn vaativuus
5. organisaation muutokset
6. vähentynyt työmäärä
7. parantunut työilmapiiri
8. vähentynyt suorituspaine
9. vähentynyt työn vaativuus
10. muu, mikä? _____

28. Minkä verran yksikössäsi esiintyy

	erittäin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	erittäin vähän
1. epätervettä kilpailuhenkeä	1	2	3	4	5
2. esimiehen ja alaisen välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
3. työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
4. eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
5. päihdeongelmia	1	2	3	4	5

29. Onko työantajasi järjestänyt riittävästi lisä/täydennyskoulutusta?

1. kyllä
2. ei

30. Onko osaamisesi mielestäsi riittävä työtehtäviisi nähden?

1. kyllä
2. ei

31. Jos vastasit edelliseen ei, millä osaamisalueilla on kehittämistarvetta?

32. Oletko kehittänyt ammattitaitoasi väh. 4 opintoviikon opinnoilla 5 vuoden sisällä?

1. En
2. Olen, mitä opintoja? _____

33. Osallistuiko työnantajasi opintojen kustannuksiin?

1. Ei
2. Kyllä, miten? _____

34. Miten kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

1. alle 2 vuotta
2. 3-5 vuotta
3. 6-10 vuotta
4. 11-20 vuotta
5. yli 20 vuotta

35. Mikäli olisit nyt valitsemassa työuraasi, valitsisitko

1. nykyisen ammattisi
2. jonkun muun

36. Miten arvioit oman työpaikkasi pysyvyyttä?

1. työpaikkani on vakaa ja varma
2. henkilöjärjestelyjä on tiedossa ja oma toimenkuvani saattaa muuttua
3. saatan joutua lomautetuksi / työttömäksi
4. yrityksen toiminta saattaa loppua kokonaan

37. Miten seuraavat ominaisuudet sopivat mielestäsi METO: on? Ympyröi kunkin ominaisuuden kohdalla yksi vaihtoehto.

	erittäin hyvin	melko hyvin	jossain määrin	melko huonosti	erittäin huonosti
a) joustava	1	2	3	4	5
b) tehokas	1	2	3	4	5
c) vakavarainen	1	2	3	4	5
d) vasemmistolainen	1	2	3	4	5
e) ennakkoluuloton	1	2	3	4	5
f) varovainen	1	2	3	4	5
g) johdonmukainen	1	2	3	4	5
h) oikeistolainen	1	2	3	4	5
i) maltillinen	1	2	3	4	5
j) edelläkävijä	1	2	3	4	5
k) asiantunteva	1	2	3	4	5
l) demokraattinen	1	2	3	4	5
m) konservatiivinen	1	2	3	4	5
n) itsenäinen	1	2	3	4	5
o) keskustalainen	1	2	3	4	5
p) radikaali	1	2	3	4	5
q) luotettava	1	2	3	4	5
r) määrätietoinen	1	2	3	4	5
s) yhteistyökykyinen	1	2	3	4	5
t) perusteellinen	1	2	3	4	5
u) uudistuskykyinen	1	2	3	4	5

38. Kuinka usein käyt METO :n internetsivuilla?

1. Kerran kuussa tai useammin
2. Muutamana kerran vuodessa
3. Kerran vuodessa
4. En koskaan

39. Näkykö METO mielestäsi riittävästi julkisuudessa?

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa

40. Kuinka hyvin tunnet työpaikkasi luottamusmiehen?

1. erittäin hyvin
2. melko hyvin
3. jossain määrin
4. melko huonosti
5. erittäin huonosti
6. ei ole luottamusmiestä

41. Miten edunvalvontaa tulisi mielestäsi parantaa?

42. Merkitse, miten metolaisia mielestäsi arvostavat...

	hyvin paljon	melko paljon	jossain määrin	melko vähän	hyvin vähän	ei lainkaan
a) työnantajat	1	2	3	4	5	6
b) metsänomistajat	1	2	3	4	5	6
c) työmarkkinajärjestöt	1	2	3	4	5	6
d) luonnonsuojelujärjestöt	1	2	3	4	5	6
e) julkinen mielipide kotimaassa	1	2	3	4	5	6
f) kansainvälinen mielipide	1	2	3	4	5	6

43. Arvioi, kuinka oma toimipaikkaosastosi / luottamusmiehesi on...

	hyvin	melko hyvin	jossain määrin	melko huonosti	huonosti	ei lainkaan
a) valvonut ja edistänyt jäsenien palkka- ja työ- suhdeasioita?	1	2	3	4	5	6
b) tehnyt aloitteita ja esityksiä?	1	2	3	4	5	6
c) kyennyt vaikuttamaan työsuhde- ja henkilöstö- asioihin?	1	2	3	4	5	6
d) pyrkinyt rakentamaan yhteistyöhön työn- antajan kanssa?	1	2	3	4	5	6
e) edistänyt tiedonkulkua jäsenistön keskuudessa?	1	2	3	4	5	6

44. Arvioi, kuinka METO liittona on...

	hyvin	melko hyvin	jossain määrin	melko huonosti	huonosti	ei lainkaan
a) hoitanut jäsenistön edunvalvonnan?	1	2	3	4	5	6
b) ottanut osaa metsä- poliittiseen keskusteluun?	1	2	3	4	5	6
c) vaikuttanut Suomen metsäpolitiikkaan?	1	2	3	4	5	6
d) hoitanut suhteet eri työnantajiin?	1	2	3	4	5	6
e) hoitanut suhteet luonnonsuojelujärjestöihin?	1	2	3	4	5	6
f) hoitanut suhteet muihin sidosryhmiin?	1	2	3	4	5	6
g) hoitanut sopimusala- kohtaisen jäsentiedotuksen?	1	2	3	4	5	6
h) hoitanut muun jäsen- tiedotuksen?	1	2	3	4	5	6

45. Oletko ollut yhteydessä METO: n toimistoon? 1. Kyllä 2. En

46. Mikäli olet ollut yhteydessä liiton toimistoon, miten METO: n toimisto on ...

	hyvin	melko hyvin	jossain määrin	melko huonosti	hyvin huonosti	ei lainkaan
a) hoitanut sopimusalasasi puhelinpalvelun ja -neuvonnan työsuhteasioissa?	1	2	3	4	5	6
b) hoitanut neuvonnan jäsenrekisteriasioissa?	1	2	3	4	5	6
c) osoittanut palveluhalukkuutta ja ystävällisyyttä?	1	2	3	4	5	6
d) osoittanut jäsenläheisyyttä?						
e) pyrkinyt palvelemaan tasapuolisesti?	1	2	3	4	5	6
f) osoittanut ammattitaitoa ja perehtyneisyyttä?	1	2	3	4	5	6

47. Mihin suuntaan METO :n toimintaa pitäisi mielestäsi kehittää? Pitäisikö jotain toiminnan osa-aluetta lisätä tai vähentää? Merkitse jokaiseen osa-alueeseen oma arviiosi.

	tulee lisätä huomattavasti	tulee lisätä	nykyinen taso sopiva	tulee vähentää	tulee vähentää huomattavasti
a) ammatillinen koulutus	1	2	3	4	5
b) ansiotason kehitys	1	2	3	4	5
c) retki ym. virkistystoiminta	1	2	3	4	5
d) metsätalouden päätöksentekoon vaikuttaminen	1	2	3	4	5
e) yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vaikuttaminen	1	2	3	4	5
f) kansainvälinen toiminta	1	2	3	4	5

48. Toivoisitko METO: lta jotain uusia jäsenpalveluita, tai onko sinulla parannusehdotuksia nykyisiin?

49. Oletko käyttänyt työttömyyskassan palveluja? 1. kyllä 2. en

50. Jos olet käyttänyt työttömyyskassan palveluita, arvioi kuinka työttömyyskassa on ...

	hyvin	melko hyvin	jossain määrin	melko huonosti	hyvin huonosti	ei lainkaan
a) hoitanut tiedottamisen työttömyys turva-asioissa?	1	2	3	4	5	6
b) hoitanut puhelinpalvelun ja -neuvonnan	1	2	3	4	5	6
c) osoittanut palveluhalukkuutta ja ystävällisyyttä?	1	2	3	4	5	6
d) pysynyt aikataulussa työttömyyspäivärahojen maksatuksessa?	1	2	3	4	5	6
e) osoittanut ammattitaitoa ja perehtyneisyyttä?	1	2	3	4	5	6

51. Jos eduskuntavaalit pidettäisiin nyt, mitä puoluetta äänestäisit?

1. Sosiaalidemokraatit
2. Keskusta
3. Kokoomus
4. Vasemmistoliitto
5. Vihreä liitto
6. Ruotsalainen kansanpuolue
7. Kristillisdemokraatit
8. Perussuomalaiset
9. Muu, mikä? _____
10. En äänestäisi

52. Osallistutko kunnallispolitiikkaan?

1. Kyllä, olen kunnanhallituksen jäsen
2. Kyllä, olen kunnanvaltuuston jäsen
3. Kyllä, olen kunnan lautakunnan jäsen
4. Muuten, miten? _____
5. En osallistu

53. Missä määrin seuraavat väitteet mielestäsi pitävät paikkaansa?

	täysin	melko hyvin	jossain määrin	ei lainkaan
1. Metsäteollisuus investoi tulevaisuudessa yhä enemmän ulkomaille	1	2	3	4
2. Metsäteollisuuden työpaikat Suomessa vähenevät tulevaisuudessa	1	2	3	4
3. Ammattitaitoisesta työvoimasta tulee pulaa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle	1	2	3	4
4. Suomalainen metsäteollisuus pärjää kilpailussa muita maita vastaan tulevaisuudessakin	1	2	3	4
5. Luonnonsuojelijoiden toiminta uhkaa metsätalouden harjoittamista ja metsien taloudellista hyödyntämistä	1	2	3	4
6. Luonnonsuojelu on tärkeää metsäteollisuuden imagon kannalta	1	2	3	4
7. Metsänomistajille vapaaehtoisten suojelumenetelmien (luonnonarvokauppa ym.) käyttöä tulee kehittää ja lisätä	1	2	3	4
8. Lakisääteisiä suojeluohjelmia (vanhojen metsien suojeluohjelma, soidensuojeluohjelma) pitäisi lisätä ja/tai laajentaa	1	2	3	4

SUURI KIITOS VASTAUKSISTASI!

Tämä tila on varattu kommenttejasi varten. Tarvittaessa voit jatkaa kääntöpuolelle.
