

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Metsätalouden koulutusohjelma

Olli Harju

METSÄTALOUSINSINÖÖRIEN (AMK) SELVIYTYMINEN METSÄAMMATTI-  
LAISTEN TYÖTEHTÄVISSÄ VALMISTUMISEN JÄLKEEN

Opinnäytetyö 2010

## TIIVISTELMÄ

### KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

#### Metsätalous

HARJU, OLLI	Metsätalousinsinöörien (AMK) selviytyminen metsäammattilaisten työtehtävissä valmistumisen jälkeen
Opinnäytetyö	44 sivua + 4 liitesivua
Työn ohjaaja	Diplomi-insinööri Kyllikki Niemi
Toimeksiantaja	Yksityismetsätalouden työnantajat ry.
Helmikuu 2010	
Avainsanat	metsätalousinsinööri, asenne, osaaminen, perehdyttäminen, vastavalmistunut, Itä-Suomi, valmistuminen

Opinnäytetyössä on tutkittu vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien selviytymistä metsäammattilaisen työtehtävissä. Työ on tehty haastattelemalla vastavalmistuneita työntekijöitä sekä heidän esimiehiään ja kollegoitaan. Haastattelut suoritettiin Itä-Suomen alueella, ja tutkimuksessa oli mukana metsätalousinsinöörien suurimmat työllistäjät Suomessa. Haastattelut äänitettiin sanelukoneella ja äänitteet purettiin vastauksiksi tutkimuksen tuloksiin. Tulokset on esitetty suorina lainauksina äänitteistä. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda tietoa vastavalmistuneista metsätalousinsinööreistä toimeksiantajalle sekä aiheesta kiinnostuneille.

Tutkimuksen mukaan käytännön osaamistaso on laskenut viime vuosien aikana, mitä kuitenkin kompensoi kehittyneet atk-taitojen paraneminen. Yleisesti vastavalmistuneet henkilöt olivat riittävän tehokkaita työssään. Tärkeimmiksi henkilökohtaisiksi kyvyiksi metsätalousinsinöörin ammatissa luettiin metsälliset perustaidot sekä useita sosiaalisia taitoja.

Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit suhtautuvat työhönsä hyvin ja heillä oli mahdollisuus kehittää työtä erilaisten koulutusten sekä kurssien avulla. Vastavalmistuneet työntekijät antoivat itsestään luotettavan kuvan ja ovat yleensä oma-aloitteisia sekä aktiivisia. He osallistuvat mielellään työyhteisön yhteisiin asioihin ja toivat esille omia mielipiteitään sekä näkemyksiä metsällisistä asioista. Vastavalmistuneet henkilöt ottivat myös aktiivisesti osaa työyhteisön yhteisiin vapaa-ajan ohjelmiin, mikä on erityisen tärkeää työssä viihtyvyyden kannalta.

Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien perehdyttämisaika määräytyy työpaikka-kohtaisesti joko perehdyttämissuunnitelman tai vastavalmistuneen työntekijän henkilökohtaisen tason mukaan. Muutamissa haastatelluissa organisaatioissa oli kuitenkin epäselvyyksiä perehdyttämisaikan määrääntymisen suhteen. Perehdyttämisaikaa voitiin haastateltujen mukaan lyhentää tiiviimmällä yhteistyöllä ammattikorkeakoulujen ja työnantajien välillä.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU  
University of Applied Sciences

Forestry

HARJU, OLLI	Bachelors of Forestry Coping with Forest Professional Work after graduating
Bachelor's Thesis	44 pages + 4 pages of appendices
Supervisor	Kyllikki Niemi MSc (Tech.)
Commissioned by	Yksityismetsätalouden työnantajat ry.
Helmikuu 2010	
Keywords	bachelor of forestry, attitude, knowhow, introduction, just graduated, Eastern Finland, graduating

This thesis focuses on the research of just graduated bachelors of forestry coping with forest occupations. The thesis has been done by interviewing just graduated employees, their superiors and colleagues. Interviews were carried out in Eastern Finland and all the biggest employers in the forest sector were interviewed. Interviews were recorded with a dictation machine and records were transferred to the results of research. Results are presented in the form of direct quotations from records. The purpose of the thesis is to bring information about just graduated bachelors of forestry to the sponsor and people who are interested in the topic.

According to the research practical skill levels have fallen in recent years, but the advanced computer skills compensate this. In general just graduated bachelors of forestry were effective enough in their work. As the most important individual skills in forestry engineering profession interviewees listed the basics of forestry and social skills.

Just graduated bachelors of forestry have a positive attitude to their work and they had a chance to develop their work with different kind of trainings and courses. Just graduated employees gave reliable image to their superiors and colleagues and they were often independent and active workers. They took part to working community discussions about work and they gave their own opinions and views about forestry issues. Just graduated persons took part in of the common leisure programs work community, which is very important for comfort at work.

Just graduated forestry engineers' orientation time is determined at workplaces either by using orientation plan or according to the just graduated employee's personal level of competence. A few of those interviewed organisations had ambiguities with the determination of orientation time. According to the interviews, orientation time could be shortened by closer co-operation between Universities of Applied Sciences and employers.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1 JOHDANTO .....	6
1.1 Työn lähtökohdat .....	6
1.2 Työn tavoitteet .....	7
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä .....	7
2.2 Metsätalousinsinöörikoulutus .....	8
2.3 Metsäalan koulutuksen tulevaisuus ja opiskelijat .....	9
3 MENETELMÄT JA AINEISTO .....	10
3.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä .....	10
3.2 Lähestymistapa aiheeseen .....	10
3.3 Aineiston keruu ja käsittely .....	11
3.4 Tulosten esittäminen .....	12
3.5 Tulosten kirjaus .....	13
4 HAASTATTELUN TULOKSET .....	14
4.1 Haastateltavien taustatiedot .....	14
4.2 Palveluorganisaatiot .....	15
4.2.1 Osaaminen .....	15
4.2.2 Asenne .....	17
4.2.3 Perehdyttäminen .....	19
4.3 Metsäteollisuusyritykset .....	21
4.3.1 Osaaminen .....	21
4.3.2 Asenne .....	24

4.3.3 Perehdyttäminen .....	26
5 TULOSTEN TARKASTELU .....	27
5.1 Haastattelun tulokset palveluorganisaatioilta .....	27
5.1.1 Osaaminen .....	27
5.1.2 Asenne .....	30
5.1.3 Perehdyttäminen .....	31
5.2 Haastattelun tulokset metsäteollisuusyrityksiltä.....	33
5.2.1 Osaaminen .....	33
5.2.2 Asenne .....	35
5.2.3 Perehdyttäminen .....	36
5.3 Työpaikkakohtaiset erot .....	38
6 POHDINTA .....	39
LÄHTEET .....	43

## LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelulomake esimiehelle ja kollegalle

Liite 2. Teemahaastattelulomake vastavalmistuneille metsätalousinsinööreille

## 1 JOHDANTO

### 1.1 Työn lähtökohdat

Metsäteollisuuden tuotteet ovat merkki kotimaisesta huippuosaamisesta. Kestävästi hoidetut metsät takaavat metsäteollisuudelle puuraaka-aineen ja metsien kestävä käyttö ottaa huomioon myös taloudelliset ja sosiaaliset arvot. Suomen metsäteollisuudella on tarvetta työllistää uusia metsäalan osaajia jatkuvasti. Valmistunut metsätalousinsinööri (AMK) voi työskennellä suurten metsäteollisuusyhtiöiden lisäksi yksityismetsätalouden neuvonta-, suunnittelu-, koulutus- ja esimiestehtävissä sekä metsäkonealalla. Myös metsähallinto työllistää metsätalousinsinöörejä. (KyAMK 2009a, 20–21.)

Valmistumisen jälkeen kiinnostusta herättää se, kuinka hyvin koulutus on pystynyt tarjoamaan työelämässä tarvittavat valmiudet valmistuneelle metsätalousinsinöörille. Tärkeitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn onnistumiseen, ovat työharjoittelut. Myös opetuksen täytyy olla käytäntöön painottuvaa ja työharjoittelua tukevaa. (Tuusa 2008, 7.)

Lähdin tekemään opinnäytetyötäni, koska halusin selvittää vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien valmiuksia toimia työelämässä. Kiinnostuksen aiheeseen loi se, että halusin tietää, millaisella henkilöllä on potentiaalia työllistyä metsäalalle mahdollisimman pian valmistumisen jälkeen. Halusin myös selvittää, kuinka ammattikorkeakoulut ovat onnistuneet koulutuksessaan. Lisäksi tutkin työpaikalla tapahtuvaa perehdyttämistä ja sen merkitystä työnantajalle.

Toimeksiantajana opinnäytetyössäni toimii Yksityismetsätalouden työnantajat ry., joka on vuonna 1969 metsänhoitoyhdistysten perustama työn- ja urakanantajien yhteenliittymä. Nykyään jäsenenä on myös muita yksityismetsätaloudessa toimivia metsä- ja metsäaitarhatyönantajia. (YT 2009.) Yhteistyö alkoi keskustelusta toiminnanjohtaja Kari Immosen kanssa. Hän ilmoitti olevansa kiinnostunut aiheesta ja Yksityismetsätalouden työnantajat ry. ryhtyisi toimeksiantajaksi opinnäytetyölleni. Samalla minua kehoitettiin tekemään yhteistyötä Mikkelin ammattikorkeakoulun metsätalouden koulutusohjelman lehtorin Pasi Pakkalan kanssa. Pidimme suunnittelupalaverin Pakkalan kanssa, ja palaverin pohjalta luotiin kysymyslomakkeet haastateltaville.

## 1.2 Työn tavoitteet

Opinnäytetyön päätavoite on tuoda tietoa vastavalmistuneista metsätalousinsinööreistä Yksityismetsätalouden työnantajat ry:lle, kouluille, metsäalan opiskelijoille sekä työntekijöille. Tavoitteena on myös selvittää ongelmakohtia työelämässä. Näiden asioiden esiintulon jälkeen voidaan käydä kehittämään opetusta, perehdyttämistä ja työtä siten, että koulut ja opiskelijat kiinnittävät huomiota ongelmakohtiin jo opetuksessa sekä opiskelussa.

Henkilökohtaisena tavoitteena minulla on se, että saan tehdä opinnäytetyön aiheesta, joka kiinnostaa minua. Näin uskon kykeneväni parhaaseen mahdolliseen suoritukseen. Erityisen tärkeää minulle oli se, että saisin luoda henkilösuhteita Itä-Suomen metsäalan työllistäjiin.

## 2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Tutkimusmenetelmäksi valittiin haastattelu, koska aihe keskittyi ihmisiin ja heidän mielipiteisiinsä. Kasvotusten oli helppo lähestyä aihetta ja saada vastauksia hyvinkin henkilökohtaisiin kysymyksiin. Näin haastattelua luonnehti Colin Robson ”*Tutki ja kirjoita*”-teoksessa: ”*Kun tutkitaan ihmisiä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevia asioita?*” Haastattelu on myös ainutlaatuinen tutkimusmenetelmä, koska siinä ollaan kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Tästä voi olla etuja sekä haittoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204.) Oletan kuitenkin, että tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmä tuo enemmän etuja kuin haittoja.

Suurimpina etuina haastattelututkimuksessa nähtiin se, että haastateltavat pystyivät tuomaan vapaammin esille asioita, jotka koskivat heitä tai toisia ihmisiä. Myös kysymysten selventäminen onnistui helposti haastattelutilanteessa. Haittoina voitaisiin mainita, että haastattelu on yleensä hieman suppeampi otannaltaan kuin erilaiset kyselyt ja sen toteuttaminen vie aina huomattavasti enemmän aikaa.

## 2.2 Metsätalousinsinöörikoulutus

Maassamme tarjotaan metsätalouden koulutusta kahdeksassa eri ammattikorkeakoulussa. Niitä ovat Hämeen ammattikorkeakoulu Evolla, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu Kotkassa, Mikkelin ammattikorkeakoulu Pieksämäellä, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu Joensuussa, Rovaniemen ammattikorkeakoulu Rovaniemellä, Seinäjoen ammattikorkeakoulu Ähtärissä ja Tampereen ammattikorkeakoulu Tampereella sekä ruotsia opetuskielenään käyttävä Novia Yrkeshögskola Tammisaarella. (Opetusministeriö 2008, 31).

Insinööriopiskelijoiden opetus on suunniteltu työelämässä vastaan tulevien tilanteiden mukaan (TAMK 2009.) Vaikka jokaisella koululla on hieman erilainen opetussuunnitelma, perusopetus painottuu kaikissa kouluissa yleisimpiin metsätalouden työtehtäviin ja niiden hallitsemiseen. Koulutuksen pääteemat ovat metsänhoito, metsäsuunnittelu ja metsäteknologia. Nykyinen tutkinto antaa myös hyvät mahdollisuudet yrittäjyyteen. (KyAMK 2009a, 21.) Tutkinnon laajuus on kaikissa oppilaitoksissa sama 240 opintopistettä. Vapaasti valittavat aineet ovat oppilaitoskohtaisia, ja niitä voidaan sisällyttää tutkintoon 15 opintopisteen verran. (KyAMK 2009b, 9.)

Myös harjoittelu kuuluu olennaisena osana koulutukseen. Se tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden käyttää teoriassa oppimiaan taitoja käytännön työelämässä. Harjoittelun avulla opiskelija voi tutustua eri organisaatioihin ja samalla työnantajat saavat kuvan tulevasta työntekijöistä. Vuonna 2005 tehtiin valtakunnallinen päätös harjoittelupäivien vähentämisestä ja se koski kaikkia ammattikorkeakouluja. Ennen vuotta 2005 harjoittelupäiviä oli 200 työpäivää, mutta päätöksen myötä harjoittelupäivien lukumäärää laski 100 työpäivään. Vaikka harjoittelupäivien lukumäärää laskettiin, sen laajuus opinnoista pysyi samana eli 30 opintopisteenä. Näin ollen harjoittelu on kahdeksasosa tutkinnosta (Martikainen 2009, 6.)

Ammattikorkeakoulujen tutkintosäännöt määrittelevät opiskelun koulutusohjelmissa. Tutkintosääntö pohjautuu lakiin ja asetukseen, ja se on lähes identtinen jokaisen ammattikorkeakoulun metsätalouden koulutusohjelmassa. Tutkintosäännön mukaan ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmissa opiskelu järjestetään siten, että kokopäiväopiskelija voi suorittaa opinnot niiden laajuutta vastaavassa ajassa. Toimialajohtajat vastaavat



opetuksen järjestämisestä niin, että opiskelijat pystyvät toteuttamaan opinnot tarkoituk-  
sen mukaisessa järjestyksessä ja tehokkaasti. (KyAMK 2009b, 6.) Keskimääräinen  
valmistumisaika on 4 vuotta, mutta opiskeluaikaa voi tarvittaessa jatkaa vuodella.

### 2.3 Metsäalan koulutuksen tulevaisuus ja opiskelijat

Ammattikorkeakoulujen nuorisoasteelta valmistuu vuodessa keskimäärin 270 opiskeli-  
jaa, ja arvioitten mukaan työntekijöiden tarve metsätalousinsinöörien tehtäviin on 140  
työntekijää (Strandström 2007, 10). Tämä aiheuttaa suurta kilpailua metsäalan työpai-  
koissa tulevaisuudessa. On selvää, että jokainen valmistuva opiskelija ei työllisty met-  
sälalle, vaan joutuu etsimään työt muualta. Tämän takia tulevaisuudessa on syytä har-  
kita metsätalousinsinöörin koulutusohjelmien vähentämistä. Ensimmäiset ratkaisut on  
jo tehty: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu päätti lopettaa metsätalouden koulutusoh-  
jelman, ja viimeiset opiskelijat aloittivat opiskelun metsätalouden koulutusohjelmassa  
elokuussa 2009.

Opiskelijoiden taustat ja lähtökohdat ovat erilaiset, sillä opintojen alkaessa ammattikor-  
keakouluun voi hakeutua lukioista ja ammattioppilaitoksista. Valintapisteitä hakija saa  
neljästä eri osa-alueesta: koulumenestyksestä maksimissaan 55 pistettä, ensimmäisestä  
hakutoiveesta 5 pistettä, valintakokeesta maksimissaan 30 pistettä ja työkokemuksesta  
maksimissaan 10 pistettä. Yhteensä valintapisteitä voi saada 100. (KyAMK 2009a, 22)  
Tämän kaltainen järjestelmä takaa, että koulutusohjelmaan pääsee erilaisilla taustoilla.

Opiskeluilmapiiri vaikuttaa metsälalla erittäin positiiviselta. Näin kuvailee Päivi Kon-  
tunen: *”Me viihdytään ryhmänä aika paljonkin yhdessä. Meidänhän on pakko tulla  
toimeen, kun meillä on niin pitkät jaksot maastossa. Kun viisi viikkoa olet metsässä sa-  
man porukan kanssa, niin kyllä siinä on vähemmästäkin tullava toimeen. Ristiriitokin  
tietysti tulee ja ne selvitetään paikan päällä, mutta hirveän hyvin meillä kyllä menee.”*  
(KyAMK 2008.) Opiskelijain parhaaksi puoleksi moni opiskelija mainitsee käytännön  
harjoitteet ja maastojaksot, ainakin Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa. Näin Anni  
Mättö kuvailee sitä, mikä on parasta koulutusohjelmassa: *” Maastojaksot, joilla on  
päästy opettelemaan käytännössä sitä mitä teoriassa on opiskeltu. Myös monet valin-  
naiset kurssit ovat olleet todella mukavia. Ja pakkohan tässä on omaa luokkaakin ke-*

*huskella, meillä on aivan loistava ryhmähenki ja se on tehnyt opiskelusta todella mukavaa.*”(KyAMK 2009c.)

### 3 MENETELMÄT JA AINEISTO

#### 3.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Haastattelulajina käytettiin strukturoitua haastattelua eli lomakehaastattelua, joka suoritettiin kysymyslomaketta apuna käyttäen. Lomakkeen kysymysten muoto ja esittämisjärjestys oli määrätty. Tällä tavoin valmisteltu haastattelu oli varsin helppo suorittaa ja se oli selvä sekä haastateltavalle että haastattelijalle.

Kysymyslomakkeet oli luotu siten, että niissä selvitettiin vastavalmistuneen metsätalousinsinöörin osaamista, asennetta ja perehdyttämistä. Esimiehelle ja kollegalle tarkoitettut kysymykset (Liite 1) ovat identtiset. Vastavalmistuneelle metsätalousinsinöörille tarkoitettut kysymykset (Liite 2) poikkeavat esimiehen ja kollegan kysymyksistä siten, että mahdolliset mielipide-erot tahojen väliltä tulevat esille. Kysymyslomakkeissa rajoitettiin kysymysmääräksi 23. Liian suuri kysymysmäärä tekee kyselystä puuduttavan vastaajalle, ja vastausten taso voi heiketä. Kyselyn toimivuutta testattiin käymällä kysymykset läpi kahden testihenkilön kanssa. Toinen henkilöistä oli työskennellyt Stora Ensossa useita kymmeniä vuosia ja oli ollut uransa aikana tekemisissä monen vastavalmistuneen työntekijän kanssa. Toinen testihenkilö oli viimeisen vuoden metsätalousinsinööriopiskelija, ja hänellä oli työkokemusta kahden kesän ajan Metsähallitukselta. Molemmat henkilöistä pitivät kysymyslomakkeita riittävän selvinä ja kysymysrakenteita hyvinä. Heidän mielestään kysely oli toteuttamiskelpoinen.

#### 3.2 Lähestymistapa aiheeseen

Lähestymistapa aiheeseen oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka lähtökohtana on kuvata todellista elämää. Tutkimuksen on myös tarkoitus tutkia aihetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 160–161.)

Tutkimuksessa esiintyy useita kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä. Se on luonteeltaan kokonaisvaltainen, ja aineisto on koottu todellisissa tilanteissa. Tiedonläh-

teinä toimivat haastatellut henkilöt ja tutkimuksessa luotettiin omiin havaintoihin sekä keskusteluihin tutkittavien kanssa. Tutkimuksen tavoitteena oli myös se, että tutkittavien näkökulmat sekä ”ääni” tulevat esille tutkimuksessa. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.)

### 3.3 Aineiston keruu ja käsittely

Aineisto kerättiin 22.7.2009 – 5.11.2009. Haastateltaviksi valittiin suurimmat metsätalousinsinöörien työllistäjät ja heidän työntekijänsä sekä eräs metsäpalveluyritys. Tutkimuksessa haastateltiin henkilöitä Metsähallituksesta, Metsäkeskuksesta, Metsäliitosta, Metsänhoitoyhdistyksestä, Stora Ensosta, UPM-Kymmenestä ja metsäpalveluita tuottavaa pienyritystä. Jokaisesta organisaatiosta haastateltiin vastavalmistuneen metsätalousinsinöörin esimies ja vastavalmistunut metsätalousinsinööri. Myös kollegoita haastateltiin siinä tapauksessa, että he olivat perehdyttäneet vastavalmistunutta henkilöä työuran alussa. Haastateltavia kollegoita löytyi kuudelta seitsemästä työnantajasta. Työnantaja, jolta kollega puuttui, kehotti kuitenkin haastattelemaan kahta vastavalmistunutta metsätalousinsinööriä, jotka työskentelivät organisaatiossa. Näin ollen haastatteluja kertyi kolme jokaisesta organisaatiosta, ja yhteensä haastateltiin 21 henkilöä. Keskimääräinen haastattelun pituus oli noin 19 minuuttia, joten aineistoa kertyi noin 6 tuntia 40 minuuttia.

Haastattelut toteutettiin Itä-Suomen alueella kahdeksalla eri paikkakunnalla: Kitee, Kontiolampi, Kouvola, Kotka, Lappeenranta, Lieksa, Mikkeli ja Simpele. Kyseiset paikkakunnat levittäytyvät alueelle tasaisesti, ja näin varmistettiin se, etteivät kaikki haastatellut vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit olleet opiskelleet samassa oppilaitoksessa. Tämä varmisti myös sen, että esimiesten ja kollegoiden vastaukset eivät fokuoituineet ainoastaan yhden ammattikorkeakoulun opetukseen tai entisiin oppilaisiin.

Haastattelumateriaali tallennettiin sanelukoneella ja purettiin sen jälkeen tietokoneelle. Tallennettu äänidata käsiteltiin kuuntelemalla se useampaan kertaan läpi, kysymyskysymykseltä. Näin haastattelujen äänitallenteesta voidaan johtaa tulokset tutkimukseen.

Kun haastateltavat työnantajat oli päätetty, aloitettiin tiedonhankinta siitä, mihin päin Itä-Suomea kyseiset organisaatiot olivat palkanneet vastavalmistuneita metsätalousinsinöörejä. Tiedonlähteinä käytettiin opettajia ja opiskelutovereita, jotka tiesivät, kenen

työnantajan palvelukseen sekä mille paikkakunnalle vastavalmistuneita metsätalousinsinöörejä on työllistynyt. Näistä tiedoista oli jonkin verran apua etsittäessä sopivia haastateltavia, mutta lopullisen päätös haastateltavasta tehtiin organisaatioihin soitettujen puheluiden jälkeen.

Haastatteluun sopivat henkilöt etsittiin puhelimitse. Organisaatioiden puhelinvaihteet ohjasivat puhelut henkilöille, jotka vastasivat rekrytoinneista Itä-Suomen alueella. Näiltä henkilöiltä saatiin tieto siitä, mihin työpaikkoihin vastavalmistuneita metsätalousinsinöörejä on työllistynyt. Tämän jälkeen otettiin yhteys kyseisiin metsätalousinsinööreihin. He kertoivat mahdollisen suostumuksensa haastatteluun. Kun suostumus vastavalmistuneen työntekijän osalta oli saatu, kysyttiin suostumus myös hänen kollegaltaan ja heidän esimieheltään. Haastateltavia valittaessa tärkeää oli se, että kaikki he olisivat saavalmiita ja heillä olisi mielipiteitä.

Haastattelut tapahtuivat organisaatioiden toimipisteissä, ja ne yritettiin sopia niin, että saataisiin mahdollisimman monta haastattelua suoritettua samassa toimipisteessä. Aina tämä ei ollut mahdollista. Esim. saatettiin haastatella alueen piiripäällikköä Lappeenrannassa ja vastavalmistunutta henkilöä ja hänen kollegaansa toisaalla saman piirin alueella. Haastattelut suoritettiin siten, että kaikki haastateltiin henkilökohtaisesti. Haastateltavat saivat sanoa mielipiteensä sillä tavoin, ettei kukaan muu ollut sitä kuulemassa.

Eräässä haastattelussa organisaatiossa jouduttiin haastattelu suorittamaan siten, että haastatellut, vastavalmistunut työntekijä ja hänen kollegansa eivät olleet esimiesalaissuhteessa haastateltuun esimieheen. Esimies valittiin tässäkin tapauksessa kuitenkin siksi, että hänellä oli vankka kokemus useasta vastavalmistuneesta työntekijästä. Syy poikkeukseen oli se, että tällä tavoin voitiin välttyä fokuusoitumasta pelkästään yhteen vastavalmistuneeseen työntekijään. Kyseisen organisaation toimipisteistä osa on sen verran pieniä, ettei sinne ei ole palkattu viime vuosina useampia henkilöitä. Tämä organisaatio on kuitenkin merkittävä työllistäjä, joten se otettiin mukaan tutkimukseen.

### 3.4 Tulosten esittäminen

Tutkimuksen tulokset esitetään suorina lainauksina äänitallenteista siten, että vastaajien anonymiteetti säilyy eikä vastausta voi yhdistää suoraan mihinkään organisaatioon. Tä-

mä on ehdottoman tärkeää siksi, että haastateltavat voivat sanoa mielipiteensä rehellisesti ilman pelkoa, että heidät tai organisaatio tunnistettaisiin.

Tulosten esittelyssä haastateltavat organisaatiot jaetaan kahteen eri ryhmään, palveluorganisaatioihin ja metsäteollisuusyrityksiin. Palveluorganisaatioihin kuuluvat Metsähallitus, Metsäkeskus, Metsänhoitoyhdistys ja eräs metsäpalveluyritys. Metsäteollisuusyrityksiin kuuluvat Metsäliitto, Stora Enso ja UPM-Kymmene. Näiden organisaatioiden tulokset esitellään ja niiden vastausten eroja vertaillaan niin organisaatio, kuin henkilötasolla. Organisaatiojaon tavoitteena on luoda karkea jako, jotta haastattelun vastauksia pystytään käsittelemään suurempina kokonaisuuksina. Jos jokaista organisaatiota käsiteltäisiin yksinään jokaisen kysymyksen kohdalla, tämä heikentäisi anonymiteettiä ja osassa kysymyksistä vastaukset toistaisivat liikaa itseään. Liiallinen samojen asioiden toistaminen saattaisi aiheuttaa sen, että tutkimuksen kannalta tärkeimmät mielipide-erot saattaisivat hävitä itseään toistavien vastausten massaan.

### 3.5 Tulosten kirjaus

Tulosten kirjaamiseksi käytiin läpi kaikkien kysymysten vastaukset mutta jokaista niistä ei kirjoitettu suorana lainauksena tuloksiin. Tulokseksi kirjattiin vain vastauksen yleinen kanta ja siihen lisättiin mahdollisesti sopivin kommentti haastattelusta suorana lainauksena.

Tulosten tarkastelussa vertailtiin esimiehen, kollegan ja vastavalmistuneen metsätaloudeninsinöörin vastauksia ja yritettiin löytää niistä mahdolliset erot ja syyt eriäviin mielipiteisiin. Myös organisaatioiden välisiä eroja vertailtiin. Näin pyrittiin saamaan selville, onko eri organisaatioilla tiettyjä tavoitteita ja eroja toisiin organisaatioihin verrattuna.

## 4 HAASTATTELUN TULOKSET

### 4.1 Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavien taustatiedot kerrotaan siten, että jokaisen haastatellun henkilön anonymiteetti varmasti säilyy. Tästä syystä tutkimuksessa ei kerrota henkilöiden nimi-, ikä- tai työpaikkatietoja, vaan jokaisesta haastatellusta ryhmästä annetaan yleiskuvaus.

Kaikki haastatellut vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit olivat valmistuneet korkeintaan 3 vuotta sitten. Näin ollen he kaikki olivat uransa alkutaipaleella ja pystyivät antamaan oikeanlaista tietoa tutkimukseen. Haastatelluista vastavalmistuneista henkilöistä puolet oli naisia. Ammatteja, joihin henkilöt oli palkattu, olivat hankintaesimies, korjuu- ja kuljetussuunnittelija, metsuri, metsäneuvoja, metsätalousneuvoja, ostoiesimies ja suunnittelija.

Vastavalmistuneiden henkilöiden esimiehet olivat kaikki kokeneita henkilöitä, joilla oli mielikuva useammasta vastavalmistuneesta metsätalousinsinööristä vuosien varrelta. Kaikki haastatellut esimiehet olivat miehiä, ja heitä oli yhteensä seitsemän. Koulutukseltaan esimiehet olivat joko maatalous- ja metsätieteiden maistereita, metsätalousinsinöörejä tai metsäteknikoita. Ammattinimekkeitä esimiehillä oli aluepäällikkö, kenttäpäällikkö, liikkeenharjoittaja, metsätaloustiimiesimies, piiripäällikkö ja suunnittelupäällikkö.

Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien kollegat olivat kauemmin alalla työskennelleitä henkilöitä. Useimmilla heistä oli kymmenien vuosien kokemuksen metsäalalta, ja kaikilla heistä oli vähintäänkin 3 vuoden kokemus metsällisistä ammateista. Heillä oli kokemusta ja näkemystä millaisia ominaisuuksia todellisessa kenttätyössä vaaditaan. Kaikki kuusi haastateltavaa kollegaa olivat miehiä. Ammatteina kollegoilla oli hankintaesimies, korjuu- ja kuljetussuunnittelija, metsuri, metsäneuvoja, metsäsuunnitteluasiantuntija ja ostoiesimies.

## 4.2 Palveluorganisaatiot

### 4.2.1 Osaaminen

**Esimiehet.** Palveluorganisaatioissa haastateltavat esimiehet vastasivat kattavasti vasta valmistuneitten metsätalousinsinöörien ammatillista osaamista koskeviin kysymyksiin. Vastausten perusteella metsäammattilaisten ammatillinen osaamistaso on muuttunut viime vuosina siten, että eteenpäin on menty atk-osaamisessa, mutta käytännön osaaminen on laskenut. Parhaiten tätä kuvaa seuraava kommentti: *”Uusilla työntekijöillä on huomattu se, että nykyisessä ammattikorkeakoulussa ei ole käytännön opetusta. Elikkä käytännön työn osaaminen on selvästi heikompi, teoreettista osaamista on.”* Vastauksissa kiiteltiin kuitenkin hyvää peruskoulutusta ja tietoja nykypäivän metsänhoidosta ja sen tarpeista. Erityisen vaikeiksi työtehtäviksi vastavalmistuneille henkilöille katsottiin työtehtävät, joiden jälki näkyy vasta tulevaisuudessa. Myös tila-arvioiden tekeminen on hankalaa, ja kestävän metsätalouden rahoituslain Kemera-lainsäädännön osaamisessa on puutteita. Tehtävien kokeminen vaikeiksi johtuu lähinnä kokemuksen puutteesta. Vaikka edellä mainitut asiat tulivat esille, kukaan esimies ei kuitenkaan pystynyt nimeämään yhtäkään todella vaikeaa työtehtävää vastavalmistuneelle henkilölle. Erityistä kiitosta vastavalmistuneet henkilöt saivat hyvin osaamistaan työtehtävistä, kuten metallisesta perusosaamisesta, tietojenkäsittelystä ja atk-osaamisesta.

Esimiehet ovat saaneet myös palautetta vastavalmistuneista metsätalousinsinööreistä johdolta, kollegoilta ja asiakkailta. Palaute on ollut varsin positiivista, ja kommentti *”tosi pidettyjä, pääsääntöisesti positiivista palautetta”* kuvaa tilannetta hyvin. Vastavalmistuneilla henkilöillä työskentelyn tehokkuus ei yllä vanhempien metsäammattilaisten tasolle, mutta esimiehet ymmärtävät sen, että ensimmäiset vuodet ovat oppimista. Eräs esimies kommentoi työtehokkuutta näin: *”Meillähän ei sillä tavalla oletetaakaan, että se tehokkuus olisi heti huipussaan. Varmaan yksi vuosi menee opetellessa perusasioita.”* Esimiehet toivoivat, että koulut kiinnittäisivät huomiota etenkin käytännön opetukseen, jotta valmistuvat henkilöt olisivat mahdollisimman hyviä työntekijöitä tulevaisuuden ammateissaan. Metsätalousinsinöörin ammatissa tarvittaviksi tärkeimmiksi henkilökohtaisiksi kyvyiksi esimiehet mainitsivat kyvyn työskennellä itsenäisesti, vahvan henkisen ja fyysisen jaksamisen, sosiaalisuuden ja markkinointihenkisyyden. Puut-

teita näissä kyvyissä työpaikkoihin valituilla vastavalmistuneilla henkilöillä ei tutkimuksen mukaan ollut.

**Kollegat.** Myös vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien kollegat antoivat hyviä mielipiteitä kysymyksiin. Heidän mielestä metsäammattilaisten ammatillinen osaamistaso on muuttunut viime vuosien aikana siten, että käytännön osaaminen on hieman laskenut, mutta atk-osaaminen on parantunut. Kaiken kaikkiaan suuria muutoksia edellisvuosiin verrattuna eivät kollegat maininneet. Erityisen vaikeiksi työtehtäviksi vastavalmistuneelle henkilölle kollegat mainitsivat metsänhoidolliset päätökset, laajan toimenkuvan aiheuttaman valtavan tietomäärän omaksumisen ja Kemera-lait sekä verotusasiat. Kollegat perustelivat vaikeutta vastavalmistuneen tulevaisuuden näkemyksen puutteella sekä laki- ja asetusmuutoksilla, joita tehdään vuosittain. Kollegoiden mielestä parhaiten onnistuvia työtehtäviä vastavalmistuneilla metsätalousinsinööreillä on atk-osaamiseen liittyvät tehtävät, *”atk on hänellä vahva alue.”* Kollegat ovat saaneet vastavalmistuneista metsätalousinsinööreistä palautetta asiakkailta, muilta kollegoilta ja johdolta. Palaute on ollut hyvää, negatiivista palautetta ei ole tullut. Vastavalmistuneitten kollegoidensa työtehokkuutta haastateltava kuvasi tällä tavoin, *”Perehdyttämisen jälkeen, 2 – 3 viikkoa menee semmoiseen, että saa selville mitä ollaan tekemässä. Sen jälkeen näillä on edennyt hommat hyvin.”*

Muissakin palveluorganisaatioiden työpaikoissa kollegoiden mielestä vastavalmistuneiden työtehokkuus on ollut hyvää, mutta tehokas työskentely vaatii kuitenkin aina omaaloitteisuutta. Kollegoiden mielestä koulujen tulisi kiinnittää huomiota erityisesti harjoitteluun ja opiskelijoiden tulisi saada *”monipuolista harjoittelua käytännössä, ihan perus raivaussahasta sinne ylempään toimihenkilöön saakka.”* Kollegat mainitsevat tärkeimmiksi ominaisuuksiksi metsätalousinsinöörin ammatissa sosiaalisuuden, omaaloitteisuuden, kyvyn liikkua luonnossa, itseluottamuksen, rauhallisuuden ja taidon tehdä työtä itsenäisesti. Puutteita edellä mainituissa kyvyissä toi esiin muutaman työpaikan kollega. Omaaloitteisuudessa puutteita *”on ollut ihan selvästi, ei yksinkertaisesti osata tehdä yhtään mitään, jos ei anneta ohjeita.”* Myös sosiaalisessa kanssakäymisessä metsänomistajien kanssa on ollut vaikeuksia. Puutteet ovat kuitenkin harvinaisia ja yleisesti ottaen palveluorganisaatioissa työskentelevät kollegat pitävät vastavalmistuneita metsätalousinsinöörejä ammattiosaamiseltaan pätevinä työntekijöinä.



**Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit.** Palveluorganisaatioissa työskentelevät vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit kuvailevat osaamistasoaan varsin hyväksi. Heidän mielestä metsäammattilaisen ammatillinen osaamistaso on muuttunut viime vuosien aikana siten, että osaamiskenttä on laajempi kuin ennen ja *”luontoarvot ja luonto-osaaminen on nostanut päätään.”* Vaikeimmiksi työtehtäviksi vastavalmistuneet henkilöt mainitsevat luontoarvojen ottamisen huomioon, markkinoinnin ja yksityistieasiat. Syynä vaikeuteen oli vastaajien mielestä ajan ja kokemuksen puute. Vastavalmistuneet työntekijät mainitsevat hyvin sujuviksi työtehtäviksi metsätalousinsinöörin perustyöt kuten leimikon suunnittelu, harvennustarpeiden kartoittaminen ja atk-työt.

Palautetta uudet työntekijät ovat saaneet asiakkailta, kollegoilta ja johdolta, ja se on ollut pääsääntöisesti positiivista. Palaute on ollut *”tähän mennessä enimmäkseen positiivista. Tietysti jos jossain kohin on ollut sanottavaa, niin siitä on sanottu, mutta ei vielä mittää hirveitä oo tullu.* Kyseinen virke kuvaa hyvin jokaisen haastatellun vastavalmistuneen työntekijän tilannetta palveluorganisaatioissa. Oman työskentelyn tehokkuutta haastateltavat kuvasivat siten, että kolme viidestä piti omaa tehokkuutta hyvänä. Kaksi henkilöä kertoi tehokkuudessa olevan vielä parantamisen varaa. Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit toivoivat koulujen kiinnittävän huomiota sosiaalisiin taitoihin sekä *”harjoittelujen pitäisi onnistua mahdollisimman hyvin, sitte koulussa nitte harjoitteluhommien pitäisi olla maholisen paljon työelämäkaltaisia.”* Tärkeimmiksi kyvyiksi vastavalmistuneet henkilöt mainitsivat ihmissuhdetaidot, markkinoinnin, suunnistustaidon sekä kyvyn tehdä päätöksiä itsenäisesti. Suurimmiksi puutteiksi edellä mainituissa kyvyissä he mainitsivat puutteet ihmissuhdetaidoissa. Myös *”kokemuksen tuomaa varmuutta”* kaivattiin, vaikka sitä ei mainittu yhdeksikään tärkeimmistä kyvyistä.

#### 4.2.2 Asenne

**Esimiehet.** Palveluorganisaatioissa työskentelevien esimiesten mielestä vastavalmistuneet henkilöt suhtautuivat työhönsä *”innostuneesti ja motivoituneesti.”* Työssään vastavalmistunut työntekijä pystyi vaikuttamaan omaan työhön työkohteilla ja työajan käyttöön, mutta annetut tulostavoitteet oli saavutettava. Esimiehet mainitsivat erilaisia kursseja mahdollisuuksiksi vastavalmistuneille metsätalousinsinööreille kehittää työtään. Näille kursseille pääseminen *”riippuu omasta halukkuudesta, ei olla jatkuvasti tyrkyttämässä kursseille. Jos on itse innokas kurssille, niin totta kai lasketaan.”* Tämä kom-

mentti kuvaa hyvin jokaisen esimiehen kantaa kysymykseen. Työnantajat kouluttavat työntekijöitä myös kaikille pakollisilla kursseilla. Esimiesten mielestä vastavalmistuneet henkilöt ovat *”hyvin aktiivisia”* kehittämään työtään, mutta *”ei ne ole suuna päänä menossa, että tietysti ku se on siinä just ku on taloon tullut nii se mennee siihe opiskeluun se työnteko, nii ei paukut riitä.”* Kysyttäessä, kuinka luotettavan työntekijän kuvan vastavalmistuneet työntekijät itsestään antavat, suurin osa esimiehistä kertoi sen olevan *”erittäin luotettava.”* Ainoastaan yhden organisaation esimies kuvaili sen olevan *”vaihteleva, se on todella vaihteleva.”* Vastavalmistuneitten henkilöiden aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta kuvailtiin hyväksi. *”Hyvinkin aktiivisia ja oma-aloitteisia”* kuvasi hyvin tilannetta palveluorganisaatioissa. Esimiesten mielestä vastavalmistuneiden työntekijöiden osallistuminen työyhteisön yhteisiin työasioihin *”riippuu siitä henkilöstä, minkä tyylinen on, mutta ainakin osa on hyvinkin aktiivisia.”* Työnantajien tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin vastavalmistuneet henkilöt osallistuivat esimiestensä mukaan *”täysillä”*.

**Kollegat.** Kollegoiden mielestä vastavalmistunut henkilö suhtautui työhönsä *”hyvin ja erittäin vastuullisesti.”* Selvää kantaa niihin seikkoihin, mihin työntekijä voi työssään vaikuttaa, eivät kollegat pystyneet sanomaan. Kollegoiden mielestä työnantaja tarjosi vastavalmistuneille työntekijöille mahdollisuuden kehittää työtään erilaisilla kursseilla ja työtehtävien vaihdoilla organisaatioiden sisällä. Heidän mielestään vastavalmistuneet henkilöt ovat kiinnostuneita kehittämään työtään, mutta *”ensimmäiseksi on varmasti pyrkimyksenä hallita se työ, mitä nyt tekee.”* Kun kollegoilta kysyttiin mielipidettä vastavalmistuneen metsätalousinsinöörin luotettavuudesta, he sanoivat, että vastavalmistuneet henkilöt ovat antaneet *”erittäin luotettavan”* kuvan itsestään ja että siinä *”ei oo niiku epävarmuutta.”* Kollegoiden mielestä vastavalmistuneet työntekijät ovat aktiivisia eikä oma-aloitteisuudessakaan ole puutteita. Kollegoiden antaman tiedon mukaan vastavalmistuneet henkilöt ottavat hyvin osaa työyhteisön yhteisiin työasioihin. Eräs kollega sanoin osanoton olevan jopa *”kiitettävää.”* Myös työnantajan tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin vastavalmistuneet työntekijät ottivat osaa kollegoiden mukaan *”satakymmenprosenttisesti.”*

**Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit.** Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit kertoivat omasta asenteestaan työhön mielellään. Työhönsä he kertoivat suhtautuvansa *”hyvin”* ja *”pirun tunnollisesti”*, mutta myös ymmärtäen sen, että *”paljon on vielä opit-*

*tavaa että, vasta niin kuin semmoiset pintatiedot on ikään kuin asioista.*” Kun kysyttiin, mihin asioihin työssään vastavalmistunut henkilö voi vaikuttaa, he vastasivat työaikaan. Työaika on 40 tuntia, mutta se on joustavaa sillä ehdoin, että ”*tavoitteet täytyy toteuttaa.*” Työtään vastavalmistuneet työntekijät pystyivät kehittämään koulutuksilla, ”*erilaisia kursseja ja koulutuksia on kyllä.*” He kuitenkin tiedostivat sen, että pääseminen näihin koulutuksiin voi olla ”*omasta aktiivisuudesta kiinni.*” Kysyttäessä aktiivisuudesta työn kehittämässä vastavalmistuneet henkilöt vastasivat olevansa halukkaita osallistumaan oman työn kehittämiseen. Kommentti ”*halu on suuri olla joka päivä parempi ja parempi.*” kuvasi vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien motivaatiota kehittää työtään. Omasta mielestään vastavalmistuneet henkilöt antoivat keskimäärin ”*ihan luotettavan*” kuvan itsestään työnantajalle sekä vastasivat olevansa aktiivisia ja omaaloitteisia työssään. Työyhteisön yhteisiin työasioihin vastavalmistuneet työntekijät kertoivat osallistuvansa aktiivisesti ja muut työntekijät ovat kuunnelleet heitä mielellään. Työnantajan tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin vastavalmistuneet henkilöt ottivat osaa ”*aika hyvin.*”

#### 4.2.3 Perehdyttäminen

**Esimiehet.** Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien perehdyttämistä kartoitettiin kuudella kysymyksellä, joihin palveluorganisaatioissa toimivien vastavalmistuneiden henkilöiden esimiehet vastasivat useiden vuosien kokemuksella. Esimiehet kertoivat perehdyttämisaikana olevan saman jokaiselle työntekijälle kahdessa organisaatiossa, ja sen perustana on ”*perehdyttämissuunnitelma.*” Kahdessa muussa organisaatiossa perehdyttämisaika määräytyi työntekijän tason mukaan. Keskimäärin vastavalmistunutta työntekijää perehdytettiin työhönsä puolesta vuodesta vuoteen. ”*Perusperehdyttäminen*” ammattiin, jonka tavoite on tuoda talon toimintamallit tutuksi, kesti kuitenkin vain ”*pari viikkoa.*” Kun esimiehiltä kysyttiin, voisivatko ammattikorkeakoulut kehittää opiskelijaa siten, että perehdyttämisaikaa voitaisiin lyhentää, kaksi heistä ei nähnyt tähän mahdollisuutta. Kaksi muuta esimiestä kehottivat ammattikorkeakouluja aloittamaan oppilaiden kanssa ”*tutustumisen eri organisaatioihin*” mahdollisimman aikaisessa vaiheessa opintoja sekä tehostamaan ”*käytännön harjoittelua.*” Edellä mainitusta kommentista voi jo päätellä sen, että esimiehet halusivat ammattikorkeakouluissa opetettavan ”*käytäntöä,*” mutta kaikki heistä olivat varsin tyytyväisiä nykyiseen opetukseen. Käytännön opetuksen lisäämistä perusteltiin, koska suurin osa metsätalousinsinöörin töistä palvelu-

organisaatioissa on käytännönläheisiä. Esimiehien mielestä perehdyttäminen työpaikalla kehittyy jatkuvasti ja jokaisella organisaatiolla on valmis tai valmisteilla perehdyttämissuunnitelma, jonka mukaan toimitaan. Ainoana parannusehdotuksena mainittiin se, että nykyään ”erikoisosaamista on niin paljon kaiken näköstä,” joten sen perehdyttämiseen toivottiin parannusta työnantajalta. Vastavalmistuneiden työntekijöiden suhtautuminen perehdyttämisaikaan oli esimiesten mukaan positiivista. He kuitenkin ymmärsivät myös sen, että vastavalmistuneille henkilöille ”jossain vaiheessa tietoa tulee niin valtavasti, vaikka siinä se jakso nyt vähän pidempi olikin niin ehkä se rupes vähä puuduttamaan lopussa.”

**Kollegat.** Kysyttäessä palveluorganisaatioissa työskentelevien vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien kollegoiden mielipiteitä perehdyttämisestä ne eivät eronneet juurikaan omien organisaatioittensa esimiesten mielipiteistä. Kysyttäessä perehdyttämisajan määräytymisestä vastavalmistuneelle kollegat mainitsivat sen, että perehdyttämisen perusta on joko ”perehdyttämissuunnitelma” tai perehdyttäminen tapahtuu työntekijän henkilökohtaisen tason mukaan. Näin vastasivat myös heidän esimiehensä. Kollegoiden mukaan ”kahden viikon työpäivät” kuuluivat aktiiviseen perehdyttämiseen ja yksi vuosi työn oppimiseen; nämäkin vastaukset olivat täysin samankaltaiset esimiesten vastausten kanssa. Kun kysyttiin koulujen mahdollisuutta kehittää opiskelijaa siten, että perehdyttämisaikaa voitaisiin lyhentää, ainoastaan yksi kollega mainitsi sen olevan mahdollista. Keinoksi tähän hän mainitsi käytännön opetuksen lisäämisen. Kaikki muut kollegat sanoivat jokaisen työtehtävän olevan ”työpaikkakohtainen,” että kouluilla ei ole tarvetta fokuoitetua pelkästään tietyn työtehtävän opettamiseen. Kysyttäessä ammattikorkeakoulujen teoria- ja käytännön opetuksen suhteesta kollegat olivat yksimielisiä siitä, että ”teoriaopinnot on hyvinkin tärkeä osa sitä, että saadaan tietotaitoa”, mutta ”soveltaminen sinne käytäntöön” oli heidän mielestään kuitenkin kaikkein tärkein taito. Toivomus opetuksen suhteen oli se, että ”käytäntöä pitäis ehkä enemmän lisätä.” Mahdollisuutta perehdyttämisen kehittämiseen työpaikalla ei nähnyt kuin yksi kollega, mutta hänkään ei pystynyt sanomaan ”sapluunaa,” millä se toteutettaisiin. Vastavalmistuneiden työntekijöiden suhtautumista perehdyttämisaikaan kollegat kuvasivat näin: ”innoissaan he oli” ja ”kokoajan mukana” perehdyttämisessä.

**Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit.** Palveluorganisaatioissa työskentelevät vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit vastasivat perehdyttämistä koskeviin kysymyksiin

mielellään. Kysyttäessä perehdyttämisaajan määräytymisestä työntekijälle vastavalmistuneet henkilöt olettivat sen määräytyvän perehdyttämishojelman ja henkilökohtaisen osaamisen mukaan. Keskimäärin heitä oli perehdytetty ammattiinsa vuoden ajan, mutta *”avaimet ja edellytykset kässiin”* saamiseksi intensiivistä perehdyttämistä oli ollut kahdesta viikosta yhteen kuukauteen. Ainoastaan yksi työntekijä oli kokenut jääneensä ilman perehdyttämistä. Kun kysyttiin koulujen mahdollisuudesta kehittää opiskelijaa siten, että perehdyttämisaikaa voitaisiin lyhentää, tähän ei vastavalmistuneet henkilöt nähneet juurikaan mahdollisuuksia. Ainoastaan yksi haastateltava kertoi, että *”ehkä jos-sain määrin. Jos jollain niin, niin niin koulut ja firmat ja metsänhoitoyhdistykset, sun muut vois tämmöstä yhteistyötä niinku syventää. Ja ehkä enemmän olla just semmosia jonkinlaisia työharjoittelun tyyppisiä. Ja ei ehkä niin paljon välttämättä sysättäis sen opiskelijan omille harteille, että se on siun vastuulla, että saatko sen harjoittelupaikan vai et. Että ehkä semmosen jonkinlaisen yhteistyön kautta. Että kaikki pääsis kokkeilemaan sitä”* työskentelemistä eri organisaatioissa. Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit pitivät ammattikorkeakoulujen opetusta hyvänä. Teorian ja käytännön suhde koettiin varsin hyväksi ja siihen oltiin tyytyväisiä. Jos kuitenkin toista näistä täytyisi lisätä, toivottiin sen olevan *”käytäntöön”* liittyvää opetusta. Vastavalmistuneet työntekijät eivät pystyneet mainitsemaan tapoja, jolla työntekijä voisi kehittää perehdyttämistä. Vastavalmistuneet henkilöt kuvailivat omaan perehdyttämisaikaa välillä hieman puuduttavaksi, mutta ymmärsivät perusteellisen perehdyttämisen kuitenkin olevan tarpeellinen.

### 4.3 Metsäteollisuusyritykset

#### 4.3.1 Osaaminen

**Esimiehet.** Metsäteollisuusyrityksissä toimivat esimiehet vastasivat vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien osaamiseen liittyviin kysymyksiin mielellään. Heillä on vankka kokemus vastavalmistuneista insinööreistä. Heidän mielestään metsäammattilaisten ammatillinen osaamistaso on muuttunut viime vuosien aikana siten, että osaaminen atk- ja markkinointitaidoissa sekä kielissä on *”syventyny.”* Toisaalta taas *”käytännön toiminnassa on sillä tavalla, harjoittelu ei oo ollu kaikilla tarpeeksi monipuolista.”* Vaikeimmiksi työtehtäviksi vastavalmistuneelle työntekijöille esimiehet mainitsivat *”ihmisten johtaminen ”* ja *”perusasiat”* kuten *”puustonarviointi.”* Syiksi siihen, miksi nämä työtehtävät olivat vaikeita vastavalmistuneille henkilöille, esimiehet mainitsivat

kokemuksen puutteen johtamistehtävissä sekä harjoittelun monipuolisuuden. Hyvin onnistuviksi työtehtäviksi vastavalmistuneille työntekijöille esimiehet mainitsivat tietotekniikkaa vaativat työ sekä kuljetussuunnittelun parissa tapahtuvat perustyöt. Palaute, jota esimiehet saivat vastavalmistuneista metsätalousinsinööreistä, oli ollut pääsääntöisesti hyvää ja työntekijöihin on oltu ”tyytyväisiä.” Ainoana negatiivisena palautteena kuultiin se, että päätöksen teon varmuus on hieman heikko vastavalmistuneella työntekijällä. Työskentelyn tehokkuudessa vastavalmistuneiden henkilöiden kuvailtiin olevan ”tehokkaita,” mutta täydellinen työteho saavutetaan vasta kahden vuoden kuluttua, kun organisaation toimintatavat ja järjestelmät ovat tulleet tutuiksi.

Esimieskentässä toivottiin ammattikorkeakoulujen kiinnostavan opetuksessaan huomiota ”johtamiskoulutukseen”, metsällisiin perustehtäviin kuten puustonarviointiin sekä metsässä selviytymisen taitoihin eli kykyyn liikkua metsässä ja suunnistaa siellä. Nykyisin myös ”markkinointitaitoihin” sekä päätöksentekokyvyn parantamiseen tulisi keskittää lisää opetusresursseja. Tärkeimmiksi henkilökohtaisiksi kyvyiksi metsätalousinsinöörin ammatissa esimiesten tahoilta mainittiin ”itsenäisyys”, ”omatoimisuus”, markkinointihenkisyys ja viestintätaidot. Suurimmat puutteet näissä taidoissa kerrottiin vastavalmistuneilla henkilöillä olevan ”sekä kirjallisessa, että suullisessa viestinnässä.”

**Kollegat.** Metsäteollisuusyrityksissä työskentelevien vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien kollegat vastasivat työtovereidensa osaamista kartoittaviin kysymyksiin. Heidän mielestään metsäammattilaisten ammatillinen osaamistaso on viime vuosina muuttunut siten, että atk-osaaminen on parantunut, mutta käytännön osaamisessa voi ilmeitä puutteita. Vaikeimmiksi työtehtäviksi vastavalmistuneelle henkilölle kollegat mainitsevat ”metsähoitopuol, ku siel pitäis tehä käytännössä joku ratkasu” sekä ”erilaisten ihmisryhmien kohtaamine.” Työtehtävien hankaluuden syiksi katsottiin kokemuksen puute sekä vasta vuosien kuluttua kehittyvä ihmistuntemus. Hyvin onnistuviksi töiksi kollegat mainitsevat atk-työt. Palaute, jonka kollegat olivat saaneet vastavalmistuneista työtovereista, oli ”melko hyvää.” Vastavalmistuneiden työskentelyn tehokkuutta kuvailivat kollegat näin ”aika ahkeria ne on, että ne ottaa tota ku ovat kerta päässeet tänne, melko sillä tavalla tosissaan sen homman ja pyrkivät ainakin tekemään huolella.” ”Tehokkuus tietysti taas sitten vähä on sitä että miten, no alussa varsinkin jos et ihan hallitse sitä työtehtävää tai järjestelmää ehkä se tehokkuus pikkuse siinä alussa ei oo nii hyvä. Mutta sitte ku ne pääsee sisälle siihe hommaa, nii on yleinen kuva on aika

*tehokkaita.*” Kun kysyttiin, mihin ammattikorkeakoulujen tulisi kiinnittää huomiota opetuksessa, kollegat mainitsivat tärkeimmiksi asioiksi ajantasaisen käytännön opetuksen sekä sosiaalisten taitojen opetuksen. Kollegat mainitsivat tärkeimmiksi henkilökohtaisiksi kyvyiksi metsätalousinsinöörin ammatissa seuraavat: ”*omatoiminen aktiivisuus*”, ”*sosiaaliset taidot*” sekä ”*joustavuus*.” Myös tarkkuus mainittiin erityisen tärkeäksi kyvyksi, jos henkilö työskenteli logistiikan parissa. Vastavalmistuneilla työntekijöillä ei kollegoiden mukaan suurempia puutteita näissä taidoissa ollut.

**Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit.** Metsäteollisuusyhtiöissä työskentelevät vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit kertoivat omasta osaamisestaan mielellään. Heidän mielestä metsäammattilaisten ammatillinen osaamistaso on muuttunut viime vuosina siten, että teoriaosaamisen kirjo on ”*monipuolistunut*”, mutta käytännön osaaminen on heikentynyt. Vaikeimmiksi työtehtäviksi mainittiin työt, jossa täytyi antaa tarkkaa tietoa asiakkaalle hänen metsäomaisuudestaan. Lisäksi erilaiset pitkän tähtäimen suunnittelutehtävät olivat vastavalmistuneiden henkilöiden mielestä hankalia. Hankaluuksia näihin työtehtäviin loi se, että toisen omaisuuden käsittely tuo suuren vastuun ja tulevaisuuden ennakointi on aina vaikeaa. Vastavalmistuneilla työntekijöillä oli hyvin hallinnassa käytännön työt puunostossa sekä työt, joissa tapahtuu ”*äkillisiä muutoksia*.” Palaute, jota vastavalmistuneet henkilöt olivat saaneet, oli ollut varsin positiivista. Muutamia negatiivisia palautteita oli saatu asiakkailta. Vastavalmistuneet työntekijät kuvailivat oman työskentelynsä tehokkuutta siten, että se oli ”*keskimääräistä tehokkaampaa*” ja sitä ”*vois parantaa*.” Näin ollen yhteistä kantaa työtehokkuudesta ei metsäteollisuusyrityksissä työskenteleville metsätalousinsinööreille löytynyt. Ammattikorkeakouluja kehoitettiin kiinnittämään opetuksessa huomiota siihen, että opiskelijoiden annetaan vapaasti keskittyä omiin mieltymyksiin, esimerkiksi puunostoon, korjuuseen tai luontoarvoihin. Myös ”*kokemusta ja näkemystä*” puunoston opettamiseen kaivattiin lisää. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää ”*tietokonepuoleen*” ja opiskelijoiden ”*oma-aloitteisuuteen*”, jos opiskelijalla havaitaan puutteita näiden asioiden osaamisessa. Tärkeimmiksi henkilökohtaisiksi kyvyiksi metsätalousinsinöörin ammatissa mainittiin vastavalmistuneiden työntekijöiden ”*oma-aloitteisuus*”, ”*sosiaalisuus*”, ”*järjestelmällisyys*” ja ”*sinnikkyys*.” Puutteita edellä mainituissa kyvyissä vastavalmistuneilla ei ollut, mutta he mainitsivat kärsimättömyyden ja rohkeuden puutteen omiksi heikkouksikseen.

### 4.3.2 Asenne

**Esimiehet.** Metsäteollisuusyrityksissä työskentelevien vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien asennetta koskeviin kysymyksiin heidän esimiehensä antoivat varsin positiivisia vastauksia. Esimiesten mielestä vastavalmistuneet työntekijät suhtautuivat työhönsä ”*ihan hyvin*”, ”*intoa on*” ja ”*asenneongelmaa ei oo.*” Esimiesten mukaan vastavalmistuneiden henkilöiden oli mahdollista vaikuttaa työhönsä, esimerkiksi ”*työ-aika ja työrytmi*” olivat työntekijän päätettävissä. Mutta tulostavoitteet oli saavutettava ja työajassa oli kuitenkin otettava huomioon yhteiset projektit siten, että työajan liu’uttaminen ei vaikuta muiden projektissa työskentelevien työhön negatiivisesti. Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien mahdollisuuksiksi kehittää työtään kerrottiin metsäteollisuusyritysten tarjoamat erilaiset kurssit ja tutkinnot. Työn ohessa kouluttaminen alkaa yleensä lyhyen työkokemuksen jälkeen (n. 6–12 kk) ja jatkuu aina kymmenien vuosien päähän. Esimiesten mukaan vastavalmistuneiden työntekijöiden halukkuus hakeutua kehittämään itseään oli suurta. ”*Halua on*” kehittää työtään, oli jokaisen esimiehen vastaus kysymykseen. Täytyy myös muistaa että osa koulutuksista on pakollisia, joten näihin ei halukkuutta edes kysyä.

Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien luotettavuudesta kysyttäessä esimiehet kertoivat heidän olevan luotettavia. Esimiesten mielestä vastavalmistuneet henkilöt olivat ”*keskimääräsellä tasolla*” aktiivisuudessa ja oma-aloitteisuudessa. Yksi esimies suositteli vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörejä lisäämään hieman aktiivisuutta. Vastavalmistuneiden työntekijöiden ottaessa osaa työyhteisön yhteisiin työasioihin he ”*ehkä pikkase varovaisempia ovatkin. Että, tuota mutta kyllä ne osallistuu.*” ”*Ehkä sitte tuota jos ne on niiku jostakii ihan täysin erimieltä niin sitä ne ei vältämättä tuo esille, mutta ne sais tuua .*” Työnantajan tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin otettiin osaa esimiesten mukaan ”*ihan yhtä aktiivisesti*”, riippumatta siitä oliko henkilö työskennellyt lyhyen vai pitkän ajan organisaatiossa.

**Kollegat.** Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien kollegat, jotka työskentelivät metsäteollisuus yrityksissä, kertoivat tärkeää tietoa vastavalmistuneiden henkilöiden asenteesta työtä kohtaan. Kollegoiden mielestä vastavalmistuneet työntekijät suhtautuivat työhönsä hyvin ja ottivat työnteon ”*tosissaan.*” Ainoastaan ”*yksittäisiä poikkeuksia*” oli ollut. Kollegat kertoivat, että työssään työntekijä pystyi vaikuttamaan työsken-



telyaikaan ja oman työnsä suunnitteluun. Työn kehittämisen mahdollisuuksia kysyttäessä kollegat vastasivat vastavalmistuneiden henkilöiden pystyvän kehittämään työtä haकेutumalla *”koulutuksii ja tämmösii kursseille.* Työnantajat *”suorastaan niiku tuputtaa, että opiskelkaa.”* Kollegoiden mukaan vastavalmistuneiden työntekijöiden halu kehittää työtään on hyvä, *”ei oo kukaa kieltäytyny”* koulutuksista tai kursseista. Kollegat kertoivat myös vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien antaneen itsestään sellaisen kuvan, että he olivat *”luotettavia henkilöitä.”* Lisäksi kollegat mainitsivat vastavalmistuneiden henkilöiden olleen aktiivisia ja oma-aloitteisia. Ainoastaan yksi kollega kertoi aktiivisuuden ja oma-aloitteisuuden olleen työsuhteen alussa hieman *”varovaista”*, mutta sekin loppui heti, kun työntekijä oli omaksunut työtehtävänsä. Työyhteisön yhteisiin työasioihin vastavalmistuneet työntekijät ottivat osaa kollegoiden mukaan *”todella mallikkaasti.”* Myös työnantajan tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin otettiin osaa mielellään, kertoivat kollegat.

**Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit.** Metsäteollisuusyrityksissä työskentelevät vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit kertoivat mielellään asenteestaan työtään kohtaan. Omasta suhtautumisesta työhön vastavalmistuneet henkilöt sanoivat, että he arvostivat työtään ja ottivat työnteon *”vakavasti”*. Työssään he pystyivät vaikuttamaan *”melkein kaikkeen”* sillä ehdoin, että tulostavoitteet saavuttiin. Omaa työtä verrattiin jopa *”yrittämiseen.”* Työtään vastavalmistuneet työntekijät kertoivat pystyneensä kehittämään kursseilla, jatko-opinnoilla ja firman sisäisellä työnkierrolla. Halukkuutta työn kehittämiseen oli kaikilla haastateltavilla, *”mikä jottei, kursseillahan on mukavaa”* ja *”innolla oon menossa”* kommentit kuvasivat motivaatiota työn kehittämiseen. Luotettavuudesta kysyttäessä vastavalmistuneet työntekijät kertoivat omasta mielestään antaneensa *”luotettavan”* kuvan itsestään työnantajalle. He kertoivat myös omasta mielestään olleensa *”aikalailla satarosenttisen”* aktiivisia ja oma-aloitteisia. Työyhteisön yhteisiin työasioihin vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit kertoivat osallistuneensa usein ja *”mielipiteet löytyy”* keskusteluissa esiintyviin aiheisiin. Myös työnantajan tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin vastavalmistuneet henkilöt osallistuivat mielellään, *”mahdollisuuksien mukaan.”*

### 4.3.3 Perehdyttäminen

**Esimiehet.** Metsäteollisuusyrityksissä työskentelevät esimiehet vastasivat vuosien kokemuksen perusteella vastavalmistuneitten metsätalousinsinöörien perehdyttämistä koskeviin kysymyksiin. Esimiehet kertoivat perehdyttämisaajan määräytyvän perehdyttämishjelman mukaan *”ja jos jossakii osa-alueel niiku on ennemmä tarvetta, nii sitte tuota siinä niiku vielä lisäkoulutusta saap tai perehyttämistä.”* Esimiesten mukaan keskimääräisin *”ohjelmoitu”* perehdyttämisaajan kesto oli 1–3 kk. Vastavalmistuneet henkilöt aloittivat itsenäisen työskentelyn 3–6 kk:n kohdalla, jonka jälkeen he oppivat uutta, kunnes kahden vuoden kohdalla voitiin *”olettaa, että henkilö osaa kaiken.”* Esimiesten mukaan koulut eivät pystyneet kehittämään opiskelijaa siten, että työpaikkakohtaista perehdyttämistä voitaisiin lyhentää. Kun esimiehiltä kysyttiin teorian ja käytännön opetuksen suhteesta ammattikorkeakouluissa, kaksi heistä sanoi, että koulujen tulisi keskittyä opetuksessaan teoriaan. Koulujen *”pitää antaa niiku perus semmone teoreettinen”* osaaminen ja opiskelijan on pystyttävä *”soveltamaan sitä käytäntöön.”* Yksi esimiehistä oli taas sitä mieltä, että käytännön opetusta ammattikorkeakouluissa pitäisi lisätä. Esimiehet eivät nähneet työpaikalla mahdollisuuksia perehdyttämisen kehittämiseen vaan, he olivat tyytyväisiä nykyisiin perehdyttämistapoihin. Vastavalmistuneidenkin kerrottiin suhtautuvan perehdyttämisaikaan *”erittäin hyvin.”*

**Kollegat.** Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien kollegat vastasivat perehdyttämistä koskeviin kysymyksiin sen kokemuksen pohjalta, mikä heillä oli usean perehdyttämisyksikön läpivieneenä. He kertoivat perehdyttämisaajan määräytyvän perehdytettävän henkilökohtaisen tason mukaan. Ensimmäisten viikkojen aikana tapahtuvan perusasioiden perehdyttämisen kerrottiin kuitenkin olevan sama jokaiselle työntekijälle. Keskimääräisen perusasioiden perehdyttämisaajan kerrottiin olevan *”päivissä”*. Kokonaisvaltaisen työnkuvan oppiminen vei kollegoiden mukaan yhden *”vuoskierron”* ajan. Ammattikorkeakoulujen nähtiin voivan kehittää opiskelijaa lisäämällä *”käytännön harjoitusta”* ja sitä kautta lyhentää perehdyttämisaikaa. Kaksi kolmesta kollegasta oli kuitenkin sitä mieltä, että vastuu perehdyttämisestä on työnantajan. Kysyttäessä ammattikorkeakoulujen teorian ja käytännön opetuksen suhdetta ainoastaan yksi vastasi kysymykseen. Hänen mielestä metsätalousinsinöörikkoulutuksen tulisi painottua *”enemmä käytäntöön.”* Mahdollisesta perehdyttämisen kehittämisestä työpaikalla kollegat kertoivat sen, että heidän mielestään työnantajien pitäisi lisätä yhteistyötä koulujen kanssa. Pe-

rehdyttämisaikaan vastavalmistuneet ”*suhtautuu positiivisesti*” ja ”*sitä ei juuri huomaakaan*” työnteon ohessa.

**Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit.** Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit vastasivat kysymyksiin perehdyttämisaikastaan juuri sen läpikäyneinä. He ollettivat, että perehdyttämisaika määräytyy perehdyttämisohjelman mukaan ja perehdyttämistä ”*tarkennetaan*” tarpeen mukaan. Keskimääräiseksi perehdyttämisaikaksi vastavalmistuneet työntekijät kertoivat ”*kolme, neljä ensimmäistä kuukautta*”. Yksi haastateltu kertoi perehdyttämisen kestäneen ainoastaan ”*kaks tai kolme päivää.*” Vastavalmistuneiden henkilöiden mielestä ammattikorkeakoulujen tulisi kehittää opiskelijaa siten, että ”*perustehtäviin vois pureutua jo tuolla koulussa tarkemmin.*” Heidän mukaan perehdyttämisaikaa voitaisiin lyhentää, jos suuntautumisvaihtoehtoina olisi suuntautuminen suoraan metsällisiin ammatteihin kuten ostoiesimies tai korjuu- ja kuljetusvastaava. Teorian ja käytännön suhteen ammattikorkeakoulussa kerrottiin olevan hyvä nykyisellään. Vastavalmistuneilla työntekijöillä ei ollut juurikaan ehdotuksia perehdyttämisen kehittämistä työpaikalla. Ainoastaan yksi vastavalmistunut työntekijä mainitsi sen, että häneltä puuttui ”*selkeä perehdyttäjä*” ja tämä oli johtanut pieneen ongelmiin työsuhteen alussa. Perehdyttämiseen vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit suhtautuivat sisällön mukaan. ”*Strategisia juttuja*” läpi käydessä oli perehdyttäminen tuntunut puuduttavalta, ”*mut sitku päästiin ihan tähän työn tekemisen perehdyttämiseen, nii sehän sitte oli ihan tosi mielenkiintosta.*”

## 5 TULOSTEN TARKASTELU

### 5.1 Haastattelun tulokset palveluorganisaatioilta

#### 5.1.1 Osaaminen

Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien osaamista kartoittavissa kysymyksissä tuli esiin se, että esimiesten mukaan viime vuosina palveluorganisaatioihin työhön otettujen vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien käytännön osaamistaso on laskenut. Tähän todennäköisempänä syynä on kappaleessa ”2.2 Metsätalousinsinöörikoulutus” mainittu valtakunnallinen päätös harjoittelupäivien vähentämisestä. Toisaalta päätös on saanut aikaan sen, että nykyään niin sanottua luokkaopetusta on pystytty lisäämään. Luokka-

opetuksen lisäys on johtanut esimiesten samassa kysymyksessä mainitsemaan positiiviseen muutokseen vastavalmistuneiden henkilöiden osaamistasossa esim. atk-töissä. Nykyään luokkaopetuksessa käytetään avuksi yhä enemmän tietotekniikkaa, minkä takia atk-työskentely ei ole ongelma myöskään työelämään siirtyessä. Myös vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien kollegat olivat täysin samoilla linjoilla esimiesten kanssa osaamistason muutoksen suhteen. Heidän vastauksensa noudattivat täysin samaa linjaa esimiesten kanssa. Vastavalmistuneet työntekijät näkivät tilanteen hieman eri tavalla. Vastavalmistuneet henkilöt mainitsivat ainoastaan sen, että nykyään luontoarvojen huomioon ottaminen on tullut erittäin tärkeäksi osaksi ammattia. Heillä ei ollut mielipidettä siihen, mitkä asiat olisivat kehittyneet tai mitkä taantuneet viime vuosina.

Esimiehet mainitsivat vaikeimmiksi työtehtäviksi vastavalmistuneille työntekijöille työtehtävät, joiden jälki näkyy vasta tulevaisuudessa, tila-arviot sekä Kemeralainsäädännön. Ongelmana näissä töissä sanottiin olevan kokemuksen puute. Ratkaisua ongelman helpottamiseksi on vaikea löytää, koska tulevaisuuteen on mahdoton nähdä. Ainoastaan kymmenen vuosien työkokemus tuo mahdollisuuksia seurata samankaltaisia tilanteita ja niissä tehtyjen päätösten vaikutusta lopputulokseen. Tila-arvioiden tekemistä vaikeuttanee varmasti vastuu toisen ihmisen omaisuudesta, lisäksi Kemeralainsäädännön tarkat lukuarvot on taas erittäin helppo unohtaa ja näin ollen tapahtuu erehdyksiä Kemera-kelpoisuuden määrittämisessä. Kollegat tukivat esimiesten kommentteja näissäkin kysymyksissä: myös he mainitsivat Kemeralainsäädännön vaikeaksi vastavalmistuneille henkilöille. Kollegat lisäsivät myös muutamia asioita hankalien työtehtävien listaan, kuten metsänhoidollisten päätösten teon, suurien tietomäärien omaksumisen sekä verotusasiat. Ongelmia näissä työtehtävissä aiheuttaa esimiesten mainitseman kokemuksen puutteen lisäksi usein muuttuvat lait ja asetukset. Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit olivat taas hieman eri mieltä asioista, sillä yksikään esimiesten tai kollegoiden mainitsema ongelma ei tullut esille heidän kommentteissaan. Vastavalmistuneet pitivät vaikeina luontoasioita, vaikka he olivat maininneet kyseisten asioiden tulleen tärkeäksi osaksi nykypäivän metsäammattilaisen osaamistasoa. Syynä ongelmiin he pitivät kuitenkin esimiesten ja kollegoiden tapaan kokemuksen puutetta.

Esimiehet kertoivat vastavalmistuneilta metsätalousinsinööreiltä hyvin onnistuviksi työtehtäviksi atk-tehtävät. Tämä perustuu edellä mainittuun lisääntyneeseen luokkaopetukseen sekä nykyiseen tietoyhteiskuntaan. Tilastokeskuksen mukaan kaikista kotitalo-

uksista sellaisten kotitalouksien määrä joissa oli pöytätietokone, nousi vuoden 1997 marraskuusta vuoden 2009 marraskuuhun 34,9 %:sta 82,9 %:iin. Myös kannettavien tietokoneiden määrä on noussut niissä kotitalouksissa joissa se on ollut vuoden 2003 helmikuusta 2009 marraskuuhun 10,7 %:sta 62,6 %:iin. (Tilastokeskus 2009) Luvut indikoivat selvää tietokoneen käytön lisääntymistä arkielämässä. Useat tämän päivän vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit ovat työskennelleet koko nuoruutensa tietokoneiden parissa. Tästä syystä atk-osaaminen on nykynuorilla erittäin vahva. Myös kollegat ja vastavalmistuneet työntekijät mainitsivat atk-osaamisen vastavalmistuneiden henkilöiden vahvuudeksi. Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien mukaan heiltä hyvin onnistuvia työtehtäviä ovat myös metsätalousinsinöörien perustyöt, mikä sinänsä yllättää, koska esimiesten ja kollegoiden mielestä käytännön osaamistaso on laskenut viime vuosina.

Esimiehille ja kollegoille annettu palaute vastavalmistuneista henkilöistä oli lähinnä positiivista, mihin syynä voidaan pitää koulujen tarjoamaa hyvää perusopetusta sekä onnistuneita työntekijävalintoja. Myös vastavalmistuneitten työntekijöiden saama palaute on ollut hyvää. Vastavalmistuneiden työntekijöiden tehokkuus on esimiesten sekä kollegoiden mukaan riittävää, vaikka se oli hieman heikompi kuin pidempään työtä tehneillä toimihenkilöillä. Tämä asia ymmärretään kuitenkin hyvin, ja esimiehet sekä kollegat tiedostavat, että tehokkuus nousee työvuosien tuoman kokemuksen mukana muiden työntekijöiden tasolle. Vastavalmistuneet metsätalousinsinööritkin ovat tyytyväisiä tehokkuuteensa, mutta he tiedostavat myös sen, että kehitystä täytyy tapahtua tehokkuuden nostamiseksi tulevaisuudessa.

Palveluorganisaatioissa työskentelevät esimiehet, kollegat ja vastavalmistuneet työntekijät toivoivat kouluilta erityistä huomiota käytännön opetukseen sekä harjoittelujen onnistumiseen. Kollegat tarkensivat, että käytännön opetuksen tulisi olla kokonaisvaltaista ja sen pitäisi tutustuttaa opiskelija metsurin töistä aina haastavimpiin toimihenkilötehtäviin. Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit toivoivat myös koulujen ottavan huomioon sosiaalisten taitojen opettamisen tärkeyden. Sosiaaliset taidot mainittiin myös kaikkien haastateltujen mukaan tärkeäksi henkilökohtaiseksi kyvyksi metsätalousinsinöörin ammatissa. Muut kyvyt, joita haastateltavat pitivät tärkeinä, olivat kyky työskennellä itsenäisesti ja oma-aloitteisesti, vahva henkinen ja fyysinen jaksaminen sekä markkinointihenkisyys. Sosiaalisuus ja markkinointihenkisyys ovat tarpeellisia, ihmis-

ten kanssa täytyy tulla toimeen ja markkinointi mahdollistaa uusien asiakkaiden saamisen sekä parantaa vanhojen asiakkaiden asiakasuskollisuutta (Keskuskauppakamari 2008, 38). Suunnistus- ja maastossaliikkumistaidon kerrottiin olevan myös tärkeää, kymmeniä vuosia sitten kyseiset taidot laskettiin varmasti henkilökohtaiseksi kyvyksi, mutta nykyään useilla metsäalan opiskelijoilla ei ole näitä taitoja ilman koulun opetusta. Haastatellut eivät kuitenkaan maininneet, että suunnistus- tai luonnossa liikkumistaidossa olisi ollut puutteita vastavalmistuneilla työntekijöillä. Sen sijaan puutteita huomattiin muutaman kollegan kertoman mukaan vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörin oma-aloitteisuudessa. Tieto ei ilmeisesti ole kuitenkaan saavuttanut esimiestasoa, koska he eivät pystyneet mainitsemaan yhtään puutetta.

### 5.1.2 Asenne

Esimiehen ja kollegoiden mukaan vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit suhtautuvat työhönsä *”innostuneesti ja motivoituneesti”* sekä *”tosissaan”*. Syy tähän on varmasti se, että nykyisin ammattia vastaavaa työtä on vaikea saada. Näin ollen työhön pääsy on *”tässä maailman tilanteessa”* sen verran tärkeä asia valmistuneelle henkilölle, että mahdolliset työt tehdään hyvällä asenteella, jopa *”pirun tunnollisesti”*, kuten vastavalmistunut työntekijä omaa suhtautumista työhönsä kuvaa.

Vastavalmistuneen annetaan palveluorganisaatioissa vaikuttaa työssään tulostavoitteiden rajoissa työaikaan ja työskentelyyn kohteilla. Tämän mahdollistaa metsäalalla noudatettava vapaamuotoinen työaika, jonka pituus voi vaihdella päivittäin tai viikoittain, mutta suositeltavana työaikana pidetään 40 tuntia viikossa (MHY:n työehtosopimus 2008, 20). Vastavalmistuneet henkilöt voivat kehittää työtään esimiesten ja kollegoiden mukaan erilaisilla kursseilla ja sisäisillä siirroilla työtehtävien välillä. Näihin pääseminen vaatii työntekijältä kuitenkin mielenkiintoa lisäkoulutusta tai uutta työpaikkaa kohtaan. Vastavalmistuneilla henkilöillä on innostusta osallistua kursseille, mutta yleensä kurssituksille lähdetään vasta sen jälkeen kun varsinainen perusammatti on opittu. Myös vastavalmistuneet työntekijät tiedostivat sen, että itseään voi kehittää mutta se vaatii oma-aloitteista asennetta koulutusta kohtaan. Tästä huolimatta vastavalmistuneet henkilöt ovat kiinnostuneet kehittämään itseään ja työtään.

Esimiehet ja kollegat luottivat vastavalmistuneisiin työntekijöihin hyvin. Ainoastaan yksi esimies kertoi luotettavuuden vaihtelevan työntekijöitten mukaan. Vastavalmistu-

neet henkilötkin olivat todenneet sen, että luottamuksessa heitä kohtaan ei esimiehillä tai kollegoilla ollut mitään suurempia ongelmia. Työntekijöiden luotettavuus todetaan yleensä työhaastattelussa. Laki suosittelee työntekijän selvittämään työntekijää koskevat henkilötiedot häneltä itseltään. Jos henkilötietoja tiedustellaan jostain muualta kuin työntekijältä, on siihen kysyttävä häneltä suostumus (FINLEX 2004, 4§). Näin työnhakijan taustat voidaan tarvittaessa selvittää ja työhön valitut henkilöt ovat varsin luotettavia.

Esimiesten ja useiden kollegoiden mukaan vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit ovat aktiivisia ja oma-aloitteisia. Vastavalmistuneetkin tiedostivat tämän eivätkä löytäneet puutteita näissä kyvyissä. Aktiivisuuden ja oma-aloitteisuuden kiinnitetään varmasti paljon huomiota ja niitä koetetaan löytää työnhakijasta työhaastattelun yhteydessä. Palveluorganisaatioiden työtehtävät ovat yleensä aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta vaativia tehtäviä. Esimerkiksi metsäsuunnittelija valmistee suunnittelun itsenäisesti, minkä jälkeen hän tekee maastotyöt ja laskelmat. Nämä tehdään yksin, ja ne vaativat runsaasti oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta tarvitaan taas valmiin suunnitelman markkinoinnissa asiakkaalle (Tapio 2002, 362).

Työpaikan yhteisiin työasioihin ja vapaa-ajan ohjelmiin vastavalmistuneet työntekijät ottivat osaa hyvin. Yhteisistä työasioista puhuminen on tärkeää niin työntekijöiden kuin työntekijän kannalta. Työnantajat saavat tärkeitä mielipiteitä siitä, voisiko jossain työtehtävässä tai toimintatavassa olla ”*kehittämisen paikka*”. Vastavalmistuneet työntekijät taas saavat kokemusta metsäkentästä osallistumalla keskusteluihin vanhempien kollegoiden kanssa. Aktiivinen osallistuminen työntekijän tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin on myös tärkeää henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Tärkeitä asioita työssä on terveys, osaaminen sekä fyysinen ja psyykinen työympäristö. Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tarpeeksi tehokkaasti, ja juuri tähän työntekijän tarjoamat vapaa-ajan ohjelmat tähtäävät (Viitala 2007, 212).

### 5.1.3 Perehdyttäminen

Perehdyttämisaika vastavalmistuneille työntekijöille määräytyi esimiesten mukaan perehdyttämisohjelman tai henkilökohtaisen tason kautta. Sekä kollegat että vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit tiesivät tämän. Keskimääräiset perehdyttämisaikat olivat

myös tiedossa jokaisella osapuolella. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että perusperehdyttäminen kesti n. kaksi ensimmäistä viikkoa ja koko ammatin oppiminen vei maksimissaan yhden vuoden. Kaksi ensimmäistä viikkoa varmistaa, että taloon tullut työntekijä oppii työssä tarvittavat perusasiat, ja kokonainen vuosi takaa sen, että henkilö ”näkee niiku sen koko työkierron, mitä mitä vuoden aikana tapahtuu”.

Esimiehet ja vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit havaitsivat, että koulujen on mahdollista kehittää työntekijää siten, että perehdyttämisaikaa voitaisiin lyhentää. He toivoivat koulujen tekevän enemmän yhteistyötä työntajien kanssa ja tutustuttavan opiskelijat jo varhaisessa vaiheessa metsäalan toimijoihin. Tämä on huomattu ammattikorkeakouluissa ja yhteistyön kehittämiseen on varmasti panostettu, esimerkiksi Kymenlaakson ammattikorkeakoululla oli Euroopan sosiaalirahaston ESR-rahoitteinen kehitysprojekti ”*Kehittyvä Rekry*” 1.2.2003–30.4.2007. Projektin tarkoituksena oli edesauttaa Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta valmistuvia henkilöitä työllistymään maakuntaan ja lisätä työnantajien tietämystä ammattikorkeakouluopiskelusta sekä opiskelijoiden tietotaidosta opintojen eri vaiheissa. Projektin haluttiin myös tuovan tietoa työnantajille mahdollisista yhteistyömuodoista Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kanssa. (KyAMK 2007, 1).

Kaikkien haastateltavien mielestä ammattikorkeakoulujen tulisi keskittyä käytännön opetukseen, koska työskentely palveluorganisaatioissa on käytännönläheistä. Todennäköisesti myös edellä mainittu harjoittelujaksojen lyhentymisen on aiheuttanut sen, että käytännön opetuksen tulisi olla mahdollisimman laadukasta, koska harjoittelua ei ole enää yhtä paljon. Työpaikalla tapahtuvaan perehdyttämisen kehittämiseen ei yhdelläkään haastateltavalla ollut juuri minkäänlaisia ideoita. Ainoastaan yksi esimies mainitsi erikoisosaamisen lisääntyneen ja siihen hän toivoi lisää perehdyttämistä vastavalmistuneille työntekijöille. Perehdyttämisaikaan vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit suhtautuivat esimiesten ja kollegoiden mukaan hyvin. Esimiehet kuitenkin aistivat sen, että perehdyttämisaika oli välillä puuduttavaa vastavalmistuneille työntekijöille. Tämän vahvistivat myös vastavalmistuneiden omat mielipiteet perehdyttämisaikasta, vaikka he kuitenkin pitivät suurinta osaa perehdyttämisestä positiivisena kokemuksena.



## 5.2 Haastattelun tulokset metsäteollisuusyrityksiltä

### 5.2.1 Osaaminen

Metsäteollisuusyrityksissä työskentelevät esimiehet, kollegat ja vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit ovat huomanneet uusien työntekijöiden ammatillisen osaamistason muuttuneen siten, että käytännön taso on heikennyt viime vuosina, mutta toisaalta atk- ja markkinointivalmiudet ovat parantuneet. Myös teoriaa on ammattikorkeakouluissa opittu laajemmin. Muutoksen syyt on varmasti samat kuin palveluorganisaatioissa eli harjoittelujaksojen lyhentymisen ja luokkaopetuksen lisääntyminen. Tätä puoltaa myös se, että kaikki haastateltavat mainitsivat vaikeimmiksi työtehtäviksi vastavalmistuneille työntekijöille käytännön metsätalousinsinöörin työtehtäviä. Lisäksi hankaluuksia tuotti esimiesten mukaan johtamistaito sekä kollegoiden mainitsema erilaisten ihmisryhmien kohtaaminen. Näiden asioiden tekemistä työssä vaikeutti se, että harvalla vastavalmistuneella työntekijöillä on kokemusta johtotehtävistä ja hän ”ei tunne asiakkaita” työskentelyalueeltaan ensimmäisien vuosien aikana. Vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit toivat esille vaikeina asioina sellaiset työtehtävät, missä käsitellään toisen ihmisen omaisuutta, esim. puunostossa. Syiksi tämän kaltaisten tehtävien vaikeuteen sanottiin, että vastuun luoma paine on suuri, koska kyseessä on toisen ihmisen taloudellinen tulonlähde eikä kokemusta ole. Opiskeluaikaiset harjoittelupaikat eivät aina tarjoa mahdollisuutta niin haasteelliseen työhön, johon tulevassa ammatissa saattaa joutua (Martikainen 2009, 23).

Hyvin onnistuviksi työtehtäviksi kaikille vastavalmistuneille metsätalousinsinööreille esimiehet ja kollegat mainitsivat atk-työt. Vastavalmistuneet henkilöt eivät maininneet kyseisiä töitä itselleen hyvin onnistuviksi töiksi, vaan kertoivat omasta mielestään hallitsevansa operatiivisen toiminnan metsätaloudessa ja -teollisuudessa. He myös mainitsivat olevan tehokkaita työntekijöitä tilanteissa, joissa tapahtuu äkillisiä muutoksia. Näin ollen nykyään metsäteollisuusyrityksessä työskentelevällä vastavalmistuneella metsätalousinsinöörillä on erinomaiset atk-aidot ja hän pystyy näkemään metsätalouksessa tapahtuvan operatiivisen toiminnan riittävän laajasti. Hän pystyy reagoimaan nopeasti työssään tapahtuviin muutoksiin, mutta parannettavaa olisi käytännön osaamisessa.

Palaute, jota esimiehet, kollegat ja vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit ovat saaneet, on ollut pääsääntöisesti positiivista. Muutamia negatiivisia palautteita on tullut ja ainakin jotkut niistä ovat koskeneet päätöksenteon varmuutta työtilanteessa. Jokainen palaute on kuitenkin arvokasta tietoa, ja vastavalmistuneet voivat kehittää työtään niiden avulla. Vastavalmistuneen henkilön työskentelyn tehokkuudesta esimiehet ja kollegat kertoivat sen, että tehokkuus on riittävän hyvää. Vastavalmistuneet työntekijät yhtä lukuun ottamatta olivat sitä mieltä, että heidän tulisi olla tehokkaampia. Tämä kuitenkin selittyy sillä, että vastavalmistuneiden työtehokkuus nousee huippuunsa noin kahden vuoden kuluttua työhönotosta, ” *ku ne pääsee sisälle siihe hommaa*”.

Esimiehet toivoivat ammattikorkeakoulun kiinnostävän huomiota opetuksessaan metsätalousinsinöörien perustehtävien opetukseen, johtamistaitoon sekä kykyyn liikkua luonnossa. Kollegat lisäsivät vielä listaan ajankohtaisen käytännön opetuksen sekä sosiaalisten taitojen opetuksen. Ammattikorkeakouluilla on mahdollisuuksia vaikuttaa käytännön osaamiseen ja kykyyn liikkua luonnossa ainoastaan maastojaksojen laadukkaalla opetuksella. Ammattikorkeakouluissa opetetaan johtamistaitoa sekä erilaisia sosiaalisia valmiuksia, mutta ongelmaksi muodostuu se, että yleensä näitä harjoitellaan luokkatovereiden edessä tai ryhmässä heidän kanssaan. Näin ollen tilanne ei ole aito, verrattuna työkentällä tapahtuviin erilaisten ihmisten kohtaamisiin. Vastavalmistuneet eivät nähneet tarvetta opetuksen kehittämiseen ammattikorkeakouluissa samalla tavalla kuin esimiehet ja kollegat. He toivoivat, että ammattikorkeakoulut tarkastelisivat henkilöä yksilönä ja antaisivat opiskelijoiden keskittyä omiin mieltymyksiinsä. Näin toteutettu opetus saattaisi olla hyväkin asia, mutta täytyy muistaa, että opiskelijoiden liiallinen hajautuminen eri opintojaksoille voisi aiheuttaa opetusresurssien loppumisen sekä opetuksen laadun heikkenemisen.

Toiseksi kehittämisen kohteeksi ammattikorkeakouluissa vastavalmistuneet henkilöt näkivät tukiopetuksen tarpeen henkilöille, jotka jäävät selvästi jälkeen tärkeiksi luokitelluissa taidoissa ja kyvyissä metsätalousinsinöörin ammatissa, esim. atk-taidot sekä oma-aloitteisuus. Näiden kykyjen lisäksi tärkeimmiksi kyvyiksi metsätalousinsinöörin ammatissa esimiehet, kollegat ja vastavalmistuneet lisäsivät ”*itsenäisyyden*”, markkinointihenkisyyden, viestintätaidot, joustavuuden, järjestelmällisyyden sekä sinnikkyyden. Markkinointihenkisyyden, viestinnän ja joustavuuden tärkeys selittyy sillä, että metsäteollisuusyrityksessä työskentelevät metsätalousinsinöörit usein puunoston paris-

sa, jossa kauppojen teko, asiakassuhteiden luominen ja ylläpitäminen sekä asiakkaan aikataulujen mukaan toiminen, on työn perusedellytys. Itsenäisyyttä, järjestelmällisyyttä ja sinnikkyyttä tarvitaan taas jokaisessa ammatissa, jotta asetetut tulostavoitteet saavutetaan. Puutteita edellä mainituissa kyvyissä huomasi ainoastaan yksi esimies, ja ainoana ongelmana hän mainitsi puutteet ”*kirjallisessa, että suullisessa viestinnässä*”. Hän totesi olevan myös ”*yllättävää*”, että kyseisissä asioissa on puutteita. Suoraa ratkaisua tai selitystä ei ongelmaan löytynyt vaan, esimies korosti sitä, että viestinnän opetus on tärkeää ammattikorkeakouluissa. Hän lähetti myös terveisiä ammattikorkeakoulun viestinnän opettajille heidän työnsä tärkeydestä.

### 5.2.2 Asenne

Esimiehet ja kollegat kertoivat vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien suhtautuvan työhönsä hyvin, ainoastaan yksittäisiä poikkeuksia on ollut. Myös vastavalmistuneet työntekijät olivat samaa mieltä omasta suhtautumisesta työhönsä. Aivan kuten palveluorganisaatioilla myös metsäteollisuusyrityksillä on varaa valita työntekijät siten, ettei asenneongelmia ilmene, koska työvoimaa on tarjolla enemmän kuin työpaikkoja.

Työssään vastavalmistuneet metsätalousinsinöörit pystyivät vaikuttamaan työaikaan sekä työrytmiin tulostavoitteiden, kollegoiden ja asiakkaiden ehdoilla. Tämän tiedostivat kaikki haastateltavat ja perusteena tämän kaltaiseen työskentelymahdollisuuteen on edellä mainittu 40 tunnin vapaamuotoinen työaika. Esimiehet ja kollegat mainitsivat erilaiset koulutukset sekä kurssit vastavalmistuneiden työntekijöiden mahdollisuuksiksi kehittää työtään. Vastavalmistuneet lisäsivät tähän vielä työpaikan sisäiset siirrot tehtävästä toiseen. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeää yritykselle, koska osaava henkilöstö on yksi yrityksen toiminnan ehto. Henkilöstön kehittäminen tehostaa myös työtehtävien suorittamista, toiminnan laadun varmistamista ja parantamista sekä yksilön henkilökohtaisten kykyjen vahvistumista (Viitala 2007, 182). Tämä on tiedostettu hyvin, ja kaikki vastanneet kertoivat vastavalmistuneilla työntekijöillä olevan innokkuutta kehittää itseään ja työtään.

Kuten palveluorganisaatiot, myös metsäteollisuusyritykset ovat onnistuneet seulomaan työntekijöikseen luotettavia henkilöitä. Henkilöiden taustat on varmasti selvitetty työ-

haastattelun yhteydessä tai muilla lain sallimilla keinoilla, koska esimiehet ja kollegat kertoivat vastavalmistuneiden työntekijöiden olevan luotettavia. Myös vastavalmistuneet kertoivat omasta mielestään antavansa luotettavan mielikuvan työnantajalle. Vastavalmistuneiden työntekijöiden aktiivisuuden ja oma-aloitteisuuden esimiehet kuvailivat olevan ”keskimääräisellä” tasolla. Kollegat kertoivat näissä taidoissa olevan pieniä puutteita työsuhteen alussa. Myös vastavalmistuneet työntekijät olivat samoilla linjoilla esimiesten ja kollegoiden kanssa oman aktiivisuudessa ja oma-aloitteisuudessa. Perusteina pieniin puutteisiin kerrottiin se, että alussa ”peesailaan” vanhempia kollegoita, ennen kuin uskallus kasvaa, minkä jälkeen omat mielipiteet ja ehdotukset tuodaan esille. Myös vastaavanlaista varovaisuutta esimiehet huomasivat vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien aktiivisuudessa ottaa osaa työyhteisön yhteisiin työasioihin. Silti he kertoivat vastavalmistuneiden osallistuvan näihin keskusteluihin. Kollegat eivät olleet huomanneet minkäänlaista ujostelua vastavalmistuneiden työntekijöiden osallistumisessa keskusteluihin. Vastavalmistuneet henkilötkin kertoivat ottavansa osaa aktiivisesti työyhteisön yhteisiin työasioihin. Näin ollen metsäteollisuusyrityksissä työskentelevät uudet työntekijät saavat tärkeää tietoa vanhemmilta kollegoiltaan metsäsektorista ja tuovat uusia mielipiteitä organisaatioon. Vastavalmistuneet työntekijät ovat myös säästäneet hyvin sen, että työnantajan tarjoamat vapaa-ajanohjelmat esim. TYKY-liikunta on tärkeää työyhteisön kehittämistoimintaa sekä työnantajien ja työntekijöiden todellista yhteistyötä (Lindström & Leppänen 2002, 21). Kaikki metsäteollisuusyrityksissä haastatellut henkilöt kertoivat vastavalmistuneiden työntekijöiden ottavan osaa tämän kaltaisiin vapaa-ajanohjelmiin.

### 5.2.3 Perehdyttäminen

Esimiehet ja vastavalmistuneet työntekijät olivat samaa mieltä perehdyttämisajan määräytymisestä vastavalmistuneelle. Kollegat, jotka yleensä vastaavat uuden työntekijän perehdyttämisestä, olivat kuitenkin sitä mieltä, että perehdyttäminen tapahtuu vastavalmistuneiden henkilöiden henkilökohtaisen osaamistason mukaan, eikä seuraa esimiesten ja vastavalmistuneiden työntekijöiden mainitsemaa perehdyttämisohjelmaa. Näin ollen perehdyttäjänä toimiva kollega käyttää itse hyväksi havaitsemiaan menetelmiä perehdyttäessään uutta työntekijää. Oletus on kuitenkin se, että perehdyttämissuunnitelmassa mainitut asiat käydään läpi, tapahtui perehdyttäminen joko suunnitelmaa seuraten tai työntekijän henkilökohtaisen tason mukaan. Myös perehdyttämisajan pi-

tuuden määräytymistä koskevassa kysymyksessä oli eroja vastaajien kesken. Esimiehet kertoivat hyvinkin tarkkoja aikajaksoja aina ensimmäisten kuukausien perusperehdyttämisestä kahden vuoden päässä tapahtuvaan ammatinkuvan täydelliseen hallintaan. Kollegoiden mukaan perehdyttämiseen käytettiin kuukausien sijaan muutamia päiviä ja ammatinkuva oli vastavalmistuneelle henkilölle selvä jo yhden vuoden jälkeen. Vastavalmistuneet työntekijät olivat taas kokeneet, että heidän perehdyttäminen oli kestänyt ”kolme, neljä ensimmäistä kuukautta” ja yhdessä tapauksessa ainoastaan muutamia päiviä. Varsinaisia selityksiä vastausten eroille ei löytynyt, mutta perehdytyksen onnistumisen kannalta olisi tärkeää, että jokainen prosessissa mukana oleva tietäisi tarkalleen, kuinka perehdyttäminen etenee missäkin vaiheessa.

Ammattikorkeakoulujen mahdollisuutta kehittää opiskelijaa siten, että perehdyttämisaikaa voitaisiin lyhentää, ei pidetty esimiesten ja kollegoiden mukaan mahdollisena. Ainoastaan yksi kollega mainitsi, että käytännön opetuksen lisäys voisi lyhentää perehdyttämisaikaa. Heidän mielestään tärkeämpää on se, että perehdyttämisvastuu on työnantajalla, koska jokaisella organisaatiolla on omat toimintamallit ja järjestelmät. Vastavalmistuneet olivat hieman eri mieltä asiasta, heidän mielestään ammattikorkeakoulut voisivat lyhentää perehdyttämisaikaa parantamalla metsätalousinsinööreille kuuluvien perustehtävien kuten puustotunnusten mittaamisen opettamista. Myös suuntautumisvaihtoehtoiksi toivottiin mahdollisuuksia suuntautua suoraan johonkin metsätoimihenkilön yleiseen ammattiin. Tämä kuitenkin saattaisi aiheuttaa sen, että opiskelijoiden moniosaaminen kärsisi ja vastavalmistuneet henkilöt saattaisivat olla liian fokuoituneita pelkästään yhteen ammattiin, jolloin heidän työllistymisensä vaikeutuisi.

Palveluorganisaatioista poiketen metsäteollisuusyrityksien kaksi esimiehestä toivoivat ammattikorkeakoulujen keskittyvän teoriaopetukseen, vaikka he olivat sanoneet käytännön osaamistason laskeneen viime vuosina. Esimiehet toivoivat, että metsäteollisuusyrityksiin työskentelemään tuleville metsätalousinsinööreillä on hyvät teoriataidot ja he saavat omatoimisesti soveltaa ne käytäntöön. Tämä takaisi sen, että työssä tehtävät päätökset perustuisivat laajaan teoriaosaamiseen, jolloin tehty ratkaisu olisi yrityksen kannalta paras vaihtoehto. Yksi esimies ja kollega olivat taas sitä mieltä, että käytännön osaamista olisi parannettava. Heidän mielestään käytännön opetusta pitäisi lisätä ammattikorkeakouluissa. Muut kaksi kollegaa eivät pystyneet sanomaan käytännön ja teorian suhteesta metsätalousinsinöörinkoulutuksessa yhtään mitään. Vastavalmistuneilla-

kaan ei ollut tähän asiaan kehitysehdotusta, vaan he pitivät nykytilannetta ammattikorkeakouluissa hyvänä.

Vain harva haastateltava näki mahdollisuuksia työpaikalla tapahtuvan perehdyttämisen kehittämiseen. Tämä on sinänsä ihme, koska vastavalmistuneiden työntekijöiden perehdyttämisaajan määräytyminenkin oli ollut epäselvää haastatelluille henkilöille. Kaikki esimiehet olivat tyytyväisiä nykyisiin perehdyttämisohjelmiin, vastavalmistuneista ainoastaan yksi toivoi selkeää perehdyttäjää eivätkä kollegatkaan nähneet mahdollisuuksia kehittää tämänhetkisiä perehdyttämismenetelmiä. Kollegat kuitenkin toivat esille aivan uudenlaisen perehdyttämisidean. He toivoivat työnantajien tekevän perehdyttämisen eteen töitä jo siinä vaiheessa, kun tulevat työntekijät vielä opiskelevat. Kollegoiden mielestä työnantajien pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä koulujen kanssa. Heidän tulisi valita päteviä henkilöitä työntekijöiksi jo kouluaikana, tarjota näille harjoittelupaikka ja valmistumisen jälkeen työllistää henkilö, joka osaa ”talon tavat”. Perehdyttämisaikaan vastavalmistuneet suhtautuivat esimiesten ja kollegoiden mukaan hyvin. Vastavalmistuneet kokivat kuitenkin osan perehdyttämisaikasta puuduttavaksi pitkien opintojensa jälkeen. Tähän aikaan lukeutui lähinnä opetusta yritysten strategisista tavoitteista sekä ei-ammattiin liittyvistä asioista organisaatiossa. Tämän kaltaiset asiat on kuitenkin syytä opettaa organisaatioon tulevalle henkilölle. Esim. yritys-, liiketoiminta- ja operatiivisen tason strategiat määrittävät yrityksen toimintaa, menestymistä sekä toiminnan toteuttamista (Viitala 2007, 61).

### 5.3 Työpaikkakohtaiset erot

Suurimmat erot palveluorganisaatioissa ja metsäteollisuusyrityksissä työskentelevien vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien osaamisessa löytyi työtehtävistä, joita pidettiin vaikeina vastavalmistuneelle työntekijälle. Palveluorganisaatioissa työskentelevien henkilöiden mainitsemat vaikeat työtehtävät liittyivät enemmän käytännön työhön, kun taas metsäteollisuusyrityksissä hankalat työtehtävät olivat sosiaalisia taitoja vaativia työtehtäviä. Tämä johtunee siitä, että palveluorganisaatiossa työskentelevät metsätalousinsinöörit tekevät enemmän kenttätyötä, kun taas metsäteollisuusyrityksissä suuri osa työstä tehdään konttorissa sekä asiakkaiden, työtovereiden tai tiimin kanssa erilaisissa tapaamisissa.

Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien asenne työhön on samanlaista työnantajaan katsomatta. Nykyinen tiukka tilanne työmarkkinoilla vaatii työntekijöiltä oikeanlaista asennetta, sillä työnantajilla on varaa valita työntekijänsä useasta valmistuneesta metsätalousinsinööristä. Tästä syystä valittavissa olevista henkilöistä löytyy varmasti sopiva työntekijä, jolla on työnantajan vaatimat ominaisuudet osaamisen ja asenteen suhteen. Oikeanlainen henkilö löytyy yleensä työhaastatteluissa; niinpä useat esimiehet kertoivatkin työhaastattelun olevan erittäin tärkeä vaihe työntekijän valinnan kannalta.

Perehdyttämistä koskevien kysymysten vastauksista löytyi useita eroavaisuuksia palveluorganisaatioiden sekä metsäteollisuusyritysten välillä. Metsäteollisuusyrityksissä perehdyttämisaajan määräytyminen oli epäselvää niin esimiehille, kollegoille kuin vastavalmistuneille työntekijöille. Kenelläkään heistä ei ollut yhdenmukaista käsitystä perehdytyksen etenemisestä, kun taas palveluorganisaatioissa jokainen haastateltava vastasi lähes samoin sanoin perehdyttämisaajan pituuteen koskevaan kysymykseen. Eroja palveluorganisaatioiden ja metsäteollisuusyritysten välillä löytyi myös kysyttäessä kehittämismahdollisuuksista perehdyttämisaajan lyhentämiseksi. Palveluorganisaatiot ja metsäteollisuusyritykset olivat molemmat sitä mieltä, että yhteistyötä koulujen ja työnantajien välillä tulisi lisätä. Palveluorganisaatiot siirtäisivät vastuuta yhteistyön kehittämisestä kouluille, mutta metsäteollisuusyritykset taas näkivät itsensä parantamassa yhteistyötä koulujen kanssa. Joka tapauksessa yhteistyötä koulujen ja työnantajien välillä tulee kehittää tulevaisuudessa.

Erona palveluorganisaatioiden ja metsäteollisuusyritysten välillä voidaan pitää myös sitä, että palveluorganisaatiot suosittelivat ammattikorkeakouluja keskittymään enemmän käytännön kuin teorian opetukseen. Metsäteollisuusyrityksissä useammat esimiehet taas näkivät myös teoriaopetuksen erittäin tärkeäksi ja toivoivat ammattikorkeakoulujen antavan vahvan teoriapohjan opiskelijalle. Opiskelijalta taas vaadittiin kykyä soveltaa teoriaa käytäntöön ja perustaa työssä tehdyt päätökset teoreettisiin faktoihin.

## 6 POHDINTA

Vastausten perusteella nykyinen metsätalousinsinöörikoulutus tarjoaa opiskelijalle hyvät mahdollisuudet työskennellä valmistumisen jälkeen niin palveluorganisaatioissa kuin myös metsäteollisuusyrityksissä. Myös työnantajat voivat olla tyytyväisiä ammat-

tikorkeakouluissa tarjottavaan metsätalousinsinöörikoulutukseen, sillä koulutus valmistaa ammattitaitoisia henkilöitä metsäsektorin palvelukseen. Työnantajan vastuulle jää valita oikeat henkilöt tarvitsemiinsa tehtäviin. Työmarkkinoilla on nyt ylitarjontaa metsätalousinsinööreistä, mutta tulevaisuudessa tilanne tasoittuu metsätalouden koulutusohjelmien lakkautusten myötä.

Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien osaamistaso on muuttunut viime vuosien aikana vähentyneiden käytännön harjoittelujaksojen takia. Tämä ei luo kuitenkaan suurta ongelmaa, koska selvästi parantuneet atk-valmiudet ovat kompensoineet käytännön työssä ilmeneviä puutteita. Myös vastavalmistuneiden työntekijöiden saama palaute työstä on ollut pääsääntöisesti positiivista, mikä kertoo sen, että he ovat luoneet ammattitaitoisien ja luotettavan kuvan asiakkaille, esimiehille ja kollegoille. Vastavalmistuneiden henkilöiden työskentelyn tehokkuus on riittävää, ja sen tiedetään olevan alussa heikompi kuin kokeneilla työntekijöillä. Kun vastavalmistuneille metsätalousinsinööreille kertyy kokemusta työstä, myös heidän työtehokkuutensa nousee vastamaan kollegoiden tasoa. Metsätalousinsinöörin tärkeimpiä kykyjä ovat erilaiset sosiaaliset taidot, markkinointihenkisyys sekä metsälliset perustaidot ja suunnistustaito. Palveluorganisaatioissa tarvitaan enemmän käytännön taitoja, kun taas metsäteollisuusyrityksissä painotetaan sosiaalisia taitoja.

Vastavalmistuneiden metsätalousinsinöörien asenne työtä kohtaan on erittäin hyvä. Suurempia asenneongelmia ei ole ilmennyt eikä nykyisessä työmarkkinatilanteessa tämmöisiin ongelmiin ei ole edes varaa. Jokaiseen avoimeen työpaikkaan on varmasti riittävästi hakijoita, joista työnantaja löytää sopivan. Niinpä jokaisen vastavalmistuneen metsätalousinsinöörin tulisi kiinnittää huomiota työnhakuun, työhakemus kannattaa muotoilla hyvin ja mahdollisesta työhaastattelusta tulee suoriutua menestyksekkäästi, jos mielihän päästä haluamaansa työpaikkaan.

Vastavalmistuneiden työntekijöiden perehdyttäminen ammattiin vaatii toimivan perehdyttämissuunnitelman, josta jokainen perehdyttämisprosessissa mukana oleva on tietoinen. Suunnitelman laadinnassa tulisi olla ottaa huomioon myös perehdyttäjän mielipiteet sekä kuunnella perehdyttävää työntekijää. Näin tehty perehdyttämissuunnitelma ottaisi huomioon perehdyttäjän hyväksi havaitut ehdotukset sekä perehdytettävän henkilön mielipiteet hänelle perehdyttämisen kannalta tärkeistä asioista.



Opinnäytetyötä voidaan pitää onnistuneena, ennalta annetut tavoitteet saavutettiin ja tutkimus toi lisää tietoa vastavalmistuneista metsätalousinsinööreistä toimeksiantajalle. Myös muut opinnäytteestä kiinnostuneet voivat löytää tutkimuksesta mielenkiintoisia mielipiteitä vastavalmistuneista metsätalousinsinööreistä sekä heidän osaamisestaan, asenteesta ja perehdyttämisaikasta työpaikoilla. Tärkeäksi asiaksi opinnäytetyön onnistumisen kannalta nousi myös haastateltavien suhtautuminen tutkimukseen, sillä ilman heitä tutkimuksen toteutus ei olisi onnistunut. Suuri kiitos kuuluu jokaiselle tutkimukseen osallistuneelle, ilman heitä tulokset olisivat jääneet saamatta.

Työn tuloksia on mahdollista hyödyntää tulevaisuudessa neuvotteluissa työntekijöiden ja työnantajien välillä, kehittäessä metsätalousinsinööriä koulusta sekä tiivistettäessä yhteistyötä koulujen ja työnantajien välillä. Tuloksia hyödynnettäessä tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että haastatellut henkilöt ovat yksilöitä ja heidän mielipiteensä saattavat poiketa valtavirrasta. Lisäksi on syytä ottaa huomioon se, että jokin tärkeä asia on saattanut unohtua sanomatta haastattelutilanteessa.

Opinnäytetyössä ilmeni muutamia kehitysehdotuksia kouluille sekä työnantajille. Nämä ehdotukset voisivat avata mahdollisuuden jatkotutkimuksille. Esimerkiksi mahdollisuudet ja menetelmät yhteistyön kehittämiseen koulujen ja työnantajien välillä olisi syytä tutkia. Tällaisella tutkimuksella voitaisiin parantaa tulevien metsätalousinsinöörien valmiutta työskennellä metsäsektorilla sekä tehostaa eri metsäorganisaatioiden tehokkuutta. Esim. ammattikorkeakoulut ja työnantajat voisivat tehdä enemmän yhteistyötä koulujen maastajaksojen aikana. Työnantajan edustajat voisivat vieraila maastajaksoilla ja tuoda tietoa opiskelijoille käyttämistään käytännön menetelmistä metsätaloudessa. Samalla he näkisivät mahdollisten tulevien työntekijöiden osaamistason käytännön töissä. Myös perehdyttämistä työpaikoilla voitaisiin tutkia, sillä opinnäytetyö paljasti perehdyttämisessä työpaikoilla olevan joitakin epäselvyyksiä, joiden selvittäminen voisi olla tärkeää tehokkaan perehdyttämisen kannalta.

Tulevaisuudessa metsätalouden koulutusohjelmien määrä ammattikorkeakouluissa laskee, joten valmistuvilta opiskelijoilta odotetaan yhä parempaa panosta työelämään. Tulevien työntekijöiden ammattitaito riippuu jäljelle jäävien metsätalouden ammattikorkeakoulujen laadukkaasta opetuksesta sekä yhteistyöstä työntekijöiden kanssa. Tämä opin-

näytetyö esitti joitakin epäkohtia ja ratkaisuehdotuksia ongelmiin, mutta tulevaisuudessa riittää vielä useita haasteita.

## LÄHTEET

FINLEX 2004. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759> [viitattu 11.2.2010].

Hirsjärvi, Sirkka., Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Keskuskauppakamari 2008. Yrityksen perustajan opas 2008. SP-Paino Oy: Keskuskauppakamari.

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu 2007. Kehittyvä Rekry. Yhteenvedo projektin toteutuksesta ja tuloksissa. Saatavissa: [www.kyamk.fi/folders/Files/Ura\\_Rekry/rekry/Loppuraportti verkoon.pdf](http://www.kyamk.fi/folders/Files/Ura_Rekry/rekry/Loppuraportti_verkkoon.pdf) [viitattu 12.2.2010].

KyAMK 2009a. Opinto-opas 2009. Esa Print Oy: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

KyAMK 2009b. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun tutkintosääntö 2009 – 2010. Saatavissa: <https://elack.kyamk.fi/TWeb/tfile?id=30529> [viitattu 17.12.2009].

KyAMK 2008. Opiskelijahaastattelu. Metsästä on moneksi. Saatavissa: <http://www.kyamk.fi/Hakeminen/Opiskelijahaastatteluja/Mets%C3%A4-%20ja%20puutalouden%20haastattelut/P%C3%A4ivi%20Kontunen%20ja%20Paula%20Koho> [viitattu 17.12.2009].

KyAMK 2009c. Opiskelijahaastattelu. Saatavissa: <http://www.kyamk.fi/Hakeminen/Opiskelijahaastatteluja/Mets%C3%A4-%20ja%20puutalouden%20haastattelut/Anni%20M%C3%A4tt%C3%B6> [viitattu 17.12.2009].

Lindström, Kari & Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Vammalan kirjapaino 2002.

Martikainen, Sari. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun metsä- ja puutalouden osaamisalan harjoittelu ja sen ohjaaminen. Opinnäytetyö 2009 Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

MHY:n työehtosopimus 2008. Metsänhoitoyhdistysten työehtosopimus 1.4.2008 - 31.3.2010. Metsäalan asiantuntijat ry.; Yksityismetsätalouden työnantajat ry.

Opetusministeriö 2008. Maailman parasta metsä-, puu- ja paperiosaamista. Metsäsektorin koulutuksen kehittäminen Suomessa. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:1: Yliopistopaino, 2008.

Strandström, Markus. 2007 Metsäteho Oy. Tulosalvosarja. Saatavissa: [http://www.metsateho.fi/uploads/Tulosalvosarja\\_2007\\_13\\_Metsatyovoima\\_ms.pdf](http://www.metsateho.fi/uploads/Tulosalvosarja_2007_13_Metsatyovoima_ms.pdf) Metsäteho Oy. [viitattu 15.12.2009].

Tapio 2002. Tapion taskukirja 24. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

TAMK 2009. Metsätalouden koulutusohjelman Internet-kotisivu. Saatavissa: [http://www.tamkhaku.fi/cms/tamkhaku.nsf/%28\\$All%29/63A525D0D9AC4877C22575B700365A5F?OpenDocument](http://www.tamkhaku.fi/cms/tamkhaku.nsf/%28$All%29/63A525D0D9AC4877C22575B700365A5F?OpenDocument) [viitattu 15.12.2009].

Tilastokeskus 2009. Kuluttajabarometri. Taulukot. Joidenkin laitteiden ja yhteyksien yleisyys kotitalouksissa 11/1997 – 11/2009. Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/kbar/tau.html> [viitattu 10.2.2010].

Tuusa, Elisa. Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuneiden metsätalousinsinööri- en työllistyminen ja urakehitys sekä heidän tyytyväisyytensä oppilaitoksesta saamaansa koulutukseen. Tutkintotyö 2008 Tampereen ammattikorkeakoulu.

Viitala, Riitta. 2007. Henkilöstön johtaminen strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy

YT 2009. Internet-kotisivu. Saatavissa: <http://www.yksityismetsataloudentyonantajat.fi/main.php?id=1&etusivu> [viitattu 14.12.2009].

Teemahaastattelulomake esimiehelle ja kollegalle

## OSAAMINEN

1. Kuinka metsäammattilaisten ammatillinen osaamistaso on muuttunut viime vuosien aikana?
2. Mitkä työtehtävät ovat erityisen vaikeita vastavalmistuneelle työntekijälle?
3. Minkä takia edellä mainitsemanne työtehtävät ovat vaikeita vastavalmistuneelle?
4. Mitkä työtehtävät onnistuvat vastavalmistuneelta hyvin?
5. Millaista palautetta olette saaneet vastavalmistuneesta henkilöstä muilta kollegoilta, johdolta ja asiakkailta?
6. Kuinka kuvailisitte vastavalmistuneen henkilön työskentelyn tehokkuutta?
7. Mihin seikkoihin ammattikorkeakoulujen tulisi kiinnittää huomiota, jotta valmistuvat metsätalousinsinöörit olisivat mahdollisimman hyviä työntekijöitä?
8. Mitkä henkilökohtaiset kyvyt ovat tärkeimpiä metsätalousinsinöörin ammatissa?
9. Missä edellä mainituissa kyvyissä vastavalmistuneilla ovat suurimmat puutteet?

## ASENNE

10. Kuinka vastavalmistunut suhtautuu työhönsä?
11. Mihin asioihin työsssä työntekijä voi vaikuttaa?
12. Millaisia mahdollisuuksia vastavalmistuneen työntekijän on kehittää työtään?
13. Kuinka aktiivisesti vastavalmistunut työntekijä haluaa kehittää työtään?

14. Kuinka luotettavan työntekijän mielikuvan vastavalmistuneet työntekijät itsestään antavat?
15. Kuinka aktiivisia ja oma-aloitteisia vastavalmistuneet työntekijät ovat?
16. Miten vastavalmistuneet osallistuvat työyhteisön yhteisiin työasioihin?
17. Kuinka aktiivisesti vastavalmistuneet työntekijät osallistuvat työnantajan tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin (esim. TYKY-liikunta)?

#### PEREHDYTTÄMINEN

18. Onko perehdyttämisaika sama jokaiselle työntekijälle vai vaihteleeko se henkilökohtaisen tason mukaan?
19. Kuinka pitkään vastavalmistunutta työntekijää täytyy keskimäärin perehdyttää ammattiinsa?
20. Voisivatko ammattikorkeakoulut kehittää opiskelijaa siten, että perehdyttämisaikaa voitaisiin lyhentää?
21. Tulisiko ammattikorkeakoulujen keskittyä entistä enemmän käytäntöön, vai pitäisikö teoria opintoja lisätä? Miksi näin?
22. Miten perehdyttämistä voitaisiin kehittää työpaikalla?
23. Kuinka vastavalmistuneet työntekijät suhtautuvat perehdyttämisaikaan?

Teemahaastattelulomake vastavalmistuneelle metsätalousinsinööreille

OSAAMINEN

1. Miten oletatte metsäammattilaisten ammatillisen osaamistason muuttuneen viime vuosien aikana?
2. Mitkä työtehtävät ovat omasta mielestänne erityisen vaikeita teille työpaikassanne?
3. Minkä takia edellä mainitsemanne työtehtävät ovat hankalia?
4. Mitkä työtehtävät omasta mielestänne onnistuvat teiltä hyvin?
5. Millaista palautetta olette saaneet itsestänne kollegoilta, johdolta ja asiakkailta?
6. Kuinka kuvailisitte oman työskentelyenne tehokkuutta?
7. Mihin seikkoihin ammattikorkeakoulujen tulisi kiinnittää huomiota, jotta valmistuvat metsätalousinsinöörit olisivat mahdollisimman hyviä työntekijöitä?
8. Mitkä henkilökohtaiset kyvyt ovat tärkeimpiä metsätalousinsinöörin ammatissa?
9. Onko teillä puutteita edellä mainituissa kyvyissä?

ASENNE

10. Kuinka suhtaudutte työhönne?
11. Mihin asioihin työssänne voitte vaikuttaa?
12. Millaisia mahdollisuuksia teillä on kehittää omaa työtänne?
13. Kuinka aktiivisesti haluatte kehittää työtänne?

14. Kuinka luotettavan työntekijän mielikuvan mielestänne annatte työnantajalle?
15. Kuinka aktiivinen ja oma-aloitteinen olette omasta mielestänne?
16. Miten osallistutte työyhteisön yhteisiin työasioihin?
17. Kuinka aktiivisesti osallistutte työnantajan tarjoamiin vapaa-ajan ohjelmiin (esim. TYKY-liikunta)?

#### PEREHDYTTÄMINEN

18. Miten oletatte perehdyttämisajan määräytyvän uudelle työntekijälle?
19. Kuinka pitkään teitä perehdytettiin uuteen ammattiinne?
20. Voisivatko koulut kehittää opiskelijaa siten että perehdyttämisaikaa voitaisiin lyhentää?
21. Tulisiko ammattikorkeakoulujen keskittyä entistä enemmän käytäntöön, vai pitäisikö teoria opintoja lisätä? Miksi näin?
22. Miten perehdyttämistä voitaisiin kehittää työpaikalla?
23. Kuinka suhtauduite perehdyttämisaikaan?