

Marianna Seppänen


# Metsäalalla hellävaraisesti silkkihansikkain

Nikkarilasta vuosina  
2001–2010 valmistuneiden naisten  
kokemuksia työelämästä


Opinnäytetyö  
Metsätalouden koulutusohjelma

Toukokuu 2014

## KUVAILULEHTI

		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  7.5.2014
<b>Tekijä</b>  Marianna Seppänen	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b>  Metsätalouden koulutusohjelma Metsätalous	
<b>Nimeke</b>  Metsäalalla hellävaraisesti silkkihansikkain – Nikkarilasta vuosina 2001–2010 valmistuneiden naisten kokemuksia työelämästä		
<b>Tiivistelmä</b>  Vaikka naiset ovat jo tavallinen näky metsäalalla, siitä huolimatta alaa pidetään vielä miesvaltaisena. Edelleen naisten auktoriteetin puute liitetään heidän sukupuoleensa. Työelämässä tästä voi aiheutua naisille tilanteita, joissa he joutuvat todistelemaan esimerkiksi asiakkaalle omaa ammattiosaamistaan. Koska työelämä muuttuu jatkuvasti, on hyvä saada uutta tietoa nykyisistä työelämän vaatimuksista.  Opinnäytetyössä tutkittiin vaikuttaako naisena oleminen työelämään metsäalalla vai ei. Tämän lisäksi selvitettiin työelämän nykyisiä vaatimuksia ja kartoitettiin naisten halua osallistua alumnitoimintaan. Alumnitoimintaan liittyen kiinnostusta löytyi vähän. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että naisena olemisesta metsäalalla ei ole ollut haittaa eikä hyötyä. Sukupuolta enemmän työelämässä merkitsee aito kiinnostus työtä kohtaan.  Työelämä vaatii nykyisin työntekijältä enemmän henkistä kuin fyysistä jaksamista ja siihen liittyy paljon eritasoisia haasteita. Haasteet liittyvät niin myyntitavoitteisiin, johtamiseen, asiakkaisiin kuin työilmapiireihin sekä työkokemuksen puutteeseen, päätkätöihin ja työpaikan löytämiseen. Tärkeäksi työelämässä koettiin hyvä tiimi ja työkaverit, joiden avulla työelämän haasteissa jaksaa paremmin. Tämän lisäksi työn monipuolisuutta ja itsenäisyyttä pidettiin hyvinä ominaisuuksina työssä.  Työelämään valmistautuminen kannattaa aloittaa jo opiskeluvaiheessa. Työelämässä tärkeää tutkinnon ja työkokemuksen ohella on se, että on oma itsensä ja tekee parhaansa. Naismetsäammattilaisten ei pidä kyseenalaistaa omia taitojaan, vaan mennä kohti päämääriään ja olla ylpeitä ammatistaan.		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  Nainen, narratiivisuus, työelämä, metsäala, metsätalousinsinööri		
<b>Sivumäärä</b> 21 s.	<b>Kieli</b> Suomi	<b>URN</b> URN:NBN:fi:mamk-opinn2014B4294
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b>  Johanna Jalkanen	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>  Mikkelin ammattikorkeakoulu Metsätalouden laitos	

## DESCRIPTION

	<b>Date of the bachelor's thesis</b>  May 7, 2014	
<b>Author</b>  Marianna Seppänen	<b>Degree programme and option</b>  Forestry	
<b>Name of the bachelor's thesis</b>  Working life experiences of female forestry engineers from Nikkarila		
<b>Abstract</b>  Although women are a common sight in the forest sector, the forest sector is nevertheless male dominated. Still women may suffer from authority defect which is linked to their gender. This can cause a situation for women where they have to prove their professional skills to the customer, for example. Working life changes all the time and it is good to get new information about current working life requirements.  This thesis included a study of if womanhood affected working life in the forest sector. The objectives were also to find out working life requirements and women's interest in alumni activities. The results of this study prove that it did not matter to be a woman in the forest sector. More important than gender was interest in the work.  According to the results working life nowadays required much more mental than physical endurance and there were many different kind of challenges in working life. The challenges consisted of sales targets, management, customers, atmosphere and lack of work experience, short-term jobs and finding a job. Good team and co-workers were important things and they helped to survive the challenges of working life. In addition, versatility and the independence of work were good characteristics.  The study also showed that internships were a good way to prepare for working life. In working life examination and work experience are important things. In addition, it is also important to be yourself and try to do your best in working life. Women should go towards their goals and be proud of their profession in the forest sector.		
<b>Subject headings, (keywords)</b>  Woman, narrative, working life, forest sector, Forestry engineer		
<b>Pages</b> 21 p.	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b> URN:NBN:fi:mamk-opinn2014B4294
<b>Remarks, notes on appendices</b>		
<b>Tutor</b>  Johanna Jalkanen	<b>Bachelor's thesis assigned by</b>  Mikkeli University of Applied Sciences Forestry department	

# SISÄLTÖ

## KUVAILULEHDET

1 JOHDANTO.....	1
2 NAISET PÄRJÄÄVÄT SUOMESSA JA NIKKARILASSA.....	2
2.1 Tie metsänvartijasta metsätalousinsinööriksi.....	2
2.2 Suomen ensimmäinen naismetsäteknikko.....	2
2.3 Naisten koulutus, työllistyminen ja palkkaus Suomessa.....	3
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	5
3.1 Tutkimusmenetelmänä narratiivinen tutkimus.....	5
3.1.1 Kertomukset tutkimusaineistona .....	5
3.1.2 Narratiivisen tutkimuksen luotettavuus.....	7
3.2 Tutkimuksen eteneminen .....	7
3.3 Aineiston analysointi .....	9
4 TULOKSET .....	10
4.1 Sukupuoleen liitetty auktoriteetti .....	10
4.2 Sisulla kohti metsäalan työpaikkaa .....	11
4.3 Työelämän haasteissa työkavereiden tuella .....	14
4.3.1 Vaihtelevista työajoista huonoon johtamiseen.....	14
4.3.2 Monipuolisesti metsässä ja toimistolla.....	16
5 POHDINTA .....	17
5.1 Tutkimuksen toteutuminen.....	17
5.2 Tulosten yhteenveto .....	17
LÄHTEET .....	20

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on Nikkarilasta vuosina 2001–2010 valmistuneiden naismetsätalousinsinöörien kokemukset työelämästä. Mikkelin ammattikorkeakoulun metsätalouden laitos toimi Nikkarilan kampuksella Pieksämäellä kevääseen 2013 saakka, jonka jälkeen metsätalouden opetus siirrettiin Mikkeliin Kasarmin kampukselle. Vuoden 2001 jälkeen tutkintonimike on ollut metsätalousinsinööri (AMK), mikä vaikutti osaltaan siihen, miksi valitsin kohderyhmäni juuri tuolta ajanjaksolta. Päätin ajanjakson vuoteen 2010 siksi, että silloin valmistuneet ovat ehtineet olla jo muutaman vuoden työelämässä ja heillä olisi silloin jo jotakin kokemuksia jaettavanaan. Tutkimukseeni osallistui kuusi naista, joista neljä oli valmistunut metsätalouden suuntautumisvaihtoehdosta, yksi markkinoinnin ja yksi puutalouden suuntautumisvaihtoehdosta.

Vaikka naiset ovat jo melko yleinen näky metsäammattilaisina, silti naisen asema niin sanotulla miesvaltaisella metsäalalla on kiinnostava. Naisten määrä kasvaa jatkuvasti niin metsäammattilaisissa kuin metsänomistajissakin, mutta silti metsäammattilaisina heihin saatetaan edelleen suhtautua varauksella. Vieläkin voi törmätä ajatukseen siitä, että vain mies on kyllin hyvä metsäammattilainen vaikka nainen pystyy yhtä lailla oppimaan samat asiat kuin mies. Toisaalta ajatus siitä, että mies on parempi metsäammattilainen, johtuu luultavasti metsäalan historiasta. Metsäalan työt ovat aiemmin vaatineet paljon fyysisyyttä, jolloin luonnollisestikin mies vahvempana sukupuolena on sopinut näihin töihin paremmin.

Nykyisin kuitenkin metsätalous ja metsäala ovat muuttuneet niin sanotusti pehmeämpään suuntaan, fyysisyys on kadonnut ja metsän hoidossa taloudellisten arvojen rinnalle tärkeäksi on noussut luonnon suojelu ja muut ympäristöarvot, joita pidetään usein naisille tärkeinä arvoina. Metsäala on myös muuttunut entistä enemmän asiakaspalvelualaksi, jolloin sosiaaliset taidot ja viestintätaidot ovat nousseet tärkeiksi työelämätaidoiksi. Tässä kohtaa naiset ovat tuoneet oman lisäarvonsa metsäalalle, sillä naisia pidetään usein miehiä sosiaalisempina.

Ajatus opinnäytetyöni tekemisestä syntyi ohimennen heitetystä ideasta. Minusta oli mielenkiintoista päästä tutkimaan, vieläkö naiseus aiheuttaa hämmennystä miehisenä pidetyllä metsäalalla ja vieläkö vanhat asenteet naisia kohtaan pätevät. En halunnut kuitenkaan korostaa liikaa naisena olemista työssäni, sillä tarkoitus ei ollut tarttua pel-

kästään naiseuteen, vaan halusin antaa tutkimustani varten kerätyille kirjoitelmaille mahdollisimman neutraalit lähtökohdat ja antaa naisille vapauden kirjoittaa niistä asioista, joilla he tuntevat olevan merkitystä työelämässä. Neutraalin lähestymistavan kautta halusin ikään kuin testata sitä, kuinka moni kokee naiseudella olevan merkitystä alalla toimimiselle. Tutkimukseni tarkoituksena oli tuottaa tietoa työelämän nykyisistä vaatimuksista ja urapoluista sekä selvittää vaikuttaako naisena oleminen työelämään metsäalalla. Työssäni kartoitettiin myös naisten halukkuutta alumnitoimintaan.

## **2 NAISET PÄRJÄÄVÄT SUOMESSA JA NIKKARILASSA**

### **2.1 Tie metsänvartijasta metsätalousinsinööriksi**

Mikkelin ammattikorkeakoulun metsätalouden laitoksen juuret sijoittuvat Pieksämäen Nikkarilaan. Metsäopetus on lähtenyt liikkeelle Nikkarilan metsänvartijakoulusta, joka perustettiin Pieksämäelle vuonna 1905. Päätöksen metsänvartijakoulun perustamisesta antoi Keisarillisen Suomen Senaatti 22.12.1904. Nikkarila ehti toimia metsänvartijakouluna 17 vuotta, kunnes sieltä alkoi valmistua metsänvartijoiden sijasta metsätyönjohtajia. Vuonna 1917 Suomi itsenäistyi ja elinkeinoelämä kehittyi jatkuvasti, minkä takia metsämiesten työtehtävät olivat monipuolistuneet. Myöhemmin Nikkarila muuttui muiden metsäkoulujen tavoin ylemmäksi esimies- ja opistotason oppilaitokseksi ja sotien jälkeen vuoden 1947 alusta metsätyönjohtajan nimitys muuttui metsäteknikoksi. Metsäteknikon nimitys säilyi pitkään, mutta vuodesta 1965 alkaen metsäkoulusta tuli metsäopisto. Ensimmäiset metsätalousinsinöörit aloittivat Nikkarilassa 15.8.1983. Viimeiset metsäteknikot valmistuivat Nikkarilasta 25.4.1986. (Nummela 2005, 12–27.) Metsätalousinsinööriopetus Nikkarilassa liittyi osaksi Mikkelin ammattikorkeakoulua vuonna 1996 (Nummela 2005, 175).

### **2.2 Suomen ensimmäinen naismetsäteknikko**

Suomen ensimmäinen naismetsäteknikko, Anita Törn, valmistui Nikkarilasta vuonna 1971. Törn aloitti metsäalan opintonsa metsätyökoulussa vuonna 1968, jolloin naiset olivat vielä ”kummallisuus” metsäalalla. Samalla kurssilla Törnin kanssa oli 19 poikaa ja hän sai tehdä töitä löytääkseen paikkansa ainoana tyttönä. Metsätyökoulussa vietetty aika antoi Törnille innostusta jatkaa opiskelua metsäopistoon. Törnin aloittaessa opin-

tonsa metsäopistossa, hän huomasi naisiin kohdistuvat tiukat asenteet. Kuitenkin vain muutamalla 31 kurssikaverista oli vaikeuksia asennoitua naisiin. (Nummela 2005, 148–149.)

Törnin valmistuttua Nikkarilasta 1971, myös työelämässä suhtautuminen naisiin oli aluksi vieroksuva. Metsäteknikkoliitto suhtautui naisiin metsäalalla kuitenkin suopeasti ja vuonna 1972 Törn valittiinkin vuoden metsäteknikoksi. Törn aloitti uransa Metsäntutkimuslaitoksella tutkimusteknikkona. Tutkimusteknikkona hän huolehti puutavaran mittauksen ja laadun kehittämisestä. (Nummela 2005, 149.) Vuoteen 1986 mennessä Nikkarilasta oli valmistunut yhteensä 1 241 metsäammattilaista, joista 19 oli naisia. (Nummela 2005, 22.)

### **2.3 Naisten koulutus, työllistyminen ja palkkaus Suomessa**

Naisten kouluttautuminen on Suomessa hyvällä tasolla. Korkea-asteen tutkinnon on suorittanut 25–64-vuotiaista työllisistä naisista noin 47 % ja miehistä 35 %. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.) Kaipaisen (1998, 39) mukaan naisille hyvinä ammatteina on nähty ammatit, joissa tarvitaan muun muassa huomaavaisuutta, sopeutuvuutta ja palvelualltiutta. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveysala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala sekä humanistinen ja kulttuuriala. Näille aloille naiset myös koulutautuvat eniten. Selvästi vähemmän naisia opiskelee miesten suosimilla tekniikan ja liikenteen aloilla sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla, johon myös metsäalan koulutus kuuluu. Luonnonvara- ja ympäristöalalla naisten osuus on kuitenkin hiukan kasvanut vuodesta 2004 vuoteen 2011 niin ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissakin. Vuonna 2004 ammattikorkeakoulujen luonnonvara- ja ympäristöalan tutkinnon suoritti naisista noin 48 % ja vuonna 2011 noin 57 %. Yliopistojen luonnonvara-alan tutkinnon suoritti naisista vuonna 2004 56 % ja vuonna 2011 64 %. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.)

Kouluttautumisen lisäksi, naiset myös työllistyvät Suomessa hyvin. Vuonna 2012 naisten työllisyysaste 15–64-vuotiaista oli noin 68 % ja miesten noin 69 %. Eniten naisia työllistyy sosiaali- ja terveysalalle, majoitus- ja ravitsemisalalle, rahoitus- ja vakuutus-toimintoihin sekä koulutukseen. Selkeästi eniten naisia työskentelee terveys- ja sosiaalipalveluissa, joiden osalta naisten osuus alan työvoimasta oli vuonna 2012 noin 86 %. Metsäalan eri toiminta-alueilla naisten osuus työntekijöistä vaihtelee suuresti. Esimer-

kiksi metsäteollisuudessa miesten osuus työntekijöistä ja johtavassa asemassa olevista on huomattavasti suurempi kuin luontopalveluihin liittyvissä tehtävissä. (Juntti 2010.) Maa-, metsä- ja kalatalouden ja kaivostoiminnan osalta naisten osuus alan työvoimasta vuonna 2012 oli noin 25 %. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.) Pelkän metsätalouden osalta naisten osuus alan työvoimasta oli vuonna 2012 noin 13 % (Metsäntutkimuslaitos 2013).

Metsäalalla miehet saavat naisia paremman lähdön urakehitykselleen ja etenevät uralaan naisia paremmin. Parempi lähtö urakehitykselle näkyy jo heti miesten ensimmäisessä työpaikassa, sillä he pääsevät pysyvään kokopäivätyöhön naisia nopeammin. Naisten urakehitys tuntuu pysähtyvän noin 30 ikävuoden tienoilla. Kyse ei kuitenkaan välttämättä ole perheen perustamisesta ja lapsista. Koska naisilla on kyky synnyttää, yrityksen johto saattaa kokea naisten työllistämisen riskinä, jolloin naistyöntekijöitä ei välttämättä haluta ohjata yrityksen sisäiseen koulutukseen tai kannusteta hakemaan ylennyksiä. Edelleen on olemassa asenteita ja odotuksia miehille ja naisille kuuluvista tehtävistä ja käyttäytymisestä. Ne hidastavat naisten urakehitystä. Naisten heikkouksina on nähty menestymisen pelko, heikko itsetunto ja liiallinen itsekritiikki. Nämä luonteenpiirteet ja oma asenne voivat vaikuttaa uralla etenemiseen. (Kaipainen 1998, 40.)

Myös se millaisia tehtäviä naiset yrityksissä hoitavat, vaikuttaa etenemismahdollisuuksiin työelämässä. Esimerkiksi naisten monesti hoitamat viestinnän tai henkilöstö- ja taloushallinnon tehtävät eivät välttämättä tarjoa hyviä etenemismahdollisuuksia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.) Myös perhe vaikuttaa naisten urakehitykseen. Naisille työ- ja perhe-elämän yhdistäminen aiheuttaa enemmän esteitä ja ristiriitoja kuin miehille. Naisten ura on miesten uraa katkonaisempi, sillä edelleen pääosa perhevastuusta ja lasten hoidosta on naisilla. Naisten arvioidaan arvostavan esimerkiksi joustavaa työaikaa ulkoisia palkintoja, kuten palkkaa, enemmän. Tällöin lapset ja aviomies saattavat muodostaa välillisen esteen naisten uralla. Toisaalta perhe voi olla myös tärkeä kannustin uralla etenemiselle. (Kaipainen 1998, 40.)

Naisten työuran katkonaisuus ja pysähtyminen näkyvät selvimmin palkkauksessa (Kaipainen 1998,40). Vaikka naiset ovat Suomessa korkeasti koulutettuja ja työllistyvät hyvin, naisten ja miesten palkat eivät kuitenkaan ole samalla tasolla. Naisten ja miesten välinen palkkaero on yksi Suomessa esiintyvistä tasa-arvo-ongelmista. Palkkaeroille on monia syitä, mutta merkittävimpänä syynä pidetään jakautuneita työmark-



kinoita. Jakautuneilla työmarkkinoilla tarkoitetaan niin sanottuja miesten ja naisten aloja, joissa naisvaltaisilla aloilla on matalammat palkat kuin miesvaltaisilla aloilla. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.) Tällä hetkellä naisen palkka on noin 83 % miehen palkasta (Ala-Mettälä 2013). Esimerkiksi metsäteollisuudessa naisten tuntipalkka vuonna 2012 oli 13,64 euroa ja miesten 17,07 euroa (Metsäntutkimuslaitos 2013). Jakautuneiden työmarkkinoiden lisäksi palkkaeroja selitetään myös sillä, että eri alojen sisällä ja työpaikoilla naiset päätyvät erilaisiin tehtäviin kuin miehet (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013). Muita syitä palkkaerolle ovat miesten nopeampi urakehitys sekä se, että miehiä on enemmän johtajina kuin naisia. Naisten palkkaa pienentää sekin, että naiset käyttävät enemmän perhevapaita ja ovat miehiä useammin määräaikaissa työsuhteissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

### **3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

#### **3.1 Tutkimusmenetelmänä narratiivinen tutkimus**

##### **3.1.1 Kertomukset tutkimusaineistona**

Narratiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineistona ovat narratiivit, jotka voivat olla kerronnallista, kertomuksellista tai tarinallista aineistoa, joka on tuotettu suullisesti tai kirjallisesti (Huuhka & Pöntinen 2011). Aineistot voivat olla henkilökohtaisia tai julkisia, lyhyitä tai pitkiä. Tutkimuksesta riippuen narratiivit jaetaan vaativamman ja väljemmän määrittelyn mukaan. Narratiivien vaativimmassa määrittelyssä narratiivilta edellytetään kertomuksellisia piirteitä, jossa narratiiveilla on oltava esimerkiksi ainakin ajallisesti looginen rakenne. Tarinaa pitää koossa juoni, jolla on alku, keskikohta ja loppu. Väljemässä määrittelyssä narratiiveiksi voidaan ymmärtää kaikki edes jossain määrin kerrontaan perustuvat aineistot, joiden analysoiminen edellyttää tulkintaa. Narratiivista aineistoa ei ole mielekäästi esittää esimerkiksi luettelona kuten vaikkapa numerista tai lyhytvastausaineistoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006A.)

Lähtökohtana narratiivisessa tutkimuksessa on, että kertominen on ihmisyyteen olennaisesti kuuluvaa. On esitetty, että ihmisen identiteetti rakentuu kertomuksessa. Kertomalla tarinaansa samalla ihminen myös elää tarinaansa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006A.) Narratiivinen tutkimus ei pyri objektiiviseen tai yleistettävään

tietoon vaan paikalliseen, henkilökohtaiseen ja subjektiiviseen tietoon (Huuha & Pönninen 2011). Silloin kun tutkija on esimerkiksi kiinnostunut yksilöiden vapaasti kertomista asioista, tarinoista omasta elämästä, hän voi käyttää tutkimuksessaan narratiivisia tarkastelutapoja. Tällöin voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, miten henkilökohtaiset tarinat suhteutuvat kulttuurisiin kertomuksiin. Tällöin tarinoista etsitään esimerkiksi sitä, millaisia kulttuurisia elementtejä tarinoihin sisältyy ja miten kulttuuriset näemykset vaikuttavat kertomusten muodostamiseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006A.)

Narratiivisissa tutkimuksissa tutkimusaineistoina voidaan käyttää sanomalehtikirjoituksia, tarinoita tai muita vastaavia kulttuurituotteita. Tutkimusta varten voidaan myös kerätä tekstiaineisto. Näin voidaan tehdä silloin, jos halutaan esimerkiksi kartoittaa naisten omia kertomuksia työelämästä. Tällöin vastaajille voidaan antaa täysin vapaat kädet kirjoittaa aiheesta. Kun lähestymistapa on vapaa, kertomusten perspektiivit voivat vaihdella suuresti. Vapaan kirjoitustyylin vaihtoehtona on tarinoiden kirjoittaminen nimenomaan tutkimuksen tarpeisiin. Siinä tapauksessa kirjoittamiselle annetaan joitakin lähtökohtia tai elementtejä, joita kertomus voisi tutkijan toiveiden mukaisesti sisältää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006A.)

Yksilöiden elämäkertomuksiin perustuva merkityksenanto mahdollistaa sen, että ihmisten äänet pääsevät autenttisemmalla tavalla kuuluviin. Näin tieto muodostuu joukosta pieniä kertomuksia, eikä pelkisty yhteen, universaaliin ja monologiseen ”suureen kertomukseen”. (Heikkinen 2007, 156.) Valitsin tutkimusmenetelmäkseni narratiivisen tutkimuksen, jossa narratiiveina toimivat keräämäni kirjoitelmat naisten työelämäkokemuksista. Kertomukset kirjoitettiin tutkimuksen tarpeita vastaaviksi antamalla naisille kertomusten lähtökohdaksi neljä kysymystä, joita toivoin heidän pohtivan kirjoittelmissaan. Halusin, että naiset saisivat mahdollisimman vapaasti kertoa työelämään liittyvistä kokemuksistaan ilman, että aihetta rajataan liikaa, jolloin narratiivinen tutkimus mahdollisti sen parhaiten. Ohjeissa olevat kysymykset olivat:

- Millainen on ollut urapolkusi?
- Mitkä seikat ovat auttaneet sinua työllistymisessä?
- Millaisia haasteita olet kohdannut työelämässä?
- Mikä on parasta työssäsi?

### **3.1.2 Narratiivisen tutkimuksen luotettavuus**

Jos narratiivisessa tutkimuksessa kertomuksia käytetään tiedon välittäjinä ja tuottajina, tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella perinteisten luotettavuuskäsitteiden, validiteetin ja reliabiliteetin, kautta. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, millä tavalla tutkimustulos vastaa tosiasioiden tilaa todellisuudessa ja reliabiliteetilla taas sitä, minkä verran satunnaiset tekijät ovat voineet vaikuttaa tutkimustulokseen. Tällaisen tarkastelutavan perustana on totuuden vastaavuusteoria. (Heikkinen 2007, 152.)

Narratiivisessa tutkimuksessa vastaavuuden käsite luotettavuuden arvioinnissa on kuitenkin ongelmallista, sillä usein narratiivisuus liitetään konstruktivistiseen ajattelutapaan. Konstruktivistinen ajattelutapa perustuu siihen, että todellisuus tuotetaan tarinoiden välityksellä, jolloin vastaavuussuhteen toista osapuolta on vaikea hahmottaa. Tällöin narratiivisen tutkimuksen totuus voidaan jakaa paradigmaattiseen ja narratiiviseen tietämiseen. Molempien muotojen on tarkoitus vakuuttaa lukijansa. Paradigmaattinen muoto vakuuttaa totuudesta ja narratiivinen muoto todentunnusta. Kertomus antaa mahdollisuuden ymmärtää maailmaa dialektisesti vähitellen kehkeytyvänä ja juonellisenä tarinana, jossa on parhaimmillaan vahva todentuntu. Todentuntu ei perustu perusteluihin tai väitelauseisiin, vaan siihen, että lukija eläytyy tarinaan ja kokee sen ikään kuin todellisuuden simulaationa. Todentuntu on tunne jostain sellaisesta, joka puhuttelee tarinan lukijaa tai kuulijaa sen kautta, mitä lukija tai kuulija on itse elämässään kokenut. Tarinan todentunnusta vakuuttuminen on kokonaisvaltaisempi kokemus kuin väitelauseen totuudesta vakuuttuminen. (Heikkinen 2007, 153.)

### **3.2 Tutkimuksen eteneminen**

Valitsin tutkimukseni kohderyhmäksi naismetsätalousinsinöörit, jotka ovat valmistuneet Pieksämäen Nikkarilan kampukselta vuosina 2001–2010. Näin kohderyhmästä saatiin tarpeeksi laaja, millä pyrittiin varmistamaan se, että kirjoitelmia palautuisi mahdollisimman paljon. Toteutin tutkimukseni sähköpostin ja Facebookin välityksellä

laittamalla niiden kautta naisille kirjoitelmapyynnöt, jotka koostuivat kirjoitelmien ohjeista ja saatekirjeestä. Palautusvaihtoehtoina kirjoitelmille oli joko sähköposti tai posti. Kaikki kirjoitelmat palautuivat sähköpostitse. Kirjoitelmien keräys tapahtui 14.2.–17.3.2014 välisenä aikana.

Tutkimuksen tekeminen alkoi kirjoitelmien ohjeiden laatimisesta ja saatekirjeen kirjoittamisesta. Saatekirjeessä kerroin, mistä tutkimuksessani on kyse ja mitä tutkimuksellani tavoitellaan. Kun olin saanut ohjeet ja saatetekstin valmiiksi, aloitin naisten nimien ja sähköpostiosoitteiden etsimisen. Sain nimien ja sähköpostiosoitteiden selvittämisessä apua ohjaavalta opettajaltani sekä koulumme opintotukineuvojalta. Heiltä sain vuosina 2005–2010 valmistuneiden naisten nimet ja sähköpostiosoitteet, jotka löytyivät koulun opiskelijarekisteristä sekä arkistoista. Vuosina 2001–2004 valmistuneiden nimet löysin Nikkarilasta kertovan historiikin takaa, mutta sähköpostiosoitteita ei löytynyt. Muutenkin saamani nimilistat olivat joidenkin osalta puutteelliset; joko sähköpostiosoitetta ei ollut ollenkaan tai sähköpostiosoitteet eivät olleet käytössä. Tällainen riski on kuitenkin aina olemassa, kun käytetään vanhoja tietoja ja olen tiedostanut sen ennen työni aloittamista.

Sain yhteensä 89 valmistuneen naisen nimet. Sähköpostiosoitteita löytyi 25 naiselle. Koska valmistuneiden määrään nähden sähköpostiosoitteet jäivät melko vähäisiksi, otin käyttööni myös sosiaalisen median, joka tässä tapauksessa oli Facebook. Saatuaani listan valmistuneista naisista ja heidän sähköpostiosoitteistaan, lähetin kirjoitelmapyyntöt sähköpostitse niihin osoitteisiin, jotka minulla oli. Tämän lisäksi laitoin Facebookissa olevan Nikkarila-yhteisön seinälle ilmoituksen opinnäytetyöstäni. Tavoitteenani oli saada takaisin vähintään kymmenen kirjoitelmaa.

Kirjoitelmia palautui vain kolme kappaletta, joten jouduin pyytämään kirjoitelmia toiseen kertaan. Toisella kerralla lähetin kirjoitelmapyyntöt ainoastaan Facebookin kautta yksityisviesteinä. En enää käyttänyt sähköpostia kirjoitelmapyyntöjen lähettämiseen, koska uskoin pelkän Facebookin tavoittavan naiset sähköpostia paremmin. Löysin Nikkarila-yhteisön kautta 30 naista, joille lähetin yksityisviestinä kirjoitelmapyyntöni. Toisella kerralla sain takaisin kolme kirjoitelmaa.

Kymmenen kirjoitelman tavoitteeni ei siis toteutunut. Kaikkiaan laitoin kirjoitelmapyyntöjä, niin sähköpostin kuin Facebookin kautta, yhteensä 42 ja näistä pyynnöistä

minulle palautui kaikkiaan kuusi kirjoitelmaa, jolloin vastausprosentiksi jää noin 14 %. Vastausprosentti jäi pieneksi, mutta vastausten määrää enemmän merkitsevät kirjoitelmien sisällöt. Koska kirjoitelmapyyntöihin oli mennyt suunniteltua kauemmin aikaa ja työni aikataulu alkoi muutenkin tulla jo vastaan, jatkoin työtäni eteenpäin. Kävin saamani kirjoitelmat läpi ja katsoin millaisia aiheita niistä nousee esille. Mikäli kirjoitelmista ei olisi löytynyt tarpeeksi aiheita työni kirjoittamiseksi, olisin vielä puhelimitse ollut yhteydessä naisiin, jotka eivät olleet kirjoittaneet. Onneksi tällaiseen ei ollut tarvetta, vaan kirjoitelmien aiheet olivat riittäviä ja pystyin jatkamaan työtäni niiden avulla eteenpäin.

Tutkimukseeni osallistunut kohderyhmä muodostui noin 30–45-vuotiaista naisista. Kohderyhmään kuuluvien naisten valmistumisvuodet ovat: 2001, 2002, 2005, 2008 ja 2009. He työskentelevät muun muassa korjuunohjaajana, metsäpalveluesimiehenä ja metsäasiantuntijana. Heidän työnantajaryhmäänsä kuuluvat metsänhoitoyhdistys, teollisuus, metsäkeskus sekä puunkorjuualan yritys.

### **3.3 Aineiston analysointi**

Koska ei ole olemassa niin sanottua valmista pakettia, jonka avulla narratiivisen aineiston analyysi voitaisiin suorittaa, narratiivisen aineiston jatkokäsittely vaatii aina tulkin-taa (Hyvärinen 2006; Heikkinen 2007,148). Narratiivisen aineiston käsittelytapa on jaoteltu kahteen kategoriaan: narratiivien analyysiin ja narratiiviseen analyysiin. Narratiivien analyysissä kertomukset luokitellaan erillisiin luokkiin esimerkiksi tapaustyyppien, metaforien tai kategorioiden avulla. Narratiivisessa analyysissä taas tuotetaan uusi kertomus aineiston kertomusten perusteella. Narratiivisessa analyysissä uuden kertomuksen avulla pyritään saamaan esille aineiston kannalta keskeisiä teemoja. (Heikkinen 2007, 148.)

Tutkimuksesta riippuen narratiivisen aineiston analysoinnissa voidaan käyttää neljää eri analyysimallia. Malleja ovat: temaattinen luenta tai sisällön analyysi, kertomusten luokittelu kokonaishahmon perusteella, kertomuksen kulun yksityiskohtien analyysi ja kertomuksen vuorovaikutuksellisen tuottamisen analyysi. Kolme ensin mainitusta mallista sopii sekä kirjallisen että suullisen kertomuksen analysointiin. Viimeiseksi mainitun mallin käyttäminen edellyttää suullista aineistoa. Analyysimallit on ajateltu niin,

että jokaisen perusmallin alla on eri vaihtoehtoja ja tutkimuksen tyyplejä. Useimmiten on mahdollista yhdistää kahden tai useamman vaihtoehdon keinoja. (Hyvärinen 2006.)

Oman aineistoni analysoinnissa olen käyttänyt narratiivista analyysiä ja siinä tarkemmin sisällön analyysiä. Sisällön analyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällön analyysi on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla esimerkiksi kirjoja, päiväkirjoja, haastatteluita, puheita ja keskusteluita. Sisällön analyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006B.)

Aineistoni käsittelyä helpottivat ohjeissa antamani neljä kysymystä. Jokaisen kirjoitelman juoni oli rakennettu kysymysten ympärille ja niitä oli helppo seurata. Kirjoitelmien sisällön analysoinnissa käytin apunani ohjeiden kysymyksiä etsimällä niihin vastaukset. Tämän lisäksi etsin kirjoitelmista muita naisten tärkeäksi tai merkitykselliseksi kokemiaan asioita. Jaottelin kirjoitelmista esille nousseet aiheet kolmeen teemaan, joita käsittelen tarkemmin Tulokset-luvussa. Teemoiksi muodostuivat:

- nainen metsäammattilaisena
- työllistyminen ja siihen vaikuttaneet tekijät
- työelämän haasteet ja hyvät puolet.

## **4 TULOKSET**

### **4.1 Sukupuoleen liitetty auktoriteetti**

Metsäammattilaisuudessa asiantuntijuus, auktoriteetti ja sukupuoli kietoutuvat toisiinsa. Ensisijaisesti metsäammattilaisen odotetaan yhä olevan mies. Tätä odotusta vasten naiset peilaavat omaa ammatti-identiteettiään. Naiseuden ja metsäammattilaisuuden välillä vallitsee jo lähtökohtaisesti ristiriita, jolloin niiden yhdistämistä seuraa rooli-konflikti. Naiset eivät mahdu vanhaan muottiin, johon metsäammattilainen on asetettu. Naisen on tehtävä enemmän töitä ja täytettävä metsäammattilaisen rooliin liitetyt odotukset omilla tekemisillään ja ansioillaan, kun taas miehet täyttävät ne sukupuolellaan.



edes työhaastatteluun pääseminen oli ollut vaikeaa. Aikaa vakituisen työpaikan löytymiseen oli kulunut keskimäärin noin viisi vuotta valmistumisesta. Nopeimmin vakituinen työ metsäalalta oli löytynyt heti valmistumisen jälkeen ja hitaimmin 11 vuotta valmistumisesta. Aivan helppoa työpaikan saaminen ei ole ollut.

Kilpeläisen ym. (2013) mukaan metsätalousinsinöörit sijoittuvat uransa alussa enemmän töihin metsäalan ulkopuolelle, mutta työuran edetessä metsäalalla työskentelevien osuus kasvaa. Tämä näkyi myös tutkimukseeni osallistuneiden naisten urapoluissa. Valmistumisensa jälkeen suurin osa tutkimukseeni osallistuneista naisista oli töissä metsäalalla. Valtaosan kohdalla työt olivat kuitenkin vain määräaikaista ja kun sopimuksia ei enää jatkettu, eikä muualta metsäalalta löytynyt työtä, heidän urapolkunsa vei naiset joksikin aikaa muiden alojen töihin ja lisäopiskeluiden pariin. Ainoastaan kaksi tutkimukseeni osallistuneista naisista on valmistumisestaan asti työskennellyt tauotta metsäalalla. Yhdellä naisista oli myös oma yritys, mutta sekään ei kuitenkaan lopulta tuottanut tulosta. Osa naisista päätyi heti valmistuttuaan metsäalan ulkopuolelle töihin.

Naiset eivät pyri metsäalalta sen ulkopuolisiin tehtäviin. Kun oman alan töitä ei löydy, työhön on hakeuduttava oman alan ulkopuolelle. Useimmiten naisilla on niin suuri pelko jäädä työttömäksi, että he tyytyvät tekemään töitä, jotka alittavat heidän koulutustasonsa ja ammattitaitonsa. (Kaipainen 1998, 52.) Syitä miksi naiset olivat jääneet valmistumisensa jälkeen metsäalan ulkopuolelle, olivat valmistuminen huonoon taloudelliseen tilanteeseen ja riittämätön työkokemus. Huonossa taloudellisessa tilanteessa työnantajat eivät uskaltaneet palkata uusia työntekijöitä, yrityksissä irtisanottiin väkeä ja irtisanomisten mukana tuli rekrytointikieltoja. Riittämätöntä työkokemusta työnantajat olivat perustelleet sillä, että työharjoittelut oli suoritettu ”väärissä” paikoissa tai metsäinen työkokemus puuttui. Työnantajat olivat keksineet myös hyvin erikoisia syitä sille, mikseivät he voineet palkata hakijaa. Seuraava katkelma on ääriesimerkki siitä, mihin työpaikan saanti on pahimmillaan tyrehtynyt.

*” – – Kun valmistuin Nikkarilasta hain aktiivisesti töitä eri puolelta Suomea. Lähetin satoja hakemuksia, mutta pääsin vain 5 haastatteluun. Minulla ei kuulemma ollut riittävää kokemusta. Ajoin haastatteluun jopa Lappiin Savukoskelle, jossa paikan saanti tyssäsi siihen, että en ollut koskaan ajanut moottorikelkalla. – – ”*



Kun töitä metsäalalta ei löytynyt, naiset tekivät muiden alojen töitä ja opiskelivat lisää. Kahdella naisista oli ennen metsätalousinsinöörin tutkintoa opiskeltuja ammatteja, joiden avulla he pystyivät työllistämään itsensä, kun metsäalan töitä ei ollut tarjolla. Työttömyyttäkin esiintyi ajoittain joitakin kuukausia kestäneissä pätkissä. Satunnaisesti naiset olivat tehneet myös metsäalan töitä pieniä pätkiä. Metsäalan ulkopuolisissa tehtävissä naiset työskentelivät muun muassa kaupan kassalla, opettajana, siivoustöissä, keittiöapulaisena, sihteerinä ja postinjakajana. Tällä hetkellä kaikki vastanneet naiset työskentelevät metsäalalla.

Heitä, jotka ovat valmistumisensa jälkeen olleet tauotta töissä metsäalalla, työllistymisessä auttoivat työharjoittelut, opinnäytetyö sekä työkavereiden antamat suositukset. Toinen naisista pääsi töihin entiseen työharjoittelupaikkaansa tekemänsä opinnäytetyön ansiosta, sillä opinnäytetyö liittyi läheisesti haettavaan työtehtävään. Hän oli myös saanut hyvät arvioinnit suorittamastaan työharjoittelusta. Myöhemmin hänelle tarjottiin samasta yrityksestä toista työtä, jonka hän sai työkavereidensa suosituksilla ilman hakemusta ja haastattelua. Myös toinen naisista työllistyi entiseen työharjoittelupaikkaansa ilman hakemusta ja haastattelua oltuaan ensin määräaikaisena muissa metsäalan töissä. Hyvin suoritettua työharjoittelun ja opinnäytetyön lisäksi naisia auttoi työllistymisessä saamansa työkokemus.

Kirjoitelmista käy hyvin ilmi, että on hyvä olla valmis tekemään työtä kuin työtä eikä pätkätöitä pidä kaihtaa. Jo opintojen aikana opiskelijoille pitäisi selkeämmin tuoda esille se, että työpaikka ei aina löydy kuin itsestään ja olisi hyvä valmistautua sijaisuuksien tuomaan epävarmuuteen. Naiset olivat tehneet paljon niin vuorottelupaasijaisuuksia kuin muitakin määräaikaisuuksia ennen kuin työsopimus oli muuttunut toistaiseksi voimassaolevaksi. Määräaikaisuus voi siis monesti avata ovet pysyväm-  
pään työhön.

Ennen kaikkea työn saaminen lähtee liikkeelle omasta itsestä ja omasta halustaan löytää ja tehdä työtä. Positiivinen, työtä pelkäämätön ja ennakkoluuloton asenne työtä kohtaan ja motivaatio työn tekemiseen auttaa jo paljon työn saamisessa. Työelämässä pärjää hyvin sillä, että ottaa vastaan kaikenlaista työtä ja on valmis liikkumaan työn mukana.

*” – – Eikä siitäkään ole ollut haittaa, että osaa ja uskaltaa avata suunsa ja toisinaan jopa hieman kehaista itseään. – – ”*

Se millainen on, ja miten asioihin suhtautuu, vaikuttaa työpaikan saamiseen paljon.

Tutkimukseeni osallistuneita naisia kuvaavat hyvin sanat ahkeruus, sitkeys, periksi antamattomuus ja aktiivisuus. Jokainen naisista on mennyt sisukkaasti päämääriään kohti pienistä vastoinkäymisistäkin huolimatta. Yksi tutkimukseeni osallistuneista naisista pääsi metsäalan töihin vasta, kun hän oli suorittanut toisen metsäalan tutkinnon. Hän oli tehnyt töitä muilla aloilla ja mikäli opiskelua edeltäneessä työpaikassa ei olisi ollut niin huono työilmapiiri, hän ei olisi välttämättä irtisanoutunut ja lähtenyt uudelleen opiskelemaan. Hän halusi kokeilla kuitenkin kaikki keinot päästä töihin metsäalalle ja opiskelu kannatti. Hän sai työharjoittelupaikan eräästä yrityksestä opettajansa suosittelemana ja samaisessa paikassa hän työskentelee edelleen. Hän mainitsee, että kontaktit ja verkostot ovat etenkin metsäalalla ehdoton ykkösjuttu. Ilman niitä työn löytäminen voi olla melko hankalaa.

### **4.3 Työelämän haasteissa työkavereiden tuella**

#### **4.3.1 Vaihtelevista työajoista huonoon johtamiseen**

Työn hakemisen haasteina kirjoitelmissa nähtiin työkokemuksen puute ja pätkätöiden tekeminen. Kirjoitelmissa oli koettu, että jos olisi valinnut opiskeluvaiheessa toisen suuntautumisvaihtoehdon ja jos koulussa olisi enemmän otettu kantaa siihen missä kukakin aikoo suorittaa työharjoittelunsa, olisi voinut menestyä työelämässä metsäalalla paremmin. Työkokemuksen puute johtui muun muassa siitä, että opiskelujen aikaiset työharjoittelut oli suoritettu työnantajien mielestä ”väärässä” paikassa. Jos oli suorittanut työharjoittelut jossakin muualla kuin yhtiössä tai metsänhoitoyhdistyksessä työnhakija ei omannut riittävää työkokemusta. Pätkätöiden osalta haasteena oli saada työnantajat ymmärtämään, ettei paljon pätkätöitä tehnyt ihminen ole huono tai osaamaton työntekijä. Pikemminkin monipuolinen työkokemus pitäisi nähdä työnhakijan etuna, sillä kokemusta on kertynyt monenlaisesta ihmisestä ja ympäristöstä, josta on paljon etua asiakaspalvelualalla.

Työn tekemiseen liittyviksi haasteiksi koettiin vaihtelevat työajat, jotka venyttivät työpäivät pitkiksi. Vaihtelevat työajat ovat melko tavallinen ilmiö metsäalalla, jossa pääsääntöisesti vallitsee vapaa työaika, jolloin on itse vastuussa omasta ajankäytöstään. Myös jatkuvat YT-neuvottelut ja henkilöstön irtisanomiset koettiin suurena haasteena.

*” – – Jäljellejäävien työmäärä kasvaa, ja jatkuvasti on listalla töitä, joihin sinulla ei yksinkertaisesti ole enää aikaa. Omasta jaksamisesta on muistettava pitää huolta, ja ylitöiden vastapainoksi kalenteriin pitäisi yrittää mahduttaa vapaapäiviäkin. – – ”*

Muita itse työntekoon liittyviä haasteita olivat luoviminen sään, tavaralajimäärien, aikataulujen, kustannusten ja tehokkuuden kanssa.

Osan haasteista muodostavat asiakkaat, joiden kanssa jotkut haasteista ovat voitettavissa ja jotkut eivät. Asiakkaat saattavat esimerkiksi kokea katkeruutta jostakin kauan sitten tapahtuneesta asiasta, jonka takia heiltä voi saada syyt niskoilleen kaikesta mahdollisesta. Seuraavassa katkelmassa on kuvaus siitä minkälaista ”palautetta” asiakkaat saattavat antaa ja kuinka tällaisiin tilanteisiin on suhtauduttu.

*” – – Osa tästä palautteesta on henkilökohtaista (naiseuteen ja nuoruuteen viittaavaa). Mutta olen ajatellut, että soittaja haluaa purkaa pahan olon minuun ja saada henkilökohtaisilla loukkauksilla enemmän mielipahaa aikaiseksi. – – ”*

Työpaikkojen huonot ilmapiirit ja niihin liittyvät asiat nousivat myös esille. Suurimpina haasteina pidettiin työpaikkoja, joiden ilmapiirit ovat olleet usein tai toistuvasti hyvin ahdistuneita, kyynisiä, pelokkaita ja ajoin jopa alistuneita. Huonon ilmapiirin takia oli myös itse irtisanouduttu työpaikoista. Joissakin työyhteisöissä sukupolvien välinen kuilu on niin suuri, että se on tehnyt nuorten työntekijöiden asettumisen työyhteisöön haasteelliseksi. Nuoret ja vanhat työntekijät ovat tottuneet tekemään työt eri tavalla ja tämä voi osaltaan aiheuttaa eripuraa työntekijöiden välillä ja synnyttää myös huonon ilmapiirin työpaikoille. Seuraava katkelma kertoo hyvin mihin sukupolvien välinen kuilu voi johtaa.

*” – – En heti saanut ”aluetta” hoitaakseni, juurikin tästä sukupolvien välistä eroista ja toimintatapojen erilaisuudesta johtuen. Eläköityvä toimihenkilö ”suolasi” minut toiminnanjohtajalle, joten vaikka hain hänen paikkaansa, minua ei otettu edes haastatteluun, en siis ollut kelvollinen kun oli nuori, nainen ja tein työt ohjeiden mukaisesti. – – ”*

Oman osansa työelämän haasteissa saivat huonot johtamistaidot sekä se, että nykyisin työnantajat arvostavat liikaa ihmisten avoimuutta ja itsensä esille tuomista, jolloin hiljaiset, mutta motivoituneet ja ahkerat työntekijät jäävät huomiotta. Huono johtaminen

alkaa jo siitä, että alalle ei osata valita oikeanlaisia esimiehiä. Esimiehet saatetaan valita sen perusteella, mitä armeijassa on opittu johtamisesta eikä esimieheksi kelpuuteta muiden alojen kuin metsäalan ammattilaisia. Esimiehet käyttävät ahkeria työntekijöitä hyväkseen teettämällä töitä vähintäänkin niin paljon kuin ihminen jaksaa töitä tehdä. Ongelmien ilmaantuessa niihin ei puututa, eikä niitä ratkaista, vaan niistä syytetään alaista tai ongelmat lakaistaan maton alle ajatellen, että aika korjaa. Näiden lisäksi huono esimies ei osaa myöskään tunnistaa alaistensa vahvuuksia ja kehityspotentiaalia, jolloin esimerkiksi projekteihin valikoituvat väärät henkilöt.

Huonoon johtamiseen liittyen kirjoitelmissa oli nostettu esille myös niin sanottu hyvä veli -järjestelmä ja se kuinka se metsäalalla toimii. Metsäalalla ei enää nykyisin suoraan palkata omaa tai veljen lasta, vaan tutun urheiluseuran jäseniä tai oikeita lajeja harrastavia ihmisiä oikeista piireistä tai tuttavaperheiden nuorisoa. Esimiehen käyttäessä työntekijän palkkaamiseen hyvä veli -järjestelmää työelämätaidot ja muut työn tekkoon liittyvät ominaisuudet jäävät taka-alalle. Esimiehet valitsevat itselleen sellaiset alaiset, joita he haluavat johtaa, vaikka fiksumpaa olisi valita henkilö, joka on motivoitunut ja ahkera. Johdon puolelta tulee haasteita myös esimerkiksi myyntitavoitteiden suhteen. Niillä koetaan kuitenkin olevan myös kannustava vaikutus, kunhan tavoitteet ovat oikein mitoitettuja.

#### **4.3.2 Monipuolisesti metsässä ja toimistolla**

Kun viimeisenä kysymyksenä ohjeissani oli, että mikä on parasta työssäsi, selkeimmin esille nousivat työn monipuolisuus ja itsenäisyys. Monipuolisuuteen liittyivät työskenteleminen niin maastossa kuin toimistolla ja itsenäisyyteen taas se, että saa itse suunnitella päiviensä kulun. Näiden lisäksi paljon arvoa saivat myös työkaverit. Koska työ voi joskus tuntua raskaaltakin, työkavereilla on paljon merkitystä työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. On hyvä, että töissä on hyvä tiimi ja työkaverit. Hyvinä puolina pidettiin myös muutoksia sekä yhdistyskentässä että metsälaissa ja tiimityöskentelyä, koska silloin kokemattomankin on helppo pysyä mukana. Metsäalalla ihmisten välillä vallitsee niin sanottu metsän henki, jota on lämmin ja välitön yhteisöllisyys. Työskentelyä metsäalalla kuvattiin näin:

” – – *Missään muussa porukassa en voisi kuvitella viihtyvänä niin kuin viihdyn aitojen välittömien metsäihmisten parissa. – – Ihmiset metsäalalla ovat pääasiassa luontoihmisiä, jotka osaavat nauttia hetkestä, nuotiokahvista, kuikan huudosta, usvasta lammenrannassa, kuutamouinnista elokuun illassa. – –* ”

## **5 POHDINTA**

### **5.1 Tutkimuksen toteutuminen**

Tutkimukseni toteutuksesta mieltäni jäi askarruttamaan saamieni kirjoitelmien määrä. Tavoitteeni oli saada vähintään kymmenen kirjoitelmaa ja minulle palautui kuusi kirjoitelmaa. Yhtenä syynä kirjoitelmien määrään on luultavasti se, että kirjoittaminen koetaan vaikeaksi ja aikaa vieväksi asiaksi. Olisin voinut saada enemmän osanottajia työlleni mikäli tutkimukseni toteutustapa olisi ollut toisenlainen. Kenties puhelinhaastattelu tai verkosta löytyvä kyselylomake olisi saanut naiset isommalla joukolla vastaamaan. Se ei olisi kuitenkaan vastannut alkuperäistä tavoitettani, sillä tarkoitus oli, että naiset saivat mahdollisimman vapaasti kertoa kokemuksistaan, ja sitä kautta saatu tieto oli mahdollisimman autenttista. Jos olisin saanut laitettua enemmän kirjoitelmapyyntöjä, se olisi myös voinut tuoda lisää vastauksia. Minulla oli yhteensä 89 valmistuneen naisen nimet, mutta kirjoitelmapyyntöjä sain laitetuksi vain 42 naiselle. Kirjoitelmapyyntöt jäivät siis alle puoleen valmistuneiden määrästä.

Sain kuitenkin työni toteutettua saamieni kirjoitelmien avulla. Ilman niitä työni ei olisi ollut mahdollinen, ainakaan tällä tavalla toteutettuna. Itselleni saamani kirjoitelmat toimivat ennen kaikkea tutkimukseni materiaalina, mutta myös eräänlaisena valmennuksena tulevaa työelämää varten. En siis lukenut niitä pelkästään tutkimukseni takia vaan sain niistä myös paljon oppia ja rohkaisua opiskeluiden jälkeiseen elämään.

### **5.2 Tulosten yhteenveto**

Työssäni kartoitettiin myös naisten kiinnostusta metsätalouden laitoksen alumnitoimintaan. Alumnitoimintaa koskevaan kysymykseen sain vastauksen kahdelta tutkimukseeni osallistuneelta naiselta. Molemmat kysymykseen vastanneista naisista ker-

toivat olevansa kiinnostuneita alumnitoiminnasta. Yhdistävinä tekijöinä molemmilla vastaajilla oli naisnäkökulman esiin tuominen kirjoitelmissa ja molemmat heistä tuntuivat kokevan yhteisöllisyyden tärkeäksi. Kenties näissä piilevät syyt sille, miksi he olivat kiinnostuneita alumnitoiminnasta. Muiden tutkimukseeni osallistuneiden naisten kohdalla alumnitoimintaa koskeva kysymys on voinut jäädä huomioimatta tai käsite on voinut tuntua vieraalta. Mikkelin ammattikorkeakoulun metsätalouden laitoksen alumnitoiminta on tähän asti ollut melko organisoimatonta ja se on kulkenut nimellä työelämäyhteistyö.

Yhä edelleen naiseuteen liitetään metsäalalla tietynlaisia ennakkoluuloja. Ollakseen osa työyhteisöä, nainen voi joutua olemaan hyvä ”jätkä” ja tullakseen hyväksytyksi hyvänä metsäammattilaisena, niin asiakkaiden kuin työkavereidenkin osalta, naisen on oltava miestä rohkeampi ja tuotava itseään enemmän esille. Nykypäivänä naisia ei enää kuitenkaan vieroksuta ammattikunnassa ja naisiin suhtautuminen metsäammattilaisina on muuttumassa edelleen, kun metsänomistajakunta käy läpi sukupolvenvaihdon. Enää ei siis ole suurtakaan merkitystä sillä onko metsäammattilainen mies vai nainen. Mielestäni seuraava katkelma tiivistää hyvin sen, miten naiset kokevat työskentelemisen metsäalalla nykypäivänä.

*” – – Lyhyen työurani aikana ei ole vielä tullut vastaan sellaista tilannetta, jossa olisin itse todennut, että työ ei sovi minulle koska olen nuori ja nainen. – – ”*

Nykyisin työelämän vaatimukset eivät välttämättä ole kovin fyysisiä, mutta henkistä puolta työssä jaksaminen kuitenkin vaatii. Työt eivät tipahda sormia napsauttamalla ja epävarmuutta töiden jatkumisesta on pystyttävä sietämään varmasti myös tulevaisuudessa. Työn määrä kasvaa YT-neuvotteluiden ja henkilöstövähennysten kautta pidentäen työpäiviä. Työntekijöiden on pystyttävä saavuttamaan tavoitteita esimerkiksi myynissä. Nämä voivat aiheuttaa työntekijälle stressin siitä, miten hän ehtii tehdä kaiken ajoissa valmiiksi ja saavuttaa asetetut tavoitteet. Huono työilmapiiri taas asettaa työssä jaksamisen muuten kyseenalaiseksi. Tutkimuksessani työelämän yksi tärkeimmistä asioista oli, että töissä on hyvä tiimi ja hyvät työkaverit, joiden kanssa voi purkaa omia tuntemuksiaan työpäivän tapahtumista ja kaikesta mahdollisesta työhön liittyvästä. Hyvässä porukassa päätökset syntyvät nopeammin ja helpommin ja työn tuomat haasteet on helpompi kohdata. Toivottavasti siis tästäkin eteenpäin metsäalan työpäiväkoissa vallitsee metsän henki.

Työn hakemisessa on oltava kärsivällinen ja mahdollisten työpaikkojen kartoittaminen kannattaa aloittaa jo opiskeluvaiheessa. Kun panostaa riittävästi esimerkiksi työharjoitteluihin, entisestä työharjoittelupaikasta voi löytyä työtä myös valmistumisen jälkeen. Työnhakemisessa koulutuksen ja työkokemuksen ohella tärkeitä ovat myös itseluottamus ja periksi antamattomuus. Työnhakua ei pidä myöskään arastella. Etenkään naisten ei pitäisi liikaa kyseenalaistaa omia taitojaan tai kykyjään vaan kulkea rohkeasti kohti omia päämääriään. Sukupuolta tärkeämpää on aito kiinnostus tekemäänsä työtä kohtaan. Työelämässä pärjää hyvin, kun on oma itsensä ja yrittää parhaansa. Kuten olen jo todennut, nykypäivänä ei enää ole kovinkaan suurta merkitystä sillä onko metsäammattilainen mies vai nainen. Pääasia on, että asiat tulevat hoidetuksi asiaankuullulla tavalla. Kaikkien aloittelevien naismetsäammattilaisten kannattaa olla ylpeitä siitä, että he omistavat hienon ammatin ja saavat tehdä sitä työtä mistä tykkäävät.

## LÄHTEET

Ala-Mettälä, Helena 2013. Naisten ja miesten palkkaero kasvaa koko työuran. WWW-dokumentti. [http://yle.fi/uutiset/naisten\\_ja\\_miesten\\_palkkaero\\_kasvaa\\_koko\\_tyouran/6863114](http://yle.fi/uutiset/naisten_ja_miesten_palkkaero_kasvaa_koko_tyouran/6863114). Päivitetty 7.10.2013. Luettu 12.3.2014.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2013. Naiset ja miehet työelämässä. PDF-dokumentti. [http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet\\_maaliskuu2013.pdf](http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf). Ei päivitystietoja. Luettu 10.3.2014.

Heikkinen, Hannu L., T., 2007. Narratiivinen tutkimus - Todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Juva: WS Bookwell Oy.

Huuhka, Eija & Pöntinen, Riikka 2011. Narratiivinen tutkimus. PDF-dokumentti. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2011/12/Narratiivinen-tutkimus.pdf>. Ei päivitystietoja. Luettu 10.3.2014.

Hyvärinen, Matti 2006. Kerronnallinen tutkimus. PDF-dokumentti. [http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen\\_tutkimus.pdf](http://www.hyvarinen.info/material/Hyvarinen-Kerronnallinen_tutkimus.pdf). Ei päivitystietoja. Luettu 10.3.2014.

Juntti, Maija-Liisa 2010. Nainen metsäammattilaisena aiheuttaa yhä hämmennystä. WWW-dokumentti. [http://yle.fi/uutiset/nainen\\_metsaammattilaisena\\_aiheuttaa\\_yha\\_hammennysta/5493271](http://yle.fi/uutiset/nainen_metsaammattilaisena_aiheuttaa_yha_hammennysta/5493271). Päivitetty 31.5.2012. Luettu 10.3.2014.

Kaipainen, Jaana 1998. Naiset metsäammattilaisina. Teoksessa Ripatti, Pekka (toim.) 1998. Naiset metsäsektorilla. Metsäntutkimuslaitoksen tiedonantoja 697, 39–53.

Kilpeläinen, Riitta ym. 2013. Metsäalan koulutuksen esiselvitys. PDF-dokumentti. [http://metsakoulutus2013.files.wordpress.com/2014/01/metsaalan\\_koulutuksen\\_esiselvitys.pdf](http://metsakoulutus2013.files.wordpress.com/2014/01/metsaalan_koulutuksen_esiselvitys.pdf). Ei päivitystietoja. Luettu 26.3.2014.

Metsäntutkimuslaitos. 2013. Metsätilastollinen vuosikirja. PDF-dokumentti. [http://www.metla.fi/metinfo/tilasto/julkaisut/vsk/2013/vsk13\\_07.pdf](http://www.metla.fi/metinfo/tilasto/julkaisut/vsk/2013/vsk13_07.pdf). Ei päivitystietoja. Luettu 10.3.2014.

Nummela, Ossi 2005. Yhdessä tehden - tekemällä oppien Nikkarila 1905–2005. Kirkkonummi: Havusalmen kirjapaino.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006A. Narratiiviset tarkastelutavat. WWW-dokumentti. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_6\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_6_4.html). Ei päivitystietoja. Luettu 7.3.2014



Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006B. Sisällönanalyysi. WWW-dokumentti. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html). Ei päivitystietoja. Luettu 3.4.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Kohti oikeudenmukaista palkkaa. PDF-dokumentti. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5201058&name=DLFE-26203.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5201058&name=DLFE-26203.pdf). Ei päivitystietoja. Luettu 10.3.2014.

Suopajarvi, Tiina 2010. Sukupuoli meni metsään. PDF-dokumentti. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.mikkeliyamk.fi:2048/se/n/07843844/23/2/sukusuop.pdf>. Ei päivitystietoja. Luettu 20.2.2014.

