

POLKU ASiantuntijuuteen

Metsäneuvojan muuttuva työnkuva ja tulevaisuuden työelämätaidot
Suomen metsäkeskuksessa

Viitanen Niina

Opinnäytetyö
Kestävän tuotannon kehittäminen YAMK

2023

Kestävän tuotannon kehittäminen
Metsätalousinsinööri YAMK

Tekijä	Niina Viitanen	Vuosi	2023
Ohjaaja	Jussi Soppela		
Toimeksiantaja	Suomen metsäkeskus		
Työn nimi	Polku asiantuntijuuteen – Metsäneuvojan muuttuva työnkuva ja tulevaisuuden työelämätaidot Suomen metsäkeskuksessa.		
Sivu- ja liitesivumäärä	56 + 10		

Opinnäytetyö on tehty Suomen metsäkeskukselle osaamisen kehittämisen aihepiiristä. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa Metsäkeskuksen metsäneuvojien näkemystä tulevaisuuden työnkuvasta, sen mukanaan tuomista osaamistarpeista sekä tavoista uuden osaamisen hankkimiseen.

Tutkimusmenetelmänä oli kyselytutkimus Metsäkeskuksen metsäneuvojille. Tutkimuksessa tausta-aineistona käytettiin myös tulevaisuuden työelämään liittyviä julkaisuja ja tutkimuksia sekä Metsäkeskuksen Osaamisen kehittämisen tukiryhmän asiantuntijoita.

Metsäkeskuksen metsäneuvojat nostivat tärkeimmiksi tulevaisuuden taidoikseen asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot sekä työssä nopeasti yleistyneiden digitaalisten työkalujen käyttötaidot. Myös muutoksen sietokyky ja sopeutuvaisuus sekä motivaatio itsensä kehittämiseen olivat vastaajien mielestä tärkeitä. Yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta pidettiin tärkeänä väylänä osaamisen jakamiseen ja tiedon siirtymiseen ja etätöiden oheen toivottiin myös kollegoiden tapaamisia ja yhteydenpitoa.

Työelämä kehittyy tekniikan ja automaation myötä nopeasti ja työtehtävät, työympäristö ja osaamistarpeet muuttuvat sen mukana. Tulevaisuudessa tärkeät yleiset työelämätaidot ovat tutkimusten mukaan hyvin samankaltaisia alasta riippumatta. Metsäkeskuksella on hyvät edellytykset ja välineet osaamisen kehittämiseen ja aiheen tärkeys tiedostetaan metsäneuvojien keskuudessa. Kannustava työyhteisö ja esihenkilöiden tuki koetaan osaamisen kehittämisen peruspilariksi ja siihen kannattaa jatkossakin Metsäkeskuksessa panostaa.

Sustainable Production Development
Master of Natural Resources

Author	Niina Viitanen	Year	2023
Supervisor	Jussi Soppela		
Commissioned by	Finnish Forest Centre		
Subject of thesis	Path to expertise – The changing job description and future working life skills of forest advisors at the Finnish Forest Centre.		
Number of pages	56 + 10		

The thesis examines competence development in the Finnish Forest Centre. The aim of the research was to survey the forestry advisors of the Finnish Forest Centre on their views of the future job description, the competence needs it brings with it and the ways of acquiring new competence.

The research method was a survey of forestry advisors at the Finnish Forest Centre. Publications and studies related to future working life and experts from the Finnish Forest Centre's competence development support group were also used as a source of information.

The Finnish Forest Centre's forestry advisors identified customer service and interaction skills as the most important skills for the future, as well as the use of digital tools that are rapidly becoming more common in the workplace. The ability to tolerate and adapt to change and the motivation for self-development were also considered important. Community and interaction were seen as an important channel for sharing and transferring knowledge, and teleworking was also seen as a way of meeting and keeping in touch with colleagues.

The world of work is evolving rapidly with technology and automation, and jobs, work environments and competence needs are changing with it. The general work skills that will be important in the future are, according to the research, very similar regardless of the sector. The Finnish Forest Centre is well equipped to develop these skills, and the importance of this topic is well recognized by forestry advisors. A supportive working community and the support of front-line staff are seen as the main pillars of competence development, and it is worthwhile continuing to invest in this at the Finnish Forest Centre.

Key words forestry advisor, skills development, future working life

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	METSÄNEUVOJANA METSÄKESKUKSESSA.....	7
2.1	Metsäneuvojien toimintaympäristö.....	7
2.2	Merkittävimmät muutokset metsäneuvojan työnkuvassa	8
2.3	Tulevaisuuden osaamistarpeita	8
2.4	Vuorovaikutus ja verkostoituminen monialaisuuden avaimina	9
2.5	Henkilökohtainen osaaminen ja hiljainen tieto	10
2.6	Automaatio ja digitaalisuus	11
2.7	Kestävän kehityksen suuntaviivat	12
3	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTONKÄSITTELY	14
3.1	Asiantuntijakeskustelusta taustatietoa tutkimukseen	16
3.2	Kyselytutkimus.....	16
3.3	Kyselytulosten koonti	17
3.4	Tutkimuksen luotettavuus	17
4	TUTKIMUKSEN TULOKSIA	19
4.1	Asiantuntijakeskustelussa esiin nostetut tärkeät työelämätaidot.....	19
4.2	Kyselytutkimuksen tulokset.....	21
4.3	Työnkuvan ja asiantuntijuuden kehittyminen	23
4.4	Metsäneuvojien osaamistarpeet ja yleiset työelämätaidot.	26
4.5	Metsäneuvojien kouluttautuminen	33
4.6	Metsäkeskus oppimisympäristönä	38
4.7	Ulkopuolisten tahojen tarjoama koulutus	41
4.8	Kouluttautuminen ja urakehitys.....	43
4.9	Muuttuva työympäristö.....	45
4.10	Työnantajan rooli metsäneuvojien yhteisöllisyyden tukemisessa	48
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	51
6	POHDINTA	54
	LÄHTEET	57
	LIITTEET	60

1 JOHDANTO

Ihminen ei kehity samaan tahtiin kuin tekniikka, eikä toisaalta tekniikka ja automaatio pysty korvaamaan kaikkea ihmisen osaamista ja ominaisuuksia. Koneelta puuttuu niinkin oleellisia vuorovaikutuksen tekijöitä kuten persoona, tunneäly, tiilannetaju ja joustavuus (Pölönen 2019). Monet työelämän tutkimukset osoittavatkin nämä ominaisuudet erityisen tärkeiksi tulevaisuuden työelämän osaamisiksi alasta riippumatta. Ammatillisen osaamisen lisäksi tällaiset pehmeät arvot näyttävät olevan tulevaisuudessa yhä enemmän arvostettuja ja kysyttyjä ominaisuuksia. (Osaaminen 2035.)

Maailma muuttuu ja erityisesti muutokset näkyvät työelämän nopeassa kehityksessä ja lisääntyneissä osaamisvaatimuksissa. Ammattitaidon kehittäminen ja uuden oppiminen on tärkeää myös ammattiin valmistumisen jälkeen. Oppimisesta onkin tullut jo pysyvä työelämän osa-alue, joka toteutuu joko järjestettyinä oppimistilaisuuksina tai osana jokapäiväistä arkea, omaa työtä tehdessä ja vuorovaikutusten kautta muilta oppien. Osaamistarpeita ilmenee ammatillisessa osaamisessa, mutta myös yleisissä työelämätaidoissa.

Opinnäytetyössä tutkitaan Suomen metsäkeskuksen metsäneuvojen työnkuvan kehittymistä kohti asiantuntijuutta heidän omasta näkökulmastaan. Myöhemmin opinnäytetyössä Suomen metsäkeskukseen viitataan ilmauksella Metsäkeskus. Metsäkeskuksen strategia sisältää henkilöstölupauksen, jonka tavoitteena on luoda metsäkeskuksesta arvostettu ja haluttu työyhteisö niin sidosryhmien, asiakkaiden, yhteiskunnan kuin henkilöstönsäkin silmissä. Tämä pohjautuu strategian henkilöstölupauksen mukaan henkilöstön motivaatioon, oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen sekä muutosten rohkeaan kohtaamiseen. (Metsäkeskuksen strategia 2022.)

Opinnäytetyön aineistonkeruu tapahtui kyselytutkimuksena, joka suunnattiin kaikille Metsäkeskuksen metsäneuvojille. Lisäksi taustatietoa kyselyn laatimisen avuksi saatiin Metsäkeskuksen Osaamisen kehittäminen -tukiryhmän kanssa käydystä Teams-keskustelussa. Kyselytutkimuksen pohjalta pyritään suuntaa antavasti tulkita, miten Suomen metsäkeskuksen suurin ammattiryhmä näkee

työnkuvansa muuttuvat osaamistarpeet, kouluttautumismahdollisuutensa sekä tulevaisuuden näkymänsä metsäneuvojana metsäkeskuksessa. Samalla tulosten pohjalta pyritään hahmottamaan keinoja metsäneuvojen osaamisen kehittämisen tueksi niin yksilön itsensä kannalta kuin työnantajan toimesta sekä ulkopuolisten koulutuksia tarjoavien tahojen osalta.

Miten metsäneuvoja kokee työnkuvansa tulevaisuudessa muuttuvan? Millaisia työelämätaitoja metsäneuvoja kokee tulevaisuudessa tarvitsevänsä? Miten näitä työelämätaitoja voidaan hankkia? Näiden kysymysten avulla etsittiin vastauksia siihen, miten Metsäkeskuksen metsäneuvojat voivat tulevaisuuden haasteisiin parhaiten valmistautua.

2 METSÄNEUVOJANA METSÄKESKUKSESSA

Metsäkeskus on sitoutumaton, valtakunnallinen organisaatio, jonka toimii maa- ja metsätalousministeriön rahoittamana ja ohjaamana. Metsäkeskuksen tehtävät koostuvat metsälainsäädännön valvonnasta, yksityismetsien metsä-varatiedon keruusta ja metsävaratiedon jakamisesta, metsänomistajien ja toimijoiden neuvonnasta sekä metsätalouteen liittyvien elinkeinojen edistämisestä. Metsäkeskuksen julkiset hallintotehtävät on lueteltu laissa Suomen metsäkeskuksesta (418/2011, 8 §). Suomen metsäkeskuksen toiminta jakaantuu viiteen eri palveluun: metsätieto- ja tarkastuspalveluun (meta), elinkeinopalveluun (epa), kehityspalveluun (kepa), hallintopalveluihin (hapa) sekä keväällä 2022 perustettuun viestintä- ja asiakkuuspalveluihin (vapa). Metsäkeskuksen organisaatio on prosessiorganisaatio, jossa ylin päätösvalta on johtokunnalla. (Metsäkeskus 2022.)

2.1 Metsäneuvojien toimintaympäristö

Metsäneuvojat toimivat Metsäkeskuksen metsätieto- ja tarkastuspalvelussa, olennaisena osana viranomaistoimintoa, joka valvoo mm. metsälain sekä kestävän metsätalouden rahoituslain (kemera) toteutumista. Lisäksi työtehtäviin kuuluu metsävaratiedon ylläpitoa, metsänomistajien sekä toimijoiden neuvontaa ja kontaktointia. (Metsäkeskus 2022.) Metsäneuvoja kuuluu tiimiin, joka koostuu useimmista paikkakunnista ja tiimin alueella saattaa olla useampi kuin yksi paikallistoimisto. Tiimiin kuuluu metsäneuvojien lisäksi rahoitus- ja tarkastuspalvelun asiantuntija sekä nimetty yhteyshenkilö elinkeinopalveluiden puolelta. Tiimin metsäneuvojilla on yleensä yhteinen esihenkilö. Tiimi kuuluu maantieteellisen sijaintinsa perusteella Metsäkeskuksen palvelualueeseen, joita on tällä hetkellä valtakunnassa neljä; pohjoinen, itäinen, läntinen ja eteläinen palvelualue (Metsäkeskus 2022).

Metsäneuvojalle oleellista on työskennellä siis osana tiimiä, mutta hänen on yhtä lailla pystyttävä myös itsenäiseen ja oma-aloitteelliseen työskentelyyn. Moni metsäneuvoja on päivittäisten perustehtäviensä lisäksi erikoistunut eri työlajeihin, esimerkiksi hakkuiden luonnonhoidon arviointeihin tai hirvituhojen arviointiin omassa tiimissään tai alueellaan. Metsäneuvojilla saattaa olla myös perinteisten

töidensä lisäksi tehtäviä eri hankkeiden, kehittämistöiden tai esimerkiksi digitaalisten työkalujen avulla tarkastuksia tekevän valtakunnallisen virtuaalitiimin puitteissa.

2.2 Merkittävimmät muutokset metsäneuvojan työnkuvassa

Metsäkeskuksen metsäneuvojien työnkuvassa merkittävimmät muutokset ja uudet osaamistarpeet ovat syntyneet nopean automatisaation ja digitaalisuuden myötä sekä osaltaan myös työympäristön muutoksen ja monipaikkaisen työn yleistymisen takia. Metsäneuvojan työnkuvan kehittyessä suurin arjessa näkyvä käytännön muutos on ollut varmasti maastopäivien merkittävä väheneminen. Olennaisesti tähän liittyy myös tietoteknisen osaamisen ja tiedonhaun sekä tiedon luotettavan tulkinnan lisääntynyt osaamistarve. Uudet ohjelmistot, päivitykset ja työvälineet sekä lainsäädännön tuomat muutokset vaativat lähes jatkuvaa uuden omaksumista, joka tapahtuu aina pääsääntöisesti työn ohessa.

Toinen merkittävä muutos on tapahtunut asiakaskunnassa ja sen myötä asiakas kohtaamisten ja kontaktien moninaistumisessa. Aiemmin oli vielä yleistä kohdata asiakas toimistolla tai maastossa, mutta nykyään palveluja on ohjattu sähköisiin väyliin eivätkä kaupungistuneet metsänomistajat usein ehdi itse maastokäynnille lainkaan. Haasteita ilmenee vielä varsinkin iäkkäämmän asiakaskunnan tottumattomuudessa sähköisiin palveluihin ja toimistoverkon harvenemisen ja etätönn myötä, jolloin ongelmien ilmetessä apu on nopeimmin saavutettavissa usein vain etänä.

2.3 Tulevaisuuden osaamistarpeita

Työelämän suurimmat muutokset kohdistuvat ensimmäisenä ammatteihin ja aloihin, joissa tuotteet ja palvelut ovat jo tällä hetkellä mahdollista tuottaa digitaalisessa muodossa (Alasoini & Tuomivaara 2020, 11). Työelämän muutos onkin tuki jo tuttu osa arkea, mutta muutoksen nykyinen nopeus on vielä uutta. Lähes tulkoon ainoat varmat asiat tällä hetkellä työelämän tulevaisuudesta ovat jatkuva muutos ja automaation kehittyminen. (Pölönen 2019.) Tämä vaatii ominaisuuksia, joita rutiineihin, jatkuvuuteen ja perinteisiin työtehtäviin tottuneen metsäam-

mattilaisenkin on kehitettävä. On myös havaittavissa, että samanlaiset osaamistarpeet nousevat usein esille nykyhetken kuin myös tulevaisuuden osaamistarvekartoituksissa alasta riippumatta. Lisäksi metsätalousinsinöörikoulutuksen omaavat olivat arvioineet tärkeimmiksi taidoiksi samat työelämätaidot, riippumatta siitä työskentelivätkö he itse metsäalalla vai jollain muulla alalla (Lautanen & Kilpeläinen 2016, 52).

Työelämään liittyy nopeiden muutosten myötä tietynlainen epävarmuus, joka vaatii työntekijältä uudenlaista sietokykyä ja sopeutumista (Pölönen 2019). Työnantajat arvostavat joustavuutta ja sopeutuvuutta, mutta ovat myös tärkeitä jaksamisen ja menestymisen avaimia työntekijälle itselleenkin. Sopeutumiskykyä voidaan pitää jopa arvokkaampana ominaisuutena kuin mitään muuta opeteltavissa olevaa taitoa, jota työssä tullaan vaatimaan (Pölönen 2019). Muutokset ja epävarmuus työelämän muutoksista ja uusista osaamisvaateista saattavat luoda työntekijälle stressiä. Paineensietokyky nähdäänkin yhä tärkeämpänä työntekijän ominaisuutena, joka luonnollisesti myös kehittyy työhistorian ja kokemuksen kertyessä (Lautanen & Kilpeläinen 2019, 22).

2.4 Vuorovaikutus ja verkostoituminen monialaisuuden avaimina

Oman työn monialaisen hallinnan, eli monialaisuus sekä taito tehdä yhteistyötä myös muiden ammattialojen osaajien kanssa, nähdään olevan yhä arvostettumpia työelämätaitoja myös tulevaisuudessa (Taipale-Lehto 2017, 43). Kiinteä vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa muovaa tehokkaasti osaamista ja tiedon jakamista, mutta toisaalta etätöön lisääntymisen myötä vaarana on työntekijöiden eristäytyminen ja kehittävän vuorovaikutuksen huomattava väheneminen (Allen, Golden & Shockley 2015). Monipuoliset vuorovaikutustaidot, verkostoituminen sekä erilaisten yhteydenpitovälineiden ja -kanavien käytön osaamisen voidaan lukea jo kuuluvan työelämän perusosaamisen piiriin. Monilla aloilla verkostoituminen onkin muodostunut jo arkipäiväiseksi toimintatavaksi, jonka avulla opitaan toisilta, tehdään yhteistyötä jonkin yhteisen tavoitteen eteen ja selvittään eteenpäin alati nopeasti muuttuvassa maailmassa (Dufva, Wartiovaara & Vataja 2021). Opiskeleminen ja oppiminen perustuu pääasiassa vuorovaikutukseen ja

yhteistyöhön, joten kyky toimia yhdessä toisten kanssa on erittäin merkittävä tekijä osaamisen kehittymiselle (Päivänsalo 2020, 326).

Metsäkeskuksessa tämä näkyy eri palveluiden yhteistyönä, esimerkiksi elinkeinopalveluiden edustajia on mukana metsätieto- ja tarkastuspalveluiden tiimeissä palvelujen välisenä yhteyshenkilönä. Työnvaihtoa on myös jossain määrin jo toteutettu metsäneuvojien tehdessä metsänomistajien neuvontaa ja epa-neuvojien puolestaan osallistuttua mm. koealamittauksiin metsävaratiedon keruun yhteydessä. Yhteistyössä eri palveluiden kanssa kuitenkin Metsäkeskuksen henkilötutkimuksen (2022) mukaan metsä- ja tarkastuspalveluiden puolella koetaan olevan edelleen parannustarpeita ja eri palvelujen välisen näkymättömän rajan olevan hyvin todellinen.

2.5 Henkilökohtainen osaaminen ja hiljainen tieto

Covid-19-pandemian myötä metsäneuvojien työpiste siirtyi toimistoilta koteihin, ja osa siirtyi hyvin nopealla aikataululla etätööhön ensimmäistä kertaa työelämänsä aikana. Monipaikkaisen työympäristön ja muuttuvan työnkuvan myötä työ, opiskelu ja vapaa-aika sulautuvat yhdeksi kokonaisuudeksi ja näin ollen oman ajan hallinta ja itsensä johtaminen nousevat tärkeiksi työelämätaidoksi myös metsäneuvojien arjessa. Osaamisvajeina metsäalalla työskentelevät ovatkin nostaneet esiin muun muassa oman jaksamisensa ja työterveyden ylläpitämisen sekä ajankäytön hallintataidot. Tulevaisuuden osaamistarpeita kysyttäessä edellä mainittujen lisäksi mainittiin erilaisten asiakasryhmien kohtaamisiin liittyvät taidot. (Kilpeläinen & Lautanen 2019, 22.)

Vahva motivaatio on perusedellytys halulle kehittyä ja varmistaa omaa osaamistaan. Yhteistyö muiden asiantuntijoiden kanssa, oman osaamisensa tiedostaminen, tiedon jakaminen ja vastaanottokyky sekä hyödyntäminen edellyttävät työntekijältä aktiivisuutta ja oman osaamisensa johtamiskykyä. (Ollila ym. 2018, 247.) Motivaatioon voi tietoisesti jokainen itsekkin vaikuttaa, ja yleisesti ottaen kannattavampaa on keskittyä motivaatiota selvästi parantaviin vaikuttimiin, kuten kannustavaan ja avoimeen työilmapiiriin, onnistumisten huomioimiseen, kokemusten

jakamiseen sekä merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemiseen (Päivänsalo 2020, 266). Metsäkeskuksen henkilöstötutkimuksen (2022) mukaan metsätieto- ja tarkastuspalveluilla koetaan, että työnantaja kannustaa ja tukee ammatillista kehittymistä, mutta toisaalta samaan aikaan palvelussa koetaan jonkin verran oman työn ja työpanoksen merkityksettömyyttä.

Työkokemuksen ja yleisen elämäkokemuksen karttuessa kertyy jokaiselle meistä monipuolista hiljaista tietoa. Erilaista hiljaista tietoa on työyhteisöissä paljon ja se ilmenee monin eritavoin. Hiljaista tietoa aina pysty sanoin ilmaisemaan tai jakamaan sanallisesti muille (Polanyi 1966). Tällainen hiljainen tieto näkyy arjessa tietämyksenä, osaamisena ja ennakkointina. Hiljainen tieto antaa perustan ammattilaisuudelle ja asiantuntijuudelle. (Pohjalainen 2012.) Polanyin (1966) mukaan hiljainen tieto siirtyy eteenpäin ensisijaisesti jäljittelyn, identifiointin ja tekemällä oppimisen kautta. Onkin tärkeää työyhteisössä tunnistaa hiljaisen tiedon olemassaolo sekä kannustaa ja tukea tiedon vaihtajia. Virtainlahti (2015) toteaa, ettei tähän ole olemassa mitään yksiselitteisiä työkaluja. Voidaan siis ajatella, että tiedon jakamiseen kannustava työyhteisö ja -ilmapiiiri luo olosuhteet, joissa hiljaisen tiedon siirtyminen tapahtuu parhaiten ihan luonnostaan ja omalla painollaan, osana normaalia kanssakäymistä.

2.6 Automaatio ja digitaalisuus

Digitaalisuus on muovannut metsäneuvojan työympäristön uudenaikaiseksi ja muuttanut työn luonnetta esimerkiksi siten, ettei työtehtävien suorittaminen vaadi enää välttämättä fyysisesti metsään menemistä. Tämä muutos on luonut osaamistarpeita tiedon hankintaan ja tiedonhakuun sekä eri tietolähteiden hyödyntämisen. Olennaisia perustaitoja ovat myös ongelmanratkaisun hallinta, päättelykyky ja loogisuus. (Taipale-Lehto 2017, 34.) Samoin ovat todenneet yleisellä tasolla myös Alasoini & Tuomivaara (2020, 21) Van Laariin (2017) viitaten, että tulevaisuuden palkansaaja tulee tekemään senkaltaista tietovaltaista työtä, jossa tarvitaan kykyä ajatella kriittisesti ja analyyttisesti, sosiaalista älykkyyttä, itseohjautuvuutta, luovuutta ja jatkuvaa oppimista sekä eettistä että kulttuurista tietoisuutta.

Tietotyöläisyys on nähtävissä myös metsäalalla, ja metsäneuvojaa voisi helposti kuvailla myös tietotyön tekijäksi. Tietotyöntekijä on usein osa tiimiä, yhteisöä tai verkostoa, jolloin tärkeään rooliin nousee myös digitaalisten sovellutusten, välineiden ja palvelujen käyttöön liittyvien sosiaalisten taitojen merkitys (Alasoini & Tuomivaara 2020, Widén & Karimin 2020, 11 mukaan).

Metsäalan osaamistarveraportissa (2017) Taipale-Lehto toteaa tulevaisuuden viranomaistoiminnasta, että nähtävissä on omavalvontaan perustuvan toiminnan yleistyminen sekä digitaalisten työkalujen yleistyminen tarkastustoiminnassa. Nykypäivän viranomaisen valvontatyöhön liittyvä osaamisen tarve tulee vähene-mään ja lisääntyvinä sekä uusina osaamistarpeina viranomaistoiminnassa mainitaan suhteiden luomisen ja verkostoitumisen taito sekä kumppanuusajattelun sisäistäminen. Työyhteisöosaaminen, tietotekniset taidot sekä yhteiskunnallinen ja poliittinen yleistieto mainitaan raportissa myös tärkeinä tulevaisuuden viranomaistyön osaamistarpeina. (Taipale-Lehto 2017, 25–26.) Jokaisen metsäneuvojan käytettävissä on myös yhä paremmin erilaisia digitaalisia tietolähteitä, joita kannustetaan käyttämään jokapäiväisessä työssä. Metsäkeskuksen metsäneuvojista osa työskenteleekin jo osana valtakunnallista virtuaalitiimiä, joka suorittaa mm. metsänkäyttöilmoitusten tarkastuksia sähköisiä aineistoja hyödyntäen. (Metsäkeskus 2022.)

2.7 Kestävän kehityksen suuntaviivat

Julkisena toimijana Metsäkeskuksen arvokkain ja näkyvin resurssi on sen henkilöstö. Metsäkeskuksen arvojen mukaista on osaava, hyvinvoiva henkilöstö, sitoutumaton ja kaikille sidosryhmille tasapuolinen ammattilainen.

Metsäkeskuksen strategiasta löytyy yhtymäkohtia useisiin Kestävän kehityksen Agenda 2030 -tavoitteisiin. Tämän tutkimuksen kulmakivet nivoutuvat tavoitteisiin, joissa painotetaan hyvää koulutusta ja mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja tämän myötä motivoivaa, ihmisarvoista ja yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä, joka luo tekijälleen turvallisen toimeentulon. Metsäkeskuksen toimintaperiaatteissa esiintyy vahvasti myös oikeudenmukaisuus ja tasavertaisuus

sekä yhteistyö ja kumppanuus (kuvio 1). Nämä tekijät ovat tiivistettynä Metsäkeskuksen toimintaa ohjaaviin neljään arvoon; *edistyksellisyys, yhdessä tekeminen, vastuullisuus ja riippumattomuus*.



Kuvio 1. Agenda 2030:n tärkeimmät aihealueet opinnäytetyössä (Suomen YK-liitto 2022)

Euroopan vihreän kehityksen ohjelmassa (2019) luvataan, että taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristöön liittyvien tavoitteiden puitteissa kaveria ei jätetä. Tämän tavoitteen toteutumiseksi vaaditaan monialaista yhteistyökykyä, tiimityötaitoja niin etä- kuin lähitiimeissä sekä motivaatiota kehittyä ja kehittää itseään ja omaa työyhteisöään toimimaan tulevaisuuden vaatimusten tasolla.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTONKÄSITTELY

Metsällistä osaamista seurataan aktiivisesti metsäkeskuksessa mm. kehityskeskusteluiden ja sisäisten tarkastusten sekä auditointien avulla. Tutkimuksessa perehdytäänkin metsäneuvojien yleisiin työelämän osaamistarpeisiin. Tutkimuskysymyksiksi muodostui, miten metsäneuvojat kokevat työn muutokset ja tulevaisuuden, mitä osaamista he tarvitsevat ja kuinka tai millä tavoin he haluavat oppia tarvittavat taidot?

Tutkimukseen valmistautuminen alkoi aiheeseen liittyvien aineistojen lukemisella ja kuuntelemisella. Aihepiirin aineistot sekä Metsäkeskuksen edustajien kanssa käydyt keskustelut ohjasivat rajaamaan tutkimusaihetta ja -kohdetta tämän opinäytetyön mukaiseksi. Kohderyhmäksi valikoitui metsäneuvojat, koska heidän ammattiryhmänsä on henkilömäärältään Metsäkeskuksen suurin ja työnkuvan muutokset ovat olleet heidän ammattiryhmässään ehkä Metsäkeskuksen arjessa näkyvimpiä.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jossa kuitenkin kyselyn myötä on myös kvantitatiiviselle eli määrälliselle tutkimusmenetelmälle tyypillisiä ominaisuuksia. Avoimien kysymysten myötä pyritään löytämään syvällisempiä vastauksia ja mahdollistamaan vastaajan oman äänen kuuluminen. Määrällisen tutkimuksen piirteet tulevat esille valinta- ja monivalintakysymysten muodossa. Avoimien kysymysten vastauksia voidaan analysoida laadullisilla menetelmillä, mutta tutkimuksen tulokset voidaan silti esittää määrällisillä menetelmillä. (Vehkalahti 2014,13.) Oleellisinta on ollut löytää mahdollisimman luonteva ja tuloksekas lähestymistapa tutkimuksen eteenpäin viemiseksi. Jossain määrin tutkimuksen lähestymistapana voidaan nähdä myös kehittämislähtökohta, koska tutkimuksen tavoitteena on parantaa ja kehittää olemassa olevia käytäntöjä Metsäkeskuksen osaamisen kehittämisessä. Tutkimuksen näkökulmana voidaan pitää laadullisen tutkimuksen kokemuskokemusta, koska työssä tutkitaan kokemuksia ja näkemyksiä, jotka voivat olla vastaajien kesken hyvinkin yksilöllisiä (Jokinen 2021). Tutkimuksen tavoite ei olekaan löytää selityksiä, vaan saada vastaajien kokemukset ja näkemykset metsäkeskuksessa ymmärretyksi, jotta niihin voidaan toivotulla tavalla myös reagoida.

Opinnäytetyön pääasiallisena lähestymistapana on tapaustutkimus. Tapaustutkimuksessa oleellista on kehittämistehtävän kautta perehtyminen aiheen aineistoon käytännössä ja teoriassa. Tällöin myös kehittämistehtävä tarkentuu ja rajautuu. Kerätty aineisto on empiiristä eli kokemusperäistä aineistoa, joka on saatu kyselytutkimuksen avulla. Saaduista vastauksista saadaan tuloksia, joiden avulla voidaan luoda kehittämisideoita ja pohjatietoa osaamisen kehittämisen tarpeisiin metsäkeskuksessa. (Vuori, 2021.) Aihealueen aineistoon perehtyminen tapahtui erilaisia aineistoja lukien ja kuunnellen. Käytännön lähestymiskulman tutkimukseen toi tutkijan oma yli 20 vuotinen työkokemus Metsäkeskuksella sekä aihepiirin keskustelut kollegoiden ja työtovereiden kanssa. Kehittämistehtävä tarkentui tutkimuskysymyksiksi, joiden myötä alkoi kysymyslomakkeen laadinta, joka rooli oli toimia tärkeimpänä tutkimus- ja lähdeaineistona.

Kyselylomakkeen laadinta oli aineistonhankinnan tärkein ja vaativin vaihe, joka määrittää koko tutkimuksen onnistumisen edellytykset (Parveen & Showkat 2017). Määrällisessä tutkimuksessa voidaan käyttää hyväksi myös muiden keräämiä aineistoja (Vilkkä, 2015, 97) ja tässäkin tutkimuksessa on peilattu saatuja tuloksia mm. Metsäkeskuksen teettämään henkilöstötutkimuksen 2022 tuloksiin.

Suljetut osiot ovat kyselytutkimuksessa yleisimpiä, mutta niitä täydentämään on hyvä käyttää myös avoimia kysymyksiä. Valmiit vastausvaihtoehdot ovat selkeitä ja helpompia käsitellä kuin avoimet vastaukset, mutta molemmissa on hyvät ja huonot puolensa. Avoimien kysymysten avulla voidaan saada sellaista tietoa esiin, joka suljetuissa kysymyksissä olisi vaikeaa saada esille tai jäisi kokonaan havaitsematta. (Vehkalahti 2019, 25.) Avointen kysymysten tarkoitus oli toimia myös herätteenä, jolla pyrittiin saada vastaaja ajattelemaan aihetta ehkä syvemmin ja enemmän henkilökohtaisesti.

Teoriataustaa aiheeseen liittyen löytyi runsaasti. Ongelma olikin aineiston rajaus, koska aihepiiri laajeni hyvin helposti pois keskeisestä tutkimusongelmasta. Sähköiset palvelut kuten Finna ja Google Scholar olivat tiedonhaussa eniten käytetyt väylät. Taustatietoa löytyi myös erilaisista raporteista ja selonteoista tulevaisuuden työelämää ja sen osaamisvaatimuksia koskien. Aiheesta löytyy myös äänikirjoja ja podcasteja, joiden kuuntelulla sai aiheeseen pehmeän laskeutumisen ja

näin ollen projekti lähti hyvin alkuun, vaikkei näitä kaikkia varsinaisena lähdeaineistona juuri käytettykään.

3.1 Asiantuntijakeskustelusta taustatietoa tutkimukseen

Aiheen taustatiedon kartuttamiseksi ja tutkimuksen kohteena olevan toimintaympäristön ymmärtämiseksi järjestettiin 28.3.2022 Teams-keskustelu Metsäkeskuksen Osaamisen kehittäminen -tukiryhmän kanssa. Kuukausittain kokoontuva tukiryhmä toimii valtakunnallisesti ja koostuu metsäkeskuksen jokaisen palvelutoiminnon asiantuntijoista ja päälliköistä. Ryhmä käsittelee osaamisen kehittämistä Metsäkeskuksen henkilöstön tarpeita silmällä pitäen, esimerkkinä oppimispolut. Tukiryhmä käsittelee myös Metsäkeskuksen ulkopuolisille tarjoamaa koulutustarvetta, kuten toimijoiden ja metsänomistajien koulutusta. (Asiantuntijakeskustelu 2022.)

Keskustelun runkona toimi etukäteen ryhmän edustajan kautta toimitetut haastattelukysymykset (liite 1), metsäneuvojen kyselylomake (liite 2) sekä jo aiemmin toimitettu opinnäytetyösuunnitelma. Aineiston toimittaminen etukäteen antaa haastattelutyypilliselle keskustelulle eettisen pohjan, jonka mukaan osallistujat tietävät aihepiirin etukäteen ja pystyvät siihen halutessaan myös etukäteen tutustumaan ja valmistautumaan (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73). Koska tutkimusaihe liittyy työyhteisön kehittämiseen ja tavoitteena haastattelussa on luoda ymmärryspohja toimintaympäristöstä, sopii haastattelumuodoksi täsmäryhmähaastattelu, jota voidaan myös kutsua ryhmähaastatteluksi tai asiantuntijahaastatteluksi (Vilkka 2015, 125). Tässä tapauksessa etukäteen toimitettu haastattelurunko toimi muuten vapaaluonteisen keskustelun suuntaviisarina.

3.2 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus valikoitui tehokkaimmaksi tutkimusaineiston hankkimistavaksi, koska kyselyn kohderyhmä sijaitsee hyvin hajalla toisistaan ja on lukumäärällisesti kohtuullisen iso esimerkiksi puhelinhaastatteluja ajatellen (Vilkka, 2015, 94).

Kyselytutkimus suoritettiin metsäneuvojille anonyymisti, jolloin yksittäisiä vastaajia ei voinut tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen oli metsäneuvojille vapaaehtoista.

Opinnäytetyösopimuksen myötä perehdyttiin ja sitouduttiin toimimaan Metsäkeskuksen tietoturvaselostuksen mukaisesti. Kyselyn ajankohta kohdennettiin keväälle, jolloin mahdollisimman monella metsäneuvojalla olisi parhaiten aikaa vastata. Kyselystä tuli pitkä, ja osa kysymyksistä vaati hieman ajattelutyötä, joten osa saattoi tästä syystä kokea kyselyn liian raskaana.

Kyselylomake laadittiin metsäkeskukselta saaduilla tunnuksilla Webropol 3.0 -ohjelmassa ja toimitettiin tämän kautta metsäneuvojen sähköpostiin. Lähetyslistalla oli kaikki Metsäkeskuksen 154 metsäneuvojaa. Kysely lähetettiin 25.4.2022 ja vastausaikaa oli kaksi viikkoa 6.5.2022 saakka. Muistutusviesti lähetettiin automaattisesti 4.5.2022 sähköpostiosoitteisiin, joista ei ollut vielä tullut vastausta. Muistutusviesti toi vielä 25 uutta vastausta ja määräaikaan mennessä koossa oli yhteensä 78 vastausta. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 50 %, jota voidaan pitää tässä tapauksessa kohtalaisena tuloksena.

3.3 Kyselytulosten koonti

Kyselyn tulosten koostaminen tapahtui Webropol 3.0 -ohjelman raportointityökalujen avulla, joilla mm. eri vastaajaryhmien vastauksia pystyi vertaamaan toisiinsa. Eri vastaajaryhmien vastauksista saatiin mielenkiintoisia nostoja esimerkiksi vastaajien työhistoriaan ja palvelualueeseen verrattuna.

Vastaukset siirrettiin myös Excel -ohjelmaan, jonka avulla avoimia vastauksia pystyi parhaiten tulkitsemaan esimerkiksi vastauksissa, joissa vedottiin edellisen kysymyksen vastauksiin. Vastauksien työstämisessä taulukkomuotoon hyödynnettiin Powerpoint -ohjelmaa sekä Word -tekstinkäsittelyohjelmaa.

Aikataulullisesti kyselytulosten koonti tapahtui kesä – heinäkuun 2022 aikana ja työntilaajana olleelle metsäkeskukselle kyselytulosten yhteenvetoraportti palautettiin 25.7.2022.

3.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa on mietittävä, onko tutkimus perusteellisesti tehty ja voidaanko tuloksia sekä päätelmiä pitää oikeina. Oikeiden tulosten

saamiseksi on tärkeää mm., että tutkija ja tutkittavat ymmärtävät tutkimuksessa käytettävät käsitteet samalla tavalla. Huomioitavan arvoista on myös se, miten tutkimuksen luonne ja aihe ovat vaikuttaneet vastaajan käyttäytymiseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Tutkimuksen kohteena oli metsäneuvojen mielipiteet, asenteet ja näkemykset. Nämä ovat tekijöitä, joiden mitattavuus saattaa olla haasteellista eikä mittausvaiheen, eli kyselylomakkeen laadinnan virheitä voida jälkikäteen enää korjata (Vehkalahti 2014, 17). Kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin hahmottelemaan johdonmukaisesti tutkimuskysymyksiä seuraten. Kyselylomakkeen laadinnassa käytettiin muutamaa Metsäkeskuksen testihenkilöä sekä yhtä ulkopuolista henkilöä. Heidän kokemustensa mukaan tulkinnanvaraiset kohdat käytiin tarkemmin läpi. Yksi tällainen testissä epäselvyyttä herättänyt termi oli ”etätiimi”, johon kyselylomakkeessa lisättiin tarkentava selitys omasta tiimistä, joka toimii etätyöpis-teiltä käsin.

Tutkimuksen luotettavuutta kuvatessa mainitaan perusteiksi tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kertoo siitä, onko tutkimuksessa mitattu sitä mitä oli tarkoitus mitata ja reliabiliteetti puolestaan kertoo mittauksen tarkkuudesta ja toistettavuudesta. (Vehkalahti 2014, 40–41.) Tässä tutkimuksessa löydettiin tutkimuskysymyksiin vastaukset, joista tehtiin johtopäätöksiä tulosten muodossa, joten voidaan ajatella validiteetin toteutuneen. Reliabiliteetin suhteen saavutettiin myös kohtuullisen hyvä taso, koska kyselyn vastausprosentti oli 50. Tutkimuksen toistettavuus myöhemmin uudelleen joko samalle kohderyhmälle tai vertailupohjaa varten esimerkiksi Metsäkeskuksen elinkeinopalvelujen asiakasneuvojille, voidaan nähdä myös helposti toteutettavana.

Työn ohessa oli tärkeää muistaa myös tutkijan näkökulman objektiivisuus ja kriittisyys, koska tutkijan omakohtainen kokemus on hyvin vahva tutkimusaiheen ja toimintaympäristön osalta. Kyselyyn vastasi kuitenkin puolet metsäneuvojista, joten tuloksista suoraan johdettuja johtopäätöksiä ja saatuja vastauksia tutkimuskysymyksiin voidaan pitää luotettavina.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSIA

Tärkeimmät työelämätaidot nousivat selvästi esiin sekä tukiryhmän asiantuntijakeskustelussa että metsäneuvojen kyselyn tuloksissa. Näkemykset metsäneuvojen ja tukiryhmän kesken olivat myös hyvin yhteneväiset tulevaisuuden tärkeimpien osaamistarpeiden suhteen.

4.1 Asiantuntijakeskustelussa esiin nostetut tärkeät työelämätaidot

Koska Metsäkeskuksen osaamisen kehittämisen tukiryhmä koostui Metsäkeskuksen eri palvelujen edustajista, käsiteltiin osaamisen kehittämistä aika yleisesti, ei niinkään vain metsäneuvojiin kohdistuen. Havaittavissa onkin, että eri palvelujen edustajilla oli osaamistarpeista hyvin yhteneväiset näkemykset.

Nopeasti muuttuva ja kehittyvä metsäala vaatii työntekijältään muutosten sietokykyä, resilienssiä. Epävarmuuden sietäminen on tärkeää. Vuorovaikutustaidot, tiimityötaidot ja etätyöstä yhteen palaaminen vaatii jälleen sopeutumista. Tärkeinä taitoina nostettiin keskustelussa esiin myös tiedonkäsittelytaidot ja uuden osaamisen omaksumisen. Tärkeäksi ymmärrettiin myös sukupolvien väliset erot, niin Metsäkeskuksessa kuin asiakaskunnassakin. (Asiantuntijakeskustelu 2022.)

Metsäkeskuksen henkilöstön osaamistarpeiden kartoittamisessa tärkein rooli tukiryhmän mukaan on säännöllisesti käydyissä, esihenkilön ja alaisen välisissä kehityskeskusteluissa. Keskustelujen kautta esiin tulleet osaamistarpeet kootaan yhteen, ja aineisto on tukiryhmän käytettävissä henkilöstön kouluttamisen suunnittelussa. Haasteena onkin runsaasta aineistosta nostaa esiin tärkeimpiä ja täsmällisiä osaamistarpeita. Koska kehityskeskustelu on esihenkilön ja työntekijän välinen tapahtuma, jää osaamistarpeiden kirjaaminen ja eteenpäin vieminen esihenkilön vastuulle. Tässä aktiivisuudessa voidaan havaita olevan esihenkilöiden välisiä eroja. (Asiantuntijakeskustelu 2022.)

Tämän lisäksi myös toimintaympäristön muutokset vaikuttavat koulutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen. Merkittävä lähitulevaisuuden muutos on esimerkiksi metsävaratietojärjestelmän uudistus, joka vaikuttaa jokaisen metsäneuvojan päivittäiseen työskentelyyn.

Tukiryhmä kertoo myös, että suunnitteilla on kehityskeskustelujen lisäksi saada käyttöön erilliskyselyjä osaamistarpeista. Metsäkeskuksen esihenkilöillä on myös käytettävissään työkalu, jossa talosta lähtevä eläköityvä tai muualle lähtevä työntekijä voi käydä halutessaan esihenkilönsä kanssa ”kokemukset jakoon”- keskustelun. Tämän lisäksi tukiryhmä näkee tiimien jakavan jäsentensä kesken hiljaista tietoa mm. viikkopalavereiden tai Teams-kahvihetkien myötä. (Asiantuntijakeskustelu 2022.)

Muutoksien myötä koulutustarpeet elävät. Esimerkiksi lakimuutokset tuovat koulutustarpeita talon sisällä ja myös ulkopuolista koulutusta on tarjottava mm. toimijoille ja metsänomistajille. Aikataulullisesti koulutukset on toteutettava suhteellisen nopeasti, jotta muutoksiin ehditään joka taholla tarpeen mukaisesti reagoida. Aikataulu, voimavarat ja resurssit nähdään haasteena. Tukiryhmä kertoo, että työn ohessa uuden osaamisen hankkiminen saattaa jossain määrin aiheuttaa pelkoa voimavarojen riittämisestä ja ylikuormittumisesta. Tärkeää onkin tarkasti linjata, mitkä koulutukset ovat kullekin ammattiryhmälle pakollisia ja ylläpitää vuorovaikutusta aiheesta. (Asiantuntijakeskustelu 2022.)

Metsäkeskuksen koulutustarjontaa voidaan pitää runsaana, mutta pakollisten koulutusten oikea kohdentaminen koetaan välillä vaikeana. Haasteellisena tukiryhmä kokee myös sen, että osaamisen kehittäminen on erillään muista toiminnoista, jolloin ennakkokäsitys osaamisen hankkimisen kuormittavuudesta saattaa henkilöstön keskuudessa lisääntyä. Tärkeää olisi myös esihenkilöiden aktivoituminen alaistensa osaamistarpeiden ja myös jo olemassa olevan osaamisen havainnoimisessa ja kirjaamisessa. (Asiantuntijakeskustelu 2022.)

Metsäkeskuksen koulutusasiantuntija Pirita Soinin kanssa 31.3.2022 käydyssä Teams-keskustelussa kävimme läpi tarkemmin kehityskeskusteluissa nousseita henkilöstön esittämiä koulutustarpeita. Kehityskeskusteluissa useimmin mainittiin metsällisiä, ammatillisia osaamistarpeita. Metsälain 10§ kohteiden tunnistaminen ja kohteiden käsittelyyn liittyvä osaaminen, kasvilajien tunnistus indikaattorilajien osalta ja sertifikaattien PEFC- ja FSC-kriteerit ja hallinta käytännön tasolla. Muita usein mainittuja osaamistarpeita ovat metsän eri-ikäiskasvatus sekä

kaikilla palveluilla esiinnousseet paikkatiedon hallintataidot. Uudet järjestelmät luovat uusia osaamistarpeita ja tämä näkyy osaamistarpeiden lisääntyessä näillä aihealueilla. (Soini 2022.)

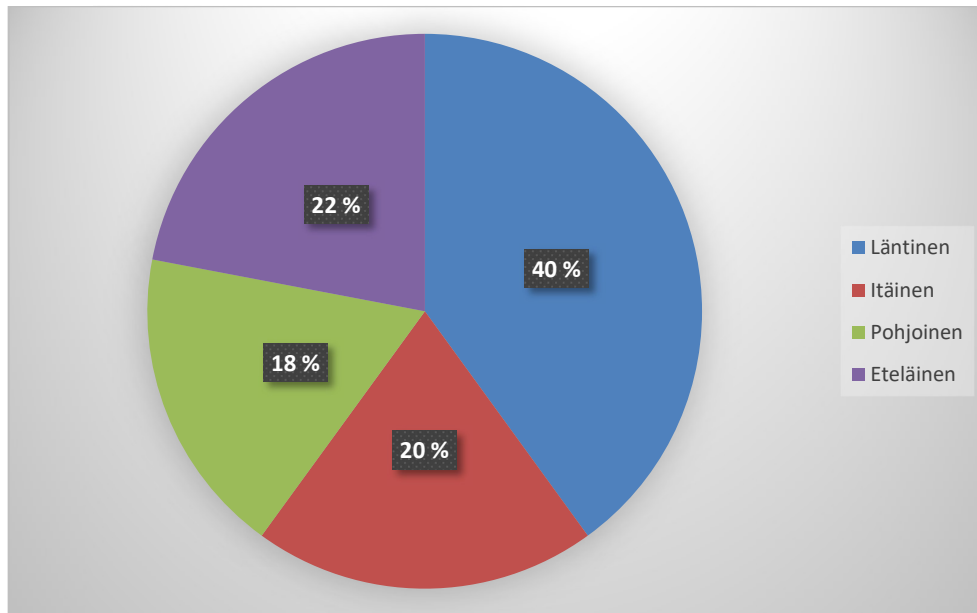
Metsäneuvojen osalta osaamistarpeita on kirjattu kehityskeskustelujen yhteydessä mm. terveyslannoituksen ja metsityslain osaamisessa. Hiilensidonta, ilmastomuutos ja ilmastolainsäädäntö niin ikään ovat olleet metsäneuvojen osaamistarpeiden listalla, kuten myös projektiosaaminen joka erilaisten hankkeiden myötä on tullut lähemmäksi monen metsäneuvojan työtä. (Soini 2022.)

Soini kertoo, että budjetti sanelee koulutusmäärän ja jokaisella palvelulla on metsäkeskuksessa oma budjettinsa, jonka puitteissa toimitaan. Henkilöstön oma motivaatio ja työnantajan tarjoamat mahdollisuudet osallistua koulutuksiin koetaan olennaisena tekijänä osaamisen kehittymiselle metsäkeskuksessa (Soini 2022).

4.2 Kyselytutkimuksen tulokset

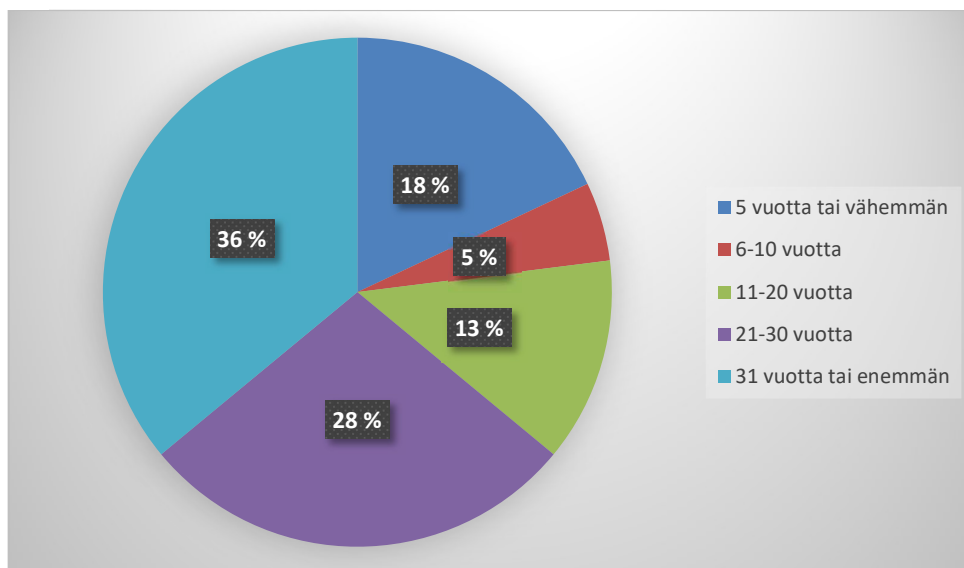
Kyselyn tulokset on toimitettu metsäkeskukselle heinäkuussa 2022. Tuloksista koostettiin kirjallinen raportti, jonka liitteenä palautettiin myös Webropolista tulostettu kooste kaikista vastauksista, avoimet vastaukset mukaan lukien.

Kyselyyn vastasi yhteensä 78 metsäneuvojaa kaikilta palvelualueilta ja vastausprosentiksi muodostui 50 %. Eniten vastauksia saatiin Läntisen palvelualueen metsäneuvojilta (Kuvio 2).



Kuvio 2. Vastauksien palvelualueittainen jakauma

Eniten vastauksia kyselyyn saatiin vastaajaryhmästä 56–65-vuotiaat ja Metsäkeskuksessa yli 31 vuotta työskennelleistä (Kuvio 3).

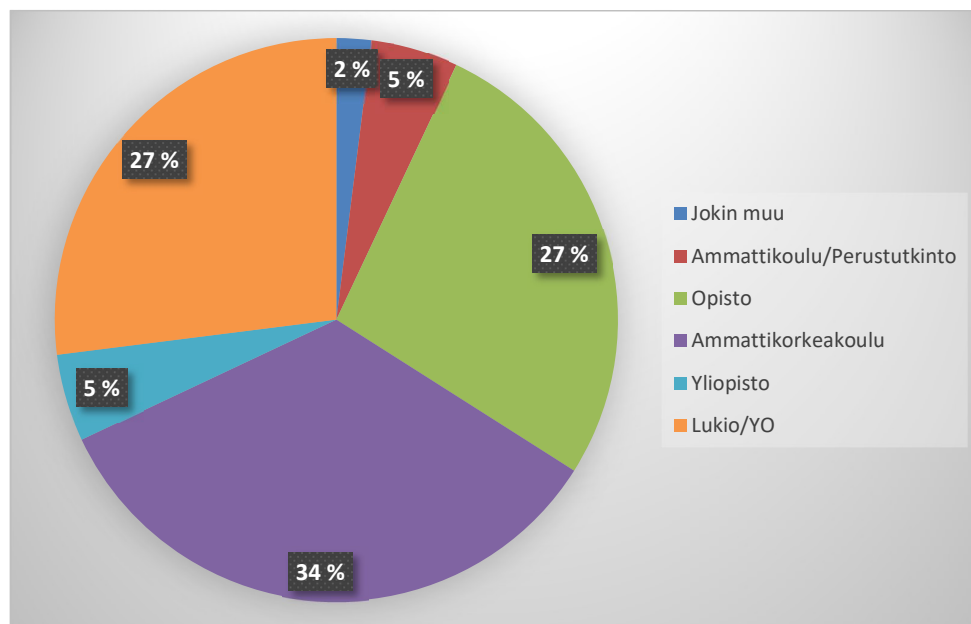


Kuvio 3. Vastanneiden metsäneuvojien työvuodet metsäkeskuksessa

Vastaajien ikäryhmillä oli yhteys vastaajien palvelusvuosiin Metsäkeskuksessa. Tähän perustuen kyselyn analysoinnissa käytetään tarvittaessa vertauspohjana vastaajien työhistoriaa Metsäkeskuksessa vastaajien ikäryhmän sijasta.

Koulutustaustaa kysyttäessä metsäneuvojat saivat valita koulutuksista useamman vaihtoehdon oman taustansa mukaisesti. Vastaajista vajaa kolmannes oli suorittanut lukion tai YO-tutkinnon ja yhtä moni vastaajista oli suorittanut myös opistotasaisen koulutuksen. Noin kolmannes vastaajista oli hankkinut ammattikorkeakoulututkinnon ja yliopistossa oli opiskellut vastaajista n. 5 % ja saman verran vastaajista löytyi myös ammattikoulun tai perustutkinnon suorittaneita. Vastausvalintana ”jokin muu” -kohdan olivat valinneet metsätyönjohtajakoulutuksen sekä ylemmän korkeakoulututkinnon hankkineet kaksi vastaajaa (Kuvio 4).

Koulutustaustalla oli yhteys myös työhistorian pituuteen ja koulutusuudistuksen muutoksiin, joiden myötä opistot muuttuivat aikoinaan ammattikorkeakouluiksi. Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa vastaajilla ei ollut, mutta kyseisiä opintoja on harkittu ja niitä myös parasta aikaa muutama metsäneuvoja on suorittamassa.



Kuvio 4. Vastanneiden metsäneuvojen kaikki suorittamat koulutukset. Vastanneilla metsäneuvojilla oli kaikilla vähintään opistotasoinen ammatillinen koulutus.

4.3 Työnkuvan ja asiantuntijuuden kehittyminen

Kyselyn alussa oli kaksi toisiinsa suoraan liittyvää avointa kysymystä, jossa koottiin metsäneuvojen omia näkemyksiä työnkuvansa ja asiantuntijuuden kehitymisestä. Kysymyksien avulla vastaajan ajatuksia pyrittiin herättelemään aiheeseen ja pohjustamaan kyselyn luontevaa etenemistä.

Yleisin kommentti vastauksissa liittyi huoleen maastossa tehtävän työn vähene-
misestä. Suurin osa vastaajista koki tämän muutoksen ainakin osittain negatiivi-
sena tekijänä itselleen työssä viihtyvyyden kannalta. Vastauksista oli luettavissa,
että maastotyö ja metsä työympäristönä on monelle metsäneuvojalle motivoiva
ja vaihtelua tuova elementti. Maastossa tehtävän työn väheneminen nähtiin ne-
gatiivisena vaikuttimena myös Metsäkeskuksen palvelujen laadun säilyttämisen
kannalta.

*”Maastotyöt vähentyneet hurjasti. Työt tehdään toimistolla ja etänä ilmaku-
vatulkintaa ja satelliittikuvia apuna käyttäen. Metsänomistajista etäännyttään
koko ajan.”*

”Pelkkää tietokoneen selaamista.”

Näiltä osin koettiin huolta mm. työnkuvan muuttumisesta yksipuoliseksi näyttö-
päätyöskentelyksi, asiakkaista ja toimijoista erkaantuminen sekä metsävaratie-
don laatuongelmat sekä maastotarkastusten painopisteen muuttuminen pääasi-
assa otantaperusteiseksi. Mainittiin myös huoli metsällisen osaamisen heikkene-
misestä ja sen arvostuksen vähenemisestä, kun taas tietoteknisen osaamistar-
peen nähtiin voimakkaasti lisääntyvän.

*”Digitalisoituu kovaa vauhtia ja seurauksena käytännönläheinen metsän- ja
luonnon hoidon osaaminen vähenee. Tulevaisuudessa uskon, että tärkein
osaamisalue tulee olemaan järjestelmien hallinnassa.”*

*”Se minkä takia metsäalalle aikoinaan hain oli työskentely kirjaimellisesti
metsässä. Nykyinen työnkuva alkaa loitota siitä liian kauas, kaikki pitää nä-
perrellä toimistolla. Kehityssuunta on huono.”*

Automaation ja digitalisuuden nähtiin vaikuttavan metsäneuvojan arkeen siten,
että vain hankalat ja lisäselvityksiä vaativat kohteet ja hankkeet tulevat heille kä-
sittelyyn. Tämän nähtiin vaativan yhä enemmän sosiaalisten vuorovaikutustaito-
jen hallintaa sekä tiedonkäsittelytaitoa ja järjestelmien hyvää hallintaa. Monialai-
suus ja laaja tietopohja sekä verkostoitumiskyky mainittiin myös monessa vas-
tauksessa.

Automaation lisääntymisen nähtiin myös mahdollistavan neuvonnan lisäämistä ja sen parempaa kohdentamista. Mahdollisuus syventää omaa osaamista ja erikoistuminen johonkin osaamisalueeseen koettiin pääosin positiivisena asiana, mutta toisaalta myös työnkuvan kapeneminen ja lokeroituminen nähtiin tässä kehityksessä myös mahdollisena negatiivisena muutoksena.

”Automaatio hoitaa helpot ja selvät tapaukset, metsäneuvojat pähkäilevät hankalia hankkeita pääosin toimistolla. Työalueet suurenevat ja porukkaa on jatkossa vähemmän.”

”Erikoistuminen johonkin asiaan tai työlajiin korostuu tai toisista tulee päinvastoin yleishenkilöitä.”

”Paikkatieto-osaaminen on korostunut koko ajan. Myös pitäisi olla hyvät valmiudet opiskella ja oppia uutta koko ajan. Myös ihmissuhdetaitoja tarvitaan koska metsänomistajakunta on muuttunut.”

Toinen avoin kysymys koski metsäneuvojien näkemyksiä työnkuvansa kehittymisestä kohti asiantuntijuutta. Miten se tulee näkymään käytännössä ja miten siihen metsäneuvoja voi valmistautua?

Enemmistö vastaajista totesi asiantuntijuuden tarkoittavan erikoisosaamista, erikoistumista johonkin tiettyyn osaamisalaan. Toisaalta vastauksissa mainittiin usein myös vaatimus ammatillisen tietopohjan laaja-alaisuudesta sekä monialaisuudesta. Tämän voisi myös tulkita verkostoitumiskyvyksi, jolloin oman osaamisalan ulkopuolelta tulevat ongelmat ovat helposti ohjattavissa verkoston avulla kyseiselle asiantuntijataholle.

”Asioita täytyy hallita monipuolisemmin ja ehkä erikoistumisen myötä syvällisemmin.”

”Erikoistumista tiettyyn sektoriin, tosin se vaatii perustukseksi monipuolisen osaamisen.”

”Moniosaaja.”

Neuvontatyön nähtiin lisääntyvän ja muuttuvan vaativammaksi, automaation hoidossa helpoimmat tapaukset. Neuvontaa tullaan suuntaamaan metsänomistajien sekä lisääntyvässä määrin myös muiden metsäalan toimijoiden suuntaan. Tiedonhallinta, järjestelmien käytön hallinta sekä tiedon analysointikyky mainitaan vastauksissa myös usein. Ilmastonmuutos, lainsäädännön muutokset ja asiakkaiden erilaiset arvomaailmat sekä etänä hoidettavat asiakassuhteet lisäävät osaamis- ja oppimistarpeita entisestään. Oppimiskyky ja motivaatio itsensä kehittämiseen ovat metsäneuvojen mielestä asiantuntijuuteen kehittymisessä olennaisia ominaisuuksia.

”Rutiiniluontoinen tarkastus ja tietohuoltotyö automatisoituu ja neuvoille jää erityistapausten selvittely ja vaativampi neuvontatyö.”

Työnkuvan muuttuessa asiantuntijuudeksi, koettiin vastauksissa edelleen huolena työn yksipuolistuminen ja lokeroituminen. Vastuun ja vaativien tehtävien koettiin lisääntyvän ja lukumäärällisesti metsäneuvojen määrän nähtiin vähenevän. Ongelmakohtina kehityksessä nähtiin mm. henkilöstön osaamisen varmistaminen sekä metsäneuvojen palkkaukseen liittyvät heikkoudet.

”Vastuuta tulee koko ajan lisää, päätöksiä joutuu tekemään, vaikka homma ei olisikaan vielä hallussa...”

”Hoidettavana vain hankalia tapauksia.”

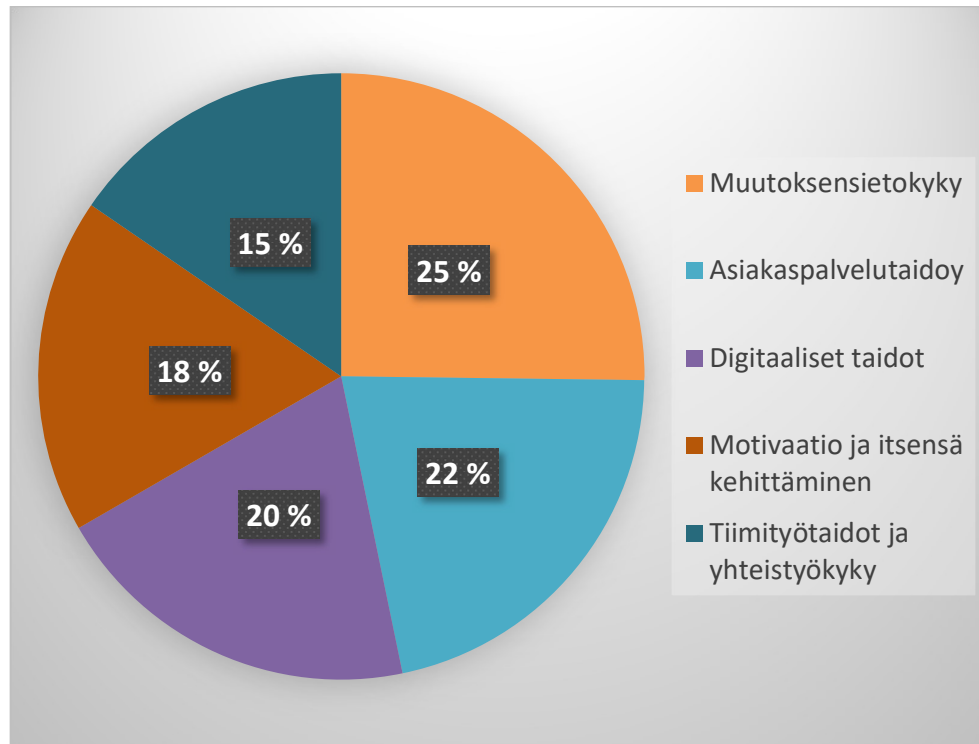
”Suurempi määrä vaativampia töitä. Osaamista vaativien asioiden määrä kasvaa polkupalkalla.”

4.4 Metsäneuvojen osaamistarpeet ja yleiset työelämätaidot.

Metsäneuvojilta kysyttiin näkemystä siitä, millaisia taitoja tulevaisuuden työelämässä tullaan tarvitsemaan. Vaihtoehtoina oli 23 erilaista yleistä työelämätaitoa, joista oli valittavissa enintään 5 tärkeimmäksi näkemäänsä osaamisaluetta. Lisäksi valittavana oli avoin vastaus -vaihtoehto.

Vaikka hajontaa oli, vastauksista erottui kuitenkin selvästi 5 tärkeimmäksi nousutta osaamisalaa (Kuvio 5). Tärkein osaamisala, tai ehkä paremminkin työnte-

kijän ominaisuus kyselyn mukaan on metsäneuvojan muutoksensietokyky. Asiakaspalvelutaidot ja digitaaliset taidot nousivat vahvasti myös esiin. Neljäntenä ja viidentenä mainittiin motivaatio ja kyky oman osaamisen kehittämiseen sekä tiimityötaidot ja yhteistyökyky.



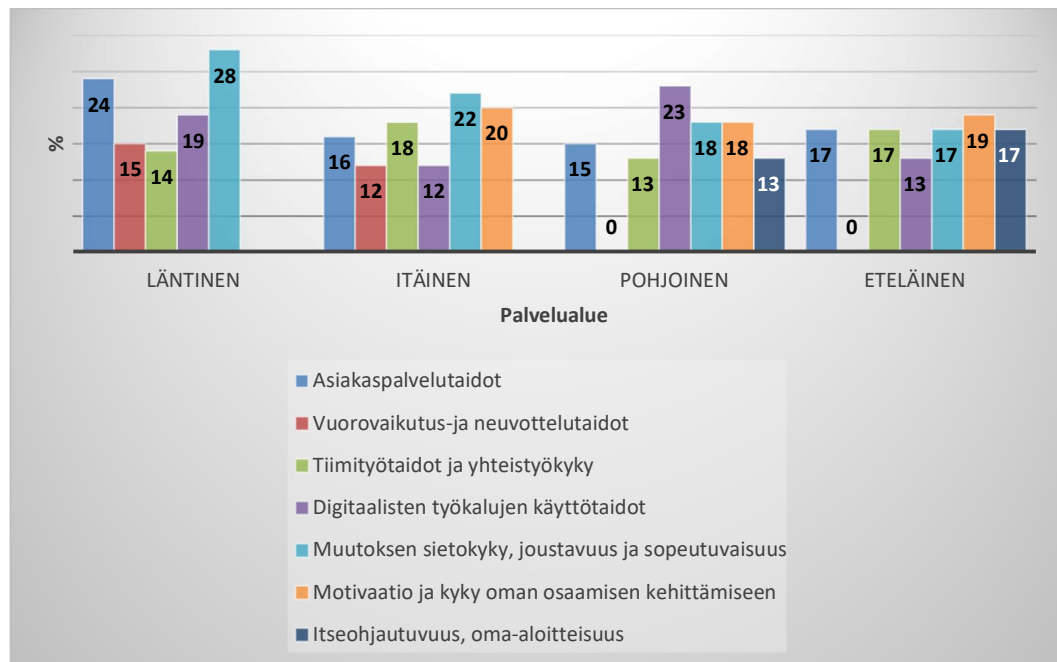
Kuvio 5. Tulevaisuuden metsäneuvojan työssä viisi tärkeintä osaamisalaa.

Muita vastauksissa tärkeiksi koettuja osaamisen aloja tuloksissa olivat vuorovai-
kut- ja neuvottelutaidot, itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus, tiedonhallintatai-
dot sekä työterveydestä huolehtiminen ja oman ajan hallintataidot.

Palvelualueittain tarkasteltaessa löytyi muutamia pieniä eroavaisuuksia vastaa-
jien väliltä (Kuvio 6). Läntisen palvelualueen vastauksissa selkeästi eniten nähtiin
tulevaisuudessa tärkeimpänä asiakaspalvelutaidot, kun taas Itäisellä palvelualue-
ella tärkeimpänä muutoksen sietokyky, joustavuus ja sopeutuvaisuus. Eteläisen
palvelualueen vastausten kärkiviisikko oli tasaväkisiä keskenään, ja tärkeimmiksi
osaamisalueiksi oli valittu asiakaspalvelutaidot ja muutoksensietokyky sekä digi-
taalisten työkalujen käyttötaidot. Pohjoisen palvelualueen ylivoimaisesti tärkeim-
mäksi osaamisalueeksi nähtiin digitaalisten työkalujen käyttötaidot.

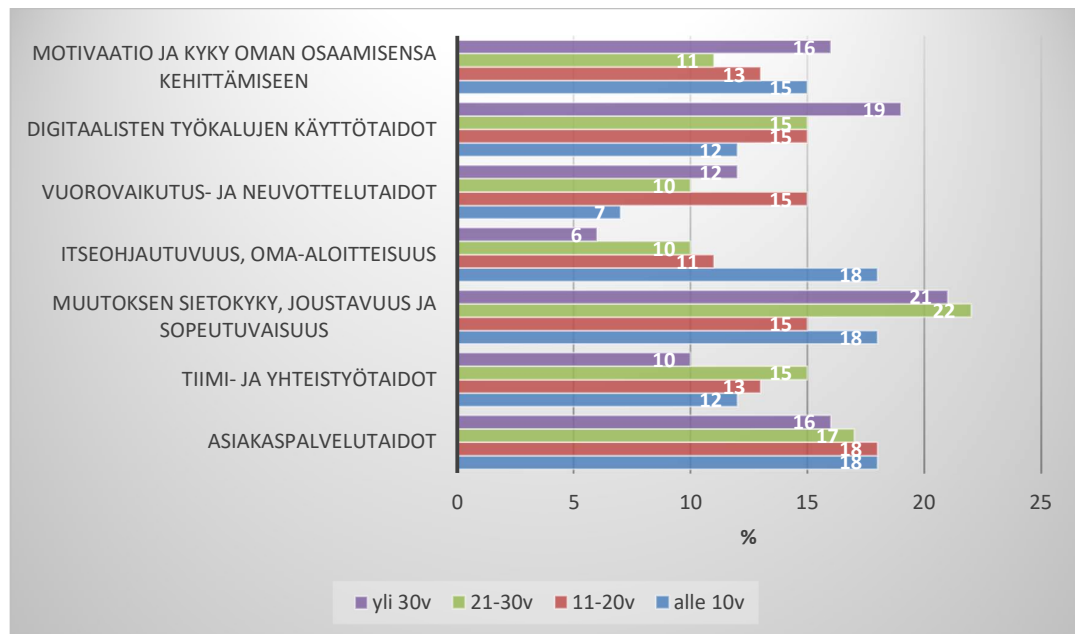
Yhtään valintaa ei saanut osaamistarpeista kielitaidon kehittäminen eikä työskentelytaidot monikulttuurisessa työyhteisössä. Pohjoisen palvelualueen vastauksissa kokonaan valitsematta jäivät lisäksi kestävän kehityksen ymmärtäminen, ilmastokysymykset, ongelmanratkaisutaidot ja luovuus, teknisten ongelmien ratkaisu- ja hahmottamiskyky sekä tiedonjakamiskyky ja -halu. Eteläisen palvelualueen vastausvalikossa valitsematta jäivät niin ikään teknisten ongelmien ratkaisu- ja hahmottamiskyky sekä tiedonjakamiskyky ja -halu. Pohjoisen tapaan, myös Läntisen ja Itäisen palvelualueen vastauksissa valitsematta jäi verkostoitumiskyky sekä läntisellä alueella myös ongelmanratkaisutaidot ja luovuus. Itäisellä alueella kokonaan valitsematta jäi palvelualueista ainoana viestintätaidot, tiedon tuottaminen ja tulkitseminen, mukaan lukien sosiaalinen media.

Palvelualueiden keskinäisiä vastausvalintoja verratessa, on nähtävissä muutamia selkeitä eroavaisuuksia. Selkein ero nousee esille motivaation ja kyky oman osaamisen kehittämiseen -valintavaihtoehdon kohdalla, joka jää ainoastaan Läntisellä alueella viiden tärkeimmän osaamisalan ulkopuolelle. Vastaavasti taas asiakaspalvelutaidot on valittu Läntisellä alueella hieman useammin kuin muilla palvelualueilla.



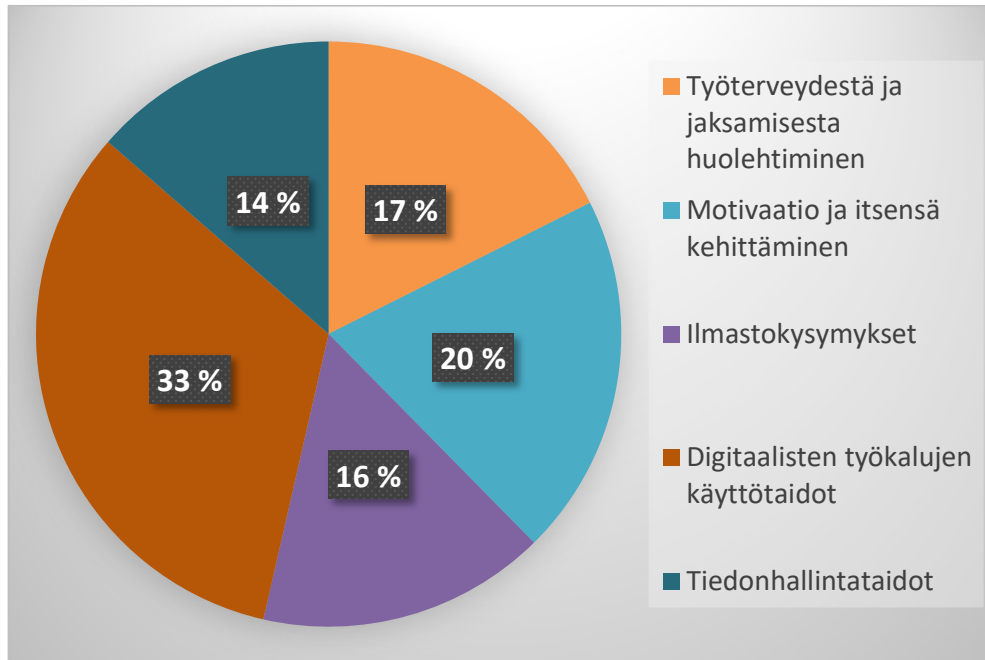
Kuvio 6. Palvelualueittaiset näkemykset tulevaisuuden työelämän tärkeimmistä osaamistarpeista. Osaamisaloja on tasasijoitusten vuoksi kaaviossa enemmän kuin viisi.

Vastauksia verratessa metsäneuvojien palvelusvuosiin metsäkeskuksessa, on huomattavissa myös joitain selkeitä eroja (Kuvio 7). Metsäkeskuksessa 11–20 vuotta työskennelleet valitsivat muita useammin asiakaspalvelutaidot. Toinen selkeä ero nousee digitaalisten työkalujen käyttötaidot- sekä tiimi- ja yhteistyötaitojen osaamisalojen kohdalla, jossa nähdään alle 10 vuotta Metsäkeskuksessa olleiden valinneen harvemmin nämä osaamisalat.



Kuvio 7. Työhistorian mukaiset näkemykset tärkeimmiksi nostetuista osaamistarpeista.

Automaation ja digitaalisuuden nopea lisääntyminen metsäneuvojien arkipäivässä näkyy luonnollisesti myös tutkimuksen tuloksissa siten, että selkeästi eniten osaamisen kehittämistä mainitaan tarvittavan digitaalisten työkalujen käyttötaidoissa. Tähän uuden lisäosaamisen hankintaan luonnollisesti tarvitaan motivaatiota ja itsensä kehittämiskykyä, joka onkin tuloksissa toisena. Jotta kokonaisuus on toimiva, jokaisen henkilökohtainen jaksaminen on olennaisena tekijänä tuloksissa kolmantena. Hyvin lähellä olivat myös neljänneksi nousseet ilmastokysymykset ja viidenneksi eniten mainitut tiedonhallintataidot (Kuvio 8).



Kuvio 8. Metsäneuvojien kokemat oman osaamisensa kehittämistarpeet. Vastausjakauma viiden eniten valitun vaihtoehdon kesken.

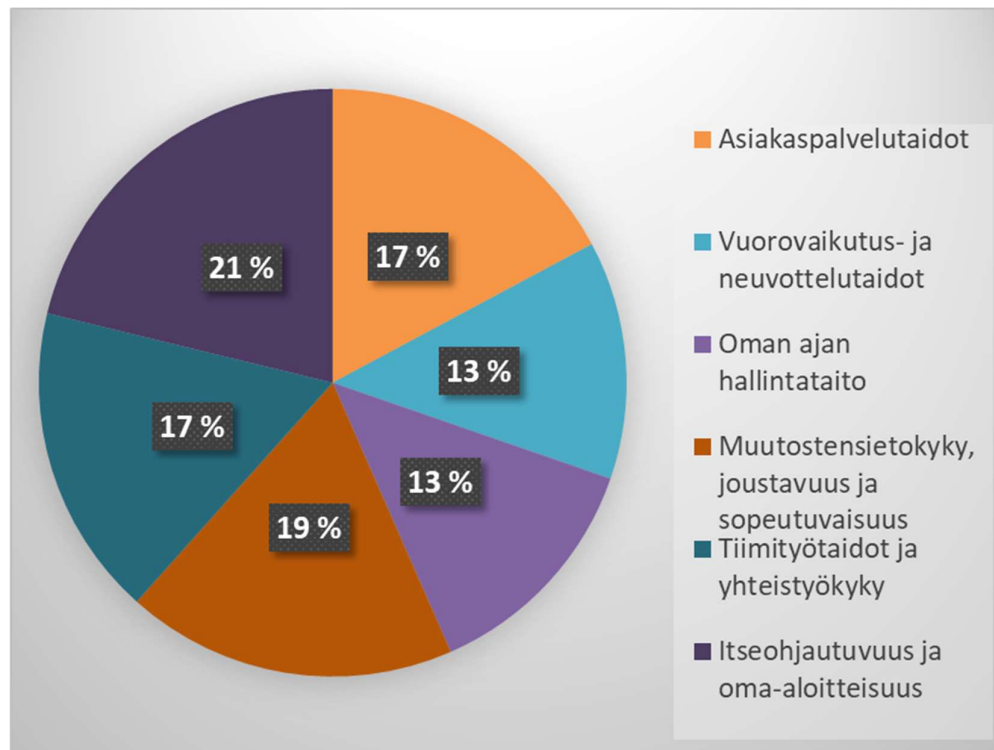
Palvelusalueittain vastauksia tarkastellessa, nousi jälleen muutama selkeä eroavaisuus alueiden välille. Työterveydestä ja jaksamisesta huolehtiminen koettiin lisäosaamista vaativaksi työelämän osa-alueeksi Pohjoisella palvelualueella useammin kuin muilla alueilla. Vastaavalla tavalla Läntisellä ja Itäisellä palvelualueella nousi tärkeimmäksi digitaalisten työkalujen käyttötaitojen kehittämistarve.

Palvelusikään pohjautuvissa vastausvalinnoissa nousi esille pitkän palvelusiän vastaajilla selvästi tärkeimmäksi tarve kehittää digitaalista osaamista. Toisenlainen näkökulma löytyi 11–20 vuoden palvelusikäryhmästä, jossa ei koettu lainkaan tarvetta tiedonhallintataitojen parantamiselle. Tässä palvelusikäryhmässä eniten koettiin kuitenkin tarvetta parantaa digitaalisten työkalujen käyttötaitoja, teknisten ongelmien ratkaisu- ja hahmottamiskykyä sekä digitaalisia kommunikointitaitoja. Palvelusiältään nuorin vastaajaryhmä, alle 10 vuotta talossa olleet kokivat osaamisensa kehittämistarvetta eniten ilmastokysymysten sekä niukasti

kyseisen vastaajaryhmän viiden kärjen ulkopuolelle jääneen vaihtoehdon ”metsäalaaan liittyvän yhteiskunnallisen ja poliittisen tietämyksen” osalta.

Kyselyssä kysyttiin myös metsäneuvojen nykyistä osaamista ja vahvuuksia. Osaamisalueista sai valita jälleen enintään viisi osaamisalaa, jotka vastaaja koki omiksi vahvuusikseen. Tässä kysymyksessä vaihtoehtojen välillä oli hajontaa vähiten, ja tasasijoja syntyi viiden kärkeen kolmannelle ja neljännelle sijoille.

Yleisin metsäneuvojen kokema vahvuus liittyi itseohjautuvuuteen ja oma-aloitteellisuuteen. Muutoksensietokyky, joustavuus ja sopeutuvaisuus koetaan niin ikään jo olemassa olevina vahvuuksina, kuten jaetulle kolmannelle sijalle tulleet asiakaspalvelutaidot sekä tiimi- ja yhteistyötaidot. Myös neljänneksi vahvimaksi osaamiseksi muodostui jaettu sija vuorovaikutus- ja neuvottelutaitojen sekä oman ajan hallintakyvyn kesken (Kuvio 9).



Kuvio 9. Metsäneuvojen vahvoiksi kokemat osaamisalueet kuuden eniten vastausvalintoja keränneen osaamisalan välillä.

Metsäneuvojen kokemista omista vahvuuksista nousivat esiin nykyisistä vahvuuksista myös työterveydestä ja jaksamisesta huolehtiminen sekä motivaatio ja itsensä kehittäminen. Mielenkiintoisen tästä tuloksesta tekee edellisen kysymyksen tulos, jossa työterveydestä ja jaksamisesta huolehtimiseen koettiin tarvitsevan lisäosaamista. Tämä voidaan tulkita siten, että hajontaa tässä osaamisen alassa on metsäneuvojen keskuudessa jonkin verran.

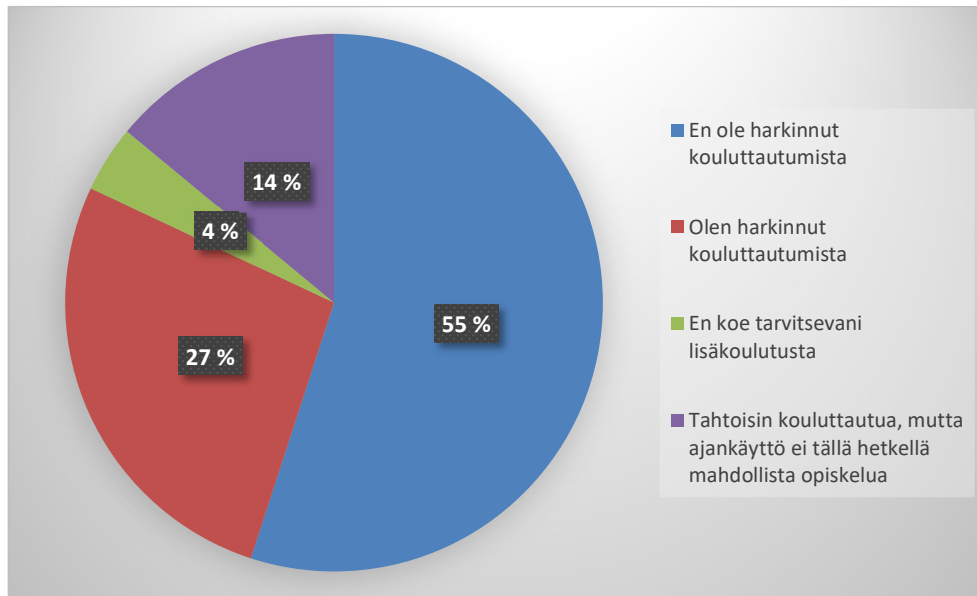
Alle 10 vuotta talossa palvelleet kokivat muita useammin vahvuuksikseen digitaalisten työkalujen käyttötaidot, teknisten ongelmien ratkaisu- ja hahmottamistaidot sekä tiedonhakutaidot. Lisäksi motivaatio ja kyky itsensä kehittämiseen oli heillä useammin valittuna kuin muilla vastaajaryhmillä. Yli 30 vuotta palvelleet puolestaan kokivat useimmin vahvuuksikseen vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot kuin nuoremmat ryhmät. Asiakaspalvelutaidot valitsivat vahvuuksikseen selvästi useimmin 11–20 vuotta Metsäkeskuksella työskennelleet ja vähintään alle 10 vuotta palvelleet. Itseohjautuvuus ja oma-aloitteellisuus puolestaan oli selvästi 21–30 vuotta palveluksessa olleiden vahvuus.

Palvelualueiden väliset erot vastauksissa olivat pieniä. Vastauksista voidaan kuitenkin huomata, että Itäisellä alueella muutoksen sietokyky ja joustavuus on useimmin mainittu omaksi vahvuudeksi, kuin muilla alueilla. Tiimityötaidot ja yhteistyökyky puolestaan oli itäisen alueen vastauksista harvemmin valittuna kuin muilla alueilla.

4.5 Metsäneuvojen kouluttautuminen

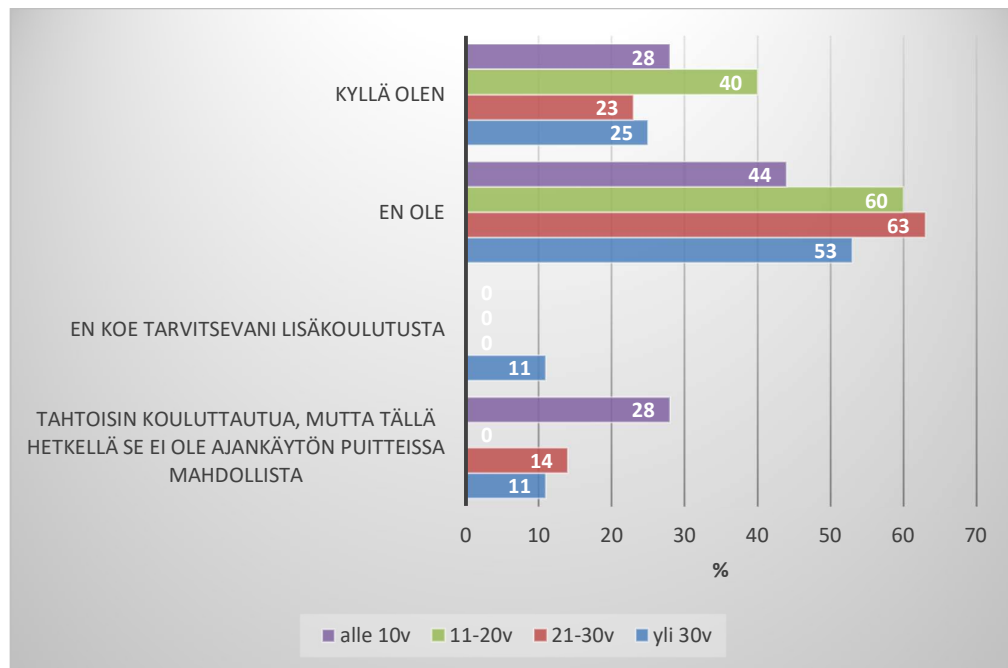
Kyselyssä pyrittiin selvittämään vastaajien suhtautumista ja mahdollisuuksia kouluttautumiseen ja uuden osaamisen hankintaan. Kysymysten avulla pyrittiin selvittämään sekä omaehtoista että työnantajan aloitteesta tapahtuvaa osaamisen hankkimista.

Vastaajista yli puolet kertoi, ettei ole harkinnut tai jo toteuttanut työhön liittyviä opintoja, joita työnantaja on tarjonnut. Opintoja suorittaneista pääosa kertoi osallistuneensa Metsäkeskuksen oppimispoluille sekä paikkatietokoulutuksiin (Kuvio 10).



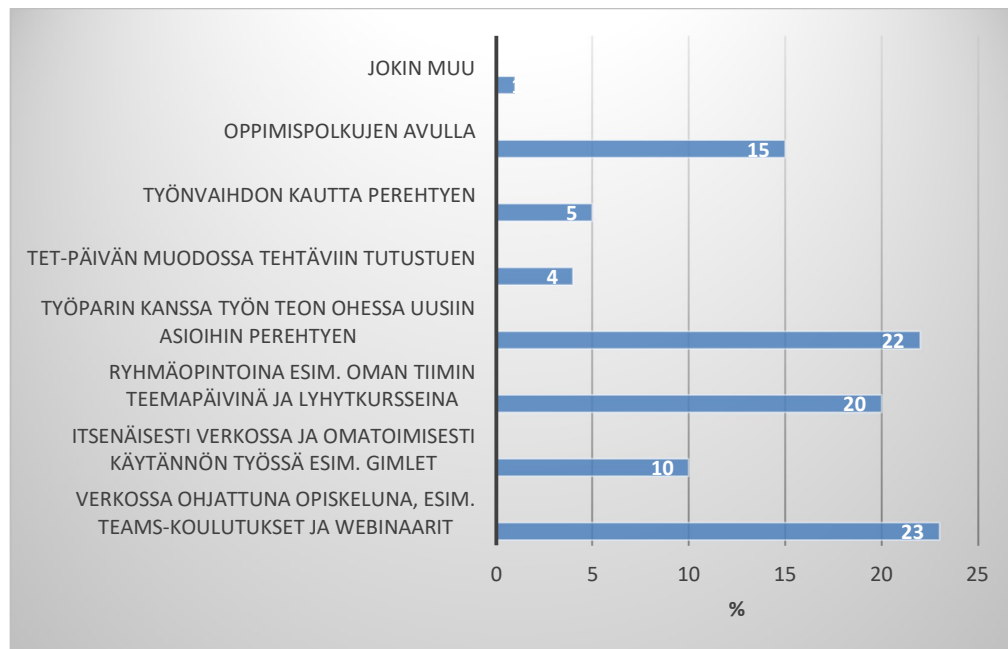
Kuvio 10. Metsäneuvojien vastausjakauma kysyttäessä työnantajan aloitteesta ehdotettuun koulutukseen osallistumisesta

Ajankäytön suhteen hankalimmaksi kouluttautumisen kokivat työhistorialtaan alle 10 vuotta sekä yli 21 vuotta talossa olleet. Vähiten kouluttautumista oli harkittu ryhmien 11–20 ja 21–30 vuotta palvelleiden keskuudessa. Vastauksien luonnollinen ilmentymä näkyi yli 30 vuotta palvelleiden vastauksissa, joka oli ainoana ryhmänä valinnut ”en koe tarvitsevani lisäkoulutusta” -vaihtoehdon. Toisaalta samaisessa ryhmässä oli vastaajista jopa 25 % myös harkinnut lisäkouluttautumista (Kuvio 11).



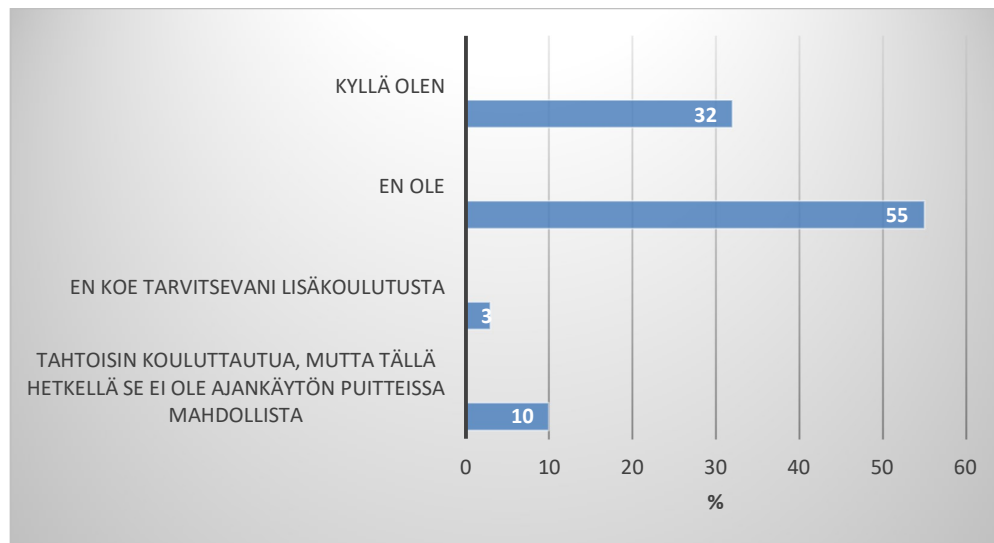
Kuvio 11. Onko metsäneuvoja harkinnut tai jo toteuttanut työnantajan aloitteesta lisäkouluttautumista? Vastauksien jakautuminen palvelusikäryhmittäin

Metsäneuvojat opiskelevat uusia työhön liittyviä taitoja mieluiten muiden kanssa yhdessä, ohjatusti esim. Teamsin ja webinaarien avulla sekä työyhteisössään tiimin kanssa. Oppimispolut ovat niin ikään olleet suosittuja metsäneuvojien kesken ja jonkin verran itsenäinen opiskelukin sai kannatusta. Vähiten vastauksissa suositettiin työnvaihtoa ja TET-mahdollisuutta (Kuvio 12).



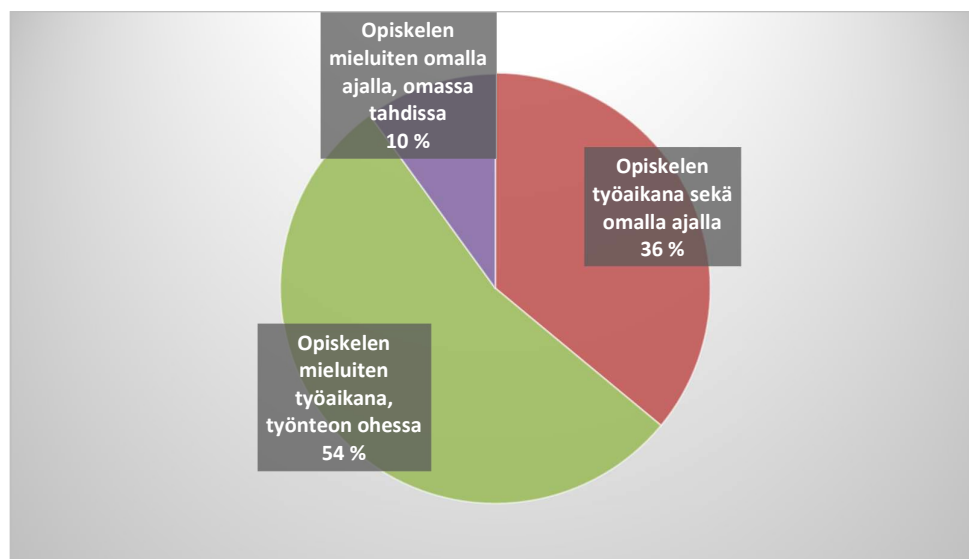
Kuvio 12. Metsäneuvojien mieluisimmat tavat oppia uusia työelämätaitoja. Vastaaaja sai halutessaan valita useamman vastausvaihtoehdon

Yli puolet vastanneista metsäneuvojista kertoi, ettei ole harkinnut työhön liittyviä omaehtoisia lisäopintoja. Lähes kolmasosa vastaajista kuitenkin kertoi harkinneensa tai jo toteuttaneensa alan lisäkouluttautumista (Kuvio 13). Avoimissa vastauksissa koulutuksen kerrottiin olevan Metsäkeskuksen tarjoamia oppimispolkuopintoja tai selkeästi omaan työnkuvaan liittyviä lisäopintoja, mutta usein mainittiin lisäksi myös ulkopuolisen tahon järjestämät korkeakouluopinnot AMK:ssa tai yliopistossa.



Kuvio 13. Metsäneuvojan hankkima omaehtoinen lisäkouluutus.

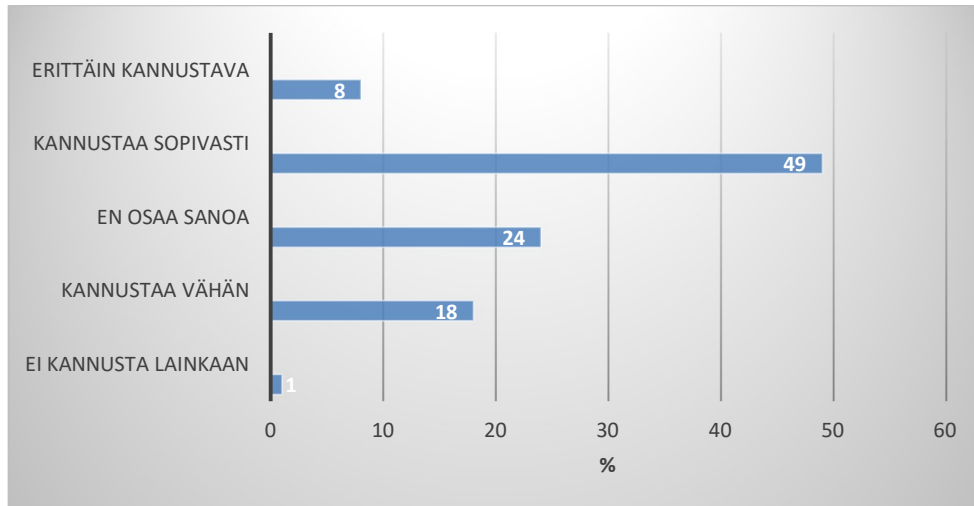
Metsäneuvojista suurin osa, yli puolet haluaa opiskella työhönsä liittyviä asioita työaikana, työnteon ohessa. Runsas kolmannes vastaajista oli valmis hankkimaan lisäosaamista tämän lisäksi myös omalla ajallaan. Vastausten jakauma oli hyvin samanlainen vertasi vastauksia sitten palvelualueittaisesti tai työhistoriaan verraten (Kuvio 14).



Kuvio 14. Metsäneuvojien näkemys työhön liittyvän opiskelun ajankäytöstä

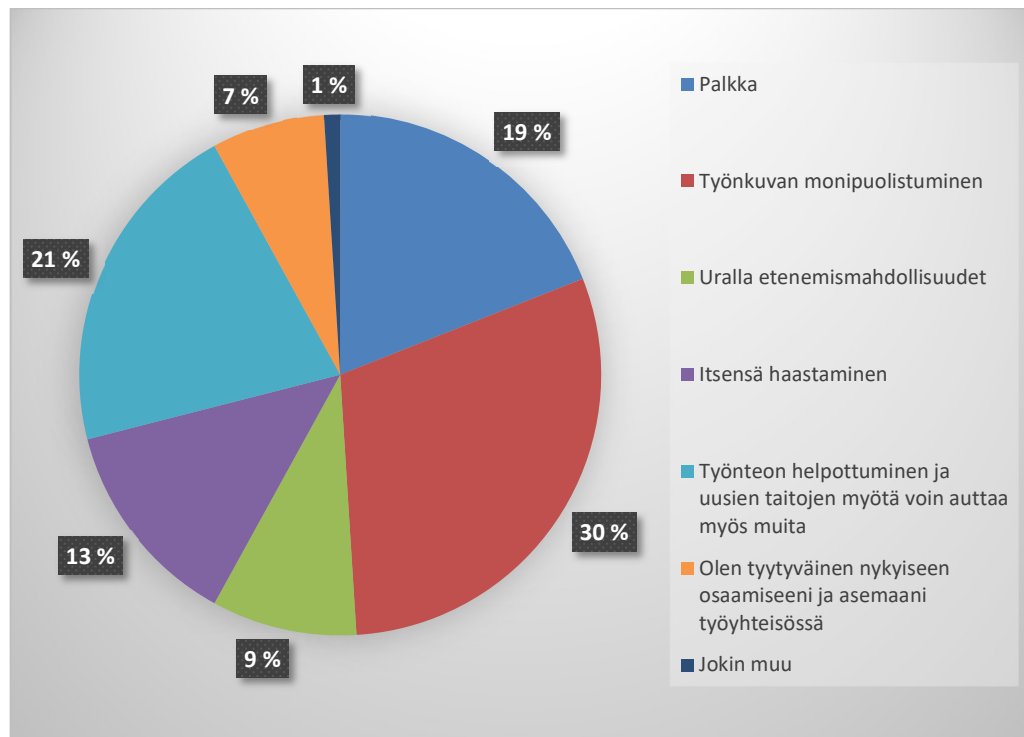
4.6 Metsäkeskus oppimisympäristönä

Metsäkeskus koetaan pääasiassa kannustavana työympäristönä itsensä kehittämiselle (Kuvio 15). En osaa sanoa -vaihtoehdon esiinnousu selittyy sillä, että valtaosa vastaajista ei ollut tähän mennessä harkinnut lisäkouluttautumista, kuten aiemmin kysymyksissä selvisi.



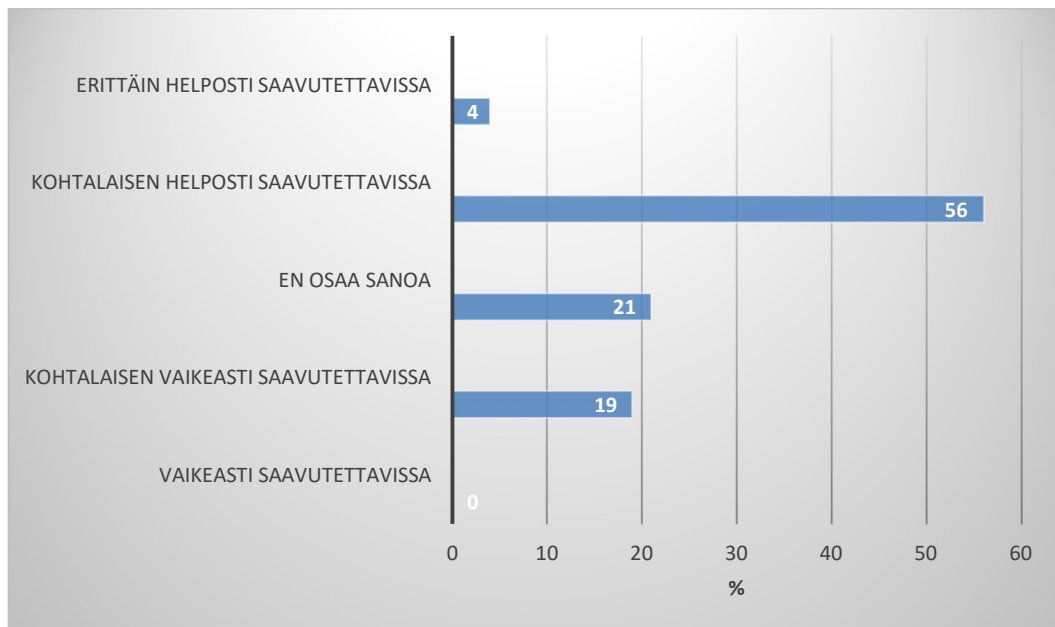
Kuvio 45. Metsäneuvojat kokevat Metsäkeskuksen pääosin kannustavana työympäristönä itsensä kehittämiselle

Motivaatio luo perustan itsensä kehittämiselle ja uuden oppimiselle. Metsäneuvojien motivaatiotekijöistä nousi selkeästi kärkeen kolme eniten valittua tekijää (Kuvio 16). Uuden lisäosaamisen myötä toivottiin työnkuvan monipuolistumista, työteon helpottumista ja tästä johdettuna koko työyhteisölle yhteistä hyötyä sekä palkkaukseen liittyvät tekijät. Itsensä haastaminen ja uralla etenemismahdollisuudet koettiin motivoivina tekijöinä myös ja vastausvalinnassa ”muu, mikä?” –mainittiin motivaation lähteiksi työpaikan säilyminen ja työnkuvan syventäminen.



Kuvio 16. Metsäneuvojien motivaatiotekijät uuden osaamisen hankkimiselle

Metsäkeskuksen tarjoamat opintomahdollisuudet ovat metsäneuvojien mielestä kohtalaisen helposti nähtävillä ja heidän saavutettavissaan (Kuvio 17). Kuitenkin huomattava osa vastaajista ei osannut vastata tähän tai koki saavutettavuuden kohtalaisen vaikeaksi. Tämä tukeekin seuraavassa avoimessa kysymyksessä esiin tullutta toivetta koulutusmahdollisuuksista tiedottamisen lisäämisestä.



Kuvio 17. Metsäneuvojien näkemys Metsäkeskuksen tarjoamien koulutusten saavutettavuudesta

Seuraavassa avoimessa kysymyksessä kysyttiin, miten Metsäkeskuksen tarjoamien osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia tulisi tehdä näkyvimmiksi ja helpommin metsäneuvojien saavutettaviksi. Eniten vastauksissa toivottiin runsaampaa ja näkyvämpää tiedottamista Repussa eli Metsäkeskuksen intranetissä tulossa olevista koulutuksista, sekä kokemuksia koulutuksiin jo osallistuneilta.

”Lisätään osaamispolkuja ja osallistujamääriä. Reppuun ja tiimipalaveriinhin enemmän tiedottamista.”

”Oppimispoluilla olleet voisivat kertoa omista kokemuksistaan.”

*”Tuomalla paremmin esille Repussa alkavat koulutukset sekä pitää infotilaisuuksia n. 2 kertaa vuodessa Teamsin kautta uusista koulutuksista/oppi-
mispoluista.”*

Esihenkilöiden roolia korostettiin kannustavana tekijänä, ja esihenkilöiden toivottiin tekevän metsäneuvojille ehdotuksia koulutukseen osallistumisesta. Useam-

massa kommentissa mainittiin myös tunne kahtiajaosta metsätieto- ja tarkastuspalvelujen ja elinkeinopalvelujen välillä, jonka myötä koettiin Meta-puolelta kouluttautuminen ja esim. oppimispoluille pääseminen hankalammaksi kuin elinkeinopalveluiden puolelta.

”Koen, että Epa-puolella on kannustava ilmapiiri koulutuksiin ja osallistumiseen, mutta Meta-puolella taas ei ja tiedonkulku koulutuksista on myös ollut ontuvaa. Tämä asia harmittaa, tuntuu, että teen väärin, kun pyydän lupaa (tätä ei aiemmassa työpaikassani esim. ollut) osallistua koulutuksiin ja kun niihin osallistun. Tässä näen aika ison kulttuurieron Epan ja Metan välillä.”

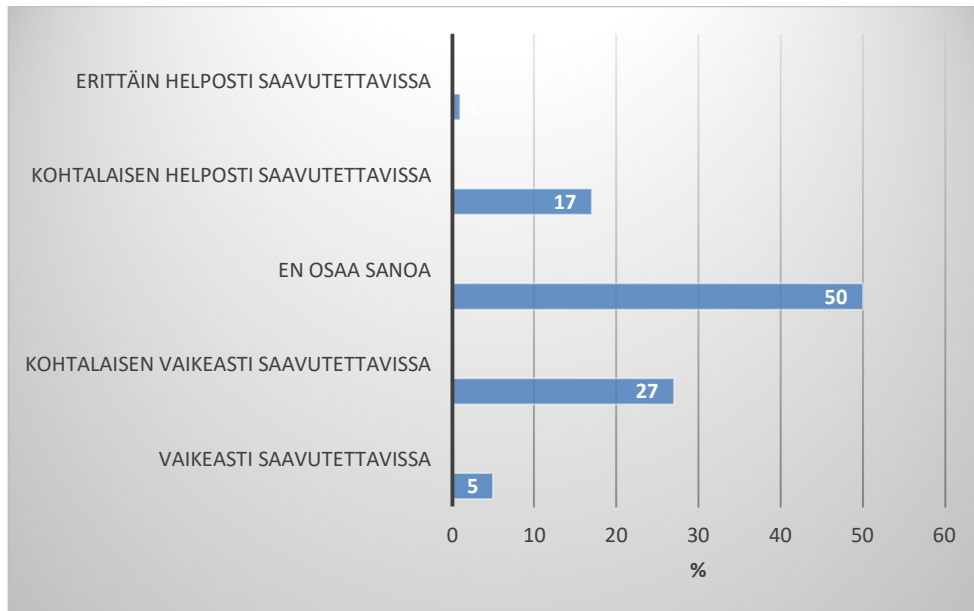
”Esimiestasolla voisi tehdä kartoitusta alaisten osaamistarpeista ja ”töniä” sopiviin koulutuksiin.”

”Osaamispoluille liian tiukat ehdot päästä mukaan eli esim. vesiosaajan oppimispolulle otetaan vain Epan puolelta vaikka Meta:stakin olisi halukkaita.”

”Tällä hetkellä smk:n tarjoamia mahdollisuuksia ei taida juurikaan olla. Aikaisemmin olleista oppimispoluista ja koulutuksista on mielestäni ollut riittävästi näkyvyyttä. Esihenkilöt voisivat aktiivisesti kannustaa sellaisia henkilöitä mukaan, joiden kokee eniten koulutuksesta hyötyvän.”

4.7 Ulkopuolisten tahojen tarjoama koulutus

Avoimissa vastauksissa nousi esiin toive, että myös ulkopuolisten tahojen tarjoamista koulutuksista tiedotettaisiin enemmän. Suurin osa vastaajista ei osannut sanoa, onko ulkopuoliset koulutukset hyvin esillä ja metsäneuvojien saavutettavissa ja merkittävä osa metsäneuvojista koki koulutusten olevan kohtalaisen vaikeasti saavutettavissa (Kuvio 18).



Kuvio 18. Metsäneuvojien näkemys ulkopuolisten tahojen tarjoamien koulutusten saavutettavuudesta

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin, millaisesta ulkopuolisen tahon järjestämästä koulutuksesta metsäneuvojat olisivat kiinnostuneita? Vastauksissa nousi selkeimmin esiin toivotuista koulutusmuodoista monimuotokoulutus sekä verkko-opinnot.

”Ylempi AMK tai yliopistokoulutus kiinnostaa ja olen suunnitellut hakevani jatko-opintoihin lähivuosina. Olen käytännössä todennut, että monimuoto ja verkko-opinnot tukevat tekemistäni parhaiten, koska voin luoda näin oman aikatauluni.”

”Ammatillisen osaamisen kehittämisen kurssit, jotka voi suorittaa etänä kiinnostaisivat varmaan eniten.”

”Ylempi AMK-tutkinto.”

”Voisin suositella kollegoille verkko-opetusmuotoa esimerkiksi ylempään amk-koulutukseen. Samalla oppii myös nykyajan vuorovaikutustaitoja verkon välityksellä.”

Koulutuksen sisällön suhteen esiin nousivat ilmasto- ja ympäristöasiat, metsäekologia ja metsien monimuotoisuusasiat sekä erilaisten aihepiirien koulutukset, kuten esimerkiksi metsien uudet hoitomenetelmät, tienhoitoon, paikkatietoon, sosiaalisen median käyttöön sekä riistanhoitoon liittyvät aiheet.

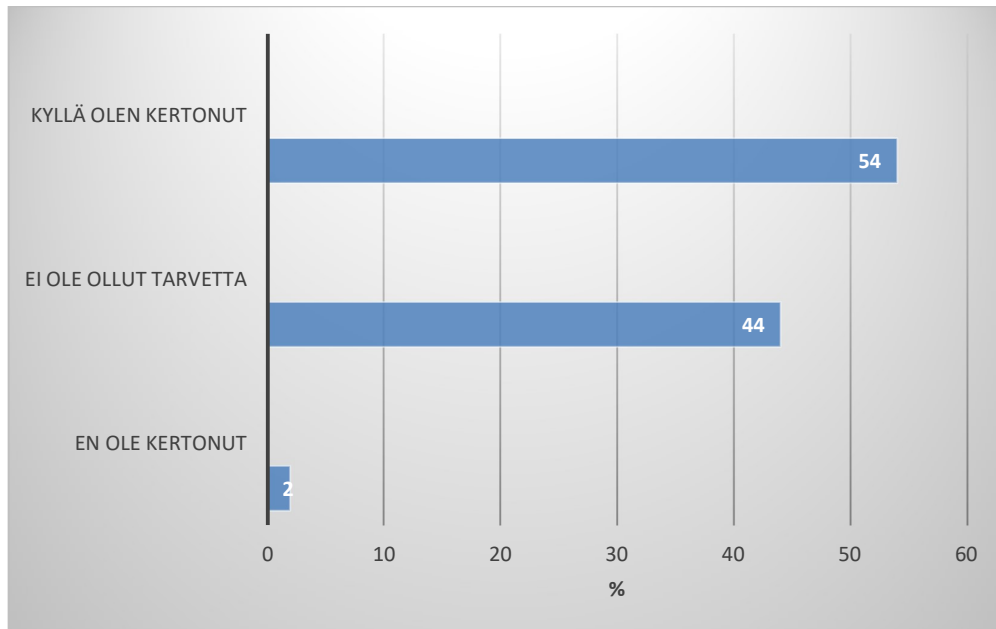
”Metsätiet, paikkatieto.”

”Olisiko ne nuo ilmasto –biodiversiteetti asiat.”

”Voisin olla kiinnostunut lainsäädäntöä tai ilmastoasioita koskevasta koulutuksesta. Mieluiten verkkopainotteisena monimuotokoulutuksena.”

4.8 Kouluttautuminen ja urakehitys

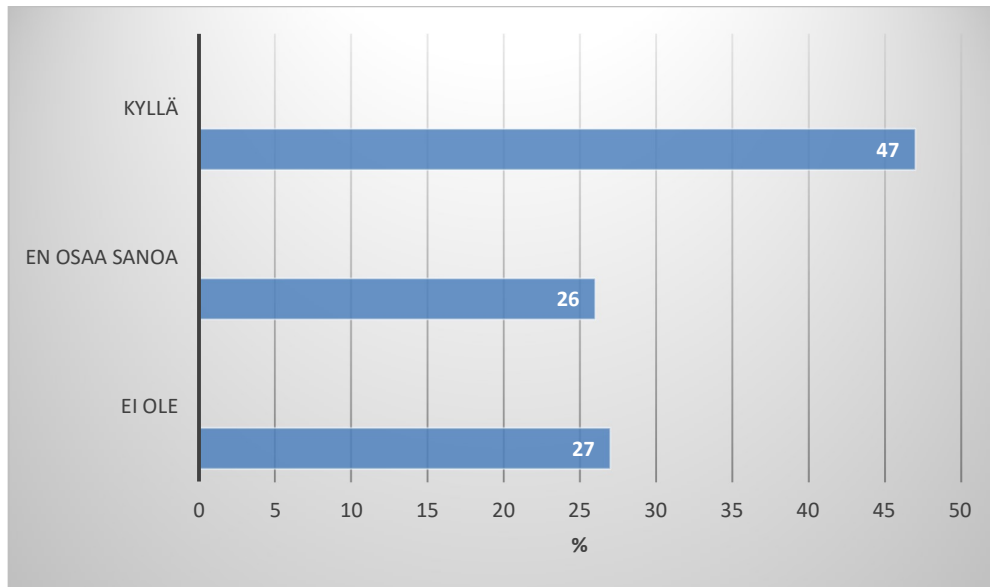
Metsäneuvojista valtaosa on kertonut esihenkilölleen omasta erityisosaamisestaan tai kiinnostuksestaan uuden osaamisen hankkimiseen. Suuri osa myöntävästi vastanneista myös koki, että asiaan oli työnantajan taholta reagoitu metsäneuvojan toivomalla tavalla, kannustaen opiskeluun sekä hankitun osaamisen kautta metsäneuvojan työnkuvaa monipuolistaen. Merkittävä osa vastaajista koki myös, ettei ole ollut tarvetta nostaa aihetta esihenkilön kanssa esiin (Kuvio 19).



Kuvio 19. Metsäneuvojien oman osaamisensa tai osaamistarpeista kertominen työnantajalle

Vastausten perusteella nähdään, että hieman alle puolet vastanneista metsäneuvojista kokivat saaneensa urakehitykseensä tai työnkuvansa kehittymiseen lisähyötyä kouluttautumalla (Kuvio 20). Puolet vastaajista jakaantui lähes tasan "ei ole"- ja "en osaa sanoa" -vaihtoehtojen kesken.

Mainittavin vastausten välinen ero nousi esille palvelualueittaisia vastauksia tutkittaessa. Eteläisellä alueella "ei ole" -valintoja oli vastauksista 53 %, joka oli selvästi eniten verrattuna muihin alueisiin. Toinen merkittävä huomio nousi esille työhistorian pituuden perusteella vastauksia tutkittaessa. Alle 10 vuotta Metsäkeskuksen palveluksessa olleiden vastauksista 44 % oli "en osaa sanoa" -vaihtoehto, mikä toisaalta selittyneekin juuri lyhyellä työhistorialla.



Kuvio 20. Metsäneuvojien kokemukset lisäosaamisen hankkimisen vaikutuksesta työnkuvaan ja urakehitykseen

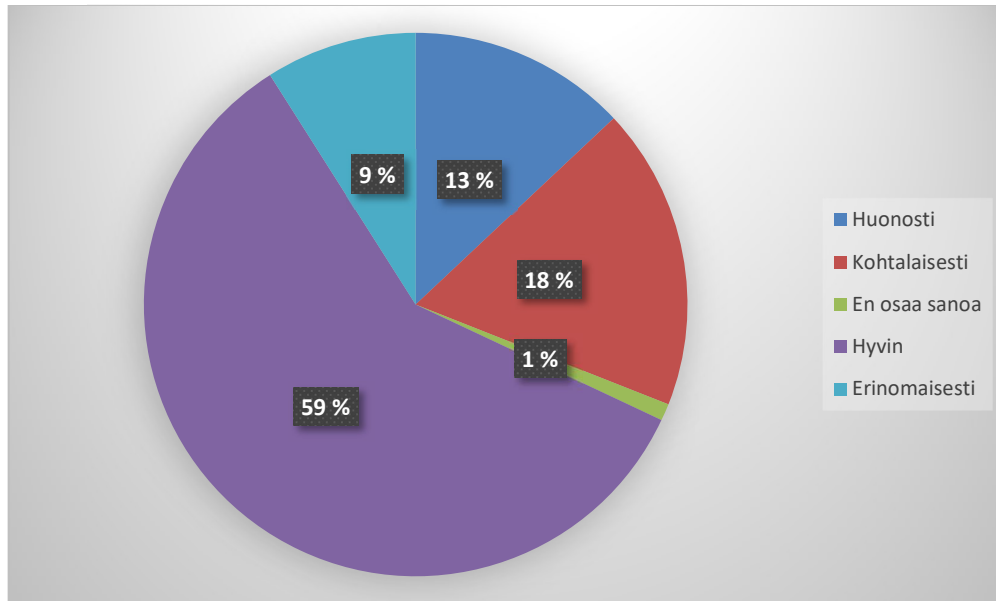
4.9 Muuttuva työympäristö

Kyselytutkimuksen toinen osio sisälsi metsäneuvojien työyhteisön ja -ympäristön muutoksiin liittyviä kysymyksiä. Kyseiset muutokset metsäneuvojien osalta kuvastavat hyvin nykypäivän yleisen työelämän muutoksia, jossa etätö muuttuu pysyväksi mahdollisuudeksi sekä automaation ja digitaalisten työvälineiden kuumuminen jokapäiväiseen arkeen. Muutokset tuovat mukanaan luonnollisesti osaamisen kehittämisen tarvetta, olemassa olevan osaamisen löytämistä ja motivaatiota kehittymiseen niin yksilönä, tiiminä kuin isompana työyhteisönäkin.

Metsäneuvojilta kysyttiin etätiimien toimivuudesta verrattuna lähitiimin toimintaan tiedon vaihdon ja osaamisen jakamisen suhteen. Etätiimillä tarkoitetaan tässä yhteydessä vastaajan omaa tiimiä, jossa etätö myötä tiimiläiset työskentelevät muualla kuin perinteisesti omalla toimistollaan.

Vastauksien perusteella metsäneuvojat kokivat etätiimin suurimmalta osin toimivana ympäristönä tiedon vaihdon ja osaamisen jakamisen näkökulmasta (Kuvio 21). Vastaukset olivat tasaisia vertaillessa palvelualueita ja työhistoriaa. Selvästi

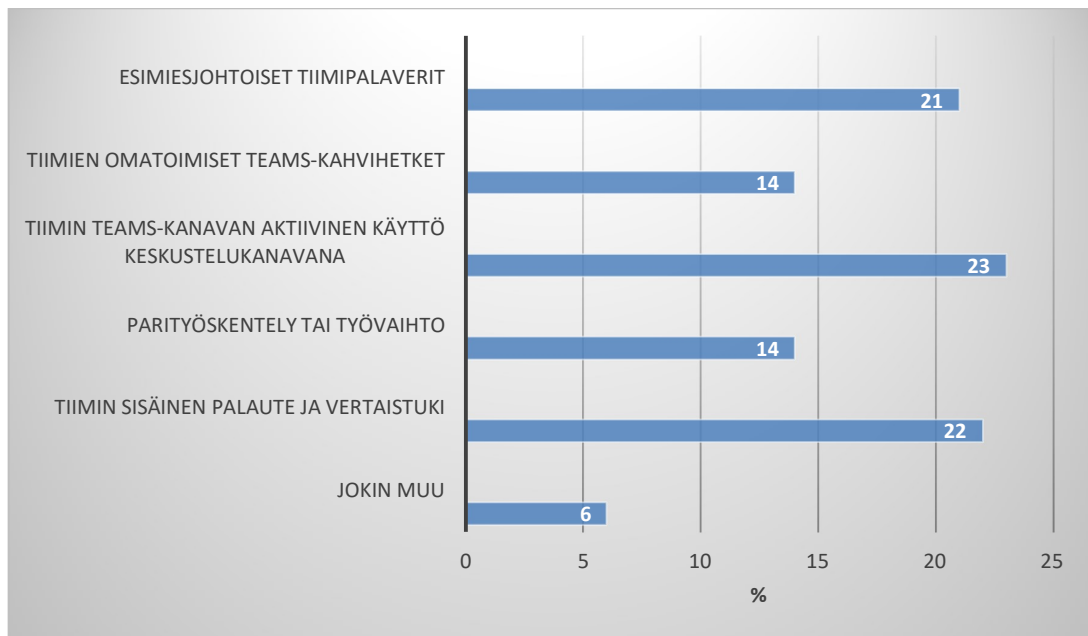
positiivisimmin etätiimin toimivuus todettiin kuitenkin itäisellä palvelualueella, jossa ”hyvin” -vastausvaihtoehdon valitsi lähes 88 % vastaajista.



Kuvio 21. Etätiimien toimivuus tiedon vaihdon ja osaamisen jakamisen näkökulmasta

Seuraavaksi kysyttiin, mitä tapoja metsäneuvojat kokevat parhaina etätiimien yhteisöllisyyden ja osaamisen jakamisen ylläpitämiseksi. Vastaukset jakautuivat tasaisesti kolmen eniten valintoja saaneiden vaihtoehtojen kesken; Tiimin oman Teams-kanavan aktiivinen käyttö, tiimin sisäinen palaute ja vertaistuki sekä esihenkilöjohtoiset tiimipalaverit koettiin tärkeimmiksi vaikutuskeinoiksi (Kuvio 22). Avoimessa tekstikentässä oli lähes jokaiseen vastaukseen mainittu tiimin yhteiset tapaamiset toimistolla tai maastossa sekä aktiivinen osallistuminen esim. tiimin omalla Teams-kanavalla.

Työhistoriaa verrattuna vastauksiin, nousi esiin mielenkiintoinen seikka vastauksen jakautumisessa. Tiimin sisäisen palautteen ja vertaistuen nostivat tärkeimmäksi työhistorialtaan nuorimmat eli alle 10 vuotta talossa olleet sekä vanhimmat eli yli 21 vuotta metsäkeskuksessa olleet. Työhistorialtaan keskimmäiseen ryhmään kuuluneet mainitsivat vastauksissaan Teamsin käytön, mm. tiimin omatoimisina kahvihetkinä sekä tiimipalavereiden ympäristönä.



Kuvio 22. Parhaiksi koetut tavat parantaa etätiimien yhteisöllisyyttä ja osaamisen jakamista. Vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon

Täydentävänä kysymyksenä esitettiin, miten vastaajan mielestä metsäneuvojien keskinäistä tiedonvaihtoa ja osaamisen jakamista voisi vielä parantaa. Vastaaminen tähän oli vapaaehtoista ja vastauksia kertyi 30 kpl eli n. 38 % vastaajista omasi asiasta näkemyksen. Eniten vastauksissa mainittiin kasvokkain tapaamisen tarpeellisuus. Tiimipalaverit toimistolla tai yhteiset maastopäivät tiimin tai useamman tiimin kanssa yhdessä koettiin parhaina väylinä osaamisen- ja tiedon jakamiseen. Tässä yhteydessä mainittiin myös sovitut, yhteiset toimistotyöpäivät sekä mahdollisuus työskennellä pareittain esim. haastavien maastotarkastusten yhteydessä.

”Yhteisiä maastokäyntejä tiimiläisten kanssa, jolloin tulee ajatusten vaihtoa. Parityöskentelynä tai isommalla porukallakin.”

”yhteisillä kokoontumisilla. Näitä ei ole kyllä pariin vuoteen ollut.”

Teams:n käyttö nousi myös esille olennaisena väylänä yhteydenpitoon. Tässä yhteydessä mainittiin myös koulutuksen tarve, jotta kaikilla olisi hyvät edellytykset

hyödyntää Teamsia. Vastauksissa toivottiin myös kannustavaa ilmapiiriä yhteydenpitoon ja tiedon jakamiseen, kysymiseen sekä palautteen antoon.

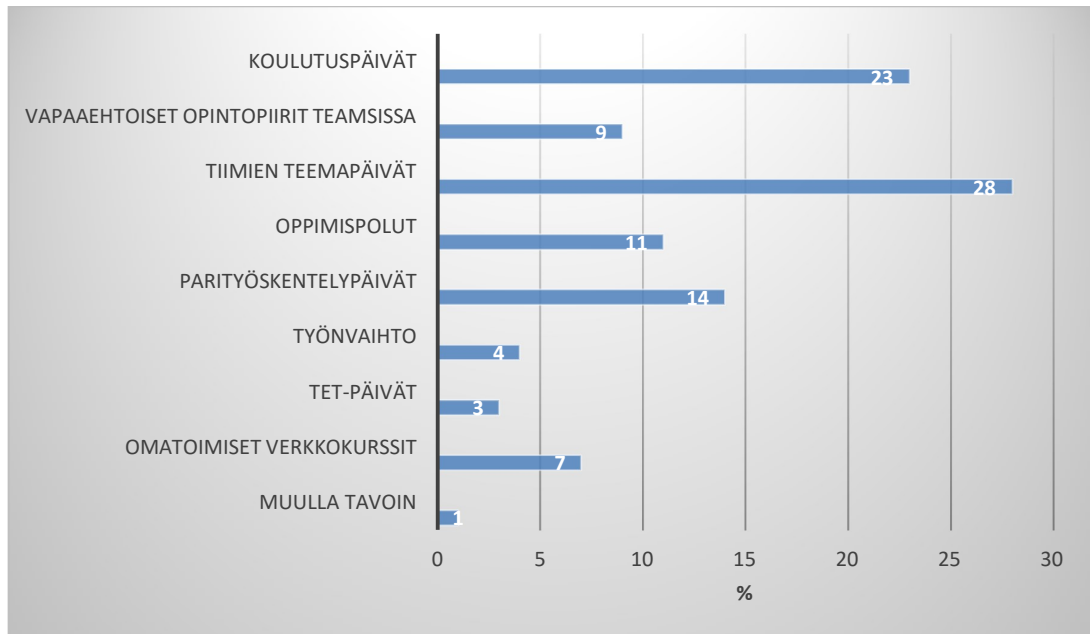
” Pitäisi motivoida jakamaan tietoa. Nythän siitä ei itse juurikaan hyödy.”

”Teams-kanavien aktiivinen käyttö”

”Vaihtelua varmasti tiimikohtaisesti, voi toimia erinomaisesti tai heikommin tiimin omasta aktiivisuudesta riippuen. Heikommassa tilanteessa esimiehen rooli korostuu.”

4.10 Työnantajan rooli metsäneuvojien yhteisöllisyyden tukemisessa

Metsäneuvojilta kysyttiin näkemyksiä, miten työnantaja voisi parantaa mahdollisuuksia työssäoppimiseen ja tiedon jakamiseen kollegoiden kesken. Tiimien teemapäivät, talon yhteiset koulutuspäivät sekä parityöskentelymahdollisuus koettiin parhaina työnantajan tarjoamina mahdollisuuksina oppia uutta sekä jakaa omaa osaamistaan (Kuvio 23). Vastaukset noudattivat aika lailla samaa jakaumaa niitä tarkastellessa työhistoriaan ja palvelualueisiin verrattuna.



Kuvio 23. Metsäneuvojen näkemys työnantajan tarjoamien tapojen toimivuudesta parantaa työssä oppimista ja tiedon jakamista. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto

Seuraavassa vapaamuotoisen vastauksen kysymyksessä metsäneuvojat saivat kertoa, mikä heitä työssään motivoi. Vastaaminen myös tähän oli vapaaehtoista, ja vastauksia kertyi 62 kpl eli vastaajista n. 79 % kertoi oman työmotivaationsa lähteet. Vastaukset olivat keskenään hyvin samankaltaisia. Työn vapaus, mahdollisuus suunnitella itse työpäivänsä kulku sekä työn itsenäisyys motivoivat metsäneuvoja. Yhtä tärkeänä tekijänä nousi esiin työn vaihtelevuus, maastotöiden ja toimistotöiden vuorottelu sekä hyvä työyhteisö ja ilmapiiri. Mielenkiinto metsään ja metsänhoitoon, metsänomistajien neuvominen ja lainvalvonnan tehtävät koettiin hyödyllisenä ja yhteiskunnallisestikin tärkeänä työnä. Metsäneuvojan työnkuva nähtiin monipuolisena ja metsäala kokonaisuudessaan nopeasti kehittyvänä mielenkiintoisena alana.

”Työskentelyn ”vapaus”, työn omatoiminen suunnittelu. Metsäasiat ylipääntään kiinnostavat.”

"Monipuolinen työnkuva ja toivottavasti jatkossa entistä monipuolisempi. Itselleni merkityksellistä on etenkin metsälain valvonta sekä toimijoiden ja maanomistajien opastaminen."

"Varmaankin se, että saa tehdä töitä jatkuvasti kehittyvällä alalla organisatiossa, joka seuraa aikaansa. Myös se on mukavaa, kun onnistuu tekemään työnsä niin, että asiakaskin ymmärtää, mistä asiassa oli kyse."

Viimeisenä kohtana vastaajille annettiin mahdollisuus vapaasti kommentoida kyselytutkimuksen aiheeseen liittyvästi. Vastauksia kertyi 10 kpl, jotka kaikki keskittyivät kolmeen toivomukseen; metsäneuvojen palkkaukseen toivottiin parannuksia, tietojärjestelmiin lisää toimintavarmuutta sekä työyhteisössä enemmän kasvokkain tapaamisia.

"Ammattinimike "metsäneuvoja" on perseestä. Se on valittu, jotta ei tarvitse maksaa kunnon palkkaa."

"Se, mikä ei motivoi, on huonosti toimivat järjestelmät ja turhauttava tulokseton puuhastelu niiden vuoksi."

"Nyt kun korona-aika helpottaa niin tiimipalaveri livenä esim. 2 kk välein. Terapiatiimikanavan perustaminen: Nyt harmittaa ja kerron sen... tai Miten tämä menikään kyselypalsta."

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Voidaan todeta, että tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet nähdään metsäneuvojien taholla hyvin samankaltaisina kuin monilla muillakin aloilla on tutkimustuloksissa noussut esiin. Muutoksensietokyky, joustavuus ja sopeutuvaisuus, motivaatio ja itsensä kehittäminen sekä sosiaaliset ja digitaaliset taidot ovat arvostettuja osaamisen aloja nyt ja tulevaisuudessa.

Joitain ristiriitajakin yleisiin tutkimustuloksiin nähden löytyi. Verkostoitumista sekä digitaalisia kommunikointitaitoja ei nähty oleellisina tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita metsäneuvojien arjessa. Toisaalta voidaan kenties ajatella, että tämä asiat sisältyvät tärkeiksi mainittuihin asiakaspalvelutaitoihin ja digitaalisten työkalujen käyttötaitoihin.

Ristiriitaa voidaan nähdä myös kärkeviisikkoon valitun digitaalisten työkalujen käyttötaidot sekä vähiten mainitun teknisten ongelmien ratkaisu- ja hahmottamiskyvyn välillä. Tämä voidaan toki myös tulkita edellisen tapaan laajempänä kokonaisuutena, mutta toisaalta taas Metsäkeskuksen teknisen tuen tarpeeksi hyvänä toimivuutena, jolloin metsäneuvoja saa kyseisen asiantuntijan avun sitä tarvittaessaan.

Työterveydestä huolehtiminen ja työssä jaksaminen nousi vastausvalinnoissa esiin kysyttäessä sekä metsäneuvojien tulevaisuuden osaamistarpeita että nykyisen osaamisen vahvoja alueita. Tulosta voidaan tulkita monella tapaa. Onko metsäneuvojien keskuudessa hajontaa oman työterveyden ja työssäjaksamisen suhteen? Vai nähdäänkö tulevaisuuden työnkuva sellaisena, että työnantajan tukea tullaan tarvitsemaan näissä asioissa tämänhetkistä enemmän? Tärkein tulos on kuitenkin tältä osin selkeä; työterveys ja työssä jaksaminen tiedostetaan tärkeäksi osaamisen alaksi metsäneuvojien keskuudessa.

Selkeä toive kollegoiden välisestä yhteydenpidosta ja kasvokkain tapaamisesta tuli ilmi kysymysten ja vapaiden tekstien kautta. Vaikka metsäneuvoja tulosten mukaan arvostaa suuresti työnsä itsenäisyyttä ja vapautta omien päiviensä suunnitteluun, yhtä lailla tuloksista on luettavissa hyvän työyhteisön ja kollegoiden

suuri merkitys. Edelleen arvostetaan ja toivotaan enemmän kollegoiden kesken kasvokkain tapaamisia Teams-palaverien rinnalle. Samoin vastauksissa ilmenee myös esihenkilön tärkeä rooli kannustavana ja tarvittaessa jopa aloitteen antajana metsäneuvojen oman osaamisen kehittämiseksi.

Metsäkeskus tarjoaa hyvät välineet kollegoiden väliseen yhteydenpitoon, ja Teams on tähän hyvin olennainen kanava. Teamsin käyttöaktiivisuus saattaa olla hyvin vaihtelevaa tiimien sisällä, ja esihenkilön olisikin hyvä tarkkailla, onko alkuperähdytyksen myötä varmasti alaisilla tarvittavat taidot Teamsin tehokkaaseen käyttöön ja kuinka he Teamsia hyödyntävät.

Osaamistarvekeskustelut käydään perinteisesti kehityskeskustelujen yhteydessä, joissa läpikäytäviä asioita saattaa olla käytettävissä olevaan aikaan nähden runsaastikin. Kehityskeskustelujen yhteydessä täytetään myös oman työssä osaamisen ja suoriutumisen kuvaamiseksi HPO-lomake, jonka pisteytyksen perusteella tarkastellaan henkilökohtaiseen palkanosaan liittyviä tekijöitä. Tämä saattaa hankaloittaa ja nostaa työntekijän kynnystä tuoda esiin omia aitoja osaamistarpeitaan, ja olisikin ehkä tuottavampaa kokonaan erottaa osaamistarpeiden kysely palkkaukseen liittyvästä keskustelusta.

Kuten Osaamisen kehittäminen -tukiryhmän keskustelussa tuli ilmi, osaamistarvekyselyä ollaan miettimässä selkeämmäksi ja helpommin koostettavammaksi. Erityisen tärkeää olisi myös esihenkilöiden aktivoituminen alaistensa koulutustarpeiden esiintuomisessa. Pohdittava on myös, tarvitaanko kartoitusta vuosittain, vaan riittäisikö kartoitus esimerkiksi kolmen vuoden välein tai vaihtoehtoisesti ensimmäisen kartoituskerran jälkeen vain tarvittaessa, työntekijän tai esihenkilön aloitteesta.

Metsäneuvojat kokevat Metsäkeskuksen tarjoamat osaamisen kehittämisen mahdollisuudet pääasiallisesti helposti saavutettaviksi. Osaamispolkuja pidettiin hyvänä kouluttautumisyhteydenä ja toivottiin myös enemmän nimenomaan metsäneuvojille kohdennettuja osaamispolkuja.

Ulkopuolisten tahojen tarjoamia koulutusmahdollisuuksia pidettiin vaikeammin saavutettavina. Tosin suuri osa vastaajista ei ollut tällaista koulutusvaihtoehtoa vielä omakohtaisesti harkinnutkaan. Ulkopuolisten tahojen koulutuksista eniten mainittiin kiinnostavan erilaiset aihepiirien täsmäkoulutukset, monimuoto- tai verkko-opintoina.

Kouluttautumisesta ja opiskelusta toivottiin enemmän käytännön kokemuksia, tiedottamista ja näkyvyyttä. Osaamispoluille osallistuneet voisivat kertoa kokemuksestaan esimerkiksi Reppu-intranetissä ja näin tuoda aihetta lähemmäs metsäneuvoja ja koko henkilökuntaa.

Kyselyn perusteella metsäneuvojat kokevat tulevaisuuden näkymät kahdella tavalla. Asiantuntijuus voi heidän mielestään merkitä laaja-alaisuutta ja monipuolisia työtehtäviä tai hyvin kapea-alaista, lokeroitunutta asiantuntijuutta. Tärkeää onkin, ettei työelämässä lokeroiduta liian kapeisiin osaamisalueisiin ja jätetä tietynlaisia töitä vain yhden henkilön osaamisen varaan. On myös nykypäivän työelämässä varottava, ettei kiire hukkaa hiljaista tietoa (Virtainlahti 2015).

Etätö ja monipaikkainen työympäristö asettaa ihan uudet haasteet hiljaisen tiedon siirtymiselle. Taitava ja aktiivinen etäjohtaminen sekä tiimityön onnistuminen ovat arvatenkin tähän hyviä työkaluja. Osaamisen kehittämisen tukiryhmän haastattelussa tuli esiin joillain palveluilla käytössä oleva Kokemukset jakoon -keskustelu, kun työntekijä siirtyy eläkkeelle tai muihin tehtäviin. Olisi tärkeää, että kootut kokemukset olisivat kaikkien helposti löydettävissä ja että kaikki palvelut ottaisivat keskustelun osaksi käytäntöään. Tällainen kokemusten kerääminen voisi olla ajankohtaista muulloinkin kuin metsäkeskuksesta pois lähtiessä, vaikka henkilön 40-, 50-, ja 60-vuotishaastatteluna.

6 POHDINTA

Muutokset työelämässä ovat olleet suuria. On vaarana, että meitä on yliarvioitu, tai me itse yliarvoimme itseämme. Ihmisellä on kuitenkin omat lajityypilliset ominaisuutensa, heikkoutensa ja vahvuutensa, edellytyksensä ja esteensä. Näitä ihmisen inhimillisiä ominaisuuksia ei voida nopeankaan teknisen kehityshuuman pyörteissä ohittaa. (Hahto 2022, Boijer-Spoof Heikinheimon & Ilmivallan 2022 mukaan). Tähän toteamukseen on helppo yhtyä, mutta on myös hyvä muistaa, kun tulevaisuuden työelämä arveluttaa, ettei ihminen voi pärjätä joka asiassa automaatiolle ja koneille, mutta eivät koneetkaan voi kaikessa ihmistä korvata.

Opinnäytetyö toi paljon näkemyksiä ja vastauksia kysymyksiin tulevaisuuden työelämästä ja sen osaamistarpeista metsäneuvojan silmin katsottuna. Metsäneuvojat kokevat tarvitsevänsä eniten uusia tietoja ja taitoja digitaalisten työkalujen käyttöön sekä motivaatiota ja työkaluja itsensä kehittämiseen. Ilmastokysymykset nousivat myös kärkisijoille osaamistarvelistalta, sekä työterveydestä ja jaksamisesta huolehtiminen. Kaikki esiin nousseet osaamistarpeet ovat tämän päivän työelämän polttavia aihepiirejä, ja myös jokaisen opittavissa. Tärkeää onkin löytää oikeat tavat uuden oppimiselle, jotta kokonaisuus uuden oppimisen, työnteon ja jaksamisen välillä säilyy ehjänä.

Samaan aikaan tutkimuksen edetessä kuitenkin heräsi myös lisää kysymyksiä, joita tässä opinnäytetyössä ei käsitelty. Pohdiskelua voisi varmasti jatkaa esimerkiksi kyselyn tuloksesta, jonka mukaan tulevaisuuden työyhteisössä tiedonjakamiskyky -ja halu nähdään metsäneuvojen keskuudessa vielä hieman epäoleellisena osaamisalana. Hiljaista tietoa ikääntyvässä työyhteisössä on kuitenkin runsaasti ja nuorempien ammattilaisten saapuessa taloon tulee paljon uutta osaamista mm. tietojärjestelmien ja digitaalisuuden saralta. Miksi tätä ei metsäneuvojen kesken arvosteta tai nähdä selkeämmin koko työyhteisön hyötynä? Voisiko työnantaja jollain tapaa, esimerkiksi mestari-kisälli -työmallilla edesauttaa tiedonjakamista?

Mielenkiintoinen tutkimusaihe olisi myös se, kuinka rekrytointien avulla on onnistuttu hankkimaan metsäneuvojien keskuuteen uutta osaamista, pyritty kenties tietoisesti vahvistamaan jotain tiettyä työhön kuuluvaa osaamisalaa tai onko painotettu hakijan halukkuutta oman osaamisensa kehittämiseen? SWOT-analyysin käyttö rekrytinnin apuna voisi olla myös hyvä työväline tällaisen tiedon keräämiseen

Mielenkiintoinen ja antoisa lisä osaamisen kartoitukseen voisi myös olla varsinkin opiskelumaailmassa ja armeijassakin runsaasti käytetty vertaisarviointi. Tämän kautta esiin voisi nousta osaamista, jota henkilö itse ei välttämättä osaa arvostaa tai tuoda esiin. Rakentavan kritiikin antaminen ja vastaanottaminen on työyhteisössä eräänlainen taitolaji, mutta oikealla tavalla toteutuessaan varmasti toimiva väline osaamisen kehittämiseen yksilötasolla.

Tutkimuksen tuloksista päätellen yhteydenpitoa ja vuorovaikutusta toivotaan ja odotetaan enemmän, mutta kysymykseksi hieman jää ovatko metsäneuvojat itse kuitenkin aktiivisia yhteydenpitäjiä? Yhteydenpitoon ja vuorovaikutukseen jokin pystyy omalta osaltaan vaikuttamaan, mutta kynnyks ottaa kesken työpäivää Teams-puhelu kollegalle koetaan korkeammaksi kuin toimistolla toisen työhuoneessa piipahtaminen. Ennalta sovitut ”kahvitreffit Teamsissa” tai tiimin viikoittaiset vapaamuotoiset, lyhyetkin Teams-tapaamiset madaltavat tätä kynnystä. Voitaisiin myös rohkeasti kokeilla, kuinka kameran avaaminen Teamsissa vaikuttaisi keskusteluun ja vuorovaikuttamiseen, usein vuosikausia vanhan kasvokuvan sijasta.

Tiedon siirtymistä ja myös yhteydenpitoa yleensäkin saattaa vaikeuttaa kyseilyssä esiin tullut metsäneuvojien tunne Metsäkeskuksen palvelujen sisäisestä lokeroitumisesta. Lähinnä metsäneuvojia työskentelevät elinkeinopalvelujen metsän- ja luonnonhoidon neuvojat, mutta ero palvelujen välillä on metsäneuvojien kokemana kuitenkin selvästi olemassa. Mielenkiintoista olisikin tutkia, kokevatko Epa-neuvojat asian samoin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Metsäkeskuksen metsäneuvojen ajatuksia ja näkemyksiä tulevaisuuden työnkuvasta ja työelämän yleisistä osaamistarpeista. Tulokset olivat osittain odotettavia ja linjassa muihin alan tutkimustuloksiin ja selontekoihin, kun mietittiin tulevaisuuden työnkuvan muuttumista, mutta varsinkin osaamisen kehittämisessä löytyi ennalta ajatellen yllättäviäkin tuloksia esimerkiksi ikäryhmiä vertailtaessa. Kahvipöytäkeskusteluissa palaute kyselytutkimuksesta on ollut laidasta laitaan. Suurin osa kohderyhmästä ei ole kommentoinut toistaiseksi tutkimusta millään lailla, ennalta arvatenkin osa koki kyselyn raskeana ja turhana ”*vastasin koska tunsin sinut*” ja kiitosta puolestaan kertyi kyselyn tärkeästä aiheesta, joka oli herätellyt vastaajaa ajattelemaan aihetta syvemmin. Itsetuntemus onkin yksi tärkeimmistä työ- sekä elämäntaidoista, eli kyky ymmärtää omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa (Lehtinen, 2022).

Opinnäytetyön aihe on minulle henkilökohtaisesti tärkeä, joten aihevalinta osaamisen kehittämisen tiimoilta oli helppoa. Aihe on myös metsäkeskuksessa ajankohtainen ja osaamisen kartoittaminen tiedostetaan tärkeäksi. Koska aihe oli mielenkiintoinen, koin hankalaksi rajata työn aihetta ja estää sen liiallinen laajeneminen. Vaikeaksi koin myös oikeiden kysymysten löytämisen sekä varsin laajasta aineistosta sopivimman tausta-aineiston istuttamisen työhöni. Pääasiallinen tietolähde oli kuitenkin kyselytutkimus, jonka tuloksia opinnäytetyössäni avasin. Tieteellinen kirjoittaminen ja kaikki tutkimukseen liittyvien tekijöiden hahmottaminen ei ole helppoa, kun edellisistä vastaavista opinnoista on kulunut aikaa yli kaksikymmentä vuotta. Kyselyn perusteella metsäneuvojat toivovat käytännön kokemuksia opiskelusta ja omalta osaltani haluankin kannustaa kollegoitani rohkeasti uuden oppimisen ääreen.

Oppimisprosessiini olen tyytyväinen, vaikka se välillä raskas olikin. Olen oppinut uutta, oppinut ajattelemaan vanhaa perspektiiviäni laajemmin ja rohkaistunut kokeilemaan uusia oppimistapoja. Olen tehnyt tällä hetkellä parhaani, että pysyisin kehityksen virrassa mukana ja rohkaisen kaikkia muitakin tarttumaan ennakkoluulottomasti oppimisen haasteisiin, jos vain kiinnostusta löytyy.

LÄHTEET

Allen, T., Golden, T. & Shockley, K. 2015. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. Association for psychological science. Viitattu 27.4.2022 <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1529100615593273>.

Asiantuntijakeskustelu 2022. Suomen metsäkeskus. Koulutusasiantuntija Pirita Soini. Teams-keskustelu 31.3.2022.

Asiantuntijakeskustelu 2022. Suomen metsäkeskus. Osaamisen kehittäminen tukiryhmän Teams -keskustelu 28.03.2022.

Dufva, M., Wartiovaara, A. & Vataja, K. 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Sitra Artikkelit 2.9.2021. Viitattu 27.4.2022 <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa>.

Euroopan komissio. 2019. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, Eurooppa-neuvostolle, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Euroopan vihreän kehityksen ohjelma. Viitattu 17.1.2022 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/DOC/?uri=CELEX:52019DC0640&from=FI>.

Hahto, K. 2022. Hyvinvointia etätööhön. Aamulehti 17.1.2022, B7.

Jokinen A. 2021. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 16.11.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/>.

Kinnunen, H. 2015. Työelämän tehostaminen voi vaarantaa hiljaisen tiedon: "Kiire on pahin surma". Sanna Virtainlahden haastattelu. Ylen uutiset 7.4.2015. Viitattu 24.2.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-7907393>.

Lautanen, E. & Kilpeläinen, R. 2016. Metsäalan VOSE-taustaselvitys. Metsäalan osaamistarpeiden ennakkointihanke. Selvitystyön loppuraportti Opetushallitukselle.

Lautanen, E. & Kilpeläinen, R. 2019. Metsäalan lisä-, täydennys-, muunto- ja jatkokoulutustarpeet. TTS:n julkaisuja 440. Nurmijärvi:Työtehoseura.

Lehtinen, S. 2021. Millä taidoilla pärjää työelämässä 2030-luvulla? Työterveyslaitos. Verkko-lehti Työpiste 4.5.2021. Viitattu 19.11.2022 <https://www.ttl.fi/tyopiste/milla-taidoilla-parjaa-tyoelamassa-2030-luvulla>.

Ollila, S., Raisio, H., Vartiainen, P., Lindell, J., Pernaa, H-K. & Niemi, T. 2018. Organisaatio muutoksen pyörteissä – hajautuksessa asiantuntijoiden osaaminen esiin. Työelämän tutkimus Vol. 16 No 4

Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 1.10.2022 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf.

Parveen, H. & Showkat, N. 2017. Quantitative Methods: Survey. Viitattu 5.5.2022 https://www.researchgate.net/publication/318959206_Quantitative_Methods_Survey.

Pohjalainen, M. 2012. Hiljaisen tiedon käsite ja hiljaisen tiedon tutkimus. Katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Informaatiotutkimus 31(3) – 2012. Viitattu 22.2.2022 <https://journal.fi/inf/article/view/7079/5613>.

Polonyi, M. 1966. The Tacit Dementia. The University of Chicago press edition 2009. Viitattu 22.2.2022 https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=zfsb-eZHPy0C&oi=fnd&pg=PR6&dq=the+tacit+dimension&ots=HfiDOz-DrgQ&sig=8sM-0OewulAbVqwRo9OjkELi_g4&redir_esc=y#v=onepage&q=the%20tacit%20dimension&f=false.

Päivänsalo, T.-M. 2020. Oppimiskoodi. Kuinka oppiminen onnistuu? Keuruu: Otava.

Pölönen, P. 2019. Tulevaisuuden lukujärjestys. Kustannusosakeyhtiö Otava. E-kirja. Viitattu 11.2.2022 Bookbeat.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 9.10.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>.

Suomen metsäkeskuksen henkilöstötutkimus 2022. Tutkimuksen raportti. Metsätieto- ja tarkastuspalvelut. 22.3.2022. Eezy Flow Oy.

Suomen metsäkeskus 2022. Metsäkeskuksen Strategia. Päivitys 29.9.2020. Viitattu 1.10.2022 https://www.metsakeskus.fi/sites/default/files/document/metsakeskuksen-strategia_0.pdf.

Suomen metsäkeskus 2022. Viitattu 15.2.2022 <https://www.metsakeskus.fi/fi>.

Suomen YK-liitto 2022. Kestävä kehitys. Viitattu 20.11.2022 <https://www.yk-liitto.fi/kestava-kehitys>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uudistettu laitos. Latvia: Tammi.

Taipale-Lehto, U. 2017. Metsäalan osaamistarveraportti. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2017:7. Viitattu 14.2.2022 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/metsaalan_-osaamistarveraportti.pdf.

Tuomivaara, S. & Alasoini, T. 2020. Digitaaliset kuilut ja digivälineiden erilaiset käyttäjät Suomen työelämässä. Työterveyslaitos. Viitattu 14.2.2022 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140828/TTL-978-952-261-948-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 12.5.2022 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Helsinki: PS-kustannus.

Vuori, J. 2021. Tapaustutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 16.11.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/>.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset / keskustelun runko Metsäkeskuksen Osaamisen kehittäminen -tukiryhmälle

Liite 2. Kyselylomake


Liite 1 (2)

**Haastattelukysymykset / keskustelun runko metsäkeskuksen osaamisen
kehittäminen -tukiryhmälle 28.3.2022**

- Minkälaisena te näette tulevaisuuden metsäneuvojan työnkuvan? Ja millaisia osaamistarpeita tämä tulevaisuus teidän mielestänne tuo mukanaan metsäneuvojille?
- Millä eri tavoin tunnistatte ja kartoitatte metsäkeskuksen henkilöstön osaamistarpeita ja/tai heidän halukkuuttaan osaamisen kehittämiseen?
- Millaisia osaamistarpeita esim. kehityskeskustelujen myötä on noussut esiin?
- Millaisia haasteita ja uhkia näette osaamisen kehittämiseksi metsäkeskuksessa? (ja onko näihin jo keksitty vastalääkettä?)
- Miten metsäkeskus edesauttaa / kannustaa henkilöstöä keskinäiseen hiljaisen tiedon jakamiseen?

Liite 2 1 (9)

Metsäneuvojen tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Millaiseksi sinä näet metsäneuvojan työnkuvan kehittyvän tulevaisuudessa? *

Metsäneuvojan työnkuva muuttuu kohti asiantuntijuutta, mitä tämä mielestäsi käytännössä tarkoittaa?

Metsäneuvojan metsällisen ammattiosaamisen lisäksi, mainitse mielestäsi tulevaisuuden enintään viisi tärkeintä metsäneuvojan työelämätaitoa: *

- ☐ Asiakaspalvelutaidot erilaisissa tilanteissa
- ☐ Vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot sidosryhmien kanssa sekä työyhteisön sisällä
- ☐ Metsäalaa liittyvä yhteiskunnallinen ja poliittinen tietämys
- ☐ Oman ajan hallintakyky
- ☐ Työterveydestä ja jaksamisesta huolehtiminen
- ☐ Muutoksen sietokyky, joustavuus ja sopeutuvaisuus
- ☐ Motivaatio ja kyky oman osaamisen kehittämiseen
- ☐ Itseohjautuvuus, oma-aloitteisuus
- ☐ Kestävän kehityksen ymmärtäminen

Liite 2 2 (9)

- ☐ Ilmastokysymykset
- ☐ Kielitaito, mikä kieli? _____
- ☐ Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen
- ☐ Ongelmanratkaisutaidot, luovuus
- ☐ Sosiaaliset taidot
- ☐ Tiimityötaitot ja yhteistyökyky
- ☐ Verkostoitumiskyky
- ☐ Digitaalisten työkalujen käyttötaidot
- ☐ Digitaaliset kommunikointitaidot, "virtuaalinen sosiaalisuus"
- ☐ Teknisten ongelmien ratkaisu- ja hahmottamiskyky
- ☐ Tiedonhakutaidot
- ☐ Tiedonhallintataidot
- ☐ Tiedonjakamiskyky ja -halu
- ☐ Viestintätaidot, tiedon tuottaminen ja tulkitseminen, mukaan lukien sosiaalinen media
- ☐ Jokin muu työelämätaito, mikä? _____

Missä ajattelet itse tarvitsevasi lisäosaamista tulevaisuudessa? Voit valita enintään viisi itsellesi tärkeintä vaihtoehtoa. *

- ☐ Asiakaspalvelutaidot erilaisissa tilanteissa
- ☐ Vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot sidosryhmien kanssa sekä työyhteisön sisällä
- ☐ Metsäalaaan liittyvä yhteiskunnallinen ja poliittinen tietämys
- ☐ Oman ajan hallintakyky
- ☐ Työterveydestä ja jaksamisesta huolehtiminen
- ☐ Muutoksen sietokyky, joustavuus ja sopeutuvaisuus
- ☐ Motivaatio ja kyky oman osaamisen kehittämiseen
- ☐ Itseohjautuvuus, oma-aloitteisuus
- ☐ Kestävän kehityksen ymmärtäminen
- ☐ Ilmastokysymykset
- ☐ Kielitaito, mikä kieli? _____
- ☐ Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen
- ☐ Ongelmanratkaisutaidot, luovuus
- ☐ Sosiaaliset taidot

Liite 2 3 (9)

- ☐ Tiimityötaitot ja yhteistyökyky
- ☐ Verkostoitumiskyky
- ☐ Digitaalisten työkalujen käyttötaidot
- ☐ Digitaaliset kommunikointitaidot, "virtuaalinen sosiaalisuus"
- ☐ Teknisten ongelmien ratkaisu- ja hahmottamiskyky
- ☐ Tiedonhakutaidot
- ☐ Tiedonhallintataidot
- ☐ Tiedonjakamiskyky ja -halu
- ☐ Viestintätaidot, tiedon tuottaminen ja tulkitseminen, mukaan lukien sosiaalinen media
- ☐ Jokin muu työelämätaito, mikä? _____

Mitkä työelämätaidot koet tällä hetkellä omiksi vahvuuksiksesi? Voit valita enintään viisi eri vaihtoehtoa. *

- ☐ Asiakaspalvelutaidot erilaisissa tilanteissa
- ☐ Vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot sidosryhmien kanssa sekä työyhteisön sisällä
- ☐ Metsäalaan liittyvä yhteiskunnallinen ja poliittinen tietämys
- ☐ Oman ajan hallintakyky
- ☐ Työterveydestä ja jaksamisesta huolehtiminen
- ☐ Muutoksen sietokyky, joustavuus ja sopeutuvaisuus
- ☐ Motivaatio ja kyky oman osaamisen kehittämiseen
- ☐ Itseohjautuvuus, oma-aloitteisuus
- ☐ Kestävän kehityksen ymmärtäminen
- ☐ Ilmastokysymykset
- ☐ Kielitaito, mikä kieli? _____
- ☐ Monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen
- ☐ Ongelmanratkaisutaidot, luovuus
- ☐ Sosiaaliset taidot
- ☐ Tiimityötaitot ja yhteistyökyky
- ☐ Verkostoitumiskyky
- ☐ Digitaalisten työkalujen käyttötaidot
- ☐ Digitaaliset kommunikointitaidot, "virtuaalinen sosiaalisuus"
- ☐ Teknisten ongelmien ratkaisu- ja hahmottamiskyky

Liite 2 4 (9)

- ☐ Tiedonhakutaidot
- ☐ Tiedonhallintataidot
- ☐ Tiedonjakamiskyky ja -halu
- ☐ Viestintätaidot, tiedon tuottaminen ja tulkitseminen, mukaan lukien sosiaalinen media
- ☐ Jokin muu työelämätaito, mikä? _____

Oletko harkinnut tai jo toteuttanut työnantajan aloitteesta jotain työhön liittyviä opintoja? (Ei tarkoita kaikille pakollisia koulutuksia kuten esim. KantoRiihen koulutukset) *

- ☐ Kyllä olen, mikä koulutus? _____
- ☐ En ole
- ☐ En koe tarvitsevani lisäkoulutusta
- ☐ Tahtoisin koulutusta, mutta tällä hetkellä se ei ole ajankäytön puitteissa mahdollista

Mikä on mielestäsi sinulle sopivin tapa oppia uutta osaamista? Voit valita enintään kolme sopivinta vaihtoehtoa. *

- ☐ Verkossa ohjattuna opiskeluna, esim. Teams-koulutukset ja webinaarit
- ☐ Itsenäisesti verkossa ja omatoimisesti käytännön työssä esim. Gimlet
- ☐ Ryhmäopintoina esim. oman tiimin teemapäivinä tai lyhytkursseina
- ☐ Työparin kanssa työn teon ohessa uusiin asioihin perehtyen
- ☐ TET-päivän muodossa tehtäviin tutustuen
- ☐ Työnvaihdon kautta perehtyen
- ☐ Oppimiskeskien avulla
- ☐ Jokin muu tapa, mikä? _____

Oletko harkinnut tai jo toteuttanut omaehtoisesti jotain työhön liittyvää alan opintoja? *

- ☐ Kyllä olen, mikä koulutus? _____
- ☐ En ole
- ☐ En koe tarvitsevani lisäkoulutusta
- ☐ Tahtoisin koulutusta, mutta tällä hetkellä se ei ole esim. ajankäytön puitteissa mahdollista

Millainen ajankäyttö on sinulle mieluisin hankkiessasi työssä tarvittavaa lisäosaamista? *

Liite 2 5 (9)

- ☐ Opiskelen mieluiten omalla ajalla, omassa tahdissa
☐ Opiskelen mieluiten työaikana, työnteon ohessa
☐ Opiskelen työaikana sekä omalla ajalla
☐ Muulla tavoin, miten? _____

Koetko, että työympäristö kannustaa sinua kehittämään omaa osaamistasi? *

- | | | | | |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 Ei
kannusta
lainkaan | 2 Kannustaa
vähän | 3 En
osaa
sanoa | 4 Kannustaa
sopivasti | 5 Erittäin
kannustava |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Mikä motivoi sinua työelämässä uuden oppimiseen? Voit valita enintään kolme vaihtoehtoa. *

- ☐ Palkka
☐ Työnkuvan monipuolistuminen
☐ Uralla etenemismahdollisuudet
☐ Itsensä haastaminen
☐ Työnteon helpottuminen uusien taitojen myötä ja voin auttaa myös muita
☐ Olen tyytyväinen nykyiseen osaamiseeni ja asemaani työyhteisössä
☐ Muu, mikä? _____

Onko Metsäkeskuksen tarjoamat osaamisen kehittämisen vaihtoehdot ja mahdollisuudet mielestäsi hyvin esillä ja helposti metsäneuvojan saavutettavissa? *

- | | | | | |
|--------------------------------|---|-----------------------|--|---|
| 1 Vaikeasti
saavutettavissa | 2 Kohtalaisen
vaikeasti
saavutettavissa | 3 En
osaa
sanoa | 4 Kohtalaisen
helposti
saavutettavissa | 5 Erittäin
helposti
saavutettavissa |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Miten Metsäkeskuksen tarjoamien osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien näkyvyyttä ja saavutettavuutta mielestäsi voisi parantaa?

Liite 2 6 (9)

Onko metsäalaa ja työtehtäviisi liittyvät ulkopuolisten tahojen tarjoamat osaamisen kehittämisen vaihtoehdot mielestäsi hyvin esillä ja helposti metsäneuvojan saavutettavissa? *

1 Vaikeasti saavutettavissa	2 Kohtalaisen vaikeasti saavutettavissa	3 En osaa sanoa	4 Kohtalaisen helposti saavutettavissa	5 Erittäin helposti saavutettavissa
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaisesta ulkopuolisen tahon (esim. AMK:n) tarjoamasta lisäkoulutuksesta voisit olla kiinnostunut? Kommentoi vapaasti mm. opetusmuotoa (lähiopetus, monimuoto, verkko-opinnot) sekä koulutuksen sisältöä.

Oletko kertonut erityisosaamisestasi tai koulutustarpeestasi esihenkilöllesi esim. kehityskeskusteluissa? *

☐ Kyllä. Onko asiaan reagoitu toivomallasi tavalla?

☐ Ei ole ollut tarvetta

☐ En ole kertonut. Miksi?

Onko hankkimasi lisäoppi / kokemus auttanut sinua urallasi / työnkuvasi edistämässä? *

☐ Kyllä

☐ Ei mitään

☐ En osaa sanoa

Miten etätiimi mielestäsi toimii verrattuna lähitiimiin tiedon vaihdon ja osaamisen jakamisen näkökulmasta? Etätiimillä tarkoitetaan tässä omaa tiimiäsi, jossa etätyön myötä tiimiläiset työskentelevät muualla kuin perinteisellä toimistollaan. *

1 Huonosti	2 Kohtalaisesti	3 En osaa sanoa	4 Hyvin	5 Erinomaisesti
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mikä on mielestäsi paras tapa ylläpitää etätiimin sisäistä yhteisöllisyyttä ja osaamisen jakamista? Voit valita useita vaihtoehtoja. *

Liite 2 7 (9)

- ☐ Esihenkilöjohtoiset tiimipalaverit
- ☐ Tiimien omatoimiset Teams-kahvihetket
- ☐ Tiimin Teams-kanavan aktiivinen käyttö keskustelukanavana
- ☐ Parityöskentely tai työnvaihto
- ☐ Tiimin sisäinen palaute ja vertaistuki
- ☐ Jokin muu, mikä? _____

Miten mielestäsi metsäneuvojen keskinäistä tiedonvaihtoa ja osaamisen jakamista voisi vielä parantaa?

Miten työnantaja voisi mielestäsi parantaa työssäoppimista sekä tiedon ja kokemusten jakamista kollegoiden välillä? Voit valita useita vaihtoehtoja. *

- ☐ Koulutuspäivät
- ☐ Omatoimiset verkkokurssit
- ☐ TET:n avulla perehtyminen ja oppiminen
- ☐ Työnvaihtona
- ☐ Parityöskentelypäivät
- ☐ Oppimispolkujen kautta
- ☐ Tiimien teemapäivät
- ☐ Vapaaehtoiset opintopiirit Teamsissa (esim. kielet, some-taidot, digi-taidot, EU-asiat, ilmastoasiat ym.)
- ☐ Muulla tavoin, miten? _____

Mitkä seikat motivoivat sinua eniten metsäneuvojan työssä?

Haluatko sanoa jotain aiheeseen liittyvää, jota en osannut kysyä?

TAUSTAKYSYMYKSIÄ**Sukupuoli ***

- ☐ nainen
- ☐ mies
- ☐ muu
- ☐ en halua vastata

Vastaajan ikä *

- ☐ 25 tai nuorempi
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ 56-65
- ☐ yli 65 vuotta
- ☐ en halua vastata

Vastaajan palvelualue *

Valitse oma palvelualueesi jossa työskentelet

- ☐ Eteläinen palvelualue
- ☐ Itäinen palvelualue
- ☐ Läntinen palvelualue
- ☐ Pohjoinen palvelualue

Vastaajan koulutustausta *

Voit valita useita vaihtoehtoja, jos sinulla on eritasoisia tutkintoja.

- ☐ Lukio / ylioppilas
- ☐ Perustutkinto / ammattikoulu
- ☐ Opisto
- ☐ Ammattikorkeakoulu
- ☐ Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- ☐ Yliopisto
- ☐ Jokin muu, mikä? _____

Työhistorian pituus Metsäkeskuksen palveluksessa *

- ☐ 5 vuotta tai vähemmän
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-20 vuotta
- ☐ 21-30 vuotta
- ☐ 31 vuotta tai enemmän