

Metsä ja me –tutkimushankkeen loppuraportti

Ratkaisuja metsäalan osaajapulaan

E2 Tutkimus



#MetsäjaMe



Metsä ja me -tutkimushankkeen loppuraportti: Ratkaisuja metsäalan osaajapulaan

© E2 Tutkimus 2024

Tekijät: Atte Penttilä, Eija Eronen ja Jenni Simonen
Graafinen suunnittelu ja taitto: Tuija Väyrynen

ISBN (PDF): 978-952-5895-17-9

www.e2.fi

Tutkimushankkeen on rahoittanut Metsämiesten Säätiö. Lahjoitukset ja säätiöfuusiot ovat tärkeä osa Säätiön yleishyödyllisen toiminnan vaikuttavuutta. Lisätietoa www.mmsaatio.fi





Sisällys

<u>Saatesanat</u>	4
<u>Tutkittua tietoa metsäalan menestyksen tueksi</u>	5
<u>Tutkimuskysymykset</u>	6
Tulokset	
<u>1. Hyvät käytännöt metsäalan työpaikoilla</u>	7
<u>2. Alanvaihtajien kokemukset metsäalalla</u>	19
<u>3. Oppeja muilta toimialoilta</u>	36
<u>4. Metsäala ja sen tulevaisuus opinto-ohjaajien sekä opetus- ja työvoimahallinnon silmin</u>	50
<u>Suosituks</u> et metsäalan osaajapulan ratkaisemiseksi.....	65
<u>Lähteet</u>	72

Saatteeksi

Metsäalan yritysten kyky rekrytoida eri taustaisia ihmisiä korostuu tulevaisuudessa. Tämä raportti tarjoaa lääkkeitä alan kehittämiseen ja vetovoiman parantamiseen työvoimapulan olosuhteissa. Tutkimukseen on haastateltu työntekijöitä, työnantajia, alalle vaihtaneita sekä opinto-ohjaajia ja hallinnon edustajia.

Metsäalan menestyksellä ja kestäväällä liiketoiminnalla on iso rooli Suomen tulevaisuudelle. E2 Tutkimus haluaa palvella alaa tiedolla, joka on luotettavaa, monipuolista ja käytännönläheistä.

Lämpimät kiitokset tutkimushankkeeseen osallistuneille sekä hankkeen seurantaryhmälle ja tutkimuksen tekijöille.

Kiitokset Metsämiesten Säätiölle työn rahoittamisesta ja hyvästä yhteistyöstä.

Helsingissä 26.9.2024

Karina Jutila
Toimitusjohtaja
E2 Tutkimus

Tutkittua tietoa metsäalan menestyksen tueksi

Tutkimushankkeen tuottama tieto:

- auttaa metsäalaa ratkomaan työvoimapulaa sekä tukee alan vetovoimaa ja menestystä
- kehittää yritysten kykyä rekrytoida eri taustaisia ihmisiä ja auttaa menestymään osaajapulan olosuhteissa
- palvelee alan koulutusta ja opiskelijarekrytointia
- tarjoaa uutta ymmärrystä ja näkökulmia vuoropuheluun opetus- ja työvoimahallinnon sekä opinto-ohjaajien kanssa
- monipuolistaa julkista keskustelua metsäalasta ja tuo esiin myönteisiä käytäntöjä ja onnistumisia työpaikoilta.

Tutkimuskysymykset

1. Miten metsäalan pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (pk-yrityksissä) on ennakoitu osaajapulaa ja rakennettu hyvää työnantajuutta? Millaisia hyviä käytäntöjä on kehitetty paikallisesti, jotta sekä yrittäjien että eri-ikäisten työntekijöiden työmotivaatio pysyisi vahvana?
2. Miksi alanvaihtajat ovat tulleet metsäalalle, ja millaisia odotuksia heillä on? Kuinka metsäalalle tulleet kokevat alan verrattuna aiempaan toimialaansa?
3. Kuinka muilla toimialoilla on ratkottu työvoimapulaan sekä yritysten pito- ja vetovoimaan liittyviä ongelmia, ja mitä metsäala voi oppia muiden alojen kokemuksista ja käytännöistä?
4. Millaisina metsäala, alan ammatit ja tulevaisuus näyttäytyvät opetus- ja työvoimahallinnossa sekä opinto-ohjauksessa toimiville? Millaista viestiä heiltä välittyy metsäalan koulutuksen kehittämiseen sekä alaa harkitseville nuorille ja alanvaihtajille?



HYVÄT KÄYTÄNNÖT METSÄALAN TYÖPAIKOILLA

#MetsäjaMe

HYVÄT KÄYTÄNNÖT METSÄALAN TYÖPAIKOILLA

Tässä osatutkimuksessa tarkastellaan, **mistä hyvä työnantajuus ja onnistunut yhteistyö työntekijöiden kanssa syntyvät, kuinka osaajapulaa voidaan ennakoida ja millaisia hyviä käytäntöjä alalla on.**

Tutkimuksen aineistona ovat metsäalan pk-yrityksissä (6 kpl) tehdyt haastattelut. Yritykset ovat korjuu- ja kuljetusyrityksiä. Ne valikoitiin tiedustelemalla metsäalan toimijoilta yrityksiä, jotka ovat tunnettuja hyvistä käytännöistään. Haastatteluihin osallistui 14 työntekijää (12 miestä ja 2 naista) ja 6 työnantajan edustajaa (kaikki miehiä).

Haastattelut olivat kestoaltaan 25 min – 1 h 16 min. Haastatteluaineisto on litteroitu ja koodattu. Raportissa hyödynnetään sitaatteja haastatteluista. Sitaatteja on siistitty luettavuuden parantamiseksi, ja niiden yhteyteen on merkitty haastateltavan tunnus.

1.1 Näkyvyys on avain vetovoiman vahvistamiseen

- Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen on kriittinen kysymys metsäalan tulevaisuudelle (Lautanen ym. 2024). Haastateltavat painottavat, että **myönteinen näkyvyys vahvistaa yrityksen vetovoimaa**.
- Metsäala tarvitsee myönteistä näkyvyyttä ja alan toimijoiden yhteistyötä sen saavuttamiseksi.
- Yritysten kannattaa **panostaa somenäkyvyyteen, vieraila oppilaitoksissa ja osallistua alan tapahtumiin**. Myös laadukas kalusto ja logojen näyttävä esillepano auttavat vahvistamaan myönteistä mielikuvaa työnantajasta.

“

Metsäala kaipaisi imagon nostamista ja meillä tarvitsisi olla aseita siihen enemmän. Ei se vaan tule niin, että metsäyhtiö tekee jonkun pro-kuljettajahankkeen ja rekrytään kaikki työkkäarin pitkäaikaistyöttömät. Ei, ei se [imago] muutu semmosella. (Työnantajan edustaja H2)

Sitähän kuulee tuolla messuillakin, että kyllähän meidät tunnetaan. Ollaan oltu Ruotsin rekkalehdissä ja Suomen lehdissä ja vähän joka puolella. Ollaan tunnettuja siitä, että meillä on hyvät kuskit ja homma toimii. (Työntekijä H9)

1.2 Osaajia oppilaitoksista – opetusyhteistyö kannattaa

- Haastateltavien mukaan **oppilaitokset** ovat tärkeitä rekrytointikanavia. Oppilaitosyhteistyö kannattaa aloittaa jo perusasteelta ja jatkaa sitä alan ammatillisissa oppilaitoksissa.
- **Parhaimmillaan yritykset voivat saada työharjoitteluun lupaavimmat tekijät ja hyödyntää harjoittelua heidän perehdytyksessään.** Aina harjoitteluun tulleiden taidot ja tarkkuus eivät kuitenkaan ole riittäviä. Tämä voi aiheuttaa sekä yrityksen kilpailukykyyn että ympäristönsuojeluun liittyviä riskejä.
- Hyväksi todettu käytäntö on **yhteistyö käytännön opetuksen järjestämisessä.** Myös **oppisopimuskoulutus** on hyvä rekrytointikanava, mutta sen hyödyntämistä jarruttaa vähäinen tuki koulutusta tarjoavalle työnantajalle.

“

Siellä metsässä täytyy olla niin kartalla ja sulla on niin iso vastuu. Se on myös meille aikamoinen riski ottaa [harjoittelijoita].
(Työntekijä H2)

Kun koululla opetellaan puun ajon alkeita niin siinä minä olen ajanut autoa. Näen, että kenessä olisi ainesta tälle alalle. Ja jos olisi intoa lähteä opettelemaan, niin voitais porukalla tiivistää yhteistyötä ja ruveta hieromaan siitä ammattimiestä. Ja sitten kun se rekkakortin saaja valmistuu, se olis valmis työntekijä meille.
(Työntekijä H3)

1.3 Yhden mahdollisuuden malli – lupaavat työntekijät löytyvät nopeasti

- Moni haastatelluista työnantajan edustajista ja työntekijöistä toteaa, että **jokaiselle kannattaa antaa rekrytinnissa mahdollisuus näyttää taitonsa**. Heidän mukaansa ammattilainen tunnistaa hyvin nopeasti, kenessä on potentiaalia työhön.
- Osa työnantajista **käyttää yhden mahdollisuuden mallia**: jos tekijä ei vaikuta pärjäävän työtehtävissä, rekrytointiprosessi lopetetaan nopeasti. Paine työn tuottavuuteen rajoittaa prosessin pituutta erityisesti pienissä yrityksissä.
- **Mahdollisuuden antaminen auttaa löytämään lahjakkuuksia**. Sitä edistää työnantajan avoimuus nuorille tekijöille, mutta myös henkilökohtaisten verkostojen hyödyntäminen ja sen jäsenten alanvaihtohalukkuuden tunnusteleminen.

“

Mitä meilläkin on näitä harjoittelijoita ollut, sen näkee kun se muutaman päivän on tuossa, että tuleeko siitä konekuski vai ei. Toiset tykkää ajaa puuta ja toiset näprätä puhelinta. (Työntekijä H6)

On julmaa sanoa vastavalmistuneelle viikon jälkeen, että kuule, ei sun taidot riitä työelämää vielä. Haes ny vähän vauhtia jostain muualta. Sitten ne menee muualle, ei ne enää palaa metsäalalle. (Työnantajan edustaja H2)

1.4 Hyvä työnantajuus: enemmän tekoja kuin sanoja

- Haastatellut työntekijät ovat tietoisia siitä, että heillä on varaa valita työpaikkansa. He viihtyvät yrityksissä, joissa **on hyvä työilmapiiri ja puitteet toimivalle yhteistyölle.**
- Kuulluksi tuleminen ja luottamuksellinen suhde esihenkilöön sitouttavat työnantajaan. Moni korostaa myös, että työnantajan tulee mahdollistaa **vapaa ja itsenäinen työskentely.**
- Työntekijät odottavat, että **arvostus osoitetaan konkreettisilla teoilla.** Niitä ovat lomautuksista pidättäytyminen alan kausivaihteluista huolimatta ja palkan maksaminen ajallaan. **Myös laadukas ja näyttävä kalusto** vahvistaa työnantajan pitovoimaa.

“

Ammattitekiöistä tulee olemaan pulaa, että se on vain tyydyttävä tähän huonompaan kastiin, mikä ei saa suoritettua asiaa. Siihenhän se varmaan mennee, että tulee keskinäistä kilipailua työnantajilla. Sehän on vaan meidän etu. (Työntekijä H7)

Alalle vakiintunut sakki, niin niillä on kova vaatimustaso työnantajalle. Kyllä siinä kerrotaan, mimmoinen auto täytyy olla, että töihin jaksaa tulla. (Työnantajan edustaja H2)

1.5 Työhyvinvoinnin ja perehdytyksen hyvät käytännöt

- Haastateltujen työnantajan edustajien ja työntekijöiden näkemykset ja kokemukset työhyvinvoinnin vahvistamisesta ovat samankaltaisia. Yritykset panostavat työhyvointiin **keventämällä yksin työskentelyn aiheuttamaa kuormitusta, edistämällä työyhteisön terveyttä ja turvaamalla työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa.**
- Hyviä käytäntöjä ovat esimerkiksi **joustava työvuorojen suunnittelu, työyhteisön sisäiset puhelinkeskustelut sekä hieronta- ja liikuntaetujen tarjoaminen.**
- Useissa yrityksissä on kehitetty perehdytystä. **Perehdyttäjän ja perehtyjän tiiviin yhteistyön** lisäksi tärkeäksi on osoittautunut se, että koko työyhteisö on valmis antamaan puhelimitse ohjeita. **Kirjallisten ohjeiden laatiminen** yhtenäistää perehdytyksen laatua.

“

Sitä pitäisi olla enemmän, että johtoportaan oltaisiin kerran viikossa joka kuljettajaan yhteydessä ja kysyttäis, että “moi, mitä sulle kuuluu”. Paljon semmosii henkilöitä työskentelee metsässä, ketä ei ole sosiaalisii eikä kaipaakaan välttämättä sitä “kukkuluuruu, mitä kuuluu”, mutta olisi se varmaan aika monelle yksinäiselle ihmiselle mukava, että olisi muutakin kun työjuttuja. (Työntekijä H1)

Jos tänne alalle meinataan työntekijöitä saada, niin alussa se ratkaistaan. Jos se jätetään yksin se kaveri, niin siellä voi mennä hyväkin työntekijä ohi suun meidän alalta. (Työnantajan edustaja H5)

1.6 Samat toimintamallit eivät sovi eri uravaiheisiin

- Uran alussa työntekijät tarvitsevat paljon tukea ja ohjausta. Osa haastatelluista työnantajan edustajista nojaa **toimintamalliin, jossa kaikki ottavat vastuuta vastalkajan opastamisesta**. Osa taas luottaa **kummijärjestelmään, jossa nimetään yksi vastuhenkilö**.
- Myös **työnjohtajan rekrytointi henkilöstön keskuudesta** on havaittu toimivaksi. Yhteinen historia työntekijöiden kanssa madaltaa kynnystä avun pyytämiseen.
- **Työntekijän ikääntyessä työnkuvan mukauttaminen voi olla tarpeen**. Fyysisesti raskaimmat tehtävät ja ruuhkahuipuissa selviytyminen ei välttämättä enää onnistu. Sopivissa työoloissa eläkeiän ylittäneetkin osaajat voivat olla yritykselle arvokas resurssi.

“

*Ne on ne nuoremmat sällit, jotka kyselee, että onko mitään mahdollisuuksia tehdä jotain viikonlopputöitä. Käsittääkseni aika hyvin löytyy aina lisäduuneja, jos on tarve. Sitten taas, jos on pikkuisen tämmöinen – vaikka en mä nyt itseäni mitenkään kauhean vanhaksi vielä koe – niin pyrin siihen, että 8 tuntia päivässä piisaa.
(Työntekijä H5)*

1.7 Taustat ja elämäntilanteet erottavat – tunnustuksen tarve yhdistää

- Naiset ja maahanmuuttajat ovat usein työyhteisöissään ainokaisen asemassa. Haastatellut työntekijät ja työnantajan edustajat tunnistavat **erilaisuutta hyväksyvän toimintakulttuurin tärkeyden**. Sen juurruttamista kuitenkin haittaavat kielteiset ennakoasenteet, joita metsäalalla jossain määrin esiintyy.
- Myös työntekijöiden **elämäntilanteisiin liittyvien erojen tunnustaminen** sitouttaa työnantajaan. Esimerkiksi perheystävälliset käytännöt auttavat laajentamaan rekrytointipohjaa ja vahvistavat työnantajan pitovoimaa.
- Osa työntekijöistä huomauttaa, että alan toimintakulttuurin on syytä muuttua sukupolvien mukana: nuoret eivät ole valmiita elämään työn ehdoilla vaan odottavat, että se joustaa tarvittaessa.

“

Keski-ikäisillä miehillä se on ehkä ollut jonkunlainen kolaus itsetunnonle, kun naisia tulee tämmöiselle miehiselle alalle. Meidän pari-kolmekymppisten keskuudessa se ei ole kyllä ollut minkäänlainen ongelma, vaan noin viisikymppisillä miehillä oli aika koviakin ennakkoluuloja siitä, että täällä ei naiset tule menestymään. (Työntekijä H3)

1.8 Onnistumisena veto- ja pitovoiman turvaaminen

- Useat haastateltavat pitävät työpaikkojensa merkittävimpanä onnistumisena **veto- ja pitovoiman ylläpitämistä**. He korostavat, että osaajapulaa ehkäistään juhlapuheiden sijaan **päivittäisellä tekemisellä**.
- Metsäalalla sana kiertää nopeasti: työntekijät jakavat kokemuksiaan yrityksistä ja vaikuttavat niiden maineeseen. Tyytyväinen työntekijä **sitoutuu yritykseen ja puhuu työnantajastaan hyvää myös muille**.
- Moni työntekijä antaa työnantajalleen myönteistä palautetta **puitteista tehdä työtä turvallisesti, tuottavasti ja tasokkaasti**. Onnistuneet rekrytoinnit ovat heidän mukaansa mahdollistaneet **hyvän yhteistyön** henkilöstön kesken.

“

Ihmiset tätä johtavat ja tekevät. Hyvä henkilökunta on kaiken A ja O. Mä oon aina kuvannut sitä, että me pystytään vaikuttamaan siihen kymmeneen prosenttiin ja yhdeksänkymmentä prosenttia tekee henkilökunta. Siitä lähtee menestyminen, kilpailukyky ja kaikki. Jos henkilöstö voi hyvin, todennäköisesti yritysikin voi hyvin. (Työnantajan edustaja H5)

1.9 "Kissa pöydälle"– kehittämiskohteet ja niihin tarttuminen

- Moni haastatelluista työnantajan edustajista kuvaa **halukkuuttaan tarkastella kriittisesti omia toimintatapojaan ja kehittää niitä tarvittaessa.**
- Osa heistä pohtii, että metsäalalla yritysten välillä ei ole juurikaan yhteistyötä. Vähäinen yhteistyö jarruttaa alan kehittymistä, sillä se **hankaloittaa vastavuoroista oppimista ja tiedon jakamista.**
- Työntekijöillä on myös kehitysehdotuksia asioista, joissa heidän työnantajansa voisivat toimia paremmin. Moni **toivoo enemmän rakentavaa palautetta ja sisäisen tiedonkulun kehittämistä.**

“

Jos joku käytäntö haittaa työn tekemistä, niin kyllä nostetaan kissa pöydälle siinä kohtaa ja se me karsitaan pois. (Työntekijä H4)

Miten pystymme yhdessä toimimaan? Ehkä se aikanansa, kun sukupolvet muuttuu ja vaihtuu ja nuortuu. Itse koen, että nuoremmat yrittäjät ei ajattele enää niin kuin noi vanhat jarrut. Nehän nyt ei edes morjesta toiselle saman alan tyypille. Se on ihan käsittämätön se kilpailuasetelma. (Työnantajan edustaja H2)

Tiivistelmä

- Yrityksen näkyvyydestä huolehtiminen ja yhteistyö oppilaitosten kanssa ovat tärkeitä keinoja työnantajan vetovoiman vahvistamiseen. Työntekijät pitävät laadukasta ja näyttävää kalustoa vetovoimatekijänä, joka myös sitouttaa työnantajaan.
- Henkilöstö haluaa työskennellä vapaasti ja itsenäisesti, mutta toivoo rakentavaa palautetta työstään.
- Ennakkoluulottomuus rekrytoinnissa kannattaa. Avoin suhtautuminen nuoriin työntekijöihin ja mahdollisuuden antaminen taustoiltaan erilaisille ihmisille auttavat löytämään uusia osaajia.
- Työntekijöiden elämäntilanteisiin liittyvien erojen huomiointi esimerkiksi perheystävällisillä käytännöillä auttaa sitouttamaan henkilöstöä ja laajentamaan rekrytointipohjaa.
- Osaajapulaa ehkäistään päivittäisellä tekemisellä. Tyytyväinen henkilöstö sitoutuu yritykseen ja puhuu työnantajastaan hyvää myös muille.
- Vähäinen yhteistyö metsäalan yritysten välillä hankaloittaa alan kehittymistä, sillä se jarruttaa vastavuoroista oppimista ja tiedon jakamista.



ALANVAIHTAJIEN KOKEMUKSET METSÄALALLA

#MetsäjaMe

ALANVAIHTAJIEN KOKEMUKSET METSÄALALLA

Tässä osatutkimuksessa kysytään, **miksi alanvaihtajat ovat tulleet metsäalalle** ja millaisia odotuksia ja suunnitelmia heillä on. Lisäksi tuotetaan tietoa siitä, **kuinka metsäalan veto- ja pitovoimaa voidaan alanvaihtajien mielestä parantaa**.

Aineistona on 17 alanvaihtajien haastattelua, joista 11 tehtiin henkilöstön edustajien (9 miestä, 2 naista) ja 6 toimihenkilöiden (2 miestä, 4 naista) kanssa. Haastateltavat ovat 8 eri yrityksestä. Yritykset ovat korjuu- ja kuljetusyrityksiä sekä suurempia monialaisia metsäyhtiöitä. Haastateltavien joukossa oli monitoimikoneiden, metsäkoneiden ja puutavara-autojen kuljettajia sekä metsäasiantuntijoita. Haastattelut olivat kestoltaan 24 min – 46 min. Haastattelut on litteroitu ja koodattu. Raportissa hyödynnetään sitaatteja haastatteluista. Sitaatteja on siistitty luettavuuden parantamiseksi, ja niiden yhteyteen on merkitty haastateltavan tunnus.

Alanvaihtajilla on moninainen työhistoria. Osa heistä on kouluttautunut uudestaan vaihtaessaan alaa, jotkut sittemmin lakkautetulla aikuiskoulutustuella. Valtaosa puuautonkuljettajista on ollut kuljetusalalla ennenkin, eivätkä he ole työn luonteen vuoksi kokeneet uudelleen kouluttautumista tarpeelliseksi. Sitä ei myöskään ole heiltä vaadittu. Jotkut haastateltavat olivat toimineet sote-alalla tai kaupan alalla. Suurin osa heistä on alan vaihtamisen yhteydessä kouluttautunut uudelleen metsätalousinsinööriksi, mutta osa myös metsäkoneenkuljettajaksi. Useimmat alaa vaihtaneet, nykyiset monitoimi- tai metsäkoneenkuljettajat, ovat kouluttautuneet uudelleen. Monelle heistä entisestä harjoittelu- tai oppisopimuspaikasta on tullut nykyinen työpaikka.

2.1 Syyt alanvaihtoon

Metsälälle tulleet erittelevät monia alanvaihtopäätöksen taustalla olleita tekijöitä:

- Aiemman ammatin yötyöt olivat aiheuttaneet jaksamisongelmia. Myös **perhe-elämän yhdistäminen yötöihin** oli koettu vaikeaksi.
- Aiempaan alaan katsomatta osa haastatelluista kritisoi **johtamisen tasoa** ja siitä johtuvia ongelmia työnteossa.
- Eri syistä johtuva viihtymättömyys aiemmassa työssä oli keskeinen peruste vaihtaa alaa. Kyse saattoi olla työn **fyysisestä raskaudesta tai esimerkiksi työntekijöiden kohtelusta**.
- Myös työn **yksitoikkoisuus** ja tylsyys kerrottiin syiksi vaihtaa alaa. Etenkin **haasteiden puuttuminen** oli merkittävä tekijä.

“

No mä en tykännyt oikein olla siinä ihmisvilinässä siellä kaupassa, enkä 4 seinän sisällä ylipäättään muutenkaan. Tuollakin kaupassa, kun ihmiset osaa käyttäytyä aika ikävästi, niin mulla vaan tuli mitta täyteen. Sitä että siellä kohdellaan meitä työntekijöitä ihan kun koiria niin sanotusti, että käskytetään ja komennetaan ja aina pitäisi olla joka asiassa mieliksi ja se ei sitten mun luonteelle kanssa jotenkin sopinut se homma. (Alanvaihtaja H11)

Alanvaihtajat korostivat henkilökohtaista sidettä metsään

- Aiemmille aloille oli usein ajauduttu, metsäalalle on tarkoituksella hakeuduttu.
- Luontosuhde, harrastukset ja metsäomistus saivat kiinnostumaan alasta.
- Pitkä kulttuurihistoria ja perinteikkyys lisäsivät alan arvostusta.
- Kiinnostus koneisiin ja laitteisiin oli osalle syy hakeutua alalle.
- Alanvalinnassa vaikuttivat myös alueen tarjoamat uramahdollisuudet. Tietyillä alueilla metsätöitä ja koulutusta on ollut tarjolla.

“

*No sanotaan nyt sen verran, että mä oon itse metsänomistaja ja kiinnostukseni metsää [kohtaan] on lähtenyt ihan omien metsien taimikon hoidoista ja näistä, niin metsä vaan kiinnostaa itseäni.
(Alanvaihtaja H10)*

2.2 Toimialojen erot

- Olipa aiempi ala ollut mikä vain, metsäalalle vaihtaneet kokivat suurimman eron aiempaan olevan nykyisen työn **vapaus ja itsenäisyys** (ks. myös Lahti 2024).
- Metsäalan työssä korostettiin myös **vastuuta ja monipuolisuutta**.
- Osa alalle tulleista mainitsi alan **vakauden yhtenä etuna** edellisiin aloihin verrattuna. Näin oli siitä huolimatta, että viime ajat ovat tietyillä metsäalan sektoreilla olleet haasteellisia.
- Moni totesi ykskantaan, ettei aiemmassa alassa ja metsäalassa ole juurikaan mitään samaa.

“

Sen jälkeen, kun mä sieltä teollisuuden puolelta siirryin pois, niin ei mulla sairaslomaa enää ole. Kyllä mulla varmaan stressitaso putosi. Oikeastaan jäi siihen aitojen sisäpuolelle ja tässä on sen oloinen tekemisen vapaus, kun liikutaan täällä luonnossa. (Alanvaihtaja H1)

2.3 Vetovoimatekijät: Vapaus vetää puoleensa

- Ihmisten työssään kokemia **vapauden ja itsenäisyyden tunteita** ei kannata väheksyä. Monille alanvaihtajille tärkeää on tunne siitä, että ”kukaan ei hengitä niskaan.” Tämä ei tarkoita sosiaalisuuden puutetta: moni viettää ison osan päivästä juttelemalla työtovereiden kanssa puhelimesta työn lomassa.
- Metsäalalla työskentely on **kevyempää, siistimpää ja monipuolisempaa** kuin alalle vaihtaneet olivat odottaneet. ”Liikkuva konttori” mainittiin innostavana.
- Haastatellut kokivat alan tarjoavan aiempaa ammattia paremmat mahdollisuudet **yhteensovittaa perhe-elämä ja työ**. Perheasioiden hoito (kuten lasten hoito) onnistuu helpommin.
- Korjuutyössä **monitoimikoneen ajaminen** koettiin kuninkuuslajiksi, ja siihen monet halusivatkin vielä kouluttautua.
- Alaa vaihtaneet kokivat työn metsäalalla tärkeäksi, perinteiseksi, kotimaiseksi, **merkitykselliseksi työksi**. Myös se, että **alan työtä on tarjolla omalla paikkakunnalla**, oli vetovoimatekijä.
- **Luonnossa puuhaaminen ja uusiutuvien luonnonvarojen** kanssa työskentely oli haastatelluille tärkeää. He kokivat sen olevan osa vihreää siirtymää tai biotaloutta. Siitä oltiin ylpeitä.
- Myös **palkkaus** nostettiin esiin yhtenä alan vetovoimatekijänä.

2.4 Ongelmanratkaisu ja onnistumisen tunne sitouttavat

- Useat vetovoimatekijät ovat myös pitovoimatekijöitä.
- Työn tarjoamat haasteet luovat mahdollisuuden onnistumisen tunteille.
- Ammatti, josta voi olla ylpeä, on alan pitovoimaa lisäävä tekijä. Tämä liittyy vahvasti alan kulttuurihistoriaan ja merkitykseen Suomen taloudelle, nyt ja historiallisesti.
- Kuljetuspuolella ”oma auto” on työntekijöille tärkeä tekijä. Eli se, että kuljetusautoa ei ajeta kahdessa vuorossa, kahden tai useamman kuljettajan toimesta. Vaikka yhden auton strategia saattaa olla kalliimpi työnantajalle, se auttaa houkuttelemaan hyviä työntekijöitä. Se myös sitouttaa työntekijöitä, koska esimerkiksi perhe-elämän ja työn yhteen sovittaminen helpottuu.

PITOVOIMATEKIJÖITÄ

“

– – mä tiedän kun [yritys] on yksi harvoista, missä on näin paljon autoja yhdessä vuorossa tai yhdellä kuskilla, niin tännehän on, jos mä irtisanoudun nyt, niin tälle autolle on huomenna 3 kuskia rivissä, ammattimiestä, jotka irtisanoo ihan varmasti [itsensä edellisestä työstä].

(Alanvaihtaja H9)

– – itse olen huomannut, kun tulee semmoinen varsin huono paikka ja mietin, että onnistuukohan. – – ja sitten kun onnistuu, niin siinä tulee semmoinen oma hyvänolon tunne. Joka, vähän epäilen voiko sanoa, että kouttaa, mutta kyllä se sitten tekee. Siinä tulee joskus jopa onnistumisen tunteitakin. (Alanvaihtaja H8)

Kun joku kysyy mitä teet työksesi, niin en ainakaan häpeä sanoa, että mä oon metsähommissa. Kyllähän pitää aina ammattilypeys olla siihen hommaan mitä tekeekään.

(Alanvaihtaja H2)

2.5 Millaisia ratkaisuja alanvaihtajilla on osaajapulaan?

Sisäiset prosessit

- Tarjotaan työntekijöille **mahdollisuus kouluttautua ja kehittyä**. Toimihenkilöt nostivat tämän seikan esiin usein.
- **Panostetaan työyhteisöön ja työhyvinvointiin** eri tavoin. Esimerkiksi liikuntaselvit ja muut sen kaltaiset edut.
- **Vahvistetaan työyhteisön moninaisuutta**.
- **Investoidaan kalustoon ja varusteisiin**. Tätä korostivat erityisesti työntekijät.
- **Tehdään oppilaitosyhteistyötä**. Harjoittelijoiden ottaminen auttaa saamaan nuoria alalle ja ratkaisemaan osaajapulaa.

“

Kyllähän työyhteisöllä on iso vaikutus ja sitten se, että se työnkuva on mieleinen, että löytää sen oman jutun, niin kyllähän sitä mielellään sitten tekee. Mutta ehkä se, että just kyllähän se pysyvyttä varmaan lisää, että on se mahdollisuus esimerkiksi yhtiön sisällä vaihtaa työtehtävää tai mitä tulee työn kiertoon tai muuta, tuetaan sitä uuden opettelua ja sen oman paikan löytämistä. (Alanvaihtaja toimihenkilö H3)

OSAAJIA OPPILAITOKSISTA

“

Mä itse olen tuosta aikuiskoulutuksen puolelta, itse pääsin sieltä. Niin mä oon nyt 2 kaveria peräkkäisinä vuosina ottanut itselle työharjoitteluun ja kulkenut mukana ja molemmat on työllistynyt saman tien tuohon meidän firmaan, ketkä on ollut työharjoittelussa. Että painottaisin niille, että ketkä tuohon koulutukseen pääsee [hoitaa] sen työharjoittelun kunnolla, koska se on se mikä johtaa siihen työpaikkaan sitten. (Alanvaihtaja 8)

Millaisia ratkaisuja alanvaihtajilla on osaajapulaan?

Ulkoiset prosessit

- Alanvaihtajat korostivat yritysten ulkoisen viestinnän merkitystä. **Esimerkiksi näkyvyys sosiaalisessa mediassa** nähdään yhä tärkeämpänä erityisesti nuorten houkuttelemisessa alalle. Alanvaihtajat kannustivat yrityksiä myös **oppilaitosvierailuihin ja -yhteistyöhön**, koska ne tuovat yritykset ja sitä kautta mahdolliset työpaikat lähelle opiskelijoita jo varhaisessa vaiheessa.
- Oppilaitosten roolista puhuttaessa esiin nousivat motivaation ja soveltuvuuden näkökulmat. On tärkeää, että alan opiskelijat ovat motivoituneita työskentelemään alalla ja ala on heille sopiva. Tätä voidaan edistää esimerkiksi **soveltuvuuskokeilla**, joita onkin jo menestyneesti metsäkoneenkuljettajien kohdalla kokeiltu (TTS 2024). Alanvaihtajat kannustivat näistä syistä panostamaan myös opinto-ohjaukseen.
- Panostus työvoiman **moninaisuuteen, erityisesti sukupuolen näkökulmasta**, voi edesauttaa osaajien saantia. Esimerkkien voima on vahva. Esimerkiksi koulutus- tai messuvierailuilla on hyvä olla mukana naisia, koska silloin ala voidaan nähdä lähestyttävämpänä naisille.
- On tiedossa, että maatilojen määrä vähenee Suomessa vuosittain, ja samalla ihmisiä muuttaa kaupunkeihin. Metsäalan työntekijät ovat usein olleet maatiloilta kotoisin ja työskennelleet lähellä kotipaikkaansa. Rakennemuutoksen myötä tämä ei aina ole mahdollista. On siis tärkeää pohtia **alueellisia ratkaisuja**, jotka huomioivat paikalliset koulutus- ja työmahdollisuudet.

MONINAISUUS

“

— peruskoulusta tulee pyyntöjä, että jos voitaisiin mennä ja minä oon itsekin ollut tämän meidän päällikön rouvan kanssa, niin kouluilla puhumassa metsäalasta. Että saisi tätä vähän niin kun uutta näkökantaa tavallaan siihen, että tyttölapset ei välttämättä uskalla lähteä tämmöiselle miehisele alalle vaikka se kiinnostaa, niin minä oon sitten ollut puhumassa, että nyt kun on nainen täälläkin töissä, että kyllä tänne voi lähteä ja kannattaa lähteä jos kiinnostaa. Että ei se nykypäivänä ole enää mikään semmoinen este että sinä olet nainen, että sinä et voi millekään tämmöiselle maskuliinisemmalle alalle lähteä. Että se vielä edelleenkin näkyy nykypäivänäkin se arkuus niissä nuorissa. Ennen kaikkea tytöissä, että mennään sen massan mukaan ja mennään semmoiselle alalle mikä ei oikeasti kiinnosta. (Alanvaihtaja H4)



SOMEN VOIMA

“

Vaikuttaahan se koska niinku justiin tiedät, että some on nykyään todella voimakas levittämään tietoa. Kun seuraa näitä kanavia, niin jakoja tulee tosi nopeasti työntekijöiden kautta eteenpäin ja työntekijöiden perheenjäsenien kautta. Ja jos on jossain paikka auki, niin se kyllä leviää sitten kulovalkean tavoin sieltä kautta, että ehkä en mäkkään olisi jostain työkkärin sivuilta, mollin sivuilta, tullut ehtineeksi tätä paikkaa, mutta siellä netin kautta, Facebookin kautta, kun se otti silmään niin hoksasin, että se on se tässä on se juttu nyt, että nyt on mahdollisuus. (Alanvaihtaja H1)

14:47



Reach

81%



Last 30 Days ▾

Accounts Reached

3,264 accounts

-28.8% vs Apr 1 - Apr 30

1,160

31

580

2.6 Rajoitteita ja vastakkainasettelua – alanvaihtajien huolet

- Alanvaihtajat kokivat **EU-säädösten rajoittavan** metsäteollisuuden toimia Suomessa. Myös **ilmastonmuutos ja sen vaikutukset sekä vastuullisuus** esitettiin tekijöinä, jotka on otettava huomioon metsien käytössä.
- Ilmastonmuutos nousi haastatteluissa esiin sekä sen hillitsemiseen liittyvien säädösten ja rajoitusten että talven pituuden ja muiden sääilmiöiden näkökulmasta.
- **Maailmanpoliittiset tilanteet**, kuten Venäjän hyökkäys Ukrainaan, herättivät huolta alanvaihtajissa. Samoin heitä mietitytti metsäalan herkkyys **talouden suhdannevaihteluille**, mikä on näkynyt erityisesti puukaupassa ja tehtaiden toiminnassa.
- Median roolista puhuttaessa alanvaihtajat kokivat tietynlaisen **vastakkainasettelun** ja keskustelukulttuurin polarisoitumisen vaikeaksi asiaksi. Heille olisi tärkeää, että negatiivista tai puolustelemaa viestintää ja julkisuutta monipuolistettaisiin. Tämä liittyy myös vihreän siirtymän tuomista mahdollisuuksista viestimiseen.

MARKKINAT, RAJOITUKSET JA VASTUULLISUUS

“

*Totta kai jossain määrin on vaikuttanut se, että kun **puuta ei tule Venäjältä** niin sitä pitäisi Suomesta. Niin, että siinä mielessä se toisaalta on lisäävästi vaikuttanut, mutta sitten just tässä tulee nämä hakkuurajoitukset ja kaikki muut ja yleisesti ottaen tuota noin se, että **talvet alkaa olemaan vähän lyhyempiä**, että tuota mitenkä saadaan korjattua sitä puuta. Niin kun monta tekijää silläkin puolella. (Alanvaihtaja H7)*

*–viime aikoina yhä enempi alkanut miettiä sitä ja **tällaiset ympäristöön liittyvät vastuullisuusasiat on korostuneet**. Totta kai niitä joutuu itsekin pohtimaan, että onko meidän metsäteollisuuden toiminta nimenomaan, puunhankinnan toiminta, missä itse olen puuhannut, niin **onko se ekologisesti kestävä**. Siihen on paljon tietysti metsäteollisuudessa reagoitu jo tehtykin toimenpiteitä, mutta en usko, että se on vielä maalissa. Että tavallaan pitää edelleen niitäkin asioita miettii yhä enemmän. Itse pidän sitten kyllä tärkeänä, vaikka oonkin teollisuuden leivissä ja tykkään, että puuta hankitaan tehokkaasti. Silti mua koko aika itse mietityttää myös nää vastuullisuusasiat. (Alanvaihtaja toimihenkilö H1)*

2.7 Suunnitelmana tulevaisuus metsäalalla

- Haastatellut alalle vaihtaneet työntekijät eivät olleet aikeissa vaihtaa alaa uudestaan. Suurin osa kertoi olevansa tällä hetkellä **työhönsä tyytyväisiä**.
- Osa kuitenkin koki, että jos työllisyystilanne muuttuu, on harkittava muitakin vaihtoehtoja.
- Jotkut pohtivat **työtehtävien vaihtamista**, mutta alan sisällä. Kuten mainittu, monitoimikoneen ajaminen kiinnosti monia.

“

*Mulla on tässä ajopuolella 13. vuosi menossa ja ollaan vähän semmoisessa murrosvaiheessa ja jossain vaiheessa ehkä vielä moton puikkoihin. Kaikkihan riippuu vaan itsestä. On ainakin semmoinen firma, että jos on halukkuutta, niin he antaa mahdollisuuden.
(Alanvaihtaja H2)*

Tiivistelmä

- Alanvaihtajat ovat pääosin erittäin tyytyväisiä päätökseensä vaihtaa alaa. Aiemmille aloille oli ajauduttu, metsäalalla on hakeuduttu tarkoituksella.
- Metsäalalle alanvaihtajia houkutteli henkilökohtainen side metsään harrastusten tai metsänomistuksen kautta. Myös työn vapaus ja itsenäisyys, kiinnostus koneisiin, alan kansallinen merkittävyys sekä uusiutuvien luonnonvarojen kanssa työskentely olivat tärkeitä vaikuttimia metsäalalle siirtymisessä.
- Alanvaihtajat ovat viihtyneet metsäalalla etenkin työn vapauden, luonnossa liikkumismahdollisuuksien sekä työn tarjoamien haasteiden takia. Kuljetustehtävissä mahdollisuus pitää työnantajan auto jakamisen sijaa vain omassa käytössä on auttanut alanvaihtajia sovittamaan perhe-elämän ja työn aiempaa paremmin yhteen.
- Keskusteluilmapiirin polarisoitumisen ja maailmanpoliittisten tilanteiden koettiin hankaloittavan alan toimia. Alanvaihtajat kannustivat monipuolistamaan metsäalan viestintää. Ympäristö- ja vastuullisuusasiat mietityttivät heitä, mutta he näkevät vihreän siirtymän voivan olla mahdollisuus.
- Alanvaihtajat tarjosivat ratkaisuiksi osaajapulaan esimerkiksi koulutusyhteistyön lisäämistä, työyhteisön hyvinvointiin ja moninaisuuteen sekä uuteen kalustoon ja sosiaaliseen mediaan panostamista.



OPPEJA MUILTA TOIMIALOILTA

#MetsäjaMe

OPPEJA MUILTA TOIMIALOILTA

Tässä osatutkimuksessa tarkastellaan, **kuinka muilla aloilla on ratkottu työvoimapulaan sekä pito- ja vetovoimaan liittyviä ongelmia ja mitä metsäala voi oppia muiden alojen kokemuksista ja käytännöistä.**

Tarkasteltavat alat ovat logistiikka-ala (sis. kuljetus, varastologistiikka ja tekninen autopuoli), kaivosteollisuus ja maanrakennusala.

Osatutkimukseen on haastateltu 14 (8 naista, 6 miestä) henkilöstöhallinnon tai johdon edustajaa. Haastatteluja tehtiin etänä 14 yrityksessä eri puolilta Suomea. Yritysten koot vaihtelivat muutaman ihmisen yrityksestä suuriin, monia satoja työntekijöitä työllistäviin yrityksiin. Haastattelut olivat kestoiltaan 22 min – 49 min. Haastattelut on litteroitu ja koodattu. Raportissa hyödynnetään sitaatteja haastatteluista. Sitaaiteja on siistitty luettavuuden parantamiseksi, ja niiden yhteyteen on merkitty haastateltavan tunnus.

3.1 Haastatellut yritykset

- Muita aloja edustaneet haastateltavat työskentelivät erilaisissa ja erikokoisissa yrityksissä. Osa oli kansainvälisiä, useissa maissa toimivia yrityksiä, ja osa taas paikallisia muutaman hengen yrityksiä. Suurten yritysten haastateltavat olivat henkilöstövastaavia, pienten puolestaan johdon edustajia.
- Logistiikka-alalla varastologistiikkaan keskittyneet yritykset (3) olivat kaikki suurehkoja, monia työntekijöitä työllistäviä yrityksiä, jotka keskittyivät emoyrityksen logistiikkaan tai logistiikkapalveluiden tarjoamiseen muille yrityksille.
- Kuljetusyritykset (4) olivat eri puolilla Suomea ja myös kansainvälisesti toimivia yrityksiä, joiden palveluksessa on työntekijöitä (kuljettajia) noin 20:stä sataan.
- Tekniseltä autopuolelta (2) haastateltavat olivat autokorjaamokonsernien edustajia. Konserneihin kuuluu pieniä paikallisia korjaamoita, jotka muodostavat laajan Suomea kattavan verkoston.
- Kaivosalalla toimivat yritykset (3) olivat keskenään erilaisia. Osa oli suuria, lähes tuhannen työntekijän kansainvälisiä yrityksiä, ja osa alle sadan hengen alueellisia toimijoita. Myös yritysten louhimat malmit ja toimintakenttä olivat erilaisia.
- Maanrakennusala edustavat yritykset (2) olivat pieniä, muutamia henkilöitä työllistäviä yrityksiä.

3.2 Rekrytointi: Maineella työntekijöitä

- Yritykset, jotka tekevät yhteistyötä koulutusta tarjoavien oppilaitosten, kuten ammattikoulujen kanssa, ottavat usein **harjoittelijoita** tai **opiskelijoita oppisopimuksella**. Joissain tapauksissa yhteistyö on kiinni yksittäisen opettajan aktiivisuudesta, toisissa yhteistyö toimii kautta oppilaitoksen. Tämä on nähty hyväksi tavaksi saada työntekijöitä.
- Jotkut haastateltavista kokevat, etteivät ole ikinä joutuneet erikseen hakemaan työntekijöitä, koska hakijoita on aina ollut saatavilla. Tämänkaltaiset yritykset ovat yleensä **paikallisesti tunnettuja** toimijoita. Puskaradio on toiminut heidän kohdallaan hyvin, ja he painottavatkin, kuinka **yrityksen maine** on tässä avainasemassa. **Hyvin työntekijöitään kohteleviin yrityksiin on haastateltavien mukaan aina hakijoita.**

“

Meidän kalusto on vähän semmonen heittomerkeissä miten mä sanoisin, niinku jollakin tavalla “kuninkuuslaji”. Että jos sä nyt haluat autokuljettaja-ammattiin, niin tämä on se, että silloin sä oot sun urasi huipulle. (Kuljetusalan edustaja H1)

Puskaradiohan on niinku paras. Sitten me kyllä tehdään paljon ammattikoulun kanssa yhteistyötä – meilläkin työharjoittelussa porukkaa ja sitten muutamia on sieltä otettu sitten oppisopimuksella jotka turhautuu siellä koulussa. (Kuljetusalan edustaja H3)

3.3 Vihreä siirtymä ja digitalisaatio – kilpailevien alojen vetovoimatekijät

- Muita aloja edustaneiden haastateltavien **mukaan vihreä siirtymä tuo mahdollisuuksia ja kiinnostaa etenkin nuoria**. Esimerkiksi autokannan sähköistyminen muuttaa autokorjaamoiden työtä tietokonepohjaisemmaksi. Myös kaivosalan tuottamat raaka-aineet akkuteollisuuden tarpeisiin nähdään osana vihreää siirtymää.
- Haastatteluiden havainto saa tukea aiemmasta tutkimuksesta. Esimerkiksi Itä-Suomessa kaksi kolmesta nuoresta aikuisesta kokee, että vihreään siirtymään satsaaminen on iso mahdollisuus Itä-Suomelle (Eronen ym. 2024).
- Vanhanaikaiset mielikuvat tässä tarkasteltujen alojen **likaisuudesta ja työn fyysisestä raskaudesta eivät aina kuvaa alojen nykypäivää**. Tämä pätee niin kaivosalalla ja logistiikassa kuin myös metsäalalla. Monet haastateltavista mainitsivat siisteyden työssä viihtymisen kannalta yhtenä merkittävänä tekijänä.

VIHREÄ SIIRTYMÄ JA DIGITALISAATIO

“

*Ja sitten aika paljon näkyy se, että tuote on sillä lailla vihreän siirtymän tuote, että **se edesauttaa vähentämään päästöjä** tavalla tai toisella ja liittyy nykYTEknologiaan, niin se kiinnostaa ihmisiä. Aika moni on sanonut suoraan sen, että he hakeutuu juuri sen takia meille. (Kaivosalan edustaja H1)*

*Kyllä se on niin erityyppistä hommaa [sähköautojen korjaus] sitten, että ei. Ei ole enää niitä öljyä, öljyä ja neste touhuja ja ei välttämättä rasvaa eikä välttämättä liikaakaan niin paljon vaan on enemmän tuommoista. Tiedätkö, **juttua softapuolta ja siistimpää hommaa** – ne on tekniikaltaan suurin piirtein pyörillä liikkuvia pesukoneita. (Teknisen autoalan edustaja H1)*



3.4 Osaajapula kurittaa myös kilpailevia toimialoja

- Useat haastateltavat mainitsivat, että heidän **aloillaan on osaajapulaa**. Moni kuitenkin lisäsi, että heidän yrityksissään tämä ei ole akuutti ongelma. Pulaa saattaa ilmetä tietyillä osaamisalueilla ja tietyillä maantieteellisillä alueilla. Kasvukeskuksissa työntekijöiden saaminen on helpompaa kuin maaseutumaisilla alueilla.
- **Nuorten rooli** nousi haastatteluissa esiin ikäluokkien pientymisen vuoksi – nuoria astuu työmarkkinoille aiempaa vähemmän. Nuorten kohdalla puhuttivat myös heidän elämäntilanteensa. Jotkut haastateltavista kokivat, että nuorilla voi olla elämässään muita haasteita, jotka voivat vaikeuttaa työn tekemistä. Myös nuorten työinnon puute tai heikko motivaatio nousi usein esiin.
- Jotkut haastateltavat mainitsivat kuinka **ongelmana ei ole niinkään hakijoiden määrä, vaan laatu**. Esimerkiksi rakennusalan heikko tilanne on tuonut markkinoille runsaasti töitä etsiviä henkilöitä, joiden koulutus tai taidot eivät aina vastaa täysin haettavaa, vaikka joissain töissä ei erityisiä kelpoisuusvaatimuksia olisikaan.

“

*Yksi ihan asia on toki ulkomaalaistaustaisten työllistäminen ja tämä, että **meidän pitäisi** myös Suomen ihan yhteiskunnassa ja **lainsäädännössä pystyä tavallaan helpottamaan näitä maahantuloon liittyviä asioita ja mahdollistamaan se, että me saadaan työvoimaa myös muualta kuin Suomesta.***
(Logistiikka-alan edustaja H2)



3.5 Ratkaisut osaajapulaan: eri toimialat, samankaltaiset keinot

- **Oppilaitosyhteistyö** on keskeisessä roolissa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa myös muilla aloilla. Myös työn ohella tapahtuva koulutus on tärkeää. Pelkkä työpaikkailmoitus ei enää riitä, vaikka joissakin yrityksissä hakijoita olisikin runsaasti.
- Yritysten **aktiivisuus sosiaalisessa mediassa**, muussa kuin työpaikkailmoitusten muodossa, koetaan hyödylliseksi. Haastateltavat katsovat sen auttavan vahvistamaan yrityksen brändiä ja lisäämään alan vetovoimaa. **Koneet ja työntekijät voivat saada näkyvyyttä**, mikä on erityisen tärkeää nuorten osaajien houkuttelemiseksi. Yritysten tulee tehdä itsensä näkyväksi ja halutuksi työpaikaksi, ja **yrityksen arvojen tulee vastata nuorten arvoja**.
- Osaajapulaan on osassa yrityksiä vastattu **laajentamalla maantieteellistä aluetta**, jolta työntekijöitä haetaan. Alue voi olla työssäkäyntialuetta laajempi, jotkut yrityksistä etsivät jo **työvoimaa myös ulkomailta**.
- Työvoiman **sitouttaminen koulutuksella työn ohessa** on auttanut pitovoiman lisäämiseen.

RATKAISUJA OSAAJAPULAAAN

“

*On **hyvät työolosuhteet ja hyvä perehdytys** ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja tällaiset asiat, mitkä on tosi paljon nuorillekin tärkeitä, että se ei ole vaan sitä, että kunhan saan jonkun työpaikan, vaan **ihmiset arvostaa semmoista**. (Logistiikka-alan edustaja H1)*

*Oon tehnyt meille Instagram-profiilin ja lisännyt meidät LinkedIniin, mitä ei aiemmin ollut. Ja nää oli just mielessä, että me sitä meidän **imagoa saadaan vahvistettua** ja sitä kautta sitten **tunnettuutta ja myös niitä työnhakijoita huomaamaan**, että on tällainen yritys. (Kuljetus-alan edustaja H2)*

*– tiedän että **on semmoisia yrityksiä Suomessa**, aika pieniäkin yrityksiä, jotka on suhteessa liikevaihtoon **panneet kovan panostuksen siihen, että he on rekrytoineet ja kouluttaneet väkeä**, joka sitten on kyllä hyvin **sitoutunut ja motivoitunut siihen työn tekemiseen** siellä paikallisessa yrityksessä. – Ehkä kaikki ei ole hoksannut ajatella näin ja sitten on niitä yrityksiä, valitettavasti hämmästyttävän suuriakin yrityksiä, jotka odottaa, että yhteiskunnan pitää toimittaa heille ilmaiseksi se työvoima. (Kaivosalan edustaja H1)*

3.6 Moninaisuus kilpailevien toimialojen voimavarana

- Haastateltavien alat ovat perinteisesti miesvaltaisia, mutta **naisten määrät ovat lisääntymässä**, mikä on tuonut odottamattomia etuja. Osa kaivosalan ja logistiikka-alan haastateltavista mainitsi, että naiset ajavat tarkkuutensa ansioista tuotantoa kestävämmiin. Myös kuljetusalalla naistyöntekijöillä **kalusto pysyy haastateltujen mukaan paremmassa kunnossa**.
- **Kiusaamisen ja häirinnän työyhteisössä koettiin vähenevän**, kun sukupuolijakauma on tasaisempi.
- Eri-ikäisten työntekijöiden ja erilaisten kansalaisuuksien nähtiin tuovan **etuja yritysten toimintaan**. Pitkään uralla olleet pystyvät jakamaan kokemuksiaan, mikä edistää perehdytystä ja auttaa kokemattomampia työntekijöitä vaikeissa tilanteissa.
- **Ulkomaiset työntekijät** ovat jossain tapauksissa korvaamattomia, etenkin kun paikallisia tekijöitä ei ole ollut saatavilla. Monet haastateltavat kertoivat suunnitelmistaan edistää englannin kielen käyttöä työpaikalla, jotta useampi voisi hakea heille töihin. Kielivaatimuksia onkin jo useissa metsäteollisuuden yrityksissä loivennettu (Metsäteollisuus 2024).

MONINAISUUS

“

– teollisuudessakin naiset yleisesti pitävät siitä työympäristöstä ja työkaluista parempaa huolta. Etenkin kiinnittävät huomiota siihen käytettävyyteen, ajettavuuteen ja niin kun karkeasti yleistäen ajavat tuotantoa kestävämmiin kuin miehet. (Kaivosalan edustaja H1)

– kyllähän yleisesti voisi sanoa, että tällaisella monimuotoisuudella on positiivisia vaikutuksia. Meillä on myös ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä – pitäisin itse ainakin sitä semmoisena asiana, jota me pyrimme vahvistamaan eli sekä sukupuolijakaumaa että sitten henkilöiden tausta-asioita muutenkin, niin mahdollisimman monipuolinen. (Logistiikka-alan edustaja H2)



3.7 Pitovoimatekijät rinnakkaisilla toimialoilla

- **Palkka** on tärkeä pitovoimatekijä. Myös **työssä viihtyminen** ja **työyhteisön merkitys** ovat merkittävässä roolissa.
- Erilaiset kehitysprosessit ja **jatkuvan parantamisen malli**, jossa pyritään prosessien ja toimintojen systemaattiseen kehittämiseen, oli esillä monissa haastatteluissa. Myös **johtamisen tavat** nostettiin esille. Jotkut haastateltavat kertoivat, kuinka heillä on kehitetty erilaisia **toimintatapojen muutokseen tähtääviä ohjelmia**, joissain yrityksissä ulkoisten konsulttien avulla ja joissain sisäisin voimin.
- Myös erilaiset **edut** nostettiin esiin tärkeinä pitovoimatekijöinä. Näitä olivat esimerkiksi toimivat työterveyspalvelut sekä erilaiset kulttuuri- ja liikuntaedut.
- Jotkin alat koetaan osittain ”läpikulkualoiksi.” Niillä työntekijät ovat usein nuoria opiskelijoita tai opiskelemaan lähteviä, jotka eivät ole jäämässä alalle. Osan urapolku on kuitenkin pitkä. **Urapolkujen luomisella** on siis merkitystä. On tärkeää näyttää, että **alalla kehittyminen ja eteneminen on mahdollista ja toivottavaa.**

“

Mainostetaan ja kerrotaan tavallaan, että mitä se edellyttää henkilöltä, minkälaisia osaamisia ja ominaisuuksia tarvitaan siinä seuraavan portaan tehtävässä ja mitä henkilö itse voi tehdä päteväkseen.

(Logistiikka-alan edustaja H2)

PITOVOIMATEKIJÖITÄ

“

*Kyllä se pitovoima yleensä teollisuudessa on aika hyvä – – Ne **isot koneet ja isot laitteet**, niin ne varmasti kiinnostaa ihmisiä tietyllä tavalla ja ne istuu siihen ympäristöön. Vaihtuvuutta on, mutta se vaihtuvuus on aika paljon saman alan yritysten kesken, että mennään metsäteollisuudesta kemianteollisuuteen ja yksi kaivokselta toiselle kaivokselle ja sillä tavalla, että kuitenkin alalla halutaan pysyä. Siinä mielessä sitä pitovoimaa on aika hyvin – – **mutta se työyhteisö, se työpaikkaorganisaatio ja työkuulttuuri, niin ne nousee entistä tärkeämmäksi.** Ja moni ihminen – – vaihtaa työpaikkaa sen takia, että ne on tyytymättömiä siihen entiseen työpaikkaansa. Ei yksittäisiin ihmisiin, vaan siihen että miten se firma toimii. Ja jos meillä yritykset ei pysty uudistumaan siinä mielessä, niin kyllä silloin ovi käy myöskin ulospäin.*
(Kaivosalan edustaja H1)

Tiivistelmä

- Muilla aloilla kuin metsäalalla toimivat haastatellut kertoivat, kuinka vihreä siirtymä tuo mahdollisuuksia ja se kiinnostaa etenkin nuoria. Myös digitalisaation mahdollisuudet ja tietotekniset laitteistot ovat nuorille houkuttelevia
- Muiden alojen edustajat kertoivat, että osaajapulan välttämiseksi yritysten täytyy pystyä houkuttelemaan nuoria alalle. Tämä tarkoittaa, että työpaikan arvojen täytyy kohdata nuorten arvot ja nuoret täytyy löytää. Oppilaitosyhteistyötä pidettiin tärkeänä nuorten osaajien tavoittamisessa, kuten myös sosiaalista mediaa.
- Työvoiman moninaisuus sukupuolen, iän tai kansalaisuuden suhteen nähtiin rikkautena. Kielitaitovaatimuksien muuttamista harkitaan monissa yrityksissä ja eri aloilla, koska tarvetta ulkomaalaiselle työvoimalle on.
- Pitovoimatekijöinä haastateltavat mainitsivat hyvän työyhteisön, hyvän palkan, kehittymismahdollisuudet työssä sekä jatkuvan kehittämisen mallin. Ei siis jämähdetä paikoilleen, vaan annetaan mahdollisuuksia kehittyä ja edetä.
- Maaseutumaisilla alueilla on kasvukeskuksia vaikeampaa saada työntekijöitä. Alueellisia ratkaisuja tarvitaan.



METSÄALA JA SEN
TULEVAISUUS OPINTO-
OHJAAJIEN SEKÄ OPETUS-
JA TYÖVOIMAHALLINNON
SILMIN

#MetsäjaMe

METSÄALA JA SEN TULEVAISUUS OPINTO- OHJAAJIEN SEKÄ OPETUS- JA TYÖVOIMAHALLINNON SILMIN

Tässä osatutkimuksessa selvitetään, **millaisina metsäala ja alan ammatit näyttäytyvät opetus- ja työvoimahallinnossa sekä opinto-ohjauksessa toimiville**. Lisäksi kysytään, **millaista viestiä heiltä välittyy metsäalan koulutuksen kehittämiseen sekä alaa harkitseville nuorille ja alanvaihtajille**. Osatutkimuksessa tarkastellaan myös näiden tahojen **näkemyksiä metsäalan tulevaisuudesta**.

Tutkimuksen aineistona ovat yläkoulujen opinto-ohjaajien (9 kpl), työvoimahallinnon asiantuntijoiden (2 kpl) ja Opetushallituksen sekä opetus- ja kulttuuriministeriön edustajien (2 kpl) haastattelut (4 miestä ja 9 naista). Yhteen haastatteluun osallistui kaksi opinto-ohjaajaa. Muut haastattelut olivat yksilöhaastatteluita. Kouluja ja työvoimatoimistoja valittiin sekä muuttovoitollisilta että metsäisiltä, muuttotappiollisilta alueilta.

Tarvittavat tutkimusluvut on haettu asianmukaisesti, ja haastattelut tehtiin niiden myöntämisen jälkeen. Haastattelut olivat kestoaltaan 25 min–53 min. Haastattelut on litteroitu ja koodattu. Raportissa hyödynnetään sitaatteja haastatteluista. Sitaatteja on siistitty luettavuuden parantamiseksi, ja niiden yhteyteen on merkitty haastateltavan tunnus.

4.1 "Suomi seisoo puujaloilla" – moni painottaa metsäalan kansantaloudellista merkitystä

- Useat haastateltavat korostavat **metsäalan kansantaloudellista merkitystä**. Ala tarjoaa monipuolisia työllistymisvaihtoehtoja ja mahdollisuuksia yrittäjyyteen.
- Osalle opinto-ohjaajista ja työvoimahallinnon asiantuntijoista metsäala on entuudestaan tuttu. Heidän näkemyksissään korostuvat sen myönteiset puolet, kuten **työnteon itsenäisyys ja luontosuhteen ylläpitäminen**.
- Osa puolestaan kokee alan itselleen vieraaksi. Heidän näkemyksissään on mukana **kielteisiä sävyjä esimerkiksi aukkohakkuiden vuoksi**.

“

Mä hengitän sitä metsää. Mä oon sillä säilynyt hengissä, kun elanto on tullut suvussa jo pitkään metsäalalta. Tosi tärkeä ala minulle, sympatiat on kovasti metsän puolella. (Opinto-ohjaaja H4)

Metsäkone jyllää melkein vuorokaudet ympäri ja puuta kaatuu. Katsotaanko yhtään, miltä tässä kohta näyttää? Metsäkoneenkuljettaja ei ehkä ajattele, että oliko se nyt kaunis se puu, mutta se merkitsee mulle kyllä. (Opinto-ohjaaja H3)

Kuoleva ala. Hakijat ei välttämättä tiedä, eikä asiantuntijatkaan. Kyselin kaikilta, meitä on 16 TE-toimiston puolella – – niin heillä ei ollut oikein minkäänlaista käsitystä [metsäalasta]. (Työvoimahallinnon asiantuntija H1)

4.2 Käsityksiä metsäalan ammateista

Haastatellut opinto-ohjaajat ja työvoimahallinnon asiantuntijat kertovat käsityksiään metsäalan ammateista.

Metsuri:

- Työtehtävät ovat fyysisesti raskaita ja työpäivät pitkiä.
- Perinteikäs ammatti, jonka tarve on vähentynyt alan koneellistumisen myötä.

Metsäkoneen kuljettaja:

- Sopii ihmisille, jotka viihtyvät omissa oloissaan ja ovat kiinnostuneita koneista ja laitteista.
- Peliharrastus voi olla avuksi, sillä se kehittää työssä tarvittavaa koordinaatiokykyä ja sorminäppäryyttä.
- Raskasta ja fyysisesti kuormittavaa vuorotyötä, joka edellyttää itsenäistä pärjäämistä vaikeissakin sääolosuhteissa.

Metsätalousinsinööri:

- Edellyttää erilaisia ominaisuuksia kuin alan suorittavat tehtävät.
- Asiakaspalvelutaitojen tarve korostuu.

4.3 Metsäalalle hakeutuminen jakaa mielipiteitä

- Haastatteluun osallistuneiden opinto-ohjaajien ja työvoimahallinnon asiantuntijoiden mukaan **metsäalalle hakeutuminen on monelle poissuljettu vaihtoehto.**
- Kuitenkin pieni osa nuorista ja työnhakijoista tuntee erittäin voimakasta vetoa alaa kohtaan.
- Kiinnostusta voivat herättää käynnit metsäalan oppilaitoksissa ja oppilaitosten edustajien vierailut kouluilla. **Usein halukkuus hakeutua alalle kumpuaa kuitenkin siitä, että metsä on jo entuudestaan tuttu ja tärkeä ympäristö** perhesuhteiden tai harrastusten vuoksi.

“

Osa sanoo, että mulla ei ole mitään muuta vaihtoehtoa kun [metsäala]. Ne on usein sen valinnan tehnyt jo ennen mun ohjausta. – On joku kosketuspinta jo olemassa, että on perheessä esimerkiksi metsäalan ihmisiä. Jonkun kontaktin tai kytköksen ne on ehkä tarvinnut, jotka on sanonut, että mä hakeudun tonne. (Opinto-ohjaaja H6)

Mä oon tullut siihen tulokseen, että ne tytöt, jotka on hakeutunut tämmöiselle ei-perinteiselle alalle, niin niillä on ollut erittäin vahva isäsuhde ja isä on ottanut mukaansa heidät sinne metsäänkin. Se on se kodin malli ja ympäristö missä on kasvanut, sillä on hirvittävän iso merkitys. (Opinto-ohjaaja H8)

4.4 Metsäalalla on vetovoimaa pienissä maaseutukunnissa

- Haastatellut opinto-ohjaajat ja työvoimahallinnon asiantuntijat arvioivat, että kiinnostus metsäalaan on kaupunkimaisilla alueilla usein vähäistä. **Nuorilla ja työnhakijoilla ei yleensä ole mitään kytköksiä alaan.**
- Erityisesti nuorten alalle hakeutumisen kynnystä nostaa se, että välimatkat koulutuspaikkoihin ovat usein pitkät. Lisäksi heidän huoltajansa voivat suhtautua kielteisesti kaukana kotoa suoritettavaan koulutukseen ja asuntolaan muuttamiseen.
- Alalla on vetovoimaa pienissä maaseutukunnissa. **Nuorilla ja työnhakijoilla voi olla paljon läheisiä metsäalalla ja vahva side luontoon.**
- Haastateltavien arvion mukaan erityisesti nuoren koulutusvalinnan saattaa ratkaista se, että tuttavapiirissä on muita alasta kiinnostuneita. Joillekin alalle hakeutuminen on keino jatkaa suvun perinnettä ja elämäntapaa maaseudulla.

“

Monet, jotka miettii metsäalaa tai maatalousalaa haluaa asua maalla. –– Meidän nuoret saattaa olla tosi paikkauskollisia. –– Osa on sitä mieltä, että mä lähden täältä heti kun pääsen ja en paljon taakseni katso, mutta sitten on toinen ääripää, joka nimenomaan ei halua. Ja voisi ajatella ammattia niin, että voi asua omassa kotikunnassa ja käydä täältä töissä. (Opinto-ohjaaja H6)

“

Jos ei kaveriporukassa ole ketään, joka opiskelisi metsäalaa, niin se ei silloin tule. Kaverit ovat yleensä aika tärkeä tietolähde yläkouluikäisillä. Jos siellä on tuttuja niin he tietää, mitä siellä on, mutta jos ei satu olemaan oppilaitoksessa ketään, ei sukulaisia, sisaruksia tai kavereita, niin sitten se jää – – oudoksi itselle. Vaikka oppitunnilla kuinka se asia on käyty, että tätäkin löytyy. (Opinto-ohjaaja H5)

Myö ollaan kaupunkikoulu, niin tietysti haasteena voi olla, että miten sen [metsäalan] saisi läheisemmäksi tai silleen tutuksi. Hakijoita ei hirveän paljon ole. Ja sitten ne, jotka hakee, niin kyllä heillä on joku suhde siellä huoltajien, vanhempien kautta tai isovanhempien kautta. Ovat ehkä tottuneet metsään ja olleet metsätöissä jo. He tuo sitä innostuneisuutta selkeästi esille ja ovat hyvin varmoja siitä, että tää on se minun juttu ja haluan sinne hakeutua. (Opinto-ohjaaja H7)



4.5 Metsäalalle ohjaaminen edellyttää tietoa ja osaamista

- Osa haastatelluista opinto-ohjaajista ja työvoimahallinnon ammattilaisista korostaa, **että yhteistyö metsäalan yritysten ja oppilaitosten kanssa on heille tärkeää**. Se tarjoaa alalle ohjaamisen edellyttämää tietoa, jota heillä ei välttämättä muutoin ole.
- Moni kertoo ottavansa metsäalan puheeksi, mikäli nuori tai työnhakija **on kiinnostunut luontoon liittyvistä ammateista tai ilmaisee oman kiinnostuksensa alaa kohtaan**
- Osa opinto-ohjaajista painottaa, että koulutusvaihtoehtojen esittely ei riitä, vaan nuoren tausta ja sen vaikutukset tulee huomioida. Heidän mielestään opinto-ohjaajan tehtävänä on avata uusia mahdollisuuksia esimerkiksi kodin antamien mallien rinnalle.

“

Kauhean vaikea lähteä markkinoimaan alaa, josta en tiedä mitään.
(Työvoimahallinnon asiantuntija H1)

Metsäala soveltuu niin naisille kuin miehille. Oon korostanut, että sitä vanhaa jaottelua ei ole enää missään tapauksessa tarpeellista pitää yllä. Ala sopii kaikille. (Opinto-ohjaaja H1)

Mitä pohditaan on se, että mitä te olette kotona puhunu, minkälainen näkemys kodilla nuoren tulevaisuudesta on. Mä haluan tuoda esille, että huomaathan, että nää asiat vaikuttaa siihen, mitä sä päätät. (Opinto-ohjaaja H6)

4.6 Opinto-ohjaajat arvioivat: kiinnostus ja soveltuvuus kohtaavat

- **Haastatellut opinto-ohjaajat arvioivat, että metsäalasta kiinnostuneet nuoret ovat yleensä alalle sopivia.**
- Soveltuvuus alalle edellyttää opinto-ohjaajien mukaan kädentaitoja, ongelmanratkaisukykyä ja itsenäistä pärjäämistä. Myös rohkeus on tarpeen erityisesti silloin, kun alalle hakeutuminen on normista poikkeava valinta esimerkiksi sukupuolen tai ystäväpiirin arvostusten vuoksi.
- Lisäksi **kiinnostuksen pitää olla kyllin vahvaa, jotta se kestää koulutuksen suorittamiseen liittyvät erityisvaatimukset.** Tarve asuntolassa asumiseen voi heikentää opintoihin sitoutumista.
- Erityisesti **logistiikka-ala, autoala ja tekniikan ala** ovat kilpailevia vaihtoehtoja nuorille, joilla on mielenkiintoa ja soveltuvuutta metsäalaa kohtaan.

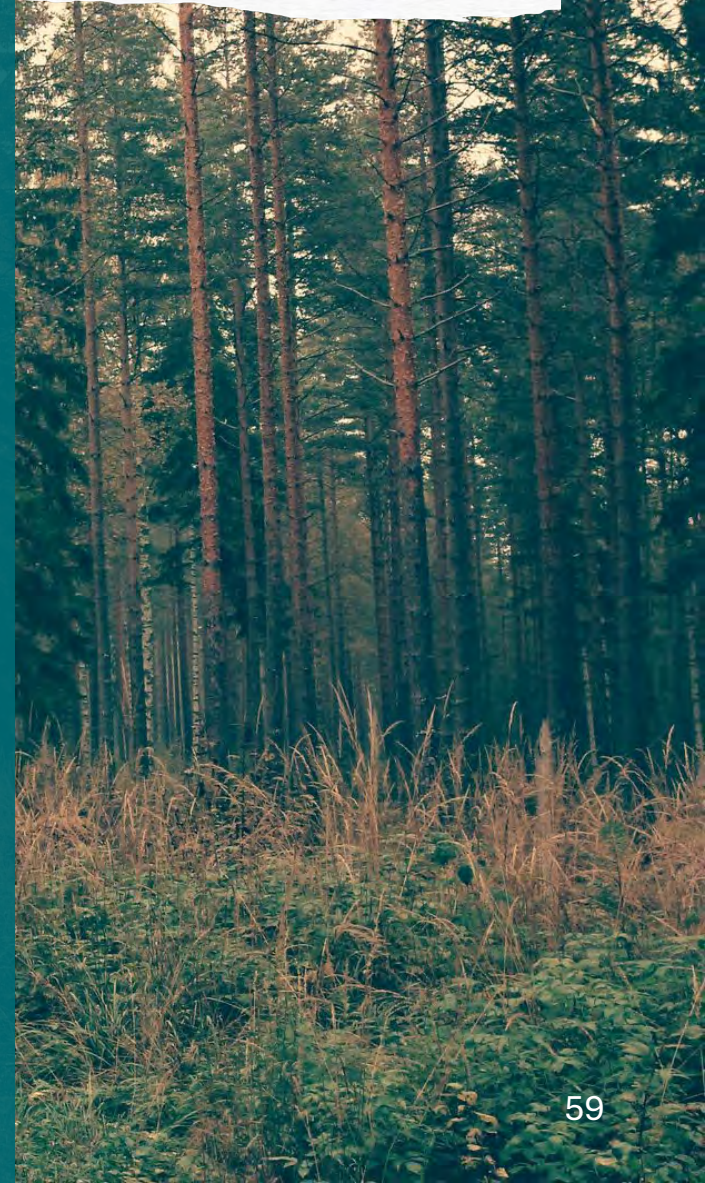
“

Meillä on myös henkilöitä, jotka on vaihtaneetkin metsäalalta autoalalle –. Siinä voi olla myös sijaintikysymys, että se ei olekaan ollut sitten se asuminen asuntolassa itselle sopiva ratkaisu. (Opinto-ohjaaja H3)

Aika vahvaa itsetuntoa se vaatii, että uskaltaa sanoa tämmöisessä kaupunkikoulussa, että mie muuten haen metsäalalle opiskelemaan. Sekin voi olla jo aika iso juttu. (Opinto-ohjaaja H7)

“

Mun siskoni on toimistonhoitajana metsänhoitoyhdistyksellä ja hän on kertonut, että kerran oli tullut mies ja kysynyt, että onko täällä metsätalousinsinööriä paikalla. Sitten oli tullutkin naismetsätalousinsinööri. Hän oli suoraan kysynyt, eikö täällä ole ketään miestä. Tämmöisiä asenteita on valitettavasti työelämässä, ja kyllähän se varmasti vaikuttaa. Pitää olla semmoinen oman tiensä kulkija ja aika sitkeä tyttö, jos haluaa lähteä rikkomaan näitä juttuja. (Opinto-ohjaaja H8)



4.7 Soveltuvuuden ongelmat näkyvät ammatillisessa koulutuksessa

- Yksi metsäalan haasteista on varmistaa, että koulutuksiin saadaan sekä hakeutumaan että valittua opiskelijoiksi riittävästi alalle soveltuvia henkilöitä (Lautanen ym. 2024).
- Haastateltujen opinto-ohjaajien mukaan **soveltuvuuteen liittyvät ongelmat voivat tulla ammatillisessa koulutuksessa näkyviksi nuorten elämäntilanteiden muuttumisen myötä**. Etäisyyden ottaminen perheeseen ja vaatimukset aiempaa itsenäisemmästä suoriutumisesta voivat paljastaa esimerkiksi elämänhallinnan ongelmia, jotka estävät opinnoissa pärjäämisen.
- Haastatteluun osallistuneet OKM:n ja Opetushallituksen edustajat painottavat **koulutuksen järjestäjien vastuuta soveltuvuuteen liittyviin ongelmiin puuttumisessa**.
- Heidän mukaansa on oleellista varmistaa, että nuoret saavat selkeän ja realistisen kuvan alaan liittyvistä vaatimuksista. Siinä myös yhteistyö metsäalan toimijoiden kanssa on tarpeen. Lisäksi on tärkeää, että koulutuksen järjestäjät tarttuvat oikea-aikaisesti alalle soveltumattomien opiskelijoiden tilanteeseen.

SOVELTUVUUS

“

Erityisen tuen päätöksiä on aika paljon metsäalan tutkinnon suorittaneilla. Miten se voi olla mahdollista? – On rohkeuden puutetta, että näitä niin sanottuja epäsovivia henkilöitä ei ohjata muihin koulutusaloihin tai muihin tehtäviin. Jos ei metsäkoneen kuljettajalla ole koordinaatiokykyä esimerkiksi, niin kyllä silloin pitäisi olla opettajien tai ohjaajien rohkeita ohjaamaan toisenlaisiin tehtäviin. On opiskelijan pettämistä, jos annetaan jatkaa uralla, johon ei ole käytännön valmiuksia. (Opetushallituksen edustaja H1)



4.8 Koulutuksen haasteet eivät ratkea rahalla

- Haastatteluun osallistuneet OKM:n ja Opetushallituksen edustajat **pitävät metsäalan koulutuksen asemaa samanlaisena kuin muiden koulutusalojen.**
- Kiristynvä kilpailu opiskelijoista koskee kaikkia aloja. Oleellinen kysymys on, kuinka ne **puhuttelevat maahanmuuttajataustaista väestöä ja onnistuvat hyödyntämään aikuisväestön koulutuspotentiaalia.**
- Haastatellut tunnistavat, että metsäalan koulutuksen kehittämiseen liittyy erityisiä kysymyksiä. **Ilmastonmuutoksen ja luontokadon asettamat haasteet luovat painetta täydennyskoulutukseen.**
- Raha ei kuitenkaan ole heidän mukaansa oikea keino pulmien ratkaisemiseen. Sen sijaan he painottavat koulutuksen järjestäjien vastuuta käyttää resursseja tehokkaasti.

“

Meillä on 160 tutkintoa, joista 3 taitaa olla metsäalalla. Aika lailla iso kuva on samankaltainen kaikilla aloilla. Ja yhteiskunnallisen päätöksentekijän kannalta iso kysymys on, että halutaanko arvottaa jotain aloja tärkeämmiksi kuin muita. (OKM:n edustaja H1)

Ammatillisen koulutuksen resursseista, niin kauan kun mä muistan, niin kaikilla on ollut aina kauhea pula niistä. Ei kukaan ole ihan tyytyväinen, että jos on tällöisiä kalliita aloja, niin se tahtoo varmaan olla. (Opetushallituksen edustaja H1)

4.9 "Uusi Nokia tulee metsästä": kasvupotentiaalia ja vastatuulta

- Haastateltavat arvioivat, että **ilmastonmuutoksen ja luontokadon lisäksi metsäalan tulevaisuuden haasteet liittyvät EU:n sääntelyyn**. Puuaineksen käyttöä rajoittavat direktiivit hankaloittavat alan kehitystä.
- Toisaalta metsä tarjoaa heidän mukaansa mahdollisuuksia kestäväen kehityksen edistämiseen. Metsäinnovaatiot voivat tulevaisuudessa tuoda alalle kasvua. Osa on myös havainnut, että **ympäristön tilasta käyty julkinen keskustelu näkyy lisääntyneenä kiinnostuksena metsäalaa kohtaan**.
- Haastateltavat ennakoivat, että **tehtaista ja rakennusosalta työttömiksi jääneet voivat tarjota lähitulevaisuuden ratkaisuja alan osaajapulaan**. Myöhemmin keinoja voi löytyä automatisaation kehittymisestä.

“

Ilmastonmuutos on semmoinen, mikä on nyt varmaan kaikkien huulilla. Siitä on aika paljon puhuttu viime aikoina, niin se on varmasti vähän lisännyt sitä [kiinnostusta metsäalaa kohtaan]. Ja kestävä kehitys. Nää on aika paljon mediassa ollut esillä, ja ihmiset on ruvennut miettimään, että voisko itse tehdä asian eteen jotakin. Jos siellä [metsäalalla] on sitten mahdollisuus toteuttaa sitä. (Työvoimahallinnon asiantuntija H2)

Tiivistelmä

- Opinto-ohjaajien ja työvoimahallinnon asiantuntijoiden näkemyksiin metsäalasta vaikuttaa se, kokevatko he alan itselleen tutuksi. Mikäli ala tuntuu vieraalta, sitä koskevat näkemykset ovat kielteisempiä kuin muilla.
- Metsäala on monelle nuorelle ja työnhakijalle poissuljettu vaihtoehto, mutta pieni osa heistä tuntee erittäin voimakasta vetoa alaa kohtaan. Sillä on vetovoimaa pienissä maaseutukunnissa.
- Erityisesti logistiikka-ala, autoala ja tekniikan ala ovat kilpailevia vaihtoehtoja nuorille, joilla on mielenkiintoa ja soveltuvuutta metsäalaa kohtaan.
- Kun kilpailu työvoimasta kiristyy, metsäalan kannalta olennaista on, kuinka se kykenee houkuttelemaan maahanmuuttajataustaisia osaajia ja hyödyntämään alanvaihtajien potentiaalia.
- Ilmastonmuutos ja luontokato asettavat haasteita metsäalan tulevaisuudelle. Samaan aikaan ympäristön tilasta käyty julkinen keskustelu kuitenkin näkyy lisääntyneenä kiinnostuksena alaa kohtaan.

Suosituksset metsäalan osaajapulan ratkaisemiseksi

#MetsäjaMe



Lähtökohtana tutkimustulokset ja pyöreän pöydän keskustelu

E2 Tutkimus järjesti elokuussa 2024 pyöreän pöydän keskustelun metsäalan asiantuntijoille. Hankkeen tutkijat fasilitoivat keskustelun, johon osallistui yhteensä 11 asiantuntijaa teollisuudesta, koulutuksesta, edunvalvonnasta ja metsäalan yrityksistä. Keskustelua käytiin vilkkaasti moninaisuudesta, vihreästä siirtymästä, koulutuksesta ja oppilaitosyhteistyöstä sekä viestinnästä.

Keskustelun perustana olivat keskeiset tutkimustulokset. Sen tarkoituksena oli asettaa ne dialogiin asiantuntijoiden havaintojen ja kokemusten kanssa. Seuraavassa esitämme tähän vuoropuheluun perustuvia suosituksia metsäalan osaajapulan ratkaisemiseksi.

Moninaisuuden vahvistaminen auttaa metsäalaa laajentamaan rekrytointipohjaa

- Kaikkien osatutkimusten perusteella metsäalan moninaisuuden vahvistaminen on tärkeä keino osaajapulan ratkaisemisessa. Moninaisuus voi liittyä esimerkiksi työntekijöiden ikään, aiempaan työtaustaan ja sukupuoleen. Moninaisuutta vahvistaa myös taustaltaan ulkomaalaisten työntekijöiden tulo alalle. Metsäalan osaajapulaa vähentäisi, mikäli ala pystyisi vetämään puoleensa osaavaa työvoimaa nykyistä monipuolisemmista taustoista.
- Metsäala on perinteisesti ollut miesvaltainen ala, mikä edelleen vaikuttaa alasta vallitseviin mielikuviin. Tämän kuvan monipuolistaminen voi laajentaa mahdollista työntekijäpoolia. Esimerkin voima on vahva. Yritykset voisivat monipuolistaa mielikuvia lähettämällä oppilaitos- ja tapahtumavierailuille eri taustaisia työntekijöitä esittelemään alaa.
- Metsäala tarvitsee nuoria työntekijöitä. Erityisesti työuran alussa perehdyttämällä, tuella ja ohjauksella on suuri merkitys. On myös tärkeää, että uudet työntekijät otetaan työpaikoilla ystävällisesti vastaan.
- Ikääntyneissä työntekijöissä on potentiaalia eläkeiän ylittämisen jälkeenkin. Tarjoamalla heidän työkyvylleen sopivat puitteet yrityksillä on mahdollisuus saada apua esimerkiksi kausittaiseen työvoiman tarpeeseen.
- Ulkomaalaisen työvoiman rekrytointi voi tarjota ratkaisuja alan osaajapulaan. Tätä on mahdollista edistää kehittämällä maiden välistä yhteistyötä myös Euroopan rajojen yli (ks. myös Käär ym. 2024). Lisäksi olisi hyvä pohtia kausityöluovallisten työntekijöiden osallistamista etenkin metsuritöihin.
- Myös Suomessa jo olevilla maahanmuuttajilla on annettavaa alalle. Sen hyödyntämistä edistäisi suomen kieltä koskevien osaamisvaatimusten madaltaminen ja alan tekeminen heille tutuksi.

Oppilaitosyhteistyöhön panostaminen parantaa alan kykyä rekrytoida nuoria

- Metsäalan yrittäjillä on tarve rekrytoida vain lupaavimmat opiskelijat harjoitteluun. Osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen edellyttää kuitenkin sitä, että harjoittelupaikkoja on kaikille. Tätä edistäisi metsäyhtiöiden tuki harjoittelijoita ottaville yrittäjille. Lisäksi olisi tärkeää luoda alalle toimintakulttuuria, jossa harjoittelijoiden ottamista pidetään yhteisenä velvoitteena.
- Oppisopimuskoulutuksen hyödyntämisen esteenä on sen vähäinen kannattavuus työnantajalle. Tuki koulutuksen tarjoamiseen laajentaisi sen käyttöä.
- Oppilaitosvierailut perusasteelta alkaen auttavat nuoria tutustumaan metsäalaan. Koneiden ja kaluston esittely esimerkiksi pelillistä ympäristöä hyödyntämällä voi lisätä alan vetovoimaa. Erityisen tärkeää on alan tutuksi tekeminen kaupunkilaisnuorille.
- Käytännössä on todettu, että oppilaitosten suhtautuminen metsäalan edustajien vierailuihin voi olla kielteistä. Opinto-ohjaajat kuitenkin tarvitsevat alaa koskevaa tietoa. Siksi kannattaa panostaa vaikuttamistyöhön varauksellisten ennakoasenteiden muuttamiseksi. Tässä on hyvä huomioida opinto-ohjaajien yksilölliset taustat ja tiedon tarpeet.
- Metsäalan ammatillisessa koulutuksessa on havaittu soveltuvuuteen liittyviä ongelmia. Niihin voi puuttua soveltuvuuskokeilla, joita on jo kokeiltu menestyksekkäästi metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa (Karhu & Lautanen 2024).
- Koska vanhemmilla on usein portinvartijan rooli nuorten koulutusvalinnoissa, metsäalaa on tärkeää tehdä tutuksi myös heille. Asuntolassa asumisen hyviä puolia kannattaa painottaa, sillä siihen liittyy kielteisiä mielikuvia.

Vihreän siirtymän ottaminen vakavasti avaa metsäalalle uusia mahdollisuuksia

- Vihreä siirtymä voi tuoda metsäalalle uusia mahdollisuuksia. Uusiutuvana luonnonvarana puulla ja metsillä on rooli siirtymän toteutuksessa. Vihreän siirtymän tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntäminen ei kuitenkaan ole yksiselitteistä. Julkisessa keskustelussa metsäala on usein vihreään siirtymään liittyvien kysymysten ristipaineessa.
- Ilmastonmuutoksen ja luontokadon vaikutus metsäalaan on ilmeinen. Samalla metsien käyttö vaikuttaa ympäristön tilaan. Metsäalan toimijoiden olisi tärkeää saada täydennyskoulutusta, jossa paneudutaan näihin vaikutussuhteisiin. Se turvaisi myös heidän edellytyksiään osallistua metsäalasta ja ympäristön tilasta käytävään julkiseen keskusteluun.
- Metsäalan toimijoilla on näkemyksiä, joiden mukaan alalla voi vaikuttaa myönteisesti ympäristön tilaan ja edistää vihreän siirtymän tavoitteita. Erityisesti nuorille olisi tärkeää sanoittaa, mitä nämä vaikutusmahdollisuudet tarkalleen ottaen ovat. Metsäala muokkaa tulevaisuuden maisemaa. Parhaimmillaan nuorten halu olla mukana rakentamassa metsäalan tulevaisuutta olisi arvokas resurssi alan kehittymiselle.
- Metsäalan olisi hyvä lisätä dialogia ja yhteistyötä julkisen sektorin, ympäristöjärjestöjen ja -yhteisöjen kanssa. Vuoropuhelu auttaa löytämään kestäviä ja oikeudenmukaisia ratkaisuja, jotka tasapainottavat taloudellisia ja ympäristöllisiä tavoitteita. On kaikkien etu, että metsää riittää.

Viestintään ja dialogiin panostaminen auttaa vahvistamaan alan vetovoimaa

- Viestintään kannattaa panostaa, sillä myönteinen näkyvyys on tärkeää metsäalan vetovoiman vahvistamiseksi. Tämä tarkoittaa myös yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumista sekä perinteisen että sosiaalisen median välityksellä. Puolusteleavan ja reaktiivisen viestinnän sijaan tavoiteltavaa on keskusteleva ote.
- Metsäalan arjesta olisi hyvä viestiä sosiaalisessa mediassa. Ammattilaisten työnteko, koneet ja laitteet kiinnostavat yleisöä. Hyvä esimerkki viestinnästä sosiaalisessa mediassa on TikTokissa aktiivinen Metsäliiga. Sosiaalinen media tarjoaa myös mahdollisuuksia näyttää, kuinka metsäala moninaistuu.
- On hyvä tiedostaa, että metsäalan toimijat välittävät jatkuvasti viestiä alan hyvistä ja huonoista puolista. Tyytyväinen työntekijä kohentaa yrityksen mainetta. Metsäalalla sana kiertää nopeasti, joten tieto hyvistä työpaikoista leviää tehokkaasti.
- Nuorille suunnatussa viestinnässä vertaisuuden merkitys on suuri. Nuoret seuraavat ja kuuntelevat mieluusti muita nuoria. Esimerkiksi uran alkuvaiheessa olevien metsäalan osaajien viestinnällistä panosta kannattaa hyödyntää.
- Alan viestinnässä voidaan korostaa metsäsidettä ja luonnossa liikkumista, mutta erilaisten kohdeyleisöjen tarpeet kannattaa huomioida. Kaupunkilaisten metsäsuhde voi olla erilainen kuin muilla. Esimerkiksi monitoimikoneen videopelimäisestä ympäristöstä viestiminen voisi olla tehokas tapa heidän mielenkiintonsa herättämiseen.
- Käytännössä on havaittu, että metsäalasta viestimiseen liittyy pelkoa virheiden tekemisestä. Alan toimijoiden on tarpeen madaltaa kynnystä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa viestimiseen. Näkyvyys auttaa myös yrityksiä rekrytoinnin tehostamisessa.

Pitovoimatekijöiden tunnistaminen ja vahvistaminen auttaa pitämään osaajia alalla

- Pitovoimatekijät ovat seikkoja, jotka saavat työntekijät pitämään työstään tai työpaikastaan. Osa niistä on alakohtaisia ja osa työpaikka- ja työkuultuurikohtaisia. Pitovoiman merkitys työpaikkaan ja alalle sitoutumisessa on ratkaiseva.
- Yrittäjien kannattaa oppia tuntemaan työntekijänsä ja heidän erityistarpeensa. Osa haluaa toimia omissa oloissaan, mutta osa odottaa vahvaa ja epämuodollista keskusteluyhteyttä työnantajaan.
- Organisaation sisäiset urapolut ja mahdollisuudet kehittyä omassa työssä sitouttavat työpaikkaan. Niiden luominen työntekijöiden yksilöllisten valmiuksien ja tavoitteiden mukaisesti vahvistavat työnantajan pitovoimaa.
- Näyttävä ja laadukas kalusto on oleellinen pitovoimatekijä. Myös tasokkaiisiin työsuhte-etuihin on kannattavaa panostaa, sillä ne sitouttavat osaajia työpaikkaan.
- Nuoret odottavat, että he voivat toimia työssään omien arvojensa mukaisesti. Tämä koskee ammatin harjoittamisen lisäksi sosiaalisia tilanteita, joihin he osallistuvat työn lomassa. Työpaikkojen on tärkeää olla turvallisia tiloja kaikille.
- Kuljetustehtävissä mahdollisuus pitää työnantajan auto vain yhden kuljettajan käytössä on alalla työskenteleville tärkeää. Autojen yhteiskäyttöön verrattuna se mahdollistaa myös paremman työn ja perheen yhteensovittamisen.
- Henkilöstö odottaa työnantajilta konkreettisia tekoja. Palkan maksaminen ajallaan ja lomautuksista pidättäytyminen alan kausivaihteluista huolimatta on keskeistä pitovoiman ylläpitämiseksi.
- Onnistumisen tunteet ja työn vapaus ja itsenäisyys ovat tärkeitä pitovoimatekijöitä. Työnantajien kannattaa vaalia niitä.

Lähteet

Eronen, E., Manninen, A., Pitkänen, V., Simonen, J., & Väyrynen, T. (2024) Hyvän elämän edellytykset Itä-Suomessa: Alle 30-vuotiaiden nuorten näkemyksiä. Nuoret Itä-Suomen tulevaisuuden tekijöinä -hankkeen loppuraportti. Helsinki: E2 Tutkimus.

Karhu, N & Lautanen, E. (2024) Metsäkoneenkuljettajakoulutuksen soveltuvuuskokeen valmistelu ja pilotointi 2023. Rajamäki: Työtehoseura ry. TTS:n julkaisuja 473.

Käär, L., Päivinen, R., Kanninen, M. & Rajala, P. T. (2024) Suomalaisen metsäosaamisen kansainvälistymisstrategia ja toimet sen toteuttamiseksi. Helsinki: Tapio Palvelut Oy. Tapion raportteja nro 68.

Lahti, J. (2024) Metsäalalla työskentelevien alanvaihtajien odotukset ja niiden toteutuminen. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu HAMK.

Lautanen, E., Kilpeläinen, R., Jaakkola, S., Kaplas, V., Manner, V., Mäkelä, J., Nieminen, M., Palojärvi, K., Sirviö, J. & Tähkänen, M. (2024) Metsäalan perustutkinnon työelämävastaavuus ja tutkinnon kehittäminen. Rajamäki: Työtehoseura ry. TTS:n julkaisuja 476.

Metsäteollisuus ry. (2024) Tuore jäsenkysely: Metsäteollisuuden osaajille riittää kysyntää. Saatavilla: <https://www.metsateollisuus.fi/uutishuone/tuore-jaskenkysely-metsateollisuuden-osaajille-riittaa-kysyntaa>.

Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry. (2019) Kuljetusbarometri 2/2019. Saatavilla: https://skal.fi/wp-content/uploads/2023/01/barometri_2_2019_vakiokysymykset.pdf.