Hankeraportti:

http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-419-217-0

Kallioniemi, M. & Kymäläinen, H.-R. 2026. Toimihenkilönaisten työhyvinvointi metsäsektorilla: MetsäNaiset-hanke, laadullinen tutkimus. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 58/2026.



Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 58/2026

Toimihenkilönaisten työhyvinvointi metsäsektorilla

MetsäNaiset-hanke, laadullinen tutkimus

Marja Kallioniemi ja Hanna-Riitta Kymäläinen

Luke

MetsäNaiset-hanke eli ”Toimihenkilönaisten työhyvinvointi metsäsektorilla, laadullinen tutkimus” 2025-2026

- Tutkimuskysymykset:
  1) Mitkä työn arjen tekijät heikentävät metsäsektorilla työskentelevien naisten työhyvinvointia?
  2) Millaisin toimin naisten työhyvinvointia voidaan parantaa?
- Hanke on jatkoa Työhyvinvointi puuhuoltoketjussa -kyselylle, N=1 282 *https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-380-117-2*
- Kirjallisuuskatsaukselle toteutetun kyselyn keskeisistä tulosteemoista *https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-380-117-2*
- Kansainvälinen tieteellinen artikkeli työtaakasta puuhuoltoketjussa *https://doi.org/10.1016/j.forpol.2025.103530*
- Rahoittaiat: Metsämiesten Säätiö ja Luonnonvarakeskus.

METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ
ihminen ja metsä

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Miten hankeaineisto kerättiin?

MetsäNaiset-hanke

8.10.2026

Marja Kallioniemi, Luonnonvarakeskus
Hanna-Riitta Kymäläinen, Helsingin yliopisto



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Aineiston keruun valmistelu

Kevään ja kesän 2025 aikana olimme yhteyksissä:

- **METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:een, Metsälehden toimitukseen ja Metsämiesten Säätiöön.**

Yhteydenottojen sekä Metsälehdessä julkaistun artikkelin ”Metsäala kuormittaa naisia” (4.7.2025; Liina Kjellberg) pohjalta saimme **40 yhteydenottoa** naisilta, jotka olivat kiinnostuneita tutkimuksesta ja ilmaisivat halukkuutensa osallistua siihen haastateltavina.



Kuva: Jari Lindeman

Haastateltavat ja haastattelut

Valittujen haastateltavien pääasialliset työtehtävät: **puukauppa (4), puun korjuu (2), metsänomistajien palvelut (2), koko puuhuoltoketju (1) ja metsänhoito (1)**.

Halusimme haastatella eri-ikäisiä (vaihteluväli yli 25 vuotiaasta yli 60 vuotiaaseen) ja erilaisia koulutustaustoja omaavia toimihenkilöitä.

Pohjoisin haastattelu sijoittui Lapin maakuntaan ja eteläisin Uudellemaalle. Ajankohta: 8-10/2025.

Keskustelujen pituus oli keskimäärin 1 h 32 min (vaihtelu 1 – 2,5 h).



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

© Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

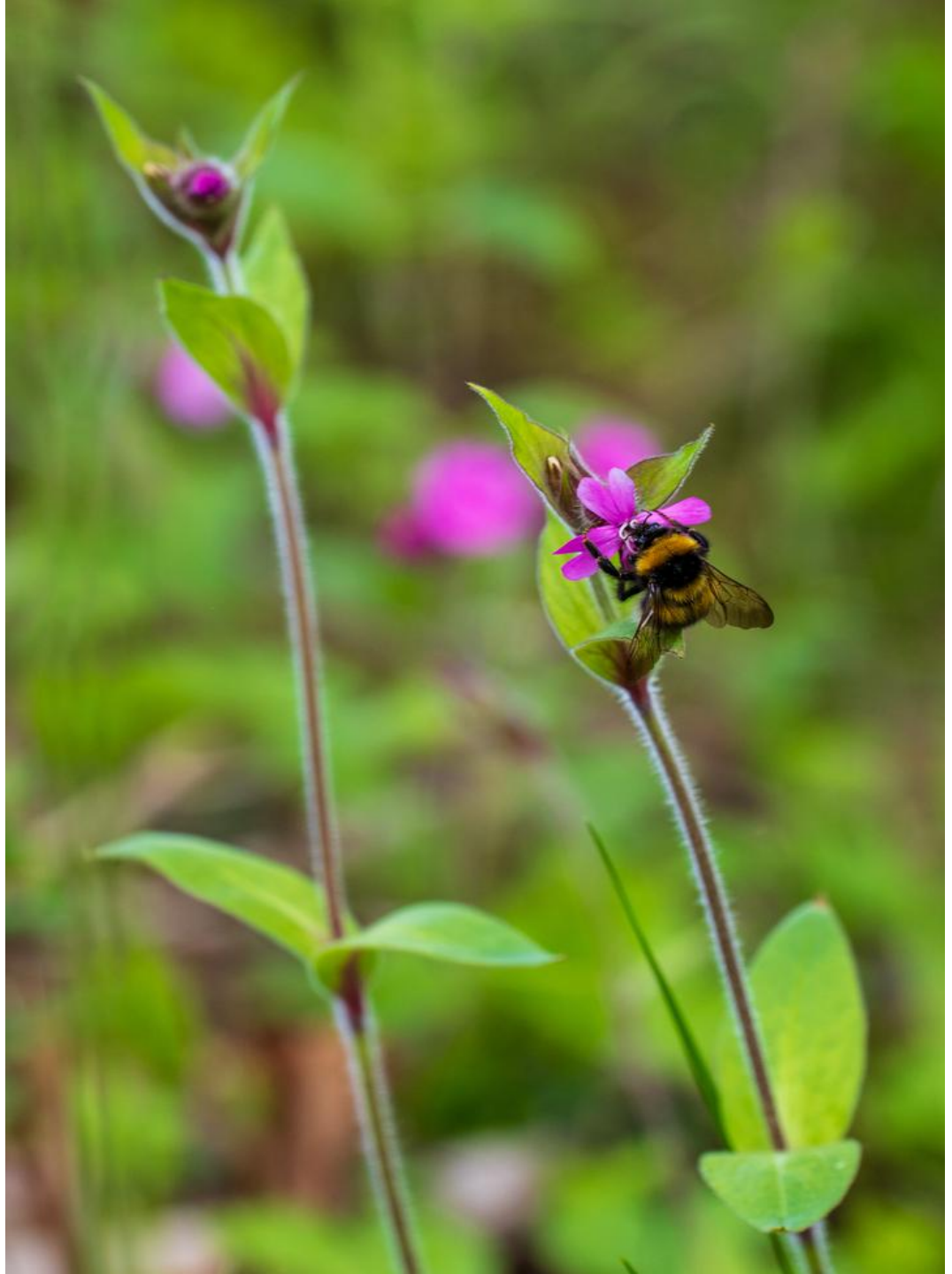
Koottu aineisto

- Jokainen haastateltava oli halukas kertomaan ja keskustelemaan omasta työarjestaan.
- Haastattelut kirjoitettiin sanasta sanaan:
  Lopputuloksena yli kahdensadan A4-liuskan pituinen hankeaineisto.

  Litteroidut haastattelut olivat keskimäärin 67 500 merkin pituisia.
- **Moni haastateltava oli huolissaan haastattelujen luottamuksellisuudesta ja tietoturvasta.** Käytäntöjä tarkennettiin.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Jari Lindeman

Mitkä tekijät lisäsivät työhyvinvointia?



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

© Luke

Töitä tehtiin omistautuneesti – ja jokainen haastateltava kertoi työn positiivisista piirteistä

- Monista haasteista huolimatta **töitä tehtiin hyvin omistautuneesti**
- **Naiset joustivat ja venyivät** usein vaihteleviin työolosuhteisiin, työmääriin, vuodenaikoihin, lopputuotteen kysyntään, hinta- ja taloussuhdanteisiin

”Haasteet, onnistumiset. -- tilanteet on erilaisia, vaihtelevia. -- Tulee -- haastetta -- Ja sitten semmoinen -- tekemisen meininki, niin sehän on kivaa.”

Kuva: Jari Lindeman



Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Työyhteisö, työilmapiiri ja työhön liittyvät verkostot

- Esityksen maininnat ovat **esimerkkejä haastateltavien monista näkemyksistä**
- Jokainen haastateltava mainitsi **työyhteisön** tärkeänä ja positiivista virettä tuovana asiana
  - **Hyvä työilmapiiri**
  - Työhön liittyvät **verkostot** ja asiakaskohtaamisetkin
  - **Toimiva, kannustava johtaminen** ja **positiivinen palaute**
- **Työpaikan hyvät käytänteet** esim. virhetilanteiden tai haastavien asiakastilanteiden osalta



Kuva: Katja Tähja / Luke

© Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Työn itsenäisyys, vapaus, monipuolisuus…

- **Työn itsenäisyys ja vapaus**
  - **Monipuolinen,** vaihteleva työ
  - **Työmäärän tasapuolinen jakautuminen**
  - **Joustava työaika ->** helpotti arkea

  “Saa tehdä etätöitä, - jos tuntuu siltä. -- ei ole pakko olla -- toimistolla kahdeksasta neljään. -- todella tärkeätä.”

- **Metsäala itsessään innostava**: mielekkyys, konkreettisuus, kokonaisuuksien hallinta, ongelmanratkaisu (puolet haastateltavista)

  ”Riittävän -- konkreettista mitä tehdään -- kokonaisuuden hallinta – on -- minun juttu, niin kun ongelmanratkaisu.”

- **Onnistumiset työtehtävissä**



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Naisia ja miehiä



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- **Naisten kohtelu joillakin työpaikoilla** ja **naisten toivominen työkohteeseen**
- **Miesvaltaisen alan reippaus**: ei kyräilyä, märehtimistä

“Meidän yrittäjä -- mielellään palkkaa naisia, kun ne on tarkkoja ja tekee työnsä hyvin.”

“-- Miesten kanssa on niin helppo viestiä, kun se asia puhutaan ja sitten se on selvä.”

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Tärkeitä itsensä johtamisen taitoja ja hyvät harrastukset

© Luke

- **Oman ajattelun ja oppimisen taidot** **->** jaksaminen
  - kyky **tunnistaa omaa osaamista**
  - kyky **rajata työtä ja työaikaa**
  - kyky **tunnistaa ja ilmaista omia tarpeita** ja näkemyksiä
  - **rohkeus sanoa** ja kysyä
- Harrastukset ja vapaa-aika



Kuva: Jari Lindeman

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Mikä tekijät heikensivät työhyvinvointia yleisesti?



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Kuormittuminen ja työuupumus huolenaiheina

Haastatteluissa puhuttiin paljon toimihenkilönaisten ja etenkin **nuorten naisten kuormittumisesta metsäalla.**

- Kaksi haastateltavaa oli juuri toipunut **työuupumuksesta** ja kolmas haastateltava oli kokenut sen työurallaan aiemmin. Lisäksi haastateltavat olivat havainneet kiireaikana työkuormitukseen liittyviä oireita.
- Mukana oli myös kokeneita ammattilaisia, joille nuorten toimihenkilönaisten uupuminen oli **huolenaihe**.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

1. Työmäärä



Kuva: Jari Lindeman

Kausiluonteinen ja runsas työmäärä

- Haastattelut toteutettiin syksyllä 2025, jota oli edeltänyt runsaan puukaupan ja korkeiden puun hintojen kausi.
- Haastatellut kertoivat **työn kausiluonteisuudesta** ja ylipäätään **runsaasta työmäärästä**.
- Työuupumuksen kokenut kuvaili työn arkea kiireaikaan.

“Arki on semmoista, että tunnit ei - meinaa riittää. Sitten - pitäisi – koko ajan olla puhelimen päässä, ihan - on kello sitten neljä tai kahdeksan illalla. -- On tosi hankalaa vetää sitä rajaa, milloin on töissä ja milloin ei. Ja tietysti se päivä häilyy tosi paljon, että on tosi vaikea katkaista sitä työpäivää. Ja sitten just tulee - arjessa muuhunkin, kun siihen kahdeksasta neljän aikaan. - Se työ on mietteissä ja unissakin ja näin poispäin.”

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Muutokset lisäsivät työmäärää

Runsas työmäärä oli myös olosuhteisiin sopeutumista.

- Työmäärää lisäsivät muutokset **yrityskaupan tai yhdistymisten** takia.
- **Kokeneen työntekijän lähteminen** työyhteisöstä lisäsi työmäärää, kun lähteneen tilalle oli vaikea löytää uutta osaajaa.
- Tai **töitä vain yksinkertaisesti tehtiin liian vähäisellä työvoimalla.**



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

© Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Perinteisen ajattelutavan mukaan metsätoimihenkilö tekee paljon töitä

“Töissä - hyvin pitkään -, oli sellainen työasenne, että töitä täytyy tehdä aina täysillä, että täytyy olla kiire.”

”Kun lähdin -tekemään sitä [työ]polkua, niin kyllä siinä oli vähän semmoinen [tuntuma oli, että tavanomaista runsaammin] pitää tehdä, että oli samavertainen, niinku tiimi”.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Työkokemuksen myötä oppii, mitkä työvaiheet voi tehdä kiireen keskellä nopeammin ja mitkä taas kannattaa tehdä paneutuen ja huolellisesti. Jos kaiken vaadittavan tekisi yhtä huolellisesti, ei työaika millään riitä. Tällainen tieto voi puuttua työuraansa aloittelevalta toimihenkilöltä.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Vapaa työaika jatkaa työaikaa



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- **Vapaa työaika helpotti haastateltavien arkea**, esim. henkilökohtaisten tai lasten asioiden hoitamista. Työn vapaus mainittiin erityisenä työn positiivisena piirteenä.
- Kuitenkin moni haastateltava pohti, että **töitä tuli tehtyä enemmän** kuin sovittu tuntimäärä tai työaikaa oli vaikea rajata. Kiireaikoina työpäivät venyivät vapaa-ajalle.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

2. Työvälineet



Kuva: Jari Lindeman

Toimiiko netti ja onko puhelimessa kentää

© Luke

- Heikot nettiyhteydet ja puhelinkentän puute olivat osalle haastatelluista todellinen ongelma ja työtehtävien monimutkaistaja.
- **Ukrainan sota, tuulivoima-alueet tai muutokset verkoissa** rajoittivat yhteyksiä. **Tilanne oli viime vuosina heikentynyt.**
- Yhteydet saattoivat toimia **ailahtelevasti**: toisinaan toimivat, toisinaan eivät. Kahden puhelin-operaattorin rinnakkainen käyttö saattoi parantaa tilannetta.
- Maastossa oli pakko varmistua tilan rajojen sijainnista. Jos digitaaliset välineet eivät toimineet tai saatu tieto oli liian epätarkkaa, etsittiin paperikartan avulla maastosta rajapyykit.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Ohjelmien toimivuudessa toivomisen varaa

- Käytössä olevien ohjelmien osalta esitettiin haastatteluissa monenlaisia toiveita. **Yksinkertaisen työtehtävän suorittaminen** niiden avulla saattoi olla **mutkikasta ja aikaa vievää.**
- **Ohjelmien muutokset ja korjaukset** (tai useat perättäiset muutokset) **heikensivät käytettävyyttä**.
- Toiveena oli, että uudet digitaaliset välineet helpottaisivat työntekoa, mutta valitettavasti näin ei ollut aina asian laita.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Digitaalinen työ toiveena, mutta…

”[Ohjelmat] toimii huonosti. - Ne aiheuttaa sitten paljon - harmaita hiuksia, kun saa tapella niitten järjestelmien kanssa. Koko ajan - kaiken pitäisi mennä sähköisemmäksi, minkä puolesta minä siis todellakin liputan. Minä tekisin kaiken tietokoneella ja puhelimella, -- jos olisi mahdollista, kun - valmiudet on, - että sen puoleen hyvinkin. Mutta sitten jos se tekniikka ei toimi -, sitten se on vähän turhaa yrittää hoitaa kaikkea. Että - ei toimi ainakaan niin hyvin, kun niitten pitäisi”.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

3. Työyhteisö ja verkostot



Kuva: Jari Lindeman

Vuosikymmenten työkokemus kertoo: työyhteisöt ovat muuttuneet

© Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

- Pitkän työkokemuksen omannut haastateltava pohti, että nykyisin töitä tehdään paljon verkossa ja digitaalisesti. Samalla metsätoimihenkilön työstä oli tullut **yksinäisempää.**

- Hän arvioi, että **jos työyhteisöissä olisi enemmän vuorovaikutusta, toimihenkilöiden kuormittuminen vähenisi**. **Hankalat työtilanteet** olisi mahdollista **purkaa** muiden asiantuntijoiden kanssa. Samalla työstä **palautuminen** paranisi.

- Yrityksen edustaja soittaa asiakkaalle puukaupan jälkeen ja kysyy **palautetta ”tarkan listan”** avulla. Aiempina vuosikymmeninä näin ei toimittu, vaan toimihenkilöillä oli vapaampaa. Haastateltava mietti, miltä tuntuu etenkin nuoresta toimihenkilöstä, jonka työtä näin arvioidaan. ***”Tämäkin voi olla monelle nuorelle semmoinen shokki tuolla.”***



Kuva: Petri Timonen / Luke

Luke

Työnantaja seuraa

Haastateltava kertoi työnantajasta, joka seurasi osto- ja myyntimäärää, nettitapaamisten ja puheluiden määrää sekä ympäristö- ja turvallisuustavoitteiden toteutumista. Erilaisten tapahtumien kirjaamiseen kului paljon työaikaa.

Tavoiteasetanta voi aikaansaada työyhteisössä kilpailua. Osa työyhteisössä oli päättänyt tehdä holtittomasti ylitöitä.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

© Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

“Se, mitä minä teen, niin sehän on todella tarkkaa työtä. Ja minä teen tarkasti työt. Ja jos on koko aika se ristiriita, että on euromääräiset tavoitteet ja kuinka tarkkaan minä sen työn teen. Kuitenkin, kun minä olen vastuussa vaikka metsäarvioinneista, niin kyllä minä haluan, että ne on hyvin tehty, ajatuksella tehty.”

“Epärealistiset tavoitteet, kun on näitä nuoria tässä nähnyt ja perehtymässä, niin nämä ihmiset on kilometrin päähän, hänelle lyötiin hirveät tavoitteet. Ja sitten vietiin se - ylimääräinen raha vähän pois, -- kun hän tuli sille alueelle aivan uutena, ettei ole sinulla mainetta.”

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Esihenkilösuhde ei kaikilla toiminut

- Haastattelussa ilmeni, että lähiesihenkilön kanssa oli hyvä keskusteluyhteys, mutta hänen vaikutusmahdollisuutensa olivat vähäiset. **Työhön liittyvistä asioista ja tavoitteista päätti jokin muu taho, johon ei ollut lainkaan keskustelu-yhteyttä.**
- Työpaikan **johtaja ei ottanut kysyttäessä kantaa** pulma-tilanteisiin. Tilanne jäi usein epämääräiseksi ja haastateltava epätietoiseksi.
- Etelä-Suomessa sijaitsevilta yrityksen päätoimipaikoilta annettiin **valtakunnallisia ohjeita**, jotka eivät kuitenkaan **soveltuneet pohjoisiin olosuhteisiin**.
- Ilmeni, että aika harvoin työnjohdon kanssa kohdattiin ja juteltiin. **Kukaan ei kysynyt, miten menee.**

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Eija Matikainen / Luke

Vuorovaikutukseen liittyviin pulmiin on pakko sopeutua

© Luke



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- Metsäasiantuntijalla on usein **viestinviejän rooli** työketjussa.
- **Vaatii tottumusta** kuunnella vihaista huutoa ja mielensä pahoittaneen henkilön vuodatusta.
- Haastateltavaa harmitti, kun metsäalalla ei juurikaan saanut positiivista palautetta hyvin sujuneesta työstä. **Pääsääntöisesti palaute liittyi tyytymättömyyteen.**

“ - Jos puhelin soi, niin sieltä tulee joko jotain valittamista, oli sitten tie - mennyt - huonoon kuntoon tai varasto tehty viisi metriä väärään kohtaan tai mitä tahansa. - Harvemmin kukaan soittaa, että hitto muuten teit hienon harvennuksen.”

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

4. Ongelmatilanteet



Kuva: Jari Lindeman

Virheet ja niiden hallinta

- Useissa haastatteluissa keskusteltiin työssä tapahtuvista virheistä.
- Suhtautuminen virheisiin näytti liittyvän haastateltavan työkokemuksen määrään: **alalla pitempään toimineet suhtautuivat virheisiin rauhallisemmin**. **Työketjussa** virheitä yksinkertaisesti välillä tapahtuu ja se on inhimillistä.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Työssä koetaan uhkaa

Kahdeksan haastateltavaa kuvaili työssä koettua uhkaa. Esimerkkejä:

- Toimihenkilöitä uhkailtiin aseella osoittamisella. Kiista koski **tien käyttöoikeuksia**.
- **Reklamaatio**tilanteet asiakkaan kanssa jäivät mietityttämään.
- Poliisi soitti, kun metsänkäyttöilmoitus oli jäänyt tekemättä.
- **Asiakas jätti metsätoimihenkilön metsään** kimpaannuttuaan saamistaan metsänhoito-ohjeista.
- Työpaikan **sisäinen keskustelu** muuttui ajoittain huutamiseksi **eikä sovittua työnjakoa noudatettukaan**.
- Työssä piti käyttää **omaa autoa**, mutta kovin kallista ei ollut mahdollista hankkia. Auton selviytyminen metsäteillä ja mahdolliset korjauskulut huolestuttivat.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

5. Ympäröivä yhteiskunta



Kuva: Jari Lindeman

Julkinen keskustelu kuormittaa

© Luke



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- Jokaisessa haastattelussa harmiteltiin metsäalaan liittyvää, usein mustavalkoista julkista keskustelua, joka aiheutti **monenlaisia negatiivisia tunteita**: surua, epätietoisuutta, turhautumista ja pettymystä.
- Usea haastateltava totesi, että oma osallistuminen keskusteluun olisi **työn kannalta leimaavaa**.

”Metsä on vahvasti tunteita herättävä asia. Jos ei ole viestinnän ammattilainen, ihmiset voi ymmärtää tahallaan tai vahingossa väärin.”

”Vääristynyttä tietoa metsäammattilaisten työstä.”

”Somekeskustelua en voi kommentoida, sillä olisin työnantajan edustaja ja leimautuisin.”

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Alan muutokset ja uuden tiedon tulva

Useassa haastatteluissa ilmeni, että tiedon tulva ja muistettavien asioiden määrä työn arjessa oli melkoinen.

”Se tietotulva, mitä meille tulee nykyään. Yhteydenottojen määrä on aika suuri. -- Että se työmuisti on aika kovilla.”



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

© Luke

Mitkä tekijät heikensivät toimihenkilönaisten työhyvinvointia?



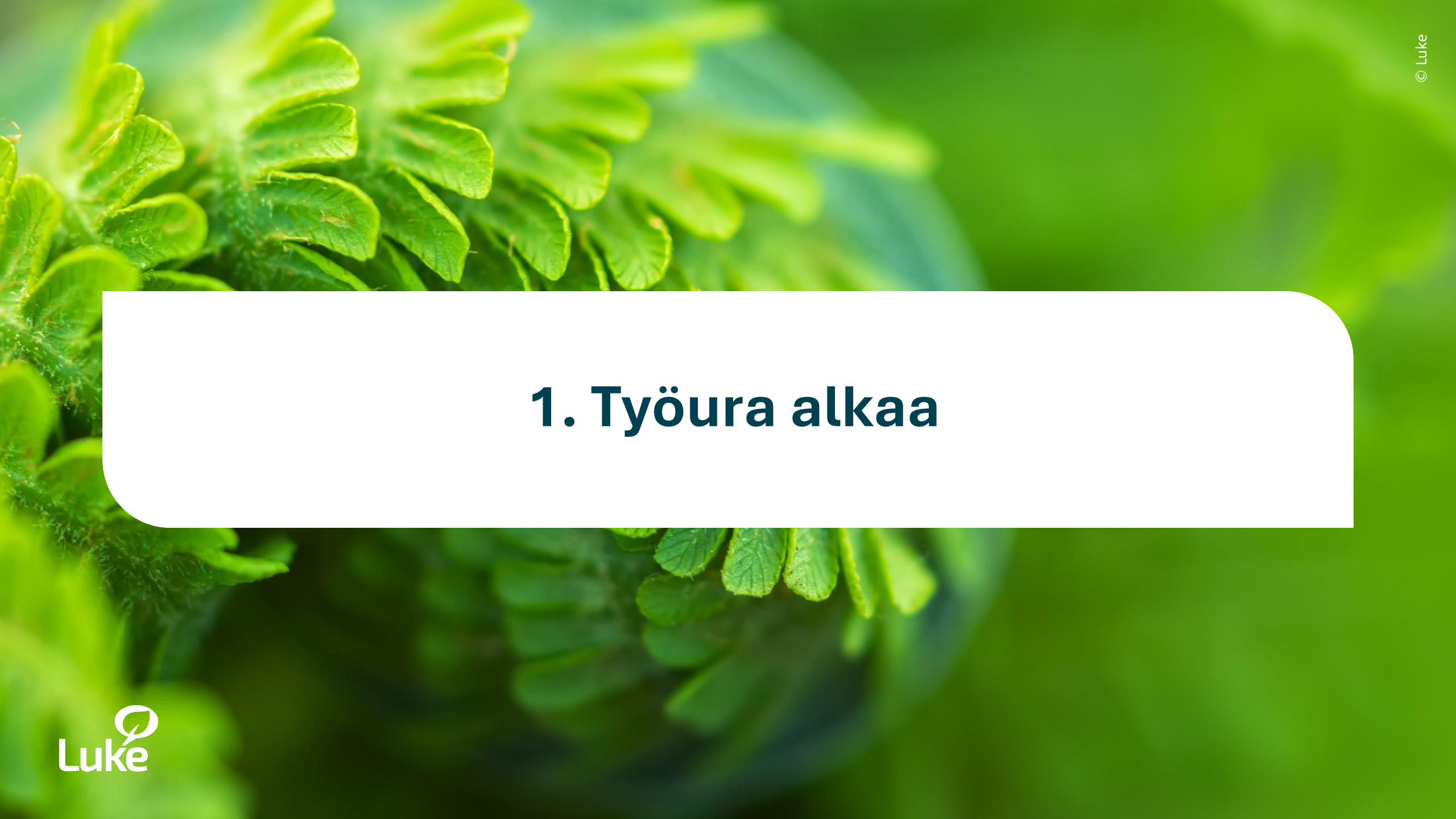
© Luke

Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ



1. Työura alkaa

© Luke

Naisen on pakko muuttua

- Kun nainen aloittaa työt metsäalan toimihenkilönä, todennäköisesti edessä on muuttumisprosessi. Uusi ammattilainen havaitsee, että **alalla pärjääminen edellyttää tiettyjä ominaisuuksia, jotta arjesta selviytyy**.

- Haastatteluissa ilmenivät toimihenkilönaisen **“nahkankovetusvuodet”** työuran alussa. Alla haastateltavien luonnehdintoja siitä, millainen metsäalalla toimivan naisen pitää olla:

”ronski, ratkaisunainen, päämäärätietoinen, tuloshakuinen, suorittaja, rempseä, sanavalmis, kauhean jämäkkä, selviytyjätyyppi, ei saa loukkaantua”

--> ”valmis kovettamaan itsensä, nahka pitää paksuntaa, pakko kovettaa pintaa”

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Aluksi naista testataan ja koetellaan



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- Työuran alussa **oman ammattitaidon** avulla piti kyetä hiljentämään epäilijät ja raivaamaan itselleen oma työura.
- **Vankan ammattitaidon, osaamisen ja ponnistelemisen** avulla koettelevista vuosista oli mahdollista selviytyä.
- Työssään aloittaneelle naisasiantuntijalle esitettiin **kompakysymyksiä**, joihin oli mahdoton kenenkään antaa suoralta kädeltä vastausta.
- Haastateltava koki, että hänen metsänhoidon ohjeensa **kyseenalaistettiin**. Hän myös mietti, **painotettiinko ja suurenneltiinko naiselle sattuneita virheitä**, jolloin niistä tuli todellista merkittävämpiä.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke



2. Työmäärä

© Luke

Naisen pitää ponnistella ja tehdä enemmän töitä

© Luke

- Neljässä kokeneen ammattilaisen haastattelussa kuvailtiin, että **naisen pitää tehdä enemmän töitä** raivatakseen oman **paikkansa ja uskottavuuden metsäalan toimihenkilönä. Siltikin arvostuksen saaminen alalla voi jäädä haaveeksi.**

- Arviot toimihenkilönaiselta vaadittavasta suuremmasta työmäärästä vaihtelivat **puolitoistakertaisesta kolminkertaiseen** ja **huomattavasti suurempaan** työmäärään.

- Haastateltava kertoi, että naistoimihenkilölle saatetaan ”ujuttaa” ylimääräisiä, toimenkuvaan **kuulumattomia työtehtäviä**.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Nuori nainen ja pärjäämisen tarve

- Työyhteisöön tuleva uusi toimihenkilönainen päättää näyttää muille pärjäävänsä.
- Hän haluaa **osoittaa oman osaamisensa ja työkapasiteettinsa tekemällä runsaasti töitä erityisellä huolellisuudella**.
  - Haastateltava oli seurannut huolestuneena työssään aloittavien toimihenkilönaisten työotetta.

    ”[Naiset hoitavat] ne asiat niin kun ehkä liian hyvin, palvelulupausta ylittävällä tasolla, elikkä tehdään vähän sitä - ylilaatua. -- Eli rima on liian korkealla, niin - se näkyy siinä kuormittumisena.”
  - Haastateltava suositteli, että naisten pitäisi olla itsekkäämpiä ja keskittyä vain omiin työtehtäviin.
  - Toinen haastateltava arvioi, että huolellinen työote on naisten vahvuus.



Kuva: Petri Timonen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Nainen huolehtii kokonaisuuksien toimimisesta – ja saa siinä samalla lisätöitä

© Luke



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- Naiset miettivät työhön liittyvien eri osien ja kokonaisuuden toimimista. Miten työn eri osien pitäisi ajoittua, jotta kokonaisuus etenisi sujuvasti?
- Naiset **huolehtivat ja kantavat vastuuta → ilman tekijää jääneiden työtehtävien havaitsijalle voi käytännössä siirtyä uusia vastuita ja työtehtäviä vaivihkaa.**
- ***”No anna tänne, minä hoidan!”***

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



3. Perhe

© Luke

Perhearjessa ei jää omaa aikaa tai aikaa palautumiselle

Lapsiperheessä **vapaa-aika työstä kuluu kotiarjen pyörittämiseen**. Aikaa palautumiseen ei tahdo jäädä. Nainen on usein päävastuussa kotitöistä.

“Aika tiiviisti menee sitten se arki ja viikonloputkin usein -- sen arjen pyörittämiseen. Ei siihen jää sitä, semmoista (huokaisu) omaa aikaa. -- Mikä siinä on, että miksi minä väsyn, mutta muut ei. Toki tuo - palautuminen on, jos ei palaudu, niin sittenhän se kuormituskokemus on varmasti suurempi.”



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Perhe ja työ 1/2

Alalla vallitsevan käytännön mukaan metsätoimihenkilö tekee töitä silloinkin, kun lapsi sairastaa tai on vähän flunssaa.

”Minä olen tehnyt sillai, että [lapsi] sairastaa, niin - minä hoidan ne akuutit asiat hänen kanssaan siinä päivän mittaan, kotitoimistolla. Sitten kun minä saan hänet nukkumaan, sitten minä teen ne ajatusta vaativat pois. Tavallaan en ole – välttämättä saikuttanu - sen lapsen sairastamisen takia vaan olen - pyörittänyt sitä silleen, yöunista pois (naurahtaa).”



Kuva: Eija Matikainen / Luke

© Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Perhe ja työ 2/2

Metsätoimihenkilön työ on vaativaa. Haastateltava oli opetellut käytännön kautta tuntemaan oman työnteon rajat. Inhimillinen kapasiteetti määritti sen, mihin saakka voi joustaa.

“Töissä - hyvin pitkään - oli sellainen työasenne, että töitä täytyy tehdä aina täysillä, että täytyy olla kiire. -- Sitten lapsen syntymän jälkeen, se yhtälö ei enää toiminut. - Silloin tuli kuormitusta liikaa ja töitä. – Kun lapsi oli [muutaman vuoden ikäinen], - tuli kuormitusta niin paljon, ettei saanut enää nukuttua ja väsyi, kun uni meni sekaisin -, hermosto meni sen jälkeen. Olin --, en nyt kovin pitkällä sairaslomalla, mutta meni monta vuotta siitä, että olen opetellut uusia tapoja asennoitua töihin. Vaikka meilläkin on ne eurotavoitteet. -- Minä olen laittanut ne taka-alalle, minä teen sen verran kun pystyn, että en yli. Että minulla ei jaksaminen riitä.”



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

© Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



4. Epäasiallisuudet

© Luke

Pitää sietää epäasiallista puhetta

- Toimihenkilönaisen pitää sietää työssään erilaisia, **vähemmän ja enemmän harmillisia ja loukkaavia sanoja sekä lauselmia**.
- Naisista kerrotaan vitsejä, välillä ronskejakin.
- Haastatteluissa esiin tullutta epäasiallista puhetta olivat sanoneet niin **työkaverit, yhteistyöverkostoon kuuluvat henkilöt kuin metsänomistajatkin**.
- Puheenaihe ei ollut helppo, ja **ikävät sanomiset haluttiin haastatteluissa sivuuttaa**.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Haastateltavien kertomia esimerkkejä epäasiallisesta puheesta

“muija”, “tyttö”, “sihteeri”, “huora”, “typerä akka”, “pärjäätkö, ymmärrätkö”, “tulepa saunaan”, ”tyttö, tuu tänne”, “vittuilu on välittämistä”, “hei kun sinä olet nätti tyttö, että tissitkin on vielä ihan terhakkaat, että tule saunaan, että hän tarvitsisi siellä selän pesijän”, “kun tulet asumaan minun kanssa, niin kyllä ne poikaystävät unohtuu”, “annapa se miehesi numero, niin minä opetan, miten naista pidetään”, ”mehän voitaisiin olla kuin Danny ja Helmi, että sinä olet semmoinen [nuori] ja minä olen sellainen seitsemänkymmentävuotias”, “älä nyt tuosta ota, leikkiähän tämä vain” [ulkonäön kommentoinnin jälkeen], ”no minun tekisi mieli” [työkaveri ennen kourimista], “laitapa [ehostusta] seuraavankin kerran kun menet” [asiakkaan luo], ”oletko tulossa raskaaksi?” [ensimmäisessä työpaikassa], “sopiiko, tuletko viikonloppuna saunomaan ja, tai lämmitetäänkö sauna nyt?”, ”mitä, jos tuolle tytölle tälleen tehtäs” [ja ärhäkäs asiakas lukitsi fyysisesti paikoilleen]

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Nuoria toimihenkilönaisia testataan

© Luke

- Moni pohti, miten epäasialliseen puheeseen kannattaisi suhtautua. Koettiin, että **vastaan sanominen ei soveltunut asiakaspalvelu-tilanteeseen.**
- Tavoitteena saattoi olla nuoren toimihenkilönaisen testaaminen. ***“Varsinkin nuorille -- ehkä - [he] on helpompaa kohderyhmääkin. -- [Heillä] ei ole sitä kokemusta eikä näkemystä, niin niillehän - voi nyt sitten vähän - heittää mitä vaan. -- Täytyy vaan - ymmärtää, että - ei minun kannata jäädä - jumiin siihen asiaan. “***
- Toisaalta ei uskottu, että varsinkaan iäkkäämmät miesasiakkaat muuttaisivat tapojaan, jos heille jotain yrittäisi sanoa.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- Yksi haastateltava oli kuitenkin vuosien varrella havainnut toimivaksi **ojentaa epäasiallista puhujaa** sanoen esimerkiksi ***”Hei lopeta toi”*** tai ***”Toi on ihan tyhmää”,*** minkä jälkeen voitiin jatkaa metsäasian käsittelyä.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Ei haluta asioida naisen kanssa

Asiakas saattoi ilmoittaa, ettei halua asioida metsäasioissa toimihenkilönaisen kanssa.

- Kokenut haastateltava olisi halunnut **keskustella** tästä linjauksesta asiakkaan kanssa, mutta tämä ei halunnut.
- Toinen haastateltava arvioi, että tällaisella henkilöllä on oikeus näkökantaansa, ja siihen vain sopeudutaan.
- Kolmas taas kertoi, että oli oppinut työkokemuksen myötä **“pyörittämään”** tällaisen tilanteen.

”…Täytyy -- ymmärtää - se perinne, mikä siellä taustalla on. Ja se, että - kaikkea ei voi muuttaa --, vaikka kuinka ajattelee. -- Minä -- mietin nyt esimerkiksi just semmoisia metsänomistajia -, jotka -- epäilee esimerkiksi sitä naista -. Tai sitten ne koneenkuljettajat, jotka ei pidä -- naisia minään. - Niin okei, that’s it. Se on heidän näkökulmansa.”

”…Välillä on vähän semmoista, että tulisiko teidän talosta joku mies käymään tai tämmöisiä kommentteja. Mutta aika hyvin ne on jo osannut pyöritellä, että ”Ei ole ketään miestä tulossa tähän, täytyy tyytyä minuun.”

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



5. Uhka ja hankaluudet

© Luke

© Luke

Pitää selviytyä – tai yrittää selviytyä

- Haastateltavat olivat kokeneet monenlaista: sauna- ja seksiehdotuksia, lähestymistä, taputtelua takapuoleen, liian lähelle asettumista, kourimista, fyysisesti paikoilleen lukitsemista.
- Metsätoimihenkilöllä ei välttämättä ole mitään ennakkokäsitystä, varautumista tai valmiuksia tällaisten tilanteiden varalle.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

“...Silloin alkuun nuorena likkana, niin sehän oli ihan kauheata, kun ei tiennyt, mitä pitäisi tehdä. -- Ei tullut - mieleenkään, - että mitään sellaista voisi olla.–
Minun mielestäni tarvittaisiin, jopa jo metsäalan koulutuksessa -- työkaluja, valmiuksia. –
Kukin tekee - tavallaan - näitä töitä. - Joku pistää oman persoonan peliin, joku pistää faktoja peliin. Että sinulla olisi - niitä työkaluja, sen oman tavan sisällä sitten hakea -- ratkaisuja niihin asioihin ja toimintatapoja. Että -- pystyt toimimaan vähän eri tavalla.

Eikä sillä tavalla, että ei kuluttaisi itseään niin paljon.”

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

Reklamaatio reklamaation perään



Kuva: Jari Lindeman

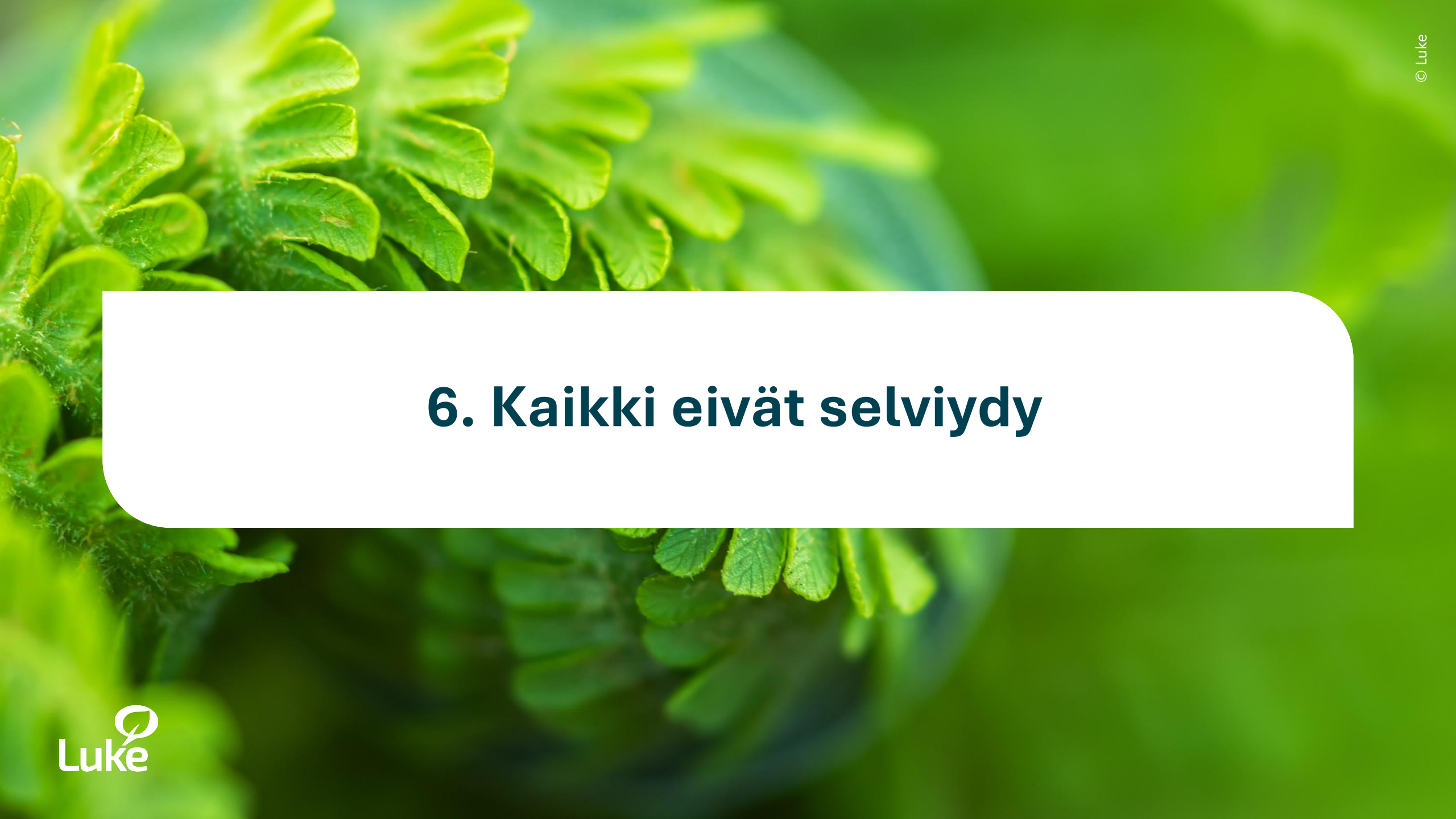
Neljässä haastattelussa ilmeni, että **haastateltava oli ajautunut kovin hankalaan ja harmilliseen tilanteeseen.**

- Harmina oli hankala asiakas, joka oli lähettänyt haastateltavalle useita reklamaatioita.
- **Aluksi** tämä henkilö oli ollut hyvin positiivinen, myhäilevä henkilö, jonka kanssa tuntui olevan helppo sopia asioista. Myöhemmin **tilanne muuttui päinvastaiseksi.**
- Korjuukohde oli kävelty kaksi kertaa yhdessä läpi. Asiakas ei ollut joko katsonut tai osannut tulkita kauppasopimukseen liitettyä karttaa.
- Tilanne ei ratkennut, **eikä yhteisymmärrystä löydetty.**

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke



6. Kaikki eivät selviydy

© Luke

Kaikki naiset eivät selviydy



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- Perinteinen käsitys metsäalan asiantuntijasta voi määrittää, millainen henkilö alalle hyväksytään ja kuka pärjää metsäalan yhteisöissä.
- **Vaikka henkilö olisi metsäalalle kouluttautunut, hänelle ei välttämättä jää sijaa.**
- Yksi haastateltava arvio, ettei metsäala yksinkertaisesti sovellu kaikille naisille.

  “Sanon heti, että kaikista naisista ei ole metsäalalle. Jos on semmoinen oikein herkkähipiäinen. - Ja ottaa kaikesta itseensä, niin ei varmasti sovi. -- Ja minun mielestä - pitää olla ylpeä, että sinä pärjäät naisena metsäalalla.”

- Vaarana on, että työtehtäviin valitaan totunnaisen käsityksen mukaisia metsäammattilaisia.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Osa opiskelukavereista jätti alan



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

- Haastateltavan opiskeluaikana metsäalan **ammattikoulutuksen suoritti viisi naista**, joista **kolme oli siirtynyt myöhemmin muualle.** Haastateltava pohti, että käytännössä he olivat jääneet **ilman tukea**.
- **Menetelmätuki** asiakastyön osalta oli **niukkaa**.
- **Työkaverit** olivat kiireisiä omien haasteiden keskellä **eivät**kä **ehtineet neuvoa**.
- Jos tapahtui **vahinko, negatiivisuutta ja syytöksiä tuli monesta suunnasta.**
- Työmäärää kirittivät annetut **tulostavoitteet**, jotka olisi pitänyt kyetä täyttämään.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Toimenpide-ehdotukset



Kuva: Petri Timonen / Luke

1. Vuorovaikutteinen johtaminen 1/2

- Työyhteisöissä kannattaa tavoitella **aitoa, vuorovaikutteista johtamista**, sillä työntekijöiden tilanteet ovat yksilöllisiä.
- Huomattavasta työmäärästä on mahdollista selviytyä, jos työn johtaminen on asianmukaista, työntekijää tukevaa ja toimivaa.
- Työnantajan tulee olla **työntekijän tukena**.
  - **Työkokemus tulee ottaa huomioon työn tulostavoitteita määritettäessä.**
  - **Palautetta antavalle asiakkaalle ei tule antaa liian suurta valtaa, sillä tätä valta-asemaa voidaan käyttää myös väärin.**



Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Kuva: Erkki Oksanen / Luke

© Luke

1. Vuorovaikutteinen johtaminen 2/2

- Työtehtävät kannattaa jakaa **oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.**
- Nainen miettii työyhteisössä usein kokonaisuuksien toimimista ja aikatauluja.
    - Tarkkaile, ettei kenellekään kerry **hyväntahtoisuuden tai näyttämisen halun takia liikaa työtehtäviä.**
- Huolehdi, ettei ketään työyhteisössä aleta kohdella hankalien työtehtävien tekijänä.



Kuva: Petri Timonen / Luke

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

2. Työuraansa aloittaville toimiva perehdytysjakso

- Työuraa aloittelevalle annetaan työtehtäviä, joiden avulla voi päästä **suotuisasti alkuun** metsäalalla.
- Perehdytysjakson aikana tulisi olla tarjolla ”matalan kynnyksen” esihenkilötukea.
- Haastateltavat ehdottivat alalle tutoreita. Henkilökemian vuoksi on tärkeää, että **tutorin voi valita itse**.
- Tutor voisi ohjata etäämpääkin, puhelimella tai verkon välityksellä.
- Töiden tärkeysjärjestyksen olisi hyvä selkiytyä jo työuran alussa. Työhuipun aikana työaika ei riitä kaikkeen.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

3. Alalle ”ravistelua” ja sallivampi toimintakenttä

- Kaikkia metsäalan toimihenkilöitä tulee sukupuolesta tai muista ominaisuuksista riippumatta kohdella asiantuntijoina.
  - Alalle kouluttautuneen naisen **ei tule joutua muuttamaan itseään ja käyttäytymistään** selviytyäkseen.
  - **Ei ole reilua osoittaa ammattikoulutuksen suorittaneelle naiselle alan toimintakulttuurin kautta, ettei metsäala ole hänelle henkilökohtaisesti sopiva.**
- Alalla tulisi olla tilaa sellaisillekin henkilöille, jotka eivät syystä tai toisesta voi työskennellä oman työkapasiteetin ylärajan tuntumassa.
  - Metsätoimihenkilöiden arjessa tulisi olla tilaa myös perhe-elämälle, kuten lasten asioista huolehtimiselle.
  - **Omaa ammattialaansa ja koulutusvalintaa pohtiville voitaisiin tehdä infopaketteja, joissa alalla muutaman vuoden töitä tehneet kertovat, millaista metsäalan työ on ja millaisia valmiuksia työssä tarvitaan.**

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

4. Toimivat työvälineet

- Ohjelmien **käytettävyydestä** tulee huolehtia. Ohjelmia tulee **kehittää helpottamaan työntekoa** ja muutosten tulee olla perusteltuja.
- Aineistossamme kahdella haastatellulla oli käytössään tietokoneohjelmisto, joka toimi hyvin ja moitteetta.
    - Olisiko tällaisista jo toimivista työkaluista mahdollista rakentaa ja soveltaa muihinkin organisaatioihin toimivat työvälineet?



Kuva: Jari Lindeman

5. Maastotyötä tekeville ”työvaateseteli”

- Metsätoimihenkilön tulee saada itse vaikuttaa siihen, että hänellä on työhön soveltuvat työvaatteet.
- Työvaatesetelin avulla olisi mahdollista hankkia maastotyötehtäviä varten **omaan kehoon sopivat** ja **tarvittavaa laatua** olevat työvaatteet.
- Työnantaja voisi maksaa tietyn ”perussumman”, jota työntekijä täydentää.
- Mitä **pohjoisemmissa osissa tehdään töitä**, sitä tärkeämpää on työntekijän **kuivana ja lämpimänä** pysyminen.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Marja Kallioniemi

6. Suunnitellut toimintatavat ongelmatilanteisiin

- Jokaisessa organisaatiossa tulee olla mietittynä **valmiudet ongelmien, konfliktien sekä virheiden** aiheuttamien **jatkotoimenpiteiden** osalta. Työntekijää **ei saa jättää yksin** virhe- tai ristiriitatilanteen keskelle.
- Jos metsätoimihenkilö kohtaa hankalan tai epäasiallisen asiakkaan, työyhteisössä olisi hyvä olla käytänteet sujuvan asiakaspalvelun hoitamiselle. Onnistuisiko siirto toiselle toimihenkilölle?
- **Keskusteluryhmässä** voitaisiin vaihtaa kokemuksia erilaisista työhön liittyvistä hankalista tilanteista (nimiä mainitsematta) ja miettiä, miten niistä on selviydytty ja miten niissä kannattaisi toimia. Mikäli onnistuu, ryhmässä voisi olla paikalla työnohjaaja.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Jari Lindeman

7. Oman työn johtamisen taitoja tarvitaan

- Työntekijöiden oman työn johtamisen taitoja tulee edistää esimerkiksi perehdytyksellä, koulutuksella ja tutortoiminnalla. Työpaikalla tulee huolehtia että alalla työskentelevillä on valmiudet:
  - **rajata työtä tai työaikaa,**
  - **rajata itseä tai muita huonolta kohtelulta tai liialta eläytymiseltä muiden tilanteisiin tai tunteisiin sekä**
  - **välttää liikaa tunnollisuutta ja oppia kohtuullisuutta sekä riittävyyttä.**
- Työpaikalla olisi hyvä varmistaa, että työntekijät muistavat järjestää itselleen vaativan työn rinnalle **palauttavaa vapaa-aikaa**.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

8. Perusasiat kuntoon eli erilaisuuden salliminen

- Suomen perustuslaki takaa jokaiselle oikeuden henkilökohtaiseen vapauteen ja **koskemattomuuteen**. Pienessä aineistossamme kahden haastateltavan osalta nämä oikeudet eivät toteutuneet.
- **Naistoimihenkilöillä pitäisi olla turvallinen olo sekä työ-paikalla että alan verkostossa.**
- Ehdotamme työyhteisöihin vuorovaikutustapaa, jossa ei vitsailla työkaverin erilaisuudesta, vaatetuksesta tai muusta ulkoisesta olemuksesta.
- Varmistetaan yhteistyöverkoston ammattilaisten asiallinen kohtelu. Pidetään huoli jokaisen koskemattomuudesta.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO



Kuva: Jari Lindeman

9. Ammatillisen koulutuksen sisällöt

Koulutusta tarvitaan aineistomme pohjalta sekä metsäalan perus- että täydennyskoulutukseen seuraavista aihepiireistä:

- **yksityismetsätalouden** parissa toimiminen käytännössä ja erilaisten metsänomistajien kohtaaminen,
- **asiakaspalvelu**taidot,
- **neuvottelutaidot** ja erilaiset neuvottelutaktiikat,
- talous- ja markkinointiosaaminen,
- itsensä johtamisen ja palautumisen taidot,
- **selviytyminen tunteita herättävissä tilanteissa** ja miten tilanne rauhoitetaan, valmiudet kriisi- ja konfliktitilanteisiin,
- **naisena selviytyminen metsäalalla**: toimintatavat ja -valmiudet ennaltaehkäistä henkistä ja fyysistä epäasiallista kohtelua sekä toimintatavat epäasiallisen kohtelun tapahduttua.

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

Yhteenveto: toimenpide-ehdotukset

1. Vuorovaikutteinen johtaminen
2. Työuraansa aloittaville toimiva perehdytysjakso
3. Alalle ravistelua ja sallivampi toimintakenttä
4. Toimivat työvälineet
5. Maastotyötä tekeville ”työvaateseteli”
6. Suunnitellut toimintatavat ongelmatilanteisiin
7. Oman työn johtamisen taitoja tarvitaan
8. Perusasiat kuntoon eli erilaisuuden salliminen
9. Ammatillisen koulutuksen sisällöt

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO

© Luke

Kiitokset seuraaville henkilöille ja tahoille

- **Jokaiselle haastatellulle** tutkimukselle annetusta ajasta!
- Kaikille henkilöille, jotka **tarjoutuivat** haastateltaviksi.
- **Haastateltavien tavoittamisessa auttaneille** tahoille: METO – Metsäalan Asiantuntijat ry, Metsälehden toimitus ja Metsämiesten Säätiö.
- Hankerahoittajille: **Metsämiesten Säätiö ja Luonnonvarakeskus (Luke)**.



Kuva: Erkki Oksanen / Luke

© Luke



© Luke

Lisätiedot:

Hankeraportti: http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-419-217-0

marja.kallioniemi@luke.fi
hanna-riitta.kymalainen@helsinki.fi

Luke

HELSINGIN YLIOPISTO