



Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 58/2026

Toimihenkilönaisten työhyvinvointi metsäsektorilla

MetsäNaiset-hanke, laadullinen tutkimus

Marja Kallioniemi ja Hanna-Riitta Kymäläinen

Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 58/2026

Toimihenkilönaisten työhyvinvointi metsäsektorilla

MetsäNaiset-hanke, laadullinen tutkimus

Marja Kallioniemi ja Hanna-Riitta Kymäläinen



Viittausohje:

Kallioniemi, M. & Kymäläinen, H.-R. 2026. Toimihenkilönaisten työhyvinvointi metsäsektorilla: MetsäNaiset-hanke, laadullinen tutkimus. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 58/2026. Luonnonvarakeskus. Helsinki. 68 s.

Marja Kallioniemi ORCID ID, <https://orcid.org/0000-0002-2408-6705>

Hanna-Riitta Kymäläinen ORCID ID, <https://orcid.org/0000-0002-2889-7038>



ISBN 978-952-419-217-0 (Verkkojulkaisu)

ISSN 2342-7639 (Verkkojulkaisu)

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

Copyright: Luonnonvarakeskus (Luke)

Kirjoittajat: Marja Kallioniemi, Hanna-Riitta Kymäläinen

Julkaisija ja kustantaja: Luonnonvarakeskus (Luke), Helsinki 2026

Julkaisuvuosi: 2026

Kannen kuva: Pedacom Oy

Tiivistelmä

Marja Kallioniemi¹ ja Hanna-Riitta Kymäläinen²

¹ Luonnonvarakeskus, Helsinki Viikki

² Helsingin yliopisto, Helsinki Viikki

Toimihenkilönaisten työhyvinvointi metsäsektorilla, laadullinen tutkimus (MetsäNaiset) -hankkeessa haastateltiin syksyllä 2025 kymmentä metsäalan toimihenkilönaista. Haastateltavien tavoittamisessa avustivat Metsälehden toimitus, METO – Metsäalan Asiantuntijat ry ja Metsämiesten Säätiö. Haastateltavien pääasialliset työtehtävät olivat puukauppa (4 henkilöä), puun korjuu (2), metsänomistajien palvelut (2), koko puuhuoltoketju (1) ja metsänhoito (1). Haastateltavat olivat eri-ikäisiä (vaihteluväli: vähän yli 25 – yli 60 vuotta) ja heillä oli erilaisia koulutustaustoja. Puolet haastatelluista toimi Jyväskylän pohjoispuolella, puolet eteläpuolella. Haastattelut kestivät keskimäärin 1 h 32 min. Kaikki haastatellut kertoivat mielellään omasta työtilanteestaan, joskin tietoturva mietitytti useita. Hankeaineisto anonymisoitiin jo tiedostojen tallennusvaiheessa. Hankkeen rahoittivat Metsämiesten Säätiö ja Luonnonvarakeskus.

Haastateltavat kertoivat monista työhön liittyvistä positiivisista piirteistä, kuten hyvistä työyhteisöistä, työn vapaudesta ja itsenäisyydestä sekä mielenkiintoisista ja haasteellisista työtehtävistä. Raportoimme seuraavassa tuloksista vastaten hankkeen tutkimuskysymyksiin.

Mitkä tekijät heikensivät yleisesti toimihenkilöiden työhyvinvointia metsäsektorilla?

Työmäärä Kiireisen työkauden loppupuolelle ajoittuneissa haastatteluissa korostuivat ongelmat hallita runsasta työmäärää ja kausiluonteisen työn kuormituspiikkejä. Perinteisen ajattelutavan mukaan metsätoimihenkilö tekee omistautuneena ja kiireessä runsaasti töitä, jotta hän on tasavertainen jäsen työtiimissä. Erilaiset työpaikoilla koetut muutokset, kuten omistajanvaihdos, organisaation yhdistyminen tai kokeneen työntekijän siirtyminen muualle lisäsivät työmääriä tietyksi aikaa. Vapaa työaika eli työajan sijoittamisen vapaus sai osakseen kiitosta, mutta toisaalta moni totesi tekevänsä töitä sovittua runsaammin. Tarvittaessa töitä edistettiin myös iltaisin tai viikonloppuisin, jotta työt yhteistyöverkostoissa eivät viivästyneet.

Työvälineet Käytössä olevien ohjelmien käytettävyyden ja toimivuuden saivat kritiikkiä osakseen, joskin kahdessa työorganisaatiossa käytössä oleva sovellus toimi moitteetta. Joillakin maantieteellisillä alueilla netti- tai puhelinyhteydet toimivat vain ajoittain tai eivät lainkaan.

Työyhteisö ja verkostot Vaikka työyhteisöt olivat haastateltaville tärkeitä ja monien voimavara, vuosikymmeniä alalla työskennellyt haastateltava arvioi, että aiemmin työyhteisöt olivat tiiviimpiä ja vuorovaikutusta työkavereiden kesken oli enemmän. Hankalaan työtilanteeseen oli ollut silloin mahdollista saada vertaistukea työkavereilta. Nykyisin työ oli itsenäisempää ja yksinäisempää, jolloin ongelmistakin tuli selviytyä yksin. Yli puolella haastatelluista työnantaja seurasi työntekijän tuottavuutta. Haastateltavat suhtautuivat seurantaan eri tavoin. Vaikka työssä onnistuminen lisäsi työtyytyväisyyttä, vain harva koki numeerisen seurannan motivoivana. Huolellisuutta vaativassa tehtävässä seuranta aikaansai ristiriitatilanteen, ja työuran alussa lukuisat tavoitteet kirjauksineen herättivät kritiikkiä. Metsätoimihenkilö sai ajoittain kuulla tunteellista palautetta, joskin ongelman taustalta paljastui usein väärinymmärrys tai tietokatos työketjussa. Työkokemuksen myötä virheisiin osattiin suhtautua rauhallisemmin, mutta työuran alussa virhetilanne ja siihen liittyvä kielteinen palaute voi olla kuormittavaa.

Ympäröivä yhteiskunta Jokaisessa haastattelussa oltiin harmistuneita kärjekkäästä, usein

mustavalkoisesta julkisesta metsätalouteen liittyvästä keskustelusta. Uutta työhön liittyvää tietoa oli tullut omaksuttavaksi viime aikoina poikkeuksellisen paljon.

Mitkä tekijät heikensivät erityisesti toimihenkilönaisten työhyvinvointia?

Työura alkaa Todennäköisesti edessä on muuttumisprosessi: alalla pärjääminen edellyttää naiselta ratkaisukeskeistä, päämäärätietoista ja suorittamiseen keskittyvää työtettä. Jämäkkyys, sanavalmius ja "*kovetettu nahka*" auttoivat selviytymisessä.

Työmäärä Osa haastatelluista arvioi, että naisen pitää tehdä alalla miehiä enemmän töitä rai-vatakseen oman paikkansa. Vankka asiaosaaminen oli joillakin keino hiljentää työsuorituksiensa epäilijät. Nainen työyhteisössä huolehtii usein eri työvaiheiden sujuvuudesta, aikatauluista ja ilman tekijää jääneistä työtehtävistä, jolloin hänelle voi kertyä lisätöitä vaivihkaa.

Perhe Hoivatyö ja perheeseen liittyvät velvollisuudet voivat kutistaa palautumisajan minimiin, kun vapaa-aika kuluu kotitöissä. Vallitsevan käytännön mukaan sairasta lasta hoidetaan työtehtävien rinnalla tai työtehtävien tekeminen niukentaa toimihenkilönaisen yöunta.

Epäasiallinen puhe, uhka ja hankaluudet Ronskiin puheeseen piti tottua. Vaikka jotkut asiakkaat toivoivat nimenomaan naistoimihenkilöä, osa kieltäytyi metsäasioinnista naisasiantuntijan kanssa. Kahteen haastateltuun oli käyty fyysisesti käsiksi työssä. Naiset kertoivat kokemuksestaan hankalista tilanteista, kuten toistuvasti reklamoivasta asiakkaasta tai käsittämättömän nurjasta ensimmäisestä työpaikasta. Haastatteluissa pohdittiin eri kanteilta pulmaa: kaikki ammatillisen koulutuksen hankkineet naiset eivät selviydy ja löydä omaa paikkaansa. Moni päättää jättää metsäalan.

Miten toimihenkilönaisten työhyvinvointia voidaan parantaa?

1. Johtaminen: työtehtävien tasapuolinen ja oikeudenmukainen jakaminen, tuki työuran alussa ja kannustava palaute.
2. Toimivat perehdytysjaksot: mahdollisuus valita tutor itse, jotta vuorovaikutus sujuu.
3. Alan uudistuminen: arvostetaan jokaisen osaamista ja ammatillista koulutusta. Jätetään tilaa perheasioiden hoitamiselle. Laaditaan infopaketteja työalasta ammatinvalintaa pohtiville.
4. Toimivat työvälineet: huolehditaan ohjelmien käytettävyydestä. Kahden haastateltavan työpaikalla oli toimiva ohjelmisto; olisiko niistä mahdollista soveltaa muuallekin työvälineitä?
5. Työvaateseteli: naisen kehoon sopivat, tarvittavaa laatua olevat työvaatteet setelin avulla. Työnantaja kustantaa perussumman, jota työntekijä tarpeen vaatiessa täydentää.
6. Organisaatioihin suunnitellut toimintatavat ongelma-, konflikti- ja virhetilanteisiin. Ei jätetä toimihenkilöä yksin pulmatilanteen keskelle. Keskusteluryhmissä pohditaan yhdessä hankalia tilanteita: miten niistä selviydettiin ja miten kannattaisi menetellä.
7. Oman työn johtamisen sekä palautumisen taidot jokaisen työkalupakkiin.
8. Erilaisuuden salliminen työyhteisöissä: vaalitaan jokaisen perusoikeutta koskemattomuuteen, sallitaan kaikille turvallinen mahdollisuus osallistua ja arvostetaan eri henkilöiden osaamista. Päätetään käyttää asiallista kieltä alan työverkostoissa.
9. Kehitettävät teemat ammatilliseen ja täydennyskoulutukseen: mitä on yksityismetsätalouden parissa toimiminen; asiakaspalvelutaidot; neuvottelutaidot ja erilaiset -taktiikat; talous- ja markkinointiosaaminen; itsensä johtaminen ja palautumisen taidot; valmiudet kriisi- ja konfliktitilanteisiin, tunnepitoisten ja ristiriitaisten tilanteiden hallinta; naisena selviytyminen metsäalalla.

Asiasanat: metsäala, työ, toimihenkilöt, naiset, työhyvinvointi, jaksaminen, selviytyminen

Abstract

Marja Kallioniemi¹ and Hanna-Riitta Kymäläinen²

¹ Natural Resources Institute Finland (Luke), Helsinki, Viikki

² University of Helsinki, Helsinki Viikki

In the project *Well-being at work among forest sector female officers, a qualitative research (MetsäNaiset)* ten female officers of forest sector were interviewed in autumn 2025. To reach potential interviewees, the editorial office of Metsälehti [a professional paper], METO Metsäalan Asiantuntijat [Experts of the forest sector, registered association], and the Metsämiesten Säätiö Foundation assisted the project. The main professional tasks of the interviewees were timber trade (4 persons), timber harvesting (2), the services for forest owners (2), the whole wood supply chain (1) and forest management (1). The interviewees ranged in age from a little over 25 to over 60 years, and they had diverse educational backgrounds. Half of the interviewees worked and were located north of, and half south of Jyväskylä. The interviews lasted on average 1 hour and 32 minutes. All interviewees talked willingly about their work situation, but some of them were concerned about confidentiality. The research material was anonymized already in the file-saving phase. The project was funded by the Metsämiesten Säätiö Foundation and the Natural Resources Institute Finland (Luke).

The interviewees discussed about several positive aspects of their work, such as good work communities, the freedom and independence of work, as well as interesting and challenging tasks. In the following, we report the results by answering the research questions.

Which elements weaken in general well-being at work among officers in forest sector?

Workload: The interviews were carried out during the final weeks of a busy work period, so the workload management problems and load spikes of seasonal work were highlighted. According to traditional thinking, a forest officer works devotedly and in a hurry to be an equal member of the work team. Different kinds of perceived changes, like owner changes, organizational mergers, or the transfer of a skilled worker to another job, added to the workload for a certain time. Free working time, i.e., freedom to schedule work, was evaluated positively, but on the other hand, several respondents reported more work hours than agreed. If needed, work tasks were also done during evenings and weekends to avoid delays in work processes within cooperation networks.

Work tools: The usability and functionality of IT programs in use received criticism, but in two work organizations, the applications in use worked flawlessly. In certain rural areas, internet and telephone connections worked only intermittently or not at all.

Work community and networks: Even though work communities were important and a job resource for several interviewees, a respondent who had worked for decades in the sector evaluated that work communities were more compact earlier and that workers communicated with each other more than today. During a complicated work situation, it was possible to get support from co-workers. Today, work is more independent and lonelier, so an officer must cope with problems alone. In the case of more than half of the interviewees, the productivity of a worker was controlled. The respondents considered the controlling in different ways. Even though success at work increased satisfaction at work, only a few experienced numerical controlling as motivating. In a task requiring diligence, the controlling process gave rise to a complicated situation, and at the beginning of a work career, several aims and

their reporting elevated criticism. A forest officer must listen to emotional feedback, yet often a misunderstanding or lack of information in the workflow was the root cause of the problem. Through work experience, the officers knew how to react more calmly to mistakes, but at the beginning of a work career, related negative feedback may be straining.

The surrounding society: In each interview, a respondent expressed annoyance about the black-and-white nature of the public debate concerning the forest sector. An exceptionally large amount of new work-related information had been received for adoption in recent times.

Which elements weakened well-being at work, especially among female forest officers?

At the beginning of their career, a change in process is likely needed: succeeding in the field requires a solution-oriented, goal-oriented, and performance-focused approach to work. Firmness, repartee, and a "hardened skin" enable coping.

Workload: Some respondents evaluated that a female forest officer must work harder to carve out a niche for herself at work. Solid professional expertise is a means to silence those who questioned her work performance. Within a work community, females often take care of the smoothness of work stages and timetables, and they observed the tasks left without anyone to perform them. Based on this, additional work can gradually pile up for her.

Family: Care work and family responsibilities may minimize recovery time, as free time is spent doing housework. According to prevailing practice, a sick child is taken care of alongside work tasks or doing work tasks cuts back on officers' nighttime sleep.

Disturbing speech, threats, and inconveniences: One had to get used to rough language. Although some customers preferred a female officer, some refused to conduct forestry business with a female expert. Two of the interviewees had been physically assaulted at work. Female officers reported difficult situations they had experienced, like a customer who repeatedly made complaints or an incredibly hostile first workplace. During the interviews, the dilemma was explored from various angles: not all females with a professional education coped and found their own place. Many females decided to leave the forest sector.

How to improve well-being at work among female forest officers?

1. Leadership: Work tasks should be delivered equally and fairly, with support at the beginning of one's career and encouraging feedback.
2. Well-functioning orientation phases: There should be a possibility for individuals to choose their tutor so that interaction goes smoothly.
3. Renewal of the sector: The expertise and professional education of everyone should be respected. Let's leave room for attending to family matters. Let's provide information packages about the work sector for those who are considering their choice of profession.
4. Effective tools: Let's take care of the usability of IT programs. At the workplaces of two respondents, there was an effective program; would it be possible to apply the tools elsewhere as well?
5. Workwear voucher: Suitable for a female body, the needed quality of workwear through a voucher. The employer pays a basic sum and an employee supplements if necessary.
6. The planned modes of operation for problematic, conflict, and mistake situations: An officer should not be left alone in the middle of a difficult situation. Troublesome situations could be evaluated together in discussion groups: how to cope with the situations and what should be done.
7. The leadership of one's own work and recovery skills for each officer's toolbox.
8. The tolerance for dissimilarity in work communities: Let's cherish everyone's fundamental

right to bodily integrity. Let's ensure the possibility for safe participation for everyone, and let's respect different professionals' skills. Let's decide to use professional language in work networks of the forest sector.

9. The themes for development in occupational training and further education: What kind of work is related to private forest ownership; customer service skills; negotiation skills and different tactics; economics and marketing expertise; self-leadership and skills for recovery; preparedness for crisis and conflict situations, how to handle emotional and conflicting situations; how to cope as a female in the forest sector.

Keywords: forest sector, work, officers, females, women, well-being at work, coping, survival

Sisällys

1. Alkusanat	11
2. Johdanto	12
3. Aineisto ja menetelmät	14
4. Mitkä tekijät lisäsivät toimihenkilönaisten työhyvinvointia?	16
4.1. Työyhteisö	16
Työkaverit ja asiakaskohtaamiset kaikille tärkeitä	16
4.2. Ongelmatilanteiden hallinta	17
Työpaikan käytänteet ongelmatilanteiden hoitamiseen	17
4.3. Työ ja työympäristö	18
Mielenkiintoinen työ	18
Sopiva työmäärä	18
Työn vapaus ja rauhoittava metsä	18
Toimivat työvälineet	19
4.4. Osaaminen ja voimavarat	20
Voimavaroja osaamisesta ja onnistumisesta	20
Monipuoliset taidot	20
Elämää työn ulkopuolellakin	21
5. Mitkä tekijät heikensivät työhyvinvointia?	23
5.1. Työmäärä	23
Työn kausiluonteisuus ja työmäärä	23
Muutos lisää työmäärää	23
Metsätoimihenkilö tekee paljon töitä	24
Vapaan työajan huonot puolet	25
Tilanne muuttuu ja työmäärä niukkenee	26
5.2. Työvälineet	27
Ohjelmien toimivuudessa toivomisen varaa	27
Toimiiko netti ja onko puhelimessa kenttää	28
5.3. Työyhteisö ja verkostot	29
Vuosikymmenten työkokemus kertoo: työyhteisöt ovat muuttuneet	29
Työnantaja seuraa	30
Esihenkilösuhde ei kaikilla toimi	31
Vuorovaikutukseen liittyviin pulmiin on pakko sopeutua	31
5.4. Ongelmatilanteet	32

Virheet ja niiden hallinta	32
Työssä koetaan uhkaa	34
Työn laadun valvojan hankala tilanne.....	34
Onnistuuko lomailu	35
5.5. Ympäröivä yhteiskunta	35
Julkinen keskustelu kuormittaa	35
Vastuullisuus työllistää	36
Alan muutokset ja uuden tiedon tulva	36
6. Nainen metsätoimihenkilönä ja työhyvinvoinnin heikkeneminen	38
Arkaluonteinen sukupuoli, voiko siitä puhua.....	38
6.1. Työura alkaa.....	38
Naisen on pakko muuttua	38
Aluksi naista testataan ja koetellaan tai hänen neuvojaan ei uskota	38
6.2. Työmäärä	40
Pitää ponnistella ja tehdä enemmän töitä	40
Nuori nainen ja pärjäämisen tarve	40
Nainen huolehtii kokonaisuuksien toimimisesta – ja saa siinä samalla lisätöitä	41
6.3. Perhe.....	42
Perheasioiden yhdistäminen työhön.....	42
6.4. Epäasiallisuudet.....	43
Pitää sietää epäasiallista puhetta	43
Ei haluta asioida naisen kanssa.....	45
6.5. Uhka ja hankaluudet.....	45
Nainen ja uhka	45
Pitää selviytyä – tai yrittää selviytyä.....	46
Tahallaanko hankala tilanne	47
6.6. Kaikki eivät selviydy	48
Kaikki naiset eivät selviydy metsäalalla	48
Valitaanko vain tietäntyyppisiä asiantuntijoita	49
Osa opiskelukavereista jätti alan.....	49
7. Kaksi tarinaa uupumisesta	50
7.1. Nuori toimihenkilö uupuu.....	50
Työhön perehtyminen onnistui heikosti	50
Työkierrossa ja opiskelemassa	51
Keskeisin uupumiseen johtanut syy oli työmäärä	51

Virheiden pelko	52
Vain pieleen menneistä asioista palautetta	52
Toiveena neutraali suhtautumistapa	53
Ohjelmat ja järjestelmät aiheuttavat harmaita hiuksia	53
Työn lukuisat tavoitteet	54
Huoli autosta ja heikko palautuminen	54
Vertaistuesta ja monipuolisemmasta koulutuksesta olisi apua	54
7.2. Vanhemman haastateltavan uupuminen	55
Keskeinen työtehtävä	55
Toimivat verkostot	55
Vyyhti johti uupumiseen	56
Töitä myös iltaisin ja viikonloppuisin	56
Johtamisen ja työnjaon ongelmia	57
Vuorovaikutuksen haasteita	57
8. Kokenut haastateltava korostaa työpaikan perussääntöjä	58
9. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteet	60
Kunnollinen perehdytys työhön ja hyvä johtaminen	60
Positiivinen, kannustava palaute	60
Työn määrä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	61
Työympäristö ja työvälineet	61
Kunnon työvaatteet	62
Työtehtäviä varten enemmän valmiuksia ja osaamista	62
Itsensä johtamisen taitoja tarvitaan	63
Vaativan työn rinnalle palauttavaa vapaa-aikaa	64
10. Toimenpide-ehdotukset	66
10.1. Johtaminen	66
10.2. Työuraansa aloittaville toimiva perehdytysjakso	66
10.3. Alalle "ravistelua" ja sallivampi toimintakenttä	66
10.4. Toimivat työvälineet	67
10.5. Maastotyötä tekeville "työvaateseteli"	67
10.6. Suunnitellut toimintatavat ongelmatilanteisiin	67
10.7. Oman työn johtamisen taitoja tarvitaan	68
10.8. Perusasiat kuntoon ja erilaisuuden salliminen	68
10.9. Ammatillisen koulutuksen sisällöt ja täydennyskoulutus	68

1. Alkusanat

Raportti on kirjoitettu hankkeessa ”Toimihenkilönaisten työhyvinvointi metsäsektorilla, laadullinen tutkimus (MetsäNaiset)” toteutetun kymmenen laadullisen haastattelun pohjalta. Luonnonvarakeskus julkaisi 2020 raportin Työhyvinvointi puuhuoltoketjussa¹. Laajaan työhyvinvointikyselyyn vastasi 1 222 miestä ja 53 naista. Osoittautui, että naisten arviot työtaakan, psyykkisen kuormittumisen, palautumisen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen osalta osoittivat heikompaa työhyvinvointia kuin miesvastaajilla².

Työhyvinvointitietämystä kokoavassa, Metsätieteen aikakauskirjassa julkaistussa kirjallisuustutkimuksessa³ paneuduttiin puuhuoltoketjun kyselyn kolmeen keskeiseen tulosteemaan eli psyykkiseen kuormittumiseen, työtuntien määrään ja naisten tilanteeseen. Lisäksi esitettiin erilaisia keinoja parantaa työhyvinvointia. Kyselyaineiston pohjalta kirjoitettiin myös tieteellinen artikkeli kansainväliseen julkaisusarjaan⁴.

Aiemmat julkaisut taustoittavat ja toimivat aiempina vaiheina nyt raportoitavalle laadulliselle tutkimushankkeelle. Aiemmista julkaisuista ilmeni naisten heikentynyt työhyvinvointi, jota pohdittiin kirjallisuuslähteiden avulla, mutta varsinaista selitystä ilmiölle ei ollut kuitenkaan mahdollista selvittää kyseisissä taustatutkimuksissa. Toimihenkilönaisten työhyvinvointiin syvennytään tässä MetsäNaiset-hankkeen loppuraportissa.

MetsäNaiset-hankkeen rahoittivat Metsämiesten Säätiö ja Luonnonvarakeskus. Esitämme lämpimät kiitokset hankkeen rahoittajatahoille. Kiireisen työarjen keskellä kymmenen metsäasiantuntijaa ehti antaa meille arvokkaat haastattelut, joista saimme kokoon tämän hankeaineiston. Esitämme parhaimmat kiitokset kymmenelle toimihenkilönaiselle tutkimukselle annetuista ajasta ja antoisista keskusteluista. Kiitämme lisäksi kaikkia muita haastateltaviksi tarjoutuneita kiinnostuksesta hanketta kohtaan. Kiitämme myös haastateltavien tavoittamisessa auttaneita henkilöitä: Metsälehden toimittaja Liina Kjellbergiä, järjestöpäällikkö Ilpo Puputtia METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:stä ja toimitusjohtaja Ilari Pirttilää Metsämiesten Säätiöstä.

Viitteet:

¹ Kallioniemi, M., Kaseva, J., Peltola, A., Anttila, A. & Katajamäki, E. 2020. Työhyvinvointi puuhuoltoketjussa. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 99/2020: 88 s.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-380-117-2>

² Kyselyyn vastaajia pyydettiin valitsemaan, onko heidän sukupuolensa nainen, mies tai muu. Kukaan vastaaja ei valinnut kohtaa muu. Siten työhyvinvoinnin eri osa-alueiden vastauksia raportoitiin sukupuolen osalta jaottelulla nainen, mies.

³ Kallioniemi, M.K. & Kymäläinen, H.-R. 2024. Kirjallisuuskatsaus työhyvinvoinnin keskeisistä teemoista puuhuoltoketjussa: psyykkinen kuormittuminen, työtuntien määrä ja naisten tilanne. Metsätieteen aikakauskirja 2024–23009: 24 s. <https://doi.org/10.14214/ma.23009>

⁴ Kallioniemi, M.K., Kymäläinen, H.-R., Kaseva, J. & Katajamäki, E. 2025. Workload in wood harvesting and among transportation professionals — A study based on survey research in Finland. Forest Policy and Economics 178:103530. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2025.103530>

2. Johdanto

Miten laadullista aineistoa kannattaa lukea?

Laadullisen tutkimuksen vahvuus on siinä, että se kertoo eletystä työarjesta sekä haastateltaviksi valittujen naisten kohtaamista tilanteista ja haasteista. Jokaisen haastattelun kokemukset työstään ovat arvokkaita, samoin kuin arviot siitä, miksi naiset kuormittuvat työskennellessään toimihenkilöinä metsäsektorilla.

Vaikka monet havainnot toistuivat eri naisten kertomuksissa, raporttiin on sisällytetty myös vain yhden haastateltavan näkökantoja tietystä teemasta. Naisten näkemykset kuvaavat todellisia arjen kokemuksia, luovat kokonaiskuvaa naisten työstä alalla ja ovat siten esille tuomisen arvoisia.

Jos joku seikka toistui useassa haastattelussa, mainitsemme aineistoa kuvailevassa tekstissä joitakin lukumääriä mainintojen yleisyydestä. Koottu laadullinen tutkimusaineisto eli kymmenen toimihenkilönaisen haastatteluaineisto on kuitenkin kooltaan liian pieni kertomaan, mikä on toimihenkilönaisten vallitseva tai edustava ajattelutapa työhyvinvoinnista.

Raportissa kerromme ensin työn myönteisistä piirteistä ja sen jälkeen ongelmakohteista ja naisena olemisen haasteista. Kolmen naisen tarinat valottavat uupumista ja naisena olemisen ongelmia tyouralla. Lopussa esitämme kehittämiskohteet ja toimenpidesuosituksia. Eri tekstikokonaisuudet on kirjoitettu siten, että yksittäistä lukua voi selailla myös erillisenä. Tämän vuoksi joissakin luvuissa on osin samojakin haastattelulainauksia.

Toimihenkilönaiset pitivät työstään, mutta työn arki oli usein haastavaa

Haastateltujen kymmenen toimihenkilönaisen työ metsäalalla vaikutti hyvin omistautuneelta. Töitä tekevät naiset joustivat ja venyivät usein vaihteleviin työolosuhteisiin, kun työmääriin voivat vaikuttaa esimerkiksi vuodenaika, lopputuotteen kysyntä markkinoilla sekä hinta- ja taloussuhdanteet.

Työn arjesta selviytyminen voi olla tietynlaista nuoralla kävelyä varsinkin työhuippujen aikana. Vähän aikaa sitten alalle siirtynyt haastateltavamme ihmetteli työtehtävien keskellä: pitäisikö työpuhelimeen jaksaa vastata myös iltaisin ja viikonloppuisin?

Vaikka naisten työssä ilmeni monia haasteita, kaikki haastateltavat kertoivat useista työhönsä liittyvistä positiivisista piirteistä. Seuraavassa on esimerkkejä niistä.

"Haasteet, onnistumiset. Kyllä minä tykkään siitä, että - tilanteet on erilaisia, vaihtelevia. -- Tulee vähän haastetta ja vähän joutuu tekemään asioitten eteen ja on mukavaa, ettei ne päivät ole samanlaisia. - Ja sitten semmoinen, positiivinen flow, -- tekemisen meininki, niin sehän on kivaa."

"Asiakaskohtaamiset. - Ne puun myyjät on minulle - se paras juttu. - Toisaalta - myös tuo työporukka, että saa noitten ukkojen kanssa tehdä yhdessä noita, tehdään tälleen ja suunnitellaan tuollein ja sitten ne vois ne suunnitelmat muuttua, että kyllä ne ihmiset."

"Tämähän on hyvin itsenäistä tämä meidän työ. Vapaus on suuri, mutta vastuut on myös suuret. - Mutta - se vapaus tavallaan rytmittää - oman arkesi, se on minun mielestä ihan tosi hyvä juttu."

"Maastotyö on nimenomaan se, josta minä tykkään. Saan - yksin tehdä sitä työtä. Ja vielä - metsä ympäristönä, sehän on rauhoittava. Se auttaa jopa työn aikana palautumaan, jos ei ole sitten kauhea kiire siellä metsässä."

"Kuljettajien kohtaaminen. Minä tykkään - työskennellä ihmisten kanssa, nimenomaan tuttujen tyyppien kanssa, se on mukavaa. – Sitten ongelmanratkaisu, -- että saa jonkun – [x] järjestyksen muodostettua -, että se homma toimiikin, se on taloudellisempaa tai joku muu. -- Ongelmanratkaisuun liittyvät jutut."

3. Aineisto ja menetelmät

Tämän raportin tavoitteena on kuvailla koottua hankeaineistoa ja sitä, miten aineisto vastaa tutkimuskysymyksiimme:

- 1) Mitkä työn arjen tekijät heikentävät metsäsektorilla työskentelevien naisten työhyvinvointia?
- 2) Millaisin toimin naisten työhyvinvointia voidaan parantaa?

Hanke käynnistyi kesäkuussa 2025, ja kymmenen toimihenkilönäisen haastattelut toteutuivat 20.8.–17.10.2025. Hanke päättyy vuoden 2026 lopussa.

Kesän 2025 aikana olimme yhteyksissä Metsälehden toimittajaan Liina Kjellbergiin, järjestöpäällikkö Ilpo Puputtiin METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:ssä ja toimitusjohtaja Ilari Pirttilään Metsämiesten Säätiössä. Näiden yhteydenottojen ja Metsälehdessä julkaistun artikkelin ”Metsäala kuormittaa naisia” (4.7.2025) pohjalta saimme 40 yhteydenottoa naisilta, jotka olivat kiinnostuneita tutkimuksesta ja ilmaisivat halukkuutensa osallistua siihen haastateltavina.

Hankkeen rahoittajan toiveiden mukaisesti valitsimme kymmenen haastateltavaa siten, että haastateltavien työtehtävät painottuivat puukauppaan ja puun korjuuseen. Lisäksi halusimme haastatella eri-ikäisiä (vaihtelu: vähän yli 25 – yli 60 vuotta) ja erilaisia koulutustaustoja omaavia toimihenkilöitä maan eri puolilla. Valittujen haastateltavien pääasialliset työtehtävät olivat puukauppa (4 henkilöä), puun korjuu (2), metsänomistajien palvelut (2), koko puuhuoltoketju (1) ja metsänhoito (1). Haastatteluja varten laadittiin haastattelurunko kysymyksineen.

Haastattelut kestivät keskimäärin 1 tuntia, 32 minuuttia (vaihteluväli 1–2,5 h). Etukäteen mietittyjen teemojen ja kysymysten lisäksi haastattelut sisälsivät myös vapaata keskustelua. Haastatteluteemoina olivat työn parhaat puolet, työn arki ja sen sujuminen, työhyvinvointi, mahdolliset haasteet, jaksamisen keinot sekä parannusehdotukset. Lisäksi oli muutama taustakysymys.

Pohjoisin haastattelu sijoittui Lapin maakuntaan ja eteläisin Uudellemaalle. Jyväskylän pohjoispuolella haastateltiin viisi henkilöä ja eteläpuolella samoin viisi. Yli puolet (kuusi) haastatteluista toteutui haastateltavan osoittamassa paikassa, ja tutkija etsi loput neljä haastattelupaikkaa. Puolet haastatteluista toteutui erilaisissa neuvottelutiloissa haastateltavan työpaikalla tai toimialueella, kolme haastateltavan työhuoneessa ja loput kaksi kotona.

Kaiken kaikkiaan haastattelut sujuivat hyvin, koska erilaiset neuvottelutilanteet olivat haastateltaville arkipäivää ja jokainen haastateltava oli halukas kertomaan omasta työarjestaan.

Haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin sanasta sanaan ja mukaan merkittiin myös nauhalta kuultavat naurahdukset ja tauot. Lopputuloksena oli yli kahdensadan A4-liuskan pituinen hankeaineisto. Litteroidut haastattelut olivat keskimäärin 67 500 merkin pituisia.

Raportoimme aineistoa työn positiivisten ja negatiivisten seikkojen osalta, henkilötarinoiden kautta ja kehittämisehdotuksina. Hyväksymme aineiston sellaisena kuin se oli, ihmisen elävänä puheena ja henkilöiden pohdintoina. Sama haastateltava saattoi esimerkiksi mainita jonkin asian sekä positiivisena seikkana että kehittämiskohteena. Toiveet olivat myös osin päällekkäisiä tai rinnakkaisia.

Aineisto analysoitiin laadullisen aineiston sisällönanalyysin ja case-tutkimuksen menetelmin. Metsätoimihenkilön uupumista kuvaavat tekstiosuudet (luku 7.) pohjautuvat kumpikin yhden haastattelun antiin.

Hyvä tieteellinen käytäntö

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) Suomessa on laatinut ohjeen Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023 (TENK, 2023)¹, jota Helsingin yliopisto ja Luonnonvarakeskus ovat sitoutuneet noudattamaan. Ihmisiin kohdistuva tutkimus on ohjeen mukaan suoritettava siten, että tutkittavien ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan. Tutkimuksesta ei saa aiheutua tutkittaville merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Seuraavassa kuvattavat toimenpiteet ovat osa hankkeen hyvää tieteellistä käytäntöä.

Pyysimme ennen aineiston keruuta Luken tutkimuseettiseltä toimikunnalta lausunnon, onko eettinen ennakkoarviointi MetsäNaiset-hankkeen osalta tarpeellinen. Saamamme kirjeen (päiväys 27.5.2025) mukaan eettistä ennakkoarviointia ei tarvinnut toteuttaa tästä hankkeesta.

Valituille haastateltaville lähetettiin tutkimuksesta lyhyt esittelyteksti, jossa kerrottiin hankkeen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja rahoittajat, esiteltiin toiveet haastateltavien ominaisuuksista, esiteltiin haastattelija ja selvitettiin tutkimusaineiston käyttötapaa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastateltavalla oli mahdollisuus keskeyttää se ilman perusteluja. Aineiston luottamuksellisuuden takia tekoälyä ei käytetty haastattelujen litteroinnissa tai analysoinnissa.

Tutkimusaineiston keruun osalta Helsingin yliopisto laati tietosuojaselosteen (päiväys 12.8.2025), joka toimitettiin haastateltaville, ja asiakirja oli saatavilla myös hankkeen nettisivuilla. Kerätty hankeaineisto sitouduttiin raportoimaan anonymyminä siten, ettei haastateltavia voi myöhemmin tunnistaa. Kunkin haastattelun lopuksi haastateltava ja haastattelija allekirjoittivat kirjallisen sopimuksen laadullisen hankeaineiston keräämisestä.

Usea haastateltava oli huolissaan hankkeen tietoturvasta. Alun perin oli suunniteltu, että äänitiedostot tallennettaisiin hankkeen Teams-alustalle, mutta osa haastatelluista kieltäytyi tästä. Tiedostoihin ei merkitty missään vaiheessa haastateltavan oikeaa nimeä tai haastattelupaikkaa tai -ajankohtaa, vaan aineisto anonymisoitiin jo tallennusvaiheessa.

Haastattelulainauksen murteelliset sanat on muutettu yleiskielisiksi, sillä murreilmaukset voisivat antaa viitteitä haastatellun henkilöllisyydestä tai toiminta-alueesta. Haastattelulainauksista on lisäksi poistettu kohtia, joista haastateltava olisi mahdollista tunnistaa. Poistetut täytesanat kuten ”niinku” on merkitty viivalla (-), useamman sanan poisto (--) merkinällä (esim. kesken jäänyt aloitettu lause). Emme ole käyttäneet tekoälyä haastatteluaineiston litteroinnissa tai analysoinnissa.

Viite: ¹ TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 2/2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Helsinki.

4. Mitkä tekijät lisäsivät toimihenkilönaisten työhyvinvointia?

4.1. Työyhteisö

Työkaverit ja asiakaskohtaamiset kaikille tärkeitä

Jokainen haastateltava mainitsi työyhteisön tärkeänä ja positiivista virettä tuovana asiana. Myös hyvä työilmapiiri mainittiin usein. Kaikki haastateltavat mainitsivat myös positiiviset asiakas- tai kollegasuhteet ja asiakaskohtaamiset voimavaroja antavina. On tärkeää, miten asiakkaat kohtelevat työntekijöitä ja luottavat heihin. Verkostot laajemminkin ottaen loivat lähes kaikkien vastaajien työhön positiivisuutta.

"No se on varmaan isoin se työyhteisö [joka auttaa jaksamaan] -- mutta kyllä isossa kuvassa - ehkä se työyhteisö on - merkittävin. -- Esihenkilöt ja työkaverit ja - kaikki kenen kanssa saa töitä tehdä, niin on tosi hyvä ilmapiiri..."

"Työkaverit on ehkä tärkein asia. Metsäalan ihmiset on -- hyvin [leppoisaa] porukkaa, jotenkin heidän kanssa on helppo olla. Ja he on semmoisia välittömiä - miehet sekä naiset. -- Ehkä metsäalalla parhaita puolia ne ihmiset..."

"No nyt on kyllä tosi hyvä [työilmapiiri], -- en ole ikinä ollut näin terveessä työympäristössä. -- Siinä mielessä, että meillä vaan jotenkin synkkaa - tosi hyvin..."

Useimmat haastateltavat (8 hlöä) mainitsivat toimivan, kannustavan johtamisen tuovan positiivista virettä: oli matala kynnys ottaa yhteyttä johtajaan, joka luotti sekä kyseli kuulumisia ja jaksamista. Monien kiittämä myönteinen johtajuus tarkoittaa esimerkiksi ymmärtäväisyyttä ja joustamista tiimityöhön, terveyteen, perheasioihin ja opiskeluun liittyen, myös kannustamista perhevapaiden jakamiseen. Myös perehdytys on tärkeää. Vaikka ei oltaisi samassa fyysisessä työpisteessä, on tärkeää voida olla yhteydessä johdon tai tiimin kanssa edes etänä.

"Tietysti työkavereitten kanssa niitä [vaikeita työtilanteita] sitten puretaan. -- Meillä on onneksi tosi hyvä työyhteisö ja -- meille on sattunut tosi hyvä, huippu esimies, - - hän on sellainen tunnetaitoinen yksilö. -- Hänellä on semmoinen kyky meitä huomata..."

"Nykyinen [esihenkilö] toimii oikein hyvin, että annetaan se vapaus, mutta tarvittaessa saa myös - apua."

"[Meillä] motivoidaan tosiaan kehittämään osaamista ja sitten mahdollisuuksien puitteissa noita työtehtäviä vaihtamaan tai kehittämään."

"Onhan meillä sillä tavalla järjestetty, että meillä - on ainakin siinä alussa - joku rinnallakulkija mukana..."

Puolet haastateltavista kertoi positiivisen palautteen tai tunnustuksen antamisen tai saamisen tuoneen myönteistä virettä työhön, mutta yhtä moni mainitsi palautekäytänteet ja erityisesti positiivisen palautteen kehittämiskohteeksi.

"Kyllä se [positiivinen työvire] noista onnistumisista tulee, ja siitä positiivisesta palautteesta..."

"Kyllä minä oon kokenu sen niin, [yhteistyökumppanit] ovat olleet tyytyväisiä, kun ottavat sitte [uudelleen] yhteyttä"...

"Ja sitten se, että on tykätty, se kyllä niin kun tosi paljon tuo minulle iloa, -- et minä saan sitä palautetta..."

Naisena oleminen, naisten kohtelu työpaikalla ja esimerkiksi naisten toivominen työkohteeseen sai kiitosta kuudelta haastateltavalta, vaikka kaksi heistä mainitsi asian samalla kehittämiskohteena. Naiskollega tai työpaikan naisporukka ja juttelu heidän kanssaan antoi voimia joillekin, kun taas muutamalle haastatellulle miesvaltaisen alan reippaus oli myönteinen asia: ei kyräillä eikä jäädä märehtimään asioita. Eräs haastateltava kertoi olevansa tasavertainen jäsen työyhteisössä, sillä työkokemus ja ammattitaito vaikuttavat työkavereiden suhtautumiseen. Naisena oleminen ja toimiminen ei ollut vaikuttanut haastateltavan työuralla etenemiseen.

"Meidän yrittäjä on - sanonu, että hän mielellään palkkaa naisia, kun ne on tarkkoja ja tekee työnsä hyvin."

"Siinä mielessä minä tykkään siitä, että miesten kanssa on niin helppo viestiä, kun se asia puhutaan ja sitten se on selvä."

4.2. Ongelmatilanteiden hallinta

Työpaikan käytänteet ongelmatilanteiden hoitamiseen

Puolet haastateltavista mainitsi työpaikan hyvistä käytänteistä liittyen esimerkiksi virhetilanteisiin tai haastavien asiakastilanteiden tai sairaustapausten hoitamiseen. Muutama kertoi työpaikan toimivista käytänteistä ja vastuunotosta häirintätilanteisiin puuttumisessa, mutta tämän asian suhteen oli joillakin työpaikoilla selvästi myös kehitettävää.

"Kaikista hankalimmat tapaukset menee sitte suoraan - johdolle käsittelyyn -- meillä ei myöskään ole -- valtuutta tehdä mitään - päätöksiä johdon ylitse. - Niin me sitten siirretään se asia heille hoidettavaksi ja he voivat sitten jatkaa neuvotteluita."

"Varsinkin silloin kun on se kiire aika, niin ei välttämättä -- kerta kaikkiaan ehdi perehtyä niihin asioihin, niin - sitten voi tavallaan säilyttää [tehtäviä ja päätöksentekoa asiantuntijalle]. -- Ja sitten kun sieltä tulee kuitti, että on ok tai ei ole ok, -- ei tarvi - arvuutella -- vaan sieltä tavallaan tulee sitten se päätös, miten sinun tulee tehdä."

4.3. Työ ja työympäristö

Mielenkiintoinen työ

Puolet haastatelluista mainitsi metsäalan itsessään innostavaksi: kyseessä on mielekäs, konkreettinen ala, jossa pääsee työskentelemään kokonaisuuksien parissa ja ratkaisemaan ongelmia. Työssä oli imua, flowta ja tekemisen meininki. Metsässä liikkuville luonnon läheinen työympäristö metsässä ja maastossa oli tärkeä. Toimitilat ja työrauha saivat sisällä työskenteleviltä kiitosta. Puolet vastaajista mainitsi jatkuvan työsuhteen, ja muutama kiitti toimivaa työterveyshuoltoa (4 hlöä).

"Kyllä olen tykännyt, että onhan se semmoista hirveen monipuolista, ja tykkään luonnossa liikkua, niin - olen kyllä tykännyt tosi paljon."

"On riittävän - konkreettista, mitä tehdään ja - on asioita, mitä pitää järjestellä, - kokonaisuuden hallinta - on tietyllä tavalla se minun juttu, niin kun ongelmanratkaisu, et ne on ne, mistä minä tykkään metsälalla."

"Hyvä tilanne on siinä, että kun metsälalla on töissä, [toistaiseksi voimassa olevat] työsuhteet - tai sitä pitää tavallaan itsestäänselvyytenä."

Sopiva työ määrä

Työn määrä oli sopiva kuuden haastatellun mielestä. Moni (6 hlöä) koki työn monipuolisuuden ja vaihtelevuuden, osa taas sopivan haasteiden määrän (4 hlöä) tai työn suoraviivaisuuden (4 hlöä) itselleen virkistävänä. Useimmat (8 hlöä) mainitsivat työ määrän jakautuvan tasapuolisesti.

"Koko ajan haetaan sitä tasapainoa [työtehtävien määrään]. -- Koko ajan on tehty töitä sen eteen ja lisää ihmisiä hommattu ja töitä tasapainotettu ja järkevöitetty."

"[Positiivisista työvirettä luovat] uudet asiat, ja tavallaan se uuden luominen. -- Täällä on koko ajan semmoisia uusia juttuja, - mitä saa opiskella, - ja semmoisia asioita, mihin perehtyä. -- Se on minun mielestä, -- mikä - motivoi..."

"Nyt se on tullut takaisin se [euro]seuranta. Minusta se on sillä tavalla -- hyvä, kun täällä yksin touhuillaan ja näin, että meneekö minulla suurin piirtein siinä tasossa kuin se pitäisi mennä. Ja miten on - onnistunut..."

"En minä ainakaan ole siitä sillä lailla ottanut paineita, että - kyllä minä olen kokenut että niihin tavoitteisiin kuitenkin pääsee ihan kohtuuhyvin."

Työn vapaus ja rauhoittava metsä

Työn itsenäisyys ja vapaus sai paljon kiitosta (8 hlöä). Vapauteen liittyy mahdollisuus vaikuttaa työssä, vapaa ja joustava työaika, vapaus valita työn tekemisen paikka sekä omien aikataulujen ja työn tekemisen suunnittelemisen ja yhteen sovittamisen. Vapauteen kuului puolella vastaajista myös mahdollisuus opiskella työn ohella tai mahdollisuus osallistua työpaikan tai

muihin koulutuksiin. Joustavasta työajasta hyvillään oleva haastateltava kertoi, että henkilökohtaisia asioita oli mahdollista hoitaa työpäivän lomassa ja jatkaa työtehtävien tekemistä vastaavasti illalla. Vapaa, joustava työaika helpotti arkea.

"Just se vapaus. -- Että saa tehdä etätöitä, - jos tuntuu siltä. -- Täytyy - hoitaa joku asia, - niin ei ole pakko olla -- toimistolla kahdeksasta neljään. Että voit -- junailla niitä omia asioita, - kyllä se on todella tärkeätä. -- Minulla on ikään kuin työ, jonka minä hoidan, mutta ei ole kellonaikoja eikä paikkoja eikä päiviä..."

"Meillä on semmoinen oma vapaus, mitä minä arvostan tosi paljon, nimenomaan se tekee sen, että olen viihtynyt erinomaisesti. -- Se on - sellaista, mistä minä olen tykännyt jo silloin nuorena tyttösenä. Että hyvin vapaasti olen päässyt sen muodostamaan, sitä omaa työtapaa..."

Toimivat työvälineet

Useilla haastatelluilla (6 hlöä) oli toimivat verkkoyhteydet ja tarvittaessa käytettävissä kaksi eri liittymää, vaikka verkkoyhteyksissä oli myös kehitettävää (2 hlöä). Neljä haastateltavaa toivoi tietojärjestelmiin tai ohjelmiin parannuksia, mutta useimmat (8 hlöä) mainitsivat esimerkiksi asiakassovelluksen, ilman verkkoa toimivan maastosovelluksen tai tallentimen kuitenkin toimivana. Muutama oli päässyt mukaan kehittämään sovelluksia toimivammiksi.

"[nettiyhteyden kanssa] Ei mitään ongelmaa, toimii täydellisesti"

"Minulla on itsellä - henkilökohtainen puhelin ja työpuhelin, niin niissä on eri liittymät, että yleensä kyllä - pärjää sitten."

"Otin tämän ohjelmiston - maastosovelluksen käyttöön, nyt se oli sen verran kehittynyt, että oli suuri apu -- että se on kyllä todella kätevä. -- Saa ne kaikki tiedot suoraan sinne, välittömästi siirrettyä sinne järjestelmään. -- Sitä voi käyttää tällaisilla alueilla, missä ei ole kenttää."

"Pääsääntöisesti se [tietojärjestelmä] on kyllä toiminut tosi hyvin."

Vaikka fyysisiin työvälineisiin ja -tarvikkeisiin, kuten kulkuvälineisiin ja työvaatteisiin, liittyi useita kehittämistoiveita (näistä tarkemmin luvussa 8), osalla nämä asiat olivat hyvin.

"Minun mielestä kaikki materiaallinen, mitä tarvitaan, on saatu; kaiken mitä olen pyytänyt, olen saanut."

"Aiemmin minulla on ollut oma auto käytössä, mutta tämän vuoden - keväällä - sain firman puolesta työauton käyttöön."

4.4. Osaaminen ja voimavarat

Voimavaroja osaamisesta ja onnistumisesta

Onnistumiset työtehtävien ja haasteiden hoidossa loivat positiivista tunnelmaa: hyvin sujuvat työtehtävät ja päivät, työn tulokset ja tavoitteiden saavuttaminen motivoivat valtaosaa haastatelluista (8 hlöä). Myös toimiva työtiimi sai kiitosta.

"Kyllä minä nautin siitä - omasta työstä tulee sellainen olo, että minusta on hyötyä muille ihmisille ja minä olen auttanut muita ihmisiä jotenkin siinä tekemiselläni -- että olen ollut avuksi tai tämä asia meni hyvin..."

"Kyllä se [positiivinen työvire] noista onnistumisista tulee, ja siitä positiivisesta palautteesta..."

"Kuitenkin näin jälkikäteen, kun - on selvinnyt niistä haasteista, niin hyvä -- nostaa hattua, että selvisinhän tuosta!"

"[Voimavaroja tulee siitä että] minulla on aika semmoinen hyvä tiimi tässä ympärillä. -- Minä olen saanut rakennettua tästä niin toimivan paketin."

Oma asiantuntemus ja osaaminen työssä ja niiden kasvaminen toivat monelle (7 hlöä) positiivisuutta työhön. Alan koulutuksesta oli saatu alan pohjaosaaminen (4 hlöä), vaikka toisaalta työ tekijäänsä opettaa (3 hlöä). Myös työn ohessa oli mahdollista opiskella.

"Minä olen tosi hyvä työssäni, sen minä voin sanoa ihan ääneen, että minä -- pyöritän hommat ihan tosi hyvin..."

"Helpompi olisi ollut, jos joku olisi joskus kertonut ja kouluttanut, että näin se ihminen käyttäytyy, -- mutta toisaalta nyt kun minä olen käynyt sen koulun niin sanotusti näin työssä..."

"On kyllä - työn kautta sillä lailla oppinut, että miten -- erilaisten ihmisten kanssa -- puhutaan ja -- miten kommunikoidaan..."

"On koulutusmahdollisuutta - just siihen, että saisi niitä työkaluja siihen puoleen [kuten esihenkilötyöhön], mitä ei metsäkoulussa opetettu..."

Monipuoliset taidot

Moni tunnisti itsessään oman ajattelun ja oppimisen taitoja, joilla on myönteinen vaikutus jaksamiseen. Tällaisia taitoja olivat kyky rajata työtä ja työaikaa (7 hlöä), kyky suojata itseään tai muita huonolta kohtelulta esimerkiksi asiakkaiden taholta tai liialta eläytymiseltä muiden tilanteisiin tai tunteisiin (5 hlöä) ja kyky välttää liikaa tunnollisuutta (3 hlöä). Tuskin kukaan voi sanoa olevansa tällaisissa asioissa täysin oppinut, ja kyseiset taidot olivatkin monilla haasteltavilla myös kehittämiskohteita. Itsensä johtamisen taitoihin kuuluivat kyky tunnistaa ja ilmaista omia tarpeita ja näkemyksiä sekä rohkeus sanoa ja kysyä (6 hlöä) ja toisaalta kyky hyväksyä omia ja toisten virheitä ja epäonnistumisia (3 hlöä). Moni (6 hlöä) mainitsi osaavansa suhteuttaa asioita ja kasvattaa sietokykyä inhimillistä elämää kohtaan. Ymmärrystä vaativiksi

inhimilliseksi tai alan piirteiksi mainittiin kohtuullinen huumori, asiakkaan metsätunteet, alan historia ja ystävällinen puolisoiksi kyseleminen.

"Vuodet on opettaneet sen, että mihin kannattaa panostaa ja mihin ei kannata panostaa, kaikki asiat ei ole yhtä tärkeitä. -- Jos kaiken tekisin yhtä pieteetillä, niin ei neljäkymmentä viikkotuntia riittäisi mihinkään, kyllä se täytyy sitten vaan osata keskittyä niihin oleellisiin asioihin ja käyttää se aika oleelliseen..."

"No nykyään ehkä, vähän kun on kokemusta enemmän, niin osaa -- suodattaa sitä tekstiä, mitä sieltä tulee - [negatiivissävyyisiä] puheluja. -- Minä koen, että ikä suojelee tämmöisiltä asioilta [naisten epäasialliselta kohtelulta]. - Mitä enemmän - tulee ikää, tavallaan, iän mukana tulee myös sellaista tiettyä itsevarmuutta ja rohkeutta - sanoa vastaan tämmöisille asioille..."

"Minä olen käsitellyt aika paljon reklamaatioitakin elämäni aikana. -- Minä ehkä suhtaudun niihin silleen, että vahinkoja sattuu, että me ollaan ihmisiä, jotka on töissä. -- Semmoista armollisuutta minä haluan ainakin viedä meidän [työkavereiden] suuntaan, - vaikka -- pyritään tekemään totta kai hommat hyvin, - sitten se vahinko vaan väkisinkin joskus sattuu..."

Omiksi vahvuuksiksi mainittiin myös luonteenpiirteitä, kuten reippaus ja rempseys (3 hlöä) sekä kyky yksinkertaisesti unohtaa aiempia ikäviä työkokemuksia.

"Minä olen niin ronski suustani, että minulla ei ole minkäänlaista ongelmaa [toimia naisena metsäalalla]. -- Tämä on ehkä tavallaan sellainen luonneominaisuus, että minä olen aika reipas ja rohkea niin kun luonteeltani, ja sillä lailla aika räväkkä. Että - se on ehkä semmoinen luonneominaisuus, mikä minua on - helpottanut metsäalalla..."

"Onneksi minä olen hyvä unohtamaan - semmoiset huonot asiat..."

"Me tehdään työtä, me hoidetaan näitä asioita, jos se [työkaveri] nyt - jotain [vaikka ronskeja vitsejä] suustaan päästää, niin päästäköön. Ei niitä voi jäädä miettimään, ei missään tapauksessa..."

Elämää työn ulkopuolellakin

Kaikki voimavarat eivät liittyneet työhön: valtaosa haastatelluista (7 hlöä) mainitsi tärkeinä harrastukset ja vapaa-ajan, joka auttoi elpymään ja pääsemään irti työasioista. Myös perheen merkitystä ja perheasioiden toimivuutta korostettiin (4 hlöä).

"[Harrastuksessa] minä voin unohtaa sen puhelimen. -- Se on - semmoinen, nimenomaan se vastapaino. Minun ei tarvitse miettiä yhtään mitään muuta kuin sitä -- saan -- unohtaa kaiken muun..."

"Pitää kiinni niistä harrastuksistaan, niitä täytyy olla. Ja mielellään semmoinen porukka, joka ei ole metsäalan henkilöitä. -- Minulla on -- semmoinen naisporukka -- ihan eri aloilta kaikki..."

"Oma sukupolvi on pikkuisen alkanut katkaseen sitä. - Hei, - nyt tämä työ ei ole se kaikki, mitä - on..."

"[Puoliso] oli kovasti tukena siinä silloin, että -- en tiedä miten siinä [vaikeassa työtilanteessa] olisi käynyt, jos ei olisi ollut kotona tuki ja turva..."

"Mitä vanhemmaksi tulee ja mitä enemmän - on esimerkiksi sitä perhettä siinä, niin sitä tärkeämmäksi naisille tulee myös jutella niitä perhejuttuja siinä ja tavallaan sitä - semmoista - muutakin asiaa täytyisi olla sen työpäivän sisällä kuin se kahdeksan tuntia - ehdotonta ja vain ja ainoastaan työasiaa. - Ja sekin palauttaa, työpäivän sisällähän pitäisi olla niitä palauttavia hetkiä."

5. Mitkä tekijät heikensivät työhyvinvointia?

5.1. Työmäärä

Työn kausiluonteisuus ja työmäärä

Haastattelut toteutettiin syksyllä 2025, jota oli edeltänyt runsaan puukaupan ja korkeiden puunhintojen kausi. Kaikissa haastatteluissa pohdittiin suuren työmäärän keskellä selviytymistä. Haasteeseen kytkeytyvät alan muutokset sekä kausiluonteisuus yhtäältä vuodenaikojen ja erilaisten sääolosuhteiden, toisaalta taloussuhdanteen, puun hintojen ja toteutuvien hakuu-määrien mukaan. Haastateltavat kuvailivat työn arkea:

"Esimerkiksi viime vuonna näihin aikoihin [syksyllä 2024] - olin kyllä näin lähellä [työuupumusta], koska - yhtäkkiä tuli semmoinen aivan valtava työkuorma. Ja mehän oltiin siis käytännössä, en ollut pelkästään minä, vaan me oltiin toimiston porukka aivan kellon ympäri töissä ja siis sitä työtä oli niin paljon, että ei - enemmän."

"Meillä oli sellainen poikkeuksellisen kova kuormituspiikki. -- Kävi voimat - punaisella, että sain työuupumusoireita, jouduin -- hoitamaan itseäni siinä. -- Sano-maan, nyt tarvitsee jotain pois työpöydältä, että nyt - ei jaksa. -- Olen huomannut, että elimistöön - stressireaktioita..."

Kun eräs haastateltava kertoi haastattelussaan ylipäättään runsaasta työmäärästä, hän nimesi pahimmaksi työkuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi työtaakan.

Muutos lisää työmäärää

Runsas työmäärä voi tarkoittaa myös olosuhteisiin sopeutumista. Organisaatioiden muuttaminen oli osalle haastatelluista ajankohtaista. Yrityskaupan mukana työ siirtyi toiselle omistajalle (1 hlö), tai oli sovittu oman työpaikan yhdistymisestä isommaksi organisaatioksi (1 hlö). Iso muutos teetti töitä tai voi jättää jälkeensä työtehtävien aukkoja, jos joku työntekijä päättäisi jättää työpaikan. Kokeneen työntekijän tilalle voi olla vaikea löytää uutta asiantuntijaa (2 hlöä), ja työkaverin vanhempainvapaa voi lisätä työkuormaa (1 hlö). Haastatteluissa ilmeni, että töitä tehtiin ylipäättään liian vähäisellä työvoimalla (3 hlöä).

"Me tehdään alimiehityksellä, niin se tekee sen kiireen. -- Kun meillä on tosi pieni organisaatio, että se näkyy sitten siinä, että kaikenlaisia työtehtäviä tehdään koko ajan kaikki."

"Onko työtehtävät jaettu tasapuolisesti?" (haastattelija)

"Hmm. On. Kaikilla on ihan yhtä paljon liikaa. (nauraa) -- [Saman yrityksen työntekijä] irtisanoutui viime talvena ja hän jäi -- pois. -- "Niin nythän tässä käy köpelösti" [arvioi irtisanoutunut työntekijä].- Henkisesti varauduin, että [seuraavat kaksi kuukautta] on tiukat, että nyt nimittäin tehdään töitä. Ja [kuukauden aikana] minun keskimääräinen työpäivän pituus olikin yksitoista ja puoli tuntia. Ja se oli niin kuin oikeasti tiukka kuukausi. Mutta kun sen ajatteli, että on ohimenevä juttu, että tämä tästä asettuu ja se on asettunut. Mutta se menikin kolmeen kuukauteen, piru, se tiivis työjakso, niin kyllä sitten siinä niin kuin pohti, että:

nainen, nuku yöllä! Että jos ei nuku, niin sitten ei jaks. Ja se liikkuminen oli siellä sitten kanssa. -- [Harrastukseen] sitten mennään liikkumaan, et tuota, siitä piti - ihan, itselleen [topakoitua] (naurahtaa). Että hoida nyt itseäsi, että selviät."

"Minulla kollega sairastui - vakavasti. -- Tarjosivat mahdollisuutta, että otetaan siihen joku - tuuraaja tai sijainen. Mutta sitten taas sellainen tehtävä, et ethän sinä voi palkata siihen - puoleksi vuodeksi tai vuodeksi mitään harjoittelijaa -, kun puhutaan päällikkötason tehtävistä --. Minä en kokenut, että siihen saadaan sijaista ja sitten minä tein aika pitkälle monia asioita yksin. Tai - kahden ihmisen kuorman."

Uuden toimihenkilön perehtyminen työtehtäviin vie aikansa, ja hänen pitää myös luoda työssä tarvittavat verkostot. Haastatteluissa esitettyjen arvioiden mukaan metsäasiantuntijalla kestää jopa kaksi vuotta perehtyä laajaan työnkuvaan, ja puun ostajalla kestää kolme vuotta tulla tutuksi työnkuvan ja vuodenaikojen vaihtelun vaikutusten kanssa. Uusi työntekijä tarvitsee työhön perehdyttäjän.

"Vähintään se yksi vuosi menee siinä, et pääsee sen perustiedon -- oppimiseen, koska meilläkin se kausiluonteisuus tekee sen, että sinun pitää elää - se, tavallaan - kaikki kaudet läpi, et sinä olet vähän - [selvillä], mitä tapahtuu. - Et - se on, - yllättävän pitkä."

Metsätoimihenkilö tekee paljon töitä

Haastatteluissa ilmeni, että totutun ajattelutavan mukaan metsäammattilaiset tekevät paljon töitä.

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

Eräs haastateltava oli oppinut työuran alussa, että metsätoimihenkilön tulee tehdä töitä tavanomaista runsaammin, jotta hän olisi muiden työtiimin jäsenten kanssa samanvertainen. Hän myös pohti, että työ oli niin kuormittavaa, että jaksako hän sitä loppuikänsä.

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

"Pitkässä juoksussa itsekin sitä ajatellut, että en halua tätä ehkä sitten lopun ikääni tehdä kuitenkaan. Kyllä se on sen verta kuormittavaa se, että se ottaa veronsa aina, että siitä toivutaan sitten jonkin aikaa siitä kiirepiikistä."

Pitempään alalla työskennelleet kertoivat, että työtehtävät on pakko oppia laittamaan tärkeysjärjestykseen. Samoin työkokemuksen myötä oppii tietämään, 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 hiljainen tieto voi puuttua aloittavalta työntekijältä.

Haastateltava koki työssään työn imua ja halusi myös näyttää selviytyvänsä hyvin työtehtävissä. Myöhemmin hän kohtasi elämänvaiheen, jonka jälkeen hän halusi vähentää työmäärää. Työnantajan kanssa yhdessä katsottiin työtilannetta ja etsittiin tehtäviä, jotka oli mahdollista siirtää pois haastateltavan vastuulta.

"Alkuun tuntui, -- just se työn imu oli kivaa. Ensimmäinen työpaikka: pitää vähän näyttää, että pärjällään. Se sitten vei ehkä vähän mukanaan. Tuli muitakin vähän isompia elämän muutoksia. -- Ehkä vähän laukaisi sitä, et eihän elämä ole pelkkää työtä. -- Hyvin suhtauduttiin siihen, - kun minä mainitsin, tämä - riittää, että minä tein liikaa työtä. - Hyvin lähdettiin perkaamaan semmoisia työtehtäviä, mitkä kuuluivat minulle, mutta ei ollut mikään pakko kuulua minulle. Niin ne siivottiin vaan sitten pois. - Työnkuvaa sopeutettiin."

Vapaan työajan huonot puolet

Työn tuotoksen seurannan, asiakkaiden palvelemisen, työnantajan menestymisen ja mahdollisen kilpailun takia työn tekemisen ja vapaa-ajan rajaa voi olla käytännössä hankala vetää. Kun töitä tehdään osana työketjua, halutaan mahdollistaa muiden ketjun tekijöiden työtehtävät. Osa haastateltavista vastasi iltaisin ja viikonloppuisinkin puhelimeen, osa teki runsaasti ylitöitä.

"Minulla on työaika - 37,5 tuntia viikossa ja sen saa - liukuvasti toteuttaa siihen aikaan, kun haluaa. Meillä ei ole minkäänlaista työajan kirjanpitoa. Et se on sitten se oma rasti, kuinka sinä suoritat sen ja - milloin. Ja se on siinä mielessä minusta vähän huono, koska sitten se tahtoo käydä niin päin, et minä teen enemmän. -- Minä koen aika -- vahvaa velvollisuudentunnetta siitä, että minun pitää - - niille - alaisilleni saada ne asiat järjestykseen niin, että he pystyvät työhönsä. -- Minulle pystyy soittamaan myös arki-iltasin. -- Varsinkin talvella, jos joudutaan tekemään myös viikonloppuisin töitä -- niin kyllä minä vastaan puhelimeen, jos kuljettajat soittaa."

Toinenkin haastateltava halusi olla verkostonsa tavoitettavissa, jotta työt saatiin etenemään.

"Se työn etenemisen rajoittaminen on sitten vähän haastavaa, aina välillä. -- Minä olen ehkä liiankin tavoitettavissa ja opettanut sitten verkostoni siihen, -- että saa soittaa."

Työuupumuksen kokenut ja sen jälkeen työtehtäviin palannut haastateltava mietti vapaaseen työaikaan liittyviä pulmia. Työyhteisössä moni vastailee yhteydenottoihin vapaa-ajaltakin. Hän poti huonoa omaatuntoa, jos laitto työpuhelimen kiinni vapaa-ajalla. Toinen haastateltava puolestaan muisteli, että kun aloitti työpaikallaan, hän vastasi työpuhelimeen myös sairaana.

"Meillä on vapaa työaika. -- Jos meillä esihenkilökin vastaa lomaltansa työ sähköpostiin ja puhelimeen, niin kyllä se esimerkki on vähän semmoista, että aina pitäisi olla tavoitettavissa. Ja kyllä - työkavereiltakin kuulee paljon, että vastailee viikonloppuisinkin puhelimeen. Ja itse olen yrittänyt pitää silleen, että - työpuhelimen laittaa kiinni silloin kun lopettaa työt, mutta - siitä tulee sitten vähän huono omatuntokin, kun tietää -, kun muut ei tee niin. Kun on - yrittänyt vähän vetää sitä rajaa - tiukempana."

"Kun minä olin ensimmäisen vuoden -- tässä roolissa, niin minä vastasin sairaanakin puhelimeen. Ja se oli aivan hirveätä, kun heräsi jostain kuumehoureesta, kun puhelin soi ja sitten yrität siitä selvittää, että mikä siellä on hätänä. Ja varsinkin, jos tuli joku akuutti, jos oli vaikka ajettu joku sähkölinja alas --".

Haastateltava piti työuran alussa työajoista omaa kirjanpitoa, jotta rohkeni lopetella työt vähän aiemmin joinakin päivinä.

"Minua velvoitti aivan hirveästi, silloin kun minä aloitin, niin minä pidin Exceliä minun työtunneista. Ihan vaan sen takia, että minä sitten pystyn sieltä, - hyvällä omallatunnolla -- ottamaan, vaikka meillä ei mitään veloitetta ole pitää semmoista. Mutta mulla oli itsellä semmoinen tunne, että minä ryöstän työnantajan aikaa, jos minä lähden joku päivä vähän aikaisemmin työstä. Ja sitten minun piti omaksi varmistukseksi pitää semmoista, kyllä tämä tasoittuu tässä."

Työvuosien myötä haastateltava oli opetellut, ettei työpuheluihin tarvitse aina vastata, kunhan soittaa tavoittelijalle myöhemmin takaisin. Toinen haastateltava taas oli tottunut siihen, että seuraavan viikon töistä sovitaan urakoitsijoiden kanssa sunnuntaisin iltapäivällä, jotta koneet voivat käynnistyä maanantaina varhain aamulla.

Eräs haastateltava kuvaili, kuinka kiireisinä aikoina pitäisi olla tavoitettavissa myös "vapaa-ajalla". Välillä on kiirettä ja välillä tulee hiljaisempi kausi. Kiireisenä aikana vapaa-ajan pitäisi joustaa.

"Pitäisi - koko ajan olla puhelimen päässä, -- 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, - on tosi vaikea katkaista sitä työpäivää. Ja sitten just tulee - arjessa muuhunkin, -- se työ on mietteissä ja unissakin ja näin poispäin. Aika semmoista kiireistä, mutta sitten toisaalta semmoista aaltoilevaa. Et välillä tuntuu, et ei ole - mitään töitä, ei ole vaikka mitään kontakteja ja on vähän hiljaisempi kausi."

Tilanne muuttuu ja työmäärä niukkenee

Kun eräs haastateltava palasi pitkäkhön, työuupumuksen takia määrätyn sairausloman takia takaisin töihin, uusi työtilanne oli aiempaa epämääräisempi. Toinen haastattelu puolestaan ajoittui siten, että haastateltavan työtehtävien määrä oli juuri alkanut vähetä. Haastateltava pohti, että omaa elämää ja vapaa-ajan menoja pitäisi kyetä jaksottamaan työn kiireaikojen mukaan.

"Kun minä olen tuossa työkierrossa, [en tiedä] että mitä kaikkea minun pitäisi nyt tehdä. - Että on tosi paljon tyhjää aikaa päivästä, että on jotenkin, tuntuu että ei ole huolehdittu siitä, että minulla oikeasti olisi niitä, - mielekkäitä töitä."

"Nyt on semmoinen aika, että ei ole oikein, mitä tekisi - (naurahtaa). Se on tosi, tosi vaihtelevaa --. Sitä joutuu muutakin elämää sitten tasapainottaan sen mukaan, että tietää, että tässä on tämmöinen suvantovaihe aina. Ja keväällä on toinen ja sitten talveksi - "puhdistaa" kaikki muun vapaa-ajan sieltä (naurahtaa),

että ehtii sitten tehdä töitä. Ja sitten sulan maan aikaan niin ottaa vähän iisimmin...”

Yhtenä kyseisen haastateltavan työtehtävänä oli tarkastella työpaikkansa töiden sujumisen kokonaisuutta. Hän arvioi, ettei työtehtäviä ja -vastuita yksinkertaisesti jaeta tasapuolisesti, vaan osa toimihenkilöistä selviytyy arjestaan vähemmällä.

”Tässä minä niin kun näen sen epäsuhtan, että ei ole jaettu tasapuolisesti töitä, - tai sitten niitä ei ole - valvottu tasapuolisesti. --- Niin se vapaushan sen tekee, että osa ottaa vähän enemmän vapautta kuin joku toinen. -- Että, diipaduupa, kun me ollaan tekevinään niin kai, niin kyllä se varmaan riittää.”

5.2. Työvälineet

Ohjelmien toimivuudessa toivomisen varaa

Toimihenkilöiden työtehtävät tehdään digitaalisesti erilaisten ohjelmien avulla. Ohjelmien osalta esitettiin haastatteluissa monenlaisia toiveita. Kovin keskeneräisen ohjelman tuominen käyttäjien työkaluksi saattoi heikentää työilmapiiriä jopa niin paljon, että työpaikasta hakeuduttiin muualle töihin, ja työyhteisöön tuli sitten uusia työntekijöitä.

”Meillä oli (naurahtaa) - tuli se yks ohjelmisto, niin se oli todella hankala varsinkin se ensimmäinen vuosi, oli kaikille. -- Jossain vaiheessa tuli sellainen olo, että ei niinku jaks! (naurahtaa) Koko ajan oli uutta... --Silloin oli työilmapiiriki todella huono.-- Ja se sitten näkyi noissa työilmapiirikyselyissä. -- Meillä tuli kahden vuoden aikana hyvin paljon uusia toimihenkilöitä töihin.”

”Kun [isossa] organisaatiossa lähetään [ohjelmistojen] kehitysyhteistyöhön, niin se ei ole taloudellisesti enää millään tavalla järkevää. Että siinä mentiin - takaperin puuhun kyllä. Aivan keskeneräinen ratkaisu, minun mielestä. -- Turhautti ihan älyttömästi, kun ajatteli, että no niin, nyt on puoli tuntia aikaa, minäpä laitan tämän hankkeen paperit kuntoon, niin sitten ei kaksi tuntia riittänyt siihen, että laittaa ne paperit kuntoon. Eihän siitä mitään tahdo semmoisesta sitten tulla.”

Eräs haastateltava olisi halunnut hoitaa kaikki työtehtävät tietokoneen ja puhelimen avulla, mutta käytännössä se ei tahtonut onnistua.

”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 vain, 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”.

Haastatteluissa pohdittiin sitä, että ostotarjouksen tekeminen ohjelmalla on aikaa vievää. Jos tarjous ei johda kauppaan, tarjouksen tekemiseen käytetty aika on kulunut tavallaan hukkaan. Ohjelmiin tulevat muutokset ja korjaukset (tai useat perättäiset muutokset) heikensivät ohjelmien käytettävyyttä, kun piti muistaa, miten kustakin paikasta pääsi eteenpäin tai mihin

paikkaan piti muistaa laittaa rasti. Haastateltava pohti, että uusien digitaalisten välineiden pitäisi helpottaa työntekoa, mutta valitettavasti näin ei ollut asian laita.

"[Ohjelmia] muutetaan sitten pelkästään muutoksen takia. Kun harvoin - ne on kauhean käyttäjäystävällisiä. - Tulee paljon uutta ja hienoa -, mutta - ei ole aina mietitty, että ne helpottaisi työntekoa. Monesti tulee uusia työkaluja, digitaalisia asioita ja järjestelmäasioita, mitkä ei ainakaan tee työn tekemisestä helpompaa."

Toimiiko netti ja onko puhelimessa kenttää

Kun työalueet sijaitsivat maaseudulla, olivat nettiyhteyksien toiminta ja puhelinkenttien kattavuus osalle haastatelluista todellinen ongelma, työtehtävien monimutkaistaja ja harmin paikka. Oman alueen osalta oli kertynyt tietämystä, missä yhteydet toimivat ja mitkä olivat katvealueita. Ukrainan sodan alkaminen, tuulivoima-alueet tai muutokset verkoissa saattoivat heikentää yhteyksiä. Toimivuus saattoi olla myös ailahtelevaa: toisinaan yhteydet toimivat, toisinaan taas eivät. Puhelinoperaattorin vaihtaminen tai kahden operaattorin rinnakkainen käyttö saattoi parantaa tilannetta.

Kaiken kaikkiaan verkkoyhteyksien puuttuminen, heikko laatu tai toimimisen ennakoimattomuus hankaloittivat ja monimutkaistivat työtehtävien hoitamista. Tarvittavia kirjauksia tai muistiinpanoja ei ollut mahdollista tehdä paikan päällä digitaalisesti, vaan samaan asiaan piti muistaa palata myöhemmin uudelleen. Haastateltava joutui hakemaan paikkaa, missä työn tekeminen kulloinkin onnistui. Karttaohjelma piti muistaa avata toimistolla, jotta sitä pystyi käyttämään maastossa. Heikko nettiyhteys saattoi heittää ohjelman käyttäjän pois keskeneräisen työn äärestä. Valokuituyhteyksiä ei ollut saatavilla sinne, missä toimihenkilö teki töitään.

Maastossa oli pakko saada varma tieto tilan rajojen sijainnista. Jos digitaalisista välineistä ei saatu tarvittavaa varmuutta tai tieto oli liian epätarkkaa, liikuttiin kartta kädessä ja etsittiin rajapyykit. Eräs haastateltava toivoi, että puhelinasioita olisi mahdollista hoitaa autolla ajaessa ja keventää siten työkuormaa, mutta ilman kenttää se oli mahdotonta.

"Mikä kiusaa nyt meidän putiikkia tosi paljon on - nuo teleliikenne- ja puhelinyhteydet. Kun autot on tuolla maastossa ja hakkuumiehet on maastossa, niin ei aina saa kiinni. Ja sitten joutuu itsekin usein pysäköimään johonkin mäennyppylälle auton, että pystyy puhelinta puhumaan. Että muuten ratisee ja ritisee. -- Oikeasti sillä on - taloudellinen merkitys ihan, koska se tökkii ja ei saada tehtyä työtehtäviä sillä hetkellä valmiiksi asti. -- Minä joudun sitten palaamaan siihen samaan asiaan uudestaan, kun minä pääsen sellaiseen paikkaan, missä yhteydet toimii. Kyllä sillä on ihan kustannusvaikutuksia."

"Meillä toimii tosi huonosti puhelimet ja meillä toimii tosi huonosti netti. -- Se on kyllä semmoinen, mikä välillä ottaa aivoon. Saattaa olla päiviä, että toimii aivan loistavasti, sitten päiviä, milloin se ei toimi huonostikaan."

"Täytyy liittyä siihen 3G-verkon alasajoon, niin kännykkähän ei toimi -- siinä on tapahtunut ihan radikaali muutos. -- Ei mitään nurkka[paikka]kuntia, vaan ihan isoja alueita, kun mennään ihan nollakentällä. -- Puheluittenkin hoitaminen on mahdotonta, saati sitten, että saisit nettiä - käytellä. - Siinä on tapahtunut radikaali muutos -- viimeisen - puolentoista, kahden vuoden aikana. Onhan sitä aina

ollut tällaisia katvealueita, mutta nyt ne alueet on - taajaan. Ne on lisääntyneet valtavasti. -- Se on tympeetä, kun tietysti priorisoi sitä omaa aikaa ja paljon istuu autossa, niin esimerkiksi puhelinasiat minä tykkäisin hoitaa autolla ajaessa -- bluetooth:in kautta, niin se meinaa olla ajoittain mahdotonta. -- Sitten mennään kuule ihan perinteisesti, perinteisesti kartta kädessä, ja kartta kädessä et eksy metsään."

"Tässä ei tarvitse mennä kun parikymmentä kilometriä tuonne [paikkaan] päin ja menet sitten vähän niin kuin aivan maastoon, niin ei toimi nettiyhteydet. Esimerkiksi - karttaohjelmat heittää, ei [toimi]. Sinun pitää muistaa kartta aukaista ennen kuin lähdet. Jos siellä aukaiset, niin se ei välttämättä aukea."

5.3. Työyhteisö ja verkostot

Vuosikymmenten työkokemus kertoo: työyhteisöt ovat muuttuneet

Eräällä haastateltavalla oli vuosikymmenten työkokemus metsäalalta. Hän kuvaili työyhteisöjen muuttumista, kun työn arki on siirtynyt verkkoihin ja digitalisoitunut. Muutoksen myötä metsätoimihenkilön työstä oli tullut yksinäisempää.

"Tuntui, että se oli tämä työyhteisökin - [aiemmin] semmoinen paljon tiiviimpi. Semmoinen, että siinä - vaihdettiin kokemuksia ja näkemyksiä -. Nykyään se on, jokainen huitelee tuolla jossakin -. Teams:issä on palaverit."

Työyhteisö voisi kuitenkin tukea merkittävästi vastaan tulleiden hankalien tilanteiden käsitteilyä ja lisätä siten toimihenkilön jaksamista. Työkaveri ymmärtäisi vastaan tulleen tilanteen, ja hankalaan tilanteeseen joutunut saisi mahdollisesti vertaistukea. Haastateltava painotti, että ketään ei saisi jättää yksin. Hän arvioi, että jos työyhteisöissä olisi enemmän vuorovaikutusta, toimihenkilöiden kuormittuminen vähenisi ja helpottuisi. Samalla työstä palautuminen parani, kun keskustelun avulla olisi mahdollista jakaa koettua ja pohtia sitä muiden kanssa. Kilpailu työyhteisön sisällä voi kuitenkin niukentaa vuorovaikutusta, jolloin hyviä vinkkejä ei haluta jakaa työkavereille.

"Meidän työhän on periaatteessa aika yksinäistä. Jos sinulla ei ole kenenkään kanssa siitä puhua. -- Jakaa sitä kokemusta, saada - itselle sitä palautetta, niin - johan vaan kuormittuu. Jos sinulle sattuu joku, joku epäonnistuminen, niin - se hän kuormittaa valtavasti, jos sinä et saa purkaa sitä, kenenkään kanssa."

"Voi mennä yöunet." (haastattelija)

"Niin, yöunet. Sinulla tulee yöllä mieleen ja silloinhan ne tulee vielä niin kuin monen kertaisena. No sitten, kun - kuormittuu, niin sittenhän ei palaudu. Se juttu voi vaan täällä päässä koko ajan [pyöriä]."

Metsätoimihenkilönä ja samalla myös metsänomistajana toimiva haastateltava kertoi uudesta ilmiöstä, jonka hän nimesi isojen yritysten "tykkäämispolitiikaksi". Yrityksen edustaja soitti asiakkaalle asiantuntijapalvelun jälkeen ja kysyi metsätoimihenkilön työstä palautetta "tarkan listan" kanssa. Tämä tuli esille, kun haastateltavaan metsänomistajan roolissa oli otettu yhteyttä. Aiempina vuosikymmeninä näin ei toimittu, vaan metsätoimihenkilöillä oli vapaampaa. Haastateltava mietti, miltä tuntuu etenkin nuoresta toimihenkilöstä, jonka työtä näin arvioidaan.

"Esimerkiksi minä olen tehnyt puukauppaa, niin henkilökohtaisesti, esimerkiksi [yrityksen] kanssa, niin - tuota - sen kaupan teon jälkeen soitetaan ja niin tarkka lista, mitä kysellään siitä henkilöstä, joka on tämän puukaupan heidän puolelta tehnyt. Ja sitten sieltä voidaan, kun se korjuu on suoritettu, niin sillonkin voidaan soittaa, kysellä, miten kaikki on mennyt."

"Elikkä valvotaan tällä tavalla, ei kuulosta kauhean kivalta." (haastattelija)

"Niin, niin. Niin kuin sanoin, että tämäkin voi olla monelle nuorelle semmoinen shokki tuolla."

Työnantaja seuraa

Yli puolella haastatelluista (6 hlöä) työnantaja seurasi työntekijän tuottavuutta. Isossa metsäyrityksessä työskentelevä haastateltava kertoi käytännöstä, jossa seurataan osto- ja myyntimääriä, nettitapaamisten ja puheluiden määriä sekä ympäristö- sekä turvallisuustavoitteiden toteutumista. Hän harmitteli, kuinka kaiken kirjaamiseen menee paljon työaika. Tavoiteasetanta voi aikaansaada työyhteisössä kilpailua, ja osa oli päättänyt tehdä holtittomasti ylitöitä. Vapaa työaika voi kätkeä näkymättömiin huomattavan työtuntimäärän.

"Meilläkin on ne eurotavoitteet. Paljon pitäisi saada aikaseksi. - Välillä niitä seurataan ihan monta kertaa vuodessa. Ihan jokaisen, kaikille lähetetään, kaikkien toimihenkilöiden tulokset nähtäville. -- Nykyisin, käytännössä osa tekee töitä iltasin ja viikonloppuisin, se tuntuu olevan ihan ok, oma valinta. - Ja kyllä meillä - on sellaisia henkilöitä, jotka painaa ihan holtittomia määriä ylitöitä, niin niitä on jopa kielletty tekemästä ylitöitä. Että on oma valinta."

Metsäalalla pitkään töitä tehnyt haastateltava oli tarkkaillut työpaikalle tulevia uusia työntekijöitä, joiden olemus muuttui töiden aloittamisen jälkeen. Hän tulkitsi, että nuorelle, uudessa työssään aloittaneelle ihmiselle oli asetettu huomattavat tuottovaatimukset. Hän myös ihmetteli, miten nuori uusi työntekijä jäi pois pitkälle sairauslomalle.

"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."

"On tullut nuoriakin. -- Nyt aloitti, onpas kiva, kun se tuli tänne [yritykseen töihin] ja siitä meni puoli vuotta. Ja nyt se on jollakin terveyslomalla, mistä tämmöinen johtuu? -- Että kauhean surullista ja sitä kuulee paljon metsäalalla. Että - nuoret jo pettää, ihan tosi nopeasti, että mistä se tulee?"

Toinen haastateltava pohti ristiriitaa huolellisuutta vaativien palvelutehtävien ja euromäärätavoitteiden välillä, mutta halusi kaikesta huolimatta tehdä työt hyvin ja ajatuksella.

"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."

Esihenkilösuhde ei kaikilla toimi

Haastateltava oli palannut töihin työuupumisen jälkeen. Lähiesihenkilön kanssa oli mahdollista puhua erilaisista asioista. Pulmana oli se, että lähiesihenkilön vaikutusmahdollisuudet ovat kovin vähäiset ja työn tavoitteet määritti jokin muu taho. Haastateltavaa ihmetytti, miksi metsäasiantuntijan ja operaatioasiantuntijan työvastuut olivat niin erilaiset ja miksi metsäasiantuntijan työkuorma oli paljon suurempi kuin operaatioasiantuntijan. Haastateltavalla ei ollut tiedossa ketään, jonka kanssa keskustella työn tavoitteista. Tilanne vaikutti turhauttavalta.

Moni metsätoimihenkilö teki töitään kotonaan joko osin tai kokonaan. Toinen haastateltava kertoi, että aika harvoin työnjohton kanssa kohdataan, jutellaan ja kysytään, miten menee.

Erään haastateltavan pulmana puolestaan oli se, että työpaikan johtaja ei ottanut kysyttäessä kantaa pulmatilanteisiin. Tilanne jäi usein epämääräiseksi ja hän itse epätietoiseksi. Toinen haastateltava mainitsi, että toisinaan yrityksen johto teki nopeita ja äkkipikaisia ratkaisuja, joita sitten myöhemmin mietittiin tarkemmin ja tarvittaessa korjailtiin. Tosin hänen tilanteensa suora keskusteluyhteys työnjohtoon oli kuitenkin varsin positiivinen asia.

Pohjoisimmissa haastattelumaakunnissa harmiteltiin, että Etelä-Suomessa sijaitsevilta yrityksen päätoimipaikoilta annetaan valtakunnallisia ohjeita, jotka eivät kuitenkaan soveltuneet pohjoisiin olosuhteisiin.

Vuorovaikutukseen liittyviin pulmiin on pakko sopeutua

Metsätoimihenkilö toimii usein osana verkostoa tai työketjussa. Aina ihmisten välinen vuorovaikutus ei sujunut positiivisissa merkeissä. Metsä on useille suomalaisille hyvin tunteellinen asia. Metsäasiantuntijalla on usein viestinviejän rooli työketjussa, ja vaatii tottumusta kuunnella vihaista huutoa ja mielensä pahoittaneen henkilön vuodatusta.

Haastateltavat kertoivat tilanteista, joissa ensin kuunnellaan asiakkaan huutoa, minkä pohjalta otetaan yhteyttä urakoitsijaan ja kerrotaan sama asia ystävällisemmin sanakääntein. Jonkun osapuolen vihaiseen palautteeseen pitää osata suhtautua asiallisesti ja rauhallisesti. Tilanne pitäisi hallita siten, ettei se verota omaa jaksamista.

Haastateltava kertoi oppineensa kantapään kautta, että yhteistyökumppanin tunteelliseen ryöpytyspuheeseen ei kannata mennä mukaan. Sen sijaan hän kertoi palaavansa myöhemmin asiaan, kun tunnelma oli rauhallisempi. Tosiasioiden pohjalta lähdettiin sitten yhdessä selvittämään tilannetta.

Toinen haastateltava puolestaan kertoi, että hänen työhönsä sisältyi asiakkaan negatiivisen puheen vastaanottaminen. Työpuhelinnumero oli vapaasti netissä saatavilla. Kun tunteen palo oli puhelinkeskustelun alun jälkeen vähentynyt, voitiin yhdessä selvittää tapahtunutta. Usein taustalla oli väärin ymmärretty asia, tai asiakkaalle tärkeää seikkaa ei ollut kirjattu mihinkään muistiin, joten tuota asiaa ei ollut työketjussa osattu huomioida. Pitäisikin kirjata muistiin, jos asiakkaalla oli metsässä joitakin erityisen tärkeitä puita tai asioita.

"Siellä on - maanomistaja, jota on palveltu ja siellä on väärinymmärrys yleensä, ei mitään vakavampaa. Mutta jostain syystä se tunteen palo on niin voimakasta, että täytyy ottaa se puhelin, soittaa ihmiselle, jonka puhelinnumero löytyy ja huutaa."

Jostakin arvoitukseksi jääneestä asiasta tai henkilökemiasta oli kyse silloin, kun mitättömästä asiasta kimmastunut työkaveri huusi toiselle haastateltavalle ja "haukkui ihan pystyyn". Onneksi haastateltavan ei tarvinnut työskennellä tämän henkilön kanssa samalla toimistolla.

Haastateltava kertoi, että työpaikan vuorovaikutus jäi vähäiseksi, kun työpaikalle oli matkaa yli sata kilometriä ja moni työkaveri teki etätöitä. Toinen haastateltava muisteli, kuinka hän vastavalmistuneena, uudessa työpaikassa ei tohtinut kysellä kokeneilta toimihenkilöiltä neuvoa. Nyt hän sanoi omaa työtään opetteleville, että totta kai voit kysyä neuvoa ja soita vaan tarpeen tullen uudelleen.

Haastateltava selvitti työpaikallaan hankalan reklamaatiotilanteen asiakkaan ja metsätoimihenkilön välillä. Lopulta pulmatilanteen pääongelmaksi ilmeni, ettei asiakas ollut ymmärtänyt, mitä hänen hankkimansa palvelu piti sisällään.

Haastateltavaa harmitti, kun metsäalalla ei juurikaan saa palautetta hyvin sujuneesta työstä. Pääsääntöisesti palaute liittyi tyytymättömyyteen.

"Metsäasiantuntijana on vähän sellaista, että harvemmin niin kuin asiakkaat kehuvat sinua. - 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. - Ennemminkin sitä, että joku on mennyt päin prinkkalaa. -- Tuntuu, että -- vaikka tekisi työnsä -- kohtuuhyvin, koska harvemminhan nyt kaikki menee täysin, ihan täydellisesti. -- Korostuu se negatiivisuus, koska sitä hyvää palautetta ei saa niin paljon."

Haastateltava pohti, ketkä voivat olla hankalia metsätoimihenkilölle. Hän päätyi siihen, että eri-ikäiset henkilöt voivat olla ilkeitä. Kaikenlaisista vastaan tulevista tilanteista pitää kuitenkin selviytyä eteenpäin.

"Sitten on yksittäisiä, jotka on vaan kaikille ilkeitä, ihan sama sukupuolella." (naurahtaa)

5.4. Ongelmatilanteet

Virheet ja niiden hallinta

Useissa haastatteluissa keskusteltiin työssä tapahtuvista virheistä. Suhtautuminen virheisiin näyttikin liittyvän haastateltavan työkokemuksen määrään: alalla pitempään toimineet (4 hlöä) suhtautuivat virheisiin rauhallisemmin. He arvioivat, että työketjussa välillä virheitä yksinkertaisesti tapahtuu ja se on inhimillistä. Erästä haastateltavaa harmitti, jos virheestä aiheutui taloudellisia menetyksiä.

"Helposti sanon ne asiat suoraan: perse, kun teitte nyt tuolla tavalla. (naurahtaa) Että ei näin! - Jos taloudellisesti tulee tölväisyyä, niin sehän harmittaa ihan älyttömästi."

Virhe voi olla työuran alussa olevalle toimihenkilölle hankala tilanne. Toinen haastateltava mietti, miksi opiskelukavereita oli jättänyt alan kokonaan. Mahdollisesti tapahtunut virhe

saattoi olla yksi syy työalan jättämiselle. Virheen aiheuttamaan, negatiivisia tunteita sisältävään vuorovaikutustilanteeseen olisi hyvä olla jonkinlaista valmennusta, sillä haastattelujen mukaan niiden hallintaan harjaannutaan vasta työkokemuksen myötä. Työuran alussa itseensä kohdistuvat syytökset voivat olla ikävä kokemus.

"Silloin uran alussa, minä otin tosi paljon itseäni reklamoinneista, minä jotenkin koin ne henkilökohtaisena epäonnistumisena, vaikka saattoi ihan hyvin olla sitä, että ajokone oli mennyt vaikka naapurin puolelle. Ja sehän ei - millään tavalla ole minun syy, eikä yhtään mitenkään. Mutta minä silti otin sen, että nyt minä olen epäonnistunut, kun se ajokone on tehnyt sen virheen. Ja siis koska minullehan se tulee se kaikki se, metsänomistaja soittaa minulle, että hei, että miten sinä olet noin huono ja haukkuu minut siinä. Vaikka se ei ollut millään tavalla minun vika. Tämmöiseenhän ei saa - mitään valmennusta, että miten sinä (viheltää) annat mennä kaiken (naurahtaa)."

"Jos on ollut jotain tosi hankalia asioita tai hankalia - - vaikka jotain reklamointitilanteita töissä, niin tietysti ne jää pyörimään mieleen. -- Joidenkin kanssa joudutaan sitten enemmän vääntämään."

Usea haastateltava pohti, että asiat pitäisi malttaa ja osata tehdä huolella, jotta välttyisi ikävien virhetilanteiden selvittämisiltä. Eräs heistä kertoi, miten virheistä selviydytään eteenpäin.

"Niitä on setvitty työkavereitten kanssa, esimiesten kanssa, että voi paska, että mitäs nyt tehdään. Ja oikaistaan sitä ja korjataan sitä, mitä on korjattavissa, mutta eihän siinä auta sitten heittää tavallaan kirvestä kaivoon, jos joku yksittäinen juttu menee pieleen. - Ja sitten eri hankkeet on rinnakkain koko ajan meidän kanssa. Että siinä on semmoista, koko ajan olet jonkin hankkeen kanssa alussa ja jonkin kanssa lopussa ja jossain ollaan töissä. Että se on semmoista jatkuvuutta koko ajan."

Toinen taas muisteli työuupumukseen johtanutta tilannetta. Töitä oli ollut paljon, ja hän oli alkanut pelätä epäonnistumista, virhettä työssä.

"Ei siinä oikein - enää hommat ainakaan neljään kuukauteen silleen hommat sujuneet."

"No mitkä siinä loi semmoisen negatiivisen?" (haastattelija)

"No, semmoinen tunne, että on - tehnyt jotain väärin ja epäonnistunut, että just - vaikka asiakkaat ei ole tyytyväisiä tai esihenkilö ei ole tyytyväinen tai työkaverit ei ole tyytyväisiä ja olisi semmoinen, että koko ajan pelkää -, että jotain - tosi pahaa tapahtuu. -- Mutta sitten tulee jotain semmoista, että ai, minä olen varmaan piirtänyt ne kuviorajat johonkin ihan, ihan toiseen paikkaan sitä tilaa ja sillai nyt sitä hakataan ihan väärästä kohtaa aukko."

Eräs haastateltava pohti, että hankalia ja haasteellisia tilanteita vaan tulee välillä kaikille, ja niihin pitää oppia sopeutumaan.

"Niitä varmaan tulee kaikille. -- Kuinka paljon niitä jää märehdimään, on varmaan yksilöllistä. Mutta kyllä niitä on tullut - ja tulee jatkuvalla syötöllä aina välillä. Mutta siis se, että mistä se sitten johtuu, johtuuko se siitä työstä, että

kuuluuko se tähän lajin luonteeseen, jotkut haasteet. Että niitten kanssa oppii sopeutumaan, että aina ei mene kaikki putkeen - ... -- Välillä niin kuin kolahtelee."

Työssä koetaan uhkaa

Kahdeksan haastateltavaa kuvaili työssä koettua uhkaa. Näistä vakavin oli tapaus, jossa toimihenkilöitä uhkailtiin aseella osoittamisella. Tästä tapauksesta oli ilmoitettu poliisille. Maaseudulla olevien mökkien ja asumusten haltijat saattoivat olla tieoikeuksistaan tarkkoja tai ymmärsivät ne virheellisesti. Vaikka toimihenkilön edustamalla yrityksellä olisi oikeus käyttää tietä, toinen tieoikeuden haltija voi olla asiasta eri mieltä.

Eräässä tapauksessa asiakkaan kanssa oli saavuttu yhdessä autolla katsomaan metsäpalstaa. Aluksi puhuttiin puustomääristä. Kun keskustelu siirtyi metsänhoitoon, asiakas kimpaantui saamistaan ohjeista niin paljon, että päätti lähteä autollaan pois. Toimihenkilö jäi yksin metsään ihmettelemään tilannetta. Hän onnistui kuitenkin löytämään korvaavan kyydin. Myöhemmin tilanteesta keskusteltiin rauhallisemmissa merkeissä asiakkaan kanssa.

Haastattelujen mukaan reklamaatiotilanteet jäivät mietityttämään ja niistä nähtiin uniakin. Eräältä haastateltavalta oli aiempina työvuosina jäänyt metsänkäyttöilmoitus vahingossa tekemättä, jolloin poliisi otti yhteyttä ja muistutti asiasta. Tilanteesta selvittiin puhumalla, ja unohnut ilmoitus tehtiin pikaisesti.

Eräällä työpaikalla yrityksessä keskustelu muuttui ajoittain kovaääniseksi. Haastateltava halusi tuoda myös oman näkemyksensä mukaan keskusteluun ja huusi samalla tavalla kuin muutkin. Vastuualueet yrityksessä oli jaettu ja sovittu, mutta niistä ei pidetty kiinni. Tästä aiheutui haastateltavalle hyvin turhauttava tilanne, kun oma työalue muuttui jonkun toisen toimenpiteiden takia, eikä muuttuneesta tilanteesta kerrottu haastateltavalle. Ihmetystä herätti, miksi piti puolustaa omia työtehtäviä. Miksi piti "kautta rantain" yrittää kysellä oman työalueen tilanteesta. Ihmiset eivät kuitenkaan olleet ilkeitä.

Vastavalmistuneen haastateltavan työpaikalla puolestaan piti hankkia oma auto metsään ja asiakkaiden luo kulkemista varten. Käytäntö aiheutti huolia. Kovin kalliista autoa ei ollut varaa hankkia, ja haastateltava mietti, selviytyykö oma auto metsäteillä kulkemisista. Hän toivoi, ettei ajoneuvoon tulisi kovin isoja ja kalliita remontteja.

Työn laadun valvojan hankala tilanne

Jos työtehtäviin sisältyi työketjun laadunvalvonta, voi tällainen vastuu johtaa hankaliin tilanteisiin. Esimerkiksi jos haastateltava ilmoitti tietyn työvaiheen tekijälle, että laatuvaatimukset eivät täyttyneet, eikä tilanne tästä huolimatta korjaantunut, täytyi laadunvalvojan ryhtyä toimenpiteisiin. Käytännössä tilanne voi olla kiperä yrittäjälle. Miten hän selviytyi, jos työtehtävät loppuivat? Tällainen tilanne ei ollut metsäasiantuntijallekaan helppo. Jos lopulta seurauksena oli yrittäjän konkurssi ja/tai sosiaalisia ongelmia, metsäasiantuntija mietti, olisiko voinut tehdä jotain toisin. Oma vastuu painoi. Tilanne voi tuntua henkisesti raskaalta.

"Itse koen aika, yllättävän raskaana ja urakointipinnassa myös se johtamistyöskentely, kun sinä kohtaat tosi, välillä rajujakin ihmiskohtaloita. Ja -ne tulee tuksi ne ihmiset ja - taloudet heiluu. -- Minäkin olen kohdannut, --joutunut --olemaan mukana [vihaa herättävissä] tilanteissa, missä on – yrityksiä kohdannut konkurssseja ja on tullut - sosiaaliongelmia niille ihmisille. -- Niin kyllähän -

silleen --, käy mielessä, - että olisinko minä voinut tehdä jotakin vielä. -- Kun yhteistyönähän me tehdään noita. -- Mutta sitten kun se virka velvoittaa tavallaan ja tietyt muutkin velvoitteet. Joudut tietyn rajan pitämään kuitenkin siinä - - (huokaisu)."

Toinen vaativa paikka oli ulkomaisen työvoiman olosuhteista ja hyvinvoinnista huolehtiminen. Kännykän käännösohjelmien avulla oli yritetty viestiä ulkomaalaiselle metsurille, joka ei osannut englantia.

Onnistuuko lomailu

Pienessä yrityksessä töiden tekeminen voi käytännössä tarkoittaa sitä, ettei lomapäiviä ole käytännössä mahdollista pitää "oikeina" lomapäivinä.

"[Yrityksessä] kun on [vähän työntekijöitä], - yksin hoidat sen tietyn osa-alueen, niin se [oikeasti] lomalla olo on hirvittävän vaikeata. -- Että se on vähän sitä että -- ota läppäri ja puhelin mukaan, niin pikkusen olet koko ajan -- [saavutettavissa]"

Haastateltava kertoi, että töistä irti pääseminen voi vaatia erityisiä järjestelyjä. Hän oli sopinut työkaverinsa kanssa, että lomat pidetään eri aikoina ja loman ajaksi siirretään työpuhelut vastavuoroisesti toiselle työkaverille soitonsiirron avulla. Järjestely oli toiminut, ja kesäloman aikana oli ollut mahdollista unohtaa työasiat ja työpuhelin kokonaan.

Tosin hän oli huomannut, että jos hänelle itselleen oli siirretty työyhteisöstä jonkun muun työkaverin työpuhelut loman ajaksi, tämä henkilö kuitenkin teki kotona töitä täyttä päätä lomapäivistään huolimatta.

5.5. Ympäröivä yhteiskunta

Julkinen keskustelu kuormittaa

Jokaisessa haastattelussa harmiteltiin metsäalaan liittyvää julkista keskustelua, joka aiheutti monenlaisia negatiivisia tunteita, kuten surua, epätietoisuutta, turhautumista ja pettymystä.

"On kyllä suru puserossa ja - suoraan sanottuna - välillä on - tullut mieleen, et pitääkö tässä oikeasti tehdä vielä jotain muuta. Koska ihan sama mitä teet, niin aina tuhoat luontoa jostakin näkövinkkelistä, ja aina on ilmastokatastrofi edessä. Ihan sama mitä tuolla metsässä teet tai tekemättä jätät. - - On kyllä syönyt ja syvältä. - - Viime talven jälkeen, - raakkutuhon jälkeen, niin - ensimmäiset fiilikset alkoi olla, että ei vitsi vieköön. Että eikö - tässä mitään muuta näkövinkkeliä ole, - - tehdäänkö me nyt aina kaikki väärin."

Seitsemässä haastattelussa tuli esiin metsäalan julkisen keskustelun mustavalkoisuus. Usea haastateltava totesi, että oma osallistuminen keskusteluun olisi työn kannalta leimaavaa. Eräs haastateltava kertoi, ettei somessa tai vapaa-ajalla kerro kovin tarkasti, mitä tekee työkseen. Toinen haastateltava totesi, että metsään liittyvistä somekeskusteluista kannattaa pysyä etäämmällä. Kolmas haastateltava koki, ettei hän voi oman työn takia lähteä mukaan esimerkiksi paikallispolitiikkaan, sillä jos alueella on jo leimautunut tietyn yrityksen edustajaksi, pitäisi jatkossakin kyetä tasapuolisesti palvelemaan alueen metsänomistajia.

"Metsäkeskustelu on raskasta, en jaks seurata."

"Metsäalan julkinen keskustelu "mennyt ihan hulluksi".

"Metsäasiantuntijoiden työ arvioidaan negatiivisesti."

"Vääristynyttä tietoa metsäammattilaisten työstä."

"Me ollaan kaikki pahoja, painostavaa, paheksuvaa palautetta."

"Somekeskustelu on negatiivissävytteistä, puun polttoa paheksutaan."

"En mene somessa mihinkään keskusteluun, kun ei siitä ole mitään hyötyä."

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

"Henkilöidyn työnantajan mukaan, yrityksen edustajaksi, joten hankalaa mennä jotain julkisuudessa sanomaan tai kunnallispolitiikkaan mukaan."

"Jos sanot jotain julkisesti jossain mediassa, niin sinä joudut silmätikuksi."

"En julkisesti mitään kirjoita metsäasioihin liittyen, koska voin leimautua pahikseksi, joka mahdollistaa metsähakkuut."

"En kerro kysyttäessä, että työkseni ostan puuta, enkä kerro firmaa, vaan kerron olevani metsäasiantuntija, jotta en tule leimatuksi luontokatoihmiseksi."

"En kerro esimerkiksi harrastuksissa, että olen metsäalalla töissä."

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

Vastuullisuus työllistää

Myös yhteiskunnallisella keskustelulla voi olla vaikutus työmäärään siten, että alalla koettujen epäonnistumisten (esim. Hukkajoen raakut) jälkeen yrityksessä päätettiin korostetusti huolehtia vastuullisuudesta. Asiat raportoitiin tarkasti ja varmistettiin annettujen ohjeiden mukaiset käytännöt. Vastuullisuuteen liittyvät velvoitteet lisäsivät raportointityötä ja metsätoimihenkilön työmäärää.

"Tämä asioitten tekemisen luonne on ruvennut muuttumaan. – On [ryhdistäydty] monessa asiassa, että halutaan, että on just kaikki raportit, että on kaikki mahdolliset kunnossa niin, se lisää sitä tekemistä."

"Pitää - hankkia sellaista hyväksyttävyyttä, -- ulkomaailmalta, niin sitten se työllistää ihan tolkkottomasti. Asioita saatetaan tehdä ihan samalla tavalla kuin aina, mutta -- pitää vaan meidän - tehdä semmoisia, että pystytään sitten kertomaan tai ainakin todistamaan, [tällä laillahan] me on tehty aina ja tässä on lappu, joka todistaa sen, koska siihen on tehty raportti. – Että sitä työtä on minun mielestä enemmän kuin aikaisemmin."

Alan muutokset ja uuden tiedon tulva

Eräässä haastattelussa mainittiin, että tiedon tulva ja muistettavien asioiden määrä työn arjessa oli melkoinen ja kuormittava asia. Lisäksi oli vaikea muistaa, mistä kaivattava tieto kulloinkin löytyy. Myös työn kausiluonteisuus lisäsi haasteita. Haastateltava kertoi työasioiden päällekkäisyydestä ja ärsyketulvasta. Seurattavia viestimiä oli työpäivän arjessa useita. Toinen haastateltava arvioi, että uutta muistettavaa metsäalan toimihenkilöille tuli yksinkertaisesti liikaa.

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

"Kun koko ajan tulee uutta materiaalia, niin ei kaikkea vaan pysty sisäistämään ja muistamaan. Ja - meidän tiimissä on tätä viestiä viety meidän esihenkilölle päin, että ihan kestämaton tilanne."

Haastateltava kuvaili, kuinka metsäasiantuntijan pitää metsässä tunnistaa harvinaisia kasveja ja toimia ikään kuin ennakoiden. Asiantuntijana hän oivaltaa soittaa Metsäkeskukseen, joka sitten paljastaa, että kyseessä oleva alue kannattaa havaitun kasvilajin takia rajata hakkuualueelta pois. Tämä tieto ei ole avoimesti saatavilla, vaan se pitää itse ymmärtää kysyä.

"Jos siinä on jotain muuta, semmoista vaikka joku laji, -- eihän sitä näy mistään muusta, kun jos ei ole Metsäkeskus laittanut sitä, elikkä täällä on. Osaat rajata niitä sitten pois. -- Jos on semmoinen, mitä ei avoimissa kartoissa näy ja sitten sinä soitat Metsäkeskukselle. -- He saattaa sieltä suoraan sanoo, joo että on siellä semmoinen, että heillä on kyllä se tieto, mutta se ei ole - avoimessa tiedossa."

6. Nainen metsätoimihenkilönä ja työhyvinvoinnin heikkeneminen

Arkaluonteinen sukupuoli, voiko siitä puhua

Haastateltava pohti, että sukupuoli on metsäalalla vähän arkaluonteinen puheenaihe. Voiko erityisesti mainostaa, että meillä on naismetsäasiantuntijoita? Toimihenkilön sukupuolen korostaminen voi aiheuttaa työyhteisössä närää.

"Tämä sukupuolikysymys, joka nyt on nykypäivänä sitten jotakin sellaista, mitä ei uskalla edes ääneen sanoa. Että voiko sitä - korostaa vai eikö sitä voi. Kun se on jotakin semmoista nykypäivänä, jota pitää käsitellä silkkihansikkain koko sukupuoliasiaa. -- Sitä on mietitty, että - miten me tuotaisiin se asia esille tämä - naisuuden näkökulma esille, -- ettei me astuta - miesten tai kenenkään muunkaan varpaille niin sanotusti..."

6.1. Työura alkaa

Naisen on pakko muuttua

Haastatteluista ilmeni, että kun nainen aloittaa työt metsäalan työtehtävissä, edessä on todennäköisesti jonkinlainen muuttumisprosessi. Uusi ammattilainen havaitsee, että alalla pärjääminen edellyttää tiettyjä ominaisuuksia, jotta selviytyisi arjesta. Haastatteluissa ilmenivät toimihenkilönäisen "nahkankovetusvuodet" työuran alussa. Seuraavassa on haastateltavien luonnehdintoja siitä, millainen metsäalalla toimivan naisen pitää olla:

*"ronski, ratkaisunainen, päämäärätietoinen, tuloshakuinen, suorittaja, rempseä, sanavalmis, kauhean kova tavallaan, niin kuin kallio, kauhean jämäkkä, selviytyjätyyppi, ei saa loukkaantua
--> valmis kovettamaan itsensä, nahka pitää paksuntaa, pakko kovettaa pintaa"*

Aluksi naista testataan ja koetellaan tai hänen neuvojaan ei uskota

Useista haastatteluista (6 hlöä) ilmeni, että työuran alussa naista usein koetellaan ja testataan, jolloin oman ammattitaidon avulla pitää kyetä hiljentämään epäilijät ja raivata itselleen oma työura. Haastateltava muisteli, että tämä vaihe oli tosi vaikea. Toinen haastateltava perusteli tätä ilmiötä muistuttamalla, että historiallisesti metsäala on ollut pitkään pelkästään miesten työala. Eräässä haastattelussa kävi ilmi, että ilmiö voi aikaansaada liiallista tunnollisuutta ja perusteellisuutta. Vankan ammattitaidon, osaamisen ja ponnistelemisen avulla koettelevista vuosista on mahdollista selviytyä.

"Muistan, että nuorempana se oli tosi vaikeata, koska sinä halusit näyttää, että sinä pärjät, että sinä saat raivattua itsellesi sen - ammattilaisen uran."

"[Alussa] näytti itsellensä ja muille, että kyllä minä pystyn vähintään samaan, ellen parempaan. -- Tiettyä armottomuutta ehkä olen havainnut itsessäni ja myös muissa naiskollegoissa -- itseään kohtaan, että ne tekee sen homman loppuun asti. -- Ja monet ovat sitten tosi tunnollisia ja -- hoitavat sen kenttensä ihan viimeiseen asti. -- Eikä ainakaan vieritä muille sitä tekemistä."

Työuran alussa vanhemmat miehet saattoivat kysyä naiselta, pärjäätkö ja ymmärrätkö sinä. Niinpä haastateltava kertoi, että hän nuorena toimihenkilönä alkoi varmistaa omaa osaamistaan, jotta ei olisi jäänyt kiinni ammattitaidon puutteista. Mieskollegoille tilanne näytti olevan helpompi.

"Minä varmistan sen, että - minä olen aina kartalla ja tiedän. -- Sillä omalla ammattitaidolla -- hiljennän ihmiset. Mutta - kun vertasi - niitä koulukavereita, jotka samaan aikaan miehenä lähtivät metsäalalle maailmaan, niin aika paljon [helpommin] tuntui heillä monesti menevän se asia."

Kaksi haastateltavaa kertoi, että nuorelle, työssään aloittaneelle naisasiantuntijalle esitetään kompakysymyksiä. Toinen heistä sanoi, että kysymyksiin ei pidä erehtyä vastaamaan, koska niihin on mahdoton kenenkään antaa suoralta kädeltä vastausta.

"Ensimmäisenä, kun me tullaan sinne [metsässä], he sanoo, pitäisikö tästä harventaa, paljonko tuosta tulee puuta? Ihan selvästi tällainen [kompakysymys]. Ja sitten, jos minä vastaan jotakin, niin "eeeei, eeei tule". Anna minun, - ei kukaan pysty vastaamaan tuommoiseen. Jos sinulla on joku kolmen hehtaarin ala ja sinä olet tässä laidassa. Ja sitten kysytään, paljonko tästä kolmelta hehtaarilta tulee puuta. No, mistä minä tiedän? Mennäänkö sinne [harventamaan]?"

"Pitää hirveästi käsitellä sitä, vaikka tilakäynnin aikana jotakin knoppitietoa - metsähoidosta tai jotain --. Koko ajan todistella sitä, että minä oikeasti tiedän nämä asiat ja minä olen koulut käynyt ja minulla on kaiken lisäksi vielä aika ajantasaista tietoa."

Haastateltava oli kokenut, että hänen antamansa metsänhoidon ohjeet kyseenalaistettiin eikä niitä uskottu. Hän mietti myös, ovatko naistoimihenkilön tekemät virheet pahempi asia siksi, että ne sattuivat naiselle. Painotetaanko ja suurennellaanko naiselle sattuneita virheitä, jolloin niistä tulee todellista merkittävimpiä?

Työhön perehdytyksen aikana haastateltava ja hänen työhön perehdyttäjänsä osallistuivat messuille. Kokemus ei ollut mieltäylentävä.

"Hänen kanssaan pari kuukautta kuljin. Hän oli - [iäkäs], ollut [useamman vuosikymmenen] talossa. Minä olin niin kuin hänen varjonsa. -- Siinä se vasta entises-tään korostui, että minä en ole mitään. Vaan kaikki - keskustelu käydään hänen kanssaan. -- Kun olimme jossain ns. edustustöissä ja ständillä töissä, esimerkiksi olimme - [x] messuilla -- Ja en tiedä kuvittelenko minä vain, mutta minulle jäi vain sellainen olo, että jos joku asiakas tulee siihen ständille, niin ne alkavat automaattisesti vanhempien ja kokeneempien, - käytännössä miesten kanssa juttelemaan ja ei ne edes katso minua päin. -- Siinä mielessä, että minäkin olen varteenotettava asiantuntija tässä ihan - oikeasti."

6.2. Työmäärä

Pitää ponnistella ja tehdä enemmän töitä

Neljässä haastattelussa kuvailtiin, että naisen pitää tehdä miehiä enemmän töitä raivatakseen oman paikkansa ja uskottavuuden metsäalan toimihenkilönä, ja siltikin arvostuksen saaminen alalla voi jäädä haaveeksi. Toimihenkilönäiselta vaadittava suurempi työmäärä mainittiin haastatteluissa puolitoistakertaisesta kolminkertaiseen ja "huomattavasti suurempaan" työmäärään. Eräs haastateltava myös kertoi, että naistoimihenkilölle saatetaan ujuttaa ylimääräisiä, toimenkuvaan kuulumattomia työtehtäviä.

"Hyvin miesvaltaiseen maailmaan tulin -. Ja voin sanoa, että on - täytynyt raivata - tietä, että kyllä se olin vähän sellainen kummajainen silloin. Täytyy sanoa, että silloin alkuaikoina, - sitä piti tehdä, ainakin -- puolitoistakertaisesti töitä, niin kuin miespuoliseen nähden. [Että] saa sen uskottavuuden."

"Täytyy - tehdä kolminkertainen työ siihen nähden - -, jos minulla olisi munat. -- Nuoret - miesostomiehet pääsee helpommalla ja he on vakuuttavampia kuin nuoret naiset, - metsänomistajan silmin. -- Kyllä se vaan valitettavasti oli niin [että naisen pitää ponnistella], minä koen."

"Nuorena [työntekijänä] -- semmoinen - tunne oli, ja on edelleenkin -- se tunne, että minä joudun tekemään ihan tosi paljon enemmän tuota hommaa, että minä saisin saman arvostuksen kuin mitä saa mieskollega."

"Sinulle tavallaan sälytetään toimenkuvaan kuulumattomia tehtäviä vähän niin kuin pakollisina. Oli se sitten sinun pomo tai sitten - työkaverit. Sitten sinut vähän - vastuutetaan jostain, mikä ei oikeasti kuuluisi sinulle. -- Jos - on vaikka joku raportti, mikä on raakaversio --, mutta sitä ei ole ikinä puhtaaksikirjoitettu, niin se saatetaan työntää sinulle. Hei, että kun sinä osaat muotoilla näitä lauseita hyvin, niin teepä sinä tuo."

Haastateltava oli kokenut, kuinka perinteisesti miehisellä työalalla nainen ei saanut huomattavista ponnisteluistaan tunnustusta ja positiivista palautetta. Päin vastoin, tunnustusta varten etsittiin sopiva miestoimihenkilö, vaikka nainen olisi käytännön työtehtävissä ponnistellen saavuttanut jotain merkittävää. Tämä voi olla naiselle varsin hämmentävä tilanne.

Nuori nainen ja pärjäämisen tarve

Työmäärään voi vaikuttaa myös se, että 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. Toinen haastateltava suositteli, että naisten pitäisi pitää puolensa, olla "itsekkäämpiä". Kolmas haastateltava taas näki, että huolellinen työote on naisten vahvuus.

"[Naiset hoitavat] ne asiat niin kun ehkä liian hyvin, palvelulupausta ylittävällä tasolla, eli tehdään vähän sitä - ylilaatua. -- Eli rima on liian korkealla, niin - se näkyy siinä kuormittumisena. -- Kyllä niille täytyisi - [nuorille työntekijöille]

olla sitä aikaa, mutta jotenkin - ähh tää on kiristetty niin lujille."

"Ollaanko liian kilttejä, et me tehdään liikaa. - Suhteessa siihen, et pitäisi olla itsekkäämpi ja vetää paremmin niitä omia rajoja."

"Naiset on enemmän taipuvaisia - tällaiseen - perfektionismiin, ja - että pyritään tekemään - työ sillä lailla kerralla hyvin."

Nainen huolehtii kokonaisuuksien toimimisesta – ja saa siinä samalla lisätöitä

Haastateltavat kertoivat naisten ja miesten erilaisesta suhtautumisesta työhön. Naiset miettivät työhön liittyvien kokonaisuuksien toimimista ja useiden työhön liittyvien piirteiden dynamiikkaa. Miten työn eri osien pitäisi ajoittua, jotta kokonaisuus etenisi sujuvasti? Tällaiselle asioista huolehtijalle ja ilman tekijää jääneiden työtehtävien havaitsijalle voi käytännössä vaihtoa siirtyä uusia vastuita. Eräs haastateltava alkoi kysellä, miten työkaverin työt hoidetaan pitemmän poissaolon aikana. Lopulta ilman tekijää jääneet työtehtävät siirtyivät hänen omalle työpöydälleen. Toinen haastateltava taas oli ehdottanut, että yrityksen toiminta selkiytyisi, jos heidän työnkuvansa olisivat kirjoitettuna ylös ja määriteltynä. Kuinka ollakaan, tämä tehtävä lankesi hänelle itselleen. Haastateltavat arvioivat, että miehet osasivat naisia paremmin rajata työtään: hoidan tätä omaa vastuualuettani enkä ota tai tarvitse uusia haasteita. Haastateltavat pohtivat, pitäisikö naisten oppia tästä ajattelutavasta jotain.

"Naiset on varmaan vähän tunnollisempia kuin miehet. Miesten on helpompi sanoa, ei kuulu minulle. Ja ei oteta sitä tehtävää tehtäväksi. Naisilla taas voi olla se huolenkanto, se vastuunkanto: jonkunhan tämä homma pitää hoitaa. Ja otetaan - niitä töitä, jotka ei välttämättä kuuluisi. -- Me ollaan mietitty sitä -- pohdittiin sitä, että ollaanko liian kilttejä? Että sitä vaan sitten, että voi hitsi, kukas sen? No anna tänne, minä hoidan! Että se voi tulla [erityisesti naisten työkuormitus] vähän siitä."

"Minulla itsellä ainakin on semmoinen taipumus. -- Vastuutahan saa niin paljon kuin sitä ottaa. Niin minä ja monet muut naiskollegat; jos on joku asia mikä pitäisi hoitaa. -- Jos sitä ei ole osoitettu kellekään, niin yleensä ne valitettavasti on niitä, tämä nyt voi olla yleistäminen, mutta ne on niitä naisia meidänkin prosessissa, jotka muistuttaa, että "hei, että tee se tämä tuo, kuka hoitaa, mitä tehdään, kukaan ei ota tätä?", "No minä hoidan!" - Niin-- huolehtimisrooli, - en minä tiedä onko se biologinen vai mikä se on?"

"Ollaanko [naiset] liian kilttejä, että me tehdään liikaa. - Suhteessa siihen, että pitäisi olla itsekkäämpiä ja vetää paremmin niitä omia rajoja. -- Varsinkin metsäalalla, kun ollaan hyvin omistautuneita sille aiheelle ja se on - semmoinen kutsusammatti (naurahtaa) monellekin. Niin -- ehkä - enemmän pitäisi olla semmoisia Hulda Huolettomia niitten asioiden suhteen, että - ei pitäisi ottaa ehkä ihan niin - omaksi ristikseen kaikkea semmoista. -- Tunnustan myös omasta toiminnasta, että "Joo joo, kyllä minä voin hoitaa!"

"Kun metsäalalla työsuhteet on pitkiä ja ollaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja sitten se, kun aika herkästi ajaututaan siihen: "Noh, [Lissu] on aina

tehnyt tämän”, että tekeehän se [Lissu] tänkin vielä”. -- Opittujen mallien muuttaminehan on ihan hirveen hankalaa. Jos sinut on opetettu tekemään ne kaikki asiat, niin kyllähän ne menee siinä vasemmalla kädellä.”

6.3. Perhe

Perheasioiden yhdistäminen työhön

Aika on kortilla lapsiperheessä, kun vapaa-aika työstä kuluu kotiarjen pyörittämiseen. Aikaa palautumiseen ei tahdo jäädä. Nainen on usein päävastuussa kotitöistä tai jakaa työtehtäviä kotitöistä(kin), ja naisilla on tyypillisesti paljon hoivavastuuta. Eräs haastateltava kantoi päävastuun perheen lapsesta ja hänen elämänsä järjestelyistä, sillä puolison työn luonne ei joutanut niihin tehtäviin.

”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.”

”Kyllä minä sanon ihan suoraan, -- että varsinkin, jos on perhettä, niin ei vaan ole sitä tasavertaista mahdollisuutta palautua.”

Toinen haastateltava kertoi, etteivät metsätoimihenkilöt ota helposti sairauslomaa, vaan töitä tehdään puolikuntoisenakin tai sairaan lapsen vierellä.

”Lapsen sairastamisen kanssa - meillä on ehkä vähän huonompi kulttuuri. Että sitä tietokonetta sitten (naputtaa pöytää). Ei olla sairaslomalla, ollaan kuitenkin kotona. Ei olla virallisesti sairaslomalla, että oltaisiin poissa. Mutta ei tehdä myöskään päiviä töitä. Vähän siinä naputellaan, kun on vähän flunssa, tai lapsi sairastaa.”

Kolmas haastateltava kertoi, kuinka häneltä odotettiin töiden tekemistä myös silloin, kun lapsi sairasti.

”Kun on ollut lapsen - sairastamisen takia poissa, -- niin sieltä toimistonhoitajilta sellaista, no etkö sinä voinut tehdä töitä, kun se oli kipeä.”

Haastatteluista ilmeni, että työ vaatii paljon. Moni haastateltava oli opetellut käytännön kautta tuntemaan omat työnteon rajat. Työstä tulivat velvoitteet ja euroseuranta, mutta oma inhimillinen kapasiteetti määritteli sen, mihin saakka voi joustaa. Pienen lapsen äitinä oleminen ja vaativa työ oli hankala yhdistelmä.

”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."

Toinen haastateltava kertoi, miten oli käytännössä yhdistänyt sairaan lapsen hoidon ja työtehtävät. Käytännössä hän vähensi nukkumisaikaa, jotta arki eteni.

"Olen nyt vasta sen hyväksynyt, että kyllä se näkyy ja saakin näkyä minun työnteossakin -, että minulla on pieni lapsi kotona. -- Ja -- [lapsi] sairastaa välillä ja muuta. - Minä olen tehnyt sillai, että hän sairastaa, niin - minä hoidan ne [tärkeät] asiat hänen kanssaan siinä päivän mittaan, kotitoimistolla. Sitten kun minä saan hänet nukkumaan, sitten minä teen ne ajatusta vaativat pois. Tavallaan en ole - välttämättä [ollut poissa työstä] - sen lapsen sairastamisen takia vaan olen - pyörittänyt sitä silleen, yöunista pois (naurahtaa)."

Kolmas haastateltava oli yhdistänyt lapsiperhearjen ja opiskelun. Se ei ollut ihan yksinkertaista.

"Yhtenä iltana, kun minä tein sitä opinnäytetyötä, ja - isänsä kysyi että - lähettääkö -- käymään leikkipuistossa, niin - lapsi sanoi, että ei äiti kumminkaan mihinkään [ehdi] kun se tekee vaan aina töitä. Minä kuulin sen, ja siinä vaiheessa minä tajusin, että o-ou, o-oo. -- Tämä on yksi semmoisia asioita, mitkä minä muistan varmaan hautaan asti."

Haastateltava mietti, että jos omaa metsäasiantuntijan arkeen tulisivat liitettäväksi myös lapset ja vanhemmuus, häneltä loppuisi jaksaminen.

[Työn arjen lisäksi] kun vielä työntäisi lapset, niin kyllä minä olisin, huhhuh, (naurahtaa) minä olisin kyllä loppu. -- Perheellisillä, erityisesti naisilla -- edelleen on harmillisen paljon - hoitovastuuta nimenomaan naisilla. Ja sitten kun nainen tulee sen hoitovastuunsa kanssa tämmöiselle alalle, missä esimerkiksi kun lapsi sairastuu, sitten sinulla on se itkevä lapsi tuossa, on puhelin tuossa ja tietokone tuossa, niin aika kortilla olet siinä vaiheessa."

6.4. Epäasiallisuudet

Pitää sietää epäasiallista puhetta

Haastatteluissa ilmeni, että naisen pitää kuunnella ja sietää erilaisia, vähemmän ja enemmän harmillisia ja loukkaavia sanoja ja lausemia. Naisista kerrotaan vitsejä, välillä ronskejakin. Epäasiallinen puhe ei ollut haastateltaville helppo puheenaihe, ja muiden ikävät sanomiset haluttiin sivuuttaa haastatteluissa. Seuraavien haastatteluissa esiin tulleiden sanojen ja lausumien sanojina olivat olleet niin työkaverit, yhteistyöverkostoon kuuluvat henkilöt kuin metsänomistajatkin.

"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 hänen 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 asiakas lukitsi fyysisesti paikoilleen]

Eräs haastateltava kertoi tilanteesta, jossa työkaverin piti laittaa asiakkaan puhelinnumero es-
toon. Tämä asiakas halusi jatkaa seurusteluehdotuksia ja yhteydenpitoaan eikä antanut pe-
riksi. Toinen haastateltava kertoi, että ruokoton puhe voi olla metsätoimihenkilönaiselle testi,
millä tavalla hän suhtautuu ronskiin puheeseen.

*"Mutta sinä et saa näyttää ulospäin, että sinä et tykkää semmoisesta (huokaisu),
vaikka - semmoinen puhe ei ole hauskaa. Nehän varsinkin toisia miehiä yrittää
hauskuuttaa sillä, että he alentaa naisia. Niin sitten he yrittävät, minä ainakin
koen, että he monesti yrittävät joko painaa sinua alaspäin tai vähän niin kuin tes-
tata, et painuisitko sinä tästä alaspäin, kun he kommentoi sinulle näin. Mutta jos
sinä vajoat samalle tasolle heidän kanssa, niin he sitten vähän niin kuin antaa
periksi, että ha-ha, sinä oletkin tuommoinen erilainen nainen, että sinusta tämä
onkin hauskaa. -- Minä en tykkää siitä yhtään ja minä haluaisin niin kovasti
osoittaa, että tuo ei ole yhtään hyvä juttu. Mutta koen, et se ei ole minun tehtävä
kouluttaa niitä miehiä (naurahtaa) niin kuin yhteiskuntakelpoisiksi."*

Kolmas haastateltava oli samaa mieltä. Hän ei uskonut, että varsinkaan iäkkäämmät miesasi-
akkaat muuttaisivat tapojaan, jos hän heille jotain yrittäisi sanoa. Vastaan sanominen ei myös-
kään sopinut asiakaspalvelutilanteeseen. Eräs haastateltavista oli miettinyt, miten epäasiali-
seen puheeseen pitäisi suhtautua ja miten sellaisissa tilanteissa pitäisi toimia.

*"Kaikki herkäät puolet ja niin nehän ei saa näkyä - tällaisille ihmisille. -- Sinun
pitää pikkuisen [osata] lukea sitä [tilannetta], että minkälainen sinun itsesi pitää
olla tiettyjen ihmisten kanssa. Että se homma onnistuu silleen, että sinä itse säilyt
siinä ehjänä. (nauraa)*

*"Onko se sitten käytännön strategia, sanotko sinä - vastaan vai?" (haastattelija)
"No joo, minä vähän - heitän takaisin, yritän tavallaan kääntää sen asian esimer-
kiksi huumoriksi. Että hei, tämä ei muuten loukannut minua tämä juttu. Tämä-
hän on ihan läppä ja tässä sinulle läppä takaisin. -- Olen kokenut, että se toimii -,
sinä nopeimmin pääset siitä tilanteesta eroon sillä tavalla."*

Yksi haastateltava arvioi, että epäasiallisella puheella voidaan testata etenkin nuoria metsätoi-
mihenkilöitä. Tällaisessa tilanteessa pitäisi osata olla loukkaantumatta ja pahastumatta. Toisen
testipuhetta ei saa päästää "ihon alle".

*"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. Että - jokaisella on - tietysti se oma - näkövinkkelinsä. -- Sen ei saa
antaa mennä sinne ihon alle, elikkä [kannattaa] pitää asia asiana. - "*

Eräs haastateltava puolestaan oli vuosien varrella havainnut toimivaksi ratkaisuksi ojentaa epäasiallista puhujaa. Jos joku puhui tai käyttäytyi hänen mielestään häiritsevästi, hän yritti saada vastapuolen huomaamaan tilanne sanomalla esimerkiksi *"Hei lopeta toi", "Toi on ihan tyhmää", "Toi on ihan typerää", "Hei ooks sä tyhmä?", "Hei oot sä selvä?", "Nyt mentiin minun rajan yli, et tuo ei tunnu minusta enää mukavalta"*. Tällaisen muistuttelun tai ojentelun jälkeen voitiin jatkaa metsäasian käsittelyä ja haastateltavan sanojen mukaan *"elämä jatkuu"*.

Ei haluta asioida naisen kanssa

Viidestä haastatteluista kävi ilmi, että asiakas saattoi ilmoittaa, ettei halua asioida metsäasioissa naisen kanssa. Eräs haastateltava olisi halunnut keskustella tästä linjauksesta asiakkaan kanssa, mutta asiakas ei halunnut. Toinen haastateltava taas kertoi, että oli oppinut työkokemuksen myötä *"pyörittämään"* tällaisen tilanteen. Kolmas haastateltava arvioi, että tällaisella henkilöllä on oikeus näkökantaansa, ja siihen vain sopeudutaan.

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

"Yksi oli tällamöinen, - hankintamyymä, joka tuota on - vuosikaudet tälle firmalle myynyt puita. Ja sitten kun minä tulin, niin se ensimmäisen kerran soitti minulle, että hankintapuuta --. Ja sitten hän, että "laitapa sille, joka niin kuin oikeasti ostaa nämä puut" ja sitten minä, että "minä, minä ostan nämä puut". "Ei, ei, että se, joka oikeasti mittaa nämä pinot". Ja minä, "minä käyn mittaamassa". "Eeei, en minä sinun kanssa kirjoita sopparia." Löi luurin korvalle ja myi muualle."

"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."

6.5. Uhka ja hankaluudet

Nainen ja uhka

Muutamissa haastatteluissa tuli esiin toimihenkilönaisen kokema uhka, kun menttiin outoon kotiin, asiakkaan luo tai oudon ihmisen autoon. Haastateltava halusi varoittaa naiskollegoja tietyistä asiakkaista ja kertoi heille, että mieskollegan kannattaisi mennä niihin paikkoihin. Toinen haastateltava arvioi, että kaikenlaista puhetta pitää sietää, mutta hänkin koki osan saamistaan kommentteista uhkaavina. Kolmas haastateltava toivoi helpommin käsillä olevaa hälytyskeinoa kuin kännykkä.

"Viimeisen vuoden sisään -- on alkanut miettiä sitä turvallisuuttakin. - Kun käy tuolla taloissa - ukkojen luo menee, kun on ollut noita ikäviä tapauksia [mietti metsäasiantuntijan ampumistapausta]."

"Kyllähän siellä tuli vähän kaikennäköistä. Pitää vaan päästää toisesta korvasta niin kuin läpi. -- Joskus joitakin kommentteja koin ehkä vähän semmoisina, sanotaan, että uhkaavina."

"Kilpailija[yritykseen] on naispuoleisia nuoria kollegoita tullut [töihin], niin -- olen kertonut, että varauksella suhtautuu tiettyihin paikkoihin. -- Kyllä minä olen kokenut sen - naisena, että minulla on velvollisuus kertoa niistä. -- Enhän minä voi ilmoittaa kilpailijalle, että älkää menkö sinne --. Mutta minä voin - - sanoa, että en suosittele. Sellasta hiljaista tietoa. -- Että ei ole pakko. Että voit mennä, mutta varauksella. Ja suosittelen, että sinne menee miespuolinen kollega --."

"Olisi nopeampi tapa hälyttää apua semmoisissa tilanteissa, missä sinä et välttämättä pysty kaivamaan sitä luuria taskusta tai mistä tahansa. - - Semmoista minä olen siis monesti miettinyt, että jos tulisi semmoinen tilanne vastaan. -- Sinä et tiedä, kun sinä menet autoon [asiakkaan kanssa], niin onhan sekin siis riski."

Pitää selviytyä – tai yrittää selviytyä

Haastateltavat olivat kokeneet monenlaista: sauna- ja seksiehdotuksia, lähestymistä, taputtelua takapuoleen, liian lähelle asettumista, fyysisesti paikoilleen lukitsemista, kourimista.

"Kerran on käyty - fyysisesti ihan kunnolla käsiksi, -- onneksi vasta nyt - aikuisiässä, - se meni kyllä ihan sillä ohi, että niin kuin just siinä kohtaa. Nyt sanon näin napakasti: se oli silloin niin kuin ärhäkkää, oikeasti. -- Oikeasti sehän lukitsi paikalleen ja kävi - oikeasti käsiksi. "Mitä, jos tuolle tytölle tälleen tehtäs". -- Minä suutuin. Minun reaktio oli se suuttuminen. Minä en millään tavalla kokenut, et minun olisi pitänyt fyysisesti vaikka pelätä, vaikka tilanne oli siis oikeasti fyysisesti pelottava."

Sama haastateltava kertoi tapahtumasta esihenkilölleen. Työnantajan ohje oli, että asiakkaan kanssa käydään hoitamassa metsään liittyvät asiat. Haastateltava oli sitten saapunut uudelleen asiakkaan luo ja ilmoittanut, että hänen ja asiakkaan välillä on oltava koko asioinnin ajan kahden metrin etäisyys. Haastateltava oli kertonut tilanteesta myös työkaverille, mutta he olivat vitsailleet haastateltavan ulkonäköön liittyvistä seikoista ja neuvoneet käyttämään vähemmän ehostusta.

Toinen haastateltava kertoi työkaveristaan, joka oli saapunut asiakkaan kotiin neuvonta-tehtäviin. Aluksi kaikki oli sujunut hyvin. Sitten asiakkaan vanha isä oli saapunut paikalle, alkanut käyttäytyä uhkaavasti ja sanonut, etteivät naiset saa tulla heille määräämään. Metsätömihenkilönäinen oli päättänyt lähteä pois uhkaavasta tilanteesta.

Kolmas haastateltava kertoi, että pääsääntöisesti työkaverit ovat mukavia, mutta eivät kuitenkaan kaikki.

"Jos minulla on ollut sata työkaveria, niin niistä 99 on ollut ihan tosi ihania ja asiallisia ja - korrekkeja. Ja sitten on aina, se yksi ääliö. -- Muutama tapaus on semmoinen, mitkä on olleet kipeitä asioita. Et minuun on käyty käsiksi ja sitten tuota, - epäasiallista, käyttänyt ala-arvosta viestintää." -- "Minä olin aika vastavalmistunut. -- Se oli -- tiimipäivä. -- Meitä oli useita henkilöitä, minä olin ainoa nainen

siinä tilanteessa. - Viisi tai kuusi miestä ja meillä oli -- ryhmätyötilanne, meidän piti jotain - pohtia - ryhmätyötehtävää. Ja sitten siinä tällainen vanhempi mies, -- keskusteltiin siitä tehtävästä ja hän -- jotenkin siihen tehtävän antoon liittyen, että "no hänen tekisi mieli". Ja - puristaa tissistä ja kävi tällä tavalla kiinni, kun istuin häntä vastapäätä."

Haastatteluissa ilmeni, ettei nuorella metsäalan ammattilaisella ei välttämättä ole mitään ennakkokäsityksiä, varautumista tai valmiuksia tällaisen tilanteen varalle. Haastattelussa ehdotettiin, että tarvittaisiin kunkin työntekijän työtapaan sovellettavia työkaluja, jotta tällaiset tilanteet eivät kuluttaisi itseä niin paljon.

"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."

Tahallaanko hankala tilanne

Neljässä haastattelussa ilmeni, että toimihenkilönäinen oli ajautunut hankalaan ja tilanteeseen. Erään haastateltavan työ sujui pääsääntöisesti hyvin, ja vuosien työkokemus oli tuonut varmuutta arkeen. Silti harmina oli hankala asiakas, joka lähetti haastateltavalle reklamaatioita toinen toisensa perään. Korjuukohde oli käyty kaksi kertaa kulkemassa läpi asiakkaan kanssa. Ilmeni, ettei asiakas ollut joko katsonut tai osannut tulkita kauppasopimukseen liitettyä karttaa. Asia ei millään ratkennut, vaan asiakas otti edelleen yhteyttä ilmaisten tyytymättömyytensä. Asiakassuhteen alussa tämä henkilö oli ollut hyvin positiivisen oloinen ja myhäilevä henkilö, jonka kanssa tuntui olevan helppo sopia asioista. Myöhemmin tilanne oli muuttunut aivan päinvastaiseksi. Tilanne ei ratkennut, eikä yhteisymmärrystä löydetty.

"Tänään soitti minulle yksi asiakas, jolle käytiin viime talvena hakkaamassa ja hän vaikutti alkuun niin rennolta ja rempseeltä. - Siitä vaan ja sillä viisii ja ei siinä mitään. Ja nyt on reklamaatio ja reklamaation perään. Minä olen käynyt jo kahdesti hänen kanssaan siellä kävelemässä ne - alueet läpi. - Hän ei itse osannut lukea karttaa, sekin [harmitti] jälkikäteen. Piti - näyttää, hei katso nyt, että nämä meillä oli kartalla. "Niin mutta miksei tuo?" Minä sanoin, että "Sinä sait tämän kartan siinä kauppakirjan liitteessä, et olisit silloin sanonut, että haluat, että tuokin tehdään". Että... hirveän - sellainen myötämielinen oli silloin, kun sitä kauppaa tehtiin. Mutta sitten paljastui jälkepäin. Ja nyt hän pyysi vielä ker-

Toisen haastateltavan kokemukset ensimmäisestä työpaikalta olivat käsittämättömän nurjia. Lopulta nuori, parikymppinen toimihenkilö sai rytmihäiriöitä ja hakeutui toiseen työpaikkaan. Se, että joku tarkoituksella halusi koetella nuorta, vastavalmistunutta ja motivoitunutta toimihenkilöä, johti tämän irtisanoutumiseen. Vaikka ensimmäisen työpaikan tapahtumista oli kulunut jo aikaa, ei kokemuksista kertominen ollut helppoa.

"Se oli aivan hirveätä silloin, kun olin ekassa työpaikassa, -- missä oli kamalaa (naurahtaa). -- En minä uskaltanut aikuisille miehille sanoa vastaan. Se oli tosi hankalaa, eikä ollut ihan yksi eikä kaksi iltaa, kun itkin itseni uneen."

"Koin tosi epäreiluksi sen, että minä olin kuitenkin niin nuori, et minä olin [vähän yli 20 vuotta]. -- Aikuiset miehet oksentaa minulle - sen pahan olonsa ja kaiken vitutuksen ja kaiken semmoisen. - - Koin, että se on pikkusen liian, nuorelle ihmiselle, pikkusen liian raskas taakka."

"Heillä ei ollut -- operatiivisessa toiminnassa muita naisia kuin minä. -- Selvästi aistin heistä, että he ei oikeastaan haluaisikaan, et minä olisin siellä heidän kanssaan. -- Koko ajan kyselee, että olenko minä tulossa raskaaksi ja kaikkea tämöistä."

"No enpä minä oikein selvinnytkään. -- Minähän sain rytmihäiriöitä siellä työpaikassa. -- Joo, siis aivan stressi. Minä nukuin ehkä kuusi tuntia yössä ihan maksimi, koska viimeisen kerran puhelin soi siinä kahdentoista aikaan yöllä ja ensimmäisen kerran kuuden aikaan aamulla. -- Se oli aivan hirveätä se työnteko. -- Kun sain sitä untakin, se oli tosi semmoista katkonaista. Koko ajan heräsi. -- Kun minun työnkuva oli pikkuisen epäselvä, niin ei oikein tiennyt. Siellä piti olla siellä toimistolla, mitä siellä olisi pitänyt tehdä. - Sitten kun oli kuitenkin maastotöitä, - - sitten samaan aikaan, aina kun meni maastossa, niin aina tuli puhelu, mikset ole toimistolla. Minä olen täällä maastossa, kun minut käskettiin tänne. Niin vähän semmoista niin kuin, raskasta."

Kolmannella haastateltavalla oli työyhteisössään toimihenkilökollega, joka tuntui tahallaan heittäytyneen hankalaksi. Kollega jätti tietyn tärkeän työvaiheen tekemättä, vaikka haastateltava yritti siitä useasti muistuttaa. Tilanne ei vain korjaantunut. Haastateltava oli tilanteesta hyvin harmissaan, kun asiaa ei saatu korjaantumaan.

Neljännessä haastattelussa tuli esiin pohdinta siitä, suurenneltiinko tapahtunutta virhettä, kun työketjua oli ohjannut naistoimihenkilö. Haastateltava pohti, että työnantajan kysyessä palautetta palautteen antajalla eli asiakkaalla oli mahdollisuus heittäytyä hankalaksi tuottaa hänelle harmia negatiivisuudellaan. Itse virhe oli kuitenkin väliaikainen harmi ja poistui myöhemmin kokonaan. Nimittäin puukasa odotti kuljetusta eteenpäin viisi metriä väärässä paikassa.

Näitä haastateltavia yhdisti se seikka, että he olivat varsin osaavia toimijoita alalla (haastattelijan arvio). Jos toimihenkilönäinen pärjää työssään hyvin, halutaanko hänelle tahallaan tuottaa harmia ja huolta?

6.6. Kaikki eivät selviydy

Kaikki naiset eivät selviydy metsäalalla

Perinteinen käsitys metsäalan asiantuntijasta voi määrittää, millainen henkilö alalle hyväksytään ja kuka pärjää metsäalan yhteisöissä. Eräs haastateltava pohti, vaaditaanko metsätoimihenkilöiltä tietyn tyyppisiä ominaisuuksia, jolloin erilaisuudelle ei jää tilaa. Vaikka henkilö olisi alalle koulutautunut, hänelle ei välttämättä jää yksinkertaisesti sijaa, eikä hän saamansa koulutuksen vuoksi pärjää alalla.

*"Kun - naisena metsäalalla, sinun pitää olla kauhean kova ja kauhean jämässä. -
- Jos sinä olet sellainen herkkä, ettei ne pärjää. Ainakaan tässä nykyisessä maail-
massa, niin pärjääkö ne täällä. Ja voihan se olla mieskin, joka ei ole semmoinen
perinteinen - metsämies. Niin, onko niille tilaa täällä?"*

Toinen haastateltava arvioi, että metsäala ei yksinkertaisesti sovellu kaikille naisille.

*"Sanon heti, että kaikista naisista ei ole metsäalalle. Jos on semmoinen oikein
herkkähiipäinen. - Ja ottaa kaikesta itseensä, niin ei varmasti sovi. -- Ja minun
mielestä - pitää olla ylpeä, että sinä pärjät naisena metsäalalla."*

Valitaanko vain tiettytyyppisiä asiantuntijoita

Vaarana on, että työtehtäviin valitaan vain totunnaisten käsityksen mukaisia ominaisuuksia omaavia metsäammattilaisia, ja muuttumisen paine kohdistetaan vain naistyöntekijään. Haastateltava mietti, voiko vallitseva tilanne muuttua, jos asenteet eivät muutu. Ainakin metsäalalle uusia työntekijöitä rekrytoivien pitäisi suoda työllistymismahdollisuus monenlaisille toimihenkilöille, ja työntekijöitä pitäisi kohdella asiallisesti myös rekrytoinnin jälkeen.

*"En tiedä, häviääkö se sitten sieltä, ajan myötä, mutta metsäalalla ollaan tosi konservatiivisia. Ja ollaan maaseudulla, ihmiset on maaseudun ihmisiä ja me -
työskentelijätkin ollaan maalta ja konservatiivisista lähtökohdista tulleet osin. Ja
miten kauan myös menee, että ajatusmaailma takana vähän muuttuu vai muut-
tuuko se välttämättä oikein koskaan."*

"Työpaikoilla pitäisi olla moninaisuutta ja erilaisuus rikkaus." (haastattelija)

*"Pitäisi olla, niin pitäisi ollakin. Mutta sitten ketkä rekrytoivat, niin sanoisin, että
tietty ajatus -, semmoinen metsäammattilaisen perikuva -- on mukana vaan."*

Osa opiskelukavereista jätti alan

Erään haastateltavan opiskeluaikana metsäalan ammattikoulutuksen suoritti yhteensä viisi naista. Heistä kolme oli siirtynyt myöhemmin muualle. Haastateltava pohti, että käytännössä he olivat jääneet ilman tukea. Työmenetelmätuki asiakastyön osalta oli niukkaa. Jos tapahtui vahinko, negatiivisuutta ja syytöksiä tuli useammasta suunnasta. Työkaverit olivat kiireisiä omien haasteiden keskellä eivätkä ehtineet neuvoa. Työmäärää kirittivät tulostavoitteet, jotka olisi pitänyt kyetä täyttämään.

*"Meilläkin oli - minun opiskelukavereista viisi naista. Meitä on enää kaksi alalla.
Kaikki muut on jo vaihtaneet alaa, koska he kokivat, että se on - niin raadollinen.
-- He - ensimmäisessä työpaikassa totesivat, että vitsi, eipä ollut minun juttu.
Ihan vaan sen takia, että ne tavoitteet lyötiin heti, että tässä on sinulle, alapa os-
tamaan ilman - minkäänlaisia - sellaisia oikeita työkaluja. Puhelin ja opastettiin
sen systeemin käyttöön, mutta ei sinulle annettu mitään työkaluja sinne asiakas-
työhön. Ja sitten kaikki - tuki puuttui. - Ei niillä kerta kaikkiaan ollut - kollegoilla
aikaa jutella sinun kanssa tai neuvoa sinua tai lähteä sinun kanssa katsomaan
sinne metsään jotakin ongelmapaikkaa. - Ja sitten kun teit sen virheen, josta tuli
vaikka firmalle kuluja, niin sitten se esimies ei ollutkaan kauhean tukeva vaan
sieltä tuli sitten täyslaidallinen sen lisäksi mitä se asiakas, mahdollisesti yrittäjä ja
kaikki muu oli sinulle - tuottaneet. Niin, ymmärrän kyllä, että ovat lähteneet, kun
ensimmäinen työpaikka on ollut tuommoinen."*

7. Kaksi tarinaa uupumisesta

Kaksi haastateltavaa selviytyi haastattelujen mukaan hyvin metsäalalla. Heistä toisen haastattelu oli aineiston myönteisin. Jälkimmäinen taas vaikutti selviytyvän työssään, vaikka arjessa oli selkeästi myös haasteita. Molempien työnantajayrityksissä tehtiin haastatteluhetkellä töitä liian vähäisellä työntekijämäärällä, mutta runsas työmäärä ei heidän tapauksissaan kuitenkaan aikaansaanut uupumista. Molemmilla oli hyvä ja toimiva keskusteluyhteys yritysten johtoon. Haastateltava toisti hyvillään, miten positiivisesti oma työnantaja puhui työntekijöistään ja heidän työnsä hyvästä laadusta. Hänen työpaikallaan reklamaatioiden käsittely oli suunniteltu työntekijän kannalta sujuvaksi: jos toimihenkilö ei saanut tilannetta ratkeamaan, otti yrityksen johto siitä vastuun ja jatkoi neuvotteluja. Toimihenkilö sai siis tukea hankalassa tilanteessa.

Haastatteluaineisto kuvaa kuitenkin useiden haastateltavien kuormittumista työssään tai naisten kuormittumiseen liittyvää huolta. Esimerkiksi kaksi haastateltavaa oli juuri kokenut uupumisen ja palannut sen jälkeen uudelleen töihin. Kolmas haastateltava oli kokenut työssään kasvavaa kuormittumista. Neljäs haastateltava oli lähellä työuupumusta työhuipun aikana. Kaksi pidemmän työkokemuksen omaavaa haastateltavaa oli kuullut nuorten naisten uupumisesta. He olivat tilanteesta huolissaan ja pohtivat, mistä tällainen ilmiö johtuu.

Kerromme seuraavassa, miten kaksi haastateltavaa uupuivat työssään. Näissä teksteissä on osin samoja lainauksia kuin muissa tekstikokonaisuuksissa, sillä haluamme kuvata työuupumiseen liittyviä tekijöitä monipuolisesti ja antaen näiden naisten tilanteesta kokonaiskuvan.

7.1. Nuori toimihenkilö uupuu

Haastateltava oli tehnyt töitä metsäalalla muutaman vuoden. Työpaikan löytäminen ei ollut vaikeaa, sillä hän teki ensin sijaisuuksia ja sai sitten vakituisen metsäasiantuntijan työpaikan yrityksestä. Haastattelun aikaan hän oli juuri palannut takaisin töihin sairauslomalta, joka johdettiin työuupumisesta.

Työhön perehtyminen onnistui heikosti

Työuran alussa haastateltavalla oli ollut jonkin aikaa miespuolinen työhön perehdyttäjä eli metsäasiantuntija, jolla oli pitkä työkokemus alalta. Haastateltava koki, että hän oli perehdytysjaksolla kokeneen asiantuntijan varjo. Kuulosti siltä, että perehdyttäjän ja perehtyjän henkilömiat eivät kohdanneet tai perehdytyksen tavoitteita ei saavutettu.

”Siinä se vasta entisestään korostui, että minä en ole mitään, vaan kaikki - keskustelu käydään hänen kanssaan.”

Kun työhön perehdyttäjä ja haastateltava olivat yhdessä messuilla yrityksen edustajina, kaikki metsään liittyvät keskustelut messuvieraiden kanssa käytiin vanhemman miesasiantuntijan kanssa. Haastateltava muistelee tilannetta:

”Ei ne edes katso minua päin.”

Työkierrossa ja opiskelemassa

Sairauslomalta paluun jälkeen haastateltava oli tehnyt metsäyrityksessä toisenlaisia asiantuntijan töitä kuin ennen sairauslomaa. Hän pohti, kuinka erilaisia työtehtävät ovat: metsäasiantuntijalla on paljon enemmän työtä, vastuuta ja työmatkoja maakunnan eri puolilla. Haastateltavan arvion mukaan metsäasiantuntijan työtaakka on paljon suurempi kuin operaatioasiantuntijan.

Metsäasiantuntijan työntehtävien rinnalla haastateltava oli suorittanut opintoja ammattikorkeakoulussa. Opintojen ja työnteon yhdistäminen sujui hyvin, sillä työstä sai opintovapaata tarvittaessa.

”Ei se - tuottanut mitään ongelmia, se on tosi mielekästä ja mielenkiintoista. Ja se on lähinnä vaan kiva vähän pitää taukoa. Pari kertaa kuussa piti mennä sinne kouluun. Ja ne tehtävät mitä sieltä tulee, niin ei ole käytännössä mitään ylitsepääsemättömiä. Että siitä minä en ole kokenut mitään muuta kun positiivista ja semmoista - toiveikkuutta lähinnä.”

Keskeisin uupumiseen johtanut syy oli työmäärä

Haastateltava mietti, millaista työn arki oli ollut sinä aikana, kun hän on tehnyt töitä metsäalalla. Keskustelussa alkoi selvitä, millaiset tekijät olivat johtaneet uupumiseen. Ajoittain töitä oli ollut runsaasti. Työtä ja vapaa-aikaa oli ollut vaikea erottaa toisistaan, kun kiireaikoina työpuhelimeen vastattiin myös iltaisin ja viikonloppuisin. Välillä taas oli ollut hiljaisempia kausia.

[Tärkeimpiä omaan työhön liittyviä parannuskohteita:] ”...no se työkuorma kyllä, se on -, se on pahin. Ja sitten just -- se on se työkuorma -- siihen liittyy just se kaikesta raportointi.”

”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 se arjessa muuhunkin kun siihen kahdeksasta neljän aikaan. - Se työ on mietteissä ja unissakin ja näin poispäin. -- Aika semmoista kiireistä, mutta sitten toisaalta semmoista aaltoilevaa. Että välillä tuntuu, että ei ole niin kuin mitään töitä, ei ole vaikka mitään kontakteja ja on vähä hiljaisempi kausi ja silloin sitten hakkaa päätään seinään sen takia. Ja sitten välillä tuntuu, että vuorokauden tunnit ei riitä ja sitten hakkaa päätä sen takia seinään. Että tosi aaltoilevaa se on.”

Haastateltava oli yrittänyt myöhemmin vetää tiukempaa linjaa ja kertoi sulkevansa työpuhelimen työpäivän jälkeen. Hän poti siitä huonoa omaatuntoa, koska hänen havaintojensa mukaan muut työyhteisössä vastailivat työpuhelimeen myös vapaa-ajalla ja viikonloppuisin.

”No meillä on vapaa työaika, meillähän työaika on - neljäkymmentä tuntia viikossa. -- Jos meillä esihenkilökin vastaa lomaltansa työ sähköpostiin ja puhelimeen, niin kyllä se esimerkki on vähän semmoista, että aina pitäisi olla tavoitettavissa. Ja kyllä - työkavereiltakin kuulee paljon, että vastailee viikonloppuisinkin puhelimeen. Ja itse olen yrittänyt pitää silleen, että - työpuhelimen laittaa kiinni silloin kun lopettaa työt. Mutta - siitä tulee sitten vähän huono omatuntokin, kun

tietää sitten, kun muut ei tee niin. Kun on - yrittänyt vähän vetää sitä rajaa, rajaa tiukempaan."

Virheiden pelko

Haastateltava kuvaili, kuinka töiden tekeminen oli hankaloitunut vähitellen. Viimeiset kuukaudet ennen sairauslomalle jäämistä työuupumisen takia olivat olleet vaikeita. Hän oli alkanut pelätä virheiden tekemistä.

"Semmoinen tunne, että on - tehnyt jotain väärin ja epäonnistunut, että just - vaikka asiakkaat ei ole tyytyväisiä tai esihenkilö ei ole tyytyväinen tai työkaverit ei ole tyytyväisiä ja olisi semmoinen, että koko ajan pelkää -, että jotain - tosi pahaa tapahtuu. Mitään - sinänsä, näissä metsäasioissa - kukaan ei kuole tai mitään, mutta sitten tulee jotain semmoista, että ai, minä olen varmaan piirtänyt ne kuviorajat johonkin ihan, ihan toiseen paikkaan sitä tilaa ja - nyt sitä hakataan ihan väärästä kohtaa aukko. Siis ihan semmoisia järjettömiä. Että se, että kela lähtee taas - pyörimään sitten. Ääh." (huokaisee)

Vain pieleen menneistä asioista palautetta

Työstä ei juurikaan ollut saanut positiivista palautetta, vaan palaute oli ollut likipitään aina negatiivista. Yhteydenotot olivat koskeneet pieleen menneitä asioita, kuten hakkuussa käytetyn tien heikkoa kuntoa tai puukasan sijaintia viisi metriä väärässä paikassa. Väliin hän oli saanut kuunnella yhteydenottajan kiroilua. Jos virhe oli vähäinen, haastateltava pohti, saiko hän nai-seutensa takia kamppailla enemmän kuin toiset. Annettiinko negatiivista palautetta herkem-min, kun hän oli toimihenkilönäinen, ja suurenneltiinko virheitä?

"Jos menee joku asia hiukankin väärin, niin saat tapella vähän enemmän kuin toiset."

Haastateltavaa harmitti myös se, että hänen osaamistaan toistuvasti koeteltiin tai hänen met-sänhoidon ohjeitaan ei yksinkertaisesti uskottu. Hänen olisi pitänyt jaksaa toistuvasti näyttää ja osoittaa oma ammattitaitonsa tilakäynneillä.

"Pitää todistella ihan hirveästi. -- Se just liittyy siihen, kun on nuori ja nainen, niin just - tuntuu, että ne - metsänomistajat ei ihan, tai jostain syystä pitää hirve-ästi käsitellä - vaikka tilakäynnin aikana jotakin knoppitietoa - metsähoidosta tai -- koko ajan todistella sitä, että minä oikeasti tiedän nämä asiat ja minä olen koulut käynyt ja minulla on kaiken lisäksi vielä aika ajantasaista tietoa ja näin poispäin. Ja väliin -- metsänomistajat ei ihan edes usko, mitä tulee vaikka met-sänhoitoon tai metsänomistamiseen. -- Jotkut metsäomistajat on varmaan aina sellaisia vähän jääräpäitä, mutta minä ainakin itse koen asian sillä lailla korostu-neesti -. - Joka kerta täytyy - kun lähtee sille tilakäynnille niin vetää ne työhans-kat käteen ja mennä - näyttämään."

Turvallisuus tilakäyntien aikana oli alkanut myös huolestuttaa, kun hän metsäasiantuntijana meni oudon ihmisen tai perheen kotiin.

"Tässä viimeisen vuoden sisään -- on alkanut miettiä sitä turvallisuuttakin, - kun käy tuolta taloissa, ukkojen luo menee. - On ollut noita ikäviä tapauksia. -- Tosiaan, minä en tunne noita ihmisiä, kenen taloihin minä menen. Ja [kymmeniä ellei satoja] kilometrejä - mistään maakuntakeskuksesta. Että semmosiakin alkanut miettiä. Että jos he haluaa hankaloittaa, heillä on siihen kyllä kaikki mahdollisuudet."

Toiveena neutraali suhtautumistapa

Haastateltava ei halunnut metsäasiantuntijan työssään kuulla sukupuoleen, nuoreen ikään tai ulkonäköön liittyviä kommentteja. Jos hänelle tilakäynnillä alettiin puhua näistä aiheista, hän ei vastannut mitään ja siirtyi seuraavaan asiaan. Puhelinkeskusteluissa hän oli "muutaman kerran" sanonut, ettei hänelle saa puhua tuolla tavalla. Hänelle oli jäänyt harmillisena mieleen metsänomistajan ehdotus seurustelusta.

"Mehän voitaisiin olla kuin Danny ja Helmi, että sinä olet semmoinen [nuori] ja hän on sellainen seitsemänkymmentävuotias."

Haastateltava koki jotkut tilakäynnit raskaina. Hän toivoi, että asiakkaat suhtautuisivat häneen neutraalisti eikä naiseutta korostettaisi.

"-- Jotenkin - korostetaan sitä, että on nainen. -- Kai me nyt voitaisiin vain olla kaikki samassa."

Minkäänlainen vastaan sanominen asiakkaalle tai keskustelu sopivasta puhetavasta ei ollut haastateltavan mielestä hyvä ehdotus.

"Se ei ole minun paikka tai minun vastuulla, tai minun ei - pidä käyttää minun voimavaroja siihen, että minä alan jotain pusikoitunutta isäntää - valistamaan. Että en usko et tehoisi ihan hirveästi, todennäköisesti minulle tulisi vain pahempi mieli."

Ohjelmat ja järjestelmät aiheuttavat harmaita hiuksia

Haastateltava olisi ollut valmis tekemään kaikki työvaiheet puhelimen ja tietokoneen avulla. Käytännössä kuitenkin huonosti toimivat ohjelmat ja järjestelmät aiheuttivat harmia. Työvälineiden kehittäminen paremmiksi oli kovin hidasta. Hänen työyhteisönsä oli sopinut yhteisen toimistopäivän, mutta silloinkin tietokoneohjelma takkuili tai kaatui kokonaan. Nettiyhteys toimi kuitenkin hyvin, ja työnantaja järjesti ammattitaitoa ylläpitäviä kursseja.

Haastateltava arvioi, että yksi työuupumista lisännyt tekijä oli Hukkajoen raakkutapaus ja siihen liittynyt negatiivinen uutisointi. Metsätaloutta syyllistettiin kovasti, mikä tuntui raskaalta. Työyhteisössä oli henkilöitä, joiden mukaan kyseessä oli "pikkujuttu". Tiimin jäsenistä tapaus huoletti eniten haastateltavaa. Tapauksesta järjestettiin yhteisiä Teams-neuvotteluja. Ylipäänsä metsäkeskustelu on kovin polarisoitunutta.

"Enkä kyllä - ikinä somessa menisi mihinkään keskusteluun, kun tietää, että siitä ei ole mitään hyötyä."

Työn lukuisat tavoitteet

Haastateltavalla oli hyvä esihenkilö, jonka kanssa oli helppo puhua erilaisista asioista. Työn tavoitteet tulivat kuitenkin ylemmältä taholta, usean sadan kilometrin päästä. Metsäasiantuntijan työhön oli asetettu erikseen osto- ja myyntitavoitteet sekä tavoitteet tapaamisten määrälle netin välityksellä ja puheluiden määrälle. Lisäksi olivat ympäristötavoitteet ja turvallisuustavoitteet.

Erilaiset tavoitteet edellyttivät asioiden ja tapahtumien kirjaamisia järjestelmiin, mikä lisäsi muistettavia asioita ja kulutti työaika. Työntekijän työkokemusta ei huomioitu tavoitemäärien asettelussa.

Haastateltavan tiimissä oli henkilöitä, jotka olivat valittaneet työmäärästä ja maantieteellisesti laajasta toimialueesta. Lähiesimies oli vienyt palautetta eteenpäin, mutta tilanne ei ollut muuttunut. Ongelmana oli myös metsäasiantuntijan työhön liittyvien uusien, omaksuttavien asioiden määrä.

”Koko ajan tulee uutta materiaalia, niin ei kaikkia vaan pysty sisäistämään ja muistamaan. Ja - meidän tiimissä on tätä viestiä viety meidän esihenkilölle päin, että ihan kestämaton tilanne. Mutta kun ei hän pysty, kun hän on vain meitä yhden portaan ylempänä, niin ei hän ihan hirveästi pysty asioille tekemään mitään.”

Huoli autosta ja heikko palautuminen

Työolojen osalta haastateltavalla oli yksi huoli: oman auton käyttö. Hänellä ei ollut varaa hankkia kovin kallista autoa, ja metsäautoteillä ajaminen huoletti.

”Niin se aiheuttaa stressiä, ei saakeli, meneekö joku kivi tuolta läpi ja sitten se nappaa monta tonnia, kun sen korjaa. - Se on - ainoa, mikä minua työoloissa harmittaa.”

Haastateltavan palautuminen työstä on jäänyt hyvin heikoksi. Käytännössä palautumiseen tarvittiin sairauslomajakso. Erilaisten huolien ja työkuorman takia nukkuminen vaikeutui ja piti turvautua lääkitykseen. Työpaikalla suhtauduttiin kyllä ymmärtäväisesti sairauslomaan, mutta omasta jaksamattomuudesta oli huono omatunto.

”En ole selkeästi palautunut töistä hyvin. Että minä - puoli vuotta putkeen söin unilääkkeitä, minä en saanut nukuttua.”

Vertaistuesta ja monipuolisemmasta koulutuksesta olisi apua

Haastateltava mietti, että vertaistuesta olisi hänelle apua. Metsäomistajat ovat hyvin ”monenkirjava ja erikoinen” asiakasryhmä. Metsä voi herättää voimakkaita tunteita. Metsäasiantuntijoiden kesken voitaisiin puhua nimettömästi hankalista tai pieleen menneistä asioista. Vertaisten kanssa voitaisiin keskustella ja vaihtaa mielipiteitä siitä, miten erilaisissa tilanteissa kannattaa toimia. Ryhmässä voisi olla mukana aloittelevia ja kokeneempia metsätoimihenkilöitä.

Metsäasiantuntijan koulutukseen haastateltava lisäisi asiakaspalvelu- ja neuvottelutaitoja lisääviä opintoja. Lisäksi opinnoissa voitaisiin valmentaa metsäasiantuntijan arkeen, millaista työ ja metsänomistajien kohtaaminen on käytännössä.

7.2. Vanhemman haastateltavan uupuminen

Tämä haastateltava kertoi, että metsäala oli hänelle juuri sopiva työala. Hän oli aina pitänyt esimerkiksi luonnossa liikkumisesta, suunnistamisesta ja matematiikasta. Aiempaa työkoke-musta oli kertynyt parista metsäalan organisaatiosta, kunnes hän oli muutama vuosi sitten aloittanut työt yrityksessä.

Keskeinen työtehtävä

Haastateltavan työtehtävä oli tärkeä ja yrityksen tuotannon kannalta keskeinen. Työn haas-teita olivat lukuisat työn sujumiseen vaikuttavat tekijät, kuten vaihtuvat sääolosuhteet. Hän kuvaili, mikä metsäalan työssä on erityistä.

”On riittävän semmoista - konkreettista, mitä tehdään ja - on asioita, mitä pitää järjestellä. Ja se semmoinen - kokonaisuuden hallinta -- on tietyllä tavalla se mi-nun juttu, - ongelmanratkaisu. Et ne on ne, mistä minä tykkään metsälalla. -- On niin monipuolista ja vaihtelevaa.”

Haastateltava oli aloittanut yrityksessä toisessa työtehtävässä, mutta edennyt myöhemmin vaativampaan tehtävään. Hän kuvaili, kuinka nykyinen työtehtävä oli ”kokonaisuushallintaa”, johon sisältyi erilaisia osia.

Toimivat verkostot

Haastateltavan arviot toimimisesta ja vuorovaikutuksesta erilaisten ihmisten kanssa olivat po-sitiivisia. Työtehtävät vaativat saumatonta toimimista tekijöiden verkostossa. Se oli sujunut hyvin.

”Minä olen kokenut, että minä olen päässyt hyvin mukaan porukkaan ja siellä on helppo toimia ja ylipäättään, että - on helppo työskennellä, kun siellä on aika suo-raviivasta tietyllä tavalla. -- Minä tykkään sillä lailla työskennellä ihmisten kanssa, nimenomaan tuttujen tyyppien kanssa, se on mukavaa.”
”...Meillä on - tosi, tosi hyvä yhteishenki -- toimihenkilöporukan kesken.”

”Minä tykkään siitä, että miesten kanssa on niin helppo viestiä, kun se asia puhu-taan ja sitten se on selvä.”

Metsälalla tarvitaan myös tietynlaista reippautta ja räväkkyyttä. Nekin ominaisuudet tuntuivat olevan kunnossa.

”Minä olen niin ronski suustani, että minulla ei ole minkäänlaista ongelmaa (nau-rahtaa). -- Tavallaan minusta tuntuu, että ukot on korvat punaisena, kun meikä-läinen puhuu (nauraa). -- Tämä on ehkä tavallaan sellainen luonneominaisuus. - Minä olen aika reipas ja rohkea - luonteeltani. Ja sillä lailla aika räväkkä. -- Se on ehkä semmoinen luonneominaisuus, mikä minua on - helpottanut metsälalla. Ja osittain se on ehkä sen metsäalan luoma, -- että kun yrität tai haluat sopeutua siihen porukkaan, niin sitten siinä vähän tulee - lieveilmiönä kiroilu.”

Haastateltava puhui myös usein vähemmälle huomiolle jäävistä metsäalan positiivisista piirteistä. Hän oli esimerkiksi tehnyt metsäalalla töitä aina toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Lisäksi hän ei ollut koskaan kokenut, että metsäalalla olisi ollut hankalaa löytää työpaikkaa. Hän oli havainnut työuupumuksesta toipuessaan, että työterveyshuollon kanssa tehty sopimus oli hyvin kattava. Työterveyshuollon ammattilaisilta oli saatavilla monipuolista tukea toipumiseen.

Vyyhti johti uupumiseen

Moni asia työssä oli hyvässä järjestyksessä. Haastateltava kuvailikin, kuinka työnantajalla olisi hyvät edellytykset tarjota työntekijöilleen todella hyvä työpaikka. Hän kuitenkin uupui, ja kuvaili tilanteeseen johtaneita syitä vyyhdiksi.

Ensinnäkin haastateltavan vastuulla oleva työmäärä oli ollut huomattava. Eri syitten takia toimihenkilöitä oli jäänyt yrityksestä pois, ja työkaverit olivat vaihtuneet. Esimerkiksi hänen kollegansa oli jäänyt pois työelämästä. Haastateltava kertoi sitä seuranneesta tilanteesta, jonka lopputuloksena hän oli tehnyt yksin kahden toimihenkilön työtehtävät.

"Ehkä tavallaan -- on tietyllä tavalla jäänyt niitten asioitten kanssa yksin. Minulla kollega [jäi pois työelämästä]. -- Tarjosivat mahdollisuutta, että otetaan siihen joku - tuuraaja tai sijainen. Mutta sitten taas sellainen tehtävä, et ethän sinä voi palkata siihen - puoleksi vuodeksi tai vuodeksi mitään harjoittelijaa -, kun puhutaan [x]tehtävistä --. Minä en kokenut, että siihen saadaan sijaista ja sitten minä tein aika pitkälle monia asioita yksin. Tai - kahden ihmisen kuorman."

Haastateltava kertoi myös siitä, kuinka hän tuli itsekkin haalineeksi itselleen uusia työtehtäviä.

"Tietyllä tavalla minun oma ongelma, että minä olen aika herkästi se, "Joo, joo kyllä minä voin hoitaa, että kyllä minä teen!", että niitä tulee itselleen kahmittua -kin niitä hommia."

Haastateltava mietti, että tuollaisen suhtautumistavan sijaan kannattaisi sanoa *"kai tämän nyt joku muu voi tehdä"*. Toinen vaihtoehto olisi kysyä, *"kuka tämän tekee?"* tai *"kuka tämän ehtii tehdä?"*

Töitä myös iltaisin ja viikonloppuisin

Vapaa työaika mahdollisti sen, että töitä tehtiin runsaasti. Haastateltava vastasi työpuheluihin myös iltaisin ja viikonloppuisin. Hän tunsu velvollisuudekseen järjestää alaistensa työmahdollisuudet kuntoon.

"Minulla on työaika - 37,5 tuntia viikossa ja sen saa - liukuvasti toteuttaa siihen aikaan, kun haluaa. Meillä ei ole minkäänlaista työajan kirjanpitoa. Et se on sitten se oma rasti, kuinka sinä suoritat sen ja - milloin. Ja se on siinä mielessä minusta vähän huono, koska sitten se tahtoo käydä niin päin, et minä teen enemmän..."

"Minä koen aika -- vahvaa velvollisuudentunnetta siitä, että minun pitää -- niille - alaisilleni saada ne asiat järjestykseen niin, että he pystyvät työhönsä."

"Minulle pystyy soittamaan myös arki-iltasin. -- Varsinkin talvella, jos joudutaan tekemään myös viikonloppuisin töitä -- niin kyllä minä vastaan puhelimeen, jos [työkaverit] soittaa."

Johtamisen ja työnjaon ongelmia

Haastateltava arvioi, ettei runsas työmäärä yksin aikaansaanut uupumista, vaan siihen johtivat työn johtamiseen liittyvät ongelmat ja sekava tilanne työpaikalla. Ehkä mukana oli myös huonoa tuuria ja yrityskulttuurin piirteitä, joita hän ei kokenut omikseen. Hän arvioi, että työpaikka oli ”vähän erikoinen”. Hän oli ollut aiemmin pitkään töissä isossa metsäalan integraattiyrityksessä, jossa johtaminen ja toimenkuvat olivat varsin selkeitä.

Nykyisellä työnantajayrityksellä oli johtaja, mutta lisäksi yrityksen omistajat olivat mukana toiminnassa. Kaiken kaikkiaan yrityksen toimintaan vaikuttivat useat erilaiset tahot. Vastuualueet eri henkilöiden kesken oli jaettu ja toimenkuvat määriteltä, mutta niitä ei aina noudatettu.

Eräs henkilö syystä tai toisesta arvioi tarpeelliseksi muuttaa haastateltavan työtehtäviin sisältyvää logistiikkaa ja työjärjestystä. Hän teki sen sopimatta tai keskustelematta haastateltavan kanssa. Haastateltava oli tilanteesta hyvin tuhtunut, sillä hänen vastuullaan oleva työtehtävä meni täysin sekaisin. Lisäksi hän ei tiennyt, millainen muutettu järjestys oli. Kokonaisuus haajosi, ja otteen saaminen uudelleen oli vaikea prosessi.

”Yritetään auttaa, halutaan hyvää ja halutaan - että asiat toimii, mutta sitten ei välttämättä nähdä sitä kokonaisuutta. - Ei ole yhtä oikeata tapaa toimia tavallakaan monestakaan kohtaa, että asioita voidaan tehdä eri tavalla, mutta kun tehtiisiin yhteistyössä, ja yhteisymmärryksessä, niin asiat menisi ihan tosi hyvin.”

Yllättävästi haastattelusta ilmeni, ettei tällainen tilanne ollut yrityksessä uusi, vaan vastaavaa oli koettu aiemminkin.

Vuorovaikutuksen haasteita

Pulmana oli myös yrityksen omanlainen tapa keskustella asioista. Jotta haastateltava sai oman äänensä kuuluviin ja oman näkökantansa mukaan keskusteluun, hänen tuli puhua ”kissan kokeisin kirjaimin”, kuten tekivät muutkin keskustelijat. Ajoittain asioista neuvottelemisen oli hyvin kovaäänistä.

Haastateltava myös ihmetteli, miksi hänen piti puolustaa ja yrittää pitää kiinni omista työtehtävistään. Työpaikan vuorovaikutustapa ei tuntunut hyvältä, se ei ollut hänelle luontuva tapa kommunikoida. Ihmisten kanssa toimiminen on kuormittavaa, jos kanssakäymisestä tulee hankalaa.

”Mikä siinä on kaikista kurjinta, niin se, että minun pitää pitää puoliani, niistä minun omista työtehtävistä, että minä saan - tehdä ne minun omat hommani, että niitä ei lähdetä viemään. -- Minun pitää pitää kynsin ja hampain niistä, että minä saan hoitaa omat tehtävät.”

Ylipäättään työstä sai niukasti palautetta, kun kohtaamisia oli vähän ja kuulumisia kyseltiin harvoin. Hyvin tehdystä työstä ja onnistumisista ei juurikaan saanut kiitosta. Työnjohto oli kuitenkin tarvittaessa hyvin tavoitettavissa.

Haastateltava oli omalta osaltaan hakemassa tilanteeseen muutosta siten, että hän haki toista työpaikkaa.

8. Kokenut haastateltava korostaa työpaikan perussääntöjä

Haastateltavalla oli pitkä työkokemus metsäalan toimihenkilötyöstä. Hän nautti työn vapaudesta, vaihtelevuudesta ja tekemisen mielekkästä. Työssä oli selkeät määrälliset tavoitteet, mutta työskentelytavan voi päättää itse. Työn vapautta voisi hänen mielestään käyttää myös uusien työntekijöiden houkuttelemiseen alalle.

Suotuisan lähtökohdan omalle työuralle loi hyvä työhön perehdyttäminen ensimmäisinä vuosina. Hänet niin sanotusti "ajettiin sisään" vankkaa ammattitaitoa vaativalle alalle.

"Vapaata työaika -- aika harvinaista -- sellaisesta pitäisi minun mielestä tuoda esille, että - saa vaan aika lailla vapaasti toivottavasti myös muissa yrityksissä sillä tavalla toteuttaa itseään."

Työn vapauden kääntöpuolena on ylipäänsä riski työtaakan paisumiseen, mitä alan kausiluontoisuus vielä korostaa. Moni alalle tuleva ei jaksakaan työssä pitkään. Haastateltavankin työ määrää jouduttiin työuran alun jälkeen rajaamaan, ja kokemuksen myötä hän oli oppinut asettamaan työlle rajoja. Haastateltava oli huolissaan metsäalalla aloittavista nuorista ja heidän pärjäämisestään.

"Epäonnistumisen pelko, että onko sellaista kulttuuria, ettei saa tehdä virheitä..."

Työntekijöiden eriarvoinen kohtelu koskee joskus ihan työn perusasioita, kuten työmäärää. Naisena ei ollut alalla aina helppoa toimia, vaikka haastateltavalle oli muodostunut vuosien saatossa hyvä työtiimi. Työpaikkojen käytänteitä pitäisi arvioida ja kehittää tietoisesti, systemaattisesti ja läpinäkyvästi.

"On edelleenkin -- se tunne, et minä joudun tekeen ihan tosi paljon enemmän - hommaa, että minä saisin saman arvostuksen kuin mitä saa mieskollega."

"Riittävä[n] taso[n] - pitäisi olla ehkä paremmin määritelty, eli pitääkö sinun olla kaikessa erinomainen. - Mikä on riittävä taso - ja se riittävä taso on sitten sama oletko sinä mies vai nainen."

"Naisena metsäalalla, sinun pitää olla kauhean kova ja - jämäkkä ja -- voihan se olla mieskin, joka ei ole semmoinen perinteinen."

"Keltä tiedustellaan mielipidettä, se on sukupuolittunutta, kysytäänkö töistä sinun - mielipidettä, onko sinulla uusia ideoita, sitä kysytään liian vähän."

Asiakkaat olivat erilaisia: joidenkin kanssa tuli helpommin toimeen kuin toisten. Haastateltava oli kohdannut myös epäasiallista kohtelua, kuten vähättelyä, ulkonäön kommentointia, kossittelua ja sopimatonta ehdottelua. Iän myötä oli kertynyt kokemusta, jota hän halusi jakaa nuoremmille kollegoille.

"Varauksella [sitä] suhtautuu tiettyihin paikkoihin -- jos ei välttämättä halua tai haluaa et mieluummin menee mieskollega, niin suosittelen nuorta naista, et laita

se mieskollega paikalle -- olen kokenut sen - naisena, että mulla on velvollisuus kertoa niistä [epäasiallisen kohtelun kokemuksista]"

Ihmisten kanssa toimiminen on aina tasapainottelua. Muutama vuosikymmen sitten epäasialliseen kohteluun ei ollut tapana useinkaan puuttua. Nykyään työpaikoilla pitäisi kuitenkin olla pelisäännöt ja käytänteet, joilla huonoa kohtelua vältetään ja epäasiallisen kohtelun tapauksiin puututaan yhdessä. Haastateltava korosti, että naiset tarvitsevat rohkeutta rajojensa ilmaisemiseen. Ongelmatilanteita ei saisi kuitenkaan jättää yksittäisen työntekijän selvitettäväksi eikä niihin puuttumisen tule olla vain yhden esihenkilönkään varassa, koska silloin asian hoito riippuu liikaa yhden henkilön asennoitumisesta. Työntekijöitä tulisi myös perehdyttää tunnistamaan ongelmatilanteita ja toimimaan niissä.

"[Jos] joku on vaan roiski puheistaan, - se on ihan ok. Mutta jos minä rupean kokemaan sen ahdistavaksi, menee sen häilyvän rajan yli, niin ei minulle nykyään tuota mitään ongelmia sanoa että -- nyt mentiin minun rajan yli, että tuo ei tunnu minusta enää mukavalta. -- Toivon, että nykyään - metsäalalle tulevat nuoret naiset --, heillä olisi se rohkeus sanoa [asiakkaille tai kollegoille]."

"Sinulla pitäisi [myös] olla oikeus jättää - asioimatta sellaisen ihmisen kanssa, kenen kanssa et vaan halua asioida, syystä tai toisesta."

Haastateltavan mielestä olisi hyvä, että työpaikalla olisi nuorille, uusille työntekijöille mentoreita, jotka auttavat pääsemään sisälle työpaikan käytänteisiin, rohkaisevat arvioimaan työn määrää ja työn tekemisen tapaa sekä antavat vertaistukea. Myös koulutukseen tarvitaan parannuksia.

"[Tarvittaisiin] sellainen – nimetty -- mentori, [niitä] pitäisi olla useampi, -- ettei määrättäisi, että tämä on sinun mentori, - [jos] ei ne henkilökemiatkaan kohtaa, kun kaikilla ne ei kohtaa. -- Ja sitten tietysti toivoisi, että niillä kokeneemmilla kollegoilla olisi itsellä intoa - auttaa ja [sanoa] -- sille nuorelle ja kokemattomalle, -- että kysy vaan."

"Tarvittaisiin jopa jo metsäalan koulutuksessa -- työkaluja, valmiuksia -- hakea -- ratkaisuja niihin asioihin, ja toimintatapoja, että – [miten] pystyt toimimaan vähän eri tavalla. -- Että ei kuluttaisi itseänsä niin paljon."

9. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteet

On mahdollista, että alalle kouluttautunut ja motivoitunut henkilö ei yrityksistä huolimatta selviydy ja sopeudu metsätoimihenkilön työn arkeen. Tässä tarvittaisiin alan uudistumista. Seuraavaksi on listattu keskeisiä aineiston pohjalta nousseita kehittämiskohteita. Osa naisten työhyvinvointia parantavista toiveista oli luonteeltaan yleisiä, osa liittyi erityisesti naisena olemiseen. Useita kehittämistoiveita kohdistui johtamiseen, vaikutusmahdollisuuksiin ja työvälineisiin, mutta myös itsensä kehittämiseen. Kehittämistoiveita oli myös kunnollisesta perehdytyksestä, toisten auttamisesta, mentoroinnista ja vertaistuesta.

Kunnollinen perehdytys työhön ja hyvä johtaminen

Haastatellut kaipasivat yhteistä keskustelua työnteosta ja osallistavampaa johtamista.

”Otettaisiin enempi sitä kenttää - huomioon, että meille niin monesti tulee ne ohjeet, niin ne on aika lailla valtakunnallisia. Ja kun eihän ne sovi, tänne kaikki. -- Sinne johtajatasolle semmoista näkemystä eri alueista. Me ollaan hyvin, hyvin hyvin erilaisia [eri puolilla Suomea].”

Työpaikalla tulisi olla ongelma- ja häirintätilanteisiin puuttumiseen käytänteet, joista työpaikan tulisi ottaa vastuu niin, etteivät ongelmat jää yksittäisten työntekijöiden harteille.

Moni haastateltava ehdotti aivan työuran alkuun mentorointia ja/tai vertaistukea naistoimihenkilöille ja tuen rakenteellisia, aikataulutettuja käytäntöjä myös pienissä työpaikoissa työskenteleville. Samaa työtä tekevät tukisivat aloittelevaa henkilöä erilaisten vastaan tulevien tilanteiden osalta. Tuki voisi olla myös puhelinkeskustelu tai Teams-neuvottelu. Asiakkaat, kuten metsänomistajat ovat hyvin monenkirjava asiakasryhmä, mutta kaikkien kanssa tulisi saada metsäasiat sujumaan.

”Mikä minua olisi itseä helpottanut, silloin kun minä olen aloittanut työuran -- niin -- olisi ollut joku semmoinen tutor juttu ja nimenomaan nainen naiselle, miehelle mies. Koska se on kuitenkin se sukupuolikokemus, vaikka sitä kuinka yrittään, että ettei ole, mutta se on...”

”Ettei mykistettäisi ne - nuoret naiset, jotka tulee firmaan, niin vanhemmat kokeneemmat naiset - perehdyttäisi ne järjestään...”

Muita johtamiseen liittyviä kehittämistoiveita olivat esimerkiksi naisten määrän kasvattaminen työpaikalla, tiimin lähikohtaamiset, kannustaminen riittävään, ei ylitunnolliseen, työpanokseen sekä perheasioiden tasapainoon, työpaikan toimenpiteet alan negatiivisessa keskustelussa ja koko Suomen alueen huomioon ottaminen metsäalan kehittämisessä.

Positiivinen, kannustava palaute

Naiset kaipasivat enemmän palautetta työstään, etenkin positiivista palautetta ja onnistumisten huomioimista. Palautekäytänteissä on siis kehitettävää. Lisäksi jokainen työntekijä voi omalta osaltaan edistää toisia tukevaa palautekulttuuria. Mikäli resursseja löytyy, esimerkiksi Teamsissa voisi olla palautekanava, jonne kirjattuihin asioihin palattaisiin myöhemmin.

Haastateltavat muistelivat oman esihenkilön lausumia, mieleen painuneita kommentteja ja sanomisia, jotka ”kulkivat mukana” työtehtävissä ja auttoivat jaksamaan.

[miten naisia voisi tukea] ”Yksi varmaan olisi semmoinen positiivinen vahvistaminen, että tekee sen työn hyvin, että sitä positiivista saisi myös.”

”Esimerkiksi Teamsiin semmoinen avoin - palautekanava pitäisi jokaiseen - organisaatioon tulla. - Pystyt pistään sinne koska tahansa niitä sinun fiiliksiä. -- Siellä ei näy keneltä ne on tulleet. -- Jos siellä on semmoinen toive, että sinä haluaisit, että näihin asioihin sitten - palattaisiin tai otettaisiin jossain esille, niin sinä saisit myös sen tuoda sinne. -- Saisit itse valita, että tuleeko sinun henkilöllisyys julki vai ei...”

Työn määrä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Vaikka työn vapaus ja mahdollisuus sovittaa työ ja vapaa-aika itselle sopivaksi sai useimmilta haastatelluilta (8 hlöä) kiitosta, kolme mainitsi tämän myös kehittämiskohteeksi.

Useat haastatellut (4 hlöä) toivoivat parannuksia työn määrään ja sen jakautumiseen kausiluonteisessa työssä. Työn tasapuolisessa jakautumisessa oli kahden haastatellun mukaan kehitettävää, ja muun muassa työntekijämäärän kasvattamista ehdotettiin ratkaisuksi työtaakan helpottamiseen sekä työnjaon ja työnteon järkevöittämiseen.

Työympäristö ja työvälineet

Haastateltavat eivät toivoneet juurikaan parannuksia fyysiseen työympäristöön, kuten työtiloihin. Maastokohteiden ja kodin läheisyys helpotti osalla kulkemista, mutta saattoi vaikeuttaa työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan. Joillakin maastokohteisiin kulkevista haastateltavilla oli työpaikan auto käytettävissä. Kaksi haastateltavaa olisi halunnut käyttää työpaikan autoa, mutta se ei ollut mahdollista.

Vaikka tietojärjestelmät ja ohjelmistot saivat kiitosta useimmilta haastateltavilta (8 hlöä), niihin toivottiin myös paljon parannuksia (4 hlöä). Verkkoyhteydet toimivat useilla haastateltavilla, mutta kaksi mainitsi ne kehittämiskohteena. Yksi haastateltava toivoi hälytysnappia ongelma- tai häirintätilanteisiin.

”Luulisi että jossain kohtaa se tulee - edullisemmaksi -- hankkia uusi ohjelma, joka toimii.”

”Tietenkin nämä ... maastotallentimet vois olla ehkä paremmat. Mutta ne on sieltä tulossa, ehkä menee niin etten minä, mutta tämä nuoriso varmaan näkee ne...”

”Sinulle soittaa joku vieras mies, että hei täällä perähikiällä on yksi talo, niin tulepa tänne. -- Se ei välttämättä ole - kaikista turvallisin tilanne -- edes miehenä, mutta siis erityisesti naisena. -- Hälytysnappi -- jos on sellainen riski, jos on ihan vieras jossain aivan - ei missään keskustassa -- semmoinen, hätäkutsunappi - minkä vois ottaa sellaisille riskikäynneille.”

Kunnon työvaatteet

Mitä pohjoisemmassa maakunnassa haastattelu toteutui, sitä painokkaammin toivottiin laadukkaita, kosteisiin ja vaihteleviin työolosuhteisiin sekä erikokoisille henkilöille sopivia työvaatteita. Nykyisissä vaatemaleissa oli paljon epäkohtia. Joku haastateltavista pohti, mahdettiinko vaatteet hankkia paremminkin yrityksen edustuskäyttöön eikä metsäisiä olosuhteita varten. Uusissa työvaatteissa oli naisten koot, mutta vaatteet eivät silti olleet haastateltavalle sopivia.

"Jos lähdetään ihan semmoisesta niin perus-, perusasiasta kuin ikinä voi olla, niin olisipa naisten mallisia työvaatteita. -- Minullahan on tällä hetkellä esimerkiksi miesten [xx] housut, koska minun perseen ympärille ei mene - minun oma koko naisten malleissa. Koska nehan on täysin eri malli, vaikka se olisi semmoinen unisex-malli. Ja sama esimerkiksi toppatakeissa, minulle ei tällä hetkellä - isoinkaan toppatakki - mene. -- Se unisex --mallistohan on - vähän väljennetty miesten malli."

"Toinen, mikä on erittäin tärkeä, niin olisi [maasto-olosuhteita kestävä, kiristämätön, naisille mitoitettu] työvarustus. -- Voisi kuvitella, että se tuolla jo pomo-[tasolla on selvää], että meillä pitää olla todella hyvät [työvaatteet]..."

"Ne [vaatteet] ei ole tarkoitettu tuolla metsässä liikkumiseen. Ne ei hengitä yhtään. Housut oli miesten mallia -- matalalanteisia."

"En - ymmärrä sitä, että tällaisia, kun me rampataan tuolla metsässä, oli sateella, räntäsateella ja pakkasella ja kaikella -, ei satsata sitten kunnon työvaatteisiin."

"Meillä oli vielä se, etteihän nuo pidä vettä ollenkaan, ei niitä ole tehty tuonne - maasto-olosuhteisiin."

Asian korjaamiseksi oli ehdotettu työvaatesetelin käyttöönottoa, jonka avulla kukin voisi ostaa itselleen sopivat ja tarvittavaa laatua olevat metsätyövaatteet. Työnantaja voisi maksaa vaatteista tietyn summan, ja työntekijä tarvittaessa ja halutessaan kustantaisi erityislaadun. Toistaiseksi ehdotus ei ollut saanut haastateltavien työpaikoilla kannatusta.

Työtehtäviä varten enemmän valmiuksia ja osaamista

Metsäala muuttuu, ja myös pienissä metsäalan yrityksissä toimiville tarvittaisiin mahdollisuus ylläpitää omaa ammattitaitoa. Yhdelle haastateltavalle oman ammattitaidon ylläpitäminen oli pääsääntöisesti oman aktiivisuuden varassa, mihin hän toivoi muutosta. Toisella haastateltavalla työnantaja oli antanut mahdollisuuden käyttää työaika ammattitaidon ylläpitämiseen, mutta käytännössä tuo aika kului työtehtävien tekemiseen ja työruuhkan purkamiseen. Melkein kaikilla (9) haastateltavilla oli toiveita ammatillisen koulutuksen sisällön ja oman osaamisen ylläpidon osalta. Monia asioita oli opeteltu käytännössä, usein yrityksen ja erehdyksen myötä.

Eräs haastateltava arvioi, että ammatillisessa koulutuksessa pitäisi luoda selkeä kuva siitä, milaista yksityismetsätalouden kanssa toimiminen Suomessa käytännössä on. Metsänomistajat

ovat hyvin heterogeeninen ryhmä kohdata, heidän omistamansa metsäala on usein pienehkö, ja metsäammattilaisen työn areena on usein yksityisten ihmisten kotona. Käytännön työssä tarvitaan paljon neuvottelu- ja asiakaspalvelutaitoja.

"Isoista rahasummista on kyse välillä. Ja tärkeistä asioista. Että kuinka vähän meillä on mitään neuvottelutaitoja tai - asiakaspalvelutaitoja tai - niihin liittyvää mitään koulutuksia. Ja sitten just, kun saadaan olla - psykologi ja joku tietokone-asentaja ja kaikessa muussakin, kuin siinä metsäasiantuntijan roolissa. - Sitäkin voisi ehkä enemmän - tuoda koulutuksessa ilmi, -- että mitä se oikeasti on se työn tekeminen siellä, kun mennään jonkun tupaan ja ollaan siellä kahden kesken jonkun ihmisen kanssa."

Toinen haastateltava arvioi, että metsäalalla tarvittaisiin tänä päivänä myös toimihenkilöiden parempaa markkinointiosaamista ja ylipäätään taloudellista osaamista.

Myös konfliktitilanteiden ja tunteiden hallintaan tarvittaisiin valmiuksia ja työkaluja. Alalle tulleen työntekijän kannattaisi kysyä alalla kouliintuneilta metsäasiantuntijoilta vinkkejä, miten haastavissa tilanteissa kannattaisi edetä. Seuraavassa alaluvussa aihetta käsitellään tarkemmin itsensä johtamisen näkökulmasta. Lisäksi aiheesta tarvitaan koulutusta.

Moni mainitsi saaneensa metsäalan koulutuksesta alan perustaidot, mutta ihmisten kanssa toimimista oli opittu lähinnä kantapään kautta. Niin metsäalan koulutukseen kuin täydennyskoulutukseenkin tulisi sisällyttää aiheita ihmisten kanssa työskentelemisestä, ongelmanratkaisu- ja neuvottelutaidoista, myymisestä, itsensä johtamisesta, naisten kohtelusta ja esihenkilötyöstä. Esihenkilön tulisi ymmärtää oma roolinsa, huolehtia alaisistaan ja kohdella heitä tasapuolisesti.

"Koulutuksessa muuttaisin -- nimenomaan niin kun sitä suhtautumista ja sitä - asiakkaan kohtaamista, asiakaskontakteja, - myyntitilannetta, tällöisiä asioita - - koska tässä ollaan niin kun kanssakäymisissä ihmisten kanssa --markkinointi ja - taloudellinen osaaminen, niitä on tosi vähän siinä koulutuksessa..."

"Jotenkin niille esimiehille saataisiin tankattua päähän se, että teidän pitää -- te ette ole enää niitä -- metsäammattilaisia -- vaan nimenomaan esimiehiä. - Te olette nyt - vastuussa näistä ihmisistä. - Ja sitä koulutusta saada niille - jotenkin läpi."

Itsensä johtamisen taitoja tarvitaan

Moni haastateltava kertoi sekä ammatillisesta osaamisestaan että itsensä johtamisen taidoistaan. Oman toiminnan hallintaan kaivattiin myös lisää harjoitusta ja tukea. Yleisimmin mainittuja asioita olivat kyky asettaa rajoja liialle työnteolle ja tunnollisuudelle sekä itsensä tai muiden huonolle kohtelulle (esimerkiksi asiakkaiden taholta) ja liialle muiden tilanteisiin tai tunteisiin eläytymiselle. Rajaamisella olisi positiivisia vaikutuksia jaksamiseen.

"Kauhean vankka itseluottamus pitäsi olla, ja osata kattoa, että ei, ei kaikkiin, kaikkiin - lähde mukaan. Tai mietit, kun sinä tiedät, että sinä osaat tehdä tämän homman, niin sinä teet sen."...

"Siis kaikista paras --kun minä olen vapaalla tai sairastan jotakin, niin minä -- laitan koneen kiinni ja minulla on sitten henkilökohtaiseen käyttöön oma kone ja työkäyttöön oma kone -- henkilökohtainen puhelin ja työpuhelin -- minä jätän ne kaikki työjutut sitten pois. Että mitenkään muuten et saa sitä pikkiriikkistä hengähdystaukoa. -- Ja vielä parempi, jos et asetu asumaan sinne omalle [työn tekemiseen liittyvälle] alueelle. -- Pitää vaan itse muistaa ottaa ne -- illalla ja viikonloppuisin tehdyt tunnit takasin ja käydä siellä lenkillä keskellä päivää tai -- jotain semmoista."

"Se rajanveto, semmoinen itsensä arvostaminen, -- jo se että -- minun tekeminen riittää, -- kun minä teen sen tavallani, mistä minulle maksetaan. Niin kuin kaikki muutkin..."

Osa vastaajista mainitsi kehittämiskohteena liian tunnollisuuden välttämisen, kohtuullisuuden sekä riittävyyden oppimisen. Näihin asioihin tulisi kuitenkin puuttua myös työpaikoilla esimerkiksi työn järjestelyissä, vaikka tarvitaan myös henkilökohtaista oppimista.

"Ei sinun tarvitse näyttää. Riittää kun sinä hoidat sinun työn. -- Se pitäisi olla ehkä paremmin määritelty, eli pitääkö sinun olla kaikessa erinomainen -. Mikä on riittävä taso? Ja se riittävä taso on sitten sama oletko sinä mies vai nainen. - Minä en usko, että työnantajatkaan sanoo, että naisena, sinun pitää tehdä sitten puoltaista kertaa enemmän, että olet riittävä."

"Pitäisi olla niin hyvä ja luotettava esimies, että sinä uskaltaisit sanoa että -- kuuluuko tämä [ylimääräinen työ] oikeasti minulle. -- Kun tämä ei ole - minun tehtävä. -- Ja se esimies sanoisi, -- että tämä ei ole ok. -- Ja sen pitäisi ehdottomasti olla sen esimiehen, jolle sinä uskallat sanoa -- ja joka uskaltaa sanoa niille [työkavereille], että tämä ei ole ok."

Yksittäisiä oman toiminnan kehittämiskohdemainintoja saivat kyky suhteuttaa asioita, kasvat-
taa toleranssia ja sietää inhimillistä elämää. Tarvitaan ymmärrys siitä, että tietyt, tärkeät työ-
asiat kannattaa tehdä erityisen huolellisesti, kun taas joissakin työtehtävissä voi olla ylimalkai-
sempi. Eräs haastateltava mainitsi, että huolellisuus tärkeissä asioissa auttaa välttämään myö-
hempiä ongelmia, kuten reklamaatioita. Moni tunnisti itsessään vahvuutta, mutta myös tar-
vetta kehittää kykyä hyväksyä virheitä ja epäonnistumisia tai unohtaa ikäviä työasioita. Osal-
listuminen alan verkostojen tapaamisiin oli tärkeää sekä osaamisen kehittämisen että verkos-
toitumisen kannalta. Digitaalisena aikakautena moni tunnisti osaamisenaan myös verkkoyh-
teyksistä riippumattomien toimintatapojen hyvän hallinnan (paperikartat, suunnistaminen
maastossa).

Vaativan työn rinnalle palauttavaa vapaa-aikaa

Kun työ on kuormittavaa, tulisi metsätoimihenkilöllä olla työn vastapainoksi mieleinen, keskit-
tymistä vaativa ja rentouttava harrastus, johon paneutua vapaa-ajalla. Harrastukset ja perhe
voivat auttaa jättämään työn aiheuttamia paineita ja huolia sivuun. Tärkeitä harrastuksia haas-
tateltaville olivat esimerkiksi liikunta ja eläinten hoitaminen. Jos vapaa-aikakin on kuitenkin
esimerkiksi perheasioiden ja hoivavastuiden takia haasteellista, voi jaksaminen yksinkertaisesti
loppua kesken.

"Missä sinä joudut niin kuin aika, sanotaan -- koville, - tai että se vaatii sinulta paljon, niin kyllähän silloin, jos et sinä silloin sinä muuna aikana pysty tavallaan niin kuin ottaa relax, ja pikkusen - menemään siitä mistä aita on matalempi, jos se olisi yhtä korkealla siellä kotonakin, niin kyllähän siinä tulee haasteita siinä jaksamisen kanssa. -- Kyllä tämä työ on semmoinen, että - sieltä arjesta on pakko löytää se vastapaino, sinun on pakko pystyä - pistään ne aivot narikkaan silloin vapaa-ajalla."

Erään haastateltavan haave oli, että työpäivän lisäksi jaksaisi vapaa-ajalla lukea kirjaa. Kirja oli jo valittu, mutta toistaiseksi lukeminen ei ollut edennyt paria sivua pidemmälle. Toinen haastateltava mietti, että työn luonne oli sellainen, että siitä oli vaikea päästä vapaa-ajalla ja lomilla irti.

"Ei niitä [töitä] sillä tavalla unohda tuossa hommassa. Ja sitten kun - on --sitoutunut siihen - omaan arkeen se työ. Että arki ja vapaa-aika menee aika helposti sekaisin. Ja niin kuin muutenkin."

10. Toimenpide-ehdotukset

10.1. Johtaminen

Työyhteisöissä kannattaa tavoitella aitoa, vuorovaikutteista johtamista, jolloin esihenkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Työntekijöiden tilanteet ovat yksilöllisiä. Työlleen omistautunut toimihenkilö voi myös olla motivoitunut työn kehittämiseen, ja häneltä voi saada hyviä vinkkejä työympäristön parantamiseen. Aineistomme osoittaa, että haasteellisistakin kuormitustekijöistä kuten huomattavasta työmäärästä on mahdollista selviytyä, jos työn johtaminen on asianmukaista, työntekijää tukevaa ja toimivaa.

Työnantajan tulee olla työntekijän tukena työmäärien mittaamisen, euromäärätavoitteiden ja asiakastyytyväisyyskyselyjen teettämisen rinnalla. Työntekijän työkokemus kannattaa ottaa huomioon työn tulostavoitteita määritettäessä. Palautetta antavalle asiakkaalle ei tule antaa liian suurta valtaa, sillä tätä valta-asemaa voidaan käyttää myös väärin.

Työtehtävät tulee jakaa oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Nainen miettii työyhteisössä usein kokonaisuuksien toimimista ja aikatauluja. Hän voi myös ottaa kontolleen tai hänelle voidaan osoittaa ilman tekijää jääneitä tai hankaliksi osoittautuneita työtehtäviä, jolloin huolehtijalle voi kertyä vaivihkaa liikaa työtä.

Työmäärien tasapuolisuutta työyhteisössä olisi hyvä tarkastella säännöllisesti. Metsäasiantuntijan koulutuksen omaavaa naista ei tule kohdella työpaikan sihteerinä.

10.2. Työuraansa aloittaville toimiva perehdytysjakso

Vastavalmistuneille tulisi tarjota työuran alkuun työtehtäviä, joiden avulla voi päästä suotuisasti alkuun alalla. Perehdytysjakson aikana olisi hyvä olla tarjolla ”matalan kynnyksen” esihenkilötukea. Aineistomme mukaan metsäalan toimihenkilö tarvitsee huomattavan ajan laajaan työnkuvaan perehtymiseen.

Haastateltavat ehdottivat alalle tutoreita. Henkilökemian vuoksi on tärkeää, että tutorin saisi valita itse. Uudessa työssään aloittava metsätoimihenkilö voisi tarvittaessa kysyä ja saada opastusta alalla jo pitempään toimineelta henkilöltä. Puhelimitse tai verkon välityksellä tutorin kanssa voisi keskustella etäämpääkin, maantieteellisistä etäisyyksistä huolimatta.

Esimerkiksi töiden tärkeysjärjestyksen olisi hyvä selkiytyä uudelle työntekijälle perehdytysjakson aikana: mitkä asiat kannattaa tehdä erityisen huolellisesti ja mitkä puolestaan voi tehdä ylimalkaisemmin. Työhuipun aikana työaika ei riitä kaikkeen, jolloin tärkeysjärjestystä tarvitaan.

10.3. 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 alan ammattikoulutuksen suorittaneelle naiselle alan toimintakulttuurin kautta, ettei ala ole hänelle henkilökohtaisesti sopiva. Työpaikalla tulee arvostaa kaikkien, niin vastavalmistuneiden kuin kokeneiden työntekijöiden työpanosta.

Metsätoimihenkilöiden arjessa tulisi olla tilaa myös perhe-elämälle, kuten lasten asioista huolehtimiselle. Alalla tulisi olla tilaa sellaisillekin henkilöille, jotka eivät syystä tai toisesta voi työskennellä oman työkapasiteetin ylärajan tuntumassa. Metsätoimihenkilöltä ei tule odottaa tavanomaista runsaampaa työkapasiteettia, jotta hän olisi tasavertainen tiimin jäsen.

Omaa ammattialaansa ja koulutusvalintaa pohtiville voitaisiin tehdä infopaketteja, joissa alalla muutaman vuoden töitä tehneet kertovat, millaista metsäalan työ on ja millaisia valmiuksia työssä tarvitaan.

10.4. Toimivat työvälineet

Tietokoneohjelmien käytettävyydestä tulee huolehtia. Ohjelmia tulee kehittää helpottamaan työntekoa, ja muutosten tulee olla perusteltuja. Muutokset eivät saa monimutkaistaa työtehtävien hoitamista, eikä ohjelmia kannata ottaa käyttöön keskeneräisinä.

Olisiko kahden haastateltavan kertomista, jo toimivista työkaluista mahdollista rakentaa ja soveltaa muihinkin organisaatioihin toimivia työvälineitä?

10.5. Maastotyötä tekeville ”työvaateseteli”

Metsätoimihenkilön tulee saada itse vaikuttaa siihen, että hänellä on työhön soveltuvat työvaatteet. Työvaatesetelin avulla työntekijän 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 työntekijän kuivana ja lämpimänä pysyminen on. Keholle sopivien vaatteiden saaminen on myös osa työntekijän arvokasta kohtelemista.

10.6. Suunnitellut toimintatavat ongelmatilanteisiin

Jokaisessa organisaatiossa tulisi olla mietittynä valmiudet ongelmatilanteiden, konfliktien sekä virheiden aiheuttamien toimenpiteiden osalta. Tarvittavia toimintaohjeita voidaan laatia myös yhteisinä alan yrityksille. Virheiden tekeminen on inhimillistä, eikä työntekijää saa jättää yksin virhe- tai ristiriitatilanteen keskelle.

Jos metsätoimihenkilö kohtaa hankalan tai epäasiallisen asiakkaan, työyhteisössä olisi hyvä olla käytänteet sujuvan asiakaspalvelun hoitamiseksi. Tarvittaessa asiakas tulisi voida siirtää toiselle toimihenkilölle.

Olisi tarpeen luoda keskusteluryhmiä, joissa voidaan puhua erilaisista työhön liittyvistä hankalista tilanteista (nimiä mainitsematta) ja miettiä, miten niistä on selviydytty ja miten niissä kannattaisi menetellä. Tällainen vertaistuki voisi olla ammatillisesti antoisaa työuran alkupuolella oleville. Mikäli on mahdollista, ryhmässä voisi olla paikalla koulutuksen saanut työnohjaaja.

10.7. Oman työn johtamisen taitoja tarvitaan

Työntekijöiden oman työn johtamisen taidot kertyvät työvuosien myötä, ja niitä tulee edistää myös työpaikalla esimerkiksi perehdytyksellä, koulutuksella ja tutortoiminnalla. Työpaikalla olisi hyvä 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 riittävyttä.

Työyhteisöissä on hyvä muistutella, että työntekijät huomaavat järjestää itselleen vaativan työn rinnalle palauttavaa vapaa-aikaa. Moni haastateltava mainitsi harrastuksen, johon uppoutuessa työasiat voi kokonaan unohtaa mielestään.

10.8. Perusasiat kuntoon ja 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 työpaikalla että alan verkostoissa.

Ehdotamme, että työyhteisössä voitaisiin sopia vuorovaikutustavasta, jossa ei vitsailla tai puhuta ikävällä tavalla työkaverin erilaisuudesta, vaatetuksesta tai muusta ulkoisesta olemuksesta. Kaikille työyhteisön jäsenille sallitaan turvallinen mahdollisuus osallistua työyhteisön toimintaan.

On myös tarpeen sopia ja huolehtia, että yhteistyöverkoston ammattilaisia kohdellaan asiallisesti: arvostetaan kaikkien asiantuntemusta ja osaamista, käytetään asiallista kieltä sekä pidetään huoli jokaisen koskemattomuudesta.

10.9. Ammatillisen koulutuksen sisällöt ja täydennyskoulutus

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

- yksityismetsätalouden parissa toimiminen käytännössä ja erilaisten metsänomistajien kohtaaminen,
- asiakaspalvelutaidot,
- 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: sekä työpaikoille että naisille toimintatavat ja -valmiudet ennaltaehkäistä henkistä ja fyysistä epäasiallista kohtelua sekä toimintatavat epäasiallisen kohtelun tapahduttua.



**Löydät meidät
verkosta**

luke.fi



Luonnonvarakeskus (Luke) Latokartanonkaari 9, 00790 Helsinki