

KEHITYKSEN KESKIÖSSÄ

100

Työtehoseura

JO VUODESTA 1924

RUOTSIN KORVAUSMALLI, SEN TOIMIVUUS JA KÄYTTÖMAHDOLLISUUDET METSÄKONEALAN TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN KORVAUKSISSA SUOMESSA

TTS Työtehoseuran julkaisu 478

Nelli Kankainen, Eila Lautanen, Niko Karhu, Kalle Kärhä
TTS Työtehoseura



RUOTSIN KORVAUSMALLI, SEN TOIMIVUUS JA KÄYTTÖMAHDOLLISUUDET METSÄKONEALAN TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN KORVAUKSISSA SUOMESSA

Julkaisija: Työtehoseura ry
Kiljavantie 6, 05200 Rajamäki
www.tts.fi 09 2904 1200

TTS: n julkaisuja 478

ISBN: 978–951-788-494-5
ISSN: 2489–8341 (verkkajulkaisu)
Nurmijärvi 2024



Sisällys

Tiivistelmä	7
Alkusanat	9
1. JOHDANTO	11
1.1 Ammatillinen koulutus metsäkonealalla.....	11
1.2 Työskentely metsäkoneenkuljettajana	12
1.3 Työelämässä oppiminen metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa	14
1.4 Ruotsin korvausmalli ja sen toimivuus Ruotsissa	17
1.5 Tutkimuksen tavoitteet	20
2. AINEISTO JA MENETELMÄT	21
2.1 Aineiston hankinta	21
2.2 Aineiston analysointi	21
2.3 Haastateltavien taustatiedot.....	22
3. TULOKSET	24
3.1 Työelämässä oppimisjaksot.....	24
3.2 Ruotsin korvausmalli	30
3.3 Yhteinen kassa	44
3.4 Haastateltujen muita näkemyksiä Ruotsin korvausmallin mahdollisuuksista Suomessa.....	55
4. TARKASTELU	59
4.1 Aineisto ja menetelmät.....	59
4.2 Tulokset	59
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	63
Lähdeluettelo	67
Liite 1. Lautanen & Karhu. Kyselytutkimus metsäkoneoppilaitoksille 2023 työelämässä oppimisen järjestämisestä ja korvausten maksamisesta	71
Liite 2. Haastattelulomake metsäkoneyrittäjille	85
Liite 3. Haastattelulomake asiakastahoille	91

Tiivistelmä

Työelämässä oppimisjaksot ovat tärkeässä roolissa metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden koulutuksessa. Metsäkonealalla yhtenä merkittävänä haasteena on kuitenkin se, että metsäkoneyrittäjillä on ollut taloudellisia vaikeuksia ottaa opiskelijoita työelämässä oppimisjaksoille omiin yrityksiinsä. Metsäala tarvitsee osaavia ja motivoituneita kuljettajia nyt ja tulevaisuudessa. Jotta metsäkoneyritykset, metsäteollisuusyhtiöt ja koko ala saisivat tarvitsemansa metsäkoneenkuljettajat, on löydettävä ratkaisuja siihen, miten työelämässä oppimisjaksoja pystyttäisiin kehittämään, etenkin niistä aiheutuvien kustannusten osalta.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, mikä on Ruotsin korvausmalli ja miten se toimii Ruotsissa. Ruotsin korvausmalli on Ruotsissa käytössä oleva järjestelmä, jota hallinnoi Gröna arbetsgivare. Korvausmallin tarkoituksena on tukea metsäkoneyrittäjää taloudellisesti tietyin kriteerein, kun hän ottaa metsäkoneenkuljettajaopiskelijan työelämässä oppimisjaksolle yritykseensä, ja näin tarjota laadukkaampi ja parempi työelämässä oppimisjakso oppilaalle. Ruotsin korvausmallin keskiössä on tiivis kolmikantayhteistyö Gröna arbetsgivaren ja sen jäsenyritysten (metsäyhtiöt ja metsäkoneyritykset) sekä oppilaitosten välillä.

Tutkimuksessa kartoitettiin Suomessa toimivien metsäkoneyritysten ja asiakastahojen (eli urakanantajien) näkemyksiä Ruotsin korvausmallista. Tutkimuksessa selvitettiin myös metsäkoneyrittäjien kokemuksia työelämässä oppimisjaksoista ja niihin liittyvistä korvauksista. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluin helmi- ja maaliskuussa 2024. Tutkimukseen haastateltiin 14 metsäkoneyrittäjää ja 11 asiakastahoa kahdeksasta eri metsäyhtiöstä. Haastatelluista metsäkoneyrittäjistä vajaa puolet (42,9 %) koki, että metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden osaamisen taso on hyvin vaihtelevaa työelämässä oppimisjaksoilla. Metsäkoneyrittäjistä puolet sanoi, että työelämässä oppimisjaksot kuormittavat heitä, koska opiskelijaa täytyy opastaa, neuvoa ja valvoa ja tähän kuluu paljon aikaa. Kolme haastateltua metsäkoneyrittäjää toi esille, että työelämässä oppimisjaksojen positiivinen vaikutus on se, että yritykset voivat saada työelämässä oppimisjaksojen opiskelijoista tulevaisuuden työntekijöitä.

Tutkimus vahvisti, että metsäkoneyrittäjät kaipaavat parempaa taloudellista tukea työelämässä oppimisjaksoilta, ja kaikki haastatellut toivoivat parannuksia työelämässä oppimisjaksojen korvauksiin. Valtaosa (78,6 %) haastatelluista metsäkoneyrittäjistä koki tämänhetkiset korvaukset työelämässä oppimisjaksoista erittäin heikoksi. Metsäkoneyrittäjät arvioivat sopivan suuruisen korvauksen työelämässä oppimisjaksoilta olevan noin 500–3000 €/kk/metsäkoneenkuljettajaopiskelija.

Tutkimus osoitti, että asiakastahoista vain yksi kolmesta ja metsäkoneyrittäjistä puolet olivat tietoisia Ruotsin korvausmallista ja yhteisestä kassasta. Kun heille haastattelun yhteydessä asiaa avattiin, metsäkoneyrittäjistä 78,5 % ja asiakastahoista 54,6 % koki, että Ruotsin korvausmallin kaltainen toiminta soveltuisi hyvin tai erittäin hyvin Suomeen ja ilmoitti olevansa kiinnostuneita osallistumaan yhteiseen kassaan. Se kuitenkin edellyttäisi koko toimialan vahvaa sitoutumista sekä muita kehitystoimenpiteitä, kuten yhteisten pelisääntöjen luomista.

Yhtenä Ruotsin korvausmallin merkittävimpinä hyötynä pidettiin sitä, että sillä on yhteinen rakenne, joka jakaa selkeät roolit osallisten toimijoiden (metsäyhtiöt ja metsäkoneyrittäjät) välille. Metsäkoneyrittäjät näkivät, että heidän saamansa korvaus motivoisi metsäkoneyrityksiä ottamaan enemmän metsäkoneenkuljettajaopiskelijoita työelämässä oppimisjaksoille. Haastatellut arvioivat korvausmalliin liittyvän myös haasteita, joista suurimpia ovat, saadaanko korvausmalliin tarpeeksi osallistujia liittymään ja miten sitä pystyttäisiin rahoittamaan tasapuolisesti. Lähes puolet (48 %) haastatelluista koki, että Ruotsin korvausmallin kaltaisella toiminnalla saataisiin lisää metsäkoneenkuljettajia metsäalalle ja tätä kautta vaikuttamaan positiivisesti metsäkonealaan ja sen kehitykseen.

Kiinnostus Ruotsin korvausmallia kohtaan on herännyt, mutta aihe vaatii vielä tausta- ja selvitystyötä Suomen mallin rakentamiseksi. Kehitystoimenpide-ehdotukset Suomen korvausmallin edistämiseksi olisivat ensinnä tiedotuskampanja kohdistettuna kaikille niille tahoille, joita malli koskee ja sen jälkeen toiseksi laajassa yhteistyössä (metsäyhtiöt, metsäkone-, metsäkuljetus- ja metsäpalveluyrittäjät) suomalaisen korvausmallin kehitys- ja valmistelutyö sekä kolmantena vaiheena valmistellun mallin pilottikokeilu.

Avainsanat: Ruotsin korvausmalli, yhteinen kassa, metsäkoneyrittäjä, asiakastaho, työelämässä oppimiskakso, työelämässä oppiminen, metsäkoneenkuljettajaopiskelija

Alkusanat

Tämä julkaisu on osa Metsäkoneenkuljettajakoulutuksen työelämässä oppimisen kustannukset ja korvaukset -selvitystyötä. Sen tavoitteina oli kartoittaa metsäkoneenkuljettajakoulutuksen järjestäjien menettelyt työelämässä tapahtuvan oppimisen koulutus- ja oppisopimusten käytössä ja korvausten maksamisessa sekä selvittää työelämässä oppimisen metsäkoneyritykselle aiheuttamia kustannuksia. Pää tavoitteena oli tarkastella Ruotsin korvausmallia, sen toimivuutta ja käytön mahdollisuuksia Suomessa.

Metsämiesten Säätiön rahoittaman työn toteutuksesta vastasi TTS Työtehoseura 1.9.2023 – 31.12.2024 välisenä aikana. Hankkeessa työskenteli projektitutkijana Ruotsin korvausmallin selvityksessä metsäteknologian pro gradu -työntekijä Nelli Kankainen ohjaajinaan professori Kalle Kärhä Itä-Suomen yliopistosta ja pääkouluttaja Niko Karhu TTS Työtehoseuran metsäkoneenkuljettajakoulutuksesta sekä allekirjoittanut. Työelämässä oppimisen kustannusseurantaselvityksen teki asiantuntija Juhani Piekkala TTS Työtehoseuran tutkimus- ja kehittämissyksiköstä. Ne tulokset ovat saatavissa erillisenä raporttina pyydettyäessä.

Hankkeen ohjausryhmän muodostivat Simo Jaakkola Koneyrittäjät ry:stä, Pekka Dahlqvist Savon ammattiotopistosta, Tomi Toivanen ja Mikko Saarimaa (31.12.2023 saakka), Kirsi Pyykönen (1.1.2024 alkaen) Riveriasta, Jouni Puoskari Motoajo Oy:stä sekä Marko Saastamoinen Nilakka Forest Oy:stä. Esitän TTS Työtehoseuran puolesta parhaimmat kiitokset erinomaisen hyvistä yhteistyöstä kaikille edellä mainituille. Haluan erityisesti kiittää kysely- ja haastattelututkimuksemme osallistuneita organisaatioita ja henkilöitä panoksestaan tälle tärkeälle kehityshankkeelle.

Tämä julkaisu on pioneiriselvitys tärkeästä kehityskohteesta metsäalalla. Työ antaa monipuolisesti informaatiota Ruotsin korvausmallista ja vastaavan kaltaisen järjestelmän metsäkonealan työelämässä oppimisen kehittämismahdollisuuksista ja tarpeesta Suomessa. Selvityksessä kävi ilmi, että asiakastahoista vain yksi kolmesta ja metsäkoneyrittäjistä puolet olivat aiemmin olleet tietoisia Ruotsin korvausmallista ja yhteisestä kasasta. Kuitenkin kun heille haastatteluissa malli avattiin, metsäkoneyrittäjistä 78,5 % ja asiakastahoista 54,6 % suhtautui siihen myönteisesti. Edellä mainituista syistä työtä tulisi jatkaa ensivaiheessa informaatiota lisäämällä ja sen jälkeen laajalla yhteisellä valmistelutyöllä, minkä jälkeen – tulosten niin osoittaessa – suomalaisen korvausmallin pilotoinnilla.

Onnistunut työelämässä oppiminen on tärkein vaihe koulutettavan metsäkoneenkuljettajan kiinnittymisessä metsäkonealalle (TTS 477.2023). Väestönkehityksen myötä nuorten ikäluokat pienenevät ja kaupungistuvat. Yhteys metsään on monessa tapauksessa olematon, joten ensimmäiset kokemukset alan työelämästä ja yrityksistä tulevat kasvattamaan merkitystään nykyisestä. Jotta metsäalalle saadaan jatkossa riittävästi kuljettajatyövoimaa, työelämässä oppimisen järjestämisessä ei ole varaa epäonnistua. Metsäkoneenkuljettajakoulutuksen työelämässä oppimisen järjestelyjen kehittäminen on koko metsäalan yhteinen haaste. Metsäkoneenkuljettajapulan ratkaiseminen Suomessa edellyttää laajaa ja monitahoista yhteistyötä. Vain siten asia etenee kaikkien parhaaksi.

Nurmijärvellä marraskuussa 2024

Eila Lautanen

Selvityshankkeen johtaja

Kehityspäällikkö, tutkimus- ja kehittämissyksikkö, TTS Työtehoseura



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ
ihminen ja metsä

1. JOHDANTO

1.1 Ammatillinen koulutus metsäkonealalla

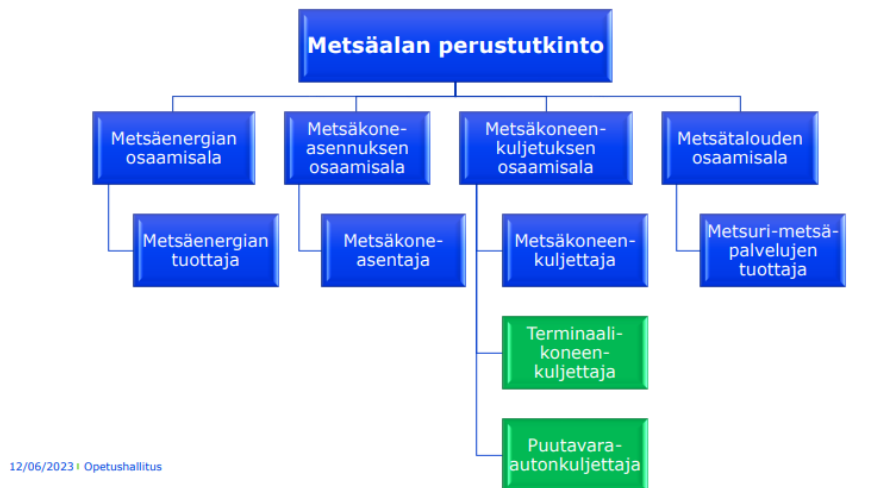
Suomessa on yleinen oppivelvollisuus, joka velvoittaa jokaista Suomen kansalaista opiskelemaan 18 ikävuoteen asti. Ammatillinen koulutus on tarkoitettu peruskoulun päättäneille nuorille. Lisäksi siihen hakeudutaan myös työn ohella lisä- ja täydennyskoulutuksiin sekä uudelleen kouluttautumaan. Ammatillisen koulutuksen lähtökohtana on kehittää opiskelijan ammatillista osaamista. (Opetushallitus 2023)

Suomessa on 13 koulutuksen järjestäjää, jotka toteuttavat metsäkoneenkuljettajankoulutusta 19 toimipisteessä eri puolilla maata. Metsäkoneenkuljettajaksi voi kouluttautua metsäalan perustutkinnon metsäkoneenkuljetuksen osaamisalan tai metsäkoneenkuljettajan ammattitutkinnon kautta. Metsäkonealalla on lisäksi metsäalan erikoisammattitutkinto, missä voi syventää osaamistaan työmaiden suunnitteluun ja työnjohtoon sekä yrittäjyysosaamiseen. (Opetushallitus 2023; Riveria 2023) Metsäkoneenkuljettajan ammatti soveltuu henkilöille, jotka ovat kiinnostuneita itsenäisestä, vastuullisesta ja monipuolisesta työnkuvasta sekä joilla on ammatissa tarvittavat kyvyt: looginen päättelykyky, havainto- ja hienomotoriset kyvyt (Riveria 2023; Lautanen & Karhu 2024).

Metsäalan ammatillinen perustutkinto muodostuu neljästä osaamisalasta, joita ovat metsäenergian tuotannon osaamisala, metsäkoneasennuksen osaamisala, metsäkoneenkuljetuksen osaamisala ja metsätalouden osaamisala. Koulutuksen kesto on noin 2–3 vuotta, ja sen laajuus on 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu kaikille yhteisistä tutkinnon osista (35 osp) ja ammatillisista tutkinnon osista (145 osp). Ammatilliset tutkinnon osat sisältävät kaikille osaamisaloille yhteisiä, pakollisia ammattiopintoja 60 osaamispistettä ja valinnaisia ammatillisia opintoja 120 osaamispistettä (Opintopolku 2023 c). Metsäkoneenkuljetuksen osaamisalalta on valmistunut vuosina 2016–2021 keskimäärin noin 405 metsäkoneenkuljettajaa (Kilpeläinen & Lautanen 2023).

Metsäalan perustutkinnon perusteet uudistuivat 1.1.2024 alkaen ja se rakentuu nyt neljästä osaamisalasta, joilla koulutetaan yhteensä kuuteen eri ammattiin (kuva 1). Tutkintoon on uudistuksen yhteydessä lisätty kaksi uutta tutkintonimikettä: puutavara-autonkuljettaja ja terminaalikoneenkuljettaja. (Villikka-Storm 2023) Metsäalan ammattitutkinto muodostuu neljästä eri osaamisalasta, jotka ovat bioenergian osaamisala, metsäkoneasennuksen osaamisala, metsäkoneenkuljetuksen osaamisala ja metsätalouden osaamisala. Ammattitutkinnot ovat pääsääntöisesti 150 osaamispisteen laajuisia (Opintopolku 2023a). Metsäalan erikoisammattitutkinto muodostuu metsänkäsittelyn ja puunkorjuun osaamisaloista ja voi olla laajuudeltaan 160, 180 tai 210 osaamispistettä. (Opintopolku 2023b)

Metsäkoneenkuljettajan tutkinnossa on toimintakyvylle ja terveydentilaan asetettuja vaatimuksia. Täten pystytään varmistamaan, että oppilas on kykenevä sekä opintoihin oppilaitoksessa että työskentelyyn työpaikalla. (Riveria 2023)



Kuva 1. Metsäalan perustutkinnon osaamisalat ja tutkinnot 1.1.2024 alkaen (Opetushallitus 2023).

1.2 Työskentely metsäkoneenkuljettajana

Metsäkoneenkuljettajat työskentelevät haasteellisissa ja muuttuvissa työympäristöissä. Työn turvallisuutta säätelevät EU-direktiivit, lait ja vapaaehtoiset standardit, kuten koneturvallisuusdirektiivi (2006/42/EY) ja metsäkoneiden turvallisuutta koskeva standardi (EN ISO 11850). (Ovaskainen 2023) Metsäkoneenkuljettajat työskentelevät joko hakkuukoneen- tai kuormatraktorinkuljettajina. Hakkuukoneenkuljettajat kaatavat, karsivat ja katkovat rungot puutavaralajeiksi. Kuormatraktorinkuljettajat keräävät valmiiksi katkotun puutavaran kuormaan ja kuljettavat ne tienvarsivarastolle. Lisäksi metsäkoneenkuljettajan työnkuvaan kuuluu koneiden huolto- ja kunnossapitotoimenpiteitä. Metsäkoneenkuljettajalla tulee olla hyvä havainnointi- ja päätöksentekokyky, koska työtä tehdään pääsääntöisesti itsenäisesti. Lisäksi työympäristöt ja olosuhteet voivat olla haastavia ja vaativia. Kariniemi (2006, 18) on korostanut, että metsäkoneenkuljettajan tunnusomaisia piirteitä ovat tasaisuus, käytännöllinen lahjakkuus ja maltin säilyttäminen vaikeissakin tilanteissa. Varsinaisen koneen lisäksi metsäkoneenkuljettajan täytyy hallita metsänhoidollista, tietoteknistä sekä viestintään ja markkinointiin liittyvää osaamista (Kymäläinen ym. 2021).

Koneellinen puunkorjuun suunnittelu ja toteutus sisältää kolme eri suunnittelutasoa: strateginen, taktinen ja operatiivinen taso. Näitä tasoja kutsutaan myös nimillä leimikko-, työnäkemä- ja työpistetaso, ja taitava metsäkoneenkuljettaja hallitsee näistä jokaisen. Leimikkotason suunnittelu sisältää ajouraverkoston, korjuulohkojen hakkuujärjestyksen ja varastopaikan suunnittelun. Laadukas ja sujuva puunkorjuu edellyttää sujuvaa ja suunnitelmallista työskentelyä. (Ovaskainen 2023)

Hakkuukonetyöskentelyn lähtökohtana on työpisteajattelu, jonka keskipiste on hakkuukone. Työpiste jakautuu kolmeen eri sektoriin, joita ovat ajoura-, etu- ja sivusektorit. Sektorilla tarkoitetaan nosturin ulottuvuusaluetta, jolla pystytään työskentelemään siten, ettei konetta liikuteta. Työskentely tapahtuu yksi työpiste kerrallaan, ja työnäkemän tulisi olla 3–5 työpistettä eteenpäin sekä

muutama taaksepäin. Tämä olisi ihanteellinen lähtökohta varsinaiselle työnteolle. Pimeällä työnäkemä on pienempi, 1–2 työpistettä eteenpäin. Työpisteet muodostavat ajolinjaston, josta muodostuu ajouraverkosto. Hyvin opittu ja omaksuttu työmalli on lähtökohtana sujuvalle työnteolle ja jatkuvalle kehitymiselle. (Ovaskainen 2023)

Koneellisessa hakkuutyössä tuottavuus rakentuu kuljettajan ja hakkuukoneen muodostaman yksikön käyttämistä panoksista ja tuotoksesta. Vastavalmistuneen metsäkoneenkuljettajan tuottavuus ei ole vielä korkea, koska hän joutuu keskittymään tarkemmin koneen ohjaukseen ja korjuuvaurioiden välttämiseen kokeneempaan kuljettajaan verrattuna (Purfürst 2010). Gellerstedin (2002) mukaan metsäkoneenkuljettajalla menee keskimäärin noin viisi vuotta saavuttaa maksimaalinen taitotaso. Toisaalta Purfüstin (2010) tutkimuksessa kuljettajat saavuttivat tuottavuuden tasaantumistasoin noin 6–11 kuukauden sisällä työn aloituksesta. Laadukas ja monipuolinen metsäkoneenkuljettajan koulutus auttaa kuljettajaa valmistautumaan hänen tulevaan työhönsä, ja oppimaan nopeasti kuljettajalta edellytettäviä taitoja (Taskinen 2016, 10).

Tuottavuuseroihin vaikuttavat myös kuljettajien erot työkokemuksessa, työn hahmottamisessa ja motoriikassa (Kariniemi 2006, 14). Motorisilla taidoilla tarkoitetaan kehon ja raajojen lihasten tavoitteellista liikettä. Karkeamotoriset taidot ovat suurten lihasten hallintaa, joilla pystytään toteuttamaan erilaisia liikkeitä ja taitoja. Havaintomotorisilla taidoilla tarkoitetaan pääasiassa silmän ja käden koordinaatioon liittyviä taitoja. Ne liitetään osittain myös tuntoaistimukseen. Niiden avulla metsäkoneenkuljettaja pystyy hahmottamaan metsäkoneen työpisteellensä ympäröivään tilaan. Hienomotoriset taidot ovat puolestaan pienten lihasten hallintaa. Metsäkoneenkuljettajan työssä hienomotoriset taidot ohjaavat esimerkiksi sormien hallintaa. Uuden motorisen taidon oppiminen voi vaatia jopa useita tuhansia toistoja. (Kattelus 2020, 11–12; Karhu & Lautanen 2024, 8–10)

Ihminen vastaanottaa ja käsittelee informaatiota ja toimii sen pohjalta. Tiedon siirtoprosessin vaiheita ovat tiedon etsintä ja vastaanotto, tiedon tulkinta ja käsittely sekä tiedon varastoiminen tai tiedon perusteella toteutettavien toimenpiteiden tekeminen. Olennaista hakkuun tuottavuuden kannalta on se, kuinka metsäkoneenkuljettaja pystyy muuttamaan tietoa motoriseksi toimenpiteiksi. (Kariniemi 2006, 24) Teknologian kehityksen myötä ihminen-kone-järjestelmät ovat tuoneet koneisiin laajan kirjon älyllisiä, koneen ja kuljettajan toimintaa helpottavia järjestelmiä. Automaatio ja erilaiset päätöksenteon tukijärjestelmät ovat nopeuttaneet kuljettajan päätöksentekoa sekä parantaneet tuottavuutta ja turvallisuutta. Lisäksi erilaisten järjestelmien käytön avulla on pystytty vähentämään esimerkiksi raaka-ainehävikkiä. (Väätäinen ym. 2012)

Metsäkoneenkuljettajien kysyntä kasvaa jatkuvasti, ja alalla vallitsee hyvä työllisyystilanne nyt ja tulevaisuudessa. Työtehoseuran toteuttaman selvityksen mukaan lähes neljäsosa valmistuneista metsäkoneenkuljettajista työllistyy metsäkonealan ulkopuolelle. Syitä alalta siirtymiseen ovat esimerkiksi palkkaus, työn kausivaihtelu ja pitkät työmatkat sekä asuinpaikan muuttaminen työllistymisen takia. Yksi selittävä tekijä on myös alalle soveltumattomat henkilöt, sillä koulutukseen hakeutuu henkilöitä, joilla ei ole riittäviä edellytyksiä toimia alalla. Puolet valmistuneista metsäkoneenkuljettajista työskentelee koulutusta vastaavassa työssä metsäkoneenkuljettajana ja 25 % on vaihtanut töihin muille aloille. Näistä alaa vaihtaneista työntekijöistä 2/3 ei ole työskennellyt päiväkään metsäkoneenkuljettajana ja loput 1/3 on työskennellyt metsäkoneenkuljettajana 1–12

kuukautta, mutta heistä 40 % on tullut irtisanotuksi koeajalla työn tuottamattomuuden vuoksi. (Lautanen ym. 2020, 5–37)

1.3 Työelämässä oppiminen metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa

Työelämässä oppimisella tarkoitetaan omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa, aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista, joka on merkittävässä osassa ammatillisessa koulutuksessa. Opiskelija pääsee kokeilemaan sekä uusia työtehtäviä että työskentelytapoja. Tämän seurauksena ajattelu, kädentaidot ja reagointi edistyvät. (Turpeinen 2001, 32–49; Pohjoinen 2005, 79–80) Työelämässä oppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Sitä säätelevät laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017). Lisäksi sitä sivuaa muun muassa seuraavat lait ja asetukset: työturvallisuuslaki (738/2002), laki nuorista työntekijöistä (998/1993) ja asetus nuorille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002). (Opetushallitus 2023)

Työelämässä oppimisen tulee olla mahdollisimman monipuolista, jotta opiskelija pystyy ymmärtämään ja kokemaan eri työvaiheita sekä näkemään oman tekemänsä työn osana kokonaisuutta (Opetushallitus 2015). Taulukossa 1 on esitetty kolmen eri osapuolen, eli opiskelijan, työpaikan ja opettajan tehtäviä ja vastuita liittyen työssäoppimiseen. Työelämässä oppiminen suunnitellaan aina näiden kolmen osapuolen välillä osana opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa. (Opetushallitus 2023)

Työelämässä oppimisen määrä vaihtelee koulutuksen järjestäjäkohtaisesti opiskelijalle laaditun henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti nuorilla perustutkinto-opiskelijoilla 8–50 opintoviikon (5,3–33 osaamispistettä) ja jatkuvan haun aikuisopiskelijoilla 10–60 opintoviikon (6,7–40 osaamispistettä) välillä (Lautanen & Karhu, Kyselytutkimus työelämässä oppimisesta metsäkonekoulutusta järjestäville oppilaitoksille 2023, Liite 1). Keskimäärin nuorilla perustutkinto-opiskelijoilla työelämässä oppimista on 37 opintoviikkoa ja jatkuvan haun kautta tulleilla opiskelijoilla 25. Työelämässä oppimisen jaksoista 34,2 % toteutetaan oppisopimuksella ja 61,2 % koulutusopimuksella. Työelämäoppimisista 4,6 % toteutetaan kokonaan oppilaitoksilla.

Koulutusopimuksella opiskelija työskentelee palkatta ja yritykselle ei makseta korvauksia työelämässä oppijan ohjaamisesta. Käytettäessä koulutusopimusta oppilaitoksilla olisi mahdollisuus maksaa työnantajille lain 531/2017 § 65 ja 67 mukaisesti korvausta erityisen tuen opiskelijoiden ohjauksesta, mutta tätä ei maksanut yksikään koulutuksen järjestäjä. Oppilaitoksilla pyritään pitämään erityisen tuen vaativien opiskelijoiden työelämässä oppimisjaksot oppilaitoksilla, jotta ohjausrasitus yrityksissä ei muodostuisi kohtuuttomaksi.

Oppisopimuksessa työelämäjaksolla olevalle opiskelijalle työnantaja maksaa palkkaa ja työnantajalla on mahdollisuus saada oppilaitokselta korvausta opiskelijan ohjaustyöstä. Tätä korvausta maksoi 13 koulutuksen järjestäjästä 12. Yksi koulutuksen järjestäjä oli tehnyt kaikkia koulutusaloja koskevan päätöksen, että oppisopimuksella työelämässä työskentelevistä oppijoista ei makseta korvauksia työnantajille. Menettely on lain ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, § 73 ja asetuksen 673/2017, § 17 ja 18 mukainen. Koulutuksen järjestäjäkohtaisesti peruskorvaukset

oppisopimuksessa vaihtelevat 50–200 euroon. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa on mahdollista maksaa asetuksen 1150/2021, § 19 mukaisesti korotettua koulutuskorvausta niille työnantajille, jotka työllistävät alle 20-vuotiaita, vailla toisen asteen tutkintoa olevia työelämässä oppijoita. Metsäkoneenkuljettajakoulutusta antavista 13 koulutuksen järjestäjästä 11 maksoi tätä korotettua oppisopimustukea, minkä määrä vaihteli koulutuksen järjestäjittäin 80–600 euroon. Asetus on voimassa vuoden 2024 loppuun. (Lautanen & Karhu, Kyselytutkimus työelämässä oppimisesta metsäkonekoulutusta järjestäville oppilaitoksille 2023, Liite 1).

Työelämässä oppimisjaksot ovat merkittävässä asemassa metsäkoneenkuljettajan ammattitaidon kehittymisen kannalta, sillä näin oppilas pääsee työskentelemään todellisessa, käytännön työympäristössä (Minkkinen 2023, 14). Minkkisen (2023, 2) mukaan vastavalmistuneet metsäkoneenkuljettajat tarvitsevat harjoittelua ja aikaa saavuttaakseen tehokkaat, tuottavat ja laadukkaat työskentelytavat. Lautasen ja Kilpeläisen (2024) selvityksessä kyselyyn vastanneista metsäkoneenkuljettajaopiskelijoista 60 % koki työelämässä oppimisen kehittäneen heidän taitojaan. Kuitenkin haasteena on se, että metsäkoneyrittäjillä on taloudellisia vaikeuksia ottaa opiskelijoita työelämässä oppimisjaksoille (Lautanen ym. 2020). Yhtenä vaikuttavana tekijä tähän on se, että metsäkoneyrittysten tulot muodostuvat työn tuottavuudesta (Lautanen & Karhu, Kyselytutkimus metsäkonekoulutusta järjestäville oppilaitoksille, Liite 1). Opiskelija käyttää yrityksen työkoneita työelämässä oppimisen aikana, jonka vuoksi yrityksen työkoneiden tuottavuus laskee. Lisäksi työpaikkaohjaajalla kuuluu opiskelijan ohjaamiseen aikaa keskimäärin kahdeksan tuntia viikossa (Oppimassa ohjaamossa 2020, 10).

Taulukko 1. Eri osapuolten tehtävät ja vastuut työelämässä oppimiseen liittyen (Opetushallitus 2015).

Oppilaitos (opettaja)	Työpaikka	Opiskelija
Tuntea alan työpaikat siten, että osaa ohjata opiskelijan työssäoppimispaikkaan.	Osallistua työssäoppimisjakson ennakosuunnitteluun.	Noudattaa käyttäytymistä, työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä.
Varmistaa ennakkoon, että työpaikka soveltuu työssäoppimispaikaksi.	Tutustua opiskelijan työssäoppimisen tavoitteisiin ja osaamiseen.	Tehdä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa sovitut tehtävät ja noudattaa työssäoppimissopimuksessa sovittuja asioita.
Selventää opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle eri osapuolten roolit ja vastuut.	Varmistaa, että työyhteisö tietää työssäoppijan tulosta työpaikalle.	Korvata aiheuttamansa vahinko, mikäli kyseessä on tahallinen vahinko.
Tukea opiskelijaa suunnittelemaan omia tavoitteitaan työssäoppimisjaksolle.	Perehdyttää ja ohjata opiskelijaa sekä antaa hänelle kehittävää palautetta.	Muistaa työpaikan salassapitovelvollisuudet.
Suunnitella yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaiset työtehtävät.	Antaa oppilaalle kuva siitä, miten työyhteisö toimii ja kehittyy.	
Laatia oppimistehtävät ja selvittää niiden tavoitteet opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle.	Osallistua työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksessä ja yhteistyössä oppilaitoksen kanssa.	
Tukea työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävissä.	Antaa oppilaitokselle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.	
Tehdä avointa ja tavoitteellista yhteistyötä työpaikkaohjaajan kanssa siten, että työpaikkaohjaaja saa kaiken tarvitsemansa tiedon opiskelijasta, hänen opetussuunnitelmastaan ja tavoitteistaan.		
Antaa opiskelijalle hänen tarvitsemansa tuki ja ohjaus.		
Osallistua opiskelijan ohjaukseen ja palautekeskusteluihin työssäoppimisjaksolla yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa.		
Olla tarvittaessa nopeastikin opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tavoitettavissa.		
Pitää huolta, että arviointikeskustelussa keskustellaan opiskelijan kehittymisen lisäksi työssäoppimisjakson järjestelyistä ja yhteistyön sujumisesta.		

Työtehoseuran selvityksen mukaan metsäalan perustutkinnon suorittaneet arvioivat, että käytännön kokemusta tulisi saada sisällytettyä enemmän koulutukseen (Lautanen ym. 2020, 4). Opiskelijat kokevat, että työllistymiseen vaikuttaa vähäinen kokemus metsäkoneyöstä, sillä opintojen aikana saatava ajoaika koetaan liian vähäiseksi tarvittavaan osaamiseen nähden. Osalla opiskelijoilla osaamistaso työelämässä oppimisen alkaessa on niin heikko, ettei heitä voi lähettää metsäkoneyrityksiin töihin. Näin ollen heille järjestetään korvaavaa opetusta ja harjoittelua oppilaitoksella, jolloin yhteydet metsäkoneyrityksiin jää kokonaan rakentamatta. (Lautanen ym. 2020, 5–37) Metsäkoneenkuljettajan työhön tarvitaan taitavia ja motivoituneita kuljettajia (Väätäinen ym. 2012, 6). Tämän vuoksi työelämässä tarvittava osaaminen ja työn tuottavuusvaatimukset täytyisi olla selkeinä tavoitteina myös itse koulutuksessa (Kilpeläinen ym. 2023, 65).

Onnistunut työelämässä oppiminen opintojen aikana on tärkein vaihe valmistuneen metsäkoneenkuljettajan kiinnittymisessä metsäalalle koulutusta vastaavaan työhön (Kilpeläinen & Lautanen 2024). Työelämässä tapahtuvan onnistuneen oppimisen takaamiseksi on perusteltua selvittää, miten metsäkoneyrityksille pystyttäisiin korvaamaan työelämässä tapahtuvan oppimisen aiheuttamia tulomenetyksiä (Lautanen 2023, hankesuunnitelma). Tässä tutkimuksessa keskitytään Ruotsissa käytössä olevaan korvausmalliin, joka tarjoaa yritykselle mahdollisuuden saada korvausta sen ottaessaan opiskelijoita harjoitteluun.

1.4 Ruotsin korvausmalli ja sen toimivuus Ruotsissa

Ruotsin korvausmallin rakentuminen

Ruotsissa toimiva Gröna arbetsgivare on maa-, metsä- ja puutarhatalouden, maisemoinnin, golfin ja eläinten terveydenhoidon työnantajille tarkoitettu organisaatio. Se edustaa 4000 eri jäsenyritystä, joissa työskentelee yhteensä noin 30 000 työntekijää. Työnantajajärjestö neuvottelee työehtosopimuksia sekä palkkoja koskettavia sopimuksia. Järjestö tarjoaa myös tukea, koulutusta ja työympäristön kehittämispalveluja jäsenilleen. (Gröna 2024a)

Gröna arbetsgivaren tavoitteena on saada päättäjät näkemään vihreän yritysmaailman mahdollisuuksia. Gröna arbetsgivare on tärkeä keskustelukumppani hallituksen, valtiopäivien, viranomaisen ja poliittisten puolueiden kanssa. Gröna arbetsgivare keskittyy työmarkkinoita, osaamisen tarjontaa, veroja, integraatiota ja ilmastoa koskettaviin poliittisiin päätöksiin vaikuttamalla poliitikkoihin ja päättäjiin. Lisäksi se tekee yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa sekä Ruotsissa että kansainvälisesti. (Gröna 2024a)

Gröna arbetsgivare on luonut vuonna 2011 korvausmallin, jonka tarkoituksena on antaa harjoitustukea niille jäsenyrityksille, jotka vastaanottavat metsäalan koulutuksesta opiskelijoita, joilla on opetussuunnitelman mukaan oltava vähintään 15 viikkoa työelämässä tapahtuvaa koulutusta. Harjoitustuen perustamisen taustalla on ollut se, että opiskelijoille on ollut vaikeaa löytää harjoitusyrityksiä, koska työssä oppiminen on aiheuttanut kustannuksia ja tuottavuuden laskua yrittäjille. (Nilsson 2023; Värge 2024) Tämän vuoksi metsäyhtiöt ja metsäkoneyrittäjät ovat alkaneet keräämään rahaa yhteiseen kassaan. Tuki rahoitetaan laskuttamalla Gröna arbetsgivaren jäsenyrityksiä, joita ovat metsäyhtiöt ja metsäkoneyrittäjät. Jäsenyrityksiä laskutetaan prosentteina työntekijöiden

kokonaispalkkasumman perusteella. Tällä hetkellä maksu on 0,25 % toimihenkilön palkkasummasta ja 0,15 % muiden työntekijöiden (esim. metsäkoneenkuljettajat) palkkasummasta. Näin ollen metsäyhtiöt ottavan isomman vastuun yhteisen kassan rahoituksesta. (Nilsson, sp 2023; Gröna 2024b; Värkö, sp 2024)

Korvaus (harjoitustuki) on 6000 kruunua eli noin 530,8 € harjoitusviikkoa kohti, jos opiskelija ajaa metsäkoneetta (vaihtoehtoisesti 1200 kruunua/päivä eli noin 106,2 €/päivä) enintään 10 viikkoa per opiskelija. Opiskelijoista, jotka käyttävät koulun koneetta ajaessaan harjoittelupaikan työntekijän kanssa, maksetaan 200 kruunua/päivä eli noin 17,69 € enintään 10 viikolta. Kuitenkin yksi ja sama opiskelija voi saada harjoittelutuen enintään 10 viikoksi koko koulutuksen ajalle, riippumatta yrityksestä, missä harjoittelu suoritetaan. Harjoittelutuki maksetaan kokonaisilta viikoilta tai kokonaiselta päivältä. Jos työpaikkaohjaaja keskeyttää työelämässä oppimisjakson otettuaan yhteyttä kouluun, korvataan opiskelijan työpaikkaohjaajan kanssa viettämästä ajasta. (Gröna 2024b) Ruotsissa työelämässä oppimisen jaksoilta opiskelijoille ei makseta palkkaa (Värkö, sp 30.10.2024). Rahan kerääminen yhteistä kassaa varten tapahtuu hallinnollisia ratkaisuja työmarkkinaosapuolten työehtovaikutuksiin ja -palkkoihin tarjoavan Foran kautta (Fora 2024).

Ruotsin korvausmallissa oppilaitokset vastaavat työelämässä oppimispaikkojen järjestämisestä ja siitä, että nämä paikat täyttävät koulutukselle asetetut vaatimukset. Oppilaitoksen on myös vastattava siitä, että opiskelijalla on työpaikkaohjaaja ja hän myös soveltuu tehtävään (riittävä työkokemus). (Gröna 2024b)

Työelämässä oppimisjaksosta saatavan korvauksen saamisen edellytyksenä on tiettyjen kriteerien toteutuminen:

- Yrityksen tulee olla Gröna arbetsgivaren jäsen ja sitä sitoo Skogsavlett-työehtosopimus, jossa määritetään toimialastandardin mukaiset palkat ja metsätalouden yleiset ehdot. (Gröna 2024d)
- Opiskelija opiskelee metsätalouteen liittyvää tutkintoa oppilaitoksessa, jonka Ruotsin metsäalan ammattilautakunta (SYN) tai Gröna arbetsgivare on hyväksynyt koulutuksen rakenteen ja sisällön. Ruotsin metsäalan ammattilautakunta toimii paremman työympäristön puolesta, edistää käytännön osaamisen tarjoamista ja sen kehittämistä. Sen yksi tärkeä tehtävä on myös edistää työelämän ja koulun välisiä yhteyksiä sekä myötävaikuttaa ammattitaitoisten työntekijöiden koulutukseen ja täydennyskoulutukseen.
- Opiskelijan tutkintoon kuuluvat työelämässä oppimisjaksot.
- Opiskelija on käyttänyt metsäkoneetta itsenäisesti tai ohjattuna vähintään 20 tuntia viikossa harjoittelujakson aikana ja tehnyt myös muita töitä konetiimissä, mitä seurataan sekä opiskelijan että harjoittelupaikan ohjaajan raportoinnilla.
- Opiskelijan tulee työskennellä suurmetsätalouteen soveltuvilla koneilla ja menetelmillä. Vaatimuksen täyttymisen arviointi tulee tehdä eri osa-alueiden tasapainon perusteella, jossa huomioidaan, että käytännön viikko tulee suorittaa olosuhteissa, jotka ovat sopusoinnussa tavallisen metsäkoneenkuljettajien työn ja työympäristöjen kanssa.

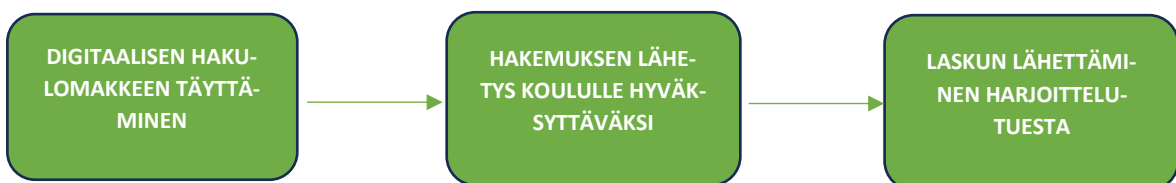
- Työpaikkaohjaajan tulee hyvän ohjauksen ja hyvin suunnitellun työelämässä oppimisjakson kautta antaa opiskelijalle hyvä käsitys ja tietoa siitä, miten työ toteutetaan tehokkaasti ja turvallisesti.
- Työpaikkaohjaajan tulee olla suorittanut verkkopohjainen ohjaajakoulutus.
- Työpaikkaohjaajan tulee toimittaa harjoittelujaksolta tehty seuranta oppilaitoksen ohjeiden mukaisesti koululle. (Gröna 2024b)

Työpaikkaohjaajalla on ratkaiseva rooli opiskelijan työelämässä oppimisjaksolla. Ohjaajakoulutuksen kesto on yksi tunti ja sen päätteeksi suoritetaan koe. Koulutuksen tarkoituksena on antaa ohjaajalle käsitys yhteistyön koulun ja metsätalouden välillä, tietoa työympäristösäännöksistä ja vastuusuhteista työelämässä oppimisjaksoilla sekä inspiraatiota ja tietoa ohjaajan roolista. Koulutusta tarjotaan ensisijaisesti Ruotsin metsäalan ammattilautakunnan kurssivalikoiman kautta. Koulutus voidaan tarjota myös oppilaitoksen rehtorin tai vaihtoehtoisesti Ruotsin koulutusviraston kautta. (Gröna 2024b)

Gröna arbetsgivaren metsäosasto tekee tiivistä yhteistyötä yritysten ja koulujen kanssa muun muassa osallistumalla koulujen paikallisiin ohjelmaneuvostoihin, joissa istuvat jäsenyritysten edustajat. Sitoutumisen tavoitteena on varmistaa, että metsätalouden koulutus ja muut vastaavat koulutukset saavat parhaat mahdolliset edellytykset kouluttaa metsätalouden tarpeisiin opiskelijoita. (Gröna 2024b)

Korvauksen hakeminen

Metsäkoneyrittäjän tulee täyttää digitaalinen hakulomake harjoitustuen saamiseksi. Lisäksi harjoittelupaikan tarjoajan tulee täyttää ja allekirjoittaa koko lomake. Tämä tehdään Gröna arbetsgivaren työnantajalle suunnatulla digitaalisella lomakkeella. Tämän jälkeen lomake lähetetään koululle hyväksyttäväksi. Mikäli koulu havaitsee lomakkeessa puutteita tai virheitä, se voi tarvittaessa hylätä hakemuksen. Tämän jälkeen koulu lähettää hakemuksen uudelleentäytettäväksi yritykselle. Kun koulu on hyväksynyt hakemuksen ja allekirjoittanut sen, yritykselle tulee vahvistussähköpostiviesti. Tämän jälkeen yritys voi lähettää Gröna arbetsgivarelle laskun harjoittelutuen saamiseksi. Kuvassa 2 on esitetty lyhyesti harjoitustuen hakuprosessi. (Gröna 2024b)



Kuva 2. Korvauksen hakuprosessin päävaiheet.

Kokemukset Ruotsin korvausmallista

Ruotsalaisen Gröna arbetsgivaren neuvottelija Anna Vårgön (2024) mukaan Gröna arbetsgivaren jäsenyritykset ovat erittäin tyytyväisiä järjestelyyn. Myös harjoittelutukitasoa on hiljattain tarkasteltu. Harjoittelutuki ei kata täysin harjoittelun kustannuksia, mutta se nähdään positiivisena ja antaa vaikutelman, että opiskelijoiden vastaanottaminen ja laadukkaan harjoittelujakson tarjoaminen on ensisijaisen tärkeää. Myös harjoittelutuen hakemismahdollisuuden tuntemus on tällä hetkellä hyvällä tasolla. (Vårgö, sp 2024)

Ruotsalaisen metsäkoneyrittäjä Håkan Nilssonin (2023) mukaan on monia yrittäjiä, jotka voisivat hakea tukea, mutta eivät tee sitä, koska eivät osaa. Aiemmin haasteena oli myös monimutkainen hakuprosessi, johon metsäkoneyrittäjät eivät olleet tyytyväisiä. Nyt malliin on kuitenkin hiljattain kehitetty digitaalinen hakuprosessi. Nilssonin mukaan prosenttisummaa on säädetty muutaman kerran: aluksi prosentit olivat liian suuria ja yhteiseen kassaan jäi rahaa käyttämättä. Nilsson painottaa, että yhteisen kassan periaatteena on ollut se, että molemmat tahot (metsäyhtiöt ja metsäkoneyrittäjät) osallistuvat yhteiseen kassaan, mutta metsäyhtiöt ottavat isomman vastuun siitä. (Nilsson, sp 2023)

Myös oppilaitokset ovat tyytyväisiä yhteistyöhön (Vårgö, sp 2024). Ruotsin koulutarkastusviraston (2024) toteuttamassa laatutarkastuksessa selvitettiin metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden opetuksen laatua. Tarkastuksen mukaan opetus on laadukasta. Kuitenkin yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikkojen kanssa on vahvistettava entisestään. Työpaikkaohjaajien koetaan saavan niukasti tietoa opiskelijoiden kurssien tavoitteista ja sisällöistä, jotka ovat ajankohtaisia myös työssäoppimisjakson aikana. Nämä asiat tulisi olla työpaikkaohjaajan tiedossa, jotta työpaikkaohjaaja pystyy ohjaamaan opiskelijaa paremmin. Selvityksessä yksi kehitystoimenpide oli tasa-arvonäkökulman edistäminen. (Ruotsin koulutarkastusvirasto 2024) Jatkossa Gröna arbetsgivare haluaa kehittää yhdessä Metsätalouden ammattineuvoston (SYN) kanssa tasa-arvonäkökulmaa, joka tulisi integroida selkeämmin koulutukseen. (Gröna 2024 c)

1.5 Tutkimuksen tavoitteet

Tehdyn tutkimuksen taustaksi toteutettiin selvitys Ruotsissa käytössä olevasta korvausmallista ja sen toimivuudesta Ruotsissa. Eryteisesti tutkimuksessa selvitettiin Ruotsin korvausmallin toimivuutta ja käyttömahdollisuuksia Suomessa. Tätä varten selvitettiin Suomessa toimivien asiakastahojen (urakanantajien) sekä metsäkoneyritysten halukkuutta laittaa rahaa yhteiseen kassaan, jolla pystyttäisiin tukemaan metsäkoneyrityksiä taloudellisesti, kun he ottavat opiskelijoita työssäoppimisjaksolle metsäkoneyritykseensä. Lisäksi tutkimuksen pohjalta tehtiin toimenpide-ehdotuksia Suomen korvausmallin rakentamiseksi.

Tässä tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mikä on Ruotsin korvausmalli ja miten se toimii Ruotsissa?

- Ovatko asiakastahot ja metsäkoneyritykset Suomessa kiinnostuneita Ruotsin korvausmallista, etenkin yhteisestä kassasta?
- Mitkä ovat korvausmallin käyttömahdollisuudet Suomessa?

2. AINEISTO JA MENETELMÄT

2.1 Aineiston hankinta

Tutkimusta varten rakennettiin haastattelulomakkeet joulukuun 2023 ja tammikuun 2024 välisenä aikana: toinen lomakkeista kohdistettiin metsäkoneyrittäjille ja toinen asiakastahoille (liitteet 1 ja 2). Metsäkoneyrittäjien haastattelulomake koostui yhteensä 25 kysymyksestä. Asiakastahoille suunnatussa haastattelulomakkeessa oli yhteensä 13 kysymystä. Molemmille vastaajaryhmille esitettiin 12 samaa kysymystä. Haastattelulomakkeet sisälsivät sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä. Valtaosa kysymyksistä oli strukturoituja eli kysymykset oli muotoiltu valmiilla vastausvaihtoehdolla. Metsäkoneyrittäjien haastattelurunko sisälsi viisi taustoittavaa kysymystä, metsäkoneyrityksiä profiloivia kysymyksiä, joissa pyrittiin kartoittamaan yritysten pääasiallinen toiminta-alue, yritysten henkilöstömäärät, yritysten puunkorjuukoneiden lukumäärät, yritysten vuotuinen puunkorjuumäärä (m³) sekä kuinka kauan yritykset ovat toimineet metsäkonealalla. Asiakastahoille oli vain yksi taustoittava kysymys, jossa selvitettiin haastateltavan ammattinimike.

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluilla 7.2. – 18.3.2024 välisenä aikana. Haastateltaviksi valittiin metsäkoneyrittäjiä sekä asiakastahojen puolelta henkilöitä, jotka olivat korjuu-, hankinta- ja operaatiopäälliköitä/-johtajia. Tässä tutkimuksessa asiakastahoilla (eli urakanantajilla) tarkoitetaan metsäteollisuusyrityksiä/-yhtiöitä. Haastateltaville lähetettiin haastattelukutsu sähköpostilla. Koneyrittäjät ry:stä saatiin listaus metsäkoneyrittäjistä, jotka valittiin haastateltaviksi. Kun henkilö suostui haastateltavaksi, hänelle lähetettiin haastattelulomake ja lyhyt tietopaketti Ruotsin korvausmallista ennakkoon tutustuttavaksi. Lisäksi haastattelupyynnön yhteydessä haastateltavia informoitiin tutkimuksen anonymiteetista ja luottamuksellisuudesta. Haastateltuja metsäkoneyrittäjiä oli 14 ja asiakastahoja 11 kahdeksasta eri yhtiöstä. Haastattelut toteutettiin joko Microsoft Teams -etäyhteydellä tai puhelimitse. Yksi asiakastahojen haastatteluista toteutettiin paikan päällä. Yksittäinen haastattelu kesti 10–45 minuuttia. Jokainen haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin.

Haastatteluissa käsiteltyjä teemoja olivat metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä oppimisjaksot, Ruotsin korvausmalli ja siihen liittyvä yhteinen kassa. Työelämässä oppimisjaksoja koskettavat kysymykset esitettiin vain metsäkoneyrittäjille.

2.2 Aineiston analysointi

Haastatteluiden jälkeen jokainen haastattelu litteroitiin. Haastateltavat metsäkoneyrittäjät koodattiin (M1 – M14) ja asiakastahot (A1 – A11). Litteroinnin jälkeen aineistosta poistettiin usein toistuneita täytesanoja (esim. niinku, tota), jotta aineistosta saataisiin mahdollisimman helppolukuista ja selkeää analysointia varten. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysimenetelmänä käytettiin

laadullista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin tarkoituksena on nostaa esiin tutkimusaineistosta tutkimustehtävän kannalta olennaisia ja keskeisiä asiakokonaisuuksia ilman, että aineiston informaatioarvo kärsii (Leinonen 2018; Tietoarkisto 2022).

Litteroitu teksti järjestettiin haastattelurunkojen teemojen mukaan, minkä avulla pystyttiin kokoaamaan ne asiat, mitä kustakin teemasta oli sanottu. Teemoittelulla pystyttiin vertaamaan eri henkilöiden ja vastaajaryhmien näkemyksiä asioista sekä tunnistamaan yhtäläisyydet ja erilaisuudet vastauksissa. Tutkimusaineistosta laskettiin myös keskitunnuksia ja jakaumia kuvaamaan haastateltujen vastauksia.

2.3 Haastateltavien taustatiedot

Haastatelluilta metsäkoneyrittäjiltä selvitettiin perustietoja heidän yrityksistään (taulukko 2). Haastatteluihin osallistui metsäkoneyrittäjiä tasaisesti Itä-, Länsi- ja Pohjois-Suomesta. Vain yhden haastatellun pääasiallinen toiminta-alue oli Etelä-Suomi.

Haastateltujen metsäkoneyritysten vuotuiset puunkorjuumäärät sijoituivat tasolle 100 000–299 999 m³. Kahden yrityksen puunkorjuumäärät olivat alle 100 000 m³ vuonna 2023. Pienimmän haastatellun yrityksen puunkorjuumäärä oli 60 000 m³ vuonna 2023. Yli puolella haastatelluista oli 4–10 puunkorjuukonetta tämän (2024) vuoden alussa. Haastatelluista metsäkoneyrittäjistä neljällä oli 11–17 puunkorjuukonetta. Keskimäärin yrityksillä oli yhteensä 10 puunkorjuukonetta per yritys.

Haastatellut metsäkoneyritykset olivat henkilöstömääriltään erikokoisia: pienimmässä yrityksessä koko henkilöstön määrä oli kaksi ja suurimmassa 48 (taulukko 3). Yrityksissä työskenteli keskimäärin 21 työntekijää, joista keskimäärin 17 oli metsäkoneenkuljettajia ja 4 muuhun henkilöstöön kuuluvia työntekijöitä. Haastatellut metsäkoneyritykset olivat toimineet metsäkonealalla keskimäärin 37 vuotta.

Haastateltavilta asiakastahoilta selvitettiin taustatietoina vain haastateltavan ammattinimike. Ammattinimikkeitä oli tuotanto-, hankinta-, korjuu-, projekti-, kehitys-, operaatio- ja logistiikkapäällikkö/-johtaja. Haastateltujen joukossa oli myös yksi toimitusjohtaja ja yksi metsäjohtaja.

Taulukko 2. Haastateltujen metsäkoneyritysten (n=14) perustiedot.

	Yritysten lukumäärä	Osuus (%)
Pääasiallinen toiminta-alue		
Etelä-Suomi	1	7,1
Itä-Suomi	4	28,6
Länsi-Suomi	5	35,7
Pohjois-Suomi	4	28,6
Puunkorjuumäärä vuonna 2023		
Alle 100 000 m ³	2	14,3
100 000–199 999 m ³	4	28,6
200 000–299 999 m ³	4	28,6
Yli 299 999 m ³	4	28,6
Puunkorjuukoneiden lukumäärä vuoden 2024 alussa		
Alle 3	1	7,1
4–10	8	57,2
11–17	4	28,6
Yli 17	1	7,1
Yhteensä	14	100

Taulukko 3. Haastateltujen metsäkoneyritysten (n=14) henkilöstömäärät vuoden 2024 alussa

Henkilöstön lukumäärä	Yritysten lukumäärä	Osuus (%)
Metsäkoneenkuljettajat		
2–7	2	14,3
8–19	7	50,0
20–31	4	28,6
32–43	1	7,1
Muu henkilöstö		
0–3	7	50,0
4–6	5	35,7
7–9	2	14,3
Koko henkilöstö		
2–12	3	21,4
13–24	7	50,0
25–36	2	14,3
37–48	2	14,3
Yhteensä	14	100

3. TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään haastattelujen tuottamia tuloksia. Luvussa 3.1 käsitellään työelämässä oppimisjaksoja metsäkoneyrittäjien näkökulmasta. Luvut 3.2 ja 3.3 käsittelevät Ruotsin korvausmallia ja siihen liittyvää yhteistä kassaa. Luvussa 3.4 käsitellään vapaa sana -osiossa haastatelluilta tulleita näkemyksiä, mielipiteitä ja ehdotuksia.

3.1 Työelämässä oppimisjaksot

Ensimmäisenä teemana metsäkoneyrittäjille suunnatussa haastattelussa oli metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä oppimisjaksot ja niihin liittyvät metsäkoneyrittäjien kokemukset. Haastatteluissa käsiteltiin, ottavatko metsäkoneyritykset opiskelijoita työelämässä oppimisjaksoille, metsäkoneyrittäjien kokemuksia ja konkreettisia vaikutuksia työelämässä oppimisjaksoista, työelämässä oppimisjaksoihin liittyviä korvauksia sekä työelämässä oppimisjaksojen kehittämistä.

Harjoittelijoiden määrä metsäkoneyrityksissä vuosina 2023 ja 2024

Suurin osa haastatelluista metsäkoneyrittäjistä (10 metsäkoneyrittäjää) oli ottanut yhden tai useamman metsäkoneenkuljettajaopiskelijan työelämässä oppimisjaksolle yritykseensä vuonna 2023 (taulukko 4). Suurin otettu harjoittelijoiden määrä per metsäkoneyritys oli viisi. Eniten vastauksia kertyi kohtaan yksi harjoittelija. Neljä haastatelluista metsäkoneyrittäjistä ei ollut ottanut lainkaan harjoittelijoita vuonna 2023.

Taulukko 4. Metsäkoneyritysten (n=14) ottamien opiskelijoiden lukumäärä työelämässä oppimisjaksoille vuonna 2023.

Harjoittelijoiden lukumäärä	Yritysten lukumäärä	Osuus (%)
0	4	28,6
1	5	35,7
2	1	7,1
3	1	7,1
4	1	7,1
5	2	14,3
Yhteensä	14	100

Lähes kaksi kolmasosaa metsäkoneyrittäjistä aikoi ottaa tai oli ottanut jo harjoittelijan/harjoittelijoita tämän (2024) vuoden aikana. Haastatellut arvioivat harjoittelijoiden lukumäärän tälle vuodelle 1–3 välille. Useat haastatellut kertoivat, että harjoittelijamäärän ottamista on vaikeaa arvioida, koska kuljettajatarvetta ei pysty aina ennakoimaan etukäteen. Neljästätoista haastatellusta neljä ei aikonut ottaa lainkaan harjoittelijoita vuonna 2024.

”Tuota tällä hetkellä tietysti vuosi on alussa eikä voi tietää mitä sattuu. Eikä voi tietää välttämättä tarpeestakaan, mutta en osaa sanoa on tosi tylsä vastaus ja voisin laittaa tällä hetkellä vastauksen tuohon en.” (M2)

”No nyt on se tilanne, että se tuossa loppuvuodesta yks harjoittelija aloitti. Ja niin kun nyt on parhailaan käynnissä se harjoittelujakso, että ei ole tällä hetkellä muita nyt sovittuna. No tavallaan meille talvelle on kyllä porukka täynnä, mutta mahdollisesti, jos hommia on tarjota, niin voisi harkita vielä yhden harjoittelijan ottoa.” (M5)

”Kyllä yhden ainakin näillä näkymin.” (M7)

”Voi olla sillai, kun on nyt oma poika justiin alan opinnoissa niin saattaa olla, että hän taikka ei ole sitten, mutta riippuen vähän ajanjaksoista, että kun on se ongelma, kun kaikki koneet kulkee kahta vuoroa ja näin niin siinä aika hankala vähän sit saada myös työssäoppijalle ikään kuin pelijakkaraa vapaaks, kun heille sopii. Kun on lähinnä se kesälomakausi, niin pystyy otamaan, et se on joko nolla taikka yksi niin siinä välillä meidän vuosi, että riippuu ihan näistä jaksoista sit mitenkä onnistuu”. (M12)

Metsäkoneyrittäjien kokemukset työelämässä oppimisjaksoista

Viisi haastatellusta metsäkoneyrittäjästä (35,7 %) arvioi kokemukset hyviksi työelämässä oppimisjaksoilta. Lisäksi neljästätoista haastatelluista viisi raportoi, että osa työelämässä oppimisjaksoista oli johtanut lopulta jopa työsuhteen alkamiseen.

”Ihan hyviä. Osa heistä tai valtaosa heistä on sit jääny töihin. Ei oo toki jääny lopullisesti tällaisella pitkällä aikajänteellä.” (M3)

”No mulla ei oo kun tosiaan ollu viimeseen tälleen vähän reiluun kymmeneen vuoteen yks vaan ja se oli täyden kympin kaveri.” (M8)

Kuitenkin haastatellut toivat vahvasti esille metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden osaamistason vaihtelevuutta. Osa metsäkoneenkuljettajaopiskelijoista on ollut hyviä, jopa erinomaisia, mutta osa puolestaan äärimmäisen huonoja tai ei-motivoituneita. Metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden kehittyminen on vaihdellut: toisilla kehitystä tapahtuu nopeammin, kun vastaavasti toisilla hitaammin. Metsäkoneyrittäjät kokivat myös, että osa metsäkoneenkuljettajaopiskelijoista ei myöskään sovellu alalle.

”No taso on vaihteleva.” (M1)

”No, siellähän on valtavia eroja siellä aihioissa niin sanotusti ja ylipäätään minä näen, että se on tavallaan kuitenkin kokonaisuuteen nähden, niin aika pienihän se osaamisen on sitten lopulta siihen vaatimuksiin nähden. Kyllä se tosiaankin lähes poikkeuksetta ihan tossa tosiaankin on työssäoppimista sitten, että paljon siellä on oppimista, mutta tuota toiset kehitty nopeammin ja toiset hitaammin. Ja sitten joskus tuntuu, että on myös semmoisia kavereita, että mä oon ajatellut, että ehkä heistä ei tähän ammattiin vaan kerta kaikkiaan ole. On kyllä semmoisiakin ollut, että tavallaan ei ole minkäänlaista kehitystä ole ruvennut tapahtumaan siinä hommassa.” (M5)

”No ne on kirjavia sanotaan niin. Eli ajatellaan tällaista jakaumaa, et siellä on niitä, jotka tulee oikeasti työllistymään, mutta ne on kirjavia, kun se niitten oppimisen taso on kohtuullisen matala, sanotaan näin, niinku osaamisen taso.” (M9)

"No ainakin vaihtelu on kyllä kova niissä, että sillä tavalla valmiudet tavallaan siihen itsenäiseen tekemiseen on hyvin kirjavia, että parhaimmillaan jopa yllättävänkin hyviä ja heikoimmillaan taas sitten aika heikkoja." (M12)

Erään haastatellun mielestä metsäkoneyrittäjän on helpompi ottaa opiskelija työelämässä oppimisjaksolle tilanteessa, jossa yrittäjä tuntee opiskelijan entuudestaan. Kolme haastateltua nosti yhdeksi työelämässä oppimisjaksojen järjestämisen haasteeksi sen, ettei koskaan voi tietää, minkälainen harjoittelija yritykseen lopulta tulee.

"Että siellä on muutamia nyt viime vuonnakin tulleita tapauksia sillä lailla, että itse asiassa he ensin kysyivät meiltä, että jos he lähtisivät opiskelemaan alalle, niin olisiko meillä sitten mahdollista työllistää heidät. Lähdettiin niin päin liikenteeseen. Elikkä silloinhan tavallaan meillä oli jo pohjatietoa näistä kavereista olemassa ennen, kun he lähti sinne kouluun ja he on sitten sieltä nyt sitten tulleet sitten työssäoppimaan ja yks on jo tuota niin ihan valmistunut ja meillä vakituisesti töissä." (M10)

"Se varmaan suurin ongelma on nimenomaan, että yrittäjä, jos ottaa taikka lupaa ottaa työssäoppijaa työelämään tutustumaan taikka harjoittelemaan, niin ei voi etukäteen oikein tietää niistä asioista, et mitä hän osaa ja kuinka hoitaa työtehtäviä. Niin se on varmaan yksi, mikä tekee hankaluutta koko työoppimisen ja työoppimispaikkojen antamiseen se, että ei oikein se taso millä se oppija tulee, niin vaihtelee kovin paljon." (M12)

"Mutta siinä on vaan tuota oltava se aika tarkka vainu siinä vaiheessa, kun se kaveri on tulossa töihin, että minkälainen ihminen sieltä onkaan tulossa, että siinä voi tulla niitä pettymyksiäkin kyllä sitten." (M14)

Yksi, pohjoissuomalainen metsäkoneyrittäjä kertoi, että ottaisi mielellään hyvän asenteen omaavan metsäkoneenkuljettajaopiskelijan työelämässä oppimisjaksolle, mutta kukaan ei ole edes hakenut työssäoppimispaikkaa hänen yrityksestään yli kymmeneen vuoteen.

"Jos sieltä ees joku kysysi vaan, kun ei ne oo ees kysynyt, että tuota tosi vähän. Mulla on viimeksi ollu työssä oppija matkassa mukana vuonna 2000 oota 2011. Ottasin, jos on tosiaan, niin pystyy tietyllä asenteella olevan niin tuota miks ei. Pitää vaan osata tuota.. Varmasti ottaisin mielelläni, että kyllä tänne pitäisi saada enempi porukkaa." (M8)

Myös metsäkoneyrittäjien hyvillä yhteyksillä oppilaitoksen suuntaan uskottiin olevan vaikutusta siihen, että työelämässä oppimisjaksoista on muodostunut positiivisia kokemuksia metsäkoneyrittäjille.

"Mutta meillä on toisaalta ollu hyvät yhteydet tuonne kouluun. Myö ollaan ehkä pystytty vähän jopa vaihtamaan sillä keinoin semmosia tuota hyviä aihioita on sieltä otettu ja mitä he ovat suositelleet." (M2)

Yksi haastatelluista painotti, että ainoa keino saada uusia työntekijöitä, on ottaa harjoittelijoita työelämässä oppimisjaksoille ja kouluttaa heitä itse.

"Ihan hyvät, että sehän on ainoa keino tänne saada uusia tekijöitä, että kouluttaa niitä ite." (M10)

Kahdella haastatelluista oli ollut aiemmin jopa niin huonoja kokemuksia työelämässä oppimisjaksoista, minkä takia he olivat vetäytyneet toiminnasta kokonaan pois. Toinen kuitenkin kertoi, että on alkanut ottamaan viime vuosina jälleen opiskelijoita yritykseensä. Hän kuitenkin painotti, että opiskelijoilla olisi paljon parannettavaa.

”No ihan näistä opiskelijoista niin erittäin huonoja kyllä tuota. Sen takia ollaan vetäydytty koko toiminnasta.” (M4)

”No sanotaan nyt ihan suoraan sillai, että takavuosina niinkin huonot, että tein päätöksen, että en enää ota. Mutta olen nyt vähän näinä vuosina pyörtänyt puheitani ja sieltä on tullut muutama ihan hyvä vaihtoehto. Niin on sitten taas vähän uudestaan intouduttu ja toi metsäkoulu on ollut aktiivinen meidän suuntaan niin sanotaan, että lyhyesti kiteytettynä, että paljon olisi parannettavaa.” (M7)

Työelämässä oppimisjaksojen konkreettiset vaikutukset metsäkoneyrityksiin metsäkoneyrittäjien näkökulmasta

Puolet metsäkoneyrittäjistä kertoi, että työelämässä oppimisjaksojen konkreettisin vaikutus metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä oppimisjaksoista yritysten toimintaan on ollut se, että ne työllistävät yrittäjiä ja heidän työntekijöitään, etenkin sitä henkilöä, joka ohjaa opiskelijaa. Opiskelijoita täytyy kouluttaa, opastaa, valvoa ja neuvoa, ja tämä koetaan työllistäväksi ja kuormittavaksi. Lisäksi maanomistajat ja metsäteollisuus odottavat, että työnjälki on samaa mitä ammattikuljettajallakin. Useassa vastauksessa mainittiin myös työn tuottavuuden laskeminen. On muistettava, että työelämässä oppimisjaksolle tulevat opiskelijat ovat harjoittelijoita eivät valmiita ammattikuljettajia.

”Tavallaan, kun opiskelija on koneen hytissä, koneen ratissa niin kyllä se meille kaikille aiheuttaa ylimääräistä ohjeistamista, moneen kertaan varmistamista, lisää työtä on tullut paljon. Ja konkreettiset vaikutukset niinku tavallaan et vakihenkilöstökin on koko ajan hiukan sillai et ”no pärjääks se”. Ja semmosta niinko lisää murhetta tullut aina, et ne harjoittelijat on harjoittelijoita kuitenkin.” (M6)

”No oikeastaan se on ollut konkreettista, että ne vähän häirihtee tätä normaalia työrytmiä tuota normaalien työntekijöiden elämässä.” (M7)

”Ajatellaan niin, että metsäyrityksessä no ainakin meillä johdon työpäivä on täynnä ja nyt siihen tulee just harjoittelija, niin se on pikkuisen enempi kuin täynnä, koska sitä nuorta pitää kuitenkin vähän seurata, tukea, kahtoa ja valvoa tavallaan tän työn laatua. Sehän on vähän niin, että vaikka mä otan minkälaisen harjoittelijan meille töihin niin mun pitää pystyä sinne laadulle, millä minä olen ollut ennen, ei teollisuutta kiinnosta se, että oonko mä tehnyt sen kirurgin tarkkuudella vai harjoittelijan huolimattomuudella. Teollisuus oottaa ja maanomistaja samaa laatua mitä on aina ollut ennen. Ja tavallaan niin, että kun tulee uus lenkki siihen ketjuun, se uusi lenkki ei saisi olla heikompi kuin vanha ketju ja tavallaan niin se työllistää konkreettisesti sitä niin sanottua vastuullista ohjaajaa, kuka se yrityksessä sitten onkin. Se tuo lisää työkuormaa hänen päivittäiseen arkeen.” (M9)

”No siis se, että totta kai me joudutaan sitten aika paljon panostamaan niihin opiskelijoihin. Ja sitten totta kai sitten se kokeneempi kuljettaja, jonka kaveriksi tuota se työssäoppija menee, niin tietysti hänenkin työntekoonsa se vaikuttaa, koska hän joutuu kuitenkin siinä oman työnsä ohessa sitten tuota neuvomaan ja opastamaan sitä työssäoppijaa. Mutta kyllä se meidän töitä lisää.” (M11)

”Ja onhan sen koneen periaatteessahan, tuotos tippuu aika huomattavasti siitä, mitä se on ollu, et semmosia.” (M4)

Kaksi haastateltua korosti sitä, että työelämässä oppimisjaksot vaativat rahaa. Tämän vuoksi yhden metsäkoneyrittäjän mielestä työelämässä oppimisjaksot soveltuvat isoille metsäkoneyrityksille. Yksi haastateltu kertoi, että hänen metsäkoneyrityksessään oli käytössä malli, jossa työpaikkaohjaajalle maksetaan koulutuskorvausta, jonka tarkoituksena on motivoida työpaikkaohjaajaa ohjaamaan opiskelijaa työelämässä oppimisjakson aikana.

”Ja tietysti rahaa, et kyllä se vaatii aina vähän semmosta isompaa taloa aina, mihin ne menee harjoittelemaan niin et pystyy ja toki lomien aikaan pitäis satuttaa, et joku on lomalla, et siel ois vapaa konekin sit.” (M3)

”Ja sitten no se on tietysti konkreettinen vaikutus, meillä me otettiin semmoinen malli käyttöön, että kun ammattikuljettajan opastettava on tuota työssäoppija niin sille ammattikuljettajalle myö maksetaan tuota niin koulutuskorvaus. Koska siinä on se, että se motivoi nyt sitä ammattikuljettajaa sitten niin koutsamaan sitä työssäoppijaa.” (M11)

Muutamasta haastattelusta ilmeni, että joskus konkreettiset vaikutukset ovat myös myönteisiä, kuten esimerkiksi opiskelijoiden tuomat uudet erilaiset toimintatavat ja ajatusmallit, jotka koetaan tervetulleiksi metsäkoneyrityksiin.

”Toisaalta joitakin just tuo, joka jäi töihin, niin se on tuonut hyvääkin tänne meidän yritykseen täällä, toi vähän uusia toimintatapoja.” (M7)

”No se oli hyvä, siis mä tykkään siitä, että vähän nuoremmalla ajatusmallilla oleva kaveri tuloo liikenteeseen niin se on hyvä homma.” (M8)

Lisäksi muutamasta haastattelusta metsäkoneenkuljettajaopiskelijoista on hyötyä etenkin kiireapulaisina. Kaksi haastateltua mainitsi, että konkreettiset hyödyt tulevat pitkällä tähtäimellä eikä lyhyen aikajänteen hyötyjä varsinaisesti edes olekaan. Kolme haastateltua nosti esille, että opiskelijoista on mahdollista saada tulevaisuudessa työntekijöitä alalle. Yksi haastatelluista painotti, että toisaalta riskinä voi olla, että kuljettaja lähtee töihin kilpailijametsäkoneyritykseen ja tällöin opiskelijaan käytetty raha koetaan menneen hukkaan.

”No kyllähän niistä apua on ollut, kiireapulaisena etenkin.” (M1)

”Onhan myö saatu tietysti apuja ja onhan ollu vaikutus sitten näistä, ketkä on jääny taloon ja kenestä on tullu hyvä kuljettaja. Niitäkin onneksi on. Mutta nyt tuota pitää mennä tosi niinku kauas ajassa, että.. Näin on käyny meille, mutta ei meille oo tullu nyt koulusta tai onhan se X tuota. Niin onhan meillä ihan timanttisia koulusta tulleita ihmisiä töissä, et onhan sillä ollut merkitystä. Mulla vähän liian paljon kaikerehtii nämä kaks epäonnistujaa.” (M2)

”No et on saatu koulutettua uusia työntekijöitä tänne hommiin.” (M10)

”Se on ihan puhtaasti se, että potentiaalisia kuljettajia sitten yleensä jo tuossa vaiheessa tiedettiin, onko se tullu sitten ihan vakitöihin aikansa. Elikkä tuollainen sitä kautta se pitkäjänteinen juttu on ollut se ainoa mikä siinä on ollut se hyöty, että semmoista lyhyellä tähtäimellä olevaa hyötyä niin ei oikein tahdo saada.” (M12)

”No sehän on se vaikutus niin kun suoraan se, että lyhyellä aikavälillä ne on aika isokin taloudellinen rasitus, mutta sitten kun heistä tulee ammattikuskeja niin sittenhän se palkinto se heihin satsattu raha.” Mutta siinä on suuri vaara, että tuota juuri, kun se kaveri oppii sen työn niin se lähteekin muualle. Sitten vielä pahimmassa tapauksessa kilpailijalle töihin, niin siinä vaiheessahan se voipi korventaa aika pahasti, mutta meillä nyt on vähän tuuria heidän kanssa käynyt, että hyvin vähän niitä on lähtenyt pois, mitä on opetettu.” (M14)

Yhden haastatellun mielestä vaikutukset ovat olleet pelkästään negatiivisia: aikaa kuluu hukkaan, eikä opiskelijat ole jääneet alalle metsäkoneenkuljettajiksi – jotkut eivät vain sovi metsäkonealalle korostettiin.

”No ei niistä oo kun vaan negatiivisia vaikutuksia. No lähinnä tuota tai käytännössä menny vähän hukkaan tai eihän niistä oo mitään metsäkoneenkuljettajia tullu ainakaan meille tuota. Se on valitettavasti se aineisto tai mitä meille on sattunut niin ei ne oo oikein ollu sopivaa sitten siihen, et vähän väärässä ammatissa.” (M4)

Korvaukset työelämässä oppimisjaksoista

Valtaosa (78,6 %) metsäkoneyrittäjistä ei ollut saanut minkäänlaista korvausta työelämässä oppimisjaksolta. Kaksi metsäkoneyrittäjää kertoi saaneensa korvaukseksi noin 200 €/kk ja yksi haastatelluista ei osannut vastata kysymykseen. Lisäksi valtaosa (78,6 %) koki tämänhetkisen korvauksen työelämässä oppimisjaksoista erittäin huonoksi. Yksi haastatelluista koki sen huonoksi ja kaksi haastateltua ei osannut vastata kysymykseen.

”Erittäin huonojahan ne on (korvaukset).” (M4)

”No siis erittäin huonohan se tällä hetkellä on.” (M5)

Metsäkoneyrittäjiltä selvitettiin, mikä olisi heidän mielestään sopiva korvaus metsäkoneyrityksille työelämässä oppimisjaksoista. Haastatellut arvioivat sopivan korvauksen työelämässä oppimisjaksoista per metsäkoneenkuljettajaopiskelija kuukaudessa 500–3000 euron välille. Usean haastatellun mielestä korvauksen tulisi olla samaa tasoa kuin mitä metsäkoneenkuljettajien palkka on.

”No minähän ottasin vaikka miten paljon, mutta niin tietenkään se ei ole realistista tuota no varmaan voisko siihen sanoa, että se on se motomiehen palkka eli siis mitä se nyt on, mitä siitä jääpi, vaikka kolme tonnia. Pannaan joku tällainen luku.” (M2)

”No kuukaudessa ehkä joku 2500 pitäis tulla. Periaatteessa niinku se palkka.” (M3)

Kolmen haastatellun metsäkoneyrittäjän mielestä korvausta pitäisi määrittää opiskelijan osaamisen mukaan, koska opiskelijat ovat taitotasoltaan hyvin erilaisia. Tämän vuoksi keskimääräisen korvaussumman tason löytäminen voi olla haasteellista. Haastateluissa mainittiin, että korvaussumman tulisi olla sellainen, millä pystyttäisiin rahoittamaan opiskelijaa ohjaavan koneenkuljettajan työaikaa, jota hän käyttää opiskelijan valvomiseen, opettamiseen ja neuvomiseen. Yksi haastateltu piti tärkeänä, että korvauksessa otettaisiin polttoaineen korvaamisen lisäksi huomioon metsäkoneiden arvonalenemiset.

”Se on semmoinen joku, jos se lähtö joku tuonne ykköspalkkaluokan niin kyllä siinä semmoinen 1500 euroa varmasti pitäisi olla ainakin semmoinen sitten jotakin saisi vaan. Lähinnä se, et se ois siihen polttoaineeseen sitä (korvausta). Ja tuota näissä ei missään ollut laskelmissa mä en oo nähny yhdessäkään, et ne laskee niitä arvonalenemisia koneelle, mikä on tämmönen iso hakkuukone, niin se on 25 euroa sisältäen arvonlisäveron per tunti arvo alenee. Se on mulle tosi tärkeä, juttu niin että se jotakin saisi sille kompe.. tavallaan, et siitä saisi jotakin hyötyä siitä koneen arvonalenemista.” (M8)

Haastatelluilta metsäkoneyrittäjiltä kysyttiin, millaisia parannuksia he toivovat työelämässä oppimisjaksojen korvauksiin tulevaisuudessa: kaikki haastatellut toivoivat parannuksia. Kaksi haastateltua nosti esille, että Ruotsin korvausmallin kaltainen tukimalli olisi hyvä ratkaisu asian edistämiseksi.

”No siis tämä vaikuttaa kyllä tosi hyvältä tämä Ruotsin malli, että jos tuon kaltaista mallia sais rakennettua, niin se ois kyllä tosi tervetullut.” (M5)

Yksi haastateltu metsäkoneyrittäjä nosti esille, että oppilaitoksilta on vaikeaa saada tukea oppilaan ohjaukseen työelämässä oppimisjakson aikana. Työelämässä oppimisjaksoihin tarvitaan yhtenäistä toimintamallia siitä, kuinka koulujen tulisi osallistua työelämässä oppimisjaksoihin, jotta vastuu oppilaiden ohjauksesta ei jäisi yksinomaan metsäkoneyrityksille.

”Kyllä se ainakin tos ehkä semmonen tason nosto tavallaan, koska kun on kollegojen kommentteja vähän kuunnellu niin kaikilla vähän semmoinen mielikuva, ettei se oikein ole riittävä se korvausten taso, et sen kohottaminen on varmaan se, jotta tavallaan se uskottavuus säilyy. Ja sitten ois tavallaan selkeämmät keskustelut myös koulujen suuntaan, että nyt vähän tuntuu et on se malli, et koulut lähettää oppilaita työssäoppimaan, mutta tai on vaikeeta saada tukea ja turvaa siihen arjen pyörittämiseen oppilaan kanssa niin ehkä siihen semmoista toimintamallia.” (M12)

3.2 Ruotsin korvausmalli

Ruotsin korvausmalli oli yksi haastattelujen teemoista. Tässä luvussa kuvataan metsäkoneyrittäjiltä tulleita mielipiteitä, toiveita ja tarpeita paremmasta korvausjärjestelmä työelämässä oppimisjaksoilta asiakastahoille. Lisäksi kartoitettiin molempien vastaajaryhmien ennakkokäsityksiä Ruotsin korvausmallista. Lisäksi haastatelluilta selvitettiin näkemyksiä korvausmallin merkittävimmistä hyödyistä ja suurimmista haasteista ja edellyttääkö korvausmalli toimiakseen joitakin ehtoja/vaatimuksia sekä mahdollisia kehitystoimenpiteitä. Haastateltuja pyydettiin myös arvioimaan korvausmallin soveltumista Suomeen.

Metsäkoneyrittäjien mielipiteet, toiveet ja tarpeet

Asiakastahojen haastattelujen ensimmäisenä kysymyksenä selvitettiin, olivatko metsäkoneyrittäjät ilmaisseet heille mielipiteitä, toiveita tai tarpeita paremmasta korvausjärjestelmästä metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä oppimisjaksoihin liittyen. Lähes kaikki asiakastahot, yhtä vastausta lukuun ottamatta, olivat kuulleet tai saaneet palautetta metsäkoneyrittäjiltä. Valtaosa asiakastahoista kertoi, että metsäkoneyrittäjät ovat toivoneet, että harjoittelusta aiheutuvia kuluja ja

tuottavuuden alenemista kompensoitaisiin jollakin tavoin. Yksi haastateltu kertoi, että metsäkoneyritykset kokevat oppisopimusmallin työnantajakorvauksen äärimmäisen alhaiseksi.

”No se on lähinnä justin se, että kun tällainen nuori tulee töihin tai kokematon tulee töihin niin se tuottavuushan sillä koneella tipahtaa. Elikkä tuotos tipahtaa, että miten sitä sitten kompensoitaisiin. Elikkä se on ollut yksi kynnys näissä harjoitteluiden järjestämisessä. Kalliista koneista pitäisi saada tuottavaan työhön.” (A1)

”Joo kyllähän se on aina niitten se keskustelu vuosittain kehityskeskusteluja ja muita ja sitten tulee kysyttyä niin aina, että ottas, mutta kun ei ole kannattavaa. Ja ne haluaisivat siitä tulisi jotakin sitä korvausta. Ja ne valittaa, ettei oo kannattavaa ja pakko ottaa silti ja se oisi tapiota ja kyllä niin kun haluaisivat, että ois jonkin näköistä kompensatiota, mutta en osannut itekään sanoa, että minkälaista sen pitäisi olla.” (A3)

”Ja ne toiveet on nimenomaan ollut sen suuntaisia, että tähän saataisiin enemmän leveämmät hartiat panostamaan tähän työssäoppimisjaksoon, mikä on varsin haastavaa, kuten tässä varmaan nyt haastattelun aikana käydäänkin läpi.” (A9)

Haastateltujen ennakkokäsitykset Ruotsin korvausmallista

Puolet metsäkoneyrityksistä oli kuullut aiemmin Ruotsin korvausmallista, kun vastaavasti toinen puolikas yrityksistä ei ollut tietoinen mallin olemassaolosta. Asiakastahoista valtaosa (63,6 %) ei ollut kuullut aiemmin Ruotsin korvausmallista, kun puolestaan 36,4 % heistä oli kuullut siitä aiemmin. Kahdeksan haastateltua kertoi, että oli kuullut Ruotsin korvausmallista, mutta he eivät tieneet ja/tai tunteneet mallia yksityiskohtaisemmin. Osa asiakastahoista oli tunnistanut ongelman (eli yritysten vaikeudet ottaa opiskelijoita työelämässä oppimisjaksoille), mutta ratkaisun keksiminen oman yhtiön sisällä oli koettu haastavaksi. Yhden asiakastahon yhtiössä oli mietitty stipendin kaltaista tukijärjestelyä.

”Olin joo kuullu, mutta ei ollu muuten mitään lukuja ei ollu tiedossa, mutta olin tästä korvausmallista kuullut.” (M2)

”Joku on joskus maininnut, mut en oo sen enemppää – en tienny mitään summia tai miten se toimii tai hyvin vähän.” (M3)

”Joo, kun meilläähän me itseasiassa myös tämänkin työssäoppimisselvityksen perusteella, niin vähän itsekin tähän niin kun on havahduttu, että jotakin pitäisi tehdä, mutta kun me ei oikein keksitty, että miten. Me mietittiin, että olisiko joku stipendi, mutta siinäkin on niin kun niin monta puolta, että miten se saadaan toimivaksi ja tasapuoliseksi. Ja itse sitten tuli se oli niin kun oliko se toissa vuonna tämmöisestä jutusta ja ruvettiin vähän niinku pidemmällekin virittelemään, mutta sitten tuli koneyrityksiltä tämä, että ne tätä Ruotsin mallia tutkii. Ja sitten se meillä hylättiin vähän sen takia, että ootetaan mitä siitä tulee, jos saataisiin kaikille samanlainen.” (A3)

”Joo siis oon kuullut et siel on, mut en millään lailla sitä, että mimmainen se on ennen kuin nyt tästä luin sitten.” (A7)

”Mä en ole ihan varma siis en ollut ollenkaan tällä tavalla tietoinen asian sisällöstä ja siitä, että jollain tasolla kyllä, mutta hyvin laihoin tiedoin.” (A10)

Yksi haastateltu asiakastaho oli yllättynyt, etteivät he olleet tietoisia Ruotsin korvausmallista, vaikka keskusteluja aiheeseen liittyen on kuitenkin käyty.

”No en ollut kyllä kuullut, että se vähän yllättikin, koska tosiaan Koneyrittäjiliiton kautta on tästä teemasta keskusteltu x:n (metsäyhtiön nimi) päin ja varmasti kaikkiin muihinkin metsäalan organisaatioihin niin jännä, että he ei ole siinä keskustelussa tuonut tätä enempää esiin, mutta että en ollut kunnolla.” (A2)

Ruotsin korvausmallin merkittävimmät hyödyt ja suurimmat haasteet

Haastatelluilta kartoitettiin Ruotsin korvausmallin merkittävimpiä hyötyjä. Haastatelluista 56 % nimesi useamman kuin yhden hyödyn. Metsäkoneyrittäjistä kuusi ja asiakastahoista samoin kuusi haastateltua koki metsäkoneyrittäjien saaman korvauksen merkittävimmäksi hyödyksi, koska se mahdollistaisi metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden pääsemisen metsäkoneyrityksiin työelämässä oppimisjaksoille. Sekä asiakastahot että metsäkoneyrittäjät kokivat tämän kaikista merkittävimmäksi hyödyksi. Haastatelluista metsäkoneyrittäjistä lähes puolet (42,9 %) kuvasi, että tuen saaminen ensinnäkin mahdollistaisi metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden ottamisen yrityksiin, mutta se myös motivoisi yrityksiä ottamaan heitä lisää. Yhden haastatellun metsäkoneyrittäjän mielestä korvaus madaltaisi metsäkoneyritysten kynnystä ottaa harjoittelijoita. Korvauksen saaminen koettiin tietyllä tavalla riskienhallinnaksi. Yhden metsäkoneyrittäjän mielestä Ruotsin korvausmallin kaltainen tukimalli mahdollistaisi laajemmin eri opiskelijoiden ottamisen yrityksiin kuin vain niiden, jotka ovat entuudestaan tuttuja.

”No kyllähän se on aina eteenpäin, kun kuluja korvataan.” (M1)

”No siis tietenkkin se, että se mahdollistaa sen, että niitä opiskelijoita voi ottaa ja tuota vähän kärsii sitten, sattuuakin sitten, jos siinä on kerran hyötyä. Mahdollistaa uusien alalle tulijoitten tai uusien koneenkuljettajien koulutuksen yrityksissä ja tietenkkin työntekijäpulaa korjata.” (M2)

”No kyllä siinä se tietysti on hyötyä, että sille koneyrittäjälle korvataan sitä alentunutta työtehoa.” (A6)

Viisi haastatellusta asiakastahosta piti Ruotsin korvausmallin merkittävimpänä hyötyä sitä, että mallilla on yhteinen rakenne, joka tarjoaa selkeät roolit osallistujien välille.

”No mun mielestä tota se merkittävin hyöty on se, että se asettaa roolit tähän asiaan sitoo sekä metsäyhtiöä ja myöskin koneyritystä. Meillähän Suomessahan, kun ei tällaista ole niin tässä vähän tää keskustelu vastuusta poukkoilee elikkä toisen mielestä metsäyhtiön pitää nää maksaa, koska viime kädessä se tarvitsee ne puut. Toisaalta sitten metsäyhtiön puolelta katsotaan näin, että kysehän on kuitenkin yrityksestä, jonka tavallaan perustoimintaan kuuluu työntekijöiden hankkiminen ja uusien rekrytointi ja kouluttaminen. Eli siinä missä metsäyhtiöt hankkii omat työntekijänsä, niin sitten sitä palvelevan toisen yrityksen pitäisi ikään kuin hoitaa se leiviskänsä itse. Tässä on Ruotsin mallissa ehdottomasti hyvää se, että se jakaa nää roolit ymmärrettävällä tavalla. En ota kantaa siihen, että onko ne prosenttiosuudet nyt just jetsulleen oikein, mutta että se tekee tästä asiasta yhteisen.” (A5)

”No se, että tämä harjoittelemaan tulevan toimihenkilön tai uuden kuljettajan, niin tuota kustannus ei ole vain ja ainoastaan sen palkkaavan urakoitsijan riskiin kuuluva vaan se, että

tämä palkkakustannus sitten jakaantuu laajemmalle, useammalle laajemmille hartioille ja useamman tekijän tuota piiriin. Kysymys on tietyllä tavalla myös riskin jakamisesta.” (A11)

Haastatelluista asiakastahoista kolmen ja metsäkoneyrittäjistä yhden mielestä Ruotsin korvausmallin avulla pystyttäisiin tarjoamaan laadukkaampaa ohjausta opiskelijoille yrityksessä, jossa työelämässä oppimisjakso tapahtuu. Haastatellut arvioivat, että metsäkoneyrittäjillä olisi ehkä enemmän aikaa ja resursseja käytettäväksi työelämässä oppimisjaksoihin. Näin ollen myös perehdyttäminen työhön voisi olla kattavampaa ja opiskelijat saisivat paremmin tukea työssäoppimisjakson aikana. Täten mahdollisesti opiskelijat saisivat arvokasta koneaikaa ja ohjausta, joka voisi vaikuttaa siihen, että he olisivat valmiimpia työelämään valmistuttuaan koulusta.

”No varmasti se, että ne opiskelijat saa sitten sen harjoittelun aikana laadukasta tai olettais laadukkaampaa just työhönohjausta, ja että ne hyötyvät siitä harjoittelusta. Sitten, että se voi olla ainakin sanoisin nyky-Suomessa, että tokihan niitä on siellä metsäkoneyrityksissä, mutta varmaan vähän kirjavaa sitten se käytäntö ja tavallaan, että kuinka hyvin he perehdytetään siihen ja tuetaan sitten siinä harjoittelun aikana. Mä voisin kuvitella, en ole tietenkään varma, mutta voisin kuvitella, että hyödyt on siinä et just, että ne harjoittelujaksot on sitten laadukkaampia ja ne opiskelijat sitä kautta ehkä valmiimpia sitten työelämään.” (A4)

Yksi haastateltu asiakastaho nosti merkittävimäksi syyksi sen, että korvausmallin avulla työssäoppimispaikkoja syntyisi enemmän kuin mitä tällä hetkellä on tarjolla.

”No sitähan ei tuossa nyt tuossa materiaalissa niin kun ollut, mutta tietenkin se, että jos tällä mallilla saadaan niitä työssäoppimisjaksoja syntymään aikaisempaa niin kuin paremmin. Ja että siellä ne opiskelijan tarpeet ja korjuuyritysten kyky tarjota ja haluta tarjota niitä työssäoppimisjaksoja, jos kaikki tämä paranee ja se, että saadaan positiivisten työssäoppimisjaksojen kautta opiskelijat sitten niin kun opiskelijoiden kokemus metsäalasta hyvänä työpaikkana, jos sitä saadaan vahvistettua, niin sehän on niitä tärkeimpiä hyötyjä.” (A10)

Muita merkittäviä hyötyjä, joita haastatellut mainitsivat, olivat ohjaajille järjestetty koulutus ja opiskelijoiden jääminen alan töihin. Lisäksi yhden metsäkoneyrittäjän mielestä metsäkoneyrittäjillä olisi ehkä hieman suurempi mahdollisuus myös vaikuttaa siihen, millaisia opiskelijat ovat. Yksi haastateltu metsäkoneyrittäjä painotti, että Ruotsin korvausmallista hyötyisi niin opiskelija, metsäkoneyritys kuin metsäteollisuuskin.

”No ilman muuta merkittävimmät on, jos alalle saadaan uusia ammattilaisia, koska varmaan Ruotsissa, mutta myös Suomessa on tulossa todennäköisesti työvoimapula.” (A8)

”Ja saataisiin etenkin pidettyä nää nuoret kuljettajat alalla, että käsitykseni mukaan yksi merkittävä tekijä tässä on se, että he sitten saattaa työllistyä toisille aloille, missä ehkä vaateet ei ole ihan niin kovat kun tässä. Alalle tulon kynnyks madaltuisi.” (A9)

”No tietenkin ihan suurin juttuhan siinä on, että saadaan harjoittelijoita pienemmällä kynnyksellä sinne työelämään. Kyllähän se Suomessa on selkeästi se tilanne, että on todella vaikea saada harjoittelupaikkaa. Mun mielestä se on pitkä aika ollut sama ja kyllä se suurelta osin juontaa ihan jo siitä rahasta varmasti. Saataisiin tuota varmasti suurempi osa alan töihin, kun siihen olisi tukea siihen työharjoitteluun. Kyllä minä näen, että monella se on se kompastuskivi, että vaikka saa koulun tai, vaikka koulussa menisikin hyvin niin saattaa sitten olla, että ei kuitenkaan työllisty. Ensinnäkin, jos ei ole saanut työharjoittelupaikkaa, niin sitten se on

todella vaikea kyllä lähteä töitä etsimään, jos joutuu sanomaan työhaastattelussa, että en mä ole minnekään päässyt vielä edes kokeilemaan näitä hommia oikeasti.” (M5)

”En tehnyt muistiinpanoja, mutta luin sen kyllä, lähetääs piirrä siihen ranskalainen viiva tai piirrä voittajat ensimmäiseksi ja sitten häviäjät niin käyvään tätä sitä kautta läpi. Eli voittajien puolella on nuori ja sit piirret siitä nuolen niin yrityksiä halu antaa aikaa. Eli jos mä voittaisin eurojackpotista, tuolla muuten tuli eurojackpotti, mut kukaan ei vielä tiä kuka se on, niin kyllähän mulla ois aikaa. Paistettaisiin makkaraa ja piettäisiin hauskaa, ei mitään ja sehän ois ihan ok, mutta kun yrityksen rahat pitää riittää ja laji on tiukka, niin joutuu menemään tehoajattelu eellä, et asia menis eteenpäin. Mä näen niinä voittajina sen nuoren, et se saa sitä aikaa ammattilaisilta yrityksissä niiltä kavereilta, jotka on tehnyt vuosia ja kymmeniä vuosia. Ne saa niiltä vinkkejä ja osaamista, mikä yrittäjillä tai yrittäjien edustajilla työelämässä on olemassa. Ne saa sen vilpittömän tiedon käyttöönsä, mitä kouluilla ei tahdo siinä määrin olla. Ja sit jos mietitään edelleenkin sitä voittajien kategorioita, niin sit siellä voittajina on myöskin koneyritykset. Eli parhaillaan täähän on niin, että kun meillä on aikaa ja panoksia laittaa siihen alaan ja niihin nuoriin, niin on niitä ammattitaitoisia tekijöitä myös tulevaisuudessa. Ja tätä samaa ideologiaa mähän oon joskus nuorena ja naivina ajatellut, että kun mä panostan noihin nuoriin niin mä saan tekijöitä. Sit se on mulla vähän aikaa ja sit se vaan sanoo et mä lähden seuraavaan taloon. Ja sit kun toinen tekee samalla lailla, niin sitten tulee se arjen realismi ja tulee vähän kylmä siinä, että haluat sä parantaa koko maailmaa sun oman ansaintosi perusteella ja vähän aikaa, kun sitä teet niin toteat, että et halua. Niin sanotusti voittajiin kuuluvat yrittäjät itse ja sitten jos ajatellaan, et mennään koko ajan isompaan päähän tätä asiaa, niin mihin se teollisuus tarvitsee yrittäjiä? Ja mihin se yrittäjä tarvitsee työmiehiä? Kyllä siellä on se ammattitaitoinen väki myöskin se ison rattaan käyttövoimana eli teollisuuden. Eli teollisuus on isona voittajana siinä myöskin. Ja sithän siellä on valtio varainministerit mukaan lukien eli sitä kautta se on talouden rullaamisen kannalta äärimmäisen huippu juttu. Eli siinä on lähinnä voittajia sillä asialla niin nuori, yrittäjä, teollisuus - kaikissa portaissa.” (M9)

Tutkimuksessa kartoitettiin myös, mitkä olisivat Ruotsin korvausmallin suurimmat haasteet. Molempien ryhmien mielestä suurimmat haasteet liittyvät sitoutumiseen, rahoittamiseen, tasapuolisuuteen ja eri osapuolten hyötymiseen. Metsäkoneyrittäjistä seitsemän ja asiakastahoista kolme haastateltua mainitsivat Ruotsin korvausmallin suurimmaksi haasteeksi sitoutumisen eli saataisiinko Ruotsin korvausmalliin tarpeeksi yrityksiä/yhtiöitä mukaan.

”No ehkä itse näkisin suurimpana haasteena sen, että jos siihen ei saa kattavasti osallistujia. Tavallaan, että jos on pieni joukko yrityksiä, jotka osallistuu hommaan niin se vähän oikeastaan, musta on semmoinen asia, että tipahtaa pohja koko hommalta tietyllä tavallaan tappaa sitten. Mahdollisimman laajasti, kun saisi vaan osallistettua. Ehkä itse näen tärkeimpänä just nämä, jotka näitä puita oikeasti tarvitsee eli metsäyhtiöt, ja tietenkkin sitten kyllä mä ymmärrän sen, että koneyrityksetkin osallistuu siihen omalta osaltaan. Mutta nimenomaan suurimpana riskinä, haasteena näen sen, että jos se niin kun on liian pieni se porukka, joka sitten on mukana siinä hommassa.” (M5)

Metsäkoneyrittäjistä viisi ja asiakastahoista kaksi mainitsi rahoituksen eli kuinka mallia rahoitettaisiin. Vastauksissa tuotiin ilmi, että kaikki haluavat saada hyötyä, mutta haluaako kukaan maksaa siitä.

”Porukan sitoutuneisuus ja maksatus. Eli sitten kaikki haluaa työttömyysturvan, mutta kukaan ei halua maksaa sitä, et nyt kun Nelli valmistuu ja lähtee hakemaan työtä niin sä mietit, että laittais tuota niin kassan tai ammattiliiton paperit sisään menemään. Sitten mietit et tuo

on huippu juttu, jos koittaa joskus taantuma aika, mut sittenku siulla tulee se lappu pöyvälle ja sie joutut maksamaan niin se vähän karvahtelee. Tässä on aika sama homma, että kaikki haluais sen hyödyn, mut kukaan ei halua maksaa. Tavallaan tuolla tullaan kohta siihen maksatuksen määrämalliin niin voidaan kattoo sitä sit siinä vaiheessa.” (M9)

Haastatelluista asiakastahoista yksi painotti, että alueelliset erot Suomessa sitoutumisen ja maksuhalukkuuden suhteen ovat suuria ja tämä voi koitua haasteeksi. Myös yritysten väliset erot ovat suuria: toinen yritys saattaa tarvita työntekijöitä, toinen vastaavasti ei.

”No ensimmäiseksi tulee mieleen alueelliset erot, että jos ajattelee maksuhalukkuutta tai sitoutumishalukkuutta niin alueellisesti tilanne Suomessa vaihtelee paljon. Jos nyt mieltii, että huomenna tää pyörähtäisi Suomessa käyntiin niin ei välttämättä ihan tasaisesti jakautuisi siinä se osanotto, että sekä alueelliset erot että yritysten väliset erot on suuria. Eli alueellisesti työvoiman saatavuudessa koetut haasteet on suuria ja toisaalta sitten yritysten kesken tilanne vaihtelee elikkä toisella yrityksellä on jono he ei pysty ottamaan liikaa ja toisella yrityksellä on krooninen vaje. Ja se krooninen vaje saattaa pitää sisällään myös sitten niitä haasteita siinä johtamisessa ja vähän mainepuolella, että se suurin haaste on mun mielestä se, onko perusteet tämmöiseen, onko tälle mallin käyttöönotolle perusteet Suomessa, että kun älyttömän vaikeata tekstiä tulee nyt, mutta siis se, että ovatko alueelliset ja yritysten väliset erot liian suuria, jotta malli voisi käynnistyä Suomessa.” (A5)

Metsäkoneyrittäjistä kolme ja asiakastahoista kaksi haastateltua näki sen, miten mallista saataisiin mahdollisimman tasapuolinen jokaista osallistujaa kohtaan. Mallin tulisi olla sellainen, että ne, jotka maksavat yhteiseen kassaan rahaa, ovat myös oikeutettuja käyttämään sitä eikä ns. vapaamatkustajille jäisi sijaa.

”No kun se on semmonen taas tosissaan yhteisvastaullinen homma siinä, että ei kaikille tuu tavallaan ikinä siitä mittään hyötyä. Eihän tuo nyt oo tavallaan paljoo siitä palkasta vaan ehkä mieluummin joku kertamaksu ois minun mielestä järkevämpi yrityksen kokoon sidonnainen. No en tiiä, siinä ehkä se, no en osaa muuta nyt tavallaan tuohon kyllä keksiä, mikä siinä haasteita oisi muuta.” (M8)

”No että se on tasapuolinen, et kaikki maksaa ton verran sitä jäsenmaksua, ettei kukaan kerää vaan karkkeja kakun päältä. Kaikki ketkä maksais, siihen kuulus, sais sitä hyötyäkin.” (M10)

Metsäkoneyrittäjistä yksi ja asiakastahoista yksi mainitsivat, että yhtenä haasteena voi olla myös löytää se taho, joka hallinnoisi yhteistä kassaa ja sen käyttöä. Hallinnoinnin tulisi tapahtua myös mahdollisimman kustannustehokkaasti.

”Ja sitten tietenkin pienoinen haaste, että jollakin sitä pitää hallinnoida sitä hommaa niin tuota niin löytää se taho, kuka sitä hallinnoi kustannustehokkaasti.” (M14)

Ruotsin korvausmallin ehdot ja vaatimukset asiakastahojen ja metsäkoneyrittäjien näkökulmasta

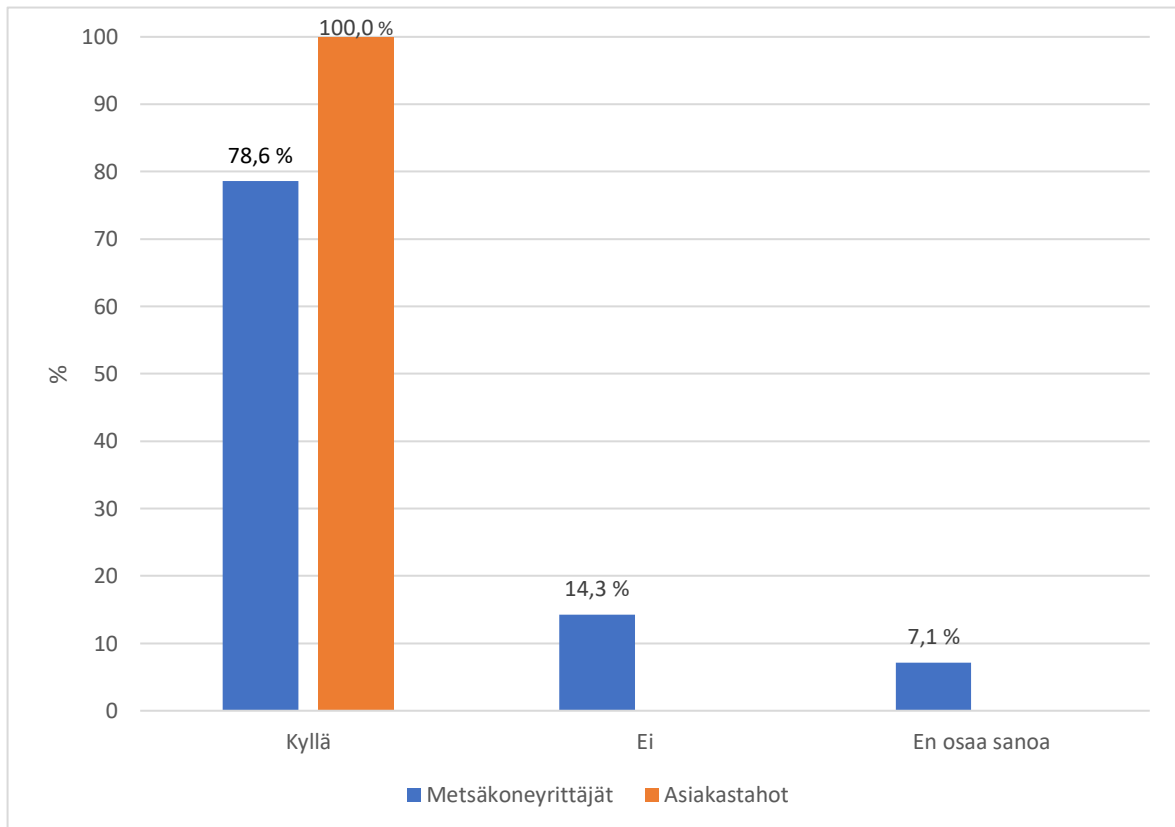
Kaikki haastatellut asiakastahot olivat sitä mieltä, että Ruotsin korvausmallissa tulisi olla joitakin ehtoja ja/tai vaatimuksia metsäkoneyritysten/metsäalan yhtiöiden näkökulmasta (kuvio 1). Myös valtaosa (78,6 %) metsäkoneyrittäjistä vastasi kysymykseen ”kyllä”. Kaksi metsäkoneyrittäjää vastasi kysymykseen ”ei”.

Asiakastahoista kuusi sanoi, että ehtoja ja/tai vaatimuksia tulisi olla harjoittelun laadun varmistamiseen, määrän kasvattamiseen ja kestoon liittyen. Tähän pystytään vaikuttamaan siten, että korvausmallin kriteerit on rakennettu mahdollisimman huolellisesti. Asiakastahoista mallin tarkoitus ei voi olla se, että metsäkoneyrittäjät saavat korvausta työelämässä oppimisjaksoista, mutta muuten kaikki pysyy ennallaan. Korvausmallin tärkeä tehtävä tulisi olla se, että se parantaisi työelämässä oppimisjaksojen laatua. Myös jaksot voisivat olla kestoiltaan pidempiä.

”No varmasti just tuo, että noi ne kriteerit on huolella mietitty, että minkälaisena sen harjoittelun pitää toteutua, että se toimii, että tai et se korvauksen maksaminen on perusteltua siten ja että sitä ei ikään kuin pysty huijaamaan sitten. Se on niinku tärkeitä siinä.” (A4)

”No mun mielestä siihen malliin kirjattu vaatimus. Mä oon erilaisissa työryhmissä ottanut kantaa oppisopimusmallin uudistamisesta puhutaan tällaisesta mestarikisällimallista eli silloin tutkintoperusteisen opiskelun painopistettä siirrettäisiin yrityksen puolelle, ja siinä ehdotelmassa juurikin otin kantaa siihen, että tällöin niin myös sen yrityksen pitäisi sitten hankkia näitä pedagogisia valmiuksia. Tässä Ruotsin mallissahan ne oli hyvin kevyellä tapaa suoritettavissa elikkä verkkokurssin kautta. Mä kiinnittäisin siihen vähän ehkä enemmän huomiota siihen, että sitä yrityksen kykyä Toteuttaa sitä työpaikkaohjaamista, niin sitä pitäisi ehkä varmistella vähän ehkä vähän paremmin. Se taisi olla siinä mallissa, näin mä tulkitsin, että silloin kun tällainen korvaus sitten maksettaisiin niin sen työsuhteen pitäisi olla noin niin sen tessen mukainen eli sitä mä pitäisin myös semmoisena kynnysehtona, että ei tavallaan semmoisesta tontilla pyörimisestä saa mitään, vaan siitä on kirjallinen työsuhde ja ehto ja puolin ja toisin noudatetaan niin sen tulisi olla mun mielestä semmoine kulmaehto tässä asiassa.” (A5)

”Joo tuota, kun mietitään ruotsalaista tää Ruotsissa tapahtuvaa metsäkoneurakointia ja sitten mitä Suomessa tapahtuu, niin tässä on aikamoinen ero siinä, että suomalainen, Suomesahan on ihan jonkun verran erilainen metsäomistajapohja elikkä Suomessa urakoijaan aika pitkälle niin tuota yksityisten metsänomistajien metsäomaisuuden parissa. Ja siihen liittyy sitten, kun kysymys on toisen metsäomaisuuden hoidosta kasvatushakuista, taikka päätehakkuu, jolla on sitten tällainen maksimaalisen puukauppatilin tekeminen, niin siinä on yksityisellä kuljettajalla aikamoinen vastuu, kun se operoi toisen omaisuuden kimpussa. Ja tuota käsittääkseni tämä poikkeaa ihan jonkun verran Ruotsista, että Ruotsissa taas pikemminkin isompia instansseja nämä metsänomistajat monesti kuin yksittäisiä metsänomistajia. Ja tässä tulee sitten tällainen tietynlainen laadun varmistuksen haaste Suomeen ja se, että kun harjoittelija sillä isolla kalliilla koneella operoi siellä yksityisen metsänomistajan metsäomaisuuden parissa, niin se, että millä tavalla varmistutaan siitä, että riittävä perehdyttäminen on ollut olemassa. Se, että toimenpiteet on riittävän oikeita, ja että siellä vaikkapa metsät saadaan harvennettua kasvukuntoon tai että päätehakkuilla niin metsänomistaja saapi sen maksimaalisen tukkisaannon tehtyä. Elikkä tää on tietyllä tavalla, haaste tulee siitä, että tämä harjoittelijan valmentaminen ja kouluttaminen on riittävän pitkälle vietyä, että tämä on niin ikään kuin hyvä idea.” (A11)



Kuvio 1. Haastateltujen (n=25) näkemykset tulisiko Ruotsin korvausmallissa asettaa ehtoja/vaatimuksia.

Yhden asiakastahon mielestä korvausmallissa tulisi olla jonkinlainen takaisinmaksumalli, jolla pystyttäisiin palauttamaan rahaa yrityksille ja yhtiöille, jotka maksavat yhteiseen kassaan, tilanteessa, jossa opiskelija on suorittanut työelämässä oppimisjakson, mutta päätyy lopulta vaihtamaan alaa.

”No juu vähän niinkun äsken tuossa sanoin niin tuota siinä pitäis sitten olla, et jos me x määrä rahaa siihen sijoitetaan, että alalle tulee ei suoraan meille, mutta urakoitsijoille työntekijöitä niin siinä pitäisi olla joku takaisinmaksumalli, että no okei tämä työntekijä ei tullutkaan metsälalle vaan se lähti kuljettamaan maitoautoa tai se lähti sittenkin tuota raksalle. No mitä sitten sille rahalle, joka on yksityiseltä firmalta otettu, niin sitten se pitäis kai jollain ehdolla saada takaisin tai olla jokin takaisinmaksupykälä.” (M8)

Yksi asiakastahoista nosti esille, että ne metsäkoneyritykset, jotka ovat korvausmallissa mukana, pitäisi käydä läpi ennakkoon, jotta mahdollisilta väärinkäytöksiltä ja huijauksilta vältyttäisiin.

”Siis kyllä näille korjuuryityksille, ketkä tähän mukaan lähtee, kun tässä on nyt kuitenkin ilmassa leijuu tämmöistä ylimääräistä rahaa, rahoitusta niin kyllä näiden korjuuryitysten yleinen vastuullisuus ja hyväksyttävyyys, että tämmöinen tulee olla todennettua ennen kun tämmöiseen malliin pääsee mukaan, ettei mitään ei tehdä mahdollisille väärinkäytöksille ei ole edes sijaa, että muuten en tai ei nähdä suuria, jos puhutaan korjuuryityksestä niin korjuuryitys voi olla pieni, keskikokoinen tai iso. Siellä voi olla aivan hyvät mahdollisuudet tarjota niitä

työssäoppimisjaksoja ja ynnä muuta, mutta tietenkin se joo, en mä nyt muuta näe kuin tuon minkä sanoin.” (M10)

Vastaavasti metsäkoneyrittäjät pitivät tärkeimpänä sitä, että vain ne yritykset, jotka maksavat jäsenmaksua, ovat oikeutettua saamaan työelämässä oppimisjaksoilta tukea. Yksi metsäkoneyrittäjä ehdotti, että metsäkoneyritysten, jotka haluavat saada korvaustukea, tulisi osallistua yhteisen kassan rahoittamiseen jo hyvissä ajoin, esimerkiksi vuosi aiemmin, ennen kuin ovat oikeutettuja saamaan tukea.

”No tietenkin, jotta yritys saa, jos se menee semmoseks se systeemi, että siinä jotkut tietyt koneyrittäjät maksaa sitä lisenssiä niin se on sit ainoastaan heidän käytettävissään. Sä makset sinne rahaa sisään, silloin sä voit käyttää sitä, mut muuten sit koneyritykset, mitkä eivät sitten maksa sitä niin heillä ei oo oikeutta miun nähäkseen saada sitä tukeakaan sitten niin silleensä.” (M3)

”No en osaa oikein muita sanoa kuin se on varmaan siitä kiinni mitenkä ala sen sitten lähtee mieltämään juuri, että sitä kattavuutta tulisi sieltä. Malli on varmasti hyvä ja toimiva, että kun sen vaan saadaan riittävälle riittävän laajalle pohjalle sen yritysten joukon, joka siinä on rahoittamassa. Sitten taas se tuki mitä maksetaan sieltä niin se kumminkin pitäisi kohdentua sitten niihin yrityksiin, jotka on sitä maksanu, niin pitäis melkeen olla vaikkapa vuotta aikaisemmin aloittanut maksaan ennen kuin sitä voida saa sitten yritykset nostettua, jotta siinä sitten semmoista pelaamisen efektiä, että alotetaan kuukautta ennen maksaa sitä, kun joku on tulossa, sillä se ei toimi. Se pitäisi olla tietyillä säännöillä sillai, et se on riittävän pitkältä aika väliltä ja erittäin pitkäaikainen se rahoituspohjaan osallistuminen yrityksille, jotta ne voi saada sitä. Varmaan näistä toimintamalleista tulee ne hankaluudet, että kuinka sitten onnistuu taikka ei onnistu.” (M12)

Yhden metsäkoneyrittäjän mielestä metsäkoneyrittäjillä pitäisi olla mahdollisuus päästä vaikuttamaan siihen, millaisia opiskelijat ovat.

”No pitäis olla ja sitten, että ne yritykset vois olla vaikuttamassa siihen, minkälaisia ne on ne opiskelijat.” (M4)

Metsäkoneyrittäjistä kahden ja asiakastahoista yhden haastatellun mielestä ehtoja tulisi olla myös opiskelijoiden suuntaan. Opiskelijoita täytyisi saada sitoutumaan metsäkonealaa jollakin keinoin. Toisaalta opiskelijan tulisi sitoutua myös siihen yritykseen, jossa työelämässä oppimisjakso on suoritettu. Yhden haastatellun mielestä tällaisessa tilanteessa opiskelijan tulisi työskennellä kyseissä yrityksessä jonkun aikaa ennen kuin voi vaihtaa esimerkiksi toiselle, kilpailevalle yritykselle töihin. Vastaajat kokivat myös metsäkoneenkuljettajien soveltavuuskokeet tärkeäksi ehdoksi.

”En mä tiedä ehtoja nyt osaa luetella. Yritän nopeesti ruveta miettii nyt. Tietysti, jos tämmöinen malli on ja siihen rahaa laitetaan niin jonkin näköinen vastine, siitä että ne henkilöt, jotka tämmöisen kurssin käy, niin sitoutuu tekemään niitä töitä. Jos tehdään tämmöinen jakso ja siihen laitetaan aika paljon paukkuja niin ja sitten ei lähetäkään tekemään sitä ja se rahaa menee hukkaan ja siirrytään muille aloille. Jotenkin pitäis sitä varmistaa, sehän tässä on yks ongelma muutenkin Suomessakin, en mä tiedä mitä se Ruotsissa on, mutta Suomessahan on sitä, että ns. hukkaprofessori on aika iso metsäkonekoulutuksessa. Siihenhän on joskus mietitty semmoista, että pitäis pikkusen testata sitä ihmistä, et onko se sovelias tekemään sitä konetyötä metsässä, että tota en tiedä, mikä se on ollu. Nykyään se et tavallaan ei jääkään

alalle vaan tai vaihtaa sit jonnekin muualle. Koulutushan on aika kallis ja se sitoutuminen siihen on se haaste mun näkövinkkelistä.” (A1)

”Ja sitten tuo sitoutumisasia on yks aika iso asia, koska jos me koulutettas ja vaikka siitä sais kenties rahaa niin se et sit pitäis olla sitoutunut siihen yritykseen, vaikka joksikin aikaan ja tekemään siellä töitä, ettei heti lähe kilpailijalle, koska sitäkin mahdollisesti tai olisikin ihan varmasti. Tälleen äkkiseltään. Ja kyllähän niitä ehtoja varmaan sinne vois sitten, kun jos ois oikeesti kyllähän niitä varmaan sitten käytännössä tulis ehkä vähän enemmänkin.” (M4)

”No se on siinä mielessä vähän huono tuommainen malli, että jos se työntekijä harjottelee, mutta ei jää alalle, että rahaa tavallaan hukkaan. Kyllä se pitäisi periaatteessa pitäisi sitouttaa jollain tavalla se harjoittelija, että se jäisi alalle. Ois ainakin muutaman vuoden, koska siinä sitä kuitenkin tuetaan rahallisesti.” (M7)

Yksi metsäkoneyrittäjistä piti tärkeänä sitä, että korvausmallissa olisi määriteltynä maksun suuruus, kuten Ruotsin korvausmallissakin on. Muita mainittuja ehtoja ja/tai vaatimuksia olivat työläinsäädännön liittäminen osaksi korvausmallia, metsäkoneiden arvonalenemisten kompensoiminen sekä todentamismenetelmä, jonka avulla pystyttäisiin seuraamaan sitä, mihin rahaa on haettu. Yksi metsäkoneyrittäjistä koki tärkeäksi ehdoksi sen, että jos työelämässä oppimisjakso ei toteudu opiskelijan osalta hyvin, hänet pitäisi pystyä palauttamaan kesken jakson takaisin oppilaitokseen. Yksi haastatelluista asiakastahoista nosti esille, että täytyisi myös seurata jollakin keinoin sitä, millaisia tuloksia korvausmallin käytöstä saadaan.

Ruotsin korvausmallin soveltuminen Suomeen ja mahdolliset kehitystoimenpiteet

Kuviossa 2 on esitettyä asiakastahojen ja metsäkoneyrittäjien näkemykset siitä, miten Ruotsin korvausmalli soveltuisi Suomeen. Haastatelluista metsäkoneyrittäjistä 21,4 % ja asiakastahoista 9,0 % oli sitä mieltä, että korvausmalli soveltuisi erinomaisesti Suomeen. Metsäkoneyrittäjistä 57,2 % ja asiakastahoista 45,5 % oli sitä mieltä, että Ruotsin korvausmalli soveltuisi hyvin Suomeen. Metsäkoneyrittäjistä 21,4 % ja asiakastahoista 45,5 % arvioi, että korvausmalli soveltuisi kohtalaisesti Suomeen. Metsäkoneyrittäjät arvioivat korvausmallin soveltuvan Suomeen hieman paremmin kuin asiakastahot.

”Kyllä mää tonne kolmosen kohtaan, kyllä se kohtalaisesti vois sopia. Ehkä jalostaen ihan hyvinkin.” (A1)

”Se niin kun se ongelmahan on tunnistettu ja kun kukaan ei keksiny vielä, miten se pitäisi tehdä, että joku vakioitu käytäntö tähän varmaan ois ihan hyvä. Kolmonen.” (A3)

”Että en näe mitään estettä, että miksei tää lähtisi toimimaan ja sillä on se hyve, että se jakaa nää roolit, se lääkitsee täsmällisesti sitä haastetta mikä on tunnistettu, mutta lähtötilanteessa, uskon, että tää vaatii aika pitkän tällaisen itämisajan tällaisen mallin tuominen Suomeen.” (A5)

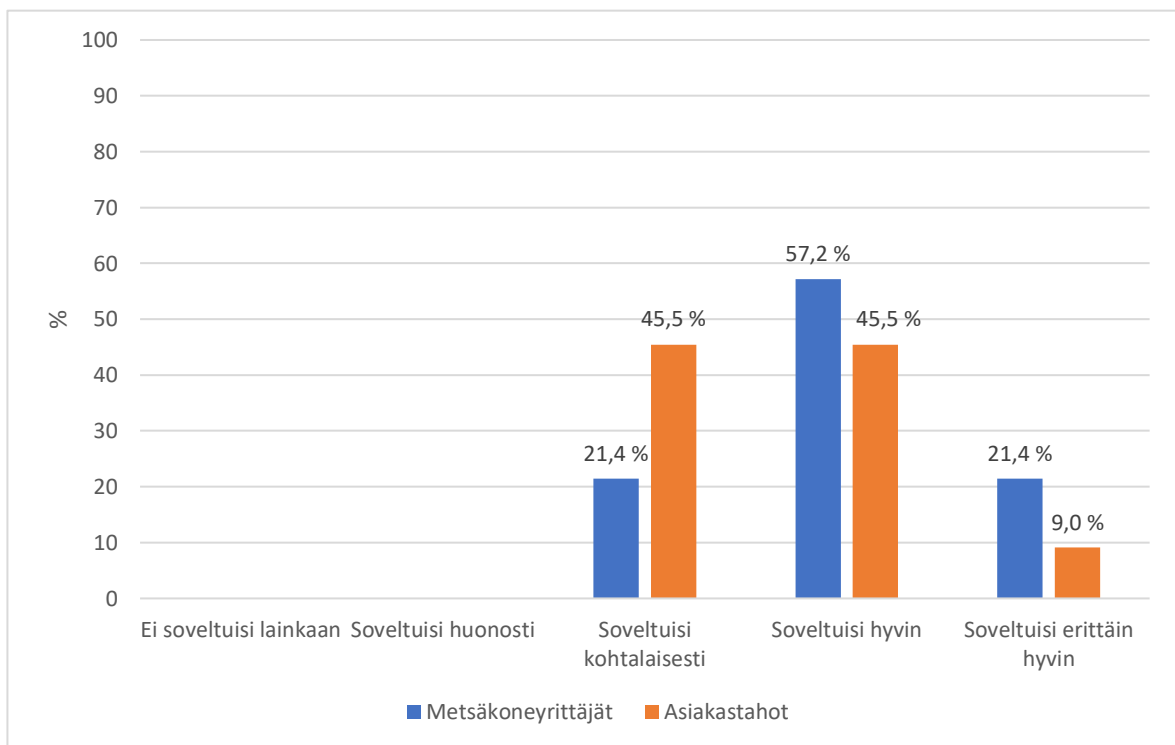
”Otetaan tähän kolmonen, että me Suomessa ollaan aika konservatiivisia tällaisen suhteen ja ainakin vaatii panostusta alkuun, että laitetaan kolmonen.” (A9)

”No lähtökohtaisesti suhtaudun erittäin positiivisesti siihen, että lähdetään tukemaan tämmöistä harjoittelutukea ja ikään kuin tuota saataisiin sitä kautta parempaa valmennusta ja parempaa sparrausta tänne kuljettajien keskuuteen. Ja kyllä mä tuosta lähtisin, että korvausmalli soveltuu kohtalaisesti (3) Suomeen.” (A11)

”No totta kai siinä minä ajattelisin näin, että jos se toimii tälleen aukottomasti niin tuota ja reilusti kaikkia toimijoita kohtaan niin soveltuisi hyvin Suomeen eli paa neloseen.” (M2)

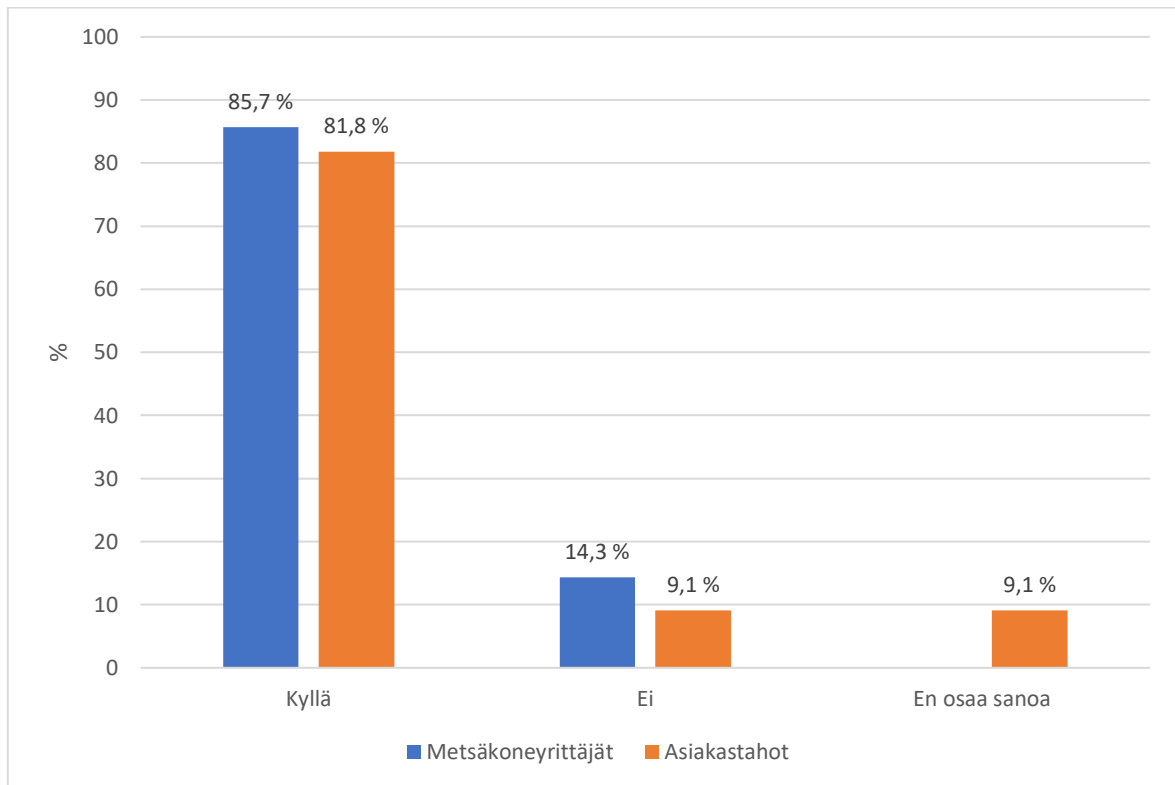
”No mitä nyt nopeasti katoin niin mää laittaisin siihen kyllä vitosen, että varmasti on tuota kehitettäviä asioita aina tuommoisissa jutuissa, mutta kyllä mä näkisin, että kyllä täällä kaittais kyllä tämänkaltaista systeemiä.” (M5)

”Kyllä varmasti erittäin hyvin, että ihan nelonen vitonen yhtä lailla kumpi vaan, että mallissa ei varmaan ole mitään, että joku vaan sitten se, että ajatustasolla varmasti kaikki on mukana, mutta käytännössä se, että onko sitten oikeasti riittävän moni yritys mukana. Ja miten se pohjatyö tehdään ja siihen kartoittaminen, meneminen ja sitoutuminen niin sehän ratkaisee sen sitten, että soveltuuko se kakkosen arvoisesti vai vitosen arvoisesti. Jos ei siihen sitten lähdekään paljon yrityksiä mukaan niin sitten se soveltuvuus Suomeen on heikkoa, ja että siinä mielestäni kaikki ratkeaa siittä, kuinka ala ottaa tavallaan vastaan.” (M12)



Kuvio 2. Haastateltujen (n=25) näkemykset Ruotsin korvausmallin soveltumisesta Suomeen.

Haastatelluista valtaosa (84 %) oli sitä mieltä, että Ruotsin korvausmalli edellyttää kehitystoimenpiteitä toimiakseen Suomessa (kuvio 3). Kahden metsäkoneyrittäjän ja yhden asiakastahon mielestä korvausmalli ei edellytä kehitystoimenpiteitä, vaan se toimisi sellaisenaan myös Suomessa.



Kuvio 3. Haastateltujen (n=25) näkemykset, edellyttääkö Ruotsin korvausmalli kehitystoimenpiteitä toimiakseen Suomessa.

Haastatelluilta kysyttiin, millaisia kehitystoimenpiteitä Ruotsin korvausmalli vaatisi toimiakseen Suomessa. Asiakastahoista kolme painotti sitä, että tulisi selvittää, miten malli on organisoitu ja millä perusteilla ja keneltä rahaa kerätään. Yhteisen kassan perustamiseksi pitäisi luoda niin ikään säännöt. Täytyisi myös selvittää, miten taataan se, että kassa hyödyttää myös metsäyhtiöitä. Lisäksi esille nostettiin, että voitaisiin selvittää, voisivatko myös esimerkiksi metsäalan säätiöt osallistua korvausmalliin.

”No totta kai kehitystoimenpiteet on kokonainen tällöisen kassan perustaminen, ja kuinka sitä hoidetaan, mitkä tahot sitä rupeaa viemään eteenpäin ja sitten vähän juuri tää millä me taataan sitten, että jos yksityistä rahaa kerätään, että tää hyödyttää sitten näitä yrityksiä. Elikkä tämä lainsäädäntö ja sitten sen tietynlaisen kassan perustamisen säännöt, ja sitten varmaan isossa kuvassa lainsäädäntö pitää luoda tähän, mitä siinä on varmaan Ruotsissakin mietitty tai onko mietitty ennen kuin tällöinen kassa on perustettu.” (M8)

Asiakastahoista kolme nosti esille Suomen toimintaympäristön selvittämisen kehitystoimenpiteeksi: jotta korvausmallia on mahdollista soveltaa Suomeen, on selvítettävä, millainen Suomen toimintaympäristö on.

”No joo kyllähän se selkeästi just nuo asiat selvítettävä, eli pitää selvittää tämä Suomen toimintaympäristö: mikä se on ja sitten sitä kautta me ymmärrettäisi, miten me voidaan tuo soveltaa tänne Suomeen.” (A6)

Yhden asiakastahon mielestä korvausmallin toimiminen Suomessa edellyttää koulutusrakenteiden läpikäymistä. Korvausmallia ei ole järkevää käyttöönottaa ennen kuin paneudutaan todelliseen ongelmaan eli siihen, miten osaamistasoltaan keskimääräisistä ja heikosta oppilaista koulutetaan ammattitaitoisia metsäkoneenkuljettajia.

”Kyllä mä jatkan nyt sit äskeitä tarinaa siitä, että niin meillä ei tavallaan Suomessa ja ehkä tässä Ruotsin mallissakaan, niin tässä ei oteta kantaa siihen, että kun se tutkinto perustutkinnon suorittaminen on se koulutuksen, sen tunnelin se tavoite ja sen järjestämistä ja siihen tutkintoon johtavaa koulutusta niin sitä säädellään valtion toimesta ja rahoitetaan valtion toimesta. Ja nytten tällaisen toimintamallin kuitenkin se tavoite on lisätä sitä harjoittelun määrää ensinnäkin mahdollistaa se, mutta se tuo mukanaan myös minusta sen näkymän siitä, että itse asiassa sitä oppimista rupeaa tapahtumaan silloin enemmän siellä työnantajan puolella eli nyt jää kysymysmerkiksi siihen, että painottuuko silloin valtion käyttämä raha väärin. Mitä sillä koulutukseen ja sillä tutkintoperusteisen tutkinnoista syntyvällä rahalla sitten enää tuotetaan? Tuotetaanko sillä ruotsin kielopinnon tunteja? Johtaako tämä jako siitä tai se, että ehkä vieläpä niin, että opiskelijoiden parhaasta päästä opiskelija aineksen parhaasta päästä siirrytään aika varhain jo sinne työelämän puolelle. Johtaako tää siihen, että edelleen meillä jatkuu se kehitys, joka haastaa tätä ammattillisen koulutuksen laatua eli niin siellä on sitten enää pahnin pohjimmaisesta pyörimässä siellä koulussa ja kaikin puolin se motivaatiotaso niin koulutuksen järjestäjällä, opettajilla kuin oppilailta alkaa olla sitten sillä tasolla, että mitä siellä enää tehdään. Kyllä se sen koulutusrakenteiden läpikäymistä mun mielestä vaatii, että näen tän tosiaan laajempaan kysymyksenä kuin vaan semmoisena kassana, joka helpottaa sitä harjoittelupaikan saamista. Koska jo nykytilassa nähdään se, että juurikin se paras opiskelija aines niin se jossain määrin turhautuu siellä koulussa ja päätyy aika nopeasti sitten työelämään eikä sillä ole mitään ongelmia työllistyä. Mutta sitten me alalla me tarvitaan myös vahvaa tukea ja semmoista koulutuksen laadun varmistamista ja sen polun tukemista niin, että myös se keskimääräinen ja vielä se keskimääräistä heikompi opiskelija valmistuu ja lopulta saavuttaa sen ammattitason siellä työelämässä. Tässä pitää mun mielestä tää iso kuva pitää mukana, kun tarkastellaan tätä yhtä reunaa asiasta.” (A5)

Haastatellut metsäkoneyrittäjät esittivät myös erilaisia kehitystoimenpiteitä. Heidän mielestään niitä tarvittaisiin metsäyhtiöiden asenteiden muutokseen, lainsäädäntöön, soveltavuuskokeisiin, pilotteihin ja pidempään harjoittelujaksoon liittyen. Myös oppilaitokset tulisi liittää osaksi korvausmallia jollakin keinolla.

”No varmaan yhtiöiden puolesta ainakin niin se ajatusmaailman muutos, että vastuuta pitäisi jakaa heillekin.” (M1)

”Mahdollisimman laaja rahoitus siihen, et siel on tosissaan työnantajajärjestöt, metsäyhtiöt ja työntekijäjärjestöt sitä rahottamassa et se ois hyvä, jos se saatais niiku.. et sitä maksais vähän kaikki. Kun siinä on helposti Suomessa sitte, ketkä eivät kuulu esimerkiksi metsäkoneyrittäjät eivät kuulu koneyrittäjien liittoon niin hyöhän ei sitä tavallaan sitä maksais, jos se menis sen kautta. Sama sitten työntekijöillä, jotka eivät kuulu ammattiliittoon, niin se pitäis saaha silleen reilusti kerättyä se kassa sieltä vähän kaikilta tai sitten tosissaan, ketkä sitä maksaa sitten sen piirissä ja näin pois päin.” (M3)

Yksi haastatelluista metsäkoneyrittäjistä esitti kehitystoimenpiteeksi myös sen, että myös opiskelijoilla voisi olla jonkinlainen maksu.

"No varmaan isoin ois, et se pystyttäs ottamaan niin lain muutos, mutta sitten että voisko siellä olla jopa sitä, että ne opiskelijat maksas siitä ja sitten jotain pääsykokeita ja jotain sen tapaista." (M4)

Metsäkoneyrittäjistä yksi ja asiakastahoista yksi ehdottivat kehitystoimenpiteeksi asiakastahojen osuuden kasvattamisen yhteisessä kassassa.

"Joo ehkä ite niin kun näkisin, että kuitenkin se ei nyt mitenkään ehton oo, mutta niin kun tietenkkin aina näkisin, että mieluummin ne nämä meidän asiakastahot eli metsäyhtiöt niin kun siellä ois mahdollisimman iso se osuus. Ja sitten taas yrittäjille tulis mahdollisimman niin kun pieni... pieni maksu sieltä sitten. Tavallaan ois pienempi kynnys kaikilla lähteä sitten mukaan siihen. Ja kuitenkin, kun pohjimmiltaan se on se tilanne, että ne metsäyhtiöt niitä puita tarvii eikä koneyritykset. Onhan se niin kun heilläkin tuota vastuu siitä asiasta." (M5)

Yksi metsäkoneyrittäjä esitti kritiikkiä kouluja kohtaan, koska koulut saavat oppisopimusjaksoista rahaa, mutta opettajien osallistuminen oppilaan ohjaukseen harjoittelun aikana koetaan vähäiseksi.

"Joo tää on nuoren hyväksikäyttöä, muttei seksuaalisesti. Sori tää mun räväkkä kielenkäyttö. Tuota eli homma menee niin, että mä olin siinä koulutustyöryhmässä istuin mukana ja opettaja sanoi, että kun tää on niin hyvä malli tää oppisopimuskoulutus ja kun tiesin sen asian, että kun nuori tulee yritykseen oppisopimukseen niin koululle tulee edelleen oppisopimuskoulutuksen aikaan tonni kuussa rahaa. Tämäkin nuori oli oppisopimuskoulutuksessa kuusi kuukautta eli toi koululle 6000. No sit mä kysyin, et kuinka te ootte mukana siinä nuoren matkassa siellä yrityksessä siellä arjessa. Sit se sano et soitellaan päivittäin ja käydään viikottain. Samasta tilaisuudesta naputin meidän oppisopimusmiehelle viestin, että onko koululta oltu miten yhteydessä niin se sano, et kerran syksyllä ja aikoivat olla keväällä. Eli he olivat kahesti yhteydessä tähän meillä olleeseen nuoreen niin kyllä 6000 euroa on merkittävä korvaus kahdesta yhteyden otosta. Ja mä näen, että kun minusta nuori on siinä lypsylehmä käytin äsken erilaista termiä, mutta mä näen, että se on raha sampo koululle. Paljon vaan oppilaita sisään ja jonkinlaista perusoppia ja oppisopimusta ja äkkiä vaan maailmalle yrityksille opetettavaksi." (M9)

Yhden metsäkoneyrittäjän mielestä korvausmallissa tulisi pystyä määrittelemään todennettu koneaika oppilaalle.

"No se mitä siitä ymmärsin, niin mun mielestä aika hyvin vois ihan pelatakin, että tarvis sitten sitä selkeesti todennettua koneaikaa saada sille oppilaalle. Ja tota, jotta siinä tavallaan sitten saadaan sille maksetulle tuelle sitä vastaavuutta, että se pitää kohdentua oikeisiin alan töihin ja koneella ajamiseen nimenomaan, että muuten siitä tulee semmoinen keinottelunappula siitä tota mallista. Ehkä sitä oppilaskohtaista koneaikaa tarvis pystyy ainakin määrittelemään selvät määritelmät, kuinka sitä mitataan ja paljonko sitä pitäisi olla, ettei tule semmoista siten keinottelumallia tästä. Se pitäisi olla se rekisteri määritelty, että joku tuntimäärä per viikko taikka tuntimäärä kuukauteen mitä pitää oikeasti koneen käydä ja liikkua ja minkä oppilaan kuuluisi ajaa sillä, että ainakin se. Se on mitattua konedataa ja se on tällä hetkellä helppo mitata ja dokumentoida niin sen se varmastiki vaatisi." (M12)

3.3 Yhteinen kassa

Haastateltujen kiinnostus yhteistä kassaa kohtaan ja sen rahoittaminen

Haastatelluilta kysyttiin heidän kiinnostustaan osallistua Ruotsin korvausmallin kaltaiseen yhteiseen kassaan. Asiakastahot ja metsäkoneyrittäjät arvioivat oman kiinnostumisensa tasoille ”Olen jonkun verran kiinnostunut”, ”Olen kiinnostunut” tai ”Olen erittäin kiinnostunut” (kuvio 4). Metsäkoneyrittäjistä 42,9 % ja asiakastahoista 36,4 % valitsi kohdan ”Olen jonkun verran kiinnostunut”. Metsäkoneyrittäjistä 42,9 % ja asiakastahoista 45,4 % valitsi kohdan ”Olen kiinnostunut”. Sekä asiakastahoista että metsäkoneyrittäjistä kaksi valitsivat kohdan ”Olen erittäin kiinnostunut”. Asiakastahojen kiinnostus yhteistä kassaa kohtaan oli hieman korkeampi kuin metsäkoneyrittäjien: 63,6 % asiakastahoista oli kiinnostunut yhteiseen kassaan osallistumisesta asteikolla ”Olen kiinnostunut” ja ”Olen erittäin kiinnostunut”, kun vastaava luku metsäkoneyrityksillä oli 57,1 %.

”No kyllä se toi kolmonen, kyllä aina tämmöinen uusi asia kiinnostaa ja millä saataisiin ihmisiä alalle, että kyllä me ollaan nytten omana firmana kyllä tehty toimenpiteitä, että ollaan saatu värvättyä kuljettajia ja niin kuin tavallaan yrittäjien tukena oltu siinä. Eihän me niitä palkata vaan yrittäjä palkkaa, että ollaan siinä sitten oltu tukena ja on monen näköistä projektia asioiden ympärillä on ollut. Totta kai kiinnostaa.” (A1)

”No kyllä tähän mun mielestä on helppo vastata, että kyllä mä ton vitosen annan tohon ilman muuta.” (A2)

”Se on kiinnostava (4), mutta tuota se tausta siellä se ratkaiseva, miten kiinnostava se oikeasti on.” (A6)

”No tietysti ilman sitoumuksia kiinnostunut kolme tai neljä siis kiinnostuneita ollaan, mutta sitten jos lähdetään sitoutumaan rahoitukseen ja niin äsken mainittuja periaatteita pitäis pystyä kehittämään, että kiinnostunut kyllä, olen kiinnostunut kohta neljä. Työvoimaa tarvitaan alalle lisää.” (A8)

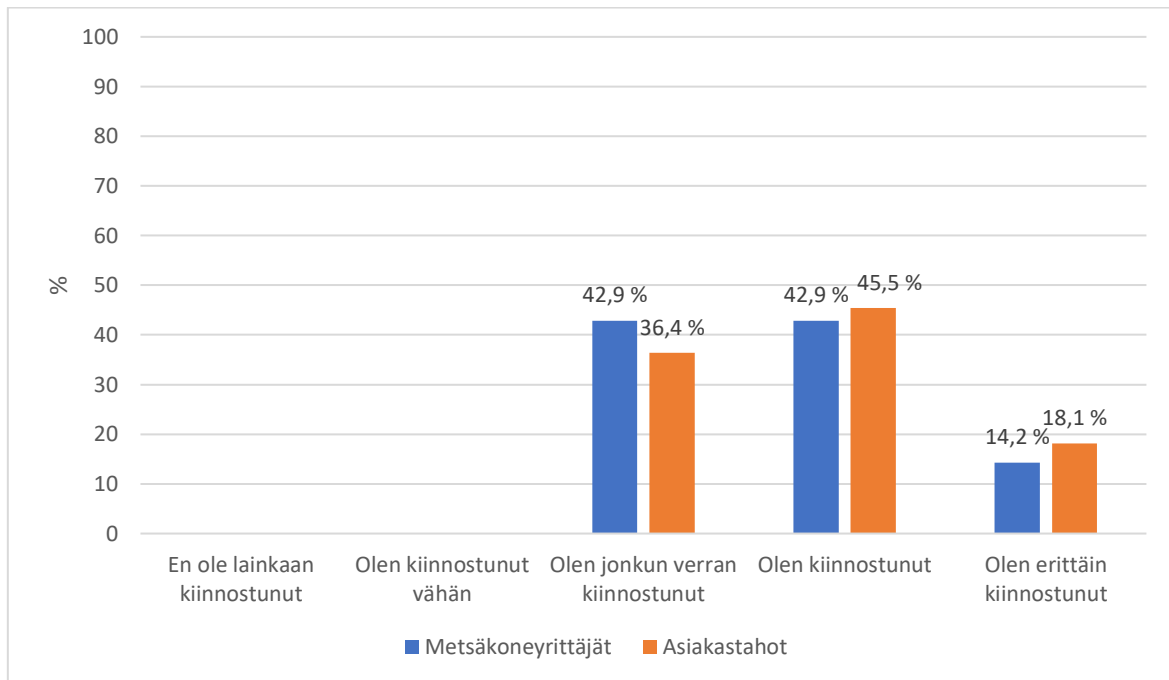
”No se on vitonen. Ollaan myö kiinnostuneita siitä.” (M3)

”No kolmonen olen jonkin verran kiinnostunut. Mielestäni se kokonaisvastuu kuitenkin pitäis olla jollain tavalla muulla taholla tai suurin vastuu jollain muulla taholla kuin koneyrityksillä. Koska kerran suurteollisuus tääl Suomes sehän ne työntekijän tarvii tavallaan. Kyllä me eletään yhdelläkin työntekijällä, sit vähennetään koneit vaan ja näin pois päin. Mut se metsäteollisuus sen puun tarvii ja se tarvii ne tekijät.” (A6)

”Kyllä se on tavallaan tuolla keskellä, että en mie erittäin kiinnostunut oo, mutta jonkun verran.” (M7)

”No ehkä kolme. En kyllä ihan kylmiltään pysty lupaamaan mitään.” (M10)

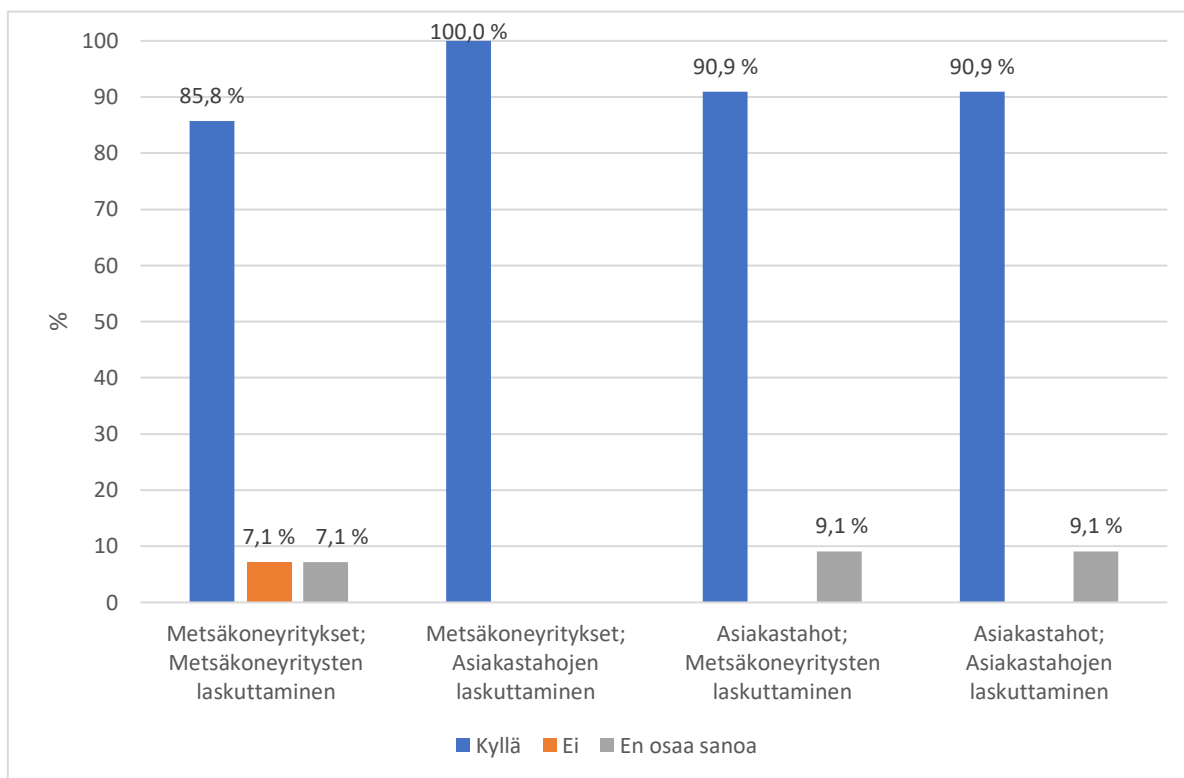
”Siinä on pikkuisen ehkä mietittävä sitä asiaa, mutta kyllä mua kiinnostaa se (4), koska meille tulee olemaan työntekijöistä pitkässä juoksussa pula.” (M13)



Kuvio 4. Haastateltujen (n=25) kiinnostus osallistua yhteiseen kassaan.

Haastatteluissa kartoitettiin myös näkemyksiä Ruotsin korvausmallin rahoittamisesta. Haastatelluista metsäkoneyrittäjistä 85,8 % oli sitä mieltä, että metsäkoneyrityksiä voitaisiin laskuttaa yhteistä kassaa varten (kuvio 5). Yksi haastateltu oli sitä mieltä, ettei metsäkoneyrityksiä voitaisi laskuttaa. Myös haastatelluista asiakastahoista valtaosa (90,9 %) oli sitä mieltä, että metsäkoneyrityksiä voitaisiin laskuttaa. Metsäkoneyrittäjistä kaikki olivat sitä mieltä, että asiakastahoja voitaisiin laskuttaa. Lähes kaikki asiakastahoista, yhtä vastausta lukuun ottamatta, olivat sitä mieltä, että myös asiakastahoja voitaisiin laskuttaa.

”Tota kuljettajat on aina suoraan palvelusuhteessa metsäkoneyritysten kanssa ja näin ollen niin metsäkoneyrityksellä on kyllä merkittävä rooli siinä. Ja se, että kun hyö ite laittavat paukuja siihen, niin he itse myös silloin sitoutuvat siihen paremmin ja näin ollen ilman muuta metsäkoneyrityksillä pitää olla rooli. Ja saman hengenvetoon voin sanoa sitä, että kyllä metsäteollisuuskin tarvitsee ihan samalla tavalla ne kuljettajat elikkä ollaan ikään kuin samassa veneessä. Elikkä sanoisin näin, että tämä harjoittelukustannusten kattamisen kassa, niin se pitää perustua metsäteollisuuden ja metsäkoneyritysten molempien tuota osallistumiseen.” (A11)



Kuvio 5. Haastateltujen (n=25) näkemykset yhteisen kassan rahoittamisesta.

Haastatteluissa kartoitettiin myös molempien vastaajaryhmien (metsäkoneyrittäjät ja asiakastahot) näkemyksiä jäsenmaksujen suuruudesta, joita jäsenet maksavat yhteiseen kassaan. Kuusi metsäkoneyrittäjistä oli sitä mieltä, että 0,15 % työntekijöiden kokonaispalkkasummasta olisi sopivan suuruinen osuus metsäkoneyrittäjille. Metsäkoneyrittäjistä neljä arvioi, että 0,25 % toimihenkilöiden kokonaispalkkasummasta olisi sopivan suuruinen osuus asiakastahoille. Vastaavasti asiakastahoista kaksi oli tätä mieltä. Kolme metsäkoneyrittäjää koki, että Ruotsin korvausmallissa esitetty prosenttisuhte on oikeansuuntainen: asiakastahoilla tulisi olla metsäkoneyrittäjiä isompi vastuu kassan rahoittamisesta. Metsäteollisuuden tulisi toimia suunnannäyttäjänä yhteiseen kassaan osallistumisessa, jotta mahdollisimman moni metsäkoneyrittäjä myös osallistuisi. Haastatellut metsäkoneyrittäjät korostivat, että ilman metsäteollisuuden osallistumista metsäkoneyritysten on vaikea lähteä mukaan. Osa haastatelluista metsäkoneyrittäjistä koki, että metsäteollisuusyhtiöiden täytyisi ottaa vastuuta enemmän yhteisestä kassasta, koska metsäkoneyrittäjien taloustilanteet eivät ole samalla tasolla kuin mitä metsäyhtiöillä. Asiakastahoista viisi (45,5 %) ja metsäkoneyrittäjistä kolme (21,4 %) eivät osanneet ottaneet kantaa prosenttien suuruuksiin vaan sitä tulisi tarkastella siinä vaiheessa, kun korvausmallia aletaan rakentaa Suomeen.

”No kyllä se suhde ehkä niin päin pitää mielummin olla, et heil on vähän isompi vastuu siinä.” (M1)

”Minä nään silleen tuota tärkeenä sen, että sen metsäteollisuuden pitää olla mukana siinä. Ja ehkä sitten taas näkis, et en usko et on koneyrittäjistäkään riittävän suuri porukka lähössä mukaan, jos ei oo noita metsäteollisuuden yrityksiä mukana.” (M5)

"No sitähan mä olen täs painottanu koko ajan. Vastuuta sinne. Kyllä ne käärii ne miljardi voittonsa. Jos mää saan tonnin jäämään viivan alle, ja senkin mä maksan sit taas opiskelijoit-ten kassaan niin sillon mä teen muutaman tonnin tappioo, mut kyl nää yhtiöt pyörii, vaikka ne maksais miljoonan sinne." (M6)

Yhdestä metsäkoneyrittäjästä asiakastahot voisivat osallistua vieläkin suuremmalla prosenttisum- malla yhteisen kassan rahoittamiseen. Vastaavasti myös yksi asiakastahoista oli sitä mieltä, että metsäkoneyrittäjien osuus voisi olla pienempi kuin 0,15 % ja vastaavasti asiakastahoilla korkeampi kuin 0,25 %.

"Juu no kyllä niin hekin mun mielestä siinä jollakin osuudella saisi olla mukana, että jos näillä prosenteilla pelataan niin niin kun on tuonut esiin niin niitten näki sitä voisi olla jopa pienempi toi metsäkoneyritysten osuus, että onko se nyt mikä luku niin eihän mulla tästä niinku lonkalta ei ole mitään tiettyä väittä, mutta jos haluat jotain merkata niin merkkää vaikka toi 0,10 niin sitten se on ainakin pienempi kuin tuo 0,15 niin tulee se ajatuksen suunta siinä esille." (A2)

Toisaalta yhtä metsäkoneyrittäjää mietitytti, suostuvatko asiakastahot maksamaan edes 0,25 % ko- konaispalkkasummasta. Asiakastahoista yhden mielestä metsäkoneyrittäjien tulisi osallistua suu- remmalla prosenttisummalla mitä asiakastahot.

"Ja samoin kuin metsäteollisuutta niin varmaan kyllä, mut en tiää suostuuko ne maksamaan tuon 0,25 prosenttia, et se on niille aikamoinen potti jo sitten, että kumpaakin kyllä, mutta nuo prosentit on vähän sillä viisiin, että en ota kantaa sitten." (M4)

Asiakastahoista yksi korosti, että asiakastahojen näkökulmasta koko metsäalan täytyisi osallistua yhteiseen kassaan, eikä vain suurimpien metsäyhtiöiden.

"Tää on vähän tota kaksipiippuinen juttu, että mitä tässä metsäteollisuusyrityksillä sinänsä tarkoitetaan, että jos puhutaan vaan isoista yhtiöistä niin joo, mutta tavallaan se olisi sitten myös reilua, että se koskisi kaikkia niitä tekijöitä, jotka siitä ikään kuin hyötyy sitten toiminnan kautta, että tota se pitäisi saada sitten tavallaan niinku tasapuoliseksi kaikille eikä vaan, että isot maksaa. Koska on jo paljon pieniä tota yhtiöitä, jotka sitten hyötyisi tästä matkasta, mutta saisivat siinä ikään kuin siivellä ratsastaa, niin se ei kuulosta reilulta." (A4)

Yhden metsäkoneyrittäjän ja yhden asiakastahon mielestä molemmille tahoille tulisi olla saman- suuruiset maksut. Yksi asiakastaho koki Ruotsin mallissa esitetyt prosenttisummat sopivan suurui- siksi molemmille osapuolille.

"Ja tota mun mielestä tää periaate siinä on hyvää se, että tota se on yksiselitteinen tää las- kentaperiaate eli metsäosaston toimihenkilöiden määrä ja sitten toisaalta koneyritysten työntekijöiden määrä. Niin ne on yksiselitteiset ja todettavissa olevat. Ne on siinä mielessä hyvä, että toi prosentti nyt on sitten se, että tota niin niin itse näen sitä näin, että tota met- säyhtiön osuus olisi suurempi ehkä mieluummin näkisin sen toisin päin noi painoarvot." (A5)

Yksi haastateltu asiakastaho painotti sitä, että Ruotsissa metsäkoneyritykset ovat erilaisia verrat- tuna Suomeen, minkä vuoksi täytyisi harkita ehkä jotakin toista laskentaperiaatetta yhteisen kassan

rahoittamiseksi, joka huomioisi tasapuolisemmin Suomen toimintaympäristössä toimivat erikokoiset metsäkoneyritykset: on olemassa esimerkiksi kahden työntekijän yrityksiä ja toisaalta yli sadan työntekijän yrityksiä.

”No joo tämä on varmaan iso semmoinen, jos mietitään Ruotsissa ei ole tällaisia yrityksiä, joissa on 150 työntekijää niin siellä ei ole. Siellä on muutama työntekijä ja täällä, jos on 150 henkilöä, tää oli sidottu siihen työntekijöiden kokonaispalkkasummaan, niin ne summat nousee yksittäisille yrityksille niin isoiksi, että se ei sitten välttämättä ole tasan. Jos ajatellaan kahta yritystä, vaikka toisessa on kaksi työntekijää ja toisessa 150 ja sinne tulee yksi harjoittelija vuodessa molempiin, niin se ei oikein yrityksen näkökulmasta varmaan sen koneyrittäjän näkökulmasta mene tasan. Tämä on varmaan yksi osa-alue mitä joutuu miettimään, että miten se on tasapuolinen kaikille.” (M6)

Tekijät, jotka vaikuttavat eniten yhteiseen kassaan osallistumiseen

Haastatelluilta kysyttiin tekijöitä, jotka vaikuttavat eniten yhteiseen kassaan osallistumiseen (taulukko 5). Haastatelluista 15 mainitsi useamman kuin yhden tekijän: 32 % vastaajista kertoi yhden syyn, 60 % vastaajaa kaksi tekijää ja 20 % vastaajista kolme tekijää. Haastatelluista 10 (40 %) piti merkittävimpänä sitä, että mahdollisimman moni osallistuisi yhteiseen kanssaan. Vastaavasti seitsemän (28 %) haastateltua piti työvoiman saatavuuden varmistamista merkittävimpänä tekijänä. Yksi asiakastahoista painotti sitä, että metsäkoneyritysten tulisi ensin osoittaa halukkuutensa ja sitoutumisensa korvausmallia kohtaan. Täten metsäyhtiöiden olisi helpompi lähteä mukaan, eikä kyse olisi vain muutamien metsäkoneyritysten ”suosimisesta” vaan enemmänkin yhteiskunnallisesti vaikuttamisesta.

”No se olisi ilman muuta se, että siinä sitten lähdetään laajasti mukaan, alalta yhtiöt yrittäjät sitoutuu siihen. Ei yksittäisen yrityksen kannata lähteä sitten, että siellä pitää olla yhteisesti sitten sovittu.” (A1)

”No varmasti, jos se saadaan sillä tavalla reilusti sovittua yhteisesti, kaikki lähtee siihen mukaan, niin uskon, että sillä olisi edellytyksiä onnistua. No se on aika pitkän, no ei välttämättä tietysti ole, jos siihen nää kaikki näkee sen yhteisön tarpeen niin se välttämättä mahdoton ajatus lähteä siihen mukaan. Mutta tavallaan se, että lähtisi vaikka pelkästään sanotaan, että vaikka kahesta kolmesta isosta yrityksestä lähtisi mukaan niin ei välttämättä ole ehkä onnistumisen edellytyksiä. Ja sitten, että siihen pitäisi kaikki päästä tai no sanotaan Metsäteollisuus ry olisi ainakin vähintään se instanssi sitten, josta puhutaan, että sen jäsenet.” (A4)

”Taas kertaan itseäni elikkä kyllä se yritykset ensin ja mitä suuremmalla joukolla niin sen helpompi tehdä päätöstä täällä puolella. Elikkä juurikin se, että nähdään että siirrytään sinne yhteiskunnallisen vaikuttamisen suuntaan niin sellaista hyvää on helpompi tukea.” (A5)

Taulukko 5. Haastateltujen (n=25) esille nostamat tekijät, jotka vaikuttavat eniten yhteiseen kassaan osallistumiseen.

Tekijä	Asiakastahot (n=11)		Metsäkoneyrittäjät (n=14)	
	Lukumäärä	Osuus (%)	Lukumäärä	Osuus (%)
Mahdollisimman moni osallistuisi korvausmalliin ja yhteiseen kassaan	6	27,3	4	16,0
Työntekijöiden saatavuuden varmistaminen	2	9,1	5	20,0
Metsäteollisuus avoimesti mukana korvausmallissa			3	12,0
Vastuullisuusteko	2	9,1		
Saadaan lisättyä metsäkonealalle jäävien opiskelijoiden määrää	2	9,1		
Koulutettavat metsäkoneenkuljettajaopiskelijat olisivat sitoutuneita metsäkonealaan			3	12,0
Korvausmallin järkevä ja toimiva rakenne	1	4,5	2	8,0
Mahdollisuus saada korvausta			2	8,0
Koulutettavat metsäkoneenkuljettajat soveltuisivat alalle			2	8,0
Rahan jakamisen toteutuminen	1	4,5		
Aikaa kouluttaa opiskelijoita, jotka tulevat työelämässä oppimisjaksoille			1	4,0
Oppilaitokset mukana korvausmallissa			1	4,0
Valtion osallistuminen korvausmalliin ja yhteiseen kassaan	1	4,5		
Työelämässä oppimisjaksojen määrän ja laadun paraneminen	1	4,5		
Opiskelijat kyselisivät enemmän työelämässä oppimisaikkoja			1	4,0
Saadaan metsäalalle pätevämpiä metsäkoneenkuljettajia	1	4,5		
Metsäkoneyritykset osoittaisivat ensin kiinnostuksen korvausmallia kohtaan	1	4,5		
Saadaan kilpailutettua urakoitsijoita myös tulevaisuudessa	1	4,5		
Saadaan Ruotsista positiivisia tuloksia korvausmallista	1	4,5		
Tuleeko korvausmallista vallitseva tapa Suomessa?	1	4,5		
Korvausmallia käytettäisiin aktiivisesti			1	4,0
Rahan takaisinperimisen mahdollisuus	1	4,5		
Yhteensä	22	100	25	100

Vaikka työntekijöiden saatavuuden varmistaminen ja mahdollisimman monen toimijan osallistuminen näyttäytyivät yleisimpinä tekijöinä yhteiseen kassaan osallistumiseen, eivät ne olleet ainoita tekijöitä, joita haastatellut kokivat tärkeiksi. Kolme haastateltua metsäkoneyrittäjää piti metsäteollisuuden avointa osallistumista tärkeänä tekijänä metsäkoneyritysten halukkuuteen osallistua. Myös metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden sitoutuminen metsäkonealaan koettiin merkittäväksi.

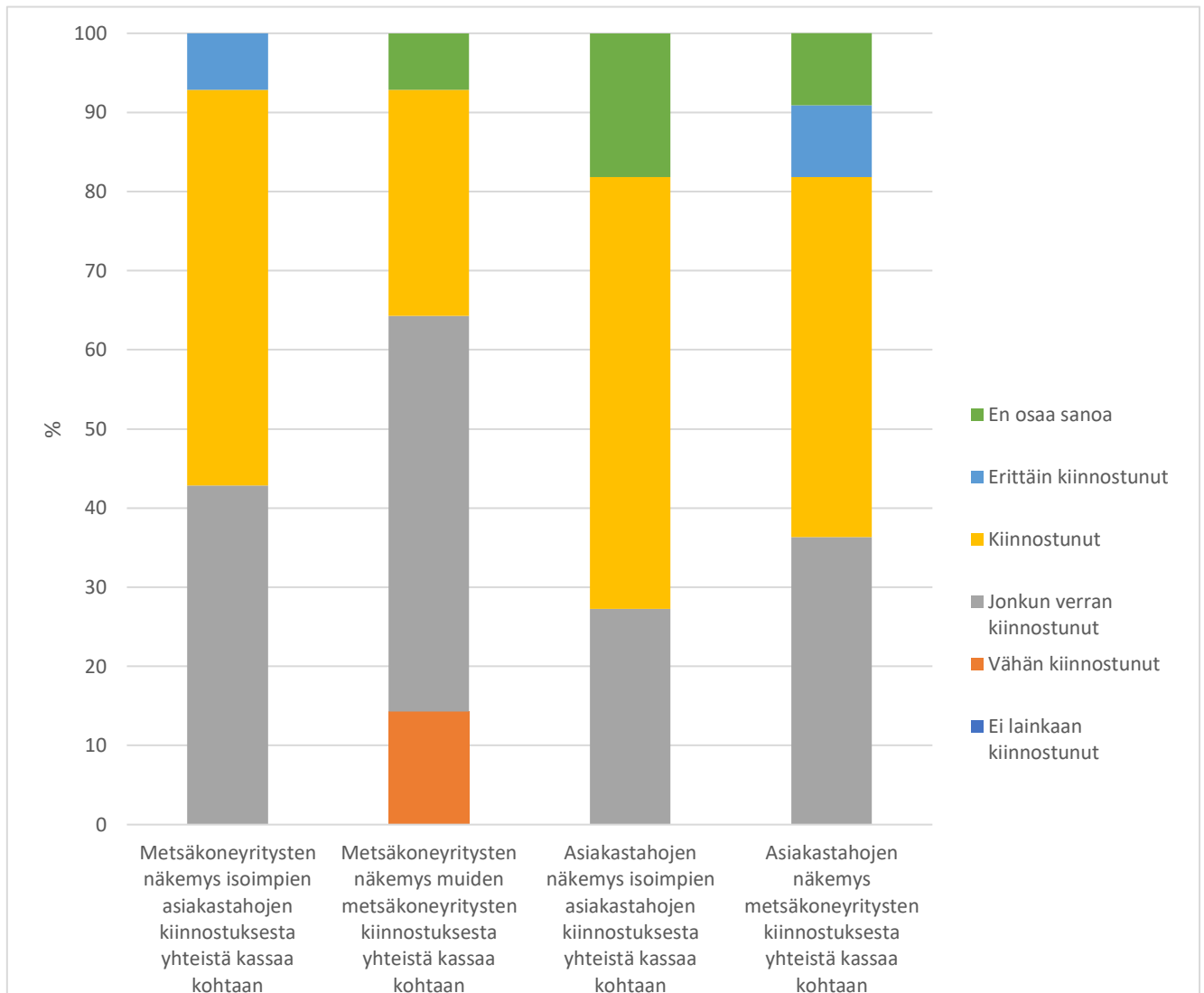
Asiakastahoista kaksi mainitsi vaikuttavaksi tekijäksi sen, että saataisiin lisättyä alalle jäävien metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden määrää. Metsäkoneyrittäjistä kaksi ja asiakastahoista yksi pitivät korvausmallin järkevää ja toimivaa rakennetta tärkeänä tekijänä. Kaksi haastateltua asiakastahoa koki, että osallistuminen Ruotsin korvausmalliin olisi metsäyhtiöiltä vastuullisuusteko.

Haastatelluilta selvitettiin eri metsäkoneyritysten ja asiakastahojen halukkuutta osallistua Ruotsin korvausmallin kaltaiseen yhteiseen kassaan Suomessa. Metsäkoneyritykset arvioivat isoimpien asiakastahojen kiinnostuksen joko ”Jonkun verran kiinnostunut”, ”Kiinnostunut” tai ”Erittäin kiinnostunut” (kuvio 6). Eniten vastauksia tuli kohtaan ”Kiinnostunut”. Metsäkoneyrittäjät arvioivat muiden metsäkoneyritysten kiinnostuksen olevan vähän kiinnostunut, jonkun verran kiinnostunut, kiinnostunut tai en osaa sanoa. Eniten vastauksia tuli kohtaan ”Jonkun verran kiinnostunut”. Vastaavasti asiakastahot arvioivat isoimpien asiakastahojen kiinnostuksen joko jonkun verran kiinnostunut, kiinnostunut tai en osaa sanoa. Eniten vastauksia tuli kohtaan ”Kiinnostunut”. Valtaosa asiakastahoista arvioi metsäkoneyrittäjien kiinnostuksen joko jonkun verran kiinnostunut tai kiinnostunut. Eniten vastauksia keräsi ”Kiinnostunut” -vaihtoehto.

Haastatelluilta kysyttiin, kuinka yhteinen kassa vaikuttaisi metsäkonealaan ja sen kehitykseen. Yhteisen kassan vaikutukset koettiin pääosin positiivisiksi. Metsäkoneyrittäjistä 43,9 % ja asiakastahoista 54,5 % mainitsi, että yhteisen kassan avulla saataisiin lisää metsäkoneenkuljettajia alalle, ja näin pystyttäisiin turvaamaan metsäalan työvoimaa. Metsäkoneenkuljettajien uskottiin olevan myös ammattitaitoisempia.

”No näkis, että se auttais turvaamaan sen tarvittavan työvoiman. Ois tuota ammattitaitoisia työntekijöitä jatkossakin metsään ja sitten tuota ylipäätään suurempi osa koulutetuista työllistyi sitten alalle, kun on helpommalla pystyis saamaan mahdollisuuden sitten silleen.”
(M5)

”No kyllä kaiken järjen mukaan niin kun laadukkaita työntekijöitä saataisiin sitten lopullisesti sinne työelämään niin enemmän, mitä nykymallilla mikä hyvin kriittistä on, koska nytkin on kuskipulaa. Tai no ehkä just tänä päivänä, kun taloussuhdanne on vähän heikompi niin ei nyt ihan akuuttia, mutta heti kun taloussuhdanne vähän paranee, niin on varmasti ihan tai todella iso kuskipula sitten taas. Eli lisää laadukkaita työntekijöitä, joilla on kova kova tarve.”
(A2)



Kuvio 6. Haastateltujen metsäkoneyrittäjien ja asiakastahojen edustajien (n=25) arviot muiden metsäkoneyrittäjien ja asiakastahojen kiinnostuksesta yhteisestä kassasta.

Haastatteluissa nostettiin esille, että yhteinen kassa voisi kohottaa yleistä ilmapiiriä asian suhteen, kun havaitaan, että työvoimapula metsäkoneenkuljettajista on yhteinen ongelma. Yksi haastateltu painotti, että parhaimmillaan Ruotsin korvausmalli voisi luoda positiivista mielikuvaa myös nuorten keskuudessa ja saada heitä innostumaan alalle. Yksi haastatelluista asiakastahoista koki, että mikäli yhteisen kassa saataisiin toimivaksi järjestelmäksi, se olisi metsäalan oma osoitus siitä, kuinka oman alan työvoiman saatavuuteen liittyviä haasteita voidaan ratkaista itse ja sitä kautta se toisi positiivista näkyvyyttä koko alalle.

”No kyllä se varmaan kohottaisi sitä ilmapiiriä, että tuota nähdään, että tämä on vähän kaikkien asia tämä kuljettajapula.” (M1)

”Jos se menis hyvin, niin sehän olisi ihan hiton hyvä ja se vähän uudistaisi ehkä tuota ajattelua mitä siellä tarvittaisiin ihan järkyttävän paljon.” (M4)

”No minusta se tavallaan tommoinen yhteinen kassa, niin se ehkä tekisi sitä, että täällä puhallettaisiin enemmän yhteen hiileen.” (M10)

”Ja sitten ehkä toisena asiana niin metsäkonealan niin kai se nyt ylipäättään tämmöistä positiivista mielikuvaa voisi tuoda ja sitä kautta intoa alalle, että tästä niin kun ehkä leviäisi positiivista sanomaa ylipäättään muiden ihmisten keskuuteen ja nuorten keskuuteen, jotka miettii, että saattaisiko lähteä sitten metsäkonealaa opiskelee. Ja ehkä tämmöistä vielä sitten puunkorjuuyritysten ja näitten urakanantajien välillä niin no sinänsä meillä on ihan hyvät välit kyllä yrittäjien kanssa, mutta että voisiko se sitten vielä, että yrittäjätkin kokis, että me ollaan tässä yhteisessä savotassa mukana, että kun tähän mennessä ne kustannukset on pitkälti menny sinne yrittäjän piikkiin, mutta nyt että mekin oltais mukana, niin no meneekö tää nyt vähän tämmöseks maailman parantamiseksi, mutta tämmöinen yhteisen tekemisen meininki vois vielä parantua.” (A2)

”No jos tämmöinen malli saataisiin aikaiseksi ja siihen on yhteisesti sovittu pelisäännöt, riittävän kattava osallistuvuus metsäteollisuus yritysten osalta ym. niin mä näkisen sen niin kun positiivisena niin kun hyvänä viestinä toimialan kyvystä itse myötävaikuttaa oman työvoiman saatavuuteen, että positiivinen esimerkki, joka on syntynyt juuri meidän omasta tarpeesta. Siihe on löytynyt meidän tarpeeseen sopiva ratkaisu ja jos siitä on kaikki osapuolet on vähän pidemmän ajan jälkeen on asiasta tyytyväisiä, niin tää olisi aika hyvä tämmöine suomitason ratkaisu ongelmaan, että me pystytään ratkaisemaan työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat itse, että silleen positiivinen imago vaikutus tällä voisi hyvin olla. Ja semmoinen myös sitten niin kun alalle hakeutuvien tai alalle hakeutumista harkitsevien nuorten henkilöiden osalle, jos tästä pystyttäisiin viestimään semmoista vahvempaa myötävaikutusta ja sitoutumista tähän näihin tuleviin työpaikkoihin ym. niin sanotaanko, että kaikki pienetkin elementit tässä on tarpeen.” (A10)

Metsäkoneenkuljettajia koulutetaan tällä hetkellä riittävästi, mutta ongelma on se, että valmistuvat opiskelijat eivät välttämättä jää alalle. Yhden haastatellun mielestä yhteisen kassan avulla pystyttäisiin vaikuttamaan työelämässä oppimisjaksojen laadun parantamiseen, mutta korvausmalli ei täysin yksinään ratkaise sitä, kiinnostuvatko ihmiset metsäkonealasta ja jäävätkö opiskelijat loppujen lopuksi alalle vai eivät.

”Mä mietin, onko tällä mallilla sinänsä suurempi ongelma taitaa olla, no kyllä siinä mielessä on, että jos tällä tavalla saadaan sitä metsäkoneenkuljettajien koulutuksesta valmistuvista henkilöistä suurempi osa jäämään alalle. Sehän on nyt tällä hetkellä melkein, että koulutetaan kyllä, mutta sitten siitä päätyy sitten ihan jonnekin muualle ne ihmiset töihin. Niin, että jos tällä saataisiin sitä harjoittelujen laatua ja tällaista paremmaksi niin sitten sillä voisi olla ihan hyvinkin positiivinen kehitys metsäkonealaan, mutta en usko, että tää malli sinänsä ratkaisee sitä, että saadaanko me tänne alalle riittävästi ylipäättään kiinnostuneita opiskelijoita, ja että he valmistuukin sieltä ja vielä jää alalle. Ehkä siinä pieni vaikutus on, mutta tota joo.” (A4)

Yksi metsäkoneyrittäjä pohti, että Ruotsin korvausmallin kaltainen yhteinen kassa mahdollistaisi ehkä myös keskivertoa heikompien opiskelijoiden pääsemisen työelämässä oppimisjaksoille metsäkoneyrityksiin ja sitä kautta myös työelämään. Metsäkoneenkuljettajan työ on muuttunut viime vuosikymmenien aikana ja kuljettajilta vaaditaan enemmän asioita kuin mitä ennen.

”No sieltä saataisiin ehkä niitä semmosia nousevia tähtiä niin sanotusti. Ne on ehkä vähän hitaampia oppimaan ja näitä saataisiin jäämään alalle. Ja tavallaan niin kun ne vähän hitaamman kaavan mukaan oppivat ja niille annettaisiin se mahdollisuus siihen. Kun tämä on

vaan liian karkeeta tämä homma. Täällä vaaditaan niin kun tosi paljon asioita ja sitten jos ei pysty nuori niitä täyttämään tai alottelija tai mikä onkaan koulusta niin se sitten saattaa tulla se turtuminen siihen et ei hän sovi tänne alalle. Mutta tämä on muuttunu tässä oman uran aikana vaan mä oon tota 30-vuotta eikun niin 30-vuotta ajanu motoo yhteensä tänä vuonna tulee täyteen. Ei tämä oo enää yhtään samanlaista tai tässä ei oo mitään verrannollista tosiaan siihen, mitä 30-vuotta sitten, kun menin töihin 18-vuotiaana, mitä se on tänä päivänä. Täällä on niin paljon enempi juttuja ja näitä ei voi kerralla oppia, että täällä vaaditaan jatkuvaa kouluttautumista pitäisi olla. Ja jokaisen pitää olla vähän niin kun hereillä täällä. Täällä on näitä vanhoja kuljettajia, jotka ei välitä niin kun tuon taivaallista ne tekee sillä omalla työllään niin olisi suotavaa, että oisi näitä nuorempia kavereita saatavissa tänne. Ja turvaamaan sitä tulevaa.” (M8)

Yksi haastateltu metsäkoneyrittäjä nosti esille, että uusien kuljettajien alalle tuleminen mahdollistaisi myös metsäkoneyritysten kehittymisen.

”No tietysti, jos niinku tällä mitä haetaan eli lisää kuljettajia alalle niin tietenkin se sitten tuota mahdollistaisi sitten yritysten kehittymisen ja jos kehittymisellä tässä tarkoitetaan yritysten kasvua niin totta kai se on merkittävää kehitystä, ja sitä kautta työllistäisi niin se varmaan mahdollistaisi, että pystyisi paremmin vastaamaan asiakkaitten tuota niin haasteisiin ja kasvaviin määriin. Oishan sillä kehitystä tietysti sitä kautta.” (M2)

Yksi haastatelluista asiakastahoista painotti, että ammatillisen koulutuksen painopiste on siirtymässä kouluilta työpaikoille ja yhteinen kassa tavallaan edesauttaisi sitä.

”No tää on semmoinen esiaste siirtymävaihe siihen, että kyllähän me ollaan valittu. No mä mietin, että minkä adjektiivin valitsen. Mun mielestä se on valitettavasti me ollaan matkalla siihen, että ammatillisen koulutuksen painopiste siirtyy oppilaitoksista työpaikoille. Siihen me ollaan matkalla, haluttiin tai ei. Ja tota mä näen tän kassamallin niin tää on jonkinäköinen saattovaihe tällä polulla, mutta ennemmin tai myöhemmin meidän pitää ottaa kyllä valtakunnassa kantaa siihen, että missä me ammatillista työvoimaa loppupeleissä koulutamme.” (A5)

Vastaavasti yhden asiakastahon mielestä yhteisen kassan negatiivinen vaikutus voisi mahdollisesti olla siinä, että alalle ei saadakaan koulutettua sen enempää metsäkoneenkuljettajia ja yhteisen kassan prosenttisummaa jouduttaisiin nostamaan, mikä olisi metsäkoneyrityksille ja metsäyhtiöille harmillista.

”Negatiivinen on sit varmaan se, et pidemmälle rupeaa miettimään niin no sanotaanko kahden vuoden kuluttua, että ei tää riittänytkään tää 0,15 tai 0,25 prosenttia, että maksakaa prosentti teidän tai kaks prosenttia, että nyt ei tullukaan yhtään kuskia näillä rahoilla.” (A8)

Muut mallit ja käytännöt

Haastatelluilta selvitettiin, onko olemassa muita malleja tai käytäntöjä, jotka voisivat toimia paremmin kuin Ruotsin korvausmalli. Valtaosa (84 %) haastatelluista ei tiennyt muista malleista ja/tai käytännöistä, jotka voisivat olla toimivampia verrattuna Ruotsin korvausmalliin. Asiakastahoista kaksi ja metsäkoneyrittäjistä kaksi tiesi muista malleista ja käytännöistä: Esimerkkejä muista malleista olivat metsäkoneyrittäjien urakkahinnan nostaminen, TE-toimiston työllistämistuen

hyödyntäminen, opetuksen kustannuksiin tulisi sisältyä työelämässä oppimisjaksoista aiheutuvien kustannusten korvaus metsäkoneyrittäjille sekä säätiömaksun kaltainen koulutusmaksu, jolla pystyttäisiin tukemaan työelämässä oppimisjaksoja ja halutessaan tähän voisi osallistua myös metsänomistajat.

”No tietysti minä vastasin tähän sen mitä äsken jo tuossa menin aiemmassa kohdassa tota se yrittäjille maksettava per mottia hinta vähän ylempäs niin se mahdollistaisi sen, ei niin rakettimaisen kuljettajan tuonne metsään niin sehän se olisi tietysti. Yrittäjät hoitais ilmanki sitä. Pitää olla vaan niin ammattimies tuolla, että pystyy tänä päivänä tekemään tulosta tuolla. Niin tuota sen näkisin suurimpana asiana.” (M2)

”No en nyt pysty kyl tohon sanomaan tutustumatta, vihkiytymättä aiheeseen, et kuulen tämännkin suurin piirtein ensimmäisen kerran. Alustavasti tää kuulostaa ihan hyvältä eteenpäin vietävältä mallilta, et en mä nyt lähtis uutta keksimään heti ennekuin tätä on testattu.” (M6)

Yksi metsäkoneyrittäjä mainitsi Saksassa toimivan oppisopimusmallin, mutta ei pitänyt sitä kovin hyvänä vaihtoehtona.

”Saksassa on joku oppisopimusmalli, mutta se ei oo kuulemma hirveen hyvä, mutta mie en tiää koulutetaanko sillä metsäpuolelle.” (M4)

Yksi asiakastahoista ei varsinaisesti pystynyt esittämään toimivampaa mallia tai käytäntöä Ruotsin korvausmalliin verrattuna, mutta halusi esitellä hänen edustamansa metsäyhtiön käyttöönottan mallin, jossa yhtiön omille metsäkoneyrittäjille on annettu ns. suoratukea ja kokemukset siitä ovat olleet erinomaiset. Toisaalta voisiko yhtenä ratkaisuna olla se, että valtio maksaisi suoraan opetuksen osuutta koulutusta järjestäville metsäkoneyrityksille.

”Mutta niin pakkohan mun omaani markkinoida tässä, että kyllähän me omalla mallillamme no korvaustaso tässä oli 500 euroa viikko, meillä oli 1500 euroa kuukaudessa, että noin samoilla pelimerkeillä pelattiin hyvin loppupeleissä samansisältöiset ehdot, että sinne nyt voi mainita sen, että x:llä (metsäyhtiö) on hyvä kokemus uusien taikka tän yritysten rekrytoivien yritysten suoratuesta näin voidaan tuoda, että meillä on erinomainen kokemus siitä sen vaikeavuudesta, mutta eihän tässä nyt kun kysymys on, että onko olemassa joitakin muita malleja tai käytäntöjä, jotka voisivat olla toimivampia niin vastaushan ei ole. Ei mulla ainaakaan tiedossa, että lähinnä sitten tää menee semmoiseen debattiin siitä, että kun on edellä ottanut kantaa siihen, että mikä sen ammatillisen koulutuksen tulevaisuus nyt loppupeleissä on: mitkä ne siirtymävaiheet ovat, kun se väijäämätön tapahtuu eli ammatillisen koulutuksen rahoitus ja toisaalta jo nykyisin havaittava laadullinen kyvykkyys laskee uhkaamalla trendillä, niin mitkä ne siirtymävaiheet tässä polulla on? Onko se tällainen kassa? Onko se oppisopimusmallin muuttuminen niin, että yrityksessä harjoittava opetus on enemmän jo sit tutkintoperusteista tai lukeutuu tutkintoon ja valtio suoraan jo maksaa siitä opetuksesta osuutta sille koulutusta järjestävälle yrityksille.” (A5)

3.4 Haastateltujen muita näkemyksiä Ruotsin korvausmallin mahdollisuuksista Suomessa

Haastattelun lopuksi haastatellut saivat vapaasti nostaa tärkeiksi kokemiaan asioita esille Ruotsin korvausmalliin, koulutukseen, metsäkoneyrityksiin ja koko metsäalaaan liittyen. Yhden haastatellun mielestä Ruotsin korvausmallin kaltainen korvausjärjestelmä tulisi saada myös Suomeen. Toisaalta haastatellut mainitsivat, että kaipaavat lisää tietoa aiheesta ja odottavat tämän tutkimuksen tuloksia ennen kuin mitään voidaan päättää, mutta kiinnostus järjestelmää kohtaan on ainakin herännyt. Haastattelut korostivat myös Ruotsin korvausmallin yhteisrakennetta tärkeäksi ja mallin toimimisen edellytyksenä Suomessa olisi, että mahdollisimman laajasti alan toimijat, niin metsäkoneyrittäjät kuin metsäteollisuuden edustajatkin, osallistuisivat yhteiseen kassaan.

”No ei mul oikeastaan mitään. Toivotaan et tää menee läpite ja tai lähtee jollain tavalla käyntiin, et saatas Suomeen joku tämmönen systeemi.” (M3)

”Eipä mulla oikeastaan mittään tuu mieleen, että ehkä sitten mielenkiintoista ois kuulla jatkossa, miten on asia kehittyny ja onko sitä tavallaan tuota ja oisko se menossa etiäpäin samanlainen homma. Ja toisaalta, jos tuota hommaa lähtee Suomessa etiäpäin viemään niin tavallaan siinä niin sanotusti markkinointi kannattaa pitäis olla silleen niin kun toimiva, että kaikille tuota tulis tietoa asiasta ja sen sais nopeesti rullaamaan mahdollisimman kovalla volyymin homman.” (M5)

”Ei mul oikeastaan mitään sen suurempaa mielenpääl oo, kun tää on vähän tämmöstä tyhjään ämpäriin hakkaamista, tuuleen huutelua ollu tää alan kuljettajapula. Ja tota metsäteollisuus huutaa sitä, et mistä tehdään kuljettajia, kun 1000 kuljettajaa vuodes pitäis saada, mut konkreettiset teot puuttuu. Eli mä sanoin, jos mä en saa kuskeja mistään niin mä jätän jonkun koneen ostamat, pyöritän niitä olemassa olevia. Kyl mä elän silläkin, jos elän. Teollisuus se ne kuljettajat tarvii. Konkreettisia tekoja tarvitaan ja ne on oltava joitain muut, kun somekampanjaa johonkin et ”joo joo kivaa on metsäalalla, tulkaa tänne opiskelemaan kaikki joukol meil on töitä”. Ei sana ei riitä, tekoja tarvitaan. Ja tämä olis yks konkreettinen teko tavallaan tää Ruotsin korvausmalli ajaa Suomeen, mutta se vaatii vahvaa omistautumista, etenkin sit sieltä teollisuus puolelta.” (M6)

”Ei oikeastaan varmaan mitään uutta ei varmaankaan oo enää mielessä. Juuri se varmaan se, et kattavuus on se tai se et pitää olla kattavaa ennenku toimii hyvin, että alkuun saamiseen vaan niin jotakin ajatuksia niin sillä menee aika pitkälle.” (M11)

”No joo mun mielestä se on sillä tavalla, että heittäisin palloa yleisesti koko Suomen koulutusjärjestelmää kohtaan, että tällä hetkellä mejän koulutusjärjestelmä on pahasti rikki, jos meillä ei saa yleensäkin ammattipuolelle ei saada kovinkaan paljon sitä porukkaa, että jotenkin meidän koulumaailma on mennyt päin persettä sen takia, että ihmiset ei enää hakeudu töihin tai jos tulevat töihin niin tulee tyyliin hanskat suorassa ja ei oo mitään ymmärrystä. Me ollaan menty aivan väärään suuntaan tässä Suomen maassa. Jo peruskoulusta lähtien ihan höpöhöpö touhuja siellä niin tehdään ja ihmiset menee vaan huonompaan suuntaan tässä työelämään valmistautumisessa. Kyllä siihen pitäisi tehdä isoja muutoksia. Mä tiedän sen verran ammattikoulujen opettajia ja muita niin sanovat, että se suhdeluku siitä, jos vaikka ennen on vaikka saanu neljä tai viis kymmenestä tota niin oikeesti hyviä työntekijöitä niin nyt voi olla niin huonoja kurseja, ettei oo yhtään kaveria, joka pystyy niinku työllistymään tai tekemään töitä. Tai korkeintaan yks löytyy siitä kymmenestä, joka pystyy lähtemään työelämään kiinni, niin kyllähän me aika pihalla ollaan tällä hetkellä. En väitä, etteikö täällä hyviä tyyppjejä ois, mutta sitten kun ne tulee tänne meille, niin se on aika kova shokki niille, kun ne tajuua, et mitä ne joutuu tekemään et ne pystyy pärjäämään. Meillä on hyviä jätkiä tässä.

Mä en ees ota ees pätkäharjoittelijoita vaan mä koulun kanssa haastattelen, että minkälaisia ne tyypit on ja onko niillä potentiaalia. Jos niillä on potentiaalia niin kyllä me saahaan ne tällä meidän omalla porukalla, meillä on kumminkin motivaatiota koko porukalla saada näitä nuoria miehiä tänne maailmaan ja naisia totta kai niitä tietysti valitettavasti vähemmän tällä mejän alalla on. Ihan sama onko se tuota nuori mies tai nuori nainen niin, jos hällä on vähäkään halua niin kyllä me saahaan se koulitaan täällä semmoseks, että työelämässä pärjää. Mutta koulumaailmalle voin sanoa niin, että opetushallituksessa pitäis istua alas miettimään, mitä ihmettä ne siellä touhuaa. Tää on tietysti yleinen eihän tää oo vaan koulun vaan perheidenkin asia, että meidän yleinen kasvatusmetodi on menny siihen, että ei enää ees ymmärretä sen työn päälle ollaan vaan hengailaan ja mietitään mitenköhän huomisen käy. Valitettavasti se näin on ja tähän tartteis isosti jotakin yhteiskunnallista, että tää meidän ongelma saatais muuttumaan. Uskon nuoriin kuitenkin. Kyllä meissä vielä paljon potentiaalia on ja kyllä mejän nuoret immeiset pitää saaha vaan oikealle tielle. Kyllä siellä hyviä porukoita on meillekin tullut töihin.” (M13)

”Toivoisin, että me saadaan kuulla, joko tutkijan arvio tai koneyrittäjäliiton arvio tai toimialalta ensimmäisenä se, että minkälaisen vasteen nimenomaan näillä koneyrittäjien piirissä tämä kysely tai ajatus sai. Me ollaan ehdottomasti kiinnostuneita kuulemaan se, että synnykö semmoista yksituumaisuutta näiden toimittaja tai korjuuyritysten piirissä, että tämä on se malli. Tämän kaltainen malli on se, että mihinkä heillä on valmius sitoutua.” (A5)

”No tää on ehdottoman hyvä avaus tähän tähän tilanteeseen missä nyt tai tähän ongelmaan suoraan ongelmaan, mikä on käsillä. Tää on hyvä avaus. Ja jos tää Ruotsin malli siinä muodossaan, kun se nyt esitetään, jos ei se nyt ihan juuri siinä muodossa meillä lähtisikään käyttöön niin toivottavasti tää nyt johtaa silti johonkin nykyistä parempaan malliin, että ehdottoman hyvä harjoitus.” (A9)

Yksi asiakastahoista ehdotti, että korvausmallin viikkotukea voitaisiin hieman pienentää ja työelämässä oppimisjakson kesto puolestaan pidentää, koska pidempi jakso voisi hyödyttää opiskelijoita enemmän.

”Joo no ehkä, onks tää taas turhan pikku yksityiskohta, mutta jos sitä Ruotsin mallia viel miettii, niin siinä se viikkotuki oli sen yli 500 €, mutta se niin kun tuen kesto oli maksimissaan sen 10 viikkoa niin no se nyt oli eka mielikuva mikä itselle tuli mietin, että voisko se viikkotuki olla ehkä vähän alhaisempi, mutta toisaalta, että sitä kesto voisi saada niin kun pidemmänkin jakson, että tuki olisi vaikka 300-400 euroa viikossa, mutta se voisi kestää 20 viikkoa se tuki tai joku tämmöinen, että se 10 viikkoa on sitten taas äkkiseltään kuulostaa aika niinkin lyhyeltä ajalta. Tai että ainakin osalla opiskelijoista voisi olla tarvetta pitemmällekin jaksolle ja eihän mikään toki estä olla pidempää, mutta että sitten jos on tämmöinen opiskelija, joka ei ihan niin nopeasti opi asioita, niin onko se sitten yrityksellä taas halua heitä työllistää sen tuen loppumisen jälkeen.” (A2)

Yksi haastateltu asiakastaho nosti esille, että Ruotsin korvausmalli ei saisi rajoittua vain metsäkoneenkuljettajaopiskelijoihin vaan siinä tulisi ottaa huomioon koko metsäalan perustutkiminto, koska myös muilla aloilla on vaikeuksia työelämässä oppimisjaksojen kanssa. Lisäksi haastateltu nosti esille ulkomaalaisen työvoiman tarpeen ja heidän mahdollisimman hyvän perehdyttämisen, mikä edellyttää perehdytysmateriaalia monella eri kielellä.

”Minun mielestä tämän tyylinen korvausmalli ja näiden asioiden kehittäminen, niin tää ei ole ehkä pelkästään sen puunkorjuun, metsäkoneurakoinnin voisi sanoa ongelma, tää on myös siellä puunkuljetuksessa kaukokuljetuksetta ihan kaikessa yrittämisessä metsän

parannustyöt, maanmuokkaus, suorittava metsänhoitotyöt, raivaukset, istutukset. Siellä ollaan ihan samojen asioiden parissa, että jos tämä tästä lähtee laajenemaan ja etenemään, niin kannattaa koko suorittava päätoimiala miettiä tässä samalla, että ihan samoja asioita siellä samoista asioista käydään keskustelua. Ja sitten myös tässä, että oma näkemys on se, että välttämättä kotimaiset tekijät ei riitä, että me tarvitaan sitten myös tässä ohella perhdytysmateriaalia monella eri kielellä, ja sen pitää niin kun olla todella hyvää, että saadaan sitoutumaan ihmiset tänne alalle, että kyllä tässä kaikki tekijät kertoo siitä, että se vaihtuvuus on varsin hurjaa, että jos täällä me tässä on hankittu osaamista, niin sitten helposti lähdetään toiselle sektorille töihin tai siirrytään sieltä metsäkoneen tuota niin ohjaamosta maanrakennusalalle tuonne kerrostalo työmaalle tai muualle, koska sitten sitten ehkä ne vaateet ei ole ihan niin kovat. Voisi sanoa, että tää on sen verran haastava ja vastuullinen työ, että sen suhteen niin tää kyllä kannattaa tehdä meidän huolella.” (A9)

Haastatelluista metsäkoneyrittäjistä kolme ja asiakoistahoista neljä korosti koulutuksen merkitystä vapaa sana -osiossa. Metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa täytyisi seuloa hakijoita esimerkiksi soveltavuuskokeen avulla. Yhden haastatellun mielestä metsäkoneenkuljettajakoulutukseen tulisi asettaa myös ikäraja, koska iäkkäämmillä metsäkoneenkuljettajaopiskelijoilla kehitystä ei useinkaan tapahdu enää samalla tavalla kuin nuoremmilla opiskelijoilla.

”No muutamia juttuja tietysti ois koulutukseen lähtökohtaisesti, niin nythän on näitä soveltavuuskokeita ja muita tullu, että tarkempi kaava, ehkä en osaa tähän ruotsin malliin tässä kohti sanoa, mutta opiskelijoissa valittava tosi asia on ikärasismi tässäkin kohti. Minä oon sanonu aina, että 45-vuotias on ihan maksimi mitä kannattaa lähteä kouluttamaan, senkin ikäisen pitäis mielellään olla vielä kokemusta metsästä, että jos se on täysin alan vaihtaja niin uskallampa väittää, että aika harva on kenestä tulee meille apuja. Ja sitten jos tuota ihan pystymetästä niin mielellään 40 ja alle, että ei väkisellä ei väkisellä. Niinku miekin oon törmännyt omassa yrityksessä kahteen semmoseen tapaukseen, että ketkä ois ihan väkisellä tuossa töihin, että en halua en pysty, että on kokemusta siitäkkin, että liian vanha on liian vanha. Ihminen ei enää kehity eikä välttämättä pysty ottamaan uusia koppeja mitä tällä alalla pitäis pystyä. Ikäraja tähän koulutukseen yksinkertaisesti, mutta ymmärrän senkin, että tietysti pitää yrittää pitää yhteiskunnassa tuota toiminnassa yrittää pitää mukana, että pitää uudelleen kouluttaa, mutta pitäis osata katsoa sitten niitä oloja minne, että tänne ei kannata liian vanhoja laittaa opettelemaan ja sitten tuota liian sairaitakaan. Nytkin tässä tapauksessa toinen on semmoinen, että ei pysty tekemään autohommia selän takia niin kyllä mulla heräs aika hilpee kysymys mielte siitä, että miten se luulee tuolla metsässä pystyvän sitten toimimaan, jos ei autoa pysty ajamaan. Tämmöinen näin, että en osaa silleen sikana osaa muuta tuohon sanomaan. Itsellä on jotenkin, että nään ihmisen ja kuulen ihmisen, että pystyn sanomaan, että tuleeko tuosta mitään, ennen kuin se on mittään ees tehny.” (M2)

Metsäkoneyrittäjistä kolme painotti opettajien merkitystä metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa. Kaksi metsäkoneyrittäjää arvioi opettajien ammattitaidon ylläpitämisen vähäiseksi. Lisäksi esiin tuli toiveita esimerkiksi oppilaitosten tietoisuuden lisäämiseksi siitä, minkälaisia metsäkoneenkuljettajia metsäkoneyrittäjiä tarvitsevat. Yksi metsäkoneyrittäjistä koki, että yhteistyötä oppilaitosten ja metsäkoneyritysten välillä tulisi lisätä. Metsäkoneyrittäjät esittivät kritiikkiä kouluja kohtaan työelämässä oppimisjaksojen ohjaamisessa: he kokivat, että koulut eivät osallistu tarpeeksi oppilaiden ohjaamiseen työelämässä oppimisjakson aikana. Haastatellut yrittäjät kaipasivat enemmän tukea työelämässä oppimisjaksoilla myös kouluilta.

”No ehkä se on noin ylipäätään se opiskelijoiden seulominen, että ei yritetä, että olisi se aines olisi mahdollisimman hyvää, mistä sitten alkaa tehdä niitä kuljettajia.” (M1)

”Siis noihin siis liittyen tähän asiaan niin on se, että hirveän vähän käydään keskustelua siitä, mikä on tämänhetkisten näiden metsäkouluopettajien taso. Ja mikä on heidän niinku se ammattitietämys oikeasti niinku aikuisten oikeasti. Koska siellä on, me ollaan nyt törmätty siihen, että on semmoisia opettajana, jotka on 20 vuotta sitten ollut hetken yrittäjänä niin me ei elätä samassa maailmassa. Ja sitten se, että niin kun aika paljon niinku liittyen nyt siihen vaikka mitä opetetaan siellä koulussa niin se, että sitäkin voisi kyseenalaistaa, että onko se tarpeellista kaikissa. Ja se, että tarvitaanko niin montaa koulua ylipäätään koko Suomeen? Niitä on nimittäin, onko niitä 13 vakituista ja sitten on luvan kanssa niin niitä on yhteensä, onko 23 vai 22, jos ei ole kukaan lopettanut. Minä räjäyttäisin sen koko tsydeemin auki ja mieltäisin mikä tässä on järkevää, koska ei ole järkeä pitää yllä sitä, että yrityksillä voi olla omat opettajat ja sitten on koulutusjärjestelmä, joka maksaa aivan älyttömästi, niin siinä ei ole mitään järkeä.” (M4)

”Opettajat tekevät näytön opettamastaan työlajista kahden vuoden välein ja pitävät omaa ammattitaitoaan yllä suhteessa työelämään. Eli jossain koulutustyöryhmässä oon esittänyt tällaisen ajatuksen ja opettajat kysyi, et millä ajalla niin mä sanoin et teil on pitkät kesälomat aikaa ja teillä on viikonloput aikaa. Ammattilaisen ei tarvi paljon et se pitää ammattitaidon yllä. Eli opettajille pakollinen työelämään tutustuminen ja kuukauden mittainen pätkä normaalissa arjessa, että ei vieraannuta työelämästä.” (M9)

”Varmaan se metsäoppilaitosten tietoisuus, ja mitkä ne nykypäivän vaatimukset täällä metsässä on, että minkälaisia opiskelijoita tänne halutaan. Ja just sitä, että painottaa oppilaitoksien sitten niitä kipukohtia, mitä täällä tulee vastaan harjoittelutilanteissa ja mitä on ne kipukohdat ja mikä meni, vaikka mönkään siinä harjoittelussa, kun ei tuu sitä panostamista niihin ongelmakohtiin mitä täällä huomataan.” (M10)

”Kun tuota itse asiassa katsoin tätä aamuna tuota yhtä koulutussopimusta tuossa, minkä x oli tehnyt oppilaitoksen kanssa, niin siellä on semmoinen kolumki kyllä missä lukee, että korvaus, mutta kyllä se vaan tyhjä on. Jonkinlainen korvaus tai sitten, jos ei korvausta niin sitten se, että opettajat oppilaitoksesta käyvät aktiivisemmin niitä oppilaita katsomassa tuolla metsässä, että niitä ei ihan jätetä meidän hoiteille kaikkia sieltä.” (M11)

Lisäksi haastatteluissa mainittiin hyvän perehdyttämisen merkitys osana työelämässä oppimisjaksoja. Asiakastahoista yksi toi esille metsäkoneyritysten henkilöstöjohtamistaidot.

”Ja tuota kyllä sitten tietysti isossa roolissa on metsäkoneyritysten semmoinen henkilöstöjohtaminen tässä asiassa, että meillä on hyviä kasvaneita yhtiöitä missä ja pienempienkin henkilöjohtaminen on hyvässä mallissa, mutta sitten on paljon yrityksiä, missä siihen ei ole vielä paljon kiinnitetty huomio. Niin se on kyllä tärkeätä myös, että saadaan opiskelijat viihtymään siellä työssä, jäämään alalle ja toinen myös sitten tosiaan oppimaan siellä sitten, jos tän nyt tai ku työssä oppimaan tulee, niin nää on niitä avainasioita.” (A7)

”Se alkuperehdytys ja muu on tosi isossa roolissa siinä, että semmoisen tutorointi-malliin tarvittaisiin kyllä paukkuja ja sehän voisi just jonkun tällaisen korvausmallin kautta sitten onnistua semmoinen rahoittaminen. Sanotaan, että on hirveästi metsäkoneyrittäjästä kiinni, miten se hoitaa sen uuden henkilöstön perehdyttämisen ja opastamisen siinä alkuvaiheessa, että siinä tehdään ne kriittiset asiat sen suhteen, että jääkö se heppu alalle vai ei.” (A4)

Yksi vapaa sana -osiossa nousseista teemoista oli koko metsäala. Metsäkoneyrittäjistä yhden ja samoin asiakastahoista yhden haastattelun mielestä metsäalasta täytyisi saada luotua positiivisempaa näkyvyyttä, etenkin mediassa.

”Ja jotenkin luotua tätä hommaa näkyväksi ja saataisiin se positiivisempaan hommaa yleensä ottaen mediassa tästä mehtäalasta, kun suurin osa mitä uutisointia on aina, niin siellä on jotain negatiivista juttua mikä on. Se sitten luopi yleistä mielipidettä tuolla vaan positiivisempaa näkyvyyttä vaan tälle alalle yleensä ottaen niin se olisi ihan a ja o. Ja nimenomaan niissä oikeissa medioissa niin sanotusti mitä tietyn ikäiset ihmiset kahtoo niitä tuota sitä kautta.” (M8)

”Juu. Nyt mulla on aikaa miettiä, kun mentiin alku niin nopeasti tää. Joo ei mitään siis yleinen viestintä mikä saa alaa niin tuota näyttämään positiivisemmalta, sehän on positiivinen ala. Välillä se on vaan tuolla mediassa yksitoikkoisen negatiivisesti käsitelty. Kaikki tämän suuntaiset ponnistelut lisää alan kiinnostavuutta ei kai tähän muuta, kun tota että alaa pitäisi saada vaan kiinnostavammaksi ja kiinnostavammaksi, koska se kuitenkin on tulevaisuuden ala.” (A8)

4. TARKASTELU

4.1 Aineisto ja menetelmät

Tehdyssä tutkimuksessa kartoitettiin Ruotsin korvausmallin soveltuvuutta Suomeen sekä asiakastahojen ja metsäkoneyrittäjien kiinnostusta sitä kohtaan. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteluin 14 metsäkoneyrityksestä ja 11 asiakastaholta kahdeksasta eri metsäyhtiöstä. Asiakastahojen haastattelut kattoivat laajasti metsäteollisuuden toimijakentän mukaan lukien puunhankintayhtiöt ja sahat. Molemmista vastaajaryhmissä oli haastateltuja eri puolelta Suomea. Tutkimuksessa haastateltujen metsäkoneyrittäjien määrä ei ollut suuri (n=14). Lisäksi metsäkoneyritykset olivat kooltaan keskikokoisia, joten myös tällä on voinut olla vaikutusta tutkimuksen tuloksiin. Täten vastausten perusteella voidaan tehdä suuntaa antavia johtopäätöksiä Ruotsin korvausmallista metsäkonekentässä Suomessa.

Tutkimusmenetelmänä haastattelututkimus toimi tässä tutkimuksessa hyvin, sillä sen avulla saatiin haastatellut pohtimaan asioita syvällisesti. Kyselytutkimuksen avulla olisi saatu kerättyä suurempi määrä vastauksia, mutta vastaukset eivät olisi olleet yhtä syvällisiä ja vastaajien oma pohdinta aiheeseen liittyen olisi jäänyt vähäiseksi. Lisäksi koska kyseessä on pioneiritutkimus aiheesta ja aihealue oli vieras monelle haastatellulle, haastattelut toimivat varmasti hyvänä menetelmänä, koska haastattelut mahdollistavat sen, että haastatellut saivat esittää haastattelijalle kysymyksiä, mikäli jokin Ruotsin korvausmallissa mietitytti tai oli epäselvää.

4.2 Tulokset

Työelämässä oppimisjaksot ja niihin liittyvät korvaukset

Lautasen ym. (2020) tutkimuksen mukaan alkuopastuksella, työelämässä oppimisjaksojen asianmukaisella ohjaamisella ja hyvin hoidetulla perehdytyksellä on merkittävä vaikutus työelämässä oppimisjakson onnistumiseen ja opiskelijan kiinnittymiseen metsäkonealalle hänen opintojensa jälkeen. Lautasen ja Kilpeläisen (2024, 20) kyselytutkimukseen vastanneista metsäkoneenkoneenkuljettaja-opiskelijoista 40 % koki saaneensa ohjausta työelämässä oppimisen aikana oppilaitoksen

opettajaltaan jonkin verran tai ei lankaan ja vastaavasti 28 % koki saaneensa sitä jonkin verran tai vähän työpaikkaohjaajiltaan. Tuomilehdon (2020, 64, 76–77) tutkimuksessa todettiin, että useimmiten työpaikkaohjaajilta puuttuu pedagogista osaamista, jonka vuoksi koulutuksellisia ja opetuksellisia tavoitteita voi olla haasteellista saavuttaa. Työpaikkaohjaajan tulisi luoda oppimistilanteita, kannustaa itsenäiseen oppimiseen sekä tukea ja valvoa oppimisprosesseja. Työpaikkaohjaajilla ei kuitenkaan monesti ole riittävää tietämystä siitä, miten oppimista voidaan integroida työhön ja miten opiskelijat pystyvät rakentamaan omaa osaamistaan tehdyn työn avulla (Tuomilehto 2020, 76). Myös Lappalaisen (2020, 42) tutkimuksessa kuljetuspuolella todettiin haasteita työpaikkaohjaajien opetuksellisessa osaamisessa. On muistettava, että opiskelijalla on oikeus saada ohjausta ja opetusta työelämässä oppimisjakson aikana (Opetushallitus 2024). Koskinen (2018, 28) on korostanut, että ihmiset pyrkivät kehittämään itseään, jos työympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuksia, tukea ja haasteita.

Oppimassa ohjaamossa (2020, 7) selvityksessä todettiin, että metsäkoneyrittäjistä 74 prosenttia on kokenut kokemukset työssäoppimisjaksoista ovat olleet erittäin tai jokseenkin hyviä. Tämä tutkimus osoitti, että metsäkoneyrittäjät kokevat työelämässä oppimisjaksojen järjestämisen työlääksi ja kuormittavaksi eikä ylimääräistä aikaa perehdyttämiseen, ohjaukseen ja valvomiseen ole. Myös asiakastahot tunnustivat ongelman ja toivoivat, että tulevaisuudessa esimerkiksi Ruotsin korvausmallin avulla ongelmaan pystyttäisiin löytämään ratkaisu. Asiakastahot painottivat, että heidän toivonsa olisi, jos Ruotsin korvausmalli otettaisiin käyttöön Suomessa, että työelämässä oppimisjaksojen laatu paranisi sisältäen opiskelijan riittävän ohjauksen. Muutama asiakastahoista koki, että korvausmallin yhtenä kriteerinä tulisi olla riittävä pedagoginen osaaminen yritysten työpaikkaohjaajille. Osa haastatelluista asiakastahoista koki Ruotsin korvausmallin yhden tunnin mittaisen, verkkopohjaisen koulutuksen hyvin vähäiseksi, ja tähän tulisi kiinnittää huomiota Suomen korvausmallissa, jotta pystytään järjestämään laadukkaita, opettavia työelämässä oppimisjaksoja opiskelijoille.

Opetushallituksen (2024) mukaan työnantajalle voidaan maksaa koulutuskorvausta, jos työnantajalle arvioidaan aiheutuvan kustannuksia oppisopimuskoulutuksessa. Kuitenkin esimerkiksi korvauksen suuruudesta ja maksuaikataulusta sovitaan aina oppisopimuskohtaiseksi (Opetushallitus 2024). Lautasen ja Karhun (Lautanen & Karhu, Kyselytutkimus metsäkonekoulutusta järjestävälle oppilaitoksille, Liite 1) selvityksen mukaan metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa oppisopimuksella toteutettavasta työelämässä oppimisjaksosta maksettavan oppisopimuskorvauksen suuruus on tasolla 0–200 €/kk. Myös tästä selvityksestä ilmeni, että metsäkoneyritykset kaipaavat korvauksia työelämässä oppimisjaksoista (Lautanen & Karhu, Kyselytutkimus metsäkonekoulutusta järjestävälle oppilaitoksille, Liite 1). Metsäkoneyrittäjät eivät ole ainoita, jotka kaipaavat korvausta työelämässä oppimisjaksoista vaan esimerkiksi myös Lappalaisen (2020) tutkimuksen mukaan kuljetusyrittäjät kaipaavat taloudellista tukea.

Tässä tutkimuksessa neljästätoista metsäkoneyrittäjästä vain kahdelle oli maksettu noin 200 €/kk korvausta työelämässä oppimisjaksosta. Metsäkoneyrittäjät toivoivat työelämässä oppimisjaksojen korvauksen olevan noin 500–3000 €/kuukausi/metsäkoneenkuljettajaopiskelija. Tutkimuksessa todettiin, että korvauksen tulisi olla noin metsäkoneenkuljettajan palkan suuruinen. Metsäkoneenkuljettajan nykyinen mediaanipalkka on 2789 €/kk (Palkkavertailu 2024). Ruotsin korvausmallissa

harjoitustuki on 6000 kruunua eli noin 516 €/harjoitusviikko eli noin 2064 €/kk, joten suomalaisten metsäkoneyrittäjien toiveet ovat hyvin samansuuntaisia kuukausitasolla Ruotsin korvausmallin kanssa. Toisaalta haastatellut metsäkoneyrittäjät olivat saaneet ennakkoon tutustuttavaksi tietopakettin Ruotsin korvausmallista, joten ei voida tietää, ohjasiko Ruotsin korvausmallin korvaussumma yrittäjien näkemyksiä korvaussumman suuruudesta.

Asiakastahojen ja metsäkoneyrittäjien näkemykset Ruotsin korvausmallista ja yhteisestä kassasta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä tietoa Ruotsin korvausmallista, millainen se on ja miten se toimii Ruotsissa. Lisäksi tavoitteena oli selvittää suomalaisten metsäkoneyrittäjien ja asiakastahojen kiinnostusta Ruotsin korvausmallia kohtaan. Metsäkoneyrittäjä Håkan Nilssonin ja Gröna arbetsgivaren neuvottelijan Anna Värögön mukaan Ruotsin korvausmalli koetaan toimivaksi ja tarpeelliseksi ratkaisuksi Ruotsissa (Nilsson, sp 2023; Värögö, sp 2024).

Ruotsin korvausmalli herätti molemmissa vastaajaryhmissä kiinnostusta. Suomen korvausmallilla olisi vaikutusta niin asiakastahoihin, metsäkoneyrityksiin, metsäkoneenkuljettajaopiskelijoihin kuin koko metsäalaankin. Tutkimuksessa todettiin, että metsäkoneyritykset tarjoaisivat opiskelijoille enemmän työelämässä oppimispaiikkoja, jos he saisivat tukea: tällöin myös metsäkoneenkuljettajaopiskelijat hyötyisivät tilanteesta. Pitkällä tähtäimellä metsäkoneenkuljettajat voisivat saada opiskelijoista työntekijöitä itselleen. Tässä kohtaan myös asiakastahot alkaisivat hyötyä korvausmallista. Julkisessa keskustelussa on paljon ollut esillä ammattitaitoisten metsäkoneenkuljettajien riittävyys. Toimivan puunhankintaketjun edellytyksenä on riittävän työvoiman turvaaminen. Tehdyssä tutkimuksessa muutama asiakastaho korosti, että Suomen korvausmalliin osallistuminen olisi heidän velvollisuutensa, eikä metsäkoneyrittäjät pysty ratkaisemaan ongelmaa itse, vaan kaipaavat tukea myös metsäteollisuudelta.

Tämän tutkimuksen mukaan metsäkoneyrittäjät arvioivat Ruotsin korvausmallin soveltumisen Suomeen hieman aktiivisemmin kuin mitä asiakastahot tekivät. Tämä voi osittain selittyä sillä, että metsäkoneyrittäjät saattoivat keskittyä enemmän Ruotsin korvausmallin mahdollistavan suoran hyödyn (korvaustuki) arvioimiseen. Metsäkoneyrittäjät saattoivat kokea korvaustuen käytännöllisenä ja kenties houkuttelevana vaihtoehtona. Haastatellut asiakastahot olivat johto- ja asiantuntijatehtävissä työskenteleviä henkilöitä, joten he saattoivat arvioida korvausmallin toimivuutta laajemmasta näkökulmasta. Lisäksi asiakastahot saattoivat ottaa huomioon ja painottaa enemmän kustannuksiin, mallin toimivuuteen ja riskeihin liittyviä asioita, ja tämän vuoksi suhtautuivat hieman varovaisemmin siihen, miten Suomen korvausmalli toimisi. Muutama asiakastaho painotti, että korvausmalli saattaisi toimia hyvin Suomessa, mutta sen lisäksi tulisi löytää ratkaisuja siihen, että valmistuneet metsäkoneenkuljettajat pysyisivät alalla. Tutkimuksessa todettiin myös, että osa asiakastahoista koki oudoksi sen, että urakanantaja kantaa isompaa vastuuta urakoitsijan työntekijöiden hankinnasta kuin urakoitsija itse.

Ruotsissa metsäkoneyrittäjien toimintaympäristö on erilainen kuin Suomessa. Ruotsalaisten metsäkoneyrittäjien asiakkaita ovat metsäteollisuusyritykset, suuret yksityiset metsänomistajat, metsänomistajayhdistykset ja metsänhoitoyhdistykset. Vastaavasti suomalaisten metsäkoneyrittäjien

asiakkaita ovat pääosin metsäteollisuusyritykset, Metsähallitus ja metsänhoitoyhdistykset. (Kettunen 2016) Ruotsissa useimmat metsäkoneyrityksiä ovat kooltaan pieniä, noin kolmen työntekijän yrityksiä (Larsson 2019, 8). Kettusen (2016) mukaan 72 prosentilla ruotsalaisista metsäkoneyrittäjistä on joko yksi tai kaksi konetta, ja koneyrittäjillä on yleensä useampi kuin yksi asiakas. Suomessa metsäkoneyrittäjille on tyypillistä työskennellä yhdelle asiakkaalle jopa kymmenien vuosien ajan. Ruotsissa myös monilla metsäteollisuusyrityksillä on käytössä omia koneita (Kettunen 2016, 24–26). Koska toimintaympäristöt ovat erilaisia, tulisi selvittää, millainen korvausmallijärjestelmä soveltuisi Suomen toimintaympäristöön.

Ruotsin korvausmallin tarkoituksena on kerätä rahaa metsäkoneyrityksiltä ja metsäyhtiöiltä yhteistä kassaa varten, millä pystytään tukemaan metsäkoneyrittäjiä taloudellisesti opiskelijoiden työelämässä oppimisjaksojen aikana. Myös muualla Euroopassa on kehitelty erilaisia järjestelmiä, joilla pystytään tukemaan työssäoppimista. Koskisen (2018) mukaan etenkin Keski-Euroopan maista Saksa, Itävaltaa ja Sveitsiä pidetään oppisopimusten mallimaina. Saksassa on käytössä *Saksan oppisopimusmalli eli duaalijärjestelmä*, jossa opiskelijat suorittavat osan tutkinnostaan työpaikalla ja osan koulussa. Vastuu koulutuksen järjestämisestä jakautuu kahdelle eri taholle: kauppakamareille ja ammattikilloille, joiden tehtävänä on huolehtia opetuksesta työpaikalla, kun puolestaan oppilaitokset järjestävät teoriaopetuksen. Mallin toimivuuden keskiössä on vankka yhteistyö eri osapuolien välillä. Mallissa opiskelijaan suhtaudutaan enemmän opiskelijana kuin työntekijänä, jonka vuoksi oppisopimuksesta maksettava palkka suhteutetaan opiskelijan työkokemukseen ja ammattitaitoon. Useimmiten alkupalkka on noin 30–40 % alan yleisestä palkkatasosta, ja palkkaa korotetaan ammattiosaamisen kehittymisen myötä. Järjestelmän ehdoton etu on se, että se huolehtii siitä, että nuori kiinnittyy työelämään ja Saksassa esimerkiksi nuorisotyöttömyys on alhaista. (Koskinen 2018, 13–14) Suomessa hallitusohjelmassa aiotaan edistää koulutussopimuksen ja oppisopimuskoulutuksen käyttöä, ja hallitus selvittää esimerkiksi mahdollisuuksia oppisopimuskoulutuksen korvauksen porrastamiseen opintojen edetessä (Yrittäjät 2024).

Ranskassa kerätään ns. oppisopimusveroa kaikilta tulo- tai yhtiöverovelvollisista yrityksiltä, jotka työllistävät vähintään yhden työntekijän ja joilla on vähintään yksi toimipaikka Ranskassa. Järjestelmän tarkoituksena on tasata oppisopimuksen kuluja eri yritysten kesken. Järjestelmästä hyötyvät ne yritykset, jotka tarjoavat oppisopimuspaikkoja. Yritykset maksavat oppisopimusveroa kuukausittain. (Ministère de l'économie 2024) Tanskassa käytetään työantajan koulutusmaksua (AUB), jonka tarkoituksena on maksaa tukea julkisille ja yksityisille työnantajaille, jotka maksavat palkkoja opiskelijoilleen koulutuksen aikana (Virk 2024). Koskinen (2018, 15) painottaa, että Keski-Euroopassa oppisopimusopiskelijoihin suhtaudutaan taitojaan harjoittelevina opiskelijoina, jotka kehittyvät vähitellen ammattilaiseksi, kun puolestaan Pohjoismaissa oppisopimusopiskelijat mielletään täysvaltaisiksi työntekijöiksi, esimerkiksi Suomessa opiskelijalta edellytetään vahvaa itseohjautuvuutta ja omaa aktiivisuutta. (Koskinen 2018, 15)

Tutkimuksessa molemmat vastaajaryhmät (eli metsäkoneyrittäjät ja asiakastahot) olivat kiinnostuneita osallistumaan Ruotsin korvausmallin mukaiseen yhteiseen kassaan Suomessa. Kuitenkin haastatellut asiakastahot olivat hieman kiinnostuneempia osallistumaan siihen kuin mitä metsäkoneyrittäjät. Tämä voi johtua siitä, että metsäkoneyrittäjillä on jo valmiiksi rajallisia resursseja, jonka vuoksi yhteisen kassan maksu voi tuntua heille suurelta kustannukselta. Toisaalta

metsäkoneyrittäjät, yhtä vastausta lukuun ottamatta, kokivat, että myös metsäkoneyrityksiä voitaisiin laskuttaa yhteisen kassan rahoitukseen. Metsäkoneyrittäjät uskoivat, että myös muut metsäkoneyrittäjät olisivat ainakin jonkin verran kiinnostuneita osallistumaan yhteiseen kassaan. Lisäksi metsäkoneyrittäjät arvioivat, että asiakastahot olisivat kiinnostuneita osallistumaan. Myös asiakastahot arvioivat sekä asiakastahojen että metsäkoneyritysten olevan kiinnostuneita osallistumaan yhteiseen kassaan. Molemmat tutkimuksen vastaajaryhmät suhtautuivat metsäkoneyritysten kiinnostuksen arviointiin kaikista kriittisimmin. Tämä voi selittyä sillä, kuten tutkimustuloksissakin todettiin, että metsäkoneyrityksiä on erilaisia, ja sen vuoksi kiinnostus yhteistä kassaa kohtaan voi myös vaihdella jonkin verran. Tämän vuoksi olisi tärkeää, mikäli korvausmalli tulisi Suomeen, että korvausmallin markkinointi ja siihen osallistaminen tehtäisiin mahdollisimman hyvin.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Ruotsin korvausmalli on ruotsalainen työelämässä oppimisen korvausjärjestelmä, jota hallinnoi Gröna arbetsgivare. Korvausmallin tarkoituksena on tukea metsäkoneyrittäjiä tarjoamaan laadukkaampi ja parempi työelämässä oppimisjakso ammattiin opiskelevalle. Korvausmallin keskiössä on tiivis kolmikantayhteistyö Gröna arbetsgivaren ja sen jäsenyritysten (metsäyhtiöt ja metsäkoneyritykset) sekä oppilaitosten välillä.

Korvausmallia rahoitetaan yhteisen kassan avulla, jossa ovat mukana sekä metsäkoneyritykset että metsäyhtiöt. Gröna arbetsgivare laskuttaa jäsenyrityksiään prosentteina työntekijöiden kokonaispalkkasumman perusteella: 0,25 % toimihenkilön palkkasummasta ja 0,15 % muiden työntekijöiden (metsäkoneenkuljettajat) palkkasummasta. Korvauksen suuruus on tällä hetkellä 6000 kruunua eli noin 530,8 € harjoitusviikkoa kohti, jos opiskelija ajaa metsäkonetta (vaihtoehtoisesti 1200 kruunua/päivä eli noin 106,2 €/päivä) enintään 10 viikkoa per opiskelija. Opiskelijoista, jotka käyttävät koulun konetta ajaessaan harjoittelupaikan työntekijän kanssa, maksetaan 200 kruunua/päivä eli noin 17,69 € enintään 10 viikolta. Jotta metsäkoneyrittäjä voi hakea harjoitustukea, hänen tulee täyttää digitaalinen hakulomake, jonka jälkeen hakemus lähetetään työelämässä oppimisjaksolle tulevan oppilaan oppilaitokselle hyväksyttäväksi.

Ruotsissa korvausmalli koetaan toimivaksi ratkaisuksi työelämässä oppimisjaksojen onnistuneeseen toteuttamiseen, mutta oppilaitosten ja työpaikkojen väliseen yhteistyöhön tulisi panostaa vieläkin enemmän etenkin siihen, että työpaikkaohjaaja saisi enemmän tietoa opiskelijoiden kurssien tavoitteista ja sisällöistä, jotta ohjaaja pystyisi antamaan parempaa ohjausta opiskelijoille.

Metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä oppimisjaksojen kehittäminen ja toisaalta metsäkoneenkuljettajapulan ratkaiseminen Suomessa edellyttää yhtenäistä näkemystä siitä, kuinka metsäkoneyrittäjille pystyttäisiin korvamaan työelämässä oppimisjaksojen seurauksena syntyneitä kuluja. Valtaosa (71,4 %) metsäkoneyrittäjistä oli ottanut yhden tai useamman harjoittelijan työelämässä oppimisjaksolle yritykseensä vuoden 2023 aikana. Lisäksi lähes kaksi kolmasosaa metsäkoneyrittäjistä aikoi ottaa tai oli jo ottanut harjoittelijan/harjoittelijoita tänä (2024) vuonna. Tulokset osoittivat, että metsäkoneyrityksillä on halua ottaa opiskelijoita työelämässä oppimisjaksoille omiin

yrittäjiinsä mutta, kuten tutkimuksessakin todettiin, korvauksen saaminen lisäisi motivaatiota ottaa opiskelijoita ja vähentäisi taustalla vaikuttavaa taloudellista painetta.

Tehdyssä tutkimuksessa ruotsalaista korvausmallia ei tunnettu kovinkaan hyvin, sillä asiakastahoista vain yksi kolmesta ja metsäkoneyrittäjistä puolet olivat aiemmin kuulleet Ruotsin korvausmallista ja yhteisestä kassasta. Kuitenkin kun haastatteluissa malli avattiin, metsäkoneyrittäjistä 78,5 % ja asiakastahoista 54,6 % koki, että Ruotsin korvausmallin kaltainen toiminta soveltuisi hyvin tai erittäin hyvin Suomeen.

Suomalaiset asiakastahot ja metsäkoneyrittäjät kokevat, että metsäkoneyrittäjät kaipaavat taloudellista tukea työelämässä oppimisjaksoja varten. Valtaosa tutkimukseen osallistuneista metsäkoneyrittäjistä koki nykyisen korvauksen työelämässä oppimisjaksoilta hyvin heikoksi. Sekä asiakastahot että metsäkoneyrittäjät kokivat, että korvausmallista olisi hyötyä niin metsäkoneyrittäjille, metsäkoneenkuljettajaopiskelijoille kuin koko metsäalallekin. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että molemmilla osapuolilla on yhtenevä käsitys korvausmallin tarpeellisuudesta. Koska molemmat vastaajaryhmät suhtautuivat korvausmalliin myönteisesti, myös sen käyttöönotto voisi mahdollisesti olla sujuvampaa, kun asia koetaan yhteiseksi ja molemmat osapuolet osoittivat tutkimuksessa kiinnostusta viedä asiaa eteenpäin.

Sekä asiakastahot että metsäkoneyrittäjät arvioivat olevansa myös kiinnostuneita osallistumaan yhteiseen kassaan, mutta varsinkin rahoitusjärjestelmää tulisi tarkastella. Ruotsin korvausmallissa käytetyt prosentit kokonaispalkkasummista herättivät haastatteluissa erilaisia näkökulmia ja tätä asiaa tulisi miettiä tarkemmin, jos Suomen korvausmallia alettaisiin konkretisoida vakavasti. Myönteistä oli se, että valtaosa sekä asiakastahoista että metsäkoneyrittäjistä kokee, että heitä voitaisiin laskuttaa yhteistä kassaa varten. Tutkimustulosten perusteella myös Ruotsin korvausmallissa esitetty korvauksen suuruus on oikeansuuntainen suomalaisten metsäkoneyrittäjien mielestä.

Molemmat vastaajaryhmät kokivat Ruotsin korvausmallin merkittävimmäksi hyödyksi sen, että metsäkoneyrittäjien olisi mahdollista saada korvausta työelämässä oppimisjaksoilta. Tämä taloudellinen tuki metsäkoneyrittäjille mahdollistaisi opiskelijoiden ottamisen työelämässä oppimisjaksoille. Myös asiakastahot ymmärsivät työelämässä oppimisjaksojen korvaamisen tärkeyden, koska se motivoisi metsäkoneyrittäjiä ottamaan opiskelijoita työelämässä oppimisjaksoille, mikä johtaa työelämässä oppimispaikkojen määrän lisääntymiseen ja laadukkaampaan toteutumiseen. Asiakastahojen mielestä huomiota tulisi kiinnittää erityisesti työpaikkaohjaajien ohjaus- ja pedagogisiin taitoihin. Lähes puolet (48 %) haastatteluista koki, että Ruotsin korvausmallin kaltaisella järjestelmällä pystyttäisiin saamaan lisää metsäkoneenkuljettajia metsäalalle ja tätä kautta vaikuttamaan positiivisesti metsäkonealaan ja sen kehitykseen.

Asiakastahot painottivat korvausmallin yhteistä rakennetta merkittäväksi. Tutkimuksessa yhteisvastuullisuus koettiin asiaa eteenpäin vieväksi voimaksi, eikä esimerkiksi pelkästään suurempien metsäyhtiöiden osallistuminen malliin olisi relevanttia. Haastatteluista 40 % nimesi mahdollisimman monen toimijan osallistumisen yhdeksi merkittävimmistä syistä liittyä mukaan Suomen korvausmallijärjestelmään. Toinen vaikuttava tekijä lähtee mukaan oli työntekijöiden saatavuuden varmistaminen tulevaisuudessa. Parhaillaan Suomen korvausmalli yhdistäisi kaikkia tahoja ja loisi

pohjan toimivalle yhteistyölle työelämässä oppimisjaksojen kehittämiseksi ja sitä kautta metsäkoneenkuljettajapulan helpottamiseksi.

Sekä asiakastahot että metsäkoneyrittäjät näkivät Ruotsin korvausmallissa samankaltaisia suurimpia haasteita, mitkä olivat sitouttaminen, rahoittaminen ja tasapuolisuus. Jotta Suomen korvausmalli voisi olla toimiva, mahdollisimman monen metsäyhtiön ja metsäkoneyrityksen tulisi sitoutua siihen. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että asiakastahoilla ja metsäkoneyrittäjillä on hyvin samansuuntaiset ajatukset korvausmallin haasteista. Tutkimus osoitti, että Suomen korvausmallin rakentaminen vaatii vielä runsaasti työtä, jotta se saataisiin istutettua hyvin Suomen toimintaympäristöön. Valtaosa haastatelluista piti tärkeänä sitä, että Suomen mallissa olisi määritelty selkeästi kriteerit, ohjeet ja pelisäännöt. Yhteisten sääntöjen avulla pystyttäisiin selkiyttämään Suomen korvausmallia ja sen hallintoa. Täten pystyttäisiin estämään väärinkäytöksiä ja toisaalta turvaamaan korvausmallin tasapuolisuutta kaikille osapuolille.

Tutkimus osoitti, että valtaosa (84 %) haastatelluista ei tiennyt muita malleja tai käytäntöjä, jotka olisivat parempia tai toimivampia kuin Ruotsin korvausmalli. Tästä syystä Suomen korvausmallin käyttöönottoa tulisi harkita vakavasti. Haastattelujen pohjalta syntyneet toimenpide-ehdotukset Suomen korvausmallin rakentamiseksi voisivat olla rahoitusvaihtoehtojen selvittäminen, osallistaminen ja markkinointi sekä pilottikokeilu.

Aluksi tulisi laajasti lisätä tietoisuutta Ruotsin korvausmallista eri toimijaosapuolille. Toisessa vaiheessa voisi olla aiheellista toteuttaa laajempi kyselytutkimus Suomen korvausmallista tarkoituksena saada kattavampi ymmärrys siitä, miten eri toimijat suhtautuvat korvausmalliin, kokevatko sen tarpeelliseksi ja missä määrin kukin osapuoli olisi valmis osallistumaan siihen. Toisaalta laajemmalla kyselytutkimuksella voitaisiin selvittää myös puutavaran autokuljetus- ja metsänhoidonyrittäjien näkemyksiä korvausmallin tarpeellisuudesta Suomessa ja heidän kiinnostuksestaan osallistua.

Tehdyssä tutkimuksessa nousi esille rahoitusvaihtoehtojen selvittäminen. Olisikin tärkeää tutkia tarkemmin, millaisia kehitysehdotuksia asiakastahoilla ja metsäkoneyrittäjillä olisi yhteisen kassan rahoittamiseen ja millaiseksi yhteinen kassa pitäisi kehittää, jotta se olisi toimijoiden tarpeiden mukainen ja pystytäänkö yhteistä kassaa rahoittamaan jollakin muulla tavoin kuin toimijoiden kokonaispalkkasummien perusteella. Esimerkiksi yritysten/yhtiöiden puunkorjuu- tai hankintamäärien hyödyntäminen laskentaperiaatteena voisi olla yksi mahdollinen peruste kassan rahoituksessa. Rahoituksen toteuttaminen voisi olla täysin erilainenkin kuin mitä se on Ruotsin korvausmallissa tällä hetkellä.

Olennaista on selvittää myös, mikä taho pystyisi hallinnoimaan Suomen korvausmallia. Koska tämä tutkimus oli pioneiritutkimus aihealueesta, tietoa asiasta tulisi levittää sekä asiakastahojen, oppilaitosten että metsäkoneyrittäjien suuntaan. Tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että yli puolella (56 %) haastatelluista ei ollut aiempaa tietämystä Ruotsin korvausmallista, minkä vuoksi korvausmallista tulisivat ensiksi lisätä informaatiota ja sitä pitäisi markkinoida koko metsätoimialalle.

Tämän jälkeen tulisi toteuttaa laajassa yhteistyössä (metsäyhtiöt, metsäkone-, metsäkuljetus- ja metsäpalveluyrittäjät) kehitys- ja valmistelutyö, mihin sisältyy osallistujien kartoitus, toiminnan säännöt, yhteisen kassan jäsenmaksuperiaatteet, korvausten maksamisen kriteerit ja menettelyt,

sekä ylläpitäjistä sopiminen. Kolmantena vaiheena tulisi toteuttaa suomalaisen korvausmallin pilottikokeilu, missä mallia testattaisiin käytännössä. Tähän valittaisiin esimerkiksi joukko metsäyhtiöitä ja metsäkoneyrittäjiä. Pilottikokeiluun tulee olla kytkettynä myös tiivis oppilaitosyhteistyö. Pilottikokeilun avulla pystyttäisiin hakemaan kokemuksia mallin toimivuudesta Suomessa sekä tarvittavista kehityskohteista. Mikäli pilottikokeilusta saataisiin hyviä tuloksia, olisi edellytykset valtakunnalliselle Suomen korvausmallille olemassa.

Lähdeluettelo

- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>. [Viitattu: 12.11.2024]
- Fora. 2024. Trygghet genom jobbet. Saatavissa: <https://www.fora.se/>. [Viitattu: 3.9.2024]
- Gellerstedt, S. 2002. Operation of the Single-Grip Harvester: Motor-Sensory and Cognitive Work. International Journal of Forest Engineering 12(2): 35–47. [Verkkojulkaisu] Saatavissa: <https://journals.lib.unb.ca/index.php/IJFE/article/download/30004/1882525239?inline=1>. [Viitattu: 8.11.2023]
- Gröna. 2024a. Vår verksamhet. Saatavissa: <https://www.grona.org/om-oss/om-gronas-verksamhet/>. [Viitattu: 25.10.2023]
- Gröna. 2024b. Riktlinjer för programråd praktikstöd och skogsbrukets kompetensförsörjning. Saatavissa: https://www.grona.org/imagevault/publishedmedia/eeuog57vtuvd3mj6hn71/Riktlinjer_fo-r_programra-d_praktiksto-d_och_skogsbrukets_kompetensfo-rso-rjning_-_Gro-na_arbetsgivare_-_version_april_2024.pdf?download=0. [Viitattu: 1.8.2024]
- Gröna. 2024c. Yrkesämnet skogsmaskiner håller god kvalitet. Saatavissa: <https://www.grona.org/om-oss/nyhetscenter/2024/yrkesamnet-skogsmaskiner-haller-god-kvalitet/> [Viitattu: 9.9.2024]
- Gröna. 2024d. Nytt Skogsavtal. Saatavissa: <https://www.grona.org/om-oss/nyhetscenter/2023/nytt-skogsavtal/>. [Viitattu: 9.9.2024]
- Karhu, N. & Lautanen, E. 2024. Metsäkoneenkuljettajakoulutuksen soveltuvuuskokeen valmistelu ja pilotointi 2023. TTS:n julkaisuja 473.
- Kariniemi, A. 2006. Kuljettajakeskeinen hakkuukonetyön malli - työn suorituksen kognitiivinen tarkastelu. Väitöskirja, Helsingin yliopisto, Metsävarojen käytön laitoksen julkaisuja 38.
- Kattelus, A. 2020. Taitojen profilointi ja kehittäminen metsäkoneenkuljettajien opetuksessa. Opinnäytetyö, Karelia-ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/346805/Taitojen%20profilointi%20ja%20kehitt%C3%A4minen%20mets%C3%A4koneenkuljettajien%20opetuksessa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. [Viitattu: 20.11.2023]
- Kettunen, A. 2016. Metsäkoneyrittäjien toimintaympäristö ja investointien rahoitusmahdollisuudet Suomessa ja Ruotsissa. Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto.
- Kilpeläinen, R. & Lautanen, E. 2023. Metsäalan ammatillisesta koulutuksesta 2019–2021 valmistuneiden opimistulosten työelämävastaavuus ja laadullinen työllisyys. TTS:n julkaisuja 464.
- Kilpeläinen, R. & Lautanen, E. 2024. Metsäalan perustutkinnosta 2011–2018 valmistuneiden työllisyys ja alan pitovoima. TTS:n julkaisuja 477.
- Koskinen, N. 2018. Oppisopimus nuorten ammatillisen koulutuksen ja aikuisten täydennyskoulutuksen muotona. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.
- Kymäläinen, H., Laitila, J., Väättäin, K. & Malinen, J. 2021. Workability and well-being at work among cut-to-length forest machine operators. Croatian Journal of Forest Engineering 42(3): 405–417. Saatavissa: <https://croife.com/archive/volume-42-no.3/workability-and-well-being-at-work-among-cut-to-length-forest-machine-operators/>. [Viitattu: 17.11.2023]
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>. [Viitattu: 10.11.2024]

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>. [Viitattu: 23.11.2023]

Larsson, I. 2019. Affärsmodeller hos skogsentreprenadföretag i norra Sverige och deras inverkan på lönsamhet. Swedish University of Agricultural Sciences, Rapport från Institutionen för skogens biomaterial och teknologi 2019:14. Saatavissa: https://stud.epsilon.slu.se/15682/1/larsson_i_200618.pdf. [Viitattu: 10.9.2024]

Lautanen, E. 2023. Metsäkoneenkuljettajakoulutuksen työelämässä oppimisen kustannukset ja korvaukset. Hankesuunnitelma.

Lautanen, E., Kilpeläinen, R., Jaakkola, S. & Sirviö, J. 2020. Muille aloille siirtyvät koulutetut metsäkoneenkuljettajat – syyt siirtymisiin ja ratkaisuja niihin. TTS:n julkaisuja 451.

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Spoken. Saatavissa: <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>. [Viitattu: 18.4.2024]

Ministère de l'économie des finances et de la souveraineté industrielle et numérique. 2024. Toyt savoir sur la taxe d'apprentissage. Saatavissa: <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/taxe-apprentissage>. [Viitattu: 13.9.2024]

Minkkinen, K. 2023. Metsäkoneenkuljettajien alalta lähtemisen syyt. Opinnäytetyö, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/798188/minkkinen_kalle.pdf?sequence=2. [Viitattu: 8.10.2023]

Nilsson, H. 2023. Praktikstöd att söka för medlemmar inom skogsbruk. Yksityinen sähköpostiviesti 20.10.2023. Viestin saaja: Håkan Nilsson.

Opetushallitus. 2015. Osaamisen hankkiminen työpaikalla ammatillisessa peruskoulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:6. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/167955_osaamisen_hankkiminen_tyopaikalla_ammattillisessa_peruskoulutuksessa.pdf. [Viitattu: 15.10.2023]

Opetushallitus. 2023. Ammatillinen koulutus Suomessa. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa>. [Viitattu: 15.10.2023]

Opetushallitus. 2024. Työelämässä oppiminen. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>. [Viitattu: 15.8.2024]

Opintopolku. 2023a. Metsäalan ammattitutkinto. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/5116900/tiedot>. [Viitattu: 13.12.2023]

Opintopolku. 2023b. Metsäalan erikoisammattitutkinto. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/5116902/tiedot>. [Viitattu: 13.12.2023]

Opintopolku. 2023c. Metsäalan perustutkinto. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/4038055/rakenne>. [Viitattu: 18.12.2023]

Oppimassa ohjaamossa. 2020. Koulutussopimukseen perustuva työelämässä oppiminen koneyrityksissä. Aula Research.

Ovaskainen, H. 2023. Koneellinen puunkorjuu. Metsätehon opas. Saatavissa: <https://puuhuolto.fi/koneellinen-puunkorjuu/tyota-ohjaavat-seikat/tyoturvallisuus/>. [Viitattu: 8.11.2023]

Palkkavertailu. 2024. Metsäkoneenkuljettajan palkka. Saatavissa: <https://palkkavertailu.com/palkka/mets%C3%A4koneenkuljettaja>. [Viitattu: 10.8.2024]

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen: ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Purfürst, F.T. 2010. Learning Curves of Harvester Operators. Croatia Journal of Forest Engineering 31(2): 89–97. [Verkkojulkaisu] Saatavissa: <https://hrcak.srce.hr/file/95556>. [Viitattu: 8.11.2023]

Riveria. 2023. Metsäalan perustutkinto. Saatavissa: <https://www.riveria.fi/koulutus/metsakoneenkuljettaja/>. [Viitattu: 7.11.2023]

Ruotsin koulutarkastusvirasto. 2024. Undervisningens kvalitet i gymnasieskolans yrkesämnen. Saatavissa: <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/tkg/2024/yrkesamnen/undervisningens-kvalitet-i-gymnasieskolans-yrkesamnen.pdf>. [Viitattu: 9.9.2024]

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/188. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120188>. [Viitattu: 19.12.2023]

Taskinen, T. 2016. Koneellisen hakkuutyön tuottavuus sekä iän ja kokemuksen vaikutus tuottavuuteen. Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto. Saatavissa: <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/8269/browse?type=author&value=Taskinen%2C+Janne>. [Viitattu: 7.11.2023]

Tietoarkisto. 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>. [Viitattu: 10.5.2024]

Tuomilehto, M.-P. 2020. Ammatillisen opettajien näkemyksiä koulutusreformin vaikutuksista nuorten koulutukseen. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120466/TuomilehtoMatti-Pekka.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. [Viitattu: 5.9.2024]

Turpeinen, V. 2001. Työssäoppimisella ammattiin. Ammattia oppimassa. Vantaa: Tammavuoren kirjapaino, s. 32–49.

Työtehoseura. 2023. Metsäkoneenkuljettaja, metsäalan perustutkinto. Saatavissa: <https://tts.fi/koulutusset/metsakoneenkuljettaja-metsaalan-perustutkinto/>. [Viitattu: 15.10.2023]

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. [Viitattu: 10.11.2023]

Villikka-Storm, J. 2023. Metsäalan perustutkinnon perusteet uudistuvat. Opetushallitus. Saatavissa: [Esityksen aloitusivun otsikko, max 3 riviä Verdana Bold \(oph.fi\)](https://esityksenaloitusivunotsikko,max3riviäVerdanaBold(oph.fi)). [Viitattu: 17.12.2023]

Virk. 2024. Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Saatavissa: <https://virk.dk/vejledning/aub/aub-arbejdsgiver/#Laereplads-AUB-EUD->. [Viitattu: 13.9.2023]

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 5.10.2017/628. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>. [Viitattu: 10.11.2024]

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen 19 §:n väliaikaisesta muuttamisesta 16.12.2021/1150. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211150>. [Viitattu: 10.11.2024]

Värgö, A. 2024. Praktikstöd att söka för medlemmar inom skogsbruk. Yksityinen sähköpostiviesti 1.2.2024. Viestin saaja: Anna Värkö.

Värgö, A. 2024. APL. Yksityinen sähköpostiviesti 29.10.2024. Viestin saaja: Anna Värkö.

Väätäinen, K., Ikonen, T., Ala-Illomäki, J., Sirén, M., Lamminen, S. & Asikainen, A. 2012. Kuljettajaa opastavat älykkäät järjestelmät ja niiden käyttö koneellisessa puunkorjuussa. Metlan työraportteja 223. Saatavissa: <https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/536130/mwp223.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Yrittäjät. 2024. Oppisopimuksen suosio kasvaa, mutta yrittäjä ei ole täysin tyytyväinen: ”Palkan maksaminen kouluttamattomalle on riski”. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/oppisopimuksen-suosio-kasvaa-mutta-yrittaja-ei-ole-taysin-tyytyvain-palkan-maksaminen-kouluttamattomalle-on-riski/>. [Viitattu: 10.9.2023]



Työelämässä oppimisen kustannukset ja korvausten maksaminen työnantajille metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa – kyselytutkimus metsäkonekouluille

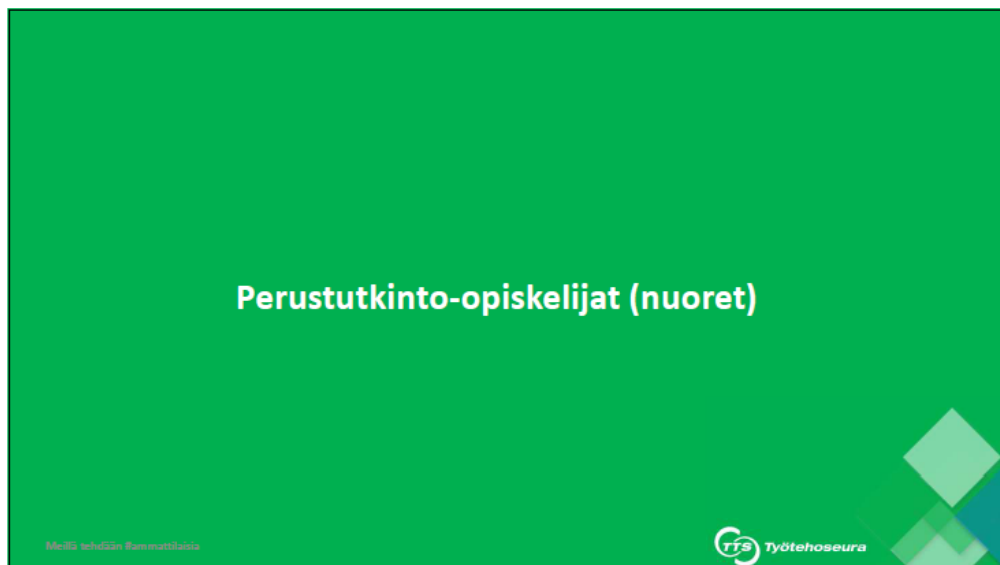
Tulokset
Lautanen, E. & Karhu, N. TTS Työteho-seura 2023.

Vastaajien kokonaismäärä

- 13/13 mkk- koulutuksen järjestäjä
- 14/19 toimipistettä

TTS Työteho-seura

1



Perustutkinto-opiskelijat (nuoret)

Meillä tehdään ihmismattilasta

TTS Työteho-seura

2

1. Kuinka monta viikkoa työelämässä oppimista keskimäärin metsäkoneenkuljettajatutkinnoissa oppilaitoksenne perusopinto-opiskelijoilla on ?
(nuoret; ov /opiskelija/tutkinto) ?



TEOP opintoviikkoa/tutkinto	Mkk, kpl
8-10	1
10	1
8-12	1
17	1
25	2
26-50	1
28	1
30	1
30-40	1
35	1
38	1
50	1
Yhteensä vastanneita	13

3

2. Kuinka monessa jaksossa työelämässä oppiminen metsäkoneenkuljettajatutkinnoissa perusopinto-opiskelijoilla toteutetaan (jaksoa/tutkinto,kpl)?

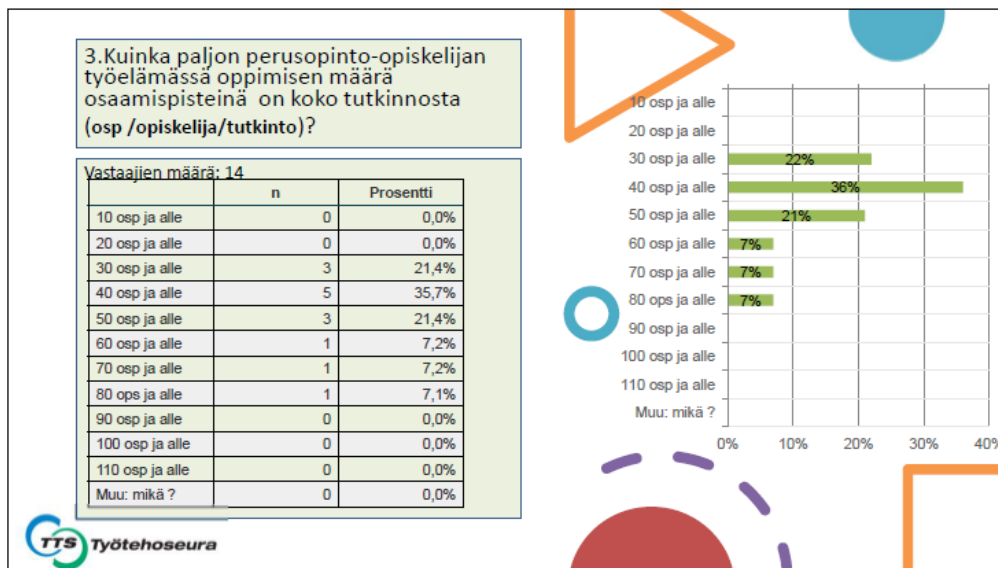


Jaksoa/opiskelija/ tutkinto	Mkk, kpl
1	2
1-2	1
2	1
1-3	2
2-3	1
2-4	1
3-4	1
4	2
5	1
6	1
Yhteensä vastanneita	13

4

2

72



5

Jatkuvan haun opiskelijat (aikuiset)

Heillä on ollut koulutus

TTS Työtehoseura

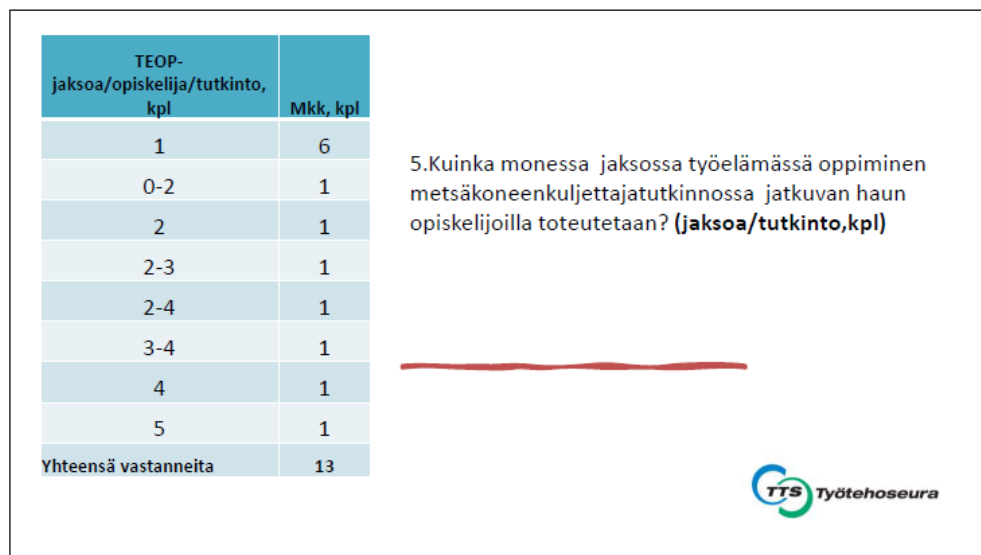
6

3

73



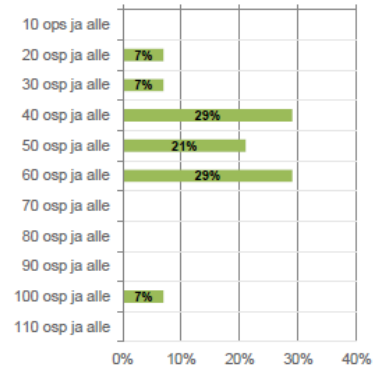
7



8

6. Kuinka paljon jatkuvan haun opiskelijan (aikuiset) työelämässä oppimisen määrä keskimäärin on osaamispisteinä koko tutkinnosta (osp /opiskelija/tutkinto)?

Vastaaajia 14



9

	n	Prosentti
10 ops ja alle	0	0,0%
20 osp ja alle	1	7,2%
30 osp ja alle	1	7,1%
40 osp ja alle	4	28,6%
50 osp ja alle	3	21,4%
60 osp ja alle	4	28,6%
70 osp ja alle	0	0,0%
80 osp ja alle	0	0,0%
90 osp ja alle	0	0,0%
100 osp ja alle	1	7,1%
110 osp ja alle	0	0,0%

Jatkuvan haun opiskelijan (aikuiset) työelämässä oppimisen määrä osaamispisteinä koko tutkinnosta (osp /opiskelija/tutkinto)?



10

5



11

7. Millä tavoin (opso, koulussopimus, muu) järjestätte metsäalan perustutkinnon metsäkoneenkuljettajakoulutuksen työelämässä oppimista.

Oppilaitoksilla käytössä olevat työelämässä oppimisen järjestämistavat	n
Oppisopimus	13
Koulutusopimus	13
Muu; mikä: Oppilaitoksella kokonaan järjestettävä työelämässä oppiminen	1

Vastaajien määrä: 14

12

6

76

Oppilaitoksilla käytössä olevien tapojen osuudet mkk-koulutuksen työssäoppimisen järjestämisessä koulutuksen järjestäjällä, n=14, vastauksia 27

• Oppisopimus (n=13)

Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	15
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	25
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	10
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	40
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	40
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	35
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	70
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	60
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	40
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	25
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	80
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	5
Oppisopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	40

Oppisopimuksen käytön keskiarvo ilmoitetuista mkk-osaamisalan työelämäoppimisistä 34.2 %



13

• Koulutusopimus (n=13)

Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	85
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	75
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	90
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	60
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	60
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	65
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	30
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	40
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	60
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	75
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	20
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	95
Koulutusopimus, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	40


Koulutusopimuksen käytön keskiarvo ilmoitetuista mkk-osaamisalan työelämäoppimisistä 61.2%

• Muu; mikä (n= 1): oppilaitoksella kokonaan tapahtuva TEOP

Muu, mikä, osuus oppilaitoksen mkk-koulutuksen työelämässä oppimisesta, %	20 oppilaitoksella kokonaan tapahtuva
---	---------------------------------------



14



8. Kuvaile oppilaitoksenne metsäkoneenkuljettajaopintojen työelämässä oppimisen tyypillinen järjestämistapojen yhdistelmä perusopinto-opiskelijalla, vastaajaa 13

Yleensä alkaa koulutusopimuksella ja jatkuu oppisopimuksella. Järjestämistavat ovat opiskelijakohtaisia, tyypillistä tapaa ei ole.

Viimeinen vuosi, 40 OV noin 6 kuukautta Koulutusopimus (Koneellinen haku tai lähikujetus)

2. lukuvuoden opiskelijoista muutama (1-5 opisk.) pääsee työelämässäoppimisen jaksolle puutavaran lähikujetus/koneellinen puutavaran valmistus tutkinnonost. Nämä opiskelijat saavat yleensä oppisopimuspaikan jo sitten toisen lukuvuoden jälkeiselle kesälle. 3. vuoden syyloman jälkeen suurin osa opiskelijoista on työelämässäoppimisen jaksolla ja heistä noin 25% on oppisopimuksella.

1 v. TEO-jakso toukokuu - (kesäkuu) manutöitä (oppisopimus).
2. v. Elo-toukokuu ei TEO-jaksoa. Osa TEO-jaksoilla kesällä, mahdollisesti traktoritöitä. (oppisopimus)
3 v. TEO-jakso syys-huhtikuu moto/ajokone. (koulutusopimus)
Pääsääntöisesti kaikki metsäkone harjoittelut koulutusopimuksella

15

1 JA 2 LUOKALLA PÄÄOSIN KOULUTUSSOPIMUKSELLA, 3LUOKALLA USEIMMITEN OPPISOPIMUKSELLA. JAKSOJEN KESTO OPPISOPIMUKSELLA 1-6 KK, KOULUTUSSOPIMUKSELLA VOI OLLA LYHYEMPIKIN AIKA ESIM. VIIKKO. TOTEUTUS USEAMPAAN TYÖPAIKKAAN YLEISIN MUTTA ON MYÖS ALUSTA LOPPUUN ASTI SAMOILLA TYÖPAIKOILLA SOPIMUKSIA

Tavoitteellisissa opiskelija käy ensimmäisellä työelämäjaksolla ensimmäisen vuoden jälkeisenä kesänä. Tällöin kyseessä on viljely- ja taimikonhoidon työt. Koneellisen puunkorjuun osalta työelämäjakson ajankohta on toisen vuoden kevät - kolmannen vuoden syys. Monesti koneellisen jakson alussa on 1-2 kuukauden palkaton koulutusopimus, joka jatkuu myöhemmin oppisopimuksena.

Ensimmäisen ja toisen vuoden opiskelijat pääosin koulutusopimuksella TOpissa.
Kolmannen vuoden opiskelijoilla TOP alkaa koulutusopimuksella ja muuttuu lopuksi oppisopimukseksi.

Pakollisista: MTR on ensimmäinen mahdollisuus, mennä tässä tosin harva vielä on valmis työelämään(15 - 20% kuitenkin pääsee) koulutusopimuksella kokoilemaan ja myös joustavasti oppisopimukseen tähän tutkinnonosaan.
MHH kaikki käy ensin tutustumassa organisaatioihin, metsäalan töihin ja tuleviin mahdollisuuksiin. Istutukseen ja raivaustöihin pääsee suurin osa, kaikki käyvät kuitenkin tekemässä metsällisiä töitä. Pääsääntöisesti toteutuvat koulutusopimuksella.
Huolto- ja kunnossapito, kaikki käy työpaikoillaoppimassa, lähes kaikki ovat koulutusopimuksella toteutettuja jaksoja.
Suuntautumisista: Ajokone työssäoppiminen käynnistyy yleensä vähän aiemmin kuin harvesteri suuntautuneille, nämä varsin usein alkavat suoraan joustavalla oppisopimuksella ja näistä myös työllistytään yritykseen hyvin. Harvesterikin työllistää hyvin, enemmän joustavia oppisopimuksia tällä hetkellä kuin koulutusopimuksia. Puuautossa CE-kortin suoritus jää marras- / tammikuulle, tämän vuokis tällä suuntautumisella tulee vähän vähemmän TOP jaksoa.
Valinnaisista: Metsien monikäyttöä toteutuu pääsääntöisesti koulutusopimuksella. Maanparannuskoneen käyttö toteutuu pääsääntöisesti oppilaitoksen työmaalla järjestettynä. Perustason ammattipätevydessä ei TOP kytköstä.

16

8

78

1. vuosi touko-kesäkuu koso/opso, Metsän hoito ja hyödyntäminen
2. vuosi kesäkuu koso/opso, suoritettava tutkinnon osa vaihtelee suuresti
3. Vuosi Tammi-toukokuu koso/opso, Puutavaran lähikuljetus tai Koneellinen puutavaran valmistus

Suurin osa opiskelijoista aloittaa metsätraktorin käytön koulutusopimuksella ja parhaimpien sopimus vaihdetaan osaamisen kerryttyä oppisopimukseen. Opiskelijat jotka ovat suorittaneet metsätraktorin käytön oppisopimuksella jatkavat yleensä viimeisessä tutkinnonosassa oppisopimuksella. Jos opiskelija suorittaa viimeisen tutkinnonosan hakkukoneella ne alkavat yleensä lähes kaikki koulutusopimuksella. Muutamia yksittäisiä opiskelijoita suorittaa lähes kaikki oppisopimuksella.


1. opiskeluvuotena alalla jo toimineet opiskelijat (taustalla kotiyritys tms.) ovat TOPIssa, kun taas muut opiskelevat metsäalaa oppilaitoksella esim. mtr käyttö, kupi ja manutyöt. Ytot kuitenkin pääosin oppilaitoksella.
 2. opiskeluvuotena talvella osa opiskelijoista toimii jo alan yrityksissä. YTOT pääosin oppilaitoksella (ei ole keskitalvella ytoja).
 3. opiskeluvuotena lähes kaikki toimivat alan yrityksissä, eivät ole enää oppilaitoksella kuin ammattipätevyysajoissa ja mahdollisissa rästikoulutuksissa.

Ensimmäisen vuoden jälkeen kesätyöt koulutusopimus 4-8 viikkoa, toisen vuoden talvella oppisopimus 4-12 viikkoa opiskelijasta riippuen, kolmantena vuonna oppisopimus 4-24 viikkoa opiskelijan taidoista ja työmarkkinatilanteesta riippuen.

Työelämässä tapahtuvat opinnot aloitetaan yleensä koulutusopimuksilla ensimmäisten 2 vuoden opintojen aikana, yhdellä tai kahdella jaksolla. Kolmannen vuoden opiskelijat suorittavat työelämäjakson yleensä oppisopimuksella yhdessä jaksossa.

Lisäksi on opiskelijoita, jotka suorittavat lähes kaikki opinnot aluksi koulutusopimuksella ja sitten siirtyvät oppisopimukselle. nämä toteutetaan yhdessä jaksossa.


17

 • **9. Kuvaile oppilaitoksesse metsäkoneenkuljettajaopintojen työelämässä oppimisen tyypillinen järjestämistapojen yhdistelmä jatkuvan haun opiskelijalla**

• Vastaajien määrä: 13

Toinen vuosi, 60 OV noin 8 kuukautta Koulutusopimus (Koneellinen hakuu tai lähikuljetus)
Jatkuvan haun opiskelijat lähtevät toisen vuoden joulun jälkeen työelämässäoppimisen jaksolle. Suurempi osaa menee koulutusopimuksella ja pieni prosentti heistä saa oppisopimuspalkan.
1. kesä manutyöt (oppisopimus) 2. vuoden talvi, kone TEO (koulutusopimus) Pääsääntöisesti kaikki metsäkone harjoittelut koulutusopimuksella
1 vsk pääosin koulutusopimuksella, toisella vsk useimmiten oppisopimuksella. Jaksojen kesto oppisopimuksella 1-12 kk, koulutusopimuksella voi olla lyhyempikin aika esim. viikko. Toteutus useampaan työpaikkaan yleisin mutta on myös alusta loppuun asti samoilla työpaikoilla sopimuksia
Ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen tavoitteena on viljely- tai taimikonhoidon harjoittelu ja koneellinen koulutusopimus- ja/tai oppisopimus ajoittuu toiselle opintovuodelle. Monesti koneellisen jakson alussa on 1-2 kuukauden palkaton koulutusopimus, joka jatkuu myöhemmin oppisopimuksena.
Normaalisti alkaa koulutusopimuksella ja vaihtuu josain vaiheessa oppisopimukseen.

18



Pakollisista; MTR on myös aikuisilla ensimmäinen mahdollisuus päästä, mutta pääsääntöisesti kaikki ovat tämän oppilaitoksen työmaalla.

MHH lähes kaikki käy Istutuksen ja raivaustöihin pääsee suurin osa. Pääsääntöisesti toteutuvat koulutusopimuksella.

Huolto- ja kunnossapito, kaikki käy työpaikoillaoppimassa, lähes kaikki ovat koulutusopimuksella toteutettuja jaksoja.

Suuntautumisista; Ajokone työssäoppiminen käynnistyy yleensä vähän aiemmin kuin harvesteri suuntautuneille, nämä varsin usein alkavat ensin koulutusopimuksella. Kun varmuutta alkaa kertyä, muuttuu tarvittaessa joustavalle oppimisopimukselle. Lähikuljeutuksesta työllistytään hyvin yrityksiin. Harvesterikin työllistää hyvin, enemmän joustavia oppisopimuksia tällä hetkellä kuin koulutusopimuksia. Puuautossa CE-kortin omaavat pääsevät vähän aiemmin työpaikoille. Näissä on kuitenkin varmistettava osaamista ja olosuhteiden hallintaa oppilaitoksen omalla opetustyömaalla, jotta toimintavarmuus on riittävä.

Valinnaisista; Metsien monikäyttöä toteutuu pääsääntöisesti koulutusopimuksella.

Maanparannuskoneen käyttö toteutuu pääsääntöisesti oppilaitoksen työmaalla järjestettynä.

Perustason ammattipätevydessä ei TOP kytköstä.

19


Mahdoton vastata. Kokemusta näistä on vähän ja on aina ihan tapauskohtainen.

Pääsääntöisesti opiskelija aloittaa aina koulutusopimuksella ja ehkä jopa pienempi osa siirtyy oppisopimukseen kuin nuorista. Tässä synnä ehkä monesti hitaampi tuotostason nousu.

Aloittavat tammikuussa, teoriaa ja simulaattoriharjoituksia helmikuun loppuun ja sitten metsään koulun työmaille. Siellä ovat Juhannukselle ja sitten 1 - 1½ vuodeksi yrityksiin oppimaan. Ytot muutamaa lähiviikkoa lukuun ottamatta pääosin etänä verkkokursseilla.

Ensimmäisenä vuonna koulutusopimuksella 2-4viikkoa ja oppisopimuksella 2-8 viikkoa, toisena vuonna 4-24 viikkoa.

Jatkuvan haun opiskelijat siirtyvät pääsääntöisesti puolelta välissä opintoja ensin koulutusopimukselle ja osa siirtyy sitten oppisopimukselle. Nämä toteutetaan yhdessä jaksossa.



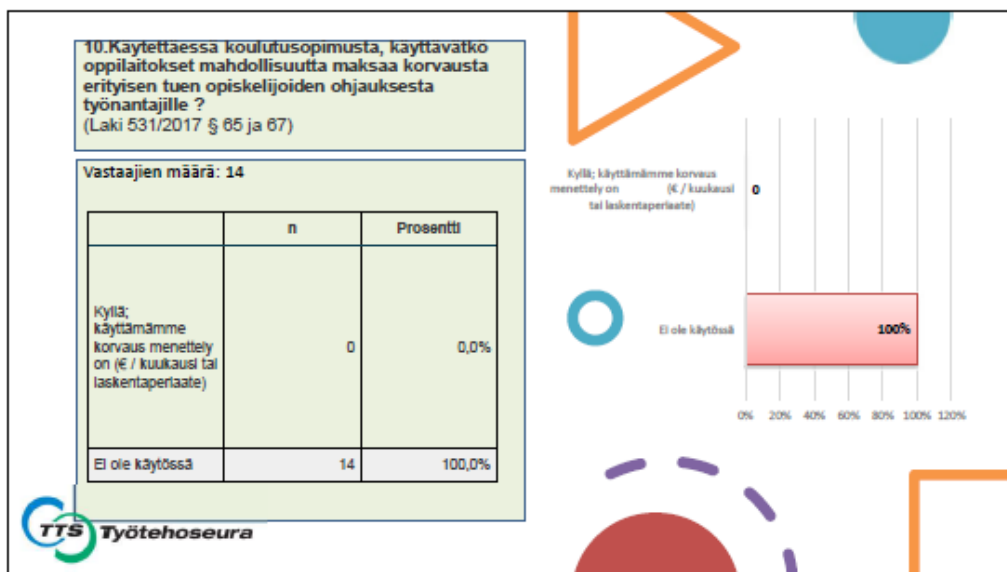
20

10

80



21




22

11


81

11. Millaiset ovat koulutuksenjärjestäjien linjaukset korvauksen maksamisesta oppisopimuksella toteutettavassa työelämässä oppimisessa ja mitkä ovat metsäkoneenkuljettajaopiskelijasta maksetut oppisopimuskorvaukset, euroa / kuukausi ?	
13 vastaajaa	
1.	100 eur/kk, kun kyseessä uusi työsuhde tai uudet tehtävät. alle 20-vuotiaille ilman toisen asteen tutkintoa oleville lisäkorvaus 80 eur/kk.
2.	Meillä ei ole oikeus maksaa korvausta
3.	Maksamme koulutuskorvausta oppisopimuksista. Euromäärä on 50-150 €/kk. Euromäärän päättää oppisopimuksen tekijä. Alle 20 vuotiailla, joilla ei ole aiempaa ammatillista tutkintoa, on korotettu koulutuskorvaus 100-150 €/kk. Muille 50 - 100 €/kk
4.	Alle 20- v yli 1 kk mittaisista oppisopimuksista 100€/kk
5.	Opsolla maksetaan 1 vsk opiskelijasta 150 EUR/kk, toisen ja kolmannen vsk opiskelijasta 100eur/kk. Toki voidaan poiketa tuosta jos siihen pätevä syy
6.	150 €/kk
7.	<p>Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö ei edellytä koulutuskorvauksen maksamista, mutta X1 maksaa työnantajalle oppisopimusajalta koulutuskorvausta harkinnan mukaan. Koulutuskorvauksen suuruus riippuu suoritettavasta tutkintotasosta, tarvittavan ohjauksen määrästä ja koulutuksen muista kustannuksista.</p> <p>Pääsääntöisesti maksamme koulutuskorvauksia seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perustutkinto 100-130 € / kk - ammattitutkinto 30-50 € / kk - yrittäjän mentori 50 € / kk - erikoisammattitutkinto 0 € <p>Korotettu koulutuskorvaus oppisopimuskoulutuksessa maksetaan niille työnantajille, jotka työllistävät alle 20-vuotiaita, vailla 2. asteen tutkintoa olevia nuoria, jotka tekevät koko perustutkinnon tai perustutkinnon loppuun oppisopimuksella. Korotettu koulutuskorvaus perustutkinnossa on 500 tai 600 € /kk ohjauksen tarpeesta riippuen. Se maksetaan normaalin koulutuskorvauksen (katso edellä) lisäksi. Korvaussummat ovat voimassa 1.5. alkaen vuoden 2023 loppuun.</p>



23

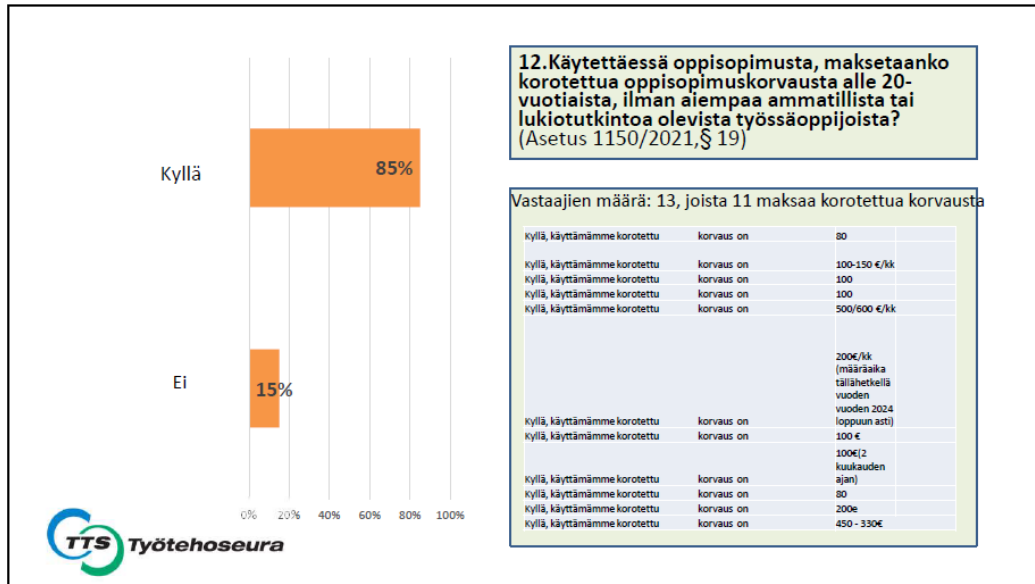
8.	Joustavissa oppisopimuksissa ei makseta. Oppisopimuksissa maksetaan 100€/kk, jos kyseessä on rekrytoiva oppisopimus maksetaan ensimmäiset 6 kk 150€/kk.
9.	<p>Perustutkintojen lyhyissä oppisopimuksissa työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen suuruus on 1.1.2019 alkaen</p> <ul style="list-style-type: none"> - ensimmäistä vuotta opiskelevien kohdalla maksimissaan 150 €/kk - toista tai kolmatta vuotta opiskelevien kohdalla maksimissaan 100 €/kk - entyistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla koulutuskorvaus voi olla tarvittaessa suurempi, maksimissaan 200 €/kk.
10.	<p>Nuorten alle 20-vuotiaiden, vailla toisen asteen tutkintoa olevien oppisopimusopiskelijoiden koulutuskorvauksen korotuksen kokeilu 2022 – 2024</p> <p>1.5.2022 alkaen koulutuskorvausta korotetaan 100 eurolla kuukaudessa koko oppisopimusjakson ajalle, jos</p> <ul style="list-style-type: none"> - opiskelija on oppisopimusjakson alkaessa alle 20-vuotias ja - opiskelijalla ei ole aiemmin suoritettua toisen asteen tutkintoa. <p>HUOM! Korotus on voimassa korkeintaan 31.12.2024 saakka.</p>
11.	Pääsääntöisesti aina perustutkinnossa nuorten osalta maksetaan oppisopimuksessa koulutuskorvaus. Korvauksen määrä X2:ssa tällä hetkellä 150€/kk.
12.	Oppisopimuskorvaus yrittäjälle 100€/kk, jos erityisen tuen päätös niin 150€.
	alle 18v 200e kk, yli 18v 150e/kk
13.	Oppisopimuksella olevasta opiskelijasta maksetaan työnantajalle koulutuskorvausta 1. vuoden opiskelijasta 300€ ja 2.-3. vuoden opiskelijasta 180€. Erityisen tuen opiskelijasta voidaan maksaa lisää 50 - 100€



24

12

82



25

13. Miten työelämässä oppimisen järjestelyt mielestäsi sujuvat nykyisillä oppisopimuksen ja koulutuskorvauksen reunaehdoilla? Mitä parannettavaa olet huomannut? 12 vastausta

Työelämä halusi saada korvausta.

Jos työpaikkaohjaaja on mukana näyttössä korvaus pitäisi olla paljon isompi ja jos hän on suorittanut Ohjaan.fi koulutus itse koulutusajasta pitäisi saada korvausta

Suurella osaa opiskelijoista työelämässä oppimisen järjestelyt toimivat hyvin, kun opiskelija pärjää työssä, eikä tule suurempia vahinkoja. Mielestäni myös koulutussopimuksissa olisi hyvä maksaa koulutuskorvausta työnantajalle. Koulutussopimuksessa työmatkakulut tulevat toisinaan opiskelijalle aika kohtuuttomiksi.

Koneiden rikkoutumisen riski on aika suuri opiskeluvaiheessa ja monesti tulee tilanteita, missä mietitään että kuka korvaa vahingot ja kenen on vastuu?

TEO- järjestelyissä ei ole ollut ongelmia. Työnantaja itse päättää, haluaako tehdä opiskelijalle oppisopimuksen vai ei. Mikäli työnantaja tekee opiskelijalle oppisopimuksen, tällöin opiskelija jo aloittaessaan OPSOn on lähes tuottava kuljettaja. Enemmän taloudellista tukea tarvitsisivat ne työnantajat, jotka palkkaavat opiskelijan koulutussopimukselle. Usein nämä opiskelijat ovat aloittaessaan KOSOn, työnantajalle "tuntemattomia" tekijöitä, esim 3. v syksyllä harjoittelun alkaessa. Usein opiskelijan sopimus vaihtuu KOSO:sta OPSO:een taitojen karttuessa TEO jakson kuluessa TA:n nähdessä osaamisen. Mutta ei aina.

Hyvin sujuu paitsi että koulutussopimuksellakin opiskelijasta pitäisi joutain maksaa. Näin tulee viestiä yrityksistä. Enemmän mahdollisuuksia valvoa ja seurata työpaikalla oppimista ja olla apuna työpaikkakouluttajalle

Koulutuskorvauksella ei näyttäisi olevan juurikaan merkitystä metsäkoneyrityksille. Hyvin harva laskuttaa koulutuskorvausta, vaikka asiasta on sovittu ja menettelytavoista tiedotettu.

Järjestelmä on nykyisellään hyvin joustava ja tarvittaessa sopimuksen voi tehdä hyvinkin lyhyeksi ajaksi ja sitä voi jatkaa tai lyhentää tarpeen mukaan. Oman oppilaitoksen työelämäyhteistyössä on paljonkin kehitettävää, mutta syy on enemmänkin oppilaitoksen toimintatavoissa ja resurssien määrässä, ei järjestelmässä.

TTS Työtehoseura

26

13

83

<p>Koulutusopimuksella opiskelijat eivät välttämättä pysty tekemään TOP:ia loppuun, mikäli yrityksellä ei ole mahdollisuutta antaa tukea kulkemiseen esim. työauto tms. Opiskelijan kulkeminen omalla autolla päivittäin korotetun ruokarahen (96€/v) ja Kattain kilmäkorvauksen turvin (koulumatkajuhalle 20 senttiä/km, en muuta tarkkaa lukua) ei ole riittävä! Osa keskeyttää TOP:n ja palaa koululle, koska ei ole rahaa kulkea TOP:in. Päivittäiset työmatkat voivat olla 80-160 km/päivä.</p> <p>Oppisopimuksella opiskelijat saavat työnantajalta palkkaa ja mahdollisesti tukea kulkemiseen. Tällä kaavalla TOPit onnistuvat, mutta aika on aina haastavin myös yrittäjän näkökulmasta.</p> <p>Koulutuskorvaukset ovat aika olemattomat verrattuna tämän päivän kustannuksiin. Ilman hyvää TOP-kokemusta opiskelijat ovat vaarassa keskeyttää opinnot tai vaihtavat alaa valmistuttuaan paremmin palkatuille aloille.</p>
Päättämiseksi sujuvat hyvin, on kuitenkin hyvä muistuttaa yrityksiä siitä, että korvaukset saattaisivat onnistua noin 3h/vk opiskelijan eteen.
Työnantajille maksettavat korvaukset pitäisi määrittää etukäteen olla ihan toista luokkaa. Nolla perään kaikkien summii...
Vaikkunnallisesti kahvellaisin yhteiset asiakasmerkit miten toimii esim. koulutusopimus opiskelijoiden mahdollisessa vahingoissa. Tällä hetkellä oppilaitos kohtaisista eroja (osaksi varmasti johtuu myös vakuutuslaista). Määräaika on toisaalta haastava että oppisopimus opiskelijasta maksetaan koulutuskorvauksella koska yleensä hän pyytää luottavaan työhön. Koulutusopimuksella olevat opiskelijat ovat monesti niitä joihin täytyisi maksaa siltä koulutuskorvauksella koska monesti työllistävät erittäin paljon työsuojeluosaston henkilöstöä.
OK
Huomaut. Työkaluunsaalisia ehdottomasti lisää ohjaukseen opettajille työnantajien yhteydenpitoon, opiskelijan ohjaukseen opettamiseen työnantajille, työpaikalla käytettihin, näyttöihin ja arvioihin.
Työelämässä tapahtuvan oppimisen käytännöt sujuvat hyvin.

HAASTATTELULOMAKE METSÄKONEYRITTÄJILLE

Haastattelun tiedot

Yrityksen nimi: _____ Päivämäärä: _____ Aika: _____
Haastateltavan
nimi ja
ammattinimike: _____
Haastattelija: Nelli Kankainen – Itä-Suomen yliopisto

I TAUSTAKYSYMYKSET:

- Kysymys 1:** Millä alueella yrityksesi pääasiallisesti toimii?
____ Etelä-Suomi (Uusimaa, Kanta-Häme, Päijät-Häme, Kymenlaakso, Etelä-Karjala)
____ Itä-Suomi (Etelä-Savo, Pohjois-Savo, Pohjois-Karjala)
____ Länsi-Suomi (Ahvenanmaa, Varsinais-Suomi, Satakunta, Pirkanmaa, Keski-Suomi, Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Etelä-Pohjanmaa)
____ Pohjois-Suomi (Kainuu, Pohjois-Pohjanmaa, Lappi)
- Kysymys 2:** Mitkä olivat yrityksesi puunkorjuumäärät viime vuonna (2023)?
____ Alle 100 000 m³
____ 100 000–199 999 m³
____ 200 000–299 999 m³
____ Yli 300 000 m³
- Kysymys 3:** Kuinka monta työntekijää yrityksesi palkkalistoilla oli tämän vuoden (2024) alussa?
____ metsäkoneenkuljettajaa + ____ muu henkilöstö; yhteensä ____
- Kysymys 4:** Kuinka monta puunkorjuukonetta (hakkuukonetta ja kuormatraktoria) yritykselläsi oli yhteensä käytössä tämän vuoden (2024) alussa?
Yhteensä ____ puunkorjuukonetta
- Kysymys 5:** Kuinka monta vuotta yrityksesi on toiminut metsäkonealalla?
Yhteensä ____ vuotta

II TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN:

- Kysymys 6:** **Kuinka monta metsäkoneenkuljettajaopiskelijaa yhteensä otit yritykseesi työelämässä oppimisjaksoille viime vuonna (2023)?**
Yhteensä _____ metsäkoneenkuljettajaopiskelijaa 2023
- Kysymys 7:** **Aiotko ottaa tänä vuonna metsäkoneenkuljettajaopiskelijoita työelämässä oppimisjaksoille yritykseesi?**
 _____ En
 _____ Kyllä, kuinka monta metsäkoneenkuljettajaopiskelijaa? _____
 _____ En osaa sanoa
- Kysymys 8:** **Mitkä ovat olleet kokemuksesi metsäkoneenkuljettajaopiskelijoista, jotka ovat tulleet työelämässä oppimisjaksoille yritykseesi?**

- Kysymys 9:** **Millaista korvausta yrityksesi on saanut työelämässä oppimisjaksoista per metsäkoneenkuljettajaopiskelija/kk?**
 _____ euroa/metsäkoneenkuljettajaopiskelija/kk
- Kysymys 10:** **Miten arvioit nykyistä, metsäkoneyrityksille annettavaa korvausta työelämässä oppimisjaksoilta? – Arvioi asteikolla 1-5 (1=Erittäin huono, ..., 5 =Erittäin hyvä)**
 _____ 1 = Erittäin huono
 _____ 2 = Huono
 _____ 3 = Välttävä
 _____ 4 = Hyvä
 _____ 5 = Erittäin hyvä
 _____ En osaa sanoa
- Kysymys 11:** **Miten näet, mitkä ovat olleet konkreettiset vaikutukset metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä oppimisjaksoista yrityksesi toimintaan?**

Kysymys 12: Mikä olisi mielestäsi sopiva korvaus metsäkoneyrityksille työelämässä oppimisjaksoista per metsäkoneenkuljettaja-opiskelija/kk?
 ____ euroa/metsäkoneenkuljettajaopiskelija/kk

III RUOTSIN KORVAUSMALLI:

Kysymys 13: Olitko kuullut ennen yhteydenottoani Ruotsissa käytössä olevasta korvausmallista?
 ____ En
 ____ Kyllä

Ruotsin korvausmallin ajatuksena on se, että yritysten tulee saada rahallista korvausta opiskelijoiden työelämässä oppimisjaksoista. Metsäkoneenkuljettajaopiskelijoilla on ollut vaikeaa löytää yrityksiä työelämässä oppimisjaksoja varten, koska työssä oppiminen on aiheuttanut kustannuksia ja tuottavuuden laskua metsäkoneyrittäjille. Tämän vuoksi Ruotsissa toimivat eri metsäyhtiöt ja metsäkoneyrittäjät ovat alkaneet kerätä rahaa yhteiseen kassaan, jolla pystytään tukemaan metsäkoneyrityksiä taloudellisesti. Tukea rahoitetaan jäsenmaksulla, joka muodostuu metsäosaston työntekijöiden palkkojen perusteella. Tällä hetkellä maksun suuruus on 0,25 prosenttia toimihenkilöiden palkoista ja 0,15 prosenttia muiden työntekijöiden palkoista (esim. metsäkoneenkuljettajat).

Kysymys 14: Mitkä ovat mielestäsi Ruotsin korvausmallin merkittävimmät hyödyt?

Kysymys 15: Mitkä ovat mielestäsi Ruotsin korvausmallin suurimmat haasteet?

Kysymys 16: Tulisiko Ruotsin korvausmallissa olla joitakin ehtoja/vaatimuksia metsäkoneyritysten näkökulmasta?
 ____ Ei
 ____ Kyllä, millaisia ehtoja? _____

Kysymys 17: **Kuinka arvioit, että Ruotsin korvausmalli soveltuisi Suomeen? – Arvioi asteikoilla 1–5 (1=Ei lainkaan, ..., 5=Erittäin hyvin).**

- 1 Ruotsin korvausmalli ei soveltuisi lainkaan Suomeen
 2 Ruotsin korvausmalli soveltuisi huonosti Suomeen
 3 Ruotsin korvausmalli soveltuisi kohtalaisesti Suomeen
 4 Ruotsin korvausmalli soveltuisi hyvin Suomeen
 5 Ruotsin korvausmalli soveltuisi erittäin hyvin Suomeen
 En osaa sanoa

Kysymys 18: **Miten näet, edellyttääkö Ruotsin korvausmalli joitakin kehitystoimenpiteitä toimiakseen Suomessa?**

- Ei
 Kyllä, millaisia kehitystoimenpiteitä? _____

IV YHTEINEN KASSA:

Kysymys 19: **Onko yrityksesi kiinnostunut osallistumaan yhteiseen kassaan? – Arvioi asteikolla 1–5 (1=Ei lainkaan kiinnostunut, ..., 5=Erittäin kiinnostunut).**

- 1 En ole lainkaan kiinnostunut
 2 Olen vähän kiinnostunut
 3 Olen jonkin verran kiinnostunut
 4 Olen kiinnostunut
 5 Olen erittäin kiinnostunut
 En osaa sanoa

Kysymys 20: **Voitaisiinko yhteistä kassaa rahoittaa mielestäsi laskuttamalla A) metsäkoneyrityksiä ja toisaalta B) metsäteollisuuden yrityksiä?**

Ruotsissa yhteisen kassan rahoitus muodostuu siten, että metsäteollisuuden yritykset maksavat omien työntekijöiden kokonaispalkkasummasta 0,25 prosenttia, kun taas metsäkoneyritykset maksavat omien työntekijöiden kokonaispalkkasummasta 0,15 prosentin suuruisen jäsenmaksun.

A) Metsäkoneyrityksien laskuttaminen

_____ Ei, mikä olisi parempi tapa? _____

_____ Kyllä, onko kokonaispalkkasummasta 0,15 prosenttia sinusta sopivan suuruinen metsäkoneyrittäjille? _____

B) Metsäteollisuuden yritysten laskuttaminen

_____ Ei, mikä olisi parempi tapa? _____

_____ Kyllä, onko kokonaispalkkasummasta 0,25 prosenttia sinusta sopivan suuruinen metsäteollisuuden yrityksille? _____

Kysymys 21:

Mitkä tekijät vaikuttavat eniten siihen, että yrityksesi osallistuisi yhteiseen kassaan?

Kysymys 22:

Miten arvioit Suomessa toimivien A) isompien puunkorjuun asiakastahojen (esim. Metsä Group, Metsähallitus, Stora Enso, UPM) ja toisaalta B) muiden metsäkoneyrittäjien kiinnostusta Ruotsin korvausmallia kohtaan? – Arvioi asteikolla 1–5 (1=Ei lainkaan kiinnostunut, ..., 5=Erittäin kiinnostunut).

A) Isommat puunkorjuun asiakastahot

_____ 1 Ei lainkaan kiinnostunut

_____ 2 Vähän kiinnostunut

_____ 3 Jonkin verran kiinnostunut

_____ 4 Kiinnostunut

_____ 5 Erittäin kiinnostunut

_____ En osaa sanoa

B) Muut metsäkoneyritykset

_____ 1 Ei lainkaan kiinnostunut

_____ 2 Vähän kiinnostunut

_____ 3 Jonkin verran kiinnostunut

_____ 4 Kiinnostunut

_____ 5 Erittäin kiinnostunut

_____ En osaa sanoa

Kysymys 23: Millaisia vaikutuksia yhteisellä kassalla olisi sinun mielestäsi metsäkonealaa ja sen kehitykseen Suomessa?

Kysymys 24: Tiedätkö, että onko olemassa jotakin muita malleja tai käytäntöjä, jotka voisivat olla toimivampia verrattuna Ruotsin korvausmalliin?

___ En tiedä muista malleista/käytännöistä
 ___ Kyllä, mitä ne olisivat? _____

Kysymys 25: Millaisia parannuksia toivoisit työelämässä oppimisjaksojen korvauksiin tulevaisuudessa?

Lopuksi mitä muuta haluaisit nostaa esille aiheeseen liittyen? – Ole hyvä; sana on vapaa!

Kiitokset osallistumisestasi ja panoksestasi metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä oppimisen kehittämiseen!

HAASTATTELULOMAKE PUUNKORJUUN ASIAKASTAHOILLE

Haastattelun tiedot

Yrityksen nimi: _____ Päivämäärä: _____ Aika: _____
Haastateltavan
nimi ja
ammattinimike: _____
Haastattelija: Nelli Kankainen – Itä-Suomen yliopisto

I RUOTSIN KORVAUSMALLI:

Kysymys 1: Ovatko metsäkoneyrittäjät ilmaisseet sinulle mielipiteitään, toiveitaan ja tarpeitaan paremmasta korvausjärjestelmästä metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä oppimisjaksojen osalta?

___ Ei
___ Kyllä, millaisia mielipiteitä, toiveita, tarpeita?

Kysymys 2: Olitko kuullut ennen yhteydenottoani Ruotsissa käytössä olevasta korvausmallista?

___ En
___ Kyllä

Ruotsin korvausmallin ajatuksena on se, että yritysten tulee saada rahallista korvausta opiskelijoiden työelämässä oppimisjaksoista. Metsäkoneenkuljettajaopiskelijoilla on ollut vaikeaa löytää yrityksiä työelämässä oppimisjaksoja varten, koska työssä oppiminen on aiheuttanut kustannuksia ja tuottavuuden laskua metsäkoneyrittäjille. Tämän vuoksi Ruotsissa toimivat eri metsäyhtiöt ja metsäkoneyrittäjät ovat alkaneet kerätä rahaa yhteiseen kassaan, jolla pystytään tukemaan metsäkoneyrityksiä taloudellisesti. Tukea rahoitetaan jäsenmaksulla, joka muodostuu metsäosaston työntekijöiden palkkojen perusteella. Tällä hetkellä maksun suuruus on 0,25 prosenttia toimihenkilöiden palkoista ja 0,15 prosenttia muiden työntekijöiden palkoista (esim. metsäkoneenkuljettajat).

Kysymys 3: Mitkä ovat mielestäsi Ruotsin korvausmallin merkittävimmät hyödyt?

Kysymys 4: **Mitkä ovat mielestäsi Ruotsin korvausmallin suurimmat haasteet?**

Kysymys 5: **Tulisiko Ruotsin korvausmallissa olla joitakin ehtoja/vaatimuksia metsäalan yritysten/yhtiöiden näkökulmasta?**

___ Ei

___ Kyllä, millaisia ehtoja/vaatimuksia?

Kysymys 6: **Kuinka arvioit, että Ruotsin korvausmalli soveltuisi Suomeen? – Arvioi asteikoilla 1–5 (1=Ei lainkaan, ..., 5=Erittäin hyvin).**

___ 1 Ruotsin korvausmalli ei soveltuisi lainkaan Suomeen

___ 2 Ruotsin korvausmalli soveltuisi huonosti Suomeen

___ 3 Ruotsin korvausmalli soveltuisi kohtalaisesti Suomeen

___ 4 Ruotsin korvausmalli soveltuisi hyvin Suomeen

___ 5 Ruotsin korvausmalli soveltuisi erittäin hyvin Suomeen

___ En osaa sanoa

Kysymys 7: **Miten näet, edellyttääkö Ruotsin korvausmalli joitakin kehitystoimenpiteitä toimiakseen Suomessa?**

___ Ei

___ Kyllä, millaisia kehitystoimenpiteitä? _____

II YHTEINEN KASSA:

Kysymys 8: **Onko yrityksesi kiinnostunut osallistumaan yhteiseen kassaan? – Arvioi asteikolla 1–5 (1=Ei lainkaan kiinnostunut, ..., 5=Erittäin kiinnostunut).**

___ 1 En ole lainkaan kiinnostunut

___ 2 Olen vähän kiinnostunut

___ 3 Olen jonkin verran kiinnostunut

___ 4 Olen kiinnostunut

___ 5 Olen erittäin kiinnostunut

___ En osaa sanoa

Kysymys 9:

**Voitaisiinko yhteistä kassaa rahoittaa mielestäsi laskuttamalla
A) metsäkoneyrityksiä ja toisaalta B) metsäteollisuuden
yrityksiä?**

Ruotsissa yhteisen kassan rahoitus muodostuu siten, että metsäteollisuuden yritykset maksavat omien työntekijöiden kokonaispalkkasummasta 0,25 prosenttia, kun taas metsäkoneyritykset maksavat omien työntekijöiden kokonaispalkkasummasta 0,15 prosentin suuruisen jäsenmaksun, joista katetaan työelämässä oppimisjaksojen kuluja.

A) Metsäkoneyrityksien laskuttaminen

_____ Ei, mikä olisi parempi tapa? _____

_____ Kyllä, onko kokonaispalkkasummasta 0,15 prosenttia sinusta sopivan suuruinen metsäkoneyrityksille? _____

B) Metsäteollisuus yritysten laskuttaminen

_____ Ei, mikä olisi parempi tapa? _____

_____ Kyllä, onko kokonaispalkkasummasta 0,25 prosenttia sinusta sopivan suuruinen metsäteollisuuden yrityksille? _____

Kysymys 10:

Mitkä tekijät vaikuttavat eniten siihen, että yrityksesi osallistuisi yhteiseen kassaan?

Kysymys 11: Miten arvioit Suomessa toimivien A) isompien puunkorjuun asiakastahojen (esim. Metsä Group, Metsähallitus, Stora Enso, UPM) ja toisaalta B) metsäkoneyrittäjien kiinnostusta Ruotsin korvausmallia kohtaan? – Arvioi asteikolla 1–5 (1=Ei lainkaan kiinnostunut, ..., 5=Erittäin kiinnostunut).

A) Isommat puunkorjuun asiakastahot

- _____ 1 Ei lainkaan kiinnostunut
 _____ 2 Vähän kiinnostunut
 _____ 3 Jonkin verran kiinnostunut
 _____ 4 Kiinnostunut
 _____ 5 Erittäin kiinnostunut
 _____ En osaa sanoa

B) Metsäkoneyritykset

- _____ 1 Ei lainkaan kiinnostunut
 _____ 2 Vähän kiinnostunut
 _____ 3 Jonkin verran kiinnostunut
 _____ 4 Kiinnostunut
 _____ 5 Erittäin kiinnostunut
 _____ En osaa sanoa

Kysymys 12: Millaisia vaikutuksia yhteisellä kassalla olisi sinun mielestäsi metsäkonealaa ja sen kehitykseen Suomessa?

Kysymys 13: Tiedätkö, että onko olemassa jotakin muita malleja tai käytäntöjä, jotka voisivat olla toimivampia verrattuna Ruotsin korvausmalliin?

- _____ En tiedä muista malleista/käytännöistä
 _____ Kyllä, mitä ne olisivat? _____
-

Lopuksi mitä muuta haluaisit nostaa esille aiheeseen liittyen? – Ole hyvä; sana on vapaa!

*Kiitokset osallistumisestasi ja panoksestasi
metsäkoneenkuljettajaopiskelijoiden työelämässä
oppimisen kehittämiseen!*

