

Yhteenveto
2026

Työpsykologin huomiot ja neuvot
metsäammattilaisille metsäautisoinnin ja
metsäkeskustelun vaikutuksiin liittyen



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ
metsäalan hyväksi

Freia lyhyesti

Freia on ihmisten johtamisen ja työkyvyn varmistava sparraaja, joka toteuttaa vaikuttavia ratkaisuja yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioissa.

Autamme

- toiminta- ja johtamiskulttuurin tasonnostossa
- johtoryhmien, avainihmisten ja esihenkilöiden tukemisessa
- hallitsemaan sairauspoissaoloja ja työkykyriskejä
- tehostamaan työterveyshuollon yhteistyötä
- henkilöstöä ottamaan vastuun omasta hyvinvoinnista

Tiimissämme on 16 tulosvastuullista asiantuntijaa valmiina kehittämään toimintaanne rohkeasti, osallistavasti ja tietoperusteisesti.

Missionamme on luoda yhteistä menestystä.

www.freialife.com



Sisällys

JOHDANTO	4
TUTKIMUSINFO	5
Vastaajien taustatiedot	6
Avoimet kysymykset	7
Käytetyt menetelmät ja analyysi	8
METSÄALA NÄKÖKULMIA	
Metsäammattilaisen arki	10
Työhyvinvoinnin tarkastelun näkökulmat	11
Miksi eettinen stressi on merkittävä tekijä?	12
Metsäkeskustelun yhteys työhyvinvointiin	13

TULOKSET	
Aineiston ydinviesti metsäalalle	15
Työhyvinvointia vähentävät asiat	16
Osallistuminen metsäkeskusteluun	18
Vapaa sana metsä uutisoinnista	19
Eettinen stressi näkyy vastauksissa	20
Psykologinen turvallisuus on järkkynyt	21
Uhriutuminen versus toimijuus	22
SUOSITUKSET METSÄALAN ERI TASOILLE	
Työntekijät ja yksilötaso	24
Esihenkilöt ja tiimit	26
Työnantajat	28
Esihenkilöt ja tiimit	30
YHTEENVETO	31
LÄHTEET	35

Johdanto

Metsämiesten Säätiö toteutti syksyllä 2025 yhdessä Taloustutkimus Oy:n kanssa metsäammattilaistutkimuksen, johon vastasi yli 1500 metsäammattilaista. Tutkimuksen mukaan metsäammattilaisten tyytymättömyys metsä uutisointiin ja julkiseen keskusteluun oli kasvanut merkittävästi.

Metsämiesten Säätiön toimeksiannosta ja tukemana suomalainen asiantuntijayritys Freia Oy analysoi syvemmin tutkimuksen avoimet vastaukset laadullisin ja määrällisin tutkimusmenetelmin. Tavoitteena oli etsiä työ- ja organisaatiopsykologian keinoja metsä uutisoinnin ja julkisen keskustelun negatiivisten vaikutusten lieventämiseen ja laatia selkeitä toimenpidesuosituksia metsäalan eri tasoille. Tasoja ovat metsäala ja ammattiliitot, työnantajat, esihenkilöt ja tiimi sekä työntekijätaso.

On huomionarvoista, että avoimia vastauksia annettiin suuri määrä. Tämä yhteenveto sisältää näiden avointen vastausten analyysien tulokset ja toimenpidesuosituksia. Yhteenvedon havaintoja ja johtopäätöksiä kannattaa hyödyntää ratkaisukeskeisenä metsäammattilaisten tukemisen ja metsä uutisoinnin ja -viestinnän uudistamisen välineenä Suomessa.

Avainsanat: metsätoimiala, viestintä, ratkaisukeskeisyys, metsäammattilainen, työhyvinvointi



Tutkimusinfo

- Taloustutkimuksen aineiston keruu 25.8.-10.9.2025.
- Markkinointi: sähköposti työnantajien ja ammattiliittojen jäsenrekistereille
- Vastaajamäärät 2025 / 2022 olivat 1536 / 651.
- Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat metsäalan ammattilaiset, kuten metsurit, kuljettajat, yrittäjät, asiantuntijat ja johtajat.
- Vastaajista 64% oli metsäasiantuntijoita.
- Vastaajista 74% oli miehiä ja 20% naisia.
- Freia Oy analysoi tutkimuksen kolme avointa kysymystä.
- Analyysit
 - Laadullinen: Luokittelu, sisällön analyysi ja tekoälyavusteinen teemoittelu
- Tutkimuksen toteutti asiantuntijayritys Freia Oy.
- Tutkimusta ja julkistamiswebinaaria rahoitti Metsämiesten Säätiö.



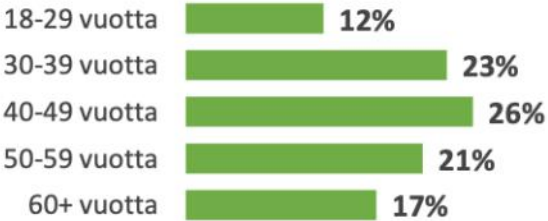
Vastaajien taustatiedot

Kaikki vastaajat, n=1536

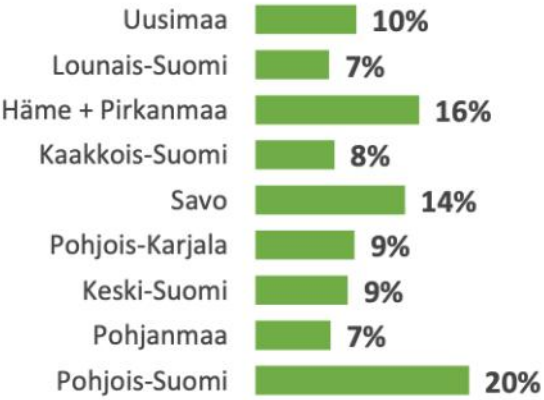
SUKUPUOLI



IKÄJAKAUMA



MAAKUNTA



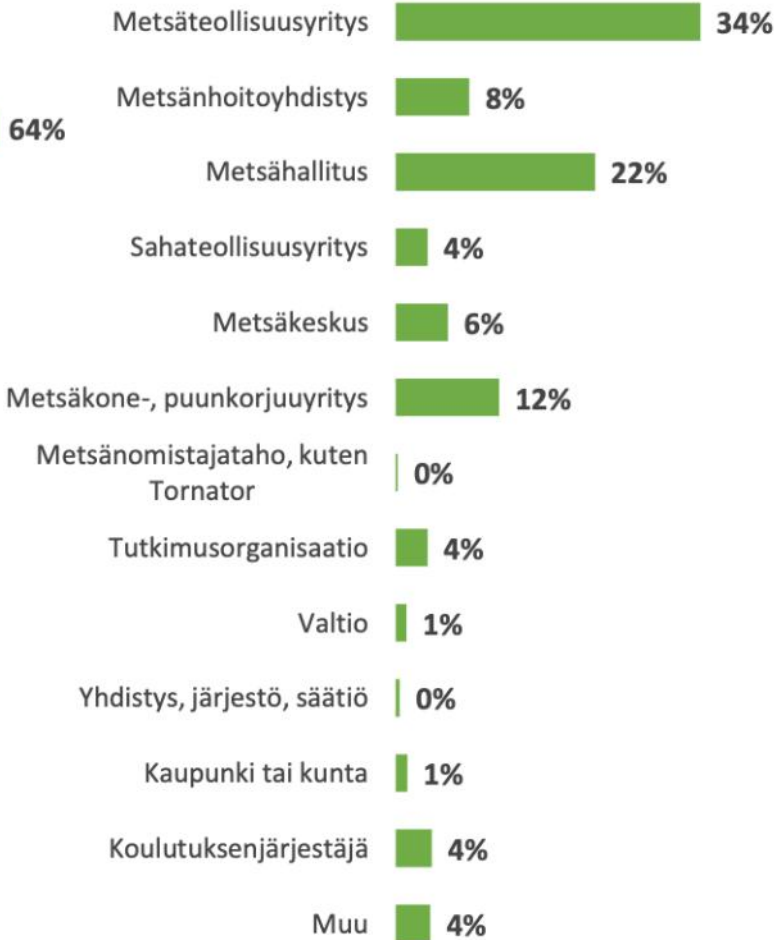
TYÖTEHTÄVÄ / ASEMA



MIKÄ YRITTÄJÄ (Yrittäjä, n=129)



TYÖNANTAJA



Avoimet kysymykset

Metsäammattilaistutkimuksen kyselylomakkeessa oli yhteensä 23 väittämää ja viisi taustatietokysymystä. Tämän yhteenvedon aineistona käytettiin seuraavien kysymysten vastauksia.

Kysymys 13: Miten metsäuutisointi ja julkinen metsäkeskustelu on vaikuttanut työhyvinvointiisi?

1=parantanut paljon
2=parantanut vähän
3=ei vaikutusta
4=heikentänyt vähän
5=heikentänyt paljon
6=en osaa sanoa

49% vastaajista

Kysymys 14. Mikä metsäuutisoinnissa ja metsäkeskustelussa erityisesti vaikuttaa työhyvinvointiasi vähentävästi? (N=558)

Kysymys 16. Mikä saisi sinut osallistumaan enemmän metsäkeskusteluun? (N=827)

Kysymys 22. Mitä haluaisit vielä sanoa metsäuutisoinnista, metsäkeskustelusta ja metsäalan maineesta? (N=565)

Käytetyt menetelmät ja analyysit

- Ensimmäisessä vaiheessa Metsäammattilaistutkimuksen avoimet kysymykset 14, 16 ja 22 analysoitiin ja luokiteltiin laadullisen teemoittelun menetelmällä. Analyysissa syvennettiin Taloustutkimuksen aiemmin tekoälyn avulla tuottamia suuntaa-antavia tuloksia sekä arvioitiin niiden paikkansapitävyyttä. Samalla tunnistettujen vastausteemojen yleisyydet laskettiin kuvailevina prosenttiosuuksina.
- Toisessa vaiheessa metsäammattilaisten avoimia vastauksia tarkasteltiin eettisen stressin, psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen identiteetin näkökulmista. Tarkoituksena oli syventää ymmärrystä siitä, miten metsä uutisointi ja metsäkeskustelu heijastuvat vastaajien kokemuksiin työstä, työhyvinvoinnista ja ammatti-identiteetistä.
- Avoimien vastausten suuren määrän sekä vastausluokkien osittaisen päällekkäisyyden vuoksi tulosten luokittelussa, tiivistämisessä ja visualisoinnissa hyödynnettiin OpenAI:n ja Microsoft Copilotin kielimalleja analyysin tukena. Tulokset on pyritty esittämään mahdollisimman tiiviissä muodossa siten, että laajan vastaajajoukon erilaiset näkökulmat ja sävyt säilyvät osana tulkintoja ja johtopäätöksiä.
- Raportoinnissa on korostettu ratkaisukeskeistä ja rakentavaa näkökulmaa aineistossa esiin nousseista kriittisistä ja kuormittavista kokemuksista huolimatta.

Metsäala näkökulmia



METSÄAMMATTILAISEN ARKI

Moninaisten odotusten ja paineiden keskellä – yksi näkökulma työn kuormittavuuteen



Työhyvinvoinnin tarkastelun näkökulmat



Eettinen stressi

tarkoittaa kuormitusta ja ristiriidan tunnetta, joka syntyy, kun ihminen tietää, miten pitäisi toimia, mutta kokee, että toimii väärin esimerkiksi ulkoisen painostuksen tai muiden syiden vuoksi. Se voi aiheuttaa turhautumista, syyllisyyttä ja uupumusta.



Psykologinen turvallisuus

tarkoittaa tunnetta siitä, että työyhteisössä, ryhmässä tai yhteisössä voi ilmaista ajatuksiaan, kysyä, tehdä virheitä ja olla eri mieltä ilman pelkoa noloistumisesta, rangaistuksesta tai vähättelystä. Se edistää luottamusta, oppimista ja avointa vuorovaikutusta.



Ammatillinen identiteetti

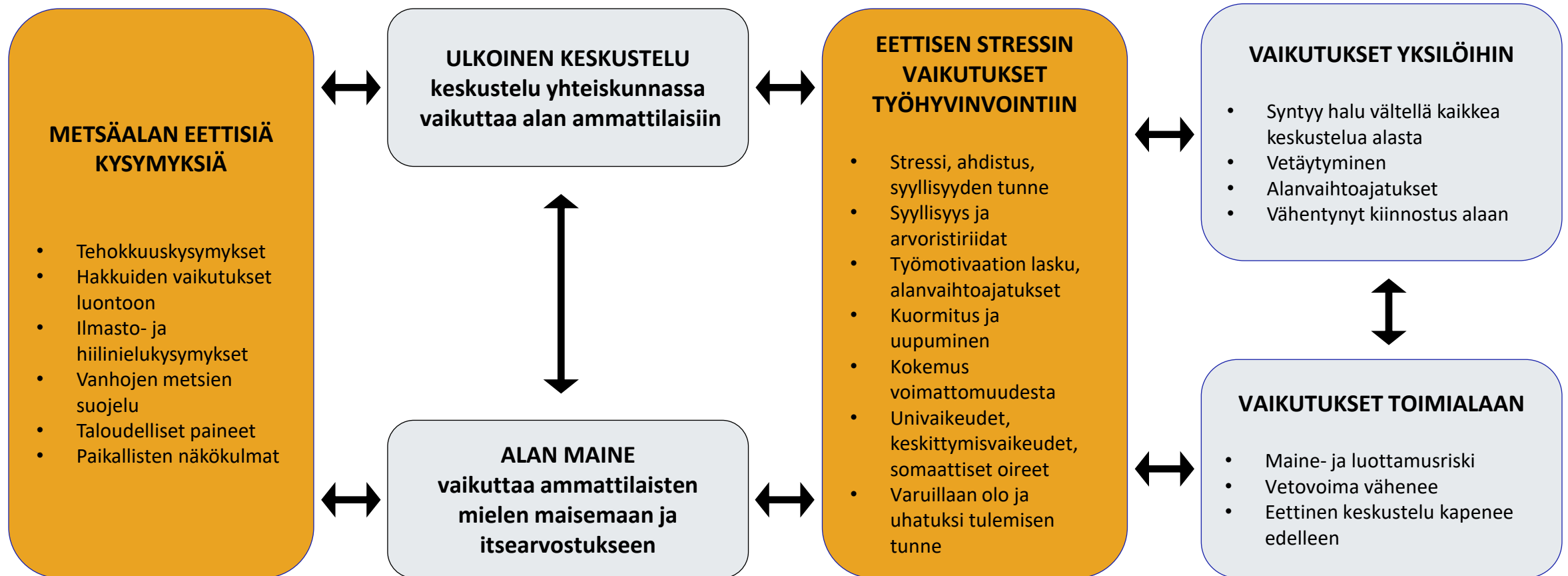
tarkoittaa käsitystä siitä, millainen työntekijä tai oman alan ammattilainen ihminen kokee olevansa. Se rakentuu koulutuksen, kokemusten, arvojen, osaamisen ja työroolin kautta sekä vaikuttaa siihen, miten ihminen toimii työssään ja suhtautuu omaan ammattiinsa.

Miksi eettinen stressi on merkittävä kuormitustekijä metsäalalla?

- Metsäala yhdistää talouden, luonnon ja yhteiskunnalliset arvot.
- Suomen hyvinvointi on rakennettu metsällä, metsään liitettyjen perinteisten arvojen kyseenalaistaminen koskettaa syvältä.
- Päätösten vaikutukset näkyvät vasta vuosikymmenten päästä.
- Julkinen keskustelu on ja on ollut mustavalkoista – yhden totuuden keskustelua.

Metsäkeskustelun yhteys työhyvinvointiin

Mitä tapahtuu, kun ulkoinen paine vaikuttaa metsäammattilaisten arkeen?



Tulokset



Aineiston ydinviestit metsäalalle

- Negatiivinen metsäkeskustelu vaikuttaa suoraan alan ammattilaisten työhyvinvointiin, alan maineeseen ja sitä kautta kiinnostavuuteen.
- Monet vastaajista kokevat keskustelun polarisoituneeksi ja ahdistavaksi.
- Osallistuminen metsäkeskusteluihin ei tunnu turvalliselta.
- Halu rakentavaan dialogiin on kuitenkin olemassa.

Mikä metsäutisoinnissa ja metsäkeskustelussa erityisesti vaikuttaa työhyvinvointiasi vähentävästi?



SYLLISTÄVÄ SÄVY JA LEIMAUTUMISEN KOKEMUS

Metsäammattilaiset kokevat tulevansa julkisessa keskustelussa leimatuiksi luonnon tuhoajiksi, vastuuttomiksi toimijoiksi tai jopa rikollisiksi heidän työstään riippumatta.

~50%



POLARISAATIO, YKSIPUOLISUUS JA KOETTU FAKTAPOHJAN PUUTE

Metsäkeskustelun koetaan kärjistyneen vastakkainasetteluksi, jossa tutkimustietoa, asiantuntijuutta ja metsätalouden kokonaisvaikutuksia ei huomioida tasapuolisesti.

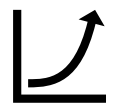
~30%



VIRHEENPELKO, MAALITTAMISEN UHKA JA TURVALLISUUSHUOLI

Yksittäisten virheiden julkinen käsittely, sosiaalisen median paine sekä pelko henkilökohtaisesta arvostelusta lisäävät epävarmuutta ja varovaisuutta työssä.

~10%



KASVAVA TYÖKUORMA ILMAN VASTAAVAA TUKEA

Metsäutisointi lisää perustelu-, viestintä- ja neuvontatarvetta, mikä kasvattaa työn kuormitusta ja vie aikaa varsinaisilta työtehtäviltä.

~10%



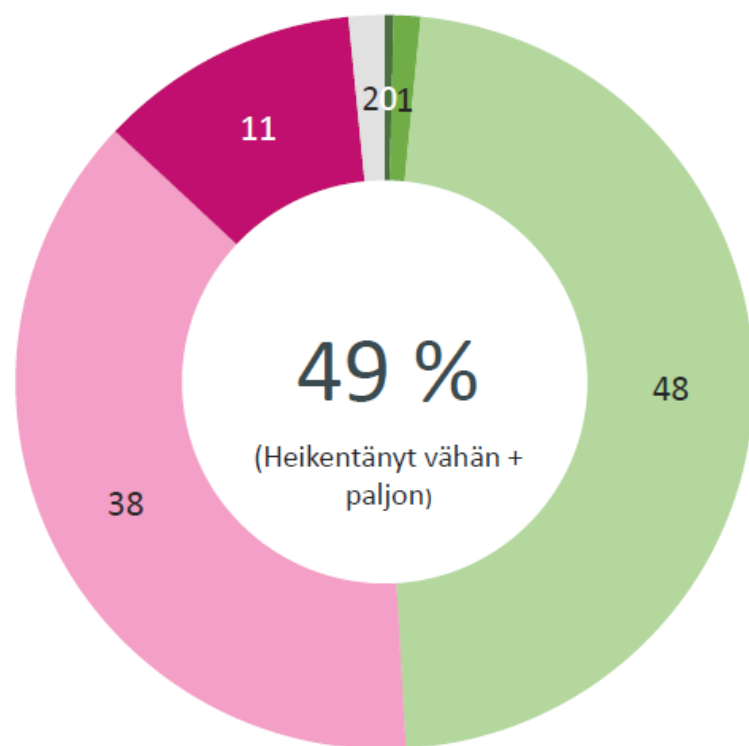
ARVORISTIRIITA JA EPÄVARMUUS

Julkinen kritiikki saa osan vastaajista pohtimaan työnsä hyväksyttävyyttä, alan tulevaisuutta sekä omaa ammatillista identiteettiään.

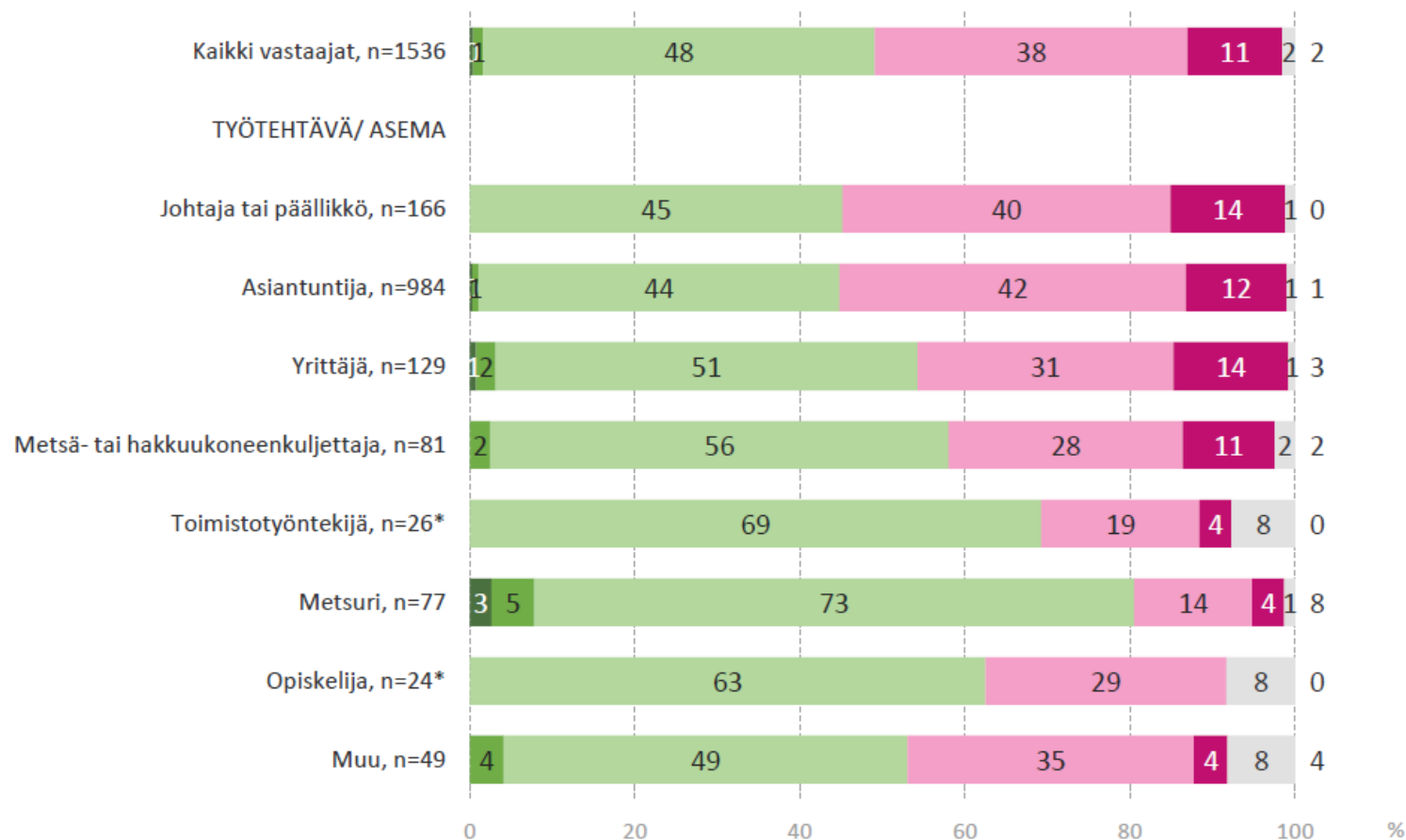
~5%

Miten metsäuutisointi ja julkinen metsäkeskustelu on vaikuttanut työhyvinvointiisi?

5 Parantanut paljon 4 Parantanut vähän 3 Ei vaikutusta 2 Heikentänyt vähän 1 Heikentänyt paljon En osaa sanoa Top2



n=kaikki vastaajat



*) alhainen vastaajamäärä (n < 30), tulokset suuntaa-antavia

24.9.2025

26

Mikä saisi sinut osallistumaan enemmän metsäkeskusteluun?



TURVALLINEN JA KUNNIOITTAVA KESKUSTELUYMPÄRISTÖ ON KYNNYSKYSYMYS

~35%



ASIALLINEN, FAKTOIHIN TUKEUTUVA JA MODEROITU KESKUSTELU

~30%



AIKA, JAKSAMINEN JA KORVAUS ("EI VAPAA AJALLA")

~15%



TYÖNANTAJAN JA ALAN YHTEINEN TUKI

~10%



OSALLISTUMISEN EHDOT, OIKEAT KANAVAT, AIHEET JA YLEISÖ

~10%



MUU VASTAUS / MIKÄÄN EI LISÄÄ OSALLISTUMISTA

~10%

Mitä haluaisit vielä sanoa metsä uutisoinnista, metsä keskustelusta ja metsä alan maineesta?



METSÄUUTISOINTI KOETAAN YKSIPUOLISEKSI, NEGATIIVISEKSI JA TARKOITUSHAKUISEKSI

Vastaajat kokevat, että mediassa korostuvat virheet, konfliktit ja yksittäiset epäonnistumiset samalla kun onnistumiset ja myönteinen kehitys jäävät näkymättömiin. Yle, HS, klikkiotsikointi mainittiin usein.

~35%



METSÄALAN AMMATTILAISTEN JA METSÄNOMISTAJIEN SYYLLISTÄMINEN

Vastauksissa korostuu kokemus siitä, että metsäammattilaiset nähdään julkisessa keskustelussa luonnon tuhoajina, vaikka oma työ koetaan vastuulliseksi.

~25%



FAKTOJEN, TUTKIMUSTIEDON JA KOKONAISKUVAN PUUTTUMINEN

Monet vastaajat kokevat, että metsä keskustelua käydään tunteilla eikä tutkimustiedolla. Erityisesti metsätalouden taloudelliset, alueelliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset jäävät vähälle huomiolle.

~20%



METSÄALAN OMA VIESTINÄ ON LIIAN HEIKKO JA PUOLUSTUSKANNALLA

Monet vastaajat eivät syytä pelkästään mediaa, vaan myös metsäalaa itseään. Toivotaan aktiivisempaa, näkyvämpää ja ammattimaisempaa viestintää. Yhteinen ääni puuttuu, tarvitaan kampanjoita.

~15%



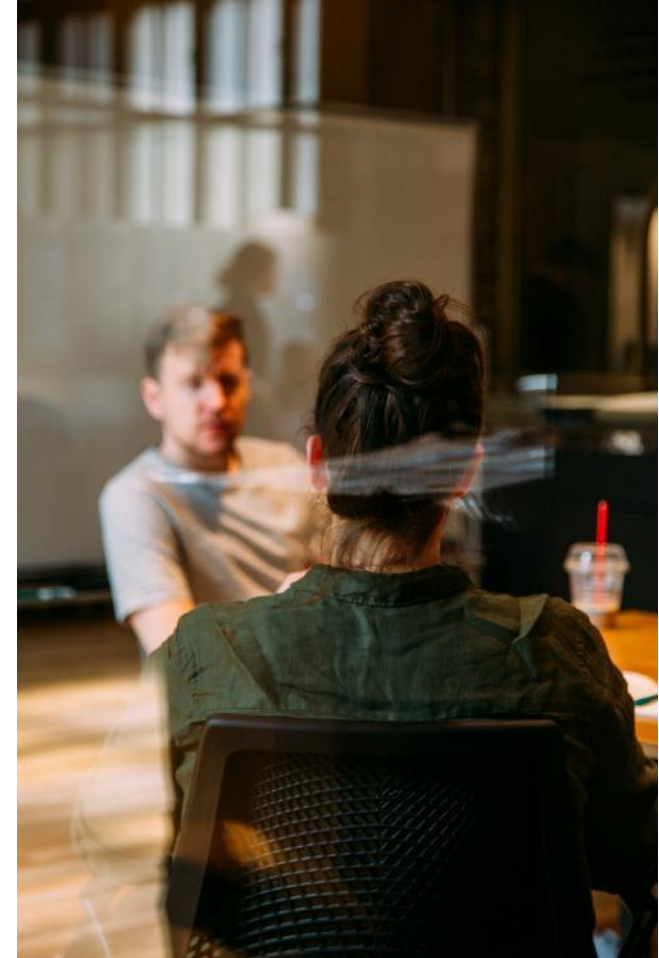
POLARISAATION VÄHENTÄMINEN JA RAKENTAVAN VUOROPUHELUN LISÄÄMINEN

Osa vastaajista tunnistaa ongelmia molemmissa leireissä ja toivoo enemmän yhteensovittamista kuin vastakkainasettelua. Toivotaan kompromisseja ja eri näkökulmien kuuntelemista.

~15%

Eettinen stressi näkyy vastauksissa

- Ammatilaiset kokevat, että on olemassa ristiriita oman ammatillisuuden ja julkisen keskustelun tarjoaman roolin välillä - tämä kaventaa keskusteluja.
- Vastaajilla on kokemus siitä, ettei alan motiiveja ymmärretä tai ne halutaan ymmärtää tarkoituksella väärin.
- On jatkuvasti tarvetta puolustaa omaa ammattikuntaa – helposti koetaan, että metsäammattilaiset on istutettu syytettyjen penkille.



Psykologisen turvallisuuden tunne on järkkynyt



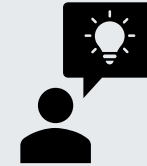
- Pelätään leimautumista ja maalittamista, ollaan varovaisia. Hukkajoen trauma koko alalle näkyy vastauksissa.
 - Ollaan huolissaan työnantajan maineesta ja toisaalta omasta työpaikasta ja omasta asemasta.
 - Koetaan, ettei omaa asiantuntijuutta voi/uskalla käyttää avoimesti hyväksi keskusteluissa.
- **Osallistuminen metsäkeskusteluun näyttäytyy pelottavana, omaa ammatti-identiteettiä halutaan suojella.**
- Omilla kasvoilla esiintyminen koetaan riskiksi.
 - Moni keskustelee mieluummin epävirallisesti.
 - Itsesensuuri suojaa, mutta myös kaventaa metsäkeskustelua.
 - Organisaation kautta tai äänellä puhuminen koetaan turvallisemmaksi.
 - ”Muiden metsäammattilaisten tulisi osallistua keskusteluun, kunhan se en ole minä.”

Uhriutuminen versus toimijuus on yksilön vastuulla



UHRIUTUMINEN

- Kokemus siitä, että muut kohtelevat epäoikeudenmukaisesti.
- Taipumus selittää vastoinkäymisiä pääasiassa muiden ihmisten, olosuhteiden tai järjestelmien toiminnalla.
- Vaikeus tunnistaa omaa osuutta ongelmatilanteissa.
- Tarve saada ympäristöltä vahvistusta sille, että on tullut kohdelluksi väärin.
- Pitkittynyt katkeruus tai loukkaantumisen tunne.



TOIMIJUUS

- Vastuun ottaminen omasta osuudesta tilanteesta.
- Omien vaikutusmahdollisuuksien tunnistaminen.
- Ratkaisujen etsiminen ongelmien keskellä.
- Kyky hyväksyä se, mihin ei voi vaikuttaa, ja keskittyä siihen, mihin voi.
- Joustavuus ja oppiminen vastoinkäymisistä.

Ydinviesti: Kaikkeen ei voi vaikuttaa, mutta omaan osaamiseen, valintoihin, viestintään ja yhteistyöhön voi.

Suosituksset



Työntekijät – yksilötaso

Haasta

Jokainen työntekijä on metsäkeskustelija. Työntekijät kuitenkin kokevat ihmisrajaapinnassa toimimisen vaikeana varsinkin sellaisten henkilöiden kanssa, jotka ajattelevat toisin kuin itse.

Säilytä

Aitous, avoimuus ja rauhallisuus metsäkeskusteluissa. Yksittäinen metsäalan työntekijä voi lisätä koko alan metsäymmärrystä kertomalla käytännön työstä selkeästi ja osallistumalla paikallisiin keskusteluihin.

Paranna

Viestinnässä selkeitä alustuksia ja konkreettisia esimerkkejä. Näytä ja kerro mitä metsässä tehdään ja miksi.

Uudista lyhyt aikaväli

Luota omaan osaamiseesi ja pyri ymmärtämään myös erilaista tapaa ajatella asioista. Pidä huoli omasta hyvinvoinnistasi sinulle sopivilla tavoilla.

Uudista pitkä aikaväli

Seuraa keskustelua ja rohkene seuraamaan myös "toisin ajattelijoiden" mielipiteitä. Säilytä kuitenkin riittävä etäisyys asioihin, joihin et voi itse vaikuttaa.

Työntekijä- ja yksilötason vinkkejä

Vaali omaa hyvinvointia ja laajempaa ymmärrystä metsäalasta.

Vinkkejä metsäkeskusteluun osallistumiseen

- 💡 Pohdi oletko uhriutuja vai toimija?
- 📖 Kantoja metsästä – Opas rakentavimpiin metsäkeskusteluihin
- 📺 Ennen-jälkeen videot, metsäkoneet työssä, dronekuvat
- 💬 Mene mukaan keskusteluun, kommentoi ja kysy, kerro vuode naikojen muutoksista, luontohavainnoista, ym. tapahtumista metsässä

Vinkkejä työhyvinvointiin

- ❤️ Eettinen stressi kevenee, kun käyt keskustelua niistä arvoista ja periaatteista, joihin työsi perustuu.
- 😊 Psykologinen turvallisuus paranee, kun yhteisössä kunnioitetaan toisten mielipiteitä ja sallitaan keskustelu myös asioista, joista ollaan eri mieltä.
- 💪 Ammatillinen identiteetti vahvistuu, kun osaa työnsä hyvin, tiedostaa työtään ohjaavat arvot ja pystyy hahmottamaan sen osana isompaa kokonaisuutta.
- 🙅 Jos joudut maalittamisen kohteeksi, poistu keskustelusta.

Esihenkilöt ja tiimit

Haasta

Tarvitseeko esihenkilön tietää kaikkeen ratkaisuja? Miten toimitaan tilanteissa, kun ei tiedetäkään? Tällöin pitäisi pystyä yhdessä tiimin kanssa rakentamaan uudenlaista ymmärrystä metsäkeskustelusta- ja alasta.

Säilytä

Panostukset ihmisten johtamisen ja avoimeen vaikuttamiseen.

Paranna

Esihenkilön ja työnantajaorganisaation tukea ja rohkaisua metsäkeskusteluiden käymiselle – turvallisuus ilmaista mielipiteensä, ilman seurauksia. Puutu tilanteisiin, jotka loukkaavat psykologista turvallisuutta.

Uudista lyhyt aikaväli

Kuka on sopivan uudenlaisen otteen viestintävastaava tiimissä? Mahdollista hänelle osallistuminen metsäkeskusteluun työajalla. Esim. 2 tuntia / viikko keskustelujen seuraaminen ja sisällön tuottaminen valituille alustoille. Kannusta osallistumaan myös live-keskusteluihin paikallisesti.

Uudista pitkä aikaväli

Rakentaa yksinkertaisia mittareita tiimitasolle ja ottaa niitä säännöllisesti tiimikokouksiin. Varaa aikaa jakaa hyviä ja huonoja kokemuksia metsäkeskusteluista.

Esihenkilöt ja tiimit vinkkejä

Varaa resursseja ja aikaa metsäkeskusteluiden käymiseen – mahdollista kokemusten jako.

Tiimit vaikuttamaan metsäkeskusteluun

- 👉 Kokeile rohkeasti, ei tarvitse osata kaikkea, varaa kokeiluun budjetti
- 💬 Varaa aikaa vapaalle keskustelulle tiimipalaverista, sana on vapaa osio
- 📺 näytä arki ja epätäydellisyys, mokat ja opit jakoon
- 💡 Ajattele uudelleen, roolien vaihto, monet näkökulmat metsä uutisoinnissa, mitä kriitikot ja kaupunkilaiset ajattelevat?

Arkiset tarinat:

🌳 Tee näkyväksi mitä arjessa tapahtuu, esimerkkejä

Sofia Saikkonen- metsäkone
<https://www.youtube.com/@sofia.logger>

Timo Juvonen – metsäaiheiset videot
<https://www.youtube.com/@MetsaMan>

Sami Hytönen - metsuri
<https://www.youtube.com/watch?v=7X3MULgAiKY>

Työnantajat

Haasta

Metsäalan pitäisi siirtyä pois puolustuskannalta ja tehdä metsistä ihmisille henkilökohtaisia, elämyksellisiä ja jaettavia. Organisaatio voi rakentaa myönteistä metsäkeskustelua tekemällä metsistä “näkyviä” arjessa – ei vain puhumalla kuutioista ja hakkuista, vaan tunteista, luonnosta, ihmisistä ja tulevaisuudesta.

Säilytä

Ylipäättään avoin vaikuttaminen ja mahdollisuus keskustelun käymisen omassa organisaatiossa.

Paranna

Paikallisen tason viestintää ja osallista paikalliset tahot ja asiantuntijat päätöksiin.

Uudista lyhyt aikaväli

Tekeekö viestintää vain viestintäyksikkö? Mahdollista henkilöstön ja metsänhoidon tarinat, henkilökuvat, arkinen sosiaalisen median hyödyntäminen, kutsu kriitikot mukaan maastoon ja keskusteluun.

Uudista pitkä aikaväli

Organisaation viestintästrategia, jos pelätään virheitä, niin mitään ei tapahdu. Eettisten kysymysten rohkeampi avaaminen henkilöstölle ja esihenkilöille. Viestintäyksikön rooli muutos valmentajaksi. Toimintamalleja tarvitaan johdolle ja esihenkilöille metsäkeskusteluaiheiden läpikäymiseen. Metsäasiantuntijoille puolestaan ideoita ja malleja sopivasta sisällöstä, tyylistä ja linjasta avoimessa vaikuttamisessa.

Työnantajat vinkkejä

Ihmiset luottavat toisiin ihmisiin enemmän kuin organisaatioihin.

Ohjeistukset:

-  viestintästrategia
-  viestintäyksikön rooli
-  toimintamalleja ja vinkkejä johdolle ja esihenkilöille metsäkeskustelun käymiseksi tiimeissä

Someviestintä:

-  Vähemmän kiillotettuja tiedotteita, enemmän aitoa metsä arkea
-  epäonnistumisia ja onnistumisia
-  ennen- jälkeen videoita
-  työntekijöiden omia ääniä
-  Tältä avohakkuualue näyttää 10 vuotta myöhemmin

Tarinat:

-  Erilaiset persoonat, tubettajat, yhteistyö alan ulkopuolelle, taiteilijat, retkeilijät, koulut, peliala, valokuvaajat, hyvinvointiala mukaan tarinoihin
-  Metsistä tunnetta, ei vain tietoa
-  Miksi joku tekee metsäalan työtä? Miksi joku rakastaa työtään?
-  Mitä metsä ihmiselle merkitsee?

Metsäala ja ammattiliitot

Haasta

Metsäteollisuuden ei ole tarvinnut aikaisemmin osallistua keskusteluun tai perustella tekemisiään. Miten keskustella niiden kanssa, jotka näkevät metsäasiat eri tavoin? Olisiko näkemysten yhteensovittaminen mahdollista?

Säilytä

Tuki ja kampanjat suoraan metsäammattilaisille. He vaikuttavat paikallisesti.

Paranna

Faktopohjaista viestintää. Kohderyhmänä kaupunkiyleisön ymmärrys ja ymmärtäminen. Kuvittele, että vaikutat niiden henkilöiden ajatuksiin ja arkiseen keskusteluun, joilla ei ole läheistä suhdetta metsään.

Uudista lyhyt ja pitkäaikaväli

Eettisten kysymysten rohkeampi avaaminen, mahdollisuus muuttaa alan narratiivi, uudenlainen, monialainen ja rohkea metsäalan keskustelukulttuuri.

Yhteenveto



Miten vähentää eettistä stressiä metsäalalla?

RATKAISUT

- 1) Eettiset huolet uskalletaan tuoda avoimesti esiin
- 2) Haastaviin tilanteisiin saadaan yhteistä tukea ja ratkaisuja
- 3) Ammatilliset arvot ohjaavat päätöksentekoa
- 4) Toimitaan omien arvojen ja oman ymmärryksen mukaan
- 5) Uskalletaan kuunnella myös erilaisia näkemyksiä - ollaan avoimia ja joustavia



VAIKUTUKSET

- Vähemmän eettistä stressiä
- Lisää työhyvinvointia ja työn merkityksellisyyttä

Ydinviesti: Psykologinen turvallisuus ja myönteinen ammatillinen identiteetti vähentää eettisen stressin kokemusta.

POSITIIVINEN KEHÄ METSÄALALLA

Arvostus, ymmärrys ja luottamus vahvistavat hyvinvointia ja kestävää tulevaisuutta.



Maailma muuttuu ja on muuttunut peruuttamattomasti

Muutoksen
onnistuminen
edellyttää
työhyvinvointia
tukevaa
toimintakulttuuria,
jossa psykologinen
turvallisuus, osallisuus
ja luottamus
vahvistavat
henkilöstön kykyä
uudistua ja tehdä
yhteistyötä.

Metsätalouden ja metsäteollisuuden
tulevaisuus edellyttää rohkeaa muutosta,
avointa vuoropuhelua ja kykyä oppia myös
virheistä. Kestävät ratkaisut syntyvät
erilaisten arvojen yhteensovittamisesta,
eettisestä keskustelusta ja ihmisten
osallistavasta johtamisesta.



METSÄMIESTEN SÄÄTIÖ
metsäalan hyväksi

Lähteet

- Edmondson, A. C. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Erätauko-säätiö. (2026). *Kantoja metsästä – Opas rakentaviin metsäkeskusteluihin*. <https://www.eratauko.fi/kantoja-metsasta/>
- Forest Trends. (n.d.). *Forest Trends*. <https://www.forest-trends.org/>
- Gallo, A. (2023, February 15). *What is psychological safety?* Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/02/what-is-psychological-safety>
- Halla, T. (2026). *Experiencing forests as professionals: Meanings and tensions in sustainability transitions*. Forest Policy and Economics, 185, Article 103731. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2026.103731>
- Halla, T. (2026). *Forest professionals' relationship with the forest and its role in changing and contested forest contexts*. Dissertationes Forestales, 390. <https://doi.org/10.14214/df.390>
- Halla, T., Holz, J., Karhunkorva, R., & Laine, J. (2023). *The concept of the human-forest relationship (HFR): Definition and potentials for forest policy research*. Forest Policy and Economics, 153, Article 102995. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2023.102995>
- Halla, T., & Laine, J. (2022). *To cut or not to cut: Emotions and forest conflict in digital media*. Journal of Rural Studies, 94, 439–453. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.07.019>
- Hökkä, P. (2015). *Ammatillinen identiteetti ja toimijuus työelämässä*. Jyväskylän yliopisto.
- Kangaspunta, S. (2024). *Asiantuntijuus verkon metsäkeskustelussa*. Alue ja Ympäristö, 53(2), 70–95. <https://doi.org/10.30663/ay.148293>
- Kauppi, M., Toivanen, M., Käsälä, M., & Yli-Kaitala, K. (2022). *Psykologinen turvallisuus ja uudistava toiminta*. Psykologia, 57(4).
- Luonnonvarakeskus. (n.d.). *Luke*. <https://www.luke.fi/fi/>
- Maa- ja metsätalousministeriö. (2023). *Kansallinen metsästrategia 2035*. <https://mmm.fi/kansallinen-metsastrategia>
- Metsä Group. (2024). *Eettiset toimintaperiaatteet*. <https://www.metsagroup.com/fi/tietoa-metsa-groupista/tapamme-toimia/eettiset-toimintaperiaatteet/>
- Metsäkeskus. (n.d.). *Metsäkeskuksen visio ja arvot*. <https://www.metsakeskus.fi/fi/tietoa-meista/metsakeskus#anchor-metsakeskuksen-visio-ja-arvot>
- Metsäkoulutus ry & TTS Työtehoseura. (2024). *Vahva metsäalan ammatti-identiteetti, kokemus työn merkityksellisyydestä ja arvostuksesta sekä mahdollisuus työuralla etenemiseen keskeisiä metsäalan pitovoimatekijöitä*.
- Pelli, P., Halla, T., & Näyhä, A. (2024). *Metsäsuhdetutkimus ja tulevaisuusajattelu transformatiivisten tulevaisuuksien välineinä metsäennakkoinnissa*. Futura, 43(2), 23–30.
- Reissner, S., & Armitage-Chan, E. (2024). *Manifestations of professional identity work: An integrative review*. Studies in Higher Education. <https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2322093>
- Suomen Metsäyhdistys. (2022). *Samassa metsässä -tutkimus: Tällaisia ovat uuden sukupolven metsäammattilaiset*. <https://www.smy.fi/>
- Työterveyslaitos. (2022). *Pelotta töissä: Psykologinen turvallisuus työyhteisössä*. <https://www.ttl.fi/>
- Työturvallisuuskeskus. (2021). *Eettinen ja emotionaalinen kuormitus*. <https://ttk.fi/>
- Töyrylä, K.-P., & Saarnio, T. (2025). *Metsäammattilaisten mielipiteet metsäkeskustelusta 2025*. Tutkimusraportti. Metsämiesten Säätiö & Taloustutkimus. <https://www.metsamiestensaatio.fi/>
- Yle (2026). Joensuulaisesta Maria Takala-Roszczenkosta tulee metsänomistaja – nyt hän miettii, kenen neuvoja uskoa. <https://yle.fi/a/74-20239124>

Tutkimusyhteenvedon laatijat



Päivi Frantsi, PsL, KTT, uskomusten rikkoja paivi.frantsi@freialife.com, 040 746 6654

Päivi on kokenut ja innostunut ihmisten ja työyhteisöjen valmentaja ja suhtautuu uteliaasti inhimillisen elämän haasteisiin. Hän osaa käyttää ammatillista osaamistaan yhteisöjen ja yksilöiden tukemiseen siinä, että he menestyvät ja pääsevät tavoitteisiinsa. Päivi on valmentanut suuren joukon esihenkilöitä löytämään uudenlaisen ulottuvuuden ja tekemisen tason työhönsä.



Antti Äikäs – CEO, väitöstutkija antti.aikas@freialife.com, 050 369 0908

Antti on kokenut asiantuntija ennakoivan analytiikan ja strategisen henkilöstön kehittämisen alalla. Hän on erikoistunut tunnistamaan hiljaisia signaaleja henkilöstömittareista, jotka vaikuttavat organisaation menestykseen. Antti suunnittelee vaikuttavia johtamisen ja henkilöstön kehittämishankkeita, toteuttaa ketteriä auditointeja ja kehittää työkyvyn johtamista.

Freia yhteystiedot



Freia Oy

Y-tunnus: 3147573-8

Askonkatu 9F, 4krs

15100 Lahti

info@freialife.com

Vaihde 029-0020800

www.freialife.com

Vaikuttavuus. Kilpailuetu.
Työviireys.

