

Heikki Jylhä

# **Maatalouslomittajien työaikaresurssin tehokas ja suunniteltu hyödyntäminen**

Opinnäytetyö

Kevät 2016

SeAMK Elintarvike ja maatalous

Maaseudun kehittämisen koulutusohjelma (YAMK)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Elintarvike ja maatalous

Tutkinto-ohjelma: Maaseudun kehittämisen koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto:

Tekijä: Heikki Jylhä

Työn nimi: Maatalouslomittajien työaikaresurssin tehokas ja suunniteltu hyödyntäminen.

Ohjaaja: Heikki Holma & Erkki Laitila

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 55

Liitteiden lukumäärä: 3

---

Tämä tutkimus on tilaustyö. Työn tilaaja on maatalouslomittajien ja johtavien maatalouslomittajien valtakunnallinen ammattijärjestö Maatalouslomittajat ry.

Työn tavoitteena oli selvittää maksullisen lomittaja-avun käytettävyyden esteitä sekä keinoja maksullisen lomittaja-avun käytön lisäämiseen maatalousyrittäjien keskuudessa. Saatua tietoa hyödyntämällä tutkittiin, onko maksullisen lomittaja-avun kautta mahdollista saada osa-aikaisten maatalouslomittajien työsuhteita muutettua kokoaikaisiksi niin, että tästä hyötyisivät sekä lomittajat ja yrittäjät.

Tutkimus tehtiin teemahaastatteluna kahdeksalle Etelä-Pohjanmaan alueella sijaitsevalle lypsykarjatilalle, jotka kaikki käyttivät lomituspalveluita. Haastattelu painottui maatalousyritysten tulevaisuuden työvoimatarpeeseen, mutta niitä peilattiin yritysten nykytilaan. Työn tekemisen aikana muutettiin maatalousyrittäjien lomituspäivälakia, johon koko maatalouslomitusta perustuu, ja koko maatalouslomituksen jatkuminen oli kyseenalaista. Se vaikutti haastatteluihin merkittävästi.

Yrittäjät olivat valmiita maksamaan kohtuullisen summan koko palvelun olemassaolosta, mutta tällöin lomittajien ammatillinen osaaminen tulee kohdentaa eläintenhoitoon liittyviin töihin, sillä eläintenhoitosta yrittäjät haluavat lomaa ja ovat valmiita maksamaan siitä. Maksullisen lomittaja-avun käytettävyyden rajoitteista, jotka koskevat pitoaikaa ja tuntimäärää, tulisi luopua. Nyt käytössä olevaa lomituksen hallintomallia yrittäjät pitivät liian byrokraattisena ja toivoivat muutosta tähän.

Lomittajien iällä tai sukupuolella ei ollut merkitystä, mutta yrittäjät olivat huolissaan lomittajien fyysisestä kunnosta. Yrittäjät toivoivat voivansa vaikuttaa omiin lomitustarpeisiin ja lomittajiin. Kasvattamalla lomitusrakenteiden ja -tiimien määrää saataisiin nykyistä paremmin yrittäjien ja lomittajien vaikutusmahdollisuuksia lisättyä, ja yrittäjät työllistäisivät paremmin tilan työt, koneet ja laitteet hallitsevia lomittajia.

Avainsanat: Maatalouslomitusta, maatalousyrittäjä, maatalouslomittaja, paikallisyksikkö, maksullinen lomittaja-apu, maatalousyrittäjien eläkelaitos

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Food and Agriculture

Degree programme: Master's Degree Programme in Development of Agriculture and Rural Enterprises

Specialisation:

Author/s: Heikki Jylhä

Title of thesis: The efficient and planned utilization of farmer's locum work resources.

Supervisor(s): Heikki Holma & Erkki Laitila

Year: 2016                      Number of pages: 55      Number of appendices: 3

---

This thesis was requested by the national professional association for farmer's locum workers and their managers, Maatalouslomittajat ry. The purpose of this research was to clarify the barriers to the use of farmer's locums as well as the means for increasing the use of paid (fee-based) farmer's locums among farm business owners. Increasing the use of paid farmer's locums might make it possible to increase a number of part-time employment contracts of farmer's locums to full-time contracts, to the benefit of both farmer's locum workers and farm business owners. The research was conducted as a themed interview with eight dairy farms in the South Ostrobothnian area and focused on the future labour needs of the agricultural business.

Farmer's locum services have included both holidays (traditionally no-fee paid) and the opportunity to purchase up to 120 additional hours/year at a subsidized rate. The agricultural business owners are prepared to pay a reasonable amount for the existence of the entire service, but the professional abilities of the farmer's locums must be focussed on animal husbandry: this is the work from which the business owners desire a holiday and for which they are prepared to pay. The current farmers' holiday law includes many restrictions such as the number of Sundays/public holidays per year, how early and how late in the day work may take place, and when fee-based hours are available (only when "extra" labour remains after all holiday and sick-leave needs have been met). These restrictions should be eliminated. The current management model for farmer's locum services was considered too bureaucratic. The age or sex of a farmer's locum is not significant, but business owners were concerned about the locum's physical condition. The business owners wished for greater influence regarding how their holidays are arranged and the selection of locums. Farmer's locum circles and teams provide more opportunities for business owners and farmer's locums to have an influence. If the numbers of circles and/or teams were increased business owners would employ better farmer's locums capable of handling the farm's work, machines and other equipment.

Keywords: Agricultural holiday assistance, agricultural business owner, farmer's locum, local holiday assistance unit, paid holiday assistance help, Farmers' Social Insurance Institution

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	7
1 JOHDANTO.....	8
1.1 Tutkimuksen tausta.....	9
1.2 Tutkimuksen tavoite.....	10
1.3 Tutkimuksen viitekehys.....	10
2 LOMITUSPALVELUT.....	12
2.1 Lomituksen paikallisyksiköt.....	12
2.2 Vuosiloma.....	13
2.3 Sijaisapulomitus.....	13
2.4 Maksullinen lomittaja-apu.....	14
3 MAATALOUSLOMITTAJA.....	15
3.1 Maatalouslomittajan työllistymistavat.....	15
3.2 Maatalouslomittajan ammattitaito ja asenne.....	16
3.3 Maatalouslomittajan koulutus.....	17
3.4 Maatalouslomittajan tilakohtainen perehdytys.....	18
4 KASVAVIEN MAATILOJEN KASVAVA TYÖMÄÄRÄ.....	19
4.1 Tilojen kasvun vaikutukset.....	19
4.2 Maatalousyrittäjien työssä jaksaminen ja työhyvinvointi.....	20
4.3 Maatilojen työvoima.....	22
4.4 Maatilojen saama hyöty lomituspalveluista.....	24
5 MAKSULLISEN LOMITTAJA–AVUN KÄYTETTÄVYYS.....	26
5.1 Käytön esteet yrittäjien näkökulmasta.....	26
5.2 Käytön esteet paikallisyksiköiden näkökulmasta.....	27
6 TUTKIMUSMENETELMÄT- JA AINEISTO.....	29
6.1 Tutkimusmenetelmät.....	29

6.2 Tutkimusaineisto .....	30
6.3 Haastatteluaineiston analysointi.....	31
6.4 Haastatteluaineiston keruu .....	32
<b>7 TUTKIMUSTULOKSET .....</b>	<b>33</b>
7.1 Teemahaastattelu .....	33
7.2 Tilojen oma työvoima .....	34
7.2.1 Tilojen työvoiman tarve .....	35
7.2.2 Yhteistyö yrittäjien kesken .....	35
7.3 Hyvä ja osaava lomittaja .....	37
7.3.1 Tilojen vaatimukset lomittajan koulutuksen suhteen .....	38
7.3.2 Perehdytyksen suorittaminen tilan töihin.....	38
7.4 Vuosilomitustarve tiloilla tulevaisuudessa .....	39
7.5 Sijausavun tarve tiloilla tulevaisuudessa .....	39
7.6 Maksullisen lomittaja-avun tarve tiloilla tulevaisuudessa .....	40
7.7 Lomituksen käytettävyys .....	42
<b>8 Johtopäätökset.....</b>	<b>44</b>
8.1 Maksullisen lomittaja-avun käytettävyyden ehdot .....	45
8.1.1 Lomituksen toiminnallinen kehittäminen .....	46
8.1.2 Lomituksen lainsäädännöllinen kehittäminen.....	47
8.2 Lomittajan asenne, osaaminen ja ammattitaito .....	47
8.2.1 Lomittaja asiakaspalvelijana .....	48
8.2.2 Lomittajan ammattitaito.....	49
8.3 Lopuksi .....	50
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>51</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>55</b>

## **Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo**

Kuvio 1. Opinnäytetyön viitekehys .....	11
---	----

## Käytetyt termit ja lyhenteet

<b>Mela</b>	Maatalousyrittäjien eläkelaitos.
<b>Yrittäjä</b>	Maatalousyrittäjä.
<b>Lomittaja</b>	Maatalouslomittaja.
<b>Paikallisyksikkö</b>	Mela tekee kunnan tai kuntayhtymän kanssa toimeksiantosopimuksen, jossa määritellään se maantieteellinen alue missä tämän alueen maatalouslomitus ja hallinto hoidetaan. Näitä yhden tai useamman kunnan muodostamia alueita kutsutaan paikallisyksiköiksi.
<b>Monialainen maatila</b>	Maatila, joka päätuotantosuunnan ohella harjoittaa muuta yritystoimintaa.
<b>Perehdytys</b>	Maatilalla tapahtuva työnopastus.

# 1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miksi maatalousyrittäjät käyttävät vähän maksullisia lomituspalveluita. Vuonna 2013 lomaan oikeutetuista 22 381 maatalousyrittäjästä vain 11979 käytti tuettua maksullista lomitusta (Lomitustilastot 2014). Tuetun maksullisen lomituksen käytettävyyden esteiden kartoittamisen jälkeen tutkimuksessa kartoitetaan maksullisten lomituspalveluiden käyttöä lisääviä keinoja, joiden avulla saisi maatalouslomittajan työajan paremmin hyödynnettyä niin maatalousyrittäjien kuin maatalouslomittajien kannalta. Tämä antaa mahdollisuuden arvioida maatalouslomittajien kokoaikaisten työsuhteiden määrän lisäämistä tuetun maksullisen lomitusta-avun kautta.

Useilla kotieläintiloilla voi lomittajan päivittäinen työaika jäädä todella lyhyeksi, kun tehdään vain lomalla olevan yrittäjän työosuutta. Tällöin tilan muut yrittäjät voisivat ostaa tuettua maksullista lomitusta oman päivittäisen työosuutensa verran ja vapauttaa itsensä samanaikaisesti lomalle. Lomalla oleva yrittäjä voisi muutamalla lisätunnilla ostaa lomittajan tekemään muita karjanhoitoon oleellisesti liittyviä päivittäin tehtäviä karjanhoitotöitä. Näihin töihin kuuluvat esim. erilaiset pesut, siivoukset tai rehujen siirrot jne. Tällöin lomittajan työaika saadaan paremmin hyödynnettyä, ja useampi yrittäjä pääsee irtautumaan hetkeksi karjatilan sitovista töistä. Eniten yrittäjät ostavat kokonaisia lomituspäiviä, jotta he pääsisivät irtaantumaan tilan töistä. Tuettua maksullista lomitusta käytetään kotieläinten päivittäisiin hoitotöihin. Tuetun maksullisen lomitusta käyttö muuhun kuin päivittäin suoritettaviin karjanhoitotöihin on uuden 1.1.2016 voimaan astuneen lomituspalvelulain mukaan tiukkaan rajattu. Monet yrittäjät eivät kuitenkaan käytä maksullista lomitusta ollenkaan mm. palvelun hinnan kalleuden takia (Henttinen 2010, 169).



## 1.1 Tutkimuksen tausta

Opinnäytetyössä käytetään hyväksi jo olemassa olevaa kirjallisuutta ja tehtyjä tutkimuksia, jotka käsittelevät maatalousyrittäjien työtä, työssä jaksamista sekä paikallisyksiköiden mahdollisuuksia vaikuttaa lomittajien työajan parempaan ja tehokkaampaan hyödyntämiseen. Käytännön tiedon saannissa hyödynnetään työn tekijän 24 vuoden työkokemusta alalta sekä eri osapuolilta kerättävää haastattelutietoa. Haastatteluaineiston analysoinnin jälkeen tulisi olla tiedossa millaista palvelua maatalousyrittäjät lomatoimistoilta tarvitsevat ja olisivat valmiina maksamaan siitä tuetun maksullisen lomituksen hinnan. Aineiston perusteella päätellään, miten lomittaja voisi itse vaikuttaa omaan työllistymiseensä. Lisäksi aineistoista tulisi saada selville, miten paikallisyksikön tulisi toimia niin, että tarjonta ja tarve kohtaisivat tehokkaammin.

Maatalousyrittäjien työhyvinvointia tutkineen työryhmän loppuraportissa, joka luovutettiin sosiaali- ja terveysministerille vuonna 2013 todettiin, ettei nykyinen lomitussjärjestelmä vastaa kaikilta osin nykypäivän tarpeita. Samalla julkisessa taloudessa olevan kestävyysvajeen takia maatalousyrittäjien lomituspalveluille on asetettu erillinen työryhmä, jonka toimikausi loppui vuonna 2015. Vuoden 2014 alussa EU-komissio antoi uudet maatalouden valtiontukien suuntaviivat vuosille 2014–2020, jotka osaltansa pakottavat lomituspalveluiden kehittämiseen. (STM tiedote 2014.) Työryhmän ja muuttuneiden maatalouden valtiontukien seurauksena 1.1.2016 lomituspäätöslaki muuttui. Suurimmat muutokset tulivat palveluiden hakemiseen, joka on tehtävä kirjallisena aina ennen lomituksen alkua ja vuosiloma-oikeus myönnetään vasta kuudella kotieläinyksiköllä vanhan neljän sijaan sekä vuosiloman pitämiseen, kun lomittaja saa tehdä vain päivittäin välttämättömät kotieläinten hoitotyöt. Sijaisavun saantia rajoitettiin; enää ei saa sijaisapua tuottajayhdistyksen kokouksiin tai aikuiskoulutuksiin. Sijaisapua saa ilman myönteistä päivärahapäätöstä 20 päivää kalenterivuodessa ja sen ylittävistä päivistä lomituspäätöslut vaativat myönteisen päivärahahakemuksen liitteeksi sijaisapuhakemukseen. Itsejärjestetyssä lomituksessa vain lomituspäätösluottajien tuottamat palvelut korvataan ilman ALV - osuutta. Kaikkiin palvelumaksuihin tuli korotuksia ja maksullisiin palveluihin lisättiin varallaolo ja valvontakäynnit. Vuonna 2016 asetetaan uusi

lomituspalvelutyöryhmä, jonka tehtävänä on etsiä lomituspalveluiden kehittämis-kohteita ja tätä kautta mahdollista kustannussäästöä.

## **1.2 Tutkimuksen tavoite**

Työn tavoitteena on selvittää voidaanko tuetun maksullisen lomittaja-avun lisääntyvän käytön kautta saada maatalouslomittajien osa-aikaisia työsuhteita muutettua kokopäiväisiksi työsuhteiksi. Työn tilaaja on STTK:läisen JYTY:n valtakunnallinen maatalouslomittajien ja lomatoimistojen esimiesten ammattijärjestö Maatalouslomittajat ry.

Vuonna 2013 paikallisyksiköiden 4228 kuukausipalkkaisesta lomittajista oli 2174 eli yli 50 % osa-aikaisia (Lomitustilastot 2014). Osa lomittajista on osa-aikaisia omasta tahdosta tai tarpeesta. Moni osa-aikaisista lomittajista tekisi kuitenkin koko-aikaista työpäivää. Työsuhteen laatuun vaikuttaa moni tekijä, mutta lomittaja itsekin voi osittain vaikuttaa siihen tekemiensä valintojen kuten koulutuksen kautta (Karttunen, Lätti & Elstob 2010, 3).

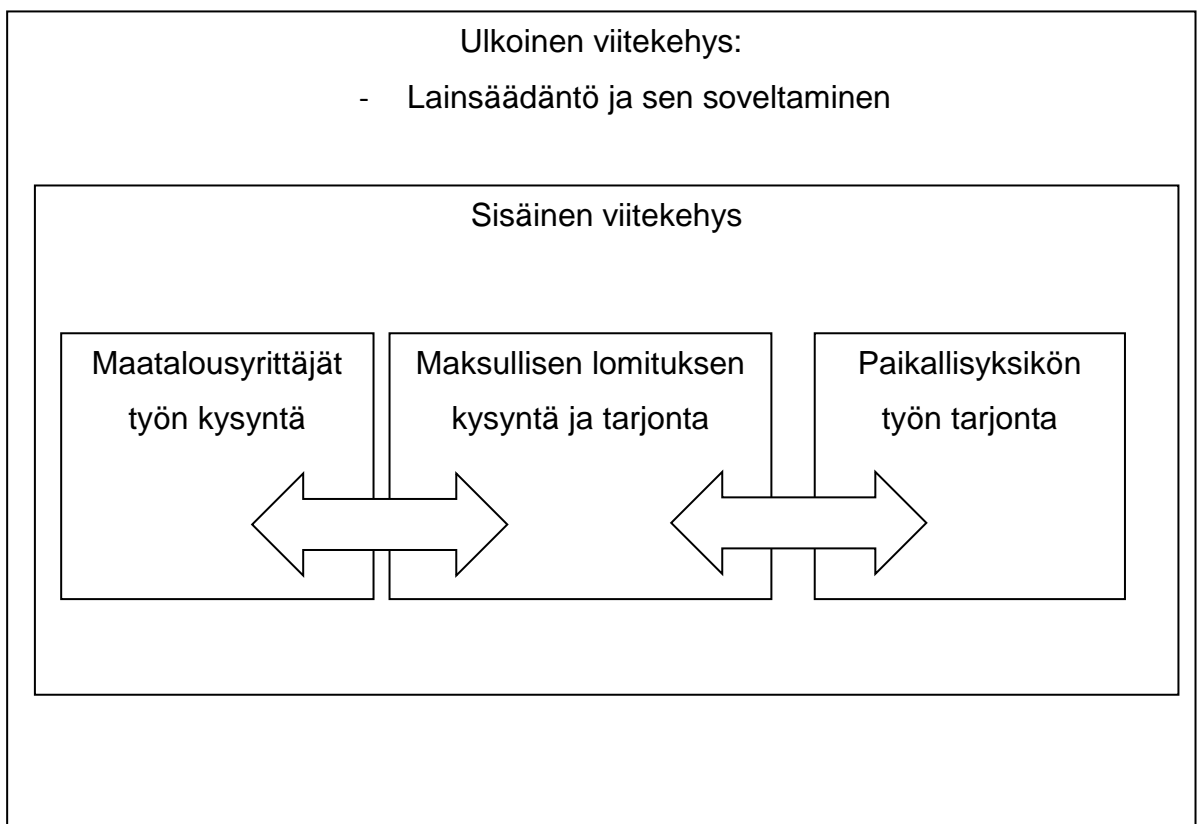
Vuonna 2016 lomituspalvelulaki muuttui, ja tulevina vuosina lomituspalvelut kokevat isoja muutoksia. Työstä saatavan tiedon tulisi parhaimmillaan helpottaa lomittajien kokopäiväistä työllistymistä tulevaisuudessa. Työn tulee vastata kysymykseen, minkälaiset lomittajan ominaisuudet vaikuttavat maksullisen lomittaja-avun lisääntyvään käyttöön ja tätä kautta lomittajien työllistymiseen tiloilla.

## **1.3 Tutkimuksen viitekehys**

Työn viitekehys muodostuu ulkoisesta viitekehyksestä, joka mahdollistaa julkisten palveluiden, kuten maatalouslomitukseen toiminnan, luo sille pelisäännöt ja valvoo, että asiat tehdään maatalousyrittäjien lomituspalvelulain ja sen asetusten nojalla sekä muita julkisia palveluja ohjaavien lakien kuten hallintolain edellyttämällä tavalla. Lisäksi viitekehys koostuu Melan ohjeistuksesta ja säännöistä, joista tärkeimpiä ovat lomitusasetukset ja lomitusopas, joiden avulla Mela valvoo ja ohjaa lomituspalveluiden oikeellisuutta ja sujuvuutta käytännön tasolla. Ohjeistusta nou-

dattamalla paikallisyksiköiden tulee taata alueensa lomituspalveluiden toimivuus. Kaksi muuta lomituspalveluihin suuresti vaikuttavaa ulkoista tekijää ovat Kvtes, eli kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus, sekä työturvallisuuslaki ja sen säädökset, joilla valvotaan työntekijän työtä ja työskentelyolosuhteita.

Sisäinen viitekehys muodostaa pelikentän, jolla toimitaan ulkoisen viitekehysten asettamien rajojen puitteissa. Sisäinen viitekehys muodostuu työssä kolmesta toisistaan tukevasta tekijästä. Ensimmäisenä tekijänä ovat maatalousyrittäjät, jotka omalla tilalla työllistävät paikallisyksikön lomittajia kertaluonteiseen tai toistuvaan työvoiman tarpeeseen vuosilomituksen tai maksullisen lomituksen kautta. Toisena tekijänä on maksullisen lomittaja-avun kysyntä ja tarjonta, jotka koostuvat maatalousyrittäjien tarpeesta ja resursseista käyttää maksullista lomitusta. Kolmantena tekijänä ovat paikallisyksiköt, jotka omien resurssiensa kautta huolehtivat maatalousyrittäjien lakisääteisten palvelujen saannista ja sujuvuudesta sekä henkilöstön riittävästä määrästä sekä sen ammatillisen osaamisen laadusta.



Kuvio 1. Opinnäytetyön viitekehys

## 2 LOMITUSPALVELUT

Tässä luvussa käsitellään lomituspalvelujärjestelmää ja paikallisyksiköiden tehtäviä, vuosilomaa, sijaisapulomitusta ja maksullista lomittaja-apua.

Lomituspalvelulain (L 20.12.1996/1231) 14 luvun, 16 a - b §:ssä määritetään lomittajien tehtävät sen mukaan onko kyseessä vuosi-, sijaisapu- vai tuettu maksullinen lomittaja-apu. Vuosilomituksen aikana lomittajan työnä ovat vain välttämättömät karjatalouden päivittäin tai viikoittain suoritettavat hoitotyöt. Sijaisapulomituksessa lomittajan pitää tehdä sairaslomalla olevan yrittäjän kaikki päivittäin ja viikoittain suoritettavat työt. Tuettua maksullista lomitusta yrittäjä voi käyttää vapaammin karjanhoitotöihin, mutta rakennus- ja metsätyöt sekä tilan tuotteiden suoramyyni tai kauppakuntoon kunnostaminen eli jatkojalostus ovat maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa kiellettyjä töitä kaikissa lomitusmuodoissa.

### 2.1 Lomituksen paikallisyksiköt

Lomaa hakiessa yrittäjä ilmoittaa haluaako lomituksen paikallisyksikön hoitavan lomituksensa vai järjestääkö itse lomituksen, jolloin yrittäjä huolehtii itse oman tilan lomituksesta yrittäjälomittajan avulla. Yrittäjälomittaja hakee tähän kustannusten korvausta paikallisyksiköltä toteutuneen lomituksen perusteella. (L 20.12.1996/1231, 5 luku, 23 &). Korvaus suoritetaan ainoastaan lomituspalveluyrittäjälle. Mela vahvistaa korvauksen suuruuden kerran vuodessa ja korvauksen hakeminen aikatauluineen on ohjeistettu lomituspalvelulaissa. Itsejärjestetyssä lomituksessa yrittäjä voi vapaammin käyttää vuosilomaansa, hänen ei tarvitse pitää lomaa toisen yrittäjän kanssa yhtä aikaa eikä pyhäpäivien määrää lomituksessa ole rajattu. Maksulliseen ja sijaisapulomitukseen hänellä on samat oikeudet kuin muillakin yrittäjillä.

Suomessa on vuonna 2015 44 lomituksen paikallisyksikköä, jotka huolehtivat alueensa maatalousyrittäjien lomitusten järjestämisestä Melan kanssa tekemänsä kuntalain (365/95) 2 §:n 2 momentin mukaisen toimeksiantosopimuksen pohjalta, lomituspalvelulain ja sen asetuksien sekä lomitusoppaan ohjeistuksen mukaisesti. (L 20.12.1996/1231.)

Paikallisyksiköt huolehtivat lomituspalvelulain mukaisesta tehtävästä riittävän ja ammatillisesti osaavan hallinto henkilöstön ja maatalouslomittajien avulla. Paikallisyksiköillä on kaksi toisiaan tukevaa päätehtävää, alueensa maatalousyrittäjien lomituspalvelutarpeiden hoitaminen ja tätä tehtävää vasten palkattujen maatalouslomittajien työllistäminen ja siihen liittyvien oheistoimintojen hoitaminen.

## **2.2 Vuosiloma**

Vuosiloman pitämisestä yrittäjä ei joudu maksamaan erikseen paikallisyksiköille. Vuosilomaa voi hakea sellainen maatalousyrittäjä, joka itse työhön osallistuen päätoimisena harjoittaa maatilatalouden tuloverolaissa kerrottua kotieläintoimintaa, ja jolla on voimassa oleva maatalousyrittäjien eläkelain mukainen vakuutus tai hakemus siitä sen vuoden ensimmäisenä päivänä mille yrittäjä hakee lomaa. (L 20.12.1996/1231, 1 luku, 4 &). Vuosilomat haetaan siitä paikallisyksiköstä minkä alueella tila sijaitsee ja ne haetaan kalenterivuodeksi kerrallaan kunkin paikallisyksikön aikataulun ja ohjeistuksen mukaisesti. Vuosilomaa voi pitää sellainen yrittäjä, jolla on lomituseräkohtana vähintään kuusi valtioneuvoston asetuksessa määritellyä kotieläinyksikköä. Yrittäjäkohtainen vuosilomaoikeus on 26 päivää, joista vain kolme päivää voi olla sunnuntai- tai arkipyhäpäivää. Lomaa hakeneet tilan yrittäjät voivat joutua pitämään 20 päivää vuosilomastaan samanaikaisesti, jos yrityksen olosuhteet huomioon ottaen yritystoiminnan jatkuvuus voidaan turvata yhden koaikaikaisen maatalouslomittajan työpanoksella. Siinä tapauksessa, että maatalousyrittäjän vuosiloman oikeuden edellytykset muuttuvat kesken vuotta niin etteivät ne täytä enää lomaoikeuden saannin kriteereitä loppuu lomaoikeus kesken kalenterivuoden.

## **2.3 Sijaisapulomitus**

Sijaisapua haetaan oman lomitusalueen paikallisyksiköstä. Sijaisapu haetaan kirjallisena hakemuksena ennen sijaisavun alkamista. Viranhaltija voi myöntää omalla harkinnalla sijaisapua seitsemän vuorokautta. Sijaisapua voidaan myöntää, kun

maatalousyrittäjä ei pysty hoitamaan työtään väliaikaisesti esim. sairauden tai tapaturman takia, tällöin sijaisapua saa 20 päivää kalenterivuodessa. Kuitenkin 7 päivää ylittävältä osalta on toimitettava lääkärintodistus ja 20 päivää voi saada sijaisapua vain siinä tapauksessa, että toimittaa myönteisen päivärahapäätöksen lomituspalveluiden paikallisyksikköön. Sijaisapua voivat saada kotieläintuotannon harjoittajat, joilla on voimassa oleva pakollinen MYEL-vakuutus ja joiden työpanos maatilan töihin on merkittävä ja säännöllinen (Sijaisapu 2014).

Sijaisapua myönnetään työkyvyttömyyden, kuntoutustuen, kuntoutuksen, työkykyä ylläpitävän toiminnan, raskauden ja synnytyksen, isyysloman, ottolapsen hoidon, alle kolmevuotiaan lapsen hoidon, alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisen, alle 16-vuotiaan lapsen sairaanhoidon ja kuntoutuksen, varusmies- ja siviilipalveluksen sekä kertausharjoitusten, lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten, yritystoiminnan jatkamisen ja siitä luopumisen tai muun syyn kuten omien häiden tai 50- ja 60-vuotisjuhlapäivän hoitamista varten (Sijaisapuperusteet 2014). Sijaisapulomituksessa lomittaja suorittaa kaiken yrittäjäkohtaiset päivittäiseen karjanhoitoon oleellisesti liittyvät työtehtävät.

## **2.4 Maksullinen lomittaja-apu**

Tuettua maksullista lomitusta yrittäjä voi ostaa 120 tuntia vuodessa 13,75 euron tuntihintaan (v.2016). Hinta määräytyy lomittajien peruspalkan mukaan (liite 1.). Tämän jälkeen yrittäjä voi ostaa noin 35,00 euron hintaista täysin maksullista lomitusta, jonka käyttämisellä ei ole tuntirajoitusta. Kumpaakin maksullista lomitusta voi yrittäjä ostaa tunneittain tai kokonaisina päivinä. Lomituspalvelulain (L 20.12.1996/1231) 3 luvun, 16 b §:n mukaan maksullinen lomittaja-apu ei saa vaarantaa muun lomituspalvelun järjestämistä. Maksullista lomitusta voidaan teettää vain lomittajilla, jotka ovat paikallisyksikön kuukausipalkkaisia lomittajia, lomittajia joiden työsuhde kestää yli 12 vuorokautta tai lomittajia, jotka toimivat ammatinharjoittajina tai yrittäjälomittajina. Lomittajan työsuhde ei saa myöskään koostua pelkästään tuetun maksullisen lomituksen lomituspäivistä vaan lomittajan on työsuhteensa aikana tehtävä myös muutakin lomitustuotoa (Lomitusopas 2015).

### 3 MAATALOUSLOMITTAJA

Maatalouslomittajien työsuhteet ja tapa työllistyä vaihtelevat. Samoin lomitustyöt ja lomittajien kokemus ja ammattitaito ovat erilaisia. Nämä seikat voivat aiheuttaa ongelmia niin työnantajalle kuin työntekijällekin, varsinkin silloin kun tarjonta ja tarpeet eivät kohtaa. Näiden tekijöiden lisäksi tässä luvussa valotetaan myös, miten lomittajien on mahdollista saada koulutusta ja perehdytystä tehtäviinsä.

#### 3.1 Maatalouslomittajan työllistymistavat

Yrittäjien, jotka vuosilomahakemuksessa ovat valinneet paikallisyksikön hoitamaan tilansa lomituspalvelut, tarpeet hoidetaan pääsääntöisesti paikallisyksiköiden kuukausipalkkaisen lomittajien voimin. Poikkeustapauksessa lomitustarpeet voidaan täyttää lyhyiden, määräaikaisesti tehtävien työsopimusten pohjalta. Näin tietyn työn tekemiseksi voidaan palkata henkilö, joka voi olla sukua yrittäjälle tai muuten suoriutuu annetusta työtehtävästä. Tällaiseen palkkaukseen pitää olla aina perusteltu syy. Yrittäjälomittajien käyttö kunnallisen lomituksen valinneiden lomitusten hoitamiseksi on mahdollista silloin kun kuukausipalkkaisia lomittajia ei ole saatavana (Maatalouslomituksen järjestäminen 2015).

Suurin osa paikallisyksikön maatalouslomittajista on kiertäviä maatalouslomittajia, jotka työllistetään lomituserausten saapumisen, lomittajan henkilökohtaisen osaamisen sekä sen mukaan, kenellä on työjakso. Lomittajan asuinpaikan ja lomitettavan tilan välimatkallakin on merkitystä, mutta toisinaan lomittajat joutuvat ajamaan pitkiäkin matkoja (liite 2.).

Lomitusrenkas tai lomitustiimit ovat toinen lomittajien tapa työllistyä. Lomitusrenkas on useamman tilan yhden tai useamman lomittajan yhteenliittymä. Lomitusrenkaan tilat, lomittajat sekä lomatoimiston esimies kokoontuvat kolme tai neljä kertaa vuodessa. Tässä kokouksessa renkaan yrittäjät varaavat renkaan lomittajia oman tarpeen tai lomittajien saatavuuden mukaan. Lomitustiimin toimintaperiaate on sama kuin renkaassa, mutta mittakaava on suurempi, sillä solussa voi olla esim. 25 yrittäjää ja neljä lomittajaa. Kokoukset pidetään samoin kuin lomarenkaassa. Lomarenkaissa ja soluissa päälomittajina toimivat tutut rengaslomittajat,

mutta poikkeavissa tilanteissa kuten sairauslomituksissa rengastiloilla lomittavat paikallisyksikön kiertävät lomittajat. Lomitusrenkaassa ja solussa korostuvat yrittäjien, lomittajien ja lomahallinnon yhteistyö sekä sen jäsenten sitoutuminen lomituksen laadun kehittämiseen. Lomittajalle turvallinen ja mieluisa työpaikka ei synny sattumalta. Työnantaja, lomittaja ja maatalousyrittäjä tekevät sen yhteistyössä. Lomitusrenkaan ja -solun tavoite on ammattitaitoisen ja tilalle tutun lomittajan saannin turvaaminen. ( Lomitusrenkas 2–4.)

### **3.2 Maatalouslomittajan ammattitaito ja asenne**

Paikallisyksiköiden lomittajat ovat eri-ikäisiä, eri lähtökohdista ja eri elämäntilannetta eläviä erilaisella ammattitaidolla varustettuja naisia ja miehiä. Lomittajien joukossa on maatalon lapsia, entisiä yrittäjiä, jotka omasta karjasta luovuttuaan ovat ryhtyneet lomittamaan sekä eläinten hoidosta tai konetöistä kiinnostuneita ihmisiä. Oma asenne on lomittajan kaikkein tärkein voimavara, sillä omalla asenteellaan lomittaja markkinoi itseään paremmin kuin mikään muu. Työnantaja pystyy korjaamaan puutteet osaamisessa, mutta asennetta on vaikeampi muuttaa (liite 2.).

Lomitustyön vaihtelevat, tilakohtaiset olosuhteet tekevät lomittajan omasta toiminnasta ja asenteesta ensisijaisen tärkeää. Lomittajan oma ammattitaito mahdollistaa itsenäisen työskentelyn, joka luo tunteen onnistuneesta ja turvallisesta työskentelystä. Tämä taas lisää myönteistä sisältöä sekä mielekkyyttä työn tekemiseen. (Lahin 2014, 16.)

Tilakoon kasvu tuo lomittajan työhön enemmän konetyötä. Koneiden tarkoituksena on helpottaa muuten raskasta ruumiillista työtä. Tilojen kasvu mahdollistaa myös työn suorittamisen joillain tiloilla yhdessä vuorossa mikä ennen ei juuri ollut mahdollista. Kasvu näkyy myös työn sitovuuden muutoksessa. Erilaiset päivä-, ilta-, hälytys- ja valvontakäynnit ovat tehneet lomittajan työstä ympärivuorokautista ja sitovaa. Työn raskautta lisää myös tilojen väheneminen ja paikallisyksiköiden yhdistymiset, jolloin lomittajien keskimääräiset työmatkat pitenevät. (Karttunen ym. 2010, 7.)



Lomittajan työn eri haasteet ja ponnistelua vaativat tapahtumat auttavat lomittajia saavuttamaan työssään hyviä tuloksia, oppimaan uutta ja kehittymään. Samalla nämä ponnistelut synnyttävät stressiä, joka ei kuitenkaan pienimuotoisena ja hallittuna ole pahasta vaan antaa lisää voimavaroja selvitä arjen haasteista. Lomatoimistoilla on mahdollista tukea lomittajien työssä jaksamista antamalla tarpeellista tiettyyn työvaiheeseen tai koneen käyttöön liittyvää lisäperehdytystä tai jopa henkilökohtaista työnohjausta. Hyvä esimies antaa voimia työssä jaksamiseen. Lomittajat työskentelevät asiakaspalvelutyössä, jolloin esimiehen tulee varmistaa, että lomittajalla on riittävät tiedot ja taidot selviytyä haastavistakin lomitustilanteista. Lomittajat ovat tekemisissä erilaisten ja eri elämänvaiheissa olevien ihmisten kanssa, joten vuorovaikutustaidot ovat yhtä tärkeitä kuin varsinainen lomittajan työ. Lomittajan tulee kuitenkin muistaa, että hänen ensisijainen työnsä on eläimiin tai koneisiin ja laitteisiin liittyvä työ, ja jo sen kunnolla tekemällä hän auttaa yrittäjää. (Kallioniemi, Kymäläinen & Lahin 2014, 25–31.)

### **3.3 Maatalouslomittajan koulutus**

Jokainen paikallisyksikkö kouluttaa lomittajia joko yrittäjien tai lomittajien henkilökohtaisista tarpeista lähtien. Koulutukset ovat joko lyhytkestoisia erikoisosaamista antavia kursseja tai pitempikestoisia ja laajempaa osaamista antavia koulutuksia kuten karjatalouden ammattitutkinto. Lomittajan kouluttaminen tilojen erikoisosaamista vaativiin työtehtäviin tai koneisiin on mahdollista järjestää myös tilalla varsinaisen lomituksen ulkopuolella. Yrittäjä joutuu sitomaan omaa aikaansa tällaiseen koulutukseen, mutta on yrittäjän etu kun samassa täsmäkoulutuksessa voidaan kouluttaa kaksi tai kolme lomittajaa juuri tilalle räätälöidyn tarpeen mukaan, jonka jälkeen paikallisyksiköllä on tarjota tilalle useampi tilan työt osaava lomittaja. Paikallisyksiköt järjestävät lomittajille yhdestä useampaan työkokousta vuodessa. Lomittajille kokousten hyödyllisintä antia on toisten lomittajien kohtaaminen muuten niin yksinäisessä työssä. Työkokoukset ovat myös koulutustilaisuuksia. Työkokous rakennetaan eri yhteistyötahoilta tulleen palautteen perusteella. Tilanne, jossa kaikki lomittajat ovat läsnä, hyödynnetään oppimalla uutta tai uudistamalla vanhaa tietoa (liite 2.).

Maatalousalan perustutkinto tai muut eläintenhoidon koulutusohjelman opinnot antavat hyvän ammatillisen perusosaamisen lomittajalle. Tutkintojen suorittamiseen on monia vaihtoehtoja kuten oppisopimuskoulutus tai työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus. Ammatissa jo toimiva ja sen hyvin osaava voi suorittaa karjatalouden ammattitutkinnon näyttötutkintona. Työnantaja voi tukea kouluttautumista myöntämällä palkallisia koulupäiviä jotka mahdollistavat työn ohessa opiskelun. Ammattitutkinto antaa myös mahdollisuuden jatko-opintoihin. (Maatalouslomittaja 2015.)

### **3.4 Maatalouslomittajan tilakohtainen perehdytys**

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 2 luvun, 14 §:n mukaan työnantaja vastaa työntekijöidensä perehdyttämisestä ja työnohastuksesta. Työntekijälle on annettava riittävät tiedot työstä, työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä työpaikan työolosuhteista. Työntekijä on perehdytettävä työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin.

Eri tilojen välillä tarvittava osaaminen vaihtelee suuresti. Tämän vuoksi lomituspalvelulain (L 20.12.1996/1231) 4 luvun 16 §:ään on kirjattu mahdollisuus lomittajan tilakohtaiseen perehdytykseen, jossa lomittaja yrittäjän opastamana tutustuu työtä tekemällä tilan töihin ja laitteisiin varsinaisen lomituksen ulkopuolelle. Perehdytystä tehdessään yrittäjältä ei kulu lomituspäiviä tai tule muita maksuja. Perehdytyksen ansiosta lomittaja oppii työskentelemään tilalla mahdollisimman hyvin ja tehokkaasti. Perehdytyksen tärkeys kasvaa tiloilla, jotka ovat pitkälle automatisoituja tai joilla lomittaja joutuu työskentelemään yksin. Hyvällä perehdytyksellä voidaan ehkäistä lomittajien työtapaturmia sekä yrittäjille korvattavia kone- ja laitevaurioita. Kunnolla suoritettu perehdytys on kaikkien osapuolten etu.

Tilakohtainen perehdytyksen perimmäisenä tavoitteena on työn kokonaiskuvan hahmottaminen, asioiden vaikutussuhteiden ymmärtäminen sekä työtehtävien osien hallitseminen tehokkaasti, turvallisesti ja laadukkaasti. Perehdytys on ennakkoivaa työsuojelua, jolla voidaan myös parantaa työn laatua ja työmotivaatiota. (Lätti & Tuure 2013, 2.)

## 4 KASVAVIEN MAATILOJEN KASVAVA TYÖMÄÄRÄ

Tässä luvussa käsitellään maatilojen kasvun vaikutuksia työntekijöiden määrään ja heidän työtaakkansa lisääntymiseen. Kasvaneella työmäärällä on puolestaan omat vaikutuksensa työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. On myös otettava huomioon, että ulkopuolisen työvoiman saannissa jakamaan kasvanutta työtaakkaa voi olla monenlaisia taloudellisia ja henkisiä esteitä. Saatuja hyötyjä joudutaan vertaamaan lisävoimavarojen hankinnasta aiheutuneisiin uhrauksiin.

### 4.1 Tilojen kasvun vaikutukset

Maatalousyrittäjissä tuotannon laajetessa tai tilaa monialaistettaessa pitää yrittäjän miettiä osaamista, työvoiman riittävyttä ja omaa jaksamista. Tämä sekä tuotannon yksikkökustannusten, vuotuisen työmäärän sekä työtapaturmariskin pienentäminen vaatii maataloustöiden uudelleen organisointia. Investoinnit ja oma työpanos kannattaa kohdistaa tilan ydintoimintoihin ja muut työt ulkoistaa, tehdä yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa tai käyttää urakoitsijoita. (Karttunen & Tuure 2008, 1.)

Tilakoon kasvaessa viljelijäperheen oma työpanos ei jossain vaiheessa enää riitä tekemään tilan kaikkia päivittäin suoritettavia töitä tai työnjohdollisia suunnittelu-ym. töitä. Tällöin yrittäjällä on useampiakin strategisia mahdollisuuksia kuten oman tilan eri työvaiheiden tai suunnittelun ulkoistaminen, oman työntekijän palkkaaminen, tilayhteistyö tai eriasteinen työtä helpottavien työvaiheiden automatisointi. (Tuure, Lähti & Pyykkönen 2013, 1.)

Karttusen ja Tuuren (2008, 2–3) mukaan tilan laajetessa tai monialaistuessa työmäärä yleensä nousee. Kaikkea työtä ei yrittäjän kannata tehdä itse, sillä se on pois omasta jaksamisesta ja vapaa-aikaakin pitää arvostaa. Eri työvaiheiden ulkoistaminen ja ulkopuolisten ammattilaisten käyttö on keino vähentää kyseisen työn henkistä kuormittavuutta. Tilayhteistyö tuo taloudellisia etuja, mutta ei vähennä yrittäjien kokemaa työkuormitusta, koska kaikki työt on tehtävä samalla työvoimalla kuin ennenkin. Urakoitsijoiden käyttö koetaan vähentävän työperäistä kuormitusta. Laajentuvilla tiloilla hallinnointi- ja johtamistöiden määrän kasvun yrittäjät

kokevat kasvattavan henkisiä paineita. Samalla kuitenkin useat yrittäjät kokevat, että ammattitaitoinen tilan johtaminen on tärkeintä tilan tuloksen kannalta, jopa tärkeämpää kuin itse fyysinen työ tilalla.

Karttusen (2003, 2–3) tutkimuksessa maidontuottajilla todettiin olevan päätoimisis- ta maatalousyrittäjistä suurin vuotuinen työmäärä, josta merkittävin osa muodos- tuu päivittäisistä karjanhoitotoista. Työhuippuja muodostuu maatilalla sulan maan aikaan useita erilaisten säästä riippuvien sesonkitöiden takia. Työhuippujen aikana päivittäinen työaika tilalla venyy entisestään. Näitä sesonkiaikojen työmääriä voi- daan tasata etukäteissuunnittelulla. Urakointipalveluiden käyttö sekä tilayhteistyö ovat järkeviä keinoja tilan työhuippujen tasaamisessa sekä talouden ylläpidossa, sillä tällöin pääomaa ei ole niin paljon sidottuna koneisiin, joita ei tarvita ympäri vuoden. Tilayhteistyö tilojen kesken mahdollistaa usein tehokkaampien ja aikaa säästävien koneiden hankinnan ja yhteisostot mahdollistavat isommat ostoerät mahdollisine säästöineen. Yhteistyötä tehdessä suunnitelmallisuus on tärkeintä. Sillä ehkäistään etukäteen mahdollisesti tulevat pullonkaulat, jotka veisivät edut yhteistyöstä. Kirjanpidon ja muiden paperitöiden ostaminen tilan ulkopuolelta sääs- tävät usein aikaa ja ovat tilalle taloudellisesti kannattavia, ellei sitten yrittäjä halua erikoistua juuri tähän.

Maatalouden kilpailukyvyyn ja lisäarvoa tuottavan liiketoiminnan perusta on yhä enemmän aineettomien investointien ja aineettoman pääoman kehittämisen va- rassa. Työvoiman työkyky ja osaaminen ovat aineettomista tekijöistä tärkeimpiä. (Mattila ym. 2010, 2.)

## **4.2 Maatalousyrittäjien työssä jaksaminen ja työhyvinvointi**

Työkykyä määriteltäessä otetaan huomioon kuinka hyvin työntekijä selviytyy töis- tään nyt ja lähitulevaisuudessa ottaen huomioon työn asettamat vaatimukset sekä riittävätkö työntekijän ruumiilliset ja henkiset voimavarat. Työkyky muodostuu työn, terveydentilan, elämäntyylin sekä biologisen ikääntymisen vuorovaikutuksena. Yk- silön työkyvyn oletetaan säilyvän hyvänä tai vähintään riittävänä työn asettamiin vaatimuksiin nähden eläkeikään saakka. (Karttunen 2003, 4.)

Maataloudessa monet asiat vaivaavat yrittäjän mieltä. Tutkitusti usealla viljelijällä on henkisen rasituksen oireita. Maatalouden jatkuva murros ja maaseudun koettu alasajo lisäävät paineita. EU:n mukanaan tuomat velvoitteet ja kasvavat laatu- ja tuotantovaatimukset tuovat mukanaan lisäinvestointien tarpeen. Investointien vaatima lainarahan pidempiaikainen sitovuus ja sen saaminen aiheuttavat paineita. Lisäksi laajemman tuotannon tai kokonaan uuden tuotantosunnan tarvitsemaan koulutukseen ei jää aikaa. (Härkki-Santala 2001, 8.)

Viljelijäpariskunnan tai tilan töistä yksin vastaavan yrittäjän työkyky ja ammattitaito ovat maatalousyrityksen tärkein voimavara Karttusen (2003,1–3) mukaan. Näistä tulee huolehtia ja niitä tulee ylläpitää. Työn sitovuus korostuu maidontuotannossa olevilla tiloilla, joilta ei voi poistua päiväksiään ilman, että tilalle saadaan ammattitaitoinen lomittaja. Kiire sekä fyysinen ja henkinen väsymys altistavat työtapaturmille, jotka pahimmillaan vaikuttavat tilan tuotantoon. Yrittäjä, jonka voimavarat riittävät selviytymään ainoastaan päivittäisistä pakollisista töistä on työturvallisuusriski itselleen, tilalla vieraileville ihmisille sekä riski koko tilan tulevaisuudelle. Tilan töiden hallinnointi, johtaminen ja suunnittelu ovat riskienhallintaa, joka auttaa yrittäjää itseään jaksamaan sekä mahdollistavat tilan tulevaisuuden. Maatila on usein samalla koti ja työpaikka. Tällöin työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on haasteellista. Riittävästä levosta tulisi huolehtia silloinkin kun on henkisiä tai fyysisiä paineita uhkaamassa työssä jaksamista.

Karttusen (2003, 4–5) tutkimuksen mukaan työkykyä ja jaksamista edistävinä tekijöinä maatalousyrittäjät kokevat riittävän vapaa-ajan, joka mahdollistaa henkisen irtautumisen työstä ja levon, jolloin he saavat nukuttua riittävästi. Oman työn hallinnan tunne sekä vapaa-ajan positiivinen fyysinen kuormitus, joka laukaisee korkean vireystilan, ovat hyviä haitallista stressiä torjuvia sekä työkykyä parantavia tekijöitä. Tilan ulkopuolinen sosiaalinen elämä, oli se mitä tahansa, on tärkeää henkiselle ja ruumiilliselle hyvinvoinnille. Työterveyshuoltoon kuulumisen antaa eväitä työssä jaksamiseen omalla tilalla sekä työkaluja työkykyä palauttaviin, edistäviin, vahvistaviin ja ylläpitäviin toimintoihin, jotka työterveyshuolto pyydettäessä suunnittelee ja toteuttaa.

Työn ollessa mielekästä ja haasteellista se vahvistaa maatalousyrittäjän työkykyä Yliselän (2009, 27) mukaan. Kun työstä tulee pakollisesti tehtävä suoritus tai työ ei enää anna tekijälleen mitään, se heikentää työkykyä ja hyvinvointia. Maatilalla vanhan yrittäjän tapa toimia luo raamit usein nuoremman sukupolven työskentelyyn. Tämän vuoksi on tärkeää välillä pysähtyä miettimään omia arvoja, motivaatiota, asenteita, työtyytyväisyyttä sekä ammattitaitoa sekä niiden vaikutusta omaan työssä jaksamiseen.

Pietilän ja Lahdensaari-Nättin (2010, 1) mukaan motivoituneet ja hyvinvoivat työntekijät luovat pohjan toimivalle yritykselle. Työhyvinvointi on kuitenkin monen tekijän summa, joka ei synny itsestään vaan joka rakennetaan ja johdetaan pitkäjänteisesti. Kaikki lähtee yksilön ja työyhteisön tarpeista ja niiden onnistuneesta yhdistämisestä.

Mela, joka on maatalousyrittäjien suurin sosiaaliturvan tarjoaja panostaa, ennaltaehkäisevästi maatalousyrittäjien työhyvinvointiin ja sitä kautta jaksamiseen. Melalla on nytkin menossa maatalousyrittäjien työhyvinvointiohjelma. Ohjelman tavoitteena on lisätä terveitä työvuosia ja edistää maatalousyrittäjien irrottautumista työstään terveenä myös lomalle ja eläkkeelle. Työhyvinvointiohjelman toisiinsa nivoutuvia osa-alueita ovat maatalousyrittäjien työterveyshuolto, lomituspalvelut, kuntoutus sekä työturvallisuuden ja työssäjaksamisen asiantuntijapalvelut. Ennaltaehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta ja hyvinvointipalvelujen yrittäjäkohtaisuus korostuvat ohjelmassa. Työhyvinvointiohjelma jatkuu vuoteen 2025 asti. (Työhyvinvointiohjelma 2015.)

### **4.3 Maatilojen työvoima**

Karttusen ja Tuuren (2013, 1) mukaan maatalousyrittäjien työvoima muodostuu tilan omistajista ja heidän läheisistään. Lisäksi tiloilla työskentelee urakoitsijoita, palkattuja työntekijöitä, maataloustyöharjoittelijoita ja maatalouslomittajia.

Maatilojen monialaistuminen ja varsinkin karjataloilla tapahtuva perustuotannon voimakas laajentuminen käytännössä pakottavat palkkaamaan työvoimaa. Taitaville maataloustyöntekijöille voidaan antaa merkittävästi vastuuta. Tämä ja asialli-

nen palkka hyvän kohtelun lisäksi motivoivat työntekijöitä pysymään työssään ja kehittämään osaamistaan. (Karttunen & Tuure 2008, 4.)

Karttusen ja Tuuren (2008, 6) johtopäätöksen mukaan hyvin harva yrittäjä tekee kaikki maataloustyöt itse. Sen sijaan yrittäjän oma työpanos kannattaa kohdentaa tilan ydintöihin eli niihin töihin joista tilan tuotto tulee. Käyttämällä tilan ulkopuolista työvoimaa tai tekemällä yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa saadaan tilalle osaamista ja uusia ideoita työn tekemiseen. Työn hyvin hallitseva tekijä toimii tehokkaasti, kun välineet ovat kunnossa eikä työn suorittamisen aikatauluun tai lopputulokseen tule poikkeamia.

Karttusen ja Lätin (2014, 5–7) mukaan karjanhoidon kuormittavuutta voi yrittäjä alentaa useammalla keinolla kuten koneellistamalla eri työvaiheita, tarkentamalla työrutiineja sekä lisäämällä työvoimaa. Pysyvänä ratkaisuna ei kuitenkaan voida pitää sitä, että palkataan työntekijä tekemään psyykkisesti tai fyysisesti raskaat työt. Työnantajan etuna on löytää työntekijä joka tarvittaessa, esim. maatilan sesonkiaikoina omaa valmiudet muuhunkin kuin karjanhoitotöihin. Työntekijän viihtyvyyttä ja pysyvyyttä lisäävät vaihtelevat työt osaamisen ja kiinnostuksen mukaan sekä työajan vuorottaminen silloin kun se on mahdollista. Yrittäjä hyötyy itse tästä kun eri työvaiheiden tekijä löytyy heti sairaus- tai vuosilomien aikaan.

Karttusen ja Kailan (2012, 1-2) mukaan yksi keskeisimpiä maatalousyrityksen tuotantoresursseja, joilla on sekä määrällinen että laadullinen ulottuvuus, ovat oma ja palkattu kausi- ja kokoaikainen työvoima sekä työvoiman työkyky ja ammattitaito. Tuotantoresurssien ydinliiketoimintaan keskittäminen, tilojen välinen yhteistyö ja kausittaisen tai vakituisen lisätyövoiman järkevä ja tehokas käyttö ovat keskeisimmät yrittäjien käytössä olevat töiden organisoinnin työkalut. Hyvin organisoitu työ ylläpitää ja edistää yrittäjän jaksamista ja hyvinvointia.

Ulkopuolista työvoimaa maataloille on saatavilla. Työvoiman palkkaamisen esteeksi tai hankaloittajaksi yrittäjät kokivat työnantajavelvoitteiden byrokratian, sen tarvitseman ajan sekä palkatun työvoiman sitouttamisen. Moni yrittäjästä mieluummin ulkoistaisi osan yrityksensä töistä tai hankkisi paremmin tilan töihin sopivaa konekantaa kuin palkkaisi työntekijän. Kuitenkin ulkopuolista tuntihinnoiteltua työvoimaa käyttäneistä yrittäjistä harva oli sitä mieltä että sen käyttäminen olisi hyötyyn

nähden kallista tai työnantajavelvoitteet liian byrokraattisia ja aikaa vieviä. (Karttunen & Kaila 2012, 6; Karttunen & Lätti 2009, 10.)

Tärkeimmät syyt ulkopuolisen työvoiman hankintaan Karttusen ja Kailan (2012, 7) mukaan ovat oman työtaakan jakaminen ja vähentäminen mm. terveydellisten syyden vuoksi sekä taloudelliset seikat, tuotannon laajentuminen tai oman työpanoksen tarvitseminen toisaalle. Ulkopuolista työvoimaa käyttäneiden yrittäjien mielestä oma jaksaminen, työssä viihtyminen sekä työterveys ja turvallisuus olivat parantuneet.

Käytännössä karjatiloilta palkataan työvoimaa tilan ulkopuolelta joko tilan laajentumisesta johtuneen kasvaneen työmäärän takia tai paikkaamaan tilan vähäistä omaa työvoimaa. (Tuure ym. 2013, 2.)

Työ ja työttömyys eivät useinkaan kohtaa toisiaan maaseudulla Härkki-Santalan (2001, 8) mukaan. Maatiloilla olisi enemmänkin työtä tarjolla mitä tilan yrittäjät jaksavat tehdä. Samaan aikaan kunnan työttömyysprosentti voi olla hyvinkin korkea. Ei ole olemassa yhtä selkeää syytä siihen, miksi näin on.

#### **4.4 Maatilojen saama hyöty lomituspalveluista**

Parhaimmillaan lomittajapalvelut mahdollistavat yrittäjän vapautumisen sitovasta ja usein raskaasta ja tapaturma-alttiista eläintenhoito- ja maataloustyöstä joko osittain tai jopa kokonaan varsinkin sijaisapulomituksen aikana. Tätä aikaa yrittäjä itse voi omasta tarpeesta lähtien organisoida joko karjatalouden hoitoon, kevät- tai syystöiden tekemiseen, tilan muiden töiden tekoon tai keskittyä omaan paranemiseen jos lomittaja on tilalla yrittäjän sairastumisen takia. Oli lomitusmuoto mikä tahansa niin sen perusajatus on auttaa yrittäjiä jaksamaan oman työnsä kanssa. (Henttinen 2010, 171.)

Olemassa olevien työvoima- ja tuotantoresurssien tehokkaampi hyödyntäminen mahdollistaa korkeamman työn tuottavuuden. Erityisesti isoilla tai laajentavilla tiloilla ei ole varaa jättää käyttämättä mahdollisimman tehokkaasti jo olemassa olevia resursseja. Työn tuottavuuden noustessa käyttämällä jo olemassa olevat re-



surssit paremmin ja suunnitellummin yrittäjän oma hyvinvointi lisääntyy taloudellisen hyvinvoinnin ohella. (Karttunen & Lätti 2009, 1.)

Monen maidontuottajan ainoa mahdollisuus riittävään lepäämiseen ja rentoutumiseen on lomituspalveluiden mahdollistama vuosiloma. (Karttunen 2003, 1.) Tämä onnistuu ammattitaitoisen, tilalle tutun ja hyvin perehdytetyn lomittajan ansiosta. Tilojen ja paikallisyksiköiden yhteistyön avulla, jokaiselle tilalle tulisi perehdyttää useampi lomittaja.

Päätoiminen MYEL-vakuutettu karjatalousyrittäjä on oikeutettu lomitusta- ja sijaisapupalveluihin tapauskohtaisesti. Maatalousyrittäjä voi vuosilomaa hakiessa itse päättää haluaako hän paikallisyksikön hoitavan hänen tilansa lomitukset vai järjestääkö hän lomituksensa itse etsimällään työntekijällä. Tähän yrittäjä saa korvauksen paikallisyksiköltä, tilalle olosuhdekartoituksen pohjalta laskettujen tuntien määrän mukaisesti. Itse järjestetyn lomituksen etuna voidaan pitää sitä, että yrittäjä saa pitää lomansa juuri silloin ja siten kun hän sitä tarvitsee. (Karttunen 2003, 5.)

Karttunen tutkimuksen (2003, 6) mukaan ammattitaitoista ja luotettavaa lomittajaa pidetään maidontuottajien keskuudessa kullannarvoisena. Samalla kiinnitettiin huomiota lomittajien koulutuksen ja ammattitaidon ylläpidon tärkeyteen. Lyhyttäkin lomaa, joka mahdollistaa irtautumisen työstä pidetään tärkeänä, mutta samalla pitemmän työstä irtautumisen ja loman pidon tärkeyttä tilan ulkopuolella korostetaan henkisen jaksamisen kannalta. Lomittajan tilan töihin perehtyminen tulisi tutkimuksen mukaan tapahtua loma-ajan jakson ulkopuolella, mieluiten juuri ennen varsinaista lomitusta.

Lomatoimistot eivät ole olemassa siksi, että lomittajilla tai lomatoimiston henkilökunnalla olisi työpaikka vaan lakisääteisten maatalousyrittäjien erilaisten lomitustarpeiden täyttämiseksi. Koko palvelun olemassaolon idea lähtee tunnistettavan asiakastarpeen täyttämisestä. Parhaan tuntemuksen asiakkaan tarpeeseen ja sen täyttämiseen takaavat palveluntuottajan ja vastaanottajan keskinäinen tuntemus, palveluntuottajan taito kuunnella palvelun vastaanottajan tarpeita sekä palvelun helppo saavutettavuus. (Rope 1987, 10.) Näin lomittajien työllistyminen tiloille on helpompaa koska tarjonta lähtee tarpeesta.

## 5 MAKSULLISEN LOMITTAJA-AVUN KÄYTETTÄVYYS

Paikallisyksiköihin erilaisissa kuukausipalkkaisissa työsuhteissa olevien lomittajien määrä on vuodesta 2010 vuoteen 2014 laskenut 569 lomittajalla. Kuukausipalkkaisia lomittajia oli 3982 vuonna 2014. Lomituspalveluihin oikeutettujen maatilojen määrä on laskenut vuosien 2010 - 2014 välisenä aikana 3146 maatilalla Lomituspalveluihin oikeutettuja maatiloja oli 13820 tilaa vuonna 2014. Kuitenkin tilojen, joissa on enemmän kuin kaksi lomanhakijaa, määrä on samalla aikavälillä kasvanut. Vuosi- ja sijaisapulomitusten määrä on vuosien 2010–2014 aikavälillä laskenut 7252 lomitetulla päivällä. Vuosi- ja sijaisapulomitusta lomaanoikeutetut yrittäjät käyttivät 29209 lomaanoikeutettua päivää vuonna 2014. Maksullinen lomitus kokonaisuudessaan on laskenut samaan aikaan 2029 lomitetulla päivällä, tästä kuitenkin täysin maksullinen lomitus on lisääntynyt samalla aikavälillä 922 päivällä. Maksullista lomitusta kokonaisuudessaan lomaanoikeutetut yrittäjät käyttivät 11603 päivää vuonna 2014 (Lomitustilastot 2015).

Täysin maksullisen lomituksen käytön lisääntyminen johtuu osittain vuoden 2013 alusta voimaan tulleista muutoksista lomituspalvelulaissa jolloin mm. sijaisavun saannin ehtoja tiukennettiin. Tämän vuoksi useissa paikallisyksiköissä suunnitellaan ne sijaisavut, joista ei voi tehdä heti päätöstä mm. puuttuvien dokumenttien tai muiden epäselvyyksien takia ehdollisena, jolloin ne laskutetaan yrittäjältä täysin maksullisena koska sijaisavun kriteerit eivät täyty. Tämän lisäksi yrittäjät käyttävät täysin maksullista lomitusta, kun muut lomitusmuodot ovat käytetty ja lomittajia on saatavana.

### 5.1 Käytön esteet yrittäjien näkökulmasta

Maatalousyrittäjien oma taloustilanne näkyy siinä, että menoja joudutaan karsimaan. Henttisen (2010, 169) mukaan tuetun maksullisen lomituksen tuntihintaa monet yrittäjät pitävät niin kovana ettei sitä haluta juurikaan käyttää lomittajan työpäivän täydentämiseen. Lisäksi yrittäjä ei koe saavansa tästä suurinta mahdollista hyötyä.

Lomituspäivän hinnan lisäksi lomitukseen käyttöä rajoittavina tekijöinä kaikissa lomituseroissa yrittäjien mielestä ovat lomittajien ammattitaidon puutteet tilan eri koneiden ja laitteiden käytössä sekä eläinten päivittäisessä hoitamisessa esim. lypsytöissä, ruokinnassa ja lääkityksessä. Lomittajalähtöisiä syitä lomitukseen käyttämättömyyteen ovat lomittajien henkilökohtaiset ominaisuudet kuten luotettavuus, siisteys, huolellisuus, nopeus ja kokonaisuuden hallinnan puute. Osa yrittäjistä kokee lomituserolainsäädännön rajoitusten kuten sunnuntaiden ja arkipyhien rajatun määrän olevan este lomitukseen käytettävyydelle. Lomittajan vaihtuminen kesken lomitukseen tai uuden lomittajan tulo tilalle voivat saada aikaan luottamuspuolan kun keskinäistä tuntemusta ei ole. Tällöin saatetaan epäillä ammattitaitoisinkin lomittajan ammattitaitoa. Näin syntyy pelkoja tilan laatustandardin heikentymisestä loman aikana minkä vuoksi tilaa ei uskalleta jättää lomittajan hoidettavaksi. (Henttinen 2010, 177–185; Karttunen 2003, 40.)

## **5.2 Käytön esteet paikallisyksiköiden näkökulmasta**

Lomituserolainsäädäntö rajaa tiukasti eri lomituserojuokien saannin ehdot. Riittävän ajoissa jätetty varaus suosittuihin ajankohtiin jo vuosilomahakemuksen yhteydessä vaikuttaa suuresti lomitukseen onnistumiseen, kun paikallisyksiköillä on aikaa miettiä tilalle parhaiten sopivaa lomittajaa ja huomioida tämä työsuunnittelussa. (L 20.12.1996/1231). Tämän lisäksi lomitukseen onnistumiseen vaikuttavat inhimilliset tekijät kuten unohtamiset, sairastumiset ja henkilökemiat, joihin ei suunnittelulla voida aina vaikuttaa.

Kyseessä on julkinen palvelu, jolla ei tällä hetkellä juurikaan kilpailua ole. On olemassa lomituserojuokseja, mutta näiden yritysten asiakkaiden heille maksama rahoitus tulee paikallisyksiköiltä laskituksen mukaan Melan ennalta määräämän kustannusten korvausten perusteella. Asiakkaina lomituserojuokseilla on myös itse järjestetyn lomituserojuokseiden valinnoita yrittäjiä, joten näiden yritysten oma aktiivisuus palveluntarjonnassa ja markkinoinnissa synnyttää jonkin verran alueellista kilpailua. Vaikka kyseessä on asiakaslähtöinen palvelu, niin toimitaan valtion sille korvamerkitsemän rahoituksen puitteissa ja sen säätämien lakien rajoissa. Nämä rajoitukset sekä palvelun saavutettavuus ja samanlaisuus voi heikentää asiakkai-

den yksilöllisten tarpeiden huomioimista jopa siinä määrin, että uusien asiakkaiden ja tätä kautta lomitettujen päivien lisääntymisen sijasta palveluntarjoajan toiminnan yksi erikoispiirre voi olla jopa tietynlaisista asiakkaista eroon pääseminen. (Vuokko 1997, 130–133.)

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄT- JA AINEISTO

Tutkimuksen empiirisessä osassa etsittiin käytettävissä olevia keinoja, joilla lomittajan työpäivää voitaisiin täydentää tuetun maksullisen lomituksen avulla. Tutkimuksessa myös etsittiin keinoja lisätä tuetun maksullisen lomituksen käyttöä. Ongelmaa lähestyttiin lomituspalveluja käyttäviä maatalousyrittäjiä haastattelemalla. Näin tutkimukseen saadaan mahdollisimman käytännönläheinen ja kokemusperäinen näkökulma siitä työvoimatarpeesta, jota tämän päivän ja tulevaisuuden maataloilla tarvitaan ja josta yrittäjät olisivat valmiita maksamaan.

Opinnäytetyön metodina käytettiin tutkimuksellista opinnäytetyötä. Tutkimuksen empiirinen osuus tehtiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto opinnäytetyöhön kerättiin maatalousyrittäjien teemahaastatteluilla. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 4–8).

### 6.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöt ovat karkeasti arvioiden joko toiminnallisia tai tutkimuksellisia. Tämän opinnäytetyön lähestymistapa on tutkimuksellinen, johon kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus kuuluu (Vilkkä & Airaksinen 2004, 6–9). Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on luoda jotain uutta, kuten opas, ohjekirja tai tapahtuma. Toiminnallinen opinnäytetyö ei anna suoraan vastauksia erilaisiin kysymyksiin, kuten miten saada maatalouslomittajan työaikakapasiteetin paremmin hyödynnettyä toimittaessa tarkkojen sääntöjen, ohjeiden ja eri lakien rajaamassa julkispuolella. Tässä työssä pyritään selvittämään teemahaastattelun kautta onko lomatoimiston ja maatalousyrittäjien keskinäisessä vuorovaikutuksessa (esim. yrittäjien tarpeiden parempi tunteminen) tai lomittajien ammatillisten taitojen kehittämisessä vastaus ongelmaan. Tavoitteena on saada käyttökelpoisia kehittämisideoita tukemaan lomittajien työllistymistä.

Hyvä empiirinen tutkimus sisältää tutkittavan alueen hyvän tuntemisen, tunteen siitä, että tutkittava työ on tärkeä ja käytännön ongelman, joka on hyvän teoriapohjan ja usean idean tai metodin avulla ratkaistavissa. Epäonnistumisen vaara kasvaa jos tutkimuksen lähtökohtina pidetään työn mukavuutta tai sopivuutta itselle.

Tällöin tutkimus tehdään vain siksi, että saadaan käyttää tiettyä tekniikkaa tai metodologiaa. Tutkimuksen lähtökohtana ovat muut kiinnostuksen aiheet kuin itse tutkimus. Teorian puute usein nopeuttaa tutkimuksen tekemistä, mutta tuloksista ei saada niin paljon hyötyä kuin kunnon teoriapohjaa käytettäessä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 13–14.)

Kvalitatiivinen tutkimus eroaa kvantitatiivisesta niin paljon, että on työn kannalta järkevää käyttää vain toista menetelmää päämetodologiana. Kvalitatiivinen lähestymistapa kannattaa valita silloin kun halutaan yksityiskohtaisia vastauksia etukäteen tarkkaan mietityiltä vastaajilta ja ollaan kiinnostuneita syy-seuraussuhteista, eli vastausten laatu on määrää tärkeämpää. (Metsämuuronen 2009, 220.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen etuna ja rikkautena voi pitää yllätyksellisyyttä, sillä kvalitatiivinen tutkimus katsoo tutkittavaa kohdetta kaikista mahdollisista suunnista samalla kyseenalaistaen itsestäänselvyksiä. Tämä taas mahdollistaa uuden jopa odottamattoman tiedon syntymisen ja tätä kautta tutkittava kohde avautuu tutkijalensa paremmin. Analyysivaiheessakin kvalitatiivinen tutkimus on vapaampaa kuin kvantitatiivinen tutkimus, kun mittauksia voidaan muuttaa kesken tutkimuksen jos löydökset sitä edellyttävät. (Alasuutari 2011, 83–89.)

## 6.2 Tutkimusaineisto

Kvalitatiivinen tutkimus pitää sisällään useita tapoja eli strategioita lähestyä tutkimuskohdetta. Tämä tutkimus on kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen perustuva haastattelututkimus. Varsinainen haastattelu suoritetaan teemahaastatteluna. Saatua tietoa analysoidaan teemoittamalla se ensin koodauksen avulla ja tuloksista etsitään näkökulmia tutkittavaan aiheeseen. Tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta niistä tulisi löytää vastauksia tutkittavan ongelman ratkaisemiseksi. Tutkimusraportissa voi näytepaloina olla aitoja vastaajien tekstisitaatteja selventämässä kysymyksiä ja vastauksia (Kananen 2008, 90–91).

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 161) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja löydetään tai paljastetaan tosiasioita ennemmin kuin

todennetaan jo olemassa olevia väittämiä. Työn analyysissä hyödynnetään tekijän pitkästä 24 vuoden työkokemusta maatalouslomitukseen alalta. Tässä kohdin on kiinnitettävä huomiota siihen, että omat mielipiteet eivät haittaa työn objektiivisuutta, vaan ainoastaan auttavat kyselyn suorittajaa ja vastaajia paremmin ymmärtämään toisiaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tämä on mahdollista oman intuition, tulkinnan, järjestykyvyn sekä yhdistämis- ja luokittamisvalmiuksien käyttämisen ansiosta sillä on monta tapaa tehdä päätelmiä, jopa virheellisiä. Tämä lisää tarkkuuden vaatimusta tutkimusta tehdessä. (Metsämuuronen 2009, 214.)

Haastattelu etenee teemoittain ja haastateltavien kanssa tulee sopia aika haastatteluun etukäteen. Metsämuuronen (2009, 245) mukaan etukäteen sovitussa haastattelututkimuksessa, tehdään se sitten puhelimitse tai paikanpäällä istuen, vastausprosentti on suurempi ja työn luotettavuus kasvaa. Vastaaja voi tällöin kysyä haastattelijalta tarkennuksia vastauksiin, ja työn tekijä voi itse täsmentää haastattelun aikana kysymyksiään. Haastattelijalla voi myös tarkkailla tilannetta haastattelun aikana ja huomata vastauksiin liittyvän nonverbaalisen viestinnän mistä voi olla työn tarkkuudelle apua.

### **6.3 Haastatteluaineiston analysointi**

Toisaalta vaikka tutkimuksen päämetodologiaksi on valittu kvalitatiivinen lähestymistapa, niin tutkimuksen aineistoa ja analyysimenetelmiä voidaan rikastuttaa kvantitatiivisella mittauksella. Näin vastauksia voidaan hyödyntää monipuolisemmin ja näiden luotettavuutta eli reliabiliteettia saadaan nostettua. Tätä menetelmien yhdistämistä sanotaan triangulaatioksi. Toinen käytetty monimuotoinen menetelmien yhdistämistapa on monimenetelmällinen tutkimus, jonka avulla pyritään saamaan monipuolisempia, tarkempia ja toisiaan täydentäviä tuloksia (Metsämuuronen 2009, 266; Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2013, 47).

Työn tekemisen yhteydessä tulee kiinnittää huomiota työn luotettavuuteen ja tähän on olemassa erilaisia mittareita, mutta perinteisesti sitä on kuvattu kahdella termillä: validiteetilla, eli mittarin kyvyllä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata ja reliabiliteetilla, joka kuvaa mittaustulosten toistettavuutta. Sama tulos samalla mittarilla mitattuna eri aikaan, vaikka mittaajana olisi joku muu. Tällä siis pyritään

eroon sattumanvaraisista vastauksista ja niistä tehtävistä virheellisistä johtopäätöksistä. Molemmat ovat lähtöisin kvantitatiivisen tutkimuksen piiristä, mutta ovat täysin käyttökelpoisia mittaamaan kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta lisää työn läpinäkyvyys. Eri työvaiheet työn perusteista lähtien sekä tulosten tulkintatapa on oltava nähtävillä kuten myös perusteet, joilla tutkimuksen tekijä on päätenyt omiin tulkintoihin asiasta (Hirsjärvi ym. 2001, 185–186; Hirsjärvi ym. 2009, 231–233).

Haastatteluaineisto tulee ensin litteroida ja siirtää teemoittain tarkisteltavaksi. Teemat saadaan teemahaastattelun rungosta, mutta itse haastatteluaineistosta voi nousta esiin uusia teemoja varsinkin jos sama asia toistuu usein. Tiedonkeruu ja aineiston analysointi tehdään yhtä aikaa kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Aihekonaisuudet käsitellään tutkimuskysymyksellä ja vastaukset tulkitaan ja kirjoitetaan puhtaaksi perusteluineen (Kananen 2008, 88–97).

#### **6.4 Haastatteluaineiston keruu**

Teemahaastattelu suoritettiin kahdeksalla Etelä-Pohjanmaan alueella sijaitsevalla lypsykarjatilalla. Haastattelun pääotsikkona oli tilan työvoiman tarve tulevaisuudessa, mitä pyrin selvittämään viiden teeman avulla (liite 2.). Jokaisen teeman alla oli kahdesta neljään apukysymystä, jotka auttoivat saamaan tarvittavan tiedon kyseisestä teemakysymyksestä. Teemahaastattelua on joskus verrattu sipulin kuorimiseen: kerros kerrokselta mennään sipulin ytimeen, josta ratkaisu löytyy (Kananen 2014, 77).



## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Tätä haastattelua tehdessä maatalousyrittäjien ja turkistuottajien lomituspalvelulaisia ollaan muuttamassa merkittävin osin valtakunnallisten säästötavoitteiden ja EU:n valtiotukisääntöjen takia. Säästöjä syntyy lomituspalvelun käyttäjien luonnollisessa poistumassa, joka on tällä hetkellä kovaa.

Säästöjä uudessa laissa kohdennetaan hieman aikaista suunniteltua enemmän koskemaan lomituksen hallintoa Melasta paikallisyksikötasolle. Uudessa lomituspalvelulaissa kasvinviljelijöiltä loppuu sijaisapuoikeus ja vuosilomaa eivät saa alle kuuden kotieläinyksikön tilat. Vuosilomituksessa tehdään enää vain välttämättömimmät päivittäiset kotieläintenhoitoon liittyvät työt tilalla. Sijaisapu on haettava kirjallisesti ennen sijaisavun alkamista ja sijaisavun myöntämisperusteita kiristetään. Maksullisten lomitusten hintoja korotetaan ja valvontakäynnit, joita lomittaja joutuu suorittamaan varallaolonsa aikana tulevat maksullisiksi, kuten lomittajan varallaolokin. Suuri muutos olisi tulossa itse järjestettyyn lomitukseen, sillä korvauksista lomituksesta ei enää makseta yrittäjälle vaan lomituksen suorittajalle ja silloinkin korvattaisiin vain ennakkoperintärekisteriin merkityn lomitussyrittäjän tuottamat palvelut (Ajankohtaista 2015).

Sosiaali- ja terveysministeriö perustaa uuden työryhmän miettimään lomituksen uusia muutoksia. Jo käydyissä keskusteluissa on puhuttu palvelusetelimallista, nykyisen kaltaisesta paikallisyksikömallista luopumisesta ja palveluiden tarjoamisesta sote-alueiden puitteissa. Lomitukseen on tulossa vielä isoja muutoksia.

### 7.1 Teemahaastattelu

Haastattelut suoritettiin 12.10.2015 – 23.10.2015 välisenä aikana. Kaikille haastateltaville lähetettiin tilaa ja haastateltavaa koskevat ennakkokysymykset. Haastattelu suoritettiin teemoittain ja jokainen viidestä teemasta toimi kysymyksenä johon haastateltava vastasi. Teemojen apukysymyksiä ei esitetty haastateltavalle, vaan ne toimivat haastattelun johtolankoina haastattelijalle ja samalla ne olivat varmistamassa teeman monipuolisempaa käsittelyä. Haastatteluihin meni aikaa 18 minuutista reilu puoli tuntia, ja joka tilalta haastatteluun osallistui vain yksi yrittäjä,

jolla oli valtuudet puhua muiden tilan yrittäjien puolesta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Haastatteluja puhtaaksi kirjoittaessa haastattelija oli puhelimella yhteydessä yhteen haastateltavaan, jotta saatu aineisto saataisiin paremmin avattua.

Kysymyksissä käsiteltiin tilan omaa työvoimantarvetta, maatalojen yhteistyötä, tilan omia resursseja, tilan ulkopuolisen työvoiman käyttämistä, mahdollisen työntekijän henkilökohtaisia sekä ammatillisia osaamisalueita ja lomituspalveluiden tarvetta tilalla tulevaisuudessa (liite 3.). Kaikkia kyselyyn osallistuneita maatalousyrittäjiä yhdistävinä tekijöinä oli haastateltujen tilojen tulevaisuuteen varautuminen erilaisien investointien kautta. Muita yhdistäviä tekijöitä kaikilla haastateltavilla tiloilla oli lomituspalveluiden tarjoaman vuosilomituksen käyttäminen.

Suurimpina eroavaisuuksina haastateltavien kesken löytyi kaksi seikkaa. Tuetun maksullisen lomituksen käyttäminen oli suurin ero. Osa tiloista käytti kaikki 120 yrittäjäkohtaista tuntia ja jopa täysin maksullista lomitusta tuetun maksullisen lomituksen tuntimäärän tullessa täyteen. Osa tutkimukseen osallistuneista tiloista ei käyttänyt mitään maksullista lomitusta. Toiseksi osalle tiloista oli jatkaja tai jatkajat tiedossa, osin jo yrittäjinäkin mukana. Toisilla taas oli jo tässä vaiheessa selvillä, että ainakin eläinten pito loppuu tähän yrittäjäsukupolveen. Kaikilla tiloilla oli kuitenkin tehty investointeja. Syynä tähän oli yrittäjän työn helpottaminen kannattavuuden ohella.

## **7.2 Tilojen oma työvoima**

Haastatteluun osallistuneilla tiloilla työskenteli päivittäin yrittäjäpariskunnan lisäksi myös muita tilan osakkaita. Kahdella tilalla osakkaita oli neljä kappaletta. Palkattua työvoimaa oli kolmella tilalla yhdestä neljään työntekijään. Yhden tilan työntekijä ei osallistunut karjanhoitotöihin eikä ollut tilalla työllistettynä vakituisesti vaan kiireaikana ja lähinnä sadonkorjuutöissä. Tilat käyttivät työvoimana myös tilan vanhempaa ja nuorempaa yrittäjäsukupolvea.

### 7.2.1 Tilojen työvoiman tarve

Kaikilla haastatteluun osallistuneista tiloista oli tehty tai parhaimmillaan tehtiin omaa työtä helpottavia rakenteisiin tai koneisiin liittyviä suunnitelmia ja investointeja. Osa haastatteluun osallistuneista yrittäjistä tiesi jo tässä vaiheessa, ettei jatkaa omasta perheestä ole. Silti näilläkin tiloilla korostettiin oman jaksamisen tärkeyttä ja tiloilla oli tehty isoja investointeja niin navetta- ja peltopuolen töihin. Motiivien erilaisuutta tilanpitoon kuvaa hyvin kahden tilan haastateltavien kommentit: ”Meidän päämäärä on saattaa itsemme hallitusti terveenä eläkkeelle” tai kommentti: ”Ei ole mitään järkeä pyörittää isoa tilaa ja silti tehdä kaikki itse”.

Palkattua työvoimaa tarvittiin eniten navettapuolelle ja siellä nimenomaan karjanhoitotöihin. Oman vapaa-ajan tarve korostui kaikkien haastateltujen keskuudessa ikään katsomatta, motiivit tosin olivat erilaiset. Nuoret yrittäjät kaipasivat vapaa-aikaa sitovasta karjanhoitotyöstä nimenomaan siksi, että perheen kesken voisi viettää aikaa vielä silloin kun lapset ovat pieniä. Tilaa useamman vuoden pyörittäneet yrittäjät kaipasivat vapaa-aikaa sen vuoksi, että jaksavat hoitaa kunnolla sitovan ja vastuullisen työnsä. Kuten yksi yrittäjä haastattelussa totesi: ”Ikäntymisen myötä oma rajallisuus tulee vastaan ja se tulee huomioida”. Kaikki yrittäjät kuitenkin korostivat vapaa-ajan tärkeyttä ja kaikilla oli tarvetta palkatulle työvoimalle, oli se sitten tilan resurssien puitteissa pitempiaikaista palkattua omaa työvoimaa tai lyhytaikaista yrittäjän hetkellisesti tilan töistä irrottavaa työvoimaa. Eniten aputyövoimaa kaivattiin karjanhoitotöiden ja kiireaikojen peltotöiden suorittamiseen. Yhden haastateltavan kommentti: ”muita töitä voi siirtää ja aikatauluja sovitella, mutta päivittäisten pakollisten karjanhoitotöiden tai kiireaikoina peltotöiden tekoa ei voi kovasti siirtää”.

### 7.2.2 Yhteistyö yrittäjien kesken

Yhteistyötä käsiteltäessä yrittäjät, tilan koosta riippumatta, tekivät tai olivat tehneet jossain vaiheessa yhteistyötä muiden yrittäjien kesken. Yhteisnavetta ei ollut kenenkään mielessä tällä hetkellä oikeana aitona tulevaisuuden vaihtoehtona omalla kohdalla:

Tilanpito muiden yrittäjien kesken on mahdollista, mutta siinä pitää henkilökemioiden ja eri töiden aikataulujen sopia keskenään yhteen. Yhteistyön pitää toimia yhteistyöntekijöiden henkilökohtaisellakin tasolla. Johdon tulee olla voimakas ja määrätietoinen: Yhteisnavettaa oli mietitty vaikka näin pitkälle ei olla vielä valmiita menemään.

Yhteistyö karjanhoitopuolella koettiin muutenkin vieraaksi ajatukseksi. Ainoastaan yksi haastateltavista olisi ollut valmis ulkoistamaan esimerkiksi tilansa hiehon kasvatuksen ja tätä kautta parantamaan omaa tulosta ottamalla nykyiset hiehotilat lypsylehmien tiloiksi. Tätä pitemmälle eläinpuolen yhteistyötä ei kukaan haastateltu halunnut viedä.

Kaikki haastateltavat olivat valmiita hätätilanteessa auttamaan toista viljelijää, mutta pitempikestoiseen omalta tilalta irrottautumiseen ei kukaan ollut valmis. Kaikilla haastatteluun osallistuneilla tiloilla autettiin tarvittaessa toista yrittäjää eläinten siirroissa, sairastuneen eläimen hoidossa ja muissa äkillisissä apua vaativissa töissä. Kynnys avun pyytämiseen oli kuitenkin kaikilla haastateltavilla korkea.

Urakoitsijoiden käyttäminen, kokonaisten työvaiheiden ulkoistaminen peltopuolella sekä yhteistyön tekeminen mm. rehuketjussa omilla koneilla olivat eniten käytössä olevat yhteistyötavat: ”Yhteistyössä muiden yrittäjien kesken koneita pystytään hyödyntämään paremmin. Kalliita koneita ei tarvitse jokaisen itse investoida”. Oli yhden yhteistyötä vuosia tehneen yrittäjän kommentti. Yrittäjät, jotka täysin kieltäytyivät yhteistyöstä, sanoivat isoimmaksi syyksi tähän ajanpuutteen. Toki haastateluissa tuli ilmi selvästi oman tekemisen mielekkyyden ja tuottavuuden vähenemisen pelko jos on riippuvainen muista jonkin työvaiheen suorittamiseksi loppuun asti: ”Meillä on myös jo kaikki laitteet ja kalusto niin kaikki tarvittavat työt on pystytty tekemään itse tähän asti ja tulevaisuudessakin”.

Yhteinen palkattu työntekijä koettiin hyväksi ratkaisuksi. Yhteisen työntekijän hyöty koettiin oman taloudellisen näkökulman lisäksi jopa työntekijän viihtyvyyden ja osaamisen kehittymisen kannalta hyvänä vaihtoehtona. Yhdellä haastatelluista tiloista, oli palkattu työntekijä yhteisesti toisen tilan kanssa, näiden tilojen yrittäjät olivat sukulaisia ja tekivät muutenkin paljon yhteistyötä. Muilla tiloilla aiheesta oli omassa perhepiirissä vain keskusteltu:

Työntekijöiden yhteisen käyttämisen hyöty on työntekijän parempi täysiaikainen työllistyminen ja työntekijän ammattitaidon vahvistuminen. Kuitenkaan yksin ei olisi varaa palkata ketään ympäri vuoden vaikka töitä kyllä olisi mutta ei rahaa palkkaamiseen. Oman työntekijän palkkaamisessa on vielä sekin riski, että se jää sairauslomalle ja silti pitää vain maksaa palkkaa: Yrittäjät ajattelivat haastattelussa oman työntekijän palkkaamista, myös työntekijän näkökulmasta.

Samalla työntekijän ammattitaito kasvaa kun hän oppii muilta tiloilta hyviä ja vaihtoehtoisia työtapoja, joita hän tuo mukanaan tilalle. Tässä haastattelussa yrittäjät löysivät vain positiivisia asioita työntekijöistä, jotka työskentelivät välillä muilla tiloilla.

### **7.3 Hyvä ja osaava lomittaja**

Osa haastateltavista oli toiminut ennen omaa yrittäjyyttään lomittajana, ja kaikki tilat käyttivät lomituspalveluista ainakin vuosiloman osuuden. Tilat korostivat ensin eläintenhoitotöiden osaamisen tärkeyttä: ”Eläimet menevät meillä aina ykkössijalla navetassa, ne eläimet ja niiden hyvinvointi. Sen kone-työntekijänkin löytää navetaan vaikka naapurista”. Koneosaamista kaivattiin, mutta vasta eläintenhoitotöiden osaamisen jälkeen.

Yhteistyökyvyn tärkeyttä sekä tilan omistajien että tilan työntekijöiden suuntaan korostettiin. Kaivattiin oman pään käyttöä ja tilannesilmää: ”Reippautta ja ulospäin suuntautuneisuutta kaivataan. Pitää tulla toimeen kaikkien kanssa ja työn pitää sujua ja ajallaan pitää tulla valmista”. Jokaisen haastateltavan kanssa luottamus nousi kaikkein tärkeimmäksi asiaksi. Luottamusta siihen, että sovitut asiat tehdään: ”Työntekijään pitää pystyä luottamaan, että se tulee ja tekee ja on huolellinen. Parasta olisi myös jos työntekijä kykenisi ottamaan tilasta vastuuta kuin omastansa, sellaiseen työntekijään pystyy luottamaan ja silloin uskaltaisi itse lähteä jossain käymään”.

Ammattitaitoista lomittajaa arvostettiin jopa siinä määrin että tiloilla oltiin valmiita joustamaan omasta johtajuudesta, jos osaava, oma-aloitteinen ja luotettava lomittaja saadaan tilalle:

Itse en pystyisi olemaan sellaisessa työpaikassa jossa jatkuvasti komennetaan, että tee tuota ja tuota. Tärkeämpänä näkisin työntekijän hyvän ammattitaidon ja eläintenhoitotaidon. Työaikajärjestelyiden avulla nämä henkilökemia-asiat on kyllä hoidettavissa, kuten että työntekijä pääosin tekee sen yrittäjän kanssa töitä jonka kanssa paremmin tulee toimeen: Yrittäjän kommentti kuvaa hyvin sitä, kuinka suuri arvo annetaan työntekijälle jolla on vahva ammattitaito, kun yrittäjä on valmis itse vetäytymään omassa yrityksessään väliaikaisesti taka-alalle.

Toinen lomittajan ammatillisen ja asiakaspalveluosaamisen ohella mainittu toivottava tekijä oli kielitaito. Suomen, englannin ja ruotsin kielellä pärjää eteläpohjalaisilla tiloilla. Lomittajan hyvän fyysisen kunnon yrittäjät kokivat ammatillista koulutusta tärkeämmäksi tässä haastattelussa.

### **7.3.1 Tilojen vaatimukset lomittajan koulutuksen suhteen**

Haastattelussa kaikki yrittäjät arvostivat koulutusta. Se ei kuitenkaan noussut yksin esiin korostamaan osaamista tai ammattitaitoa, jota tiloilla vaadittiin. Työkokemusta pidettiin yhtä tärkeänä kokonaisosaamisen luotettavuuden mittarina. Luotettavimmiksi yrittäjät kokivat lomittajat, jotka olivat perusosaamisensa hankkineet koulutuksen kautta: ”Koulutusta alalle pitää olla, siitä on hyötyä”. Pitkän työkokemuksen avulla hankittua monipuolista ammatillista osaamista arvostettiin yhtä paljon kuin koulutusta: ”Meille kun tulee pitää olla työkokemusta tai koulutusta alalta”. Oli yhden haastatellun yrittäjän mielipide.

### **7.3.2 Perehdytyksen suorittaminen tilan töihin**

Jokainen tila oli valmis perehdyttämään lomittajan tilan töihin, koska eri tiloilla samat työt tehdään eri tavoilla. Kunnollinen tilan omistajan tai tilan työntekijän suorittama perehdytys tilan töihin oli perusosaamisen jälkeen tärkeimpiä avaimia lomituksen onnistumiselle: ”Tilat opettavat tarvittaessa mielellään, jos itsellä on halua oppia ja löytyy sitoutuneisuutta työhön tilalla”. Haastateltujen mielestä lomittajia, jotka olivat kiinnostuneita omasta työstään ja jotka ymmärsivät mistä maatalousyrittäjän elanto tulee, oli ilo opastaa tilan töihin. Tällöin eivät yrittäjät kokeneet pe-

rehdytykseen käytetyn ajan menneen hukkaan vaikei saman lomittajan tilalle tulo olisikaan enää varmaa.

#### **7.4 Vuosilomitustarve tiloilla tulevaisuudessa**

Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat sitä mieltä, että lomituspalvelu on tärkeä palvelu, joka tulisi säilyttää ainakin jossain muodossa. Haastateltavien ikärakenne alle 30-vuotiaasta yli 50-vuotiaaseen yrittäjään ei vaikuttanut tässä kohdin millään tavalla. Tilojen oma työvoima, jota oli kahdesta aina kahdeksaan henkeen asti, ei vaikuttanut millään tavalla vuosilomien pitämiseen. ”Lomitukseen ollaan tyytyväisiä, mutta tilakoon kasvaessa lomituksen merkitys pienenee”. ”Niin kauan kuin lomitusta on ilmaiseksi saatavana, sitä käytetään”. Vuosilomien määrään 26 vuorokautta yrittäjää kohti oltiin tyytyväisiä. Kukaan haastateltavista ei halunnut lisää, mutta tähän saattoi vaikuttaa parastaikaa käyty keskustelu lomituspalveluiden isosta muutoksesta. Haastateltavat korostivatkin kuinka tärkeää on että lomituspalvelu säilyy. Useampi yrittäjästä sanoi suoraan lomituksen olevan erinomainen ratkaisu lyhyeen tilapäiseen työvoiman tarpeeseen:

Vuosilomat ja tuettu maksullinen lomittaja-apu tuovat helpotuksen tähän arkeen; navetasta pääsee välillä poisikin. Ihannetila olisi jos sieltä saisi olla pois vaikka joka toinen viikko, edes päivän tai pari: Lomituspalveluita arvostettiin ja sen merkitys omalle jaksamiselle tiedostettiin.

#### **7.5 Sijausavun tarve tiloilla tulevaisuudessa**

Sijaisapua olivat käyttäneet kaikki haastatteluun osallistuneet tilat. Uudessa lomituspalvelulaissa sijaisapuoikeutta ja käytettävyyttä rajataan tarkemmin. Tämä oli haastateltavien tiedossa koska kaikki korostivat sijausavun tärkeyttä sairastumisen tai äityislomituksen yhteydessä. Tietyistä osittain omiin menoihin (esim. aikuiskoulutus) liittyvistä sijaisapulomituksista ja yhteisten muiden maanviljelijöiden asioiden

hoitamiseen liittyvistä kuten MTK:n kokouksiin myönnettävistä sijaisavuista yrittäjät olivat valmiita luopumaan tai maksamaan korkeamman hinnan:

Sijaisapulomitus on tärkeää sairastumisen takia ja aikarajauksia ei saisi olla, eikä niitä saisi tulla. Jos aikarajoitukset tulevat sijaisapuun, niin silloin mm. äityslomituksissa maatalousyrittäjät olisivat täysin eriarvoisia muihin palkansaajiin verrattaessa: Koko haastattelun ajan maatalousyrittäjät vertasivat itseään yrittäjien sijaan palkansaajiin, tässä haastateltava sanoo sen suoraan.

Osa yrittäjistä toivoi äkillisen sijaisaputarpeen tullessa juuri sen alkuun lomittajaa: ”Tulevaisuudessa kun sijaisapukin jollain muotoa jatkuu, edes jonkin aikaa niin se mahdollistaa oman tilan järjestelyt sijaisavun aikana joilla voidaan jatkaa”. Toiset yrittäjät korostivat pitkän äkillisen sijaisavun sattuessa tarvitsevansa lomittajaa ja ilmoittivat lyhyet sijaisavut hoitavansa itse: ”Lyhyet pätkät voimme hoitaa tilanväen kesken, mutta pitempiin poissaoloihin tarvitaan lomittajaa”. Kolmas versio samasta aiheesta oli lomittajan tarve kaikenlaisen ja -kestoisen sijaisavun hoitamiseen:

Meillä nämä navettatyöt ovat täysin lomituspalveluiden tarjoaman työvoiman varassa nyt ja tulevaisuudessa. Sinne ei ole suunnitteilla muuta ulkopuolista työvoimaa. Tulevaisuudessakin jos meistä jompikumpi sairastuu, niin lomitustaloksesta me apu etsitään: Lomitustoiminnan tärkeys korostuu osalla haastatteluun osallistuneista tiloista, kun ei ole omaa varajärjestelmää ongelmien varalle.

Sijaisapulomituksen aikana tilat tarvitsivat apua ainoastaan niihin töihin mitä sairana oleva tai poissa oleva yrittäjä oli tehnyt.

## **7.6 Maksullisen lomittaja-avun tarve tiloilla tulevaisuudessa**

Haastatelluista tiloista kaikki, kahta lukuun ottamatta, käyttivät maksullista lomitusta. Ensimmäisellä näistä tiloista työskenteli useampi työntekijä joiden avulla tilanväki pystyi hoitamaan äkilliset työntekijätarpeet: ”Ison tilan etuna on, että tilan sisäisin järjestelyin saadaan hommat toimimaan”, toteaa yrittäjä. Toisella tilalla oli tehty sukupolvenvaihdos muutama vuosi sitten, ja tilan entinen omistajapariskunta oli vahvasti vielä mukana tilan töissä. Samalla tilalla oli samaan aikaan suunnitella tilan laajennus. Rahoituksesta lähtien oli kaikki jo valmiina, mutta nuori yrittäjä-



pariskunta halusi vielä miettiä vallitsevan taloustilanteen vuoksi laajennusta: ”En tiedä täysin varmasti tehdäänkö pihattonavetta nyt, myöhemmin, vai ei ollenkaan”. Muutkin laajennusta ajattelevat yrittäjät pitivät aikaa tähän huonoimpana mahdollisena. Sama yrittäjä korosti haastattelussa vanhempien avun tärkeyttä taloudellisestikin ja korosti, ettei mikään lomituserä ole ilmaista vaan lomitusta saa vasta kun maksaa MYEL- vakuutuksen. ”En käytä tuettua maksullista lomitusta nyt koska en koe tarvetta siihen ja nuorena yrittäjänä on muitakin menoja”. Tällä yrittäjällä oli varatyövoimana omat vanhemmat, joka varmasti vaikutti tähän mielipiteeseen.

Kaikki muut haastatellut käyttivät tuettua maksullista lomitusta. Haastatteluissa tuli esiin tarve ostaa tuettua maksullista lomittaja-apua pyhäpäiviin ja arkipyhiin, kun vuosilomituksessa niitä on vain rajoitetusti käytettävissä. Tällöin perheenjäsenet ovat vapaalla ja voivat lomailla oman perheen kesken. Asia tuli esille myös niiden yrittäjien kesken kenen lapset asuivat tilan ulkopuolella, sillä heidän vastauksiinsa korostui tarve vieraila lasten ja lastenlasten luona silloin kun he ovat vapaalla.

Tuetun maksullisen lomittaja-apun käyttöön muuhunkin kuin karjanhoitotöihin ei tarvetta tuntunut olevan. Kiireaikoinakin korostui tarve saada lomittaja navettaan, että itse pääsee pellolle. Lomittajan osaamisen kyllä toivottiin olevan monipuolista, mutta haastateltujen yrittäjien mielestä riittää navetan hoitoon tai ruokintaan liittyvä koneosaaminen. Yrittäjät olivat tietoisia mahdollisuudesta käyttää lomittajan ammattitaitoa tässä lomituserässä muuallakin kuin karjanhoitotöissä, mutta he eivät kokeneet sitä tarpeelliseksi vaikka useimman haastatellun mielestä tuetun maksullisen lomituserän käyttäminen on edullisempaa verrattuna itse palkattuun työvoimaan. Haastattelun jälkeen voimaan tullessa uudessa lomituseräpalvelulla tuettua maksullista lomittaja-apua ei saa käyttää muuhun kuin karjanhoitotöihin.

Yrittäjien tämänhetkinen taloudellinen tilanne korostui haastatteluissa. Nekin yrittäjät, jotka käyttivät kaiken 120h maksullista lomituserää, käyttivät sitä vain päivittäisiin välttämättömiin karjataloustöihin: ”Työn laadun tulee olla hyvä ja töiden tulee sujua joutuisasti”. Yksi haastateltava sanoi suoraan, että navetassa töitä riittää, mutta ei ole varaa teettää niitä muilla.

## 7.7 Lomituksen käytettävyys

Yrittäjät olivat valmiita maksamaan pienen maksun koko lomituspalvelusta, kunhan se vain säilyisi edes samalla tasolla kuin se nyt on: ”Olen valmis maksamaan maksun lomituksesta, mutta maksun pitää olla kohtuullinen, puolet lomittajan kuukausipalkasta on liikaa”. taloudellinen tilanne näkyi tässäkin vastauksessa. Haastatteluissa yrittäjät miettivät eri vaihtoehtoja maksun suhteen. Tilakohtaista maksua palvelun käytöstä mietti kaksi yrittäjää: ”Olen usein miettinyt, että parempi keino sitouttaa viljelijät lomitukseen olisi pieni maksu kaikille tästä palvelusta”. Tässä yrittäjät ajattelivat hinnan vaikuttavan palvelun laatuun ja arvostukseen nostavasti.

Osa yrittäjistä piti parempana tilakohtaista lomitusta yrittäjäkohtaisen sijaan jolloin tilaa kohden saisi käyttää tietyn määrän päiviä. Näin kumpikin yrittäjä saisi olla yhtä aikaa lomalla ja lomittaja tai lomittajat tekisivät tilan kaikki päivittäiset työt:

Lomittaja saa tehdä eri lomituksissa eri asioita hyvin rajoitetusti. Vuosilomassa vain välttämättömät pakolliset työt ja sitten lomatoimisto valitsee kun lomittajalla menee kesällä tunti pelkkään rehun hakuun joka joudutaan hakemaan pitemmän matkan päästä: suurin osa haastatteluista yrittäjistä oli sitä mieltä, että lomituksen esimiestaso ei täysin ymmärrä tilalla tehtävää työtä ja eri vuodenaikojen merkitystä siihen.

Yrittäjät olivat pääosin tyytyväisiä lomittajien ammattitaitoon ja ilmoittivat tulevaisuudessaakin käyttävänsä lomittajia, mutta kritiikkiä tuli lomittajien fyysisestä kunnosta, ohjeiden lukutaidosta ja niiden noudattamatta jättämisestä sekä asiakaspalvelutaidoista. Lomittajilta kaivattiin ymmärrystä kokonaisuuden hallintaan, esim. siihen mistä yrittäjän tulo tulee ja minkä vuoksi jokin työvaihe saatetaan tehdä vähän pidemmän kaavan kautta ja miten se vaikuttaa saatavaan tuloon.

Lomitustarjontaan kaivattiin kilpailua. Olemassa olevia lomittajayrittäjiä ei pidetty aitona kilpailuna kun kaikki toimii paikallisyksiköiden kautta ja paikallisyksikkö kuitenkin määrää kuka tulee tilalle:

Kun on valinnut kunnan lomitukset, niin se on pakko ottaa mitä annetaan. Kilpailua pitäisi olla. Toiveena oli myös tilan ja lomittajan välisen byrokratian vähentäminen. Monopoli pois lomituksesta ja lomituskilpailu saisi muuttaa enempi asiakkaiden suuntaan. Nyt tuntuu lain olevan vain laadittu byrokratian pyörittämiseksi. Yrittäjien tarpeita kuten esim. aikaisin alkavia tai iltamyöhään venyviä työaikoja ei huomioida: Haas-

tatellut yrittäjät toivoivat lomituspalvelulain huomioivan käytännön tasoa paremmin ja byrokratian väheneminen oli jokaisen haastateltavan toive.

Jos tulevaisuudessa olisi lomitustarjonnassa todellista kilpailua, kuten on tällä hetkellä koneurakointi puolella, niin jäljelle jäisi vain hyvät palvelut ja yrittäjät, sellaiset jotka oikeasti haluaa tehdä tätä työtä. Silloin jopa minä olisin valmis maksamaan näistä lomittajista: Yrittäjät kaipaivat kilpailua lomitukseen, yleisimmät syyt olivat laatutaso ja palvelun hinta.

## 8 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoite oli kaksiosainen. Ensinnäkin haastattelujen kautta tuli selvittää tuetun maksullisen lomittaja-avun vähäisen käytön syitä ja sen perusteella keinoja tämän lomitusermuodon mahdolliselle käytettävyyden lisäämiselle maatalousyrittäjien keskuudessa. Samalla tutkimuksessa tuli selvittää voisiko maksullisen lomittaja-avun lisääntyvästä käytöstä tai käytettävyydestä olla apua maatalouslomittajien työpäivän täydentämiseen, ja mahdollisesti jopa maatalouslomittajien osa-aikaisten työsuhteiden vähentämiseen.

Tutkimushaastattelu tehtiin ajankohtana, jolloin maatalousyrittäjien ja turkistuottajien lomituserpalvelulakiin suunniteltiin isoja muutoksia. Tämän vuoksi suurena erona tässä tutkimuksessa aikaisempiin verrattuna ilmeni yrittäjien myönteinen suhtautuminen jopa koko lomituserpalveluiden kohtuulliseen maksullisuuteen kuin myös maksulliseen lomitukseen, kunhan vain lomituserpalvelut olisivat käytettävissä tulevaisuudessakin. Yrittäjät ovat valmiita maksamaan lomittajan työstä, jos työnjälki on hyvää ja itse työ tehdään sujuvasti. Lomittajan tunteminen synnyttää luottamusta, ja luottamussuhde maatalousyrittäjän ja -lomittajan välillä saa aikaan sen, että yrittäjä haluaa työllistää lomittajaa maksullisten lomituserstenkin kautta, jotta sama lomittaja olisi käytettävissä tulevaisuudessa. Toisaalta yksikään tutkimukseen osallistunut yrittäjä ei ajatellut lomittajan työllistymistä lomittajan kannalta ainoastaan vaan oman hyödyn kautta, mutta tähän saattoi olla syynä kysymysten muotoilu.

Tutkimuksen toinen tavoite (maatalouslomittajan työpäivän parempi hyödyntäminen maksullisen lomittaja-avun kautta ja mahdollinen osa-aikaisten työsuhteiden vähentäminen) onnistui osittain. Hyvin selväksi tuli millainen lomittajan, henkilökohtaisen ja ammatillisen osaamisen tulee olla, jotta tilat käyttävät ja ovat valmiita maksamaan tällaisen lomittajan työstä. Samalla tutkimuksessa näkyi myös tilojen pienentyneet tulot kun yrittäjät myönsivät työtä kyllä olevan muutakin kuin karjanhoitamiseen liittyvät pakolliset työt, mutta samalla korostivat olevan halvempaa tehdä ne itse. Tämä tutkimus ei anna täysin yksiselitteistä vastausta kysymykseen saadaanko maksullisella lomittaja-avulla osa-aikaisten maatalouslomittajien työ-

suhteita kokoaikaiseksi, mutta tästä tutkimuksesta tuli muutama työkalu, joita kannattaa kokeilla.

### **8.1 Maksullisen lomittaja-avun käytettävyyden ehdot**

Yrittäjät olivat valmiita tämän tutkimuksen perusteella maksamaan sunnuntaipäivistä tai niihin verrattavista arkipyhäpäivistä jopa täysin maksullisen lomittaja-avun hinnan. Maksullista lomituspalvelua yrittäjät vertasivat oman työntekijän palkkaamiseen ja pitivät taloudellisesti kannattavampana lomittajan työstä maksamista kuin oman työntekijän palkkaamista. Muiden yrittäjien kesken palkattu yhteinen työntekijä oli sekin suosittu vaihtoehto kuin oma työntekijä. Syynä tähän oli oman taloudellisen riskin pienentyminen. Tutkimuksessa tuli selvästi esiin kuinka tärkeää on, että mahdollisuus maksulliseen lomitukseen säilyy tulevaisuudessakin.

Tiloilla ei tuntunut juuri olevan osaavaa varahenkilöstöä äkilliseen työntekijätarpeeseen (esim. yrittäjän itse sairastuessa). Tällöin apu saadaan ainoastaan lomituksen kautta. Mela ja paikallisyksiköt ovat vuosia korostaneet kuinka tärkeitä olisi että joka tilalla tulisi olla henkilö, joka tietää tilan asioista ja osaa tarvittaessa tehdäkin jotain. Tutkimuksessa tuli selkeästi ilmi ettei näin ole. Harvassa tuntui olevan maaseudulla nykyisin enää osaavat maataloustyöntekijätkään saati sitten joku, jota yrittäjä pystyy käyttämään tarvittaessa omana varahenkilönä. Tutkimukseen osallistuneilla yrittäjillä lomatoimiston palvelut tuntuivat olevan ainoa keino löytää luotettava ja osaava työntekijä navettaan, jotta itse pääsevät välillä irtautumaan sitovasta karjanhoitotyöstä.

Vastavuoroisesti tutkimuksessa tuli ilmi se, että maksaessa palvelusta yrittäjät myös haluaisivat enemmän vastinetta rahalle. Yrittäjät haluaisivat purkaa palvelun rajoitteita, ja vahvasti tuli esiin se, että jos tulevaisuudessa koko palvelusta joutuisi maksamaan tunti-, päivä-, tai tilakohtaisen maksun, niin tuntikohtaista rajoitetta ei silloin saisi olla, vaan lomittajan tulisi saada ostaa kukin omien tarpeiden tai oman talouden pohjalta.

Tutkimuksessa tuli esiin uuden lomitustarpeen muuttaminen enemmän maatalousyrittäjiä huomioivaksi ja kilpailua mahdollistavaksi. Tämä oli asia, johon yrittäjät tuntuivat olevan tyytyväisiä. Kilpailua kaivattiin koska se vaikuttaisi palvelun hintoihin, sääntöihin ja lopulta lopputuotteeseen, eli lomittajan ammattitaitoon rakentavasti. Täysin lomituspalveluyrittäjä-pohjalle eivät maatalousyrittäjät halunneet lomitusta muodostettavan, vaikka olemassa olevaa mallia haluttiin keventää. Lomituspalveluyrittäjien tuottamissa palveluissa maatalousyrittäjät olivat huolissaan äkillisten sijaisapujen hoitamisesta ja niiden tilojen, jotka ovat lomittajille jo nyt henkisesti tai fyysisesti raskaita lomitusten suorittamisesta. Uuteenkin malliin yrittäjät halusivat jonkin hallintoelimen, jonka ansiosta lomituspalvelut ovat niitä tarvitsevien yrittäjien käytettävissä tasapuolisesti, äkillisen lomitustarpeen tullessa.

### **8.1.1 Lomituksen toiminnallinen kehittäminen**

Ensisijaisen tärkeää on, että jokaisella tilalla tulisi olla oma varahenkilö, joka pystyisi tekemään tilan töitä vaikka yrittäjän äkillisen sairastumisen takia siihen asti kunnes tilalle saadaan lomittaja. Varahenkilö, joka pystyy opastamaan tilan töihin lomittajan, vaikkei itse niitä kaikkia osaisi suorittaa. Tämä ns. hallittu töiden siirto auttaa suuresti siihen, että tilalla ei tapahdu suuria taloudellisia tappioita sinä aikana kun yrittäjä itse ei pysty töihin. Yrittäjät eivät voi rakentaa toimintaa lomitukseen varaan äkillisissä poikkeustilanteissa.

Tällä hetkellä käytössä olevia lomitustiimejä ja lomitussoluja tulisi tehdä lisää, sillä tästä yrittäjien, lomittajien ja lomatoimistojen välisestä yhteistyöstä hyötyvät kaikki osapuolet. Yrittäjät saavat tätä kautta useampia tilan työt hallitsevia lomittajia, jotka tarvittaessa lyhyelläkin varoitusajalla voivat siirtyä työhön tilalle. Lomittajien tuntemus tilan töihin ja siellä käytettäviin koneisiin ja laitteisiin kasvaa, jolloin tilan työt tulee tehtyä ajallaan ja ammattimaisesti ja yrittäjien luottamus lomittajan ammattitaitoa kohtaan kasvaa. Tällöin yrittäjät käyttävät enemmän maksullista lomitusta. Tämä mahdollistaa lomittajan työajan paremman hyödyntämisen, kuten tutkimuksen haastattelussa tuli ilmi. Lomituksen hallinnon ja yrittäjien tarpeiden parempi tuntemus kasvaa tiiviimmän yhteistyön, yhteisten tiimi- ja solupalavereiden kautta,

joissa käsitellään yrittäjien nykyisten tarpeiden lisäksi tulevaisuuden tarpeita. Näin saadaan enemmän tietoa, joka auttaa lomahallintoa suunnitelmaan paremmin lomittajien työlistoja tehostamaan lomittajien työaikaa. Lomitustiimin tai solun lomittaja työllistyy pääosin näihin kuuluvilla tiloilla, joten heidän työlistat tulisivat olla yrittäjien tiedossa ainakin siltä osin kun lomittajalla on työjakso, mutta ei vielä työpaikkaa. Tällöin yrittäjät jo etukäteen tietäisivät milloin heidän tilansa työt osaavia, luotettavia ja tuttuja lomittajia olisi saatavissa. Lomituksen hallinnon vapaiden työjaksojen markkinointi helpottuisi kun yrittäjät jo etukäteen tietäisivät milloin kukin lomittaja olisi käytettävissä jo itselle varattujen päivien lisäksi. Lomitustiimit tai -solut lisäävät myös avoimuutta ja mielekkyyttä lomitustoimintaan, kun yrittäjät ja lomittajat pääsevät suunnittelemaan tulevia lomituksia yhdessä ja kaikki itse näkevät, että kaikkia kohdellaan samanarvoisesti.

### **8.1.2 Lomituksen lainsäädännöllinen kehittäminen**

Yrittäjät ovat valmiita maksamaan lomituksesta, mutta tutkimuksessa tuli selvästi esiin että vastavuoroisesti he toivoivat, ettei lainsäädännöllä rajata toista lomitustyyppiä tärkeämmäksi kuin toista. Yrittäjät olisivat valmiita maksamaan lomituksesta enemmänkin, mutta silloin maksullisella lomituksella ei saisi olla tuntimääriin sidottuja käyttörajoituksia.

## **8.2 Lomittajan asenne, osaaminen ja ammattitaito**

Tutkimuksen mukaan lomittajat eivät täysin käsitä yrittäjien tulojen muodostusta. Lomittajien asiakaspalvelutaidoissa oli tässä kohden parantamisen varaa, sillä yrittäjät toivoivat lomittajia, jotka osaavat lukea ohjeita ja noudattaa niitä, vaikka niin tehdyt työt eivät olisikaan aina kaikkein joutuisimmin suoritettu. Työtapoihin on kuitenkin aina syynsä mikä lopullisesti näkyy yrittäjän rahapussissa. Hyvältä lomittajalta odotetaan oma-aloitteisuutta ja kokonaisuuden hahmottamiskykyä.

Yrittäjät korostivat lomittajan ammatillisen osaamisen tärkeyttä. Sillä, oliko osaaminen hankittu koulutuksen vai työnteon kautta, ei ollut yrittäjille niin suurta merkitystä. Tässä tutkimuksessa osaamista kaivattiin vain karjanhoitotöiden suorittami-

seen. Jopa kiireaikoina yrittäjät tekivät peltoviljelytyöt mieluummin itse tai teettivät urakoitsijalla.

Osaamisen ohella luotettavuutta arvostettiin jopa kielitaitoa enemmän. Yrittäjät olivat myös valmiita tinkimään omasta mukavuusalueestaan: jos henkilökemiat eivät toimi tilalla työskentelevän hyvän lomittajan ja kaikkien tilan yrittäjien välillä niin haastattelun mukaan asia hoidetaan, jos mahdollista, tilan sisäisen työjärjestelyiden kautta.

Lomittajan iällä tai sukupuolella ei tässä tutkimuksella ollut mitään väliä, mutta yrittäjien oma kiire ja paineet työn sujuvuudesta tulivat esiin vaatimuksessa lomittajan fyysisestä kunnosta. Tutkimuksen mukaan yrittäjät itse mielellään perehdyttävät uudetkin lomittajat tilan töihin, jos vain saavat tehdä yhteistyötä useamman kerran, eli ammatilliset puutteet olivat hyväksyttävämpiä kuin fyysiset koska ne olivat korjattavissa. Fyysisesti huonokuntoista tai rajoittunutta lomittajaa yrittäjät eivät halunneet, vaikka taustalla olisi kuinka vahva ammattitaito.

Yrittäjät käyttävät lomittajaa mieluummin viikon silloin tällöin kuin palkkaavat oman työntekijän. Yrittäjät tietävät lomatoimiston huolehtivan lomittajan ympärivuotisesta työllistymisestä erilaisilla tiloilla mikä vaikuttaa lomittajan ammattitaitoon rakentavasti. He myös tietävät lomatoimistojen huolehtivan lomittajan koulutuksesta ja olevan sen nykypäivän tilojen vaatimalla tasolla. Huonona puolena yrittäjät kokivat lomittajat, joiden fyysinen työkyky ei ole enää sellainen, että he suoriutuvat raskaista tai tiettyä nopeutta edellyttävistä töistä.

### **8.2.1 Lomittaja asiakaspalvelijana**

Lomittajan tulisi pitää tilalla työskenteleviä yrittäjiä ja työntekijöitä työkavereina ja asiakkaina ja käyttäytyä sen mukaan. Lomittajan työtä ei ole vain eläintenhoito vaan myös vahva asiakaspalvelu, johon lopuksi riittää tilalla työskentelevän ihmisen huomioiminen. Lomittaja itse on paras työnsä myyjä, ja joka työkerralla tilalla hän markkinoi työlleen jatkoa. Lomittajien työnantajat pitävät lomittajan koulutuksen ja osaamisen ajan tasalla, mutta tähän koulutukseen kannattaa lisätä asiakaspalvelutaitojen hiomista sekä koulutusta vaikeiden tilanteiden ja -asiakkaiden



kohtaamista varten. Lomittaja työskentelee usein navetassa, joka on samassa pi-hapiirissä yrittäjän kodin kanssa, ja yrittäjät kokevat navetankin kotialueekseen, jossa työskennellessä tunteet vaikuttavat yhtä paljon kuin järki ja tämä lomittajan tulisi tiedostaa ja käyttäytyä sen mukaan.

Useampi haastateltu yrittäjä kaipasi lomittajilta kokonaisuuden hahmottamista, sen ymmärtämistä että kaikki navetassa tehtävä työ vaikuttaa muihin tilan töihin. Toisaalta useampi yrittäjä oli mielissään kun lomittajat ovat kokeneet paljon erilaisia tiloja ja työtapoja ja sanoivat saaneensa hyviä vinkkejä omaan yrittämiseen, se kenelle voi antaa parannusehdotuksia ja kenen kanssa kannattaa tehdä juuri niin kuin neuvotaan, vaatii isoja asiakaspalvelutaitoja ja ihmistuntemusta, joten tätä puolta kannattaa kehittää. Lomittajan ja hänen esimiehensä keskinäisen toiminnan tulisi olla sujuvaa puolin ja toisin. Jos tässä on ongelmia, se heijastuu myös lomittajan työhön. Mitä enemmän lomittaja pääsee vaikuttamaan omaan työhönsä niin sitä paremmin hän jaksaa ja haluaa sitä tehdä. Tässäkin lomitussolut ja -tiimit olisivat hyvä ratkaisu kun lomittaja voisi olla itse mukana vaikuttamassa omien työvuorojen luontivaiheessa, ja tilat olisivat pääosin samoja millä hän työskentelee.

## **8.2.2 Lomittajan ammattitaito**

Tutkimuksessa yrittäjät ilmoittivat tarvitsevansa lomittajaa ensisijaisesti eläintenhoitotöihin lypsystä ruokintaan asti. Tilat koneellistuvat ja lomittajien ammatillinen osaaminen tulisi kattaa koneet mahdollisimman kattavasti, suurimmalla osalla tiloista käytetään päivittäin traktoria tai pienkuormaajaa ja ainakin nämä tulisi hallita. Ei vain siksi kun tilojen yrittäjät sitä odottavat vaan jo oman jaksamisenkin vuoksi, sillä näillä koneilla yleensä tiloilla suoritetaan juuri ne voimaa vaativat työvaiheet. Ruokintalaitteet ja muut tietokonepohjaiset työtä helpottavat laitteet yleistyvät aikaa ja voimia säästävinä laitteina tiloilla. Tämän takia näiden laitteiden perusosaaminen tulisi hallita. Eläinten terveyteen ja lisääntymisrytmiin liittyvät työt oppii, kun halua on opetella ja nämä edustavat tilan taloudelle isoja asioita. Sairas eläin ei toimi odotetulla tavalla ja tuotos kärsii, samoin jo yhden tärkeän kiiman ohimeneminen voi tulla tilalle kalliiksi. Lomittaja joka hallitsee laajoja kokonaisuuksia, on

helppo markkinoida tiloille lomittamaan. Lomittajan työt ovat fyysisesti raskaita ja kuluttavia ja usein työpäivän jälkeen voimia muuhun ei välttämättä ole. Tästä huolimatta juuri fyysisesti raskaan työn tekijän tulisi kiinnittää kuntoonsa erityisesti huomiota ja ylläpitää sitä itselleen sopivammalla tavalla, sillä se auttaa jaksamaan työssä.

### 8.3 Lopuksi

Lomituspalvelujen merkitys vähenee sitä mukaan kun tilan koko kasvaa ja tilalle palkataan omaa työvoimaa. Lomitusta ei väheksytty tiloilla, joilla oli työntekijöitä, mutta sitä ei koettu enää tarpeelliseksi. Tämä tuli parhaiten ilmi maksullisten lomituspalveluiden osalta. Taloudellinen tilanne näkyi haastatelluilla tiloilla siinä, että vaikka tilat myönsivät työtä tiloilla olevan, niin yrittäjät korostivat tarvitsevansa lomittajaa vain pakollisten päivittäisten eläintenhoitotöiden suorittamiseen ja tekevänsä loput itse. Kaikesta tästä huolimatta yrittäjät haluavat lomituspalveluiden säilyvän koska niillä on suuri merkitys heidän oman jaksamisen kannalta ja he ovat valmiita maksamaan kohtuullisen korvauksen tästä.

Tutkimuksen lopputuloksena tuli selkeästi ilmi maatalousyrittäjän tarve irtautua vain päivittäin sitovista karjanhoitotöistä lomittajan avulla, ja tähän suuntaan vuonna 2016 voimaan astunutta lomituspalvelulakia muutettiin. Tutkimuksen tekemisen aikaan oli pelkona koko lomituspalveluiden loppuminen EU:n tukien uusien suuntaviivojen ja lomituspalvelulain samanaikaisen muuttumisen takia. Tämä näkyi tutkimuksessa siinä, kun yrittäjät olivat valmiita maksamaan lomituspalveluista perusmaksun, kunhan vain palvelu säilyisi. Tämä tulos tutkimuksesta on ristiriidassa siihen, että yrittäjät korostivat oman tilansa pienentyntä taloudellista tulosta ja kertoivat mieltivänsä tarkkaan maksullisten palveluiden käyttöä. Tässä näkyy kuitenkin yrittäjien arvostus lomituspalveluita kohtaan.

Tulevaisuuden tilakoot kasvavat ja tilat palkkaavat omaa työvoimaa. Lomituspalveluiden tarvetta tiloilla, joilla on omia työntekijöitä, tulisi tutkia. Millaisia palveluita nämä tilat odottavat lomituspalvelulta, joka aikanaan luotiin sen vuoksi, että pienviljelijälle annettiin mahdollisuus hetken lepoon tilan töistä ja nyt yrittäjät voivat tilan sisäisten työaika järjestelyiden avulla saada omat vapaansa.

## LÄHTEET

- Ajankohtaista. 2015. Mela. [Verkkosivusto]. Mela. [Viitattu 21.11.2015]. Saatavana: <http://www.mela.fi/fi/ajankohtaista/hallituksen-esittamat-muutokset-maatalousyrittajien-lomituspalveluihin-maltillisia>
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uud. p. Tampere: Osuuskunta vastapaino.
- Heinonen, J. & Vuokko, P. 2007. Asiakaslähtöisyys julkisella sektorilla: Teoksessa: P. Vuokko. (toim.) Avaimena asiakaslähtöisyys. Helsinki: Oy Edita Ab, 130–133.
- Henttinen, S. 2010. Maatalousyrittäjien lomituspalvelut, vastaako tarkoitustaan – vastaako tarpeita. Acta universitatis Tamperensis 1497. 15. uud. p. Tampere: Tampereen yliopistopaino oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Härkki-Santala, M. 2001. Jaksamisen avain: Oppaaksi maatalousväestölle kohdennettuun työnohjaukseen tulevalle. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananen, J. 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.
- Karttunen, J. 2003. Maidontuottajan työ, työkyky ja vapaa-aika: Työssä jaksamista edistävien palveluiden käyttäjätyytyväisyys. Helsinki: Työtehoseura. TTS:n maataloustiedote: 8/2003 (559).
- Karttunen, J. & Tuure V-M. 2008. Töiden organisointi maatalousyrittäjissä. Rajamäki: TTS tutkimus. TTS tutkimuksen tiedote. Luonnonvara-ala: maatalous 4/2008 (607).
- Kallioniemi, M., Kymäläinen, H-R & Lahin, P. 2014. Tunnista vaarat – arvioi riskit: harkitse ja toimi. Teoksessa: T. Suurnäkki (toim.) maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 4. uud. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 25–31.

- Karttunen, J. & Lätti, M. 2009. Karjanhoitotöiden työmenekki ja työn tuottavuus laajentavilla maidontuotantotiloilla. Rajamäki: TTS tutkimuksen tiedote. Luonnonvara-ala: maatalous 5/2009 (614).
- Karttunen, J., Lätti, M. & Elstob, T. 2010. Maatalouslomittajien verkosto tutkimuksen apuna. Rajamäki: Työtehoseura. TTS:n tutkimuksen tiedote. Luonnonvara-ala: maatalous 3/2010 (622).
- Karttunen, J. & Kaila, E. 2012. Työvoiman käyttö ja siihen vaikuttavat tekijät maatalousyrityksissä. Rajamäki: Työtehoseura. TTS:n tiedote. Maatalous ja tuottavuus 3/2012 (638).
- Karttunen, J. & Tuure V-M. 2013. Työnjako perustuotantoa harjoittavissa ja monialaisissa maatalousyrityksissä. Rajamäki: TTS:n tiedote. Maataloustyö ja tuottavuus 6/2013 (648).
- Ketola, A-M 2015. Vs. lomatoimenjohtaja Suupohjan Elinkeinotoimen Kuntayhtymän lomituspalvelut. Haastattelu 20.05.2014.
- L 20.12.1996/1231. Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaki.
- L 23.8.2002/738). Työturvallisuuslaki.
- Lahin, P. 2014. Tunnista vaarat – arvioi riskit: harkitse ja toimi. Teoksessa: T. Suurnäkki (toim.) maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 4. uud. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 16.
- Lomitusopas.2015. Mela. [Verkkosivusto]. Mela. [Viitattu 01.01.2015]. Saatavana: [http://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/maatalouslomitus/lomitusopas\\_18092013.pdf](http://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/maatalouslomitus/lomitusopas_18092013.pdf)
- Lomituspalvelut. 2014. Sijaisapu [verkkosivusto]. Mela. [Viitattu 21.9.2014]. Saatavana: <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/sijaisapu>.
- Lomituspalvelut. 2014. Sijaisapuperusteet [verkkosivusto]. Mela. [Viitattu 21.9.2014]. Saatavana: <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/sijaisapuperusteet>
- Lomituspalvelut. 2015. Maatalouslomituksen järjestäminen [verkkosivusto]. Mela. [Viitattu 24.5.2015]. Saatavana: <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/jarjestaminen>
- Lomitusrenkas-yhteinen etu: Tuttu lomittaja tutulla tilalla. Lomitusrenkasesite. Ei julkaisuaikaa. Espoo. Mela.

- Lomitustilastot. 2014. Mela. [Verkkosivusto]. Mela. [Viitattu 27.12.2014]. Saatavana:  
[http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/Lomitustilastot\\_Maksullinen\\_lomitus?OpenView&kunta=232&vertailu=M&tyyppi=U](http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/Lomitustilastot_Maksullinen_lomitus?OpenView&kunta=232&vertailu=M&tyyppi=U)
- Lomitustilastot. 2014. Mela. [Verkkosivusto]. Mela. [Viitattu 23.08.2015]. Saatavana:  
<http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/7355799fbb8212d4c2256b4800292031/0aec810fc31a3156c225717f00491cd0?OpenDocument>
- Lätti, M. & Tuure, V-M. 2013. Opas työnopastukseen maataloilla. Rajamäki: Työtehoseura. TTS:n tiedote. Maataloustyö ja tuottavuus 9/2013 (651).
- Maatalouslomittaja. 2015. Työ- ja elinkeinotoimisto. [Viitattu 18.05.2015]. Saatavana: [http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/399\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/399_ammatti)
- Mattila, T., kaustell, K., Rautiainen, R. & Suutarinen, J. 2010. Myötä- ja vastatuulia työsuojelutoimenpiteiden vaikuttavuudelle maataloilla. Rajamäki: Työtehoseura. TTS tutkimuksen tiedote. Luonnonvara-ala: maatalous 1/2010 (620).
- Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4 laitos. Helsinki: International Methelp oy.
- Pietilä, T. & Lahdensaari-Nätt, L. 2010. Hyvinvoiva yritys menestyy. Rajamäki: Työtehoseura. TTS:n tutkimuksen tiedote. Luonnonvara-ala: maatalous 4/2010 (623).
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. 1-2. p. Helsinki: Sanoma Pro oy.
- Rope, T 1986. Asiakaskeskeinen markkinointi - Näkemyksiä ja sovelluksia. Espoo: Weilin+Göös.
- Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote. 172/2014. [ verkkojulkaisu ] [Viitattu 28.2.2014] Saatavana: <http://stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1890413#fi>
- Tuure, V-M., Lätti, M. & Pyykkönen, P. 2013. Viljelijän oman työvoiman riittävyys maitotilalla. Rajamäki: Työtehoseura. TTS:n tiedote. Maataloustyö ja tuottavuus 7/2013 (649).
- Työhyvinvointiohjelma. 2015. Mela. [Verkkosivusto]. Mela. [Viitattu 14.05.2015]. Saatavana:  
[http://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/tyohyvinvointi/tyohyvinvointiohjelm\\_a2011.pdf](http://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/tyohyvinvointi/tyohyvinvointiohjelm_a2011.pdf)
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Helsinki: Tammi.

Yliselä, P. 2009. Hyvinvointi – Monien osien summa. Teoksessa: P. Yliselä (toim.)  
Maatilayrittäjän hyvinvointi. Vantaa: ProAgria keskusten liitto. ProAgria keskus-  
ten liiton julkaisuja 1075. Tieto tuottamaan 129, 27.

# LIITTEET

**MELA**

13.6.2014

**LOMITUSMAKSUJEN JA -KORVAUSTEN TUNTIHINTOJA 1.7.2014 alkaen.**

Lomitusmuoto	peruste	palkkarajat 1.7.2014	maksu/lomitus-tunti
<b>120 tunnin maksullinen lomittaja-apu</b>	maatalouslomittajan vähimmäisperuspalkka tunnilta lisättyä viidellä prosentilla. Kuukausipalkka saadaan muutettua tuntipalkaksi jakamalla kk-palkka 163:lla.	1 750,25 euroa	11,27 euroa
<b>Itse järjestetty lomitus /lomituskorvaus</b>			
työsopimussuhteessa maatalousyrittäjään	maatalouslomittajan vähimmäisperuspalkka lisättyä 20 prosentilla. Kuukausipalkka saadaan muutettua tuntipalkaksi jakamalla kk-palkka 163:lla.	1 750,25 euroa	12,89 euroa
yritykseltä, yhteisöltä tai ammatinharjoittajalta ostetut palvelut	maatalouslomittajan vähimmäisperuspalkka kerrottuna luvulla 2,4. Kuukausipalkka saadaan muutettua tuntipalkaksi jakamalla kk-palkka 163:lla.	1 750,25 euroa	25,77 euroa

**Huom!**

Uudet lomitusmaksut ja lomituskorvausten tuntihinnat koskevat 1.7.2014 lähtien käytettyä palvelua.



**LIITE 2. Vs. lomatoimenjohtaja Anna-Maija Ketolan haastattelu**

1. Lomittajien työllistymiseen vaikuttavat seikat.

2. Lomittajan ammattitaito ja asenne.

3. Lomittajan koulutus.

### **LIITE 3. Teemahaastattelun runko**

1 Yrittäjän näkökulma tilansa työvoimaan tulevaisuudessa?

2 Ulkopuolisen ja oman työvoiman tarve tulevaisuudessa?

3 Yhteistyöstä muiden yrittäjien kanssa saatava apua oman tilan töihin ja mahdollisen yhteistyön laatu?

4 Taloudelliset mahdollisuudet käyttää tilan ulkopuolista työvoimaa tulevaisuudessa?

5 Työntekijöiltä eniten odottamanne ammatillinen osaaminen ja muut työntekijän valintaan vaikuttavat tekijät?

6 Oman tilanne lomituspalveluiden kysyntä tulevaisuudessa ja mahdollisuudet maksaa lomituspalveluista?

Tilalle osoitetut taustakysymykset

Tilan pinta-ala?

keskimääräinen lehmämäärä?

Tilan yrittäjien määrä ja ikäjakautuma alle 40-v ja yli 40-v?

Jatkavatko kaikki yrittäjät tilalla lähitulevaisuudessa?

Onko yrittäjien kesken työnjako tilan töissä?

Työskenteleekö kukaan yrittäjistä tilan ulkopuolella?

Onko tilalla omaa palkattua työvoimaa?

Tekeekö tilanne yhteistyötä tällä hetkellä muiden yrittäjien kesken ja jos tekee niin mitä?

Vastaajaa koskevat taustakysymykset

Vastaajan ikä?

Vastaajan koulutus?

Kauanko vastaaja on toiminut yrittäjänä tilalla?