

Johanna Kivisalo

Maatalousyrittäjien työssä jaksamisen tukeminen

Opinnäytetyö 2013

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö:	Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
Koulutusohjelma:	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, yAMK	
Tekijä:	Kivisalo Johanna	
Työn nimi:	Maatalousyrittäjien työssä jaksamisen tukeminen	
Ohjaaja:	Kyrönlampi Eija, yliopettaja	
Vuosi: 2013	Sivumäärä: 55	Liitteiden lukumäärä: 1

Tämä opinnäytetyö on osa Seinäjoen Ammattikorkeakoulun hanketta ”Maatalousyrittäjien työssä jaksaminen ja pidempään jatkaminen”. Opinnäytetyön tavoitteena oli yhdessä maatalousyrittäjien sidosryhmien kanssa tunnistaa kehitettäviä keinoja, jotka tukevat maatalousyrittäjien työssä jaksamista. Kehittäminen kohdistui kolmeen teemaan, jotka valitsin hankkeessa tehdyn kyselytutkimuksen tuloksista. Valitut teemat olivat: maatalousyrittäjien yhteistyön ja ajatustenvaihdon mahdollistuminen saman alan ammattilaisten kanssa, vapaa-ajan liikunta-aktiivisuuden lisääntyminen ja työterveyshuoltoon liittymiseen motivoituminen. Tarkoituksena oli, että maatalousyrittäjät jaksaisivat ja jatkaisivat työssään pidempään.

Opinnäytetyö on kehittämistyö, jossa sovelsin tutkimuksellisen kehittämisen ja toimintatutkimuksen menetelmiä. Aineiston keruu tapahtui teemoitetulla kyselyllä, sekä kahdella fokusryhmähaastattelulla. Teemoitettuun kyselyyn vastasi 26 maatalousyrittäjien sidosryhmäläistä eri ammattialoilta. Ensimmäiseen fokusryhmähaastatteluun osallistui viisi Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK:n työntekijää. Toiseen fokusryhmähaastatteluun osallistui maatalousyrittäjille työterveyshuoltoa tarjoavan työterveysyksikön työterveyshoitaja, työfysioterapeutti sekä opiskelija. Saatujen aineistojen analyysissä sovelsin sisällön analyysin periaatteita.

Tuloksista kävi ilmi, että maatalousyrittäjien työssä jaksamisen tukemiseksi on olemassa paljon keinoja, esimerkiksi viljelijäarengastoiminta ja erilaiset liikuntaryhmät. Osa näistä jaksamista tukevista käytännöistä on jäänyt pysyviksi maatalousyrittäjien keskuuteen, mutta useimmat ovat hiipuneet ajan myötä tai hankkeiden päättyessä. Sidosryhmäläiset kokivat, ettei uusia työssä jaksamista tukevia keinoja juurikaan tarvita vaan heidän mielestään maatalousyrittäjien pitäisi itse aktivoitua ja ryhtyä osallistumaan heille jo tarjolla oleviin tapahtumiin ja tilaisuuksiin. Kehittämisen kohteeksi nousi olemassa olevien, hyväksi todettujen keinojen juurruttaminen käytäntöön.

Avainsanat: maatalousyrittäjä, työssä jaksaminen, työkyky, työterveyshuolto, kehittäminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty:	School of Health Care and Social Work
Degree programme:	Master's Degree (UAS) in Social Work and Health Care
Specialization:	Master's Programme in development and management in Social Work and Health Care
Author:	Kivisalo Johanna
Title of thesis:	Supporting Farmers' Coping Abilities at Work
Supervisor:	Kyrönlahti Eija, Principal Lecturer
Year: 2013	Number of pages: 55 Number of appendices: 1

This thesis is a part of Seinäjoki University of Applied Sciences' project "Farmers' coping at work and continuing further". The objective of the thesis was, together with agricultural entrepreneurs and stakeholders, to recognize methods, which support the entrepreneurs' coping at work. The development focused on three main themes, which I have chosen based on the survey made within the project. The chosen themes were: enabling agricultural entrepreneurs' collaboration and interchange with professionals of the same industry, increased physical activity in spare time, and motivating to join into occupational health services. The objective was that agricultural entrepreneurs would be able to continue working longer.

The thesis is a development project, in which I applied research-development and action research methods. The material collection was carried out with a themed survey, and with two focus group interviews. 26 agricultural entrepreneurs' stakeholders from different professions answered to the themed survey. Five employees from The Central Union of Agricultural Producers and Forest Owners (MTK) participated into the first focus group interview. Participants in the second interview were an occupational health nurse and an occupational physiotherapist who both work with agricultural entrepreneurs and a student. The collected material was analyzed using the principles of content analysis.

The results showed that there are a lot of ways to support agricultural entrepreneurs' coping abilities at work. For example farmers ring operation and different kinds of exercise groups. Some of these supporting practices continue among agricultural entrepreneurs, but most have faded away over time or stopped after the project finished. The stakeholders' experience was that no new methods to support coping at work are needed, but agricultural entrepreneurs themselves should activate, and start participating in events, and seize already existing opportunities. Establishing well-tried methods of coping in work were chosen as targets for future development.

Keywords: agricultural entrepreneur, coping at work, work ability, occupational health, development

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 MAATALOUSYRITTÄJIEN HYVINVOINTI.....	9
2.1 Maatalousyrittäjäyys.....	9
2.2 Maatalousyrittäjien työhyvinvointi ja työkyky.....	10
2.3 Maatalousyrittäjien työssä jaksaminen.....	12
2.4 Maatalousyrittäjiä tukevat sidosryhmät jaksamisen tukena.....	14
2.5 Maatalousyrittäjien työterveyshuolto.....	15
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA KEHITTÄMISKYSYMYKSET....	18
4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	19
4.1 Menetelmälliset lähtökohdat.....	19
4.2 Eteneminen.....	20
4.3 Aineiston keruu.....	21
4.4 Aineiston analyysi.....	24
5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	26
5.1 Maatalousyrittäjien yhteistyön ja ajatustenvaihdon mahdollistaminen saman alan ammattilaisten kanssa.....	26
5.2 Maatalousyrittäjien fyysisen aktiivisuuden lisääntyminen.....	29
5.3 Maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon liittymisen lisääntyminen.....	31
6 TULOSTEN YHTEENVETO JA POHDINTA.....	34
6.1 Yhteistyö ja ajatustenvaihto.....	34
6.2 Fyysinen aktiivisuus.....	36
6.3 Työterveyshuoltoon liittyminen.....	38
6.4 Kehittämisprosessin pohdinta.....	40
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	42
8 KEHITTÄMISTYÖN ETIIKKA JA LUOTETTAVUUS.....	43

LÄHTEET	45
LIITTEET	52

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Kehittämistyön eteneminen.....	21
Taulukko 1. Yhteenveto teeman yhteistyö ja ajatustenvaihto tuloksista.....	34
Taulukko 2. Yhteenveto teeman fyysinen aktiivisuus tuloksista.....	36
Taulukko 3. Yhteenveto teeman työterveyshuoltoon liittyminen tuloksista.....	38

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) mukaan työyhteisöjen kehittämiseksi ja uudistamiseksi on suuri tarve. Myös työntekijöiden jaksaminen ja pidempään työssä jatkamisen tukeminen on haaste. (Sosiaali- ja terveystieteiden strategiat 2015 2006; Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020 2011.) Työelämästä jäädytään pois, mikäli siellä ei pystytä, saada tai haluta jatkaa. Tavallisia eläkkeelle siirtymisen syitä ovat työkyvyttömyys tai työn puute. Vuonna 2009 kaikista eläkkeelle siirtyneistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi noin 30%, keskimäärin 52-vuotiaana. (Perkiö-Mäkelä, Kauppinen & Hirvonen 2012, 7.)

STM:n työryhmän loppuraportista Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä (2011, 26) käy ilmi, että työurien pidentämisen tavoitteet edellyttävät työterveyshuollon toiminnan uudelleen suuntaamista. Työkyvyn edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen on nostettava työn terveysvaarojen torjumisen rinnalle.

Maatalousyrittäjien työhön kohdistuu suuria yhteiskunnallisia muutospaineita. Työ on vaarallista ja siinä tapahtuu vuosittain tuhansia tapaturmia. Työtapaturmien riski kasvaa iän myötä: vuonna 2010 maatalousyrittäjien tapaturmista suurin osa, yli kuusi tapaturmaa kymmenestä, tapahtui yli 45-vuotiaille. (Maatalousyrittäjien työhyvinvointiohjelman tiivistelmä [viitattu 21.5.2012]; Suomen virallinen tilasto (SVT) 2012.)

Sadat maataloustyöntekijät sairastuvat ammattitauteihin vuoden aikana (Oksa ym. 2011, 12). Sairastumisen myötä fyysinen ja psyykinen suorituskyky heikkenee, mikä johtaa toimintakyvyn alentumiseen, josta taas seuraa työkyvyn alentumista työn vaatimusten mukaan (Aro 1995, 94).

Maatilojen suurentuessa, mutta samalla tilojen kokonaismäärän laskiessa on tärkeää selvittää mitä voidaan tehdä, että maaseutu pysyy elävänä ja tuottavana jatkossakin (Niemi & Ahlsted 2012, 14). Seinäjoen ammattikorkeakoulun hankesuunnitelmaan (2011) on kirjattu, että on mietittävä keinoja, jotka auttavat ja tukevat maatalousyrittäjiä niin, että työkyky, työhyvinvointi ja työturvallisuus paranevat

ja tapaturmat vähenevät. Näiden tekijöiden kautta ennen aikaista eläköitymistä voidaan estää ja pidentää työuria.

Tämän kehittämistyön lähtökohtana on Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan sekä maa- ja metsätalouden yksiköiden yhteinen kehittämishanke Maatalousyrittäjien jaksaminen ja pidempään työssä jatkaminen. Hankkeen tavoitteena on maatalousyrittäjien jaksamisen tukeminen ja pidempään työssä jatkaminen. Tavoitteeseen pyritään maatalousyrittäjien työkykyä ja työhyvinvointia edistämällä sekä selvittämällä heidän ammatillisen osaamisen kehittämisen tarpeita kyselylomakkeella. (Hankesuunnitelma 2011.)

Hankkeeseen liittyvä Webropol-kyselytutkimus tehtiin koko Etelä-Pohjanmaan alueelle. Kyselyt lähetettiin alueellisille maataloussihteereille tai vastaaville, jotka välittivät kyselyt eteenpäin niille maatalousyrittäjille, joilla on sähköpostiosoite. Tehty kysely sisälsi kysymyksiä terveydestä, hyvinvoinnista, tapaturmien ehkäisystä, työolojen parantamisesta, työssä viihtymisestä sekä työurista. Kyselyjä lähetettiin 2190 ja vastauksia tuli 679. (Kivisalo 2012.)

Valitsin tähän kehittämistyöhöni kolme teemaa kyselytutkimuksen tuloksista. Näiden teemojen pohjalta pyrin yhdessä maatalousyrittäjien sidosryhmien kanssa tunnistamaan kehitettäviä toimintatapoja maatalousyrittäjien työssä jaksamisen tukemiseksi. Keräsin sidosryhmiltä aineistot käyttäen osallistavia menetelmiä. Aineistot analysoin soveltaen laadullisia tutkimusmenetelmiä. Kehittämistyön teoriapohja rakentuu aineistoihin, jotka rajasin pääasiassa 10 vuoden sisällä julkaisuun. Tietoa hain korkeakoulukirjaston Plari-tietokannasta, Ebsco-tietokannasta, Suomen yliopistojen tietokannoista, työterveyslaitoksen, STM:n ja maatalousyrittäjien etujärjestöjen www-sivuilta. Internetistä tein hakuja käyttäen hakusanoina mm. maatalousyrittäjä, työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työterveyshuolto. Suomen maatalousyrittäjyyttä sekä työterveyshuoltoa käsittelevää suomenkielistä aineistoa oli runsaasti saatavilla. Kehittämistyön teemoihin liittyviä suomalaisia ja ulkomaisia tutkimuksia ja tutkimusartikkeleita oli hyvin käytettävissä.

2 MAATALOUSYRITTÄJIEN HYVINVOINTI

2.1 Maatalousyrittäjyys

Maatalousyrittäjien eläkelain 22.12.2006/1280 pykälässä 3 maatalousyrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka harjoittaa vähintään viisi hehtaaria maatalousmaata käsittävää maatilaa omaan tai yhteiseen lukuun osallistuen työhön. Maatalousyrittäjällä voidaan tarkoittaa myös henkilöä, joka harjoittaa ammattimaista kalastusta, tekee poronhoitotyötä, tekee työtä maatalousyrittäjän perheenjäsenenä tai harjoittaa edellä mainittuja toimintoja osakeyhtiössä tai muussa yhteisössä.

Suomalainen maaseutu on viimeisten vuosien aikana muuttunut nopeasti. Harvaanasutuilla alueilla väestö on vähentynyt ja ikääntynyt, kun taas kaupunkien läheisyydessä olevilla maaseuduilla muutos on ollut päinvastainen. Vuonna 2010 Suomessa oli 319000 maatalousalan yritystä, jotka voidaan jaotella perustuotantotiloihin, monialaisiin tiloihin ja muihin maaseudun pienyrityksiin. Perustuotantotiloilla harjoitetaan maa- ja metsätaloutta, monialaisilla tiloilla edellisten lisäksi myös muun toimialan yritystoimintaa. Muilla maaseudun pienyrityksillä ei ole maatilakystää. Maatilatalous on tärkein maaseutuelinkeino. (Niemi & Ahlsted 2012, 9; Maaseudulla on mahdollisuuksia yrittää 2012.)

Suomen maataloustuotanto perustuu suurelta osin perheviljelmiin. Viljelijöiden keski-ikä vuonna 2011 oli 51,8 vuotta. Vuodesta 1995 se on noussut kolmella vuodella. Vuonna 2012 viljelijöiden keski-ikä hieman laski edellisvuoteen verrattuna ollen tuolloin 50,7 vuotta. Tämä on seurausta siitä, että vuonna 2012 tuotantonsa lopetti moni iäkkäämpi viljelijä. Aikaisemmin suuntaus on ollut päinvastainen: nuorempien viljelijöiden määrä on vähentynyt ja vanhempien noussut, mikä on ollut seurausta viljelijäväestön ikääntymisestä. (Niemi & Ahlsted 2012, 16; Maatilojen rakenne 2013.)

2.2 Maatalousyrittäjien työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvoinnin määritelmä Suomalaisessa Työsuojelusanastossa on seuraava;

työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. (Anttonen & Räsänen 2009, 18.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työtä, joka on turvallista, terveellistä ja tuottavaa. Se on systemaattisen johtamisen tulosta ja parhaimmillaan työhyvinvoinnin johtaminen on voimaannuttavaa tai jaettua johtajuutta. Työhyvinvointia ei voi säilyttää vain esimiehen harteille vaan jokainen työyhteisön jäsen on myös vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointi on työntekijän kokemus siitä, onko työ turvallista ja terveellistä sekä siitä, onko työ hyvin johdettua ja organisoitua ja miten tehokkaasti hallitaan työn muutoksia. Myös työyhteisön tuki sekä kokemukset työn merkityksellisyydestä ovat osa työntekijän kokemusta työhyvinvoinnista. (Anttonen & Räsänen 2009, 18; Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) julkaisu Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020 on osa sosiaali- ja terveystalouden strategiaa Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020, jonka STM on vahvistanut tammikuussa 2011. Tämän työhyvinvointipolitiikan tavoitteena on pidempään työssä jatkavat ihmiset, mikä tarkoittaa sitä, että tarkoituksena on parantaa ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä. STM:n tavoitteena on elinikäisen työssäoloajan piteneminen kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. (Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020 2011, 5, 6, 13.)

Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (Mela) toimesta on maatalousyrittäjille laadittu Työhyvinvointiohjelma vuosille 2011–2025. Ohjelman tavoitteena on terveiden työvuosien lisääminen sekä se, että maatalousyrittäjät pystyvät irtaantumaan työstään terveinä lomalle ja eläkkeelle. Työhyvinvointiohjelmaan liittyvän maatalousyrittäjille tehdyn kyselyn mukaan lomat, lepo ja vapaa-aika edistävät parhaiten työssä jaksamista. Muina tärkeinä voimavaroina ja työssä jaksamista tukevinä pidettiin hyviä ihmissuhteita, terveyttä sekä fyysistä ja psyykkistä kuntoa. Työkyvyn

uhkina pidettiin stressiä ja masennusta, sairauksia, ammattitauteja ja tapaturmia. (Maatalousyrittäjien hyvinvointiohjelman tiivistelmä [viitattu 5.2.2012].)

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa on ollut käynnissä hanke Maaseutuyrittäjien hyvinvointi (1.8.2008–30.4.2011). Hankkeen tavoitteena oli koulutuksellisin keinoin tukea maaseutuyrittäjien hyvinvointia, työhyvinvointia, työssä jaksamista, työolosuhteita sekä ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää toimintaa. Hanke koostui kolmesta koulutuskokonaisuudesta, joissa ensisijaisina tavoitteina oli henkinen jaksaminen ja maatilan työntekijöiden vuorovaikutuksen kehittäminen. Hankkeen arvioinnin mukaan hanke on saavuttanut sille asetetut tavoitteet erittäin hyvin. (Pastor 2011, 7, 45, 47.)

Työkyky on ihmisen ja työn muodostama kokonaisuus, joka on monen eri tekijän summa. Työkykyyn vaikuttavat yksilön voimavarat, toimintakyky ja osaaminen. Myös työolot, työn sisältö sekä työyhteisö ja -organisaatio ovat työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Tiedolliseen ja taidolliseen selviytymiseen työelämästä tarvitaan koulutusta sekä työkokemusta omien perinnöllisten ominaisuuksien lisäksi. Työkyvyn perusta muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Näiden lisäksi tarvitaan ammattitaitoa ja osaamista, joiden avulla pystytään vastaamaan työelämän haasteisiin. Olennaisena osana työsuorituksiin ja työtulokseen vaikuttavat motivaatio, arvot ja asenteet. On tärkeää, että työ ja omat voimavarat ovat tasapainossa. Työkyvyn ulkopuolisia tekijöitä ovat työpaikan tukiorganisaatiot, perhe ja lähiyhteisö. (Ilmarinen 1995, 31; Perkiö-Mäkelä, Hakanen & Hirvonen 2012, 102.)

Työikäisen väestön yleisimpiä terveysongelmia ovat erilaiset liikuntaelinten vaivat. Työ ja liikuntaelämä ovat läheisessä suhteessa keskenään: erilaiset liikuntaelinten sairaudet ja vammat aiheuttavat haittaa työn tekemiselle ja saattavat jopa estää työn tekemisen kokonaan. Toisaalta taas työ saattaa jopa aiheuttaa terveyden menetyksen. (Takala 2010, 87.) Työelämä on muuttunut kiireiseksi ja stressaavaksi ja tämä on lisännyt liikunnan arvostusta työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä. Liikunnalla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkiseen työkykyyn sekä myös vaikuttavan myönteisesti työssäkäyvien elämänlaatuun. Säännöllisellä liikkumisella on myös vaikutuksia sairauspoissaolojen vähentymiseen. Liikunta tukee työssä selviytymistä, sillä hyvä fyysinen kunto lisää

elimistön kykyä sietää kuormitusta. Työuran loppuvaiheessa työntekijän hyvä työkyky antaa viitteitä hyvästä toimintakyvystä eläkeaikana. (Heikkinen 2010, 9; Takala 2010, 87.)

Ihmisellä on sosiaalisia tarpeita, joiden johdosta hän on riippuvainen toisista ihmisistä ja kokee suurta tarvetta kuulua elämänsä aikana erilaisiin ryhmiin. Tällaisia ryhmiä voivat olla esimerkiksi perhe, urheiluseurat ja työyhteisöt. Nämä yhteisöt ovat tärkeitä ihmisen itsetunnon muodostumisen kannalta, sillä itsetunto muotoutuu suhteessa toisiin ihmisiin ja heiltä saatu positiivinen palaute vahvistaa sitä. Sosiaalinen tuki on yksi terveyttä edistävästä ja voimavaroja tukevista tekijöistä, jotka lieventävät elämässä esiin tulevia paineita ja stressiä. Edellä mainitut tekijät ovat myös tärkeä osa työstä suoriutumista ja työn mielekkyyden kokemista. Sosiaalinen tuki voidaan määritellä sosiaalisista suhteista saatavaksi voimavaraksi ja sen kokeminen on tärkeä osa työssä jaksamista. (Rauramo 2004, 122, 123; Vahtera & Uutela 1994.)

2.3 Maatalousyrittäjien työssä jaksaminen

Jaksamisella tarkoitetaan tilaa, johon ihminen pyrkii erilaisilla tavoilla ja toimilla. Jaksaminen on jatkuvaa muuntautumista olosuhteiden mukaan. Ihmisellä, joka jaksaa, on voimavaroja hallita elämäänsä. Hän pystyy kohtaamaan haasteita ja ylittämään ne kokematta niitä epämiellyttäväiksi. (Härkki-Santala, 2001, 9.) Työssä jaksamisella tarkoitetaan ihmisen ja työn kokonaisuuden toimivuutta. Tämä kokonaisuus käsittää työntekijän toimintatavat, yksilön voimavarat sekä työn ympäristötekijät. (Ek ym. 2003, 5.)

Yksi tärkeä tekijä työssä jaksamiselle on työn kokeminen merkitykselliseksi, sillä jaksamattomuuden aiheuttajana voidaan pitää ihmisen tunnetta voimattomuudesta ja merkityksettömyydestä. Merkityksellisyys suojaa näiltä jaksamisongelmilta työn hallinnan ja vaatimusten suhteen. Työn merkityksellisyys on syvällinen mielekkyyden kokemus, jota ei mitata vain ulkoisilla palkkioilla. Myös vaikutusmahdollisuuden työssä ovat yhteydessä työn henkilökohtaiseen merkitykseen. (Ek ym. 2003, 7, 8; Lindström 2002, 17.)

Maatalousyrittäjien hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta puhutaan paljon. Näissä keskusteluissa on viitattu siihen, että hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen eivät voi maatalousyrittäjät itse vaikuttaa vaan ne ohjautuvat tilan ulkopuolelta. Markkina-
muutosten ja maatalouspolitiikan aiheuttama epävarmuus toki aiheuttaa yrittäjille huolta ja ahdistusta oman alan tulevaisuudesta, mutta he ovat kuitenkin unohtaneet, että on paljon asioita, joihin he voivat itse tiloillaan vaikuttaa. Näillä asioilla on suuri merkitys hyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. (Jokipii 2009, 66.)

Työn vaatimusten ja hallinnan ollessa tasapainossa on ihminen motivoitunein ja oppivaisin. Motivaatiota ja oppimista heikentävät huono työympäristö ja työntekijöiden väliset suhteet, heikot työjärjestelyt ja johtaminen sekä työn epävarmuus. Nämä tekijät lisäävät myös työn henkistä kuormittavuutta. Maatilan turvallisuusjohtaminen -hankkeen tutkimuksen mukaan henkinen ja fyysinen hyvinvointi ovat riippuvuussuhteessa keskenään. Ne maatalousyrittäjät, jotka kokevat henkisen hyvinvointinsa heikoksi, pitävät useimmiten työnsä fyysistä kuormittavuutta suurena. (Leppälä ym. 2008, 20, 36.)

Sulinin (2002, 88) mukaan sosiaalisen tuen puute maaseudun ihmisten keskuudessa uhkaa henkistä hyvinvointia. Sosiaalisen piirin pienenemiseen ovat vaikuttaneet monet tekijät: väki on vähentynyt niin tiloilla kuin sen läheisyydessäkin, palvelut ovat vähentyneet ja välimatkat pidentyneet. Tätä asiaa ei voida kuitenkaan yleistää sillä tilat ja kylät ovat erilaisia. Näin ollen myös sosiaalisen tuen tarve on erilainen.

Maa- ja elintarvikealan tutkimuskeskuksen Kestävän maatilatalouden työturvallisuuden, -hyvinvoinnin ja -terveyden muutostekijät ja tutkimusalan kehittämistarpeet 2008–2015 tutkimuksesta käy ilmi, että maatalousyrittäjien työssä jaksaminen heikkenee huomattavasti ikääntymisen myötä. Lähivuosina näiden huonosti jaksavien määrä tulee lisääntymään. Työssä jaksamista heikentävät mm. terveydentila ja työn määrä. Suurin merkitys terveydentilalla on pienillä tiloilla, joiden omistajat ovat ikääntyneitä. Työn määrä haittaa jaksamista eniten suurilla maitotiloilla. Suurten tilojen työmäärät aiheuttavat myös stressiä. Tutkimuksesta ilmeni myös se, että maataloussektorin interventiodien vaikuttavuudesta on huonosti tutkittua tietoa. Todettiin kuitenkin, että useamman menetelmän yhtäaikainen käyttö saa aikaan parhaat tulokset. Sellaiset keinot ovat suositeltavia, jotka auttavat maatalo-

usyrittäjää hallitsemaan työmääräänsä ja -kuormaansa. (Suutarinen ym. 2008, 27, 59.)

Maatalouteen sisältyy paljon erityispiirteitä, jotka tulisi huomioida terveydenhuollon ammattilaisten keskuudessa. Ihmisten terveystietämisen vaikuttamiseen eivät riitä pelkkä tiedon antaminen ja riskianalyyysien tekeminen. Täytyy huomioida maatalousyrittäjien taustalla olevat tekijät: asenteet sekä sosiaaliset ja fyysiset tekijät. (Länsimies-Antikainen, Kontio & Mäittälä 2011, 9.)

2.4 Maatalousyrittäjiä tukevat sidosryhmät jaksamisen tukena

Maatalousyrittäjillä on saatavilla apua ja tukea omaan jaksamiseensa. Tällaisia tahoja ovat mm. Maatalousyrittäjien eläkelaitos (Mela), ProAgria, Maa- ja metsätaloustuottajien keskusliitto (MTK), lomituspalvelu sekä työterveyshuolto

Maatalousyrittäjien eläkelaitos **Mela** tarjoaa maatalousyrittäjille palveluja kaikissa elämäntilanteissa. Mela huolehtii maatalousyrittäjien sosiaaliturvasta, lomitusjärjestelmästä ja työturvallisuustyöstä. Käytössä on myös työhyvinvointiohjelma, jonka avulla voi saada ratkaisuja työhyvinvointiin liittyen. Melalla on yhteensä noin 220000 asiakasta, joista lähes 80000 on työelämässä. (Tietokortti 18 2010; Mela strategia 2009; Mela lukuina 2012.)

ProAgria tarjoaa maatalousyrittäjille maaseutuneuvontapalveluita, joita voi käyttää tilan toiminnan suunnitteluun, seurantaan ja kehittämiseen. Saatavilla olevia palveluja voi hyödyntää erilaisissa tilan muutosvaiheissa, kuten sukupolvenvaihdoksessa ja tuotannon muutoksen tai laajennuksen yhteydessä. (ProAgria [viitattu 1.4.2013]; Tietokortti 18 2010.) ProAgrian maaseutukeskuksilta on myös saatavilla täydennyskoulutusta maatalousyrittäjille (Taattola 2007, 43).

Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto MTK ry on maanviljelijöiden, metsänomistajien ja maaseutuyrittäjien ammatti- ja etujärjestö. MTK:n tavoitteena on kehittää lakisääteisiä työhyvinvointia tukevia järjestelmiä. Näitä järjestelmiä ovat mm. lomituspalvelu ja työterveyshuolto. Kehittäminen tapahtuu yhteistyössä valtioterveishallinnon, työterveyslaitoksen, Melan ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.

Jäseniä MTK:lla on noin 152500. Alueellisesti toimivia maataloustuottajien liittoja on 14 ja metsänomistajien liittoja 8. (MTK 2012; Tietokortti 18 2010.)

Lomituspalvelu on tarkoitettu maatalousyrittäjille vuosiloman pitämiseen ja sijaisavun tarpeeseen lomituspalvelulain mukaisesti. Lomituspalvelua käyttävän maatalousyrittäjän tulee olla MYEL-vakuutettu. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö vastaa lomituspalveluiden johdosta, ohjauksesta ja valvonnasta. Toimeenpanovastuu on Melalla. Maatalousyrittäjä voi hakea lomituspalveluita niitä hoitavasta oman alueensa paikallisyksiköstä. (Lyhyesti lomituksesta 2011; Lomituksen hallinto 2011.)

2.5 Maatalousyrittäjien työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) määrittelee työterveyshuollon seuraavasti:

Työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisuutta ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä.

Työterveyshuollon tavoitteena ovat tasapuoliset ja kaikkien ammatissa toimivien ulottuvilla olevat palvelut. Tasapuolisuus ei tarkoita sitä, että palvelut olisivat täsmälleen samanlaisia kaikille vaan ne suhteutetaan työpaikan tarpeisiin. (Okkonen 2009, 9.)

Työterveyshuoltoon kuuluminen on maatalousyrittäjille vapaaehtoista. Maatalousyrittäjistä työterveyshuoltoon voivat kuulua sellaiset henkilöt, jotka ovat iältään 18–67 -vuotiaita ja joilla on Maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) (1280/2006) vakuutus. Vuoden 2012 loppuun mennessä koko Suomessa MYEL -vakuutettuja maatalousyrittäjiä oli yhteensä 73333 henkilöä. Heidän keski-ikänsä oli 48,6 vuotta. Etelä-Pohjanmaan alueella näitä vakuutettuja maatalousyrittäjiä oli tuolloin 7769 ja heidän keski-ikänsä oli 47,9 vuotta. Työterveyshuollon piiriin heistä kuului koko Suomessa 39% ja Etelä-Pohjanmaalla 44% maatalousyrittäjistä. (Kinnunen & Taattola 2007, 11; Taattola 2007, 13; Kuntatilastot 2012.)

Työterveyshuoltoon liittyessä maatalousyrittäjä tekee kirjallisen sopimuksen työterveyshuoltopalveluiden tuottajan kanssa. Maatalousyrittäjä voi ostaa nämä palvelut terveyskeskukselta tai yksityiseltä työterveyshuoltopalveluita tarjoavalta yksiköltä. Liittymisen yhteydessä ilmoitetaan Melan maatalousyrittäjien työterveyshuollon tilakäyntirekisteriin lain (1028/2004 19 d §) määäämät tiedot. Rekisteri-ilmoituksella maatalousyrittäjä saa työajan tapaturmavakuutuksen (MATA vakuutus) 20% edullisemmin. Tämän edellytyksenä on työterveyshuollon tekemä tilakäynti vähintään neljän vuoden välein. Työterveyshuollon palveluiden kustannuksista maatalousyrittäjä saa Kela-korvausta ja määrätyissä tilanteissa kuluja maksetaan myös valtion varoista. Omavastuu osuuden maatalousyrittäjä voi vähentää verotuksessa. (Kinnunen 2009, 55, 58; Kinnunen & Taattola 2007, 20.)

Osa MYEL -vakuutetuista maatalousyrittäjistä on sivutoimisia. Mikäli he työskentelevät palkansaajina työnantajan palveluksessa, on työnantaja veloitettu järjestämään heidän työterveyshuoltonsa. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon toiminnan tulee olla moniammatillista johtuen toimialan monimuotoisuudesta. Moniammatillisen tiimin muodostavat työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja maatalouden asiantuntija. (Kinnunen & Taattola 2007, 11; Taattola 2007, 13.)

Maatalousyrittäjien työterveyshuollon palvelut järjestetään hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Tavoitteena ovat yhdenmukaiset ja laadukkaat palvelut. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon sisällössä keskeistä ovat työoloselvitykset ja terveystarkastus. Työoloselvitys eli tilakäynti tehdään vähintään neljän vuoden välein, tarpeen vaatiessa useammin. Ensimmäinen tilakäynti tehdään maatalousyrittäjän liittyttyä työterveyshuoltoon. Tilakäynnin tarkoituksena on selvittää maatalousyrittäjän työoloja, työn kuormittavuutta, tapaturmariskejä ja mahdollisia altisteita. Maatalousyrittäjälle annetaan ohjeita työympäristön korjausehdotuksista ja laaditaan terveystarkastussuunnitelma. Yleensä tilakäynnin tekevät työterveyshoitaja ja maatalouden asiantuntija, esimerkiksi piiriagrobiologi. (Länsimies-Antikainen ym. 2011, 11; Mäittälä & Weman 2007, 21; Työoloselvitys maatalousalalla 2011.)

Maatalousyrittäjän terveystarkastus tehdään 1–2 vuoden välein tilanteen mukaan. Terveystarkastuksen suorittaa työterveyshoitaja. Terveystarkastuksessa selvitetään maatalousyrittäjän terveydentila ja arvioidaan hänen ja työ- ja toimintakykyään. Huomio kohdistuu niihin vaikuttaviin tekijöihin sekä elintapoihin ja terveystot-

tumuksiin. Työterveyshoitaja voi ohjata maatalousyrittäjän työterveyslääkärille esimerkiksi silloin, jos ilmenee työperäiseen sairauteen viittaavia oireita tai arvioidaan kuntoutuksen tarvetta. Maatalousyrittäjä saa terveystarkastuksesta kirjallisen terveystarkastuksen suunnitelman. Suunnitelmaan on merkitty yhdessä suunnitellut jatkotoimet. Näiden toimien avulla voidaan myös seurata terveystarkastusten vaikuttavuutta. (Kinnunen & Weman 2007, 28, 30; Maatalousyrittäjän terveystarkastus 2011.)

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA KEHITTÄMISKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tavoitteena on yhdessä sidosryhmien kanssa tunnistaa kehitettäviä keinoja maatalousyrittäjien työssä jaksamisen tukemiseksi. Kehittäminen kohdistuu teemoihin, jotka valitsin kyselytutkimuksen tuloksista. Tarkoituksena on, että maatalousyrittäjät jaksaisivat ja jatkaisivat työssään pidempään.

Opinnäytetyöni kehittämiskysymykset ovat:

1. Millaista toimintaa eri sidosryhmien mielestä pitäisi käynnistää maatalousyrittäjien yhteistyön ja ajatustenvaihdon mahdollistamiseksi?
2. Miten eri sidosryhmien mielestä maatalousyrittäjät saataisiin liikkumaan vapaa-ajallaan enemmän?
3. Millaisten keinojen avulla sidosryhmien mielestä maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon liittymistä voitaisiin lisätä?

4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

4.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Opinnäytetyöni on kehittämistyö, jossa sovellan tutkimuksellisen kehittämisen ja toimintatutkimuksen menetelmiä. Tutkimuksellisella kehittämisellä kuvataan tutkimustoiminnan ja kehittämisen välistä yhteyttä. Sen tavoitteena on konkreettinen muutos, mutta myös pyrkimys perustellun tiedon tuottamiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 23.) Tutkimuksellisen kehittämisen tiedontuotantoa ohjaavat erilaiset työelämän käytännön ongelmat, joita pyritään ratkomaan, kehittämään ja jopa luomaan niistä uutta tietoa. Tarkoituksena on kehitellä ratkaisuja ja ottaa niitä käyttöön käytännön toimintaympäristöissä. Kehittämisen avuksi kerätään monipuolisilla menetelmillä tietoa käytännöstä ja teoriasta. Tutkimuksellisessa kehittämisessä korostuu aktiivinen vuorovaikutus kehittämisessä mukana olevien tahojen kanssa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti ym. 2009, 18, 19; Toikko & Rantanen 2009, 22.)

Kiteytetysti voidaan sanoa, että tutkimuksellinen kehittäminen alkaa ideoinnista ja päättyy ratkaisuun, toteutukseen ja arviointiin. Ratkaisuun pääseminen tapahtuu useiden ideoiden kehittelyvaiheiden kautta. Tutkimuksen keinoin pyritään varmistamaan ideoiden ja ratkaisujen toteutettavuus. Tutkimuksellisessa kehittämisessä korostuu toiminnallisuus sekä parannusten hakeminen kehittämisen kohteena oleviin asioihin. Saavutettujen tulosten hyödyllisyys on vahvasti kytköksissä niiden käytäntöön siirtämisessä ja toteutuksessa. (Ojasalo ym. 2009, 20.) Valitsin tämän lähestymistavan, koska tavoitteena on yhdessä kehittämistyöhön osallistuvien kanssa tunnistaa kehitettäviä asioita.

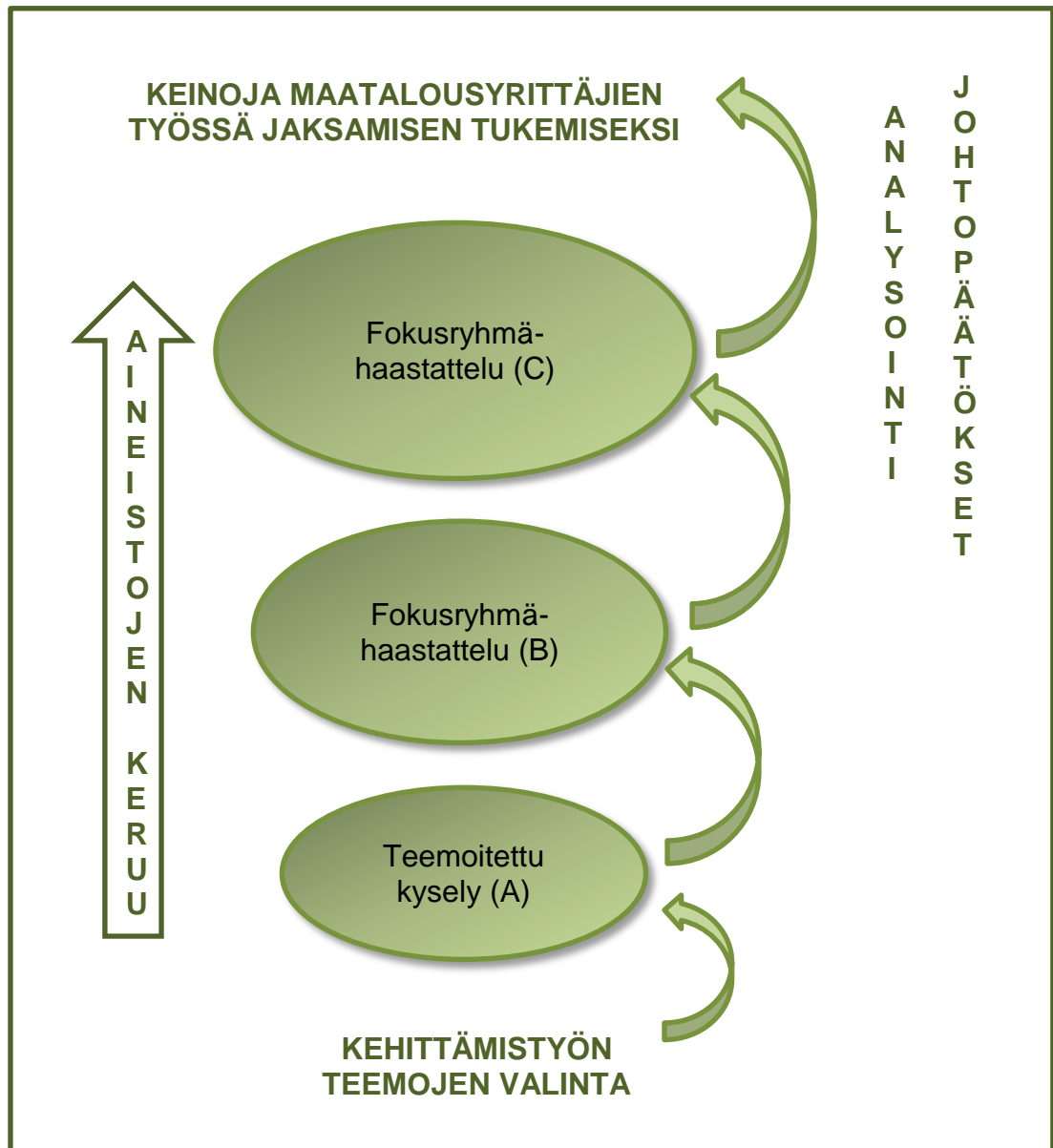
Toimintatutkimus on vuorovaikutukseen pohjautuva tutkimuksen muoto, jossa tutkitaan ihmisen toimintaa ja tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi. (Heikkinen 2007, 16.) Tavoitteena on löytää käytännön ongelmiin ratkaisuja ja luoda uutta tietoa. Toimintatutkimus on vahvasti käytännönläheistä, osallistavaa ja vaatii yhteistyötä. (Ojasalo ym. 2009, 58.) Toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu toimintaan aktiivisesti tehden tutkimuskohteeseen intervention, väliintulon, joka tähtää muutokseen. Tutkija pyrkii voimaannuttamaan (empower) tutkittavia. (Heikkinen 2007, 19, 20.)

Toimintatutkimusta kuvataan syklisenä toimintana, jossa useat perättäiset syklit muodostavat spiraalin. Spiraali kuvaa miten tutkimuksen toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä sykleinä, jotka käsittävät suunnittelun, toiminnan havainnoinnin, reflektion ja uudelleensuunnittelun. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36; Chrisholm 2001, 324.) Tutkijoiden ja tutkittavien yhteistyö on tärkeää ja sen on perustuttava luottamukseen, toisista välittämiseen, tasa-arvoisuuteen ja yhteiseen kieleen. Toimintatutkimusprosessin laadun on perustuttava sekä tutkimusmenetelmään, että toteutusprosessiin. (Coghlan & Brannick 2010, 4, 8.) Tässä työssä sovelsin toimintatutkimuksen syklimaista etenemistä: syklit kuvaavat aineiston keruun vaiheita.

Jürgen Habermasin -analyysi erottelee kolme tiedon intressiä: tekninen, praktinen ja emansipatorinen. Tiedon intressi vastaa kysymykseen: mihin tuotettua tietoa tuotetaan? Tekninen intressi edustaa vain yhtä näkökulmaa kehittämistoiminnassa: se tarkoittaa valmiin mallin testaamista kohdeyhteisössä. Toimintatutkimuksen yhteydessä korostetaan praktista ja emansipatorista intressiä. Emansipatorisen tiedon intressin mukaan tutkimuksella pyritään todellisuuden muuttamiseen. Praktisessa lähestymistavassa tutkijat ja kohderyhmäläiset yhdessä määrittelevät ongelmat sekä toimenpiteet ongelmien ratkaisemiseksi. Praktinen lähestymistapa painottaa toiminnan prosessimaisuutta. (Toikko & Rantanen 2009, 44–46.) Tämän kehittämistyön tiedon intressi on praktinen: prosessimaisen etenemisen kautta yhdessä osallistujien kanssa pyritään kehittämään toimintaa. Myös emansipatorisesta tiedon intressistä on vivahteita.

4.2 Eteneminen

Tämä kehittämistyön eteneminen tapahtuu toimintatutkimuksen syklejä mukaillen. (Kuvio 1.) Teemojen valinnan jälkeen seuraa aineistojen keruu, jossa on kolme vaihetta eli sykliä. Syklit ovat: teemoitettu kysely (A), fokusryhmähaastattelu (B) ja fokusryhmähaastattelu (C). Saadut tulokset analysoidaan ja niistä muodostetaan johtopäätökset. Lopputuotoksena on keinoja maatalousyrittäjien työssä jaksamisen tukemiseksi.



Kuvio 1. Kehittämistyön eteneminen.

4.3 Aineiston keruu

Opinnäytetyöni näkökulma on käyttäjä- ja toimijälähtöinen. Tässä näkökulmassa voidaan pyrkiä ymmärtämään käyttäjien ja toimijoiden maailmaa. Heiltä kerätään tietoa, jonka avulla kehittämisprosessia pyritään ohjaamaan. Ohjauksen tavoitteena on suunta, joka vastaa paremmin käyttäjien ja toimijoiden intressejä sekä kehittää toimintaa heidän tarpeitaan paremmin vastaavaksi. Vaikka kehittämisen päävastuu on itse kehittäjillä, käyttäjien ja toimijoiden eri näkökulmat kuitenkin ohjaavat kehittämistoimintaa. Realistinen näkemys kehittämisen tavoitteista saavute-

taan käyttäjien ja toimijoiden mielipiteiden avulla. Käyttäjien ja toimijoiden rooli ei ole vain apuprosessi kehittämisessä vaan se on koko toiminnan pääprosessi. (Toikko & Rantanen 2009, 96, 97.)

Opinnäytetyöni aineiston hankin osallistamalla sidosryhmien henkilöt tuomaan ajatuksiaan esiin. Sidoryhmien jäsenet osallistuivat aktiivisesti kehitettävien keinojen tunnistamiseen. Heikkisen (2007, 32, 33) mukaan toiminta on avointa kaikkien kesken ja vuorovaikutuksella on suuri rooli. Myös tutkija on tiiviisti läsnä vuorovaikutustilanteissa tehden itse aloitteita vaikuttaen tutkittaviin (Heikkinen 2001, 179). Tarkoituksena oli, että maatalousyrittäjien sidoryhmät osallistuivat maatalousyrittäjien työssä jaksamisen toimintatapojen tunnistamiseen ideoiden ja tuoden julki ajatuksiaan valituista teemoista. Aineiston keruun menetelminä käytin teemoitettua kyselyä (A) ja fokusryhmähaastatteluja (B ja C).

Teemoitettu kysely (A) sisältää samanlaisia elementtejä kuin teemahaastattelu. Näitä elementtejä sovelsin tämän kehittämistyön kyselyssä. Teemahaastattelu on avoin vaikka haastattelun aiheet eli teemat ovat valmiiksi tiedossa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208; Puusa & Juuti 2011, 82.) Teemoitetun kyselyn tulee olla mahdollisimman yksinkertainen. Hyvin suunniteltu lomake ohjaa vastaajaa kysymysten suhteen oikeaan suuntaan, kun taas huonosti suunniteltu lomake aiheuttaa sen, että vastauksia joutuu tulkitsemaan hataralta pohjalta ymmärtääkseen mitä vastaaja on tarkoittanut. Voi käydä myös niin, että vastaaja ei ymmärrä tutkijan kysymyksiä niin kuin tutkija on tarkoittanut. (Valli 2010, 236, 237.)

Hirsjärven ym. (2009, 201) mukaan avoimien kysymysten etuna on se, että vastaajalla on mahdollisuus tuoda esiin mitä hänellä todella on mielessään. Niistä selviää myös mikä vastaajan mielestä on tärkeää ja keskeistä aiheeseen liittyen.

Laatimassani teemoitetussa kyselyssä (LIITE 1) on avoimia kysymyksiä etukäteen valituista teemoista. Valitsemani teemat ovat sosiaaliset suhteet ja ajatustenvaihto, fyysinen aktiivisuus sekä työterveyshuoltoon liittyminen maatalousyrittäjien keskuudessa. Jokaista teemaa kohden oli oma A4-sivunsa. Jokaisella sivulla oli teemaa koskien kolme kysymystä: mitä, miten ja kuka. Pyysin vastaajia tarkastelemaan teemoja näiden kysymysten kautta. Kysymyksillä haettiin vastauksia tämän työn kehittämisen kysymyksiin valittuja teemoja koskien. Suoritin kyselyn Oooko

kunnos -hankkeen maatalousyrittäjien sidosryhmäorganisaatioille tarkoitetussa tilaisuudessa Ilmajoella. Kyseinen hanke on maatilayrittäjien työhyvinvointihanke, joka on käynnissä 1.10.2009–30.6.2013 välisenä aikana. Hankkeen järjestäjänä on Sedu Aikuiskoulutus. Teemoitettuun kyselyyn vastasi yhteensä 26 maatalousyrittäjien sidosryhmäläistä. Vastaaajat edustivat seuraavia organisaatioita ja ammattialoja: Mela, MTK, ProAgria, Kela, lomatoimi, maaseutusihteerit, työterveyshuolto, seminologit, agrologit ja eläinlääkärit. Minun osuuteni tilaisuudessa oli päivän viimeinen. Vastaustilanne oli hieman levoton ja tuntui, että jopa järjestäjillä oli jo kiire kotiin. Kysymyksiin sain hyvin vastauksia. Kaikki 26 kyselyyn osallistunutta vastasi kysymyksiin. Heistä 16 vastasi jokaiseen kysymykseen. Kahdeksan vastanneista oli jättänyt vastaamatta yhteen tai kahteen kysymykseen. Kaksi vastanneista oli jättänyt useamman kohdan tyhjäksi. Ne vastaaajat, jotka olivat vastanneet kaikkiin kysymyksiin, olivat vastanneet runsassanasimmin. Useimmissa vastauksissa oli vastaustilassa paljon tekstiä. Osa vastaajista oli vastannut käyttäen ranskalaisia viivoja ja osa käyttäen yksittäisiä sanoja.

Fokusryhmähaastattelu (B ja C) on kohdennettu haastattelu (engl. the focused interview), johon osallistuu useampi henkilö. Tämä on selkeä etu verrattuna yksilöhaastatteluun sillä ryhmähaastattelussa ryhmän dynamiikka ohjailee käsiteltäviä asioita monille eri tasoille. Ryhmän vetäjä, haastattelija, ohjaa ryhmän keskustelua käyttäen apuna teemalistaa, joka sisältää haastattelussa läpi käytävät asiat. Voidaan siis puhua myös teemahaastattelusta, jolle on tyypillistä haastattelun kohdentaminen tiettyihin teemoihin. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 36; Ojasalo ym. 2009, 100, 101.)

Haastattelussa aineiston keruuta voidaan säädellä tilanteen ja vastaajan tai vastaajien mukaan sekä on mahdollista vaihdella haastatteluaiheiden järjestystä. Haastattelu myös tuottaa vastauksia melko laajasti ja saatuja vastauksia on mahdollista selventää ja syventää. Aineiston täydentäminen onnistuu tarpeen vaatiessa myöhemmin, koska haastatellut henkilöt on helppo tavoittaa myöhemmin. (Hirsjärvi ym. 2009, 205, 206.)

Haastattelut on hyvä yleensä nauhoittaa sillä se mahdollistaa palaamisen tilanteeseen myöhemmin, jolloin haastattelu toimii muistiapuna sekä helpottaa tehtyjen tulkintojen tarkastamista. Nauhoitetun haastattelun etuna on myös se, että se voi-

daan raportoida tarkemmin. Myös haastattelun etenemistä voi tarpeen mukaan analysoida kiinnittäen huomiota tilanteen vuorovaikutukseen ja haastateltavien käytökseen sekä äänenpainoihin vastauksissa. (Ojasalo ym. 2009, 96; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 14, 15.)

Nauhoitin molemmat fokusryhmähaastattelut tehdäkseni tilanteista sujuvat sekä saamalla tarkasti ylös kaikki haastateltavien vastaukset. Ensimmäiseen fokusryhmähaastatteluun (B) osallistui viisi MTK:n työntekijää. Tilanteen ilmapiiri oli avoin ja keskustelu oli välitöntä kaikkien siihen osallistuneiden kesken. Haastateltavien kommentit johdattivat keskustelua eikä lisäkysymyksiä tarvinnut esittää. Haastattelu kesti tunnin. Toiseen fokusryhmähaastatteluun (C) osallistui työterveyshoitaja, työfysioterapeutti sekä opiskelija. Tilanne oli jonkin verran jännittynyt ja keskustelu oli paikoin väkinäistä, mutta kuitenkin hyväntuulista. Useita lisäkysymyksiä tarvittiin viemään haastattelua eteenpäin. Opiskelija ei osallistunut keskusteluun laisinkaan. Haastattelu oli kestoltaan noin 30 minuuttia.

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysin tarkoituksena on saada aineistosta kokonaisuus, jonka avulla voidaan tulkita ja tehdä johtopäätöksiä tutkittavasta asiasta (Puusa & Juuti 2011, 116). Analyysin tekemiseen ryhdytään joko silloin, kun kaikki aineisto on kerätty tai analyysiä tehdään koko prosessin ajan. Analysointivaiheessa yleensä selviää millaisia vastauksia kehittämisen kysymyksiin on saatu. (Hirsjärvi ym. 2009, 221, 223.) Analyysitavan valinnalle ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta vaan se on tutkimuskohtaista. Analyysitekniikan valinnassa on syytä kiinnittää huomiota sen tarkoituksenmukaisuuteen: mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet ja millaiseksi tutkimuksen aineiston kokonaisuus muodostuu. (Puusa & Juuti 2011, 114.)

Ensimmäisen aineiston, teemoitetun kyselyn (A), käsittelyssä sovelsin sisällön analyysin periaatteita. Sisällön analyysin tavoitteena on tiivistää aineisto selkeään muotoon lisäämällä sen informaatioarvoa. Saadut tulokset on hyvä luokitella ennalta määrättyjen luokkien mukaan eli kaikki samaa tarkoittavat vastaukset yhdistetään oman luokan alle. Jokainen tällainen luokka auttaa osaltaan vastamaan kehittämisen kysymyksiin. Analyysin päämääränä on nostaa aineistosta esiin olen-

nainen työn tavoitteet huomioon ottaen. Aineiston kokonaisuuksien kuvaamisessa voidaan käyttää suoria lainauksia alkuperäisestä aineistosta sen alkuperän ja rik- kauden osoittamiseksi. (Puusa & Juuti 2011, 117, 121–123.)

Sisällön analyysiä soveltaen teemoittelin saadut vastaukset teemojen mukaan. Laitoin samaa tarkoittavat vastaukset kutakin aihetta koskevan teeman alle. Esi- merkiksi teeman ”Mitä pitäisi tehdä, että maatalousyrittäjät, erityisesti miehet alkai- sivat liikkumaan enemmän ja säännöllisesti?” alle laitoin kaikki vastaukset, joista tuli esiin jokin keino, jolla voitaisiin lisätä liikunta-aktiivisuutta. Mielestäni tällainen teemoittelu toimi tässä kehittämistyössä hyvin. Oman analyysin tueksi vielä tee- moittelun jälkeen merkitsin ja sitten laskin tukkimiehen kirjanpidolla samaa tarkoit- tavat vastukset. Tällä ei kuitenkaan ollut merkitystä kehittämisen kannalta.

Toisen ja kolmannen aineiston, (fokusryhmähaastattelut B ja C), litteroin nauhoitet- tujen haastatteluiden jälkeen. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitteen puhtaaksi kir- joittamista ja siinä on hyvä huomioida kirjoittaako tekstin puhe- vai kirjakielellä. Teksti voi olla silloin kirjakieltä, kun haastattelija on kiinnostunut vain esiin tulevista asioista. Mikäli sanavalinnoilla on merkitystä tutkimuksen kannalta, on teksti kirjai- tettava puhekielellä. (Ojasalo ym. 2009, 99.) Litteroin molemmat nauhoitteet omik- si tiedostoikseen kirjakielellä. Aineistosta B tuli tekstiä 13 sivua ja aineistosta C seitsemän sivua.

Litteroinnin jälkeen teemoittelin teksteistä esiin tulevat, kehittämistyön kannalta keskeisimmät asiat. Teemoittamisessa on kyse aineiston pelkistämisestä edellä kuvatulla tavalla. Tutkija voi teemoittaa tekstiä etsimällä aineistosta tutkittavien puhumia asioita tai tehdä teemoituksen omien kysymystensä kautta. Tällöin kes- keisimmässä roolissa ovat ne asiat mitä haastateltavat ovat puhuneet kulloisenkin teeman kohdalla. (Moilanen & Rähä 2007, 56.) Tässä työssä litteroitujen aineisto- jen (B ja C) teemoittelu on tehty valmiisiin kysymyksiin saatujen vastausten perus- teella samalla tyylillä kuin aikaisemmin kuvatun aineiston (A) vastaukset. Molem- pien litteroitujen aineistojen analyysit jätin tähän vaiheeseen.

5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Tarkastelen sidosryhmiltä keräämiäni aineistoja teemoittain. Sisennetyt tekstit ovat suoria lainauksia saaduista aineistoista.

5.1 Maatalousyrittäjien yhteistyön ja ajatustenvaihdon mahdollistaminen saman alan ammattilaisten kanssa

Maatalousyrittäjien sidosryhmille tehdyn kyselyn tuloksista käy ilmi, että maatalousyrittäjille pitäisi järjestää eri sidosryhmien toimesta yhteisiä tilaisuuksia mahdollisimman lähellä yrittäjiä. Tilaisuudet voisivat olla erilaisten teemojen ympärille rakennettuja tai eri ammattiryhmille kohdennettuja. Myös vertaisarviointi, benchmarking, tiloilla nostettiin esiin. Paljon ehdotettiin myös erilaisia vapaamuotoisempia tilaisuuksia, kuten tupa- ja peli-iltoja kylätalolla, saunailtoja sekä nuorten isäntien ja emäntien tapaamisia. Vastauksissa korostui vapaa-muotoisten tilaisuuksien tärkeys.

”Erilaiset vapaamuotoiset ja vapaa-aikaan liittyvät tilaisuudet ilman pitkiä puheita.”

”Pitäisi mahdollisimman lähelle yrittäjiä saada tilaisuuksia järjestettyä eri sidosryhmien kanssa.”

Sidosryhmien toivottiin toimivan tapahtumien järjestäjinä ja maatalousyrittäjien koolle kutsujina. Heiltä odotettiin myös tapahtumien markkinointia, puitteiden järjestämistä tilaisuuksille sekä innostamista ja läsnäoloa viljelijän arkeen. Sponsoritukea toivottiin muun muassa kahvin tai ruokailun tarjoamiseen sekä arpajaisten järjestämiseen.

”Järjestämällä puitteet tapaamisille, kutsumalla kokoon, sponsoroimalla tapahtumia.”

Vastauksista kävi ilmi, että suurimmat odotukset toiminnan järjestämiseen kohdistui Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliittoon (MTK). Myös ProAgrian, meijereiden, erilaisten hankkeiden sekä Melan toivottiin järjestävän yhteistyötoimintaa

maatalousyrittäjille. Vastauksissa mainittiin myös muun muassa lihatalot, kunnan lomatoimi, maamiesseurat, työterveys ja Kansaneläkelaitos (KELA).

MTK:n fokusryhmähaastattelussa selvisi, että heillä on tiedossa maatalousyrittäjien kaipuu yhteistyöhön ja ajatustenvaihtoon. Tällaista toimintaa MTK on pyrkinyt tukemaan erilaisissa hankkeissa ja on ollut muun muassa viljelijärengas toimintaa, jossa on muodostettu ryhmiä samanlaisista viljelijöistä tai tuotantosuunnista. Osa näistä ryhmistä toimii edelleen. Eri ammattiryhmiin kohdennettujen vertais-tukiryhmien tärkeys korostui. Koettiin, että vertaisryhmissä on mahdollisuus saada rohkaisun lisäksi ratkaisuja omiin työongelmiin. Tärkeintä antia on se, että kuulee muiden tilanteista ja huomaa, ettei olekaan yksin asioiden kanssa.

”Me järjestetään kaikenlaisia tilaisuuksia, niin sehän on tavallaan sellaista, tuota, yhdessäoloa.”

”Niin se on mennyt niin sisälle se homma, kun on ollut samanhenkistä.”

Myös ammatillisessa mielessä vapaampia keinoja ehdotettiin, esimerkiksi ”sparausrinkiä”, jossa vaihdetaan ammatillisia kuulumisia siitä miten ja millä laitteilla kukin työtä tekee. Pienryhmätoiminta nähtiin hyvänä ratkaisuna, eräällä kylällä on mm. Kansalaisopiston ohjaama naisten ryhmä, joka kokoontuu kerran viikossa jonkun teeman puitteissa.

”Että se on tällaista kansalaisopiston piirissä tapahtuvaa johdettua keskustelua.”

MTK voi järjestää maatalousyrittäjille teematilaisuuksia: joko ammatillisia tai enemmän vapaa-ajan vieton puitteissa. Myös nuorille, 15–35 -vuotiaille olisi hyvä olla toimintaa, joka tapahtuu ”vihreän lipun” alla. Toiminta voisi olla virkistystä ja vähemmän muodollista. MTK:n mielestä kaikki tällainen yhteistyötoiminnan järjestämisen olisi hyvä tapahtua paikallistasolla.

Yhteistyön ja ajatustenvaihdon mahdollistajiksi MTK ehdotti erityisesti paikallisia toimijoita sekä hankkeita. Yhdistysten odotetaan järjestävän toimintaa, jota MTK sovittujen resurssien puitteissa voi rahoittaa. Alan liikelaitokset ja yritykset, esimerkiksi elintarvikejalostajat, koneteollisuus ja kauppa voisivat rahoittaa ja antaa

”sponsorirahaa” hankkeiden kautta tai suoraan tapahtumiin. Pankit ja vakuutusyhtiötkin mainittiin. Yhtenä keskeisenä toimijana pidettiin Mela:a, joka myös rahoittaa tapahtumia. Odotuksia oli osuuskuntien suuntaan. Suunnitteilla on yhteistyö Lapuan hiippakunnan kanssa. Tarkoituksena on pitää yhteispäivä, jonka teema on vielä avoin.

”MTK:n tehtävänä on kuitenkin ihan tämän tuottajayhdistysten kautta koittaa saada näitä ammattiveljiä ja -sisaria aina koolle.”

Aikaisemmin yhteistyötä on tehty muun muassa MaitoSuomen ja Atrian kanssa. Mukana yhteistyössä ovat olleet myös ProAgria ja Seinäjoen Ammattikorkeakoulu, samoin kuin Maatalousoppilaitos ja Sedu Aikuiskoulutus. Kuortaneen urheiluopisto ja kuntokeskukset ovat olleet osallisina toiminnan mahdollistamiseksi. MTK kertoi tekevänsä yhteistyötä kaikkien kanssa jotka innostuvat maatalousyrittäjien tukemisesta.

Työterveyshuollon fokusryhmähaastattelussa kerrottiin koulutetuista maatalouden tukihenkilöistä, joihin voi ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa. Yhtenä vaihtoehtona ehdotettiin yleistä foorumia, jossa voisi vaihtaa ajatuksia yleisistä asioista ilman, että on vielä mitään ongelmia. Myös tässä haastattelussa puhuttiin maanviljelijöille suunnatuista koulutuksista, esimerkiksi ensiapukursseista ja virkistyspäivistä, joissa voi vaihtaa ajatuksia. Kylätalolla voisi olla jotain tiettyä toimintaa, jota esimerkiksi ”kyläyhteisön aktiivi” vetäisi ja samalla motivoisi muitakin.

”Mutta varmaan puuttuu sitten tällainen yleinen foorumi, että jos ei ole mitään ongelmaa vielä, mutta missä ihmiset voisi vaihtaa ajatuksia.”

Toivottiin, että maatalousyrittäjät olisivat itse aktiivisesti mukana toiminnan kehittämisessä ja esittäisivät toiveita. Kaikkien sidosryhmien toivottiin osallistuvan, erityisesti mainittiin ProAgria ja MTK. Työterveyshuolto itse pyrkii koko ajan ennaltaehkäisevään toimintaan ja järjestääkin sitä mikäli maatalousyrittäjiltä löytyy intoa ja halukkuutta.

”Kyllähän me järjestettäisiin, jos olisi halukkuutta. Ja ajatusta mitä olisi.”

”Kyllähän ne viljelijät itse voisi olla aktiivisesti mukana tai ainakin toivoa, että mitä voisi olla. Jos heiltä tulee se toive niin paremmin lähtevät mukaan.”

5.2 Maatalousyrittäjien fyysisen aktiivisuuden lisääntyminen

Kyselyyn vastanneiden sidosryhmäläisten mielestä maatalousyrittäjien, erityisesti miesten, liikunta-aktiivisuuden lisääntymiseen ja säännöllistymiseen auttaisivat erilaiset ryhmät. Ehdotuksia ryhmistä oli laidasta laitaan: farmaririnkejä, äijäjumppaa, miesten saunailtoja, lenkkeilykerhoja ja vertaisryhmiä. Kuntien toivottiin lähtevän mukaan tarjoamalla maatalousyrittäjille esimerkiksi päivälippuja uimahalliin. Ehdotuksia oli myös askelmittareiden antamisesta, viikonliike-kalenterista sekä matalan kynnyksen liikuntatapahtumista, joissa voisi tutustua eri lajeihin ja kenties näin löytää itselle mieluisan tavan liikkua. Muutamissa vastauksissa parhaina keinoina pidettiin asennemuutosta ja oman kuntoilun oivaltamista.

”Maajussien liikuntakerhot. Yksin ei tule liikuttua, pitää liikkua porukalla. Samalla tulee parannettua maailmaa.”

Maatalousyrittäjien liikuntaharrastusta voisi saatujen vastausten perusteella tukea järjestämällä sille puitteet erilaisten liikuntatapahtumien muodossa. Liikuntatapahtumat voisivat olla teemailtoja eri liikuntalajeista, tekniikan opetusta esimerkiksi sauvakävelystä ja leikkimielisiä kilpailuja. Miehillä ehdotettiin liikuntatapahtumaa teemalla ”kadonneen vyötärön metsästys”. Toivottiin myös sponsoritukea liikuntatapahtumille, niin rahallista kuin erilaisten ”porkkanoiden” muodossa. Näitä ”porkkanoita” voisivat olla alennusliput ja liikuntasetelit. Sponsorointia kaivattiin myös kuljetuksiin ja tarjoilujen järjestämiseen. Innostaminen ja valistaminen koettiin myös hyviksi keinoiksi liikunta-aktiivisuuden lisäämiseksi.

Suurimmat odotukset liikuntatoiminnan järjestämisen suhteen kohdistuivat työterveyshuoltoon. MTK:n, kuntien liikuntatoimien sekä hankkeiden ja kyläyhdistysten toivottiin kantavan vastuuta maatalousyrittäjien liikuntatoiminnasta. Kansalaisopisto, ProAgria ja paikalliset liikuntajärjestöt mainittiin myös toiminnan järjestämisen suhteen.

MTK:n mielestä miesten liikkumista lisääisi naisten aktivoituminen. Jos naiset liikkuvat niin se saattaa johtaa siihen, että miehetkin ryhtyvät liikkumaan. Esimerkkinä mainittiin tapaus, jossa naiset perustivat jumppakerhon ja heti tämän jälkeen miehet perustivat oman kerhonsa. Haastattelusta kävi ilmi, että miehet tarvitsevat jonkun, esimerkiksi naapurin, joka kutsuu heitä liikkumaan. Erilaisissa liikuntaryhmissä olisi tärkeää huomioida ohjaajan sukupuoli: nuori nainen trikoissaan helposti ujustuttaa eivätkä miehet saavu paikalle. Kokemuksena oli, että mitä ”äijempää” toiminta on musiikkia myöden, sitä paremmin miehet osallistuvat. Esimerkkeinä mainittiin kahvakuula ja joukkuepelit.

”Kaveri, naapuri kutsuu, että lähde minun kanssa. Siitä se lähtee, se on sellainen ketjureaktio.”

”Että saat maatilalta miehen jumppaan, se pitää olla miesten jumppaa. Naiset eivät tule sinne zumbaamaan väliin.”

Maatalousyrittäjistä koulutetut liikuntaryhmien vetäjät nähtiin hyvänä ratkaisuna samoin kuin tuottajien kuntokurssit joita on pidetty Kuortaneen urheiluopistolla. MTK painotti taas paikallisesti järjestettyjä tapahtumia. Tapahtumien olisi hyvä olla ”kivaa liikuntaa”, joka aktivoi myös passiiviset mukaan. Sosiaalisuuden merkitys korostui liikuntatapahtumienkin suhteen.

”Sosiaalisen tuen merkitys korostuu jo siinä lähtemisessä.”

Maatalousyrittäjien aktivoimiseksi liikuntaa voisi järjestää kylätalolla, mutta siihen tarvitaan ohjaaja, jolla pyritään varmistamaan toiminnan säännönmukaisuus ja selkeät raamit liikunnan sisällölle. Toiminimellä toimivia kuntosaliohjaajia ehdotettiin ohjaajiksi. Liikuntaryhmiä on jo paljon olemassa niin miehille kuin naisillekin suunnattuja, mutta MTK uskoo, että lisää liikkujia saavutettaisiin oman ammatin kuntosali- tai uimahalliporukan muodostamisella. Tuottajayhdistykset voisivat vastata näiden liikuntaryhmien ohjaajien kustannuksista samoin kuin uimahallilippujen maksamisesta. Kansalaisopiston ja hankkeiden järjestämät liikuntaryhmät nähtiin toimivina vaihtoehtoina. MTK pohti myös omaa aktiivisuuttaan liikuntatapahtumien järjestäjänä. He kertoivat aina välillä ”rykäisevänsä” asian puolesta, mutta sitten asiat unohtuvat. Pitäisi olla aktiivinen koko ajan.

”Ryhmä tarvitsee vetäjän.”

Työterveyshuollon haastattelusta nousi myös esiin tarve erilaisille ryhmille, joissa on ohjaaja. Yksin maatalousyrittäjät eivät helposti lähde liikkumaan. Kansalaisopiston ja hankkeiden vetämät erilaiset ryhmät ja tempaukset mainittiin hyvinä vaihtoehtoina. Paras aika liikuntaryhmille on illalla, päivisin miehet eivät helposti-kaan lähde liikkumaan toisin kuin naiset.

”Nuoremmat kumminkin ymmärtää tämän liikkumisen tärkeyden.”

Maatalousyrittäjät käyvät mielellään uimassa ja siihen ehdotettiin päivälippualueen- nusta tai muuta vastaava avustusta. Työterveyshuolto itse pyrkii tilakäynneillä mainostamaan liikuntaryhmiä ja tarpeen mukaan myös järjestämään niitä.

”En tiedä voisiko kunta lähteä mukaan jollakin...”

5.3 Maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon liittymisen lisääntyminen

Sidosryhmäkyselyn perusteella maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon liittymisen lisääntymiseksi työterveyshuoltoa pitäisi mainostaa ja markkinoida. Siitä pitäisi tiedottaa enemmän eri tilaisuuksissa ja ylipäänsä lisätä maatalousyrittäjien tietä- mystä työterveyshuollosta, sen eduista ja kustannuksista; miten ja kuka maksaa. Sidosryhmäläisten kokemuksena oli se, että työterveyshuolto pitäisi saada edulli- semmaksi, sillä moni maatalousyrittäjä pitää työterveyshuoltoa kalliina saatuun hyötyyn nähden. Korjausta kaivattiin myös työterveyshuoltojen henkilöstöresurs- seihin. Vastauksista kävi ilmi myös se, että maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon sisältyvistä tilakäynneistä pitäisi tehdä helpommin lähestyttäviä.

”Informaatiota myös maatalousyrittäjille työterveyshuollosta, lisää tie- toa eduista ja kustannuksista.”

Maatalousyrittäjien sidosryhmien toivottiin tiedottavan ja mainostavan työterveys- huoltoa kertomalla myönteisesti sen palveluista sekä jakamalla liittymislomakkeita. Mela voisi sidosryhmäläisten mielestä miettiä jonkinlaista ”alennusporkkanaa”, sillä nykyinen alennus mata -maksusta on pieni. Ehdotettiin myös, että Mela ottaisi hoi-

taakseen koko viljelijöiden työterveyshuollon. Silloin asiantuntijuus mahdollistuisi, tietämys olisi syvempi ja yhteisiä kokoontumisia voitaisiin järjestää. Työterveyshuollon odotettiin lähtevän mukaan eri tilaisuuksiin mainostamaan itseään. ProAgria taas voisi palvelusopimusta tehdessä tiedustella työterveyshuoltoon kuulumisesta ja kertoa työterveyshuollosta.

Maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon liittymisen motivointiin odotettiin aktiivisuutta kaikilta sidosryhmiltä. Erityisesti sitä toivottiin Melalta, MTK:lta, ProAgrialta, lomatoimelta, hankkeilta, työterveyshuollolta ja myös kaikilta tilalla käyviltä ammattitahoilta.

MTK:n haastattelun tuloksista kävi ilmi, että työterveyshuoltoon liittymisen edistämistä on tehty pienellä teholla kaikessa toiminnassa. Se on ollut yksi hankkeiden tavoite, että nostetaan työterveyshuoltoon liittyneiden määrää. Itse työterveyshuollon pitäisi huolehtia omista resursseistaan, koska kuuleman mukaan terveysasemilla on pula henkilöstöstä, työterveyshoitajia ei ole. Koettiin, että palveluiden pitää olla synkassa sen kanssa mitä työterveyshuollosta oikeasti saa. Kaikilla alueilla palvelulupaus ei ole pitänyt paikkaansa.

”Jotkut ovat ainakin kokeneet sen niin, että se on se pula siellä terveysasemalla. Siellä ei ole työterveyshoitajia. Se lähtee jo sieltä päästä.”

Maatalousyrittäjillä on myös paljon tietämättömyyttä työterveyshuollosta: luullaan ettei saa riittäviä palveluita tai on liian kallista. Ei ymmärretä arvostaa sitä, kun terveyttä seurataan. Luottamuksellinen ja hyvä suhde työterveyshuoltoon sekä tieto sen palveluista voisi kannustaa maatalousyrittäjiä liittymään.

”Kuvitellaan, että terveyskeskuksesta saa saman palvelun, mutta se ei ole sama asia.”

Tilakäyntejä arvostetaan, kun työterveyshoitaja ja neuvoja tulevat paikanpäälle miettimään miten asioita voitaisiin parantaa. Toki moni kokee sen myös ahdistavana, kun tullaan tilaa katsomaan. Työterveyshuollon tilakäynnin tulisi olla vaipaampi, ettei sitä voi rinnastaa tukitarkastajiin. MTK:ssa mietittiinkin onko työterveyshuollon toimintaohjeissa jotain liikaa, onko tiloilla jatkuvasti pakko käydä? Koettiin, että olisi tärkeää saada viljelijä työterveyshuoltokäynnille ja hänen kanssaan

voitaisiin keskustella mitenkä asiat ovat. Toivottiin, että työterveyshuolto kutsuisi näille käynneille. Pohdittiin myös, pitäisikö sukupolvenvaihdosta tehtäessä automaattisesti liittyä työterveyshuoltoon.

”Ne jotka sitä eniten tarvitsisivat niin eivät liity.”

Työterveyshuoltoon liittymisen lisääntymiseksi MTK:n mielestä työterveyshuollon pitäisi itse markkinoida enemmän ja tarjota palveluitaan maatalousyrittäjille. Ehdotettiin markkinointikirjeitä ja suoria yhteydenottoja puhelimitse. Myös kuntien pitäisi kantaa vastuuta työterveyshuollon toiminnasta ja lisätä sinne resursseja. MTK on pyrkinyt tuomaan työterveyshuoltoa myönteisesti esiin ja oikomaan ihmisten väärinkäsityksiä.

”Se on niiden työtä ja niiden pitäisi sitä markkinoida.”

Työterveyshuolto itse kokee, että heidän pitää tuottaa mahdollisimman hyviä palveluja, että maatalousyrittäjät aktivoituisivat liittymään työterveyshuoltoon. Puskaradion kautta tieto kuulemma liikkuu, mutta ehkä mainonta voisi myös auttaa. Koettiin kuitenkin, että mikäli kiinnostusta ei ole niin ei työterveyshuoltoon liitytä. Työterveyshuollon käsitys on, että viljatilalliset kokevat ettei heidän tarvitse kuulua työterveyshuoltoon, mutta eläintilallisten olisi hyvä kuulua. Maatalousyrittäjille on lähetetty henkilökohtaisia kirjeitä työterveyshuollosta ja lehdessäkin on ollut juttua. Näillä ei kuitenkaan ollut kovin suuria vaikutuksia.

Maatalousyrittäjä voi tulla terveystarkastukseen työterveyshuoltoon, mutta mikäli tilakäyntiä ei tehdä, ei myöskään saa Matan alennusta. Työterveyshuolto painotti sitä, että heiltä ei mene tietoa mihinkään, ei Melalle eikä muuallekaan. Asiat ovat vain työterveyshuollon ja yrittäjän välisiä. Tämän suhteen on kuitenkin ollut paljon tietämättömyyttä. Esimerkiksi agrologi, joka tiloilla käy, voisi jakaa esitettä työterveyshuollosta ja sen palveluista. Myös kehitteillä olevat nettisivut tulevat jakamaan informaatioita. Markkinointia voisi työterveyshuollon mielestä tehdä heidän itsensä lisäksi kaikki ne tahot, jotka tiloilla käyvät.

”Ainakin meillä on tuo agrologi, jonka kanssa kierrellään tilakäynneillä. Niin hän sanoo, että aina ottaa asian puheeksi, että kuuluuko työterveyshuoltoon ja kannustaa liittymään.”

6 TULOSTEN YHTEENVETO JA POHDINTA

6.1 Yhteistyö ja ajatustenvaihto

Taulukkoon 1 olen koonnut tulosten yhteenvedon teemasta yhteistyö ja ajatustenvaihto. Tämän teeman yhteenvedoa, kuten myös kahta myöhemmin esiin tulevaa yhteenvedoa (taulukko 2 ja 3) tarkastelen lähdekirjallisuuden ja aikaisempien tutkimusten valossa.

Taulukko 1. Yhteenvedo teeman yhteistyö ja ajatustenvaihto tuloksista.

	Teemoitettu kysely (A)	Fokusryhmähaastattelu (B)	Fokusryhmähaastattelu (C)
Yhteistyötä ja ajatustenvaihtoa mahdollistavia keinoja	<ul style="list-style-type: none"> erilaiset teemojen ympärille rakennetut tilaisuudet eri ammattiryhmille kohdenne- tut tilaisuudet vapaamuotoiset tilaisuudet benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> toimintaryhmät samanlaisista tuotantosuunnista tai viljelijöistä ammattiryhmiin kohdenne- tut vertaistukiryhmät ammatilliset ja vapaamuotoiset teematilaisuudet 	<ul style="list-style-type: none"> yleinen foorumi ajatustenvaihdolle maanviljelijöille suunnatut koulutukset virkestyspäivät toiminta kylätalolla

Yhteistyötä ja ajatustenvaihtoa koskevissa tuloksissa korostui erilaiset vertaisryhmät. Vertaistuen merkitys on suuri maatalousyrittäjien työssä jaksamisen kannalta. Maatalousyrittäjät kaipaavat yhteistyötä ja ajatusten vaihtoa ammatillisissa asioissa, mutta myös vapaa-ajalla. Maatiloilla työskennellään yleensä yksin tai oman perheen kesken eikä sosiaalinen verkosto rakennu samalla tavoin kuin esimerkiksi jossain isossa organisaatiossa työskennellessä. Maatalousyrittäjät ovat käytännössä päivästä ja vuodesta toiseen yksin ilojensa ja surujensa kanssa. Viereltä ei

aina löydy sitä kenen kanssa asioista voisi puhua. Fokusryhmähaastattelussa (B) puhuttiinkin ”sadan hehtaarin yksinäisyydestä”.

Maatalousyrittäjien yksinäisyys on yleisesti tiedossa. Lapin alueella tehdyn tutkimuksen mukaan maatalousyrittäjät kokevat työssään psyykkisiä kuormitustekijöitä, joista yksi on vastaajista 59% mukaan yksin ja eristäytyneenä työskentely (Paloste 2011, 12).

Pirkanmaan ammattikorkeakoulun MASSI-hankkeen (2002–2005) yhtenä tavoitteena oli tukea maatalousyrittäjien psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Maatalousyrittäjiä ja heidän perheitään kannustettiin lisäämään sosiaalista pääomaansa omassa elinpiirissään. Hanke tuotti aiheeseen liittyvää koulutusta ja toimintaa. Mukana olleet maatalousyrittäjät kokivat, että hankkeen aikana heidän sosiaalinen verkostonsa kasvoi. (Kivinen & Talola 2005, 20, 29, 30.)

Erilaiset ryhmätoiminnot, niin ammatilliset kuin vapaa-aikaan liittyvät, edesauttavat vertaistuen saamisen mahdollisuutta. Toimintaan mukaan lähteminen vähentää yksinäisyyttä ja lisää mahdollisuutta vertaistuen saamiseen. Vertaisryhmien ja vertaistuen tärkeys korostui tuloksissa ja siihen ratkaisuna ehdotettiin vapaata ja ammatillista ryhmätoimintaa.

Kaikista asioista ei kuitenkaan ole helppo, tai edes mahdollista, puhua naapurisännille vertaistuen toivossa. Tällaisissa tilanteissa maatalousyrittäjillä on mahdollisuus saada nimettömänä vertaistukea muun muassa Maaseudun tukihenkilöverkostosta (www.tukihenkilo.fi). Saatava tuki on maksutonta ja se kuuluu salassapitovelvollisuuden piiriin. (Lehtonen 2009, 23.)

Tutkimuksesta sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys (Sinokki 2011, 89) käy ilmi, että sosiaalinen tuki vähentää työstressiä ja lisää työtyytyväisyyttä. Se myös mahdollisesti suojaa työn kuormitustekijöiltä. Sosiaalisen tuen puutteen on todettu lisäävän monia terveysongelmia, kuten sydän- ja verisuonisairauksia (Uchino 2006, 379).

Tähän kehittämistyöhön osallistuneet maatalousyrittäjien sidosryhmäläiset ovat tiedostaneet maatalousyrittäjien kaipuun yhteistyöhön ja ajatusten vaihtoon. Tätä on pyritty mahdollistamaan erilaisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Ongelmana

on kuitenkin ollut se, että maatalousyrittäjät eivät tahdo osallistua järjestettyihin tapahtumiin. Kävi ilmi, että samat aktiiviset henkilöt osallistuvat, mutta moni jää tapahtumien ulkopuolelle. Sidosryhmäläiset kokivat, että ulkopuolelle jääneissä on paljon niitä, joiden olisi hyvä osallistua. Keskustelua heräsi siitä, että millä keinoin nämä passiiviset maatalousyrittäjät saataisiin mukaan toimintaan?

6.2 Fyysinen aktiivisuus

Seuraavassa taulukossa tarkastelen niitä keinoja, jotka sidosryhmäläisten mielestä mahdollistavat maatalousyrittäjien liikunta-aktiivisuuden lisääntymisen.

Taulukko 2. Yhteenveto teeman fyysinen aktiivisuus tuloksista.

	Teemoitettu kysely (A)	Fokusryhmähaastattelu (B)	Fokusryhmähaastattelu (C)
Fyysisen aktiivisuuden lisääntymistä mahdollistavia keinoja	<ul style="list-style-type: none"> erilaiset liikuntaryhmät kuntien tarjoamat päiväliput uimahalliin matalan kynnyksen liikuntatapahtumat maatalousyrittäjien asennemuutos ja oman kuntoilun oivaltaminen 	<ul style="list-style-type: none"> tuottajien kuntoskurssit maatalousyrittäjistä koulutettuja liikuntaryhmien vetäjiä paikallisesti järjestetyt liikuntatapahtumat ”kivaa liikuntaa” passiivisten aktivoimiseen toiminimellä toimivia kuntosaliohjaajia liikuntaryhmien ohjaajiksi 	<ul style="list-style-type: none"> ohjatut liikuntaryhmät päivälippualueen uimahalliin

Fyysisen aktiivisuuden lisääntymiseksi on ollut tarjolla monenlaisia liikuntatapah- tumia, joista on saanut eväitä omasta fyysisestä jaksamisesta huolehtimiseen. Ongelmana on kuitenkin tässäkin kohtaa ollut se, että osallistujista on ollut välillä pulaa. Haastatteluun osallistunut työterveyshuolto sanoi, että he kyllä järjestävät erilaisia liikuntatapahtumia ja tilaisuuksia, mutta osallistujat puuttuvat. Sidosryhmä- läisten suurimmat odotukset liikuntatoiminnan järjestämisen suhteen kohdistuivat- kin juuri työterveyshuoltoon.

Työterveyshuolto voi tarpeen mukaan järjestää maatalousyrittäjille työterveyshuol- tolain mukaista työkykyä tukevaa toimintaa. Kuitenkin pitää muistaa, että vastuu omasta työkyvystä ja työhyvinvoinnista on maatalousyrittäjillä itsellään. Työterve- yshuolto antaa eväitä siihen. (Kinnunen 2007, 31, 32.)

Osallistujapulan lisäksi isona ongelmana on ollut se, että fyysistä aktiivisuutta tu- kevat keinot eivät ole jääneet pysyviksi käytännöiksi arkielämään. Erilaisten tapah- tumien ja hankkeiden aikaan saama hyvä työ on monelta osin ajan kuluessa unoh- tunut kokonaan. Haasteena onkin se, että miten nämä olemassa olevat, hyväksi havaitut keinot saadaan juurrutettua pysyviksi käytännöiksi maatalousyrittäjien keskuuteen? Mielestäni tämä vaatisi jatkuvaa aktiivista toimintaa kaikilta maatalo- usyrittäjien sidosryhmiltä. Heikkisen (2010, 44) mukaan liikuntakulttuuria voidaan edistää eri toimijoiden ja hallinnonalojen välisellä monipuolisella yhteistoiminnalla. Edellytyksenä on myös terveys- ja liikunta-alan ammattilaisten pätevyys liikunta- kasvatuksen ja neuvonnan suhteen.

Odotuksia on myös maatalousyrittäjien suhteen. Heidän tulisi aktivoitua ja muuttaa asennettaan omasta jaksamisesta huolehtimisen suhteen. Sitoutuminen järjestet- tyyn toimintaan edesauttaa toiminnan jatkumista. Liikuntaryhmissä voi myös vaih- taa ajatuksia oman alan ammattilaisten kanssa. Fyysisen hyvänolon sivutuotteena on saatavilla myös vertaistukea. Jatkuva liikunnan harrastaminen parantaa fyysis- tä kuntoa. Moilasen (2009, 75, 76) mukaan liikuntainterventio parantaa merkittä- västi työikäisten fyysistä kuntoa puolen vuoden harjoittelun aikana. Liikuntainter- ventioilla voidaan myös tavoittaa liikunnan suhteen passiivisia työikäisiä. Fyysisen aktiivisuuden on myös osoitettu ennaltaehkäisevän mielenterveysongelmia. Liikun- taa harrastavien unenlaatu on parempi ja he myös kestävät stressiä paremmin. (Whitelaw, Swift, Goodwin & Clark 2008, 22.)

Massi-hankkeessa perustettiin liikuntaryhmiä yhdessä maaseutuyrittäjien kanssa. Fyysisen toimintakyvyn parantamiseksi järjestettiin erilaisia koulutus- ja ryhmätilanteita, joiden katsottiin myös kartuttavan osallistujien sosiaalista pääomaa. Ohjaajina ryhmissä oli myös työterveyshuollon henkilökuntaa. Näiden ryhmien ohjaajien kautta syntyi myös luontevia kytköksiä maaseutuyrittäjien ja työterveyshuollon välille. (Kivinen & Talola 2005, 25, 26.)

6.3 Työterveyshuoltoon liittyminen

Tarkastelen taulukossa 3 niitä keinoja, jotka ovat sidosryhmäläisten mielestä oleellisia motivoimaan maatalousyrittäjiä liittymään työterveyshuoltoon.

Taulukko 3. Yhteenveto teeman työterveyshuoltoon liittymiseen motivoituminen tuloksista.

	Teemoitettu kysely (A)	Fokusryhmähaastattelu (B)	Fokusryhmähaastattelu (C)
Työterveyshuoltoon liittymiseen motivoivia keinoja.	<ul style="list-style-type: none"> • työterveyshuollon mainostaminen ja markkinointi • maatalousyrittäjien työterveyshuollon tietämyksen lisääminen • työterveyshuollon palvelut edullisemmiksi • parannusta työterveyshuoltojen henkilöstöresursseihin 	<ul style="list-style-type: none"> • työterveyshuollon henkilöstöresursseistaan huolehtiminen • lisätä tietoa työterveyshuollosta • työterveyshuollon tilakäynnit vapaammiksi • sukupolvenvaihdon yhteyteen työterveyshuoltoon liittyminen • työterveyshuolto Melan hoidettavaksi 	<ul style="list-style-type: none"> • mahdollisimman hyvät työterveyshuollon palvelut • työterveyshuollon mainonta, esimerkiksi esitteiden jako • nettisivut työterveyshuollon palveluista

Maatalousyrittäjillä työterveyshuoltoon kuulumisen on vapaaehtoista, mutta huomioiden työn luonteen olisi työterveyshuoltoon kuulumisen suositeltavaa. Saatujen tulosten perusteella maatalousyrittäjillä on puutteellista tietoa työterveyshuollon palveluista ja hinnoista. Tämä varmasti vaikuttaa siihen, ettei motivaatio työterveyshuoltoon liittymisen suhteen ole kovin suuri. Myös erilaiset ennakkoluulot pitävät maatalousyrittäjiä työterveyshuollon ulkopuolella.

Sidosryhmäläiset ehdottivat useampaan otteeseen työterveyshuollon mainontaa ja markkinointia keinoiksi, jotka mahdollisesti kasvattaisivat liittymisprosenttia. Erilaiset markkinointi- ja mainontakeinot, kuten tiedottaminen maatalousyrittäjien tilaisuuksissa, mainoslehtiset sekä internetsivut lisäisivät oikeanlaista tietämystä työterveyshuollosta. Riittävän informaation ansiosta ei maatalousyrittäjä voi ainakaan tietämättömyyden taakse piiloutua. Sidosryhmien tulisi tehdä tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja yhdessä systemaattisesti markkinoida työterveyshuoltoa aina sopivissa tilanteissa. Maatalousyrittäjien hyvä työterveyshuoltokäytäntö -oppaasta käy ilmi, että juuri maatalousyrittäjien työterveyshuollon kaikenlainen markkinointi vie työterveyshuollolta enemmän työaikaa verraten siihen mitä muiden toimialojen työterveyshuollon markkinointi vaatii. Näiden markkinointitoimien yhteydessä oppaassa korostetaan työterveyshuollon aktiivista yhteydenpitoa sidosryhmiin. (Kinnunen & Taattola 2007, 11.)

Markkinoinnin lisäksi tulisi työterveyshuoltojen huolehtia riittävästä henkilöstöresursseista. Tulosten mukaan on paikkakuntia, joissa terveysasemalla ei ole työterveyshoitajaa. Muun muassa HAASTE-hankkeen toimialueella työterveyshuoltojen niukat henkilöstöresurssit ja palveluiden huono saatavuus on tavallista. Hankkeessa oli mukana maatalousyrittäjien työterveyshuoltojen toimijoita Keiteleen, Maaningan, Pielaveden, Siilinjärven kunnista ja Nilsiän kaupungista. Samanlainen tilanne on myös muualla Suomessa. (Länsimies-Antikainen ym. 2011, 8, 27.)

Tuloksissa ehdotettiin, että Mela ottaisi hoitaakseen koko maatalousyrittäjien työterveyshuollon. Mela on maatalousyrittäjien eläkelaitos ja hoitaa maatalousyrittäjien sosiaaliturvaa. Mela voi tarpeen mukaan toimeksiannon saaneena toteuttaa tilakäynnin maatalouden asiantuntijan tekemänä. Tilakäynnistä asiantuntijan pitää laatia työoloselvitys ja toimittaa se työterveyshuoltoon. Tilakäyntejä tekevällä maatalouden asiantuntijalla on oltava työterveyshuoltolain (1383/2001;5§) edellyttämä

koulutus sekä työterveyshuollon koulutusta yhden opintoviikon verran. (Mäittälä & Weman 2007, 27; Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys 2004, 10.)

Maatalouden asiantuntijan saama koulutus ei anna terveydenhuollon ammatillista pätevyyttä. Tätä olisi hyvä pohtia siitä näkökulmasta, että Mela ryhtyisi hoitamaan maatalousyrittäjien työterveyshuoltoa. Mielestäni moniammatillinen yhteistyö takaa laadukkaimman maatalousyrittäjien työterveyshuollon. Terveyden edistämisestä huolehtii työterveyshuollon ammattilaiset ja maatalouden asiantuntija vastaa taas siitä alueesta, mistä terveydenhuollon henkilöstöllä ei ole osaamista.

6.4 Kehittämisen prosessin pohdinta

Tämä kehittäminen prosessi on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen. Ensikertalaisena osallistuminen hankkeeseen ja tekemällä siihen liittyvää kehittämistyötä on ollut haasteellinen kokemus. Tällaisen kehittämisen prosessin läpivienti on antanut arvokasta käytännön kokemusta erilaisten kehittämisen menetelmien käytöstä ja käytäntöön soveltamisesta. Hankkeen eteneminen on antanut aikataulun omalle tekemiselle ja kannustanut eteenpäin.

Kehittämisen menetelmien valintaan vaikutti olennaisena tietenkin kehittämisen luonne, mutta myös omat intressit erilaisten menetelmien käytäntöön viemiseen. Suuresta otoksesta aineiston keruun menetelmänä teemoitettu kysely tuntui luonnolliselta vaihtoehdolta ja se toikin hyviä vastauksia. Jälkeenpäin mietittäessä olisi toki vaihtoehtoisesti voinut käyttää oman oppimisen kannalta esimerkiksi jotain itselle uutta, luovempaa menetelmää. Aineiston keruulle kuitenkin antaa omat rajoituksena myös käytettävissä oleva aika ja tilanne, jossa aineisto kerätään. Tässä työssä teemoitettu kysely oli mielestäni tehokas aineiston keruun menetelmä.

Fokusryhmähaastattelut antoivat vastaajille hyvän mahdollisuuden puhua asioista vapaasti teemojen puitteissa. Tällaisen menetelmän käytössä on kuitenkin vaarana se, että haastatteluun osallistuvat henkilöt eivät lähde mukaan keskusteluun. Ensimmäinen fokusryhmähaastattelu (B) kannatteli itse itseään. Ryhmä oli erittäin puhelias ja aktiivinen. Keskustelu soljui vapaasti henkilöltä toiselle. Haastattelijalle,

eli minulle, kokemus oli erittäin positiivinen. Toisen fokusryhmähaastattelun (C) osallistujat eivät olleet yhtä puheliaita ja se antoikin omat haasteensa haastattelun läpiviennille. Jälkeenpäin on helppo sanoa, että toisenlainen menetelmä olisi saattanut toimia paremmin.

Saatujen aineistojen työstäminen tulosten muotoon oli mielenkiintoista ja herätti pohtimaan maatalousyrittäjien tilannetta jaksamisen näkökulmasta. Vaikka olen lähes koko ikäni asunut Seinäjoella, keskellä maaseutua, tuli monta uutta asiaa vastaan. Maatalousyrittäjien kokema yksinäisyys tuli suurena yllätyksenä ja herätti monenlaisia ajatuksia. Ajatuksia herätteli myös työterveyshuollon palveluiden saatavuuden erot työterveysasemien välillä. Voi todeta, että paljon on terveydenhuololla vielä tehtävää tilanteiden tasapuolistamiseksi.

Kehittämisprosessin tullessa päätökseen takki tuntuu aika tyhjältä, mutta onnistumisen riemu on suuri. Työn ja opiskelun yhteensovittaminen on ollut välillä todella raskasta. Nyt voi kuitenkin ylpeänä taputtaa itseään olkapäälle ja vähän kehaista. Ajatuksissa on Eeva Kilven runo vuodelta 1972 (Kilpi/Thesleff 1991, 11), jonka sanat sopivat omiin tuntemuksiini tässä tilanteessa, kun työ viimein on valmis.

”Nukkumaan käydessä ajattelen:
Huomenna minä lämmitän saunan,
pidän itseäni hyvänä,
kävelytän, uitan, pesen,
kutsun itseni iltateelle,
puhuttelen ystävällisesti ja ihailen, kehun:
Sinä pieni urhea nainen,
minä luotan sinuun.”

Haluan myös kiittää kaikkia, jotka ovat omalta osaltaan vaikuttaneet tämän työn tekemisen onnistumiseen. Työhön osallistuneet maatalousyrittäjien sidosryhmäläiset antoivat oman panoksensa. Kaikki opettajat ovat antaneet koko matkan ajan eväitä tämän kehittämisprosessin läpiviemiseen. Eija on antanut hyvää ohjausta työn tekemiseen, erityiskiitos siitä. Ja tietysti haluan kiittää aviomiestäni Mikaa kaikesta avusta ja tuesta. Moni tietotekninen ongelma ratkesi sinun ja veljeni Jaakon avulla.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Saatujen tulosten perusteella voidaan tehdä seuraavia johtopäätöksiä:

- Maatalousyrittäjien erilaiset sosiaaliset verkostot mahdollistaisivat vertaistuen saamisen. Vertaistuen myötä yksinäisyys lievittyy ja terveydelliset kuormitustekijät vähenevät. Tämän seurauksena työtyytyväisyys ja työssä jaksaminen lisääntyvät.
- Liikuntaryhmien järjestäminen antaisi maatalousyrittäjille mahdollisuuden säännölliselle liikunnan harrastamiselle ja tätä kautta lisäksi liikuntaaktiivisuutta. Toimivien ja asiantuntevien ryhmien järjestäminen vaatii sidosryhmiltä tiivistä yhteistyötä sekä maatalousyrittäjiltä itseltään aktiivisuutta. Työterveyshuollon henkilöstön ohjaamat liikuntaryhmät esimerkiksi kylätailoilla muodostaisi luonnollisen linkin työterveyshuollon ja maatalousyrittäjien välille.
- Työterveyshuollon tulisi huolehtia henkilöstöresursseistaan turvatakseen tasapuoliset ja hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset palvelut kaikille maatalousyrittäjille. Riittävät henkilöstöresurssit mahdollistaisivat myös työterveyshuollon henkilöstön osallistumisen maatalousyrittäjien liikuntaryhmien ohjaamiseen.

8 KEHITTÄMISTYÖN ETIIKKA JA LUOTETTAVUUS

Tutkimusetiikka määritellään tutkijoiden ammattietiikaksi, jota tutkijan tulisi noudattaa pitäen mielessään siihen sisältyvät eettiset periaatteet, normit ja arvot. Totuuden etsiminen ja tiedon luotettavuus kuuluvat tutkimusetiikan yhteen pääryhmään. Olennaisesti tiedon luotettavuuteen liittyvät tutkimusaineiston keruu, käsittely ja asianmukainen arkistointi. (Kuula 2006, 23, 24.) Myös tutkijan antama lupaus tutkittavilleen tutkimusaineiston käsittelystä on luottamuksellisuutta (Mäkinen 2006, 115). Tutkimus- ja kehittämiskohteiden valinta on aina eettinen ratkaisu ja on mietittävä kenen ehdoilla valinta tehdään. (Ojasalo ym. 2009, 48; Hirsjärvi ym. 2009, 24).

Tämä kehittämistyö on valittu sen ajankohtaisuuden ja tekijän mielenkiinnon mukaan. Työ on tehty eettisiä periaatteita noudattaen. Aineistojen keruu tapahtui luottamuksellisesti ja osallistujat saivat tietoa siitä mitä, miksi ja miten toimitaan. Osallistuneilla oli myös mahdollisuus kysyä lisäinformaatiota tai kieltäytyä osallistumasta. Ojasalon ym. (2009, 48) mukaan kehittämistyössä pätevät samat eettiset säännöt kuin yhteiskunnassa ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. On tärkeää, että kehittämistyön tavoitteet ovat moraalin mukaisia, työ on rehellistä ja sen seuraukset hyödyttävät käytäntöä. Kehittämistyöhön osallistuvien, niin tutkijoiden kuin kehittämisen kohteidenkin on tiedettävä mitä tehdään, mihin toiminta kohdistuu ja mitkä ovat sen tavoitteet. Heidän on myös tärkeä tietää oma roolinsa toiminnan kehittämisessä.

Tutkittaville on tutkimusetiikan mukaisesti luvattava mahdollisuus pysyä anonyymeinä valmiissa tutkimuksessa heidän niin halutessaan. Tämä helpottaa tutkijan työtä, sillä näin toimiessaan hän voi tutkia arkoja asioita vapaammin ilman, että hänen tarvitsee pelätä aiheuttavansa jotain haittaa tutkittaville. Tarkoituksena on siis suojella tutkittavia negatiivisilta vaikutuksilta, joita saattaisi aiheutua, mikäli heidän nimensä tutkimuksesta paljastuisivat. Myös asioista puhuminen rehellisesti on tutkittaville helpompaa, jos he tietävät, ettei heidän henkilöllisyytensä paljastu. Anonyymiutta pidetäänkin itsestään selvänä asiana, kun sovitaan tutkimuksen julkaisusta tutkittavien kanssa. (Kuula 2006, 201; Mäkinen 2006, 114.) Tähän kehittämistyöhön osallistuneille kerrottiin, ettei heidän henkilöllisyytensä paljastu tutki-

muksen missään vaiheessa. Teemoitettuun kyselylomakkeeseen jokainen vastasi nimettömänä. Fokusryhmähaastatteluiden alussa tapahtunutta ihmisten esittelyä ei nauhoitettu eikä osallistuneiden nimiä kirjattu mihinkään. Aineistot litteroitiin kirjakielellä anonyymiuden turvaamiseksi.

Teemoitetusta kyselystä ja fokusryhmähaastatteluista saatuja aineistoja sekä lähdeaineistoja on käsitelty asianmukaisesti ja luotettavasti. Osallistuneille on ilmoitettu, että saatuja aineistoja käytetään tässä tutkimuksessa ja tutkimuksen valmistuttua kaikki aineistot tuhotaan. Mäkisen (2006, 120) mukaan on mietittävä aineiston säilyttämistä tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Koko aineiston säilyttämisen sijaan voidaan säilyttää aineiston ne osat, joista osallistuneiden henkilöllisyys ei paljastu, mutta jotka sisältävät tutkimuksen tulokset ja analyysit. Aineistojen pitkäaikaisista arkistointia tulisi harkita tarkkaan.

Hirsjärvi ym. (2009, 26) korostaa luotettavuutta tutkimuksen teon kaikissa vaiheissa. Lähdemateriaalia tulee käsitellä huolella eikä toisten tekstiä saa plagioida. Lainatessa toisten tekstiä tulee laittaa asianmukaiset lähdemerkinnät. Tulokset tulee käsitellä kriittisesti, raportoida tarkasti eikä saatuja tuloksia saa kaunistella. Tutkimuksen kirjoittaja on aina itse vastuussa nimissään julkaistusta tekstistä. Vastuu koskee koko työtä, sen luotettavuutta ja laatua. (Mäkinen 2006, 23.) Tässä kehittämistyössä on lähdemateriaalia käytetty kriittisesti, mutta melko laajasti tietojen luotettavuuden takaamiseksi. Lähdemerkinnät on tehty huolellisesti alkuperäislähteeseen viitaten. Suorat lainaukset ovat asianmukaisesti osoitettu. Saadut tulokset on käsitelty asianmukaisesti kriittisesti hyvien käytäntöjen mukaan. Asiat on raportoitu niin kuin ne ovat tulleet esiin.

LÄHTEET

- Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 21.5.2012].
Saataavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/strategia_arvot_visio/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf
- Aro, T. 1995. Yksilön työkyvyn arviointi. Teoksessa: Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon mallia ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 93–100.
- Coghlan, D. & Brannick, T. 2010. Doing Action Research in Your Own Organization. 3rd edition. London: Sage.
- Crisholm, R. F. 2001. Action Research to Develop an Interorganizational Network. Teoksessa: Reason, P. & Bradbury, H. (toim.) Handbook of Action Research: Participative Inquiry & Practice. London: Sage, 324–332.
- Ek, E., Laitinen, J., Tammelin, T., Remes, J., Raatikka, V-P. & Kujala, V. 2003. Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Helsinki: Työministeriö.
- Hankesuunnitelma 2011. Maatalousyrittäjien jaksaminen ja pidempään työssä jatkaminen. Seinäjoen Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, maa- ja metsätalousalan yksikkö. Julkaisematon.
- Heikkinen, H. L. T. 2001. Toimintatutkimus – Toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus, 170–185.
- Heikkinen, H. L. T. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa: Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon: toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. tark. p. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–38.
- Heikkinen, H. L. T. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus?. Teoksessa: Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 25–62.
- Heikkinen, T. 2010. Ikääntyvien itäsuomalaisten fyysinen aktiivisuus ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden laitos. Väitöskirja.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. 5. p. 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.
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa: Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, 31–65.
- Jokipii, P. 2009. Hyvinvointi on kokonaisuuksien hallintaa. Teoksessa: Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. Vantaa: ProAgria keskusten liitto, 66–73.
- Kilpi, E. & Thesleff, E. 1991. Laulu rakkaudesta: valikoima neljästä runokokoelmasta. Porvoo; Helsinki; Juva: WSOY.
- Kinnunen, B. 2007. Työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa: Kinnunen, B., Mäittälä, J., Pulkkinen-Närhi, P., Siitonen, T., Taattola, K. & Weman, M. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos, 30–32.
- Kinnunen, B. 2009. Työterveyshuolto edistää työhyvinvointia. Teoksessa: Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. Helsinki: ProAgria keskusten liitto, 55–58.
- Kinnunen, B. & Taattola, K. 2007. Henkilöresurssien tarve ja moniammatillinen toiminta. Teoksessa: Kinnunen, B., Mäittälä, J., Pulkkinen-Närhi, P., Siitonen, T., Taattola, K. & Weman, M. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–12.
- Kinnunen, B. & Weman, M. 2007. 5.4 Terveystarkastus. Teoksessa: Kinnunen, B., Mäittälä, J., Pulkkinen-Närhi, P., Siitonen, T., Taattola, K. & Weman, M. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos, 28–30.
- Kivinen, P. & Talola, S. (toim.) 2005. Ihmisiä maatilalla arjessa. Kehityssuuntia etsimässä. Tampere: PIRAMK.
- Kivisalo, J. 2012. Tutkimuspäiväkirja. Julkaisematon.
- Kuntatilastot 31.12.2012. [Verkkosivu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. [Viitattu 13.3.2012]. Saatavana: <http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/07981eb6ea5e72edc2256b4f0040ee1d?OpenForm>
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.

L26.11.2004/1028 19d. Laki maatalousyrittäjien eläkelain muuttamisesta.

L 22.12.2006/1280. Maatalousyrittäjän eläkelaki.

Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa: Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 14–23.

Lehtonen, E. 2009. Kriisistä selviytyminen. Teoksessa: Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. Vantaa: ProAgria keskusten liitto, 19–24.

Leppälä, J., Murtonen, M., Suokannas, A., Lehto, M., Sinisalo, A. & Suutarinen, J. 2008. Maatilan turvallisuuden johtaminen – maatilan riskien tunnistaminen ja arvioinnin kehittäminen. [Verkkajulkaisu]. Jokioinen: Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. [Viitattu 13.3.2013]. Saatavana: <http://www.mtt.fi/met/pdf/met126.pdf>

Lomituksen hallinto 20.12.2011. [Verkkosivu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: <http://www.mela.fi/Lomitus/Lomituksen-hallinto>

Lyhyesti lomituksesta 20.12.2011. [Verkkosivu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: <http://www.mela.fi/Lomitus/Lyhyesti-lomituksesta>

Länsimies-Antikainen, H., Kontio, P. & Mäittälä, J. 2011. HAASTE-hanke. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon sisällön ja kattavuuden kehittäminen: loppuraportti 2009–2011. [Verkkajulkaisu]. Kuopio: Työterveyslaitos. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 66. [Viitattu 12.3.2012]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Haaste_raportti.pdf

Maaseudulla on mahdollisuuksia yrittää. 12.6.2012. [Verkkosivu]. MTK (Keskusliitto). [Viitattu 24.3.2013]. Saatavana: http://www.mtk.fi/yrittajyys/yrittajyytta_maaseudulla/fi_FI/maaseudulla_mahdollisuuksia/

Maatalousyrittäjän terveystarkastus 4.4.2011. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 27.3.2013]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/toimialat/maatalous/tyoterveyshuollon_sisalto/terveystarkastus/sivut/default.aspx

Maatalousyrittäjien työhyvinvointiohjelman tiivistelmä. 2011. [Verkkosivu] Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 21.5.2012]. Saatavana: <http://www.mela.fi/Ty%C3%B6hyvinvointiohjelman2011.pdf>

- Maatilojen rakenne 15.2.2013. [Verkkosivu]. Matilda maataloustilastot. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: <http://www.maataloustilastot.fi/node/3142>
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L & Nuutinen S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. [viitattu 21.5.2010]. Saatavana: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- Mela lukuina 16.4.2012. [Verkkosivu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: <http://www.mela.fi/Tietoa-Melasta/Esittely/Mela-lukuina>
- Mela strategia 5.1.2009. [Verkkosivu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: <http://www.mela.fi/Tietoa-Melasta/Esittely/Liikeidea-ja-strategia>
- MTK 19.9.2012. [Verkkosivu]. Helsinki: MTK (Keskusliitto). [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: http://www.mtk.fi/mtk/fi_FI/mtk/
- Moilanen, K. 2009. Liikunta työikäisten fyysisen kunnon edistämässä. [Verkkojulkaisu]. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma. [Viitattu 2.4.2013]. Saatavana: http://www.aktivia.fi/uploads/File/Liikunta_tyoikaisten_fyysisen_kunnon_edistamisessa.pdf
- Moilanen, P. & Räihä, P. 2007. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. 2. korj. ja täyd. p. Jyväskylä: PS-Kustannus, 46–69.
- Mäittälä, J. & Weman, M. 2007. 5.3 Työoloselvitys. Teoksessa: Kinnunen, B., Mäittälä, J., Pulkkinen-Närhi, P., Siitonen, T., Taattola, K. & Weman, M. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos, 21–28.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Helsinki: Tammi.
- Niemi, J. & Ahlsted, J. (toim.). 2012. Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: MTT taloustutkimus. [Viitattu 21.1.2012]. Saatavana: <https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/mtt/julkaisut/suomenmaatalousjamaaseutuelinkeinot/jul112.pdf>
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamisella liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.
- Okkonen, H. (toim.) 2009. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007 ja kehitystrendi 1997-2007. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Oksa, P., Palo, L., Saalo, A., Jolanki, R., Mäkinen, I. & Kauppinen, T. 2011. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2009. Työperäisten sairauksien rekisteriin kirjatut uudet tapaukset. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Paloste, A. 2011. Maaseutuyrittäjien hyvinvointi: arviointiraportti. Kemi: Kemi-Tornio Ammattikorkeakoulu.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hakanen, J. & Hirvonen, M. 2012. Työkyky, työn imu ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Tampere: Tampereen Yliopistopaino - Juvenes Print, 101–120.
- Perkiö-Mäkelä, M., Kauppinen, T. & Hirvonen, M. 2012. Suomalaisten työssä jatkamisen harkitseminen ja eläkeajatukset. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Helsinki: Työterveyslaitos, 62–6.
- ProAgria 2012. ProAgria-ryhmä. [Verkkosivu]. ProAgria. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: <https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/ProAgria/Ryhma>
- Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2. p. Tampere: Vastapaino. E-kirja.
- Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Studies in social security and health 115. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kela. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2>
- Sosiaali- ja terveystieteiden strategiat 2015-2020. 2006. [Verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 25.3.2013]. Saatavana: <http://pre20090115.stm.fi/hm1157622687947/passthru.pdf>
- Sulin, A. 2002. Mielenterveyden uhkatekijät maaseudulla. Teoksessa: Immonen, T. & Ahonen, J. (toim.) Hyvinvoinnin haasteet ja työelämä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 13.3.2013]. Saatavana: <http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/hyvinvointi/hyvinvointi.pdf>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). 2012. Työtaturmat. [Verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5999. 2010, Yrittäjien työtaturmat. [Viitattu 27.3.2013]. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavana: http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_kat_002_fi.html

- Suutarinen, J., Karttunen, J., Tuure, V-M., Rikkinen, P., Rautiainen, R., Louhelainen, K., Mattila, T. & Pehkonen, A. 2008. Kestävän maatalatalouden työturvallisuuden, -hyvinvoinnin, ja -terveyden muutostekijät ja tutkimusalan kehitystarpeet 2008-2005. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: MTT Taloustutkimus. [Viitattu 5.2.2012]. Saatavana: <http://www.mtt.fi/met/pdf/met127.pdf>
- Taattola, K. 2007. 3.1 Maatalousyrittäjä. Teoksessa: Kinnunen, B., Mänttälä, J., Pulkkinen-Närhi, P., Siitonen, T., Taattola, K. & Weman, M. Hyvä työterveys- huoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos, 42–45.
- Takala, E-P. 2010. Työ ja liikuntaelimistö. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. 1. p. Helsinki: Duodecim, 87–103.
- Tietokortti 18 12/2010. Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki. [Verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavana: <http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2018.pdf>
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: University Press. E-kirja.
- Työoloselvitys maatalousalalla 4.4.2011. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 27.3.2013]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/toimialat/maatalous/tyoterveyshuollon_sisalto/tyooloselvitys/Sivut/default.aspx
- Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. [Verkkajulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:10. [Viitattu 24.3.2013]. Helsinki: Edita Prima Oy. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3542.pdf&title=Tyoterveyshuollon_ammattihenkiloiden_ja_asiantuntijoiden_patevyys_fi.pdf
- Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä. 2011. Työryhmän loppuraportti. [Verkkajulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:6. [Viitattu 17.3.2013]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-14934.pdf
- Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. 2011. [Verkkajulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13. [Viitattu 17.3.2012]. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki. Saatavana: http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1566807

- Uchino, Bert. N. 2006. Social support and health: A review of physiological processes potentially underlying links to disease outcomes. [Verkkolehtiartikkeli]. *Journal of Behavioral Medicine* 29 (4), 377–387. [Viitattu 11.4.2013]. Saatavana Ebsco-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Vahtera, J. & Uutela, A. 1994. Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki terveysresursseina. [Verkkolehtiartikkeli]. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*. 110(11):1054. [Viitattu 5.2.2012]. Saatavana:
http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/etusivu?p_p_id=dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku&p_p_action=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku__spage=%2Fportlet_action%2Fdlehtihakuartikke-li%2Fviewarticle%2Faction&dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_tunnus=duo40219&dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_p_frompage=uusinnu-mero
- Valli, R. 2010. Vastaja asettaa tulkinalle haasteita. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim) *Ikkunoita tutkimus metodeihin II*. 3. uud. ja täyd. p. Jyväskylä: PS-Kustannus, 198–210.
- Whitelaw, S., Swift, J. Goodwin, A. & Clark, D. 2008. Physical Activity and Mental Health: the role of physical activity in promoting mental wellbeing and preventing mental health problems. [Verkkojulkaisu]. Edinburgh: NHS Health Scotland. [Viitattu 11.4.2013]. Saatavana:
<http://www.playfieldinstitute.co.uk/information/pdfs/publications/nhs/PhysicalActivity.pdf>

LIITTEET

LIITE 1 Teemoitettu kysely

KEINOJA MAATALOUSYRITTÄJIEN TYÖSSÄJAKSAMISEN TUKEMISEKSI

Suuri osa kyselyyn vastanneista maatalousyrittäjistä kaipaa yhteistyötä / ajatustenvaihtoa muiden saman alan ammattilaisten kanssa.

MITÄ?

1. Mitä pitäisi tehdä, että maatalousyrittäjillä olisi mahdollisuuksia yhteistyöhön ja ajatustenvaihtoon saman alan ammattilaisten kanssa?

MITEN?

2. Miten maatalousyrittäjien eri sidosryhmät voisivat osallistua yhteistyön tukemiseen?

KUKA?

3. Kuka voisi järjestää maatalousyrittäjille yhteistyötoimintaa?

KEINOJA MAATALOUSYRITTÄJIEN TYÖSSÄJAKSAMISEN TUKEMISEKSI

Hieman yli puolet kyselyyn vastanneista maatalousyrittäjistä harrastaa tai kuntoilee säännöllisesti pysyäkseen kunnossa. Naiset liikkuvat säännöllisemmin kuin miehet.

MITÄ?

1. Mitä pitäisi tehdä, että maatalousyrittäjät, erityisesti miehet alkaisivat liikkumaan enemmän ja säännöllisemmin?

MITEN?

2. Miten maatalousyrittäjien eri sidosryhmät voisivat osallistua liikuntaharrastuksen tukemiseen?

KUKA?

3. Kuka voisi järjestää maatalousyrittäjille liikuntatoimintaa?

KEINOJA MAATALOUSYRITTÄJIEN TYÖSSÄJAKSAMISEN TUKEMISEKSI

Joka viides kyselyyn vastannut maatalousyrittäjä ei kuulu lainkaan työterveyshuollon piiriin.

MITÄ?

1. Mitä pitäisi tehdä, että loputkin maatalousyrittäjät saataisiin työterveyshuollon piiriin?

MITEN?

2. Miten maatalousyrittäjien eri sidosryhmät voisivat osallistua työterveyshuoltoon liittymisen tukemiseen?

KUKA?

3. Kuka voisi informoida maatalousyrittäjiä työterveyshuollon palveluista ja ohjata työterveyshuoltoon liittymisessä?