

Heli Alasuvanto

KALAJOEN MAATALOUSLOMITTAJEN TYÖSSÄJAKSAMISEN KEHITTÄMINEN

KALAJOEN MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖSSÄJAKSAMISEN KEHITTÄMINEN

Heli Alasuvanto
Opinnäytetyö
Kevät 2022
Maaseutuelinkeinojen tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Maaseutuelinkeinojen tutkinto-ohjelma

Tekijä: Heli Alasuvanto

Opinnäytetyön nimi: Kalajoen maatalouslomittajien työssäjaksamisen kehittäminen

Työn ohjaaja: Merja O'Rourke

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2022

Sivumäärä: 30

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Kalajoen maatalouslomittajien jaksamisen tila ja löytää lomitushallinnolle keinoja sen parantamiseen. Työn tarkoituksena oli selvittää, millä tekijöillä on vaikutusta Kalajoen paikallisyksikössä toimivien lomittajien jaksamisessa ja millaisia keinoja hallinnolla on jaksamisen parantamisessa.

Maatalouslomitus on tärkeä osa kotieläinyrittäjien jaksamisessa. Lomituksella kotieläinyrittäjä saa sijaisen hoitamaan eläimensä loman tai sairastumisen ajaksi. Maatalouslomitus on jatkuvassa muutoksessa ja lomittajilta odotetaan enemmän tietoa ja taitoa.

Tutkimusmenetelmänä oli kyselytutkimus maatalouslomittajille, joka suoritettiin Webropol-kyselynä toukokuussa 2021. Kyselyssä olennaisimmat tulokset olivat, että lomittajat voivat Kalajoella kohutuullisen hyvin. Eniten työssäjaksamiseen vaikuttivat huolellinen opastus, selkeät työohjeet, riittävä vapaa-aika ja mukava tilanväki. Näihin asioihin pystytään vaikuttamaan parhaiten työnjohdon asiantuntemuksella ja avoimuudella kaikkien osapuolten kesken. Lähteinä työssä on käytetty lomahallinnon laatukäsikirjoja ja työssäjaksamiseen liittyvää kirjallisuutta sekä verkkolähteitä.

Asiasanat: maatalouslomitus, paikallisyksikkö, työhyvinvointi, työterveys

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Agricultural and Rural Industries

Author: Heli Alasuvanto
Title of thesis: Wellbeing of Kalajoki Agricultural Stand-ins
Supervisor: Merja O'Rourke
Term and year when the thesis was submitted: Spring 2022
Number of pages: 30

The purpose of this thesis is to describe the state of resilience of agricultural stand-ins in Kalajoki and to find out ways for the local unit to improve it. Another purpose of this work is to find out what factors have an impact on the resilience of stand-ins in the local unit in Kalajoki and to figure out how to improve those issues.

This quantitative research for the agricultural stand-ins in Kalajoki was conducted as a Webropol survey in May 2021. The most relevant results of the survey were that stand-ins are doing reasonably well in Kalajoki. Careful guidance, clear work instructions, sufficient free time and a pleasant host contributed the most to managing at work. These issues were best influenced by the knowledge of local units and managers as well as transparency of each factor in the stand-in process. Sources used in this thesis were quality manuals of stand-in administration and literature related to well-being at work, as well as online sources.

Keywords: stand-in, local unit, well-being at work, occupational at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	MAATALOUSLOMITUS.....	7
3	KALAJOEN PAIKALLISYKSIKKÖ	9
4	TYÖSSÄJAKSAMINEN	10
4.1	Johtaminen ja työnantajan velvollisuudet työturvallisuudessa	11
4.2	Työntekijän motivaatio, arvot ja asenteet työtä kohtaan	11
5	MAATALOUSLOMITTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN	13
5.1	Fyysinen kuormitus ja ergonomia	13
5.2	Työtapaturmat ja niiden ennaltaehkäisy	14
5.3	Kone- ja sähköturvallisuus.....	14
5.4	Kemiallinen ja biologinen turvallisuus	15
5.5	Salassapito ja luottamuksellisuus	15
5.6	Sosiaalinen jaksaminen.....	15
5.7	Työyhteisö.....	16
6	TUTKIMUSMENETELMÄ JA TAVOITTEET	17
7	KYSELYN TULOKSET	18
7.1	Lomittajien sairauspoissaolot ja terveydentila	19
7.2	Lomittajien elintavat ja vapaa-aika	20
7.3	Lomittajien kehityshalu ja työn arvostus	23
7.4	Lomittajien yhteistyön sujuminen.....	24
7.4.1	Työssä viihtymistä heikentävät tekijät	24
7.4.2	Työssä viihtymistä parantavat asiat	25
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	27
9	POHDINTA	29
	LÄHTEET.....	30

1 JOHDANTO

Maatalouslomittajan työ on hyvin monipuolista, eikä kahta samanlaista työpäivää ole. Työssä täytyy tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja samoja työtehtäviä tehdään monin erilaisin tavoin. Lomittajan ammatti on vastuullinen ja usein myös fyysisesti raskas. Fyysistä työtä helpottamaan tiloilla on nykyisin paljon erilaisia teknisiä työvälineitä, joita lomittajan täytyy osata käyttää. Maatalouslomitus on myös jatkuvassa muutoksessa. Paikallisyksiköitä laajennetaan, koska tilat vähenevät koko ajan. Toisaalta tilat, jotka jatkavat, yleensä laajentavat toimintaansa ja saattavat käyttää lomituspalveluita aiempaa enemmän. Nämä kaikki edellä mainitut seikat aiheuttavat lomittajien keskuudessa huolta ja epävarmuutta alansa tulevaisuudesta. Maatalouslomittajalta vaaditaan osaamista, tietoa ja taitoa sopeutua erilaisiin tehtäviin jatkuvasti aiempaa enemmän. (Jyty 2020.)

Olen työskennellyt itse maatalouslomittajana Kalajoella kymmenen vuotta ja viimeisen vuoden tehnyt myös johtavan lomittajan työtä. Johtavana lomittajana työskennellessäni minua alkoi kiinnostamaan sekä huolestuttamaan lomittajien jaksaminen ja se, miten tulevaisuudessa saataisiin alalle osaavia ja ammattitaitoisia lomittajia riittävästi turvaamaan maatalousyrittäjien lomitukset.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella Kalajoen paikallisyksikössä toimivien maatalouslomittajien jaksamisen tilaa ja löytää keinoja hallinnolle lomittajien jaksamisen parantamiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen. Kalajoen paikallisyksikön lomittajille lähetettiin sähköpostitse kysely liittyen työssäjaksamiseen keväällä 2021. Vastausten keräämiseen käytettiin Webropol-kyselyohjelmaa. Kysely lähetettiin 50 lomittajalle ja siihen vastasi 28 lomittajaa. Vastausprosentiksi saatiin 54 %. Kalajoen paikallisyksikön tiloista suurin osa on lypsykarjatiloja. Tästä johtuen käsittelenkin lähes kokonaan lypsykarjanhoitoon liittyviä työtehtäviä ja niihin vaikuttavia jaksamiseen liittyviä asioita.

2 MAATALOUSLOMITUS

Maatalousyrittäjän lomituspalveluiden tarkoituksena on lain mukaan suojella maatalousyrittäjän sosiaaliturvan toteutumista, työssä jaksamista ja pidentää työuraa. (Lomituspalvelulaki. 1 § 30.12.2015/1663). Lomituspalveluiden valvonta, johtaminen ja ohjaaminen tapahtuvat hallinnollisesti sosiaali- ja terveysministeriöstä. Maatalousyrittäjien eläkelaitos MELA vastaa lomituksen toimeenpanosta ja paikallisyksikkö vastaa lomituksen varsinaisesta järjestämisestä (Mela 2021.)

Lomituspalveluihin on oikeutettu kotieläintuotantoa harjoittava maatalousyrittäjä, jolla täyttyvät seuraavat kriteerit:

- Työskentelee päivittäin välttämättömissä kotieläinten hoitotoissa.
- Voimassa pakollinen MYEL-vakuutus maatalousyrittäjänä tai perheenjäsenenä, poikkeuksia lukuun ottamatta.
- Kotieläintuotanto on maatilatalouden tuloverolain (543/1967) mukaan verotettua.
- Kotieläimiä on vähintään 6 kotieläinyksikköä.
- Ei saa ns. estävää eläkettä.
- Tila ei ole vaikeuksissa oleva yritys EU:n maatalousalan valtiontukisäännösten mukaan. (Mela 2021.)

Varsinaisesta lomituksen järjestämisestä huolehtivat paikallisyksiköt. Paikallisyksikkö on alue, jonka sisällä sijaitsevien kotieläintilojen yrittäjien lomitukset järjestetään. Paikallisyksikössä lomien päättämisestä ja niiden järjestämisestä vastaavat lomatoimenjohtaja ja johtavat lomittajat. Lomituspalveluita tuotetaan Melan toimeksiantosopimuksen perusteella. Mela ja STM rahoittavat maatalouslomituksen sataprosenttisesti, kun toiminta perustuu Lomituspalvelulain ja KVTES:n antamiin ohjeisiin. Hallinnon osalta määräraha tulee myös Melalta lomituspäivien perusteella (Nikupaavo ym. 2002.)

Kotieläinyrittäjä saa valita, käyttääkö hän kunnallisia lomituspalveluita vai järjestääkö hän itse lomituksen. Itsejärjestetyssä lomituksessa yleisin vaihtoehto on, että esimerkiksi tilalla vakituisesti työskentelevä henkilö hoitaa myös lomitukset ja tällöin vain laskutus hoidetaan paikallisyksikön kautta. Paikallisyksikön järjestäessä lomituksen se hoituu täysin heidän kauttansa, eikä kotieläinyrittäjän tarvitse kuin ilmoittaa ajankohta, jolloin hän tarvitsee lomittajan tilalleen.

Maatalousyrittäjän lomituspalveluihin kuuluu maksutonta vuosilomaa 26 päivää. Vuosiloman lisäksi on mahdollista käyttää tuettua maksullista lomituspua, jota saa 120 h vuodessa. Kotieläinyrittäjä saa tarvittaessa myös sijaisapua, jonka hinta määräytyy MYEL-työtulon mukaan. Näiden palveluiden lisäksi on vielä täysin maksullinen lomitus. Maatalouslomittaja voi tehdä tilalle myös tarvittaessa valvontakäyntejä normaalien työaikojen lisäksi, jos maatalousyrittäjä niin haluaa.

Lomituspalvelut tarjoavat kotieläinyrittäjälle mahdollisuuden irrottautua hetkeksi jokapäiväisesti sitovasta työstään. Maatalouslomituksella kotieläintuotantoa harjoittava saa sijaisen hoitamaan eläimet, kun hän lähtee lomalle, sairastuu tai muuten tarvitsee työntekijää esimerkiksi työkiireiden ajaksi. Lomituspalvelut ovat välttämätön palvelu tukemaan kotieläintuottajan työssäjaksamista. Lomittajien työhyvinvointi ja jaksaminen heijastuu suoraan kotieläintuottajien jaksamiseen. Mikäli lomittajat voivat huonosti, eikä heitä ole riittävästi saatavilla tuuraamaan kotieläintuottajaa, on ilmiselvää, että tuottajan jaksaminen vaarantuu.

Maatalouslomittajan työpäivä on yleensä kaksiosainen. Ensimmäinen työjakso tapahtuu aamulla noin klo 6:n ja 10:n välillä, ja toinen iltapäivästä noin klo 16:n ja 19:n välillä. Tila vaihtuu aina lomituskerran jälkeen. Välimatka lomittajan kotoa tilalle voi olla pitkäkin, jonka lomittaja ajaa omalla autollansa tilalle kaksi kertaa päivässä ja mahdollisesti useamminkin, jos tilanne niin vaatii. Työtehtävät tilalla ovat periaatteessa aina samoja riippuen eläimistä ja tuotantotavoista. Lomittajan työtehtäviin kuuluvat tuotantoeläinten hyvinvoinnin kannalta välttämättömät työtehtävät. Näitä työtehtäviä ovat lypsy, ruokinta ja puhtaanapito. Työtehtävät vaihtelevat kuitenkin paljon riippuen tilan tuotantotavoista. Lomittajan tulee esimerkiksi osata lypsää niin parsi-, asema- kuin robottinave-toissa. Ruokinta ja puhdistuslaitteita on monia erilaisia ja merkkisiä. Perustöiden lisäksi lomittajalla on vastuu eläinten terveydestä, maidonlaadusta ja muista tuotannon kannalta tärkeistä asioista. Esimerkiksi pannuhuoneen tarkistus voi olla lomittajan vastuulla talonväen ollessa kokonaan poissa kotoa.

3 KALAJOEN PAIKALLISYKSIKKÖ

Kalajoen paikallisyksikön tehtävänä on lomituspalveluiden tuottaminen Kalajoen kaupungin maatalousyrittäjille. Kalajoen paikallisyksikköön kuuluu Kalajoen lisäksi Alavieska, Merijärvi ja Pyhäjoki. Toiminta-alueella on tiloja 179 ja lomaan oikeutettuja yrittäjiä 312. Paikallisyksikön päätoimipiste sijaitsee Kalajoen keskustassa kaupungin toimistossa. Alavieskan toimisto on avoinna maanantaisin ja Merijärven joka toinen perjantai. Pyhäjoella ei ole omaa toimistoa.

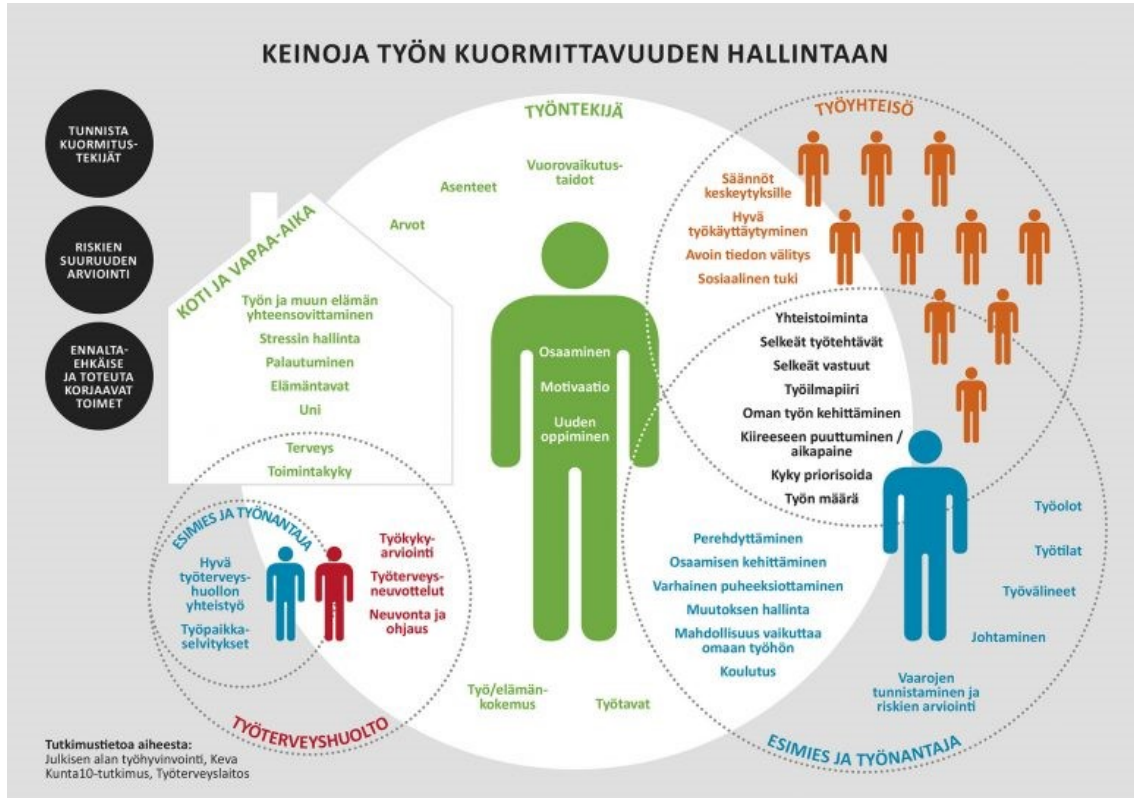
Johtavien lomittajien työtehtäviin kuuluu lomitusten suunnittelu ja asiakaspalvelu. Päivittäisiä työtehtäviä ovat lomittajien työvuorolistojen päivittäminen varausten ja äkillisten sijaisapu- ja sairauslomien mukaan. Lisäksi tehtäviin kuuluu muun muassa maatalousyrittäjien lomavarausten vastaanottaminen, lomittajien työaikojen tallennukset ja niiden tarkistaminen. Lisäksi jaetaan työvarusteita ja suojaimia lomittajille. Johtavan lomittajan tehtäviin kuuluvat myös tilakäynnit, joiden tarkoituksena on käydä katsomassa lomittajia työssään, tarkastamassa työolosuhteita ja lomittajan työtehtäviä. Vakituksille lomittajille suunnitellaan työvuorot neljäksi viikoksi kerrallaan maatalousyrittäjien lomitustausta sekä lomittajan lomapäivien ja vapaapäivien mukaan. Kalajoella on myös käytössä päivystyspuhelin, josta tavoittaa vuorollaan päivystävän johtavan lomittajan kaikkina vuorokauden aikoina ja kaikkina päivinä.

Paikallisyksikössä työskentelee 55 vakituista maatalouslomittajaa ja heidän lisäksi muutamia tunti- ja lomittajia, jotka tekevät lomitustyötä satunnaisesti. Lomatoimenjohtajan lisäksi hallinnossa työskentelee kolme johtavaa lomittajaa.

Kunnalliset lomituspalvelut ovat valinneet Alavieskassa 97 % tiloista, Kalajoella 98 %, Merijärvellä 100 % ja Pyhäjoella 94 %. Yhteensä koko lomituspääpiiristä 98 % käyttää kunnallisia lomituspäalveluitä. Tiloista suurin osa Kalajoen paikallisyksikössä on lypsykarjätiloja. Kalajoen paikallisyksikköön kuuluvista tiloista lypsykarjätiloja oli 131 kpl ja muita kuin lypsykarjaa pitäviä tiloja lomitukseen kuului noin 70 kpl vuonna 2020. (Nikupaavo 2021.)

4 TYÖSSÄJAKSAMINEN

Työssäjaksamisen perusteina ovat työn osaaminen, työn mielekkyys, kunnolliset työolosuhteet, työkyky ja oman yksityiselämän yhdistäminen työelämään. Työn vaihtelevuus, vaativuus ja työssä kehittymismahdollisuudet kuuluvat työn osaamiseen. Työ säilyy mielenkiintoisena ja mielekkäänä, mikäli siinä on kehitymis- ja oppimismahdollisuuksia. Ajan kuluessa sekä työ että työntekijä muuttuvat, eikä muutoksia saisi pelätä, vaan suhtautua niihin ennemminkin mahdollisuuksina kehittyä. Kunnollisiin työolosuhteisiin kuuluu se, että työpaikalla on turvallista työskennellä, työn määrä on sopiva ja se on suunniteltu sekä järjestelty hyvin. Työn mielekkyys vaihtelee erilaisilla ihmisillä paljon. Siihen vaikuttavat työn arvostaminen ja palkitseminen, oikeudenmukainen ja tasapuolinen esimiestyö sekä luottamuksen osoittaminen. Kannustava ja tukeva työilmapiiiri parantavat työssä jaksamista. Työntekijän oman työkyvyn ja työyhteisön lisäksi työssäjaksamiseen vaikuttavat yksityiselämän tapahtumat. Tärkeää on osata hakea apua ajoissa, mikäli tuntee työssäjaksamisen olevan vaarassa heikentyä. Kuviossa 1 on työntekijän kuormittavuuteen vaikuttavia asioita ja kuinka ne liittyvät toisiinsa. (JHL 2021.)



KUVIO 1. Työn kuormittavuuteen vaikuttavat asiat (JHL 2021)

4.1 Johtaminen ja työnantajan velvollisuudet työturvallisuudessa

Työnantaja on työturvallisuuslain mukaan velvollinen huolehtimaan työntekijänsä työssäjaksamisesta. Työpaikan, työyhteisön ja työtapojen turvallisuuden tarkkailun lisäksi työnantajan kuuluu seurata, kuinka erilaiset toimintatavat vaikuttavat työpaikan työturvallisuuteen ja työterveellisyyteen. Työnantajan pitää tehdä riskianalyyskejä työolosuhteista ja työympäristöstä ja arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantajan on järjestettävä työntekijöille työterveyshuolto, joka on apuna työntekijöiden jaksamisessa ja ennaltaehkäisemässä työterveyttä vaarantavia asioita. Työturvallisuuslain mukaan myös työntekijöillä on velvollisuus huolehtia ja parantaa työpaikan työturvallisuutta yhdessä työnantajan kanssa. Työnantajalla ei ole välttämättä mahdollisuutta vaikuttaa kaikkiin työpaikan työssäjaksamiseen liittyviin asioihin, ja luonnollisesti myös työntekijän yksityiselämään liittyvillä asioilla on vaikutuksensa työssä jaksamiseen. (Jarmas ym 2015.)

Johtamisen lisäksi työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat henkilöstön omat elämäntavat, työolosuhteet, työn sisältö, henkilöstön osaaminen ja koko työyhteisön ihmissuhteet ja ilmapiiri. Johtamisella voidaan vaikuttaa näihin kaikkiin osa-alueisiin. Hyvällä johtamisella saadaan työntekijät tähtäämään samoihin päämääriin ja kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Työntekijästä saadaan osa työyhteisöä, jos hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen. (Juuti & Vuorela 2015, 23–24.)

4.2 Työntekijän motivaatio, arvot ja asenteet työtä kohtaan

Motivaatio, arvot ja asenteet vaikuttavat kaikki yksittäisen työntekijän ja koko työyhteisön työhyvinvointiin. Positiivinen ja myönteinen asenne kuormittaa vähemmän ja lisää kokonaisvaltaisesti työyhteisön arvostusta työtään kohtaan. Motivaatio vaikuttaa työntekijän käyttäytymiseen ja toiminnan suuntaan. Se määrittää, mistä asioista ihminen kiinnostuu ja kuinka paljon. Mikäli työntekijän motivaatio on korkealla ja hän kokee työnsä tärkeänä, mielekkäänä ja tyydyttävänä, vähentää se työn aiheuttamaa haitallista kuormitusta. Motivaation säilyttämistä määrittää myös ulkoinen motivaatio, johon kuuluu palkkion saavuttaminen, mikä on riippuvainen ympäristöstä. (Ilmarinen & Vainio 2012.)

Asenne, joka työntekijällä on työtään kohtaan, vaikuttaa merkittävästi niin työntekijän itsensä kokemaan kuormitukseen kuin koko työyhteisön kokemaan työilmapiiriin. Asenne voi olla positiivinen, negatiivinen tai välinpitämätön. Myönteinen ja kielteinen asenne vie asioita yleensä johonkin suuntaan ja näitä molempia asenteita tarvitaan työelämässä. Välinpitämätön asenne sen sijaan voi aiheuttaa jopa vaaratilanteita ja runsaasti lisästressiä muille työntekijöille, kun toiminta jumiutuu paikalleen. Työpaikan arvot ovat pohjana ohjeille ja määräyksille. Tasapuolisuus, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, avoimuus ja hyvä asiakaspalvelu tukevat ja ohjaavat työhyvinvointia. Näiden arvojen heikentyessä laskee työntekijän ja koko työyhteisön motivaatio työtään kohtaan. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

5 MAATALOUSLOMITTAJAN TYÖSSÄJAKSAMINEN

Maatalouslomittajan työssäjaksaminen on laaja käsite. Lomitustyö on raskasta sekä fyysisesti että henkisesti. Lomittajan työpäivä on yleensä kaksiosainen, josta ensimmäinen osuus hoidetaan aikaisin aamulla ja toinen iltapäivästä. Lomitustila saattaa sijaita monen kymmenen kilometrin päässä ja lomittaja ajaa sinne kahdesti päivässä. Lomittajalla on suuri vastuu tilan toiminnasta, koska hän saattaa olla ainoa henkilö toimimassa tilalla usean päivän ajan.

Fyysisesti raskasta työstä tekee haastava työergonomia sekä työturvallisuus. Fyysisten tapaturmien vaaranpaikat ovat pääasiassa selkeitä ja helposti arvioitavia kohteita. Henkisen hyvinvoinnin vaaranpaikat ovat haastavampia arvioida. Niistä ei ole olemassa tilastoja, ja niitä täytyykin osata arvioida lähinnä maatalousalalla työskentelevien ihmisten kokemusten ja tietojen avulla.

5.1 Fyysinen kuormitus ja ergonomia

Maatalouslomittajan työssä fyysisen kuormituksen määrä ja työturvallisuus voivat vaihdella paljonkin riippuen lomitustaikasta. Tiloja on osaltaan koneellistettu ja automatisoitu paljon, mutta löytyy myös tiloja, joissa työt tehdään pitkälti käsin. Käsin tehtäessä lomittajalle tulee raskaita nostoja, siirtoja, pitkään samana pysyviä työasentoja, pitkään samana toistuvia yläraajojen liikkeitä, raajojen pitkäkestoisia ääriasentoja, repiviä ja äkillisiä työliikkeitä, kumaria ja kiertyneitä selän ja niskan asentoja sekä koko kehoon kohdistuvaa tärisävillä koneilla ajamista.

Työtahti on usein kiireinen ja päivät voivat venyä pitkiksi, eikä niitä voi etukäteen juurikaan suunnitella. Työergonomiaan ja fyysiseen kuormitukseen voi lomittaja kuitenkin vaikuttaa itsekin miettimällä ja käyttämällä mahdollisimman ergonomisia työasentoja, tauottamalla työtään sekä hyödyntämällä apuvälineitä niin paljon kuin niitä on saatavilla, esimerkiksi raskaiden taakkojen siirtämisessä.

Fyysistä kuormitusta helpottaa säännöllinen liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla. Liikunnan harrastaminen parantaa kehon tasapaino- ja koordinaatiokykyä, jolloin esimerkiksi työtapaturmat vähenyvät. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 20–24.)

5.2 Työtapaturmat ja niiden ennaltaehkäisy

Maataloustyö on valtavan tapaturma-altis ala. Maatalouslomittaja työskentelee pääasiassa nautojen kanssa ja eläinten kanssa työskentelyssä on aina olemassa riski. Liukastumiset ja kompastumiset ovat myös yleisiä tapaturmia maatalouslomittajille. Erilaiset koneet ja laitteet aiheuttavat myös herkästi tapaturmia. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 12–13.)

Lomittajan omalla toiminnalla on tärkeä merkitys tapaturmien ehkäisyssä. Lomittajan työskennellessä rauhallisesti vältetään tapaturmia. Kiirehtiminen ja hermoileminen aiheuttavat stressiä koko ympäristölle, eikä lomittaja tule katsoneeksi välttämättä ympärilleen. Tilojen pitäminen järjestyksessä ja siisteinä ennaltaehkäisevät myös kompastumisia ja kaatumisia.

Työtapaturmien ennaltaehkäisyssä tärkein keino on riittävä perehdyttäminen ja opastus jokaisella tilalla erikseen. Esimerkiksi lomittajalle on kerrottava, jos tilalla on jo tiedossa mahdollisesti äkkiipainen lehmä tai että lattia menee liukkaaksi tietyistä paikasta aina pakkasilla. Työtapaturmia pyritään ennaltaehkäisemään säännöllisillä paikallisyksiköiden vierailuilla, joissa johtava lomittaja kiertää navetan läpi mahdollisten työturvallisuusriskien varalta. (Hyypä 2021.)

5.3 Kone- ja sähköturvallisuus

Kone- ja sähköturvallisuudessa myös perehdyttäminen on tärkein asia vahinkojen välttämiseksi. Tilan kotieläinyrittäjällä on vastuu koneistaan ja sähkölaitteistaan. Kaikkien laitteiden, joita lomittaja käyttää, tulee olla sähkölain mukaan turvallisia ja oikein asennettuja.

Koneille ja laitteille on löydettävä tarvittaessa käyttöohjekirjat. Ohjekirjojen lisäksi käyttöä helpottamaan on hyvä olla koneiden vieressä selkeät ohjeet. Kaikkien hätä-seis-kytkinten paikat on oltava merkitty. Koneita ja laitteita täytyy tarkkailla jatkuvasti. Sähköjohtojen tulee olla asianmukaisesti kiinnitettyjä, eivätkä eläimet saa päästä niihin käsiksi. Kosteus ja pöly ei saa päästä sähkölaitteen sisälle, eikä kertymään kuumentuviin osiin. Muutoin aiheutuu suuri paloturvallisuusriski.

Sähkötoista maatalouslomittaja saa tehdä tulppasulakkeen vaihdon 25 ampeeriin saakka, sekä vaihtaa hehkulampun lisäksi loisteputken. Automaattisulakkeen kääntäminen pois ja päälle on myös luvallista. Nämäkin sähkötyöt ovat sallittuja ainoastaan, jos lomittaja varmasti tietää, mitä on tekemässä. Varsinaiset sähkötyöt kuuluvat aina ammattilaiselle. (Tertsunen & Tertsunen 2009.)

5.4 Kemiallinen ja biologinen turvallisuus

Kemiallisia vaaratekijöitä ovat tiloilla käytettävät tehokkaat pesu- ja desinfiointiaineet. Kemikaalien käytössä täytyy aina huomioida niiden oikeat käyttötavat ja käyttää asianmukaisia suojaimia. Mikäli altistumista tapahtuu, tulee lomittajan osata toimia oikein ja ensiapuvälineiden pitäisi olla saatavilla nopeasti. Käyttöturvallisuustiedotteet erilaisista tiloilla käytössä olevista kemikaaleista tulee löytyä vähintäänkin paikallisyksikön toimistosta, mikäli niitä ei tiloilla ole saatavilla. (Hyypä 2021.)

Biologisista vaaratekijöistä merkittävimpiä ovat monenlaiset pölyt, joita eläintilassa riittää. Pölyt vaihtelevat riippuen tilan eläimistä ja tuotantotavoista. Suurimpia pölyn lähteitä ovat eläimistä irtoava karva ja hilse, eläimille syötettävät erilaiset jauhoseokset, teolliset rehut ja eläinten kuivikkeet. Kuivikkeissa mahdollisesti oleva home on vielä erityisen haitallista. Lomittajan tulisi käyttää hengityssuojainta aina, kun joutuu työskentelemään pölyisissä olosuhteissa. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 39–40.)

5.5 Salassapito ja luottamuksellisuus

Maatalouslomittajalla on vaitiolovelvollisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että hänen täytyy pysyä vaiti kaikista maatalousyrittäjään, toisiin lomittajiin ja lomahallintoon liittyvistä asioista. Hän ei saa kertoa sivullisille, mitä on saanut tietoonsa työn aikana tai muulloin. Vaitiolovelvollisuus säilyy työsuhteen jälkeenkin. Poikkeuksena työasioista keskustelemisessa ovat esimiehet ja luottamusmies. (Hyypä 2021.)

Maatalousyrittäjillä ei ole vaitiolovelvollisuutta ja he saavatkin puhua muihin yrittäjiin, lomittajiin ja lomahallintoon liittyvistä asioista. Tämä voi aiheuttaa lomittajalle stressiä ja vaikeuttaa vaitiolovelvollisuuden pitämistä. Lomittaja saa kuitenkin puhua kaikista työhön liittyvistä asioista esimiehelleen. (Hyypä 2021.)

5.6 Sosiaalinen jaksaminen

Maatalouslomittajan ammatista saattaa ajatella, että se on itsenäistä, eikä siinä juurikaan tarvitse olla ihmisten kanssa tekemisissä, mutta todellisuudessa lomittajan ammatissa tarvitsee paljonkin sosiaalisia taitoja. Tilan ja työkaverin vaihtuessa lomittajan täytyy pystyä mukautumaan erilaisiin

työtapoihin ja toimimaan erilaisten ihmisten kanssa. Maatalouslomittajat työskentelevät useimmiten joko toisen lomittajan kanssa tai tilanväen kanssa tiloilla. Yksintyöskentelyäkin on kuitenkin vielä paljon. Työn vastuu korostuu erityisesti yksin työskennellessä ja se lisää stressiä. Lomittajalta odotetaan ongelmanratkaisukykyä.

Tiloilla työskentelee paljon myös muita henkilöitä lomittajien ja tilallisten lisäksi, joiden kanssa lomittaja joutuu usein tekemisiin. Muita tiloilla työskenteleviä ammattiryhmiä ovat esimerkiksi eläinlääkärit, seminologit, rakennusmiehet, koneurakoitsijat ja huoltomiehet.

5.7 Työyhteisö

Työyhteisön yhteishenkeen pyritään vaikuttamaan työpalavereiden ja reissujen merkeissä, missä luodaan hyvää yhteishenkeä ja lomittajat pääsevät näkemään toisiaan. Lomatoimenjohtaja pitää lomittajille kehityskeskusteluita, joissa käydään tarkemmin läpi juuri kyseisen lomittajan työkykyä. Johtavien lomittajien työnkuvaan kuuluu käydä katsomassa lomittajia välillä työssään ja kysellä heidän kuulumisiaan.

Työvuoroja suunnittelevien henkilöiden on tärkeää tietää, millaiset työtehtävät ovat kenenkin lomittajan vahvuudet ja mitä he osaavat tehdä. Pelkästään työntekijän osaamisen perusteella ei kuitenkaan voida suunnitella työvuoroja, vaan pitää ottaa huomioon työntekijöiden väliset henkilökemiat ja niiden mahdolliset vaikutukset työntekoon.

6 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TAVOITTEET

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää Kalajoen maatalouslomittajien työssäjaksamisen tila. Tutkimuksessa kysytään, mitkä asiat vaikuttavat lomittajan työssäjaksamiseen ja viihtymiseen. Tuloksista pyritään löytämään keinoja lomahallinnolle lomittajien työssäjaksamisen parantamiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen. Tutkimuksessa selvitetään myös, kuinka lomittajat tukevat omaa työssäjaksamistaan vapaa-ajallaan ja millaisilla keinoilla siihen voi myös itse vaikuttaa.

Työ toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen kyselytutkimuksena kaikille Kalajoen maatalouslomittajille. Tutkimusaineisto järjesteltiin Excel-taulukointia hyödyntäen. Lisäksi apuna käytettiin paikallisyksikön laatukäsikirjoja ja yleisiä julkaisuja työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Lomittajat vastasivat kyselyyn nimettömänä. Kysely lähetettiin linkkinä sähköpostiin ja vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa. Kysely lähetettiin 50 lomittajalle, joista 28 vastasi. Vastausprosentiksi saatiin 54 %. Kyselyn tulokset käytiin läpi työkokouksessa lomittajien kanssa syyskuussa 2021. Työkokouksessa merkittävin asia, joka nousi esille, oli tarve saada koulutusta erilaisten työkoneiden käytöstä.

7 KYSELYN TULOKSET

Tässä luvussa kerrotaan kyselyyn vastanneiden lomittajien taustoista, elintavoista, terveydentilasta ja asenteesta työtä kohtaan. Lisäksi kerrotaan, minkä tekijöiden lomittajat kokevat vaikuttavan työssä viihtymiseensä heikentävästi ja minkä puolestaan kohentavan työssä viihtymistä.

Kyselyn alussa kysyttiin, kuinka kauan henkilö on lomittanut ja onko hänen työsuhteensa vakituinen vai määräaikainen. Näillä kysymyksillä haluttiin kartoittaa, miten vastaaja on viihtynyt ammatissaan. Lomittajista 93 % työskenteli vakituksessa työsuhteessa ja 7 % oli määräaikaisia. Taulukossa 1 on lomittajien vastaukset kysymykseen, kuinka kauan he ovat työskennelleet lomittajana. Lomittajien työurat ovat pitkiä. Lomittajista puolet oli työskennellyt maatalouslomittajana yli 16 vuotta. Taulukosta 1 nähdään, että lomittaja on yleensä työskennellyt alalla alle 10 vuotta tai yli 16 vuotta, jonka jälkeen usein työura on pitkä, koska yli 20 vuotta alalla toimineita on 32 % vastaajista.

TAULUKKO 1. Lomittajien työskentelyn aika vuosissa

	vastaajien lukumäärä	prosentti
alle 2 vuotta	2	7 %
3–5 vuotta	3	11 %
6–10 vuotta	7	25 %
11–15 vuotta	2	7 %
16–20 vuotta	5	18 %
Yli 20 vuotta	9	32 %

Lomittajat saivat kertoa omin sanoin, miksi ovat alkaneet maatalouslomittajiksi. Heistä 22 vastasi. Vastauksissa toistuivat useaan kertaan eläimistä pitäminen ja kiinnostus niiden hoitoon (14 vastaajaa). Neljä vastaajaa kertoi työn vaihtelevuuden olleen syy lomittajaksi ryhtymiseen.

Lomittajilta kysyttiin, ovatko he miettineet vaihtavansa ammattia ja jos ovat, miksi. Lomittajista 17 oli miettinyt vaihtavansa ammattia ainakin joskus. Useimmin ammatinvaihtoa miettineiden vastauksissa toistuivat töiden vähenemisen pelko, hankalat tilat, hankalat työajat ja oman terveydentilan heikkenemisen pelko. Lomittajilta kysyttiin, uskovatko he tekevänsä lomitustyötä vielä seuraavan

kahden vuoden kuluttua. Lomittajista kyllä vastasi 43 %, en osaa sanoa vastasi 46 % ja ei vastasi 11 % lomittajista.

7.1 Lomittajien sairauspoissaolot ja terveydentila

Lomittajilta kysyttiin sairauspoissaolopäivien määrää viimeisen 12 kk:n ajalta ja sitä, olivatko sairastumiset johtuneet työtapaturmista. Lomittajista 39 % vastasi, ettei heillä ole ollut yhtään sairauslomapäivää. 22 % lomittajista kertoi olleensa 1–7 päivää sairauslomalla. Lomittajista 14 % vastasi olleensa vuoden aikana 8–14 päivää sairauslomalla. 15–30 päivää oli ollut sairauslomalla 7 %. Yli 30 päivää sairauslomalla oli ollut 18 % lomittajista. Sairauslomasta 4 % oli johtunut työtapaturmasta. Suurin osa lomittajista ei ollut viettänyt sairauslomalla päivääkään viimeisen 12 kk:n aikana. Taulukossa 2 on vastaukset sairauslomapäivien määrästä viimeisen 12 kk:n ajalta.

TAULUKKO 2. Lomittajien sairauslomapäivät viimeisen 12 kk ajalta.

	Vastaaaja	Prosentti
Ei yhtään	11	39 %
1–7 päivää	6	21 %
8–14 päivää	4	14 %
15–30 päivää	2	7 %
Yli 30 päivää	5	18 %

Lomittajilta kysyttiin, millaisia haittoja lomitustyö on aiheuttanut heille. Lomittajista 24 vastasi yhteensä 48 eri kohtaan. Tuki- ja liikuntaelinvaivoja oli aiheutunut 67 %:lle vastaajista ja psyykkisiä ongelmia 46 %:lle vastaajista. Taulukossa 3 on esitettyinä muut haitat ja niiden ilmaantuvuus vastaajien keskuudessa.

TAULUKKO 3. Lomittajille aiheutuneet haitat lomitustyöstä.

Haikka	Vastaaiaa	%
Tuki- ja liikuntaelinvaioja	16	67 %
Psyykkisiä ongelmia	11	46 %
Allergiaa	7	29 %
Iho-oireita	8	33 %
Astmaa	1	4 %
Hengitysoireita	5	22 %

7.2 Lomittajien elintavat ja vapaa-aika

Lomittajien vapaa-ajan liikunnan harrastamisesta kysyttäessä heistä 7 % vastasi, ettei harrasta vapaa-ajalla ollenkaan liikuntaa. 36 % harrastaa 1–2 h viikossa. 3–4 h harrastaa 25 % ja yli 5 h harrastaa viikossa 32 % lomittajista. Lomittajilta kysyttiin lisäksi, mikä seuraavista väittämistä kuvasi parhaiten heidän vapaa-aikansa aktiivisuutta, johon lomittajat vastasivat seuraavasti:

- Harrastan säännöllisesti liikuntaa ja saan siitä voimia jaksaa työssäni (43 % vastanneista)
- Tiedän liikunnan tärkeyden, mutta raskaan työn jälkeen en jaksaa liikkua enää vapaa-ajalla (28 % vastanneista)
- Työni on niin fyysistä, etten tarvitse enää liikuntaa vapaa-ajallani (4 % vastanneista)
- En ehdi harrastaa liikuntaa työni vuoksi vaikka haluaisin (11 % vastanneista)
- Ei mikään näistä (14 % vastanneista)

Unen määrää kysyttäessä vastaajista 64 % ilmoitti nukkuvansa keskimäärin 6–7 h yössä. Alle 6 h nukkuu 29 % ja 8 h tai yli 7 % vastaajista. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Lomittajien unen määrä keskimäärin yössä.

Aika	Vastaajaa	Prosentti
Alle 6 h	8	29 %
6–7 h	18	64 %
8 h tai yli	2	7 %

Lomittajilta kysyttiin, kuinka usein he syövät päivän aikana välipalat mukaan lukien. Lomittajista 46 % vastasi syövänsä päivän aikana 4–5 kertaa (taulukko 5).

TAULUKKO 5. Lomittajien ruokailukerrat päivän aikana.

Kertaa	Vastaajaa	Prosentti
1–3 kertaa	5	18 %
4–5 kertaa	13	46 %
5–6 kertaa	10	36 %
Yli 6 kertaa	0	0 %

Lomittajilta kysyttiin, syövätkö he jotain töiden aikana. Lomittajista töiden aikana vastasi syövänsä 21 %. Lomittajista 79 % vastasi, ettei syö lainkaan töiden aikana.

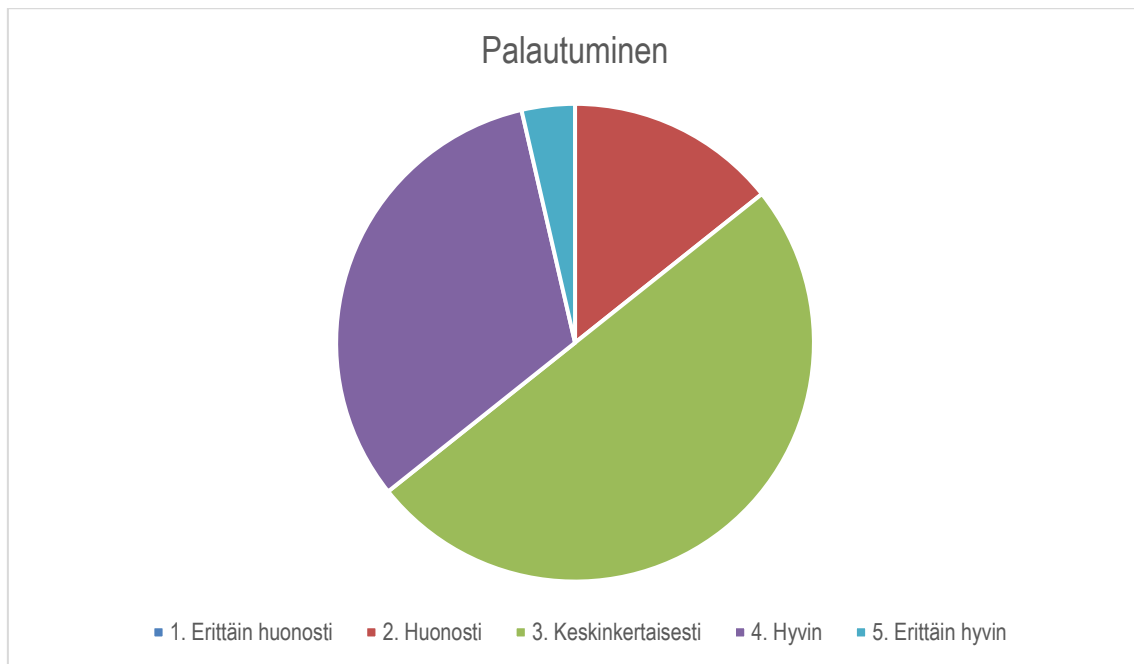
Lomittajilta, jotka vastasivat, etteivät syö töiden aikana kysyttiin, miksi he eivät syö töiden aikana. Vastaajista 71 % ei koe töiden aikana ruokailemista tarpeelliseksi. Jokin muu syy -kohtaan saatiin yksi vastaus, joka oli ”Syön hyvän aamupalan ja myöskin ruoka iltanavetiaan lähtiessä”. Kysymykseen annettiin valmiit vastausvaihtoehdot. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Miksi lomittajat eivät ruokaile töiden ohessa.

Väittäjä	Vastaajaa	Prosentti
Tilalla ei ole kunnollisia sosiaalitiloja	6	25 %
Minulla ei ole aikaa syödä	5	21 %
En koe sitä tarpeelliseksi	17	71 %
Jokin muu syy	1	4 %

Työstä palautuminen vapaa-aikana. Lomittajien piti arvioida, kuinka hyvin he kokivat palautuvansa vapaa-aikana töistä asteikolla 1–5. Lomittajista kukaan ei vastannut palautuvansa erittäin huonosti.

Huonosti palautui 14 % vastaajista. Keskinertaisesti koki palautuvansa 50 % vastaajista. Hyvin palautui 32 % vastaajista ja erittäin hyvin 4 % vastaajista. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Kuinka hyvin lomittajat kokevat palautuvansa töistä vapaa-aikana.

Lomittajilta kysyttiin, kuinka he rentoutuvat parhaiten vapaa-aikana. Heille annettiin muutamia valmiita vastausvaihtoehtoja sekä vapaan sanan mahdollisuus. (Taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Vastaajien parhaat rentoutumiskeinot vapaa-ajalla.

Vaihtoehto	Vastaajaa	%
Harrastamalla liikuntaa	10	36 %
Hoitamalla lemmikki- tai kotieläimiä	11	39 %
Viettämällä aikaa perheen tai ystävien kanssa	22	79 %
Tekemällä käsitöitä	5	18 %
Liikkumalla luonnossa	15	54 %
Matkustelemalla	2	7 %
Korjaamalla autoja tai muita koneita	6	21 %

Vapaan sanan valitsi 4 vastaajaa ja heidän kokemiaan parhaita rentoutumiskeinoja olivat koti- ja puutarhatyöt sekä tv:n katselu.

Lomittajilta kysyttiin, kokevatko työn häiritsevän vapaa-aikaansa. Lomittajista 36 % koki työn häiritsevän vapaa-aikaa. Lomittajista 64 % ei kokenut työn häiritsevän vapaa-aikaansa.

Mikäli vastasi työn häiritsevän vapaa-aikaa, piti vastata lisäkysymykseen, miten työ häiritsee vapaa-aikaa. Lomittajien vastaukset ovat taulukossa 8. Valmiiden vaihtoehtojen lisäksi vastaajat saivat myös itse kertoa, miten työasiat häiritsevät vapaa-aikaa. Vastauksissa nousi esille esimerkiksi se, että iltatyöt häiritsevät. Vapaavalintaiseen vaihtoehtoon vastasi 7 lomittajaa.

TAULUKKO 8. Lomittajien vapaa-aikaa häiritsevät työasiat.

Vastausvaihtoehto	Vastaajaa	%
En saa lomaa haluamalleni ajankohdalle	1	6 %
Töissä tapahtuneet asiat ovat jatkuvasti mielessäni	3	19 %
Töistä soitellaan ja pyydetään töihin vapaa-ajallani	0	0 %
Olen niin väsynyt töistä, etten jaksa tehdä suunnittelemani asioita vapaa-ajallani	8	50 %

7.3 Lomittajien kehityshalu ja työn arvostus

Lomittajien kehityshalua ja työn arvostusta kysyttiin erilaisilla väittämillä. Lomittajien piti arvioida seuraavia väittämiä asteikolla 1–5. Vastausvaihtoehto 1 on erittäin vähän, 2 vähän, 3 keskinkertaisesti, 4 paljon ja 5 erittäin paljon. Vastaajista 50 % pitää työtään erittäin tärkeänä. Lomittajista 39 % vastasi, että haluaa kehittää itseään ja oppia uutta paljon ja 43 % erittäin paljon. (Taulukko 9.)

TAULUKKO 9. Lomittajien kokema työn arvostus ja tärkeys.

	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Pidän työtäni tärkeänä	0 %	0 %	7 %	43 %	50 %
Työni määrä on mitoitettu sopivasti työkykyyni	0 %	4 %	18 %	57 %	21 %
Koen että minua arvostetaan	0 %	7 %	21 %	50 %	21 %
Pystyn sopeutumaan muutoksiin ja uusiin haasteisiin työssäni	0 %	7 %	7 %	54 %	32 %
Haluan kehittää itseäni ja oppia uutta	0 %	4 %	14 %	39 %	43 %
Pystyn vaikuttamaan itse työni määrään	0 %	29 %	32 %	32 %	7 %

7.4 Lomittajien yhteistyön sujuminen

Lomittajilta kysyttiin heidän mielipidettään yhteistyön sujumisesta tilojen isäntäväen, lomitushallinnon ja toisten lomittajien kanssa. Vastausvaihtoehdot olivat 1–5. Vaihtoehto 1 on erittäin huono, 2 on huono, 3 on keskinkertainen, 4 on hyvä ja 5 on erittäin hyvä. Lomittajista 50 % vastasi yhteistyön sujuvan erittäin hyvin lomitushallinnon kanssa. (Taulukko 10.)

TAULUKKO 10. Lomittajien yhteistyön sujuminen eri tahojen kanssa.

	1	2	3	4	5
Toiset lomittajat	0 %	0 %	11 %	57 %	32 %
Tilojen isäntäväki	0 %	4 %	4 %	57 %	36 %
Lomitushallinto	0 %	0 %	7 %	43 %	50 %

7.4.1 Työssä viihtymistä heikentävät tekijät

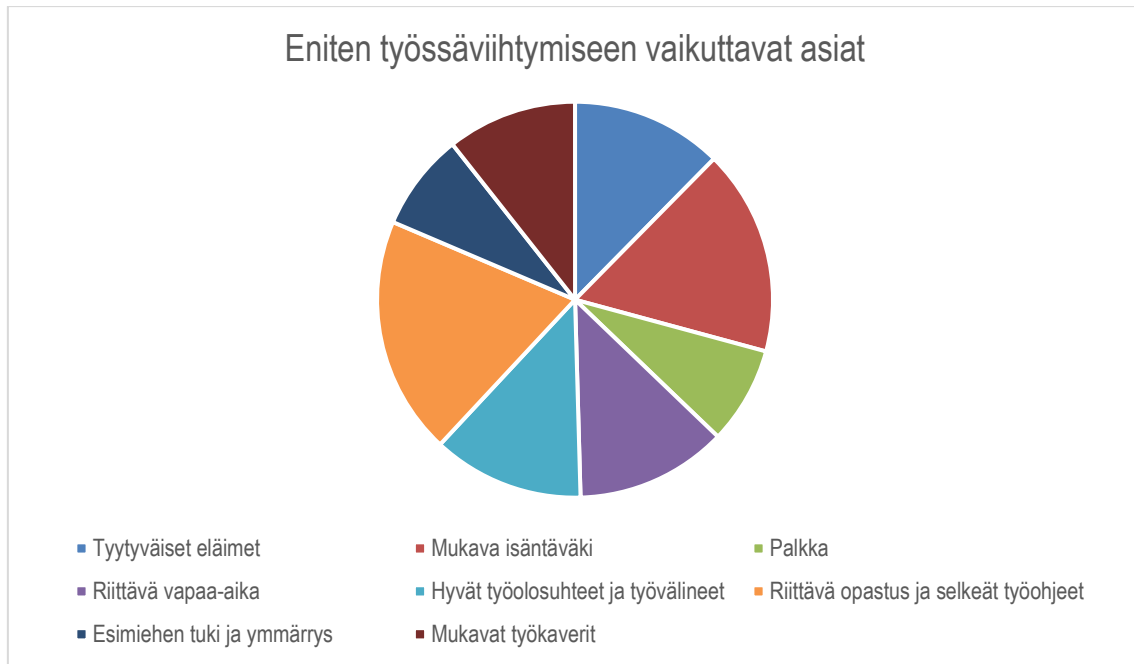
Lomittajilta kysyttiin, millaisia työssä viihtymistä heikentäviä asioita he olivat kokeneet viimeisen 12 kk:n aikana työssään. Vastajille annettiin valmiita vastausvaihtoehtoja ja vapaan sanan mahdollisuus. Lomittajista 72 % vastasi, että työssä viihtymistä oli heikentänyt huonot työolosuhteet tai työvälineet viimeisen 12 kk:n aikana. Lomittajista 48 % vastasi, että puutteellinen opastus oli heikentänyt työssä viihtymistä viimeisen 12 kk:n aikana. Valmiiden vastausvaihtoehtojen jakautuminen lomittajien vastausten perusteella on nähtävissä kuviossa 3.



KUVIO 3. Lomittajien kokemia työssä viihtymistä heikentäviä tekijöitä viimeisen 12 kk:n ajalta.

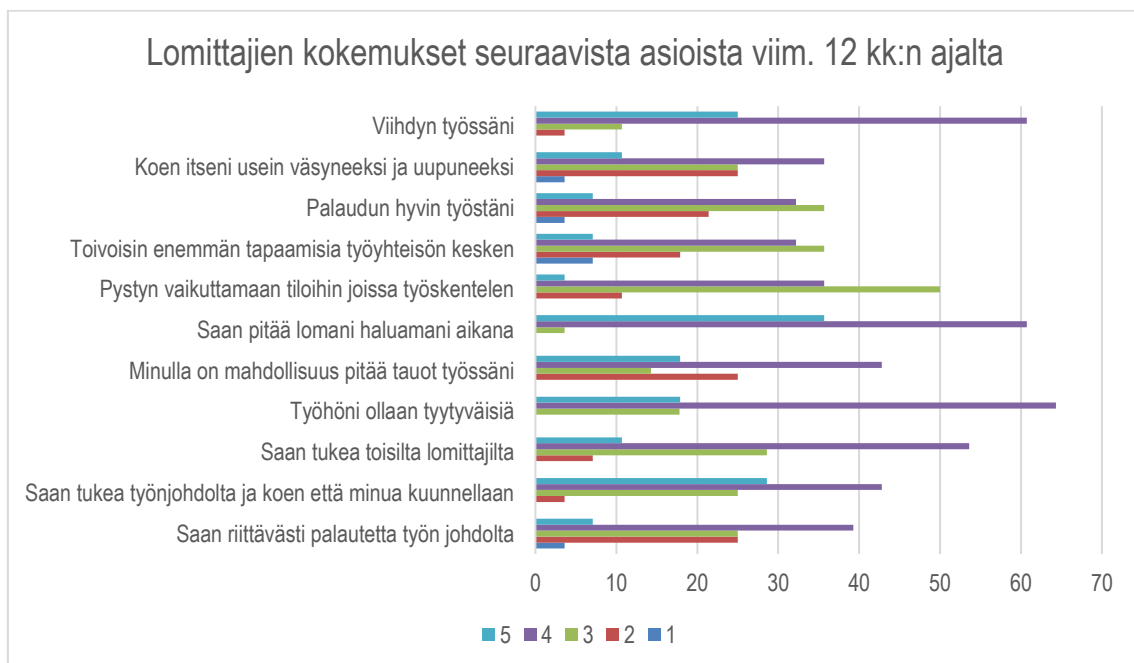
7.4.2 Työssä viihtymistä parantavat asiat

Lomittajien piti valita kahdeksasta erilaisesta väittämästä neljä, joilla on eniten myönteistä vaikutusta työssä viihtymiseen. Lomittajista 79 % vastasi, että riittävällä opastuksella ja selkeillä työohjeilla on eniten vaikutusta. Seuraavaksi eniten lomittajat vastasivat, että mukava isäntäväki (68 % vastaajista) lisää työssä viihtymistä. Kuviossa 4 näkyy lomittajien vastausten jakautuminen.



KUVIO 4. Lomittajien työssä viihtymiseen eniten myönteisesti vaikuttavien asioiden jakautuminen.

Lopuksi lomittajien piti arvioida erilaisia kokemuksia viimeisen 12 kk:n perusteella. Arviointiasteikko oli 1–5, jossa vaihtoehto 1 on erittäin huonosti/ vähän, 2 vähän/ huonosti, 3 en osaa sanoa, 4 hyvin/ paljon ja 5 erittäin hyvin/ paljon. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Lomittajien kokemukset viimeisen 12 kk:n ajalta

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn tuloksista voidaan päätellä, että Kalajoen lomittajat arvostavat työtään, viihtyvät siinä ja pitävät sitä tärkeänä. Eniten työssä viihtymiseen vaikuttavat selkeät työohjeet, hyvä opastus, mukava isäntäväki ja kunnolliset työolosuhteet. Nämä asiat kulkevat yleensä käsi kädessä. Tilalla, jossa on selkeät toimintaohjeet, huolehditaan myös hyvin lomittajien opastuksesta ja pidetään työolosuhteet kunnossa. Työvuoroja suunnittelevilla henkilöillä on suuri vaikutus tähän. Tähän vaikutaan esimerkiksi niin, että pyritään pitämään mahdollisimman paljon lomittajia jo ennestään tutuilla tiloilla, jolloin työtehtävät ja tilan toimintatavat ovat entuudestaan tuttuja, sekä huolehditaan riittävästä opastuspäivistä.

Lomittajista 50 % kokee palautuvansa keskinkertaisesti vapaa-aikana työstä. Parhaita keinoja palautumiseen Kalajoen lomittajilla oli liikunnan harrastaminen eri muodoissa ja ajan viettäminen perheen tai ystävien kanssa. Lomittajista 36 % koki työn häiritsevän vapaa-aikaansa ja suurin syy oli, että ei jakseta tehdä suunnitelmissa olleita asioita vapaa-aikana. Erityisesti iltatyöt ja niiden vaihtelevat työajat koettiin raskaiksi. Lomittajat tekevät paljon viikonlopputöitä, ja tämän osa lomittajista kokee raskaaksi. Kyselyyn vastanneista lomittajista kuitenkin yli 90 % vastasi saaneensa pitää lomansa ajankohtana, jolloin halusikin.

Kyselyyn vastanneiden Kalajoen lomittajien sairauspoissaolot ovat vähäisiä. Ei yhtään tai alle 7 päivää viimeisen vuoden aikana on ollut sairauslomalla 61 % (Taulukko 2). Kyselyyn vastanneista lomittajista on kuitenkin 18 % ollut sairaslomalla yli kuukauden viimeisen vuoden aikana. Yli kuukauden kestäneiden sairauspoissaolojen syynä ovat todennäköisesti lomitustyön fyysisyyden aiheuttamat tuki- ja liikuntaelinvaivat, joita oli kokenut 67 % vastaajista. Maatalouslomittajilla on suhteellisen korkea keski-ikä ja alalla pysytään pitkään. Kalajoen lomittajista 32 % oli tehnyt lomitustyötä yli 20 vuotta (Taulukko 1). Lomittajista 46 % vastasi kokeneensa lomitustyön aiheuttaneen heille psyykkisiä ongelmia, kuten stressiä, masennusta ja uupumista. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat lomitustyön vastuullisuus, vaihtuvat työympäristöt ja työkaverit. Näitäkin tekijöitä pyritään vähentämään huolellisella työvuorosuunnittelulla.

Työssä viihtymistä heikentävinä asioina koettiin eniten viimeisen 12 kk:n aikana olevan huonot työolosuhteet tai työvälineet ja puutteellinen opastus. Parhaiten näihin asioihin voidaan toimistosta

käsin vaikuttaa tilakäynneillä ja riittävällä opastuksella. Vastaavasti eniten työssä viihtymistä lisäsivät riittävä opastus ja selkeät työohjeet sekä mukava isäntäväki. Tilavierailuilla ja tilallisten kanssa keskustellessa voidaan edesauttaa näitäkin asioita kertomalla esimerkiksi millaisia työohjeita ja opastuskeinoja on toisilla tiloilla käytössä.

9 POHDINTA

Työn tuloksia oli mielenkiintoista tarkastella ja pohtia erityisesti siksi, että aihe oli minulle henkilökohtaisesti hyvin tuttu ja tärkeä työskenneltyäni itse alalla. Lomittajat myös kertoivat arvostaneensa kyselyä ja sitä, että heidän jaksamisensa kiinnostaa. Työssäjaksamisen arviointi on hankalaa, koska siihen vaikuttaa kuitenkin niin valtavan paljon myös työntekijän henkilökohtaisen jaksamisen tila. Mikäli työntekijällä on omassa elämässään hankala tilanne, näkyy se hyvin todennäköisesti myös työssä jaksamisessa, ja tähän työnantajan on haastavaa vaikuttaa. Kalajoen lomittajista suurin osa oli valinnut maatalouslomittajan ammatin, koska pitää eläinten hoidosta ja arvostaa kotimaista ruoan tuotantoa. Raskaimpina asioina työssä koettiin huonot työolosuhteet tai työvälineet, puutteellinen työhön opastaminen sekä pitkät työputket. Eniten työssä viihtymistä paransivat hyvät työolosuhteet, selkeät työohjeet ja riittävä opastus.

Tuloksista voidaan todeta työvuorosuunnittelun suuri merkitys lomittajien jaksamiselle. Työvuoroja suunnittelevien henkilöiden täytyy tuntea sekä lomittajat että lomitettavat tilat. Tähän auttavat tilavierailut ja lomittajien kanssa keskusteleminen. Lomituksen onnistumisen kannalta tärkein asia on jokaisen osapuolen joustaminen omalta osaltaan, jotta selvitään äkillisistä sijaisapulomituksista tai lomittajan sairastumisesta kesken lomituksen. Lomittajien täytyy kokea esimiehen kanssa keskusteleminen turvalliseksi ja luotettavaksi. Myös tilallisten palautteen antaminen on tärkeää, jotta hallinnossa osataan arvioida lomittajan osaamista ja työkykyä. Lomittajien joukko on hyvin monipuolinen, ja niin sen on oltavakin, koska jokainen tilakin on omanlaisensa.

Tilavierailut ovat olennainen osa johtavien lomittajien työtä. Näillä vierailuilla he pystyvät näkemään parhaiten, mitä tilalla tehdään ja ketkä lomittajat sopivat tilalle töihin. Tilavierailuja pitäisikin tehdä mielestäni enemmän Kalajoen paikallisyksikössä. Tämä on kuitenkin haastavaa johtuen välillä resurssipulasta. Myös säännölliset kehityskeskustelut voisivat auttaa lomittajia itse miettimään, millaisilla tekijöillä on vaikutusta juuri heidän työmotivaatioonsa ja miten he haluaisivat kehittää itseään. Paikallisyksikössä voitaisiin myös arvioida esimerkiksi kehityskeskusteluiden pohjalta koulutustarpeet. Koulutukset helpottaisivat varmasti lomittajien opastustarvetta.

LÄHTEET

Hyypä, Eeva 2021. Johtavalomittaja. Kalajoen kaupunki. Haastattelu 25.8.2021.

Ilmarinen, Juhani. & Vainio, Vesa 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus (TTK).

Jarmas Timo. Eilakaisla 14.12.2015. Hakupäivä 17.9.2021.

<https://www.eilakaisla.fi/blogi/tyoantajan-velvollisuus-huolehtia-tyossa-jaksamisesta>

JHL 2021. Työssäjaksaminen. 21.11.2021

<https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus.

JYTY 2020. Ajankohtaista verkkolehti 7.5.2020. Hakupäivä 7.7.2021.

<https://jyty-lehti.fi/ajankohtaista/maatalouslomituslakiin-tulossa-isoja-muutoksia/>

Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014. (toim. Timo Suurnäkki). 6. uud. p. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä ja maatalousalojen työalatoimikunta.

Mela 2021. Lomituspalvelut. Hakupäivä 11.5.2021.

<https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/>

Nikupaavo, Hanna 2021. Lomatoimenjohtaja. Kalajoen kaupunki. Haastattelu 25.8.2021.

Nikupaavo, Hanna & Partimaa, Mirva 2002. Lomahallinnon laatukäsikirja 27.9.2002. Kalajoki.

Tertsunen, Veikko & Tertsunen, Sirpa 2009. Maatalouslomittajan sähköopas. Agro-Elektro Oy.

Työturvallisuuskeskus 2021. Hakupäivä 20.8.2021.

[Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)