

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALA

# TILASOKEUDEN TUNNISTAMINEN JA ENNALTAEHKÄISY

TEKIJÄ Mira Piironen

Koulutusala Luonnonvara- ja ympäristöala	
Tutkinto-ohjelma Agrologin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Mira Piironen	
Työn nimi Tilasoikeuden tunnistaminen ja ennaltaehkäisy	
Päiväys 2.5.2022	Sivumäärä/Liitteet 43/6
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela	
Tiivistelmä	
<p>Maatalous on osa suomalaista kulttuuria ja ruokaketju on merkittävä työllistäjä. Maatalousyrittäjän hyvinvointi on tästä syystä tärkeä osa toimivaa yrityskokonaisuutta. Työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät, joiden hallintaan yrittäjä tarvitsee huomattavan määrän tietoa sekä taitoa. Erityisesti johtamistaidot ovat tärkeitä, jotta kokonaisuus voidaan hallita ja toimintaympäristön muutoksiin reagoiminen helpottuu. Luonnonvara-alalla saadaan jatkuvasti lisää uutta tutkimustietoa käyttöön. Maatalousyrittäjän tulisi olla aktiivinen sekä jatkuvasti parantaa omaa ammattitaitoaan pystyäkseen hyödyntämään uutta tietoa yritystoiminnassaan.</p> <p>Tilasoikeuden on todettu ilmenevän hyvinkin erilaisilla tavoilla, esimerkiksi niin, että tuotantoeläinten likaisuuteen tai ontumiseen turrutaan eikä ymmärretä puuttua tilanteeseen. Myös vanhoihin opittuihin tapoihin pinttyminen on koettu yleiseksi tilasoikeuden aiheuttajaksi. Tilasoikeus-termiä ei ole kuitenkaan täysin määritetty, eikä sen vaikutuksia ole laajemmin tutkittu. Tilasoikeutta ja sen vaikutuksia on tärkeää tarkastella, jotta voidaan parantaa maatalousyrittäjien hyvinvointia, tehostaa tuotantoa ja parantaa eläinten hyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä tilasoikeus tarkoittaa, miten tilasoikeus ilmenee ja kuinka tilasoikeutta voi ennaltaehkäistä.</p> <p>Tutkimuksessa aineistonkeruutapana käytettiin työpajatyöskentelyä. Työpaja järjestettiin helmikuussa 2022 ja siihen osallistui 14 eri alojen asiantuntijaa maatalousyrittäjien sidosryhmistä. Työpajatyöskentely tapahtui pienryhmissä, joissa työskenneltiin ennalta määrättyjen kysymyksien parissa. Tulokset järjesteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Työpaja toteutettiin yhteistyössä Maatila 2030 -hankkeen kanssa.</p> <p>Tilasoikeus ei ole yksiselitteisesti selitettävissä oleva käsite. Tilasoikeus voi ilmetä usealla eri tavalla, ja sen vaikutukset vaihtelevat huomattavasti. Tiivistetysti tilasoikeus tarkoittaa sitä, että ongelmia ei havaita, tai ne havaitaan, mutta asialle ei tehdä mitään. Tilasoikeudelle altistavia tekijöitä ovat erityisesti ammattitaidon ja johtamistaitojen puute. Maatalousyrittäjä voi itse ennaltaehkäistä tilasoikeuden syntymistä kouluttautumalla sekä verkostoitumalla. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää tilasoikeuden tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn. Työ antaa uutta tietoa käytettäväksi, jota voidaan hyödyntää maatalousyrittäjän hyvinvoinnin tukemiseksi. Jatkotutkimuksena voitaisiin selvittää, miksi kaikki eivät halua hyödyntää neuvontapalveluita tai tarjottuja koulutuksia.</p>	
Avainsanat maatalousyrittäjät, työhyvinvointi, johtaminen, muutosjohtaminen, muutosvastarinta	

Field of Study Natural Resources and the Environment	
Degree Programme Degree Programme in Agriculture and Rural Industries	
Author Mira Piironen	
Title of Thesis Identification and prevention of barn blindness	
Date 2.5.2022	Pages/Appendices 43/6
Client Organisation /Partners The Farmers' Social Insurance Institution Mela	
<p><b>Abstract</b></p> <p>Agriculture is part of Finnish culture and the food chain is a major source of employment. For this reason, the welfare of the agriculturist is an important part of an enterprise entity. The well-being at work is influenced by a number of factors, and to manage all that the entrepreneur needs a significant amount of knowledge and skill. In particular, management skills are important to manage the whole and make it easier to respond to changes in the operating environment. In the sector of natural resources, newer research information is constantly being introduced. An agricultural entrepreneur should be active as well as constantly improving his or her own skills to be able to use new knowledge in their business activities.</p> <p>Barn blindness has been reported to manifest itself in very different ways. For example, the dirt and limping of the animals feel normal and the seriousness of the situation is not understood. Also, pinching on old, learned habits has been perceived as a common cause of barn blindness. The term barn blindness has not been fully determined and its effects have not been more widely studied. It is important to study barn blindness and its effects in order to improve the well-being of agriculturalists, enhance production and improve animal welfare. The objective of the thesis was to find out what barn blindness means how it manifests itself and how it can be prevented.</p> <p>In the study, workshops were used as a data collection method. The workshop took place in February 2022 and was attended by 14 experts from different fields of agricultural co-operators. Workshop work took place in small groups working on predetermined issues. The results obtained from the workshop were organized through material-driven content analysis. The workshop was conducted in collaboration with the Maatila 2030 project.</p> <p>Barn blindness is not an unequivocally explainable concept, and it can manifest itself in several ways and its effects vary considerably. Barn blindness means that problems are not noticed, or they are noticed, but nothing is done about them. Factors predisposing to barn blindness include, in particular, lack of professionalism and leadership skills. An agricultural entrepreneur can prevent the emergence of barn blindness by training and networking. The results of the thesis can be used to identify and prevent barn blindness. The work provides new information for use and that can be utilized to support the well-being of agriculturists. As further study, it could be explored why all agriculturalists do not want to take advantage of counselling services or the trainings offered.</p>	
<p><b>Keywords</b> agricultural entrepreneurs, well-being at work, leading, change management, resistance to change</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	TILASOKEUS.....	7
3	MAATALOUSYRITTÄJÄN HYVINVOINTI.....	9
3.1	Maatalousyrittäjän työhyvinvointi .....	9
3.2	Johtaminen.....	11
3.3	Toimintaympäristön muutos .....	13
3.4	Lean-johtaminen.....	13
4	MAATALOUSYRITTÄJÄN SIDOSRYHMÄT .....	16
4.1	Organisaatiot.....	16
4.2	Varhainen välittäminen.....	18
5	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS .....	20
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	20
5.2	Työpajatyöskentelyn toteutus .....	20
6	TILASOKEUS-TYÖPAJAN TULOKSET .....	25
6.1	Mitä tilasokeudella tarkoitetaan.....	26
6.2	Tilasokeuden ilmenemistavat .....	27
6.3	Tilasokeudelle altistavat tekijät .....	28
6.4	Tilasokeuden tunnistaminen yrittäjän näkökulmasta .....	29
6.5	Tilasokeuden tunnistaminen ulkopuolisen näkökulmasta.....	30
6.6	Tilasokeuden ennaltaehkäisy .....	31
6.7	Yhteenveto.....	32
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	33
8	PÄÄTÄNTÖ.....	38
	LÄHTEET .....	39
	LIITE 1: KUTSU TYÖPAJAAN.....	44
	LIITE 2: KUTSUN LIITETEKSTI .....	45
	LIITE 3: ILMOITTAUTUMISKYSELY .....	46
	LIITE 4: AIKATAULU JA OHJEET OSALLISTUJILLE .....	48
	LIITE 5: TARKKA AIKATAULU TYÖPAJAAN.....	51
	LIITE 6: APUKYSYMYKSET TYÖPAJAAN .....	52

## KUVALUETTELO

KUVA 1. Työkykytalo (Smeds 2021) .....	9
KUVA 2. Tasapainotetun tulokortin nelikenttä (Knuuti 2017) .....	12
KUVA 3. Maatalousyrittäjän sidosryhmät (MTK Keski-Pohjanmaa & Myötätuulta Tuottajalle -hanke julkaisuaika tuntematon) .....	16
KUVA 4. Varhaisen välittämisen toimintamalli (Mela 2020a).....	19
KUVA 5. Tuplatimantti-malli (Sipponen-Damonte 2020, 42–43).....	21
KUVA 6. Työpajatyöskentelyn kulku.....	22
KUVA 7. Kuvakaappaus työpajassa käytettävästä Padlet-pohjasta (Piiroinen 2022).....	23

## 1 JOHDANTO

Tilasokeus on terminä käytössä luonnonvara-alalla, mutta aiheesta on ollut hyvin haastava löytää tietoa. Käsitettä on käytetty useissa eri yhteyksissä, mutta sitä ei kuitenkaan ole määritelty tarkasti. Käsitteen tarkoitus vaikuttaa kuitenkin olevan hyvin tiedossa termiä käyttäneillä henkilöillä. Aihetta on sivuttu monissa artikkeleissa, esimerkiksi Maaseudun Tulevaisuus -lehteen haastateltu Venla Hentilä on kertonut, että tilasokeus voi vaarantaa yrityksen kehityksen, ja sen ehkäisemiseksi on hyvä käyttää ulkopuolisen palveluita (Anttila 2017). Myös monissa opinnäytetyöissä on sivuttu aihetta, mutta näissä töissä on yleisesti käsitelty oman maatilayrityksen tilannetta, eikä termin tarkoitusta ole selvennetty.

Vuonna 2020 maatalous- ja puutarhayrityksiä oli Suomessa 45 630 kappaletta (Luonnonvarakeskus 2021,) ja maatalousyrittäjiä noin 53 000. Määrä on laskenut tasaisesti vuosi vuodelta (Mela julkaisu-aika tuntematon.) Maatalous- ja elintarvikeala työllistää kuitenkin yhteensä noin 340 000 henkilöä, mikä on merkittävä määrä Suomen työllisistä (Hyvää Suomesta 2020). Maatalousala on siis tärkeä työllistäjä ja maaseudulla on suuri merkitys suomalaiselle kulttuurille, tästä syystä on tärkeää huolehtia maatalousyrittäjien hyvinvoinnista. Tilasokeuden on koettu vaikuttavan yrittäjän hyvinvointiin ja yrityksen kehitykseen. Tilasokeuden ilmenemistä ja sen vaikutuksia on tärkeää tutkia, jotta näitä mahdollisia ongelmia voitaisiin ennaltaehkäistä.

Maatalouden kehittämiseen sekä hyvinvointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta maaseudun elinvoimaisuutta voidaan ylläpitää. Opinnäytetyö käsittelee tilasokeutta työhyvinvoinnin sekä johtamisen näkökulmista. Toimeksiantajana työlle toimii Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. Mela huolehtii maatalousyrittäjien eläke- ja sosiaaliturvasta ja tarjoaa asiakkailleen kattavaa työturvallisuus- ja työhyvinvointineuvontaa (Mela 2021a).

Opinnäytetyö on tutkimustyö, jonka lopputuloksena saadaan uutta tietoa hyödynnettäväksi maatalousyrittäjien hyvinvoinnin tukemiseksi. Opinnäytetyöstä saadaan uusia ja erilaisia valmiuksia työskentelyyn viljelijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Esimerkiksi työn tuloksia voidaan hyödyntää tilasokeuden tunnistamisessa, ennaltaehkäisyssä ja puheeksi ottamisessa. Tärkein osa opinnäytetyötä on siis selvittää, mitä tilasokeus tarkoittaa, mitkä asiat siihen altistavat ja kuinka tilasokeutta voitaisiin ennaltaehkäistä. Opinnäytetyön tulokset antavat asiantuntijoille ja maatalousyrittäjän sidosryhmissä toimiville henkilöille uusia näkökulmia maatalousyrittäjän hyvinvoinnin edistämiseksi. Työn tulosten avulla myös itse maatalousyrittäjä voi oppia tunnistamaan tilasokeuden omasta toiminnastaan.

## 2 TILASOKEUS

Tilasokeuden on kerrottu ilmenevän huomaamattomasti, ja sen uskotaan esiintyvän usealla eri tavalla. On tutkittu, että esimerkiksi maatalousyrittäjät useimmiten aliarvioivat ontuvien eläinten määrän karjassaan. Tämän nähdään selittyvän sillä, että eläimiä päivittäin käsittelevä tottuu siihen, että eläimet ontuvat. Teknologia on hyvä keino ontumisen havainnointiin ja ehkäisyyn, sillä kehittyneet laitteet pystyvät ilmaisemaan uudet ontumatapaukset karjasta. On myös todettu, että ulkopuolisen näkökulmat voivat auttaa havaitsemaan tilan riskikohtia. Tilanteen syntymisen voisi estää myös niin, että vierailtaisiin muiden tuotantotiloissa, jolloin yrittäjä esimerkiksi havahtuisi siihen, ettei eläinten kuulu olla likaisia tai ontuvia. (Kurkela 2014.)

Tilasokeus on myös liitetty vahvasti työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Maatalousyrittäjät eivät mahdollisesti huomaa ongelmia omassa jaksamisessaan, tai huomaavat, mutta eivät syystä tai toisesta kuitenkaan pysty puuttumaan tilanteeseen. (Kymäläinen ym. 2011.) Tilasokeuden estäminen on tärkeää, sillä tilasokeus voi pudottaa tilan kärkituotannosta keskivertoon tuotostasoon (Daubert 2018).

Kanadassa tehdyssä tutkimuksessa haastateltiin 36 paikallista maatalousyrittäjää. Haastattelu tehtiin pienryhmähaastatteluna. Pienryhmäkeskustelussa sivuttiin myös tilasokeutta sekä sen ennaltaehkäisemistä:

Sometimes you don't notice things in your barn and having someone you trust come in, tell you need to change something, is good, because if it is a serious problem and you're not seeing it, you're not going to change things. (Croyle ym. 2019.)

Kaikissa tutkimuksen pienryhmissä todettiin, että neuvojiin ja eläinlääkäreihin luotetaan suuresti. He ajattelivat, että on eläinlääkärin vastuulla kertoa selkeästi, jos karjasta löytyy jotain poikkeavaa. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että eläinlääkärit antavat tarvittaessa selkeät jatko-ohjeet eläinten hoitoon. Myös korjaustoimenpiteet tulee kertoa selvästi, jotta uusia ongelmia voitaisiin välttää. Tutkimukseen osallistujat olivat myös yhtä mieltä siitä, että neuvoja sekä korjauskehotuksia otetaan mielellään vastaan, varsinkin jos eläinlääkäri tai neuvoja on jo ennestään tuttu henkilö. (Croyle ym. 2019.)

You go to your farm and you can be blinded to stuff that's happening in your barn. Things start happening that you don't see until somebody else walks in and sees it, because I'll see stuff on other people's farm that I don't necessarily always see on my farm. (Croyle ym. 2019.)

Tutkimukseen osallistuneet maatalousyrittäjät luottivat eläinlääkäreihin sekä neuvojiin niin paljon, että heidän varassaan oli tilasokeuden estäminen. Osallistujat kuitenkin pitivät eläinten hoidon vastuuta itsellään. He tulivat siihen tulokseen, että tilasokeutta voi olla kenellä vain. Osallistujien mielestä tilasokeus tarkoittaa sitä, että yksilöt eivät näe jotakin asiaa epänormaalina, koska he ovat jo niin tottuneet näkemään asian itselleen normaalina. Osa osallistujista oli kuitenkin sitä mieltä, että jos eläinlääkärit eivät kerro mitään erityistä eläinten hoitoon liittyen, ei silloin ole ongelmiaakaan, kuten esimerkiksi ontumista. Erityisen tärkeänä nähtiin se, että osoitettuihin ongelmiin on annettava ohjeet, kuinka ongelma voitaisiin korjata. (Croyle ym. 2019.)

Haastateltavat olivat myös yhtä mieltä siitä, että yhdessä työskentely ennaltaehkäisee tilasokeuden syntymistä. Useampi silmäpari näkee ja tekee samoja tilan töitä, jolloin todennäköisyys huomata epäkohtia kasvaa. Myös käsityksen puute oman navetan toimivuudesta nähtiin altistavana tekijänä tilasokeudelle:

Your veterinarian, your feeder, your calf guys, if you can have all those guys on the same page as you, I think you have a lot better idea of how your animals are doing, instead of just trying to do it all yourself. (Croyle ym. 2019)

On myös todettu, että neuvontatyössä ja eläinlääkärin työssä voi esiintyä tilasokeuden merkkejä. Yleisesti ottaen eläinlääkärit sekä neuvojat vierailevat useilla tiloilla, jonka vuoksi heillä on laaja näkemys ja kokemus eläinten terveydestä sekä erilaisista työtavoista. Neuvontatyössä toimivien tilasokeutta voitaisiin ennaltaehkäistä järjestämällä koulutuksia, joissa perehdytään varsinkin hyvinvointihuolien esittämiseen oikeaoppisesti asiakkaalle. (Croyle ym. 2019.)

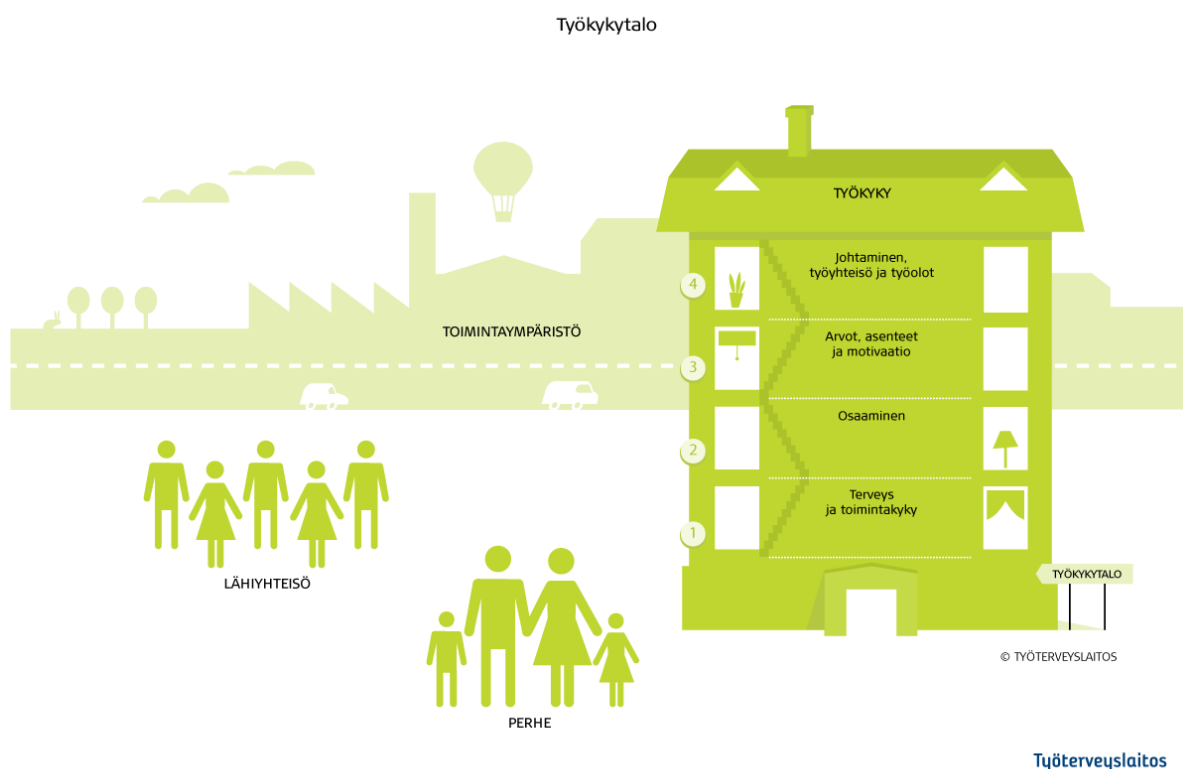
Tilasokeudesta, ja sen syntyyn vaikuttavista tekijöistä on todella vähän saatavilla tutkimustietoa. Tilasokeus on kuitenkin yleisesti käytössä oleva termi, mikä viittaa siihen, että tilasokeus on olemassa oleva ilmiö. Eniten tilasokeutta liitetään puutteisiin eläinten hyvinvoinnista huolehtimisessa. Tilasokeuden on nähty myös ilmenevän erityisesti silloin, kun maatalousyrittäjän hyvinvoinnissa on puutoksia. On myös mahdollista, että tilasokeutta ilmenee muissakin tilanteissa. Jotta maatalousyrittäjien hyvinvointia voitaisiin parantaa entisestään, on tärkeää selvittää, mitä tilasokeus on ja kuinka se ilmenee. Kun saadaan selville, miten tilasokeus ilmenee, voidaan sitä myös ennaltaehkäistä. Tilasokeuteen ja sen syntymiseen todennäköisesti vaikuttaa monet eri asiat ja erilaiset elämäntilanteet. Opinnäytetyössä tilasokeutta käsitellään työhyvinvoinnin ja johtamisen näkökulmista, sillä näiden on nähty vaikuttavan eniten tilasokeuden syntymiseen.

### 3 MAATALOUSYRITTÄJÄN HYVINVOINTI

Hyvinvoiva työyhteisö on yrityksen suurin voimavara. Työhyvinvoinnin ylläpito vaikuttaa yleensä suoraan myös yrityksen tuottavuuteen sekä tuloksellisuuteen. Tästä syystä onkin siis erityisen tärkeää huolehtia niin yrittäjän, kuin työntekijöiden työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa moni asia, joiden tasapainottelu voi olla ajoittain haasteellista. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.)

Hyvinvointi koostuu psyykkisestä, henkisestä sekä fyysisestä hyvinvoinnista. Hyvinvoinnista huolehtiminen on ensiarvoisen tärkeää. Henkilö pystyy vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa monella eri tavalla, esimerkiksi mielekkäällä tekemisellä, riittäväällä unella, oikeanlaisella ravinnolla, riittäväällä liikunnalla, sosiaalisilla suhteilla sekä omien ajatusten selvittämisellä. Henkilökohtainen hyvinvointi heijastuu suoraan työelämään. (Karttunen, Lätti & Puttonen 2012.)

Työkyky koostuu useasta eri osa-alueesta (kuva 1). Työkykytalosta nähdään neljä eri kerrosta, jotka kokonaisuutena kuvaavat työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön voimavaroja, kun taas neljäs kerros koostuu työstä ja työoloista. Jotta työkykyä voidaan ylläpitää, nämä kerrokset tulee tasapainottaa keskenään sopiviin mittasuhteisiin. Myös perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunnan rakenteet vaikuttavat yksilön työkykyyn. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c.)



KUVA 1. Työkykytalo (Smeds 2021)

#### 3.1 Maatalousyrittäjän työhyvinvointi

Maatalousyrittäjän työhyvinvoinnista huolehtimisen on nähty ehkäisevän tilasokeuden syntymistä (Kymäläinen ym. 2011). Työhyvinvointiin vaikuttaa todella moni eri asia, ja yleensä työhyvinvoinnin puutteet ulkopuolinen huomaa helposti. Itse yrittäjä ei välttämättä ymmärrä tilanteen vakavuutta,

tai ajattelee erilaisten puutteiden kuuluvan yrittämiseen. Yrittäjä itse on hyvin merkittävässä roolissa puhuttaessa työhyvinvoinnista. Yrittäjällä on paljon vastuuta, ja yleensä työmäärät ovat suuria. Työhyvinvointiin panostamista ei kuitenkaan kannata laiminlyödä. Itsestään huolta pitäminen on työhyvinvoinnin keskeisin tekijä. (JHL julkaisuaika tuntematon.)

Työhyvinvointi kokonaisuudessaan koostuu työn mielekkyydestä ja turvallisuudesta sekä terveydestä ja hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon). Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan henkilöstöön, työn eri prosesseihin, ympäristöön, sekä johtamiseen (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b).

Työssä jaksaminen edellyttää järkeviä työolosuhteita, ammattitaitoa, intoa tehdä työtä, työkykyä ja mahdollisuutta tasapainottaa työ ja vapaa-aika. Monesti näiden asioiden tasapainottaminen on hyvin haastavaa, tai ne saattavat jopa jäädä kokonaan sivuun. Hyvinvointia ei pysty hallitsemaan yksittäisillä tapahtumilla, vaan siihen vaikuttaa kokonaisuuden hallinta. (JHL julkaisuaika tuntematon.) Työhyvinvoinnin kokemus on jokaisella yksilöllä erilainen. Yksilöt saavat erilaisista asioista hyvän olon tunteen, ja asioita katsotaan hyvinkin eri näkökulmista. Tästä syystä työhyvinvointi on niin yksilön, kuin myös yhteisön asia. Pitkään jatkuneen työpahoinvoinnin tuloksena työuupumus on merkittävä riski, joka vaikuttaa laajasti yritystoimintaan. Stressi, epävarmuus ja jatkuvat muutokset ovat selkeitä merkkejä työhyvinvoinnin puutteesta. (Pakka & Rätty 2010.)

Luonnonvara-alalla ajatellaan työn fyysisyyden vähentyvän tulevaisuudessa koneellistumisen ja automatisaation vuoksi. Kuitenkin työn psykososiaalisten tekijöiden ennakoitaan lisääntyvän. Näihin tekijöihin kuuluvat esimerkiksi taloudelliset haasteet, johtamisen tuoma taakka, sekä tietomäärän lisääntyminen. Psykososiaalisen kuormittumisen estämisessä tärkeänä pidetään sosiaalisia kontakteja sekä vertaistukea. (Leppälä, Lätti, Smeds & Väre 2013.)

Luonnonvara-alalla vaikuttavat heikkoudet työhyvinvoinnin näkökulmasta tällä hetkellä ovat eristäytyminen, taloudelliset riskit, johtamistaitojen puute, puutteet perehdytyksessä ja opastuksessa, liiallinen työmäärä, ongelmat jaksamisessa, sekä henkinen kuormitus ja kehnot työolot. Mahdollisuuksia lähitulevaisuudessa ovat automaatiotekniikka, yhteistyö, verkostoituminen, erikoistuminen, riskienhallinnan kehittyminen ja johtamistaitojen kehittyminen. (Leppälä ym. 2013.)

Maatalousyrityksissä työmäärä on koettu liian suureksi. Hyväksi todettu työmäärä päivässä on 8–9 tuntia. Tällöin terveys, turvallisuus ja hyvinvointi pysyvät hallinnassa. Pitkät työpäivät ja raskaat työviikot heikentävät huomattavasti yksilön jaksamista, mikä voi altistaa stressille ja työuupumukselle. Koneellistuminen ja automatisaatio puolestaan voivat vähentää yksilön työmäärää. Myös yhteistyö muiden tilojen kanssa ja töiden ulkoistaminen nähdään järkevinä ratkaisuinä työmäärän pienentämiseksi. (Karttunen ym. 2012.)

Työhyvinvoinnin on yleisesti ottaen katsottu liittyvän varsinkin työssä viihtymiseen ja töiden sujumiseen. Työn imu tarkoittaa innostuneisuutta ja aidon hyvinvoinnin tunnetta työssä. Työn imu lähestyy työhyvinvointia enemmänkin hyvinvoinnin kokemuksena. (Hakanen 2011.) Työn imua edistäviä tekijöitä ovat työn palkitsevuus, tavoitteiden selkeys, joustavuus, työn varmuus ja työpaikan ilmapiiri. Varsinkin myönteisten tunteiden nähdään vaikuttavan huomattavan pitkiä aikoja kokemuksen jälkeen. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon d.)

Työn tuloksellisuus kertoo hyvinkin helposti siitä, miten hyvässä kunnossa työhyvinvointi on. Työn imussa työntekijä kokee työnsä mielekkääksi, ja on valmis jatkuvasti parantamaan työtään, jotta voitaisiin saavuttaa parempia tuloksia. Työn imussa työskentelevän henkilön työhyvinvointia pitäisi pystyä ylläpitämään, työhyvinvoinnin hyvänä kokevan työhyvinvointia pitäisi pystyä lisäämään, ja työuupumuksen riskejä pitäisi pystyä ennaltaehkäisemään. (Hakanen 2011.)

Työhyvinvointiin kuuluu myös työturvallisuus. Maatalous on alana yksi riskialttiimmista (Rautiainen ym. 2005). Työturvallisuus tarkoittaa sitä, että työt on mahdollista tehdä ilman, että fyysiset, psyykkiset tai sosiaaliset tekijät riskeeraavat työoloja. Työ on pystyttävä suorittamaan niin, ettei työ vaaranna työntekijän terveyttä ja että työn mielekkyys pysyy yllä. Työturvallisuuslaki määrää työnantajan ja työntekijän velvollisuudet työturvallisuuden ylläpitämiseksi. Tärkeää on ennakoida vaaranpaikkoja sekä luoda järjestelmällisiä ohjeita ja suunnitelmia työn toteuttamiseksi. Työturvallisuus on jokaisen vastuulla ja omaa työturvallisuutta voi parantaa myös omalla käytöksellään. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

### 3.2 Johtaminen

Ammattitaito on myös erittäin tärkeässä roolissa puhuttaessa työhyvinvoinnista. Varsinkin johtamisen taitoja tarvitaan. Vanhanaikainen maatalousyrittäjän johtaminen on toteutettu yrittäjän tunteuksien, ja mahdollisesti vanhojen tapojen perusteella. Nykyaikaisempi johtaminen perustuu jatkuvaan uuden oppimiseen ja näiden tietojen tehokkaaseen hyödyntämiseen yrityksen eduksi. Tapoihin pinttyminen aiheuttaa huonoja päätöksiä, joilla voi olla vakaviakin seurauksia yritystoiminnalle. (Ryhänen & Sipiläinen 2018.)

Maatalousyrittäjässä johtamista harjoitetaan päivittäin. Päivittäisten asioiden johtamista nimitetään operatiiviseksi johtamiseksi. Yrittäjä joutuu tekemään päivittäin päätöksiä, jotka eivät välttämättä vaikuta pitkäaikaisesti yrityksen toimintaan. Operatiivisten päätöksien tulee kuitenkin tukea yrityksen luomaa suunnitelmaa. Strateginen johtaminen taas tarkoittaa juuri pitkälle ajalle vaikuttavaa johtamista. Virheet strategisessa johtamisessa voivat olla hyvinkin vahingollisia yritystoiminnalle. Tulevaisuutta on mahdotonta ennustaa, mutta maatalousyrittäjän tulee tulevaisuuden suunnitelmissa huomioida monenlaisia muuttujia, esimerkiksi markkinat, maatalouspolitiikka ja muut toimintaympäristön muutokset. (Ryhänen & Sipiläinen 2018.)

Kuvassa 2 esitellään maatalouden strategisen johtamisen neljä eri yleisintä näkökulmaa. Jokainen yritys voi itse määrittää omat tärkeimmät piirteet nelikentän aihealueista: talous, asiakas, prosessit ja henkilöstö. Nelikentän tarkoitus on luoda selkeämpi käsitys kokonaisuudesta, jolloin myös johtaminen paranee, kun voidaan keskittyä olennaisiin asioihin. (Knuuti 2017.)



KUVA 2. Tasapainotetun tulokortin nelikenttä (Knuuti 2017)

Kilpailukykyinen yritys hallitsee talouden, tuotannon sekä johtamisen. Yritys, jossa nämä asiat ovat hallinnassa, hyödynnetään resurssit kustannustehokkaasti. Strategian seuranta on tärkeä vaihe yritystoiminnan ylläpidossa ja kehittämisessä. Yritysstrategiaa seurataan, ja toimia tehdään suunnitelman mukaisesti. Suunnitelman toimivuutta sekä sen vaiheita voidaan seurata esimerkiksi kirjanpidosta sekä kate- ja tuotantokustannuslaskemista. (Knuuti 2017.)

Verkostoitumisella on suuret edut yrityksen kehittämiseksi, kannattavuudelle ja myöskin työhyvinvoinnin ja motivaation parantamiselle. Ulkopuolisen työvoiman käytön määrään on havaittu vaikuttavan itse yrittäjän hankkima koulutus. Mitä korkeammin koulutettu yrittäjä on, sitä todennäköisemmin hän käyttää ulkopuolista työvoimaa yrityksessään. Ulkopuolisen työvoiman tarpeen on myös katsottu kasvavan tulevaisuudessa. On myös havaittu, että ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen jälkeen työssä viihtyvyys ja jaksaminen on parantunut. Yrityksen kehittämisedellytyksiin kuuluu yrittäjän ammattitaito ja sen ylläpitäminen. (Leppälä ym. 2013.)

Suurin osa suomalaisista maataloista on perheviljelmää (Luonnonvarakeskus 2021). Oman perheen ja sukulaisten kanssa työskentely voi olla haasteellista. On kuitenkin huomattu, että yhdessä puolison kanssa johdettu yritys on menestynyt paremmin kuin ilman puolison apua. Perheyrittäjien johtamisessa on omanlaisensa ongelmat, esimerkiksi perheenjäsenien taitojen, tiedon ja kyvykkyyden hyödyntäminen järkevästi kaikkia osapuolia kunnioittaen voi olla haasteellista. (Erjala 2019.)

Itsensä johtaminen ja hallinnan tunne omasta työstä ja elämästä on erittäin merkittävä osa yksilön kokemaa hyvinvointia. Elämänhallinta on suuri kokonaisuus, joka perustuu itsetuntemukseen. Henkilön täytyisi pystyä suunnittelemaan elämäänsä, asettamaan tavoitteita ja saavuttamaan niitä. Henkilöä voimistaa se tunne, että hän pystyy konkreettisesti vaikuttamaan elämänsä kulkuun ja tapahtumiin. (Seuri 2018.)

Ongelmanratkaisutaidot ovat keskeinen osa johtamista. Ongelmakohtien tunnistaminen on ensimmäinen vaihe ongelmanratkaisussa, mikä voi johtaa entistä tehokkaampaan työskentelyyn. Luova ongelmanratkaisu kehottaa tarkastelemaan jatkuvasti prosesseja, ja korjaamaan virheet heti. Tässä vaiheessa yksilön on tutustuttava omaan ajattelutapaansa, jotta hän voisi omaan ongelmanratkaisuprosessiinsa vaikuttaa. Hektisen ja stressaavan työn ohella voi olla haastavaa tarttua prosessien ongelma-kohtiin, vaikka niiden korjaaminen voisi helpottaa työskentelyä huomattavasti. Keskustelu ja

muiden henkilöiden mielipiteiden huomioiminen yleensä auttaa yrittäjää ymmärtämään kokonaisuutta, jolloin ongelmakohtien korjaaminen voi tuntua helpommalta ja palkitsevammalta, kuin ongelmien kanssa työskentely. (Kesler 2015.)

### 3.3 Toimintaympäristön muutos

Toimintaympäristön muutokset voivat aiheuttaa hyvin erilaisia tunteita yrittäjälle ja työntekijöille. Ulkoinen toimintaympäristö tulee muuttumaan väistämättä, ja näihin muutoksiin vastaaminen vaatii yrittäjältä huomattavaa sopeutumiskykyä ja joustavuutta, jotta muutoksiin vastaaminen onnistuu. Vanhoihin tapoihin pinttyminen estää yrityksen kehittymisen tehokkaasti. (Ryhänen & Sipiläinen 2018.) Tilasokeus voi mahdollisesti esiintyä opittuihin tapoihin pinttymisenä, jolloin ei välttämättä huomioida tai nähdä toimintaympäristön muutoksia. Tällöin toimintaympäristön muutoksiin ei voida myöskään vastata.

Maatalousyrittäjälle läheisiä toimintaympäristön muutoksia tulevaisuudessa tulevat olemaan elinkeinon sisäiset muutokset, muutokset tuotantopanosten hinnoissa, muutokset elintarviketeollisuuden myyntipuolella, muutokset maatalouspolitiikassa sekä muutokset maatalouden roolissa kansantaloudessa. (Lappalainen 2018.) Muutoksen vaiheita ovat luopuminen, kaaos/välivaihe ja uuden alku. Jokaisessa vaiheessa koetaan erilaisia tunnetiloja, epävarmuudesta onnistumisen tunteisiin. Varsinkin luopumisvaiheessa henkilö voi kokea hyvinkin suuria tunteita, joiden vuoksi muutokseen tarttuminen voi tuntua huonolta vaihtoehdolta. Yrittäjän on hyvä keskittyä asioihin, joihin hän oikeasti pystyy vaikuttamaan. Asioita, joihin yrittäjä ei voi vaikuttaa, on turha murehtia. (Rauramo 2013.)

Yrityksen muutoksiin vastaamista helpottaa selkeä oma visio ja toimiva yritysstrategia. Oman vision avulla yrittäjä pystyy luomaan mielikuvan ihanneyrityksestä. Jotta visio pysyy jollain tasolla realistisena, on yrittäjän ymmärrettävä esimerkiksi politiikan vaikutukset maatalouteen. Realistisen vision avulla yrittäjä voi luoda toimivan yritysstrategian, jonka tavoitteena on saavuttaa asetettu visio. Skenaariotyöskentelyä voi hyödyntää, kun suunnitellaan yrityksen visiota, sekä strategiaa. Skenaariotyöskentelyssä pohditaan tulevaisuuden muutoksia, ja näihin valmistaudutaan pohtimalla tai valmistautumalla henkisesti. Skenaariotyöskentely auttaa hahmottamaan maatalouden tilanteen, sekä helpottaa muutoksiin vastaamista, sillä mahdollisia muutoksia on jo valmiiksi pohdittu. (Knuuti 2017.)

Yritystoiminnan kehittäminen vaatii jatkuvasti uuden tiedon ja osaamisen hankintaa. Erityisesti johtamistaidot sekä taloudellinen osaaminen ovat tärkeitä taitoja. Kannattavan yritystoiminnan perustana ovat tehokkuus, kilpailukyky ja kustannusjohtajuus. On löydettävä omat vahvuudet ja pyrittävä toimimaan mahdollisimman optimaalisella tavalla oman yritystoiminnan puitteissa. (Ryhänen & Sipiläinen 2018.)

### 3.4 Lean-johtaminen

Lean tarkoittaa johtamisjärjestelmää, jonka tavoitteena on maksimoida virtaustehokkuus. Toisin sanoen tehdään työtä tehokkaammin, eikä enemmän. Hävikin vähentäminen on tärkeässä asemassa puhuttaessa Lean-johtamisesta. (Nielsen & Pejstrup 2012, 8.)

Lean on tiivistetty viiteen perusperiaatteeseen. Ensimmäinen periaate on arvo asiakkaalle, joka tarkoittaa, että tuotetaan vain asioita, joista on arvoa asiakkaalle. Toinen periaate on arvovirta, joka

tarkoittaa tuotettua prosessia, arvovirrat on hyvä tunnistaa ja kuvata, jotta mahdollinen hukka saadaan poistettua prosessista. Kolmas periaate on sujuvuus, jolla tarkoitetaan sitä, että tuotetun prosessin voi suorittaa mahdollisimman helposti ja ilman seisahduksia. Neljäs periaate on imu, jolla tarkoitetaan sitä, että tuotetaan vain asioita, joita asiakas tarvitsee. Näin vähennetään varastoinnin mukana tulevaa hukkaa, esimerkiksi ylituotannon puolesta. Leanin viimeinen sekä keskeisin periaate on jatkuva parantaminen. Lean ei tarkoita kertaluontoista muutosta, vaan jatkuvaa kehittämistä. (Nielsen & Pejstrup 2012, 19.)

Lean-ajattelussa tärkeää on kiinnittää huomiota hukan vähentämiseen. Tästä syystä on listattu kahdeksan eri hukkatyyppiä helpottamaan hukan huomaamista. Hukkatyypit ovat ylituotanto, kuljetus, odottaminen, ylilaatu, varastot, virheet, liike ja hyödyntämätön tieto. Tärkeimpänä asiana onkin opetella huomaamaan hukat ja niiden tyypit, vasta sen jälkeen niihin on mahdollista puuttua. (Nielsen & Pejstrup 2012, 33.)

Leanissa käytetään myös 5S-menetelmää, joka on hyvin yleisessä käytössä oleva lean-menetelmä. 5S on menetelmä, jonka tavoitteena on standardisoida yrityksen työmenetelmät, ja se koostuu seuraavasta viidestä eri vaiheesta:

1. sortteeraus
2. systematisointi
3. siivous
4. standardisointi
5. seuranta (Filip & Marascu-Klein 2015).

Sortteeraus tarkoittaa työkalujen järjestelyä, poistamista tai lajittelua. Systematisoimalla järjestetään käytetyt työkalut loogiseen järjestykseen, käytetyimmät työkalut lähimmäksi, ja vähemmän käytetyt varastoidaan. Siivouksella ylläpidetään yrityksen hygieenisyyttä, tarvittaessa myös siivousrutiineja päivitetään. Vain siistissä ympäristössä voidaan taata laatu. Standardisoinnilla luodaan selkeyttä työympäristöön. Ohjeet ovat selkeät, ja ne ovat kaikkien nähtävillä, luodaan yhteiset pelisäännöt, joita kaikki noudattavat, ja näin virheiden riski pienenee. Seuranta on viimeinen vaihe, jonka tarkoituksena on ylläpitää, seurata ja tarvittaessa muuttaa toimintatapoja edellä mainituista kohdista. Kokonaisuuden tulisi olla mahdollisimman yksinkertainen ja toimiva. (Filip & Marascu-Klein 2015.)

5S-menetelmässä on nähty olevan paljon hyötyjä, joita yritys voi saavuttaa käyttöönoton jälkeen. Näitä ovat esimerkiksi yrityksen siisteyden ja järjestyksen kohentuminen, sekä työturvallisuuden lisääntyminen. Työtehtävät nopeutuvat ja vahinkojen määrä vähenee. Menetelmällä vähennetään materiaalikustannuksia, ja työvälineet pysyvät tallessa. On huomattu, että viihtyvyys työssä paranee ja samalla stressi vähenee. Myös ongelmakohtat huomataan aikaisempaa nopeammin, jolloin niihin voidaan puuttua tehokkaasti. (Filip & Marascu-Klein 2015.)

Leanissa on käytetty termiä "sokea piste", joka käytännössä tarkoittaa hyvin samaa asiaa kuin tilasokeus. Leanissa termi tarkoittaa tilannetta, jossa ongelmaa ei tunnisteta, eikä käytössä olevaa toimintatapaa uskalleta kyseenalaistaa. Tämä aiheuttaa tilanteen, jossa kehittämistä ei tapahdu ja ongelma on edelleen olemassa. Sokeiden pisteiden välttämiseen on ajateltu parhaiten toimivaksi ulkopuolisen henkilön mielipide. Ulkopuolinen ihminen näkee tilanteen puolueettomana, eikä hänelle

ole kehittynyt samanlaista rutiinia, kuin kyseisessä tilanteessa olevalle työntekijälle tai työnantajalle. (Vehosmaa 2017.)

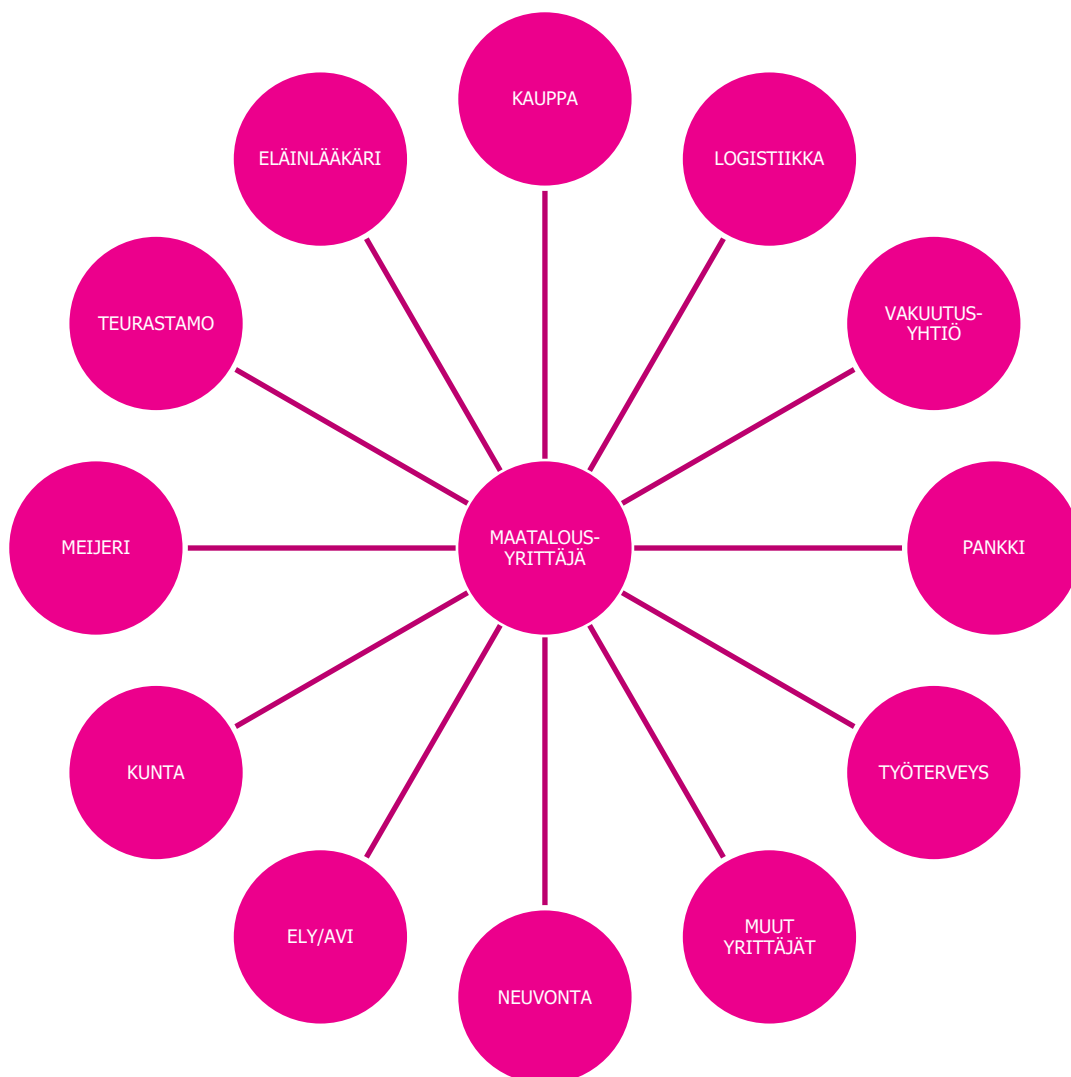
Rutinoituminen ja vanhojen opittujen tapojen mukaan työskentely ei ole aina paras mahdollinen vaihtoehto yritystoiminnalle (Ryhänen, Sipiläinen 2018). Lean-menetelmien hyödyntäminen voi olla hyvä vaihtoehto, kun mietitään parannusideoita omaan yritykseen. Menetelmiä voi noudattaa joko täysin, tai menetelmistä voi poimia itselle sopivimmat tavat aloittaa. Leanin, sekä 5S-menetelmän käyttöönotto ei ole yksinkertainen tai nopeasti tapahtuva prosessi, vaan näiden käyttöön tulee sitoutua. Lean-menetelmien käyttöönotto voi auttaa yrittäjää huomaamaan ongelmia työprosesseissa ja työhyvinvoinnissa, tällöin ongelmien korjaaminen tuntuu järkevältä, koska niillä on konkreettisesti positiivisia seuraamuksia.

## 4 MAATALOUSYRITTÄJÄN SIDOSRYHMÄT

Tutkimuksen aineistonkeruutapana käytetään työpajatyöskentelyä, tästä syystä maatalousyrittäjien sidosryhmien selvittäminen on tärkeää. Sidoryhmät näkevät yrityksen tilanteen yleensä kauempaa, ja niin sanotusti uusilla silmillä, jonka vuoksi he voivat huomata muutoksia ja epäkohtia, joita yrittäjä itse ei omassa yritystoiminnassaan välttämättä huomaa. Tämän myötä sidoryhmissä toimivat tahot pystyvät auttamaan maatalousyrittäjää kertomalla havaituista ongelmista ja neuvomalla, kuinka näistä ongelmista pääsee eroon. Työpajatyöskentelyyn kutsutaan maatalousyrittäjän eri sidoryhmissä toimivia asiantuntijoita luotettavien ja monipuolisten tulosten saamiseksi.

### 4.1 Organisaatiot

Sidosryhmä tarkoittaa organisaatioita ja yhteistyötahoja, jotka työskentelevät samalla alalla tai edesauttaen yrityksen toimintaa (kuva 3). Sidoryhmistä lähimmin maatalousyrittäjän kanssa kontaktissa työskentelevät varsinkin neuvontapalveluissa toimivat henkilöt, maaseutuasiamies, eläinlääkäri sekä meijeri, teurastamo ja muut maatalon tuotteiden ostajat.



KUVA 3. Maatalousyrittäjän sidoryhmät (MTK Keski-Pohjanmaa & Myötätuulta Tuottajalle -hanke julkaisuaika tuntematon)

Kunta tuottaa maaseutupalveluita, joihin sisältyy esimerkiksi neuvonta tukihakemuksiin liittyen. Maaseutupalveluiden tehtävänä on huolehtia EU:n ja kansallisten maataloustukien hakemusten käsittely. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset ovat valtion viranomaisia, jotka hoitavat alueellisia toimenpano- ja kehittämistehtäviä alueillaan (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus julkaisuaika tuntematon b). ELY-keskus hallinnoi myös viljelijätukien hakemista, maksatusta ja valvontaa (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus julkaisuaika tuntematon a).

Neuvontapalveluita tuottaa esimerkiksi neuvonta- ja kehittämisorganisaatio ProAgria. ProAgrian tuottamat neuvontapalvelut ovat hyvin laajat, ja organisaation tavoitteena onkin edistää maaseudun elinvoimaisuutta. Neuvontapalveluita on saatavilla esimerkiksi yrityksen tuotannon suunnitteluun, kehittämiseen ja kattavuuden parantamiseen kaikilla tuotantosuunnilla. (ProAgria julkaisuaika tuntematon.)

Maatalousyrittäjien työterveyshuolto auttaa yrittäjää terveyden, työkyvyn ja työssä jaksamisen ylläpitämisessä. Yrittäjälle on vapaaehtoista hankkia työterveyspalveluita, ja niiden edellytyksenä on hankkia MYEL-vakuutus. Työterveyshuolto toimii ensisijaisesti ennaltaehkäisevänä toimintana. Työterveyshuollon kautta on myös mahdollista kutsua omalle tilalle työterveyshoitaja ja maatalouden asiantuntija työolosuhdeselvityksen tekemistä varten. Tilakäynnille voi osallistua myös työterveyslääkäri ja työfysioterapeutti. He pystyvät arvioimaan työoloja, työn kuormittavuutta ja tapaturmariskiä yhdessä maatalousyrittäjän kanssa. Vierailun aikana voidaan myös mitata melua, valaistusta ja kaasuja. Tilavierailun tarkoituksena on kehittää maatalousyrittäjän työolosuhteita, terveyttä ja työkykyä. Työterveyshuolto myös neuvoo ja antaa ohjeita työturvallisuudesta. (Mela 2022a.)

Meijeri on myös tärkeä sidosryhmä maatalousyrittäjälle. Esimerkiksi Valio tukee maitotilallista erilaisilla tuotantoa tukevilla palveluilla. Näitä ovat esimerkiksi rehuanalyysit, korjuuaikapalvelut, toiminnallinen suunnittelu, laatupoikkeamien ratkaisut sekä apua ja neuvontaa eläinten terveyden ongelmien ratkaisussa. (Valio julkaisuaika tuntematon.)

Eläinlääkäri voi myös työskennellä läheisesti yrittäjän kanssa. Eläinlääkärillä on käytössään viimeisin tieto eläinten hyvinvoinnin edistämisestä, jolloin hän pystyy helposti arvioimaan tilan eläinten kuntoa. Eläinlääkäri antaa neuvoja ja ohjeistaa eläinten hoidossa. Eläinlääkäri on kuitenkin velvollinen ilmoittamaan yrittäjän tilanteesta eteenpäin tarpeen tullen, ellei tarpeellisia muutoksia ole suosituksista huolimatta tehty. (Ruokavirasto 2018.)

Lomittajat ovat myös hyvin suuressa roolissa maatalousyrittäjän arjessa. Lomittaja yleensä tuuraa maatalousyrittäjää loma-aikoina ja sairastapauksissa. Lomittajat kiertävät useilla tiloilla tekemässä töitä, jonka vuoksi heillä on hyvin paljon kokemusta erilaisista käytänteistä ja työtavoista. Lomittajat ovat myöskin todenneet, että maatalousyrittäjät saattavat olla sokeita oman tilansa puutteille. Jos yrittäjällä ja lomittajalla on hyvät välit, on mahdollista puhua mahdollisista kehityskohteista avoimesti. Useat maatalousyrittäjät saattavat kysyäkin lomittajalta mielipiteitä tilan käytänteisiin sekä työtapoihin, toiveissa saada uusia ideoita tilan kehittämiseen. (Karttunen, Lätti & Elstob 2010.) Myös yrittäjän omat työntekijät voivat huomata jo pieniä muutoksia yrityksen arjessa sekä hyvinvoinnissa. Työntekijän on mahdollista ottaa asia puheeksi yrittäjän kanssa. Ongelmien puheeksi ottaminen voi auttaa yrittäjää ymmärtämään tilannetta.

Maatilojen neuvontajärjestelmä, eli Neuvo 2020, tarjoaa tiloille ympäri Suomen monipuolista neuvontaa useista eri aihealueista (Ruokavirasto 2021). Vuonna 2018 neuvontajärjestelmän tuottamia neuvontapalveluita oli hyödynnetty 16 459 yksittäisellä tilalla. Tämä määrä kattaa 34 % Manner-Suomen maataloista, jotka olivat hakeneet maataloustukia kyseisenä vuonna. Eniten neuvontapalveluita käytetään Pohjois-Pohjanmaalla sekä Pohjois-Savossa. Vähiten palveluita hyödynnettiin Lapissa sekä Kainuussa. (Rannanpää, Ranta & Tolonen 2019.)

Neuvontajärjestelmä laatiman arvioinnin perusteella suurin osa palveluita käyttäneistä ovat olleet tyytyväisiä neuvonnan laatuun. Neuvontajärjestelmän tavoitteena on saada tavoitettua kaikki maatilat, sekä saada heidät käyttämään Neuvo 2020:n tuottamia palveluita. Suurin syy palveluiden käyttämättä jättämiselle on, ettei tilalla ole nähty tarvetta neuvontapalveluille. On havaittu, että suuri joukko kohderyhmästä on vielä tietämätön kyseisistä palveluista. (Rannanpää ym. 2019.)

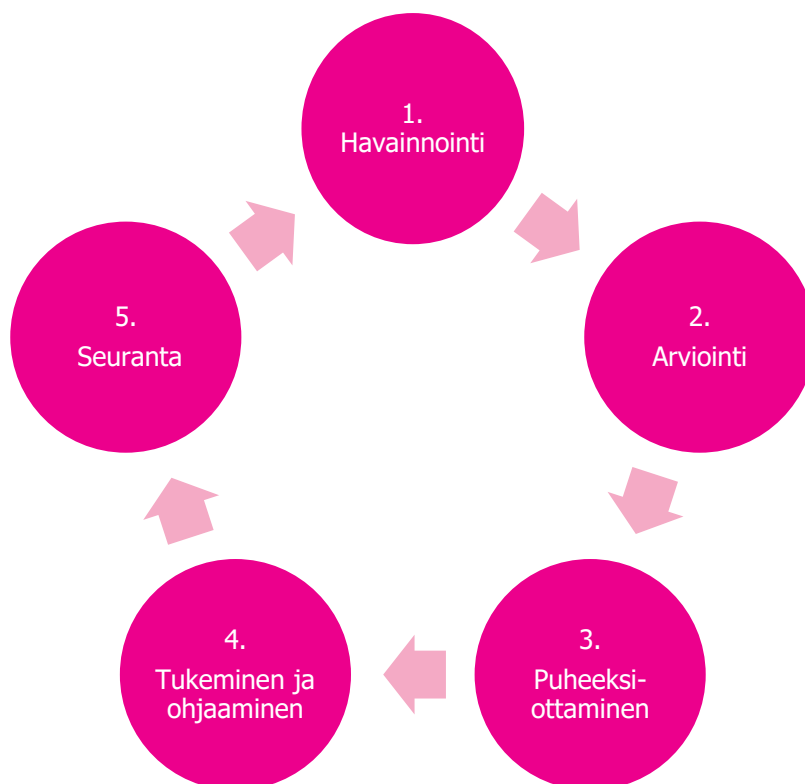
Maatiloilla käytetään hyvin paljon myös omakustanteisia neuvoja, joita ei ole ilmoitettu Neuvo 2020 -asiakasmäärissä. Tästä voidaan havaita, että Suomessa neuvontapalveluita käytetään kohtuullisen paljon, jolloin maatalousyrittäjän kanssa läheisesti työskentelee useampikin ihminen. Sidosryhmien hyödyntäminen on kuitenkin suositeltavaa koska sen on nähty ennaltaehkäisevän tilasokeuden syntymistä (Croyle ym. 2019).

#### 4.2 Varhainen välittäminen

Välitä viljelijästä -verkosto on Melan Välitä viljelijästä -projektin koordinoimaa toimintaa, jonka tarkoitus on taata maatalousyrittäjille tukea haastavissa tilanteissa. Verkostoon voivat liittyä kaikki maatalousyrittäjien kanssa työskentelevät tahot. Sopimuksella yritykset sitoutuvat toimimaan varhaisen välittämisen mallin mukaisesti. Varhaisen välittämisen tarkoituksena on madaltaa kynnystä ottaa puheeksi maatalousyrittäjän jaksamishaasteet tai esimerkiksi maatalousyrityksen toimintaa uhkaavat asiat. Tarvittaessa maatalousyrittäjää voidaan neuvoa oikeanlaisen avun piiriin. (Mela 2020b.) Välitä viljelijästä -verkostoon kuuluvat tällä hetkellä esimerkiksi useat loma- ja maataloustoimistot. Myös useat meijerit, työterveydet, neuvontajärjestöt ja pankit ovat mukana verkostossa. (Mela 2022b.)

Välitä viljelijästä -projektin projektityöntekijöiden tärkein työ on maatalousyrittäjien auttaminen. Projektityöntekijät tekevät tilavierailuita, jonka aikana he arvioivat tilanteen kokonaisuudessaan. Tämän jälkeen projektityöntekijä voi tarpeen mukaisesti suositella yrittäjää hakeutumaan ostopalvelusitoumuksen avulla esimerkiksi työnohjaukseen, terapiaan tai muuhun asiantuntija-apua edellyttävään toimintaan. (Mela 2021b.)

Varhaisen välittämisen mallissa on tärkeää huomioida luottamus, kunnioitus ja hienovaraisuus (kuva 4). Mahdolliset jatkotoimenpiteet suunnitellaan yhdessä maatalousyrittäjän kanssa, jolloin myös yhdessä mietitään sopivan avun piiriin hakeutuminen. Tarkoituksena on saada maatalousyrittäjälle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa apua haasteellisissa elämäntilanteissa. (Mela 2020b.)



KUVA 4. Varhaisen välittämisen toimintamalli (Mela 2020a)

Melan Välitä viljelijästä -projekti on luonut oppaan maatalousyrittäjiä työssään kohtaaville sidosryhmän edustajille. Oppaassa neuvotaan, mistä merkeistä voi tunnistaa maatalousyrittäjän jaksamishaasteita ja miten voi ottaa puheeksi tilanteesta heränneet huolet. Tarkoitus on, että varhaisen välittämisen toimintamallin avulla maatalousyrittäjä saa tilanteeseensa apua ja tukea oikea-aikaisesti. Oppaassa neuvotaan myös, kuinka kyseisiin tilanteisiin ulkopuolisena henkilönä pystyy tarttumaan, ja auttamaan asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla. (Mela 2019.) Opasta voi myös hyödyntää tilasokeuden puheeksi ottamisessa maatalousyrittäjän kanssa.

MTK-Satakunnan Varavoimaa Farmarille muutokseen -hanke on tehnyt oppaan ”Maatalousyrittäjän muutostarjonta omien valintojen pohdintaan”. Kyseinen teos on hyödyllinen työkalu maatalousyrittäjille: sen avulla voi tunnistaa oman elämäntilanteen muutostarpeita. Opas tarjoaa käytännönläheisiä ohjeita muutosprosessiin ja sen eri vaiheiden ymmärtämiseen. (Hindström, Kaappa, Perttula, Seppälä, & Vaahtera 2020.) Muutostarpeiden huomaaminen voi vähentää tilasokeutta ja vanhoihin opittuihin tapoihin pinttymistä.

Maavara-hanke on luonut maatalousyrittäjille käytännön työkaluja riskienhallintaan ja varautumisen kehittämiseen. Hankkeen tavoitteena on ollut luoda toimintamalli, jonka avulla maatalousyrittäjä voi rakentaa varautumissuunnitelman omalle yritykselleen. Hanke on luonut Online-oppaan, jossa neuvotaan varautumissuunnitelman teosta sekä erilaisten riskien tunnistamisesta, ja niihin varautumisesta. Hanke on myös luonut neljä valmista varautumissuunnitelmamallia, joista maatalousyrittäjä voi valita oman tuotantosuunnan mukaisesti itselleen toimivimman mallin. (Maavara julkaisuaika tuntematon.) Riskienhallinta ja niihin varautuminen voivat ennaltaehkäistä tilasokeuden syntymistä.

## 5 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS

Työn tavoitteena on selkeyttää ja määrittää mitä tilasokeus terminä tarkoittaa. Työ antaa myös uusia näkökulmia siihen, miten kyseisen termin aiheuttama tilanne voidaan havaita ja ottaa huomioon asiantuntijatyössä. Työ toteutetaan kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimustyönä, jonka tutkimusaineistokeruutapana käytetään työpajatyöskentelyä.

Tutkimuskysymykset, joihin työssä etsitään vastausta, ovat seuraavat:

- Miten tilasokeus ilmenee maatalousyrittäjän työssä ja arjessa?
- Mitkä asiat altistavat tilasokeuden syntymiselle?
- Miten tilasokeutta voidaan ennaltaehkäistä, ja miten siihen voidaan puuttua?

Maatila 2030 -hanke toimii mukana järjestämässä työpajatyöskentelyä. Hankkeen tavoitteena on luoda oppimisympäristö, jonka avulla maatalousyrittäjät ja muut alalla toimivat henkilöt voivat päivittää omaa osaamistaan. Savonia-ammattikorkeakoulu toimii hankkeen toteuttajana, yhteistyössä Ylä-Savon koulutuskuntayhtymän, Savon koulutuskuntayhtymän sekä Luonnonvarakeskuksen kanssa. (Maatila 2030 julkaisu-aika tuntematon.)

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön toteutustavaksi on valittu työpajatyöskentely. Koska tilasokeus ei terminä ole välttämättä suoraan yksiselitteisesti kerrottavissa on luotettavien tuloksien saamiseksi järkevää koostaa useamman henkilön käsitykset yhteen, jolloin tulokseksi saadaan tiivis, mutta informatiivinen selite termille. Työpajatyöskentelyssä etuna on myös se, että osallistuvat henkilöt voivat keskenään keskustella aiheesta, jolloin myös uusia asiayhteyksiä voi syntyä.

Työpajasta saatu aineisto järjestetään aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi sopii hyvin haastattelun, puheen sekä keskustelun tuotoksien analysointiin. Sisällönanalyysi ei kuitenkaan suoraan kerro työn tuloksia, vaan järjestää aineiston niin, että siitä voidaan tehdä johtopäätöksiä. Sisällönanalyysin teossa tulee kiinnittää erityistä huomiota aineiston käsittelyyn, ettei aineistosta katoa tärkeää informaatiota. Analyysin tuloksena saadaan selkeä ja tiivistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Ennen sisällönanalyysin aloittamista on määritettävä analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause tai tutkimuskysymys. Työssä analyysiyksikkönä käytetään samoja kysymyksiä, joita käsitellään työpajatyöskentelyssä. Sisällönanalyysi jaetaan kolmeen eri työvaiheeseen: aineiston redusointiin, klusterointiin ja abstrahointiin. Aineiston redusointi tarkoittaa aineiston pelkistämistä. Tässä vaiheessa aineistosta poimitaan pelkistettyjä ilmaisuja. Aineiston klusterointi tarkoittaa, että aineisto ryhmitellään sopiviin kategorioihin. Abstrahointi on viimeinen vaihe, jolloin muodostetaan yleiskäsite yhdistämällä aiemmin luotuja kategorioita. Tuloksena saadaan teoreettisia käsitteitä käsitellystä aiheesta, joiden luotettavuutta käsitellään johtopäätöksissä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

### 5.2 Työpajatyöskentelyn toteutus

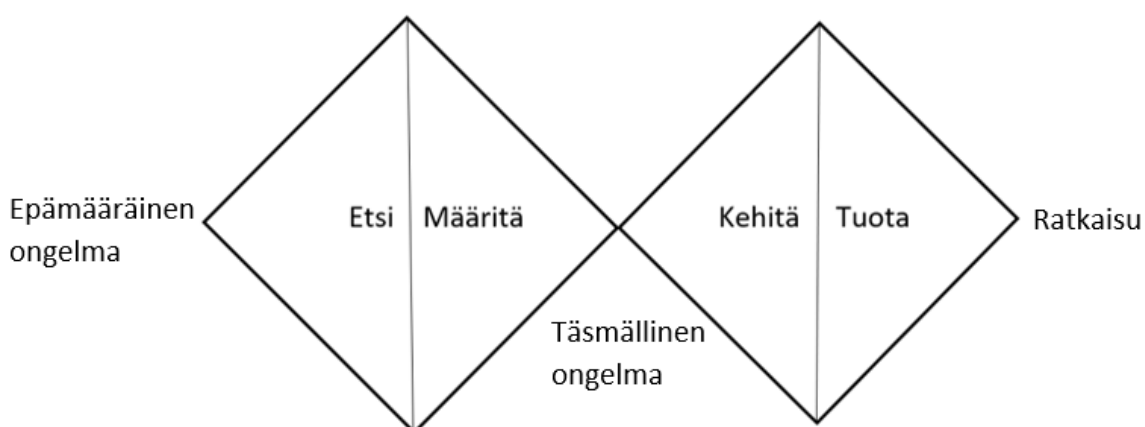
Opinnäytetyön aineistonkeruutapana käytetty työpaja päädyttiin toteuttamaan virtuaalisesti Covid-19:n aiheuttamien rajoitteiden vuoksi. Työpajaan kutsuttiin 20 henkilöä erilaisista organisaatioista.

Kutsutut henkilöt ovat oman alansa ammattilaisia, ja he kuuluvat maatalousyrittäjän sidosryhmiin työnsä puolesta. Osallistujia oli esimerkiksi maataloushallinnosta, neuvontasektorista, työterveys- huollosta, maataloustuotteiden ostajista, pankista, vakuutusyhtiöltä, lomituspalveluista sekä koulutus- ja kehittämistehtävissä toimivista henkilöitä. Kutsutuista asiantuntijoista työpajaan osallistui 14 henkilöä.

Osallistujille lähetettiin kutsu työpajaan sähköpostitse neljä viikkoa ennen työpajaa (liite 1 & 2). Kutsuun lisättiin ilmoittautumislinkki, joka johti Webropol-kyselyyn (liite 3). Ilmoittautumiskyselyssä oli lisäksi ennakoiva kysymys ”Mitä sinulle tulee mieleen sanasta tilasokeus?”. Ennakoivan kysymyksen vastauksia hyödynnettiin työpajatyöskentelyssä keskustelun herättämiseksi. Ennakoivan kysymyksen avulla saatiin myös osallistujat pohtimaan työpajan aihetta ennakoon. Muistutuskutsu lähetettiin kaksi viikkoa ensimmäisen kutsun jälkeen. Ilmoittautuminen päättyi viikko ennen tapahtumaa, tällöin kaikille osallistujille lähetettiin aikataulu, sekä tarkemmat ohjeet työpajaan osallistumiseksi (liite 4).

Työpajan valmistelu vaatii huolellisuutta. Koska työpaja järjestetään etäyhteyden kautta, on aikataulusta huolehtiminen erittäin tärkeää. Työpajaa varten aikataulu suunniteltiin tarkasti ja se käytiin kaikkien järjestäjien kanssa tarkasti läpi ennen työpajaa (liite 5). Työpajaa varten luotiin myös PowerPoint -esitys, jota hyödynnettiin työskentelyn aloituksessa ja lopetuksessa.

Tuplatimantti-mallia käytetään tyypillisesti osallistavassa ryhmäprosessissa, eli työpajatyöskentelyssä, ja se tiivistää prosessin kulun (kuva 5). Ensimmäisessä vaiheessa käsittelyssä on epämääräinen ongelma tai kysymys, johon tarvitaan selkeytystä. Seuraavassa vaiheessa ongelmaan etsitään erilaisia näkökulmia, ja määritetään osa-alue, johon toiminnassa keskitytään. Näin saadaan tuotettua täsmällinen ongelma tai kysymys, johon ollaan etsimässä vastausta. Seuraavaksi kehitetään ideoita ja ratkaisuja, joista valitaan paras vaihtoehto toteutettavaksi. (Sipponen-Damonte 2020, 42–43.)



KUVA 5. Tuplatimantti-malli (Sipponen-Damonte 2020, 42–43)

Opinnäytetyön työpajatyöskentely on jaettu kahteen osioon. Ensimmäisessä osiossa käsiteltiin seuraavia kysymyksiä:

- Mitä tilasokeus tarkoittaa?
- Miten, ja kuinka paljon tilasokeutta ilmenee?
- Mitkä asiat altistavat tilasokeudelle?

Työpaja on suunniteltu kulkemaan tuplatimantti-mallin mukaisesti (kuva 5). Ensimmäisen osion kysymykset ovat tuplatimantti-mallin mukaisesti epämääräistä ongelmaa koskevia kysymyksiä, joihin etsittiin vastauksia. Ensimmäisessä osiossa oli tärkeintä saada määritettyä, mitä tilasokeus tarkoittaa. Tämän jälkeen oli tärkeää saada selville, mitkä asiat altistavat tilasokeudelle. Tavoitteena oli näin saada määritettyä täsmällinen ongelma. Toisessa työpajan osiossa paneuduttiin ratkaisuihin ja asioihin, joilla tilasokeutta on mahdollista ennaltaehkäistä. Työpajan toisessa puolikkaassa käsiteltiin seuraavia kysymyksiä:

- Miten yrittäjää voidaan auttaa havaitsemaan tilasokeutta omalla tilallaan?
- Miten ulkopuolinen voi huomata tilasokeuden?
- Miten tilasokeutta voi ennaltaehkäistä?

Työpajatyöskentelyn rakenne suunniteltiin sopivaksi kolmen tunnin työskentelyyn (kuva 6). Esittäytyminen oli tärkeä osa työpajatyöskentelyä. Työpajan järjestäjät esittelivät itsensä, kertoivat työpajan tavoitteen ja päivän ohjelman hyödyntäen PowerPoint -esitystä. Myös työpajaan osallistuvilta pyydettiin pientä esittäytymistä, jossa kysyttiin osallistujan nimeä ja hänen edustamaansa organisaatiota. Koska työpajaan osallistuu pieni ja tarkoin valittu joukko, oli esittäytyminen mahdollista pitää ilman, että siihen kuluu tarpeettomasti aikaa. Esittelykierron oli myös hyvä tapa testata, että kaikilla osallistujilla mikrofoni sekä kamera varmasti toimivat. Aloituksen ja esittäytymisen lisäksi on erittäin tärkeää selvittää työpajaan osallistuville henkilöille mikä on työpajan tarkoitus, ja mihin he voivat vaikuttaa omalla työpanoksellaan (Sipponen-Damonte 2020, 55). Työpajatyöskentelyn lopuksi oli yhteenveto, jossa käytiin yhteisesti läpi mainittavimpia tuloksia.

Aloitus & esittäytyminen 15 min

Työpajatyöskentelyä 60 min

Tauko 15 min

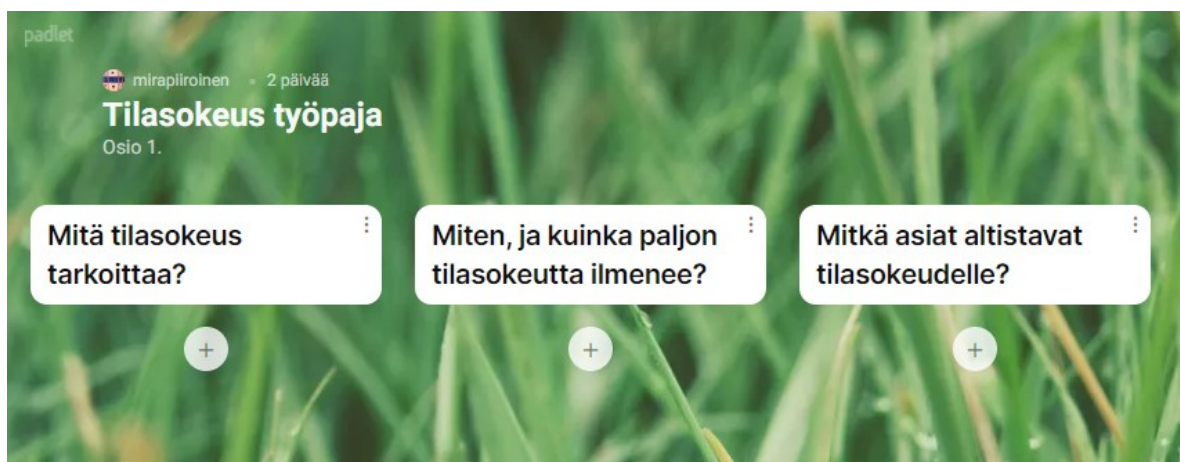
Työpajatyöskentelyä 60 min

Yhteenveto ja lopetus 30 min

KUVA 6. Työpajatyöskentelyn kulku

Työpajatyöskentely tapahtui pienryhmissä. Pienryhmät koostuivat 4-5 osallistujasta sekä yhdestä sihteeristä. Sihteeri huolehti, että työskentely pysyi rajatun aihealueen sisällä ja hän tarvittaessa auttoi ylläpitämään keskustelua. Varmuuden vuoksi pienryhmätyöskentelyä varten suunniteltiin apuky-symyksiä, joilla keskustelua pystyi tarpeen mukaan avustamaan (liite 6). Sihteeri auttoi myös tarvittaessa tietoteknisissä ongelmissa, sekä tallensi kaiken käydyn keskustelun nauhalle. Sihteerin tuli pysyä puolueettomana käsitellyn aiheen suhteen.

Työpajatyöskentely järjestettiin kokonaan Zoomin ja Padletin avulla. Padlet on virtuaalinen seinä, johon kuka vain voi lisätä omia muistiinpanojaan (kuva 7). Padlet on hyvin yleisesti käytetty apuväline ryhmätöissä sekä aivoriihityöskentelyssä. Kaikki lisätyt muistiinpanot ja kommentit jäävät työskentelyn jälkeen käytettäväksi pohjan luojaalle. (Padlet julkaisu-aika tuntematon.) Zoom on yleisesti etäpalaveriin käytetty sovellus, jonka kautta saadaan ääni ja video kuulumaan reaaliajassa kaikille osallistujille. Zoomista voidaan kätevästi nauhoittaa työpajatyöskentely kokonaisuudessaan. Pienryhmätyöskentelyssä hyödynnettiin Zoomin Breakout Room -toimintoa, jolla osallistujat jaettiin omiin keskusteluhuoneisiin. (Zoom 2021.)



KUVA 7. Kuvakaappaus työpajassa käytettävästä Padlet-pohjasta (Piironen 2022)

Virtuaalisia kokouksia järjestettäessä on huomioitava erityisesti teknologia, sekä on varmistettava, että kaikki osaavat käyttää kokouksessa tarvittavia alustoja. Tästä syystä työpajan järjestämiseen valittiin järjestäjille tuttuja alustoja, jolloin osallistujien ohjaaminen on helpompaa ja nopeampaa. Etäyhteydet avattiin osallistujille 15 minuuttia ennen työpajan aloitusta. Tämä aika varattiin etäyhteyksien testaamiseen, jolloin suurimmat ongelmat ehdittiin huomata. Osallistujille lähetettiin erikseen ennen työpajaa myös ohjeistus etäyhteyden liittymiseksi. Ohjeessa oli lisänä järjestäjien puhelinnumerot, joita pystyi hyödyntämään tarvittaessa.

Virtuaalisissa kokouksissa osallistujat saattavat tylsistyä työskentelyyn, tai kiinnittää huomionsa muualle. Tästä syystä on tärkeää huomioida, että työskentely on aktiivista myös osallistujille. (Nummi 2018, 200.) Työpajassa hyödynnettiin Padlet-alustaa, johon osallistujien oli mahdollista itse kirjoittaa omat vastauksensa. Tämä pitää osallistujat aktiivisena, koska he pääsevät itse tekemään jotain konkreettista. Pienryhmätyöskentelyssä mukana ollut sihteeri kirjoitti tarvittaessa osallistujien ajatukset ylös, jos osallistujat halusivat enemmän keskittyä keskusteluun.

Virtuaaliseen työpajaan on tärkeää määrittää pelisäännöt. Pelisääntöjen avulla osallistujia on helpompi hallita, ja kaikki tiedostavat kuinka keskustelu ohjautuu. Myös roolien määrittely on tärkeä osa toimivaa kokonaisuutta. Näin sihteerit sekä osallistujat tietävät tehtävänsä ja roolinsa työpajassa. (Nummi 2018, 201.) Työpajaan osallistuvilla on laadittu selkeät ohjeet työpajassa toimimiselle. Mikrofonin, kameran ja chatin käyttö on ohjeistettu kuvien kera. Varsinkin mikrofonin käytöstä muistutettiin, ettei työskentely häiriintynyt liikaa ympäristöstä kantautuvasta melusta. Pienryhmätyöskentelyssä taas oli toivottua, että osallistujat pitäisivät mikrofoninsa jatkuvasti auki, jotta keskustelu sujuisi tehokkaasti.

Työpajatyöskentelyssä on tärkeää huomioida, että järjestäjät pysyvät puolueettomana eivätkä ohjaa työskentelyä oman mielipiteensä suuntaisesti, jotta työpajatyöskentelyn tulokset eivät vääristy. (Nummi 2018, 204). Työpajassa järjestäjien roolit selvitettiin tarkasti, mikä ennaltaehkäisi keskustelun ohjautumisen väärään suuntaan. Keskustelun avauksen tueksi sihteeille suunniteltiin etukäteen apukysymyksiä, joita hän pystyi tarvittaessa hyödyntämään. Sihteerin tärkein tehtävä oli kuitenkin tallentaa työpajatyöskentelyssä käyty keskustelu.

Työpajatyöskentelyyn osallistuminen oli vapaaehtoista, eikä työskentelyn lomassa ketään painostettu puhumaan. Keskustelu pidettiin yleisluontoisena, eikä tunnistettavia esimerkkitalanteita oikeasta elämästä kerrottu. Opinnäytetyössä ei mainita työpajaan osallistuvien nimiä. Osallistujia informoitiin etukäteen siitä, että tilaisuus tallennetaan. Kaikki työpajatyöskentelystä saadut tallenteet tuhottiin työn valmistumisen jälkeen.

## 6 TILASOKEUS-TYÖPAJAN TULOKSET

Tulokset esitellään sisällönanalyysin avulla. Tuloksissa hyödynnetty materiaali on peräisin ilmoittautumisen ennakoivan kysymyksen vastauksista, Padlet-alustoille kerätyistä muistiinpanoista sekä talenteilta, jotka ovat otettu työpajan aikana käydyistä keskusteluista. Systemaattisuus ja objektiivisuus on tärkeää huomioida sisällönanalyysia tehtäessä. Tuloksia käsitellään niin kuin ne on ilmaistu, eikä niitä vääristellä. Tuloksissa huomioidaan erityisesti ne kohdat ja huomiot, jotka mainitaan useimmiten, tai ovat muuten saaneet työpajassa eniten kannatusta.

Tulokset esitellään taulukoissa, joissa on käsitelty jokaista työpajassa käsiteltyä kysymystä (taulukot 1-6). Jokainen kysymys taulukoidaan erikseen, jotta tulokset pysyvät luotettavina, eivätkä asiayhteydet katkea. Taulukko on jaettu neljään eri sarakkeeseen, joista ensimmäisessä ovat pelkistetyt ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset ovat nostoja aiheista, jotka nousivat työpajan aikana esille. Ilmaukset ovat sanoja tai lyhyitä lauseita. Pelkistetyt ilmaukset on jaettu useampaan ryhmään, jotka on lajiteltu samankaltaisuuksien perusteella.

Alaluokka on seuraava sarake, johon nostetaan pelkistettyjen ilmauksien ryhmästä yhdistävä tekijä, ja/tai useampi tärkeä tekijä. Pääluokka on kolmas sarake, jossa etsitään alaluokassa mainituista aiheita yhdistävä tekijä, ja/tai nostetaan useampi tärkeä tekijä. Yhdistävä luokka on viimeinen sarake, jossa yhdistetään pääluokkaan nousseet aiheet. Lopputulokseksi saadaan kokoava käsite, joka voi olla lause tai sana. Kokoava käsite antaa tiivistetyn vastauksen käsiteltyyn ongelmaan.

## 6.1 Mitä tilasokeudella tarkoitetaan

Tietynlainen näköalattomuus nousi useasti esille puhuttaessa siitä, mitä tilasokeus tarkoittaa. Myös avun hakeminen ja vastaanottaminen koettiin vaikeaksi, varsinkin jos ongelmat ovat kasaantuneet jo pitkältä ajalta. Keskustelussa ilmeni myös, että vaikka saadaan apua sekä neuvontaa, niin jostain syystä ei kuitenkaan haluta muuttaa tilan käytäntöjä. Muutosvastaisuus myös nousi terminä ylös useaan kertaan. Myös kokonaisuuden hallinnan ongelmia ilmeni varsinkin puhuttaessa yrityksen taloudellisesta tilasta.

TAULUKKO 1. Sisällönanalyysin luokittelu kysymyksestä ”Mitä tilasokeus tarkoittaa?”

Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka: Ei nähdä/myönnetä ongelmien olemassaoloa
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahan puute</li> <li>- Rahan käytön ongelmat</li> <li>- Ulosotto</li> <li>- Tilanteeseen turtuminen</li> <li>- Kokonaisuuden hallinnan ongelmat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talousongelmat</li> <li>- Kokonaisuuden hallinta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talouden hallinnan ongelmat</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ei nähdä heikkouksia, eikä vahvuuksia</li> <li>- Ei osaa tarkastella tilannetta ulkopuolisin silmin</li> <li>- Ei haluta tarkastella omaa tilaa objektiivisesti</li> <li>- On jo luovutettu</li> <li>- Ei reagoida ongelmiin</li> <li>- Näköalattomuus</li> <li>- Urautuminen</li> <li>- Ei kehtaa pyytää apua</li> <li>- Uhrautuminen</li> <li>- Ei haluta tai osata nähdä mahdollisuuksia</li> <li>- Ei osata tehdä päätöksiä</li> <li>- Ei oteta neuvoja vastaan</li> <li>- Yhteistyön puute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ei nähdä heikkouksia, eikä vahvuuksia</li> <li>- Näköalattomuus</li> <li>- Ei oteta apua, tai neuvoja vastaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Näköalattomuus</li> <li>- Ei vastaanoteta apua</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ei osata hakea apua</li> <li>- Häpeä</li> <li>- Muutosvastaisuus</li> <li>- Pysytään mukavuusalueella</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Häpeä</li> <li>- Muutosvastaisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muutosvastaisuus</li> </ul>	

## 6.2 Tilasokeuden ilmenemistavat

Töiden kasaantuminen ja suunnitelmallisuuden puute nousivat hyvin useasti keskustelussa ylös. Johtamistaitojen nähtiin olevan tärkeässä roolissa toimivassa yrityksessä. Puutteet johtamistaidoista altistavat heikoille kokonaisuuden hallinnalle, jolloin suunnitelmallisuutta ei välttämättä ole lainkaan.

Tilanteeseen turtuminen ja muutosvastaisuus nähtiin hyvin selkeinä tilasokeuden ilmenemistapoina. Keinottomuus voi viitata osaamisen puutteeseen, eli ei tiedetä, miten voitaisiin jatkaa ja kuinka parantaa tilannetta. Myös ylpeys omasta työstä, kiinnostuksen puute ja katkeruus nousivat keskeisiksi termeiksi. Ei haluta myöntää omia ongelmia, eikä ole kiinnostusta parantaa tilannetta.

TAULUKKO 2. Sisällönanalyysin luokittelu kysymyksestä "Miten tilasokeus ilmenee?"

Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Pääloukka	Yhdistävä luokka: Ammattitaidon puute
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asioiden hoitaminen jätetään viime tippaan</li> <li>- Työt jäljessä</li> <li>- Korjaustyöt tekemättä</li> <li>- Tehdään mielekkäät työt ensin</li> <li>- Tärkeät ja vähemmän tärkeät työt sekoittuvat</li> <li>- Suunnitelmallisuus ja ennakointi puuttuvat</li> <li>- Johtamistaitoja ei ole</li> <li>- Pankin kanssa asiat hoidetaan viimeiseen asti hyvin, pankki tietää ongelmista yleensä vasta viimeisenä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työt tekemättä</li> <li>- Kokonaisuuden hallinta</li> <li>- Johtamistaidot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kokonaisuuden hallinta</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nähdään muiden ongelmat, muttei omia</li> <li>- Turrutaan rikkonaisiin paikkoihin</li> <li>- Pysytään tutussa ja turvallisessa</li> <li>- Ongelmat ovat aina jonkun muun syytä</li> <li>- Kiinnostus puuttuu</li> <li>- Kateus ja katkeruus</li> <li>- Ei olla ylpeitä omasta työstä</li> <li>- Tosiasioita ei tunnusteta</li> <li>- Ei oteta apua vastaan</li> <li>- Ongelmia vähätellään</li> <li>- Keinottomuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muutosvastaisuus</li> <li>- Ei nähdä omia ongelmia</li> <li>- Keinottomuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osaamisen puute</li> <li>- Ei nähdä omia ongelmia</li> </ul>	

## 6.3 Tilasokeudelle altistavat tekijät

Ihmisen henkilökohtainen persoona vaikuttaa suuresti hänen kokemuksiinsa. Ulkoisen ärsykkeen painostus, esimerkiksi eläinlääkärin tai neuvojan herättely tilanteeseen voisi auttaa ymmärtämään ympärillä tapahtuvia asioita. Vanhat ajattelutavat ja vanhoihin opittuihin työtapoihin pinttyminen ovat selkeästi merkittävimpiä tilasokeudelle altistavia tekijöitä. Myös voimavarat, sekä muut tekijät, kuten talousahdinko ja liika työmäärä nähtiin vaikuttavan negatiivisesti yritystoimintaan. Verkostoituminen on nähty tärkeäksi asiaksi, varsinkin oman ammattitaidon kehittämisen kannalta. Verkostoitumisesta on paljon erilaisia hyötyjä, joilla voi edesauttaa omaa jaksamistaan sekä mahdollisesti parantaa oman yrityksen kannattavuutta.

TAULUKKO 3. Sisällönanalyysin luokittelu kysymyksestä ”Mitkä asiat altistavat tilasokeudelle?”

Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Pääloukka	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ihmisen persoona</li> <li>- Ulkoisen ärsykkeen puute</li> <li>- Riippuvuudet</li> <li>- Ihmisen luontainen tarve luoda rutiineja</li> <li>- Toivottomuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoona</li> <li>- Ulkoinen ärsyke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoona</li> </ul>	Yhdistävä luokka:  Vähäinen verkostoitumien, tiedon puute
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jatketään vanhoilla opituilla tavoilla</li> <li>- Vanhempi sukupolvi voi jarruttaa kehitystä</li> <li>- Ei nähdä tarvetta muuttaa toimintatapoja</li> <li>- Vanha ajattelutapa</li> <li>- Ei ole voimavaroja kehittää toimintaa</li> <li>- Talousahdinko</li> <li>- Liika työmäärä</li> <li>- Voimavarat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammattitaidon puute</li> <li>- Muutosvastaisuus</li> <li>- Liika työmäärä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammattitaidon puute</li> <li>- Ei nähdä syytä kehittää</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koulutuksen puute</li> <li>- Asenne koulutukseen</li> <li>- Vertaistuen puute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koulutuksen puute</li> <li>- Vertaistuen puute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkostoitumisen puute</li> </ul>	

## 6.4 Tilasokeuden tunnistaminen yrittäjän näkökulmasta

Objektiiviset mittarit, faktatiedon esittäminen, kuvien hyödyntäminen ja rakentava lähestymistapa puheeksi ottamisessa voivat auttaa havahduttamaan yrittäjän vallitsevaan tilanteeseen. Varsinkin positiivisten ärsykkeiden nähtiin olevan toimiva tapa. Omalta tilalta poistuminen ja oman ammattitaidon kehittäminen on myös koettu tehokkaiksi tavoiksi saada yrittäjä itse hahmottamaan tilanne. Työpajatyöskentelyn, tai muun yhteisöllisen toiminnan nähtiin olevan tehokas tapa tilasokeuden ennaltaehkäisemiseksi. Vertaistuki voi auttaa yrittäjää pääsemään eteenpäin hankalista tilanteista.

TAULUKKO 4. Sisällönanalyysin luokittelu kysymyksestä ”Miten yrittäjää voi auttaa havaitsemaan tilasokeutta omalla tilalla?”

Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Pääloukka	Yhdistävä luokka: Tiedon lisääminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objektiiviset mittarit</li> <li>- Rakentava lähestymistapa</li> <li>- Suositusten perustelu faktatiedolla</li> <li>- Konkreettisten kuvien esittäminen</li> <li>- Vertaaminen muihin tiloihin</li> <li>- Positiiviset ärsykkeet</li> <li>- Seuraamusten esittäminen</li> <li>- Luottamus</li> <li>- Herätetään huomaamaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objektiiviset mittarit</li> <li>- Faktatieto</li> <li>- Positiiviset ärsykkeet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiedon lisääminen</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muilla tiloilla vierailu</li> <li>- Ammattilehdet</li> <li>- Pienryhmätyöskentely</li> <li>- Koulutuksen tarjoaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muilla tiloilla vierailu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herättely</li> </ul>	

## 6.5 Tilasokeuden tunnistaminen ulkopuolisen näkökulmasta

Yleinen välinpitämättömyys nousi suureksi tekijäksi tilasokeuden tunnistamisessa. Tämä saattoi näkyä epäsiistinä pihapiirinä, sekä huonona työhyvinvointina, joka taas näkyi tapaturmien määrän lisääntymisenä. Yleisvaikutelman nähtiin kuitenkin kertovan hyvin paljon yrityksen tilanteesta, sillä pitkälle edenneitä ongelmia on mahdoton peitellä ikuisesti.

Epärealistiset tavoitteet nousivat myös keskustelussa ylös useaan otteeseen. Yrittäjä ei välttämättä itse ymmärrä yrityksen tilannetta. Yrittäjä saattaa puhua aivan täysin muuta, kuin mitä tilanne todellisuudessa on. Tästä syystä yrittäjän on hankala ottaa vastaan apua tai neuvoja.

TAULUKKO 5. Sisällönanalyysin luokittelu kysymyksestä "Miten ulkopuolinen voi huomata tilasokeuden?"

Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Pääloukka	Yhdistävä luokka: Vääristynyt käsitys todellisuudesta
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huolimattomuus</li> <li>- Tapaturmien määrä</li> <li>- Saamattomuus</li> <li>- Kotoa ei poistuta</li> <li>- Keskenäisiä töitä on paljon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tapaturmien määrä</li> <li>- Saamattomuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Välinpitämättömyys</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puhe ja todellisuus eivät vastaa</li> <li>- Ei suunnitella tulevaisuutta</li> <li>- Ei haluta muuttaa toimintatapoja</li> <li>- Tavoitteet epärealistiset</li> <li>- Tunne, että kaikki ei ole kohdallaan</li> <li>- Yrittäjä ei pidä lomaa</li> <li>- Muutosvastaisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puhe ja todellisuus eivät vastaa</li> <li>- Ei haluta muuttaa toimintatapoja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puhe ja todellisuus eivät vastaa</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pihapiiri</li> <li>- Eläintaudit</li> <li>- Tuholaiset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pihapiiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yleisvaikutelma</li> </ul>	

## 6.6 Tilasokeuden ennaltaehkäisy

Kouluttautuminen nähtiin erittäin tärkeänä tekijänä tilasokeuden ennaltaehkäisyssä. Varsinkin verkostoituminen auttaa ylläpitämään tietoa ja taitoa. Myös varhainen puuttuminen on merkittävässä roolissa tilasokeuden ennaltaehkäisyssä. Avun vastaanottaminen on kuitenkin koettu vaikeaksi, jonka vuoksi kynnyks avun hakemiseen ja vastaanottamiseen pitäisi saada jollain tavalla madallettua.

Asenne ja persoona vaikuttavat huomattavasti yksilön kokemuksiin tunteisiin. Varsinkin luottamus yrittäjän ja neuvoja antavan välillä nähtiin tärkeänä asiana, jota täytyy vaalia. Luottamuksen kasvaessa yrittäjä ei koe enää tarvetta kyseenalaistaa neuvojan antamia ohjeita. Myös asenne vaikuttaa paljon siihen, kuinka asioita käsitellään. Vastaanottavaisuus ja avoimuus helpottavat käsittelemään muutoksia, jolloin niihin vastaaminenkin helpottuu.

TAULUKKO 6. Sisällönanalyysin luokittelu kysymyksestä ”Miten tilasokeutta voi ennaltaehkäistä?”

Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Pääloukka	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kouluttautuminen</li> <li>- Vastaanottamalla neuvoja ja apua</li> <li>- Verkostoituminen</li> <li>- Terveystestä huolehtiminen</li> <li>- Asenne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kouluttautuminen</li> <li>- Verkostoituminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammattitaidon ylläpitäminen</li> </ul>	Yhdistävä luokka:  Itsensä kehittäminen, vastaanottavaisuus
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sidosryhmät herättelevät</li> <li>- Kirjalliset ohjeet</li> <li>- Seuranta</li> <li>- Varhainen puuttuminen</li> <li>- Yrittäjä pitää saada näkemään avun tarve itse</li> <li>- Kummitilatoiminta</li> <li>- Luoton lisäsopimus, kovenantti</li> <li>- Yritystalouden ja yksityistalouden eriyttäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Varhainen puuttuminen</li> <li>- Sidosryhmät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Varhainen puuttuminen</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoin mieli</li> <li>- Vastaanottavaisuus</li> <li>- Rehellisyys</li> <li>- Asenne</li> <li>- Luottamus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asenne</li> <li>- Luottamus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asenne</li> </ul>	

## 6.7 Yhteenveto

### **Mitä tilasokeus on?**

Tilasokeus tarkoittaa sitä, että ei nähdä tai myönnetä ongelmien olemassaoloa (taulukko 1). Muutosvastaisuus, ja opittuihin tapoihin pinttyminen ovat tilasokeutta.

### **Miten tilasokeus ilmenee maatalousyrittäjän työssä ja arjessa?**

Yrittäjän kokeman tilasokeuden yleensä huomaa ammattitaidon puutteesta (taulukko 2). Myös johtamistaitojen puute aiheuttaa ongelmia varsinkin kokonaisuuden hallinnan kanssa. Yrittäjän työt yleensä kertyvät tai jäävät keskeneräiseksi. Yrittäjä ei näe ongelmia tekemisessään, tai näkee, mutta ei osaa vaikuttaa tilanteeseen. Keinottomuus ja uupumus voivat aiheuttaa sen, ettei ongelmia haluta tai osata ratkoa.

Ulkopuolinen henkilö tunnistaa tilasokeuden yrittäjän vääristyneestä todellisuuden käsityksestä (taulukko 5). Yrittäjän puheet eivät vastaa todellisuuden kanssa. Yrittäjä voi luulla, että yritystoiminnalla menee hyvin, vaikka todellisuudessa parantamista olisi. Myös epäsiististä pihapiiristä ja yleisestä kokonaiskuvasta yleensä huomataan nopeasti, että yrittäjällä on ongelmia jaksamisen kanssa.

### **Mitkä asiat altistavat tilasokeuden syntymiselle?**

Tilasokeudelle altistaa vähäinen verkostoitumien ja tiedon puute (taulukko 3). Verkostoitumisen ja kouluttautumisen on nähty olevan tärkeässä osassa toimivaa ja jatkuvasti kehittyvää yritystoimintaa. Tietoa on kuitenkin tarjolla, mutta sitä ei välttämättä hyödynnetä. Kyse voi olla saamattomuudesta tai puhtaasta tietämättömyydestä.

### **Miten tilasokeutta voidaan ennaltaehkäistä, ja miten siihen voidaan puuttua?**

Itsensä kehittäminen ja vastaanottavaisuus ennaltaehkäisevät tilasokeutta (taulukko 6). Ammattitaidon ylläpitäminen auttaa huomattavasti ennaltaehkäisemään tilasokeutta. Myös itsensä johtaminen on tärkeässä roolissa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Varsinkin omien asenteiden tutkiskelu kriittisesti voi auttaa ymmärtämään omaa käyttäytymistään, jolloin myös muutoksiin vastaaminen voi helpottua.

Tilasokeutta voidaan ennaltaehkäistä lisäämällä tietoa (taulukko 4), eli autetaan yrittäjää havaitsemaan yrityksen ongelmakohdat ja muutoksesta seuraava hyöty. Objektiiiset mittarit sekä muut positiiviset ärsykkeet ovat koettu tehokkaiksi tavoiksi herätellä yrittäjää tekemään muutoksia yritystoiminnassaan.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yleisesti ottaen tilasokeuden on nähty vaikuttavan suoraan eläinten hyvinvointiin (Kurkela 2014). Työpajatyöskentelyn tuloksista huomataan kuitenkin, että tilasokeus on huomattavasti laaja-alaisempi ongelma, ja se voi ilmentyä lukuisilla eri tavoilla. Lean-ajattelussa käytettävä sokea piste -termi tarkoittaa hyvin samaa asiaa kuin tilasokeus. Sokea piste tarkoittaa tilannetta, jossa ongelmia ei tunnisteta, eikä käytettyjä toimintatapoja uskalleta kyseenalaistaa. (Vehosmaa 2017.)

Tuloksista huomattiin, että tilasokeudella tarkoitetaan sitä, että yrittäjät eivät näe, tai ymmärrä ongelmien olemassaoloa. Ongelmat saatetaan tiedostaa, mutta niitä ei silti myönnetä olemassa oleviksi. Tietynlainen näköalattomuus ja tavoitteeton tekeminen aiheuttavat sen, että yrityksen kehitys pysähtyy. Se, että ei nähdä tai myönnetä ongelmien olemassaoloa voi suurelta osin liittyä hyvinvointiongelmiin. Yrittäjä ei välttämättä itse huomaa ongelmia omassa jaksamisessaan (Kymäläinen ym. 2011). Tuloksista ilmeni myös se, että etenkin johtamistaitojen ja ammattitaidon puute voi aiheuttaa sen, että ei nähdä oman yrityksen toimintaa realistisesti.

Työpajakeskustelussa koettiin, että tilasokeuden voi huomata tilalla yleiskuvasta, epäsiististä pihapiiristä, tapaturmien määrien noususta, lomien pitämättömyydestä, tuotoksista ja koneiden sekä rakennuksien huollon laiminlyönnistä. Yrittäjällä voi olla myös useita keskeneräisiä töitä, jotka eivät etene. Myös työhyvinvoinnin lasku, huolimattomuus ja todellisuudentajun heikkeneminen ovat selkeitä merkkejä ongelmista. Edellä mainittuja ongelmia voi kuitenkin näyttäytyä myös ilman tilasokeutta.

Tuloksista voidaan huomata, että ammattitaito on suuressa merkityksessä osana toimivaa maatalousyrittäystä, ja sen puute altistaa tilasokeudelle. Ammattitaidon puute voi näkyä huonoina päätöksinä ja toimintatapoina, jotka eivät edesauta yrityksen toimintaa. Toisaalta ammattitaidon puute voi näkyä niin, ettei omia ratkaisuja osata tarkastella objektiivisesti, jolloin ei myöskään ymmärretä niiden negatiivista vaikutusta yritystoimintaan.

Tilasokeutta voivat aiheuttaa esimerkiksi syvälle juurtuneet asenteet, hyvinvoinnin puute, johtamisen ongelmat, kokonaisuuden hallinnan ongelmat, häpeä, sekä monet muut asiat. Työpajatyöskentelyssä ilmeni myös se, että tilasokeus ei aina ole suoranaisesti negatiivinen asia, eikä se välttämättä aiheuta yritykselle suuria tappioita tai menetyksiä. Tilasokeus voi ilmetä hyvin monella eri tavalla, joiden vaikutukset näkyvät eri laajuisina. Joissain tapauksissa tilasokeus voi ilmentyä opittuina työtapoina, jotka eivät merkittävästi vaikuta työn tuloksellisuuteen. Vastaavasti tilasokeus voi taas aiheuttaa sen, että yritys voi tippua kärkituotannosta keskivertoon tuotostasoon (Daubert 2018).

Myöskään sukupolvenvaihdokset eivät aina onnistu suunnitellusti. Luopuja ei välttämättä luota jatkaan, ja pelkää tämän pilaavan yritystoiminnan. Jatkuvat riidat voivat aiheuttaa suurtakin haittaa yrityksen pyrittämiselle. (Cygnel 2020.) Työpajakeskustelussa ilmeni, että sukupolvenvaihdoksissa tilan vanhat omistajat voivat jarruttaa suurestikin yrityksen kehittämistä. Muutosvastaisuus nähtiin työpajakeskusteluissa selkeänä merkinä tilasokeudesta.

Välinpitämättömyys, kiinnostuksen puute tai esimerkiksi sairaus voivat aiheuttaa tilanteita, jolloin omaan yritystoimintaan ei välttämättä panosteta tai kiinnitetä huomiota riittävällä laajuudella. Varsinkin masennus tai pitkäaikainen muutoin toimintakykyä heikentävä sairaus voivat suuresti vaikuttaa yrittäjän mielenkiintoon ja jaksamiseen (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a). Tällaisissa tilanteissa olisi hyvä, jos yrittäjä itse pystyisi hakeutumaan avun piiriin. Mutta kuten työpajan keskusteluissa sekä tuloksissa mainittiin useaan otteeseen, ei apua välttämättä haluta ottaa vastaan. Tähän voivat vaikuttaa häpeän tunteet, tai se, että ei ymmärretä tilanteen vakavuutta.

Epärealistiset tavoitteet, tai ylipäänsä tavoitteeton tekeminen ei lähtökohtaisesti voi olla tehokasta. Realististen tavoitteiden asettaminen yrityksen toimintastrategian suunnittelussa on äärimmäisen tärkeää (Knuuti 2017). Toimiva yritysstrategia on tärkeää myös kokonaisuuden hallinnan toimivuuden vuoksi. Myös taloudelliset huolet voivat aiheuttaa ongelmia yrittäjän jaksamisessa. Talousongelmat nähtiinkin tilasokeudelle altistavana tekijänä. Jatkuvat huolet ja murheet vievät jaksamista muulta työltä, jolloin työskentely voi muuttua pelkäksi suorittamiseksi. Tällöin ei yrittäjän mielenkiinto riitä yrityksen kehittämiseen.

Työpajakeskustelussa nousi kuitenkin esille, että talousasiat pankin kanssa hoidetaan yleensä viimeiseen asti hyvin. Tästä johtuen pankki on yleensä viimeinen taho, joka tietää ongelmista. Talousongelmien kanssa tulisi kuitenkin kääntyä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa oman pankin puolelle, jotta ongelmiin voitaisiin vastata tilanteen vaatimalla tavalla. Pankki tarjoaa apua, ja mitä varhaisemmassa vaiheessa ongelmat huomataan, voidaan nämä korjata pienemmillä muutoksilla (Eisto 2019).

Tuloksissa nousi selkeästi esille, että varsinkin persoonallisuus ja pinttyneet asenteet voivat aiheuttaa tilasokeutta. Ihmisen persoona sekä asenteet vaikuttavat suuresti siihen, kuinka yksilö kokee erilaiset tilanteet. Asenne on yleensä opittu suhtautumistapa, jota pystyy tarvittaessa muuttamaan. Asenne vaikuttaa myös huomattavasti oppimisen laatuun, sillä ennalta asetetut asenteet voivat estää uuden tiedon sisäistämisen kokonaan. Henkilö on aina itse vastuussa omasta asenteestaan ja toiminnastaan. Jokainen yksilö oppii ja sisäistää uuden asian eri tavalla. Oma oppimistaan voi parantaa löytämällä itselleen sopivan tavan vastaanottaa uutta tietoa. Tasapainon löytäminen oman asenteen ja persoonansa kanssa voi olla haastavaa, ja se vaatii aikaa. Itsetutkiskelu on hyödyllistä monessakin eri merkityksessä. Irtautuminen omista asenteista ja ennakkoluuloista vaatii paljon työskentelyä sekä rohkeutta. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Suuret tunteet tai kriisitilanteet voivat aiheuttaa sen, että todellisuudentaju hämärtyy. Kyseisessä tilassa ihminen ei siis pysty hallitsemaan kokonaiskuvaa ympärillään vallitsevasta tilanteesta. Tuloksista huomattiin, että varsinkin todellisuuden ymmärtäminen on selkeä merkki tilasokeudesta, tällöin yrittäjällä saattaa olla hyvinkin epärealistinen käsitys yrityksensä tilanteesta. Ahdistavissakin tilanteissa ihminen voi oppia toimimaan ilman, että hänen tietoisuutensa ympäristöstä heikkenee. Tietoisuustaitojen merkitys on tärkeää ymmärtää sekä sisäistää, että edellä mainittua todellisuuden hämärtymistä ei tapahtuisi. Omia tunteita, ajatuksia sekä omaa toimintaa on analysoitava, jotta voidaan ymmärtää ulospäin purkautuva käyttäytyminen haastavissa tilanteissa. Itsensä johtaminen ja omien tunteiden ymmärtäminen on pitkä prosessi, johon vaikuttavat tekijät muuttuvat jatkuvasti eri elämäntilanteiden vuoksi. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Motivaation puute ja se, että omaa työtä ei arvosteta, nousivat esille tuloksissa ja työpajakeskustelussa. Keskeisimmät motivaatiota rakentavat kokemukset ovat: kun ihminen itse pääsee vaikuttamaan omiin tavoitteisiinsa, hän kokee työnsä merkitykselliseksi, hänen vahvuutensa vastaavat haasteiden vahvuutta, hän kokee olevansa osa sosiaalista systeemiä, hän uskoo itseensä, hänellä on tahdonvoimaa, takapakit eivät saa häntä lopettamaan sekä hän pystyy keskittymään olennaiseen häiriöistä välittämättä. (Salmimies & Ruutu 2014.)

Työmotivaatio vaikuttaa laajasti yrittäjän ja työntekijän hyvinvointiin, jaksamiseen ja työstä suoriutumiseen. Työhönsä motivoitunut saa helpommin tuloksia aikaiseksi kuin tekijä, jolla on alhaisempi motivaatio. Työn on tunnettava henkilökohtaisesti merkitykselliseltä, jotta voitaisiin saavuttaa työn imun kokemuksia. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 66-67.) Motivaatio on liitännäinen yleensä vain yksittäisiin tapahtumiin, jonka vuoksi itse on haastavaa hallita omaa motivaatiota. Yksittäinen päätavoite ei yleensä riitä ylläpitämään motivaatiota koko prosessin ajan. Sopivilla aikaväleillä olevat välitavoitteet ovat hyvä tapa lisätä motivaatiota, joskin tässä vaiheessa tulee osata olla suunnitelmallinen. (Salmimies & Ruutu 2014.) Jos motivaatiota ja kiinnostusta ei saada ylläpidettyä, voi yrittäjä kokea yrityksen ylläpitämisen raskaana, joka taas voi johtaa huonoihin päätöksiin yritystoimintaan vaikuttavissa asioissa.

Muutosvastaisuus nousi tuloksissa myös keskeiseksi käsitteeksi. Vanhan tiedon korvaaminen uudella voi olla pitkä prosessi, jossa vaaditaan paljon taustatietoa sekä jatkuvaa perustelua muutoksen hyödyistä. Myös henkilön asenne vaikuttaa suuresti siihen, kuinka uusi tieto otetaan vastaan. Yleensä työtä tekevät henkilöt haluavat jatkuvasti kehittää ja parantaa työtapojaan, mutta on myös olemassa henkilöitä, jotka kokevat turvattomuutta joutuessaan muuttamaan työskentelytapojaan. (Viitala 2021.) Vanhoihin tapoihin pinttyminen estää tehokkaasti kehittymisen. Vanhoihin tapoihin pinttymisen voi liittää muutosvastaisuuteen tai tiedon puutteeseen. Tilasokeustapauksissa tiedon lisääminen voi siis auttaa yrittäjää ymmärtämään tilannetta. Tilanteeseen puuttuminen ja ongelmien puheeksi ottaminen vaatii kuitenkin luottamusta ja rohkeutta. Jokainen henkilö on yksilö, tämän vuoksi puheeksi ottaminen tulee toteuttaa yksilöllisesti. Tavoitteena on lisätä yrittäjän tietoutta ongelmista sekä kertoa muutoksien hyödyistä. Näin tilasokeus saadaan positiivisten muutoksien avulla poistettua.

Muutosvastaisuuden pois kitkeminen ei kuitenkaan välttämättä ole yksinkertaisesti toteutettavissa, jos asenteet ja tavat ovat jo pinttyneet niin, ettei niitä itse enää ymmärrä kyseenalaistaa. Muutosvastaisuuteen pitäisi pyrkiä vaikuttamaan esimerkiksi varhaisella välittämällä. Paras henkilö neuvontaan on yrittäjälle luotettava ihminen. Muutosvastaisuutta voitaisiin koittaa kitkeä pois neuvomalla yrittäjää perehtymään omiin henkilökohtaisiin arvoihin ja asenteisiin. Prosessi on pitkä, mutta lopputuloksena voidaan saavuttaa huomattavasti avoimempi asenne.

Tuloksissa huomataan, että itsensä kehittäminen ja vastaanottavaisuus ilmenivät hyviksi tavoiksi tilasokeuden ennaltaehkäisyssä. Itsensä johtaminen on tärkeässä roolissa haettaessa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Henkilökohtaiset arvot ja tavat vaikuttavat merkittävästi johdettavaan yritykseen, ja näiden vaikutus yritystoimintaan voi olla positiivinen tai negatiivinen.

Työpajakeskustelusta sekä tuloksista ilmenee, että ammattitaito ja omien taitojen jatkuva kehittäminen ovat tärkeitä tekijöitä toimivassa yritystoiminnassa sekä tilasokeuden ennaltaehkäisemisessä. Jatkuvalle kouluttautumiselle sekä avoimella mielellä pystyy tarkastelemaan kriittisesti myös omaa tekemistä, joka taas helpottaa muutoksiin vastaamista (Ryhänen, Sipiläinen 2018). Itsensä jatkuva kehittäminen on tärkeässä roolissa, jos halutaan johtamisen yrityksessä olevan toimivaa ja johdonmukaista (Seuri 2018).

Lean-johtaminen voisi mahdollisesti tuoda yrittäjälle uusia näkökohtia yrityksen johtamiseen. Lean-johtamisfilosofiaa hyödyntämällä voidaan saada huomattaviakin tuloksia yrityksen tehokkuudessa, tuottavuudessa ja työhyvinvoinnissa. Pelkästään Lean-johtamiseen, sekä 5S-menetelmään perehtyminen voi auttaa havaitsemaan oman yrityksen ongelmakohtia. (Filip & Marascu-Klein 2015.)

Uutta tietoa tulee jatkuvasti käytettäväksi, jonka vuoksi pitäisi saada yrittäjiä pysymään tiedon mukana. Ongelma on se, kuinka saadaan yrittäjät mukaan osallistumaan koulutuksiin sekä työpajoihin. Työpajakeskustelussa nousi useaan otteeseen puheeksi se, että tarjottua apua ei aina hyödynnetä. Tällaisissa tilanteissa yrittäjä ei todennäköisesti ole ollut tarpeeksi vakuuttunut korjaustoimenpiteiden toimivuudesta tai neuvonnan luotettavuudesta.

Tuloksista voidaan huomata, että esimerkiksi puhtaan faktatiedon esittäminen voi auttaa yrittäjää ymmärtämään tilannetta, jolloin myös muutoksiin tarttuminen tuntuu järkevältä. Ongelmakohtista puheeksi ottamisen tukena voi hyödyntää todellisia sekä objektiivisiä mittareita. Yrityksen tietoja voidaan verrata muiden tilojen mittareihin, kuten esimerkiksi tuotokseen. Faktatiedon näyttäminen voi joissain tapauksissa auttaa yrittäjää ymmärtämään tilannetta (Viitala 2021). Myös tässä on kuitenkin huomioitava luottamus neuvojan ja yrittäjän välillä. Keskustelu on toteutettava niin, että yrittäjälle jää positiivinen mielikuva tilanteesta. Jos yrittäjälle jää negatiivinen mielikuva, voi hän olla hake-matta apua tilanteeseensa myös vastaisuudessa.

Verkostoituminen on yhä enemmän tärkeämmässä roolissa. Luottamukselle rakentuva verkostoituminen auttaa yrittäjää yrityksensä kehittämisessä, sekä toimintaympäristön muutoksissa. (Harisalo 2021.) Myös vertaistuki koettiin työpajakeskustelussa tärkeäksi, varsinkin epävarmoina hetkinä. Verkostoituminen tuo tehokkaasti lisää tietoa sekä taitoa hyödynnettäväksi, mikä taas ennaltaehkäisee vanhoihin tapoihin pinttymistä. Vertaistuki voi olla merkittävä apu erilaisista vastoinkäymisistä ja kriiseistä selviämiseen (Leppälä ym. 2013). Työpajakeskustelussa koettiin, että koulutuksiin tai työpajoihin osallistuminen auttaa yrittäjiä verkostoitumaan, jolloin etuna on myös vertaistuki. Myös vierailu muilla tiloilla koettiin merkittäväksi tavaksi ennaltaehkäistä tilasokeutta. Vierailuiden aikana yrittäjät voivat verkostoitua, ja samalla ottaa vinkkejä esimerkiksi omien työtapojen parantamiseen.

Neuvonantajien kuuntelu ja avun pyytäminen koettiin haasteellisiksi joissakin tapauksissa. Varsinkin tilanteissa, jossa neuvoja saadaan, vaikei niitä pyydetä. Avoimuus nähtiin tärkeänä asiana, joka voisi helpottaa uusien ideoiden vastaanottamista. Kaikkia ehdotuksia ei kuitenkaan tarvitse viedä käytäntöön. Ehdotusten kuuntelu, sekä oman tilanteen kriittinen tarkastelu jo kertovat siitä, että muutoksiin suhtaudutaan avoimesti. Luottamus neuvojan ja viljelijän välillä koettiin tärkeäksi (Croyle ym. 2019). Työpajassa mainittiin useaan otteeseen myös luottamuksen tärkeys. Uusia ehdotuksia otettiin avoimemmin vastaan, jos neuvoja antava henkilö oli tuttu ja luotettava. Neuvojan roolissa

on tärkeää antaa konkreettinen korjauskehotus muutettavasta asiasta, koska pelkkä ongelmakohtien nostaminen ei edesauta tilannetta, jos asiakas on muutosvastainen (Croyle ym. 2019).

Tilasokeus ei välttämättä ole kuitenkaan aina negatiivinen asia. Tilasokeus voi ilmentyä myös pieninä opittuina tapoina, jotka eivät vaikuta suoranaisesti mihinkään. Työpajakeskustelussa arveltiin, että tilasokeutta ilmenee noin 90 %:lla, ellei jopa kaikilla ihmisillä toimialasta riippumatta. Tilasokeuden aiheuttamien ongelmien vakavuus vain vaihtelee. Myös neuvojina toimivat henkilöt voivat olla tilasokeita, vaikka heidän riskinsä tilasokeuteen nähdäänkin olevan pieni työn liikkuvuuden takia (Croyle ym. 2019).

## 8 PÄÄTÄNTÖ

Maatalousyrittäjien hyvinvointi on tärkeä ja varmasti aina ajankohtainen asia. Aihe on itselleni tärkeä, koska koen, että kutsumukseni on olla mukana edistämässä maatalousyrittäjien hyvinvointia. Haluan tulevaisuudessa työllistyä niin, että pääsen olemaan läheisessä kontaktissa maatalousyrittäjien kanssa, ja auttaa heitä varsinkin hyvinvointiin liittyvissä asioissa. Tästä syystä myös tämän opinäytetyön aihe valikoitui. Koen, että olen opinäytetyön aikana vakuuttanut myös itseni omasta ammattitaidostani ja kyvykkyydestäni.

Opinäytetyö on ollut mielenkiintoinen ja pitkä prosessi. Oma asiantuntijuuteni on kehittynyt varsinkin työhyvinvoinnin sekä johtamisen näkökulmista. Pidän myös arvokkaina oppeina kaikki työpajatyöskentelyn lomassa kuullut kokemukset sekä näkemykset. Tärkeimpänä työ on kuitenkin ohjannut huomaamaan tilasokeuden, sekä antanut neuvoja siihen, kuinka ottaa asia puheeksi yrittäjien kanssa. Työn myötä opin myös paljon tärkeitä taitoja työpajan järjestämisestä ja sisällönanalyysin hyödyntämisestä tutkimustyössä.

Työn tarkoituksena oli selvittää mitä tilasokeus-termi tarkoittaa ja miten tilasokeutta voitaisiin ennaltaehkäistä. Koko opinäytetyön ajan oli tärkeää varmistaa, että tutkimus on luotettava. Reliabiliteetti kertoo luotettavuudesta, eli onko tutkimus toistettavissa. Validiteetti taas kertoo pätevyydestä, eli kuinka hyvin valittu mittausmenetelmä mittaa juuri tutkittavaa ominaisuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226.) Tässä työssä tutkittava ilmiö ei ole yksiselitteinen, mutta kattava otanta työpajaan osallistuvista tahoista takasi monipuoliset vastaukset. Tutkimus on tässä tapauksessa toistettavissa, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Työpajatyöskentelystä saadut tulokset ovat hyvin monipuolisia ja johtopäätökset tukevat työhön kerättyä teoretietoa hyvin. Tästä päätellen tulokset ovat luotettavia ja ennalta asetettuihin tavoitteisiin päästiin.

Työ saavutti ennalta asetetut tavoitteet. Johtopäätöksiä voidaan hyödyntää maatalousyrittäjien hyvinvoinnin tukemiseen, sillä työ antaa uusia näkökulmia toimia, niin asiantuntijana toimivalle, kuin yrittäjälle. Työn tulokset kertovat tilasokeuden merkittävimmät ilmenemistavat ja näihin altistavat tekijät. Tuloksista saadaan myös selville tehokkaimmat tavat tilasokeuden ennaltaehkäisyyn.

Tuloksista kuitenkin huomataan, että joissain tapauksissa maatalousyrittäjä ei ole ollut halukas ottamaan tarjottua apua vastaan. Ilmeni myös, että edelleen on tiloja, jotka eivät hyödynnä mitään neuvontapalveluita. Näissä tapauksissa olisi tärkeää selvittää syyt palveluiden käyttämättä jättämiseen. Samalla voitaisiin selvittää, kuinka paljon maatalousyrittäjät hyödyntävät tarjottuja koulutustilaisuuksia. Mitkä ovat syitä sille, ettei koulutuksia hyödynnetä? Ovatko kaikki maatalousyrittäjät tietoisia tarjotusta avusta sekä koulutuksista?

## LÄHTEET

- Anttila, Anne 2017. "Tilasoikeus voi pahimmillaan vaarantaa kehityksen" – ammattitaitoinenkin isäntäpari hyötyy neuvontapalveluista. Verkkojulkaisu. Julkaistu 7.2.2017. <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/suomalainen-maaseutu/tilasoikeus-voi-pahimmillaan-vaarantaa-kehityksen-ammattitaitoinenkin-is%C3%A4nt%C3%A4pari-hy%C3%B6tyy-neuvontapalveluista-1.178062>. Viitattu 20.9.2021.
- Croyle S.L, Belage E, Khosa D.K, LeBlanc S.J, Haley D.B & Kelton D.F. 2019. Dairy farmers' expectations and receptivity regarding animal welfare advice: A focus group study. *Journal of Dairy Science*. (102), 7385-7397. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022030219305193>. Viitattu 14.2.2022.
- Cygnel, Susanna 2020. Sukupolvenvaihdos voi myllertää koko suvun. Verkkojulkaisu. Julkaistu 29.9.2020. <https://www.maitojame.fi/artikkelit/sukupolvenvaihdos-voi-myllertaa-koko-suvun/>. Viitattu 22.2.2022.
- Daubert, Jeremy 2018. Do you suffer from Barn Blindness? Verkkojulkaisu. <https://vtech-works.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/86802/Barnblind.docx?sequence=2>. Viitattu 8.2.2022.
- Eisto, Silja 2019. Oletko valmis kääntämään jokaisen kortin? Yrityssaneeraus voi pelastaa tilan. Verkkojulkaisu. Julkaistu 27.6.2019. <https://www.op-media.fi/yrityssaneeraus/oletko-valmis-kaantamaan-jokaisen-kortin-yrityssaneeraus-voi-pelastaa-tilan/>. Viitattu 10.3.2022.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus julkaisuaika tuntematon a. Maatilojen tuotannonohjaus, viljelijätuet ja valvonta. Verkkojulkaisu. <https://www.ely-keskus.fi/maatilojen-tuotannon-ohjaus-viljelijatuet-ja-valvonta>. Viitattu 10.11.2021.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus julkaisuaika tuntematon b. Tehtävät ja toiminta - Pohjois-Savo. Verkkojulkaisu. [https://www.ely-keskus.fi/ely-pohjois-savo-tehtavat-ja-toiminta?p\\_p\\_id=122\\_INSTANCE\\_aluevalinta&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=nor-mal&p\\_p\\_mode=view&p\\_r\\_p\\_564233524\\_resetCur=true&p\\_r\\_p\\_564233524\\_categoryId=14251](https://www.ely-keskus.fi/ely-pohjois-savo-tehtavat-ja-toiminta?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=nor-mal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14251). Viitattu 10.11.2021.
- Erjala, Siiri 2019. Maatalousyrittäjän johtajaomianaisuudet – tutkimus Lounaismaan Osuuspankin maatalousasiakkaista. Pro gradu -tutkielma. Maatalouden liiketaloustiede. Helsingin yliopisto. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303014/Erjala\\_Siiri\\_Pro\\_gradu\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/303014/Erjala_Siiri_Pro_gradu_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Viitattu 5.11.2021.
- Filip F.C. & Marascu-Klein V. 2015. The 5S lean method as a tool of industrial management performances. Verkkojulkaisu. IOP Publishing. [https://www.researchgate.net/publication/283699186\\_The\\_5S\\_lean\\_method\\_as\\_a\\_tool\\_of\\_industrial\\_management\\_performances](https://www.researchgate.net/publication/283699186_The_5S_lean_method_as_a_tool_of_industrial_management_performances). Viitattu 14.2.2022.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Verkkokirja. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276TTL\\_tyonimu.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276TTL_tyonimu.pdf?sequence=1). Viitattu 5.11.2021.
- Harisalo, Risto 2021. Organisaatioteoriat. 2. painos. Verkkokirja. Tietosanoma. Ellibs Library-palvelu. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789518854749>. Viitattu 26.2.2022.
- Hindström, Virve, Kaappa, Antero, Perttula, Marjaana, Seppälä, Riitta & Vaahtera, Katja 2020. Maatalousyrittäjän muutoskirja omien valintojen pohdintaan. Pdf-tiedosto. Julkaistu 9.10.2020. <https://satakunta.mtk.fi/documents/197592/0/Muutoskirjanen+%281%29.pdf/c64d40b3-7b34-5255-82d1-dc2253679044?t=1603446583628>. Viitattu 20.9.2021.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 226.

Hyvää Suomesta 2020. Ruoka pyörittää kansantalouden rattaita. Verkkójulkaisu. Päivitetty 5.4.2020. <https://www.hyvaasuomesta.fi/suomalainen-ruoka/miksi-valita-suomalaista/talous>. Viitattu 29.10.2021.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto julkaisuaika tuntematon. Työssä jaksaminen. Verkkójulkaisu. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>. Viitattu 20.10.2021.

Kallonen, Tarja & Kuhmonen, Annemari 2021. Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito. Verkkókirja. Kauppakamaritieto-verkkopalvelu. HansaBook. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/jatkuva-oppiminen-2021#kohta:Jatkuva\(\(20\)oppiminen\(\(20\)\(\(2013\)ty\(\(f6\)el\(\(e4\)m\(\(e4\)n\(\(20\)t\(\(e4\)rkein\(\(20\)taito](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/jatkuva-oppiminen-2021#kohta:Jatkuva((20)oppiminen((20)((2013)ty((f6)el((e4)m((e4)n((20)t((e4)rkein((20)taito). Viitattu 22.2.2022.

Karttunen, Janne, Lätti, Markku, Elstob, Tea 2010. Maatalouslomittajien verkosto tutkimuksen apuna. TTS tutkimuksen tiedote Luonnonvara-ala: maatalous 3/2010 (622). Verkkójulkaisu. <https://www.tts.fi/files/1092/mati622.pdf>. Viitattu 6.2.2022.

Karttunen, Janne, Lätti, Markku & Puttonen, Sampsa 2012. Työmäärän hallinta maatalousyrittäjän hyvinvoinnin turvaamisessa. TTS:n tiedote Maataloustyö ja tuottavuus 2/2012 (637). PDF-tiedosto. [https://www.tts.fi/files/1610/Tyomaaran\\_hallinta\\_maatalousyryyksissa.pdf](https://www.tts.fi/files/1610/Tyomaaran_hallinta_maatalousyryyksissa.pdf). Viitattu 28.10.2021.

Kesler, Merike 2015. Kehittämiskeskus Opinkirjo. Ideasta ratkaisuun 2 – virikkeitä luovaan ongelmanratkaisuun opetuksessa. Verkkókirja. Kehittämiskeskus Opinkirjo ry. [https://opinkirjo.fi/wp-content/uploads/2018/12/ideasta\\_ratkaisuun\\_ii\\_web.pdf](https://opinkirjo.fi/wp-content/uploads/2018/12/ideasta_ratkaisuun_ii_web.pdf). Viitattu 30.12.2021.

Knuuti, Kaarina 2017. Hommat hanksaan – Maatilayrityksen johtaminen. Verkkójulkaisu. <https://docplayer.fi/544002-Hommat-hanksaan-maatilayrityksen-johtaminen.html>. Viitattu 17.2.2022.

Kurkela, Virpi 2014. Terveet ja Hyvinvoivat Naudat - Eläinten ja navetan puhtaus. Verkkójulkaisu. Julkaisu 12.11.2014. <https://www.proagriaoulu.fi/fi/terveet-ja-hyvinvoivat-naudat-elainten-ja-navetan-puhtaus/>. Viitattu 20.9.2021.

Kymäläinen, Hanna-Riitta (toim.), Kallioniemi, Marja, Kaseva, Janne, Lindroos, Raisa, Pitkänen, Eeva, Raussi, Satu, Saarinen, Kati & Simola, Ahti 2011. Maitotilan hyvä vointi. Tutkimushankkeen loppuraportti. Verkkójulkaisu. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29081/MHV\\_loppuraportti100112.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29081/MHV_loppuraportti100112.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Viitattu 20.9.2021.

Lappalainen, Juha 2018. Maatalouden toimintaympäristö 2025: viljelijän oman osaaminen entistä tärkeämpää. MTK. Menestystä maalle. <https://docplayer.fi/108408961-Maatalouden-toimintaymparisto-2025-viljelijan-oma-osaaminen-entista-tarkeempaa-juha-lappalainen.html>. Viitattu 16.2.2022.

Leppälä, Jarkko, Lätti, Markku, Smeds, Pia & Väre, Minna 2013. Työvoiman ja työmäärän hallinta maatalousyrittäjän jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaajina. MTT Jokioinen. Verkkókirja. <https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/481545/mtrraportti117.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 28.10.2021.

Luonnonvarakeskus 2021. Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne. Verkkójulkaisu. Julkaistu 16.11.2021. <https://stat.luke.fi/maatalous-ja-puutarhayritysten-rakenne>. Viitattu 28.10.2021.

Maavara julkaisuaika tuntematon. Maatilojen varautumisen työkalut -hanke. Verkkójulkaisu. <https://maavara.savonia.fi/hanke/>. Viitattu 9.3.2022.

Mela julkaisuaika tuntematon. Vakuutettujen maatalousyrittäjien lukumäärä vuoden lopussa. Verkkójulkaisu. <https://tilastot.mela.fi/aikasarjat?id=4>. Viitattu 29.10.2021.

Mela 2019. Välitä viljelijästä. Työkaluja varhaiseen välittämiseen. Pdf-tiedosto. Julkaistu 5/2019. [https://www.mela.fi/uploads/2019/05/19bd4848-valita\\_viljelijasta\\_verkostoeseite\\_suomi.pdf](https://www.mela.fi/uploads/2019/05/19bd4848-valita_viljelijasta_verkostoeseite_suomi.pdf). Viitattu 20.9.2021.

Mela 2020a. Varhainen välittäminen. Verkkojulkaisu. Päivitetty 8.6.2020. <https://www.mela.fi/tyohyvinvointi/tyohyvinvointia-maaseudun-yrittajille/varhainen-valittaminen/>. Viitattu 9.3.2022.

Mela 2020b. Välitä viljelijästä -verkosto. Verkkojulkaisu. Päivitetty 8.6.2020. <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/valita-viljelijasta/valita-viljelijasta-verkosto/>. Viitattu 9.3.2022.

Mela 2021a. Mikä Mela on? Verkkojulkaisu. Julkaistu 29.11.2021. <https://www.mela.fi/tietoa-melasta/mika-mela-on/>. Viitattu 27.2.2022.

Mela 2021b. Taustatietoa Välitä viljelijästä -projektista. Verkkojulkaisu. Päivitetty 2.7.2021. <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/valita-viljelijasta/taustatietoa-valita-viljelijasta-projektista/>. Viitattu 9.3.2022.

Mela 2022a. Työterveyshuolto. Verkkojulkaisu. Päivitetty 12.1.2022. <https://www.mela.fi/tyohyvinvointi/tyohyvinvointia-maaseudun-yrittajille/tyoterveyshuolto/>. Viitattu 9.3.2022.

Mela 2022b. Välitä viljelijästä -verkoston jäsenet. Verkkojulkaisu. Päivitetty 1.2.2022. <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/valita-viljelijasta/valita-viljelijasta-verkosto/verkoston-jasenet/>. Viitattu 9.3.2022.

Maatila 2030 julkaisuaika tuntematon. Maatila 2030. Verkkojulkaisu. <https://maatila2030.savonia.fi/>. Viitattu 31.12.2021.

MTK Keski-Pohjanmaa & Myötätuulta Tuottajalle -hanke julkaisuaika tuntematon. Sidosryhmien roolin vahvistaminen maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin tukemisessa. Verkkojulkaisu. <https://keski-pohjanmaa.mtk.fi/documents/167764/178636/Posteri.pdf/0e2e0b1b-8eb2-ad8b-32c4-3264ba31ab99?t=1586853729991>. Viitattu 10.11.2021.

Nielsen, Vibeke F. & Pejstrup, Susanne 2012. Lean maataloudessa. ProAgria Keskusten Liitto. Vaasa: Grano Oy, 8-33.

Nummi, Pepe 2018. Fasilitoivan johtamisen käsikirja. 9 avainhetkeä. Helsinki: Alma Talent, 200-204.

Padlet julkaisuaika tuntematon. Kaikki mitä tarvitset – eikä mitään turhaa. Verkkojulkaisu. <https://fi.padlet.com/features>. Viitattu 29.12.2021.

Pakka, Jaana & Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Verkkokirja. Työturvallisuuskeskus TTK. [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf). Viitattu 27.10.2021.

Piiroinen, Mira 2022. Kuvakaappaus työpajaan käytettävästä Padlet-pohjasta. Kuvakaappaus 28.1.2022. Kiuruvesi: Mira Piiroisen kokoelmat.

ProAgria julkaisuaika tuntematon. Strategiasta suunta rohkeaan uudistumiseen. Verkkojulkaisu. <https://www.proagria.fi/tietoa-proagriasta/strategiasta-suunta-rohkeaan-uudistumiseen>. Viitattu 11.10.2021.

Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisissa työpaikoilla. Työterveyslaitos. Verkkojulkaisu. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 6.2.2022.

Rannanpää, Sari, Ranta, Tommi & Tolonen, Satu 2019. Maaseutuohjelma 2014–2020 – neuvontatoimenpiteen arviointi. Maa- ja metsätalousministeriö. Verkkojulkaisu. [https://www.maa-seutu.fi/uploads/mmm\\_12\\_2019\\_maaseutuohjelma-2014\\_2020\\_neuvontatoimenpiteen-arviointi.pdf](https://www.maa-seutu.fi/uploads/mmm_12_2019_maaseutuohjelma-2014_2020_neuvontatoimenpiteen-arviointi.pdf). Viitattu 31.12.2021.

Rauramo, Päivi 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Verkkokirja. Nykypaino Oy. [https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf). Viitattu 8.11.2021.

Rautiainen, Risto, Ohsfeldt, Robert, Sprince, Nancy, Donham, Kelley, Burmeister, Leon, Reynolds, Stephen, Saarimäki, Pentti & Zwerling, Craig. 2005. Cost of Compensated Injuries and Occupational Diseases in Agriculture in Finland. Verkkojulkaisu. Taylor & Francis Online. [https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1300/J096v10n03\\_03?scroll=top](https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1300/J096v10n03_03?scroll=top). Viitattu 26.2.2022.

Ruokavirasto 2018. Eläinlääkärin ilmoitusvelvollisuus. Verkkojulkaisu. Julkaistu 29.11.2018. <https://www.ruokavirasto.fi/yritykset/elainlaakarit/elainlaakarin-ilmoitusvelvollisuus/>. Viitattu 11.10.2021.

Ruokavirasto 2021. Maatilojen neuvonta (Neuvo2020). Verkkojulkaisu. <https://www.ruokavirasto.fi/viljelijat/tuet-ja-rahoitus/maatilojen-neuvonta/>. Viitattu 31.12.2021.

Ryhänen, Matti & Sipiläinen, Timo 2018. Maatalousyrittäjien johtaminen ja toiminnan kehittäminen Tuotannon suunnittelu strategisen johtamisen tukena. Verkkokirja. Tempest Oy. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/228594/OPPI-KIRJA\\_Ryh%C3%A4nen%26Si.pil%C3%A4inen.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/228594/OPPI-KIRJA_Ryh%C3%A4nen%26Si.pil%C3%A4inen.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Viitattu 21.10.2021.

Salmimies, Raija & Ruutu, Sirkku 2014. Itsensä johtaminen. Päivitetty 29.9.2014. Alma Talent. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/CABBBXTBBAED#kohta:IT-SENS\(\(c4\)\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/CABBBXTBBAED#kohta:IT-SENS((c4)((20)JOHTAMINEN((20)/piste:b0). Viitattu 25.2.2022.

Seuri, Venla 2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. Verkkojulkaisu. Julkaistu 12.11.2018. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>. Viitattu 30.12.2021.

Sipponen-Damonte, Mirjami 2020. Varmuutta fasilitointiin. Helsinki: Alma talent, 42-55.

Smeds, Ella 2021. Työkykytalo. Kuva. Julkaistu 13.1.2021. Työterveyslaitoksen aineistopankki. <https://ttl.imagebank.fi/#/category/117/product/2095>. Viitattu 9.3.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 28.10.2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Verkkokirja. Tammi. BookBeat-verkkopalvelu. [https://www.bookbeat.fi/kirja/laadullinen-tutkimus-ja-sisallonanalyysi-60806?gclid=Cj0KCQiAu62QBhC7ARIsALXijXRuj6h2yJNY9MyVvhwq6ThUhGdIDeeRk-Lt7J8Ii2q7sjPJTg2PevMaAmfUEALw\\_wcB](https://www.bookbeat.fi/kirja/laadullinen-tutkimus-ja-sisallonanalyysi-60806?gclid=Cj0KCQiAu62QBhC7ARIsALXijXRuj6h2yJNY9MyVvhwq6ThUhGdIDeeRk-Lt7J8Ii2q7sjPJTg2PevMaAmfUEALw_wcB). Viitattu 16.2.2022.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a. Mielenterveyden häiriöt ja työt. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys/mielenterveyden-hairiot-ja-tyo>. Viitattu 22.2.2022.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 28.10.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c. Työkyky. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 8.3.2022.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon d. Työn imu. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Viitattu 5.11.2021.

Työturvallisuuskeskus 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Verkkojulkaisu. Pekan Offset Oy, Helsinki 2019. [https://ttk.fi/files/7028/TTK\\_Tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu\\_WEB\\_LINKIT.pdf](https://ttk.fi/files/7028/TTK_Tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu_WEB_LINKIT.pdf). Viitattu 26.2.2022.

Valio julkaisuaika tuntematon. Alkutuotannon palvelut maitotilayrittäjälle. Verkkojulkaisu. <https://www.maitojame.fi/tuotteet-palvelut/alkutuotannon-palvelut/>. Viitattu 5.2.2022.

Vehosmaa, Atte 2017. LEAN-ajattelu, sokeat pisteet ja muutoksen pelko. Verkkojulkaisu. <https://www.linkedin.com/pulse/lean-ajattelu-sokeat-pisteet-ja-muutoksen-pelko-atte-vehosmaa>. Viitattu 10.11.2021.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Verkkokirja. Edita. Ellibs Library-verkkopalvelu. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-7838-5>. Viitattu 21.2.2022.

Zoom Support 2021. Participating in breakout rooms. Verkkojulkaisu. <https://support.zoom.us/hc/en-us/articles/115005769646-Participating-in-breakout-rooms>. Viitattu 29.12.2021.

## LIITE 1: KUTSU TYÖPAJAAN



Kutsu virtuaaliseen opinnäytetyön työpajaan, jonka aiheena on

## TILASOKEUS

perjantaina 11.2.2022 klo 8.30–11.30 Zoom

Tilasokeus on maatalousalalla puhekielellä käytetty termi, jonka suoranaista merkitystä ei ole kuitenkaan tarkasti määritelty. Mitä sinulle tulee mieleen tilasokeudesta?

Kutsumme eri alojen ammattilaisia keskustelemaan maatalousyrittäjien tilasokeudesta. Keräämme kokemuksia ja ajatuksia siitä, miten tilasokeus näkyy maataloilla ja miten se vaikuttaa maatalousyrittäjään. Materiaalia hyödynnetään nimettömästi opinnäytetyön tekemisessä.

Opinnäytetyön tavoitteena on ymmärtää paremmin tilasokeutta ja siihen altistavia tekijöitä. Työpajassa käsitellään muun muassa seuraavanlaisia kysymyksiä:

- Miten tilasokeus ilmenee maatalousyrittäjän arjessa?
- Mitkä asiat altistavat tilasokeuden syntymiselle?
- Miten tilasokeutta voitaisiin ennaltaehkäistä, ja miten siihen voidaan puuttua?

Työpaja järjestetään perjantaina 11.2.2022, työskentely alkaa aamulla kello 8.30 ja päättyy kello 11.30. Työpajaan sisältyy 15 minuutin tauko. Työpaja järjestetään virtuaalisesti Zoom-ohjelman kautta. Työpaja nauhoitetaan opinnäytetyön tekemistä varten ja tallenne hävitetään huolellisesti sen jälkeen.

Toivottavasti pääset osallistumaan! Opinnäytetyöllä saadaan tuotettua arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin parantamiseksi.

**Ilmoittautuminen 4.2.2022 mennessä seuraavasta linkistä:**

Ilmoittautumisen jälkeen sinulle lähetetään sähköpostitse päivän ohjelma, sekä tarkemmat ohjeet työpajaan osallistumiseksi. Tilaisuus on maksuton.

Opinnäytetyön tekijä  
Mira Piironen

Toimeksiantaja  
Susanna Karhu  
Projektisuunnittelija  
Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela

Ohjaaja  
Kati Partanen  
Lehtori, Projektipäällikkö  
Savonia-amk, Maatila 2030

## LIITE 2: KUTSUN LIITETEKSTI

Kutsu opinnäytetyön työpajaan 11.2.2022

Hei!

Olen neljännen, eli viimeisen vuoden agrologiopiskelija Savonia-ammattikorkeakoulusta. Olen järjestämässä työpajaa opinnäytetyöhöni liittyen. Opinnäytetyön aiheena on maatalousyrittäjien tilasokeus. Tavoitteena on selvittää mitä tilasokeudella tarkoitetaan, kuinka se ilmenee, sekä miten sitä voidaan ennaltaehkäistä. Tilasokeuden tarkempi ymmärtäminen auttaa kehittämään maatalousyrittäjien työhyvinvointia.

Kutsun sinut osallistumaan maatalousyrittäjien sidosryhmille tarkoitettuun työpajaan. Osallistujat ovat tarkoin valittu ja jokaisen näkemys on arvokas opinnäytetyötä ajatellen. Työpajan materiaalia hyödynnetään opinnäytetyön tekemiseen nimettömästi.

Työpaja järjestetään virtuaalisesti perjantaina 11.2.2022 kello 8.30–11.30. Ilmoittautumislinkki löytyy kutsusta.

Toivottavasti pääset osallistumaan! Muussa tapauksessa olisi hienoa, jos voit välittää kutsun kollegallesi.

Jos sinulla ilmenee jotain kysyttävää, voit vastata suoraan tähän sähköpostiin.

Terveisin,  
Mira Piironen

## LIITE 3: ILMOITTAUTUMISKYSELY

## Tilasokeus -työpaja

### 11.2.2022 klo 8:30 - 11:30

### Ilmoittautumislomake



Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tervetuloa mukaan Tilasokeus -työpajaan. Työpajan tarkoituksena on kerätä tietoa siitä, miten tilasokeus ilmenee maatalousyrittäjän arjessa, miten sitä terminä voidaan määritellä, mitkä asiat altistavat tilasokeudelle ja miten tilasokeutta voidaan ennaltaehkäistä ja puuttua siihen. Aiheesta tehdään opinnäytetyö, joka valmistuu keväällä 2022.

Työpaja järjestetään etäyhteydellä. Ilmoittautuneet saavat linkin sähköpostiinsa pari päivää ennen tilaisuutta. Tarkistathan, että sähköpostiosoitteesi on siis kirjoitettu oikein.

Työpaja tallennetaan tulosten keruuta varten. Tallenne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Työpajan järjestävät Savonia-ammattikorkeakoulu, Mela ja Maatila 2030 -hanke.

Kerättyjä tietoja käytetään vain tapahtuman järjestelyä varten. Ilmoittautumalla tilaisuuteen annat luvan käyttää tietoja tapahtuman järjestelyä varten (esim. osallistujalistan kerääminen). Tietoja ei käytetä muihin tarkoituksiin. Halutessasi löydät lisätietoja tietosuojasta osoitteesta: <https://maatila2030.savonia.fi/ota-yhteytta/tietosuoja>. Voit jättää lomakkeen lopussa yhteystietosi hankkeen asiakasrekisteriin, jolloin saat lisätietoa hankkeemme tapahtumista.

1. Ilmoittautumalla tapahtumaan annan luvan käyttää tietojani tapahtuman järjestelyä varten (esim. osallistujalistan kerääminen). Tietoja ei käytetä muihin tarkoituksiin. \*

Kyllä

2. Osallistun tapahtumaan \*

Kyllä

#### 3. Yhteystietosi

Etunimi \*

Sukunimi \*

Matkapuhelin \*

Sähköposti *	<input type="text"/>
Postinumero *	<input type="text"/>
Organisaatio *	<input type="text"/>

4. Työpajaa ennakoiva kysymys: Mitä sinulle tulee mieleen sanasta tilasokeus?

5. Jos haluat liittyä Maatila 2030 -hankkeen asiakasrekisteriin, jätä tähän yhteystietosi. Lähetämme tietoa hankkeessa järjestettävistä koulutuksista ja tapahtumista. Seuraa myös Facebook-, Instagram- ja Youtube -tilejämme!

Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Matkapuhelin	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>
Osoite	<input type="text"/>
Postinumero	<input type="text"/>
Postitoimipaikka	<input type="text"/>
Yritys	<input type="text"/>
Y-tunnus	<input type="text"/>

Tapahtumaa järjestämässä:

Savonia-ammattikorkeakoulu, Mela ja Maatila 2030 -hanke



## LIITE 4: AIKATAULU JA OHJEET OSALLISTUJILLE



Virtuaalinen opinnäytetyön työpaja, jonka aiheena on

## TILASOKEUS

perjantaina 11.2.2022 klo 8.30–11.30 Zoom

### PÄIVÄN OHJELMA

08.15	Etäyhteys aukaistaan
08.30	AloitUS
08.45	Työpajatyöskentelyä pienryhmissä
09.45	Tauko 15 min
10.00	Työpajatyöskentelyä
11.00	Yhteenveto
11.30	Tilaisuus päättyy

**Liity tilaisuuteen seuraavasta linkistä:**

**Salasana: tilasokeus**

Opinnäytetyön tekijä  
Mira Piironen

Toimeksiantaja  
Susanna Karhu  
Projektisuunnittelija  
Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela

Ohjaaja  
Kati Partanen  
Lehtori, Projektipäällikkö  
Savonia-amk, Maatila 2030

## OHJEITA TYÖPAJAAN

Ongelmatilanteissa ota yhteyttä:

Kati Partanen

Mira Piironen

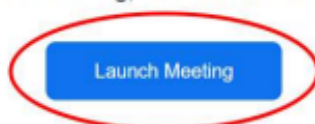
1. Liity tilaisuuteen klikkaamalla linkkiä, tai kopioimalla linkki selaimen osoiteriville. Syötä salasana.
2. Liittyessäsi hyväksy tarvittaessa evästeet ja valitse painike *"Automatically join audio by computer when joining a meeting"*, paina tämän jälkeen *"Join with computer audio"*. Mikäli selain vaatii asennuksia, valitse suorita.



3. Paina *"Launch meeting"*, jos ponnahdusikkuna ei avaudu.

Click **Open Zoom Meetings** on the dialog shown by your browser

If you don't see a dialog, click **Launch Meeting** below.



Don't have Zoom Client installed? [Download Now](#)

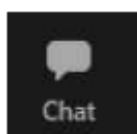
4. Käytä etu- ja sukunimeäsi avatessasi Zoom-videoetäyhteyden.



5. Pidä mikrofonisi suljettuna, kun et puhu työpajassa. Työpajakeskustelujen aikana on hyvä pitää kameraa auki paremman vuorovaikutuksen saamiseksi.



6. Voit lähettää kysymyksiä ja kommentteja videoetäyhteyden chatin kautta koko työpajan ajan.



7. HUOM! Etäyhteydet ovat välillä kuormitettuja. Mikäli yhteydessä on ongelmia, voit kokeilla kameran sulkemista. Jos ongelma ei katoa, katkaise yhteys, ja liity uudelleen takaisin.

## LIITE 5: TARKKA AIKATAULU TYÖPAJAAN

8.15

- Linjat aukaistaan, kaikki ollaan valmiina (autetaan jos jollakin osallistujalla on ongelmia)
- Jaetaan näyttö

8.30

- Aloitus, jaetaan näyttö, PowerPoint
- Jaetaan listan mukaisesti Breakout-huoneet
- Pyydetään osallistujia (+järjestäjiä) esittäytymään muutamalla sanalla

8.45

- Jakaudutaan kolmeen Breakout-huoneeseen, työpajatyöskentelyä kahvilamenetelmällä (1 h)
- Jaetaan Padlet linkki yhteisen chatin kautta
- Pysytään yhdessä kysymyksessä 20 min
- **Ennen kysymyksen vaihtoa pyydetään osallistujia antamaan sydän tärkeimmälle huomiolle**
- Huoneen sihteeri jakaa näytön (Padletin), sekä tallentaa huoneessa käydyn keskustelun
- Sihteeri huolehtii, että käsitellään oikeaa kysymystä, ja että keskustelu säilyy aiheessa
- Sihteeri tarvittaessa kirjoittaa padletille osallistujan puolesta
- Tarvittaessa sihteeri voi hyödyntää apukysymyksiä, tai näyttää sanapilveä

9.45

- Tauko (15 min)
- Jaetaan uudet Breakout-huoneet listan mukaisesti

10.00

- Jakaudutaan suoraan Breakout-huoneisiin, työpajatyöskentelyä kahvilamenetelmä (1 h)
- Jaetaan Padlet linkki yhteisen chatin kautta
- Pysytään yhdessä kysymyksessä 20 min
- Huoneen sihteeri jakaa näytön (Padletin), sekä tallentaa huoneessa käydyn keskustelun
- Sihteeri huolehtii, että käsitellään oikeaa kysymystä, ja että keskustelu säilyy aiheessa
- Sihteeri tarvittaessa kirjoittaa padletille osallistujan puolesta
- Tarvittaessa sihteeri voi hyödyntää apukysymyksiä, tai näyttää sanapilveä

11.00

- Palataan takaisin päähuoneeseen ja pidetään äänestys osio 2. padletista (15 min)
- Osallistujat tykkäävät Paletilta kolmesta tärkeimmästä kohdasta + keskustelua
- Jaetaan näyttö
- Lopuksi yhteenveto (15 min), vapaata keskustelua työpajan aiheista

11.30

- Tilaisuus päättyy, kiitokset

## LIITE 6: APUKYSYMYKSET TYÖPAJAAN

### Kysymys 1.

- Mitä asioita sinulle tulee mieleen tilasokeus käsitteestä?
- Onko termille mitään suoraa selitystä?

### Kysymys 2.

- Oletko nähnyt tilasokeutta?
- Ilmeneekö tilasokeus jokaisella samalla tavalla?

### Kysymys 3.

- Mikä on merkittävin altistava tekijä?
- Vaikuttaako tilasokeuden syntyyn useampi asia yhtä aikaa?

### Kysymys 1.

- Kuinka ottaa tilanne puheeksi?
- Minkälainen olisi hyvä lähestymistapa?

### Kysymys 2.

- Oletko nähnyt tilasokeutta?
- Mistä voi helpoiten huomata tilasokeuden?

### Kysymys 3.

- Millä asialla pystyisi helpoiten ennaltaehkäisemään tilasokeutta?
- Pitäisikö maatalousyrittäjälle olla tarjolla apukeinoja tilasokeuden ennaltaehkäisyyn?