

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALA

TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN KAAKKOIS- SUOMEN LOMITUSPALVELUISSA

TEKIJÄ: Minka Kilponen

Koulutusala Luonnonvara- ja ympäristöala			
Tutkinto-ohjelma Agrologin tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Minka Kilponen			
Työn nimi Työhyvinvoinnin kehittäminen Kaakkois-Suomen lomituspalveluissa			
Päiväys	11.3.2024	Sivumäärä/Liitteet	60/8
Toimeksiantaja Kaakkois-Suomen lomituspalvelut			
Tiivistelmä			
<p>Opinnäytetyön aiheena oli työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman laatiminen Kaakkois-Suomen lomituspalveluiden henkilöstölle. Työ rajattiin käsittelemään anonyymeista työhyvinvointikyselyistä saatuja tuloksia. Työhyvinvointia tarkasteltiin henkilökohtaisen kokemuksen kautta. Opinnäytetyössä toteutetun työhyvinvointikyselyn kysymykset koskivat kaikkia työkyvyn osa-alueita: terveyttä, toimintakykyä, osaamista, arvoja, asenteita, motivaatiota, johtamista, työyhteisöä sekä työoloja.</p> <p>Työssä tehtiin esiselvityksenä maatalouslomittajien työhyvinvointikysely keväällä 2021 Tutkimusmenetelmät-kursin harjoitustehtävänä. Tulokset annettiin toimeksiantajan käyttöön, ja niitä hyödynnettiin lisäksi opinnäytetyön uuden työhyvinvointikyselyn vertailuaineistona. Itse toteutetuissa työhyvinvointikyselyissä käytettiin Webropol-kyselysovellusta. Lisäksi hyödynnettiin Mikkelin kaupungin toteuttaman Pulssi-kyselyn syksyn 2022 tuloksia.</p> <p>Työn tuloksena saatiin tärkeimmät työhyvinvoinnin kehittämiskohteet paikallisyksikön maatalouslomittajille sekä lomitushallinnossa työskenteleville. Työssä suunniteltiin myös kohteille sopivia kehittämistoimenpiteitä yhteistyössä toimeksiantajan edustajien kanssa. Lisäksi omaan taulukkoonsa koottiin työhyvinvointikyselyssä parhaiten menestyneet kohteet, joissa oli havaittavissa hyviä käytäntöjä.</p> <p>Toimenpiteiden vaikuttavuutta voidaan seurata samanlaisella uusintakyselyllä, muokata uusintakyselyn kysymyksiä tehtyjen toimenpiteiden suuntaan tai tehdä jollekin tietylle kohteelle lisäselvityksiä ja entistä tarkempaa seuranta. Työhyvinvoinnin kehittäminen on jatkuvaa toimintaa. Työhyvinvoinnin kehittämistyöllä voidaan saada yhä parempia tuloksia aikaiseksi niin asiakaspalvelun, tiimityön sekä työntekijän ja esihenkilön henkisen hyvinvoinnin tasolla.</p> <p>Tulokset ovat hyödynnettävissä myös yleisemmällä tasolla varsinkin maatalouslomittajien edunvalvontaan. Paikallisyksikötasolla on melko haastavaa vastata maatalouslomituksen yleisiin haasteisiin, kuten pitkiin työmatkoihin ja työajan sijoitteluun. Eri paikallisyksiköiden välisellä hyvällä yhteistyöllä voidaan saada aikaan innovatiivisia ratkaisuja yhteisiin ongelmiin.</p>			
Avainsanat työhyvinvointi, työhyvinvointisuunnitelma, maatalouslomitus			

Field of Study Natural Resources and the Environment	
Degree Programme Degree Programme in Agriculture and Rural Industries	
Author Minka Kilponen	
Title of Thesis Improving Well-Being at Work in Kaakkois-Suomen Lomituspalvelut	
Date 11 March 2024	Pages/Appendices 60/8
Client Organisation Kaakkois-Suomen lomituspalvelut	
<p>Abstract</p> <p>The aim of the thesis was to prepare a plan for the well-being of the employees in Kaakkois-Suomen lomituspalvelut. Well-being at work was examined through personal experience. The information was obtained from anonymous surveys.</p> <p>A preliminary survey on farm relief workers' well-being at work was conducted in the spring of 2021. The preliminary survey was conducted as an assignment of a former University of Applied Sciences course. The results were given to the client organisation in December 2021 and used as comparison data with the results of the second survey. In the thesis, a repeat survey for the farm relief workers and a separate survey for the administrative staff of farm relief services were conducted. Pulssi-survey results by the City of Mikkeli were also available for the well-being plan.</p> <p>The study results revealed the most important development areas for the farm relief workers and the administrative staff of farm relief services. Also, the already functioning procedures were revealed. Suitable development measures to improve well-being at work were also planned with the employees.</p> <p>The efficiency of the development measures could be observed with an identical survey or by changing the questions towards measures taken or by starting a further study with some specific development area. Improving well-being at work is a continuous action. The development measures of well-being at work could produce better results also in the custom service as well as in teamwork.</p> <p>The study results could be useful for the labor union of farm relief workers. It is hard to solve general challenges, like long commutes and work schedule placement, by a single local farm relief service office. With teamwork between several local farm relief service offices can new solutions be achieved.</p>	
<p>Keywords well-being at work, farm relief worker</p>	

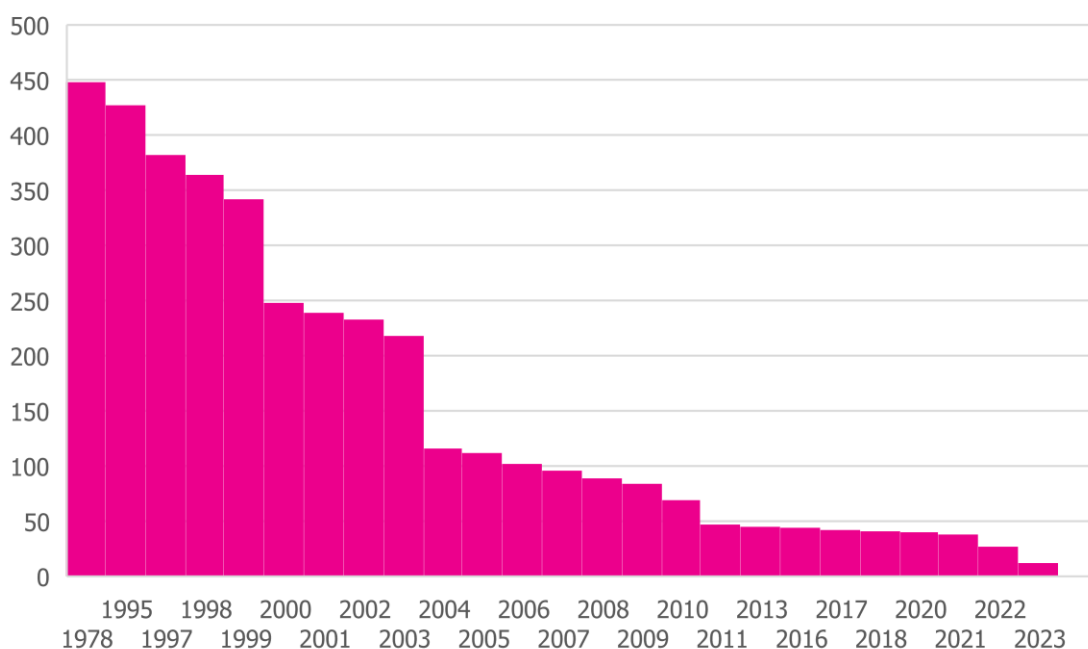
SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI TYÖKYKYTALOMALLIN MUKAISESTI	8
2.1	Terveys ja toimintakyky.....	9
2.2	Osaaminen	9
2.3	Arvot, asenteet ja motivaatio	10
2.4	Johtaminen, työyhteisö ja työolot.....	10
3	TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA.....	12
4	MAATALOUSLOMITUKSEN ORGANISAATIOMALLI JA TYÖTEHTÄVÄT	14
4.1	Ylin johto.....	14
4.2	Paikallishallinto	14
4.3	Maatalouslomittajat.....	15
5	MIKKELIN KAUPUNGIN PULSSI-TYÖHYVINVOINTIKYSELY SYKSYLLÄ 2022.....	16
5.1	Pulssi-kyselyn tulokset koko maaseututoimen tulosityksikön osalta	17
5.2	Pulssi-kyselyn tulokset maaseututoimen esihenkilötehtävissä toimivien osalta	18
6	TYÖN TOTEUTUS JA MENETELMÄT	20
7	MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET	22
7.1	Terveys ja toimintakyky.....	23
7.2	Osaaminen	25
7.3	Arvot, asenteet ja motivaatio	25
7.4	Työolosuhteet.....	29
7.4.1	Johtaminen	29
7.4.2	Työyhteisö	32
7.4.3	Työolot	34
8	LOMITUSHALLINNON TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET	36
8.1	Terveys ja toimintakyky.....	36
8.2	Osaaminen	37
8.3	Arvot, asenteet ja motivaatio	38
8.4	Työolosuhteet.....	42
8.4.1	Johtaminen	42
8.4.2	Työyhteisö	44
8.4.3	Työolot	45

9	JOHTOPÄÄTÖKSET	46
9.1	Maatalouslomittajien työhyvinvointikyselyn tulosten vertailu edellisen kyselyn akuuteimpiin kohteisiin	46
9.2	Maatalouslomittajien työhyvinvoinnin tärkeimmät kehityskohteet	48
9.3	Maatalouslomittajien työhyvinvoinnin onnistuneimmat osa-alueet	51
9.4	Lomitushallinnon työhyvinvoinnin tärkeimmät kehityskohteet.....	52
9.5	Lomitushallinnon työhyvinvoinnin onnistuneimmat osa-alueet.....	54
10	POHDINTA.....	56
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	58
	LIITE 1: MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN SAATEKIRJE	61
	LIITE 2: MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖHYVINVOINTI-KYSELYLOMAKE.....	62
	LIITE 3: LOMITUSHALLINNON TYÖHYVINVOINTIKYSELYN SAATEKIRJE	69
	LIITE 4: LOMITUSHALLINNON TYÖHYVINVOINTIKYSELYLOMAKE	70
	LIITE 5: TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISUUDEN JOHTAMINEN (MANKA 2011, 70)	74
	LIITE 6: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET KEVÄÄN 2021 KYSELYSTÄ (KILPONEN 2021)	75
	LIITE 7: MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET 2023.....	76
	LIITE 8: LOMITUSHALLINNON TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET 2023	77

1 JOHDANTO

Maatalouden rakennemuutos etenee nopeasti: vuonna 2010 koko Suomessa oli 16 966 lomituspalveluihin oikeutettua maatilaa, kun vuonna 2020 niitä oli enää 9 339. Lomituksen työllistävyyttä kuvaa vielä paremmin lomituspalvelua käyttäneiden maatalousyrittäjien määrät, koska vuosilomaoikeus on yrittäjä- eikä tilakohtaista. Vuonna 2010 vuosilomaa käyttäneitä maatalousyrittäjiä oli 25 785, kun taas vuonna 2020 heitä oli enää 14 119. (Aikasarjat s. a.) Tämä on aiheuttanut maatalouslomituksen toimeenpanijataho Maatalousyrittäjien eläkelaitos Melalle painetta yhdistää paikallisyksiköitä: tilojen määrän vähetessä tarvitaan laajempia alueita maatalouslomittajien ja hallinnon työllistämiseksi. Kuvassa 1 on esitelty paikallisyksikköjen määrän kehitystä vuodesta 1978 vuoteen 2023. Vuonna 1978 paikallisyksiköitä oli 448, kun taas 2023 niitä on enää 12 koko Suomessa (Lahin 2022). Väistämättä myös työntekijöiden määrän tarve vähenee, mutta tähän mennessä tämä on tapahtunut luonnostaan henkilöstön eläköityessä.



KUVA 1. Paikallisyksikköjen määrän kehitys (Lahin 2022)

Vielä vuonna 2020 Mikkelin paikallisyksikkö järjesti maatalouslomituksia vain Mikkelin ja Pieksämäen kaupunkien, Puumalan, Mäntyharjun, Kangasniemen ja Hirvensalmen kuntien alueella (Maatalouslomittajat ry 2020). Savitaipaleen paikallisyksikkö yhdistyi 1.1.2021 Mikkelin paikallisyksikköön, jolloin mukaan liittyi Lemi, Luumäki, Taipalsaari, Savitaipale ja Lappeenranta. Fuusiosta syntyi Kaakkois-Suomen lomituspalvelut. Vuoden 2022 alusta tuli seuraava iso yhdistyminen, kun Rantasalmen ja Parikkalan paikallisyksiköt liittyivät Kaakkois-Suomen lomituspalveluihin. (Mela 2020; Pulkkinen 2020.) Mikkelin kaupunki on nykyään lomituspalveluiden järjestämisvastuussa alueella, joka kattaa Enonkosken, Hirvensalmen, Joroisten, Juvan, Kangasniemen, Lemm, Luumäen, Mäntyharjun, Parikkalan, Puumalan, Rantasalmen, Rautjärven, Ruokolahden, Taipalsaaren, Savitaipaleen ja Sulkavan kunnat sekä Imatran, Lappeenrannan, Mikkelin, Pieksämäen ja Savonlinnan kaupungit (Mikkelin kaupungin hallituksen kokous 2020-12-14).

Maatalouden rakennemuutos aiheuttaa jännitteisyyttä niin maatalouslomittajien, kuin hallinnonkin osalta. Riittääkö töitä tulevaisuudessa? Pitenevätkö työmatkat kestävämmiksi samalla, kun autoilun kustannukset kasvavat? Miten käy esimiesten suhteelle tiloihin ja lomittajiin, kun hallinnon työpisteet siirtyvät etäämmälle tiloista ja lomittajien asuinpaikoista? Saadaanko yhteisiä toimintatapoja muodostettua?

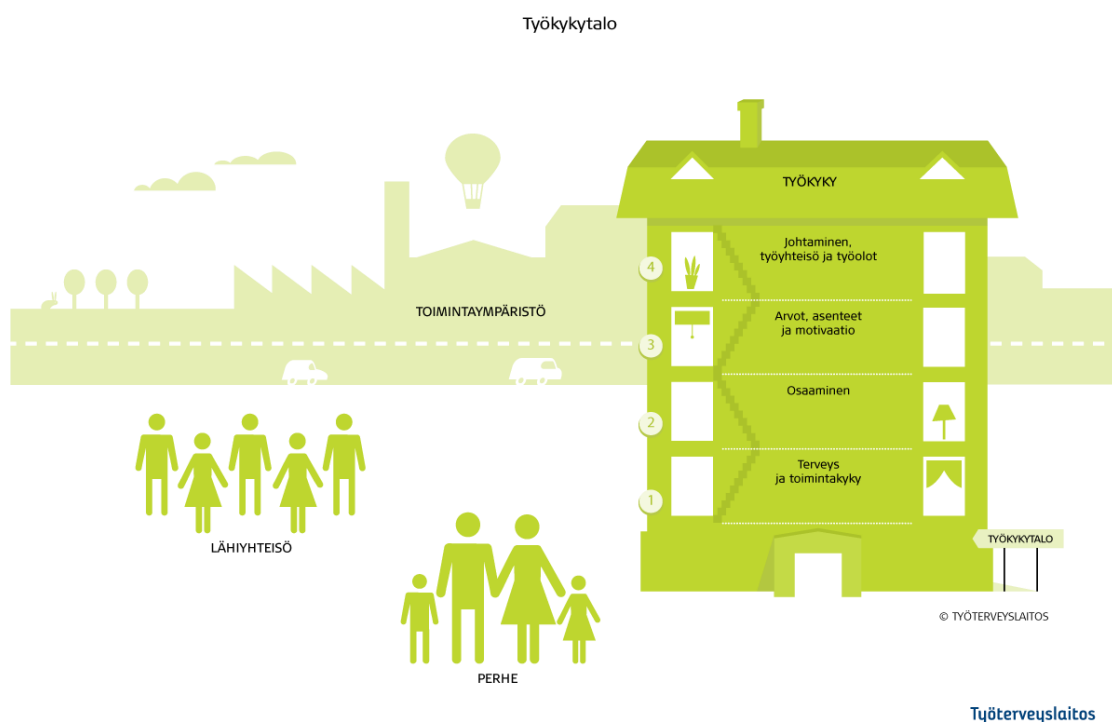
Opinnäytetyön toimeksiantaja on Kaakkois-Suomen lomituspalvelut, ja työ linkittyy Fuusioituminen Kaakkois-Suomen Lomituspalveluissa -hankkeeseen. Hankkeen tavoitteena henkilöstön osalta on säilyttää osaavat maatalouslomittajat talon palveluksessa ja hallinnon työntekijöiden työhyvinvointia tukemalla kehittää lomituspalveluiden laatua kokonaisuudessaan. Hankkeen punaisena lankana on yhteistyön edistäminen niin henkilöstön kuin asiakkaidenkin välillä. Siksi tähän opinnäytetyöhön halutaan koko henkilöstö mukaan, eikä vain kehittää yksisuuntaisesti maatalouslomittajina toimivien alaisten työhyvinvointia.

Tässä opinnäytetyössä otetaan selvää henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta ylimääräistä hämmennystä tuovan muutoksen keskellä ja haetaan toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Lisäksi tuodaan esille pienetkin onnistumiset, jotta työyhteisö huomaa yhdistymisen tuomat edut sekä tulee olemaan entistäkin vahvempi ja toimivampi tiimi. Tämä auttaa henkilöstöä suhtautumaan myönteisesti myös tuleviin muutoksiin ja sitoutumaan jatkuvaan kehittämiseen.

2 TYÖHYVINVOINTI TYÖKYKYTALOMALLIN MUKAISESTI

Työhyvinvoinnin käsite on laaja. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa yksilön oma psyykinen ja fyysinen hyvinvointi, vaikuttamismahdollisuudet työhön, työyhteisön ilmapiiri, työn sopiva haastavuus ja kehittymisen mahdollisuus sekä asiakaspalvelutaidot. Virkistyspäivät ja muut työnantajan tarjoamat kannusteet voivat parantaa työhyvinvointia, mutta tärkeintä on jokapäiväinen työn sujuminen. (Manka ja Manka 2016, 75–77.)

Työhyvinvointia arvioitaessa työkykyä voidaan käyttää määritteenä ja se on läheinen käsite työhyvinvoinnille. Yksilön työkykyä voidaan kuvata nelikerroksisena työkykytalona (kuva 2). Kolme alinta kerrosta kuvaa henkilön ominaisuuksia ja voimavaroja, kun taas ylin kerros vasta varsinaisia työoloja ja johtamista. (Työterveyslaitos s. a.) Lisäksi yksilön työkykyyn vaikuttavat työpaikan ulkopuolinen toimintaympäristö, lähiyhteisö ja perhesuhteet. Koettu työkyky on näiden kaikkien tekijöiden summa ja eri osa-alueet tukevat toisiaan. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo ja Koskinen 2006, 111.)



KUVA 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos s. a.)

Gouldin ym. (2006, 38, 83–84) suomalaisessa väestön työkykytutkimuksessa on kerrottu tarkemmin työkykytalon kerroksista ja eri osa-alueiden vaikutuksesta ihmisten työkykyyn. Tutkimuksessa oli mukana iältään 18–74-vuotiaita eri puolilta Suomea, joskin suurimmassa osassa työkykyä käsittelevää raporttia keskitytään 30–64-vuotiaisiin työikäisiin, joita otokseen sisältyi 5 871 henkilöä. Tutkimukseen osallistui laaja-alaisesti eri ammattiryhmien edustajia.

2.1 Terveys ja toimintakyky

Työkyvyn perustana alimmassa kerroksessa sijaitsevat terveys ja toimintakyky. Toimintakykyyn sisältyvät fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. (Työterveyslaitos s. a.) Fyysiseen toimintakykyyn kuuluu muun muassa lihasvoima, kestävyyskunto, nivelten liikkuvuus sekä kehon asennon hallinta. Myös näkö ja kuulo luetaan fyysisen toimintakyvyn osa-alueeseen. Psyykinen toimintakyky kuvaa ihmisen psyykkisiä voimavaroja selviytyä arjen haasteista sekä elämänhallintaa ja psyykkistä hyvinvointia. Sosiaalinen toimintakyky arvioi yksilön vuorovaikutussuhteiden laatua sekä osallisuuden kokemuksia yhteisön ja yhteiskunnan toimintaan. (THL 2022.) Terveydellä viitataan moniin työkykyä rajoittaviin vaivoihin, kuten selkä- ja niskasairauksiin, mielenterveyden häiriöihin, verenpaine- ja sepelvaltimotauteihin, jotka ovat työssäkäyvien yleisimpiä ongelmia (Gould ym. 2006, 114). Gould ym. (2006, 114) mainitsee Järvikosken, Härkäpään ja Mannilan (2001) artikkeliin viitaten, että huonoksi koettu terveys ei kuitenkaan välttämättä merkitse heikentynyttä työkykyä: samanlaisen vaivan aiheuttama haitta työntekoon vaihtelee yksilön muiden voimavarojen mukaan sekä sen, millaista työtä hän tekee ja millaisissa työoloissa.

Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelman (2021–2022, 9) mukaan jokainen työntekijä on vastuussa omasta terveydestään ja sen ylläpitämisestä. Toimintaohjelman mukaan hyvää terveyttä ja toimintakykyä voidaan tukea liikunnalla, oikeanlaisella ravitsemuksella, riittävällä unella, sosiaalisella turvaverkolla ja erilaisilla stressinhallintakeinoilla. Mikäli työntekijöillä ilmenee paljon työhön liitännäistä henkilökohtaisen työkyvyn rasitetta, työnantajan kannattaa mielestäni tarjota haasteisiin liittyvää ohjausta. Työperäinen stressi voi näyttäytyä erilaisina fyysisinä oireina, uni- ja keskittymishäiriöinä sekä heikentää vastustuskykyä. Työstä palautumista helpottaa mahdollisuus käsitellä työtehtävissä psyykkistä kuormitusta aiheuttavat asiat rakentavalla tavalla. (Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju 2011, 17–18.)

2.2 Osaaminen

Osaamisen perustana on riittävä ammatillinen peruskoulutus. Nykypäivän koko ajan muuttuvassa työympäristössä tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on tärkeää. (Työterveyslaitos s. a.) Mielestäni yksilön työkokemuksen myötä tullutta niin sanottua hiljaista tietoa kannattaa myös pitää arvossa ja työyhteisöissä antaa mahdollisuuksia tällaisen tärkeän tiedon jakamiseen. Gouldin ym. (2006, 168) tutkimuksen mukaan hyvään työkykyyn liittyy hyväksi koettu osaaminen sekä osaamisen kannalta riittävä haastavuus. Osaamisen aluetta on kartoitettu aktiivisesti Kaakkois-Suomen lomituspalveluiden omissa selvityksissä, kehityskeskusteluissa sekä Mikkelin kaupungin Pulssi-kyseilyssä, joten tämä osa-alue jätetään vähemmälle huomiolle työhyvinvointitutkimuksessa.

Osaamisesta otettiin kuitenkin mukaan asiakaspalvelutaidoista palautteen käsittelytaidot, koska ne vaikuttavat selkeämmin työhyvinvointiin. Asiakaspalvelutaitoihin kuuluvat hyvät vuorovaikutustaidot sekä palautteen käsittelytaidot. Palautteen saaminen työstä on tärkeä motivaatiotekijä, eikä ilman palautetta voi kehittyä. (Työturvallisuuskeskus 2014, 50; Pakka ja Rätty 2010, 17.) Ilman palautetta työntekijälle voi jäädä epävarma olo siitä, onko asiakas tyytyväinen hänen työnsä jälkeen (Sarkkinen 2017). Palaute voi olla positiivista, korjaavaa tai ihan vain kiittämistä työpanoksesta. Palautteen saamisen ongelmana on, että positiivista palautetta ei usein muisteta antaa ja kehittävä palaute

ilmaistaan liian negatiivisessa muodossa. (Pakka ja Rätty 2010, 17.) Asiakastyössä negatiivisen palautteen vastaan ottaminen sekä palautteen pyytäminen voivat tuntua vaikeilta.

2.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Työkykytalon kolmanteen kerrokseen sijoittuvat työntekijän arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa tutkaillaan myös työelämän ja muun elämän yhteensovittamista. (Työterveyslaitos s. a.) Työssä viihtyvyyden kannalta on tärkeää, että yksilön ja työpaikan arvot sopivat yhteen. Yhteisten arvojen pohjalta laaditaan työyhteisön tavoitteet ja kerrotaan tarkemmin, miten arvot toteutuvat kussakin työtehtävässä. (Oikotie 2014.).

Myönteinen asenne työhön parantaa työkykyä ja todennäköisesti pidentää työuraa, minkä takia työtyytyväisyyteen kannattaa pyrkiä panostamaan (Gould ym. 2006, 175). Gould ym. (2006, 170) huomauttaa Lusan, Punakallion ja Luukkosen (2004) Palomiesten seurantatutkimuksen osoittaneen, että yksilöillä, joilla työnteen merkitys liittyi lähinnä palkkaan, oli heikompi työkyky kuin niillä, joilla vastuissa korostui työn sisällön merkitys. Tästä voi päätellä, että pelkästään palkkaa korottamalla ei työn imua saada lisääntymään. Työn imulla tarkoitetaan korkeaa motivaatiota, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työn tekemiseen. Omistautuminen esiintyy intona ja ylpeytenä omasta työstä. Työn imua ei pidä sekoittaa työnarkomaniaan, jossa työstä ei osata irrottautua eikä palautumiselle jää riittävästi aikaa. Tunnollisella ja suurta työn imua kokevalla työntekijällä on riski sairastua työuupumukseen. (Manka ym. 2011, 10.)

2.4 Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Lopulta ylimmässä työkykytalon kerroksessa päästään itse työolosuhteisiin. Työnteen toimivuuteen ja viihtyisyyteen vaikuttavat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Hyvä johtaminen tarkoittaa mm. työn oikeaa organisointia ja resursointia, yhteisiä pelisääntöjä ja yhteistä näkemystä tavoitteista. Esimiestyöhön kuuluu työhyvinvoinnin johtamisen lisäksi työilmapiirin johtaminen, jonka halutaan olevan kannustava, uusia ideoita hakeva, leppoisa ja vuorovaikutteista keskustelukulttuuria tukeva. Esimiehen tehtävänä on tarkkailla ja tukea työntekijöidensä työkykyä. (Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2021–2022, 4–8.)

Hyvinvoivaan työyhteisöön kuuluvat tasa-arvoisuus, oikeudenmukaisuus, hyvä tiedonkulku sekä positiivinen, arvostava ja suvaitseva ilmapiiri. Hyvässä ilmapiirissä saadaan ja annetaan palautetta. Työyhteisöissä on hyvä toimia entistä enemmän verkostoissa ja jakaa osaamistaan muille. Työyhteisön toimivuus perustuu riittävään ja selkeään viestintään sekä vuorovaikutustaitoihin. (Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2021–2022, 8.)

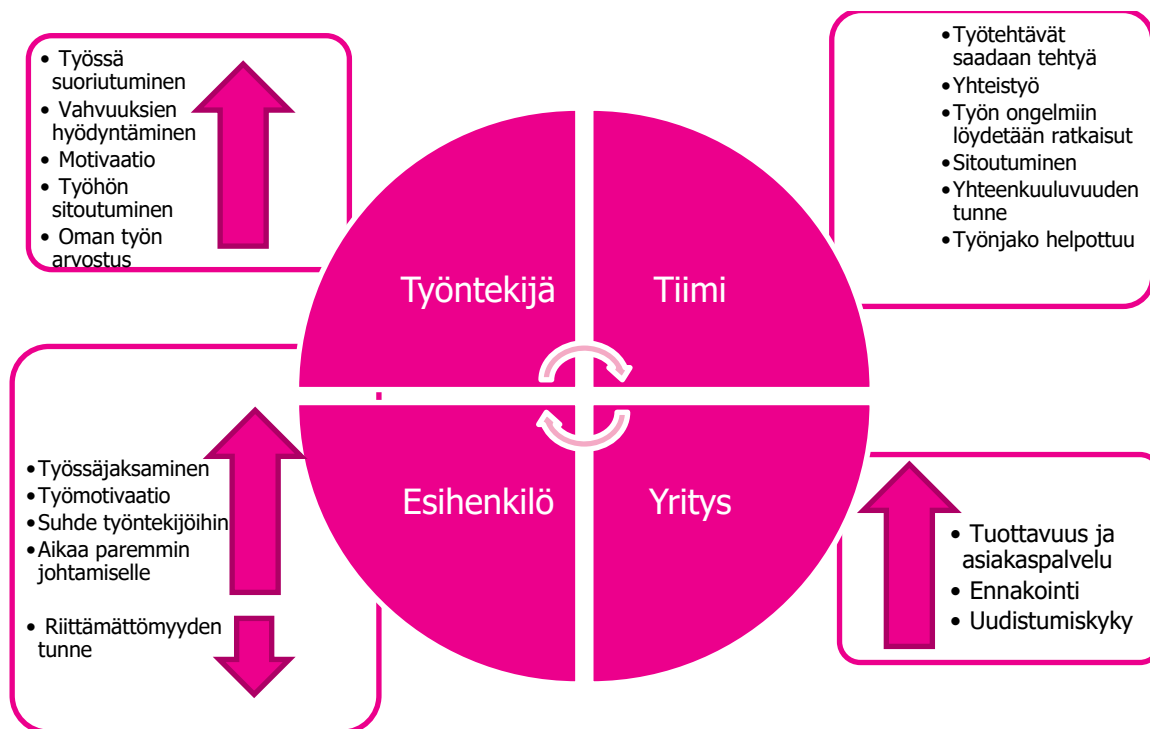
Yksi tärkeä työhyvinvoinnin elementti on työstä saatava turvallisuuden tunne: työsuhteen pysyvyys, riittävä toimeentulo sekä fyysisesti ja psykososiaalisesti turvallinen työympäristö tuovat luottavaisen olon tulevaisuuden kannalta. Työn epäkohdat on voitava tuoda esiin, eikä siitä saa tulla vaikeuksia valittajalle. (Rauramo 2009, 4.) Hyvinvoivassa työyhteisössä on korkea luottamuksen ilmapiiri. Luottamus vaikuttaa työntekijöiden yhteistyöhalukkuuteen sekä viestinnän avoimuuteen. (Pakka ja Rätty 2010.)

Työn sisällössä voi olla hyvinvointia lisääviä elementtejä sekä kuormittavia vaatimuksia. Työtehtävien mielekkyyttä voivat lisätä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, tehtävien vaihtelevuus ja monipuolisuus, työn kehittävyys sekä palaute ja arvostus. Työn kuormittavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn fyysinen kuormittavuus, jatkuvat keskeytykset työssä, vaikeat asiakaspalvelutilanteet sekä kiire. (Stressi ja työuupumus s. a.)

Pitkittynyt työstressi voi johtaa työuupumukseen. Työuupumuksen oireita ovat krooninen väsymys, kyynisyys, muistamisen ja keskittymisen vaikeudet sekä tunteiden hallinnan vaikeudet. Työuupumukselle altistaa työn kuormittavien vaatimusten ylittäessä työn hyvinvointia lisäävät tekijät. (Stressi ja työuupumus s. a.) Kuormitustekijöitä ja hyvinvointia edistäviä piirteitä on toki muuallakin kuin pelkästään työn sisällössä: koko työkykytalon balanssi on tärkeää.

3 TYÖHYVINVOINTISUUNNITELMA

Työntekijöiden työhyvinvoinnista puhutaan paljon, mutta esihenkilötason työhyvinvointi jää usein jopa huomiotta. Mikäli esihenkilö on uupunut, se heijastuu myös työntekijöiden hyvinvointiin ja koko yrityksen toimintaan. (Pirinen 2014, 150.) Työhyvinvoinnin hyötyjä yrityksen, esihenkilön, tiimin ja työntekijän näkökulmasta on esitelty kuvassa 3. Paranevien ominaisuuksien vieressä on nuoli ylöspäin ja vähenevien piirteiden vieressä on nuoli alaspäin.



KUVA 3. Työhyvinvoinnin hyötyjä organisaatiolle (Pirinen 2014, 178)

Työhyvinvoinnin kehittämiseen kannattaa osallistaa koko työyhteisö: kun itseä koskeviin asioihin pääsee vaikuttamaan, sitoutuminen työhön ja kehityskohteisiin on suurempaa kuin silloin, jos tavoitteet määritellään ylhäältä käsin. (Pakka ja Rätty 2010, 31.) Työhyvinvointikyselyssä pystytään mittaamaan työilmapiiriä yleisellä tasolla ja työntekijöillä on mahdollisuus tuoda tuntemuksensa anonyymisti esiin (Kehusmaa 2011, 130). Rauramon (2009, 1) mukaan työhyvinvointikyselyn tulosten valmistuttua kannattaa valita yhteisessä kehittämiskokouksessa tärkeimmät kehittämiskohteet, jotka on mahdollista toteuttaa vuoden sisällä. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin kehittämistoiminnassa on hyvä edetä pienin askelin ja realistisilla tavoitteilla. Työhyvinvointitutkimusten tuloksista ja suunniteluista konkreettisista toimenpiteistä työhyvinvoinnin kehittämiseksi on tärkeää viestiä koko henkilöstölle, muuten ne menettävät merkityksensä (Joki 2021, 31).

Työhyvinvointikyselyjen lisäksi työhyvinvoinnin tilannetta voi kartoittaa kehityskeskusteluista ja työterveyshuollosta saadun informaation avulla. Työterveyshuollosta saa tietoa työkyvyn muutoksista, sairauspoissaoloista sekä varhaisista eläköitymisistä. Myös työntekijöiden vaihtuvuus on hyvä työhyvinvoinnin mittari.

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden johtamista on esitelty liitteessä 5. Liitteen 5 taulukon pohjana on käytetty Manka ym. (2011, 70) teoksen mallia. Kehusmaa (2011, 160) valaisee, mitä taulukossa tarkoitetaan seurannalla: toimenpiteiden vaikutusten tarkkailua on tehotonta toteuttaa uudella laajalla työilmapiirimittauksella, vaan tehtyjä toimenpiteitä kannattaa tarkkailla täsmällisin mittauksin. Tämä voidaan tehdä joko räätälöimällä työhyvinvointikyselyä tehtyjen toimenpiteiden suuntaan tai toteuttaa toimenpiteille tarkoituksenmukaiset yksilölliset arviointitavat. Toimenpiteiden vaikutusten arviointi vaikuttaa motivaatioon käyttäen kyseisiä toimintatapoja myös jatkossa. Myös negatiiviset tulokset lisäävät kehittämistä, kun tuloksia osataan käsitellä rakentavasti ja ottaen oppia kokemuksista. Arviointi voidaan toteuttaa anonymyminä tai työyhteisön sisäisenä arviointina, esimerkiksi avoimesti keskustellen. (Kehusmaa 2011, 217.)

Työhyvinvointi jakautuu objektiivisiin eli ulkoapäin tarkasteltaviin hyvinvoinnin mittareihin ja tulkittuihin sekä subjektiiviseen osa-alueeseen eli henkilön omaan kokemukseen työhyvinvoinnin tilasta. Työhyvinvointisuunnitelma rajataan tässä työssä käsittämään työntekijöiden subjektiivista tunteesta työhyvinvoinnin tilasta ja siitä johdettuihin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin.

4 MAATALOUSLOMITUKSEN ORGANISAATIOMALLI JA TYÖTEHTÄVÄT

Suomalainen maatalouslomitusjärjestelmä on toteutunut lakisääteisenä palveluna vuodesta 1974 lähtien. Lakeja ja asetuksia lomitukseen liittyen on muutettu useaan kertaan, mutta hallintomalli on pysynyt samana vuodesta 1997 lähtien. (Rissanen ym. 2021,17.) Aluksi vastuu lomituspalvelujen järjestämisestä oli kaikilla yksittäisillä kunnilla. Vuosien 1997–2000 aikana lomituspalvelut siirtyivät asteittain kunnilta Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen järjestämisvastuulle. (Henttinen 2010, 86.)

4.1 Ylin johto

Lomituspalvelujärjestelmän hallinnoinnissa ylimpänä vaikuttaa sosiaali- ja terveysministeriö: ministeriö vastaa lomitustoiminnan yleisestä johdosta, ohjauksesta ja valvonnasta. Maatalousyrittäjien eläkelaitos Melan vastuulla on lomitustoiminnan toimeenpano. Sosiaali- ja terveysministeriöstä ohjataan rahoitus Melan lomituspalveluihin liittyvään toimintaan, ja Mela siirtää rahoituksen paikallisyksiköille lomitustoiminnan järjestämistä varten. (Rissanen ym. 2021, 17–19.)

Mela huolehtii keskitetysti paikallisyksiköiden lomitustoiminnan seuraamisesta ja raportoinnista, jotta palvelu toteutuu yhdenmukaisesti ja lomituspalvelulain mukaisesti koko maassa. Lisäksi Melan vastaa paikallisyksiköiden ohjeistuksesta lomituspalvelulakiin liittyen ja tiedottaa kuukausittain lomituspalvelujärjestelmään liittyvistä ajankohtaisista asioista. Melan tehtävänä on ylläpitää valtakunnallista lomituksen tietojärjestelmää ja tuottaa lomituspalvelujen tilastot. (Rissanen ym. 2021, 17–19.)

4.2 Paikallishallinto

Kuntien alaisuudessa toimivat paikallisyksiköt tekevät toimeksiantosopimuksen Melan kanssa järjestääkseen lomitustoiminnan alueellaan. Paikallisyksikkö toimii yleensä useamman kunnan alueella, jotta toiminta on Melan ja valtion säännösten mukaan tarpeeksi taloudellista. Vuonna 2023 koko Suomessa toimii 12 paikallisyksikköä. Paikallisyksiköt vastaavat lomitustoiminnan viranomaistehtävistä sekä lomituspalvelujen tarjoamisesta alueellaan. (Rissanen ym. 2021, 17–19.)

Kaakkois-Suomen lomituspalveluiden paikallisyksikkö toimii Mikkelin kaupungin alaisuudessa. Kaupungin organisaatiossa lomituspalvelut sijoittuvat asumisen ja toimintaympäristön palvelualueeseen, jonka maaseututoimen tulosityksikön alaisuudessa toimii maaseututoimi ja lomituspalvelut. Maaseututoimen tulosityksikköä johtaa maaseutujohtaja, joka on taloudellisessa vastuussa tulosityksikön toiminnasta Mikkelin kaupungille sekä toimii esimiehenä maaseututoimen työntekijöille ja lomituspalvelupäällikölle. Lomituspalvelupäällikkö vastaa esihenkilötehtävistä lomitushallinnossa työskentelevien suuntaan. Lomituspalvelupäällikön tehtäväalueeseen kuuluvat lisäksi muun muassa lomitustoiminnan taloudellinen vastuu Melan suuntaan, maatalousyrittäjien vuosiloma- ja sijaisapupäätökset, lomitushahinkojen korvauspäätökset, hallintohenkilöstön koulutuksien järjestäminen, lomitustoiminnan rekrytoinnin suunnittelu sekä viestintä lomituspalveluista asiakkaille, henkilöstölle ja sidosryhmille.

Lomitushallinnossa työskentelee lomituspäällikön lisäksi 12 henkilöä: lomituspalvelukoordinaattori, osittain lomahallinnossa ja osittain maaseututoimessa työskentelevä maaseutuasiamies, palkkatii- missä 2 lomituspalveluassistenttia sekä 8 lomituspalveluohjaajaa, jotka toimivat lomittajien lähiesi- henkilöinä. Lomittajien esihenkilötyöhön sisältyvät lomitusten järjestäminen, työvuorosuunnittelu, tilojen olosuhdekartoitusten tekeminen sekä lomittajien työkykyarviointi yhteistyössä

lomituspalvelukoordinaattorin kanssa. Yhdellä ohjaajalla on noin 15 lomittajaa alaisenaan. Lomituspalvelukoordinaattori ohjaa ja valvoo työsuojelutoimintaa, vastaa lomittajien työkykyneuvotteluista, suunnittelee ja järjestää henkilöstön yhteiset työkokoukset ja koulutukset, toteuttaa henkilöstötiedottamista, vastaa oppilaitosyhteistyöstä ja huolehtii lomittajien työsuojain-, työvaatehankinnoista sekä työpuhelinasioista. (Mikkonen 2022-09-20.)

4.3 Maatalouslomittajat

Maatalouslomittajat tekevät päivittäisiä välttämättömiä karjanhoitotyöitä. Näihin tehtäviin luetaan myös sellaiset säännöllisesti toistuvat työt, jotka osuvat jokaiseen vuosilomajaksoon, jollaisina voidaan pitää viikoittain tapahtuvia työtehtäviä. Maatalouslomituksella hoidetaan nautaeläimiä, hevosia, sikoja, vuohia, lampaita, siipikarjaan kuuluvia eläimiä ja turkiseläimiä, joita verotetaan maatilatalouden tuloverolain mukaan. Pelkästään harrastuskäytössä olevat eläimet eivät kuulu lomituksen piiriin. (Mela 2023, 91–92.)

Maatalouslomittajat huolehtivat karjanhoitotyöistä, jotka kuuluvat lomitettavan maatalousyrittäjän tehtäväosuuteen. Yksittäisiä työtehtäviä voi vaihtaa keskenään, mikäli tällä ei ole olennaista vaikutusta lomittajan työaikaan. Työtehtävien vaihtaminen voi olla tarpeen esimerkiksi silloin, jos vuosilomaa pitävän maatalousyrittäjän työosuuteen kuuluu erityisosaamista vaativia työtehtäviä, joiden suorittamiseen lomittajalta ei löydy tarvittavaa osaamista. Maatalousyrittäjän tehtäväosuus on määritelty prosentteina tilan kokonaistyöajasta, johon on huomioitu välttämättömät päivittäiset karjanhoitotyöt. (Mela 2023, 91–94, 123.)

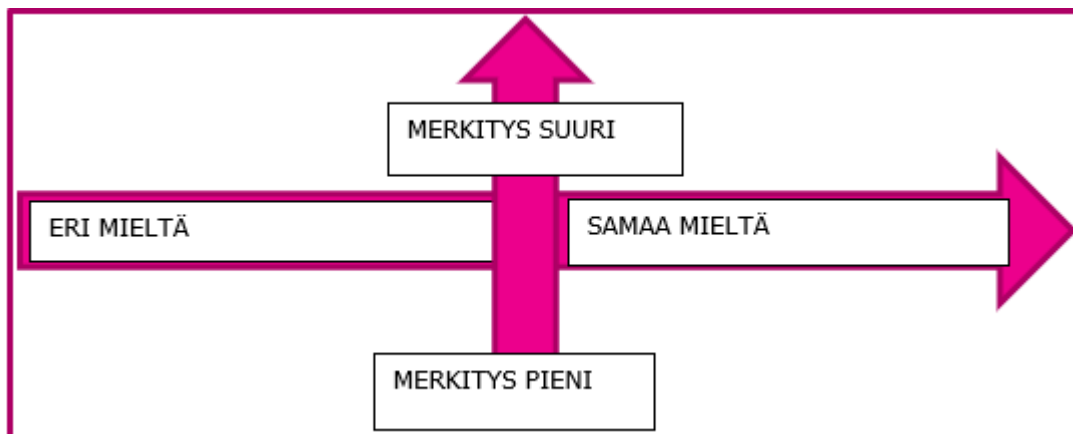
5 MIKKELIN KAUPUNGIN PULSSI-TYÖHYVINVOINTIKYSELY SYKSYLLÄ 2022

Mikkelin kaupungin koko henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin syksyllä 2022 Zeffi-sovelluksella anonyymina kyselynä (Mikkelin kaupunki 2022). Taulukossa 1 esitellään, kuinka väitteet sijoituivat työkykymalliin. Pulssi-kyselyssä ei käsitellä yksilön terveyteen ja toimintakykyyn liittyviä kysymyksiä. Mikkelin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa (2021–2022) näiden katsotaan liittyvän yksilön omalle vastuualueelle. Näihin asioihin onkin hyvin vaikeaa työnantajan vaikuttaa, mutta edellisestä maatalouslomittajille muotoillusta työhyvinvointikyselystä saatiin arvokasta tietoa lomittajilla suuresti esiintyvistä uniongelmistä (Kilponen 2021). Terveys ja toimintakyky vaikuttaa sen verran paljon työssäjaksamiseen, että siihenkin kannattaa kiinnittää huomiota.

TAULUKKO 1. Pulssi-väitteiden sijoittuminen työkykymalliin (Mikkelin kaupunki 2022)

Johtaminen, työyhteisö ja työolot	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esihenkilöni kannustaa kehittämään toimintaa ja ottaa kehitysideoita vastaan. 2. Tiedän tarvittaessa saavani tukea esihenkilöltäni (esim. henkilökohtaisen ja työelämän yhdistäminen, terveys, muutostilanne, epäonnistuminen, haastava asiakastilanne). 3. Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin vaikuttaa työhöni (esim. työmenetelmät, työtahti, työn sisältö). 4. Toimimme sovittujen tavoitteiden ja toimintatapojen mukaisesti. 5. Puutemme työyhteisömme toimivuutta häiritseviin tekijöihin (esim. vuorovaikutusongelmiin) riittävän ajoissa. 6. Meillä on hyvä yhteishenki. 7. Arvostamme toisiamme.
Arvot, asenteet ja motivaatio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koen jaksavani hyvin ja viihdyn työssäni.
Osaaminen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunnen hallitsevani työni ja osaamiseni on riittävällä tasolla tavoitteisiin ja tehtäviin nähden. 2. Minulla on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen.
Terveys ja toimintakyky	-

Zeffi-kyselyssä väitteisiin vastataan nelikenttäiseen pohjaan. Nelikenttämalliin vasempaan laitaan sijoittuu eri mieltä, oikeaan laitaan samaa mieltä, alas merkitys itselle pieni ja ylös merkitys itselle suuri. Nelikenttäkysymysmallia on esitelty kuvassa 4. Nelikenttäkysymysmallin etuna on kunkin asian henkilökohtaisen merkityksen arviointi yhtä aikaa, joka helpottaa kehityskohteiden tärkeysjärjestyksen priorisoimista. Huonona puolena on vastausten epätarkkuus, kun valittavana on summittainen kenttä. Tämä voi vaikeuttaa vastausten vertailua edellisvuosiin katsottuna.



KUVA 4. Nelikenttä-kysymysmalli

Pulssi-kyselyn vastauksista saadaan tarkat pisteluvut yhden desimaalin tarkkuudella numeroitten 0–5 välillä. Väitteet on muotoiltu ihannetilanteen tavalla, jolloin täysin samaa mieltä ja 5 pistettä tarkoittaa parasta mahdollista tulosta, kun taas täysin eri mieltä ja pisteet lähempänä 1 tarkoittavat huonoa tulosta. Itselle merkitykselliset asiat näkyvät korkeampina pistelukuina ja matalammat pisteluvut tarkoittavat vähemmän merkityksellisiä. Zeffi-kyselyn tuloksissa esitellään myös keskihajonta. Suurempi luku tarkoittaa isompaa hajontaa vastauksissa ja pienempi luku vastausten samankaltaisuutta.

5.1 Pulssi-kyselyn tulokset koko maaseututoimen tulosityksikön osalta

Syksyn 2022 Pulssi-kyselyn tuloksia koko maaseututoimen osalta on esitelty kuvassa 5. Huomioon otettavaa on, että 35 vastaajaan sisältyy Mikkelin maaseututoimen 3 työntekijää, koko lomituspalveluhallinnon henkilöstö sekä maatalouslomittajat. Maatalouslomittajia voi pahimmassa tapauksessa olla vain noin 20 vastaajista. Maatalouslomittajien 130 työntekijän lukumäärään nähden vastausprosentti on ollut hyvin heikko. Tuloksista on mahdotonta päätellä lomittajien työhyvinvoinnista yhtään mitään.

MAASEUTUTOIMI

Vastaajien määrä 35

2022

TYÖTEHTÄVÄT JA OMAT VOIMAVARAT	pisteet	keskihaj.	merkitys
Koen jaksavani hyvin ja viihdyn työssäni	3,70	0,70	3,60
Olen tyytyväinen mahdollisuuksiini vaikuttaa työhöni	3,60	0,90	3,60
Tunnen hallitsevani työni ja osaamiseni on riittävällä tasolla tavoitteisiin ja tehtäviin nähden	4,10	0,70	3,80
Minulla on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen	3,90	0,80	3,40
	15,30		14,40
TYÖN SUJUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ			
Meillä on hyvä yhteishenki	3,50	1,10	3,50
Toimimme sovittujen tavoitteiden ja toimintatapojen mukaisesti	3,40	1,00	3,50
Arvostamme työyhteisössä toisiamme	3,50	1,00	3,60
Puutemme työyhteisön toimintaa häiritseviin ongelmiin riittävän ajoissa	3,20	1,00	3,50
	13,60		14,10
ESIHENKILÖN TOIMINTA			
Esihenkilöni kannustaa kehittämään toimintaa ja ottaa kehitysideita vastaan	3,70	0,80	3,60
Esihenkilön ja minun välillä vallitsee luottamus ja vuorovaikutus on avointa	3,90	1,00	3,70
Saan esihenkilöltäni riittävästi rakentavaa palautetta	3,60	1,00	3,70
Tiedän saavani tarvittaessa tukea esihenkilöltäni	3,60	0,90	3,70
	14,80		14,70
TYÖNANTAJAN TOIMINTA			
Mielikuvani Mikkelin kaupungista työnantajana on positiivinen	3,40	0,90	3,30
Käytössä olevat sähköiset sovellukset, tietotekniset ratkaisut ja ohjeet helpottavat työntekoa ja yhtenäistävät toimintaa	3,90	0,80	3,60
Mikkelin kaupungin strategia ja arvot ohjaavat työnantajan toimintaa myös suhteessa henkilöstöön	3,20	0,60	3,10
Työnantaja kannustaa henkilöstöä kehittämään toimintaa	3,50	0,70	3,20
	14,00		13,20

YHT. **57,70****Kokonaispistemäärän vertailu**

	2019	2020	2021	2022
TYÖTEHTÄVÄT JA OMAT VOIMAVARAT	16,07	15,57	14,70	15,30
TYÖN SUJUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ	14,91	14,22	12,20	13,60
ESIHENKILÖN TOIMINTA	15,85	14,93	14,30	14,80
TYÖNANTAJAN TOIMINTA	13,86	13,56	12,40	14,00
	60,69	58,28	53,60	57,70

KUVA 5. Maaseututoimen työntekijöiden Pulssi-tulokset (Mikkelin kaupunki 2022)

5.2 Pulssi-kyselyn tulokset maaseututoimen esihenkilötehtävissä toimivien osalta

Kuvassa 6 on esitelty maaseututoimen esihenkilöiden Pulssi-tulokset. Vastaajien lukumäärästä päätellen kyselyyn on todennäköisesti vastanneet kaikki maaseututoimella esimiestyötä tekevät, joten vastausprosenttiin voi olla erittäin tyytyväinen. Myös esihenkilötyössä oma ammatillinen osaaminen ja työn ohessa kouluttautumisen mahdollisuudet nähtiin hyvänä. Työssä jaksaminen ja vaikuttamis- mahdollisuudet työhön oli heikompa. Omien voimavarojen osa-alue kokonaisuudessaan on heikentynyt edellisvuoteen verrattuna. Työyhteisön toimivuudessa on selkeitä ongelmia, jotka voivat heijastua myös työssä jaksamiseen.

MAASEUTUTOIMI, esihenkilöiden vastaukset

Vastaajien määrä 11

2022

TYÖTEHTÄVÄT JA OMAT VOIMAVARAT	pisteet	keskihaj.	merkitys
Koen jaksavani hyvin ja viihdyn työssäni	3,20	0,70	3,50
Olen tyytyväinen mahdollisuuksiini vaikuttaa työhöni	3,20	0,90	3,50
Tunnen hallitsevani työni ja osaamiseni on riittävällä tasolla tavoitteisiin ja tehtäviin nähden	3,60	0,60	3,60
Minulla on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen	3,80	0,70	3,40
	13,80		14,00
TYÖN SUJUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ			
Meillä on hyvä yhteishenki	2,50	0,80	3,50
Toimimme sovittujen tavoitteiden ja toimintatapojen mukaisesti	2,70	0,80	3,60
Arvostamme työyhteisössä toisiamme	2,80	1,00	3,60
Puutemme työyhteisön toimintaa häiritseviin ongelmiin riittävän ajoissa	2,50	0,90	3,60
	10,50		14,30
ESIHENKILÖN TOIMINTA			
Esihenkilöni kannustaa kehittämään toimintaa ja ottaa kehitysideoita vastaan	3,60	0,80	3,80
Esihenkilön ja minun välillä vallitsee luottamus ja vuorovaikutus on avointa	3,80	0,80	4,00
Saan esihenkilöltäni riittävästi rakentavaa palautetta	3,40	1,10	3,90
Tiedän saavani tarvittaessa tukea esihenkilöltäni	3,50	1,00	3,90
	14,30		15,60
TYÖNANTAJAN TOIMINTA			
Mielikuvani Mikkelin kaupungista työnantajana on positiivinen	3,10	0,80	3,20
Käytössä olevat sähköiset sovellukset, tietotekniset ratkaisut ja ohjeet helpottavat työntekoa ja yhtenäistävät toimintaa	3,70	0,40	3,70
Mikkelin kaupungin strategia ja arvot ohjaavat työnantajan toimintaa myös suhteessa henkilöstöön	3,10	0,50	3,20
Työnantaja kannustaa henkilöstöä kehittämään toimintaa	3,50	0,70	3,30
	13,40		13,40

YHT. **52,00****Kokonaispistemäärän vertailu****2021****2022**

TYÖTEHTÄVÄT JA OMAT VOIMAVARAT	15,00	13,80
TYÖN SUJUMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ	12,10	10,50
ESIHENKILÖN TOIMINTA	14,90	14,30
TYÖNANTAJAN TOIMINTA	11,40	13,40
	53,40	52,00

KUVA 6. Maaseututoimen esihenkilöiden Pulssi-tulokset (Mikkelin kaupunki 2022)

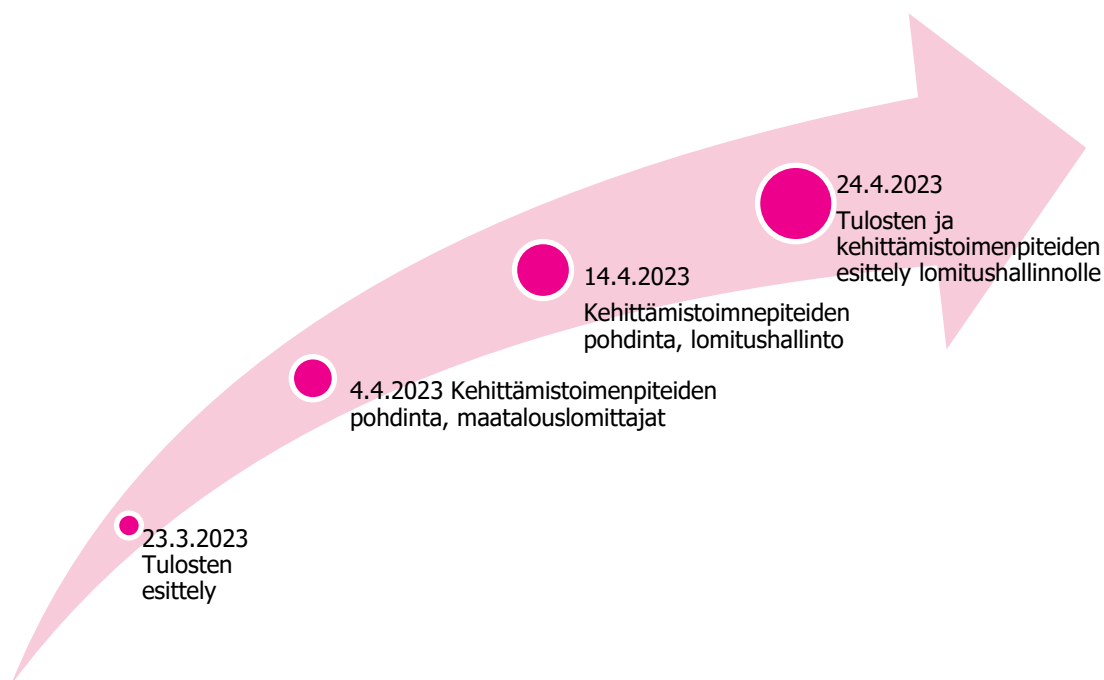
Pulssi-kyselyn perusteella koko maaseututoimen tuloksyksikössä voidaan olla tyytyväisiä toteutettuihin koulutuksiin ja työnantajan tarjoamiin opiskelumahdollisuuksiin työn ohella. Myös esihenkilöiden toiminta on saanut keskimäärin hyvät arvosanat, joskin vastausten hajontaan tulee kiinnittää huomiota. Esihenkilön toiminnalle on annettu isoimmat merkitykset. Pulssi-tulosten perusteella akuuteimmaksi kehityskohteeksi osoittautuu työyhteisön väliset vuorovaikutusongelmat.

6 TYÖN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

Työssä kerättiin tutkimustietoa työilmapiiristä koko henkilöstön osalta ja tehtiin työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma sen pohjalta. Maatalouslomittajille tehtiin esiselvityksenä työhyvinvointikysely keväällä 2021 Tutkimusmenetelmät-kurssin yhteydessä (Kilponen 2021). Nyt keväällä 2023 toteutettiin seurantakysely maatalouslomittajille ja oma työhyvinvointikysely lomitushallinnon henkilöstölle. Muutamaa lomittajien kysymystä muotoiltiin toisin, koska niiden tulosten analysointi huomattiin vaikeaksi viime kyselyn jälkeen. Liitteessä 2 on esitelty maatalouslomittajille tehtyä kyselyä ja liitteessä 4 lomituspalveluhallinnon työhyvinvointikyselyä. Kysymyksistä tehtiin samantyyllisiä sekä lomittajille että lomitushallinnolle, jotta tulosten yhteispohdinta on hedelmällistä, yhteisten työhyvinvointikoulutusten teemojen suunnittelu helpottuu ja tutkimus on helppo uusia toteuttaen molemmat työhyvinvointikyselyt yhtä aikaa. Tutkimuskysymyksiä voidaan vaihtaa kyselyä toistettaessa tarvittaessa.

Työhyvinvointikyselyjen saatekirjeet ovat nähtävissä liitteissä 1 ja 3. Molemmat kyselyt toteutettiin anonymina Webropol-kyselynä ajalla 6.–19.3.2023. Vastauslinkki toimitettiin maatalouslomittajille Kaizala-pikaviestisovelluksella yhteisessä tiedotusryhmässä nimeltään ”Lomittajat Kaakkois-Suomi”. Lomituspalveluhallinnon kysely toimitettiin asianomaisille sähköpostilla. Muutamaa päivää ennen vastausajan loppumista lähetettiin muistutusviesti kyselystä.

Maatalouslomittajien kyselyssä käytettiin muuttujia työssäkäyntialue, sukupuoli, ikä, työkokemuksen pituus, työaika ja työsuhteen laatu. Muuttujien tarkoituksena oli tarkentaa tulosten analysoimista. Lomituspalveluhallinnon kyselyssä ei käytetty eritteleviä muuttujia, koska mahdollisia vastaajia oli alle 20. Muuttujia käytettäessä vastaajien anonymisuus olisi heikentynyt. Työhyvinvointikyselyn kysymykset muotoiltiin suurimmalta osin siten, että väittämä kuvaa tavoiteltavaa tilaa ja väittämästä eriävät mielipiteet kuvaavat tyytymättömyyttä, jolloin väittämäkysymyksistä oli helppo poimia akuuteimmat kohteet. Kaavioitten väriyty poikkeaa Savonian mallipohjista, koska kaavioissa haluttiin käyttää havainnollistavaa liikennevalo-väriytystä: ääripäässä punainen merkitsee epätoivottua vastausta, kun taas tummanvihreä tavoitetulosta. Ikä- ja työkokemuskaavioissa ei viitattu edellä mainittuun, vaan haluttiin punaisella värillä kiinnittää huomiota kyseenomaisten vastaajien pieneen määrään. Tulosten käsittelyssä huomioitiin keskihajonta eli eriävät näkemykset kohteen arvioinnissa.



KUVA 7. Työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyn prosessi

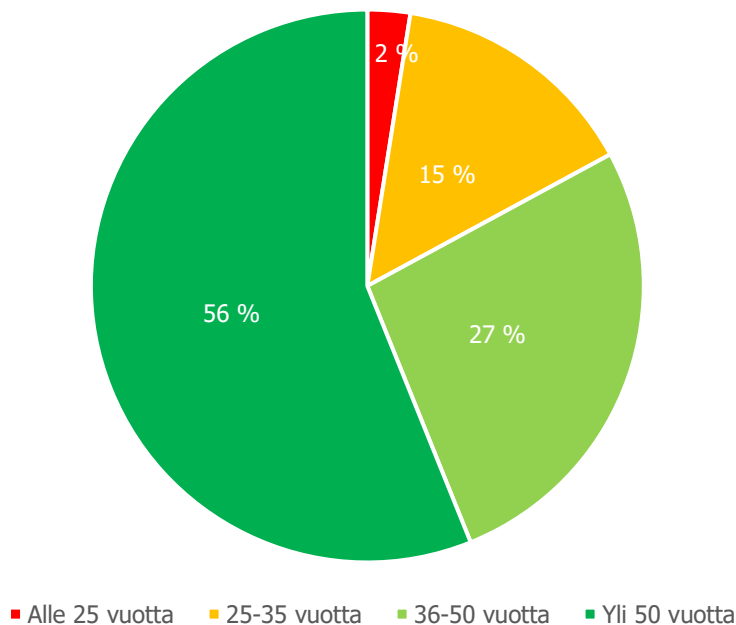
Tulokset esiteltiin 23.3.2023 paikallisyksikön työhyvinvoinnin kehittämistiimille Microsoft Teams kokouksessa. Kokouksiin osallistui lomituspalvelukoordinaattori, lomituspalvelupäällikkö, lomituspalvelupäällikköä sijaistava maaseutuasiamies, maaseutujohtaja sekä opinnäytetyön tekijä. Opinnäytetyön tekijänä esiseuloin akuuteimmat kehitettävät kohteet sekä ne kohdat, joissa tulokset olivat parhaat. Tämä dokumentti lähetettiin osallistujille muutamaa päivää etukäteen. Maatalouslomittajien osalta toimenpiteitä pohdittiin 4.4.2023 ja lomitushallinnon osalta erikseen 14.4.2023 pidetyssä Teams-kokouksessa. Palavereissa kaikki saivat esittää toimenpideideoita kuhunkin kohtaan. 24.4.2023 järjestetyssä kokouksessa tuloksia ja toimenpiteitä esiteltiin koko lomitushallinnon väelle. Työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyprosessia on kuvailtu kuvassa 7. Sovittuja kehittämistoimenpiteitä käsitellään luvussa 9 Johtopäätökset. Lomittajien työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä tarkennettiin vielä hieman 8.11.2023, kun tehtyjä toimenpiteitä esiteltiin lomittajille Teams-työkokouksessa.

7 MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET

Kyselytutkimukseen vastasi 41 maatalouslomittajaa. Paikallisyksikössä oli tuolloin 126 lomittajaa palveluksessa, joten vastausprosentti oli 32,5 %. Vastausprosentti on kohtuullinen. Enemmän vastauksia olisi voinut saada, jos kysely olisi toteutettu työkokouksen aikana. Tällainen toteutus ei ollut tällä kertaa mahdollinen opinnäytetyön kiireellisen aikataulun takia, sillä työkokoukset täytyy suunnitella noin paria kuukautta ennen lomittajien työvuorolistoille.

Kyselyn alussa vastaajat ryhmiteltiin entisen Mikkelin ja Savitaipaleen paikallisyksiköiden sekä entisen Rantasalmen ja Parikkalan paikallisyksiköiden alueilla työskenteleviin työntekijöihin. Tämän tarkoituksena oli saada vertailutietoa edelliseen työhyvinvointikyselyyn nähden, joka toteutettiin keväällä 2021 juuri yhdistyneille Mikkelin ja Savitaipaleen paikallisyksiköiden lomittajille. Kyselytutkimuksen toteutus kuului Tutkimusmenetelmät-kurssin sisältöön. (Kilponen 2021.) Vertailutuloksia käsitellään luvussa 8.1. Tuloksissa alueellisia eroja on käsitelty vain silloin, jos niissä on ollut merkittäviä eroavaisuuksia. Entisen Mikkelin ja Savitaipaleen paikallisyksiköiden alueilla työskenteleviä oli 54 % ja entisen Rantasalmen ja Parikkalan paikallisyksiköiden alueilla työskenteleviä 46 % vastaajista.

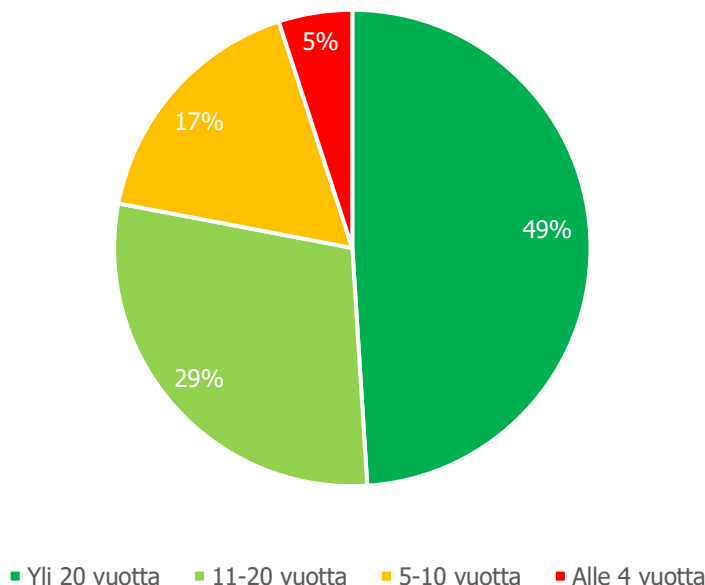
Sukupuolten jakauma vastaajissa oli 34 % miehiä, 63 % naisia ja 3 % jokin muu. Sukupuolten välisiä eroja arvioidessa suodatettiin jokin muu -sukupuoli pois sen vähäisen edustavuuden vuoksi. Vastaajien ikäjakaumaa on esitelty kuvassa 8.



KUVA 8. Vastaajien ikäjakauma

Työnantajan voisi olla hyvä selvittää tarkemmin yli 60-vuotiaiden lomittajien määrää sekä tilojen määrää, joille ei ole jatkajia tiedossa ja eläkeikä lähestyy. Näin voitaisiin arvioida rekrytoinnin tarvetta lähivuosille. Maatalouslomittajissa on myös hyvin kokeneita ja pitkän työuran

maatalouslomittajana tehneitä työntekijöitä: lähes puolet vastaajista on tehnyt maatalouslomittajan työtä yli 20 vuotta. Työkokemuksen jakaumaa on esitelty kuvassa 9.



KUVA 9. Työkokemuksen pituus

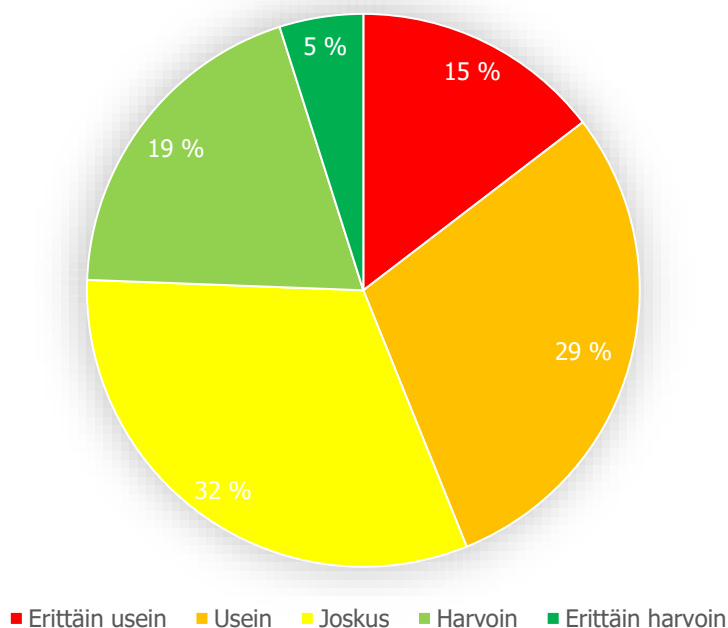
Vastaajista 56 % työskentelee osa-aikaisesti ja 44 % kokoaikaisesti. Vain yksi määräaikainen työntekijä vastasi kyselyyn, muuten vastaajat koostuivat vakituudessa työsuhteessa työskentelevistä.

7.1 Terveys ja toimintakyky

Ammattitaudeiksi luokitellaan sairaudet, jotka ovat aiheutuneet työssä esiintyvistä fyysisestä, kemiallisesta tai biologisesta tekijästä. Maatalouslomittajan ammatissa on kohonnut riski seuraaville työperäisille sairauksille: tuki- ja liikuntaelinvaivat, astma, allerginen nuha, homepölykeuhko, ihottumat, myyräkuume, jänisrutto, salmonella, pälvilsila, kemikaalialtistumat sekä kuulon alenema. (Työturvallisuuskeskus 2014, 17–18.) Työterveyshuolto on suuressa roolissa työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn tukemisessa. Maatalouslomittajien työhyvinvointikyselyssä työterveyden toimivuutta pyydettiin arvioimaan väittämällä ”Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon”, joka vastausvaihtoehtoina olivat ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä” tai ”Täysin eri mieltä”. Työterveyshuoltoon täysin tyytyväisiä tai enimmäkseen tyytyväisiä oli 75,6 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 24,4 % vastaajista. Tyytyväisyys työterveyshuoltoon on heikentynyt hieman, sillä viime kyselyssä tyytyväisiä oli 81,8 % vastaajista.

Maatalouslomittajan työtehtävät voidaan oman työkokemuksen perusteella luokitella raskaan ruumiillisen työn kategoriaan. Raskaassa ruumiillisessa työssä kävellään ja nostellaan paljon, nostellaan raskaita esineitä ja tehdään raskaita käsitöitä esimerkiksi talikkotöiden muodossa (Gould ym. 2006, 112–113). Kävelymatkaa kertyy tuotantorakennuksissa, kulkiessa varastojen välillä ja hakiessa eläimiä laitumelta. Maatalouslomittaja kantaa ja nostelee usein sankkoja, rehu- ja kuivikesäkkejä. Raskasta käsityötä muodostuu esimerkiksi lantaa talikoidessa sekä siirrellessä rehua ruokintapöydällä. Fyysisen toimintakyvyn ja hyvän työergonomian on oltava kunnossa, jotta vältetään työn

aiheuttamilta tuki- ja liikuntaelinten vaivoilta. Työhyvinvointikyselyssä lomittajille esitettiin väite ”Minulla on työn aiheuttamia kipuja”, jonka vastausvaihtoehtoina olivat ”Erittäin usein”, ”Usein”, ”Joskus”, ”Harvoin” tai ”Erittäin harvoin”. Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 10.



KUVA 10. Vastaukset väittämään ”Minulla on työn aiheuttamia kipuja”

Kipujen esiintyvyys on huolestuttavalla tasolla: 44 % kokee työstä aiheutuneita kipuja usein tai erittäin usein. Osuus oli täsmälleen sama edellisessä kyselyssä. Ryhmittäisiä eroja kipujen esiintyvyydessä on tarkasteltu taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Kipujen esiintyvyys ryhmittäin

	Kokee työstä aiheutuneita kipuja erittäin usein tai usein
Miehet	28,6 %
Naiset	53,8 %
Alle 50-vuotiaat	33,4 %
Yli 50-vuotiaat	52,2 %
Alle 20 vuotta työkokemusta	28,3 %
Yli 20 vuotta työkokemusta	60 %

Suurin ja selvin ryhmittäinen ero näkyy pitkän yli 20 vuoden työuran tehneillä työntekijöillä verrattuna alle 20 vuotta työskennelleisiin. Seuraavaksi eniten eroaa miesten ja naisten ryhmät. Iällä on näistä vertailuryhmistä vähiten merkitystä. Kaikkiin enemmän kipua kokeviin ryhmiin on syytä kiinnittää erityistä huomiota.

Maatalouslomittajilla on yleensä kaksiosainen työpäivä, kun aamutyöt sijoittuvat noin klo 6–10 sekä iltatyöt noin klo 15–19 välille. Aikaisin aamulla alkava ja myöhään illalla loppuva työpäivä antaa

haasteensa riittävälle unen saannille. Työaikalaissa vaaditaan työntekijälle annettavaksi jokaista työvuoroa seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin yhdenjaksoinen lepoaika (työaikalaki 2019). KVTES 2022–2025 liitteen 13 maatalouslomittajia koskevissa erityismääräyksissä määritellään, että työntekijän suostumuksella vuorokausilepo voidaan lyhentää 7 tuntiin, jos työajan tarkoituksenmukainen järjestely tätä edellyttää. Mikäli järjestely koskee vähintään viittä työntekijää, niin silloin asiasta on sovittava luottamusmiehen tai paikallisesti asianomaisen sopijajärjestön kanssa. Kaikilla paikallisyksikön piirissä olevilla maataloilla ei vielä toteudu 11 tunnin vuorokautinen lepoaika, mutta tämän edistämistä pidetään tärkeänä työsuojelun kannalta.

Työhyvinvointikyselyssä lomittajilta kysyttiin ”Koetko nukkuvasi riittävästi työjakson aikana”, jonka vastausvaihtoehtoina oli ”Kyllä, useimmiten” tai ”En”. Vastaaajista 48,8 % ei kokenut nukkuvansa tarpeeksi työjakson aikana. Kieltävän vastausvaihtoehdon jatkokysymyksenä oli ”Miksi et koe nukkuvasi riittävästi työjakson aikana”, jonka vastausvaihtoehdoista oli mahdollista valita useampi syy vastaukseksi. Vastausvaihtoehtoja olivat ”Vuorokautinen lepoaika on liian lyhyt”, ”Työstressi tulee uniin”, ”Fyysiset kivut herättävät”, ”Henkilökohtaiset ongelmat”, ”Vaikeus rauhoittua iltaisin” sekä ”Jokin muu syy”. Huonosti nukkumisen yleisimpänä syynä oli liian lyhyt vuorokautinen lepoaika, toiseksi yleisin syy oli fyysiset kivut herättävät ja kolmantena oli työstressi. Huonosti nukkuvien osuus on pienentynyt viime kyselystä: viimeksi huonosti nukkuvia oli peräti 68 %.

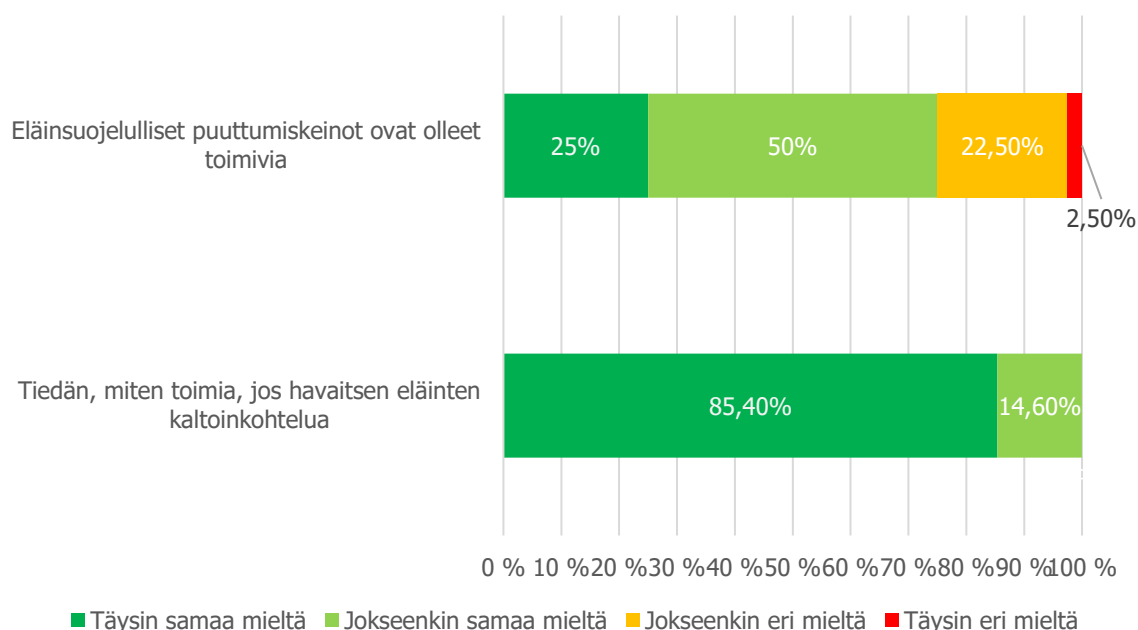
7.2 Osaaminen

Maatalouslomittajan työssä tarvitaan mm. ammattiosaamista tuotantoeläinten ja työssä tarvittavien koneitten osalta, asiakaspalvelutaitoja sekä toimintavalmiuksia onnettomuustilanteissa, kuten ensiaputaidot ja toiminta tulipalon sattuessa. Asiakaspalvelutaitoihin kuuluu palautteen pyytämisen- ja käsittelyntaidot. Osaamisen osa-aluetta ei käsitelty tässä työhyvinvointikyselyssä, koska Pulssi-kyselyn vastaukset eivät antaneet huolta aiheesta. Lisäksi viimekertaisessa kyselyssä asiakaspalautteen käsittelytaidot vaikuttivat olevan hyvin lomittajilla hallinnassa.

7.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Arvot, asenteet ja motivaatio ovat hyvin yksilöllisesti koettuja ominaisuuksia, joihin on vaikeaa suoranaisesti vaikuttaa. Maatalouslomittajan työhön liittyviä arvoja voivat olla esimerkiksi eläinten ja maatalousyrittäjien hyvinvointi, koettu työn arvostus, luottamuksen kokeminen, turvallinen työympäristö, mielenkiintoinen ja haastava työn sisältö sekä palkka.

Maatalouslomittajan työssä voi joskus joutua kohtaamaan uupuneen maatalousyrittäjän, jonka eläimet ovat jääneet viime aikoina heikommalle huolenpidolle. Tätä asiakaspalvelun ristiriitaa käsiteltiin maatalouslomittajien työhyvinvointikyselyssä väitteillä ”Tiedän miten toimia, jos havaitsen eläinten kaltointohtelua” sekä ”Eläinsuojelulliset puuttumiskeinot ovat olleet toimivia”. Vastauksia on esitelty kuvassa 11.



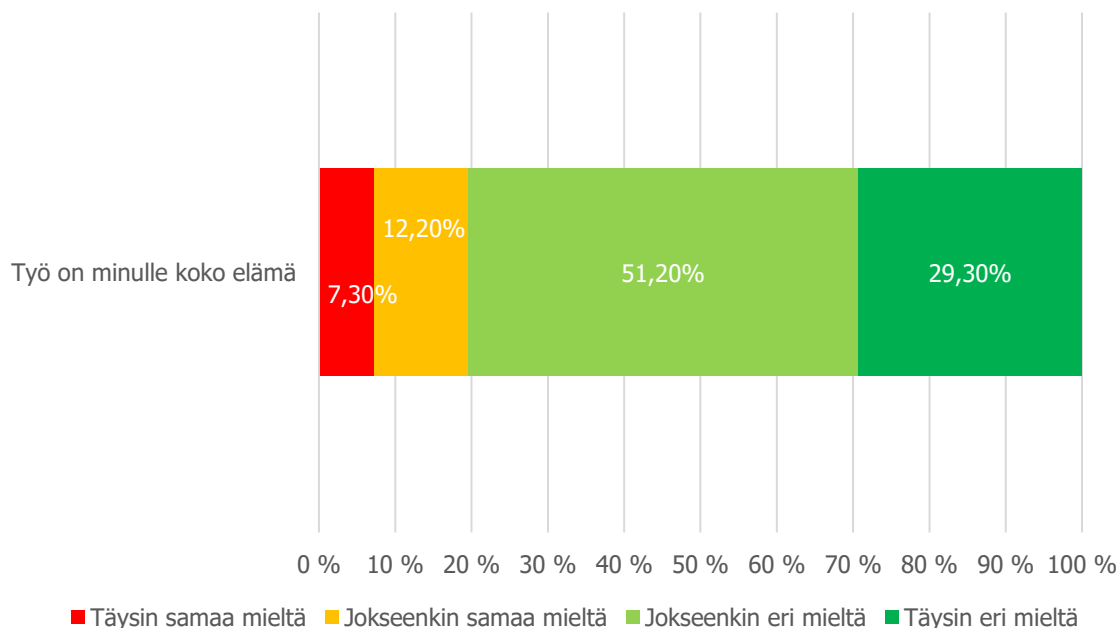
KUVA 11. Eläinsuojelulliset puuttumiskeinot lomittajan työssä

Vastausten perusteella toimintatavat eläinsuojelutapauksissa on hyvin tiedossa, mutta jonkin verran on ollut heikkouksia puuttumiskeinoissa. Eläinsuojeluvalvonnan toimivuudessa voi olla alueellisia eroja paljonkin, koska kunnilla on eri valvontaeläinlääkärit. Vastausten perusteella voi vain karkeasti päätellä, että entisen Mikkelin ja Savitaipaleen paikallisyksiköiden alueilla jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä toimivuudesta on 13,6 %, kun taas entisen Rantasalmen ja Parikkalan paikallisyksiköiden alueilla eriäviä mielipiteitä on 38,9 %.

Arvoihin, asenteeseen ja motivaatioon liittyen esitettiin väite ”Maatalouslomittajan työ on tärkeää ja merkitsevää”, jonka vastausvaihtoehtoina oli ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä” tai ”Täysin eri mieltä”. Kaikki vastasivat olevansa joko täysin samaa mieltä (80,5 %) tai jokseenkin samaa mieltä (19,5 %). Täysin samaa mieltä olevien määrä on noussut viime kyselyn osuudesta, joka oli tuolloin 73,5 %.

Arvoihin ja asenteisiin liittyä myös se, miten työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen onnistuu. Maatalouslomittajan työn erityisenä haasteena tai, henkilökohtaisen mieltymyksen mukaan, etuna on työpäivän kaksiosaisuus: työkohteessa käydään tekemässä sekä aamu- että iltanavetan työtehtävät. Työpäivä alkaa aikaisin aamulla ja loppuu myöhään illalla, mutta päivällä taas on useampi tunti vapaa-aikaa. Yhdenmittaista työpäivää esiintyy maatalouslomittajan töissä harvoin. Kaksiosaisessa työpäivässä on enemmän työmatka-ajoa kuin yksiosaisessa. Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin mielipidettä työaikojen asetteluun muodossa ”Kumpi työaika soveltuisi sinulle paremmin?”, johon vastausvaihtoehtoina oli ”Yhdenmittainen työaika” ja ”Kaksiosainen työaika”. Vastaajista 49 % pitäisi enemmän yhdenmittaisesta työajasta ja 51 % perinteisestä kaksiosaisesta työpäivästä. Viime kyselyssä 56 % teki mieluummin yhdenmittaista työpäivää ja 44 % oli enemmän kaksiosaisesta työpäivästä pitäviä. Työn ja vapaa-ajan suhdetta arvioitiin myös väitteessä ”Työ on minulle koko elämä”. Väitteen vastausvaihtoehtoina olivat ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä” tai ”Täysin eri mieltä”. Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 12. Viime kyselyyn

verrattuna väitteen kanssa samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuus on vähentynyt selvästi, kun se viimeksi oli 35,3 %.

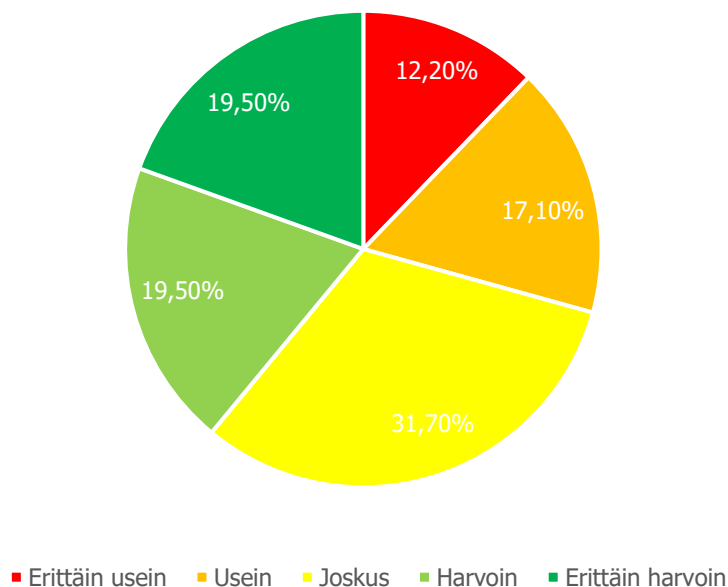


KUVA 12. Vastaukset väittämään "Työ on minulle koko elämä"

Maatalouslomittajina työskentelevien työn antamaa turvallisuuden tunnetta ja motivaatiota jatkaa työssä arvioitiin väitteillä "Olen tyytyväinen palkkaani", "Olen harkinnut alan vaihtoa" sekä "Miten näet tulevaisuuden maatalouslomittajan työssä?". Palkkakysymykseen oli mahdollista vastata "Kyllä" tai "En". Kieltävän vaihtoehdon jatkokysymyksenä esitettiin kysymys "Mikä tähän auttaisi, jos jompikumpi pitäisi valita?", jonka vastausvaihtoehtoina olivat "Lisää työtunteja työsopimukseen ja lomitus-tilojen työaika vähintään 7,5 h/päivä" tai "Enemmän tuntipalkkaa". Ammattiliitto Jyty Ry:n (2017) mukaan maatalouslomittajan työn tulisi olla kokoaikaista lomittajien toimeentulon turvaamiseksi sekä ammattitaitoisen työvoiman saamiseksi.

Palkkaan tyytymättömiä oli vastaajista 43,9 % ja vain yksi heistä toivoi enemmän työtunteja. Vastausvaihtoehtoihin olisi voinut laittaa mahdollisuuden valita molemmat syyt, koska tuntipalkan korotus voidaan kokea tärkeämmäksi, kuin lisätuntien tekeminen. Palkkatyytyväisyys on noussut viime kyselystä 12,1 prosenttiyksikköä. Vapaan kentän vastauksissa ammattiliiton suuntaan osoitettiin pyyntönä vaatia lomittajan työmatkaa työajaksi. Maatalouslomittaja voi käyttää pitkissä työmatkoissa jopa 4 tuntia päivittäin työmatka-ajoon.

"Olen harkinnut alan vaihtoa" väitteeseen oli mahdollista vastata "Erittäin usein", "Usein", "Joskus", "Harvoin" tai "Erittäin harvoin". Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 13.



KUVA 13. Vastaukset väittämään "Olen harkinnut alan vaihtoa"

Viime kyselyyn verrattuna harvoin tai erittäin harvoin työpaikan vaihtoa harkitsevien osuus on kasvanut, sillä tuolloin kummassakin oli 9 % osuus vastaajista. Erittäin usein tai usein työpaikan vaihtoa harkitsevien määrä on pysynyt samassa. Kysymys ei ole ihan relevantti kuvaamaan työtyytyväisyyttä verrattuna edelliseen kyselyyn, koska edellisen työhyvinvointikyselyn usein työpaikan vaihtoa harkitsevat ovat voineet toteuttaa aikomuksensa ja vaihtaa työpaikkaa, mikä voi johtaa työpaikan vaihtoa usein harkitsevien määrän vähenemiseen. Kysymyksellä olikin tarkoitus saada kiinni painavimpia syitä työpaikan vaihtoon harkinnalle, jotta näitä kohtia voidaan erityisesti pohtia kehittämiskohteita valitessa. Työpaikan vaihtoa erittäin usein tai usein harkitsevien suurimpia jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteiden osuuksia on esitelty taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Työpaikan vaihtoa usein harkitsevien suurimpia enemmän eri mieltä-väitteitä

Väite	Alan vaihtoa erittäin usein tai usein harkitsevista jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä
Meiltä maatalouslomittajilta on pyydetty näkökulmaa erilaisiin työhön liittyviin asioihin.	66,7 %
Menen mielelläni uusiin työkohteisiin.	58,3 %
Saan riittävästi positiivista palautetta työnjohdolta.	50 %
Työaika tiloilla on mitoitettu riittäväksi. Kerkiän tehdä työt työajan puitteissa ja pitää pienen tauon.	50 %
Olen tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun.	50 %
Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon.	50 %

Lisäksi työpaikan vaihtoa usein harkitsevista 50 % ei koe nukkuvansa tarpeeksi työjaksojen aikana, 50 % pelkää työmatkojen pitenevän kestäättömiksi tulevaisuudessa ja 83,3 % pitäisi enemmän yhdenmittaisesta työpäivästä. Viime kyselyssä erittäin usein tai usein työpaikan vaihtoa harkinneilla suurimmat jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä mielipiteet väitteisiin tuli kohdissa ”Esimieheni tuntee tilan olosuhteet” 40 % sekä ”Menen mielelläni uusiin työkohteisiin” 40 %. Lisäksi tästä ryhmästä 50 % vastasi ”Jokseenkin samaa mieltä” väitteeseen ”Työ on minulle koko elämä”, 90 % ei kokenut nukkuvansa riittävästi työjaksojen aikana, 100 % olisi pitänyt enemmän yhdenmittaisesta työajasta, 60 % koki työhön liittyviä kipuja usein ja 50 % piti työmatkojen pidentymistä uhkana.

Kysymykseen ”Miten näet tulevaisuuden maatalouslomittajan työssä” oli mahdollista valita monta vastausvaihtoehtoa. Annettuja vastauksia on esitelty taulukossa 4.

TAULUKKO 4. Miten näet tulevaisuuden maatalouslomittajan työssä

Väite	n	Prosenttia vastaajista valinnut
Kyllä töitä tekeväille riittää	25	61 %
Maatilat lopettavat toimintansa kannattamattomina, työt loppuvat	12	29,3 %
Työmatkat pitenevät kestäättömiksi	20	48,8 %
Maatalouslomitusta säilyttää olemassaolonsa tavalla tai toisella	18	43,9 %
Katselen muita työpaikkoja	13	31,7 %

Taulukossa on merkitty vihreällä positiivinen suhtautuminen työn riittävyteen, vaikka varsinaiseen maatalouslomitukseen termiin ei suhtauduttu niin luottavaisesti. Negatiivisista asioista punaisella on merkattu huolena työmatkojen piteneminen. Edelliseen kyselyyn verrattuna prosentuaaliset vastaukset ovat hyvin samoissa lukemissa. Isoin ero oli kohdassa ”Katselen muita työpaikkoja”, jonka oli viimeksi valinnut vain 17,6 % vastaajista. Muissa kohdissa erot suuntaan tai toiseen olivat alle 10 prosenttiyksikön luokkaa.

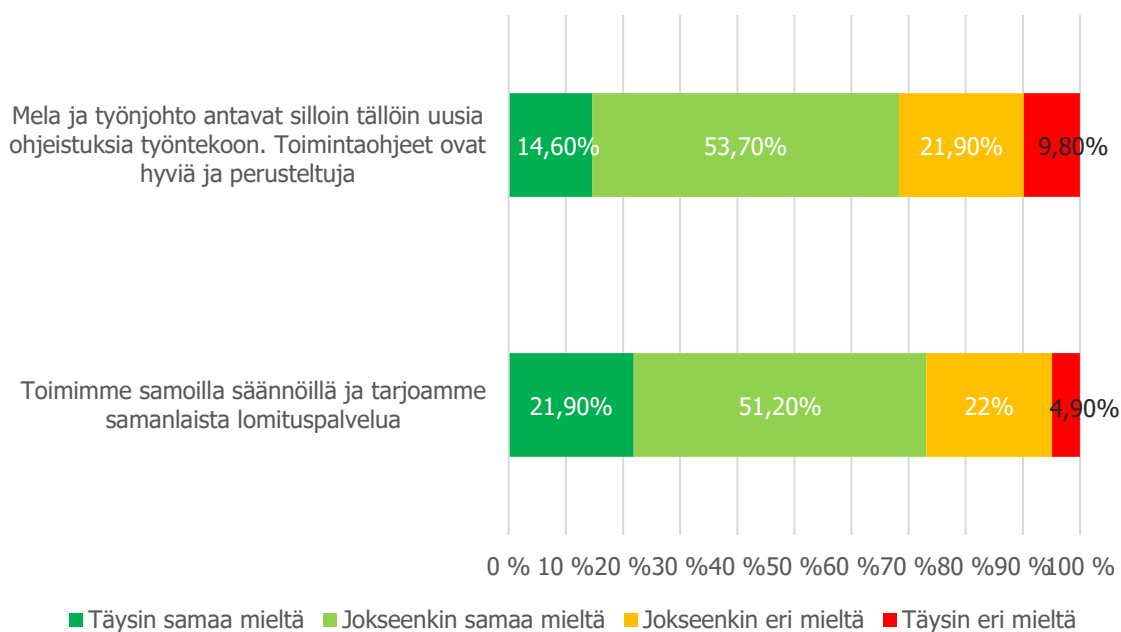
7.4 Työolosuhteet

Maatalouslomittajan työolosuhteisiin vaikuttaa ylemmän tason johtaminen lomitushallinnon osalta, johon vaikuttavat linjaukset Melan ja Mikkelin kaupungin suunnalta. Lähiesimiesjohtaminen tarkoittaa muun muassa työvuorolistojen suunnittelua ja tukea jokapäiväisessä työssä. Työyhteisö osiossa tarkastellaan lomittajien kokemusta yhteishengestä ja vertaistuen saatavuudesta. Työolot viittaavat varsinaiseen tiloilla tapahtuvaan työhön sekä työmatkoihin.

7.4.1 Johtaminen

Maatalouslomittajan työnkuvaa ohjaavat maatalousyrittäjien lomituspäätöslaki sekä maatalousyrittäjien lomituspäätösasetus. Lain ja asetuksen soveltamisohjeet on koottu lomituspäätöslakiin (Mela 2023). Työnantajan vastuulla on perehdyttää työtehtävien pelisääntöihin (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK). Kaakkois-Suomen Lomituspäätös on jakanut lomittajilleen infolehtisen työn

keskeisistä säännöistä ja toimintaohjeista. Maatilakohtainen käytännön työtehtävien perehdytys ja lomituksen ajankohtainen opastus ovat maatalousyrittäjän vastuulla (Mela 2023, 96–133). Kyselyssä selvitettiin työnantajan antaman ohjeistuksen riittävyyttä ja sääntöjen omaksumista väitteellä ”Toimimme samoilla säännöillä ja tarjoamme samanlaista lomituspalvelua”. Erimielisyys väitteen suhteen voi kieliä myös kilpailuilmapiiristä työntekijöiden kesken. Ohjeistuksen perustelujen laatua arvioitiin väitteessä ”Mela ja työnjohto antavat silloin tällöin uusia ohjeistuksia työntekoon. Toimintaohjeet ovat hyviä ja perusteltuja”. Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 14.

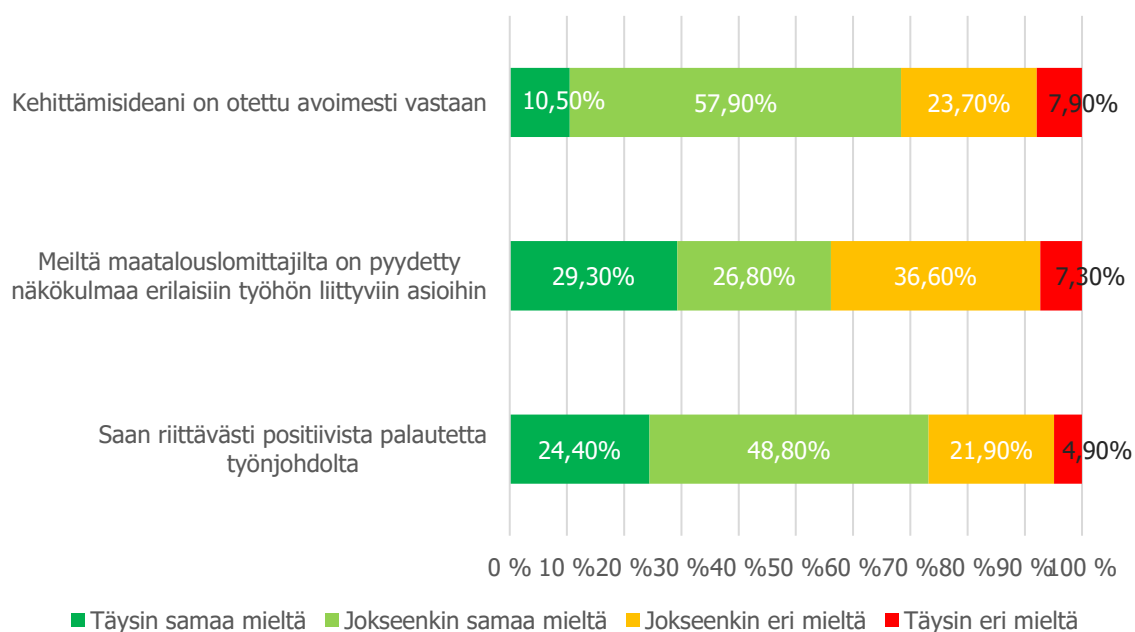


KUVA 14. Yleisten ohjeiden noudattaminen

Vastauksista voi päätellä, että uusien toimintaohjeiden järkevyydestä ei aina olla kovin vakuuttuneita. Myös kokemus yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta on samassa linjassa. Viime kyselyyn verrattuna vastausten hajonta eri vaihtoehtoihin on kasvanut toimintaohjeiden osalta. Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen on samalla tasolla kuin edellisessä kyselyssä.

Työnjohdon viestinnän laatua pyydettiin arvioimaan kysymyksellä ”Viestintä yleisten ohjeitten osalta on ollut”, johon vastattiin ”Useammin selkeää” 76 % ja ”Useammin sekavaa” 24 %. Seuraavana kysyttiin viestinnän riittävyyttä kysymyksellä ”Viestintä yleisten ohjeitten osalta on ollut”, johon vastattiin ”Riittävää” 68 % ja ”Puutteellista” 32 %. Viestintätapojen sopivuutta arvioitiin kahden vaihtoehdon kysymyksellä, johon 90 % vastasi ”Viestintäväylät ovat sopivat” ja vain 10 % vastasi ”Viestintä voisi tapahtua eri tavalla, miten?”. Viestintätapoihin toivottiin sähköpostia, kirjepostia, soittamista ja WhatsAppia. Vastausten perusteella viestinnän laatu on melko selkeää ja enemmän vaatii tarkastelemista tärkeän viestinnän määrää. Vapaan palautteen kentässä toivottiinkin tietotusta koulutuksista ja työkokouksista ajoissa. Viime kyselyssä oli epäonnistunut kysymyksenasettelu, joten vertailutietoa ei ole saatavilla.

Johtamiseen liittyviä väittämäkysymyksiä oli lisäksi ”Saan riittävästi positiivista palautetta työnjohdolta”, ”Meiltä maatalouslomittajilta on pyydetty näkökulmaa erilaisiin työhön liittyviin asioihin” sekä ”Kehittämideani on otettu avoimesti vastaan”. Vastauksien jakaumia on esitelty kuvassa 15.

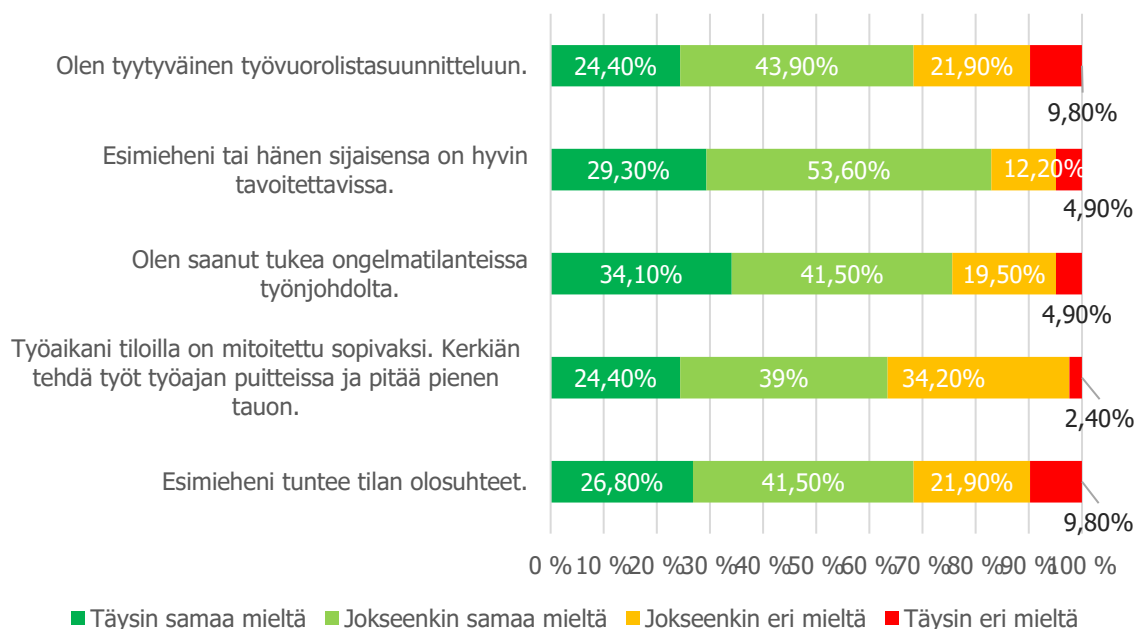


KUVA 15. Työn vaikuttamismahdollisuudet ja positiivisen palautteen saaminen

Kehittämiskohteena erottuu selkeästi lomittajien kokemus siitä, että heille ei ole annettu mahdollisuutta vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. Rohkeasti itse esitetyt kehitysideat on otettu kuitenkin kohtuullisen hyvin vastaan. Positiivisen palautteen riittävyys on myös kohtuullisella tasolla. Edelliseen kyselyyn verrattuna tulokset ovat huonontuneet vaikuttamismahdollisuuksien osalta ja positiivisen palautteen riittävyys on pysynyt suhteellisen samalla tasolla. Vastausten hajonta on lisääntynyt vaikuttamismahdollisuuksien kohdalla. Ammattiliitolle osoitetussa vapaan sanan vastauskentässä toivottiin maatalouslomittajien luottamusmiehelle aktiivisesti toimivaa varaluottamusmiestä hänen poissaolojensa ajaksi.

Edellisissä kappaleissa käsitellyt asiat voivat olla osittain lomittajan lähiesimiehen tehtäväkentässä ja osittain paikallisyksikön yleisen johtamisen alla. Tässä kappaleessa käsitellään lomittajan lähiesimiehenä toimivan lomituspäluohjaajan vastuualuetta. Lähiesimiehenä toimiva lomituspäluohjaaja valvoo ja ohjaa hänen alaisuuteensa nimettyjen lomittajien työtä, huolehtii heidän työajan mitoittamisesta, työkohteisiin sijoittelusta sekä työvuoroluetteloiden laatimisesta. Lomittajan työajan suunnittelu sekä työturvallisuudesta huolehtiminen vaativat hyvää ja ajantasaista tietoa tilojen työolosuhteista ja työtavoista. Lähiesimiehen olisi hyvä käydä katsomassa lomittajaa työssään tilalla vähintään kerran vuoteen ja aina silloin, kun lomittaja tarvitsee tukea tai ohjausta ongelmatilanteessa. (Työturvallisuuskeskus 2014, 63.) Kaakkois-Suomen Lomituspäluissa esimies käy tapaamassa jokaista alaistaan vähintään kaksi kertaa vuodessa. Lomitustyö on hyvin itsenäistä puurtamista, ja työnjohto voi olla yli sadankin kilometrin päässä, jolloin esimerkiksi puhelimitse tavoittamisen tärkeys korostuu.

Työhyvinvointikyselyssä esitettiin väitteet ”Esimieheni tuntee tilan olosuhteet”, ”Työaika tiloilla on mitoitettu riittäväksi. Kerkiän tehdä työt työajan puitteissa ja pitää pienen tauon”, ”Olen saanut tukea ongelmatilanteissa työnjohdolta”, ”Esimieheni tai hänen sijaisensa on hyvin tavoitettavissa” ja ”Olen tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun”, joihin oli mahdollista vastata ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä” tai ”Täysin eri mieltä”. Lähiesimiestyön arvioinnin tuloksia on esitelty kuvassa 16.



KUVA 16. Lähiesimiestyön arviointi

Lähiesimiestyössä parhaat arvioinnit saa esihenkilön tavoitettavuus ja tuen saaminen hankalissa tilanteissa. Eniten kehitettävää koetaan olevan riittävän työaikamitoituksen suhteen. Viime kyselyyn verrattuna tulokset ovat huonontuneet kaikilla osa-alueilla ja vastausten hajonta on lisääntynyt. Työn johdon vapaan palautekentän vastauksissa esitettiin eniten toiveita työvuorosuunnitteluun liittyen. Palautteissa huomautettiin, että ei ole hyväksyttävää muuttaa vahvistettua työvuoroluetteloa ilman kysymistä lomittajalta. Peräkkäisissä palautteissa toisen mielestä työaikalain mukainen vähintään 11 tunnin vuorokautinen lepoaika ei ole hyvä ratkaisu lomittajan muun elämän kannalta ja toinen taas toivoi siitä pidettävän paremmin kiinni riittävän yönunen mahdollistamiseksi. Työvuorolistoihin esitettiin toiveina, ettei olisi yhden päivän vapaita, liian pitkiä työputkia ja vapaapäiviä tulisi olla neljän viikon tasoittumisjaksolla tarpeeksi (esimerkkinä annettu, että viisi vapaapäivää ei riitä). Joidenkin tilojen mahdollisesti jopa vain viiden tunnin päivittäiset työajat lisäävät työhön sidonnaisuutta erityisesti kokoaikaisilla työntekijöillä. Työaikasunnitteluun toivottiin henkilökohtaisten tarpeiden mukaan joustoa, mikä viitanee esimerkiksi heikentyneeseen työkykyyn. Lisäksi esihenkilöitten toivottiin tekevän useammin tilakäyntejä.

7.4.2 Työyhteisö

Tässä kappaleessa keskitytään maatalouslomittajien keskinäiseen työyhteisöilmapiiriin. Ammattiliitto Jyty:n ja Maatalouslomittajat Ry:n lomittajien työhyvinvointikyselyssä nousi esille yksintyöskentelyn

raskaus, jonka vuoksi toivottiin enemmän yhteisiä työkokouksia, koulutuksia ja työhyvinvointipäiviä (Pulkinen 2019). Työturvallisuuskeskuksen (2014, 27) teoksessa kehoitetaan järjestämään yhteisiä keskustelutapaamisia lomittajien ja työnjohdon kesken, joissa voidaan pohtia yhdessä työssä esiintyviä ongelmatilanteita. Samalla voidaan lujittaa yhteenkuuluvuuden tunnetta kollegoiden kesken sekä saada vertaistukea. Teoksessa väitetään myös, että johtamistapa vaikuttaa olennaisesti työilmapiiriin.

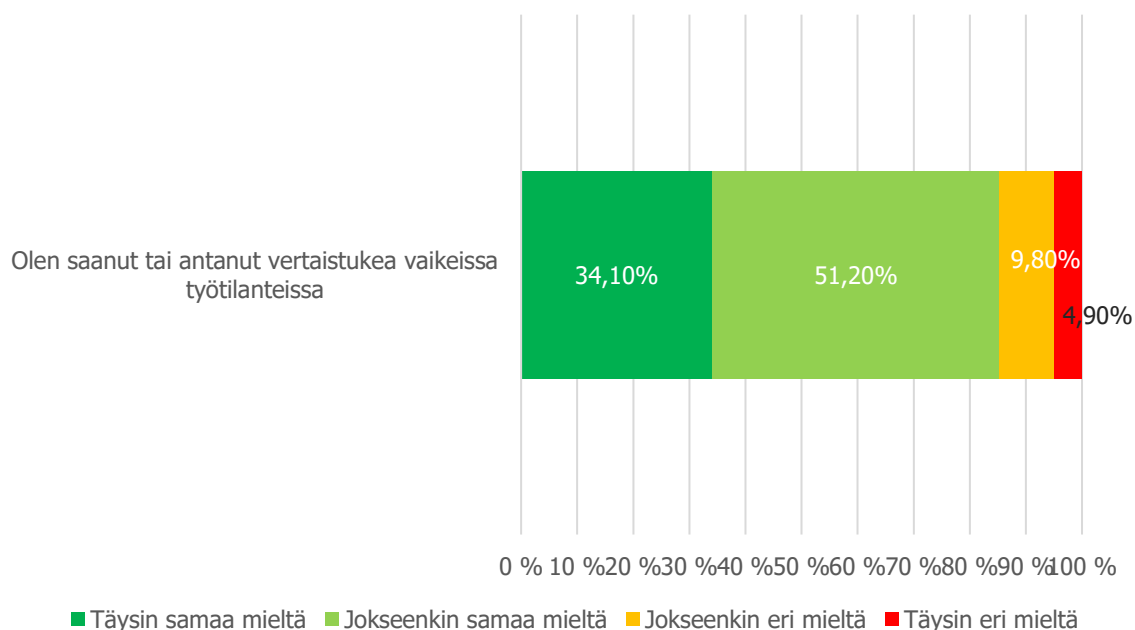
Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin yksilöllistä mieltymystä tehdä töitä ja onko työparityöskentelyä tarpeeksi. Vastaukset jakautuivat taulukon 5 mukaisesti.

TAULUKKO 5. Sosiaalinen mieltymys tehdä töitä

	n	prosentti
Toivoisin enemmän toisen lomittajan kanssa työskentelyä	11	26,8 %
Toivoisin enemmän itsenäistä tai yrittäjän kanssa työskentelyä	1	2,5 %
Nykyinen toimenkuvani sisältää sopivasti työparityöskentelyä ja itsenäistä työskentelyä	29	70,7 %

Työparityöskentelyn lisäykselle näyttäisi olevan tarvetta, mutta suurimmalla osalla on työssään itsenäistä ja parityöskentelyä sopivassa suhteessa. Tässä asiassa kannattaa kuunnella herkällä korvalla lomittajien yksilöllisiä toiveita.

Maatalouslomittajien työhyvinvointikyselyssä esitettiin väittämä ”Olen saanut tai antanut vertaistukea vaikeissa työtilanteissa”. Väittämän vastausvaihtoehtoina oli ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä” tai ”Täysin eri mieltä”. Tuloksia on kuvailtu kuvassa 17.



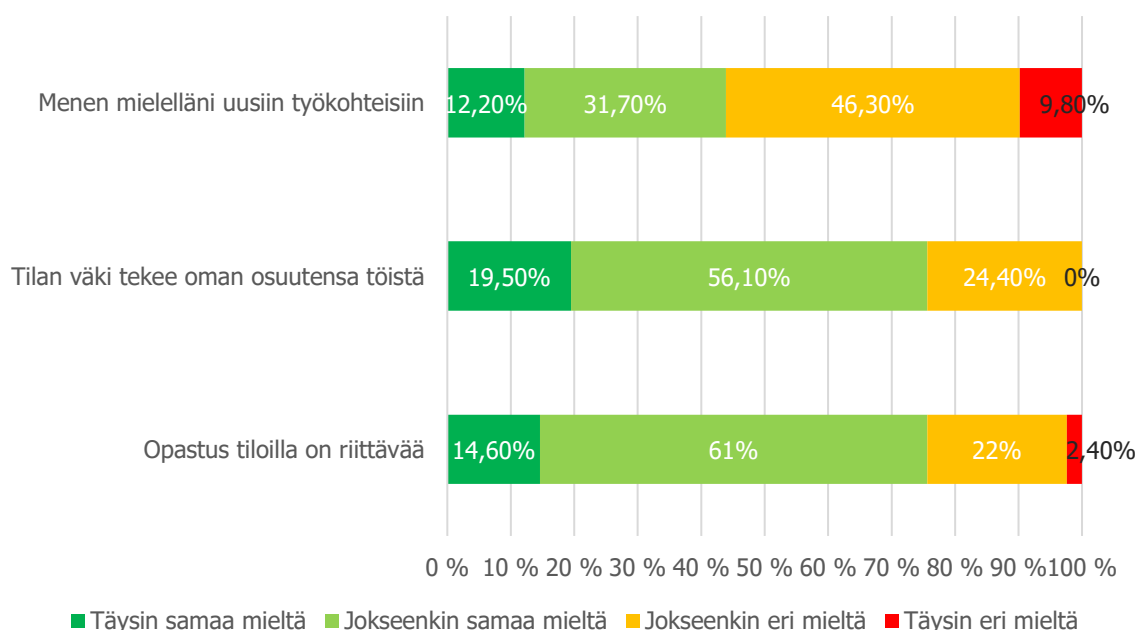
KUVA 17. Vertaistuen saatavuus

Vertaistuen saanti on hyvällä tasolla ja viime kyselyyn verrattuna tulokset ovat pysyneet samana. Kysymystä voisi muotoilla eri tavalla tulevaisuuden kyselyissä, jotta tästä aiheesta saisi enemmän irti. Vertaistuen määrän riittävyttä voisi kartoittaa tai pohtia kannatusta erilaisille vertaistuen muodoille.

7.4.3 Työolot

Tauot työn ohessa pienentävät kehon rasitusta, virkistävät sekä vähentävät vahinkojen ja tapaturmien riskiä. Raskaan työn lomaan suositellaan myös venyttelyä ja erilaisia verrytteleviä liikkeitä. (Työkykypassi julkaisuaika tuntematon.) KVTES (2022–2025, Liite 13, §10) mukaan maatalouslomittajille on varattava tilaisuus ruokailuun työn lomassa. Työhyvinvointikyselyssä lomittajilta kysyttiin ”Pidätkö taukoja töissä?”, jonka vastausvaihtoehtoina oli ”Teen mieluummin työt yhteen putkeen”, ”Jos aikaa jää” tai ”Pyrin pitämään evästauon tai hetken huilitauon”. 88 % vastaajista tauottaa työtään mahdollisuuksien mukaan ja 12 % tekee mieluummin työt yhteen putkeen. Viime kyselyssä 76 % vastasi tauottavansa mahdollisuuksien mukaan ja 24 % teki mieluummin työt yhteen putkeen, joten tästä päätellen niin sanotun urakaluonteisen työn tekeminen on vähentynyt, mikä on hyvä asia.

Maatalouslomittajan työssä henkistä työkuormitusta voi tulla muun muassa haastavista vuorovaikutustilanteista erilaisten ihmisten kanssa, huonoista työskentelyolosuhteista, heikosta ohjeistuksesta sekä liian suuresta työmäärästä työaikaan nähden. Työ voi tuntua turhautavalta, jos siinä ei ole mahdollista hyödyntää kunnolla omia kykyjään. Lomittaja voi kohdata työssään myös uupuneita tai ison elämänsäkokeneita maatalousyrittäjiä. (Työturvallisuuskeskus 2014, 26–29.) Työhyvinvointikyselyssä otettiin näistä teemoista käsittelyyn ohjeistuksen selkeys väitteellä ”Opastus tiloilla on riittävää” sekä työmäärän hallintaan liittyvä väite ”Tilan väki tekee oman osuutensa töistä”. Lisäksi arvioitiin uusien työkohteiden stressaavuutta väitteellä ”Menen mielelläni uusiin työkohteisiin”. Tuloksia on esitelty kuvassa 18.



KUVA 18. Työolojen vaikutus työhyvinvointiin

Vastauksista näkee, että uusiin työkohteisiin suhtaudutaan vastahakoisesti. Tällä ei näyttäisi olevan selkeää yhteyttä opastuksen riittävyteen tiloilla, johon ollaan yleensä suhteellisen tyytyväisiä. Lomitushallinnon kanssa käsitellessämme vastauksia pohdimme tähän mahdolliseksi syyksi pitkät etäisyydet uusiin kohteisiin. Toisena nousi mieleen sekä lomitusohjaajien tapa esitellä lomittajalle uusi työkohte että yrittäjien suhtautuminen uuteen lomittajaan. Tämän vastauksen juurisyytä ja merkitystä työhyvinvointiin on syytä pohtia vielä tarkemmin lomittajien kanssa. Työnjako ja opastus tiloilla on yleensä suhteellisen hyvällä tasolla. Edelliseen kyselyyn verrattuna opastus ja työnjako ovat pysyneet melko saman suuntaisena, mutta suhtautuminen uusiin työkohteisiin menemiseen on laskenut noin 21 prosenttiyksikköä.

Ammattiliitto Jytyn ja Maatalouslomittajat ry:n lomittajien työhyvinvointikyselyssä vuonna 2019 pitkät työmatkat sekä päivittäinen työaika ja sen sijoittelu kuormittivat eniten vastaajien työssä jaksamista (Pulkinen 2019). Joissakin harvaanasuttujen seutujen paikallisyksiköissä on ollut käytäntönä majoittaa lomittaja tilalla, jos työmatka on pitkä (Hiltunen 2021). Esiselvityksessä kartoitettiin lomittajien kiinnostusta väliaikaismajoituksen käyttöön pitkillä työmatkoilla kysymyksellä ”Työmatkojen pitentyminen on todennäköinen ongelma tulevaisuudessa. Olisitko kiinnostunut viettämään päivä- tai yövälin jonkinlaisessa työnantajan tarjoamassa majoituksessa?”. Vastausvaihtoehtoina oli ”Kyllä” tai ”En”. Myöntävän vastauksen jatkokysymyksenä kysyttiin ”Majoitukseksi kävisi”, johon oli mahdollista vastata useampi vaihtoehto seuraavista: ”Mökki/asunto/hotelli”, ”Majoitus maatilalla” ja ”Asuntovaunu”. Vastaajista 32 % olisi kiinnostunut käyttämään tarvittaessa työnantajan tarjoamaa majoitusta pitkien työmatkojen kohteissa ja 68 % ei haluaisi majoittua poissa kotoaan. Kiinnostus työmatkamajoitukseen on kasvanut hieman viime kyselystä, sillä silloin myönteisesti suhtautuvia oli 24 %. Kaikille myönteisesti suhtautuville kelpaisi majoitukseksi mökki, asunto tai hotelli, vajaa puolet voisi ajatella majoittuvansa tilalla ja noin kolmannelle vastaajista kävisi majoitukseksi myös asuntovaunu.

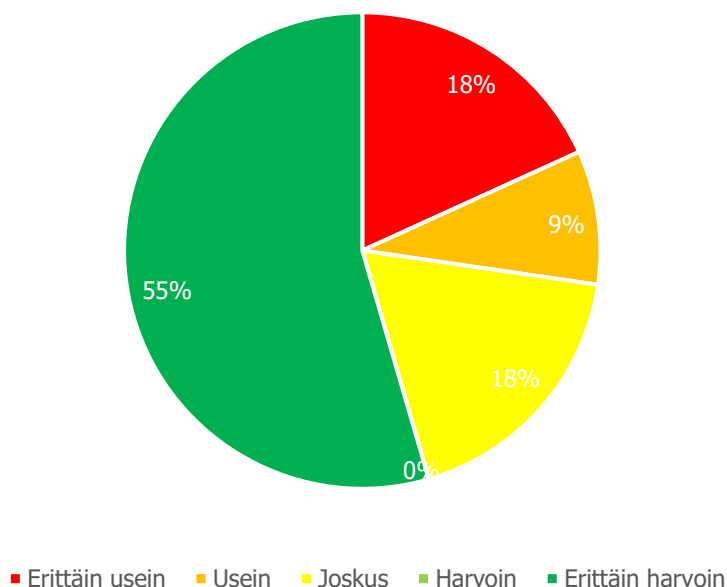
8 LOMITUSHALLINNON TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET

Lomituksen hallintohenkilöstöön kuuluu maaseutujohtaja, lomituspalvelupäällikkö ja lomituspalveluohjaajat. Tässä luvussa käsitellään lyhyesti näissä tehtävissä toimivien työhyvinvoinnin piirteitä työkyktalomallin mukaisesti sekä käydään läpi työhyvinvointikyselyn tuloksia. Kyselytutkimukseen vastasi 11 henkilöä. Kysely lähetettiin 14 henkilölle, joten vastausprosentti oli 79. Kyselytutkimuksen luotettavuus oli täten hyvä.

8.1 Terveys ja toimintakyky

Työterveyshuollon tukea kokonaisvaltaisen terveyden ja toimintakyvyn ylläpitoon arvioitiin väitteellä "Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon", johon oli mahdollista vastata "Täysin samaa mieltä", "Jokseenkin samaa mieltä", "Jokseenkin eri mieltä" tai "Täysin eri mieltä". Täysin tyytyväisiä tai enimmäkseen tyytyväisiä oli n. 82 % vastaajista ja jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä oli 18,2 % vastaajista. Työterveyshuolto on toiminut pääasiassa hyvin lomitushallinnossa työskentelevien mielestä. Maatalouslomittajissa enemmän tyytymättömiä oli 24,4 % vastaajista.

Lomitushallinnossa työskentelevät tekevät pääasiassa näyttöpäätetyötä tehden kunnan tarjoamissa toimistotiloissa tai erillisellä luvalla etätöinä kotona. Pitkäaikainen työnteko näyttöpäätteellä rasittaa tuki- ja liikuntaelimestöä sekä silmiä (Työsuojeluhallinto 2014, 3). Toimistotyön fyysistä rasittavuutta arvioitiin väitteellä "Minulla on työn aiheuttamia fyysisiä oireita (esimerkiksi niska- ja hartiajännityksiä, päänsärkyä", jonka vastausvaihtoehtoina oli "Erittäin usein", "Usein", "Joskus", "Harvoin" tai "Erittäin harvoin". Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 19.



KUVA 19. Vastaukset väittämään "Minulla on työn aiheuttamia fyysisiä oireita (esimerkiksi niska- ja hartiajännityksiä, päänsärkyä)"

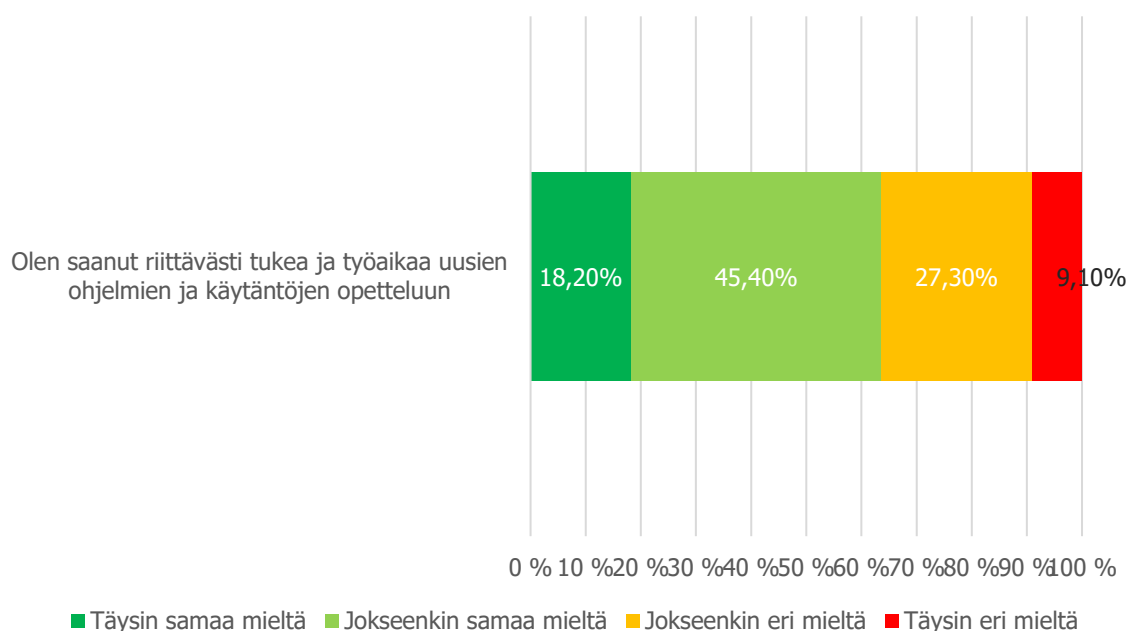
Suurimmalla osalla vastaajista työergonomia on hyvässä kunnossa. On kuitenkin tärkeää saada kiinni työtehtävissä usein ja erittäin usein jännittyjät, jotta voidaan pohtia heidän työpisteidensä ergonomiaa tai tukimenetelmiä henkilökohtaisen työergonomian parantamiseksi.

Lomitushallinnossa työskenteleviltä kysyttiin ”Koetko nukkuvasi riittävästi työviikon aikana?”. Tähän vastasi ”Kyllä” 64 % ja ”En” 36 %. Neljästä kielteisesti vastanneesta kolme ilmoitti huonosti nukkumisen syyksi työstressin häiritsevän unta.

8.2 Osaaminen

Lomitushallinnon työssä tarvitaan maatalousalan perustietämystä, tietoteknistä osaamista erilaisten ohjelmien parissa, erilaisten lakien tuntemusta, talusosaamista, taitoa järjestellä sopivat lomittajat tiloille toivottuina ajankohtina, asiakaspalvelutaitoja, taitoa arvioida työturvallisuustekijöitä sekä ihmisten johtamisen taitoja. Paikallisyksiköiden yhdistyessä hallinnon työntekijöille on tullut uusia ohjelmia ja työtapoja opeteltavaksi. Pirisen (2014, 113–115) mukaan on tärkeää kartoittaa työyhteisön osaamista ja osaamisvajetta, jonka perusteella voidaan hyödyntää yksilöiden vahvuuksia ja suunnitella osaamisen kehittämisen ohjelmia. Oivaltava, osallistava ja suunnitelmallinen oppiminen toimivat tehokkaimmin muutosprosessin keskellä.

Kyselyssä esitettiin väite ”Olen saanut riittävästi tukea ja työaika uusien ohjelmien ja käytäntöjen opetteluun”. Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 20.



KUVA 20. Riittävä tuki ja työaika uusien käytäntöjen opetteluun

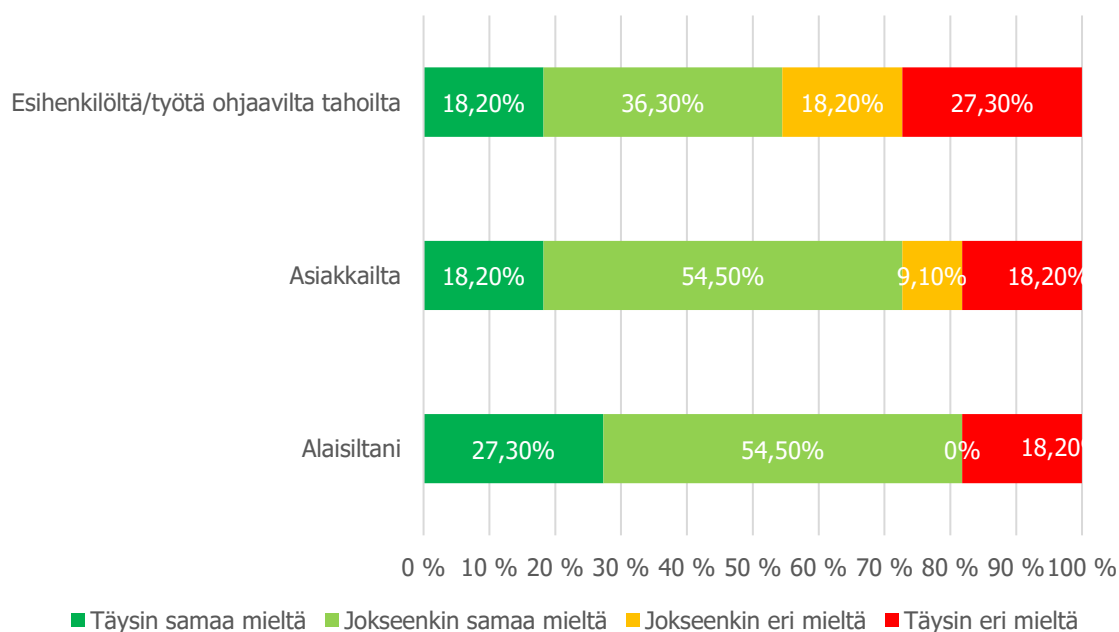
Vastanneista 36,4 % on enemmän eri mieltä väitteen suhteen. Vapaan kentän vastauksissa toivottiin enemmän työaika perehtyä, mihin mitkäkin asiat tulee tallentaa tai arkistoida. Työn sujuvuuden parantamiseksi voi olla tarpeen varmistaa kunkin henkilökohtaista työnhallintaa kehityskeskusteluissa ja kohdentaa sitä kautta sopivat tukitoimet.

Asiakaspalvelutaitoihin liittyen arvioitiin työnohjauksen tai lisäkoulutuksen tarvetta vaikeiden asiakas-tilanteiden kohtaamiseen kysymyksellä: ”Miten voimakkaasti koet kohdatessasi tyytymättömän asiakkaan asteikolla 0–10? 0=mieto analyttinen, ..., 10=voimakas ärsyntyminen tai ahdistuminen”. Vastauksia oli annettu arvosta 1 arvoon 8 asti. Mediaani eli yleisin vastaus oli 5. Kysymys oli huonosti asetettu, koska näistä vastauksista on hankalaa päätellä mitään. Arvo 5 on ihan hyvällä tasolla. Tavoiteltavaa on toki päästä alhaisemmille stressitasoille.

8.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Lomituspalvelun hallinnon työtä tekevän arvot ovat samansuuntaiset kuin maatalouslomittajillakin: esimerkiksi ihmisten ja eläinten hyvinvointi, oman työpanoksen kokeminen tärkeäksi, henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä haastava ja mielenkiintoinen työ. Lomituspalveluohjaajat voivat saada epäilyn eläinten kaltoinkohtelusta tilakäynnillä tai maatalouslomittajalta. Lomittajan työnantajalla on viimesijainen vastuu puuttua työolosuhteissa oleviin ongelmiin. Väitteenä esitettiin ”Eläinsuojeluilmoituksen tekemisen raja on itselleni selvä”, jonka vastausvaihtoehdot olivat ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä” tai ”Täysin eri mieltä”. Tähän kysymykseen ei ollut pakollista vastata, koska kaikki lomitushallinnossa työskentelevät eivät tee tilakäyntejä. Vastaaajista 60 % oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja 40 % jokseenkin samaa mieltä. Vastauksista voidaan päätellä, että eläinsuojelulain hallinta on oikein hyvällä tasolla.

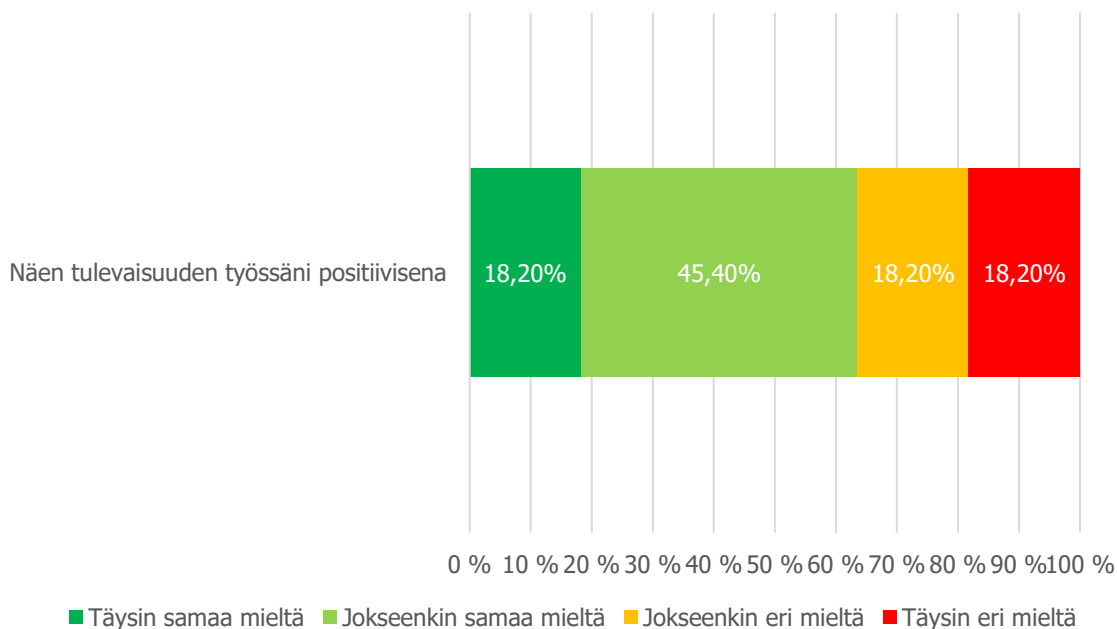
Palautteen saaminen työstään on itse kullekin tärkeää itsensä kehittämisen kannalta sekä motivaatiotekijänä. Väitteenä esitettiin ”Saan riittävästi sekä positiivista että rakentavaa palautetta työstäni...”, jonka tarkentavina osioina oli ”alaisilta”, ”asiakkailta” ja ”esimieheltä/työtä ohjaavilta tahoilta”. Työtä ohjaavilla tahoilla viitattiin erityisesti johtajien kohdalla Maatalousyrittäjien eläkelaitokseen ja Mikkelin kaupungin organisaatioon. Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 21.



KUVA 21. Vastaukset väittämään ”Saun riittävästi sekä positiivista että rakentavaa palautetta työstäni” eri tahojen osalta

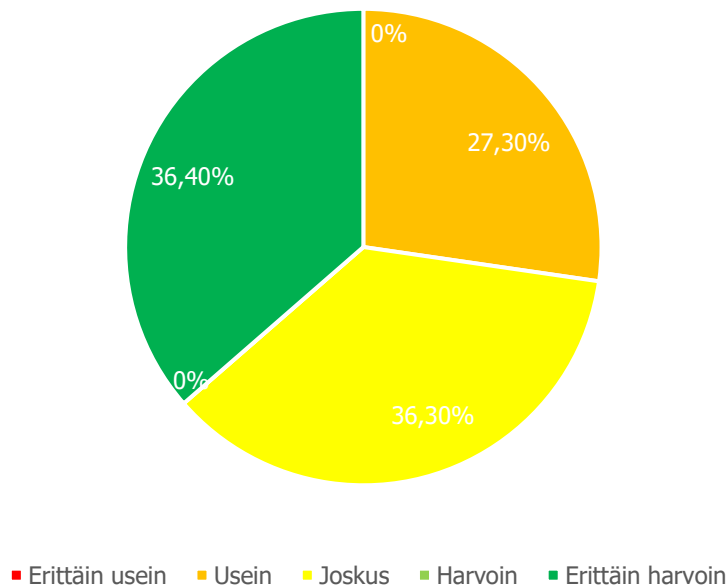
Vastauksista näkyy selvästi, että esimieheltä ja työtä ohjaavilta tahoilta kaivataan enemmän palautetta. Alaisten kanssa sen sijaan vuorovaikutus näyttyy sujuvana. Myös asiakastyössä palautteen saaminen on ihan hyvällä tasolla. Oman työpaikan työhyvinvoinnin kehittämisen vapaan kentän vastauksissa toivottiin palautelaatikkoa hallinnolle, mikä viittanee asiakaspalautelaatikkoon. Pulssikyselyn väitteen ”Saan esihenkilöltäni riittävästi rakentavaa palautetta” vastauksissa oli samalla tavalla suurta hajontaa, itselle merkitys oli asetettu melko korkealle arvoon 3,9 ja väitteen yhteispisteityksenä oli arvo 3,4. Pulssi-kyselyssä arvo 5 tarkoitti ”Täysin samaa mieltä” ja arvo 1 ”Täysin eri mieltä”.

Lomitushallinnossa työskentelevien kokemaa työsuhteen vakautta ja motivaatiota jatkaa työssä arviointiin väitteellä ”Näen tulevaisuuden työssäni positiivisena”. Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 22. Tämän väitteen kanssa enemmän eri mieltä olevien osuus on 36,4 %. Vastauksissa on paljon hajontaa.



KUVA 22. Työsuhteen vakauden ja työmotivaation kokeminen

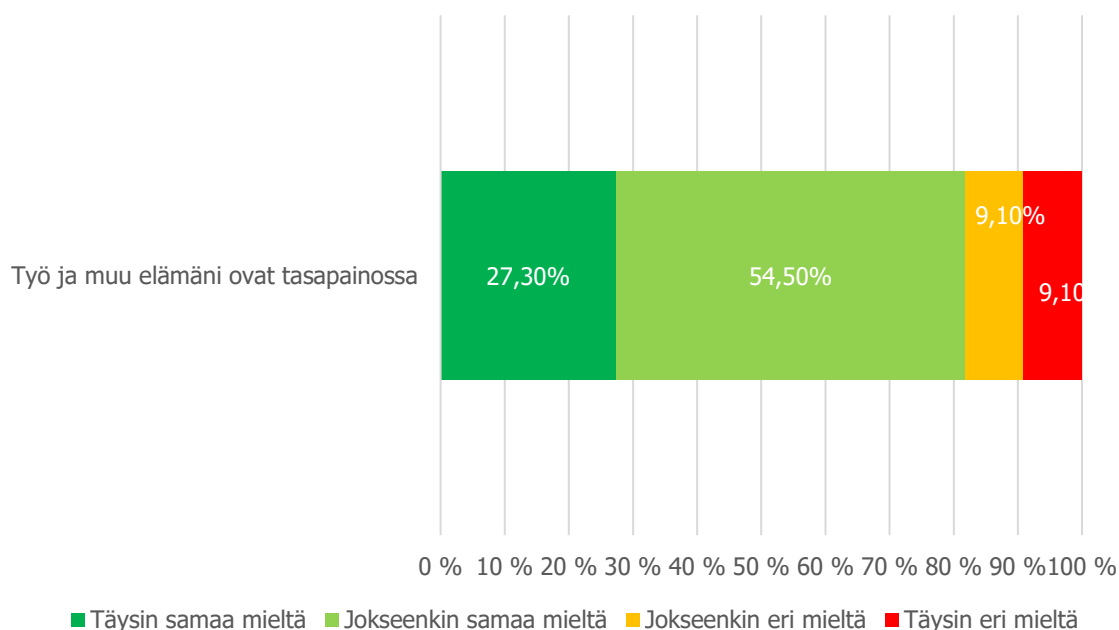
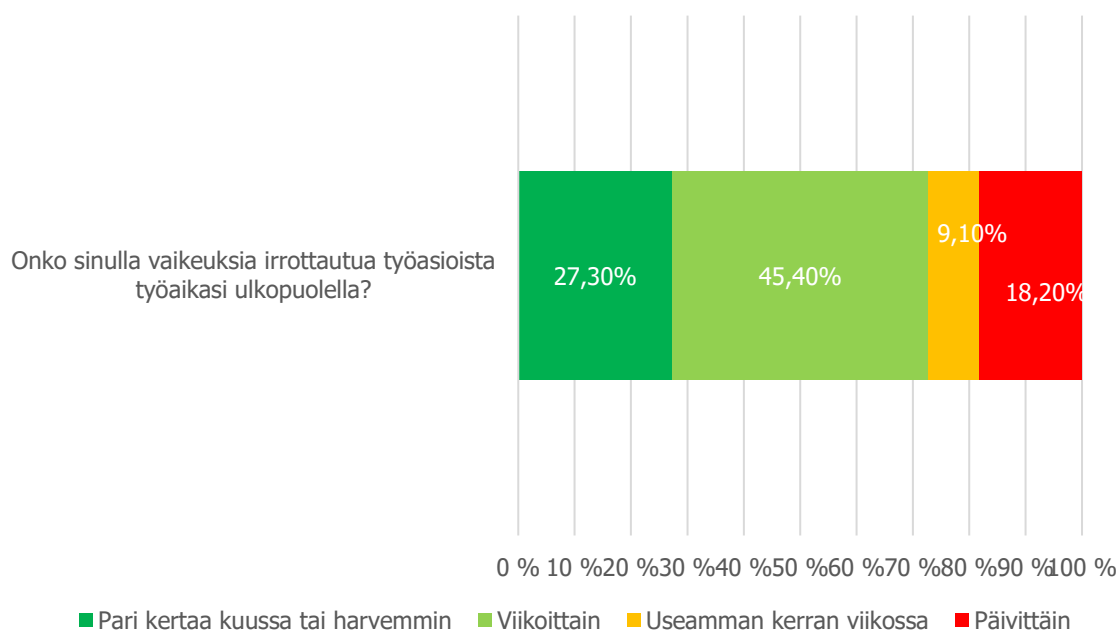
Toisena työskentelymotivaation ja työssä viihtyvyyden kysymyksenä kysyttiin ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa”, jonka vastausvaihtoehdot olivat ”Erittäin usein”, ”Usein”, ”Joskus”, ”Harvoin” tai ”Erittäin harvoin”. Tuloksia on esitelty kuvassa 23.



KUVA 23. Vastaukset väittämään "Olen harkinnut työpaikan vaihtoa"

Vastaukset jakaantuvat tasaisesti "Erittäin harvoin", "Joskus" ja "Usein" vaihtoehtoihin. Usein työpaikan vaihtoa harkitsevia on vähiten vastauksista. Tarkastellessa työpaikan vaihtoa usein harkitsevien vastauksia muualla kyselyssä voi havaita eniten vastaajien kokemia työhyvinvoinnin heikkouksia sekavassa viestinnässä, uusien toimintamallien omaksumisessa sekä esimiestoiminnalta tai ylemmältä johdolta toivotaan enemmän palautetta ja vuorovaikutteisuutta. Kaikki vastasivat myös kielteisesti väitteeseen "Näen tulevaisuuden työssäni positiivisena". Tämä voi kieliä epävarmuudesta työpaikan jatkuvuuden suhteen ulkoisten tekijöiden, kuten yleisen lomitusjärjestelmän rahoituksen, tai sisäisen oman motivaation takia.

Palkkatyytyväisyyttä kartoitettiin lomittajien tavoin yksinkertaisella kysymyksellä "Olen tyytyväinen palkkaani", jonka vastausvaihtoehtoina oli "Kyllä" tai "En". Palkkaan tyytymättömiä oli 73 % vastaajista, kun taas tyytyväisiä vain 27 %. Tyytymättömyys palkkaan ei näyttäydä syynä työpaikan vaihtoa usein harkitsevilla. Jos palkkatyytyväisyyttä vertaa maatalouslomittajiin, niin lomittajat olivat selvästi tyytyväisempiä palkkaukseensa. Lomittajista vain noin 44 % oli tyytymättömiä ja 56 % oli tyytyväisiä palkkaansa.



KUVA 24. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen

Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa on huomioitavaa, että seuraavatko työt vapaa-ajalle: työasiat voivat jäädä pyörimään mieleen, henkilö voi olla tavoitettavissa puhelimen tai sähköpostin kautta tai työntekijä voi tehdä jotain työhön liittyviä projekteja vapaa-ajallaan. Johtamispuolen työtehtävien tekijät ovat usein liian työorientointuneita, jolloin elämän muut osa-alueet voivat joutua laiminlyödyiksi (Sydänmaanlakka 2022). Kysymyksenä esitettiin ”Onko sinulla vaikeuksia irrottautua työasioista työaikasi ulkopuolella?”, jonka vastausvaihtoehtoina oli ”Pari kertaa kuussa tai harvemmin”, ”Viikoittain”, ”Useamman kerran viikossa” tai ”Päivittäin”. Väitteen muodossa esitettiin myös ”Työ ja muu elämäni ovat tasapainossa”, jonka vastausvaihtoehtoina oli ”Täysin samaa mieltä”, ”Jokseenkin samaa mieltä”, ”Jokseenkin eri mieltä” tai ”Täysin eri mieltä”. Tuloksia on esitelty kuvassa 24. Lähes puolella vastanneista on viikoittain vaikeuksia irrottautua työasioista työajan

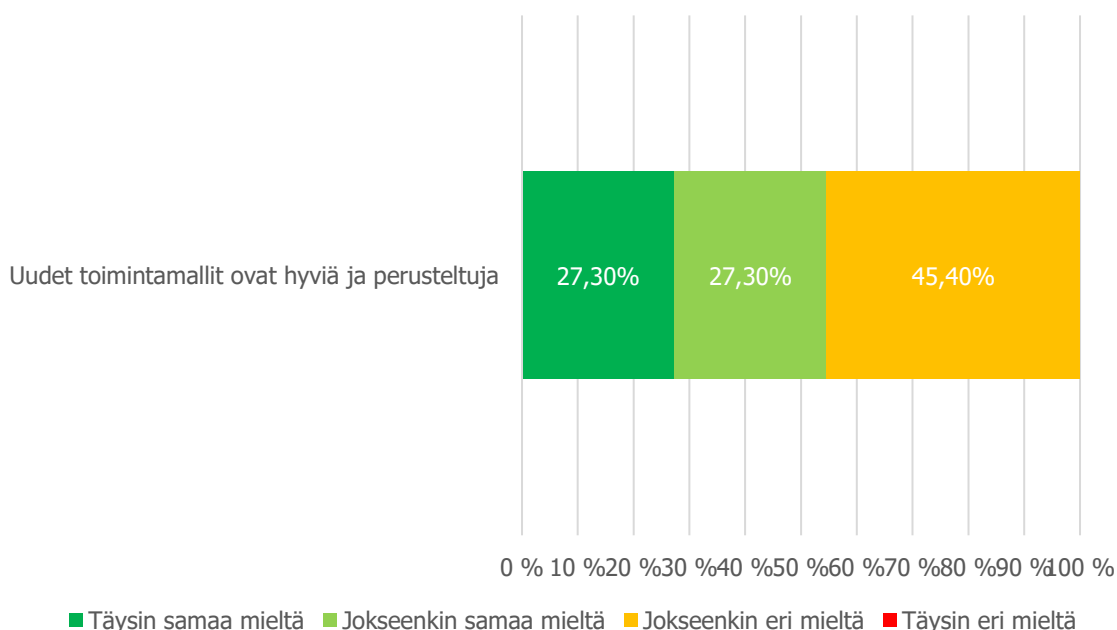
ulkopuolella ja 27,3 % vastanneista työasiat vaivaavat vapaa-ajalla usein: useamman kerran viikossa tai päivittäin. Työn ja muun elämän tasapainoa kuvaavassa väitteessä vastaukset ovat hyvin saman suuntaiset, tosin työn ei nähdä haittaavan muuta elämää niin paljoa. Tulokset osoittavat, että henkilöstöresursseissa tai asiantuntijatyön työajan hallinnassa on kehittämisen tarvetta.

8.4 Työolosuhteet

Lomitushallinnon työhön vaikuttavat paikallisyksikkökohtaiset toimintatavat, Maatalousyrittäjien eläkelaitos Melan ja Mikkelin kaupungin ohjeistukset ja lomitustoiminnalle osoitetut määrärahat. Maatalouslomituksen johtamismallia on esitelty tarkemmin maatalouslomituksen organisaatiomalli ja työtehtävät-luvussa. Työyhteisöllä tarkoitettiin tässä kyselyssä lomitushallinnossa työskentelevien keskinäisiä välejä. Varsinaisilla työoloilla viitataan fyysiseen työntekopaikkaan ja sen mahdollisiin kuormittaviin tekijöihin.

8.4.1 Johtaminen

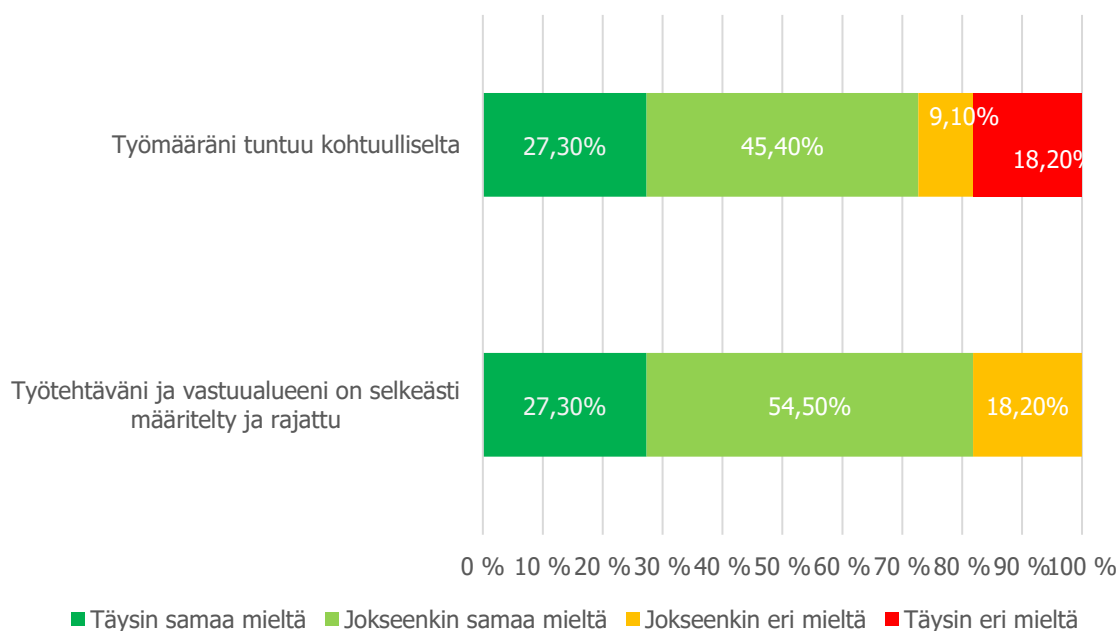
Lomitushallinnon työtä ohjaavat muun muassa KVTES, henkilötieto-, hallinto-, lomituspalvelu-, työsuojelu- ja työaikalaki. Lakitekstit vaativat toisinaan tulkintaa ja soveltamista: esimerkiksi lomituspalvelulaissa maatalouslomittajan työaikaan lasketaan vain välttämättömät työt, kun taas KVTES:ssä työaikaan on varattava lisäksi tilaisuus ruokailuun (Mela 2023, 128–132; KVTES 2022–2025, Liite 13, § 10). Paikallisyksiköittäin sekä yksilötasollakin on muodostunut erilaisia tapoja toimia, joiden lainmukaisuutta on alettu tarkistamaan ja yhtenäistämään paikallisyksiköiden yhdistyessä. Kyselytutkimuksessa esitettiin väite ”Uudet toimintamallit ovat hyviä ja perusteltuja”. Vastauksia on esitelty kuvassa 25. Täysin eri mieltä olevia vastaajia ei ole yhtään, mutta liki puolet vastaajista löytää jotain kehittämisen tarvetta toimintamalleista.



KUVA 25. Vastaukset väittämään ”Uudet toimintamallit ovat hyviä ja perusteltuja”

Lomituspalvelun hallinnon työntekijöille tulee toimintaohjeiden viestintää Mikkelin kaupungilta sekä Melalta. Yleisenä kysymyksenä organisaation viestinnästä esitettiin ”Viestintä yleisten ohjeitten osalta on ollut”, johon oli mahdollista valita kahdesta vaihtoehdosta kolmessa kohtaa ja vastaukset jakaantuivat seuraavasti: ”Useammin selkeää” 9 % tai ”Useammin sekavaa” 91 %, ”Riittävää” 36 % tai ”Puutteellista” 64 % sekä ”Viestintäväylät ovat hyvät” 82 % tai ”Viestintä voisi tapahtua eri tavalla, miten?” 18 %. Viestintäväyläksi toivottiin enemmän sähköpostiviestintää. Eniten kehitettävää löytyy viestinnän selkeydestä. Viestintä voi olla ristiriitaista, vaikeasti tulkittavaa tai informaatiota voi olla hankalaa löytää. Viestinnän määrä on paremmalla tasolla, mutta sitäkin kaivataan enemmän. Viestinnän sovelluksiin suurin osa vastaajista on tyytyväisiä.

Työtehtävälleen selkeyttä arvioitiin väitteellä ”Työtehtäväni ja vastualueeni on selkeästi määritelty ja rajattu” ja työmäärän jakoa ja riittävää henkilöstöresurssia pohdittiin väitteellä ”Työmääräni tuntuu kohtuulliselta”. Väitteiden vastauksia on esitelty kuvassa 26.

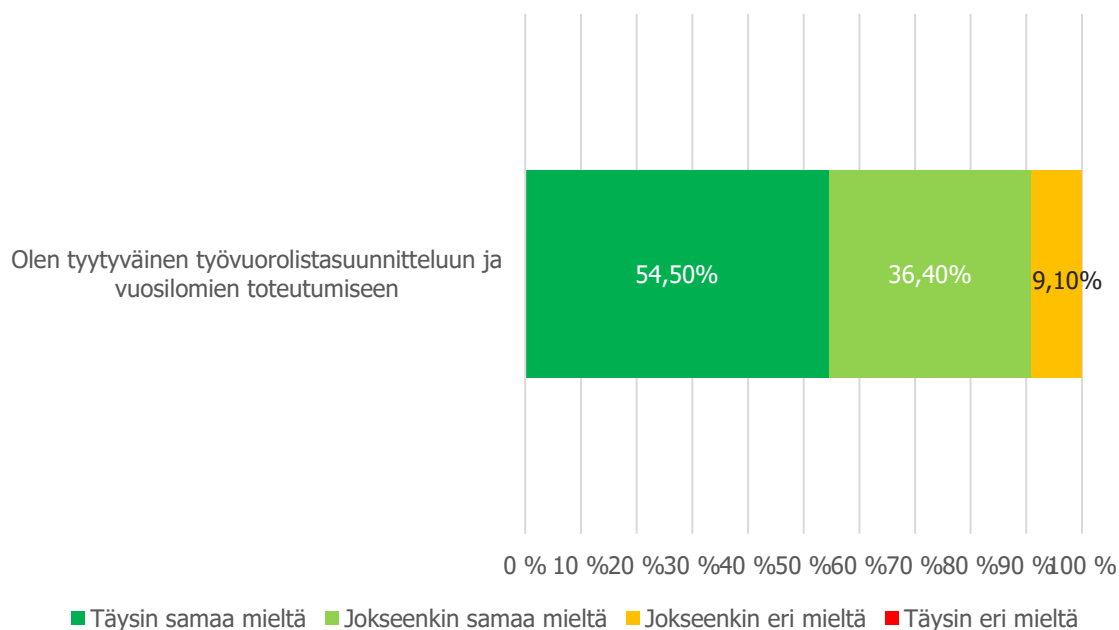


KUVA 26. Työkuormituksen kokeminen ja työtehtävien selkeä rajaus

Vastauksissa on melko paljon hajontaa työkuormituksen kokemisen osalta. Joko työnjaossa on kehitettävää, tai toiset voivat tarvita henkilökohtaisen työkyvyn tukea. Enemmän eri mieltä työkuormituksen väitteen suhteen on 27,3 % vastaajista. Työtehtävien määrittelyssä on vähemmän hajontaa, mutta 18,2 % vastaajista kokee hieman epäselvyyttä vastuualueestaan.

Lomituspalvelun työntekijöiden työaika sijoittuu useimmiten kello 8–16 välille. Lomituspalveluohjaajat tekevät työtä kolmessa vuorossa: aamuvuoro kello 7–15, päivävuoro kello 8–16 ja iltavuoro kello 12–20. Lisäksi lomituspalveluohjaajat päivystävät viikonloppuisin kiertävästi, jolloin joku lomituspalveluohjaajista on lomittajien tavoitettavissa lauantaina ja sunnuntaina aamulla kello 7–9 välillä sekä illalla kello 18–20 välillä. Työvuorojen tarkoituksena on lisätä lomittajien kohdalla esihenkilöiden tavoitettavuutta, lisätä lomittajien työturvallisuutta tarkkailemalla tehtyjä työaikakuittauksia sekä helpottaa työnjohtokäyntien ja tilakäyntien tekemistä joustavammalla aikataululla. Lomituspalvelun

henkilöstön tyytyväisyyttä työvuoro- ja lomien järjestelyihin arvioitiin väitteellä ”Olen tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun ja vuosilomien toteutumiseen”. Vastausten jakaumaa on esitelty kuvassa 27.



KUVA 27. Vastaukset väittämään ”Olen tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun ja vuosilomien toteutumiseen”

Lomitushallinnossa työskentelevien työvuorosuunnittelussa ja lomien järjestelyssä näyttäisi vastausten perusteella olevan hyvin toimivia käytäntöjä, koska tyytyväisyys on oikein hyvällä tasolla.

8.4.2 Työyhteisö

Sosiaaliseen toimintakykyyn tai yksilölliseen persoonallisuuteen liittyen toiset kaipaavat enemmän omissa oloissa oloa, kun taas toiset sosiaalisia kontakteja työskenneläkseen tehokkaasti. Otsikon ”Optimaalinen työskentelytapa minulle” alla oli vastausvaihtoehtoina ”Toivoisin enemmän omaa työrauhaa”, ”Toivoisin enemmän tiimityöskentelyä” tai ”Nykyinen toimenkuvani sisältää sopivasti itsenäistä työskentelyä ja tiimityötä”. Vastaajista 73 % koki, että nykytilanteessa on sopivasti itsenäistä työskentelyä ja tiimityötä. 18 % vastaajista toivoisi enemmän omaa työrauhaa ja 9 % taasen kaipaisi enemmän tiimityöskentelyä. Nykyiset työskentelytavat näyttävät vastausten valossa hyvin toimivilta suurimmalle osalle vastaajista.

Työyhteisön yhteistyökykyä arvioitiin lomittajien kyselystä tutulla väitteellä ”Olen saanut tai antanut vertaistukea vaikeissa työtilanteissa”. Vastaajista 91 % oli väitteen suhteen jokseenkin samaa mieltä ja vain 9 % jokseenkin eri mieltä. Vastaajien kokemukset ovat hyvin yhtäläisiä. Vertaistuen toimivuuteen voidaan olla erittäin tyytyväisiä.

Vapaan vastauskentän vastauksissa toivottiin työyhteisötaitoihin liittyen suoraa palautetta asianomaisille eikä selän takana puhumista. Toisena tärkeänä ohjeena mainittiin, että virheiden sattuessa tulee jättää syyllisten etsiminen vähemmälle huomiolle ja keskittyä mieluummin virheiden korjaamiseen.

8.4.3 Työolot

Vähintään 3 vuoden välein tehtävällä tilakäynnillä tulee kartoittaa lomittajien työolosuhteet, arvioida tilalle suunniteltua työaikaa sekä kysellä vapaamuotoisesti maatalousyrittäjien tyytyväisyyttä lomituspalveluihin. Tilakäynnillä on paljon huomioitavia asioita. Seuraava kysymys oli suunnattu tilakäyntejä suorittaville lomituspalveluohjaajille: "Tilojen työolosuhdekartoitukset. Parityönä vai yksin? Onko tilakäynneissä jotain ongelmallista? Vapaa sana." Vastauksissa oltiin yksimielisiä siitä, että yleensä tilakäynnit ovat mukavia tehdä yksin, mutta jollain tavalla haastavaksi koetulle tai itselleen vieraamalle tilalle toivotaan työparia mukaan.

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä annettiin mahdollisuus kertoa organisaation hyvistä ja huonoista puolista sekä tarjota ratkaisuehdotuksia otsikolla "Ruusut, risut ja kehittämisideat työpaikallemme, vapaa sana". Osaa vastauksista on käsitelty aiemmissa tuloksissa, koska ne avaavat hyvin vastaus-ten taustoja. Yhteistä kaikille vapaan kentän vastauksille oli, että ihmisten väliseen vuorovaikutukseen lomitushallinnon sisällä toivotaan parannusta. Vuorovaikutuksen toivotaan olevan enemmän avointa, kuuntelevaa ja ystävällistä. Johtamiselta toivotaan enemmän vuorovaikutteisuutta, jotta myös alaisten kehittämisideoita otettaisiin paremmin vastaan. Ruusuja annettiin hyvin sujuneille työkokouksille ja koulutuksille. Toinen vastaaja oli nähnyt myös paljon hyvää kehitystä tulleen.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Maatalouslomittajien työhyvinvointikyselyn tuloksia verrataan edellisen kyselyn tuloksiin. Tästä nähdään työhyvinvoinnin kehittymisen suunta. Tuoreimmista työhyvinvointikyselyiden tuloksista on valittu tärkeimmät työhyvinvoinnin kehittämiskohteet lomittajille ja lomitushallinnolle. Tuloksista on huomioitu myös parhaiten menestyneet osa-alueet. Näitä voidaan pitää työyhteisön voimavaroina. Hyviin asioihin ei ole syytä tehdä isompia muutoksia.

9.1 Maatalouslomittajien työhyvinvointikyselyn tulosten vertailu edellisen kyselyn akuuteimpiin kohteisiin

Tässä kappaleessa vertaillaan kevään 2021 työhyvinvointikyselyn tuloksia uuteen kevään 2023 työhyvinvointikyselyn tuloksiin akuuteimpien kehityskohteiden osalta. Uudesta kevään 2023 kyselystä on vertailtavuuden vuoksi seulottu samalla alueella työskentelevät maatalouslomittajat kuin kevään 2021 työhyvinvointikyselyssä, eli entisten Mikkelin ja Savitaipaleen paikallisyksiköiden alueilla työskentelevät maatalouslomittajat. Kevään 2021 työhyvinvointikyselyssä akuuteimmiksi työhyvinvoinnin kehittämiskohteiksi osoittautui työtehtävien vuoksi kipeytyminen, uniongelmat, riittävän positiivisen palautteen saaminen työnjohdolta, esihenkilön tilan työskentelyolosuhteiden tuntemus, uusiin työkohteisiin mielellään meneminen sekä tiloilla opastuksen riittävyys. Kevään 2021 työhyvinvointikyselyn akuuteimpia kehityskohteita, tehtyjä toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi vuonna 2022 sekä kevään 2023 työhyvinvointikyselyn tuloksia vertailualueen sekä koko alueen osalta on esitelty liitteen 6 taulukossa. Vuonna 2022 toteutetut kehittämistoimenpiteet haastateltiin ja kirjattiin ylös 23.3.2023 pidetyssä palaverissa, jossa oli mukana lomituspäällikkö, lomituspäällikköä tarvittaessa sijaistava viranhaltija, maaseutujohtaja sekä opinnäytetyön tekijä.

Keväällä 2021 maatalouslomittajista 44 % koki potevansa työstä aiheutuneita kipuja erittäin usein tai usein. Asiaan reagoitiin kiinnittämällä tarkemmin huomiota lomittajien työkykyyn esihenkilöiden tekemillä työnjohtokäynneillä. Vuoden 2022 aikana lomittajille järjestettiin yhden ja kahden päivän mittaiset koulutuspäivät, jotka sisälsivät työkykyä tukevaa toimintaa. Syksyllä 2022 lomittajien työkykyneuvottelut keskitettiin lomituspäälliköille, joka on jatkokouluttanut itseään hiljattain muun muassa työkyvyn hallinnan asioilla. Vuoden 2023 alussa lomittajille järjestettiin koulutuspäivä, jonka yhteydessä heitä kannustettiin olemaan yhteydessä työnjohtoon, jos työkykyasiat mietityttävät. Kevään 2023 työhyvinvointikyselyn tulosten mukaan vertailualueella tilanne on pahentunut: noin 59 % vastaajista kokee työstä aiheutuneita kipuja usein tai erittäin usein. Koko alueen osalta tulos on sama kuin keväällä 2021. Tähän ongelmaan ei ole nopeita tai helposti toteutettavia ratkaisuja. Kehitystoimia on toteutettu vähitellen ja juurruttaen uusia toimintatapoja rauhassa ennen seuraavia toimenpiteitä. Maatalouslomituksessa työntekijärakenne on suunnilleen sama työntekijöiden iän ja työkokemuksen pituuden suhteen kuin pari vuotta sitten. Erilaisten tukitoimien vaikuttavuutta voisi olla kiinnostavaa selvittää tarkemmin: esimerkiksi työntekijöiden kokemuksia sovitun työn muokkauksen vaikutuksesta terveyteen. Tämän tyyppisessä kyselyssä tuloksia voi olla nähtävissä myöhemmin.

Keväällä 2021 lomittajista 68 % ei kokenut nukkuvansa tarpeeksi työpäivien aikana. Työpaikan vaihtoa erittäin usein tai usein harkitsevista 90 % kuului huonosti nukkuviin. Yleisimmäksi syyksi

mainittiin vuorokautisen lepoajan olevan liian lyhyt, jonka valitsi syyksi 70 % riittämättömästi nukkuvista. Tähän ongelmaan tartuttiin nopeasti ottamalla käyttöön paikallisyksikön itse kehittämän yhteistoimintalomakkeen tilakäyntejä varten, jossa käsitellään yhtenä asiana vuorokautisen lepoajan toteutuminen tilalla. Kasvokkain tapahtuvalla neuvottelulla tilakäynnin yhteydessä voidaan saada parempia tuloksia kuin kirjallisesti tai puhelimitse. Syksyllä 2022 maatalouslomittajien työkokouksessa lomitushallinnon edustaja mainitsi 11 tunnin vuorokautisen lepoajan olevan lakisääteinen asia, joka ei vielä toteudu kaikilla lomitustiloilla, mutta tämän toteutumista edistetään vähitellen. Kevään 2023 työhyvinvointikyselyn mukaan vertailualueella tulokset ovat parantuneet selvästi: vastaajista vielä 54,5 % ei koe nukkuvansa riittävästi työjakson aikana. Koko alueella on isompi osuus hyvin nukkuvia kuin huonosti nukkuvia, sillä 51 % kokee nukkuvansa riittävästi ja 49 % ei koe nukkuvansa riittävästi.

Kevään 2021 työhyvinvointikyselyssä 4-portaisten täysin samaa mieltä–täysin eri mieltä väittämäkysymyksissä tuli eniten enemmän eri mieltä vastauksia väittämässä ”Menen mielelläni uusiin työkohteisiin” 35,3 %, ”Opastus tiloilla on riittävä” 29,4 %, ”Saan riittävästi positiivista palautetta työnjohdolta” 27,4 % sekä ”Esimieheni tuntee tilan olosuhteet” 26,5 %. Uusiin työkohteisiin mielellään lähtemisellä ja opastuksen riittävyydellä arvioitiin olevan yhteys, koska väittämien tulokset olivat lähes samanlaiset. Näiden väittämien yhteisenä kehittämistoimenpiteenä on kiinnitetty enemmän huomiota opastuksen laatuun. Lomituspalveluohjaajien suorittamilla tilakäynneillä on pyydetty nähtäväksi maatalousyrittäjien laatimia kirjallisia ohjeita, ja ohjaajat ovat antaneet tarvittaessa ohjeistusta ohjeiden parantamiseksi. Paikallisyksikön laatimaa lomittajien opastuslomaketta on jaettu jonkin verran maatalousyrittäjien käyttöön tilakäyntien yhteydessä, mutta lomakkeessa on huomattu kehittämisen tarvetta, minkä takia se on otettu pois käytöstä. Tuloksista voidaan päätellä, että opastuksen laatu on kehittynyt hieman parempaan suuntaan sekä vertailualueella että koko alueella. Sitä vastoin uusiin työkohteisiin menemisen vastahakoisuus on kasvanut selvästi: vertailualueella jopa 37,4 prosenttiyksikköä. Koko alueella 56,1 % oli enemmän eri mieltä väitteestä. Tämän takia voidaan epäillä, että on jotain muitakin painavia syitä, miksi uusiin työkohteisiin meneminen koetaan epämiellyttäväksi.

”Saan riittävästi positiivista palautetta työnjohdolta” väittämän tulosten parantamiseksi on pyritty aktiivisemmin toimittamaan toimistolle annetut hyvät palautteet lomittajista eteenpäin heti asianomaisille lomittajille. Vertailualueella tulos on selvästi parantanut, sillä enemmän eri mieltä oli uudessa kyselyssä vain 18,2 %. Koko alueella tulos on pysynyt samalla tasolla kuin kevään 2021 kyselyssä. Tuloksia seuloessa kävi ilmi, että naiset eivät koe saaneensa riittävästi positiivista palautetta. Kaikki kyselyyn vastanneet miehet vastasivat olevansa joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väitteen suhteen.

”Esimieheni tuntee tilan olosuhteet” väittämän tulosten parantamiseksi on tehty aktiivisesti töitä, koska tämä on koettu työsuojelullisesti hyvin tärkeäksi aiheeksi. Kehittämistoimenpiteitä on toteutettu ja juurrutettu askel kerrallaan. Vuoden 2022 aikana on kannustettu lomituspäalveluohjaajia tekemään useammin tilakäyntejä ja tilakäyntien toimintamalleja on kehitetty yhtenäisemmiksi. Paria kuukautta ennen työhyvinvointikyselyn toteutusta lomittajia opastettiin uuden läheltä piti-tilanteiden raportointiin tarkoitetun Falcony sovelluksen käyttöön sekä kannustettiin kertomaan esihenkilöille

tiloilla esiintyvistä ongelmista. Kevään 2023 työhyvinvointikyselyn tulosten mukaan lomittajat eivät koe tässä asiassa tapahtuneen kehitystä: vertailualueen lomittajista jopa 45,5 % on enemmän eri mieltä väitteen suhteen. Koko alueella tulos on edelliseen verrattuna noin 5 prosenttiyksikköä huonompi. Huomioitavaa on, että pohjoisen työskentelyalueen lomittajista vain 15,8 % on enemmän eri mieltä väitteen suhteen. Esihenkilöiden työolosuhteiden tuntemuksessa tarvitaan kehittämistä erityisesti eteläisellä vertailualueella.

9.2 Maatalouslomittajien työhyvinvoinnin tärkeimmät kehityskohteet

Maaliskuun 2023 työhyvinvointikyselyn tuloksista nousi liitteen 7 taulukon mukaiset asiat akuuteimmiksi kehittämiskohteiksi. Näissä kohdissa oli suurimmat niin sanotut enemmän eri mieltä-prosentit. Lisäksi kehittämiskohteiden priorisointiin vaikuttivat vapaan vastauskentän useammat kommentit työvuorosunnittelusta sekä usein työpaikan vaihtoa harkitsevien antamat vastaukset. Työpaikan vaihtoa usein harkitsevien vastauksia on esitelty tarkemmin kappaleessa 7.3 sivuilla 27–29. Mikäli ei olisi huomioitu vapaan kentän ja työpaikan vaihtoa usein harkitsevien vastauksia, niin valituista akuuteista kohteista olisi voinut karsiutua pienemmät enemmän eri mieltä-prosentit saaneet ”Esimieheni tuntee tilan olosuhteet” sekä ”Olen tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun”.

”Menen mielelläni uusiin työkohteisiin” väitteen suuri enemmän eri mieltä-prosentti 56,1 % aiheutti paljon keskustelua ja pohdintaa mahdollisista taustasyistä. Koska tällä kertaa ei ollut nähtävissä selkeää yhteyttä tilojen opastuksen laatuun, niin isommaksi vaikuttajaksi arvioitiin lisääntyneet pitkät välimatkat. Lomituspalvelukoordinaattori aikoo ottaa jatkoselvitettäväksi lomittajien kiinnostuksen työmatkamajoitukselle, joka vähentäisi työajoa mahdollisissa pitkän matkan työkohteissa. Lisäksi tulee selvittää tarkemmin, että miten pitkällä työmatkoilla ja minkä hintaista työmatkamajoitusta voidaan tarjota, jotta se on korvattavien lomituskustannusten mukaista. Toisena tekijänä mietittiin esihenkilön tärkeää työtä tilojen rohkaisemisessa ottamaan uusia lomittajia vastaan sekä lomittajia menemään uusille tiloille. Alaisia voi ohjata pois mukavuusalueeltaan ja laittaa haastamaan itseään uusille tiloille, jolloin muutosvastarinta laantuu vähitellen. Esihenkilö voi tukea lomittajaa kertomalla hänelle jotain peruspiirteitä tilan olosuhteista, jolloin uudelle tilalle meno ei ole täysin hyppy tuntemattomaan. Tämän väitteen vastahakoisuuden taustasyitä voi olla syytä vielä varmistaa keskusteluissa lomittajien kanssa. Lomittajien työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyn palaverissa nostettiin esille myös työstressi uusien tilojen kanssa: uuden tilan tavoille opettelu vie aikansa, joten laadukasta opastusta on oltava riittävästi sekä uusia tiloja ei kannata olla liian usein työlistoissa.

Lomittajien uniongelmiin kanssa on nähtävissä hyvää kehitystä. Kevään 2021 kyselyssä 68 % vastasi nukkuvansa riittävästi työjaksojen aikana, kun maaliskuun 2023 kyselyssä huonosti nukkuvien osuus oli laskenut prosenttiosuuteen 48,8. Täten kannattaa jatkaa toimia vuorokautisen lepoajan vähimmäismäärän varmistamiseksi. Alueen työaikaturvallisemman tason kehitystä voi olla kannustavaa seurata laskemalla alle 11 tunnin lepoajan tilojen määrän vuoden alussa ja vuoden lopussa. Lomittajille on hyvä perustella vähimmäislepoajan merkitystä terveydelle, koska lomituspalveluohjaajat ovat huomanneet, että toiset lomittajat haluaisivat pitemmän päivävapaan ja tinkiä yölevosta. Myös yksi vapaan vastauskentän vastaus puolusti tätä mielipidettä. Myös unen häiriintyminen kipujen ja työstressin takia ovat tärkeitä huomioonotettavia seikkoja. Työperäisten kipujen vähentämiseen keskitytään omana kohtanaan. Lomituspalvelukoordinaattori on huomannut lomittajien

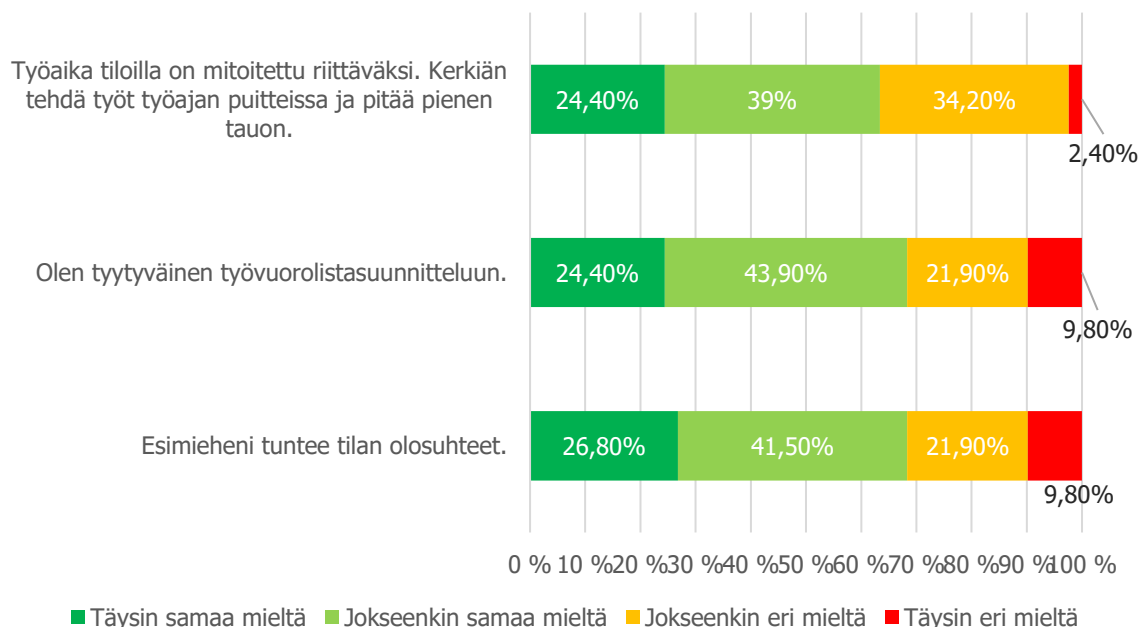
työkykyasioiden parissa työskennellessään psyykkisen kuormituksen merkityksen ja toteaa, että näitä tulee huomioida paremmin arkisessa kanssakäymisessä. Psyykkistä kuormitusta kokevat täytyy saada ohjattua sopivan tuen piiriin.

Lomittajien kokemukset työstä aiheutuneista kivuista ovat pysyneet samalla tasolla kuin kevään 2021 työhyvinvointikyselyssä: 44 % vastaajista kokee työstä aiheutuneita kipuja erittäin usein tai usein. Työhyvinvoinnin kehittämispalaverissa päätettiin jatkaa panostamista lomittajien työkyvyn kartoitukseen työnjohtokäynneillä. Mikäli lomittajalla ilmenee työkyvyn heikentymää, niin aloitetaan varhaisen tai tehostetun tuen toimenpiteet. Työterveyshuollon arvion jälkeen lomittajalle voidaan suunnitella työkyvylle sopivia työkohteita: esimerkiksi polvivaivaiselle mahdollisimman vähän par-silypsyä. Maatalouslomittaja voidaan myös osa-aikaistaa väliaikaisesti osasairauspäivärahan turvin. Huomioitavaa on, että työntekijän vuosilomapäiviä tai jopa palkattomia ei kannata käyttää hajallaan pitkin vuotta, vain jotta työtä saataisiin kevennettyä: tällöin lomittaja menettää kunnollisen elvyttävän lomajakson ja mahdollinen työkyvyn alenema jää dokumentoimatta.

Kokouksen jälkeen keksin vielä yhden ennaltaehkäisevän toimenpiteen: olosuhdekartoituksilla ja työnjohtokäynneillä voisi kiinnittää huomiota erityisesti työergonomiaan. Tiloille voidaan antaa suosituksia tai korjauskehotuksia työmenetelmiin liittyen. Suositukset voivat olla esimerkiksi vaikeammin toteutettavia koneinvestointeja, kun taas korjauskehotukset voivat olla helposti toteutettavia työtamuuksia: vaikkapa kuivittaminen saavilla kantaen muutetaan kottikärryllä tehtäväksi. Työnjohtokäynneillä voidaan tarkkailla esimerkiksi lomittajan työasentoja ja taakkojen siirtomenetelmiä.

Neljänneksi tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi osoittautui vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön. Lomittajista 43,9 % oli enemmän eri mieltä väitteen ”Meiltä lomittajilta on kysytty näkökulmaa työhön liittyviin asioihin” suhteen. Lisäksi 31,6 % vastasi olevansa enemmän eri mieltä ”Kehittämideani on otettu avoimesti vastaan”-väitteen kanssa. Tästä voi päätellä, että erilaisia vaikuttamistapoja voitaisiin hyödyntää enemmän. Kehitysideoiden vastaanotto on ollut paremmalla tasolla, mutta siinäkin on nähtävissä kehittämisen varaa. Kehityspalaverissa päätettiin kannustaa esihenkilöitä järjestämään alaisilleen tiimipalavereita, joissa voidaan puida yhteisiin työympäristöihin ja työn järjestykseen liittyviä asioita. Itsekin lomittajana työskentelevänä kannustin lomituspalveluohjaajia kyselemään aktiivisesti lomittajiltaan tilojen työolosuhteista, esimerkiksi esitietona ennen olosuhdekartoitukselle menoa.

Maatalouslomittajien mieltymykset työpäivän yksi- tai kaksiosaisuuteen ovat hyvin tasaisesti jakautuneet: 48,7 % tekisi mieluummin yksiosaista työpäivää ja 51,3 % kaksiosaista työpäivää. Työpaikan vaihtoa erittäin usein tai usein harkitsevista jopa 84 % pitäisi enemmän yksiosaisesta työpäivästä. Maatalouslomittajan työpäivä on kuitenkin lähes aina kaksiosainen. Työtehtävät voidaan suunnitella yhteen pötköön, jos päivittäisiä karjanhoitotöitä on saatavilla koko ajalle ja työtehtäviä voidaan tehdä sujuvasti yksinkin. Esimerkiksi suurissa, ilman automaatiolypsyä olevissa karjoissa lypsytyö voi olla hyvin aikaa vievää ja fyysisesti rasittavaa yksin. Yksintyöskentely lisää myös työn vaarallisuutta, jos sattuu tapaturma. Kehittämisryhmä piti kuitenkin hyvänä ideana kartoittaa yksiosaisen työpäivän mahdollisuutta tilakäyntien yhteydessä.



KUVA 28. Lähijohtamisen kehityskohteet

Kuvassa 28 on esitelty viimeisiä valikoituja kehityskohteita, joihin pohdittiin erityisiä toimenpiteitä. Kaikki nämä liittyvät perinteiseen lähiesihenkilötyöhön. Eniten kehitettävää arvioitiin olevan työaika-mitoituksessa. Kehittämistyöryhmä ei päätenyt yksiselitteisesti kehittämistoimena tarkastamaan työpäivien riittävää pituutta, koska maatalousyrittäjien eläkelaitoksen paikallisyksikköjen välisessä vertailussa keskimääräiset eläinlaitokset olivat jo muihin paikallisyksiköihin verrattuna suurempia. Sen sijaan on tärkeää kiinnittää huomiota kiireen taustasyihin: onko esimerkiksi työnjako määrättyjen mukainen tiloilla. Lisäksi työhyvinvointikyselyn vastauksissa pyydettiin huomioimaan henkilökohtaiset tarpeet työajan mitoituksessa, mikä voi viitata työkyvyn alenemaan. Lomittajille pitää myös informoida, että työvuoroluettelon mukaisesta työajasta tulee pitää kiinni eikä lähteä ennen aikojaan hiljaisempaan ajankohtana. Lisäksi elpymistaukoja on suositeltavaa pitää. Tämä vähentää painetta lyhentää työaika.

”Olen tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun”-väitteen suhteen 31,7 % maatalouslomittajista vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Kappaleessa 7.4.1 Johtaminen on tuotu työhyvinvointikyselystä esille tulleita ongelmia työvuorosuunnitteluun liittyen. Vapaan kentän vastausten mukaan maatalouslomittajia ovat häirinneet työvuoroluettelon muuttaminen ilman työntekijän lupaa, yhden päivän vapaat, liian pitkät työputket ja liian vähäinen vapaapäivien määrä tasoittumisjaksolla. Lomituspalvelupäällikkö toivoo, että lomittajat ottavat häneen yhteyttä, jos työvuorosuunnittelussa on jotain ongelmallista, mikä ei lähiesihenkilön kanssa selviä. Lisäksi tuotiin esille luottamusmiehen rooli helposti lähestyttävänä selvitysapuna työntekijöiden ongelmissa.

Viimeisenä erityistä huomiota vaativana kehittämiskohteena valittiin ”Esimieheni tuntee tilan olosuhteet”, johon samalla tavalla kuin edelliseenkin 31,7 % vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Tässä kohdassa nähtiin eroavaisuuksia tilakäyntien suorittamisen aktiivisuudessa. Toimenpiteenä päätettiin tehostaa työkaverien tukemista vaikeiksi ja aikaa vieviksi koetuissa tilakäynnin jälkeisissä kirjauksissa. Sovittiin myös, että esihenkilöiden esihenkilönä toimiva

lomituspalvelupäällikkö seuraa tilakäyntien toteutumista ja puuttuu varhaisen tuen mallin avulla, jos huomaa jonkun työssä suoriutumisessa olevan ongelmia. Lisäksi lomituspalveluohjaajien toivotaan keskustelevan enemmän lomittajien kanssa tilojen olosuhteista.

9.3 Maatalouslomittajien työhyvinvoinnin onnistuneimmat osa-alueet

Maatalouslomittajien työhyvinvointikyselyssä parhaiten menestyneitä osa-alueita ja asiat, joissa on ollut nähtävissä selvää kehitystä, on esitelty taulukossa 6. Asiat on esitelty sijoituksilla 1–5, jossa sijoitus 1 kuvaa parasta tulosta.

Parhaiten menestyi väite ”Maatalouslomittajan työ on tärkeää ja merkitsevää”. Työhyvinvointikyselyyn vastanneet maatalouslomittajat arvostavat suuresti omaa työpanostaan, mikä on tärkeä motivaatiotekijä. Oman työn arvostukseen vaikuttaa sisäisesti rakentunut luottamus omaan ammattitaitoon sekä ulkopuolelta tullut positiivinen palaute työstä. Palautetta voi tulla esihenkilöltä, asiakkailta sekä työyhteisön ulkopuoltakin yleisenä arvostuksena ammattikuntaa kohtaan.

Työhyvinvointikyselyn mukaan vertaistuen käytettävyys on hyvällä tasolla. Vertaistuen toimivuus kertoo hyvästä työyhteisöhengestä ja on tärkeä tukimuoto itsenäisessä lomituspalvelutyössä. Jatkossa kysymystä voisi olla mielenkiintoista tarkentaa jollain tavalla: kysymyksen voisi muotoilla esimerkiksi ”Olen saanut vertaistukea sitä tarvitessani” ja toisena kysymyksenä voisi esittää ”Minulta on pyydetty vertaistukea”. Nämä voisivat määritellä vielä paremmin vertaistuen määrää.

Esihenkilöiden tavoitettavuus on koettu hyväksi. Esihenkilön tavoittaminen on tärkeää erityisesti sairastapauksissa ja vaikeissa työtilanteissa tarvitessa tukea ja neuvoja tilanteen selvittämiseksi.

”Työ on minulle koko elämä”-kysymyksessä oli muita väitteitä vastoin toivottavaa, että vastaajat ovat eri mieltä väittämän suhteen. Vastaaajista 80,5 % oli täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä. Väite kertoo työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen onnistumisesta. Jos yksilön elämän arvot kohdistuvat liikaa työlle, niin muut elämän osa-alueet voivat kärsiä. Väitteen tulos on kohentunut viime kyselyyn verrattuna noin 15 prosenttiyksikköä.

TAULUKKO 6. Maatalouslomittajien työhyvinvoinnin top 5

Sijoitus	Kategoria	Aihe
1.	Arvot, asenteet ja motivaatio	Maatalouslomittajan työ on tärkeää ja merkitsevää, 100 % enemmän samaa mieltä
2.	Työyhteisö	Olen saanut tai antanut vertaistukea vaikeissa työtilanteissa, 85,3 % enemmän samaa mieltä
3.	Johtaminen	Esimieheni tai hänen sijaisensa on hyvin tavoitettavissa, 82,9 % enemmän samaa mieltä
4.	Arvot, asenteet ja motivaatio	Työ on minulle koko elämä, 80,5 % enemmän eri mieltä
5.	Arvot, asenteet ja motivaatio Terveys ja toimintakyky	Palkkatyytyväisyys ja riittävä unensaanti parantunut viime kyselyyn verrattuna.

Viidentenä positiivisen huomioimisen arvoisena asiana nousi pari selvästi työhyvinvointiin vaikuttavaa kohtaa, joissa on tullut positiivista kehitystä viime kyselyyn verrattuna: palkkatyytyväisyys ja riittävä unensaanti. Viimekertaisessa työhyvinvointikyselyssä palkkaan tyytyväisiä oli 44 % ja tyytymättömiä 56 %, kun taas tässä kyselyssä prosenttiosuudet menivät päinvastoin. Palkkaan tyytyväisiä oli nyt siis 56 %, joka tekee tuloksesta 12 prosenttiyksikköä paremman kuin viimeksi. Tulosta voi selittää vuoden 2022 palkkaharmonisointi, jolla kaikkien paikallisyksikön maatalouslomittajien palkkaus nostettiin samalle tasolle mitä se on ollut ylimmillään alueen entisillä paikallisyksiköillä. Riittävän unensaannin positiivinen kehitys oli hyvä nostaa myös tänne onnistuneiden asioiden joukkoon, vaikka kehittämisen tarvetta vielä onkin. Vertailualueella on nähtävissä 13,5 prosenttiyksikön kehitys viime kyselyyn verrattuna ja koko alueeseen verrattuna kehitys on jopa 20 prosenttiyksikköä. Unen laatuun ja määrään voi vaikuttaa moni työliittännäinen asia. Riittävä unen saanti taas vaikuttaa paljon yksilön työkykyyn. Riittävää unen saantia on kehitetty konkreettisesti muokkaamalla tilojen työaikoja vähintään 11 tunnin lepoajan mahdollistavaan muotoon.

9.4 Lomitushallinnon työhyvinvoinnin tärkeimmät kehityskohteet

Maaliskuun 2023 lomitushallinnon työhyvinvointikyselyn tuloksista nousi liitteen 8 taulukon mukaiset asiat akuuteimmiksi kehittämiskohteiksi. Näissä kohdissa oli suurimmat niin sanotut enemmän eri mieltä-prosentit. Lisäksi kehittämiskohteiden priorisointiin vaikuttivat vapaan vastauskentän kommentit, syksyn 2022 Pulssi-kyselyn tulokset esihenkilöiden osalta sekä usein työpaikan vaihtoa harkitsevien antamat vastaukset. Työpaikan vaihtoa usein harkitsevien vastauksia on esitelty tarkemmin kappaleessa 8.3 sivulla 40. Työpaikan vaihtoa usein harkitsevat olivat yksimielisiä seuraavissa kohdissa: esihenkilöltä/työtä ohjaavilta tahoilta ei saa riittävästi positiivista tai rakentavaa palautetta, toimintamallit kaipaavat kehittämistä sekä organisaation toimintaa koskevan viestinnän koettiin olevan sekavaa.

Tärkeimpänä kehityskohteena voidaan pitää työyhteisön ilmapiiriä ja yhteistyön sujuvuutta, joiden kehittämiseen oli tartuttu jo syksyn 2022 Pulssi-kyselyn jälkeen. Pulssi-kyselyn ”Työn sujuminen työyhteisössä”-osa-alueen kokonaispisteet ovat laskeneet vuoden 2021 12,1 pisteestä lukuun 10,5. Molemmassa työhyvinvointikyselyissä oli havaittavissa toiveita paremmasta työilmapiiristä. Työyhteisön ongelmat voivat heijastua myös moniin muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Maaseututoimen tulosyksikössä toteutettiin pitkäjänteinen työyhteisövalmennus vuoden 2023 aikana. Lisäksi Mikkelin kaupunki toteutti kaikille palveluksessaan esihenkilötyötä tekeville 3-osaisen työkykyjohtamisen valmennuksen, jossa käsiteltiin muun muassa epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumista.

Opinnäytetyön työhyvinvointikyselyssä suurin enemmän eri mieltä prosenttiosuus 45,5 % tuli kohdassa ”Saan riittävästi sekä positiivista että rakentavaa palautetta työstäni esihenkilöltä/työtä ohjaavilta tahoilta”. Tällä voitiin viitata lomitushallinnon työssä omaan esihenkilöön, Mikkelin kaupungin organisaatioon tai Maatalousyrittäjien eläkelaitokseen. Toisaalta Pulssi-kyselyssä väite ”Saan esihenkilöltäni riittävästi rakentavaa palautetta” sai 3,4 pistettä, mikä on ihan hyvä tulos. Tästä päätellen nimenomaan positiivisen palautteen määrää voi olla tarvetta lisätä. Vapaan kentän vastauksissa toivottiin vuorovaikutteisempaa esihenkilötyötä, eikä pelkkää auktoritatiivista korjaavaa palautetta. Vastauksissa korostui ennen kaikkea halu vaikuttaa omaan työhönsä. Myös ylemmän johdon tasolla on syytä kiinnittää huomiota työstä saatavan palautteen määrään ja laatuun.

Sekä Pulssi-kyselyn että opinnäytetyön työhyvinvointikyselyn tuloksista oli nähtävissä kehittämisen tarvetta yhteisten toimintamallien osalta. Pulssi-kyselyssä ”Toimimme sovittujen tavoitteiden ja toimintatapojen mukaisesti” sai 2,7 pistettä. Vastausten keskiarvo on siis enemmän eri mieltä ja neutraalin välillä. Paikallisyksikölle tehdyssä kyselyssä 45,4 % vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen ”Uudet toimintamallit ovat hyviä ja perusteltuja” suhteen. Toimenpiteenä päätettiin tarkastella ja päivittää toimintamalleja yhdessä koko lomitushallinnon henkilöstön kesken. Toimintamallien työstäminen tehdään pienryhmissä, mikä helpottaa myös hiljaisempien yksilöiden osallistumista.

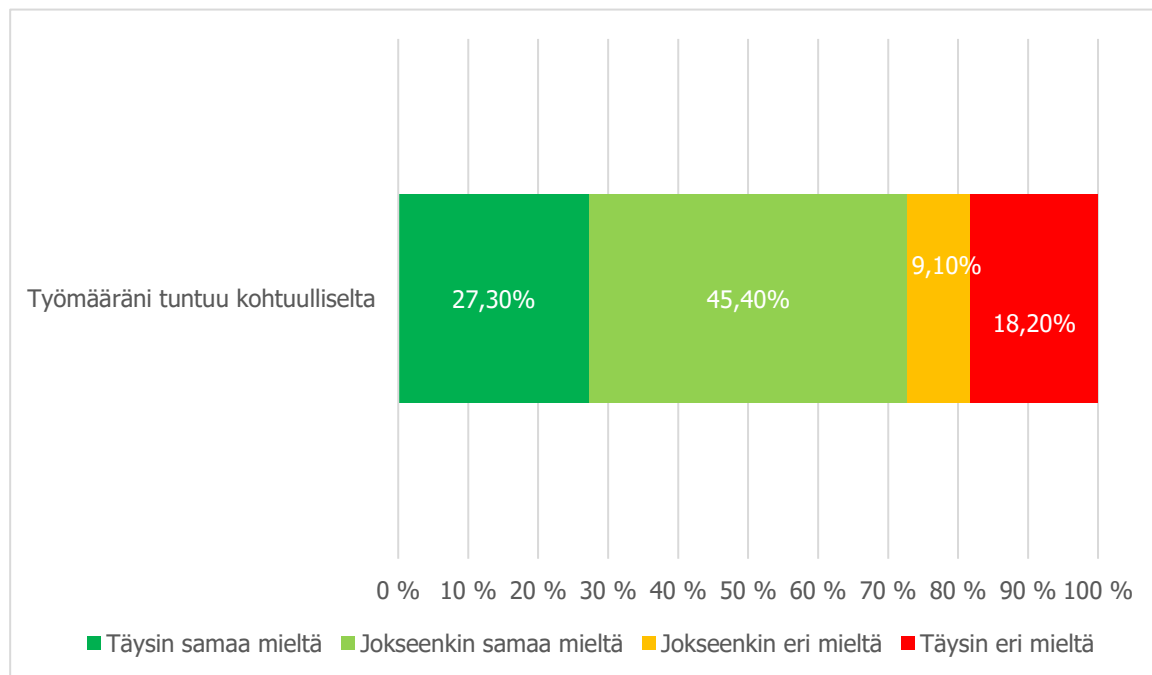
Lomitushallinnon saatavilla olevien yleisten ohjeiden viestinnän koettiin olevan 91 % enemmän sekavaa ja 64 % vastasi sen olevan myös enemmän puutteellista. Vastavaihtoehtoina oli enemmän selkeää ja enemmän riittävää. Paikallisyksikön lomitushallinnon sisäistä viestintää päätettiin kehittää parantamalla kokouskäytäntöjä. Kokoontumistavoissa pyritään suosimaan enemmän kokoushuonekokouksia Teams-etäkokousten sijaan. Kokouksen esityslista tulee muistaa lähettää osallistujille viimeistään kahta arkipäivää ennen kokousta, jotta osallistujat ehtivät valmistautua käsiteltäviin asioihin. On tärkeää myös laatia muistio kokouksista, jotta kokouksissa esiin tulleet asiat jäävät kirjallisesti muistiin ja kokouksesta poissaolijat voivat käydä läpi käsitellyt asiat. Lisäksi päätettiin kiinnittää huomiota Teams-tiimeihin koottujen toimintaohjeiden ajantasaisuuteen.

Vastaajista jopa 73 % oli tyytymättömiä palkkaansa. Tämän suhteen nähtiin aiheelliseksi käydä yhdessä läpi eri tehtäväkuvauksia ja Mikkelin kaupungin tehtävän vaativuuden arvioinnin järjestelmää. Lisäksi hankitaan vertailutietoa muiden maatalouslomituksen paikallisyksikköjen esihenkilötyötä tekevien palkoista.

Osaamisen kategoriassa vastaajista 36,4 % vastasi olevansa enemmän eri mieltä väitteen ”Olen saanut riittävästi tukea ja työaika uusien ohjelmien ja käytäntöjen opetteluun” suhteen. Pulssi-kyselyssä osaamiseen liittyvät väitteet saivat hyvät pisteet: ”Tunnen hallitsevani työni ja osaamiseni on riittävällä tasolla tavoitteisiin ja tehtäviin nähden” 3,6 sekä ”Minulla on mahdollisuus ammatilliseen kehittämiseen” 3,8. Opinnäytetyön työhyvinvointikyselyn väite viittaa nimenomaan uusiin toimintamalleihin ja ohjelmistoihin, kun taas Pulssi-kyselyn väitteen voi ymmärtää liittyvän ydinosaamiseen. Opinnäytetyön vapaan kentän vastauksessa mainittiin, että tarvitsisi enemmän aikaa perehtyä mihin mitäänkin kuuluu tallentaa tai arkistoida. Työhyvinvoinnin kehittämiskokouksessa pohdittiin, että ehkä asioita tulee opastettua liian kiireisesti ja pelkästään näyttämällä. Erilaisiin opastuksen keinoihin kannattaa kiinnittää huomiota, verraten esimerkiksi maatalouslomittajan saamaan hyvään opastukseen tapaan mautiloilla.

Viimeisinä erityishuomiota vaativina kehittämiskohteina valikoitui 3 asiaa, jotka voivat vaikuttaa merkittävästi yksilön terveyteen ja psyykkiseen toimintakykyyn. Vastaajista 36,4 % kertoi nukkuvansa työviikkojen aikana huonosti ja suurimpana syynä näyttäytyi työstressi. 27,3 % vastaajista oli vaikeuksia irrottautua työasioista useamman kerran viikossa tai päivittäin. Väitteeseen ”Työmääräni tuntuu kohtuulliselta” 27,3 % vastasi olevansa enemmän eri mieltä. Työn määrän kokemisen vastauksissa oli havaittavissa suurta hajontaa. Hajontaa voi tarkastella kuvassa 29. Lisäksi Pulssi-kyselyn tuloksissa on laskeva trendi osa-alueen ”Työtehtävät ja omat voimavarat” kokonaispisteissä

vuoden 2021 tuloksiin verrattuna: pisteet ovat laskeneet luvusta 15 pistemäärään 13,8.



KUVA 29. Työmäärän kokemisen hajonta

Tuloksista päätellen ei ole tarvetta yleisesti vaikuttaville toimille, mutta kuormitusta kokevista yksilöistä on tärkeää saada kiinni. Yksilön työkyvyn kokemisesta voidaan saada parhaiten kiinni luottamuksellisessa kahdenkeskisissä keskusteluissa, esimerkiksi kehityskeskustelussa. Kokoukseen osallistujat muistelivat, että henkilökohtaisen työmäärän ja ajan hallintaa on käsitelty myös yhteisesti työyhteisövalmennuksessa.

9.5 Lomitushallinnon työhyvinvoinnin onnistuneimmat osa-alueet

Lomitushallinnon työhyvinvointikyselyssä parhaiten menestyneet osa-alueet on esitelty taulukossa 7. Aiheissa oli suurimmat enemmän samaa mieltä-prosentit, eli yhteisprosentit kohdista täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä.

Tulosten mukaan eläinsuojeluasioiden pohdinta ei aiheuta vastaajissa epävarmuuden tuntemuksia. Tämä voi kertoa hyvästä eläinsuojelulain tuntemuksesta, toimintaohjeista ja työyhteisön tuesta eettisesti haastavia asioita pohdittaessa. Aihealueen hallinta tukee myös esihenkilöiden alaisuudessa toimivien lomittajien työtä.

Johtamisen osa-alueella voidaan olla erityisen tyytyväisiä työvuorosunnittelun käytänteisiin. Tuloksista on nähtävissä, että muuttunut työaikajärjestely on hyväksytty hyvin ja koettu toimivaksi. Jopa 54,5 % vastaajista oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä.

TAULUKKO 7. Lomitushallinnon työhyvinvoinnin top 5

Sijoitus	Kategoria	Aihe
1.	Arvot, asenteet ja motivaatio	Eläinsuojeluilmoituksen tekemisen raja on itselleni selvä, 100 % enemmän samaa mieltä
2.	Johtaminen	Olen tyytyväinen työvuorosuunnitteluun ja vuosilomien toteutumiseen, 90,9 % enemmän samaa mieltä
3.	Työyhteisö	Olen saanut tai antanut vertaistukea vaikeissa työtilanteissa, 90,9 % enemmän samaa mieltä
4.	Terveys ja toimintakyky	Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon, 81,8 % enemmän samaa mieltä
5.	Arvot, asenteet ja motivaatio	Työ ja muu elämäni ovat tasapainossa, 81,8 % enemmän samaa mieltä

Vertaistuen saatavuuden kysymyksessä oltiin huomattavan yksimielisiä: melkein kaikki vastasivat olevansa jokseenkin samaa mieltä väitteen suhteen. Vertaistuen saatavuus on tärkeää ajoittain haastavassa lomituspalveluiden järjestämiseen liittyvässä työssä, kun tehdään yhtä aikaa asiakaspalvelutyötä, esihenkilötyötä sekä täytyy hallita erilaiset lainsäädännöt ja järjestelmät.

Vastaajista 81,8 % oli tyytyväisiä työterveyshuoltoon. Hyvin toimiva työterveyshuolto on tärkeä työkyvyn tuki ja hoitoon pääsy on julkisia palveluita nopeampaa. Vastaajista 45,4 % oli täysin samaa mieltä väitteen suhteen.

Viidenneksi parhaan tuloksen sai väite ”Työ ja muu elämäni ovat tasapainossa”, jonka suhteen vastaajista 81,8 % oli enemmän samaa mieltä. Tähän voi heijastua onnistuneet käytänteet työvuorosuunnittelussa, jos yksilöiden vapaatoiveita on onnistuttu toteuttamaan sujuvasti. Huomioitavaa on, että 27,3 % vastaajista oli vaikeuksia irrottautua työasioista työajan ulkopuolella useamman kerran viikossa tai päivittäin. Työajan hallintaa kehittämällä tulee todennäköisesti positiivista vaikutusta myös työn ja vapaa-ajan tasapainoon.

10 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe oli hyvin kiinnostava ja monipuolisesti työelämän valmiuksia kehittävä. Toimeksiannon aikana sain kokemusta anonyymien henkilöstökyselyn toteuttamisesta sekä henkilötietojen käsittelystä. Sain ymmärrystä siitä, että henkilötiedot voivat olla muutakin kuin nimi tai osoitetietoja: ihminen voi olla tunnistettavissa erilaisia ominaisuuksia yhdistelemällä, kuten sukupuoli, ikä ja työskentelyalue. Siksi on tärkeää tiedottaa osallistujia siitä, miten henkilötietoja käsitellään ja saada suostumus siihen. Henkilötietojen asianmukaista käsittelyä ohjeistetaan tietosuojalaissa ja EU:n yleisessä tietosuojasetuksessa. (Kuntaliitto 2019.)

Opin analysoimaan kyselytutkimuksen tuloksia Webropol-sovelluksen käytössä olevin työkaluin, kuten tekemään vertailua erilaisten vastaajaryhmien kesken. Huomasin myös, että kysymysten muotoilu kannattaa pohtia tarkkaan: täytyy pohtia ennakkoon, miten tulokset ovat hyödynnettävissä ja miten ne voidaan priorisoida kokonaiskuvassa. Kyselylomake kannattaa aina pilotoida toisen tai useamman henkilön toimesta ennen varsinaista tutkimusta. Pilotointi jäi tekemättä lomitushallinnon kyselyn osalta, jolloin hankalien asiakastilanteiden kokemisen kysymyksestä ei saatu analysointikelpoista tietoa.

Opinnäytetyön aikana pääsin harjoittelemaan työhyvinvointisuunnitelman tekoa. Pyrin osallistamaan toimenpiteiden suunnitteluun mahdollisimman paljon työyhteisön jäseniä sekä esihenkilö- että työntekijätasolta. Aluksi tuloksia analysoitiin ja toimenpiteitä suunniteltiin pienryhmässä, jossa piirrettiin suunnitelmaan isommat viivat ja myöhemmissä kokouksissa toimenpiteitä tarkennettiin annettujen huomioiden mukaan. Niin sanottu työntekijäkierron eli tulosten ja toimenpiteiden esittely lomittajille viivästyi kaiken kiireen keskellä, joten tilaisuus toimi lähinnä katsauksena siihen, mitä on pyritty tekemään kuluvan vuoden aikana työhyvinvoinnin parantamiseksi ja saatiin keskustellen tärkeää lisätietoa jatkotoimenpiteitä ajatellen. Kehittämistoimenpiteisiin tuli tarkennusta kohtaan ”Menen mielelläni uusiin työkohteisiin”.

Opinnäytetyön kyselylomakkeet ovat hyödynnettävissä seuraaviakin lomituksen työhyvinvointikyselyjä varten ja niitä voi muokata tarpeen mukaan. Kysymyksiä voi olla tarpeen poistaa, lisätä tai tarkentaa tehtyjen toimenpiteiden suuntaan. Alueelliset jaottelut eivät ole enää tarpeen kyselyjen vertailtavuutta ajatellen, mutta niillä voi saada halutessaan hieman kohdennetumpia tuloksia. Tulosten priorisoinnin helpottamiseksi voi olla kannattavaa ottaa käyttöön ”Merkitys minulle”-määritelmä jokaisen kysymyksen kohdalla. Näissä kyselyissä mielenkiintoista painoarvoa saatiin työpaikan vaihtoa usein harkitsevien vastauksista, kun normaalisti tätä tietoa saadaan liian myöhään lähtökyselyiden kautta. Työhyvinvointikyselyiden vastausprosentin kasvattamiseksi voi olla kannattavaa toteuttaa kysely työkokouksen aikana, mutta toisaalta omalla ajalla tehdessä voi saada paremman työrauhan ja keskittymisen lomakkeen täyttämiseen.

Opinnäytetyössä toteutetuista kehittämiskohteista ja toimenpiteet-tilastoista jäi puuttumaan aikataulu, vastuuhenkilöt ja toimenpiteiden vaikutusten seuranta. Työhyvinvointikyselyiden tulosten pohjalta paikallisyksikössä on käynnistetty tarkempia selvityksiä paikallisyksikön viestinnän, työmatkamajoituksen mahdollisuuksista ja työntekijöiden halukkuudesta reissutyöhön sekä koko lomitushallinnon työyhteisön työkyvyn edistämisen prosessi. Nämä tarkemmat selvitykset, toimenpiteet ja

seuranta ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kehittämisen konkreettisuuden kannalta. Työhyvinvointia kannattaa kehittää korkeintaan 1–3 kohdetta kerrallaan tarkemmin. Paikallisyksikössä työn voimavoimia voidaan nähdä työhyvinvoinnin top 5 listauksissa: esimerkiksi lomittajilla hyvä yhteishenki ja lomitushallinnolla onnistunut työvuorosuunnittelu. Näiltä osa-alueilta löytynee toimivia käytäntöjä, joihin ei kannata tehdä isoja muutoksia.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

AIKASARJAT s. a. Aikasarjat [verkkojulkaisu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. [Viitattu 2022-05-25.] Saatavissa: <https://tilastot.mela.fi/aikasarjat>

AMMATTILIITTO JYTY RY 2017. Jyty: Maatalouslomittajien osa-aikaisuus hälyttävää. Työpaikat katoavat [verkkojulkaisu]. Ammattiliitto Jyty Ry. [Viitattu 2022-08-13.] Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/jyty-maatalouslomittajien-osa-aikaisuus-halyttavaa-tyopaikat-katoavat?publisherId=3326&releaseId=57203881>

ARENE ry 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset [verkkodokumentti]. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. [Viitattu 2021-04-05.] Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

GOULD, Raija, ILMARINEN, Juhani, JÄRVISALO, Jorma ja KOSKINEN, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet [verkkodokumentti]. Eläketurvallaitos. [Viitattu 2022-06-23.] Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf

HALLINTOLAKI 2003. L. 6.6.2003/434. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2021-04-05.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434#O2L5P27>

HENTTINEN, Seija 2010. Maatalousyrittäjien lomituspalvelut, vastaako tarkoitustaan-vastaako tarpeita [verkkodokumentti]. Tampereen yliopisto. Taloustieteiden laitos. [Viitattu 2023-10-08.] Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66575/978-951-44-7978-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

HILTUNEN, Laura 2021-3-31. Pidentyvätkö maatalouslomittajien työmatkat? [verkkootikkeli]. Kaleva. [Viitattu 2023-03-01.] Saatavissa: <https://www.kaleva.fi/lomituksen-paikallisyksikot-yhdistyvat-pidentyvatk/3482890>

JOKI, Maritta 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja [verkkokirja]. Helsinki: Kauppakamari. [Viitattu 2023-03-01.] Saatavissa: <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.994852666506248>

JÄRVIKOSKI, A, HÄRKÄPÄÄ, K ja MANNILA, S. 2001. Moniulotteinen työkykykäsitys ja työkykyä ylläpitävä toiminta [digilehti]. Kuntoutus 2001(3), 3–11. [Viitattu 2022-06-23.] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/308199472_Moniulotteinen_tyokykykasitys_ja_tyokyky_yllapitava_toiminta_Multidimensional_work_ability_concept_and_maintenance_of_work_ability

KEHUSMAA, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna [verkkokirja]. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy. [Viitattu 2023-03-01.] Saatavissa: <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.991461246406248>

KILPONEN, Minka 2021. Maatalouslomittajien työhyvinvointi Kaakkois-Suomen lomituspalveluissa. Kyselytutkimus. Tutkimusmenetelmät-kurssi. Savonia-ammattikorkeakoulu.

KUNTALIITTO 2019. Henkilötietojen käsittely kunnassa [verkkojulkaisu]. Kuntaliitto. [Viitattu 2023-10-16.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/laki/julkisuus-ja-tietosuoja/henkilotietojen-kasittely-kunnassa>

KVTES 2022–2025. Liite 13 Maatalouslomittajia koskevat erityismääräykset [verkkojulkaisu]. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. [Viitattu 2023-05-30.] Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2022/liite-13-maatalouslomittajia-koskevat-erityismaaraykset>

KYSELYTUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS 2019. Kyselytutkimuksen luotettavuus [verkkojulkaisu]. Akin menetelmälogi. [Viitattu 2021-04-05.] Saatavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/>

- LAHIN, Pia 2022. Paikallisyksikköjen määrän kehitys [verkkojulkaisu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. [Viitattu 2022-06-16.] Saatavissa: <https://tilastot.mela.fi/kuvasarjat?id=11>
- LUSA S, PUNAKALLIO A, LUUKKONEN R. 2004. Factors predicting the perceived work ability of Finnish fire fighters: A three-year follow-up study. Teoksessa Ilmarinen J, Lehtinen S. toim. Past Present and Future of Work Ability [digilehti]. [Viitattu 2022-06-23.] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/284893305_Past_Present_and_Future_of_Work_Ability
- MAATALOUSLOMITTAJAT RY 2020. Mikkeli haluaa hoitaa Rantasalmen, Parikkalan ja Savitaipaleen yksiköiden lomituspalvelut [verkkojulkaisu]. Maatalouslomitajat Ry. [Viitattu 2022-05-25.] Saatavissa: <https://www.maatalouslomitajat.fi/uutiset.html?175347>
- MANKA, Marja-Liisa, HAKALA, Liisa, NUUTINEN, Sanna ja HARJU, Riitta 2011. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. 2. painos. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto
- MANKA, Marja-Liisa ja MANKA, Marjut 2016. Työhyvinvointi [verkkokirja]. Helsinki: Talentum Media. [Viitattu 2022-06-09.] Saatavissa: <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.991872226406248>
- MELA 2023. Lomitusopas [verkkodokumentti]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. [Viitattu 2023-06-20.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/tietoa-melasta/julkaisut/opaat/>
- MELA 2020. Yhdistymisiä maatalouden eteläisten lomitussyksiköiden alueella [verkkojulkaisu]. Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. [Viitattu 2021-04-01.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/uutiset/yhdistymisia-maatalouden-etelaisten-lomitusyksikoiden-alueilla/>
- MIKKELIN KAUPUNGIN HALLITUKSEN KOKOUS 2020-12-14. § 404 Kaupunginhallituksen lausunto Maatalousyrittäjien eläkelaitokselle (Mela) toimeksiantosopimuksen alueen laajentamisesta [verkkojulkaisu]. Mikkelin kaupunginhallitus. [Viitattu 2021-04-01.] Saatavissa: [https://mikkeli.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Kaupunginhallitus/Kokous_14122020/Kaupunginhallituksen_lausunto_Maatalousy\(36025\)](https://mikkeli.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Kaupunginhallitus/Kokous_14122020/Kaupunginhallituksen_lausunto_Maatalousy(36025))
- MIKKELIN KAUPUNGIN TYÖHYVINVOINNIN TOIMINTAOHJELMA 2021–2022. Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2021–2022 [verkkodokumentti]. Mikkelin kaupungin henkilöstöpalvelut. [Viitattu 2022-07-30.] Saatavissa: [https://mikkeli.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Kaupunginhallitus/Kokous_3152021/Tyohyvinvointiohjelma_20212022\(40630\)](https://mikkeli.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Kaupunginhallitus/Kokous_3152021/Tyohyvinvointiohjelma_20212022(40630))
- MIKKELIN KAUPUNKI 2022. Pulssi-työhyvinvointikysely. Kyselytutkimus. Mikkeli: Minka Kilposen koelmat
- MIKKONEN, Kari 2022-9-20. Maaseutujohtaja. [Haastattelu.] Mikkelin kaupunki: Mikkelin maaseutu-toimi
- OIKOTIE 2014. Työpaikan arvot yhdistävät ja erottavat [verkkojulkaisu]. Oikotie. [Viitattu 2022-07-04.] Saatavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/tyopaikan-arvot-yhdistavat-ja-erottavat>
- PAKKA, Jaana ja RÄTY, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus
- PIRINEN, Helka 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum
- PULKKINEN, Markku 2019. Pitkät työputket rassaavat lomittajia [verkkokirja]. Jyty verkkolehti. [Viitattu 2022-08-27.] Saatavissa: <https://jyty-lehti.fi/tyoelama/amatit/pitkat-tyoputket-rassaavat-lomittajia/>
- PULKKINEN, Markku 2020. Sastamalan ja Mikkelin lomituspalvelut kasvu-uralla [verkkojulkaisu]. Ammattiliitto Jyty ry. [Viitattu 2021-04-01.] Saatavissa: <https://jyty-lehti.fi/tyoelama/amatit/sastamalan-ja-mikkelin-lomituspalvelut-kasvu-uralla/>

RAURAMO, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja [verkkodokumentti]. Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 2022-09-19.] Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/tyohyvinvoinnin-portaat-tyokirja/>

RISSANEN, Mikko, KÄMÄRI, Suvi, KIVINEVA, Raimo, VÄRE, Taina, HEINONEN, Salla, VÄNSKÄ, Anne, LUMIAHO, Maire, WALLIN, Päivi, NYLUND, Mats, OJALA, Sisko ja LILJUS, Sonja 2021. Maatalouslomituksen vaihtoehtojen mallien tarkastelu. Työryhmän raportti [verkkodokumentti]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 2022-07-22.] Saatavissa: <https://stm.fi/-/tyoryhma-maatalouslomituksen-nykyinen-hallintomalli-syyta-sailyttaa>

SARKKINEN, Marja 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia [verkkoartikkeli]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2022-08-25.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia>

STRESSI JA TYÖUUPUMUS s. a. Stressi ja työuupumus [verkkojulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2022-09-01.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK s. a. Työsuhteen aikana [verkkojulkaisu]. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK. [Viitattu 2022-08-16.] Saatavissa: <https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/tyosuhteen-aikana/>

SYDÄNMAANLAKKA, Pentti 2022. Johtajan kokonaisvaltaisuus. Haasteena jatkuva uudistuminen. [verkkokirja]. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. [Viitattu 2022-09-19.] Saatavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/johtajan-kokonaisvaltaisuus-2022#kohta:Johtajan\(\(20\)kokonaisvaltaisuus](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/johtajan-kokonaisvaltaisuus-2022#kohta:Johtajan((20)kokonaisvaltaisuus)

THL 2022. Mitä toimintakyky on? [verkkojulkaisu]. Terveystieteiden tutkimuskeskus. [Viitattu 2022-06-16.] Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

TUTKIMUSEETTISEN TIEDEKUNNAN JULKAISUJA 3/2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa [verkkodokumentti]. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [Viitattu 2021-04-05.] Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

TYÖAIKALAKI 2019. L. 5.7.2019/872. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2023-07-02.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L6P25>

TYÖKYYPASSI julkaisu aika tuntematon. Taukoja työhön [verkkojulkaisu]. Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto SAKU ry. [Viitattu 2023-05-30.] Saatavissa: <https://www.tyokyypassi.fi/taukoja-tyohon/>

TYÖSUOJELUHALLINTO 2014. Näyttöpäätetyö [verkkodokumentti]. Työsuojeluhallinto. Aluehallintovirasto. [Viitattu 2022-09-13.] Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Nayttopaatatetyo_tso1_netti.pdf/a0d60ce5-b73f-4150-8505-28fe31a488a9

TYÖTERVEYSLAITOS s. a. Työkyky [verkkojulkaisu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 2022-06-15.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2014. Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 6. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, Kuntaryhmä ja Maatalousalojen työalatoimikunta.

LIITE 1: MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN SAATEKIRJE

Maatalouslomittajille räätälöity työhyvinvointikysely

Mikkelin kaupungin Pulssi -kyselyillä on ollut sen verran heikko vastausprosentti, että sen perusteella on mahdollista saada kokonaiskuvaa lomittajien työhyvinvoinnin tilanteesta.

Keväällä 2021 toteutetun maatalouslomittajien oman työhyvinvointikyselyn pohjalta saimme kuitenkin seuraavia akuuteimpia kehittämiskohteita selville ja taulukossa näkyy näille viime vuonna toteutettuja toimenpiteitä.

Kategoria	Tulokset kevät 2021	Kehittämistoimenpiteet 2022
Fyysinen toimintakyky	Kipuja erittäin usein tai usein 44 % vastaajista	Aktiivisempi työkyvyn tarkkailu ja lomittajien kannustaminen ottamaan työkykyasiat puheeksi, työkykyneuvottelut keskitetty asiaan orientoituneelle työntekijälle, työkykyä tukevaa toimintaa
Terveys	<ul style="list-style-type: none"> - 68 % vastaajista ei koe nukkuvansa tarpeeksi työpäivien aikana. 70 % riittämättömästi nukkuvilla syynä "vuorokautinen lepoaika liian lyhyt". - 90 % työpaikan vaihtoa usein harkitsevista ei koe nukkuvansa riittävästi. 	Olosuhdekartoituksilla yhteistoimintalomakkeissa käsitellään lakisääteinen vähintään 11 h vuorokautinen lepoaika. Lepojasta viestiminen syksyn 2022 seminaarissa.
Arvot, asenteet ja motivaatio	Työpaikan vaihtoa erittäin usein tai usein harkitsevista 100 % vastasi yksiosaisen työpäivän käyvän heille paremmin	Tähän ei tartuttu, koska kaikista vastaajista 56 % yksiosaista työpäivää arvostavia ja 44 % kaksiosaisen työpäivän puolesta.
Johtaminen	Saan riittävästi positiivista palautetta työhöhdolta, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä 27,4 % vastaajista (huom. suurta hajontaa vastauksissa)	Hyvät palautteet tiloilta muistetaan kertoa lomittajille.
Johtaminen	Esimieheni tuntee tilan olosuhteet, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä 26,5 % vastaajista	Tilakäyntien tekoon aktivoitu ja yhteisiä toimintamalleja kehitetty. Falconyn asennusta lomittajien puhelimiin ja kannustusta käyttöön.
Työolot	<ul style="list-style-type: none"> - Menen mielelläni uusiin työkohteisiin, eriäviä mielipiteitä 35,3 % - Opastus tiloilla on riittävä, eriäviä mielipiteitä 29,4 % 	Opastuslomaketta otettu käyttöön tarvittaessa.

Nyt tarvitaan päivitettyä tietoa maatalouslomittajien työhyvinvoinnin tilasta. Onko kehittämistoimilla ollut vaikutusta? Pääset vastaamaan halutessasi myös vapaalla sanalla. Kyselyn vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksella. Vastaaminen kestää korkeintaan 15 minuuttia. **Vastausaikaa on 19.3 asti!**

Samaan aikaan toteutetaan työhyvinvointikysely lomituspäivätoiminnan työntekijöille. Työhyvinvointikyselyt tuloksista koostetaan työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma Kaakkois-Suomen lomituspäivätoiminnalle.

Minka Kilponen

Agrologi amk opinnäytetyö: Kaakkois-Suomen lomituspäivätoiminnan henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen.

LIITE 2: MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖHYVINVOINTI-KYSELYLOMAKE

SAVONIA**Maatalouslomittajien työhyvinvointikysely 2**

Vastaamalla tähän kyselyyn hyväksyn tietojeni keräämisen tietosuojailmoituksessa kuvatulla tavalla.

Työssäkäyntialue

- Entinen Mikkelin ja Savitaipaleen paikallisyksikkö (Hirvensalmi, Kangasniemi, Lappeenranta, Lemi, Luumäki, Mikkelin, Mäntyharju, Pieksämäki, Puumala, Savitaipale, Taipalsaari)
- Entinen Rantasalmen tai Parikkalan paikallisyksikkö (Rantasalmi, Juva, Joroinen, Sulkava, Savonlinna, Enonkoski, Imatra, Parikkala, Rautjärvi ja Ruokolhti)

Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Jokin muu

Ikä

- Alle 25 vuotta
- 25-35 vuotta
- 36-50 vuotta
- yli 50 vuotta

Työkokemuksen pituus maatalouslomittajana

- Alle vuoden
- 1-4 vuotta
- 5-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- Yli 20 vuotta

Työaika

- Osa-aikainen
- Kokoaikainen

Työsuhteen laatu

- Määräaikainen
- Vakituinen

Työkaverit**Optimaalinen työskentelytapa minulle**

- Toivoisin enemmän toisen lomittajan kanssa työskentelyä
- Toivoisin enemmän itsenäistä työskentelyä tai yrittäjän kanssa työskentelyä
- Nykyinen toimenkuvani sisältää sopivasti työparityöskentelyä ja itsenäistä työskentelyä

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Olen saanut tai antanut vertaistukea vaikeissa työtilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Toimimme samoilla säännöillä ja tarjoamme samanlaista lomituspalvelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Asiakassuhteet

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Tilan väki tekee oman osuutensa töistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Opastus tiloilla on riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eläinsuojelu

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Tiedän, miten toimia, jos havaitsen eläinten kaltoinkohtelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläinsuojelulliset puuttumiskeinot ovat olleet toimivia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn johtaminen**Viestintä yleisten ohjeitten osalta on ollut**

- Useammin selkeää
- Useammin sekavaa

Viestintä yleisten ohjeitten osalta on ollut

- Riittävää
- Puutteellista

Viestintäväylät

- Viestintäväylät ovat sopivat
- Viestintä voisi tapahtua eri tavalla, miten?

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Saan riittävästi positiivista palautetta työnjohdolta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meiltä maatalouslomittajilta on pyydetty näkökulmaa erilaisiin työhön liittyviin asioihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Kehittämissideani on otettu avoimesti vastaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Esimieheni tuntee tilan olosuhteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Työaika tiloilla on mitoitettu riittäväksi. Kerkiän tehdä työt työajan puitteissa ja pitää pienen tauon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Olen saanut tukea ongelmatilanteissa työnjohdolta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Esimieheni tai hänen sijaisensa on hyvin tavoitettavissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtainen työkuunto				
	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Maatalouslomittajan työ on tärkeää ja merkitsevää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Työ on minulle koko elämä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pidätkö taukoja töissä

- Teen mieluummin työt yhteen putkeen
- Jos aikaa jää
- Pyrin pitämään evästäuon tai hetken huilitauon

Koetko nukkuvasi riittävästi työjakson aikana

- Kyllä, useimmiten
- En

Miksi et koe nukkuvasi riittävästi työjakson aikana? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Vuorokautinen lepoaika on liian lyhyt
- Työstressi tulee uniin
- Fyysiset kivut herättävät
- Henkilökohtaiset ongelmat
- Vaikeus rauhoittua iltaisin
- Jokin muu syy

Olen tyytyväinen palkkaani

- Kyllä
- En

Mikä tähän auttaisi, jos jompi pitäisi valita

- Lisää työtunteja työsopimukseen ja lomitusiltojen työaika vähintään 7,5 h/pv
- Enemmän tuntipalkkaa

Olen harkinnut työpaikan vaihtoa

- Erittäin usein
- Usein
- Joskus
- Harvoin
- Erittäin harvoin

Minulla on työn aiheuttamia kipuja

- Erittäin usein
- Usein
- Joskus
- Harvoin
- Erittäin harvoin

Muuttuva työympäristö

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Menen mielelläni uusiin työkohteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mela ja työnjohto antavat silloin tällöin uusia ohjeistuksia työntekoon. Toimintaohjeet ovat hyviä ja perusteltuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työmatkojen pitentyminen on todennäköinen ongelma tulevaisuudessa. Olisitko kiinnostunut viettämään päivä- tai yövälin jonkinlaisessa työnantajan tarjoamassa majoituksessa?

- Kyllä
- En

Majoitukseksi kävisi (voit valita useamman vaihtoehdon)

- Mökki/asunto/hotelli
- Majoitus tilalla
- Asuntovaunu

Kumpi työaika soveltuisi sinulle paremmin

- Yhdenmittainen työaika
- Kaksiosainen työaika

Miten näet tulevaisuuden maatalouslomittajan työssä (voit valita useamman vaihtoehdon)

- Kyllä töitä tekeväälle riittää
- Maatilat lopettavat toimintansa kannattamattomina, työt loppuvat
- Työmatkat pitenevät kestäättömiksi
- Maatalouslomitukset säilyttää olemassaolonsa tavalla tai toisella
- Katselen muita työpaikkoja

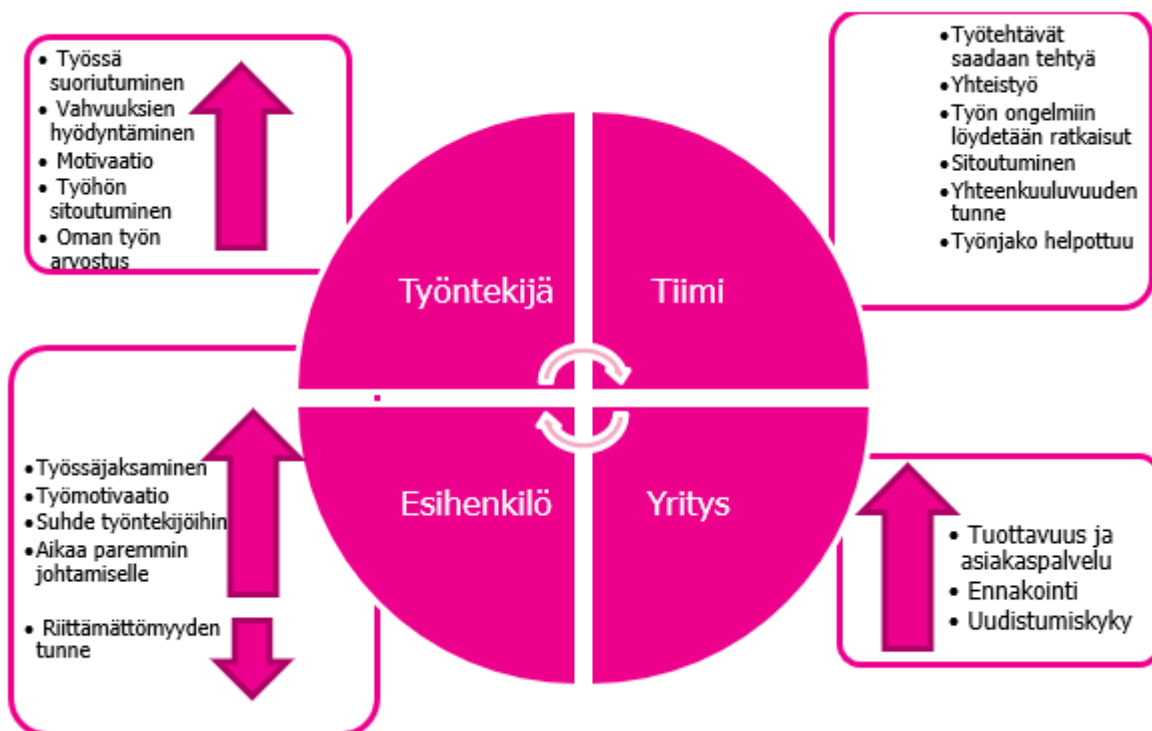
Risut ja ruusut työnjohdolle toimitettavaksi, vapaa sana

Olisiko sinulla jotain viestiä ammattiliitolle? Vapaa sana.

LIITE 3: LOMITUSHALLINNON TYÖHYVINVOINTIKYSELYN SAATEKIRJE

Lomituspalveluhallinnon työhyvinvoinnin kartoitus

Lomituspalveluhallinnolle räätälöity työhyvinvointikysely antaa täydentävää tietoa Mikkelin kaupungin Pulssi –työhyvinvointikyselyn syksyn 2022 tuloksiin. Vastauksia toivotaan kaikilta lomituspalveluitten parissa työskenteleviltä. Yksittäisen työntekijän, esihenkilön, tiimin ja yrityksen hyvinvointi on kytköksissä toisiinsa ja työhyvinvoinnin etuja eri osa-alueilla on esitelty kuvassa.




Maatalouslomittajien, lomituspalveluohjaajien ja työyhteisön johtamisen tasolta etsitään akuuteimmat kehityskohteet sekä mitkä asiat toimivat erityisen hyvin Kaakkois-Suomen lomituspalveluissa.

Kyselyn vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksella. Vastaaminen kestää korkeintaan 15 minuuttia. **Vastausaikaa on 19.3 asti!**

Minka Kilponen

Agrologi amk opinnäytetyö: Kaakkois-Suomen lomituspalveluitten henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen.

LIITE 4: LOMITUSHALLINNON TYÖHYVINVOINTIKYSELYLOMAKE

SAVONIA**Lomitushallinnon työhyvinvointi** Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)**Omat voimavarat ja personalle sopiva tapa työskennellä****Optimaalinen työskentelytapa minulle ***

- Toivoisin enemmän työrauhaa
- Toivoisin enemmän tiimityöskentelyä
- Nykyinen toimenkuvani sisältää sopivasti itsenäistä työskentelyä ja tiimityötä

Koetko nukkuvasi riittävästi työviikon aikana? *

- Kyllä
- En

Miksi et koe nukkuvasi riittävästi työviikon aikana? (Voit valita useamman vaihtoehdon) *

- Työstressi tulee uniin
- Fyysiset kivut herättävät
- Henkilökohtaiset ongelmat
- Vaikeus rauhoittua iltaisin
- Jokin muu syy

1 Täysin
samaa mieltä2 Jokseenkin
samaa mieltä3 Jokseenkin eri
mieltä4 Täysin eri
mieltä

Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon *

Työtehtävien hallinta

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Olen saanut riittävästi tukea ja työaikaan uusien ohjelmien ja käytäntöjen opetteluun *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvot, asenteet ja motivaatio

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Eläinsuojeluilmoituksen tekemisen raja on itselleni selvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onko sinulla vaikeuksia irrottautua työasioista työaikasi ulkopuolella? *

- Pari kertaa kuussa tai harvemmin
- Viikoittain
- Useamman kerran viikossa
- Päivittäin

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Työ ja muu elämäni ovat tasapainossa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saan riittävästi sekä positiivista että rakentavaa palautetta työstäni

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Alaisiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakailta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöltä/työtä ohjaavilta tahoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten voimakkaasti koet kohdatessasi tyytymättömän asiakkaan? (0= mieto analyttinen... 10= voimakas ärsyyntyminen tai ahdistuminen) *

0

0 10

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Näen tulevaisuuden työssäni positiivisena *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Olen harkinnut työpaikan vaihtoa *

- Erittäin usein
- Usein
- Joskus
- Harvoin
- Erittäin harvoin

Olen tyytyväinen palkkaani *

- Kyllä
- En

Työolosuhteet

Työkaverit (lomitushallinnon henkilöstö)

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Olen saanut tai antanut vertaistukea vaikeissa työtilanteissa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Johtaminen

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Jokseenkin eri mieltä	4 Täysin eri mieltä
Uudet toimintamallit ovat hyviä ja perusteltuja *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ja vastualueeni on selkeästi määritelty ja rajattu *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmääräni tuntuu kohtuulliselta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työvuorosuunnitteluun ja vuosilomien toteutumiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Viestintä yleisten ohjeitten osalta on ollut

	*		*	
	Enemmän selkeää	Enemmän sekavaa	Enemmän riittävää	Enemmän puutteellista
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Viestintävälineet *

- Viestintäväylät ovat olleet hyvät
- Viestintä voisi tapahtua eri tavalla, miten?

Työympäristö**Minulla on työn aiheuttamia fyysisiä oireita (esimerkiksi niska- ja hartiajäännityksiä, päänsärkyä) ***

- Erittäin usein
- Usein
- Joskus
- Harvoin
- Erittäin harvoin

Tilojen työolosuhdekartoitukset. Parityönä vai yksin? Onko tilakäynneissä jotain ongelmallista? Vapaa sana.

Ruusut, risut ja kehittämisideat työpaikallemme, vapaa sana. *

LIITE 5: TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISUUDEN JOHTAMINEN (MANKA 2011, 70)

Tavoite	Mittarit	Toimenpiteet	Aika- taulu	Vastuu- henkilöt	Toimenpi- teen vai- kutusten seuranta	Huomioita- vaa/ Viestin- täsuunni- telma
Työntekijöiden si- touttaminen "ta- loon". Työ motivoi tekijäänsä.	Vaihtu- vuus. Vaki- tuisen hen- kilöstön siirtyminen muihin työtehtä- viin/vuosi (ei eläke tai sairas- eläke)	Lähtöhaastattelu tai halutessaan ano- nyymi lähtökysely. Saatujen tietojen yh- distäminen työhyvin- vointisuunnitelmaan.	Toteute- taan irti- sanoutu- neelle työnteki- jälle mahdol- lisimman pian.	Esihenkilöt Lomitus- palvelu- päällikkö	Vuosittain seurattava vaihtu- vuutta.	Mikkelin kau- pungin Helmi- intrassa eteen- päin välitet- tävä lähtöky- sely -linkki
Psyykkisesti ja fyysisesti turvalli- nen työympäristö	Sairaus- poissaolot Tapatur- mat Ammatti- taudit	Riskien arviointi. Olosuhdekartoituk- set lomitustiloilla. Työturvallisuus- huomiot Falconyalla. Työsuojelun toimin- tasuunnitelmat ris- kien arviointien pe- rusteella. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yh- teistyö Varhainen ja tehos- tettu tuki	Jatkuva työtur- valli- suuslain mukai- nen vaa- rojen ar- viointi.	Esihenki- löt. Työsuoje- lun toimin- tasuunni- telman vastuu- henkilö työkyksi- kössä. Työter- veys- huolto. Työnteki- jät.	Vuosittain seurattava mittareita.	Keskeisten asi- oiden käsittely työkokouksissa
Subjektii- nen koke- mus hyvin- voivasta työyhteis- östä	Työhyvin- vointiky- selyjen tu- lokset	Työhyvinvointisuun- nitelmassa toimenpi- teet priorisoituna	Maalis- kuu 2023 – Lokakuu 2023	Esihenkilöt Lomitus- palvelu- koordinaattori Lomitus- palvelu- päällikkö	Uusi työhy- vinvointiky- sely Tarkemmat selvitykset joistakin kohteista	Työhyvinvoin- tisuunnitel- masta koko henkilöstön tiedottaminen

LIITE 6: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET KEVÄÄN 2021 KYSELYSTÄ (KILPONEN 2021)

Kategoria	Tulokset kevät 2021	Kehittämistoimenpiteet 2022	Tulokset kevät 2023
Fyysinen toimintakyky	Kipuja erittäin usein tai usein 44 % vastaajista	Aktiivisempi työkyvyn tarkkailu ja lomittajien kannustaminen ottamaan työkykyasiat puheeksi, työkykyneuvottelut keskitetty asiaan orientoituneelle työntekijälle, työkykyä tukevaa toimintaa.	Vertailualueella pahentunut, 59,2 % kokee kipuja usein tai erittäin usein. Koko alueella kipuja kokee erittäin usein tai usein 44 %.
Terveys	68 % vastaajista ei koe nukkuvansa tarpeeksi työpäivien aikana. 70 % riittämättömästi nukkuvilla syynä "vuorokautinen lepoaika liian lyhyt". 90 % työpaikan vaihtoa usein harkitsevista ei koe nukkuvansa riittävästi.	Olosuhdekartoituksille tehty paikallisyksikön toimesta yhteistoimintalomake, jossa käsitellään lakisääteinen vähintään 11 h vuorokautinen lepoaika. Lepojasta viestiminen syksyn 2022 seminaarissa.	Vertailualueella parantunut, 54,5 % ei nuku tarpeeksi. Koko alueella 48,8 % ei nuku tarpeeksi. Koko alueella vähemmän huonosti nukkuvia, vaikka vastaajia enemmän.
Työolot	Menen mielelläni uusiin työkohteisiin, enemmän eri mieltä 35,3 %	Pääteltiin olevan yhteydessä opastuksen riittävyteen, joten kiinnitetty huomiota opastuksen laatuun.	Vertailualueella tulos huonontunut, 72,7 % enemmän eri mieltä. Koko alueella 56,1 % enemmän eri mieltä.
Työolot	Opastus tiloilla on riittävää, enemmän eri mieltä 29,4 %	Opastuslomaketta otettu käyttöön jonkin verran. Huomattu tarvitsevan kehittämistä, joten otettu pois käytöstä.	Vertailualueella 27,3 % enemmän eri mieltä. Koko alueella 24,4 % enemmän eri mieltä.
Johtaminen	Saan riittävästi positiivista palautetta työnjohdolta, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä 27,4 % vastaajista (huom. suurta hajontaa vastauksissa)	Hyvät palautteet tiloilta muistetaan kertoa lomittajille.	Vertailualueella tulos parantunut, enemmän eri mieltä 18,2 %. Koko alueella enemmän eri mieltä 26,8 %. Naiset kriittisempiä.
Johtaminen	Esimieheni tuntee tilan olosuhteet, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä 26,5 % vastaajista	Tilakäyntien tekoon aktivoitu ja yhteisiä toimintamalleja kehitetty. Tuore toimenpide juuri ennen työhyvinvointikyselyä Falconyn asennusta lomittajien puhelimiin ja kannustusta käyttöön.	Vertailualueella tulos huonontunut, 45,5 % enemmän eri mieltä. Koko alueella 31,7 % enemmän eri mieltä.

LIITE 7: MAATALOUSLOMITTAJIEN TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET 2023

Kategoria	Tulokset kevät 2023	Kehittämistoimenpiteet 2023
Työolot	Menen mielelläni uusiin työkohteisiin, enemmän eri mieltä 56,1 %	<ul style="list-style-type: none"> - Työmatkamajoitukseen halukkuuden kartoitus - Majoituskustannukset - Esimiehet kannustavat ja osoittavat lomittajan useammin uusille tiloille, kertovat tilasta jotain olennaista - Työvuorosunnittelussa huomioida uuden tilan opettelu: tarpeeksi opastusta, ei useampaa uutta tilaa samaan jaksoon
Terveys	48,8 % ei koe nukkuvansa riittävästi työjaksojen aikana. 1. vuorokautinen lepoaika liian lyhyt 2. Fyysiset kivut 3. Työstressi	<ul style="list-style-type: none"> - Alle 11 h lepoaikatilojen määrän vähennys, montako tilaa vuoden alussa? - Lomittajille perustelu - Myös psyykkiseen toimintakykyyn huomio
Fyysinen toimintakyky	44 % vastaajista kokee työstä aiheutuneita kipuja erittäin usein tai usein	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiivinen työkyvyn seuranta - Ei käytetä vuosilomia tms. elpymiseen - Olosuhdekartoituksilla ja työnjohtokäynneillä työergonomiaan erityinen huomion kiinnittäminen
Johtaminen, vaikuttaminen	Meiltä lomittajilta on kysytty näkökulmaa työhön liittyviin asioihin, 43,9 % enemmän eri mieltä. Kehittämisideani on otettu avoimesti vastaan, 31,6 % enemmän eri mieltä.	<ul style="list-style-type: none"> - Esihenkilöiden järjestämät tiimipalaverit - Lomittajien kanssa keskustelu tilojen olosuhteista
Arvot, asenteet ja motivaatio	48,7 % yksiosaisen työpäivän ja 51,3 % kaksiosaisen työpäivän kannattajia 84 % työpaikan vaihtoa usein harkitsevista pitävät enemmän yksiosaisesta työpäivästä	<ul style="list-style-type: none"> - Tilakäyntien yhteydessä kartoittaa yksiosaisen työpäivän mahdollisuutta. Huonona puolena voi lisätä yksintyöskentelyä.
Johtaminen	Työaika tiloilla on mitoitettu riittäväksi. Kerkiän tehdä työt työajan puitteissa ja pitää pienen tauon, enemmän eri mieltä 36,6 %	<ul style="list-style-type: none"> - Taustasyiden kartoitus, miksi kiire? - Lomittajille perustelu, työvuoroluettelon noudatus ja pitääkö tauot
Johtaminen	Olen tyytyväinen työvuorolistasuunnitteluun, enemmän eri mieltä 31,7 %	<ul style="list-style-type: none"> - Esihenkilön esihenkilöön tai/ja luottamusmieheen yhteys tarvittaessa
Johtaminen	Esimieheni tuntee tilan olosuhteet, enemmän eri mieltä 31,7 %	<ul style="list-style-type: none"> - Kirjallisten töiden avustus tarvittaessa (kollega) - Tilakäyntien deadline päivämääristä kiinnittäminen (lomituspalvelupäällikkö seuraa ja puhuttelee) - Lomittajien kanssa keskustelu tiloista

LIITE 8: LOMITUSHALLINNON TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET 2023

Kategoria	Pulssi-kysely syksy 2022 ja opinnäytetyön työhyvinvointikysely kevät 2023 tulokset	Kehittämistoimenpiteet 2023
Työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> - Pulssi: Meillä on hyvä yhteishenki 2,5, Arvostamme työyhteisössä toisiamme 2,8 ja Puutumme työyhteisön toimintaa häiritseviin ongelmiin riittävän ajoissa 2,5. - Vapaan kentän vastaukset opinnäytetyön kyselyssä: <ul style="list-style-type: none"> - Suora palaute asianosaisille, ei selän takana puhumista. - Esihenkilönä toivotaan, että hänen apuaan ei koeta työn mitätöimisenä. - Luottamuksen lisääminen. - Pois syyllisten etsiminen ja keskittyminen virheiden korjaamiseen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työyhteisövalmennusta maaseututoimen tulosityksikölle - Työkykyjohtamisen koulutus koko Mikkelin kaupungin esihenkilöille
Johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Saan riittävästi sekä positiivista että rakentavaa palautetta työstäni esihenkilöltä/työtä ohjaavilta tahoilta, enemmän eri mieltä 45,5 % - Pulssi: Saan esihenkilöltäni riittävästi rakentavaa palautetta 3,4 	<ul style="list-style-type: none"> - Toivotaan vuorovaikutteisempaa esihenkilötyötä - Positiivista enemmän
Johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Uudet toimintamallit ovat hyviä ja perusteltuja, enemmän eri mieltä 45,4 % - Pulssi: Toimimme sovittujen tavoitteiden ja toimintatapojen mukaisesti 2,7 	<ul style="list-style-type: none"> - Yhteiskeskustelu ja arviointi - Päivittäminen yhdessä pienryhmissä
Johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Viestintä 91 % sekavaa ja 64 % puutteellista 	<ul style="list-style-type: none"> - Kokous esityslista etukäteen tutustuttavaksi viimeistään 2 arkipäivää ennen - Kokouksissa läsnäolo - Muistio kokouksista - Teams-toimintaohjeiden päivitys ja ajan tasalla pito säännöllisesti. Kukin huolehtii oman vastualueen kunnossapidosta
Arvot, asenteet ja motivaatio	<ul style="list-style-type: none"> - Palkkaan tyytymättömiä 73 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Käydään läpi TVA ja työnkuvaukset ja tehdään vertailua muiden paikallisyksikköjen esihenkilötyötä tekeviin
Osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Olen saanut riittävästi tukea ja työaika uusien ohjelmien ja käytäntöjen opetteluun, enemmän eri mieltä 36,4 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Huomion kiinnittäminen erilaisiin opastuksen keinoihin - Kehityskeskusteluissa kartoittaa tuen tarvetta
Terveys ja toimintakyky	<ul style="list-style-type: none"> - 36,4 % ei koe nukkuvansa riittävästi työviikon aikana (työstressi suurin syy) - 27,3 % vaikeuksia irrottautua työasioista työajan ulkopuolella useamman kerran viikossa tai päivittäin - Työmääräni tuntuu kohtuulliselta, 27,3 % enemmän eri mieltä 	<ul style="list-style-type: none"> - Kehityskeskusteluissa huomion kiinnittäminen työkykyyn - Työyhteisövalmennuksessa käsitelty ajan ja työmäärän henkilökohtaista hallintaa