

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALA

"ASIOISTA PITTÄÄ PUHUA JA LENKILLE EHTIÄ!"

Marjanviljelijöiden ja maidontuottajien työhyvinvoinnin johtaminen
Pohjois-Savossa

TEKIJÄ Anna Soukkanen

Koulutusala Luonnonvara- ja ympäristöala	
Tutkinto-ohjelma Maaseudun kehittämisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Anna Soukkanen	
Työn nimi "Asioista pittää puhua ja lenkille ehtiä!" Marjanviljelijöiden ja maidontuottajien työhyvinvoinnin johtaminen Pohjois-Savossa	
Päiväys	26.9.2022
Sivumäärä/Liitteet	64/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) MTK-Pohjois-Savo	
Tiivistelmä Maatalouden rakennemuutos on ollut nopeaa ja muutospaineeet kasvavat edelleen. Toimintaympäristön muuttuessa kuormitustekijät lisääntyvät ja työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota entisestään. Maatalousyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu paljon. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten työhyvinvointia johdetaan muuttuvissa maatalousyrityksissä ja mitataanko yrittäjien työhyvinvointia. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli MTK-Pohjois-Savo. Tutkimuksessa käytettiin laadullisia menetelmiä. Opinnäytetyössä teemahaastateltiin alkuvuonna 2022 kahdeksaa maatalousyrittäjää Pohjois-Savon alueelta. Tuotantosuunnat olivat marjanviljely sekä maidontuotanto. Yrittäjien lisäksi tehtiin kirjallinen kysely Melan, MTK:n ja Työterveyslaitoksen asiantuntijoille. Yrittäjien haastatteluiden tuloksia ja asiantuntijoiden vastauksia saatiin näin verrattua keskenään. Opinnäytetyön tulokset olivat osittain ristiriitaiset yrittäjien ja asiantuntijoiden välillä. Asiantuntijoiden näemyksen mukaan työhyvinvointia ei johdeta maatalousyrityksissä, eikä termiä "työhyvinvoinnin johtaminen" ole jalkautettu yrityksiin. Haastatelluista yrittäjistä kuitenkin suurin osa koki tekevänsä toimenpiteitä työhyvinvointinsa eteen ja johtavansa työhyvinvointiaan. Opinnäytetyön tuloksista tuotettiin työn tilaajalle sosiaalisen median kampanja. Kampanjassa oli kuusi julkaisua työturvallisuudesta, työhyvinvoinnin johtamisesta, kuormitus- ja voimavaratekijöistä sekä tukipalveluista. Opinnäytetyö tuotti tietoa työn tilaajalle työhyvinvoinnin johtamisen tasosta pohjoissavolaisissa yrityksissä. Opinnäytetyön tuloksista voitiin tehdä johtopäätös, että työhyvinvointi otetaan huomioon yrityksissä, mutta terminä työhyvinvoinnin johtaminen on tuntematon. Työhyvinvointia ei myöskään systemaattisesti mitata tai sille aseteta tavoitteita, joten sen kehittäminen ja seuranta ovat puutteellisia.	
Avainsanat maatalous, maatalousyrittäjät, marjanviljely, maidontuotanto, työhyvinvointi, johtaminen	

Field of Study Natural Resources and the Environment	
Degree Programme Master's Degree Programme in Rural Development	
Author(s) Anna Soukkanen	
Title of Thesis "You need to talk and jog!" Managing the occupational well-being of berry farmers and milk producers in Northern Savonia	
Date 26.9.2022	Pages/Appendices 64/3
Client Organisation /Partners MTK-Pohjois-Savo	
<p>Abstract</p> <p>The structural change in agriculture has been rapid and the pressure for change is still growing. As the operating environment changes, the workload factors increase, and even more attention must be paid to well-being at work. The occupational well-being of agricultural entrepreneurs has been studied a lot. The aim of the thesis was to find out how occupational well-being is managed in changing agricultural companies and whether the occupational well-being of entrepreneurs is measured. The client of the thesis was MTK-Pohjois-Savo.</p> <p>Qualitative methods were used in the study. In the thesis, eight agricultural entrepreneurs from the North Savo region were interviewed at the beginning of 2022. The types of farms interviewed were berry cultivation and milk production. In addition, a written survey was conducted among experts from Mela, MTK, and the Institute of Occupational Health. The results of the entrepreneurs' interviews and the experts' answers could thus be compared with each other.</p> <p>The results of the thesis were partly contradictory between the entrepreneurs and the experts. According to the experts, occupational well-being is not managed in agricultural companies, and the term "occupational well-being management" has not been applied to companies. However, most of the entrepreneurs interviewed felt that they were taking measures for their well-being at work and that they were leading their well-being at work.</p> <p>The results of the thesis were used to create a social media campaign for the client. The campaign included six publications on occupational safety, occupational well-being management, load and work resource factors, and support services. The thesis produced information for the client about the level of occupational well-being management in companies in Northern Savonia. From the results of the thesis, a conclusion could be drawn that occupational well-being is considered in companies, but the term occupational well-being management is unknown. Well-being at work is not systematically measured nor set goals for, so its development and monitoring are insufficient.</p>	
<p>Keywords</p> <p>agriculture, farmers, berry growing, milk production, well-being at work, business management</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	MAATALOUSYRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINTI	7
2.1	Maatalousyrittäjä	7
2.2	Työhyvinvointi	9
2.3	Maatalousyrityksen johtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä	12
2.4	Kuormitus- ja voimavaratekijät	15
2.5	Työhyvinvoinnin mittaaminen	18
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	20
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
4.1	Tutkimusmenetelmien esittely.....	21
4.2	Aineiston keruu ja analyysi	23
4.3	Aikataulu	29
5	TULOKSET	30
5.1	Työn mielekkyys	30
5.2	Työhyvinvoinnin omaehtoinen huomioiminen.....	31
5.3	Työhyvinvoinnin uhat	35
5.4	Työhyvinvointia edistävät tekijät	36
5.5	Yrittäjien kaipaama tuki.....	40
5.6	Sosiaalisen median kampanja	41
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	44
6.1	Tuloksista	44
6.2	Tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä	46
7	POHDINTA.....	51
	LÄHTEET	54
	LIITE 1: TIETOSUOJASELOSTE.....	59
	LIITE 2: SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA	64
	LIITE 3: TUTKIMUSLUPAHAKEMUS	65

KUALUETTELO

KUVA 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Kauhanen 2016)	11
KUVA 2. Maatalousyrittäjien johtamistehtävät (mukaillen Ryhänen & Sipiläinen 2018)	13
KUVA 3. Esimerkki yhden haastatteluaineiston analyysin etenemisestä	25
KUVA 4. Analyysin perusteella syntynyt luokittelu	26
KUVA 5. Esimerkki asiantuntijoiden vastausten analyysistä	27
KUVA 6. Asiantuntijoiden vastausten analyysi	28
KUVA 7. Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät teemahaastatteluiden mukaan	30
KUVA 8. Kuvakaappaus sosiaalisen median julkaisusta nro 2	42
KUVA 9. Kuvakaappaus sosiaalisen median julkaisusta nro 4	43

1 JOHDANTO

Maatalousyrittäjien toimintaympäristö on rajussa muutoksessa. Vaikka suurin osa maatalousyrittäjistä on edelleen perheviljelmisiä, yritysten koko ja tuotantovolyymi kasvavat jatkossa entisestään yritysten määrän vähetessä. Samoin erikoisviljelyyn panostaminen lisääntyy, jolloin yrittäjien osaamisvaatimukset kasvavat teknologian ja uuden tiedon soveltamisen ja hyödyntämisen vuoksi. Uudet toimintaympäristöt haastavat yrittäjien osaamista ja jaksamista. Enää pelkkä laadukas lopputuote ei riitä, vaan yrittäjän on hallittava oman tuotantosuuntansa prosessien lisäksi yrityksen taloutta, lainsäädäntöä ja strategista johtamista sekä kyettävä yhdistämään näitä osaamisalueita yrityksensä toiminnan kehittämisessä. Maatalousyrittäjät ovat jatkuvan muutospaineen alla, ja muutoksessa osaamisen ja tiedon merkitys korostuu. (Ryhänen & Sipiläinen 2018, 7.) Toimintaympäristön muutos tuo mukanaan myös uudenlaisia riskejä yrittäjän käsiteltäväksi. Ilmastonmuutos, talousvaikeudet, teknologinen kehitys sekä työvoiman tarve lisäävät yrittäjän kuormitusta ja työssä jaksamisen haasteita. (Kallioniemi, Simola, Kaseva & Kymäläinen 2016, 2.)

Maatalousyrittäjien oma jaksaminen ja hyvinvointi ovat avainasemassa. Työ on kuormittavaa ympäri vuoden, ja työstä irtaantuminen voi olla haastavaa. Usein maatalousyrittäjä on myös yrittäjän koti, jolloin työ ja vapaa-aika sekoittuvat helposti eikä työhyvinvointia ylläpitäviä seikkoja välttämättä ajatella aktiivisesti työpäivän aikana. Koska maatalousyrittäjien työssä tekemistä ei useinkaan rajoita aika eikä paikka, työn tekemiselle tulee osata asettaa rajat palautumisen turvaamiseksi (Kinnunen 2017, 127). Työhyvinvointia tukevien toimien tulee olla aktiivinen osa jokaista työpäivää, jotta niiden noudattamisesta tulee osa yrittäjän ja yrityksen rutiineja.

Opinnäytetyön aiheena on maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin johtaminen ja toimeksiantajana MTK-Pohjois-Savo. MTK on tuottajien etujärjestö, jonka tavoitteena on ajaa jäsenistönsä etuja muun muassa työhyvinvoinnin osalta (MTK julkaisuaika tuntematon). Omassa työssäni kohtaan maatalousyrittäjiä päivittäin, ja yrittäjien lisääntyneet ongelmat työhyvinvoinnissa tulevat keskusteluissa esille viikoittain. Tämä opinnäytetyöprosessi antaa mahdollisuuden vahvistaa omaa osaamista yrittäjien kohtaamisessa ja laajentaa omaa asiantuntijuutta, jolloin työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä on mahdollista huomioida entistä kokonaisvaltaisemmin. Maatalouden rakennemuutos vaikuttaa myös omaan nykyiseen työhöni viljelmien määrän vähetessä. Yritysten koko ja niiden kohtaamat haasteet kuitenkin kasvavat. Tutkimuksen tekeminen antaa tilaisuuden vahvistaa ymmärrystä aktiivijelijän työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyössä käytetään laadullisia tutkimusmenetelmiä teemahaastattelemalla maidontuottajia ja marjanviljelijöitä. Haastatteluiden tarkoituksena on kuvata yrittäjien toiveita ja ajatuksia työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta yrityksissä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa yrittäjien hyödynnettäväksi. Tutkimukseen valikoituneet tuotantosuunnat ovat työn tilaajan valitsemat. Tutkimuksessa haastateltavat yrittäjät asuvat Pohjois-Savon alueella, ja haastatteluissa on mukana molempia sukupuolia. Haastateltavat ovat iältään 26–63-vuotiaita. Tutkimuksessa selvitetään myös asiantuntijanäkökulma työhyvinvointiin neuvonta- ja asiantuntijatyötä tekevilta henkilöiltä. Yrittäjille tehtävän haastattelun perusteella asiantuntijoille lähetetään kirjallinen avoimien vastausten kysely, jossa kartoitetaan asiantuntijoiden näkemys yrittäjien työhyvinvoinnin tilanteesta.

2 MAATALOUSYRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINTI

Maatalousyrittäjän työ on sitovaa ja kuormittavaa sidonnaisuuden ja kiireisten sesonkien vuoksi. Tämän lisäksi maatalouden rakennemuutos on ollut nopeaa ja yrittäjät ovat joutuneet sopeutumaan jatkuvaan muutokseen, jossa perheviljelmät muuttuvat yritysiksi, joiden johtamiseen tarvitaan koulutusta ja osaamista. Lisääntynyt työvoiman tarve tuo mukanaan uusia haasteita työn organisointiin, ja yleinen ilmapiirin muutos negatiiviseksi maataloutta kohtaan lisää maatalousyrittäjien kuormitusta. Vaikka maatalousyrittäjillä on mahdollisuus liittyä työterveyshuoltoon (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2022), työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen jää yrityksen arjessa yrittäjän vastuulle. Koska maatalousyrittäjällä on usein palkansaajaa suppeammat mahdollisuudet osallistua työn ulkopuoliseen työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan työn sitovuuden ja pitkien välimatkojen vuoksi, työhyvinvoinnin johtaminen tulee saada osaksi yrityksen strategista johtamista. Maatalousyrittäjillä ei myöskään ole käytössä palkansaajille vakiintuneita työhyvinvoinnin ja -kyvyn tukimuotoja, kuten esimiehen ja henkilöstöhallinnon apua sekä varhaisen välittämisen malleja (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2021). Vaikka maatalousyrittäjän työ on kuormittavaa, suomalaiset maatalousyrittäjät kokevat tutkimuksen mukaan elämänlaatunsa hyväksi (Sabillón, Gerster-Bentaya & Knierim 2021, 10).

Työhyvinvointiin liittyvän toiminnan merkittävin edeltäjä on ollut työsuojelu eli suojelu haitallisilta ja vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä. Työsuojelu ja -turvallisuus ovat edelleen tärkeitä työhyvinvointitoiminnan ulottuvuuksia mutta eivät ainoita. Työhyvinvointi on kuitenkin näitä laajempi kokonaisuus käsittäen hyvinvoinnin ja turvallisuuden sekä niiden ylläpitämisen ja kehittämisen. Työhyvinvointitoiminta on laajentunut käsittämään hyvinvoinnin edellytysten ja voimavarojen luomista työhön. Tämän lisäksi sillä tarkoitetaan myös työhön liittyvän kuormituksen hallintaa. (Tarkkonen 2012, 57.)

2.1 Maatalousyrittäjä

Maatalousyrittäjänä tässä opinnäytetyössä pidetään päätoimista maidontuottajaa ja marjarviljelijää, eli henkilöä, joka saa suurimman osan tuloistaan maataloudesta. Maatalousyrittäjien eläkelain mukaan maatalousyrittäjä on henkilö, joka "omaan tai yhteiseen lukuun itse työhön osallistuen harjoittaa maatilataloutta vähintään viisi hehtaaria maatalousmaata käsittäväällä viljelmällä" (maatalousyrittäjän eläkelaki 2006/1280, 2 §). Maatalouden toimintaympäristön muuttuessa viljelijöinä toimii entistä enemmän myös osa-aikaisia viljelijöitä ja monialaisia yrittäjiä (Ryhänen & Sipiläinen 2018, 7). Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin päätoimisiin viljelijöihin, sillä usein osa-aikaviljelijät ovat päätoimensa kautta jo työterveyspalveluiden ja työhyvinvoinnin tukitoimien piirissä (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2020a).

Opinnäytetyön teemahaastatteluun valitut tuotantosuunnat ovat myös toisistaan poikkeavat työn luonteen vuoksi. Maidontuotantoon erikoistuneiden yritysten määrä on Suomessa vähentynyt rajusti: vuonna 2010 Suomessa oli 10 205 toimivaa maidontuotantoon erikoistunutta yritystä, ja vuonna 2021 yrityksiä oli jäljellä 5 015 (Luonnonvarakeskus julkaisuaika tuntematon a). Lypsylehmien määrässä näin rajua muutosta ei kuitenkaan ole tapahtunut, vaan lehmien lukumäärä on pysynyt lähes samana (Luonnonvarakeskus julkaisuaika tuntematon b). Maidontuottajien työ sisältää paljon tapaturma-alttiita raskaita työvaiheita eläinten ja koneiden kanssa, vaikkakin teknologiakehitys on helpottanut useimpien työtehtävien suorittamista. Toisaalta lisääntynyt byrokratia kuormittaa yrittäjiä

entistä enemmän eikä eläinten hoitovastuuta voi ulkoistaa koneille. Vuonna 2020 Suomessa oli 5 632 maidontuotantoon erikoistunutta yritystä, joista noin 45 %:lla oli käytössä lypsyrobotti (MTK 2020). Varsinkin lypsyrobottia käyttävät maidontuottajat joutuvat olemaan hälytysvalmiudessa periaatteessa ympäri vuorokauden (Kymäläinen 2010, 33).

Maatalousyrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti työn määrä ja sen kuormittavuus. MTT:n tekemän tutkimuksen mukaan erityisesti suurilla karjatiloilta osa yrittäjistä piti kohtuullisena työpäiviä ja -viikkoja, jotka ovat merkittävästi suosituksia pidempiä (Leppälä, Lätti, Smeds & Väre 2013, 18). Työn fyysistä kuormittavuutta ja työhön käytettävää aikaa on yrittäjän mahdollista vähentää esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman avulla. Toisaalta runsas työvoiman tarve voi kuormittaa yrittäjää työnohjauksen vaatiman työmäärän vuoksi (Perkiö-Mäkelä ym. 2016, 88). Sekä fyysisen että henkisen kuormituksen hallintaan on kiinnitettävä huomiota, sillä tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt ovat yleisimmät syyt maatalousyrittäjien työkyvyttömyysjaksoihin ja -eläkkeisiin tapaturmien lisäksi (Tenhunen & Salonen 2016, 95).

Vuonna 2020 marjanviljelyä harjoitti Suomessa 1 605 yritystä (Luonnonvarakeskus julkaisu-aika tuntematon c). Marjanviljelyn sesonki on kiireinen, eikä yrittäjä pysty osallistumaan kaikkiin työvaiheisiin itse. Tällöin kommunikaatio- ja organisointitaitojen merkitys kasvaa. Marjanviljelyä harjoitettavissa yrityksissä työvoimaa tarvitaan paljon, jolloin korostuu yrittäjän rooli työnjohtajana ja johtamisosaamiseen on panostettava. Työvoima on usein ulkomaalaista, jolloin työntekijöiden rekrytoiminen ja perehdyttäminen voi aiheuttaa haasteita ja kuormittaa yrittäjää. (Perkiö-Mäkelä ym. 2014, 13.) Marjanviljelyä harjoitetaan useasti hehtaareina huomattavasti pienemmillä aloilla kuin muita maatalouden tuotantosuosia, mutta hehtaarikohtainen työpanos on suuri ja samalta hehtaarialalta voi saada moninkertaisen liikevoiton perinteiseen maataloustuotantoon verrattuna (ProAgria 2019, 5).

Marjanviljelijän työssä paineita aiheuttavat kiireisen sesongin lisäksi muun muassa sadon epätasainen tai liian nopea kypsyminen, marjan laadun ongelmat, työvoiman riittävyys, talous- ja kannattavuusongelmat, byrokratia sekä viranomaistarkastukset. Kaikkiin painetta aiheuttaviin tekijöihin viljelijä ei voi itse vaikuttaa, mutta kuormittavuutta voi pyrkiä vähentämään suunnitelmallisuudella ja vertaistuen avulla. Marjanviljelijälle on hyötyä laaja-alaisesta osaamisesta, mutta kuormittavuuden hallinnassa töiden ulkoistaminen tai neuvontapalveluiden käyttö on suotavaa. Pärjätäkseen yrittäjän on seurattava oman alansa kehittymistä ja asiakkaiden toiveita jatkuvasti. Yrittäjän on oltava valmis muuttamaan omia toimintatapojaan ja kehittämään yritystään toimintaympäristön muutoksen edellyttämällä tavalla. Muutoksia toimintaympäristössä aiheuttavat muun muassa kaupan ja asiakkaiden vaatimukset tuotteen ja markkinoinnin suhteen sekä ilmastonmuutoksen aiheuttamat haasteet viljelystekniselle osaamiselle. (ProAgria 2019, 5–6.)

Puutarha-alan työhyvinvointia ja tuottavuutta tutkineessa HortiProw-hankkeessa kartoitettiin yrittäjien kuormitustekijöitä. Tutkimuksessa marjanviljelijöitä eniten psyykkisesti kuormittaviksi tekijöiksi nousi edellä mainittujen asioiden lisäksi jatkuva sosiaalisuus, epävarmuus sekä riittämättömyyden tunne. Myös työnjohto ja taloushuolet nousivat esiin yrittäjien vastauksista. Lisäksi fyysistä kuormittavuutta aiheuttavina asioina yrittäjät mainitsivat kuumuuden, huonon yleiskunnon sekä polvivaivat. (Mattila ym. 2020, 11.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä on vakiintunut käyttöön 2000-luvun alussa (Kauhanen 2016, 26). Työhyvinvoinnin määritelmiä on useita, mutta Kauhanen (2016, 26) nostaa esiin Työterveyslaitoksen ja Helsingin yliopiston tekemän määritelmän työkyvystä näin: "Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä." Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi ei ole työstä irrallisia tempauksia vaan pitkäjänteistä arjen työssä tapahtuvaa toimintaa. Työhyvinvointi ei myöskään ole kerran saavutettu stabiili tila, vaan se muuttuu kuormituksen muuttuessa. Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa, sillä tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on yhteys yrityksen parempaan tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja vähempään sairastamiseen. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa vireystilan ja mielihyvän kokemisen asteen mukaan neljään eri tasoon: innostukseen, viihtymiseen, ahdistukseen ja masennukseen. Työssä voi kokea olevansa korkeassa vireystilassa, mutta työ ei silti tuota tyydytystä vaan aiheuttaa mielihyvän kokemuksi esimerkiksi stressin tai työuupumuksen oireina. Myös työholismiin liittyvä kielteisiä tunteita aiheuttava ylivireystila kuormittaa ja voi aiheuttaa voimavarojen ehtymistä. Matala vireystaso voi aiheuttaa työssä leipääntymistä tai työkyllästymisen tunteita. Toisaalta matala vireystaso voi liittyä myös työssä viihtymiseen. Tällöin työstä ei aiheudu kuormitusta tai voimavarojen ehtymistä, mutta työ tuottaa edes joskus mielihyvää, vaikka työstä innostumista ei varsinaisesti koettaisikaan. (Hakanen 2011, 21.)

Työhyvinvointi vaikuttaa työn tuloksellisuuteen. Stressaantunut tai työholistisesti työhönsä suhtautuva voi saada lyhyessä ajassa aikaan paljon, mutta pitkällä aikavälillä työtä ei koeta enää palkitsevaksi ja työhön suhtautuminen muuttuu rutiinomaiseksi tai pitkään jatkuessa työuupumukseksi. Rutiinomaisesti työskentelevä ei ole motivoitunut kehittämään työtään tai työympäristöään tarkokkaasti, vaan tyytyy vallitsevaan tilanteeseen. (Hakanen 2011, 22–23.) Kehittyvän yritystoiminnan edellytys on aikaansaava ja innovatiivinen yrittäjä. Yritystoiminnan kestävyys perustuu suunnitelmalliseen ja määrätietoiseen toimintaan, eikä rutiinomaisella johtamistavalla pysty vastaamaan toimintaympäristön muutosten haasteisiin.

Yrittäjän jaksamisella ja työhyvinvoinnilla on myös osoitettu olevan yhteys tuotantoeläinten hyvinvointiin. Samassa tutkimuksessa havaittiin yrityksen laajentamisella olevan positiivinen yhteys lypsylehmiä hyvinvointiin ja yritystoimintaansa laajentavien ja kehittävien yrittäjien olevan optimistisempia ja työhönsä tyytyväisempiä kuin yrittäjät, jotka eivät halunneet laajentaa yritystoimintaansa. Työssään viihtyvä yrittäjä jaksaa huolehtia paremmin eläimistään, jolloin myös yrityksen tuottavuus paranee. Tutkimuksessa keskusteluun nostetaan myös sidosryhmätoiminnan tärkeys yrittäjän ja yrityksen hyvinvoinnille. Tutkimuksen mukaan yrityksissä vierailevien neuvojen, eläinlääkäreiden ja muiden ammattihenkilöiden tulisi kiinnittää huomiota eläinten hyvinvoinnin lisäksi myös yrittäjien hyvinvointiin. Näin ennaltaehkäiseviä toimia voidaan kehittää ja kohdentaa aiempaa tehokkaammin. (Hansen & Østerås 2019, 6–8.)

Neuvontaa työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen on saatavilla myös työterveyshuollosta. Työterveyshuollon kautta neuvontaa voi saada paitsi fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen, myös yrityksessä työskentelevien henkilöiden vuorovaikutuksen parantamiseen. Työterveyshuollolla on myös tärkeä

rooli ohjata yrittäjiä tarpeen mukaan tukipalveluiden pariin. (Kinnunen, Heikkonen, Kotilainen, Mäitälä & Torpström 2016, 67–68.) Työterveyshuollon palvelut eivät kuitenkaan tavoita kaikkia viljelijöitä, sillä tällä hetkellä vain noin kolmasosa MYEL-vakuutetuista maatalousyrittäjistä liittyy työterveyshuoltoon (Maatalousyrittäjien Mela-turva 2022). Työterveyshuoltoon kuuluvien viljelijöiden pientä määrää voi selittää osa-aikaviljelijöiden määrä. Muita syitä olla kuulumatta työterveyshuoltoon on Melan teettämän tutkimuksen mukaan työterveyshuollon toimimattomuus ja kallis hinta. (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2020b.)

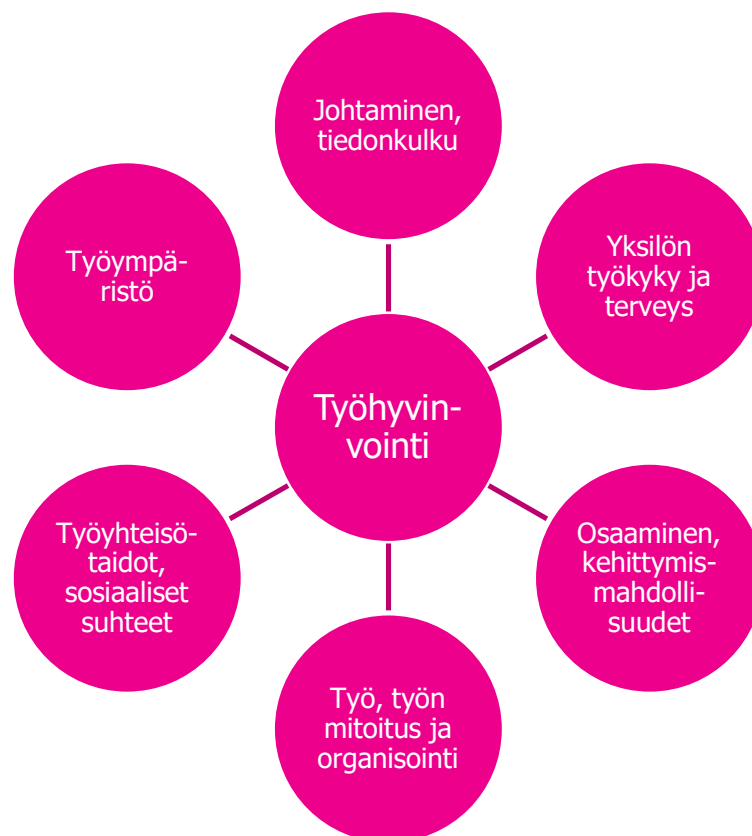
Muutokset työympäristössä ja asenteissa maataloutta kohtaan aiheuttavat maatalousyrittäjille haasteita hyvinvoinnin kanssa. Janker, Vesala ja Vesala havaitsivat tutkimuksessaan (2021, 124), että maatalouteen ja yrittäjiin kohdistuvat erilaiset odotukset voivat aiheuttaa viljelijöille identiteettiongelmia ja heikentää näin työhyvinvointia. Tutkimuksessa havaittiin, että maatalousyrittäjäksi itsensä tuntevilla työhyvinvointi oli paremmalla tasolla kuin niillä, jotka kokivat olevansa perinteisiä tuottajia. Tutkimustuloksista kävi myös ilmi, että suuri osa maatalousyrittäjistä ei tunnista itseään yrittäjiksi tai kykene toimimaan yrittäjän määritelmän mukaisesti. Jos yrittäjä ei koe kykenevänsä toimimaan yrittäjämäisesti toimintaympäristön vaatimusten mukaisesti, stressin ja työn hallitsemattomuuden kokemus kasvaa, jolloin myös työhyvinvointi vähenee. Tutkimuksessa osoitettu identiteetin ja työhyvinvoinnin välinen yhteys osoittaa, että johtamiskoulutusta ja yrittäjäosaamista tulee lisätä maatalousyrittäjien keskuudessa. (Janker, Vesala & Vesala 2021, 124.)

Maatalousyrittäjien toimintaympäristössä on asioita, joihin yrittäjä ei itse pysty vaikuttamaan. Poliittinen päätöksenteko, tuotantokustannusten nousu, tuottajahintojen aleneminen, sääolosuhteet ja yleinen asenneilmapiiri vaikuttavat yrittäjän kokemukseen oman työn merkityksellisyydestä sekä työn hallinnan tunteeseen. Koska näihin asioihin ei yrittäjä pysty juurikaan itse vaikuttamaan, ne voivat aiheuttaa yrittäjälle stressiä. Manka ja Manka (2016, 174–175) kuvailevat kirjassaan negatiivisen stressin eli heikentävän paineen luovan haasteita yritystoiminnan tavoitteisiin pääsemiselle. Pitkään jatkunut negatiivinen stressi vaikuttaa heikentävästi työsuoritukseen ja aiheuttaa työtyytymättömyyttä. Negatiivista stressiä yrittäjän on kuitenkin mahdollista käsitellä, mikäli hänellä on voimavaroja, tukea ja mahdollisuus palauttaa työhön hallinnan tunnetta. Yrittäjä voi kokea työssään myös positiivista painetta, mikä auttaa kehittymään ja saavuttamaan tavoitteita. Molemmat kuitenkin aiheuttavat kuormitusta, joten pitkittyessään myös positiivinen paine voi aiheuttaa ylikuormitusta ja uupumista.

Työhyvinvointia heikentävä negatiivinen paine eli stressi aiheutuu yleensä liiallisesta työn määrästä, hallinnan puutteesta, työyhteisön ristiriidoista, arvoriidoista, epäreiluuden kokemuksesta sekä oman persoonan ja luonteenpiirteiden vaikutuksista. Stressin hallinnassa ongelman kohtaaminen tai kuormitustekijän hallintaan saaminen ovat tehokkaimmat tavat kuormittavan tilanteen katkaisemiseksi. Pitkään kestänyt kuormittava tilanne voi aiheuttaa tiedostamatonta oireilua niin psyykkisesti kuin fyysisesti. Fyysiset oireet, kuten unenlaadun heikkeneminen, voivat aiheuttaa ärtymystä tai kognitiivisia haasteita, jolloin toiminta muuttuu lyhytjänteiseksi ja työmuistin kapasiteetti heikkenee. Stressi voi oireilla myös kyynistymisenä tai sosiaalisena eristäytymisenä, mikä vähentää työhyvinvointia ja yrittäjän jaksamista. Pitkittyneen negatiivisen paineen on todettu aiheuttavan myös amma-

tillisen itsetunnon heikentymistä, jolloin henkilö ei enää koe suoriutuvansa työstänsä vaan passivoituu. (Manka & Manka 2016, 176–180.) Yrittäjän työhyvinvoinnilla on merkittävä osa yrityksen kehityksessä. Jos yrittäjällä ei ole voimavaroja käsitellä jatkuvaa painetta, työhyvinvoinnin ylläpitäminen laiminlyödään ja kuormitus lisääntyy entisestään.

Työhyvinvointi on usean eri tekijän summa (kuva 1). Työhyvinvointiin vaikuttavat sekä henkilön työympäristö ja siihen suoranaisesti vaikuttavat tekijät, kuten oma ammattitaito, arvot, yrityksen johtamistyyli ja työyhteisö. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten terveys ja sosiaaliset suhteet. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b.) Norjassa tehdyn tutkimuksen mukaan varsinkin miespuolisille yrittäjille läheiset ystävyyssuhteet olivat tärkeitä mielenterveydelle (Logstein 2016, 335). Työhyvinvointi syntyy yksilön omien voimavarojen ollessa tasapainossa työn ja kuormitustekijöiden kanssa (Virtanen & Sinokki 2014, 197). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen tarkasteluun kuuluu työhyvinvoinnin ilmentyminen, eli henkilön kokemus omasta työhyvinvoinnistaan. Positiiviseen kokemukseen työhyvinvoinnista liittyvät esimerkiksi työn imu ja työtyytyväisyys. (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu julkaisuaika tuntematon.)



KUVA 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Kauhanen 2016)

Koska maatalousyritys on työpaikan lisäksi usein myös yrittäjän koti, ja työyhteisönä perhe, korostuu näiden merkitys työhyvinvoinnin osatekijöinä. Työssä esiintyvät haasteet voivat heijastua yrittäjäpa-

riskunnan parisuhteeseen, ja parisuhteessa esiintyvät ongelmat hankaloittavat puolestaan yrittäjätöimintää. Maatalousyrittäjän työ voi henkisen kuormituksen lisäksi voi aiheuttaa myös fyysistä kuormitusta. Työympäristön altisteet, esimerkiksi erilaiset pölyt ja kemikaalit voivat aiheuttaa fyysisen terveyden heikkenemistä, joka vaikuttaa yrittäjän työkykyyn. Jos yrityksessä työskentelee esimerkiksi puoliso, toisen yrittäjän sairastuminen voi aiheuttaa lisääntyntä kuormitusta, vaikka lomittaja tai muu tilapäisapu työtaakkaa jakaisikin.

MTT:n tekemän tutkimuksen mukaan 55 % tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä koki, että ulkopuolisen työvoiman palkkaamisella oli ollut vähintään hieman vaikutusta oman jaksamisen parantamisessa (Leppälä, Lätti, Smeds & Väre 2013, 21). Maatalousyrittäjälle työhyvinvoinnin ottaminen osaksi yrityksen johtamista ja toimintaa on myös resurssikysymys. Työ- ja vapaa-ajan erottaminen on maatalousyrityksessä haastavaa ja työhyvinvoinnille tulisi resursoida aikaa muilta töiltä. Ajan löytämiseksi työtä tulisi osata organisoida ja mitoittaa oikein. Työhyvinvointi on yrittäjälle siis myös arvokysymys, koetaanko esimerkiksi jonkun työvaiheen ulkoistaminen urakoitsijalle pelkkänä kustannuksena, jos sen myötä yrittäjälle vapautuisi aikaa omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen? Oman työkuorman vähentämisessä ulkopuolisen työvoiman palkkaaminen on yksi vaihtoehto.

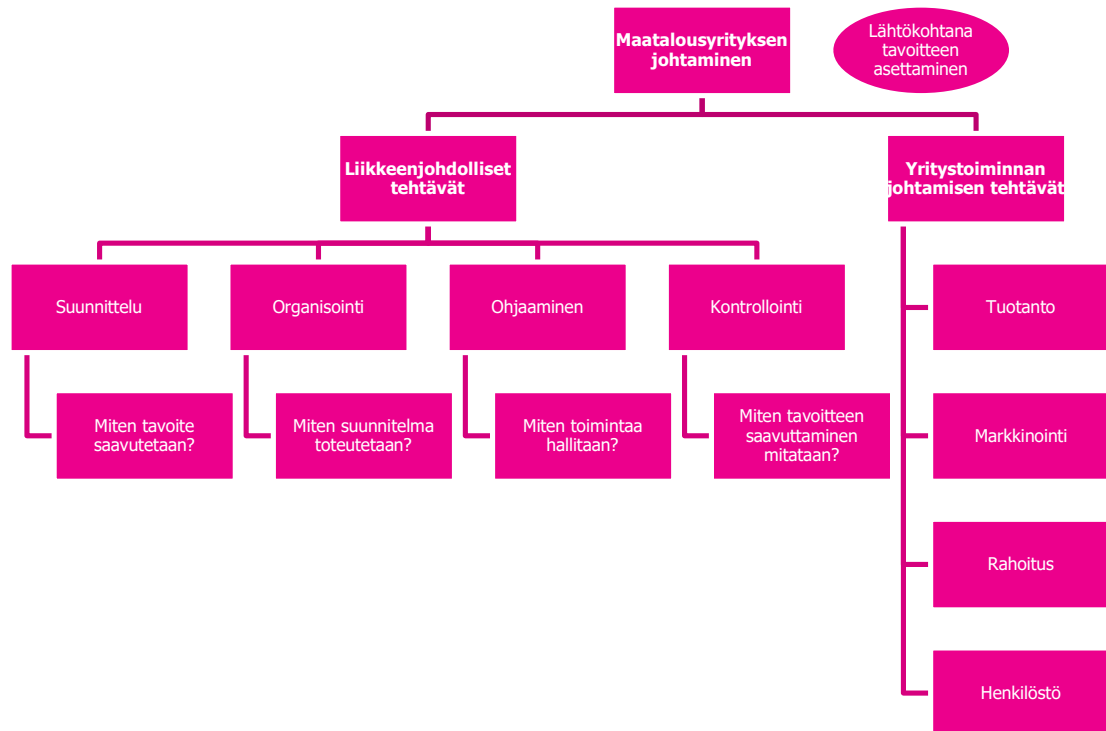
2.3 Maatalousyrityksen johtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä

Maatalouden rakennemuutos muuttaa maatalousyritysten toimintaa rajusti. Tuotantoyksiköiden koko kasvaa, vaikka maatalousyritysten määrä vähenee. (Maa- ja metsätalousministeriö 2022.) Isojen tuotantoyksiköiden työmäärä vaatii ulkopuolisen työvoiman palkkaamista ja yrittäjän rooli siirtyy enemmän yrityksen johtajaksi. Yrittäjän on kuitenkin oltava perillä oman tuotantosuuntansa erityispiirteiden lisäksi myös muista yrityksen johtamiseen liittyvistä osa-alueista. Kasvavissa yrityksissä lisääntynyt työvoiman tarve haastaa yrittäjiä johtamisosaamisen ja uusien vuorovaikutustilanteiden kautta. (Ryhänen & Sipiläinen 2018, 11–12). Vierastyövoimaa käyttävät yritykset kohtaavat haasteita kielitaidon ja kulttuuristen erojen kanssa (Kaustell, Mattila, Heiberg & Rautiainen 2012, 2).

Yritystoiminnan vaatimusten ja kilpailun kasvaessa strategisen johtamisen merkitys yritystoiminnassa on kasvanut. Strategisella johtamisella yritystoimintaa johdetaan tietoisesti ja tavoitteellisesti haluttuun suuntaan huomioiden toimintaympäristön muutokset. Strategisen johtamisen tavoitteena on maatalousyrityksen menestys ja taloudellisten tavoitteiden saavuttaminen pitkällä aikavälillä. Kun toimintaa on suunniteltu strategisesti, yrittäjä voi reagoida muuttuviin tilanteisiin ja uudelleen järjestellä tarvittavia voimavaroja tilanteiden niin vaatiessa. (Ryhänen & Sipiläinen 2018, 7.)

Maatalousyrityksen johtaminen on laaja-alaista kokonaisuuksien hallintaa. Yrityksen johtamisessa yhdistyvät liiketoiminta- ja yritystoiminnan johtamisen osaaminen (kuva 2). Liikkeenjohdollisiin tehtäviin kuuluvat toiminnan suunnittelu, organisointi, ohjaaminen sekä tavoitteiden mittaaminen. Yritystoiminnan johtamistehtäviin kuuluvat toimintaan, markkinointiin, rahoitukseen ja henkilöstöön liittyvät tehtävät. Osa-alueet eivät ole toisistaan erillisiä kokonaisuuksia, vaan täydentävät toisiaan, siksi jokaisen osa-alueen toimivuus on varmistettava seurannalla. Kaiken toiminnan perustana on tavoitteen asettaminen ja suunnitelmallinen tavoitteen saavuttamisen seuranta sekä siihen liittyvä toteutuksen hallinta. Maatalousyrittäjä vastaa itse kaikista vaiheista, vaikkei hän niitä itse tekisikään,

ja siksi kokonaisuuksien ymmärtäminen ja riittävä seuranta on ensiarvoisen tärkeää. Tavoitteet pyritään yrityksessä saavuttamaan muuttuvan toimintaympäristön antamissa raameissa ja muutokseen on varauduttava sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Seuranta mahdollistaa muutosten syiden havaitsemisen ja poikkeavuuksiin puuttumisen. Suunnitelmallisuus mahdollistaa yrityksen kehittämisen myös muutostilanteissa. (Ryhänen & Sipiläinen 2018, 17–26.) Myös yrittäjän voimavarojen kohdentaminen on helpompaa, kun yrityksen kehityssuunta on mietitty ja tavoite asetettu myös omalle jaksamiselle.



KUVA 2. Maatalousyrityksen johtamistehtävät (mukaillen Ryhänen & Sipiläinen 2018)

Muutostilanteissa työn hallittavuudella ja mielekkyyden kokemuksella on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Muutostilanteet aiheuttavat helposti epävarmuutta ja työn hallinnan tunne voi vähentyä, jolloin kokemus työn mielekkyydestä heikkenee. (Pakka & Rätty 2010, 21.) Maatalousyrityksessä yrittäjällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa yrityksensä toimintaan yhtä vahvasti kuin muilla aloilla tuki- ja maatalouspolitiikan sekä alkutuotannon hintakehityksen takia. Maidontuotanto pohjautuu edelleen vahvasti perheen omaan työpanokseen, mutta toimintaympäristön muuttuessa yrittäjän tulee kyetä ottamaan yhä vahvemmin myös ulkopuolisen työvoiman johtajan rooli. Painetta yrityksen toiminnan muutokseen lisää myös julkinen keskustelu ja asenneilmapiirin muuttuminen negatiiviseksi maataloutta kohtaan.

Maatalousyrityksissä toiminnan kulmakivi on yrittäjän oma hyvinvointi, mutta yrityksen toiminnassa tulisi jatkuvasti huomioida seikkoja, joita ei ole totuttu ottamaan huomioon esimerkiksi mietittäessä yrityksen prosesseja. Toimintaympäristön muuttuessa yrittäjä joutuu tekemään tuotantoa koskevia

päätöksiä, jotka saattavat vaikuttaa yrityksen toimintaan jopa kymmenien vuosien päähän. Muutokset ovat suuria, mutta niiden kuormittavuutta ei välttämättä osata ottaa huomioon yrityksen toimintaa suunnitellessa. (Kymäläinen 2010, 34.) Kuormitustekijät tulisi kuitenkin huomioida yrityksen johtamisessa, sillä kuormittavat tilanteet heikentävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on laaja vaikutus koko yrityksen toimintaan, joten myös sen johtamisen tulisi olla osa yrityksen strategista johtamista ja sen toteutumista valvottava (Kauhanen 2016, 27). Johtamisella on lisäksi vaikutus kaikkiin muihin työn olosuhdetekijöihin, joten työhyvinvoinnin johtaminen tarvitaan yhdeksi kokonaisvaltaisen johtamisen näkökulmaksi (Tarkkonen 2012, 9). Työhyvinvoinnilla on merkitys yrityksen kannattavuuteen, koska pitkällä aikavälillä vain hyvinvoivat työntekijät kykenevät toimimaan tuloksellisesti (Tarkkonen 2012, 65).

Tarkkosen (2012, 198) määritelmän mukaan työhyvinvoinnin johtaminen on

(– –) johtamisen näkökulma sekä periaatteiden ja käytäntöjen kokonaisuus, joka ottaa huomioon työturvallisuuden, työkyvyn ja työssä jaksamisen sekä henkisen hyvinvoinnin tavoitteet, sekä iän, sukupuolen ja muut yksilökohtaiset työssä selviytymisen edellytykset sekä erilaisten järjestelmien hallinnan ja hallitun muutoksen tarpeet.

Työhyvinvoinnin johtamisessa on Tarkkosen (2012, 76–77) mukaan eroteltavissa viisi eri tasoa. Ensimmäinen työhyvinvoinnin johtamisen taso on todellisuuden riittävä määrittely, eli kehitys- tai tilannekeskusteluin sekä riskinarvioinnin avulla selvitetään mikä työhyvinvoinnin todellinen tilanne on. Seuraava taso työhyvinvoinnin johtamisessa on merkitysten luominen johtamisen avulla. Johtamisella tai sen puuttumisella viestitään yrityksen työhyvinvointiin liittyviä arvoja. Jos yrityksen arvo maailmassa työhyvinvointi ei ole tärkeässä asemassa, työhyvinvointiin panostetaan korkeintaan satumanvaraisesti eikä avointa keskustelukulutturia pääse yrityksessä syntymään. Kolmantena johtamisen tasona on käytännön edellytykset, eli määritetään tavoitteet ja painopisteet työhyvinvoinnin ylläpitämiselle sekä varmistetaan resurssien ja keinojen riittävyys. Neljäntenä tasona työhyvinvoinnin johtamisen toteutumista seurataan ja ohjataan oikeaan suuntaan keskustelemalla, antamalla palautetta ja mahdollistamalla oikea-aikainen tuki. Viides työhyvinvoinnin johtamisen taso on johtamisen ja päämäärien saavuttamisen arviointi. Vain arvioimalla asetettuja tavoitteita ja niiden saavuttamista toimintaa pystytään yrityksessä kehittämään. (Tarkkonen 2012, 76–77.) Maatalousyrityksessä yrittäjän roolina on usein myös toimia johtajana ja esimiehenä, jolloin yrittäjän on itse huolehdittava edellä mainituista työhyvinvoinnin johtamisen tasoista.

Työhyvinvointi ei voi olla muusta yrityksen toiminnasta erillään olevaa toimintaa, vaan sitä tulee kehittää työyhteisön tarpeiden mukaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä työskentely on tavoitteellista ja strategisen työhyvinvoinnin johtamisen avulla asetettuihin tavoitteisiin on mahdollista päästä. (Manka & Manka 2016, 80–81.) Kun tavoitteet työhyvinvoinnille ovat selkeät, myös niiden saavuttamiseksi vaadittavien resurssien määrää on suunniteltava.

Maatalousyritysten toimintaympäristön muuttuessa myös osaamisvelvoitteet kasvavat. Työterveyslaitoksen (2016, 83–85) tekemän Työterveys ja maatalous Suomessa 2014 -tutkimuksen mukaan suurin osa tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä piti yrityksen johtamiseen liittyviä tehtäviä mielekkäinä ja yrityksen menestymisen kannalta tärkeinä, mutta 53 % (n=2169) piti niitä silloin tällöin kuormit-

tavana ja 24 % usein kuormittavina. Tutkimuksessa havaittiin myös, että eniten johtamisen aiheuttamaa kuormitusta koettiin tiloilla, joilla oli palkattua työvoimaa. Samoilla tiloilla oli tutkimuksen mukaan myös eniten innokkuutta kehittää toimintaansa ja hankkia johtamiskoulutusta. Työhyvinvointiin panostaminen ja sen nostaminen osaksi yrityksen johtamista on avainasemassa kuormituksen vähentämisessä tulevaisuudessa.

Työn ja toimintatapojen muuttuessa tarvitaan myös uudenlaista johtajuutta. Autoritäärinen johtajuus väistyy vuorovaikutuksellisen ja voimaannuttavan johtamisen tieltä. Yrittäjä ei esimiehenäkään pysty enää valvomaan ja kontrolloimaan kaikkea, vaan johtamisen onnistumiseen vaikuttaa jokaisen työntekijän panos oman työn johtamisessa. Siksi myös johtajuustaitojen lisäksi huomiota tulee kiinnittää koko työyhteisön vuorovaikutusosaamiseen. (Manka & Manka 2016, 16–17.) Vuorovaikutusosaaminen on avainasemassa myös vaihtoehtoisten yhteydenpitotapojen yleistyessä. Yrittäjät uskovat myös verkostotyöskentelyn ja digitaalisten työkalujen käytön, samoin kuin henkilöstöjohtamisen merkityksen kasvavan tulevaisuudessa (Karttunen ym. 2017, 17).

2.4 Kuormitus- ja voimavaratekijät

Maatalousyrittäjien työ on kuormittavaa sekä fyysisesti että henkisesti. Työterveys ja maatalous Suomessa 2014-tutkimuksen (Perkiö-Mäkelä ym. 2016, 94, 112) mukaan fyysisesti melko tai hyvin rasittavaksi työnsä koki 47 % yrittäjistä ja henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi 40 % vastaajista. Samasta tutkimuksesta selviää, että henkisesti eniten kuormittaviksi tekijöiksi maatalousyrittäjän työssä yrittäjät nimesivät yrityksen johtamiseen liittyvän byrokratian, jatkuvan kiireen, taloudellisen tilanteen sekä yksintyöskentelyn. Fyysisesti kuormittavimmat työtehtävät olivat hankalat työasennot, nostaminen ja kantaminen sekä metsätyöt. Karjatiloilta fyysistä kuormitusta koettiin enemmän kuin viljatiloilta. (Perkiö-Mäkelä ym. 2016, 103, 113–114.) Hyvä fyysinen kunto auttaa suoriutumaan kuormittavasta työstä ja raskasta fyysistä työtä tasapainottava liikunta ehkäisemään vammoja (Liikkuva aikuinen -ohjelma julkaisu-aika tuntematon).

Maanviljelijöiden kokemat haasteet ovat samankaltaisia myös kansainvälisessä vertailussa. Viljelijöiden mielenterveydestä globaalisti tehdyt tutkimukset osoittavat, että stressi ja henkinen kuormitus voivat johtua eristyneisyydestä, talousongelmista, säävaihteluista ja liiallisesta työmäärästä. (Yazd, Wheeler & Zuo 2019, luku 1.1.) Kallioniemen ja kumppaneiden tutkimuksessa kuormitustekijöiksi nimetään lisäksi lisäksi ilmastomuutoksen mukanaan tuomat haasteet, velkataakka, hallitukset asettamat säädökset sekä osaamattoman työvoiman puute. Samassa tutkimuksessa stressi määritellään tilaksi, jossa työn vaatimukset ovat korkeammat kuin niiden hallintakeinot. Stressiä ja henkistä kuormitusta voi tutkimuksen mukaan vähentää esimerkiksi työn ja vapaa-ajan tasapainottamisella, positiivisella suhtautumisella, sosiaalisella tuella sekä työn kuormituksen vähentämisellä. (Kallioniemi ym. 2013, 248–249.) Moni maatalousyrittäjän työhyvinvointia heikentävä kuormitustekijä on ulkoisesta ympäristöstä johtuva, eikä niihin yrittäjällä ole siksi suurta vaikutusmahdollisuutta. Yrittäjän kohdatessa jatkuvasti liian suuria paineita tai odotuksia ilman keinoja hallita kuormitusta, voi tämä pitkittyessään johtaa psykososiaalisesti köyhtyvään työympäristöön, joka altistaa yrittäjän työuupumukselle ja mielenterveysongelmille (Kolstrup & Lundqvist 2013, 28).

USA:ssa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että vaikka maatalousyrittäjän työ poikkeaa muista ammattiryhmistä vähäisten ulkoisiin stressitekijöihin vaikutusmahdollisuuksien vuoksi, maatalousyrittäjien kokemukset kuormitustekijöiden aiheuttamista haitoista eivät poikkea muilla aloilla työskentelevien ihmisten kokemuksista (Chengane, Beseler, Duysen & Rautiainen 2021, 2). Koska kuormitustekijöitä ei ole mahdollista poistaa kokonaan, niiden kuormittavuutta voi hallita lisäämällä arkeen voimavaratekijöitä tasapainottamaan kuormitustilannetta. Yrittäjä voi lievittää stressiään voimavaralähtöisellä ajattelulla, jossa energiaa vapautuu ongelmien ratkaisuun negatiivisen näköalattomuuden sijaan. Voimavaralähtöinen ajattelu mahdollistaa myös työn kehittämisen itselle sopivammaksi ja innostavammaksi, samoin kuin palautumisen edistämisen. Palautumista tapahtuu voimavarojen säilyttämisteorian mukaan kolmella tapaa:

- uusia voimavaroja hankkimalla
- uhattujen voimavarojen turvaamisella ja
- palauttamalla menetettyjä voimavaroja. (Manka & Manka 2016, 180–182.)

Palautumisella on merkitystä työhyvinvoinnille, sillä jos palautumista ei tapahdu, kasaantuva stressi vaarantaa hyvinvoinnin ja voi johtaa haitallisiin terveysvaikutuksiin, kuten uupumukseen. Palautuminen on prosessi, jonka aikana voimavaroja ja niiden vaikutusta palautetaan tai täydennetään. Palautumiseen työn ulkopuolella vaikuttavat positiivisesti esimerkiksi sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen, liikunta ja matalatehoiset toiminnot, kuten lukeminen. (Kinnunen 2017, 128, 133.)

Työn voimavaratekijät motivoivat työntekijää ulkoisesti saavuttamaan asetetut tavoitteet ja sietämään työn aiheuttamaa kuormitusta. Ne voivat olla fyysisiä, psykologisia, organisaatiosta nousevia tai sosiaalisia tekijöitä. Ulkoisen motivaation lisäksi työn voimavaratekijät motivoivat työntekijää sisäisesti tyydyttämällä psykologisia tarpeita, kuten onnistumisen ja yhteenkuuluvuuden kokemusta. Motivaation kautta voimavarat energisoivat ihmistä negatiivisen ylivireystilan luomisen sijaan ja työssä koettu innostuneisuus lisääntyy. (Hakanen 2011, 49–50.)

Työhön liittyvät voimavarat voidaan jakaa tehtävää, työnjakoa, työpaikkaa ja vuorovaikutusta koskeviksi. Maatalousyrittäjää kaikki voimavaratekijät eivät kosketa, koska esimerkiksi esimiehen tukea ei ole tai välitöntä palautetta työstä ole mahdollista saada. Hakasen (2011, 52–69) voimavaralistaa mukailien maatalousyrittäjän työtä koskevia voimavaratekijöitä voivat olla esimerkiksi työtehtävien monipuolisuus, itsenäisyys ja työn merkityksellisyys. Työnjakoa ja työpaikkaa koskevat voimavaratekijät ovat tavoitteiden selkeys ja joustavuus työajoissa, myönteinen ilmapiiri sekä teknologian käyttö. Vuorovaikutusta koskevia voimavaratekijöitä ovat luottamus, arvostus, työyhteisön tuki ja arkinen ystävällisyys. (Hakanen 2011, 52–69.)

Voimavaratekijöiksi maatalousyrittäjän arjessa Perkiö-Mäkelän ym. (2016, 15) tutkimuksessa nousi esille perhe, hyvät sosiaaliset suhteet ja ystävät. Lisäksi työhyvinvointia lisäsivät riittävä lepo ja vapaa-aika, harrastukset sekä säännölliset lomat. Myös Kymäläisen (2010, 44) tutkimuksessa voimavaratekijöiksi on nimetty oma perhe ja puoliso sekä eläinten terveys. Voimaannuttavia tekijöitä tutkimuksen mukaan ovat myös erityinen toimintaympäristö, luonnonläheisyys sekä mahdollisuus nähdä oman työn tulokset.

Vuorovaikutus on terveen työyhteisön perusedellytys (Tarkkonen 2012, 162). Oirehdinta ihmissuhteissa työyhteisön sisällä voi johtua työperäisistä tekijöistä, kuten epäselvästä työnjaosta, kuormittavista työmenetelmistä, työnhallinnan puutteesta, fyysisistä rasitteista, käsityseroista tai johtamisen epäoikeudenmukaisuuksista (Tarkkonen 2012, 162–163). Maatalousyrittäjässä läheisten ihmissuhteiden merkitys korostuu, koska työtä tehdään usein puolison tai perheen kanssa. Perhe voi toimia tarpeellisena turvaverkkona ja voimavarana, mutta toisaalta perheen keskinäiset välit voivat olla tulehtuneet, jolloin ne kuormittavat yrittäjää voimavarana toimimisen sijaan.

Koska maatalousyrittäjä ei voi omalla toiminnallaan vaikuttaa varsinkaan ulkoapäin tuleviin kuormitustekijöihin merkittävästi, on työhyvinvointia ja sen johtamista tarkasteltava voimavaralähtöisesti kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Kuormitustilanteista selviämiseen tarvitaan resilienssiä eli henkistä joustavuutta ja sinnikkyyttä (Ristikangas, Lönnroth, Ristikangas & Ristikangas 2021, 235). Resilientit henkilöt pystyvät sietämään epävarmuutta ja mukauttamaan omaa toimintaansa kuormittavissa tilanteissa. Kun resilientti henkilö joutuu kuormittavaan tilanteeseen, hän ei lamaannu tai uuvu kuormituksen tai hallinnan tunteen menettämisen vuoksi, vaan pystyy säilyttämään toimintakykynsä ja kanavoimaan energiaa uuteen toimintatapaan omia voimavarojaan käyttämällä. (Ristikangas ym. 2021, 235.)

Aaron Antonovskyn luoman salutogeenisen koherenssiteorian mukaan kuormitustilanteissa ihminen käyttää sisäisiä ja ulkoisia voimavaravarastojaan ja pystyy näin säilyttämään hallinnan tunteen ja mielekkyyden elämässään myös kuormittavissa tilanteissa (Eriksson 2017, 93). Salutogeneesi käsitteenä merkitsee terveyden edistämistä ja voimavarojen hyödyntämistä terveyden kehittämisessä yksilö-, ryhmä- ja yhteiskuntatasolla. Henkilöt, joilla on vahva koherenssin eli yhtenäisyyden tunne, kykenevät näkemään vaikeudet haasteina sekä luottavat ratkaisujen löytämiseen. Koherenssin tunteen avulla yksilö kykenee käyttämään sekä omia, että ympäristön tarjoamia voimavaroja kuormittavissa tilanteissa ja aktiivisesti etsimään ratkaisua ongelmaansa. (Lindström & Eriksson 2012, 32–34.)

Koherenssin tunne muodostuu ymmärryksestä (*comprehensibility*), hallittavuudesta (*manageability*) ja merkityksellisyydestä (*meaningfulness*) (Eriksson & Mittelmark 2017, 98). Ymmärrys viittaa henkilön kykyyn havaita ja määrittää ulkoisia ja sisäisiä kuormitustekijöitään ja ymmärtää omaa vaikutustaan näihin tekijöihin. Ymmärryksellä luodaan pohja kuormittavien tilanteiden hallinnalle. Hallittavuudella tarkoitetaan kykyä ratkaista kuormitustekijöiden aiheuttamia ongelmia ja halua käyttää energiaa tilanteen hallitsemiseen. Henkilöllä on oltava halu hallita tilannetta, joka aiheuttaa hänelle kuormitusta. Hallinta johtaa kolmannen ulottuvuuden eli merkityksellisyyden kokemukseen. Merkityksellisyys tarkoittaa kokemusta siitä, että kohdatuista vastoinkäymisistä huolimatta elämä on sitoutumisen ja omistautumisen arvoista. (Eriksson & Mittelmark 2017, 97–98.) Työnsä merkitykselliseksi kokeva ihminen tuntee itsensä onnelliseksi. Onnellisuus puolestaan lisää työn tuottavuutta, koska onnellinen ihminen on optimistisella tavalla sinnikäs ja asettaa itselleen korkeampia tavoitteita kuin rutiinimaisesti työhönsä suhtautuva. (Carlson & Järvinen 2012, 33.)

Koska työympäristössä vietetään suuri osa vuorokaudesta, on työympäristöllä vaikutus henkilön terveyteen ja koherenssin tunteeseen. Työympäristön vaikutukset voivat ulottua myös henkilön perheeseen ja muuhun elinpiiriin. Ollakseen terveyttä edistävää, työn tulee olla ymmärrettävää, hallittavaa

ja merkityksellistä. (Jenny, Bauer, Vinje, Vogt & Torp 2017, 198.) Maatalousyrittäjillä merkitys korostuu, sillä työtä tehdään kotona ja työyhteisönä toimii usein oma perhe.

2.5 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Työhyvinvointia voidaan mitata usealla eri mittarilla, eivätkä kaikki yleisesti käytössä olevat mittarit sovi maatalousyrittäjän työhyvinvoinnin mittaamiseen yritysraakenteen vuoksi. Työhyvinvoinnin mittaamisessa puhutaan kirjallisuudessa yleisesti henkilöstön hyvinvoinninvoinnista ja siitä, miten yrityksen johdon tulisi siihen suhtautua (ks. esim. Virolainen 2012, 110–111). Maatalousyrityksessä yrittäjän on seurattava omaa työhyvinvointiaan samoin kuin työntekijöiden työhyvinvointia ja -viihtyvyyttä.

Työhyvinvoinnin mittarina voi käyttää soveltaen esimerkiksi työtapaturmien tiheyttä ja sairastamista, työilmapiiiriä, työtyytyväisyyttä, työn kuormitus-, stressi- ja tyytyväisyystekijöitä, työn muutoksia sekä yrittäjän omaa jaksamista. Varsinaista mittaria tärkeämpää on kuitenkin työhyvinvoinnin säännöllinen seuranta. Jos työhyvinvoinnin kehityksen seuranta on puutteellista, työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden vaikuttavuutta ei voida arvioida. Myöskään pelkillä talouden mittareilla työhyvinvoinnin mittaaminen ei onnistu. Vaikka yrityksen tulos onkin yhteydessä yrittäjän hyvinvointiin, pelkät rahamääräiset mittarit eivät ole riittäviä hyvinvoinnin seurannassa. (Ojala & Ahonen 2005, 232–233.)

Työhyvinvoinnin mittaamisen perustana tulee olla ymmärrys mitattavasta asiasta. Ymmärryksen lisääntyessä asioita voidaan hallita paremmin, ei pelkästään riskejä poistamalla vaan myös tuomalla työhön terveyttä edistäviä tekijöitä. Aiemmin työolosuhteita on selvitetty ja mitattu, mutta työn mielekkyyttä lisäävät tekijät on tutkimuksissa jätetty huomiotta. Työterveyshuollon rooli tiedon ja palveluiden tuottajana kasvaa. Tietoa tarvitaan, jotta kokonaisuuksia voidaan mitata ja hallita. Tietoa tarvitaan työn eri osa-alueiden ja työn mielekkyyden muodostumisesta. Yrittäjien näkemystä tarvitaan, jotta yrittäjille tarpeelliset palvelut voidaan tuottaa tehokkaasti. (Liukkonen 2006, 15–17, 61).

Työn mielekkyyden kokemuksen mittaamiseen on kehitetty mittareita terveyden edistämisen näkökulmasta. Yksi tällainen mittari on WEMS (The Work Experience Measurement Scale), jonka avulla voidaan mitata työhön ja työympäristöön positiivisesti vaikuttavia tekijöitä (Nilsson, Andersson, Ingemar & Ejlertsson 2013, 1). WEMS-mittarilla voidaan kartoittaa työhön liittyviä terveyttä edistäviä prosesseja, ja sen tuloksien on tarkoitus toimia keskustelun apuvälineenä työympäristön resurssien ja vahuuksien tunnistamisessa. WEMS-mittausasteikko koostuu kuudesta eri ulottuvuudesta, jossa mitataan työyhteisön kannustavuutta, henkilön sisäistä kokemusta työstä, autonomiaa, aikakäsitystä, johtamista ja muutosprosesseja. WEMS-menetelmän apuna voidaan käyttää myös yksilön omaa terveystokokemusta terveyden edistämisen näkökulmasta mittaavaa SHIS-mittausta (Salutogenic Health Indicator Scale). SHIS-mittarilla voidaan mitata fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia yksilön oman tunteen ja kokemuksen perusteella. (Nilsson, Andersson, Ingemar & Ejlertsson 2013, 4–6.)

Työhyvinvointiin liittyvää työtyytyväisyyttä on tutkittu yhdeksän EU-maan vertailututkimuksessa. Tutkimuksessa havaittiin, ettei pelkästään taloudellisiin määreisiin pohjautuva mittaristo riitä selittä-

mään yrittäjien tyytyväisyyttä työhönsä, vaan taloudellisiin lukuihin pohjautuvan mittarin täydentämiseksi tarvitaan yrittäjien sosiaalisia huolenaiheita mittaava mittaristo. Vaikka tutkimusta on tehty paljon, sosiaalinen ulottuvuus jää usein mittauksen ulkopuolelle. Sosiaalisessa ulottuvuudessa mitataan sekä sisäistä, eli yrittäjää ja hänen perhettään koskevia asioita, että ulkoista ulottuvuutta, eli sitä miten yrittäjä pystyy vastaamaan ulkoa asetettuihin vaatimuksiin. Mittaristoa on jo kehitetty, mutta vielä sitä ei ole vielä saatu muokattua käyttökelpoiseksi. Tutkimuksessa päädyttiin johtopäätökseen, että maatalousyrittäjien hyvinvoinnin lisäämisessä ja mittaamisessa normaalit tilaseurannan tunnusluvut eivät riitä, vaan mittaukseen tarvitaan yrittäjien oma näkemys ja heidän käsityksensä hyvinvointia lisäävistä tekijöistä. (Sabillón ym. 2021, 2–5, 15.)

Työhyvinvointi ei ole ilmiönä yksiselitteinen, vaan työhyvinvoinnin kokemus ja vireystilat vaihtelevat usein lyhyelläkin aikavälillä. Työhyvinvoinnin perustila on kuitenkin jokseenkin pysyvä, joten yrittäjän omaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät tulisi tunnistaa. Yrittäjän tulee säännöllisesti seurata omaa työhyvinvointiaan ja miettiä mihin työhyvinvoinnin tila on menossa ja miksi. (Hakanen 2011, 22.)

Työhyvinvoinnin mittaamisen ja seurannan tavoite tulisi olla nykytilanteen selvittäminen ja kehitettävien kohteiden sekä toimenpiteiden seuranta (Virolainen 2012, 111). Maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin ja -terveyden arviointiin on Työterveyslaitos kehittänyt kyselyn, joka antaa palautteen kyselyn vastausten pohjalta muun muassa työympäristöstä, -menetelmistä, terveystyötytymisestä ja suojaumisesta. Kyselyn tulokset antavat palautetta myös henkilökohtaisesta hyvinvoinnista ja jaksamisesta. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, mitä työhyvinvointi on yrittäjien näkökulmasta ja miten se huomioidaan yrityksen johtamisessa. Tässä työssä maatalousyrittäjän työhyvinvointia tarkastellaan maidontuottajan ja marjanviljelijän näkökulmasta. Kaksi erilaista tuotantosuuntaa valikoitui työn tutkimuksen kohteeksi työntilaajan toiveesta ja siksi, että työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä voidaan nostaa esiin erilaisista toimintaympäristöistä. Tutkimuksessa on haastateltu molempia sukupuolia ja ikäjakaumaa koko työuran kattavasti. Haastatellut yrittäjät olivat työn toimeksiantajan ehdottamia. Haastateltaviksi henkilöiksi valikoitui molemmista tuotantosuunnista yrittäjiä, joilla on kokemusta yrityksen kehittämisestä ja halua jatkaa tuotannon kehittämistä tehokkaasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa teemahaastatteluiden avulla tietoa yrittäjien työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen on tarjolla tukea useiden eri organisaatioiden kautta. Tukitoimet ovat kuitenkin usein arjesta irrallisia tapahtumia, kuten messuja tai hyvinvointitapahtumia. Tässä työssä pyritään selvittämään, miten työhyvinvoinnin tukeminen saataisiin osaksi yrittäjien arkea ja huomioitaisiin työn ja itsensä johtamisessa. Työhyvinvointiin liittyviä ongelmia ei varsinaisesti yritetä tässä tutkimuksessa ratkaista, vaan etsiä yrittäjälähtöisiä keinoja oman työhyvinvoinnin aktiiviseen ylläpitämiseen.

Maatalousyrittäjien työssäjaksamista ja työkykyä on tutkittu paljon. Tutkimuksissa on selvitetty yrittäjien kokemaa stressiä ja kuormitusta sekä niitä aiheuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tilaajan toiveena on selvittää, miten yrittäjät itse ylläpitävät työkykyään ja miten työhyvinvointi otetaan huomioon maatalousyrityksen johtamisessa. Aikaisemmista tutkimuksista ei tällaista näkökulmaa löydetty.

Opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella työn toimeksiantajalle tuotetaan sosiaalisen median kampanja työhyvinvoinnista. Kampanja toteutetaan toimeksiantajan sosiaalisen median kanavissa tietoisuina tutkimustuloksista. Julkaisuissa nostetaan esiin tekijöitä, jotka yrittäjät kokevat parantavan työhyvinvointiaan tai olevan merkittävässä asemassa sen ylläpitämisessä.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Työhyvinvoinnin kokemuksen tutkiminen on monitahoinen prosessi aiheen rajauksesta itse tutkimuksen tekemiseen, tutkimusaineiston analysointiin ja tulosten raportointiin. Luotettavan tutkimustuloksen saamiseksi tutkimusmenetelmän on sovelluttava tutkittavalle aiheelle, ja tutkimuksen suorittajan olla perehtynyt niin teoriaan kuin tutkimusprosessin kulkuun. Kokemusta tutkittaessa tärkeintä on antaa tutkittavien kertoa avoimesti tunteistaan, ilman johdattelua ja tai ennako-odotuksia aiheeseen liittyen.

Aineistotriangulaatio tuo tutkimukselle luotettavuutta. Triangulaatiossa tutkimusmenetelmiä yhdistetään tutkimuksen sisällä, jolloin tutkimuksen tulokseen pyritään saamaan vahvistus eri näkökulmista. Tällöin voidaan välttyä yhden tutkimusmenetelmän aiheuttamalta systemaattiselta virheeltä. (Kananen 2017, 155.) Tutkimus toteutettiin teemahaastattelemalla yrittäjiä kahdesta eri tuotantosuunnasta ja heidän lisäksi asiantuntijoita eri organisaatioista, eli tutkimuksessa käytettiin triangulaatiota. Tutkimuksen tuloksista tuotettiin työn toimeksiantajalle sosiaalisen median kampanja maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

4.1 Tutkimusmenetelmien esittely

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä kokonaisvaltainen tiedonhankinta ja aineisto hankitaan yleensä todellisissa tilanteissa. Toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, laadullisessa tutkimuksessa tutkittava kohdejoukko voidaan myös valita tarkoituksenmukaisesti. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista lähtökohtaisesti tarkastella tutkimusaineistoa laajasti ja yksityiskohtaisesti, eikä testata edeltä määritettyä tarkkaa teoriaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 160.) Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja tarkoittaa ihmisille eri asioita. Koska tutkimuksen tavoitteena on selvittää yrittäjien toiveita, tarpeita ja kokemusta työhyvinvoinnista, työssä käytetään laadullisia tutkimusmenetelmiä.

Aiempiä tutkimuksia ja teoriatietoa tutkimusta varten etsittiin tietokannoista, Savonia-Finnasta ja manuaalisella haulla. Tiedonhakuun ja hakusanojen muodostamiseen käytettiin apuna Savonian kirjaston informaattikkoa kaksi eri kertaa. Aineiston löytäminen tietokannoista osoittautui melko haastavaksi, koska tuoreita tutkimuksia ja kirjallisuutta löytyi melko vähän, varsinkin marjanviljelijöiden hyvinvoinnin osalta. Hakua rajattiin niin, ettei vuotta 2010 vanhempia julkaisuja otettu mukaan aineistoon, ellei tiedon arvioitu olevan edelleen ajankohtaista, kuten esimerkiksi tutkimusmenetelmiin liittyvä kirjallisuus. Manuaalisella haulla aineistoa löytyi huomattavasti enemmän.

Tutkimuksessa kartoitettiin kokonaisvaltaisesti tutkittavien näkökulmat omasta työhyvinvoinnistaan. Koska tutkittava aihe perustuu yrittäjien omiin kokemuksiin ja tunteisiin, on tutkimusaineiston hankinnassa tärkeää antaa tutkittavien kertoa omin sanoin omista ajatuksistaan. Laadullisen tutkimuksen metodeja käyttämällä haastateltavilla on mahdollisuus kertoa ajatuksistaan mahdollisimman vapaasti, siksi määrällisen tutkimuksen metodeja ei käytetty tässä tutkimuksessa.

Teemahaastatteluun on tarkoitus poimia tutkimusongelman keskeiset teemat, joihin halutaan saada vastaus (Vilka 2021, 124). Teemoissa pysyminen haastattelun aikana on haastattelijan vastuulla ja teemoihin liittyvillä apukysymyksillä haastattelija voi palauttaa haastateltavan tarvittaessa takaisin aiheeseen. Haastattelukysymyksiä muodostettaessa tutkijan täytyy olla huolellinen, etteivät tutkijan

omat ennakoajatukset välity esitettävistä kysymyksistä. Johdattelevat kysymykset saavat haastattelut vastamaan tutkijan toivomalla tavalla, jolloin haastateltavan vastaus ei vastaa todellisuutta ja tutkimuksen luotettavuus kärsii. Kysymyksissä esiintyvät ilmaukset voivat olla myös tulkinnanvaraisia, jolloin tutkimuksen tulokset vääristyvät. Teemahaastattelussa haastattelijalla on kuitenkin mahdollisuus tarkistaa haastateltavalta, millä tavalla hän käsittää kysymykset. Määrittelemällä keskeisimmät käsitteet haastateltavien kanssa voidaan varmistaa haastattelukysymysten yksiselitteisyys ja ymmärrettävyys. (Vilka 2021, 127–130.)

Haastattelukysymyksiä muotoillessa on tutkijan ymmärrettävä kohderyhmäänsä ja tunnettava tutkittava aihepiiri, koska ihmisten kokemukset ja käsitykset riippuvat tilanteesta ja ympäristöstä. Ihmisten kokemusten tulkinta ja ajatusten ymmärtäminen vaatii tutkijalta ymmärrystä haastateltavien toimintaympäristöstä. Jos tutkijalla on puutteellinen ymmärrys kohderyhmästä tai toimintaympäristöstä, voi tutkijan tulkinta haastateltavan vastauksista olla puutteellista. Tutkittava asia pitää pystyä ymmärtämään ja kuvaamaan myös tutkimuksen lukijalle ymmärrettävästi. Tällä voidaan pienentää myös tutkimusaineiston keräämisessä tapahtuvia tulkintavirheitä, jotka voivat vääristää tutkimustulosta. (Vilka 2021, 130–131.) Teemana haastatteluissa olivat työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen sekä työhyvinvoinnin merkitys yritystoiminnalle.

Yrittäjien teemahaastattelua varten kysymykset jaettiin kahteen ryhmään, yksilö- ja yritystason kysymyksiin.

Yksilötason kysymykset olivat seuraavat:

- Kerrotko mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?
- Mitkä asiat omasta mielestäsi lisäävät työhyvinvointia arjessa?
- Mitkä tekijät edistävät/estävät työhyvinvoinnin toteutumista?
- Mitä valintoja mielestäsi pitäisi tehdä työhyvinvointia edistävien asioiden lisäämiseksi ja estävien asioiden vähentämiseksi?
- Mitä tukea koet tarvitsevasi valintojen tekemiseen?

Yritystason kysymykset olivat seuraavat:

- Miten työhyvinvointi otetaan tällä hetkellä huomioon yrityksen johtamisessa?
- Mikä merkitys työhyvinvoinnilla on mielestäsi yrityksen tulevaisuuden kannalta?
- Millaisena koet työhyvinvoinnin ylläpitoon tai lisäämiseen liittyvät kustannukset?
- Miten yrityksen toimintaa voidaan muuttaa työhyvinvoinnin lisäämiseksi?
- Mistä työhyvinvoinnille voidaan löytää resursseja?

Yrittäjien teemahaastattelun lisäksi tutkimukseen haluttiin asiantuntijanäkemyksy syventämään ja varmentamaan viljelijöiden haastattelujen tuloksia. Asiantuntijalla on taustastaan riippuen joko tiede-, ammatti- tai instituutioperusteista osaamista ja aihealuekohtaista tietoa, jota maallikolta puuttuu. Asiantuntijuus ei ole yksiselitteinen ilmiö vaan määrittynyt tapauskohtaisesti, joten tutkimuksen tekijä joutuu pohtimaan, miten ja mistä hän löytää tutkimuksensa kannalta olennaiset organisaatiot ja asiantuntijat vastamaan tutkimuskysymyksiinsä. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori 2017, 215–216.) Asiantuntijoiksi valikoitui Työterveyslaitoksen, Melan ja MTK:n asiantuntijoita, jotka tekevät työtä

maatalousyrittäjien hyvinvoinnin ja jaksamisen kanssa. Valituilla asiantuntijoilla on asemansa puolesta ajankohtaista tutkimustietoa maatalousyrittäjien työhyvinvoinnista. Asiantuntijoilta kysyttiin yrittäjien teemahaastattelusta poiketen avoimien vastausten kyselylomakkeella näkemystä maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin nykytilanteesta sekä siitä, mitkä tekijät heidän mielestään ovat työhyvinvointia edistäviä ja estäviä seikkoja. Kyselylomake on pätevä aineistonkeruumuoto, jos tavoitteena on saada rajattu mielipide tutkimusongelmaan ja tutkittava asia voidaan esittää muutamalla kysymyksellä (Vilka 2021, 123). Kyselylomakkeella saatuja asiantuntijoiden vastauksia pystyttiin näin vertaamaan yrittäjien vastauksiin.

Asiantuntijoille esitetyt kysymykset olivat seuraavat:

- Miten työhyvinvointia tällä hetkellä johdetaan maatalousyrityksissä asiantuntijan näkökulmasta?
- Jos työhyvinvoinnin johtamisessa on mielestäsi parannettavaa, miten tai millä tavoin työhyvinvoinnin johtamista voidaan parantaa?
- Mitä voimavara- ja kuormitustekijöitä maatalousyrittäjillä on asiantuntijan näkökulmasta ja miten niitä voidaan hallita?

4.2 Aineiston keruu ja analyysi

Tutkimus toteutettiin teemahaastattelemalla kahdeksaa eri yrittäjää Pohjois-Savon alueelta. Neljästä haastattelusta marjanviljelijästä kolme oli naisia ja yksi haastatelluista mies. Vastaavasti haastatelluista maidontuottajista kolme oli miehiä ja yksi nainen. Haastatellut yrittäjät olivat iältään 26–63-vuotiaita.

Tutkimushaastatteluissa tavoitteena on luoda tilanne, jossa haastateltava on mahdollisimman rento ja uskaltaa kertoa avoimesti omista kokemuksistaan. Muistiinpanoja haastatteluiden aikana on mahdollista tehdä, mutta koska tavoitteena on saada aikaan keskustelunomainen tilanne, tulee liiallista muistiinpanojen tekemistä välttää. Haastattelun nauhoittamisella haastattelijä voi keskittyä haastattelun sujuvaan etenemiseen ja itse haastattelutilanne tallentuu litterointia varten. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 92.) Haastattelut suoritettiin etäyhteydellä haastateltavien toivomuksesta koronatilanteen vuoksi ja haastattelut tallennettiin analyysia varten sekä kokoustyökalun avulla, että puhelimitse mahdollisten häiriöiden varalta.

Haastattelujen aikana haastattelijä teki muistiinpanoja avainkäsitteistä ja muista haastateltavan kommentaateista, joihin haastattelijä halusi palata keskustelun aikana uudestaan. Muuten muistiinpanojen tekemistä vältettiin. Osassa haastatteluista haastattelijä näki haastateltavan videoyhteydellä, mutta kaikissa haastatteluissa videoyhteys ei ollut käytössä tietoliikenneyhteyksien heikkouden vuoksi. Keskimäärin yhden haastattelun tekemiseen kului aikaa noin tunti. Tutkimusta suunniteltaessa toiveena oli toteuttaa haastattelut kasvokkain luottamuksellisen ilmapiirin luomiseksi, mutta etähaastattelut onnistuivat haastattelijan mielestä hyvin ja haastateltavat kertoivat avoimesti kokemuksistaan ja ajatuksistaan.

Ennen haastattelua haastateltavat kontaktoitiin puhelimitse, jolloin haastateltavan kanssa käytiin lyhyt orientoiva keskustelu aiheesta. Puhelun aikana haastateltavalle kerrottiin tutkimuksen aihe ja

tavoite, aineistonkeruun toteutustapa ja aineiston käsittelyn luottamuksellisuus. Suostumus- ja tietosuojalomakkeet tutkimukseen osallistuville henkilöille lähetettiin sähköpostilla. Sähköpostissa haastateltavalle kerrottiin teemahaastattelussa läpikäytävät kysymykset sekä haastatteluun varattava aika. Haastateltaville kerrottiin myös mahdollisuudesta keskustella tutkimuksen suorittajan kanssa kysymyksistä ennen haastattelun toteuttamista. Allekirjoitetut suostumuslomakkeet haastateltavat palauttivat kaikki skannattuna joko ennen haastattelua tai heti haastattelun suorittamisen jälkeen.

Tutkimukseen pyydettiin osallistumaan Melan, MTK:n ja Työterveyslaitoksen asiantuntijoita. Tutkimuslupahakemus soveltuvilta osin sekä tutkimussuunnitelma lähetettiin Työterveyslaitokselle, Mela ja MTK eivät vaatineet tutkimuslupaa kyselyä varten. Yrittäjien haastatteluista poiketen asiantuntijoille ei lähetetty allekirjoitettavaksi suostumuslomaketta, sillä tutkimukseen ei kerätty heiltä henkilökohtaisia tietoja. Suullinen suostumus kyselyyn vastaamiseen ja kyselylomakkeen palauttaminen katsottiin suostumukseksi tutkimukseen osallistumiseen. Työterveyslaitokselle lähetetty tutkimuslupahakemus (liite 3) on Savonia-ammattikorkeakoulun oma tutkimuslupahakemus. Koko tutkimuslupahakemus pohjaa ei ollut tarkoituksenmukaista käyttää, koska Työterveyslaitokselle lähetettiin koko tutkimussuunnitelma lupahakemuksen liitteenä.

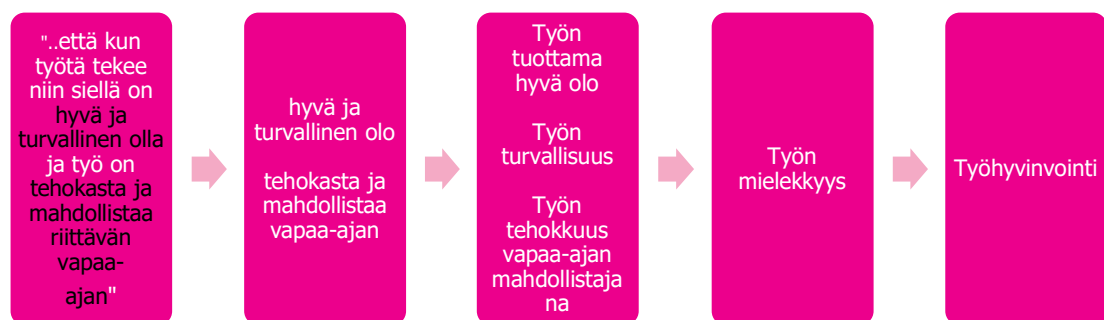
Asiantuntijoille kyselylomake lähetettiin sähköpostitse yrittäjien vastausten analyysin jälkeen, kiinnostusta kyselyyn osallistumiseen oli asiantuntijoilta kysytty etukäteen puhelimitse. Melan ja Työterveyslaitoksen asiantuntijat valikoituivat vastaajiksi tutkimukseen, koska heillä katsottiin olevan aiheesta ajankohtainen tieto ja osaaminen työtehtäviensä vuoksi. MTK:n asiantuntijaa vastaajaksi ehdotettiin toimeksiantajan puolesta. Vastausaikaa asiantuntijoille annettiin kaksi viikkoa. Koska asiantuntijoiden kysely tehtiin kirjallisena, ei aineistoa tarvinnut enää litteroida vaan vastausaineisto päästiin analysoimaan heti. Myös asiantuntijoiden kyselyiden analyysissä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimusaineiston analysoinnin helpottamiseksi haastatteluaineisto tulee litteroida. Tekstimuotoinen aineisto on helpompi käydä läpi järjestelmällisesti sekä tutkimuksen edetessä hahmottaa saturatiopisteen täyttymistä. Litteroidessa tutkijan tulee olla erittäin tarkkana, ettei haastateltavien puhetta tai heidän vastauksissaan antamia merkityksiä muuteta litteroidessa. (Vilka 2021, 137–138.) Haastatteluaineisto litterointiin nopeasti, viimeistään muutamassa päivässä haastatteluiden jälkeen. Litteroinnissa keskityttiin haastattelujen sisältöön, joten äännähdyksiä ja taukoja puheessa ei kirjattu ylös. Murre- ja puhekielen ilmaisut litteroinnissa sen sijaan säilytettiin, koska haastateltavat käyttivät näitä paljon ja niiden poisjättäminen olisi muuttanut tutkimusaineiston sisältöä.

Aineiston analyysissä käytettiin laadulliselle tutkimukselle tyypillistä aineistolähtöistä sisällönanalyysia eli induktiivista analyysia. Induktiivisessa analyysissa periaatteena ei ole testata jo olemassa olevaa teoriaa vaan tarkastella kerättyä aineistoa mahdollisimman yksityiskohtaisesti (Hirsjärvi ym. 2007, 160). Aineistolähtöistä analyysia käytettäessä tulee kiinnittää tarkkuutta siihen, että analyysi todella tapahtuu aineiston perusteella eikä tutkijan omien ennakkokäsitysten tai tietojen ohjaamana (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–109).

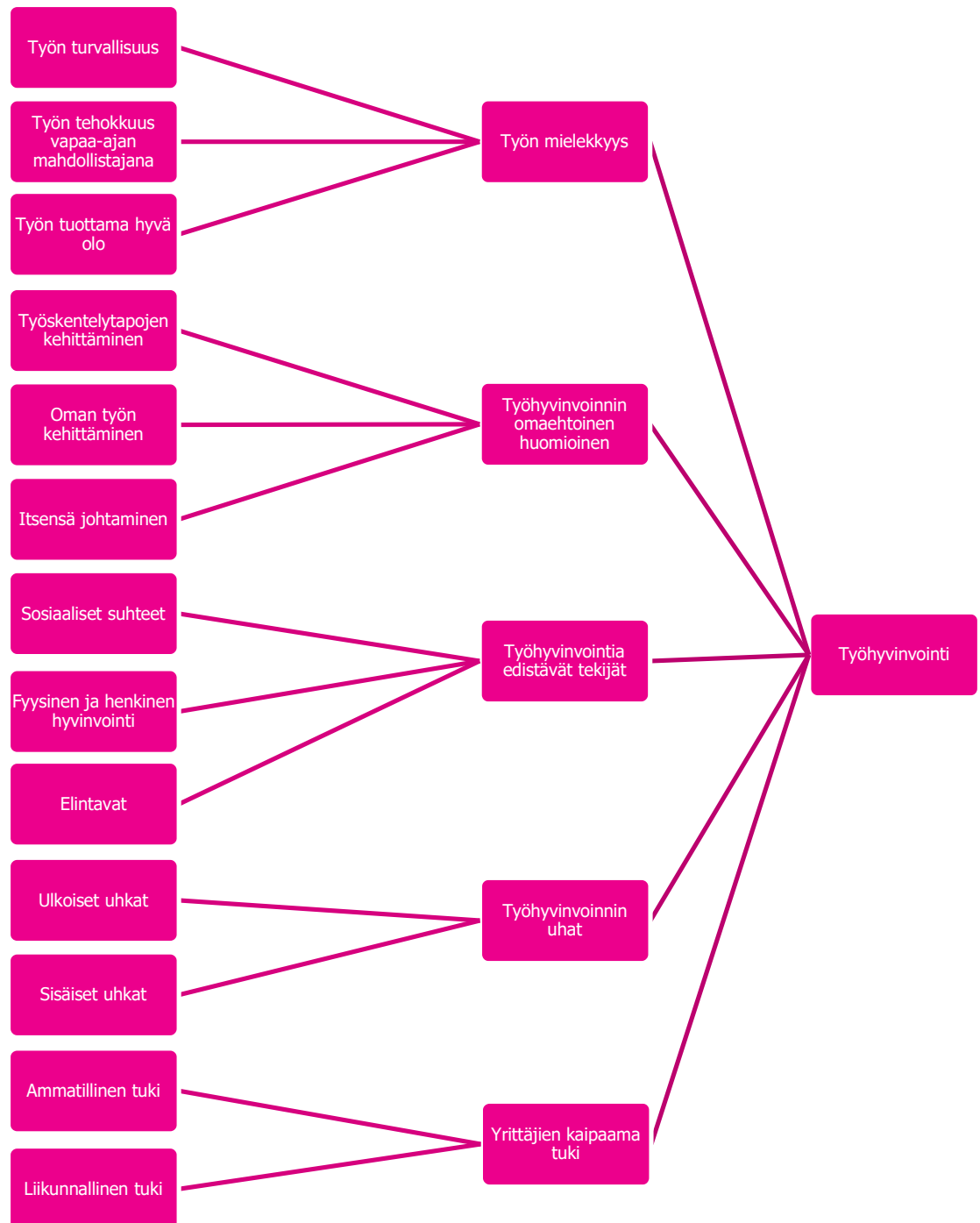
Aineistolähtöinen analyysi voidaan jakaa kolmivaiheiseksi prosessiksi: ensimmäinen osa on aineiston pelkistäminen, toinen ryhmittely ja kolmas teoreettisten käsitteiden luominen. Pelkistämässä aineistosta karsitaan pois tutkimukselle epäolennainen tieto esimerkiksi pilkkomalla data osiin. Pelkistäminen tehdään esimerkiksi viivaamalla kirjallisesta aineistosta tutkimustehtävää kuvaavat alkuperäiset ilmaisut ja niitä kuvaavat pelkistetyt ilmaisut. Pelkistetyt ilmaukset siirretään toiselle dokumentille allekkain, jolloin tapahtuu myös pohja seuraavalle vaiheelle eli klusteroinnille. Pelkistämisen jälkeen siirrytään klusterointiin. Klusteroinnissa tutkimusaineistosta viivatut ilmaukset käydään läpi tarkasti ja etsitään niille samankaltaisia ilmauksia tai käsitteitä. Nämä ryhmitellään ja luokitellaan eri alaluokiksi. Luokat nimetään esimerkiksi tutkittavan ilmiön ominaisuuden tai piirteen mukaan. Ryhmittely luo pohjan tutkimuksen perusrakenteelle sekä luo alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Alaluokkia yhdistelemällä saadaan yläluokkia ja yläluokkia yhdistelemällä pääluokkia, jotka nimetään aineistosta nousevan aiheen mukaisesti. Viimeinen vaihe on abstrahointi eli käsitteellistäminen, jossa valitaan tutkimukselle olennainen tieto ja muodostetaan teoreettiset käsitteet. Käsitteellistämässä lähdetään alkuperäisdatan ilmauksista ja edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Analyysin edetessä tulee tutkijan olla tarkkana, että aineistosta säilyy yhteys alkuperäiseen dataan. Tarkoituksena on yhdistellä käsitteitä ja saada näin aikaiseksi vastaus tutkimusongelmaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127.)

Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla litteroidut aineistot useasti läpi. Aineistosta etsittiin tutkimustehtävän, eli kuinka yrittäjien työhyvinvointia johdetaan ja mitkä seikat työhyvinvointiin vaikuttavat, kannalta oleellista tietoa haastattelu kerrallaan. Aineistosta alleviivattiin tutkimuksen kannalta olennaiset ilmaisut. Ilmauksia etsittiin tutkimuskysymysten ohjaamana aineistosta työhyvinvoinnille, työhyvinvoinnin johtamiselle sekä kuormitus- ja voimavaratekijöille. Erittely luokkien välillä tehtiin alleviivaamalla eri luokkaa koskevat ilmaukset eri väreillä. Alkuperäisilmaukset siirrettiin uudelle dokumentille, jossa ne pelkistettiin. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin ja luokiteltiin alaluokiksi ja edelleen yläluokiksi. Kaikki yläluokat yhdistyivät analyysissä yhden pääluokan, eli työhyvinvoinnin, alle. Alla olevassa kuviossa (kuva 3) on esimerkki analyysin etenemisestä yhden pääteeman eli työhyvinvoinnin osalta. Ensimmäisessä osassa on alkuperäisilmauksesta tummennettu tutkimuksen kannalta olennainen tieto, eli ilmaus työhyvinvoinnista. Toisessa kuvion osassa alkuperäisilmaus on pelkistetty ja pelkistetystä ilmauksesta johdettu alaluokat kolmanteen kuvion osaan. Alaluokat yhdistyvät edelleen yläluokaksi ja yläluokka pääluokaksi.



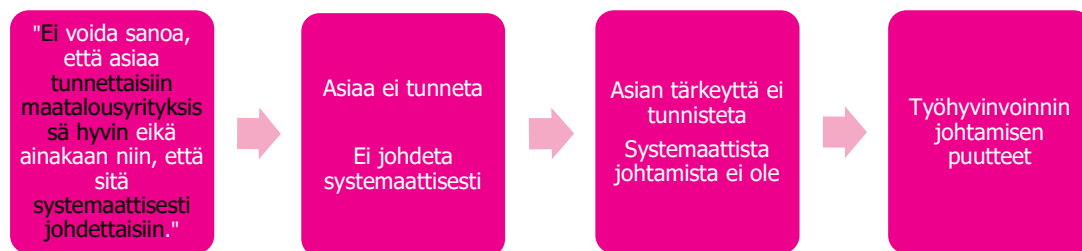
KUVA 3. Esimerkki yhden haastatteluaineiston analyysin etenemisestä

Aineiston analyysi koottiin lopuksi yhteen taulukkoon (kuva 4). Kuvio etenee vasemmalta oikealle ala- ja yläluokkien kautta pääluokkaan eli työhyvinvointiin.



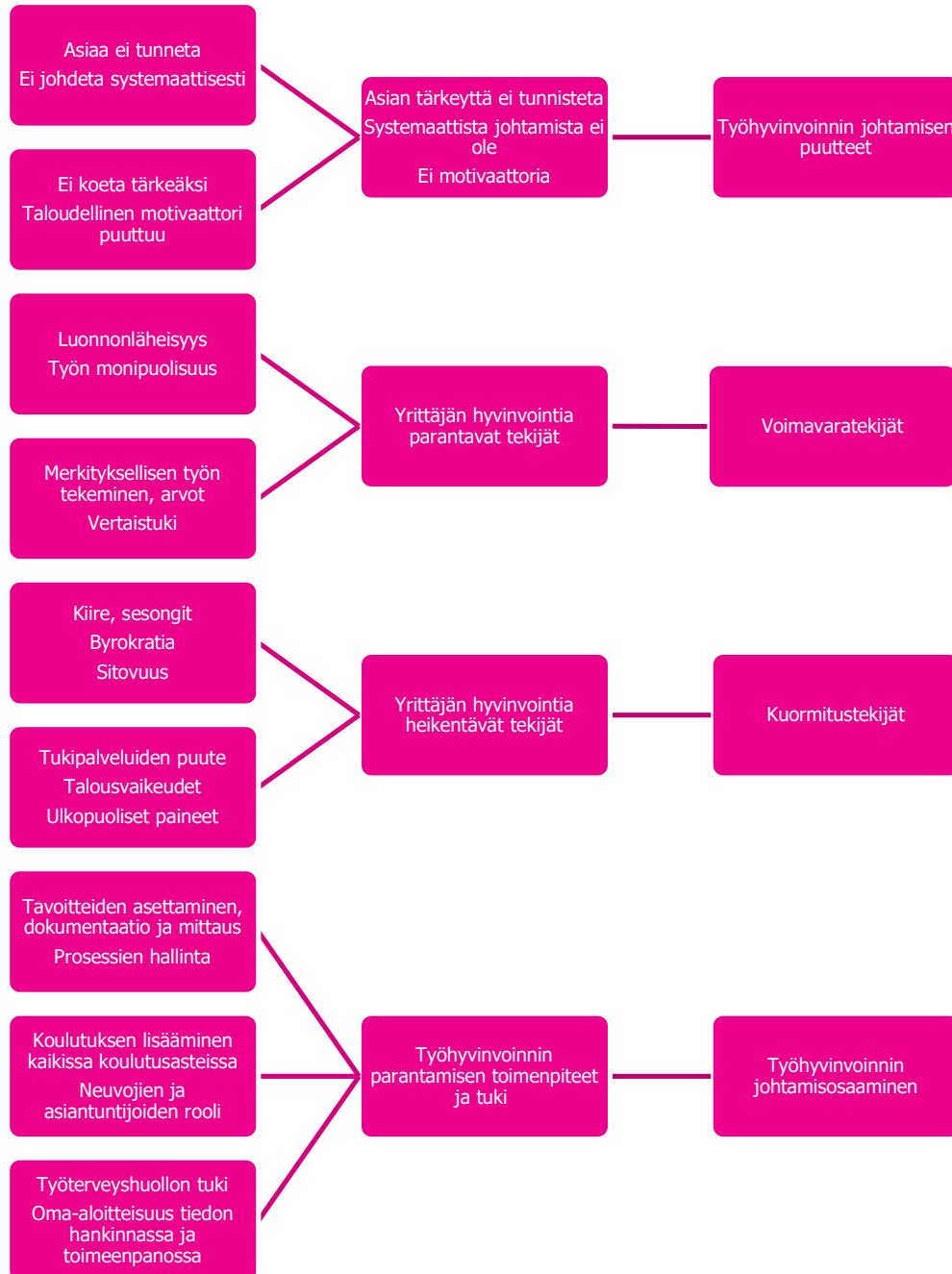
KUVA 4. Analyysin perusteella syntynyt luokittelu

Asiantuntijoiden kyselyn vastaukset analysoitiin (kuva 5) samalla tavalla kuin yrittäjien litteroidut haastattelut. Asiantuntijoiden haastattelujen analysointi oli huomattavasti helpompaa, sillä heille oli esitetty tarkat kysymykset yleisiin teemoihin liittyvien kysymysten sijaan ja asiantuntijoille esitettyjä kysymyksiä oli vähemmän kuin yrittäjille esitettyjä kysymyksiä. Asiantuntijoiden kyselyllä haluttiin kartoittaa asiantuntijoiden näkemys yrittäjien työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta.



KUVA 5. Esimerkki asiantuntijoiden vastausten analyysistä

Asiantuntijoiden vastausten analyysi koottiin taulukkoon, jossa ovat pelkistetyt ilmaukset, alaluokat ja yläluokat. (Kuva 6.) Asiantuntijoille kirjallisesti esitetyt kysymykset koskivat neljää vastauksista johdettua yläluokkaa, eli työhyvinvoinnin johtamisen tasoa, kuormitus- ja voimavaratekijöitä sekä työhyvinvoinnin johtamisen parantamista.



KUVA 6. Asiantuntijoiden vastausten analyysi

Tuloksista haluttiin maatalousyrittäjille saavutettavissa oleva informatiivinen tietopaketti. Sosiaalisen median kampanjaan päädyttiin, koska tuloksista oli helposti muokattavissa useamman julkaisun sarja ja sosiaalisen median kanavien kautta työn tuloksille saatiin näkyvyyttä. Sosiaalisen median

julkaisujen tulee olla selkeitä ja kiinnostavia sekä käsitellä kerrallaan yhtä asiaa (Virtanen 2020, 44). Julkaisuissa tuotiin esille maatalousyrittäjien voimavara- ja kuormitustekijöitä, tuki- ja neuvontapalveluita sekä vinkkejä työhyvinvoinnin lisäämiseen. Julkaisuihin valittujen kuvien muokkaamiseen käytettiin apuna Canva-työkalua. Julkaisuissa käytetyt valokuvat olivat opinnäytetyön tekijän ja kahden maatalousyrittäjän ottamia. Yrittäjiltä pyydettiin lupa heidän ottamiensa kuvien käyttämiseen. Työn toimeksiantaja päätti julkaisujen julkaisuajankaulun ja -paikat. Opinnäytetyön tekijä ei erikseen perehtynyt työn toimeksiantajan viestintästrategiaan, mutta toimeksiantajan kanssa käytiin keskustelua heidän toiveistaan kampanjan sisällöstä ja ulkoasusta. Julkaisuista pyrittiin tekemään mahdollisimman houkuttelevia visuaalisuudella ja osallistavuudella. Osallistavuutta lisättiin vuoropuhelulla muun muassa pyytämään julkaisun nähneitä henkilöitä kommentoimaan julkaisua lyhyesti ja arpoamalla kommentoijien kesken työn toimeksiantajan valitsemia maatalousaiheisia tuotteita.

4.3 Aikataulu

Aihetta aloitettiin muotoilemaan työn toimeksiantajan kanssa alkukesästä 2021. Kesän aikana etsittiin aineistoa ja tehtiin alustavaa suunnitelmaa työn tavoitteista. Aloituskokous pidettiin syyskuussa 2021 työn toimeksiantajan edustajan ja ohjaavien opettajien kanssa. Aloituskokouksen jälkeen tiedonhakuja jatkettiin ja teoriaosuuden kirjoittaminen alkoi. Tutkimussuunnitelma, tutkimustiedote, luvat ja teemahaastattelun haastattelurunko olivat valmiit joulukuussa 2021, ja tutkimussuunnitelma esiteltiin seminaarissa tammikuussa 2022. Yrittäjien teemahaastattelut aloitettiin heti seminaarin jälkeen, ja viimeiset haastattelut tehtiin helmikuun 2022 lopussa.

Teemahaastattelut litteroitiin jokaisen haastattelun jälkeen ja analysoitiin kaikkien haastatteluiden valmistuttua. Asiantuntijoille kysely lähetettiin maaliskuussa 2022, ja heidän vastauksensa analysoitiin maaliskuussa 2022. Teoriaosuutta työstettiin läpi tutkimuksen. Sosiaalisen median kampanjaa lukuun ottamatta opinnäytetyön kirjallinen osuus valmistui toukokuussa 2022. Sosiaalisen median kampanja toteutettiin kesä- ja heinäkuussa 2022, ja opinnäytetyön loppuseminaari pidettiin syksyllä 2022.

5 TULOKSET

Yrittäjien haastatteluiden analyysin tuloksena saatiin selkeä kokonaiskuva tutkimusongelmaan. Kaikki haastatellut yrittäjät kokivat työhyvinvoinnin merkityksen erittäin tärkeänä yrittäjälle itselleen sekä yrityksen tulevaisuudelle. Yrittäjät kuvasivat läpi haastatteluiden samoja haasteita ja arjessaan olevia voimavaratekijöitä, joita aiemmat tutkimustulokset osoittavat yrittäjillä olevan. Työhyvinvoinnin johtamiseen saatiin yrittäjiltä jo heidän käytössään olevia toimintamalleja, mutta myös kehittämisehdotuksia sekä jatkotutkimuksen aiheita. Yrittäjien haastattelujen tuloksista johdettiin viisi tarkasteltavaa yläluokkaa: työn mielekkyys, työhyvinvoinnin omaehtoinen huomioinen, työhyvinvoinnin uhat, työhyvinvointia edistävät tekijät sekä yrittäjien kaipaama tuki (kuva 7).



KUVA 7. Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät teemahaastatteluiden mukaan

Asiantuntijoilta kysyttiin kirjallisella kyselyllä heidän näkemystään maatalousyrittäjien työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta yrityksissä. Asiantuntijoiden vastausten tulokset on käsitelty tekstissä samassa yhteydessä yrittäjien vastausten kanssa.

5.1 Työn mielekkyys

Haastatteluissa vastauksista esiin nousi työn mielekkyys yrittäjän työhyvinvoinnin kulmakivenä. Mielikäs työ muodostuu yrittäjien vastausten mukaisesti työn tuottamasta mielihyvästä, työn turvallisuudesta sekä tehokkuudesta. Työn tuottamaa mielihyvää yrittäjät kuvailivat myös työn imuna ja onnistumisen kokemuksina, palona ja intona tehdä juuri tätä työtä sekä kokemuksena siitä, että työ on merkityksellistä. Työhyvinvoinnin nähtiin vaikuttavan merkittävästi yrityksen tulokseen ja kehittämismahdollisuuksiin. Maidontuottajilla mielekkyyttä lisäsi eläinten kanssa työskentely sekä eläinten

hyvästä hoidosta huolehtiminen. Karjan tuottavuuden kuvattiin olevan yhteydessä yrittäjän työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Marjanviljelijät kuvasivat työn mielekkyyden tulevan mielenkiintoisesta työstä, jossa näkee oman työnsä jäljen sekä ylpeytenä saada olla osa suomalaista ruuantuotantoa.

(– –) työhyvinvointi merkitsee ensisijaisesti sitä että työssä on hyvä olla ja työ on mielekästä, merkityksellistä ja kiinnostavaa että se töihin lähtö ei ahdistaa. Että se täydentää elämää eikä kuormita. (Vastaaaja 3)

Se on elinehto, elinehto yrityksen kehittymiselle (– –) että näen sen todella tärkeänä, se vaikuttaa ihan kaikkeen, että miten yrittäjä itse jaksaa niin se vaikuttaa asiakassuhteisiin ja miten jaksaa hoitaa velvoitteet. (Vastaaaja 3)

Työn turvallisuus nousi esiin sekä maidontuottajien että marjanviljelijöiden vastauksissa. Yrittäjät kiinnittävät huomiota työn turvallisuuteen ja ergonomiaan ja kokivat työturvallisuuden tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Kaikki yrittäjät kuvasivat haastatteluissa haluavansa työltä tehokkuutta, jolloin myös vapaa-ajalle jää aikaa. Kaikissa haastatteluissa yrittäjät kertoivat suunnitelleensa tuotantoprosessien tehokkuutta ja varsinkin maidontuottajat tehneensä tietoisesti päätöksiä siitä, ettei työhön käytetä liikaa aikaa. Vaikka tekniikka on lisääntynyt varsinkin maidontuottajien työympäristöissä, kaikki yrittäjät olivat kuitenkin sitä mieltä, ettei työn määrä ole kuitenkaan vähentynyt. Teknologian käyttö ja parantuneet työskentelyolosuhteet vähentävät myös yrittäjien kuormitusta ja lisäävät näin työn mielekkyyttä.

(– –) ihan kliseisesti sitä että työssä on hyvä olla ja on huomioitu kaikki niinku miten sen sanoisi.. koko prosessi niin että kun työtä tekee niin siellä on hyvä ja turvallinen olla ja työ mahdollistaa riittävän vapaa-ajan ja sitä kautta tehokkaan työn teon. (Vastaaaja 2)

(– –) että vaikka työmäärä on lisinyt mutta ei me yritetä kuluttaa siellä enempää aikaa ku tarvii että jaksotetaan niitä hommia ja varataan se aika vaikka niille harrastuksille ja jatketaan töitä sitten sen jälkeen jos tarvii, että yritetään se niin sanottu työaika käyttää tehokkaasti (– –). (Vastaaaja 4)

5.2 Työhyvinvoinnin omaehtoinen huomioiminen

Työhyvinvoinnin omaehtoinen huomioiminen muodostuu työtapojen ja oman työn kehittamisestä sekä itsensä johtamisesta. Haastatteluissa yrittäjiltä kysyttiin, miten työhyvinvointia johdetaan yrityksessä tällä hetkellä ja miten työhyvinvoinnin johtamista voitaisiin yrityksissä parantaa. Puolet haastatelluista yrittäjistä vastasi, että työhyvinvointi otetaan huomioon yrityksen toiminnassa suunnitelmallisesti, vaikeivat he käytä termiä työhyvinvoinnin johtaminen. Näissä yrityksissä kiinnitettiin tietoisesti huomiota tauottamiseen, työmäärän hallintaan, työvälineisiin sekä yrittäjien lomien säännölliseen pitämiseen. Työhyvinvointiin liittyvät kustannukset myös otettiin huomioon jo budjetoinnissa, eivätkä yrittäjät kokeneet työhyvinvoinnin ylläpitämiseen liittyviä kustannuksia negatiivisena asiana. Työvoiman palkkaaminen oli myös haastateltujen yrittäjien mielestä ehto yrityksen toiminnan kasvattamiselle. Vaikka osa yrittäjistä ei kertonut ottavansa työhyvinvointia suunnitelmallisesti huomioon tai johtavansa sitä, he kuitenkin kertoivat suunnittelevansa lomien pitämisen ja ottavansa itselleen vapaa-aikaa.

(– –) ei suunnitelmallisesti kyllä oteta huomioon tai johdeta. Enkä seuraa kyllä hyvinvointia mitenkään, ei oo sellasia mitattu. (Vastaaja 7)

No ei me ehkä tietoisesti puhuta työhyvinvoinnista mutta kyllähän se välillisesti tulee huomioitua kaikessa mitä tehdään. Että omaa jaksamista mietitään kaikessa että mikä on työstä ja mitä sillä säästää että mieluummin maksetaan siitä omasta jaksamisesta. (– –) että välillisesti työn hallinnan kautta se sitten tulee. (Vastaaja 2)

Hyvinvoinnin ylläpitäminen nähtiin tärkeänä osana yrityksen kehittämistä ja johtamista, eikä siihen liittyvistä kustannuksista haluttu tinkiä. Kaikki haastatellut yrittäjät kertoivat kehittävänsä yrityksen toimintaa ja toimintatapoja vähemmän kuormittavaksi, huolehtivansa tauottamisesta ja työn ulkopuolisista harrastuksista. Jokainen haastateltu yrittäjä kertoi pitävänsä yrittäjän jaksamista ja työhyvinvointia erittäin tärkeänä yrityksen tukevaisuuden kannalta. Yrittäjät kuvailivat ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttämistä ja tulosten tarkastelua tärkeäksi välineeksi yritystoiminnan kehittämisessä ja oman jaksamisen huomioimisessa. Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen nousi myös esille yrittäjien vastauksissa. Yrittäjät kuvailivat muutoksen olevan osa yritystoimintaa, ja yrittäjänkin on oltava asennoitunut muutokseen. Yrittäjät hankkivat tietoa verkosta, koulutuksista ja ammattilehdistä.

Ja me aika aktiivisesti käytetään kaikkia neuvontapalveluita ja tarkastellaan lopputulosta että mikä on onnistunut ja mikä ei, että mikä on ihan konkreettinen tulos ja mitä voisi tehdä paremmin vai voiko vaikuttaa, että yritetään ja vaikutetaan niihin mihin vaan pystyy että silleen kehitetään tätä tilan toimintaa. (Vastaaja 6)

Että tavallaan ku ympäröivä maailma muuttuu niin pakkohan tässäkin ammatissa on muututtava ja vastattava haasteisiin ja uuden tiedon hankkiminen koko ajan ja työtapojen muuttaminen tilanteisiin sopivaksi on sitä kehittämistä. Että netistä kaikkea oppii ja ammattilehdistä ja koulutuksista saa sitten osaamista ja tiedon murusia. (Vastaaja 5)

Työhyvinvoinnin suunnittelu on haastatteluiden perusteella myös yrittäjien oman arvomaailman kysymys. Kaikki haastatellut yrittäjät kuvasivat ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen tai töiden ulkoistamisen tärkeäksi tekijäksi omalle jaksamiselleen. Yrittäjät kuvasivat työn suunnittelun ja päivärenteen hahmottamisen olevan tärkeää vapaa-ajan saamiseksi ja oman ajan ottamisen olevan arvokysymys. Vastauksissa nousi esille myös työ- ja siviiliroolien erottamisen merkitys yrittäjän jaksamiselle.

No kyllähän niinku vapaa-ajan määrä lähtee (– –) yrittäjän korvien välistä että haluatko sä pitää vapaata vai et ja kun lähdetään puhumaan siitä vapaa-ajan määrästä tai mahdollisuudesta pitää sitä niin kyllähän se lähtee siitä työn johtamisesta siellä työpäivän aikana että sä suunnittelet ja tiedät ja mietit mitä sä teet millonkin että sä pystyt suunnittelemaan ne päiväs niin että saat sitä vapaa-aikaa järjestettyä (– –) että se on sellainen oman arvomaailman kysymys sitten. (Vastaaja 2)

Ja työvoimakustannukset on otettu tietoisesti huomioon budjetissa että tämän verran tarvitaan ja se on kehityksen edellytys ja oman jaksamisen edellytys. Että ei sillä tavalla pidetä niitä kustannuksia mitenkään niin kuin negatiivisina kustannuksina. (Vastaaja 3)

Että jos lopulta yrittäjä ei pysty enää johtamaan sitä orkesteria niin sehän rupee kertaautumaan ja kalliimmaksihan se sitten tulee jos yritys ei pyöri sitten kunnolla, että pitää uskaltaa ajatella niin että kun en itse istu traktorin kopissa niin se saattaakin olla oikeasti säästö. (Vastaja 3)

No kyllähän kaikki lähtee yrittäjästä itsestään, että koen sen niin että haluaako sitä vai ei ja on niitä tarinoita että ei tarvii mitään ylimääräistä tai lisää tilan ulkopuolelta mutta ite koen että haluan olla muutakin kuin maatalousyrittäjä ja sitten pitää ottaa sille aikaa. (Vastaja 1)

Yrittäjät kuvasivat myös teknologian käyttöä työn kuormituksen vähentämisessä. Yrittäjät olivat pyrkineet tehostamaan ja koneistamaan työvaiheita niin, että fyysinen kuormitus olisi aiempaa vähäisempää. Yrityksen kehittymisen edellytyksenä nähtiin toimintatapojen muuttaminen ja koneistuksen käyttö. Oikeanlaisten työvälineiden ja -varusteiden käyttö sekä ympäristön siisteys ja turvallisuus nousivat myös esille yrittäjien vastauksissa työhyvinvoinnin ja -viihtyisyyden osana.

No ollaan pyritty koneistamaan eri työvaiheita ja vähentämään käsi-työtä, (– –) koneella pyritään puhdistamaan mahdollisimman paljon paikkoja. (Vastaja 2)

Että työvälineet ja varusteet on ajantasalla ja ympäristö siistinä ja että ei oo vaaranpaikkoja, että kokonaisuushan se on se hyvinvointi ja viihtyvyys. (Vastaja 3)

(– –) että jatkuvaan on laajennettu ja jouduttu miettimään toimintatapoja ja koneita ja on siihen tottunut, että jatkuvaan miettii ihan tiedostamattakin koko ajan että mitä seuraavaksi kehitetään. (Vastaja 5)

Asiantuntijoiden vastauksissa korostui näkemys työhyvinvoinnin systemaattisen johtamisen puutteesta maatalousy yrityksissä, mikä oli toisaalta ristiriidassa yrittäjien vastauksien kanssa. Työhyvinvoinnille ei ole asiantuntijoiden näkemyksen mukaan asetettu tavoitteita samalla tavalla kuin muilla yritystoiminnan osa-alueilla. Asiantuntijoiden mukaan työturvallisuuteen on enenevässä määrin kiinnitetty yrityksissä huomiota, mutta työhyvinvointiin ja sen johtamiseen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan työhyvinvoinnin johtaminen käsitteenä ei ole vakiintunut käyttöön maatalousy yrityksissä samalla tavalla kuin muilla toimialoilla. Tämä näkyi myös yrittäjien haastatteluiden tuloksissa. Yrittäjät eivät välttämättä kokeneet johtavansa työhyvinvointia, vaikka työhyvinvointi otettiin ainakin välillisesti huomioon yrityksen toiminnassa ja kehittämisessä. Yrityksissä on asiantuntijoiden näkemysten mukaan eroavaisuuksia työhyvinvoinnin johtamisen ta-soissa.

Ei voida sanoa, että asiaa tunnettaisiin maatalousy yrityksissä hyvin eikä ainakaan niin, että sitä systemaattisesti johdettaisiin. Työturvallisuuteen on ehkä maatalousy yrityksissä kiinnitetty enemmän huomiota, mutta työhyvinvoinnin johtaminen on satunnaista. (Asiantuntija 1)

Tuotantosuuntien ja tapojen ja tottumusten välillä on tilakohtaisia eroja. (Asiantuntija 2)

Työhyvinvoinnin tavoitehakuinen, systemaattinen ja kehittävä johtaminen maatalusy yrityksissä on nähdäkseni keskimäärin hyvin vähäistä. Vertailuna voidaan käyttää maatalouden tuotantoprosesseihin ja talouteen liittyvää johtamista. (– –) Usein keskusteluissa nousee

pinnalle sattuneet tapaturmat, rasisairaudet ja nykyään entistä enemmän henkinen pahoinvointi. (Asiantuntija 3)

Keskusteluissa ei juurikaan tule esille yrityksissä dokumentoitua päämäärä- ja tavoitehakuista sekä kehittävää johtamisen periaatetta. (Asiantuntija 3)

Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan työhyvinvointia ei nähdä yrityksen tulokseen ja tuottavuuteen vaikuttavana tekijänä eikä sen vaikuttavuutta yritystoiminnan osa-alueisiin tunnisteta. Koska työhyvinvoinnin vaikutusta yritystoimintaan ei tunnisteta, sitä ei asiantuntijoiden mukaan myöskään kehitetä aktiivisesti. Asiantuntijat nostivat vastauksissa esiin myös yrittäjien arvomaailman ja sen ymmärtämisen merkityksen muutokselle.

Mielestäni työhyvinvointi mielletään myös aika suppeana maatalousyrityksissä eli ei huomioida, että mitkä tekijät siihen linkittyvät ja miten sitä voitaisiin kehittää. Esim. osaamisen ja motivaation yhteyttä työhyvinvointiin ei juuri tunnisteta. Nämä kuitenkin ovat osa-alueita, joilla on suora korrelaatio yrityksen tuottavuuteen ja menestykseen. (Asiantuntija 1)

Työhyvinvointi koskettaa hyvin monia eri osa-alueita. Käymällä läpi henkilökohtaisia asenteita eri osa-alueita kohti. Vain ne ymmärtämällä ja sisäistämällä vaadittavat muutokset, tapahtuu muutos itse ihmisessä. Arvot ohjaavat ihmisiä, tietoisesti tai tiedostamatta. Tätä käytetään tosi huonosti hyväksi. (Asiantuntija 2)

Työhyvinvoinnin johtamista ei koeta tärkeäksi. Yrittäjiltä puuttuu taloudelliset perusteet motivoitua asiaan. Työhyvinvoinnin hallintaa ole sisäistetty tärkeäksi toiminnaksi mistään muustakaan syystä. (Asiantuntija 3)

Asiantuntijat kuvasivat vastauksissaan työhyvinvoinnin hallintaa prosessina, johon kuuluu työhyvinvointiin liittyvien ajatusten, toiveiden ja arvojen tiedostamista ja päämäärien asettamista. Tavoitteille tulee asettaa aikataulut ja mitattavissa olevat toimenpiteet. Vain mittaamalla, havainnoimalla ja ymmärtämällä tavoitteita ja niiden edistymistä voidaan asiantuntijoiden mukaan muokata prosesseja ja toimintatapoja terveyttä ja hyvinvointia edistäviksi.

Johtamiseen kuuluu paljon yksityiskohtia, muun muassa arvioinnit, dokumentoinnit, palaverit, resurssit, tiedottaminen, vastuut ja valtuudet. (Asiantuntija 3)

Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan työhyvinvoinnin johtaminen pitäisi jalkauttaa toimialalle paremmin, sillä tällä hetkellä työhyvinvoinnin johtamisen tunnettavuus on heikko. Työhyvinvoinnin johtamisen sisältö tulee asiantuntijoiden mukaan määritellä ja luoda pätevä mittaristo, jolla sen toteutusta voidaan mitata luotettavasti erilaisissa maatalousyrityksissä. Työhyvinvoinnin johtamisen tulokset tulisi myös saada näkyviksi, jotta työhyvinvoinnin johtamisen tuottavuus pystyttäisiin osoittamaan yrittäjille ymmärrettävästi.

(– –) maatalouden toimialalle tulisi luoda relevantti mittaristo, jolla työhyvinvoinnin johtamista voidaan seurata huomioiden mm. yrityksen koko ja toimiala. Lisäksi tulisi pystyä osoittamaan konkreettisesti, miksi yrityksen tulisi johtaa työhyvinvointia, mitä hyötyä siitä on. (Asiantuntija 1)

5.3 Työhyvinvoinnin uhat

Yrittäjien työhyvinvointia uhkaavat yrityksen sisäiset sekä ulkoiset uhat. Ulkoapäin tuleviksi työhyvinvoinnin uhkiksi yrittäjät nimesivät byrokratian, markkinat, pakotteet, sääolosuhteet, kannattavuuskriisin sekä viljelijöihin kohdistuvan negatiivisen keskustelun varsinkin sosiaalisessa mediassa. Sisäisiksi uhkiksi yrittäjät nimesivät yrittäjän vastuun aiheuttaman stressin, ristiriidat puolison ja vanhempien kanssa sekä työajan seurannan puutteen sekä työmäärän hallitsemattomuuden. Haastatelluista yrittäjistä varsinkin yrittäjäuran alkupuolella olevat kuvasivat kuormittaviksi tekijöiksi ristiriitoja puolison tai vanhempien kanssa. Jo lähemmäs eläkeikää ehtineet yrittäjät eivät kuvailleet kokevansa ristiriitoja työyhteisössä.

Iso haaste on kyllä yritys ja parisuhde ja työasioissa ja parisuhteen asiat pitää yrittää selvittää. Että jos töissä on erimielisyyttä niin helpposti se seuraa kotiin, että jos ois vaan muualla töissä niin kotona ei tarvitsi niitä enää miettiä. (Vastaaja 3)

(--) että ehkä täällä maatalousyrittäjyydessä on tyypillistä että vanhat yrittäjät kyllä omalla toiminnallaan ja asenteillaan haittaavat sitä uuden yrittäjän polkua. Mikä on tosi haasteellista ja kurjaa ja haittaa työhyvinvointia jos ei oo puhevälit kunnossa ja ovat silleen liikaa siinä hallinnoimassa että on olevinaan tehty spv mutta sitten ei osata päästää irti kuitenkaan. (Vastaaja 8)

Varsinkin maidontuottajat kokivat vähäisen vapaa-ajan ja eläinten aiheuttamat haasteet kuormittavana tekijänä, ja marjanviljelijät kuvailivat kesän sesonkiajan kuormittavan hyvinvointia. Marjanviljelijät kuvasivat haastatteluissa kuormittavaksi tekijäksi myös kausityöntekijöiden työhyvinvoinnista ja heidän vapaa-ajastaan huolehtimisen. Toisaalta haastateltavat kertoivat haluavansa osallistaa myös kausityöntekijöitä yrityksen toimintaan ja kommunikaatioon. Myös tiedonkulkuun kiinnitetään huomiota heidän kanssaan.

Haasteet kannattavuudessa ja kustannusten nousu nousi esiin kaikissa haastatteluissa. Yrittäjät kokevat stressiä laskujen maksuista, ja kuvailivat oman palkan ja vapaa-ajan olevan toisaalta se, mistä säästö helposti syntyy. Vaikka työhyvinvointiin liittyvät kustannukset koettiin järkevänä investointina, noin puolet haastatelluista vastasi säästävänsä omasta vapaa-ajastaan. Toisaalta osa haastatteluissa kertoi, ettei työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen liittyvistä tekijöistä säästetä koskaan.

(--) että ehkä se oman itsensä ja oman työn johtaminen tai sen puute on se suurin työhyvinvointia ja hyvinvointia heikentävä tekijä. (Vastaaja 8)

No tänä päivänä on henkiset paineet kovat ja median ja talouden aiheuttamat paineet, ne estää kyllä sitä työhyvinvointia. (Vastaaja 5)

(--) talous stressaa, (--) stressaa kun ei tiedä miten laskuista selviää. Ja kustannusten nousu kun paljon tulee laskuja. (Vastaaja 1)

Yksi oli aikaisemmin se että oli todella paljon sitä työtä että vapaa-aikaa ei ollut ollenkaan että hengähdystaukoja ei ollut ollenkaan. (Vastaaja 6)

Haastatteluissa yrittäjät kuvasivat pärjänneensä koronan aikana hyvin, vaikka tautitilanne olikin rajoittanut harrastuksiin osallistumista ja lisännyt varsinkin sesonkityöläisten terveysturvallisuudesta johtuvaa paperityötä. Yhdessä haastattelussa esiin nousi Ukrainan epävakaa tilanne ja sen vaikutus työntekijöiden saamiseen ensi kesäksi yrittäjää stressaavana tekijänä.

Työhyvinvoinnin uhkiksi vastaavasti myös asiantuntijat kuvasivat samoja tekijöitä kuin yrittäjät itse: byrokratian, työn sitovuuden, heikon kannattavuuden, tukipalveluiden puutteen sekä yhteiskunnallisen, maataloutta leimaavan keskustelun. Kotona puolison kanssa työskentely nähtiin toisaalta voimavarana, mutta toisaalta kuormittavana tekijänä, koska irrottautuminen työpaikasta on haastavaa ja esimerkiksi parisuhteen ongelmat heijastuvat työhön ja työilmapiiriin. Asiantuntijoiden vastauksissa kuvattiin myös voimavaralähtöisen ajattelutavan tärkeyttä. Kaikkiin kuormitustekijöihin ei voi vaikuttaa tai niitä poistaa kokonaan, mutta voimavaroja lisäämällä työhyvinvointiin voi vaikuttaa.

Kuormitustekijät: heikko kannattavuus, hallinnollinen taakka + byrokratia, työn sitovuus eläntiloilla, psykologisen irrottautumisen hankaluus (työpaikka on koti) (– –), puoliso usein lähin työkaveri, paljon asioita, joihin ei voi vaikuttaa, mutta jotka vaikuttavat suoraan työhön (sääät), ilmastokeskustelu ja eläinten oikeudet -keskustelu. Yhteiskunnallinen ilmapiiri vaihtelee; voi olla kuormitus- tai voimavaratekijä (tällä hetkellä esim. huoltovarmuudesta yksimielisyys, mutta välillä ilmapiiri kovinkin syyllistävä maataloutta kohtaan). (Asiantuntija 1)

Karjatilalla sitovuus ja työmäärä lienee yksi haaste. Tilakoon suurentuessa työnantajavelvoitteet tai yleensä työntekijöiden saaminen aiheuttaa stressiä. Kansainvälinen tilanne vaikuttaa myös marjatilallisten voimavaroihin, erityisesti nyt sotatilanteen olleessa päällä. Kuormitustekijöistä ns. uutena on tullut myös ilmastoahdistuksen syyllisenä oleminen. (Asiantuntija 2)

Kuormitustekijöitä on sitovuus varsinkin kotieläintuotannossa, pitkät työpäivät, sesongit, tapaturma-alttiit prosessit varsinkin kotieläintuotannossa sekä koneiden korjauksessa ja huollossa, taloudelliset vaikeudet ja ulkopuoliset paineet. Kuormitustekijöitä on siis fyysisiä ja henkisiä. (Asiantuntija 3)

5.4 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi yrittäjät nimesivät haastatteluissa sosiaaliset suhteet, elintavat sekä fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin. Sosiaalisista suhteista tärkeimmäksi yrittäjät kuvasivat parisuhdetta ja perhettä sekä ystävien merkitystä. Laajemmin työyhteisön tuen merkityksestä kertoivat yrittäjät, joilla oli ympärivuotista palkattua työvoimaa. Samalla alalla toimivien ystävien merkitys ja varsinkin vertaistuen merkitys nousi kaikissa haastatteluissa tärkeäksi hyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Toisaalta osa yrittäjistä koki myös muilla alalla toimivien ystävien ja kontaktien merkityksen omalle hyvinvoinnilleen tärkeänä. He kokivat, että muilla aloilla toimivien henkilöiden kanssa keskustelu laajensi omaa näkökulmaa ja antoi perspektiiviä myös oman yrityksen tilanteeseen ja kehittämiseen. Osa haastatelluista yrittäjistä koki myös luottamustoimet itselleen tärkeänä voimavaratekijänä. Osa luottamustoimissa olevista yrittäjistä kuitenkin painotti, ettei luottamustoimien saa antaa viedä liikaa aikaa, jolloin ne alkavatkin kuormittaa jaksamisen lisäämisen sijaan. Kaikki haastatellut yrittäjät kertoivat lomien säännöllisen pitämisen olevan merkittävä tekijä henkisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä.

(– –) ja korkealla asetan perheen ja parisuhteen että kun puolison kanssa työtä teen niin eihän siitä työstä mitään tulisi jos ei toimeen tultais. Ja ystävät tietenkin vaikkei ookaan nyt voinut face-to-face tavata mutta soitellaan paljon ja osa ystäväistä on maanviljelijöitä mutta on muiltakin aloilta että sitten pitää heihin yhteyttä. (Vastaaaja 4)

No vertaistuki on tärkeä ja erilaisissa ryhmissä toimiminen on tärkeä, että näkee muiltakin aloilta ja sitten (– –) on tärkeä kun voi

puhua asioista ihan oikeilla nimillä (– –) varsinkin (– –) byrokratia on tosi kuormittavaa että se että saa purkaa oloaan muille jotka tietää mistä puhut niin se on kyllä ihan henkireikä. Ja viranomaiset ja valvonta ja kaikki kuormittaa niin se että saa puhua niin on kyllä tosi tosi tärkeitä. (Vastaja 8)

Liikunnalliset harrastukset on tärkeitä että pysyy kunnossa ja sitten ihan yhteiskunnalliset luottamustehtävät on tärkeitä että on ihan muutakin vastapainona ja on sellaista muutakin ajateltavaa ja säännöllisesti oot sitten ihan toisessa maailmassa ja toimialan ulkopuolelta saat keskustella ihmisten kanssa niin saa silleen näkökulmia ja uutta ajateltavaa. (Vastaja 5)

Ennen oli järjestöaktiivina toimiminen tärkeitä (– –), että on se voimavara tavallaan mutta kyllä se myös ottaa niitä. (Vastaja 8)

Ehkä tavallaan se vertaistuen hakeminen eli keskustelu kollegoiden kanssa ja sosiaaliset suhteet ja kanssakäyminen on tärkeitä ja auttaa siinä jaksamisessa, että se on iso voimavara kun saa purkaa tunteita. (Vastaja 5)

Yrittäjien vastauksissa nousi esille voimavaratekijänä myös mieluisten työtehtävien löytäminen ja omien vahvuuksien tunnistaminen. Sekä marjanviljelijät että maidontuottajat kuvasivat haastattelussa, että työhyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä yrittää löytää työtehtäviä, joita on mielekästä tehdä. Hyvinvointia lisäävänä tekijänä esiin nousi myös hallinnan tunteen merkitys. Yrittäjät kuvasivat lisäävänsä hallinnan tunnetta työhön suunnitelmallisuudella ja varautumisella. Myös omien vaikutusmahdollisuuksien määrä esimerkiksi työpäivän aikatauluttamisessa nähtiin lisäävän hallintaa. Hallinnan tunne mahdollisti yrittäjien kuvauksien mukaan myös tauottamisen ja liikunnan harrastamisen kesken työpäivän.

Ja jos miettii vaikka jotain omaa asiantuntijuutta ja osaamista niin se on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta että tietää mitä tekee ja on sellainen hallinnan tunne ja osaa ja pystyy. Mutta toisaalta on myös hyvä muistaa että sitä osaamistakin voi hankkia myös muualta, että itse ei tarvii osata kaikkea. Että voi keskittyä niihin asioihin mistä nauttii ja mitä osaa että itse ei tarvii kaikkea tehdä. (Vastaja 3)

(– –) että jutellaan porukassa ja keskustellaan silleen satunnaisesti jos on jotain että miten hoidetaan asiat ja mikä olis mielekästä kenellekin, että vois tehdä sitä mistä tykkää ja onhan ne tässä vuosien varrella jo loksahaneet paikalleen. Mutta koko ajanhan se muutos on läsnä että sitten pitää keskustella niistä asioista. (Vastaja 5)

(– –) ja pyrkii löytämään ne mieluisat työtehtävät puolison kanssa, että jaetaan ne silleen että molemmat saisi tehdä niitä mistä tykkää. Että löytää sellaisen omanlaisen tavan tehdä työtä että löytyis se työn imu ja kun näkee mitä saa aikaiseksi niin tulis siitä työn tekemisestä sitä hyvää mieltä. (Vastaja 6)

Asiantuntijat kuvasivat maatalousyrittäjien voimavaratekijöiksi samoja asioita, joita yrittäjät itse toivat haastatteluisaan esille. Näitä olivat muun muassa itsenäinen työ, työn monipuolisuus, yhteys luontoon ja eläimiin, työn konkreettisuus sekä ylpeys omasta työstä. Asiantuntijoiden vastauksissa nousi esille voimavaralähtöinen lähestymistapa työhyvinvointiin. Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan työhyvinvointia voidaan lisätä panostamalla voimavaratekijöihin pelkän kuormitustekijöiden hallinnan sijaan. Asiantuntijoiden vastauksissa myös elintapojen merkitys työhyvinvoinnille tuotiin esille.

Voimavaratekijät: työn autonomia, työn monipuolisuus, luontoyhteys, eläimet, konkreettisuus (näkee työn tuloksen), vaihtelevuus, osa huoltovarmuutta, ruoka ihmisen perustarve eli alkutuotannon tärkeys. (Asiantuntija 1)

Työhyvinvointi ei synny vain hallitsemalla kuormitustekijöitä, vaan samaan aikaan tulee panostaa työn voimavaratekijöihin --> työhyvinvointi syntyy panostamalla työn voimavaratekijöihin, tuunaamalla työtä huomioiden omat vahvuudet (tämä on hyvin mahdollista yrittäjänä) eli yrittäjän tulisi kirkastaa, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja lisätä niitä työhön mahdollisuuksien mukaan. Onko työnjako tilalla esim. mietitty niin, että se tukee yrittäjäpariskunnan/työntekijöiden vahvuuksia? (Asiantuntija 1)

Elintapoihin kannattaa panostaa ja opiskella terveyslukutaitoa. (Asiantuntija 1)

Voimavaratekijöitä on luonnonläheisyys, pelot, metsät ja eläimet. Työn itsenäisyys eli niin sanottu yrittäjän vapaus. Monet kokevat voimavarana työn monipuolisuuden. Lisäksi yrittäjän työhön kuuluu sosiaalisuus. Yhteistyö toisten yrittäjien kanssa ja myös verkostoitumisen ammatillisesti ja vapaa-ajalla. (Asiantuntija 3)

Kaikissa haastatteluissa yrittäjät kuvasivat hyvän fyysisen kunnon olevan merkittävä tekijä oman työhyvinvoinnin kannalta. Yksi maidontuottaja ja yksi marjanviljelijä kuvaili liikunnan olevan vähäistä, mutta molemmat painottivat tiedostavansa fyysisen aktiivisuuden hyödyt ja että liikunnalle pyritään varaamaan aikaa. Muut haastatellut kuvasivat liikuntaharrastusten, muun muassa lenkkeilyn, hiihdon, tanssin ja lihaskuntoa parantavan urheilun olevan osa arkeaan ja että urheiluharrastuksia pyritään tukemaan yritystoiminnassa mahdollisimman paljon. Myös henkistä hyvinvointia lisäävät harrastukset, kuten kulttuuritapahtumat, kirjojen lukeminen ja lautapeliä pelaaminen mainittiin yrittäjien haastatteluissa.

(--) että on kunnon hengähdystauko ja siitä pyritään pitämään kiinni että on välillä kunnolla loppoaikaa että jaksaa sitten kunnolla kesän painaa, ja nyt on sitten hyvin aikaa pitämään itsestään huolta että lihaskuntoa parantaa ja lenkillä käydä ja sitten lautapelejä pelataan että saa ajatukset pois työstä että huolehditaan siitä että on välillä vähä rennompaa. (Vastaaja 6)

Henkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeäksi tekijäksi yrittäjät nimesivät myös resilienssin eli kyvyn sietää vastoinkäymisiä. Yrittäjien mielestä kyky osata nauttia pienistä asioista auttaa sietämään muuten epävarmaa yrittäjän arkea. Joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet oman työn suunnittelussa koettiin työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Kaikissa haastatteluissa yrittäjät toivat esille positiivisen suhtautumisen merkityksen omaan arkeen ja ja yrittäjyyteen.

No ei kannata murehtia niitä asioita mihin ei voi vaikuttaa, että ne asiat joille ei voi mitään pitää vaan hyväksyä, että vaikka säälle ei voida mitään että ihan turha siitä on sitten murehtia. Että sitä vaan täytyy sitten yrittää tulevaisuutta varten miettiä että miten lievennetään niitä vaikutuksia ja voisko jotenkin varautua mutta se on lievitännyt stressiäkin vähä ku on tehnyt sen valinnan että ei jää murehtimaan niitä asioita joihin ei voi vaikuttaa tai ainakaan sillä hetkellä ei voi, että pitää vaan elää niiden annettujen raamien mukaan, että semmosta henkistä resilienssiä tarvii kyllä. (Vastaaja 6)

(--) että ei auta jäädä märehtimään ku ei se mitään auta. Jos joskus vähä enempi potuttaa niin tietää että se menee ohi ja saa keskustella

ystävien ja puolison kanssa ja purkaa sitä pois niin se sitten auttaa jaksamiseen. (Vastaja 4)

Tauottaminen ja jaksottaminen on kyllä tähdellisimmät keinot ja kun ei tiedä mitä päivä tuo tullessaan niin on oltava silleen joustava että ei voi lyödä aina kaikkia suunnitelmia lukkoon. Se auttaa kun pystyy itekin luovimaan ja muuttamaan suunnitelmia. (Vastaja 5)

Henkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeäksi tekijäksi yrittäjät kuvasivat myös arvojaan vastaavan työn tekemistä ja mahdollisuutta tehdä mielenkiintoista työtä eläinten ja luonnon parissa. Myös suomalaisen ruuan tuottajana toimiminen on yrittäjille voimavara.

Onhan se tämä työ mielenkiintoista ja talven jäljiltä miten lähtee kasvukausi kehittymään ja millainen on sato että tässä näkee luonnon kiertokulun ja oman työn jäljen. Niin onhan se silleen voimavara tehdä työtä joka on tärkeää ja omalla työllä edistää suomalaista ruuantuotantoa. (Vastaja 7)

(--) että tykkää siitä työstä, me tykätään eläimistä ja eläinten kanssa onnistumiset on aina huippuhetkiä ja ite tykkään käytännönläheisestä fyysisestä työstä ja yrittäjyys on arvona ja ideologiana semmoinen lähellä meitä. (Vastaja 2)

Kuten yrittäjien vastauksissa, myös asiantuntijat kannustivat vastauksissaan asiantuntija- ja neuvonpalveluiden käyttämiseen sekä työterveyshuoltoon liittymiseen. Fyysisen työympäristön terveyteen ja turvallisuuteen panostaminen sekä oma-aloitteinen kouluttautuminen nähtiin asiantuntijoiden vastauksissa tärkeänä yrittäjien työhyvinvoinnille. Omaehtoinen opiskelu ja oman osaamisen ylläpitäminen ovat asiantuntijoiden vastauksien perusteella myös tärkeitä kuormituksen hallintakeinoja. Asiantuntijat toivat lisäksi vastauksissaan esille resilienssin tärkeyden. Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan pienessä yrityksessä yrittäjän omien voimavarojen tärkeys korostuu ja myös siviili- ja työroolit on kyettävä erottamaan toisistaan.

Kuormitustekijöitä tulee poistaa mahdollisuuksien mukaan esim. panostamalla opiskeluun (osaamisvaje on työkykyriski). Vaihtoehtona tehdä osaamiskartoitusta ja määritellä osa-alueet, jotka tarvitsevat opiskelua. Työnohjausta kannattaa käyttää työprosessien miettimiseen. (Asiantuntija 1)

Työroolien ja siviiliroolien miettiminen ja ulkopuolisen avun hakeminen. Omien ajattelutapojen ja asenteiden muokkaaminen on tärkeää pienessä yrityksessä, koska mitä pienempi yritys on, sitä tärkeämpää on yrittäjän omat voimavarat. Siksi terveyteen, työkykyyn, ajattelutapoihin ja asenteisiin tulee panostaa. Joustavuus eli resilienssi on tärkeää maatalousyriksissä. (Asiantuntija 1)

Työolot tulee miettiä riskittömiksi ja ergonomia tulee huomioida. Työoloihin, ergonomisiin ratkaisuihin ja altisteisiin saa apua työterveyshuollosta eli kannattaa liittyä työterveyshuoltoon ja käyttää maksimaalisesti työterveyshuollon palveluita hyväksi, mm. tilakäyntejä. (Asiantuntija 1)

Tavoitteena on, että yrittäjät hankkivat tietoa työhyvinvoinnin hallinnasta ja hakeutuvat koulutuksiin, alkavat hallita asiaa ja sen myötä työhyvinvointi ja terveys paranevat. Se vaatii tiedottamista ja vaikuttamista (--) (Asiantuntija 3)

5.5 Yrittäjien kaipaama tuki

Yrittäjiltä kysyttiin haastattelussa, kaipaavatko he tukea työhyvinvoinnin ylläpitoon ja millainen tuki työhyvinvoinnin ylläpitämiseen olisi hyödyllisintä heidän mielestään. Sekä marjanviljelijöiden että maidontuottajien vastauksissa nousi esille ryhmämuotoinen liikunta ja muut liikkumiseen kannustavat tukimuodot esimerkiksi tuottajajärjestöiltä. Varsinkin yhteisöllisyys ja muiden kannustus koettiin tärkeäksi. Vastauksissa oli huomattavissa ero sukupuolten välillä: Naiset kertoivat saavansa tukea ystäviltä ja kokevansa varsinkin vertaistuen tärkeäksi jaksamisen kannalta. Miesten vastaukset pysyivät yleisemmällä tasolla, ja heidän vastauksissaan toivottiin enemmän yhteisöllisyyttä muun muassa harrastustoimintaan.

Vastauksissa nousi esille Melan, MTK:n ja sidosryhmien kuten meijerien järjestämät tapahtumat, jotka koettiin tärkeäksi väyläksi apua tarvitseville tiloille. Osa haastatelluista kuitenkin koki, että tukea ei ole tarpeeksi tarjolla kuormittaviin tilanteisiin. Vastauksissa nousi esiin myös toive tukipalveluista matalammalla kynnyksellä ja sellaisille tiloille, joilla ei ole vakavia ongelmia jaksamisen tai talouden hallinnan kanssa. Esteeksi avun hakemiselle kuvattiin maaseudun kulttuuria ja häpeän tunnetta, joka aiheuttaa korkean kynnyksen myöntää olevansa avun tarpeessa.

(– –) että nythän on sitten vaikka Melalla Välitä viljelijästä mutta se on niille joilla on ongelmia ja tuntuu että on niin ongelmakeskeistä kaikki että tuntuu ettei tällaisille tavallisille porskuttajille ole mitään oikein. Että toivois enemmän sellaista liikuntamahdollisuuksia porukalla. (Vastaja 4)

(– –) että ihan sama mitä tehdään oikeestaan kunhan vaan tehtäis yhdessä. Ryhmässä tulis tehtyä ihan eri tavalla ja on se liikkuminen itekseen aina vähä semmoista että ei siinä itekseen ole mitään iloa, että tarviis sen toisen siihen että vois ees vähä jotain ajatuksia vaihtaa. Vaikka ei ees puhuttais mitään niin ois kuitenkin se yhteisöllisyys siinä. (Vastaja 1)

Ei ole kyllä minun mielestä tarpeeksi kannustusta sidosryhmiltä tai järjestöiltä että olis tarpeeksi tarjontaa, on se lisääntynyt kyllä ja hyvä kun pitäisi olla matala kynnys siihen avun hakemiseen. Se on perinteisesti täällä maaseudulla ollut korkea se kynnys lähteä hakemaan apua että hyvä että on nyt sitten enemmän tarjontaa mutta kyllä enemmänkin voisi olla kannustusta. Että jos on ihan jaksamisen äärrirajoilla niin ehkä joku häpeä on yksi iso asia ja kulttuuri että ei sitä apua haeta tai kehdata myöntää että enemmän pitää olla apua tarjolla. (Vastaja 5)

(– –) kyllä ite osata ottaa niskasta kiinni mutta tarviisko sitä siihen sitä vertaistukea tai ohjausta ulkopuolelta että olis joku joka ohjais tai hoputtais tai ällyttäis että muistapa tehdä näitä liikkeitä nyt sitten vähä tiuhempaan. (Vastaja 7)

Yrittäjät kuvailivat kaipaavansa myös yritystoiminnan kehittämiseen liittyvää tukea, samoin kuin työterveyshuollon aktiivisempaa osallistumista. Toisaalta yritystoiminnan kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyvien tukipalveluiden ja tapahtumien tiedottamisesta yrittäjät toivoivat saavansa selkeämpää ohjeistusta ja viestintää. Työterveyshuoltoon kuuluminen nähtiin tärkeänä ongelmien ennaltaehkäisyn kannalta. Osa yrittäjistä koki työterveyshuollon tuen hyvänä osatekijänä ongelmien ratkaisussa, osa taas koki, että kynnys ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon on kasvanut liian suureksi. Osa yrittäjistä koki työterveyshuollon kustannusten olevan panostusta omaan hyvinvointiin eikä näistä

kustannuksista haluttu tinkiä. Toisaalta osa koki työterveyshuollon palveluiden tason olevan itselleen liian suppeat, mutta siihen liittyvien kustannustenkaan ei entisestään haluttu kasvavan.

(– –) tietenkin se että pitäisi olla tietoa että mitä ja minkälaisia palveluita on tarjolla ja mun mielestä just sitä ei ole että järkihinnalla joku konsultti kävis tilalla ja katsois että miten sitä toimintaa voisi kehittää. (– –) semmoista tukea ois varmaan hyvä saada. (Vastaja 8)

(– –) että työterveyshuollon tilakäynnillä käydään asiat läpi mutta väliaikoina ei kyllä kukaan kysele mitään. Ja työterveydessäkin koko ajan suurempi ostaa pienen että ovat jo niin kaukana tästä maataloudesta ja yrittäjän arjesta, että ennen oltiin tuttuja työterveyden kanssa ja nyt kun on Pihlajalinna niin kyllä se on kaukainen, on heti korkeempi kynnyks ottaa yhteyttä. (Vastaja 7)

(– –) että välillä tuntuu myös että sitä tietoa tulee koko ajan että sä ihan turrut siihen virtaan ja viesteihin mitä tulee vaikka MTK:lta mutta että on se nyt muuttunut varmaan jotenkin säännönmukaisemmaksi ja selkeämmäksi mutta voi tulla useasta eri paikasta se sama tieto niin siihen kyllästyy jo kyllä. Että siinä viestinnässä ois kehittämisen paikka että se ois vielä enemmän johdonmukaista ja selkeämpää. (Vastaja 8)

Asiantuntijoiden vastauksissa todettiin työhyvinvointiin liittyvien tukipalveluiden olevan palkansaajaa heikkommat. Työterveyteen kuulumattomuus nousi esiin asiantuntijoiden vastauksissa uhkana yrittäjien hyvinvoinnille. Asiantuntijat näkivät eri organisaatioiden tarjoaman neuvonnan ja tuen olevan tärkeä tekijä tiedon lisäämisessä. Koulutuksen lisääminen kaikissa koulutusasteissa nähtiin asiantuntijoiden keskuudessa tärkeänä tiedon lisäämisen väylänä. Tiedottaminen ja viestintä koulutustarjonnasta sekä sidosryhmäyhteistyön lisääminen ovat asiantuntijoiden näkemyksen mukaan merkittävässä osassa työhyvinvoinnin ja sen johtamisen tärkeyden esille tuomisessa. Toisaalta asiantuntijat myös korostivat yrittäjien oman aktiivisuuden merkitystä ja ymmärryksen tärkeyttä. Asiantuntijoiden vastauksissa nousi esille myös huoli osa-aikaviljelijöiden suuresta työmäärästä ja tuen puutteesta. Kuten yrittäjien vastauksissa, myös asiantuntijat kuvailivat ammattilehtien ja järjestöjen merkitystä tiedon tuottajina ja sen levittäjinä.

(– –) työkyvyn tukifunktiot heikot (ei esimiestä, lakisäätteistä varhaisen tuen mallia, ei HR:ää, työterveyshuoltoon kuuluu harva, se ei vastaa juuri yrittäjän tarpeita) (– –) (Asiantuntija 1)

Esimerkiksi sivutoimisilla taloushuolet voivat olla vähäisempinä, mutta aikapula ja jaksaminen töiden kanssa voi olla haastavaa. (– –) Velvollisuus työnantajaa kohtaan ja omien töiden oikea-aikaisuus sekä tekemättömyys voi olla isokin kuormittava tekijä. (Asiantuntija 2)

Neuvonnalla ja eri asiantuntijoilla on iso rooli maataloustuotannossa. Heillä on hyvät mahdollisuudet tuoda työhyvinvoinnin johtamiseen liittyviä periaatteita yrittäjille. (– –) Keinoina ovat esimerkiksi tiedottaminen ja koulutusten järjestäminen. Alan järjestö- ja ammattilehdillä on myös tärkeä rooli työhyvinvoinnin johtamisen ja sen periaatteiden esille tuomisessa. (Asiantuntija 3)

5.6 Sosiaalisen median kampanja

Yrittäjien haastatteluiden ja asiantuntijoiden kyselyn tuloksista tuotettiin opinnäytetyön toimeksiantajalle sosiaalisen median kampanja. Kampanja toteutettiin Facebookissa ja Instagramissa kesä- ja

heinäkuussa 2022. Kampanja aloitettiin uutisoimalla MTK-Pohjois-Savon verkkosivuilla ajankohtaista-osiossa opinnäytetyöstä ja tulosten hyödyntämisestä otsikolla "Liikuntaa ja luppoaikaa – opinnäytetyön tuloksia työhyvinvoinnista". Julkaisuja tuotettiin toimeksiantajalle yhteensä kuusi kappaletta. Julkaisuissa käsiteltiin keinoja lisätä työn mielekkyyttä, työn turvallisuutta, työhyvinvoinnin tukipalveluita ja niiden hyödyntämistä sekä kuormitus- ja voimavaratekijöitä.



41 tykkäystä

mtk.pohjoissavo 2. Älä jää yksin! ❤️

Savonia-ammattikorkeakoululle tehdyssä opinnäytetyössä yrittäjät kertoivat työhyvinvoinnistaan ja jaksamiseen liittyvistä haasteista. Tällä hetkellä yrittäjien kuormitus on kova ja keinot tilanteen purkamiseen voivat olla vähissä.

Vertaistuki ja asioista puhuminen nousivat tärkeiksi jaksamisen keinoiksi yrittäjille tehdyissä haastatteluissa.

Jos oma jaksaminen mietityttää, älä jää yksin sillä apua on tarjolla!

Välitä viljelijästä -projekti sekä maaseudun tukihenkilöverkko ovat matalan kynnyksen palveluita, joihin kannattaa ottaa rohkeasti yhteyttä. Tukea ja keskusteluapua saat myös työterveyshuollosta.

<https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/valita-viljelijasta/yhteystiedot/>
https://tukihenkilo.fi/tukihenkiloverkon-toiminta/etsi_tukihenkiloa/

#työhyvinvointi #jaksaminen #välitäviljelijästä #maaseuduntukihenkilöverkko



18 tykkäystä

mtk.pohjoissavo 4. Liikuntaa ja lepoa! 🏃🏻‍♀️🧘🏻
ARVONTA - ohjeet osallistumiseen alempana 📌

Hyvinvoiva yrittäjä on yrityksensä tärkein voimavara, joten pidäthän itsestäsi huolta? Liikunta, terveellinen ruoka ja työstä irrottautuminen auttavat jaksamaan raskasta työtä ja kiireistä arkea.

Työstä irrottautuminen voi olla hyvän kirjan lukemista, lautapeliä pelaamista tai mukavaa ajanviettoa perheen kanssa, kertovat opinnäytetyötä varten haastatellut yrittäjät. Haastatellut yrittäjät kertoivat myös sosiaalisten suhteiden ja ystävien olevan tärkeitä omalle jaksamiselleen 💖

Myös liikunnan harrastaminen on tärkeää fyysisen kunnan ylläpitämiseen, erään yrittäjän sanoin: "asioista pittää puhua ja lenkille ehtiä!"

📌 Miten sinä pidät itsestäsi huolta? Kommentoi emojeilla vastaus tähän postaukseen, niin osallistut arvontaan. Arvonnan voittaja palkitaan jokaiselle hyödyllisillä tarvikkeilla - Jokipiin pellavan jugend keittiöpyyhkeillä sekä ensiapupakkauksella - osallistu siis mukaan!

Arvonta suoritetaan 3.8, voit osallistua arvontaan niin Facebookin kuin Instagramin kautta.

Ps. Olethan muistanut käyttää liikunnallisia jäsenetuja? Edut vaihtelevat jäsenyhdistyksittäin, joten tarkista omat etusi suoraan jäsenyhdistyksestä!

#liikunta #lepo #jäsenedut #mtkpohjoissavo

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyö tuloksista saatiin tietoa työhyvinvoinnin johtamisen toimenpiteistä maatalousyrittäjissä Pohjois-Savossa. Haastatellut yrittäjät kuvailivat omia kokemuksiaan ja näkemyksiään työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Näitä tekijöitä olivat työhyvinvoinnin uhat, eli kuormittavat tekijät, sekä työhyvinvointia edistävät tekijät, eli yrittäjien ulkoiset ja sisäiset voimavarat. Työhyvinvoinnin keskeisenä tekijänä oli kokemus työn mielekkyydestä.

6.1 Tuloksista

Teemahaastatteluiden ja asiantuntijakyselyn tulokset ovat samankaltaisia jo tehtyjen tutkimusten kanssa. Yrittäjät ja asiantuntijat nimesivät kuormitustekijöiksi samoja tekijöitä, kuin aiemmissa tutkimuksissa. Myös voimavaratekijät olivat samoja. (Kallioniemi ym. 2013, 248–249; Yazd ym. 2019, luku 1.1.) Tuloksissa ei ollut nähtävissä merkittäviä eroja sukupuolten välillä, vaan vastaukset olivat samankaltaisia molemmilla sukupuolilla. Vain kysyttäessä tuen tarvetta työhyvinvoinnin ylläpitoon ilmaisivat naiset miehiä useammin tarvitsevänsä sitä tai kokevänsä sen hyödylliseksi. Haastatteluissa miehet kuvailivat yhteisöllisyyden ja ystävien olevan heille tärkeää jaksamisen kannalta, mikä on osoitettu aiemmissakin tutkimuksissa (Logstein 2016, 335).

Haastatellut yrittäjät kuvasivat työn mielekkyyden olevan välttämätöntä omalle työhyvinvoinnilleen. Mielekkyyden kokemus muodostui pitkälti hallinnan tunteesta, merkityksellisen työn tekemisestä sekä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön. Toisaalta mielekkyyden kokemukseen vaikuttivat heikentävästi asiat, joihin yrittäjällä on vähän tai ei juuri laisinkaan vaikutusmahdollisuuksia. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi eläinten sairastavuus, politiikka ja kannattavuuskriisi. Taloudellisen tilanteen heikentyminen vähensi yrittäjien kokemusta työn mielekkyydestä. Haastatteluissa ei pyydetty yrittäjiä syvällisesti kertomaan omista elintavoistaan työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Elintavat nousivat esiin vastauksissa, ja niillä nähtiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin ja jaksamiseen, mutta niiden merkitykseen yksilötason työhyvinvoinnin kokemuksessa ei syvennetty tässä tutkimuksessa. Myös asiantuntijat painottivat elintapojen merkitystä työhyvinvoinnille.

Tulokset osoittavat myös, ettei maatalousyrittäjien työhyvinvointi ole riippuvainen vain työhön liittyvistä tekijöistä. Työn ulkopuoliset hyvinvointia lisäävät tekijät, kuten harrastukset, perhe ja sosiaaliset suhteet edistävät hyvinvointia myös työssä. Sosiaalisten suhteiden ja itselle merkityksellisten harrastusten tai luottamustoimien tuoma irrottautumismahdollisuus lisäävät yrittäjien jaksamista työssään. Toisaalta ristiriidat perheen tai työyhteisön sisällä voivat heijastua negatiivisesti työhön. Haastatteluissa varsinkin nuoremmat yrittäjät toivat esille ristiriitojen negatiivisen vaikutuksen työhyvinvoinnilleen. Vanhemmat yrittäjät eivät taas kuvailleet ristiriitoja puolison kanssa hyvinvoinnin uhkista kysyttäessä. Ristiriitoja nuorempien yrittäjien työyhteisössä voi selittää tuore sukupolvenvaihdos tai muuten kuormittava elämäntilanne. Kiireinen perhearki ja vuorovaikutuksen haasteet esimerkiksi omien vanhempien kanssa voivat osaltaan selittää miksi nuoremmat yrittäjät kokevat enemmän ristiriitoja työyhteisössä kuin vanhemmat yrittäjät.

Toisaalta työn ulkopuoliset kuormitustekijät estävät työhyvinvoinnin toteutumista eikä näihin tekijöihin, kuten byrokraatiaan ja kustannusten nousuun ole yrittäjien mahdollista vaikuttaa. Asiantuntija-

haastatteluissa korostui voimavaratekijöiden lisääminen työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Kuormitustekijöitä voi hallita ja niiden vaikutusta pienentää voimavaratekijöiden lisäämisellä, vaikkei niitä voisi-kaan työympäristöstä kokonaan poistaa. Yrittäjät kuvasivat keinoiksi haastavien tilanteiden kanssa pärjäämisessä vertaistuen ja oman asenteen merkitystä. Resilienssi nousi esille yrittäjien vastauksissa, ja sitä myös asiantuntijat kokivat yrittäjien tarvitsevan. Kaikki haastatellut yrittäjät kuvailivat omia selviytymiskeinojaan samankaltaisesti, eli näiden tulosten perusteella resilienssi on maatalousyrittäjille tärkeä ominaisuus kuormitustilanteissa selviämiseen.

Tuloksista voidaan myös huomata asiantuntijoiden näkemys siitä, ettei työhyvinvoinnin johtaminen ole terminä vakiintunut maatalousyrittäjiin. Tulokset ovat osittain ristiriitaisia, sillä asiantuntijoiden näkemyksen mukaan työhyvinvointia ei johdeta, mutta haastatellut yrittäjät kuvasivat kuitenkin työhyvinvoinnin johtamisen keinoja vaikkeivat kertoneet tietoisesti johtavansa työhyvinvointia yrityksensä. Haastatteluiden tuloksista voidaan huomata, että työhyvinvoinnin johtamisen määritelmä ei ole yrittäjille välttämättä selvä, ja siksi myös käytännön teot työhyvinvoinnin johtamiseksi voivat jäädä vähäisiksi. Toisaalta organisaatioiden viestintä ja asiantuntijoiden näkemät tarpeelliset toimenpiteet voivat olla yrittäjille hankalasti saavutettavia, ja siksi yhteinen näkemys työhyvinvoinnin johtamisen tasosta tai toimenpiteistä on puutteellista. Tästä syystä työhyvinvoinnin johtamisen jalkauttaminen yrityksiin ja luotettavan mittarin luominen maatalousyrittäjien tarpeisiin on tärkeää.

Mittarin on oltava muutettavissa eri toimintaympäristöihin ja oltava saavutettavissa matalalla kynnyksellä. Yrittäjät eivät myöskään kuvanneet asettavansa työhyvinvoinnilleen mitattavia tavoitteita. Jos tavoitteita ei ole asetettu, ei niiden saavuttamistakaan pystytä konkreettisesti mittaamaan. Mittaustulokset on myös pystyttävä kytkemään taloudelliseen tulokseen, sillä ilman todellista vaikutusta työhyvinvoinnin johtaminen ja oman jaksamisen mittaaminen ei jalkaudu yrittäjien arkeen. Toisaalta tulokset osoittavat hyvin työhyvinvoinnin johtamisen olevan käsitteenä vieras, vaikka työhyvinvoinnin johtamista yrityksessä tapahtuisikin. Yrittäjät esimerkiksi kertoivat, ettei työhyvinvointia johdeta mitenkään tai omaa hyvinvointia seurata, mutta kertoivat kuitenkin suunnittelevansa lomaa, kehittävänsä tuotantoa tai toimintatapoja. Työhyvinvoinnin osa-alueet ja niihin vaikuttavat toimenpiteet pitäisi siis myös tuoda paremmin yrittäjien tietoisuuteen.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että yrittäjillä on tietoa työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta, mutta koska työhyvinvoinnin johtaminen ei ole käsitteenä jalkautunut yritystoiminnan osaksi, sille ei aseteta mitattavia tavoitteita. Toisaalta omakohtainen kokemus työhyvinvoinnin riittävästä tasosta voi olla yrittäjille tarpeeksi konkreettinen mittari. Ongelmien ehkäisemiseksi ja päämäärätietoisien kehittämisen turvaamiseksi työhyvinvoinnin johtaminen tulisi kuitenkin saada paremmin osaksi yritystoimintaa. Asiantuntijoiden vastauksissa nousi esiin eri organisaatioiden ja järjestöjen kautta saatava tuki ja palvelut, sekä koulutuksen lisääminen kaikissa koulutusasteissa.

Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan koulutusta ja neuvontaa on tarjolla, mutta osaamisen kehittäminen ja tiedonhankinta on yrittäjän vastuulla. Toisaalta pelkästään työhyvinvoinnin edistämistä varten ei ole olemassa yhtä organisaatiota, vaan työhyvinvointiin liittyvää neuvontaa on tarjolla useamman palveluntuottajan kautta, jolloin kokonaiskuvan ja oman tilanteen kartoittaminen jää yrittäjän oman aktiivisuuden varaan. Koulutuksiin hakeutuminen ja neuvontapalveluiden käyttö voi olla tiukassa taloustilanteessa resurssikysymys, eikä työhyvinvoinnin johtamiseen haluta investoida, jos sen

vaikutusta yritystoiminnan kannattavuuteen ei nähdä konkreettisesti. Myös tämä seikka nousi esiin asiantuntijoiden vastauksissa. Tietoa siis on, mutta sen käytäntöön vieminen vaatii yrittäjän omaa aktiivisuutta sekä kiinnostusta ja ymmärrystä työhyvinvoinnin merkityksestä.

Asiantuntijoiden näkemysten perusteella työhyvinvoinnin johtaminen ja sen hallinta vaatii mittamista, havainnoimista ja tavoitteiden asettamista. Työtä ja prosesseja voidaan muokata turvallisuuksi ja terveyttä edistäväksi vain ymmärtämällä päämääriä ja tekemällä muutoksia mitattaviin tavoitteisiin pääsemiseksi. Yrittäjien haastatteluiden ja asiantuntijoiden vastausten perusteella tavoitteita ei aseteta eikä työhyvinvoinnin edistymistä tai tasoa siksi myöskään mitata. Asiantuntijoiden näkemys työhyvinvoinnin johtamisen hallinnan edellytyksistä on samassa linjassa terveyttä edistävän työn määrittelyn kanssa. Työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtämisellä ja johtamisosaamista lisäämällä saadaan aikaan ymmärrettävää, hallittua ja merkityksellistä eli terveyttä ja hyvinvointia edistävää työtä.

Yrittäjien vastauksissa nousi esille työterveyshuoltoon kuulumisen ja sieltä saatavan tuen laatu sekä määrä. Huomionarvoista yrittäjien vastauksissa on erilainen näkemys työterveyshuollon merkityksestä asiantuntijoiden vastauksiin verrattuna. Yrittäjien vastauksissa nousi esiin työterveyshuollon palveluiden kohtaamattomuus yrittäjien tarpeisiin tai liian vähäinen tuki työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Asiantuntijat pitivät myös työterveyshuoltoon kuulumista tärkeänä yrittäjän työhyvinvoinnille, mutta asiantuntijat myös painottivat, ettei työterveyshuollon ensisijainen tehtävä ole olla työhyvinvoinnin johtamisen asiantuntija. Työterveyshuollon kautta on mahdollista saada tukea ja neuvontaa työhyvinvoinnin kehittämiseen, mutta työterveyshuollon ensisijainen tehtävä on olla työterveyden asiantuntija. Nämä näkemuserot voivat osittain selittää yrittäjien tyytymättömyyttä työterveyspalveluihin. Tämä myös korostaa selkeän tiedottamisen tärkeyttä. Neuvontaa ja tukipalveluita on saatavilla useasta eri organisaatiosta, joten oikean asiantuntijan löytäminen voi olla tällä hetkellä yrittäjän näkökulmasta haastavaa.

Koska maatalousyrittäjien työ on sitovaa, palautumiseen on kiinnitettävä huomiota. Haastatellut yrittäjät kuvasivat tutkimusten kanssa linjassa olevia tekoja palautumisen varmistamiseksi, kuten sosiaalisten suhteiden ylläpitoa ja liikuntaa (Kinnunen 2017, 133). Palautumisen merkitystä maatalousyrittäjän arkeen ja jaksamiseen pitäisi mielestäni tuoda enemmän esille. Työhyvinvoinnin huomiointi ja sen tärkeyden ymmärtäminen on elintärkeää muospaineissa olevalla tuotannon alalla ja yrittäjän on kyettävä johtamaan itseään omien rajojen asettamiseksi. Myös tämän haastatellut yrittäjät toivat vastauksissaan esille.

6.2 Tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on olennaista arvioida koko tutkimusprosessin luotettavuutta ja uskottavuutta (Jyväskylän yliopisto 2021). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella uskottavuuden (*credibility*), vahvistettavuuden (*dependability*), siirrettävyyden (*transferability*) ja reflektiivisyyden (*confirmability*) avulla. Tutkimuksen uskottavuutta lisää tutkimuksen toteuttaminen hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti ja tulosten raportointia tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsityksiä vastaavasti. Vahvistettavuudella tarkoitetaan tarkkaa raportointia tutkimuksesta ja sen suorittamisesta, jotta lukijan on mahdollista selvittää tutkijan tekemät

valinnat tutkimuksen edetessä ja niiden pätevyys tutkimuksen kannalta. Siirrettävyys on mahdollisuutta toistaa tai siirtää tutkimus toiseen tilanteeseen. Tätä varten tutkimusasetelma ja tutkimuksen eteneminen on kuvattava tarkasti. (Bell, Bryman & Harley 2019, 363–365.) Reflektiivisyys on kriittistä oman toiminnan tarkastelua. Reflektiivisyyttä tulee tehdä läpi tutkimusprosessin. Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys lisääntyvät, kun koko tutkimusprosessi on dokumentoitu tarkasti ja tutkimusprosessin eri vaiheita tarkasteltu kriittisesti. Tutkijan on myös kyettävä tarkastelemaan, mitkä tekijät ovat mahdollisesti vaikuttaneet tuloksiin tai tutkimusprosessin kulkuun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä tarkalla dokumentoinnilla ja raportoinnilla (Hirsjärvi ym. 2007, 227). Tarkka tutkimuksen vaiheiden dokumentointi ja niiden perustelu helpottaa lukijaa ymmärtämään tehtyjen valintojen tarkoituksenmukaisuuden ja niiden sopivuuden tutkimusongelman ratkaisemiseksi (Vilka 2021, 197). Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös aineistotriangulaatio, eli usean eri aineiston käyttö (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus kytkeytyy tutkimuksen toteuttamiseen koko tutkimusprosessin ajan ja suurin luotavuuden kriteeri on tutkija itse. Tutkijan on pystyttävä rehellisesti arvioimaan tekemänsä valintojen tarkoituksenmukaisuutta tutkimusprosessin vaiheissa ja kuvaamaan sekä perustelemaan valintansa. (Vilka 2021, 196–197.) Tutkimuksen luotettavuus on pyritty varmistamaan selkeällä raportoinnilla ja havainnollistavien kuvien käytöllä. Yrittäjille ja asiantuntijoille esitetyt kysymykset ja haastattelutilanteet on esitetty raportissa siirrettävyyden mahdollistamiseksi.

Opinnäytetyön tekijällä on vahva käsitys työhyvinvoinnin toteutumisesta maatalousyrityksissä, joten reflektiivisyyteen kiinnitettiin huomiota heti työn alkuvaiheista asti. Tutkimuksessa aineistoa kerättiin yrittäjien teemahaastattelulla sekä asiantuntijoilta avoimien vastausten kyselylomakkeella. Teemahaastattelussa haastattelija oli varovainen, ettei haastateltavien vastauksia johdateltu tai kysymyksiä asetettu niin, että niistä välittyi haastattelijan ennakoasenne tutkittavaan aiheeseen. Myös tutkimusaineiston analysoinnissa kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, etteivät ennakoajatukset työhyvinvoinnista vaikuttaneet aineiston käsittelyyn. Tutkimuksen suorittamiselle ja raportoinnille varattiin riittävästi aikaa, jotta jokaiseen vaiheeseen pystyttiin keskittymään huolellisesti. Ammattitaitoinen prosessin arviointi lisää tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 165). Opinnäytetyöprosessin aikana tukea saatiin ohjaavalta opettajalta sekä opponentilta, ja tiedonhaun oikeellisuus varmistettiin hyödyntämällä tiedonhaun ohjausta Savonian informaattikolta. Raportointi sekä lähdeviitaukset tehtiin Savonian raportointiohjeen mukaisesti.

Tutkimus eteni tutkimussuunnitelman mukaisessa aikataulussa. Haastattelut yrittäjien kanssa saatiin sovittua nopeasti heille sopiviin ajankohtiin ja asiantuntijoiden kyselylomakkeet saatiin takaisin analysoitavaksi heille annettussa ajassa. Haastattelut yrittäjien kanssa kasvattivat ammatillista osaamista keskustella yrittäjien kanssa heille henkilökohtaisista asioista. Teemahaastatteluiden suorittaminen opetti aktiivista kuuntelemista ja tiedon jäsentelyä. Asiantuntijoiden vastaukset laajensivat omaa käsitystä ja tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Prosessin edetessä alkuperäiseen suunnitelmaan tehtiin joitakin muutoksia, esimerkiksi opinnäytetyön nimi muokattiin kuvailevampaan muotoon saadun palautteen perusteella. Tutkimuksen suorittaminen oli opettavainen kokemus ja auttoi ymmärtämään laadullisen tutkimuksen merkitystä tiedon tuottamisessa.

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa on jo mietittävä tutkimusaineiston riittävyttä eli saturaatiota. Saturaatio tarkoittaa tutkimusaineiston itsensä toistamista ja sitä, ettei tutkimusaineiston lisääminen tuo tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Saturaation määrittämisessä tutkijan rooli on merkittävä. Tutkijan on tiedettävä, mitä tutkimusaineistosta haetaan, jotta saturaatiopiste voidaan määrittää. Siitä syystä myös tutkimusongelman on oltava täsmällisesti kuvattu. Haastateltavien pieni lukumäärä voi heikentää tutkimuksen tulosten luotettavuutta. Toisaalta, jos haastatteluissa alkaa esiintyä samoja vastauksia eli saturaatiota, pienikin otos voi olla täysin riittävä. Saturaation toteaminen ei myöskään riitä tutkimusaineiston analyysissä, vaan saturaation täytyminen on kyettävä perustelemaan. Haastattelijan on oltava tarkkana haastatteluja tehdessään ja aineistoa analysoidessaan, että eri näkökulmat tutkimusongelman ratkaisemiseksi on tutkimusaineistosta löydetty. Saturaatiopisteen määrittäminen on erityisen hankalaa tutkittaessa henkilökohtaisia kokemuksia. (Vilkkä 2021, 152–153.) Tämän tutkimuksen tutkimusaineiston saturaatiota oli hankala määrittää ennalta, koska myöskään tutkimusongelma ei ollut yksiselitteinen ja haastatteluissa teemat pohjautuivat henkilön omaan kokemukseen työhyvinvoinnistaan. Haastattelujen edetessä yrittäjien vastauksissa alkoivat toistumaan samat vastaukset, joten aineisto saturoitui. Uusia tutkimuksen kannalta olennaisia näkökulmia ei enää haastatteluissa tullut esille, joten haastattelut lopetettiin kahdeksan haastattelun jälkeen.

Haastattelija ei ollut aiemmin suorittanut teemahaastatteluita, joten haastattelijan kokemattomuus saattoi vaikuttaa haastattelujen kulkuun varsinkin ensimmäisten haastattelujen kohdalla. Toisaalta haastatteluihin valmistauduttiin lukemalla teemahaastatteluiden teoriaa ja testaamalla kysymyksiä etukäteen ulkopuolisella henkilöllä. Varsinaista testihaastattelua ei tehty, mutta ensimmäisen haastattelun jälkeen yksilötason kysymyksiä tarkennettiin niin, että niiden painotettiin koskevan yrittäjää itseään. Ennen jokaista haastattelua haastateltavien kanssa käytiin läpi tutkimuksen tarkoitus ja varmistettiin suostumus haastattelun nauhoittamiselle. Haastattelut ajateltiin toteuttaa suunnitteluvaiheessa kasvatusten, mutta pahentuneen koronatilanteen vuoksi kaikki haastattelut suoritettiin etäyhteydellä. Etäyhteyden käyttö onnistui kuitenkin hyvin, koska haastateltavat olivat tottuneet käyttämään etäkokoustyökaluja.

Yrittäjien haastatteluiden aikaan maailmanpoliittinen tilanne ei ollut vielä kärjistynyt, vaikka huoli tulevan kesän työvoimasta tulikin esiin yhdessä haastattelussa. Myöskään tuotantokustannukset eivät olleet nousseet vielä nykyiselle tasolle. Tulosten luotettavuus voi olla heikentynyt nykyiseen tilanteeseen nähden, koska yritysten talouspaineet ovat kasvaneet haastatteluiden suorittamisajankohtaan verrattuna. Tulosten luotettavuuteen on voinut vaikuttaa myös haastatteluiden ajankohta. Haastattelut suoritettiin alkuvuodesta 2022, jolloin kiireisin sesonki yrityksissä ei ollut vielä alkanut. Haastatteluiden tulokset olisivat voineet olla erilaiset, jos haastattelut olisi suoritettu muuna ajankohtana. Kiireisenä aikana yrittäjiä olisi toisaalta voinut olla hankalampi saada osallistumaan haastatteluun.

Haastatellut yrittäjät olivat työn toimeksiantajan ehdottamia ja yrittäjiä yhdisti aktiivinen yritystoiminnan tai oman osaamisen kehittäminen. Haastatteluiden tulokset olisivat voineet olla poikkeavat, jos haastatelluilla yrittäjillä olisi ollut vaikeuksia yritystoiminnassaan. Vaikeuksissa olevia yrityksiä ei

tähän työhön valittu, sillä työn toimeksiantajan toiveena oli selvittää muutoksessa pärjäävien yritysten toimintatavat työhyvinvoinnin edistämiseksi ja otetaanko työhyvinvointi systemaattisesti huomioon yrityksen johtamisessa.

Asiantuntijoiden vastaukset olivat kattavia ja monesta eri näkökulmasta pohdittuja. Asiantuntijoille tehty kysely olisi toisaalta voinut olla vieläkin antoisampi, jos myös asiantuntijat olisi haastateltu suullisesti. Kirjalliseen kyselyyn asiantuntijoiden kohdalla päädyttiin ajankäytöllisistä syistä ja lisäksi oletuksena oli, että asiantuntijat kykenevät vastaamaan kysymyksiin ilman niiden tarkempaa avaamista ja että he ymmärtävät työhyvinvointiin liittyvät käsitteet. Asiantuntijoiden vastauksilla pyrittiin lisäksi enemmänkin varmentamaan yrittäjien näkemykset, kuin keräämään täysin uutta tietoa. Tässä tarkoituksessa asiantuntijoiden kirjallinen kysely toimi mielestäni hyvin, koska esitettyihin kysymyksiin saatiin vastaukset ja ne olivat tietyiltä osin linjassa yrittäjien näkemysten kanssa.

Eettisyyteen liittyy opinnäytetyön aiheena olevan ilmiön riittävä teoriaosaaminen ja raportointiohjeiden noudattaminen. Opinnäytetyön tekijän tulee huolehtia lähdeviittausten oikeellisuudesta, ettei opinnäytetyön raportoinnissa syyllistytä plagiointiin. Opinnäytetyön tekijällä on oikeus tukeen ja neuvontaan, mutta hän on itse vastuussa tutkimuksestaan ja sen raportoinnista. (Arene 2019, 14.) Eettisyys huomioitiin opinnäytetyöprosessin jokaisessa vaiheessa. Tietosuojaan, suostumuksiin ja lupaprosessiin perehdyttiin ennen tutkimuksen aloittamista ja tietojen salassapidosta huolehdittiin läpi tutkimuksen. Asiantuntijaorganisaatioille lähetettyä kyselylomaketta ja tutkimukseen liittyvää tiedotusta myös muokattiin kesken tutkimuksen saadun palautteen perusteella tietosuojan ja suostumuksen osalta. Vastausten anonymiteetistä huolehdittiin analyysivaiheessa niin, ettei vastauksista käy ilmi vastanneen asiantuntijan henkilöllisyys tai organisaatio.

Tutkimukseen osallistuville henkilöille lähetettiin tutkimuksesta tiedote (liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksen suorittavan henkilön nimi ja yhteystiedot, tutkimuksen tavoite ja suoritustapa sekä tutkimusaineiston käsittely ja käyttö opinnäytetyön loppuraporttiin sekä tutkimukseen osallistuvan henkilön oikeudet. Tietosuojalomakkeena käytettiin Savonia ammattikorkeakoulun omaa tietosuojalomaketta (liite 1). Haastatteluun osallistuvien yrittäjien vastaukset käsiteltiin ja raportoitiin anonymisti. Tutkimuksen kannalta ei ollut olennaista kerätä tutkimusaineistoon henkilökohtaisia tunnistetietoja, kuten nimiä ja henkilötunnuksia. Haastateltavilta kysyttiin tutkimushaastattelussa sukupuoli, ikä, tuotantosuunta ja yrittäjätoiminnan kesto teemakysymysten lisäksi. Alun perin tarkoitus oli käyttää raportissa suorien lainausten yhteydessä vastaajan sukupuolta, ikää ja tuotantosuuntaa, mutta tästä luovuttiin vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi. Vastaajat nimettiin sen sijaan juoksevilla numeroilla (vastaaja 1, vastaaja 2...). Samaa tyyliä käytettiin asiantuntijoiden kohdalla.

Suostumuslomakkeella (liite 2) haastateltava antoi suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen omalla allekirjoituksellaan. Suostumuslomakkeet säilytettiin asianmukaisesti salassapito huomioiden pilvipalvelussa salasanalla ja käyttäjätunnuksella suojattuna ja hävitettiin tutkimuksen päätyttyä. Ennakoarvointilausuntoa ei Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa -ohjeen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 16) mukaan tarvinnut pyytää tutkimuseettiseltä neuvottelukunnalta, koska tutkimukseen ei sisällynyt seuraavia asetelmia:

- Tutkimukseen osallistumisessa poiketaan tietoon perustuvan suostumuksen periaatteesta
- tutkimuksessa puututaan tutkittavien fyysiseen koskemattomuuteen
- tutkimus kohdistuu alle 15-vuotiaisiin ilman huoltajan erillistä suostumusta tai informointia, jonka perusteella huoltajalla olisi mahdollisuus kieltää lasta osallistumasta tutkimukseen
- tutkimuksessa tutkittaville esitetään poikkeuksellisen voimakkaita ärsykeitä
- tutkimuksessa on riski aiheuttaa tutkittaville tai heidän läheisilleen normaalin arkielämän rajat ylittävää henkistä haittaa tai tutkimuksen toteuttaminen voi merkitä turvallisuushkaa tutkittaville tai tutkijalle tai heidän läheisilleen.

7 POHDINTA

Tulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointia johdetaan maatalousyrityksissä tälläkin hetkellä, vaikkei termi hyvinvoinnin johtaminen olekaan jalkautunut maatalousyrittäjien käyttöön samalla tavalla kuin muilla toimialoilla. Työhyvinvoinnin johtaminen on kuitenkin satunnaista ja yrittäjän omasta aktiivisuudesta riippuvaa toimintaa. Suuri osa työhyvinvoinnin johtamisesta nähdään tällä hetkellä sairauksien ja tapaturmien ehkäisyinä, ei yrittäjän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja jaksamisen edistämisenä. Yrittäjillä on tietoa ja osaamista huolehtia omasta jaksamisestaan, mutta yrittäjät tarvitsevat myös ulkopuolista tukea ja neuvontaa. Yritysten tilanteet ja yritys rakenteet ovat kuitenkin toisistaan poikkeavia, joten neuvonnan ja tuen tulisi olla kohdennettua ja räätälöityä yrittäjien tarpeisiin. Yritysten käytössä olevat resurssit ovat rajalliset, eikä työhyvinvoinnin tuottavuutta pystytä osoittamaan suoraan taloudellisten mittareiden avulla. Vapaa-ajan ottaminen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen on ajankäytön hallintaa, taloudellisten panostusten tuottavuus sen sijaan pitäisi pystyä osoittamaan nykyistä tehokkaammin työhyvinvoinnin johtamisen kiinnostuksen lisäämiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata yrittäjien näkemyksiä ja kokemusta työhyvinvoinnistaan ja sen johtamisesta. Valittu tutkimusmenetelmä soveltui hyvin tavoitteen saavuttamiseksi, sillä yrittäjät jakoivat kokemuksiaan ja osaamistaan hyvin avoimesti kaikissa haastatteluissa. Asiantuntijoiden näkökulma maatalousyrittäjien työhyvinvointiin ja sen johtamiseen täydensi yrittäjien vastauksia. Tulosten perusteella saatiin tuotettua tietoa yrittäjille sekä kirjallisen opinnäytetyön, että toimeksiantajan sosiaalisen median kanavissa julkaistun kampanjan muodossa. Sosiaalisen median kampanjan, kuten muidenkin työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden ja hankkeiden, vaikuttavuuden seurannalla yrittäjien kaipaamat toimenpiteet ja tukimuodot saataisiin kartoitettua.

Opinnäytetyössä läpikäytyt teoriat ja mallit ovat suppea katsaus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, ja opinnäytetyö tuo esille rajatun yrittäjäjoukon kokemuksia. Toisaalta aineistoa kerättiin myös työhyvinvoinnin asiantuntijoilta ja heidän näkemyksensä olivat samansuuntaisia yrittäjien vastausten kanssa. Työhyvinvointi aiheena on laaja ja perustuu pitkälti yksilön kokemukseen, johon vaikuttaa vahvasti myös ulkoinen ympäristö. Vaikka tulokset ovatkin linjassa aiempien tutkimusten kanssa, tulee tutkimustyötä jatkaa maatalousyritysten toimintaympäristön ollessa jatkuvassa muutoksessa.

Haastattelut opinnäytetyötä varten tehtiin eri olosuhteiden vallitessa opinnäytetyön julkaisuajankohdan nähdessä ja siksi tulokset voivat poiketa tulevista tutkimuksista. Haastateltaviksi yrittäjiksi valikoitui toimeksiantajan ehdotuksesta yrittäjiä, joilla on tahtoa ja valmiuksia kehittää yritystoimintaansa. Haastateltavat yrittäjät pitivät työhyvinvointiaan korkeassa arvossa ja huolehtivat omasta jaksamisestaan johdonmukaisesti. Kuten aiemmissakin tutkimuksissa on todettu, varsinkin maidontuottajat, jotka haluavat kehittää toimintaansa, eivätkä ole leipääntyneitä työhönsä, voivat pääsääntöisesti paremmin kuin yrittäjät, joilla ei ole toiveita yrityksen kehittämiseksi (Hansen & Østerås 2019, 8). Tulokset olisivat luultavasti olleet poikkeavat, jos opinnäytetyötä varten olisi haastateltu yrittäjiä, joilla on haasteita yritystoiminnassaan.

Opinnäytetyön tulosten perusteella olisi mielenkiintoista tutkia lisää maatalousyrittäjien resilienssin kokemusta ja persoonallisten ominaisuuksien, kuten itseluottamuksen, sinnikkyden ja positiivisuuden merkitystä yrityksen toiminnalle ja yrittäjän kokemalle työhyvinvoinnille. Opinnäytetyön tulokset antavat vahvistusta sille ajatukselle, että persoonallisilla ominaisuuksilla on merkitys yrittäjän kokemaan työhyvinvointiin ja yritystoiminnan kehittämisinnokkuuteen. Persoonallisuuden merkitystä yritystoiminnalle voisi jatkossa hyödyntää sukupolvenvaihdostilanteissa ja johtamisosaamisen koulutuksissa.

Työhyvinvoinnin merkitystä ja sen johtamista tulisi opettaa nykyistä enemmän jo perustutkintojen aikana. Työhyvinvointiosaamisen mittaaminen ja osaamistarpeiden kartoittaminen olisi mielestäni myös mielenkiintoinen tutkimusaihe. Olisi mielenkiintoista selvittää, millaisilla tukitoimilla aloittavat yrittäjät saataisiin nykyistä paremmin huolehtimaan omasta jaksamisesta sekä työhyvinvoinnin johtamisesta yrityksistä. Nuorien yrittäjien toiveet ja tarpeet viestinnän selkeyttämiseen olisi myös hyvä ottaa huomioon. Tekniikan hyödyntäminen mittauksissa ja erilaisten sosiaalisten median alustoiden käyttö voisi lisätä nuorten yrittäjien kiinnostusta oman jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Tutkimusta maatalousyrittäjien työhyvinvoinnista ja sen johtamisen jalkauttamisesta yrityksiin tarvitaan edelleen lisää. Varsinkin terveyden edistämisen näkökulmasta tehtävää työtä tulee lisätä maatalousyrittäjien parissa. Vaikka tässä työssä ei käsiteltykään osa-aikaviljelijöiden työhyvinvointia tai heidän kuormitustilannettaan, tutkimusta maanviljelyn ja palkkatyön yhdistämisestä tarvitaan osa-aikaviljelijöiden määrän kasvaessa. Työhyvinvointia taloudellisten lukujen avulla mittaava mittari autaisi yrittäjiä näkemään konkreettisesti työhyvinvointiin panostamisen kannattavuuden.

Sidosryhmäyhteistyön merkitystä tulisi myös entisestään kasvattaa, jotta yrittäjille ja yrityksiin saataisiin tukea oikea-aikaisesti ja matalalla kynnyksellä. Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen on mahdollista saada tukea monelta eri taholta, tuottajajärjestöiltä, eläke- ja vakuutuslaitoksilta sekä neuvontaorganisaatioilta. Viestintä tukipalveluista ja koulutuksista on kuitenkin tällä hetkellä yrittäjien näkökulmasta hajanaista ja vastuunjako ei haastatteluiden tulosten mukaan ole selkeää. Viestinnän selkeyttämiseen ja tiedottamiseen tulee tehdä kehitystyötä, jotta yrittäjillä on mahdollisuus saada kattavaa ja relevanttia informaatiota. Opinnäytetyön tuloksista tehdyn kampanjan tavoitavuutta ei mitattu opinnäytetyön tekijän toimesta. Eri viestintäkanavien tavoitavuusselvityksiä tulee kuitenkin hyödyntää, jotta varmistetaan tuotetun informaation ja uusimman tutkimustiedon näkyminen oikealle kohdeyleisölle oikealla foorumilla. Yrittäjien jaksamisen haasteisiin liittyvien hankkeiden ja tapahtumien jatkuvuudesta on myös huolehdittava, että apu saadaan jalkautettua yrityksiin konkreettisesti.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja aiheen tärkeys kasvaa maatalousalaan liittyvien paineiden lisääntyessä. Maatalousyrittäjien työhyvinvointi ja jaksamisen haasteet ovat olleet esillä mediassa koko opinnäytetyöprosessin ajan enenevässä määrin. Kustannuskriisi ja maatalouteen kohdistuvat pakotteet ajavat yhä useamman viljelijän entistä tiukemmalle, eikä fyysisesti ja henkisesti kuormittavan työn kuormitustekijöitä pystytä poistamaan kokonaan. Maatalousyrittäjien toimintaan ja rakenteeseen kohdistuu jatkossa paljon muutospainetta. Toimintaympäristön muuttuessa yrittäjien on löydettävä uusia toimintamalleja omasta jaksamisestaan huolehtimiseen voidakseen pitää yrityksensä toiminnassa. Tämä opinnäytetyö ei ratkaise yrittäjien työhyvinvointiin liittyviä haasteita, mutta toivon

yrittäjien saaneen ideoita ja ajatuksia oman työhyvinvointinsa parantamiseen ja sen jalkauttamiseen osaksi yrityksen johtamista. Itselle opinnäytetyön tekeminen mahdollisti oman asiantuntijuuden kasvattamisen ja omien vahvuuksien löytämisen. Yrittäjien kanssa käydyt keskustelut olivat mielenkiintoisia ja avasivat erilaisia näkökulmia yrittäjien arkeen ja heidän kohtaamiinsa haasteisiin. Saatu oppi ja kokemukset auttavat ymmärtämään myös omaa nykyistä työtä laajemmassa mittakaavassa. Suomalaisilla ruuantuottajilla on vahva osaaminen ja he tekevät arvokasta työtä, jonka säilymisen eteen toivon tulevaisuudessakin saavani tehdä töitä.

LÄHTEET

- Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020. Pdf-tiedosto. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPIINN%c3%84YTET%c3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUK-SET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 25.10.2021.
- Bell, Emma, Bryman, Alan & Harley, Bill 2019. *Business Research Methods*. Fifth Edition. Oxford University Press.
- Carlson, Maria & Järvinen Kati 2012. *Mielekäs työ – uuden ajan uraopas*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Chengane, Sabrine, Beseler, Cheryl L., Duysen, Ellen G., Rautiainen, Risto H. 2021. Occupational stress among farm and ranch operators in the midwestern United States. *BMC Public Health* 21, 2076. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-12053-4>. Viitattu 4.4.2022.
- Eriksson, Monica 2017. The Sense of Coherence in the Salutogenic Model of Health. Teoksessa Mittelmark, Maurice B., Sagy, Shifra, Eriksson, Monica, Bauer, Georg F., Pelikan, Jürgen M., Lindström, Bengt, Espnes, Arild Geir (toim.) *The Handbook of Salutogenesis*. Springer International Publishing, 91–99. Pdf-tiedosto. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-04600-6.pdf>. Viitattu 4.4.2022.
- Eriksson, Monica & Mittelmark, Maurice B. 2017. The Sense of Coherence and Its Measurement. Teoksessa Mittelmark, Maurice B., Sagy, Shifra, Eriksson, Monica, Bauer, Georg F., Pelikan, Jürgen M., Lindström, Bengt, Espnes, Arild Geir (toim.) *The Handbook of Salutogenesis*. Springer International Publishing, 97–106. Pdf-tiedosto. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-04600-6.pdf>. Viitattu 4.4.2022.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Pdf-tiedosto. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf. Viitattu 23.11.2021.
- Hansen, Bjørn Gunnar & Østerås, Olav 2019. Farmer welfare and animal welfare. Exploring the relationship between farmer’s occupational well-being and stress, farm expansion and animal welfare. *Preventive Veterinary Medicine* 170, 1–9. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167587719300194?via%3Dihub>. Viitattu 28.11.2021.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. *Tutki ja kirjoita*. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna 2017. *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Janker, Judith, Vesala, Hannu T. & Vesala, Kari Mikko 2021. Exploring the link between farmers’ entrepreneurial identities and work wellbeing. *Journal of Rural Studies* 83, 117–126. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0743016721000747?via%3Dihub>. Viitattu 25.11.2021.
- Jenny, Gregor J., Bauer, Georg F., Vinje, Forbech Hege, Vogt, Katharina & Torp, Steffen 2017. The Application of Salutogenesis to Work. Teoksessa Mittelmark, Maurice B., Sagy, Shifra, Eriksson, Monica, Bauer, Georg F., Pelikan, Jürgen M., Lindström, Bengt, Espnes, Arild Geir (toim.) *The Handbook of Salutogenesis*. Springer International Publishing, 197–210. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-04600-6_11. Viitattu 4.4.2022.

- Jyväskylän yliopisto 2021. Tutkimuksen toteuttaminen. Verkkojulkaisu. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>. Viitattu 14.10.2021.
- Kallioniemi, Marja, Kolstrup, Christina Lunner, Kymäläinen, Hanna-Riitta, Lundqvist, Peter, Stallones, Lorann & Brumpy, Susan 2013. International Perspectives on Psychosocial Working Conditions, Mental Health, and Stress of Dairy Farm Operators. *Journal of Agromedicine* 18 (3), 244–255. https://www.researchgate.net/publication/248703754_International_Perspectives_on_Psychosocial_Working_Conditions_Mental_Health_and_Stress_of_Dairy_Farm_Operators. Viitattu 25.10.2021.
- Kallioniemi, Marja K., Simola, Ahti, Kaseva, Janne & Kymäläinen, Hanna-Riitta 2016. Stress and burnout among Finnish dairy farmers. *Journal of Agromedicine* 21 (3), 259–268. https://www.researchgate.net/publication/301333056_Stress_and_Burnout_Among_Finnish_Dairy_Farmers. Viitattu 9.10.2021.
- Kananen, Jari 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketoimintayksikkö.
- Karttunen, Janne, Tuure, Veli-Matti, Lätti, Markku, Leppälä, Jarkko, Rautiainen, Risto, Mattila, Tiina & Mäittälä, Jukka 2017. Luonnonvara-alan työhyvinvointivisio 2025. Työtehoseuran julkaisu 428. https://www.tts.fi/files/2342/Luonnonvara-alan_tyohyvinvointivisio_2025.pdf. Viitattu 22.2.2022.
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Kaustell, Kim. O., Mattila, Tiina E.A., Heiberg, Anne Marie & Rautiainen, Risto H. 2012. Vierastyövoiman työturvallisuuteen ja -terveyteen vaikuttavat tekijät. Suomen maataloustieteellisen seuran tiedote nro 28. <https://journal.fi/smst/article/view/75498/36918>; Viitattu 25.8.2022.
- Kinnunen, Birgitta, Heikkonen, Jalmari, Kotilainen, Eljas, Mäittälä, Jukka & Torpström, Anne 2016. Maatalousalan hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. korjattu painos. Helsinki: Lönnberg Print & Promo.
- Kinnunen, Ulla 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Feldt (toim.) *Tykkää työstä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 127–148.
- Kolstrup, Christina Lunner & Lundqvist, Peter 2013. Lantbrukets & landsbygdens psykosociala puls. Sveriges lantbruksuniversitet, Fakulteten för landskapsplanering, trädgårds- och jordbruksvetenskap. Pdf-tiedosto. https://pub.epsilon.slu.se/10578/7/lunner_kolstrup_c_%20lundqvist_p_130625.pdf. Viitattu 15.1.2022.
- Kymäläinen, Hanna-Riitta 2010. Maitotilan Hyvä Vointi -tutkimushankkeen loppuraportti. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/29081>. Viitattu 12.10.2021.
- Leppälä, Jarkko, Lätti, Markku, Smeds, Pia & Väre, Minna. Työvoiman ja työmäärän hallinta maatalousyrittäjän jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaajina. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. Raportit ja selvitykset 2013:117. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-487-503-5>. Viitattu 21.11.2021.
- Liikkuva aikuinen -ohjelma julkaisuaika tuntematon. Liikkuva työelämä. Fyysisesti kuormittava työ. Verkkojulkaisu. <https://liikkuvatyoelama.fi/tyontekijalle/fyysisesti-kuormittava-tyo/>. Viitattu 23.8.2022.
- Lindström, Bengt & Eriksson, Monica 2012. Salutogeeninen lähestymistapa terveyteen – teoria terveyden resursseista. Teoksessa Pietilä, Anna-Maija (toim.) *Terveyden edistäminen – Teorioista toimintaan*. SanomaPro Oy, 32–52.
- Liukkonen, Paula 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talentum Media Oy.

Logstein, Brit 2016. Predictors of mental complaints among Norwegian male farmers. *Occupational Medicine* 66 (4), 332–337. <https://academic.oup.com/occmed/article/66/4/332/1752923>. Viitattu 26.11.2021.

Luonnonvarakeskus julkaisuaika tuntematon a. Tilastotietokanta.

https://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE__02%20Maatalous__02%20Rakenne__02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/03_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_tuotantos_ELY.px/table/tableViewLayout1/?loadedQueryId=b878619d-270f-4a36-897f-618fdbf7822b&timeType=from&timeValue=2010. Viitattu 11.11.2021.

Luonnonvarakeskus julkaisuaika tuntematon b. Tilastotietokanta.

http://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE__02%20Maatalous__04%20Tuotanto__12%20Kotielainten%20lukumaara/01_Kotielainten_lukumaara_kevaalla_ELY.px/table/tableViewLayout2/?rxid=ad79f3db-8ae9-463b-8537-117bae62bcb6. Viitattu 13.11.2021.

Luonnonvarakeskus julkaisuaika tuntematon c. Tilastotietokanta.

https://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE__02%20Maatalous__04%20Tuotanto__20%20Puutarhatilastot/02_Avomaatuotannon_jakautuminen.px/table/tableViewLayout1/?loadedQueryId=3b7535b0-aec1-40d2-b593-7773ec397162&timeType=top&timeValue=2. Viitattu 13.10.2021.

Maa- ja metsätalousministeriö 2022. Maatalouden kilpailukyky. Verkkojulkaisu. <https://mmm.fi/maaseutu/maatalouden-kilpailukyky>. Viitattu 22.2.2022.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2020a. Työterveyshuollon tilakäynneille toivotaan lisää jaksamisen ja työhyvinvoinnin asiantuntijuutta. Verkkojulkaisu. <https://www.mela.fi/uutiset/tyoterveyshuollon-tilakaynneille-toivotaan-lisaa-jaksamisen-ja-tyohyvinvoinnin-asiantuntijuutta/>. Viitattu 12.10.2021.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2020b. Työterveyshuollon tilakäynneille toivotaan lisää jaksamisen ja työhyvinvoinnin asiantuntijuutta. Verkkojulkaisu. <https://www.mela.fi/uutiset/tyoterveyshuollon-tilakaynneille-toivotaan-lisaa-jaksamisen-ja-tyohyvinvoinnin-asiantuntijuutta/>. Viitattu 4.4.2022.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2021. Mela laajentaa työkykykoordinaattoritoimintaa Keski-Suomeen, Kainuuseen, Koillismaalle sekä Itä-Lappiin. <https://www.mela.fi/uutiset/mela-laajentaa-tyokykykoordinaattoritoimintaa-keski-suomeen-kainuuseen-koillismaalle-seka-ita-lappiin/>. Viitattu 24.11.2021.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2022. Työterveyshuolto. Verkkojulkaisu. <https://www.mela.fi/tyohyvinvointi/tyohyvinvointia-maaseudun-yrittajille/tyoterveyshuolto/>. Viitattu 2.5.2022.

Maatalousyrittäjien eläkelaki 2006/1280. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061280>. Viitattu 12.10.2021.

Maatalousyrittäjien Mela-turva 2022. Tammikuu 2022. Melan tilasto. Pdf-julkaisu. https://tilastot.mela.fi/pub_files/321.pdf. Viitattu 28.3.2022.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mattila, Tiina, Ovaska, Ulla, Vänninen, Irene, Heikkilä, Anna-Maija, Elstob, Tea, Tuure, Veli-Matti & Serenius, Marjo 2020. Työhyvinvointi marja- ja hedelmätilalla. Pdf-tiedosto.

https://www.hmlry.fi/wp-content/uploads/jasenille/luentopaivien-esitelmia/talviluentopaivat-2020/Veli-Matti-Tuure-TTS-HMLtalviluentop%C3%A4iv%C3%A4t_2020_Tuure_F.pdf. Viitattu 14.2.2022.

MTK 2020. Verkkojulkaisu. <https://www.mtk.fi/-/maidontuotanto-1>. Viitattu 13.10.2021.

MTK julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu. <https://www.mtk.fi/toiminta-ajatus>. Viitattu 13.1.2021.

- Nilsson, Petra M., Andersson, Ingemar H., Ejlertsson Göran 2013. The work experience measurement scale (WEMS): A useful tool in workplace health promotion. Lund University. <https://lup.lub.lu.se/search/ws/files/1687447/3910518.pdf>. Viitattu 6.4.2022.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.
- Pakka, Jaana & Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Pdf-tiedosto. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf. Viitattu 12.3.2022.
- Perkiö-Mäkelä, Merja, Hirvonen, Maria, Kinnunen, Birgitta, Koponen, Milja, Louhelainen, Kyösti, Mäitälä, Jukka, Sipponen, Jouni & Torpström, Anne 2016. Työterveys ja maatalous Suomessa 2014. Työterveyslaitos. Pdf-tiedosto. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130362/TyoterveysJaMaatalousSuomessa2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 11.10.2021.
- ProAgria 2019. Opas aloittaville marjanviljelijöille. Pdf-tiedosto. https://www.proagria.fi/sites/default/files/attachment/opas_aloitteleville_marjanviljelijöille_2019.pdf. Viitattu 28.1.2022.
- Ristikangas, Marjo-Riitta, Lönnroth, Anna, Ristikangas, Victoria & Ristikangas, Vesa 2021. Valmentava tiimin johtaminen: yhdessäohjautuvuus ja systeminen ajattelu onnistumistekijöinä. Helsinki: Alma Talent.
- Ryhänen, Matti & Sipiläinen, Timo 2018. Maatalousyrityksen johtaminen ja toiminnan kehittäminen. 2. tarkistettu painos. Helsinki: Tempest Oy.
- Sabillón, Herrera Beatriz, Gerster-Bentaya, Maria & Knierim, Andrea 2021. Measuring farmers' well-being: Influence of farm-level factors on satisfaction with work and quality of life. *Journal of Agricultural economics* 00, 1–20. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1477-9552.12457>. Viitattu 17.4.2022.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html. Viitattu 14.10.2021.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html. Viitattu 29.11.2021.
- Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu julkaisuaika tuntematon. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Verkkojulkaisu. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Viitattu 14.4.2022.
- Tarkkonen, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Unipress.
- Tenhunen, Sanna & Salonen, Janne 2016. Maatalousyrittäjien työurat ja eläketurva. Eläketurvakeskuksen julkaisu. Pdf-julkaisu. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131566/Maatalousyrittajien_tyourat_ja_elaketurva.pdf?sequence=1. Viitattu 18.12.2021.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Pdf-tiedosto. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf. Viitattu 25.10.2021.
- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 6.10.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Verkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>. Viitattu 15.10.2021.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c. Työn ja terveyden oma-arviointipalvelu. Verkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/maatalousalan-tyoterveyshuolto/tyon-ja-terveyden-oma-arviointipalvelu>. Viitattu 10.4.2022.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Virtanen, Salla 2020. Somemarkkinoinnin työkirja. Helsinki: Kauppakamari.

Yazd, Sahar Daghigh, Wheeler, Sarah Ann & Zuo, Alec 2019. Key Risk Factors Affecting Farmers' Mental Health: A Systematic Review. International Journal of Environmental Research and public health 16 (23), 4849. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/23/4849/htm>. Viitattu 4.4.2022.

LIITE 1: TIETOSUOJASELOSTE



OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
13 ja 14 artiklat
Laatimispäivä: [26.11.2021]

Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Anna Soukkanen
Osoite:
Puhelinnumero:
Sähköpostiosoite: anna.soukkanen(a)edu.savonia.fi

2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimus suoritetaan teemahaastattelemalla maatalousyrittäjiä. Yrittäjiltä kysytään ikä, sukupuoli, yritystoiminnan kesto ja ajatukset yrityksen kehittämisestä. Muita tunnistetietoja ei kysytä.

3. Tutkimuksen suorittajat

Tutkimuksen suorittaa YAMK-opiskelija Anna Soukkanen.

4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kesto

Tutkimuksen nimi: *Työhyvinvointi osana muuttuvan maatalousyrityksen johtamista*

Henkilötietojen käsittelyn kesto:
Tutkimus suoritetaan vuoden 2022 aikana, jonka jälkeen kerätty aineisto hävitetään.

5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Haastateltavilta kysytään tutkimuksessa ikä ja sukupuoli.

7. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

- Rotu tai etninen alkuperä
- Poliittiset mielipiteet
- Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus
- Ammattiliiton jäsenyys
- Geneettiset tiedot
- Biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten
- Terveys
- Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Arkaluonteisten tietojen käsittely perustuu seuraavaan tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan mukaiseen oikeusperusteeseen:

- Tutkittavan suostumus
- Tieteellinen tai historiallinen tutkimustarkoitus tai tilastollinen tarkoitus

8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Tutkimukseen osallistuvien nimet on saatu työn tilaajalta MTK Pohjois-Savolta. Puhelinnumerot etsitään hakupalvelulla. Muista lähteistä tutkittavien tietoja ei kerätä.

9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ei luovuteta edelleen.

10. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

11. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen: *Allekirjoitetut suostumuslomakkeet skannataan sähköiseen muotoon, jonka jälkeen asiakirjat tuhoetaan silppuamalla. Sähköiset asiakirjat säilytetään Savonia ammattikorkeakoulun pilvipalvelussa henkilökohtaisen salasanan takana. Muuta manuaalista aineistoa ei käsitellä tutkimuksessa.*

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta
 muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
 Aineisto analysoidaan suoran tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään
 Tutkimusrekisteri arkistoidaan:
 ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa: *Aineistoa ei arkistoida vaan se hävitetään tutkimuksen päätyttyä.*

13. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@savonia.fi

14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että

käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto
Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki
Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki
Vaihe: 029 56 66700
Faksi: 029 56 66735
Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

LIITE 2: SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tiedote tutkimuksesta ja suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Työhyvinvointi osana muuttuvan maatalousyrityksen johtamista

Tutkimuksen toteuttaja: Anna Soukkanen, YAMK-opiskelija, Savonia-ammattikorkeakoulu
anna.soukkanen(a)edu.savonia.fi

Tutkimukseen osallistuminen

Pyydän teitä osallistumaan tutkimukseen, jossa tutkitaan MTK Pohjois- Savon toimeksiannosta yrittäjien kokemaa työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin johtamista. Työn toimeksiantaja on ehdottanut teitä sopivaksi haastateltavaksi tutkimukseen.

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa yrittäjien kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta yrityksissä. Tutkimuksen tulosten perusteella työn toimeksiantajalle tuotetaan some-kampanja työhyvinvoinnin lisäämiseksi maatalousyrityksissä. Some-kampanjan avulla pyritään lisäämään yrittäjien tietoisuutta omista vaikutusmahdollisuuksistaan työhyvinvointiinsa.

Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutetaan teemahaastattelemalla teitä sopivana ajankohtana vuoden 2022 alussa. Haastattelu tapahtuu kotonanne tai halutessanne etäyhteydellä. Tallennettavat tunnistetiedot ovat ikä, sukupuoli ja yritystoiminnan kesto. Nimeä pyydetään tähän suostumuslomakkeeseen, tutkimusaineistoon sitä ei tallenneta. Tulokset analysoidaan anonymisti ja tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä. Tutkimusaineiston analyysi julkaistaan Savonia ammattikorkeakoululle tehtävässä YAMK-opinnäytetyössä, joka tallennetaan myös sähköiseen muotoon. Tutkimuksessa kerättyä tietoa ei luovuteta ulkopuolisille eikä haastateltavien henkilöllisyyttä voida tunnistaa. Tutkimukseen osallistuminen on täysin luottamuksellista.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista eikä siihen osallistumisesta aiheudu haastateltavalle kustannuksia. Tutkimukseen osallistumisen voitte halutessanne keskeyttää milloin tahansa. Ennen keskeyttämistä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää hyödyksi tutkimuksen tekemisessä.

Allekirjoituksella vahvistan osallistumiseni tutkimukseen.

Aika

Paikka

Allekirjoitus ja nimenselvennys

LIITE 3: TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Hakijan tiedot	Nimi Anna Soukkanen	Henkilötunnus	
	Katuosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
	Puhelin	Sähköpostiosoite anna.soukkanen(a)edu.savonia.fi	
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Savonia AMK	Hakijan tehtävä/virka-asema YAMK-opiskelija	
Tutkimuksen ohjaaja	Nimi Marja-Liisa Rissanen	Oppiarvo ja ammatti Yliopettaja	
	Toimipaikka ja osoite		
	Puhelin	Sähköpostiosoite	
Tutkimuksen toimeksi-antaja	Toimeksiantaja MTK Pohjois-Savo		
	Yhteystiedot		
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus	
Päätätää täyttää	Tutkimusluvan myöntäminen		
	<input type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään ja pyydetyt tiedot luovutetaan	<input type="checkbox"/> Tutkimuslupaa ei myönnetä eikä pyydettyjä tietoja luovuteta	
	Myöntämisen ehdot <input type="checkbox"/> Hakijan tulee toimittaa valmis raportti tutkimuksen valmistuttua ja esitellä tutkimuksen tulokset suullisesti <input type="checkbox"/> Hakija sitoutuu maksamaan tietojen luovuttamisesta syntyneet kustannukset <input type="checkbox"/> Muut ehdot		
	Perustelut myöntämättä jättämiselle		
	Päätäjän nimi		
Päiväys ja päätäjän allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä _/_/	Allekirjoitus	
Tiedottaminen päätöksestä	<input type="checkbox"/> tutkimusluvan hakijalle <input type="checkbox"/> tietohallinnon suunnittelijalle <input type="checkbox"/> henkilöstöpäällikölle <input type="checkbox"/> opiskelijapalveluiden päällikölle <input type="checkbox"/> koulutuspäällikölle/johdolle		