

Honkajoen paikallisyksikön maatalouslomittajien työtyytyväisyys

Erja Törmä

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2015

Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma
Luonnonvara ja ympäristöala





Tekijä(t) Törmä, Erja	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 27.04.2015
	Sivumäärä 97	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Honkajoen paikallisyksikön maatalouslomittajien työtyytyväisyys		
Koulutusohjelma Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Mirja Riipinen		
Toimeksiantaja(t) Honkajoen kunta Lomituspalvelut		
Tiivistelmä <p>Lomitusalueiden yhdistämisen jälkeen Honkajoen kunta on hoitanut vuoden 2011 alusta alkaen oman alueensa sekä sopimuksesta muiden kuntien alueiden lomituspalvelutoiminnan. Paikallisyksikköön kuuluvat Honkajoen, Jämijärven, Siikaisten, Karvian, Kihniön, Lavian, Merikarvian ja Pomarkun kunnat sekä Kankaanpään, Porin, Ulvilan ja Parkanon kaupungit. Paikallisyksikön alueella toimii noin sata vakituisessa työsuhteessa olevaa maatalouslomittajaa. Lomittajan työssä työyhteisön merkitys poikkeaa tavanomaisesta ja työnsijainti sijaitsee kaukana osalle alueen lomittajista, ja nämä muun muassa tuovat haastetta lomittajan työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Honkajoen paikallisyksikön alueen lomittajien työssä jaksamista ja työtyytyväisyyttä. Tutkimusta varten laadittiin kyselylomake, joka sisälsi sekä väittämiä että avoimia kysymyksiä. Kyselyn aihealueet koskivat lomittajan taustatietojen lisäksi hänen omia tuntemuksiaan, lomittajan ja maatalousyrittäjän välistä toimintaa sekä lomittajan ja työnjohdon välistä toimintaa.</p> <p>Kyselyyn vastasi 84 lomittajaa. Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että lomittajat ovat pääosin tyytyväisiä omaan elämäntilanteeseensa, osaamiseensa ja ovat ylpeitä työstään, mutta tulevaisuus huoleuttaa. Tiloille pitää töiden ohjeistusta ja työturvallisuuden tärkeyttä korostaa entistä enemmän sekä huolehtia, että työtehtävien määrä on oikea suhteessa mitoitettuun työaikaan. Arvosanaksi asteikolla 4 – 10 lomittajat arvioivat työnjohdon toiminnasta 7,7. Suurin osa lomittajista tuntee saavansa oikeudenmukaista kohtelua, mutta 18 % vastaajista ei tiedä, arvostaako työnjohto heidän tekemäänsä työtä.</p> <p>Tutkimus lomittajien työtyytyväisyydestä Honkajoen paikallisyksikössä on ensimmäinen, joten sitä voidaan pitää perustana lomituspalvelutoiminnan kehittämisessä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Lomituspalvelut, maatalouslomittaja, työtyytyväisyys, työturvallisuus, työhyvinvointi,		
Muut tiedot		



Author(s) Törmä, Erja	Type of publication Bachelor's thesis	Date 27.04.2015
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 97	Permission for web publication: x
Title of publication Work place satisfaction of farm relief workers at Honkajoki local unit		
Degree programme Agriculture and Rural Industries		
Tutor(s) Riipinen, Mirja		
Assigned by Honkajoki		
Abstract <p>The aim of this study was to examine the coping and job satisfaction of the farm relief workers in the Honkajoki local unit. For the purposes of this study, a questionnaire was created, which included both statements and open-ended questions. In addition to the farm relief worker's background information, the questionnaire topics were related to the worker's feelings, the activities of the relief worker with the farmer, as well as the activities of the relief worker and his/her supervisors.</p> <p>There were 84 relief workers who responded to the survey. From the results it can be concluded that the relief workers are generally satisfied with their life situations, skills and are proud of their work, but worried about the future. On a scale from 4 to 10 the relief workers evaluated their supervisors at 7.7. Most of the relief workers feel they receive fair treatment, but 18% of the respondents did not know if the supervisors appreciate their work.</p> <p>This study on relief workers job satisfaction in Honkajoki local unit is the first conducted so it can be considered as the basis for the development of the farm relief worker services.</p>		
Keywords/tags (subjects) Farm relief work services, farm relief worker, workplace satisfaction, workplace safety, workplace wellbeing,		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Työn lähtökohdat	5
2	Maatalouslomitustoiminta.....	6
2.1	Maatalouslomituksen organisaatiokaavio	7
2.2	Oikeus lomituspalveluun	9
2.3	Maatalouslomittajan ammattikuva	11
2.3.1	Yleistä	11
2.3.2	Koulutus.....	12
2.3.3	Työaika	13
2.3.4	Lomittajan työtehtävät vuosiloma- ja sijaisapulomituksessa	15
3	Työsuojelu ja työturvallisuus.....	17
3.1	Yleistä.....	17
3.2	Työsuojelu.....	17
3.2.1	Työsuojeluun sisältyviä käsitteitä.....	18
3.2.2	Työsuojelun organisaatio	19
3.2.3	Työsuojeluvalvonta	20
3.3	Työtapaturmat ja ammattitaudit.....	20
3.4	Palvelusuunnitelma	21
3.5	Mobiilijärjestelmä.....	22
3.6	Henkilönsuojaimet, työ- ja suojavaatetus.....	23
3.7	Perehdytys ja opastus.....	24
3.8	Vaarojen tunnistaminen ja torjuminen	25
3.9	Työterveyshuolto.....	26
4	Työhyvinvointi	28
4.1	Yleistä.....	28
4.2	Työkyky	29

4.2.1	Talomalli	29
4.2.2	Henkilökohtainen toimintakyky ja terveys.....	30
4.2.3	Osaaminen.....	30
4.2.4	Arvot, asenteet ja motivaatio.....	31
4.2.5	Työyhteisö, työolot ja johtaminen	32
4.3	Työn kuormittavuus.....	32
4.3.1	Yleistä	32
4.3.2	Fyysinen kuormitus	33
4.3.3	Henkinen kuormitus	34
4.4	Työpaikan luottamussuhteet.....	37
4.5	Kehityskeskustelut ja palaute.....	38
4.6	Tulevaisuuden ennusteita	39
5	Honkajoen paikallisyksikkö.....	39
6	Tutkimuksen toteuttaminen	41
6.1	Tutkimuksen tavoite	41
6.2	Tutkimusmenetelmä.....	42
6.3	Aineiston keräys ja käsittely	43
6.4	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	43
7	Tutkimustulokset ja tulosten analysointi	44
7.1	Lomittajien taustatiedot.....	44
7.2	Lomittajien henkinen ja fyysinen jaksaminen	48
7.3	Lomittajan ja maatalojen välinen toiminta	53
7.4	Lomittajan ja työnjohdon välinen toiminta.....	61
8	Johtopäätökset ja kehittämiskohteet	67
9	Pohdinta	71
	Lähteet.....	73

Liitteet	78
Liite 1. Kyselylomake	78
Liite 2. Lomittajien vapaa sana avoimissa kysymyksissä.....	83
Liite 3. Tilalle tehtävä palvelusuunnitelma	91

Kuviot

Kuvio 1. Maatalouslomituksen organisaatiojärjestys	7
Kuvio 2. Työkykyä kuvaava talomalli	30
Kuvio 3. Honkajoen paikallisyksikköön kuuluvien kuntien sijainti Suomen kartalla....	40
Kuvio 4. Vastaajat lomitusalueittain.	45
Kuvio 5. Toimintavuodet lomittajan ammatissa.	46
Kuvio 6. Lomittajan oman elämäntilanteen arviointi	48
Kuvio 7. Lomittajan työssä kokemus henkinen ja fyysinen väkivalta.	50
Kuvio 8. Lomittajan arvio omasta terveydestä ja työkunnosta.	52
Kuvio 9. Lomittajan liikunnan määrä suhteessa omaan työkunnan arvioon.....	53
Kuvio 10. Alueelliset erot lomittajien käytännöstä ilmoittaa tulostansa tilalle.....	54
Kuvio 11. Alueelliset erot kirjallisten ja päivitettyjen ohjeiden käytöstä tiloilla.....	55
Kuvio 12. Lomittajan arvio tilojen toiminnasta perehdytyksen, opastuksen ja koneturvallisuuden suhteen.	56
Kuvio 13. Miesten ja naisten väliset erot epävarmuudesta koneiden käytön suhteen.	57
Kuvio 14. Lomittajalle mitoitettujen työajan riittävyys.....	59
Kuvio 15. Työajan riittävyys suhteessa tehtävien töiden määrään.	59
Kuvio 16. Lomittajien antamat arvosanat maatalousyrittäjille alueittain.	60
Kuvio 17. Lomittajan ja työnjohdon välisen toiminnan tuntemukset.	62
Kuvio 18. Yhden edestakaisen työmatkan kriittinen pituus	64
Kuvio 19. Lomatoimienohjaajille annettujen arvosanojen suhteet.....	66

Taulukot

Taulukko 1. Montako eläintä lasketaan yhteen kotieläinyksikköön	10
Taulukko 2. Lomituspalveluihin oikeutettujen tilojen määrät.....	35
Taulukko 3. Honkajoen paikallisyksikön tilastolukuja.....	41

1 Työn lähtökohdat

Maatalouden teknologian kehittyessä ja erilaisten tuotantoon liittyvien vaatimusten lisääntyessä myös maatalouslomittajan, josta myöhemmin käytetään sanaa lomittaja, työnkuva on muuttunut. Työ on vaihtelevaa ja vaatii monipuolista osaamista, jolloin se voi olla myös henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa. Onnistuneen lomituksen taustalla on monia asioita, joista lomituksen palvelukonsepti muodostuu. Yhteistyössä ovat paikallisyksikön hallintohenkilöstö, maatalousyrittäjät sekä lomittajat. Keskinäisen tasapuolisuuden ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi on osapuolten noudatettava johdonmukaisesti sovittuja toimintatapoja, jotka perustuvat osittain lainsäädäntöön ja työehtoihin. Maatalousyrittäjien Eläkelaitos (Mela) on antanut niihin perustuvat suositukset lomitusohjeiden noudattamisesta. Maatalouslomittajan osuus toimintaketjussa on oleellinen ja kaikkia osapuolia tyydyttävä palvelu perustuu lomittajan työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen, jotka sisältävät monia työssä jaksamiseen vaikuttavia asioita.

Lomittajan ammatissa työyhteisön merkitys poikkeaa tavanomaisesta työyhteisöstä, jossa yleensä kaikilla työntekijöillä on sama työntekopaikka ja esimiehet ovat lähellä. Lomittajan työntekopaikkoja ovat eri maatalousyritykset, joissa on yleensä vain yksi lomittaja ja saattaa kulua pitkiä aikoja, ennen kuin lomittajalla on tilaisuus työskennellä samaan ammattikuntaan kuuluvan työkaverin kanssa. Maatalousyrityksessä työskenteleviä omistajia ei useinkaan voi rinnastaa samanveroisiksi työkavereiksi.

Kuten monissa organisaatioissa, myös maatalouslomitustoiminnassa, kustannustehokkuus on yksi tekijä toiminnan ylläpitämisessä. Tästä ja yhdenmukaistamisesta johtuen pienempiä muutaman kunnan kokoisia lomitusalueita on yhdistetty paikallisyksiköiksi, joiden alueet käsittävät usein yli kymmenen kuntaa. Yhden paikallisyksikön alue on nykyisin iso, eivätkä eri puolilla aluetta asuvat lomittajat välttämättä edes tunne toisiaan. Paikallisyksikön toimipiste sijaitsee etäällä monista alueen kunnista eivätkä henkilökohtaiset tapaamiset esimiesten ja lomittajien välillä aina onnistu ainakaan kovin nopeasti tai vaivattomasti. Käytännössä voi olla niin, että lomittaja on melko yksin ilman työyhteisön antamaa tukea. Tavallaan se kuuluu työn luonteeseen,

ja toisille se sopii paremmin kuin toisille. Se, miten lomittajat työssään viihtyvät tai millainen on heidän työtyytyväisyytensä, ei välttämättä ole työnjohdon tiedossa.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana oli Satakunnassa lomituspalveluita järjestävä Honkajoen paikallisyksikkö. Toimeksiantaja halusi tutkimuksen, jonka avulla selvitetäisiin Honkajoen paikallisyksikössä työskentelevien vakinaisten kuukausipalkkaisten lomittajien työssä jaksamista ja työhyvinvointia eli heidän työtyytyväisyyttään. Tutkimusaineiston keräämistä varten laadittiin kyselylomake (ks. liite 1). Kysely ryhmiteltiin aihealueittain lomittajan taustatietoihin, lomittajan omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen, maatilayrityksen ja lomittajan väliseen toimintaan sekä lomittajan ja työnjohdon väliseen toimintaan liittyviin väittämiin ja avoimiin kysymyksiin. Opinnäytetyön teoretieto koostuu oleellisesti asioista, jotka vaikuttavat lomittajan työhyvinvointiin ja siksi viitekehys rajattiin käsittelemään aihealueita ensisijaisesti vain lomittajan näkökulmasta, vaikka niihin vaikuttavat muutkin osapuolet ja tahot, jotka toimintaa säätelevät.

Honkajoen paikallisyksikkö on toiminut vuoden 2011 alusta lukien, ja vastaavaa tutkimusta palveluksessa olevien maatalouslomittajien työtyytyväisyydestä ei ole tehty tätä aiemmin. Opinnäytetyön tekijä kuuluu Honkajoen paikallisyksikön vakinaisiin kuukausipalkkaisiin lomittajiin.

2 Maatalouslomitustoiminta

Kotieläintuotannossa eläimiä on hoidettava ja ruokittava joka päivä. Suomessa on ainutlaatuinen maatalouslomituserjestelmä, lomituspalvelut, jonka avulla maatalousyrittäjän on mahdollisuus irrottautua hetkellisesti päivittäisistä töistään esimerkiksi vuosiloman, sairauden, kouluttautumisen tai äitiys- ja isyysloman vuoksi. Tilan työt voi silloin tulla tekemään ulkopuolinen henkilö, lomittaja.

2.1 Maatalouslomituksen organisaatiokaavio

Kuviossa 1 on kuvattu maatalouslomituksen organisaatiojärjestys.



Kuvio 1. Maatalouslomituksen organisaatiojärjestys

Organisaatiotason ylin elin on sosiaali- ja terveysministeriö, jolle kuuluu hallinnollisesti tapahtuva johto ja valvonta sekä yleinen ohjaus. Lomituspalveluiden toimeenpanosta vastaa Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela. Paikallisyksikkönä voi toimia Melan oma palveluyksikkö tai kunta, joka vastaa paikallishallinnosta ja lomituspalveluiden järjestämisestä. Kunnan järjestäessä lomituspalvelut se tekee Melan kanssa toimeksiantosopimuksen, jossa se sitoutuu tarjoamaan lomitustyöt käytännössä sekä niihin liittyvät hallinnolliset tehtävät oman kuntansa alueella sekä sopimuksesta

myös useamman kunnan alueella. Paikallisyksikköä johtaa vastuhenkilö, lomituspalvelujohtaja, jolla on päätösvalta lomituspalveluiden järjestämisestä alueella. Paikallisyksikössä on palkattuna tarvittava määrä lomatoimienohjaajia (johtavia maatalouslomittajia), jotka ovat maatalouslomittajien lähimpiä esimiehiä ja joiden yhtenä tehtävänä on työvuoroluetteloiden laatiminen. Hallintohenkilöstöön voi kuulua myös muuta henkilökuntaa, jotka hoitavat työnjohto- ja toimistotehtäviä. Paikallisyksikön tehtävänä on järjestää lomituspalvelut joustavasti ja taloudellisesti. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 57.) Suomessa oli vuonna 2014 lomituspalveluita järjestäviä paikallisyksiköitä 45 kappaletta (Lomituspalveluita järjestävät paikallisyksiköt, 2014).

Melan ja kunnan välisessä toimeksiantosopimuksessa edellytetään kuntaa perustamaan lomituksen *yhteistoimintaryhmä*, jonka perusajatuksena on tukea lomituksen vastuhenkilöä päätöksentekoon liittyvissä asioissa sekä lisätä tiedonkulkua lomahallinnon, maatalousyrittäjien ja lomittajien kesken. Yhteistoimintaryhmään kuuluvia jäseniä ovat vastuhenkilön lisäksi lomahallinnon, lomittajien ja maatalousyrittäjien edustajat sekä Mela-asiamies. Ryhmän tarkoituksena on seurata lomituspalveluiden sujuvuutta sekä käsitellä käytännön kysymyksiä. Sillä ei kuitenkaan ole päätösvaltaa eikä se pysty ratkaisemaan yksittäisiä maatalousyrittäjien lomitussasioita. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 57.)

Maatalouslomituksen käytännön työstä maatilalla vastaa lomittaja, joka voi olla kunnan palveluksessa eli työsuhhteessa kuntaan. Työsuhde voi olla vakinainen eli toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen tietyn ajanjakson mittainen. Säännöllinen työaika määräytyy sen mukaan onko työsuhde kokoaikainen vai osa-aikainen. Lomittaja voi olla myös yrittäjälomittaja, jolta paikallisyksikkö ostaa lomituksen ostopalveluna. Kunta voi myös palkata maatalousyrittäjän valitseman henkilön tai oman perheenjäsenensä lomittajaksi, jolloin lomittaja on työsuhhteessa kuntaan ja häntä koskevat samat etuudet kuin kunnan muitakin lomittajia.

2.2 Oikeus lomituspalveluun

Maatalouslomituspalvelu perustuu lomituspalvelulakiin 1231/1996 (LPL) ja lomituspalveluasetukseen 1333/1996 (LPA), joista Mela on laatinut toimeksiantosopimuksen tehneitä paikallisyksiköitä varten yhdenmukaiset soveltamiskäytäntöohjeet eli lomitusoppaan (Lomitusopas 2013, 1). Laki määrittelee yhteiset perusteet, kuka on maatalousyrittäjä, joka voi saada vuosilomaoikeuden ja sijaisapuoikeuden. Molempien oikeuksien saamiseksi on myös erityisedellytyksiä, jotka on lueteltu LPL:ssa, ja molempien edellytysten on täytyttävä jokaisessa lomitusjaksossa. Pääsääntöisesti lomituspalvelua saa maatalousyrittäjä, joka harjoittaa maatilatalouden tuloverolain mukaista kotieläintuotantoa tai kasvinviljelyä sekä osallistuu itse maatalouden töihin tehtäväosuudellaan ja joka kuuluu pakollisen maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) piiriin. (Lomitusopas 2013, 7 - 8.) LPL:n mukaisesti maatalousyrittäjillä, joilla on oikeus lomituspalveluiden käyttöön, on oikeus valita kunnan järjestämän lomittajan tai itsejärjestämän lomittajan käytöstä. Mikäli maatalousyrittäjä järjestää itse lomittajan, paikallisyksikkö korvaa tästä aiheutuvia kuluja. Valinta sitoo maatalousyrittäjää myös sijaisavun lomitusjärjestelyissä, ja se on voimassa toistaiseksi, mutta sen voi muuttaa kalenterivuoden alusta tiettyjen ehtojen mukaisesti. (Mts. 52.)

Lomitusmuodot

Kotieläimiä vähintään neljä kotieläinyksikköä pitävä maatalousyrittäjä on oikeutettu vuosilomaan, joka on henkilökohtainen ja pituudeltaan 26 päivää kalenterivuodessa. Kotieläinten määrän ollessa 20 eläinyksikköä tai alle on tilan kaikkien lomaan oikeutettujen yrittäjien pidettävä vuosilomastaan vähintään 20 päivää yhtäaikaisesti, mikäli tila käyttää kunnan lomittajia. Jos maatalousyrittäjien yhteenlasketun lomituspäivän pituus on yhdeksän tuntia tai alle, on loma pidettävä niin ikään yhtä aikaa eikä siihen vaikuta eläinmäärä. Edelleen, jos käytetään kunnan lomitusta, vuosiloma saa sisältää enintään kolme sunnuntai- tai pyhäpäivää. Vuosiloman myöntämiseen vaadittavien perusteiden on täytyttävä. (Vuosiloma n.d.) Vuosilomalomituksesta ei peritä maatalousyrittäjiltä maksua. Tiloilla, jossa vuosilomaan oikeutetut maatalousyrittäjät velvoitetaan pitämään vuosilomaansa yhtä aikaa (samanaikaisuusvelvoite) tarkoittaa käytännössä sitä, että tilalle voidaan osoittaa vain yksi lomittaja, joka tekee kummankin yrittäjän tehtäväosuuden.

Taulukosta 1 selviää, montako eläintä muodostaa yhden kotieläinyksikön, jonka perusteella maatilayrittäjä on oikeutettu vuosilomaan.

Taulukko 1. Montako eläintä lasketaan yhteen kotieläinyksikköön (Lomitusopas 2013)

ELÄINLAJI	MÄÄRÄ KPL
Lehmä	1
Emolehmä	4
Muu nauta	4
Hevonen	2
Emakko porsaineen	3
Karju	4
Muu sika	15
Vuohi, yli 6 kk	4
Lammas, yli 6 kk	10
Siitoskettu tai suomensupi	30
Muu siitosturkiseläin	60
Siipikarjaeläin	100
Broileri tai alle 16 vk kananpoika	1000

Ne eläimet, jotka ovat kerryttäneet verotettavaa tuloa maatalouden verotuksessa, lasketaan kotieläinyksiköihin. Eläinyksiköiden kertymiseen ei vaikuta pelkkä eläinlaji, vaan se, että eläinyksiköitä kertyy kaikista eläinlajeista yhteensä vähintään 4,0 eläinyksikköä ja määrä täyttyy lomitusajankohtana. Laskennassa ei oteta ollenkaan huomioon, jos tilalla on aaseja, laamoja tai alpakoita. (Lomitusopas 2013, 12 - 13.)

Maatalousyrittäjän, joka voi olla myös kasvinviljelijä, ollessa väliaikaisesti estynyt hoitamaan tehtäviään esimerkiksi sairauden, tapaturman tai perhevapaan vuoksi voidaan hänelle myöntää perusteet täyttävä tilapäinen *sijaisapulomitus*, mikäli sille on todellinen tarve. Yhtenä perusteena sijaisavun saamiselle on, että lomitettavan maa-

talousyrittäjän tehtäväosuus on merkittävä eikä sitä voida siirtää myöhemmin hoidettavaksi. (Sijaisapu n.d.) Työkyvyttömyyden perusteella olevaa yhtäjaksoista tai vähäisin keskeytyksin olevaa sijaisapua voidaan yleensä myöntää enintään 300 päivää, mutta joidenkin poikkeuksien perusteella myös kauemmin (Sijaisapuperusteet n.d.). Sijaisapulomituksesta peritään maksu, jonka suuruus määräytyy maatalousyrittäjän MYEL-työtulon perusteella ja erityisehtojen mukaisesti (Sijaisapumaksu n.d.).

Maatalousyrittäjälle voidaan myöntää vuosilomalomituksen ja sijaisapulomituksen lisäksi myös *maksullista lomitusta*, jossa lomittajalla voidaan teettää päivittäisten maatalousyrittäjän töiden sijaan myös muita mahdollisia töitä. Työt eivät saa kuitenkaan olla lomittajan työturvallisuutta vaarantavia tai sellaisia, joihin lomittajan ammattitaito ei riitä. Maksullisen lomituksen myöntäminen edellyttää, että paikallisyksiköllä on käytettävissä vapaana olevia vakinaisia lomittajia. Maksullinen lomitusta voi olla tuettua maksullista, jota voidaan myöntää 120 tuntia vuodessa, tai täysin maksullista lomitusta, joista viimeksi mainittua voidaan myöntää myös sellaiselle maatalousyrittäjälle, joka ei muuten ole oikeutettu käyttämään lomituspalveluja. Tällöin paikallisyksikkö myy lomituspalvelun. (Maksullinen lomitusta n.d.)

2.3 Maatalouslomittajan ammattikuva

2.3.1 Yleistä

Maatalouslomittaja tekee arvokasta työtä maatalousyrittäjien hyvinvoinnin edistämiseksi, ja sitä kautta sillä on merkitystä myös maatalousyrittäjien menestymisen kannalta. Työ on haasteellista, mutta parhaimmillaan se on myös antoisaa työskentelyä maatalouden ja eläinten parissa. (Toimivat lomituspalvelut 2014.)

Kunnan järjestämässä lomituksessa paikallisyksikkö on lomittajan työnantaja ja lomituspalvelun edustaja paikallisyksikössä on lomittajan esimies (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 57). Lomittaja työskentelee kuitenkin yhden tai useamman maatalousyrittäjän omistamassa maatalousyrittäjän, ja vuorovaiku-

tus- ja asiakaspalvelutaidot ovat olennaisena osana lomittajan päivittäisessä toiminnassa. Työnantaja ja maatalousyrittäjä antavat arvoa lomittajalle, joka tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa, on avoin, joustava ja ystävällisen asenteen omaava sekä luotettava, oma-aloitteinen ja rohkea. (Toimivat lomituspalvelut 2014). Lomittajan tulee mieluiten olla täysi-ikäinen, sillä ajokortti on lähes välttämätön pitkien työmatkojen vuoksi. Alaikäinen lomittaja ei myöskään saa tehdä kaikkia samoja töitä, mitä täysi-ikäinen ammattitaitoinen lomittaja saa tehdä (Järjestäminen n.d).

Lomittajan työssä vaaditaan erityisosaamista eläinten käsittelyssä ja hoidossa sekä maataloudessa käytettävien koneiden ja laitteiden käsittelyssä ja hallinnassa. Lomittajalta odotetaan halua ja kykyä oppia uuden teknologian ja automaation käyttöä ja innostusta kehittyä työssään. Maatalousyritykset ovat kaikki koneiltaan, laitteiltaan ja työtavoiltaan erilaisia ja se tuo oman haasteensa lomittajan työhön. (Toimivat lomituspalvelut 2014).

Lomittajan työ on vastuullista, toisinaan hyvin itsenäistä työskentelyä, ja lomittajalla on oltava myös päätöksentekokykyä yllättävissä tilanteissa. Eläinten käsittelyn lisäksi lomittajalla on oltava tuntemusta eläinten hoidosta kokonaisuutena, elintarvikehygieniasta sekä muista laatu järjestelmään kuuluvista asioista.

2.3.2 Koulutus

Maatalouslomittajan ammattiin voi kouluttautua usealla tavalla. Perusopintojen jälkeen voi suorittaa toisen asteen ammattioppilaitoksessa kolmivuotisen perustutkinnon, jonka suuntautumisvaihtoehdon voi valita koulutusohjelmien mukaisesti. (Ammatillinen peruskoulutus n.d.) Muiden koulutusmuotojen kanssa tasaveroinen oppisopimuskoulutus tähtää myös perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintoon. Oppisopimuksessa opiskelu tapahtuu 80 % työpaikalla ja työnantajan ja opiskelijan välille tehdään määräaikainen työsopimus. Teoriaopinnot toteutuvat sitä tarjoavissa oppilaitoksissa. (Oppisopimuskoulutus n.d.) Maatalouslomittajan ammattitaidon voi osoittaa suorittamalla näyttötutkinnon, jonka pakollisena osuutena on maatalouslomitusta sekä kaksi osuutta, jotka voi valita lypsykarjalouden, sikatalouden, siipikarja-

talouden, erikoistuneen naudanlihatuotannon, lammastalouden, hevostalouden, rehuntuotannon tai yrittäjyyden osalta. Jos osaamiskartoituksessa todetaan, että henkilöllä on vaadittava ammattitaito, voi näyttötutkintoon osallistua ilman valmistavaa koulutusta. Näyttötutkinto on erityisesti jo työkokemusta omaaville aikuisille suunnattu toisen asteen tutkintomuoto. (Karjatalouden ammattitutkinto n.d.)

2.3.3 Työaika

Lomituspäivän kesto muodostetaan lomitustunneiksi siten, että lomittettavan maatalousyrittäjän työpäivän kestosta lasketaan välttämättömiin päivittäisiin maataloustöihin kuluva keskimääräinen työaika. Työajan määrään vaikuttavat lomitusajankohta, tilan tuotantomenetelmä ja olosuhteet sekä tuotantoeläinten määrä ja laatu. Lisäksi siinä otetaan huomioon lomittajan ammattitaito ja kyky tehtävien hoitamiseen. (Lomitusopas 2013, 55.) Maatalousyrittäjä ilmoittaa myös kaikki ne henkilöt, jotka tekevät tilalla kotieläintalouden työtä, vaikkei heillä olisi lomaoikeutta, sekä millä tehtäväosuudella tilalla työskentelevät välttämättömiä kotieläintalouden tehtäviä hoitavat. Lomittajan kuuluu hoitaa vain lomalla olevan tehtäväosuus. (Päivän pituus ja tehtäväosuus n.d.) Lomittajan esimies laskee tilalle maatalousyrittäjäkohtaisen lomituspäivän keston käyttäen apunaan Työtehoseuran kehittämää TTS-Manager – Maatilan työmäärän suunnitteluohjelmaa.

Lomittajan päivittäiset työajat vaihtelevat maatalousyrityksille mitoitettujen työaikojen mukaisesti, ja siitä syystä lomittajalla ei ole säännöllistä päivittäistä työaika. Työvuoroluettelot laaditaan ajanjaksolle, jossa kokonaistyöaika tasoittuu työsopimuksessa sovittuun keskimäärään. Suunniteltu tasoittumisajanjakso voi olla pituudeltaan yhden, kahden tai neljän viikon pituinen. Lomittajan työaika tulee sijoittaa kello 06.00 – 18.00 välille, mutta jos sijaisavun tarve tai muuten lomituksen hoitaminen vaatii, voi työajan sijoittaa muutoinkin. Tavallisesti lomittajan työpäivä on kaksiosainen ja työvuoroluettelossa on määritelty päivittäiset työaikojen alkamis- ja päättymisajat esimerkiksi 06.00 – 09.30 ja 15.30 – 19.00. Jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana lomittajalle kuuluu antaa 11 tunnin keskeytymätön lepoaika, josta voidaan työntekijän kanssa sopia. Lepoajan on oltava kuitenkin vähintään seitsemän tuntia. (Sopimustietoa n.d.)

Lomittajalla ei ole sopimuksen mukaista työaikaan kuulumatonta ruokataukoa, mutta hänellä on oikeus ruokailla työn lomassa työpaikalla. Tauko sisältyy kokonaistyöaikaan, eikä sen pituutta ole erikseen eritelty, mutta sitä voidaan pitää sidoksissa työvuoron pituuteen, jolloin yleensä 20 – 30 minuutin tauko on hyväksyttävä. Ruokailutauko ei voi sijaita työvuoron alussa eikä lopussa. Sitä, käyttääkö lomittaja tauon kahvi- vai ruokailutaukona, ei ole määritelty, mutta tauon aikana lomittaja ei saa poistua työpaikalta. Maatalousyrittäjällä ei ole velvollisuutta järjestää lomittajalle ruokailua, mutta hän ei voi myöskään kieltää tauon pitämistä, vaikka kyseessä olisi maksullinen lomituserä. Lomittajan oikeus tauon pitämiseen tulee ottaa huomioon työaikasuunnittelussa, sillä sen avulla lomittaja jaksaa työssään ja tapaturman riski vähenee. (Kivineva, 2014.)

Tasoittumisjaksolle kuuluvia vapaapäiviä voi siirtää jakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä pidettäväksi. Tällöin kyseessä on kuitenkin poikkeava työaikajärjestelmä. Esimies ei voi yksin päättää vapaapäivien siirtämisestä, vaan se vaatii lomittajan suostumuksen. Vahvistettua työvuoroluetteloa voi muuttaa vain työhön liittyvästä painavasta syystä tai sitten, jos lomittaja antaa siihen suostumuksensa. Lomituspalvelu ei toimi kuten pelastuslaitos, joten äkillinen sijaisavun tarve ei ole syy muuttaa lomittajan työvuoroluetteloa. (Sopimustietoa n.d.)

Työvuoroluettelo on lomittajalle määräys työn tekemiseen. Tilanteessa, jossa työvuoroluettelossa vahvistettu työaika on kahdeksan tuntia, mutta työn tekemiseen kuluu vain kuusi tuntia, tulee lomittajan ilmoittaa asiasta esimiehelleen. Tällöin lomittaja on esimiehen käytettävissä ja jos muuta työtä ei puuttuvalle ajalle ole tarjota, voi esimies antaa lomittajalle luvan poistua työpaikalta ja palkka maksetaan silti kahdeksalta tunnilta. Luvattomasti työpaikalta poistuminen voidaan vähentää lomittajan palkasta. (Sopimustietoa n.d.)

Lomittajan palkkauksessa sovelletaan kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta, jonka mukaan täysiaikainen säännöllinen viikkotyöaika on 38 tuntia ja 15 minuuttia

viikossa. Vuorokautinen säännöllinen työaika on enintään 12 tuntia ja se on myös yli-työn raja. Täysiaikaisen lomittajan työpäivän pituus on noin 7,5 tuntia ja vaikka vuosi-loma- ja sijaisapupäivien keskimääräinen pituus on alle seitsemän tunnin, tasoittuu lomittajan työaika vastaamaan keskimääräistä työaika kun hänelle valitaan tasoittu-misjaksolle tiloja, joilla samanaikaisuusvelvoite toteutuu tai tiloja, joissa voi olla myös pitempi työaika. (Lomitusopas 2013, 56.)

Tiloilla, joilla ei ole vuosiloman pitämisessä samanaikaisuusvelvoitetta, tulee sen maatalousyrittäjän, joka ei ole vuosilomalla, tehdä oma tehtäväosuutensa. Tehtävä- osuuden voi halutessaan teettää hankkimallaan sijaisella tai maksullisella lomituk- sella, mutta ostetun tuntimäärän on riitettävä tehtäväosuuden hoitamiseen myös poikkeustilanteessa. Mikäli maatalousyrittäjä ei hoida millään tavalla omaa tehtävä- osuuttaan ja se jää lomittajalle, joka tekee lomalla olevan yrittäjän tehtäväosuutta, seuraa siitä lomittajan työmäärän lisääntyminen. Lomittaja on tällöin velvollinen il- moittamaan asiasta paikallisyksikköön esimiehelleen. (Mts. 58.)

2.3.4 Lomittajan työtehtävät vuosiloma- ja sijaisapulomituksessa

Maatalousyrittäjien lomituspalvelulain mukaan

Maatalouslomittajan tulee huolehtia maatalousyrityksen kotieläintuotantoon kuuluvista ja muista maatalousyrityksen hoitoon kuuluvista välttämättömistä tehtävistä siltä osin kuin ne kuuluvat vuosilomalla olevan tai sijaisapua saavan maatalousyrittäjän tehtäväosuuteen. (L 20.12.1996/16.)

Maatalousyritysten erilaisten tuotanto- ja työmenetelmien vuoksi yksityiskohtaisten tehtävien luetteleminen on hankalaa. Lomittajan työtehtäviä käytännössä määriteltä- essä on kuitenkin huomioitava maatalousyrityksen toimintaan kuuluva erikoistunut toiminta, joka ei kuulu lomittajan toimenkuvaan. Esimerkkinä tästä on valmennus- talli, jonka päivittäisiin lomittajan töihin kuuluvat hevosten hoito ja ruokinta sekä vie- minen jaloittelutarhaan, mutta hevosten kengittäminen, kouluttaminen tai ajaminen eivät kuulu lomittajan päivittäisiin töihin. Päivittäiset tehtävät voivat poiketa vuosilo- malomituksessa ja sijaisapulomituksessa toisistaan. (Lomitusopas 2013, 77.)

Vuosilomalomituksessa lähtökohtana on, että lomittaja hoitaa kotieläinten hoitoon liittyvät päivittäiset välttämättömät hoitotehtävät, jotka kuuluvat lomalla olevan yrittäjän tehtäväosuuteen. Päivittäisten hoitotehtävien on oltava säännöllisiä ja siten toistuvia, jolloin ne kuuluvat vuosilomajaksoon. Lomittajan päivittäisiin tehtäviin eivät kuulu maatalousyrittäjän yksityistalouden työt, elinkeinoverolain piiriin kuuluvat työt, jotkin maatalouden liitännäistoimintoihin liittyvät työt, maatilan tuotteiden jatkojalostukseen liittyvät työt eikä metsä- ja rakennustyöt. (Mts. 78.) Jos vuosilomajakson osuuteen osuu jokin viikoittain suoritettava työ, kuuluu sen tekeminen lomittajalle.

Mikäli maatalousyrittäjät ovat yhtä aikaa vuosilomalla tai on vain yksi lomaan oikeutettu maatalousyrittäjä, voi lomittajan tehtäviin kuulua myös valvontakäynnit. Valvontakäynnit ovat kotieläinten hoidon turvaamista ja niitä suoritetaan vain tarvittaessa. Lomittajan tehtävänä on suorittaa valvontakäyntejä siinä tapauksessa, että niitä ei voida muulla tavoin järjestää. (Mts. 79.)

Lomituspalvelulaki ei anna ohjeita maatilayrityksen automaation, esimerkiksi lypsyrobotin, valvontaan, koska se ei ole ollut lain säätämisen aikaan ajankohtainen. Automaatio on yleistynyt ja vuosilomalomituksessa on jouduttu huomioimaan kotieläintuotantoon kuuluvan automaation valvonnan myös lomituspäivän ulkopuolella. Lomittajan työhön voidaan sisällyttää varallaoloa, joka voi korvata valvontakäynnit. Varallaolo toteutetaan vain siinä tapauksessa, että kyseessä on kotieläintuotannon kannalta tarpeellinen ja siihen kuuluva kotieläinten hoidon turvaaminen. (Mts. 79 – 80.)

Sijaisapulomituksen aikana lomittajan päivittäisiin töihin voivat kuulua kotieläinten hoitoon liittyvät päivittäiset välttämättömät hoitotehtävät, jotka kuuluvat sijaisapua saavan tehtäväosuuteen kuten vuosilomalomituksessakin. Niin ikään lomittajan töistä rajataan pois samat työt, jotka eivät kuulu vuosilomalomituksenkaan töihin lukuun ottamatta pieniä välttämättömiä korjaustöitä. Sen sijaan sijaisapulomituksessa lomittajan töihin voi kuulua kasvinviljelyyn liittyviä välttämättömiä töitä, mikäli ne ovat lomituksen aikana ajankohtaisia ja kuuluvat sijaisapua saavan maatalousyrittäjän tehtäväosuuteen. (Mts. 86.) Sijaisapulomitukseen voivat kuulua myös viikoittain tai harvemminkin toistuvat työt, mikäli ne tehdään aina säännöllisen toistuvasti.

Lomituspalvelulaissa ei ole säädetty valvontakäyntikäytäntöä sijaisapulomituksessa. Valvontakäyntejä voidaan tehdä, mikäli kotieläintuotannon kannalta ne ovat tarpeellisia eikä maatalousyrittäjä pysty niitä muutoin järjestämään ja varsinkin silloin, kun kyseessä on odottamaton ja äkillinen sijaisaputilanne. (Mts. 87.)

3 Työsuojelu ja työturvallisuus

3.1 Yleistä

Maatalouslomittajan työ muihin ammattiryhmiin verrattuna on riskialtista ja vaarallista. Sairastumis- ja tapaturmariskit ovat jopa suuremmat kuin maatalousyrittäjillä, vaikka työskentelyolosuhteet ovat samat. Eläimet ja työympäristö ovat lomittajille eniten tapaturmia aiheuttaneita syitä, ja tyypillisimpiä työperäisiä sairauksia ovat hengitystie-, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja ammatti-ihosairaudet. Kuormittava työympäristö, kaksiosainen työpäivä, yksintyöskentely ja vastuullinen työ ovat seikkoja, jotka heikentävät lomittajan työoloja. Paikallisyksiköllä ja maatalousyrittäjällä on yhdessä vastuu lomittajan työsuojelusta. (Työsuojelu n.d.) Myös lomittajalla on työsuojeluasioissa omat velvollisuudet ja vastuut, joihin kuuluvat muun muassa ohjeiden noudattaminen, havaitsemistaan epäkohdista ilmoittaminen (vastuu toisista työntekijöistä) sekä yhteistoiminnassa oleminen työturvallisuuden ylläpitämisessä ja tehostamisessa. (Työsuojeluvastuut n.d.)

Työtapaturmien tavoitteena oleva nollatoleranssi ei toteudu ilman työsuojelullisia tekoja, jotka ovat sanoja ja lupauksia painavampia ihmisten terveyden ollessa kyseessä. Sen, miten arvokkaina työntekijöiden terveyttä ja jaksamista pidetään, kertoo pitkälti organisaation työturvallisuusasioiden hoitaminen. (Laine 2010, 141.)

3.2 Työsuojelu

Työsuojelu on sisällöllisesti laaja kokonaisuus, johon kuuluvat tapaturmien ja ammattitautien torjunnan sekä kone- ja laiteturvallisuuden lisäksi myös työhygienia, ergo-

nomia, henkinen työsuojelu, työssä jaksaminen ja väkivallan uhan torjuminen työpai-
kalla sekä työaikaan ja palkkaukseen liittyvät asiat. Työsuojelun tarkoituksena on ke-
hittää työympäristöä siten, että työntekijöiden työsuojelutarpeet huomioidaan tasa-
puolisesti. Työsuojelu kuuluu jokapäiväiseen normaaliin toimintaan johtamisessa ja
esimiestyössä sekä suunnittelussa ja työsuorituksissa, joissa otetaan huomioon ruu-
miellinen, henkinen ja sosiaalinen terveys kokonaisvaltaisesti. Työsuojelun tärkeänä
osana on yhteistoiminta, johon tarvitaan kaikkia osapuolia ja toiminnan tarve on jat-
kuva. (Työsuojelun perusteet 2003, 8 – 12.)

3.2.1 Työsuojeluun sisältyviä käsitteitä

Työsuojeluun liittyviä asioita voidaan sisällyttää eri käsitteisiin, jolloin kokonaisuuden
ymmärtäminen on helpompaa.

- *Työympäristö* koostuu kolmesta osa-alueesta, joita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työympäristö.
- *Fyysinen työympäristö* sisältää työpaikkojen rakenteellisen ja teknisen ympäristön sekä ulkoiset ehdot, joita ovat tilat, työvälineet, koneet ja laitteet, fyysinen kuormitus, tapaturmavaarat sekä välittömät fysikaaliset, kemialliset ja mikrobiologiset tekijät.
- *Psyykinen työympäristö* sisältää työn sisällön ja vaatimukset, motivaation, työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin sekä kehittymismahdollisuudet, jotka kaikki koetaan henkilökohtaisesti ja joista muodostuu henkinen kuormitus.
- *Sosiaaliseen työympäristöön* kuuluvat työn organisointi, työilmapiiri, työpai-
kalla vallitsevat arvot ja normit, esimies-alaisuudet ja hierarkiat, työntekijöi-
den tasavertainen kohtelu sekä johtamistapa, työntekijöiden väliset suhteet ja muut ihmissuhteet.
- *Työolot* muodostuvat kaikista edellä mainituista käsitteistä ja yleisesti työoloi-
hin kuuluvat myös palvelussuhteen ehdot, joita ovat palkkaus, työaika ja lo-
mat.
- *Työturvallisuus* on työympäristön tavoitetila, jota työsuojelullisilla toimenpi-
teillä ja keinoilla toteutetaan, jotta työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta
uhkaavia haittatekijöitä olisi mahdollisimman vähän.

- *Työhyvinvointi* tarkoittaa, että työpaikalla ja työssä on hyvinvointia ylläpitäviä ja edistäviä piirteitä eikä kyse ole pelkästään epäkohtien tai terveysvaarojen puuttumisesta.
- *Terveys* on WHO:n määritelmän mukaan mahdollisimman täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila ja terveys koostuu juuri näistä kolmesta osa-alueesta eikä se siten ole pelkästään sairauksien puuttumista.
- *Vaara* on tilanne tai tekijä, jonka seurauksena on mahdollisuus terveyden heikkenemiseen, henkilövahinkoon, omaisuusvahinkoon tai työympäristön vahinkoon tai edellisten yhdistelmään.
- *Riskillä* tarkoitetaan määritellyn vaarallisen tapahtuman todennäköisyyden ja seuraamusten yhdistelmää. (Mts. 10 – 11.)

3.2.2 Työsuojelun organisaatio

Työsuojelu-, valvonta- ja yhteistoimintalaki tehostavat viranomaisvalvontaa ja mahdollistavat työntekijöiden osallistumisen työsuojelulliseen yhteistoimintaan. Työsuojelusäädösten valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle ja kentällä valvontaa toteuttaa sen alaisuudessa aluehallintovirasto, jolla on viisi työsuojelun vastuualuetta maakuntajaon pohjalta. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 79.) Myös muut viranomaiset, kuten turvallisuus- ja kemikaalivirasto, suorittavat työturvallisuuteen liittyvää valvontaa.

Työsuojelun yhteistoimintaa varten työnantaja nimeää työpaikalle työsuojelupäällikön ja vähintään kymmenen työntekijän työpaikoilla työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua edustamaan itseään työnantajaan ja työsuojeluviranomaisiin päin. Vähintään 20 työntekijän työpaikoissa toimii työsuojelutoimikunta, jonka jäseniä ovat työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat. Työsuojeluvaltuutetulla on läsnäolo- ja puheoikeus toimikunnan kokouksissa. Toimikunnan tehtävänä on tehdä esityksiä työnantajalle työolojen parantamisesta ja osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen. (Työsuojelutoiminta työpaikalla n.d.) Honkajoen kunnalla, kuten yleensä pienillä paikkakunnilla, on työsuojelutoiminta yhdistetty lakisääteiseen yhteistyötoimintaan. Honkajoen kunnassa on tehty päätös, että kunnan työntekijöitä, toimihenkilöitä ja viranhaltijoita

edustaa yksi työsuojeluvaltuutettu sekä lomittajia edustaa yksi työsuojeluvaltuutettu ja näille on nimetty yksi varavaltuutettu. (Koskinen 2015.)

3.2.3 Työsuojeluvalvonta

Työnantajan tehtävänä on laatia työpaikalle työsuojelun toimintaohjelma, jossa on kirjattuna tiedot työpaikan vaaroista ja niiden välttämisestä sekä työturvallisuuden organisointi ja vastuunjako (työsuojelutoiminta työpaikalla n.d). Lomitustoiminnan viranomaisvalvonta kohdistuu pääsääntöisesti työnantajaan eli paikallisyksikköön. Maatalouteen perehtynyt tarkastaja suorittaa valvontakäynnin eli työsuojelutarkastuksen, jonka ajankohdasta, tarvittavista asiakirjoista ja läsnäolijoista sovitaan etukäteen. Työsuojelutarkastukseen voi sisältyä työolosuhdekartoitus, jossa keskitytään lomittajan työolosuhteisiin tiloilla. Lomittajalla on oikeus pidättäytyä tekemästä vaaralliseksi kokemaansa työtä tai työsuojeluvaltuutettu voi sen kieltää, jolloin saattaa seurata puolueettoman tarkastajan tekemä tilakäynti, jonka avulla pyritään pääsemään yhteisymmärrykseen turvallisuustasosta. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 79 – 80.) Mikäli lomittaja tai hänen esimiehensä on todennut tilalla mahdollisen työtapaturmariskin ja ilmoittaa siitä työsuojeluvaltuutetulle, käy hän tekemässä tilalla olosuhdekartoituksen (Koskinen 2015).

3.3 Työtapaturmat ja ammattitaudit

Työtapaturma on yleensä yllätyksellinen, ulkopuolisen tekijän aiheuttama äkillinen tapahtuma, jonka seurauksena työntekijän terveys vaarantuu ja usein syntyy hoitoa vaativa vamma. Tapahtumaan saattaa syynä olla työntekijän huolimattomuus, kiire, piittaamattomuus, varomattomuus tai kokemattomuus. Ennen kuin työntekijää yksin syyllistetään, täytyy myös työympäristön puutteet tutkia, jotta sattuneesta voidaan ottaa opiksi ja lisätä myönteistä kehitystä. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 12.)

Lomitustyössä vaaraa voivat aiheuttaa monet tekijät. Fysikaalisia vaaratekijöitä ovat puutteellinen valaistus, melu, värinä, kylmyys tai kuumuus. Tapaturmia aiheuttavat

vaarat ovat liukastuminen, kaatuminen, putoaminen, eläinten aiheuttamat puristukset ja potkut tai putoavien esineiden aiheuttamat iskut. Fyysistä kuormitusta aiheuttavat epäsopivasti mitoitetut työvälineet tai työpisteet, hankalat työasennot, raskaat nostot tai siirrot sekä koneiden ja laitteiden käyttäminen. Henkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ovat muun muassa yksintyöskentely, työn sisältämä vastuu tai huoli eläinten hyvinvoinnista tai mahdollisesti väkivallan uhka. Lomitustyössä vaaraa aiheuttavat myös kemialliset ja biologiset tekijät, joita ovat pesu- ja desinfiointiaineet, säilöntäaineet sekä home-, rehu- ja eläinpöly. (Mts. 10.) Työn kuormittavuutta käsitellään lisää kappaleessa työhyvinvointi ja työn kuormittavuus.

Lomitustyön seurauksena todetuista ammattitaudeista yleisimpiä ovat hengitystieallergiat, joiden altistustekijänä ovat olleet orgaaniset pölyt. Muita todettuja ammattitauteja ovat ihotaudit, meluvammat ja rasitussairaudet. Tuki- ja liikuntaelinvaiat sekä nivel- ja lihaskivut ovat varsin yleisiä maataloustyössä ja siten myös lomittajan työssä. (Mts. 17 – 18.)

3.4 Palvelusuunnitelma

Paikallisyksikön tehtävänä on tehdä kunnan lomitusta käyttäville tiloille palvelusuunnitelma (ks. liite 3), joka päivitetään vähintään kolmen vuoden välein. Suunnitelmassa selvitetään mahdollisimman kattavasti lomitettavien tilojen työolosuhteet ja niistä mahdollisesti koituvat vaarat lomittajille. Olosuhdekartoituksessa selviää eri työtilanteiden ja työvaiheiden hankaluutta tai suorastaan vaaraa aiheuttavat tilanteet ja mitä niiden välttämiseksi voidaan tehdä. Suunnitelmassa mainitaan tiedot aiemmin havaituista vaaratilanteista ja mietitään lomittajien työn riskien hallintaa, vaarojen tunnistamista ja ennakoivia havaintoja vaaroista. Lomitettavan tilan työolosuhteita arvioitaessa olisi tärkeää, että mukana olisi myös lomittaja. Osallistumalla riskien arviointiin hänen on helpompi myöhemmin kiinnittää huomionsa niihin jo ennakoivasti. Maatalousyrityksen olosuhteet voivat kuitenkin muuttua harvoin tehtävää kartoitusta useammin, jolloin maatalousyrittäjän on lomituskäynnin alussa hyvä keskustella yhdessä lomittajan kanssa mahdollisista vaaratilanteista. (Maatalouslo-

mittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 8.) Maatalousyrittäjällä on velvollisuus ilmoittaa paikallisyksikköön tilalla tapahtuneista muutoksista esimerkiksi uuden koneen tai laitteen käyttöönotosta (Koskinen, 2015).

Ennen sovittua lomitusajankohtaa tulee maatalousyrittäjän huolehtia, että maatila ja sen koneet ja laitteet täyttävät työturvallisuudelle asetetut vaatimukset ja että lomittaja saa tarvittavan ohjeistuksen niiden käyttöön. Lomitustyön työsuojelua toteutetaan yhdessä maatalousyrittäjän ja paikallisyksikön kanssa lomituspalvelulain mukaisesti. (Lomitusopas 2013, 76.) Työturvallisuutta parantavat maatalouslomittajan käyttämät turvalliset työtavat ja paikallisyksikön käyttöön antamat henkilökohtaiset työasusteet ja suojaimet. Paikallisyksikön tehtävänä on myös huolehtia työolosuhteiden tarkkailusta ja valvonnasta sekä lomittajan täydennyskoulutuksesta. (Työsuojelu n.d.)

3.5 Mobiilijärjestelmä

Paikallisyksiköt käyttävät jo yleisesti lomittajien työajan tarkkailuun mobiilijärjestelmää, jolla saadaan työajat reaaliaikaisena Melan ylläpitämään lomanettiohjelmaan. Mobiilijärjestelmän tarkoituksena on helpottaa palkanlaskentaa ja sijaisapulaskutusta sekä lisätä yksintyöskentelevän lomittajan työturvallisuutta. Työpäivinä lomittaja lähettää työvuoroluettelon mukaisesti työn aloitus- ja lopetuskuittaukset sekä työmatkan kilometrimäärän, jolloin kuittausviestejä kertyy normaalisti viisi päivässä. Mikäli työssä tapahtuu jotain normaalista poikkeavaa ja suunniteltu työaika ei riitä, lomittaja lähettää viestin jatkoajasta, joka saa olla 60 minuuttia kerrallaan. Tarvittaessa jatkoajasta voi lähettää useamman viestin. (Mobiilin käyttöönotto, 2011). Kerralla haettu pitkä jatko aika saattaa aiheuttaa tilanteen, jossa vaaraan joutuneen lomittajan avunsaanti pitkittyy, koska järjestelmä ei lähetä hälytysviestiä ennen kuin haettu jatko aika on kulunut loppuun.

Lomitustyössä tapaturman riskiä ei pystytä kokonaan poistamaan, jolloin mobiilijärjestelmän tarkoituksena on varmistaa, että lomittaja pääsee työpaikalle ja sieltä pois turvallisesti. Lomittaja saa huomautusviestin puhelimeensa, mikäli hän ei ole suorittanut kuittausta sovitusti ja jos tämänkään jälkeen ei kuittausta suoriteta, menee

siitä tieto työnantajalle tai hänen edustajalleen. Hälytyksen tullessa suorittaa työnantaja tarpeelliseksi katsomansa toimenpiteet varmistaakseen, ettei lomittaja ole vaarassa. (Vallivaara 2015.) Käytännössä mobiilijärjestelmä ei takaa nopeaa avunsaantia yksintyöskentelevälle lomittajalle, jos lomittaja joutuu tapaturmaan heti työvuoron alussa aloituskuittauksen jälkeen (Koskinen 2015). Honkajoen paikallisyksikkö aloitti mobiilijärjestelmän käytön vaiheittain keväällä 2011. Lomittajat käyttävät omia puhelimiaan ja työnantaja maksaa palkanmaksun yhteydessä kuukausittain sovitun puhelimen käyttökorvauksen.

3.6 Henkilönsuojaimet, työ- ja suojavaatetus

Työnantajalla on velvollisuus hankkia työntekijän käyttöön altistusten vähentämiseksi henkilönsuojaimia, jotka ovat työhön liittyvien vaarojen torjuntaan soveltuvia ja täyttävät niille asetetut vaatimukset. Työturvallisuuslain mukaan työntekijä on velvollinen käyttämään hänelle annettuja suojaimia ohjeiden mukaisesti. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 45.)

Yleisempiä lomittajan käyttämiä henkilönsuojaimia ovat suojakäsineet, hengityssuojaimet ja kuulonsuojaimet (mts. 46 – 47). Henkilönsuojainten, jotka ovat Suomessa myynnissä, on oltava CE-hyväksytyjä. Työterveyslaitos on pätevä tekemään vaatimustenmukaisuuden arviointeja, jotka perustuvat henkilönsuojaindirektiiviin, jossa on määritelty niille asetetut terveyttä ja turvallisuutta koskevat vaatimukset. (Henkilönsuojaimet n.d.)

Tehtävään soveltuvan työ- ja suojavaatetuksen käyttö on osa työturvallisuutta. Lisäksi se parantaa hygieniää, asiakasturvallisuutta sekä työhyvinvointia. Asianmukaisella työ- ja suojavaatetuksella on myös ammatti-imagoon vaikuttava merkitys, joka luo positiivista kuvaa koko ammattikunnasta. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 49.) Kuntatyönantajien laatimassa muistiossa Suojavaatetus kunta-alalla (2011) mainitaan, että työntekijälle tulee antaa työ- ja suojavaatetus silloin, kun työ on pääosin tai jatkuvasti erittäin likaista ja vaatetta kuluttavaa. Työ- ja suojavaatetuksen hankinta- ja huoltokustannuksista vastaa työnantaja. Muistiossa mainitaan lisäksi, että suojavaatetusta ei pidä tarkkailla pelkkänä kulueränä, vaan se

voidaan suhteuttaa työtaturmien vähenemiseen ja sitä kautta se vähentää myös sairauspoissaoloja ja ennenaikaisia eläkkeelle siirtymisiä. (Suojavaatetus kunta-alalla 2011.) Henkilösuojaimet sekä työ- ja suojavaatteet ovat aina henkilökohtaisia ja lomittajalla on oikeus saada riittävä suojavaatetus myös kylmän sään varalle (Koskinen 2015).

Lomittajan on mahdollisuus valita työasukseen koko- tai avohaalari, takki ja housut, t-paita sekä päähine. Jalkineet ovat työn luonteen vuoksi yleensä turvakärjelliset kumisaappaat. Lomittaja saa joka vuosi uudet jalkineet samoin kuin yleensäkin työasut sekä aina tarvittaessa muuta vaatetusta. Työnantaja maksaa palkan yhteydessä suojavaatekorvauksen, jolla lomittajan on tarkoitus kattaa työvaatteen huolto eli käytännössä pesuista aiheutuneet kustannukset. Työvaatteet ovat haettavissa Honkajoen lomituspalvelutoimistosta.

3.7 Perehdytys ja opastus

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia toimenpiteitä, jotka työntekijä tarvitsee tutustuaan työpaikkaan, työtapoihin, työpaikan muihin ihmisiin, työhön ja siihen liittyviin odotuksiin. Työhön opastus tarvitaan kaikille työntekijöille niissä tapauksissa, kun työtehtävät tai työmenetelmät vaihtuvat, käyttöön tulee uusia laitteita tai kun työ toistuu vain harvoin. Samoin, jos työntekijä on ollut pitkään poissa, tulee hänelle työhön palatessa varata aikaa perehdyttämiseen asioiden omaksumiseksi uudelleen. Perehdytyksellä ja opastuksella kehitetään henkilöstöä ja ne ovatkin osa organisaation prosesseja ja investointeja, joilla parannetaan työn laatua sekä tuetaan työssä jaksamista, jolloin poissaolot vähenevät. (Nummelin 2008, 102 – 103.)

Lomitustyössä perehdyttäminen ja opastaminen eroavat toisistaan siten, että pitempikestoisessa perehdyttämisessä lomittajalle opetetaan maatalousyrityskohtaisesti tilan työtehtävät ja laitteiden perusteellinen hallinta kun taas opastus on lyhytkestoinen tilannekartoitus (Perehdyttäminen n.d).

Lomittajalle tulee ennen vuosiloman alkamista antaa tarvittaessa opastus lomituskäytävien suorittamiseen ja kotieläinten käsittelyyn liittyviin erityistekijöihin.

Opastusta ei välttämättä tarvita, mikäli tila ja sen työtavat ovat lomittajalle entuudestaan tuttuja, eikä ajankohtaan liity erityistekijöitä. Mikäli toinen maatalousyrittäjä on hoitamassa samaan aikaan omaa tehtäväosuuttaan, voidaan erityistekijät tuoda esille muun työn ohessa tai ne voidaan ilmoittaa etukäteen puhelimitse ja sen lisäksi työpaikalle jätetyillä kirjallisilla ohjeilla. (Lomitusopas 2013, 75.) Opastuksen tukena voidaan käyttää tilan omia laatukäsikirjoja tai työterveyslaitoksen laatimaa lomittajan opastamista helpottavaa lomaketta, jossa ovat mainittuina tärkeät puhelinnumerot ja ohjeet ongelmatilanteiden varalta (Ennen lomitusta n.d). Maatalousyrittäjällä säilyy yrittäjäriski myös lomituskjakson aikana ja lomittajalla on oikeus saada yhteys maatalousyrittäjään tai hänen nimeämäänsä henkilöön poikkeavassa tilanteessa, joka voi olla eläimen sairastuminen, jokin vahinko tai koneen rikkoutuminen. (Lomitusopas 2013, 76.)

Opastus, mikäli sille on tarve, tulee antaa aina ennen lomituskjakson alkua, yleensä ensimmäisen lomituspäivän aamuna. Poikkeustilanteissa opastusta voi olla vielä illallakin, mutta yleensä ei yhtä päivää pidempään. Opastus on lomittajalle työaikaa eikä siihen käytetty aika kuluta maatalousyrittäjän vuosilomaa. (Mts. 75.)

Automaatio on lisännyt lomituksen vaativuutta, joten pelkkä opastus ei aina riitä onnistuneen lomituksen takaamiseksi. Paikallisyksikkö tekee määrityksen perehdytyksen tarpeellisuudelle ja tarkoituksena on, että maatalousyrittäjä perehdyttää ne lomittajat, jotka tilalla eniten työskentelevät. (Perehdyttäminen n.d.) Perehdyttäminen vaatii aikaa ja se tulisi suunnitella ja valmistella hyvin. Perehdytysuunnitelman voi toteuttaa neljän T:n mallilla: Toimintatavat tilalla, Työyhteisö, Tuotantotilat ja Työtehtävät. Perehdytyksessä tulee huomioida tilakohtaiset erityistekijät ja perehdytettävä lomittaja, jotta hän pystyy omaksumaan tietomäärän. Perehdytys kannattaa sen vuoksi vaiheistaa ja asioiden ymmärtäminen myös varmistaa puolin ja toisin. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 52 – 53.)

3.8 Vaarojen tunnistaminen ja torjuminen

Omaan ammattiin liittyvien vaaratekijöiden ja -tilanteiden tiedostaminen ja tunnistaminen ovat välttämätön osa ammattitaitoa ja auttaa työntekijää toimimaan niin,

ettei työstä tai siihen liittyvistä toimista aiheudu vaaraa itselle eikä muille. Tutussa ympäristössä ja tutuilla menetelmillä työskentely saattaa tuoda turvallisuuden tunteen varsinkin, jos mitään läheltä piti- tai häiriötilannetta ei ole ollut pitkään aikaan. Uudessa ja entuudestaan tuntemattomassa ympäristössä työskentely taas puolestaan voi tuoda eteen sellaisia vaaratilanteita, joita ei voi havaita ilman, että niistä kerrotaan etukäteen. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 8.)

Tunnistettujen vaarojen sisältämien riskien arviointi suoritetaan kolmessa vaiheessa. Ensimmäisenä tunnistetaan mahdollisimman laajasti kaikki työssä mahdollisesti olevat vaarat ja kuormitusta aiheuttavat tekijät. Sen jälkeen arvioidaan kuinka merkittäviä vaarat ovat ja kuinka suurta riskiä ne aiheuttavat. Kun edelliset vaiheet ovat selvillä, kolmannessa vaiheessa määritellään tärkeys- ja kiireellisyysjärjestys, joiden mukaan korjattavia kohteita aletaan muuttamaan sekä tarvittavat toimenpiteet, joilla muutokset tehdään. (Mts. 9.)

Riskiä joutua vaaratilanteisiin torjutaan toimenpiteillä, jotka ovat toteuttamiskelpoisia. Jos arvio riskistä on kohtalainen tai suuri, siihen pitää puuttua nopeasti ja perusteellisesti. Korjaavien toimenpiteiden täytyy olla tarpeeksi tehokkaita, jotta todetut epäkohdat saadaan korjattua ja vaarat poistettua. Sattuneisiin tapaturmiin liittyy yleensä useita läheltä piti-tilanteita, joista ei koidu varsinaista vahinkoa. Näiden tilanteiden kirjaaminen kuitenkin auttaa parantamaan työturvallisuutta ja ehkäisee mahdollisesti työtapaturman syntymistä. Lomittajaa veloitetaan ilmoittamaan kaikista havaitsemistaan epäkohdista, sillä se edesauttaa muidenkin lomittajien työturvallisuutta. (Mts. 11 - 12.)

3.9 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki (L 1383/2001) velvoittaa työnantajaa järjestämään kustannuksellaan työntekijöilleen työterveyshuollon, joka yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa kehittää työyhteisön toimintaa, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä ennalta ehkäisee tapaturmia tai ammattisairauksia. Työ, työpaikan olosuhteet ja työjärjestelyt vaikuttavat työterveyshuollon sisältöön. (Maatalouslomitta-

jan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 74.) Työterveyshuoltolain 1 § 2 momentissa mainitaan, että lain yhtenä tarkoituksena on yhteistoimin edistää työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Lain mukaan työntekijä on velvollinen osallistumaan terveystarkastukseen (L 1383/2001.)

Lomituspalveluita järjestävällä paikallisyksiköllä voi olla sopimuksia useamman palveluntuottajan kanssa, sillä lomittajien työterveyshuolto on mielekkäintä järjestää lähellä lomitettavia tiloja tai lomittajan asuinpaikkaa. Lomittajille tarkoitettun työterveyshuollon sisältö koostuu työoloja selvittävästä työpaikkakäynneistä, työhönsijoitustarkastuksesta, määräaikaistarkastuksista, neuvonnasta ja ohjauksesta sekä työssä selviytymisen seurannasta ja ensiapuvalmiuden opastamisesta. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 74 – 75.)

Yhteistoiminta on tärkeä tekijä, jota myös laki korostaa, työterveyshuollon suunnittelussa ja järjestämisessä. Lomittajien edustaja voi olla jäsenenä maatalousyrittäjien työterveyshuoltoa järjestävän tahon yhteistyöryhmässä, jolloin tiedonkulku ja toiminnan kehittäminen ovat eduksi myös lomittajan työhön. (Mts. 77.)

Työnantaja seuraa työntekijän selviytymistä työssään ja järjestää tarvittaessa toimitakeinoja ammattihenkilöiden kanssa (mts. 77). Työterveyshuoltolakia on muutettu 1.6.2012 siten, että työkyvyn seurannassa toteutetaan varhaisen puuttumisen mallia. Varhaisella puuttumisella tarkoitetaan, että työntekijän työkykyä seurataan ja arvioidaan, jotta mahdollisuudet työn jatkamiselle selviävät riittävän ajoissa. Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työterveyshuollolle työntekijän sairaspöissaolosta, jos se on kestänyt 30 päivää. Päivärahaetuksien hakemisen ajankohtaa on lyhennetty aiemmasta neljästä kuukaudesta kahteen kuukauteen, mikä mahdollistaa varhaisemman puuttumisen pitkittyvään työkyvyttömyyteen. Mikäli sairauspäiväraajakso on jatkunut 90 päivää, tulee työntekijän jäljellä oleva työkyky arvioida yhdessä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa ja sen perusteella laatia suunnitelma, josta selviää, voiko työntekijän palaamista työhön mahdollistaa esimerkiksi keventämällä työtä tai lyhentämällä työaika. (Kuntatyönantajat n.d.)

Varhainen puuttuminen ja aktiivisen tuen antaminen vähentävät pitkittyviä sairauspoissaoloja, jotka ovat työkyvyttömyyskustannusten merkittävien aiheuttaja. Yli 60 päivää sairastaneiden kustannukset ovat noin kymmenkertaiset verrattuna 1 – 14 päivää sairastaneiden työkyvyttömyyskustannuksiin. (Työkyvyttömyys maksaa n.d.)

Honkajoen paikallisyksikön alueella olevien maatalouslomittajien tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä oli vuonna 2014 yli kaksinkertaistunut verrattuna kolmen edellisen vuoden vastaaviin lukemiin. Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien osuus lomittajien kaikista sairauspoissaolopäivistä oli noin 27 %, kun vastaava luku on esimerkiksi vuonna 2012 ollut noin 12 % ja 13 % vuonna 2013. (Työterveyshuollon tilastot 2015.) Työterveyshuolto yhdessä paikallisyksikön johdon kanssa on kiinnittänyt huomiota tuplaantuneeseen työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrään ja sen perusteella alkuvuonna 2015 järjestettiin jokaisella viidellä lomitusalueella palaveri, johon kutsuttiin alueen vakituiset lomittajat keskustelemaan ja miettimään esimiehen ja työterveyshuollon edustajien kanssa mahdollisia syitä työtapaturmien kasvaneeseen määrään.

Lomittajien sairauspoissaolopäivien määrä Honkajoen paikallisyksikössä on ollut 4796 päivää vuonna 2014, kun se esimerkiksi vuonna 2013 on ollut 4038 päivää ja 3182 päivää vuonna 2011. Yleisin syy sairauspoissaoloon vuonna 2014 oli tautiluokituksen mukaan tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairaudet, joista kertyi 1725 sairauspoissaolopäivää. (Työterveyshuollon tilastot 2015.)

4 Työhyvinvointi

4.1 Yleistä

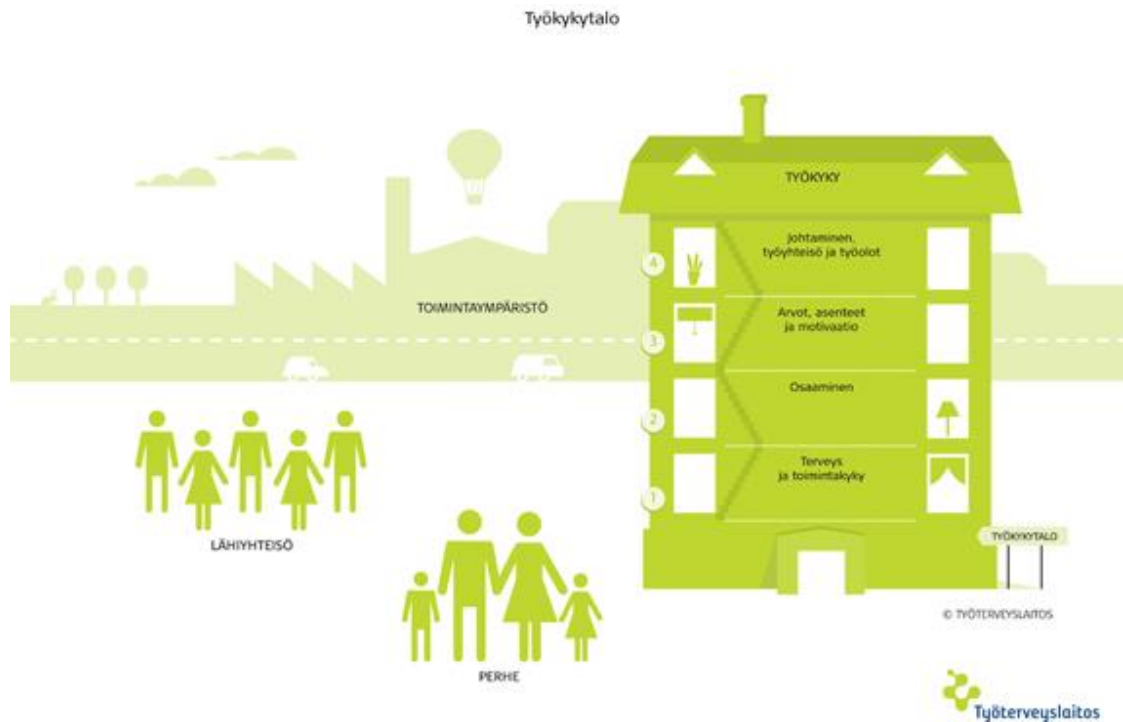
Työntekijällä ja työnantajalla on molemmilla vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä ja kehittämisestä, ja niiden tulisi tapahtua työpaikan kaikkien osapuolten, johdon, esimiesten ja työntekijöiden, yhteistyönä. Luottamusmiehet ja muu työsuojelun henkilöstö tukevat toimintaa. (Työhyvinvointi n.d.)

Työhyvinvointi on siis osa työsuojelua ja kokonaisuudessaan sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Laine (2010, 139–140) nostaa esille kolme näkökulmaa, joista ensimmäinen on *työn näkökulma*. Siinä jokaisella työntekijällä on omat työtehtävänsä tiedossa ja oikeus saada niistä säännöllistä palautetta. Tällöin töiden perusrakenteet ovat kunnossa eikä niiden tekijästä ole epäselvyyttä eikä jokin työ jää vahingossa tekemättä. Toinen näkökulma, on *fyysinen työhyvinvointi*, jonka mukaan työn tulee olla turvallista ja terveellistä. Työsuojeluasioihin on kiinnitettävä huomiota niin, että ennenaikaisilta sairauksilta ja kulumilta vältytään ja että työtä jaksaa tehdä. Yksilön työkykyä voidaan tukea ergonomisilla ratkaisuilla kuin myös pienillä konkreettisilla apuvälineillä. Kolmantena ja nykypäivänä ehkä eniten huomiota saanut on *henkisen työssä jaksamisen* näkökulma. Stressi ja ihmissuhdeongelmat voivat olla vaikeasti ratkaistavissa eivätkä työn määrän lisääntyminen ja samalla moninaiset säästötoivotteet helpota ongelmia vaan päinvastoin. Työn rutiiniin voivat tuoda vaihtelua erilaiset virkistyspäivät, joissa työntekijät myös pääsevät tapaamaan toisiaan, mutta ne ovat suppein tapa hoitaa työhyvinvointia. Työajalla tapahtuva yhteinen ulkoilu, jumppa tai muu hauskanpito ei poista työhön liittyviä ongelmia. (Laine 2009, 131.)

4.2 Työkyky

4.2.1 Talomalli

Tutkimusten avulla on selvitetty, mitkä tekijät vaikuttavat ihmisen työkykyyn ja niiden perusteella professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt talomallin, jonka eri kerrokset kuvaavat työkyvyn muodostumista (ks. kuvio 2). Alimmassa kerroksessa työkyky lähtee rakentumaan henkilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä terveyden perusteella. Seuraavassa kerroksessa ovat koulutus ja ammattitaito, joista muodostuu osaaminen. Kolmannessa kerroksessa sijaitsevat henkilön oma asenne sekä arvot ja motivaatio tehdä työtä. Nämä seikat voivat joko kasvattaa tai heikentää työkykyä. Ylimmässä kerroksessa sijaitsevat fyysinen työpaikka ja sen työolot sekä muu työyhteisö, johto ja organisaatio. Talon ympärillä sijaitsee muu toimintaympäristö, joka koostuu perheestä, lähiyhteisöstä sekä yhteiskunnasta. (Mitä on työkyky n.d.)



Kuvio 2. Työkykyä kuvaava talomalli (Työterveyslaitos)

4.2.2 Henkilökohtainen toimintakyky ja terveys

Länsimaisilla ihmisillä on usein elintapasairauksia, jotka heikentävät terveyttä ja siten toimintakykyä. Terveellinen ravinto ja liikunta sekä riittävä lepo parantavat elämänlaatua, ja se heijastuu välittömästi työkykyä parantavasti ja ehkäisee myös sairauspoissaoloja ja ennenaikaisia eläkkeelle siirtymisiä. Liikunta pitäisi mieltää järkisyiden lisäksi itseisarvoisena toimintana, joka rakennetaan oman lähtökunnon mukaisesti siten, että se synnyttää mielihyvää. Pysyvä sairaus, joka voi olla synnynnäinen tai elämän varrella saatu, saattaa työn luonteesta riippuen heikentää henkilön toimintakykyä tai olla uhkana työkyvylle. (Luukkala 2011, 42.)

4.2.3 Osaaminen

Ammatillisen osaamisen hankkiminen antaa pätevyyden alan tehtäviin. Osaamisen täytyy pysyä riittävällä tasolla myös muutostilanteissa. Muutostilanteet aiheuttavat usein toimintatapojen muutoksia, ja työnantajan vastuulla on perehdyttää työntekijä

uusiin toimintatapoihin ja toimintamalleihin. Tilanteet, joissa esiintyy vajavaista osaamista, vaikuttavat työkykyyn alentavasti ja sen myötä työhyvinvointi kärsii. (Luukkala 2011, 43.)

4.2.4 Arvot, asenteet ja motivaatio

Jokaisella ihmisellä on arvoja, jotka toteutuvat toiminnan tasolla ja jotka auttavat tekemään valintoja. Arvojen on siis toteuduttava toiminnan tasolla, jotta ne ovat todellisia. Arvot pitää olla ihmisellä itsellään, sillä pakottamalla niitä on vaikea saada vaikuttamaan toimintaan. Arkisia arvoja voivat olla siisteys, täsmällisyys, hyvä laatu tai nopeus. Eettisiin arvoihin luetaan totuus, oikeudenmukaisuus, kohteliaisuus tai hyvyys. Työyhteisössä arvot laaditaan yhdessä, niitä noudatetaan yhdessä ja niistä keskustellaan yhdessä eri tilanteissa. Epäselvät arvot aiheuttavat ristiriitoja varsinkin jos ne ymmärretään väärin. Työyhteisössä arvojen nimeämisen jälkeen niiden tarkoitus tulkitaan yhdessä ja viimeisenä ne sopeutetaan käytäntöön niin, ettei ristiriitaa tavoitteiden ja toimintatapojen välillä tule. (Jabe 2010, 169 – 173.)

Omalla asenteella on vaikutusta, miten työn hallinta koetaan. Optimistinen ja luottavainen suhde omiin kykyihin ja yleensä elämään auttavat hallitsemaan vaikeita tilanteita sekä kehittävät ongelmanratkaisukeinoja. (Nummelin 2008, 30.) Se, minkälainen henkilö nyt olet, ei ole välttämättä pääasia, vaan se, minkälaiseksi voit halutessasi tulla. Asenne on voimavara silloin, kun se koostuu toiveikkuudesta, sitkeydestä, itsetuottamuksesta ja realistisesta optimistista. (Manka 2011, 150.)

Motivaatio luo innostusta työhön ja antaa energiaa saavuttaa tavoitteet, jotka on työlleen asettanut. Osaamisen hyödyntäminen ja mahdollisuus päätöksentekoon työssä sekä kehittyminen ovat sisäisiä motivaatiotekijöitä ja työstä saadut aineelliset palkkiot ovat ulkoisia motivaatiotekijöitä. (Nummelin 2008, 36 – 37.)

4.2.5 Työyhteisö, työolot ja johtaminen

Sosiaalinen pääoma syntyy yhteisöllisyydestä ja henkilöiden vuorovaikutuksesta, ja yhdessä niistä koostuu voimavara, josta on hyötyä sekä yksilölle että koko työyhteisölle. Yhteisöllisyyteen kuuluu erilaisuuden hyväksyminen eli suvaitsevaisuus, jolloin siitä syntyvä sosiaalinen pääoma ei ole negatiivista eikä siitä seuraa ei-toivottuja ilmiöitä, kuten kateutta tai kiusaamista. Sosiaalisen pääoman vähyys on riskinä jäsenten terveyden heikkenemiselle. (Manka 2011, 116.)

Työolot-käsitettä on selvitetty aiemmin työsuojelua koskevassa osuudessa, että se on laaja kokonaisuus, joka pitää sisällään lähes kaiken mahdollisen työntekoon liittyvän asian. Osa lomittajan työoloista, lähinnä rakenteellinen ja tekninen työympäristö, perustuvat käytännössä niihin olosuhteisiin, jotka tiloilla ovat olemassa. Tilojen olosuhteissa on hyvin paljon eroavuuksia esimerkiksi sosiaalitulojen suhteen ja usein niitä ei ole ollenkaan. Vaihtelevat työolojen puitteet tuovat lomittajalle lisähaastetta.

Johtamisella on työyhteisössä keskeinen rooli, sillä sen perusteella kehitetään hyvinvointia. Innovatiivinen ja keskusteleva johtamistyyli syntyy jatkuvalla harjoittelulla, ja on organisaation kannalta edistyksellistä ja palkitsevaa. Organisaatioon uskansa menettäneet eivät ole innovatiivisia johtajia. (Työhyvinvointi ja esimiestyö 2006.)

4.3 Työn kuormittavuus

4.3.1 Yleistä

Työn kuormittavuuteen vaikuttavat sekä työn määrä että laatu. Optimaalisen kuormittavuuden tilanteessa työ on sopivan haastavaa ja työtä on sellainen määrä, että sen pystyy hallitsemaan. Kun tekijä pystyy vaikuttamaan työhönsä, työllä on selkeä tavoite ja kun se on itsenäistä ja sisällöltään vaihtelevaa ja mielenkiintoista, se on silloin sopivasti kuormittavaa. Jos työssään pystyy kehittymään ja osaamista kehittävää koulutusta on mahdollista saada, ne lisäävät tyytyväisyyttä työhön. (Nummelin 2008, 69.)

Työn kuormittavuus on aiemmin ymmärretty pelkästään fyysisenä kuormituksena, josta mahdollisesti seuraavia ongelmia ratkaistaan ergonomian avulla, mutta nykyisin esille on noussut entistä enemmän myös työn psyykinen ja sosiaalinen (psykososiaalinen) kuormittavuus, jotka muodostavat työntekijän henkisen kuormituksen. (Jabe 2010, 52.) Työnantajaa veloitetaan myös psykososiaalisesta kuormituksesta mahdollisesti seuraaviin ongelmiin toteuttamaan varhaisen puuttumisen tukea (Koskinen 2015).

4.3.2 Fyysinen kuormitus

Lomittajan ammatissa työpäivään sisältyy usein runsaasti fyysistä kuormitusta, joita ovat esimerkiksi raskaiden taakkojen käsittely, kuten nostot ja siirrot, hankalat tai pitkään samana pysyvät työasennot sekä yläraajojen toistoliikkeet (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 20). Samoja lomittajalle kuuluvia fyysisesti raskaita töitä tekevät sekä naiset että miehet. Naisilla on kuitenkin keskimääräistä pienempi kapasiteetti tehdä raskasta työtä, koska he ovat yleensä kooltaan miehiä pienempiä ja heidän lihassmassansa sekä hapenottokykynsä ovat miehiin verrattuna alhaisempia (Kallioniemi 2009, 10).

Kuormittavaa työtä ja työoloja voidaan kehittää ergonomian avulla. Ergonomiaan kuuluvat työn suunnittelu, apuvälineiden käyttö ja henkilökohtaisen työtekniikan valinta, ja niillä kaikilla on tärkeä rooli terveyden ja työkyvyn edistämisessä. Jos työtä ei voida koneellistaa kuormituksen vähentämiseksi, täytyy huolehtia työn riittävästä tauottamisesta ja elpymisliikunnasta. Henkilökohtaisen fyysisen kunnon ylläpito vaikuttaa myös kuormitusta vähentävästi. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 20.) Yhtenä esimerkkinä ergonomisesta ratkaisusta on päivittäin tehtävien tuotteiden tai tarvikkeiden siirtelytyö, joissa apuvälineiden, kuten pumppu- tai kottikärryn käyttö vähentää fyysistä kuormitusta sekä tapaturmariskiä. Apuvälineiden käyttö myös lisää työn sujuvuutta, koska siirtokertojen määrä vähenee suurempien kuormien ansiosta. Omalla vastaanottavaisella asenteella, yhteistyöllä sekä kokemuksilla vaihtamalla voi saada ideoita uusista käyttökelpoisista ja työtä helpottavista työtavoista. Kunnossa olevat ja toimivat työvälineet ovat niin ikään sujuvan työn takeena. (Ergonomic Checkpoints in Agriculture 2012, 35.) Lomittajan kannattaa aina

yrittää keskustella avoimesti mahdollisista työvälineiden puutteista ja kehittämistä vaativista työmenetelmistä maatalousyrittäjän kanssa. Usein voi olla niin, että maatalousyrittäjä ei ole huomannut epäkohtaa tai ei ole ymmärtänyt siitä aiheutuvan toiselle henkilölle haittaa tai hankaluutta työn sujuvuuden kannalta.

4.3.3 Henkinen kuormitus

Psyykkistä kuormitusta työssä voivat aiheuttaa työympäristö, työtehtävä, työn organisointitapa sekä sosiaalinen vuorovaikutus tai sen puuttuminen. Henkisen kuormittavuuden kannalta huonoja yhdistelmiä ovat:

- Suuri määrä työtä tiukalla aikataululla - työntekijän vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ovat vähäiset.
- Suuret ponnistukset - vähäiset palkkiot.
- Epäoikeudenmukainen kohtelu – epävarmuus.

Oikeudenmukainen kohtelu on tärkeimpiä tekijöitä työyhteisössä. (Jabe 2010, 52 – 54.) Henkisen kuormituksen hallinnassa pitää osata erottaa hyvän ja haitallisen stressin erot. Hyvä stressi antaa voimavaroja selvitä arjen haasteista, mutta haitallinen stressi saattaa pitkään jatkuneena aiheuttaa työuupumuksen. Työuupumuksen oireita voivat olla ammatillisen itsetunnon heikkeneminen, kynnisyys sekä lamaannuttava väsymys, josta ei pysty lepoaikojen tai vapaapäivienkään avulla palautumaan. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 25 – 27.)

Henkisen ja fyysisen väkivallan uhka sekä häirintä

Henkisen tai fyysisen väkivallan uhka ovat työntekijän kuormitusta lisääviä tekijöitä ja niitä molempia voi esiintyä millä tahansa alalla ja työpaikalla. Fyysistä väkivaltaa ovat uhkaava käytös, pelottelu ja ahdistelu sekä kiinni pitäminen tai muu käsiksi käyminen. (Väkivallan uhka työssä n.d.) Selän takana juoruaminen, työpanoksen vähättely, henkilökohtaisuuksiin puuttuminen tai välinpitämätön kohtelu ovat henkistä väkivaltaa, jotka ilmenevät etenkin työyhteisöissä, joissa on huono ilmapiiri. Sukupuolinen häirintä tai henkilön mielenterveyden kyseenalaistaminen ovat myös henkisen väkivallan muotoja, joiden seurauksena ammattiyhteisö vaarantuu sekä omien kykyjen ja taitojen kyseenalaistaminen kasvaa. Seurauksena saattaa olla masennusta, sairastu-

mista tai haluttomuutta lähteä töihin. (Henkinen väkivalta työpaikalla n.d.) Lomitus-työssä henkisenä väkivaltana voidaan pitää maatalousyrittäjän taholta tapahtuvaa lomittajan tai hänen tekemänsä työn negatiivista arvostelua toiselle lomittajalle (Koskinen 2015). Työturvallisuuslain ja hyvän tavan vastaista on järjestelmällinen ja usein toistuva henkilöä alistava häirintä, jota voi esiintyä asiakaspalvelutyössä. Erimielisyydet, jotka johtuvat yleensä mielipide-eroista, eivät välttämättä ole häirintää. Ellei asiallinen huomautus asiattomasta käytöksestä häiritsijälle riitä, tulee esimiehen tai työsuojeluvaltuutetun puuttua asiaan. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 31.)

Huoli tulevaisuudesta

Epävarmuus tulevaisuudesta ja töiden jatkumisesta ovat lomittajalle huolestumista aiheuttavia asioita. Lomituspalveluihin oikeutettuja maatilayrityksiä valtakunnallisesti on lopettanut toimintansa, jonka seurauksena niiden määrä on viidentoista vuoden aikana vähentynyt yli puolella. Taulukon 2 luvuista näkee suhteet, miten yhden ja kahden yrittäjän tilat ovat vähentyneet. Yli kahden yrittäjän tilat ovat jonkin verran lisääntyneet, mutta tilojen kokonaismäärään sillä ei ole ollut juuri vaikutusta.

Taulukko 2. Lomituspalveluihin oikeutettujen tilojen määrät (Mela tilastot)

	1 yrittäjää	2 yrittäjää	yli 2 yrittäjää	Yhteensä
1997	16 665	19 589	300	36 554
1998	15 916	18 518	324	34 758
1999	14 708	17 577	364	32 649
2000	13 624	16 077	275	29 976
2001	12 684	15 258	370	28 312
2002	12 247	14 399	375	27 021
2003	11 734	13 632	340	25 706
2004	11 083	12 742	341	24 166
2005	10 579	12 073	356	23 008
2006	10 110	11 301	365	21 776
2007	9 468	10 445	332	20 245
2008	8 845	9 814	365	19 024
2009	8 282	9 232	397	17 911
2010	7 921	8 663	382	16 966
2011	7 694	8 185	406	16 285
2012	7 256	7 619	416	15 291
2013	7 310	7 590	402	15 302

Kriisin kohtaaminen lomitustyössä

Lomittaja voi joutua työssään kohtaamaan maatalousyrittäjiin kohdistuneita yllättäviä kriisitilanteita, joita voivat synnyttää uupuminen, vakava sairaus, tapaturma tai kuolema. Kriisin kohtaamisesta syntyvä tunnetila on jokaisella henkilökohtaista, ja asiaa täytyy käsitellä itselleen sopivalla tavalla. Arjen rutiineista kiinnipitäminen on ensimmäinen keino, jolla tilannetta voi hallita. Läsnäolo ja kuunteleminen ovat keinoja, joilla maallikkokin voi auttaa. Kriisitilanteesta huolimatta lomittajan on kyettävä hoitamaan ammattimaisesti omat tehtävänsä tilalla aikataulun mukaisesti. Lomittajan on hyvä kertoa esimiehelleen, jos maatalousyrittäjän tilanne aiheuttaa huolta. Kriisi voi kohdata myös lomittajan omaa elämää. Kriisiä voi yrittää käsitellä voimavaroja säästävällä mallilla, johon kuuluvat mahdollisimman positiivinen ajattelu, avun, neuvojen ja tuen hakeminen sekä keskusteleminen ja tilanteen jakaminen. (Maatalousyrittäjän työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 30 – 31.)

Eläinten hyvinvointi

Eläinsuojelulain tarkoituksena on edistää eläinten hyvää kohtelua sekä hyvinvointia suojelemalla eläimiä parhaalla mahdollisella tavalla kärsimykseltä, kivulta ja tuskalta. Lisäksi eläinten terveyden ylläpitämistä on edistettävä sekä huomioitava eläinten fysiologiset tarpeet ja käyttäytymistarpeet. (L 4.4.1996/247.) Lomittaja on ilmoitusvelvollinen, mikäli hän työssään kohtaa eläinsuojelulain vastaista toimintaa eläinten kohtelussa. Lomittajan kuuluu ilmoittaa asiasta ensin esimiehelleen, koska esimies vastaa työolosuhteiden toimivuudesta. Eläinsuojeluviranomainen saa suorittaa epäilyyn perustuvan eläinsuojelutarkastuksen kohteessa. (Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi 2014, 70.)

Työajat, työjaksojen pituus ja työmatkat

Aiemmin on jo todettu, että lomittajan työpäivä on tavallisesti kaksiosainen eli hän viettää aikaa työpaikalla kaksi kertaa päivässä. Työajat vaihtelevat maatilojen työaikojen mukaisesti, ja tavanomaiset työajat sijoittuvat aamuisin kello 06.00 – 11.00 ja iltaisin kello 15.00 – 19.00 välille. Työvuoro voi alkaa myös muuna aikana, jos siitä on sovittu erikseen, esimerkiksi kello 05.00. Työvuorojen väliin jäävä aika on lomittajan

vapaa-aikaa. Työjaksojen pituus ilman vapaapäivää voi vaihdella muutamasta päivästä 12 päivään. Maatalousyrittäjien pitkien sijaisapulomistusten tekeminen on sujuvampaa, jos tilalla ei vaihdu lomittaja muutaman päivän välein vaan yksi ja sama lomittaja tekee pidemmän jakson kerralla. Päivittäiset työmatkat, joista työnantaja maksaa toisesta edestakaisesta matkasta kilometrikorvauksen, eivät kuulu lomittajan työaikaan. Myös työmatkojen pituus vaihtelee ja lomitusalueen laajuuden vuoksi voi työmatkaa päivän aikana kertyä helposti yli sata kilometriä. Pitkät työpäivät, pitkät yhtämittaiset työjaksot ja pitkät työmatkat voivat yhdessä tai jokainen erikseenkin aiheuttaa lomittajalle kuormitusta. Etenkin talvella, jolloin on pimeää tai sääolosuhteet voivat olla hyvinkin hankalia, ei vapaa-aikaa sosiaaliseen elämään tai harrastuksille paljoa jää.

4.4 Työpaikan luottamussuhteet

Minkä tahansa yhteistoiminnan edellytyksenä on luottamus. Yksityiselämän ihmis-suhteiden lisäksi työpaikan ihmissuhteilla on merkitystä hyvinvoinnin kannalta, sillä hereilläoloajasta työpaikalla vietetty aika on yleensä suurempi verrattuna kotona tai lähiyhteisön kanssa vietettyyn aikaan. Hyvät luottamussuhteet vaikuttavat työn sujuvuuteen ja tuovat iloa työpäivään. (Laine 2010, 16 – 21.) Esimies on työnantajan edustaja, jolla on valta alaistään kohtaan ja sen vuoksi esimies ja alainen ovat eriarvoisessa asemassa. Esimies voi tehdä asemansa puolesta esimerkiksi muutoksia työtehtäviin. Molemminpuolisen luottamuksen vallitessa esimiehen ei tarvitse jatkuvasti kontrolloida alaisensa tekemisiä ja toisaalta työntekijä tietää tarvittaessa saavansa ohjausta ja tukea esimieheltään. Suhteen laatuun vaikuttaa kuitenkin vallan jakautuminen epätasaisesti. (Mts. 2010, 16 – 17.)

Laineen (2010, 25 – 28) mukaan tehtävän vaatima osaaminen tuo luottamusta. Riittävän ammattitaidon omaamisen lisäksi hyvät aiheet työntekijän toiminnassa ovat luottamuksen perusta joskus jopa osaamista merkittävämpänä. *Luottamus* on tunne, jota ei voi pakottaa väkisin. *Luotettavuus* syntyy omalla toiminnalla ja käyttäytymisellä, joihin vaikuttaa myös asenne. *Luottavaisuus* kehittyy elämän varrella ja sen syntyyn vaikuttavat tekijät, kuten kasvuolosuhteet tai kulttuuri, voivat olla eri ihmisillä hyvin

erilaisia. Työyhteisössä luottamussuhde esimiehen ja alaisen välille rakentuu kestäväksi ihmisten kautta. Selkeät tavoitteet, motivointi, tuen antaminen ja ennen kaikkea asioista keskusteleminen ovat siihen parhaita keinoja. Työntekijän luottaminen esimieheen ei tarkoita itsestään selvästi, että hän luottaisi sen myötä koko organisaatioon (Mts. 2010, 30 – 31).

4.5 Kehityskeskustelut ja palaute

Keskustelutaito on taito, jolla saa luotua paljon uusia mahdollisuuksia, ja jolla on merkitystä jaksamisen kannalta. Tuloksellinen keskustelu vaatii toisen kunnioittamista. Mikäli kiinnostus toisen ihmisen asioita kohtaan on epäaitoa, syntyy turhautumisen tunnetta, joka imee energiaa, eikä tarkoituksenmukaista hyötyä saavuteta. (Jabe 2010, 148.) Kehityskeskustelu on yksi johtamisen apuväline, jonka avulla esimies ja alainen saavat mahdollisuuden luoda välittävää ja kannustavaa ilmapiiriä, ja joka korostaa yhteisöllisyyttä ja luottamusta. Keskustelun toteuttaminen vaatii etukäteissuunnittelua ja sovittua ajankohtaa. Kehityskeskustelun tarkoituksena ei ole esimiehen puhuttelu alaiselleen vaan tarkoituksena on oppia tuntemaan ja ymmärtämään paremmin toinen toistansa. Kummallakin keskustelun osapuolella on vastuu onnistuneesta keskustelusta, mutta esimies kantaa päävastuun. Esimiehen omalla persoonalla on vaikutusta siihen, millä tasolla keskustelua käydään eli uskalletaanko puhua asenteista ja arvoista sekä tunteista ja ihmissuhteista. Rehellisyyden ja luottamuksen saavuttaminen auttaa avautumaan edellä mainituista asioista ja silloin uskalletaan puhua myös omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista työssä. (Työhyvinvointi ja esimiestyö 2006, 140 – 144.) Vahvalla pohjalla oleva luottamus antaa rohkeutta puhua rehellisesti esimerkiksi aukoista omassa osaamisessa eikä osaamattomuutta tai heikkoutta tarvitse peitellä pelossa, että mielletään huonoksi työntekijäksi (Laine 2009, 35).

Työelämään kuuluu palautteen antaminen ja saaminen. Palautetta voi antaa niin esimies alaiselleen tai päinvastoin kuin myös työtoverit toisilleen. Saatu palaute kertoo miten henkilö on työssään onnistunut ja mikäli palautetta ei anneta, jää onnistuminen arvailujen varaan. Lomitustyössä, jossa lomittaja työskentelee useilla erilaisten maatilayrittäjien omistamilla tiloilla, ja joissa jokaisella on omat tapansa ja tyyliinsä,

on erittäin tärkeää saada tehdystä työstä palautetta, joka auttaa kehittämään omaa työtään. Myönteisen palautteen antaminen ja saaminen on yleensä helppoa ja sitä kannattaa muistaa antaa aina, kun on aihetta.

Kielteisen palautteen antaminen ei olekaan enää niin helppoa ja yksinkertaista verrattuna myönteisen palautteen antamiseen, koska se vaikuttaa itsetuntoon ja voi saada aikaan tunnereaktion. Pieniä yksittäisiä asioita, joilla ei ole työhön liittyvää vaikutusta, ei välttämättä kannata nostaa esille. Sen sijaan toistuvat virheet on syytä käsitellä ja antaa tarvittavia ohjeita ja neuvoja. Palaute kuuluu antaa välittömästi, jotta siitä voidaan saada hyötyä eikä sen miettiminen kuormita antajaa liikaa. Tunteita herättävän tapahtuman jälkeinen palaute kannattaa kuitenkin siirtää vaikkapa seuraavaan päivään, jolloin tilanne on tasaantunut. Palautteella on tarkoitus aina etsiä ratkaisuja eikä syyllistämällä saada kehitystä aikaan. Kielteinen palaute annetaan kahden kesken ystävällisesti. (Luukkala 2011, 246 – 247.)

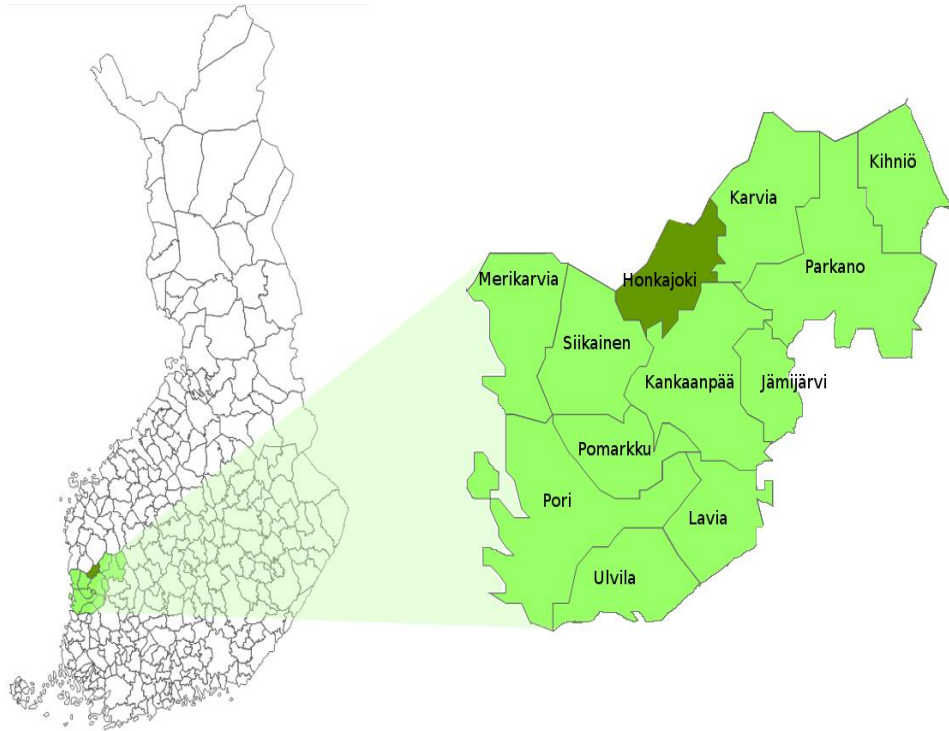
4.6 Tulevaisuuden ennusteita

Uuden lomituspalvelulain on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2016 alusta ja vuosi 2015 onkin maatalouslomituksen osalta tärkeiden päätösten vuosi. Suomi on neuvottelemassa nimetyn työryhmän toimesta poikkeuslupaa EU-komission päätökseen. Lakiin tehdään päivityksiä ja jatkossa se noudattaa uusia EU:n maataloudelle asettamia valtioneuvoston määräyksiä. Mahdollisen poikkeusluvan myöntäminen säästäisi Maatalouslomittajat ry:n toiminnanjohtaja Raimo Kivinevan mukaan tuhannen lomittajan työpaikan, sillä siinä tapauksessa kaavailtujen sijaisapulomitusten väheneminen ei toteutuisi. (Kivineva 2015.)

5 Honkajoen paikallisyksikkö

Satakunnassa sijaitseva Honkajoen kunta (ks. kuvio 3) on solminut Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen (Mela) kanssa vuonna 2010 toimeksiantosopimuksen, jonka mukaisesti se hoitaa oman kunnan sekä sopimuksesta muiden lähialueen kuntien lomituspalvelut. Vuoden 2014 alusta lähtien sopimusalueeseen kuuluvat Honkajoen, Jämijärven, Siikaisten, Karvian, Kihniön, Lavian, Merikarvian ja Pomarkun kunnat sekä

Kankaanpään, Porin, Parkanon ja Ulvilan kaupungit. (Lomituspalvelut n.d.) Kuviossa 3 on nähtävissä Honkajoen paikallisyksikön alueen kuntien sijainnit Suomen kartalla. Paikallisyksikön kunnat sijaitsevat Satakunnassa lukuun ottamatta Parkanon kaupunkia ja Kihniön kuntaa, jotka sijaitsevat Pirkanmaalla.



Kuvio 3. Honkajoen paikallisyksikköön kuuluvien kuntien sijainti Suomen kartalla (© MML, 2014).

Paikallisyksikön alueella on vuonna 2014 ollut keskimäärin 547 vuosilomaan oikeutettua maatalousyrittäjää (lomitustilastot 2014) ja kunnan palveluksessa vuoden 2014 marraskuussa 105 vakinaista tai määräaikaista kuukausipalkkaista maatalouslomittajaa. Tuntipalkkaisia tai yrittäjälomittajia on vaihtelevasti 30 – 70 henkilöä ja heitä käytetään tarvittaessa. Paikallisyksikössä toimii lomituspalvelujohtaja sekä viisi lomatoimienohjaajaa. Lomatoimienohjaajien aluejaot ovat Karvia, Kihniö-Merikarvia-Parkano, Kankaanpää-Siikainen, Honkajoki-Jämijärvi sekä Lavia-Pomarkku-Pori-Ulvila. Hallintohenkilöstöön kuuluu edellisten lisäksi palkkasihteeri, joka vastaa palkkahallinnosta. (Lomituspalvelut n.d.)

Paikallisyksikön toimisto sijaitsee Honkajoen kunnantalolla ja se on avoinna vuoden 2015 lähtien joka arkipäivä kello 9.00 – 15.00. Lähipalvelupäivä on vuoden 2015 alusta lukien vain Karviassa kunnanvirastolla parillisten viikkojen keskiviikkona kello 13.00 – 15.30. (Lomituspalvelut n.d.)

Taulukosta 3 on nähtävillä Honkajoen paikallisyksikön lomitustoiminnan tilastolukuja vuodelta 2014.

Taulukko 3. Honkajoen paikallisyksikön tilastolukuja. (Lomitustilastot 2014)

SELITE	MÄÄRÄ
Vuosilomaan oikeutettuja yrittäjiä	542
Vuosilomapäiviä	13 799
Sijaisapupäiviä	9 845
Kunnallista lomituspalvelua käyttävien tilojen määrä	331
Opastukseen käytetyt lomittajien työpäivät	247
Perehdyttämiseen käytetyt lomittajien työpäivät	45
Lomittajien työpäivät yhteensä (kaikki lomittajat)	25 161
Työpäivän keskim. kesto h/pv	7,20

6 Tutkimuksen toteuttaminen

6.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli saada paikallisyksikön hallinnolle ajankohtaista tietoa siitä, miten kentällä työskentelevät lomittajat työssään viihtyvät ja minkä tasoinen on heidän työtyytyväisyytensä. Työnjohto ja lomittaja voivat olla kaukana toisistaan niin

matkassa mitattuna kuin joissakin tapauksissa myös henkilöinä. Vastaavaa tutkimusta Honkajoen paikallisyksikön lomittajille ei ole aiemmin tehty. Muista Suomen paikallisyksiköistä ainakin pohjoisen Keski-Suomen alueen lomittajille suunnatun kyselyn on tehnyt opinnäytetyönään Antti Luukkanen (2014) Karstulan paikallisyksikön toimeksiannosta. Sen vuoksi tämän opinnäytetyön liitteenä 1 olevaan kyselylomakkeeseen laitettiin tarkoituksella joitain samoja väittämiä kuin Luukkasen laatimassa kyselylomakkeessa oli, jolloin saatuja tuloksia voitiin verrata paikallisyksiköiden välillä.

6.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jossa tutkimusaineistoa voidaan mitata ja hyödyntää numeerisessa muodossa. Kvantitatiivisen tutkimukselle on ominaista, että se etenee prosessiluonteisesti eikä sen tulosta pysty etukäteen määrittelemään. Kvantitatiivisen tutkimuksen tekemisen perustana on, että tutkijalla on teorioiden kautta hankittua ymmärrystä ilmiöistä, joita tutkimusongelma pitää sisällään. (Kananen 2011, 20 – 28.) Kvantitatiiviselle tutkimukselle on ominaista myös hypoteesien, jotka voivat olla suuntaa osoittavia tai tilastollisia, käyttö (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2008, 155). Tutkimusongelmana oli lomittajien työtyytyväisyyden nykytilanne, ja tutkimuksen teoriapohjana käytettiin jo aiemmin tutkittua tietoa, joka liittyy yleisesti eri ammattialojen työhyvinvointiin ja jonka perusteella määrättyjä ilmiöitä voitiin tulkita. Tutkimusaineiston keräämistä varten laadittiin kyselylomake, jonka vastausten perusteella tutkimusongelma voitiin ratkaista. Kyselyssä kysyttävät asiat ovat kaikille vastaajille samanlaisia ja kyselyn avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto isoltakin joukolta ja analysoida se tietokoneen avulla (Hirsjärvi ym. 2008, 189 – 190).

Ennen kyselylomakkeen laatimista keskusteltiin opinnäytetyön tekijän ja paikallisyksikön edustajan kanssa asioista, joita mahdollisesti haluttiin tutkimuksella selvitettävän. Keskustelujen pohjalta tekijä laati avoimia kysymyksiä ja väittämiä, joihin tehtiin toimeksiantajan haluamat muutokset. Muutoksia tuli lähinnä sanamuotoihin, jotta kysymyksissä ja väittämissä olisi mahdollisimman vähän väärinymmärtämisen vaaraa.

Taustatiedoista jätettiin ikäkysymys pois, koska sen perusteella vastaaja olisi voinut pelätä tunnistetuksi tulemista ja siten välttää rehellisiä vastauksia.

6.3 Aineiston keräys ja käsittely

Aineiston keräämiseksi mietityistä mahdollisuuksista suljettiin melko nopeasti pois vaihtoehto, jossa kysely lähetettäisiin lomittajalle kotiin palautuskuorella varustettuna. Syynä tähän oli se, että vastausprosentin arvioitiin jäävän liian pieneksi, mikäli lomittaja joutuu vastaamaan kyselyyn omalla ajallaan. Myös mitkään ”arpapalkinnot” eivät tuntuneet tarpeeksi hyvältä keinolta saada vastauksia, sillä ne eivät ehkä olisi ollut kaikkien mielestä vaivan arvoisia. Lopulta päädyttiin siihen, että lomittajat vastaavat kyselyyn seuraavassa koko alueen yhteisessä tilaisuudessa, jossa olisi läsnä mahdollisimman moni vakinainen kuukausipalkkainen lomittaja. Tilaisuus, joka on työnantajan järjestämä, on merkitty lomittajan työvuoroluetteloon ja on palkallista työaikaa, jolloin lomittaja on velvollinen niihin osallistumaan.

Kysely toteutettiin 18.11.2014 Kankaanpään Kuntoutuskeskuksen auditoriossa, jossa järjestettiin juhla- ja koulutustilaisuus lomituspalveluiden 40-vuotisen toiminnan juhluvuoden kunniaksi. Tilaisuuden ohjelmaan oli sisällytetty osuus tutkimuskyselyä varten. Opinnäytetyön tekijä piti lyhyen alustuksen kertoen opiskelustaan ja siihen liittyvästä toimeksiannosta, jonka pohjalta kysely oli laadittu sekä kyselyyn liittyviä selvityksiä. Ohjelmaan oli varattu kyselyä varten aikaa 45 minuuttia, joka tuntui olevan riittävä vastausten antamiseen.

Aineisto talletettiin Excel-ohjelmaan, jolla sitä myös käsiteltiin. Analyysimenetelmänä käytettiin kuvailevaa tutkimusta, jossa on käytetty myös joitain hypoteeseja.

6.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

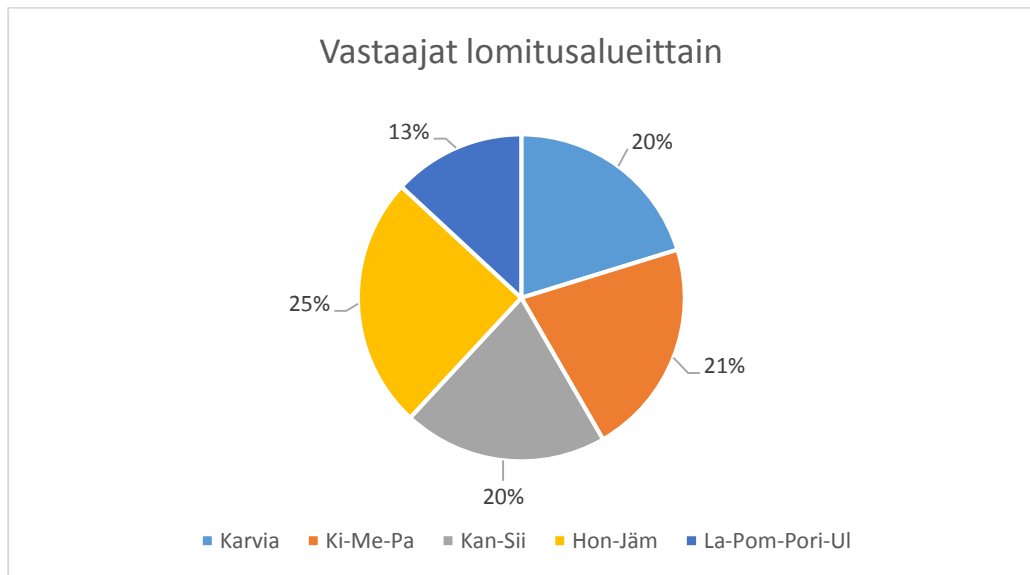
Tutkimuksen reliabiliteetilla ja validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta ja laatua. Validiteetti on tutkimusongelman kannalta oikeiden asioiden mittaamista ja tutkimista ja reliabiliteetti tulosten pysyvyyttä eli olisiko vastaajien antamat vas-

taukset samanlaisia, jos ne kysyttäisiin jonkin ajan kuluttua uudelleen. Oikean tutkimusmenetelmän valinta varmistaa tutkimuksen validiteetin. (Kananen 2011, 118 – 121.) Tämän tutkimuksen tutkimusongelman kannalta valittu tutkimusmenetelmä eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ja kyselynä kerätty aineisto olivat parhaita vaihtoehtoja tutkimuksen sujuvan toteuttamisen kannalta. Kyselyn sisältö oli kattava ja sen avulla pystyttiin tekemään luotettavia johtopäätöksiä lomittajien työtyytyväisyydestä Honkajoen paikallisyksikössä. Kyselyyn laadittujen väittämien ymmärtäminen väärin voi olla kyselytutkimuksen haittapuoli ja todennäköisyys siihen, että vastaajat ymmärsivät tämän kyselyn väittämät väärin, on melko pieni. Tutkijan kuuluminen tutkittavaan joukkoon auttaa päättelemään, että annetut tulokset ovat uskottavia eikä niistä ilmennyt räikeitä ristiriitoja, jotka voisivat kuvastaa vastausten väärinymmärryksiä. Vastaajista osa oli ulkomaalaisia, jolloin kieliongelma on voinut jonkin verran haitata vastaamista. Todennäköistä on, että jos vastaaja ei ole ymmärtänyt kysymystä tai väittämää, hän on jättänyt vastaamatta kyseiseen kohtaan eikä se silloin vääristä tulosta suuntaan eikä toiseen.

7 Tutkimustulokset ja tulosten analysointi

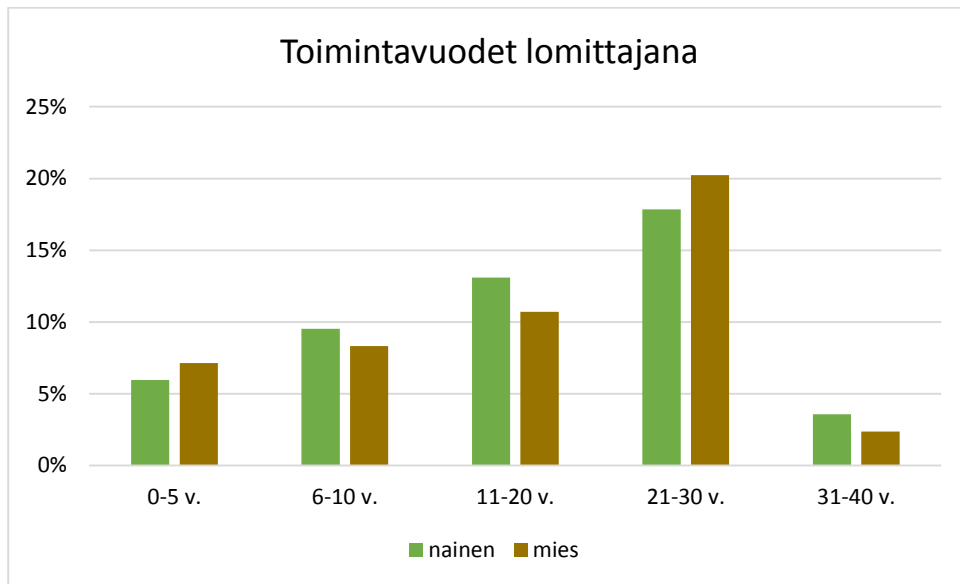
7.1 Lomittajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 84 vakinaista kuukausipalkkaista maatalouslomittajaa. Aineiston keräysajankohtana vakinaisten lomittajien määrä oli 105, jolloin vastausprosentiksi muodostui 80,0 %. Vastanneista 42 oli naisia ja 41 miehiä. Yksi vastaaja ei ollut laittanut rastia kumpaankaan ruutuun. Pääasiallisena lomitusalueena oli Karvia 17 vastaajalla, Kihniö-Merikarvia-Parkano 18 vastaajalla, Kankaanpää-Siikainen 17 vastaajalla, Honkajoki-Jämijärvi 21 vastaajalla sekä Lavia-Pomarkku-Pori-Ulvila 11 vastaajalla. Kuviosta 4 näkee vastaajien alueelliset prosenttiosuudet.



Kuvio 4. Vastaajat lomitusalueittain.

Kolmantena kysyttiin, montako vuotta vastaaja on toiminut lomittajana. Yksi lomittaja ei ilmoittanut toimitavuotiaan, jolloin vastauksia oli 83 kappaletta. 0 – 5 vuotta toimineita oli 11 (13 %), joista naisia viisi ja miehiä kuusi. 6 – 10 vuotta toimineita oli 15 (18 %), joista naisia kahdeksan ja miehiä seitsemän. 11 – 20 vuotta toimineita oli 20 (24 %), joista naisia yksitoista ja miehiä yhdeksän. 21 – 30 vuotta toimineista lomittajista naisia oli 15 ja miehiä 17 eli yhteensä 32 lomittajaa (39 %). Viimeisessä ryhmässä toimintavuotiaan 31 – 40 vuotta oli kertynyt viidelle (6 %) lomittajalle, joista kolme oli naisia ja kaksi miehiä. Kuvio 5 havainnollistaa hyvin, että vastaajista yli kolmasosa sijoittuu yli 20 vuotta ammatissa toimineiden joukkoon.



Kuvio 5. Toimintavuodet lomittajan ammatissa.

Verratessa Karstulan paikallisyksikön vastaaviin tuloksiin (ks. Luukkanen 2014, 24), voidaan todeta, että tulokset ovat joiltain osin samankaltaisia. Täysin sama prosentuaalinen osuus (39 %) oli 21 – 30 vuotta työskennelleillä lomittajilla. Toiseksi suurin ryhmä oli niin ikään molemmilla paikallisyksikön alueilla sama, 11 – 20 vuotta työskennelleet lomittajat, ja edelleen samalla prosentuaalisella osuudella (24 %). Yli 30 vuotta lomittaneiden osuus oli suurempi Karstulan paikallisyksikön alueella (15 %), kun Honkajoen paikallisyksikön alueella se oli 6 %. Vastaavasti taas 0 – 10 vuotta lomittaneiden yhteenlaskettu määrä oli Honkajoen alueella 31 % lomittajista ja Karstulan alueella 21 % lomittajista. Tämä kertoo, että Honkajoen alueella on aloittanut uusia lomittajia kymmenen vuoden aikana enemmän kuin pohjoisen Keski-Suomen alueella.

Lomittajan osaaminen voi perustua koulusta saatuun tai työn kautta opittuun tietoon ja taitoon. Lain mukaan lomittajalla on oltava riittävä ammattitaito työtehtävien suorittamiseen turvallisesti ja laadukkaasti. Kaikkea osaamista ei pysty teorian kautta omaksumaan tässäkin ammatissa, joten työn kautta opittu taito on tärkeää. Ammattiin saatua koulutusta tiedusteltaessa 22 henkilöä (26 %) oli suorittanut maatalouden perustutkinnon ja 28 henkilöä (33 %) maataloustyöntekijän tai karjatalouden

ammattitutkinnon sekä viisi henkilöä (6 %), joilla oli sekä perus- että ammattitutkinto. Oppisopimuskoulutuksella saadut valmiudet ammattiin oli kolmella lomittajalla (4 %). 26 vastaajaa eli 31 % valitsi kohdan muu, joka kommenttien perusteella oli pääasiassa työn kautta opittu osaaminen.

Kaikista vastaajista 34 lomittajaa ilmoitti työskennelleensä viimeisen vuoden aikana ainoastaan maidontuotantotiloilla. 27 vastaajaa oli lomittanut kahden eri tuotantosuunnan tiloilla ja 22 vastaajaa oli lomittanut viimeisen vuoden aikana kolmella tai useammalla eri tuotantosuuntaa edustavilla tiloilla. Lomittajista, jotka työskentelevät useammalla (4 – 6) eri tuotantosuunnan tiloilla oli naisia neljä ja miehiä seitsemän eli yhteensä 11 lomittajaa. Todennäköinen syy reilun kymmenen lomittajan määrään saattaa selittyä sillä, että tiloilla käytetään erityisosaamista vaativia koneita tai työmenetelmiä eikä kaikkien lomittajien ammattitaito välttämättä riitä tekemään tarvittavia töitä. Paikallisyksikön alueista jokaisessa ei myöskään ole kaikkia tuotantosuuntia edustavia maatilayrityksiä kuten munituskanaloita, broilerkasvattamoja tai vuohitiloja.

Paikallisyksikön pyynnöstä lomittajilta kysyttiin, mikä vastaajan mielestä on lomituksen perimmäinen tarkoitus ja onko se tärkeää. Kysymys oli laadittu avoimeksi, jolloin vastaaja pystyi muodostamaan vapaasti haluamansa vastauksen. Kaikki vastaajat eivät kertoneet, mikä heidän mielestään on lomituksen perimmäinen tarkoitus, mutta sanoivat kuitenkin sen olevan tärkeää. Sanallisista vastauksista, joita oli 66 vastaajalla, lähes kaikki noudattivat samansuuntaisia ajatuksia, joista muutama esimerkki:

”Että yrittäjät saa lomailta rauhassa.”

”Vapauttaa maatalousyrittäjän hetkeksi raskaasta ja sitovasta työstään lomalle.”

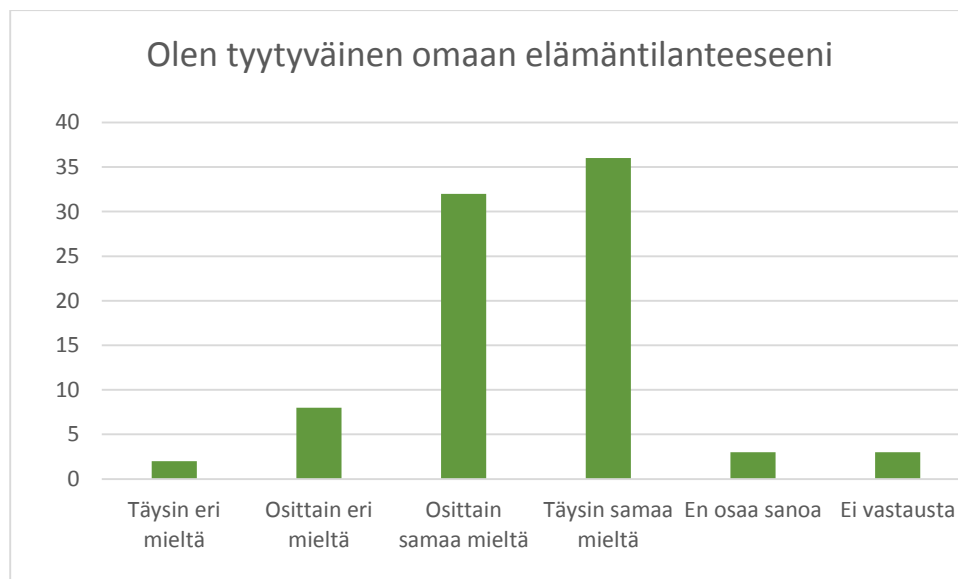
”Maatalousyrittäjä pääsee turvallisin mielin vapautumaan työasioista ja saa keskittyä itseensä ja rakkaimpiinsa.”

48 vastaajaa piti lomituksen tarkoitusta tärkeänä ja 36 ei ollut vastannut kysyttäessä tärkeyttä. Vastauksen puuttuminen saattaa johtua siitä, että kysymyksen alkuosaan

vastaaminen yllä mainittujen esimerkkien tavoin tarkoittaa itsestään selvästi sitä. Vastausten perusteella lomittajat tiedostavat lomituksen perimmäisen tarkoituksen.

7.2 Lomittajien henkinen ja fyysinen jaksaminen

Lomittajan henkilökohtaiseen jaksamiseen niin työssä kuin vapaa-aikanakin, työmotivaatioon ja elämäntilanteeseen liittyviä mielipiteitä kysyttiin väittämien muodossa ja ensimmäisenä kysyttiin, että onko lomittaja tyytyväinen omaan elämäntilanteeseensa. Kuvio 6 käy ilmi, että suurin osa lomittajista, 68 vastaajaa, ovat joko täysin tyytyväisiä tai melkein tyytyväisiä nykyiseen elämäntilanteeseensa. Osittain eri mieltä oli kahdeksan vastaajaa ja kaksi vastaajaa ei ollut lainkaan tyytyväisiä elämäntilanteeseensa. Kolme lomittajaa ei osannut sanoa omaa tilannettaan ja niin ikään kolme lomittajaa ei vastannut väittämään ollenkaan.



Kuvio 6. Lomittajan oman elämäntilanteen arviointi

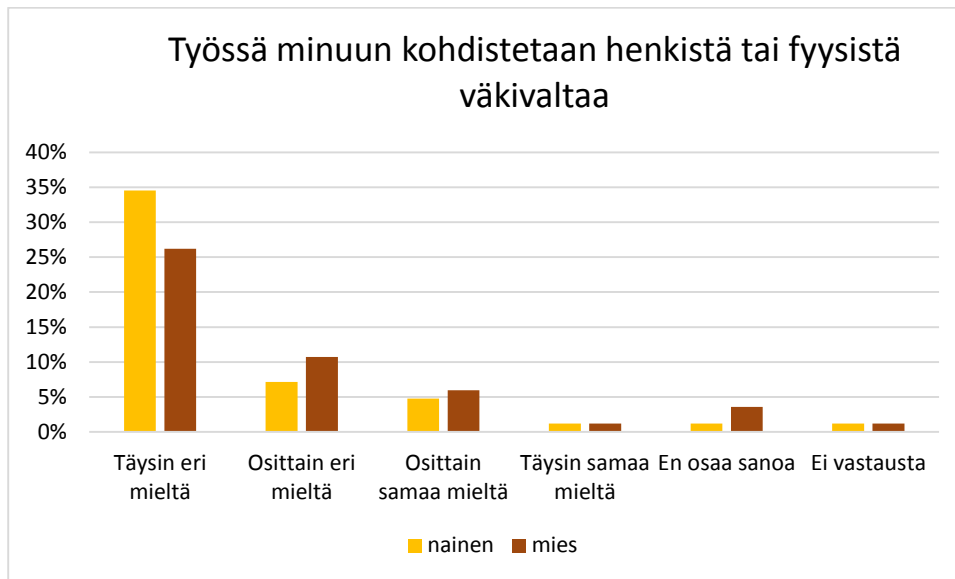
Lomittajan työpäivä on pääsääntöisesti kaksiosainen. Työtuntien lisäksi työmatkat, joita on niin ikään kaksi edestakaista matkaa päivässä, vievät osansa lomittajan ajasta. Unen tarve vaihtelee yksilöittäin, eikä riittävää nukkumisaikaa voida siitä syystä tarkkaan määritellä, vaan se on jokaisen henkilökohtainen asia. Riittävä uni on kuitenkin jaksamisen kannalta tärkeä asia. Yli puolet lomittajista pystyy nukkumaan

omasta mielestään riittävästi tai lähes riittävästi. 25 lomittajaa oli nukkumisensa riittävydestä osittain eri mieltä ja kahdeksan vastaajaa ei pysty lainkaan nukkumaan riittävästi. Kaksi lomittajaa ei vastannut ollenkaan.

Kaksiosainen työpäivä ja joskus aikaa vievät työmatkat tuovat haastetta myös lomittajan vapaa-ajan käytölle työpäivinä. 25 % vastaajista eli 21 lomittajaa oli täysin samaa mieltä, että heidän työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään. Vajaalla 30 %:lla vastaajista eli 25 lomittajalla työ ja vapaa-aika olivat lähes tasapainossa keskenään ja 24 lomittajaa (29 %) oli sitä mieltä, että heidän työ ja vapaa-aikansa eivät aina ole tasapainossa. Kahdeksalla lomittajalla työ- ja vapaa-aika eivät ole ollenkaan tasapainossa ja se voi johtua siitä, että työn aiheuttamasta kuormituksesta toipuminen kuluttaa vapaa-aikaa, jolloin sitä ei jaksa käyttää täysipainoisesti haluamallaan tavalla.

”Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia ja koen hallitsevani työni”. Tästä väittämästä 46 lomittajaa oli täysin samaa mieltä ja 30 osittain samaa mieltä. Neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä ja neljä ei vastannut väittämään ollenkaan. Työstään täysin ylpeitä oli 43 lomittajaa ja lähes ylpeitä 30 lomittajaa. Seitsemän lomittajaa vastasi olevansa vain osittain ylpeitä työstään ja kaksi lomittajaa ei ollut yhtään ylpeitä tekemästään työstään. Yksi ei osannut sanoa mielipidettään ja yksi ei antanut vastausta ollenkaan. Näistä vastauksista voidaan päätellä, että suurin osa lomittajista, 85 – 90 %, kokee osaavansa ja hallitsevansa työn ja on tekemästään työstä ylpeä. Osaaminen ja omat asenteet lisäävät työkykyä.

Fyysisen tai henkisen väkivallan kohteeksi joutuminen lisää työntekijän kuormitusta. 51 vastaajaa oli täysin eri mieltä väittämästä, jonka mukaan lomittaja joutuu kokemaan työssään henkistä tai fyysistä väkivaltaa. Osittain eri mieltä oli 16 vastaajaa ja osittain samaa mieltä yhdeksän vastaajaa. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli kaksi lomittajaa sekä neljä ei osannut sanoa mielipidettään ja kaksi jätti vastaamatta väittämään. Kuvio 7 havainnollistaa lomittajan henkisen tai fyysisen väkivallan tuntemuksen määrän.



Kuvio 7. Lomittajan työssä kokema henkinen ja fyysinen väkivalta.

Karstulan paikallisyksikön tuloksiin (ks. Luukkanen 2014, 28) henkisen ja fyysisen väkivallan kohdistumisesta voidaan tuloksissa todeta saman kaltaisuutta. Karstulan vastaajista 62 % ja Honkajoen vastaajista 61 % olivat täysin eri mieltä väittämästä. Osittain eri mieltä oli Karstulan vastaajista 11 % ja Honkajoen vastaajista 19 %. Osittain tai täysin samaa mieltä oli Karstulan vastaajista 18 % ja Honkajoen vastaajista 15 %. Tulokset osoittavat, että molempien alueiden lomittajista suurin osa on välttynyt työssään henkisen tai fyysisen väkivallan kokemiselta, mutta joidenkin vastaajien kohdalla on kokemuksia joko toisesta tai molemmista.

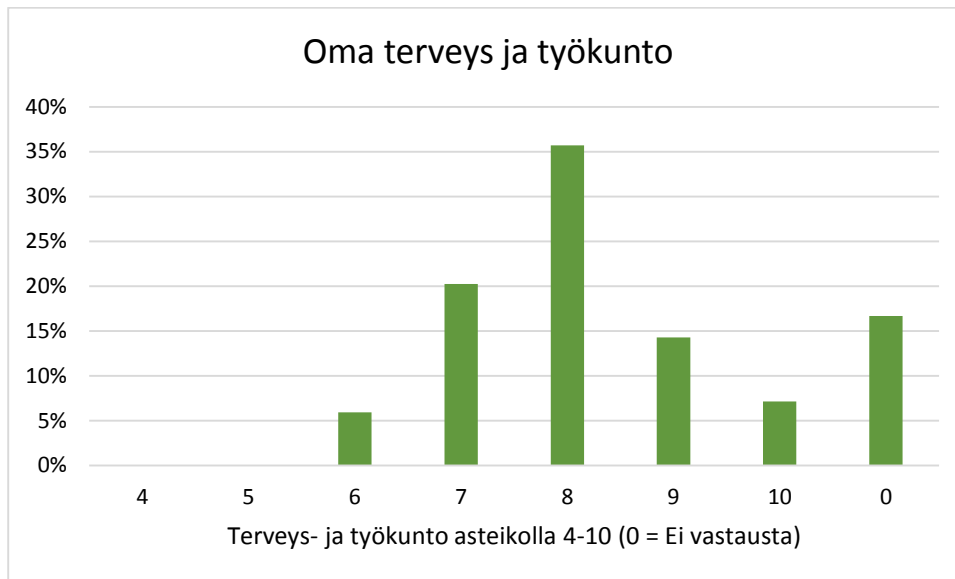
Kysyttäessä verottaako yrittäjäperheen riitely tai riitaisat välit lomittajan jaksamista, vastasi kahdeksan lomittajaa (10 %) olevansa täysin samaa mieltä, että kyllä verottaa ja 23 lomittajaa (27 %) vastasi, että verottaa jonkin verran. 14 lomittajan (17 %) mielestä yrittäjäperheen riitelyt eivät vaikuta kovin paljoa jaksamiseen ja 29 lomittajan (35 %) mielestä ne eivät vaikuta ollenkaan omaan jaksamiseen. Vastaajan mielipiteeseen on voinut vaikuttaa se, miten paljon hän on joutunut olemaan riitelyn aikana läsnä. Niiden lomittajien, joiden lomittamisissa maatilayrityksissä ei yrittäjäperhe riitele lomittajan aikana, mielipide todennäköisesti on se, ettei riitely verota jaksamista ja niiden lomittajien, jotka joutuvat kuuntelemaan riitelyä, mielipide on, että verottaa jaksamista. Saattaa olla myös niin, että lomittaja on ”tottunut” riitelyyn eikä sen

vuoksi ota sitä kovin henkilökohtaisena kuormituksena. Kuusi lomittajaa (7 %) ei osannut sanoa mielipidettään ja neljä (5 %) ei vastannut ollenkaan.

Huonosti hoidetut eläimet voivat olla syynä jopa siihen, ettei lomittaja mene mielellään kyseiselle tilalle uudelleen. Kysyttäessä näkeekö lomittaja työssään huonosti hoidettuja eläimiä, oli 17 lomittajaa täysin samaa mieltä ja 31 osittain samaa mieltä, eli yhteensä 57 % lomittajista oli sitä mieltä, että kyllä näkee. 18 vastaajaa (21 %) oli osittain eri mieltä eli todennäköisesti joskus saattoivat nähdä ja kahdeksan vastaajaa (10 %) ei nähnyt ollenkaan huonosti hoidettuja eläimiä. Huonoa hoitoa saattaa olla liian vähäinen ruokinta, olosuhteiden epäkohdat tai terveyden ja sairauden hoidon puutteet. Eläinsuojelurikkeisiin pitää puuttua, jos oikeasti voidaan todentaa huono kohtelu eikä se perustu ainoastaan asioiden näkemuseroihin. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään ja kuusi jätti vastaamatta.

Henkistä kuormitusta saattaa lisätä myös huoli tulevaisuudesta ja töiden riittävydestä. Lähes 70 % lomittajista on jonkin verran tai hyvin huolissaan siitä, riittääkö tulevaisuudessa töitä. 7 % ei ole kovinkaan huolissaan ja 14 % lomittajista ei huolestuta tulevaisuus töiden riittävyyden kannalta ollenkaan. 7 % ei tiennyt ovatko he huolissaan vai eivät ja 2 % jätti vastaamatta.

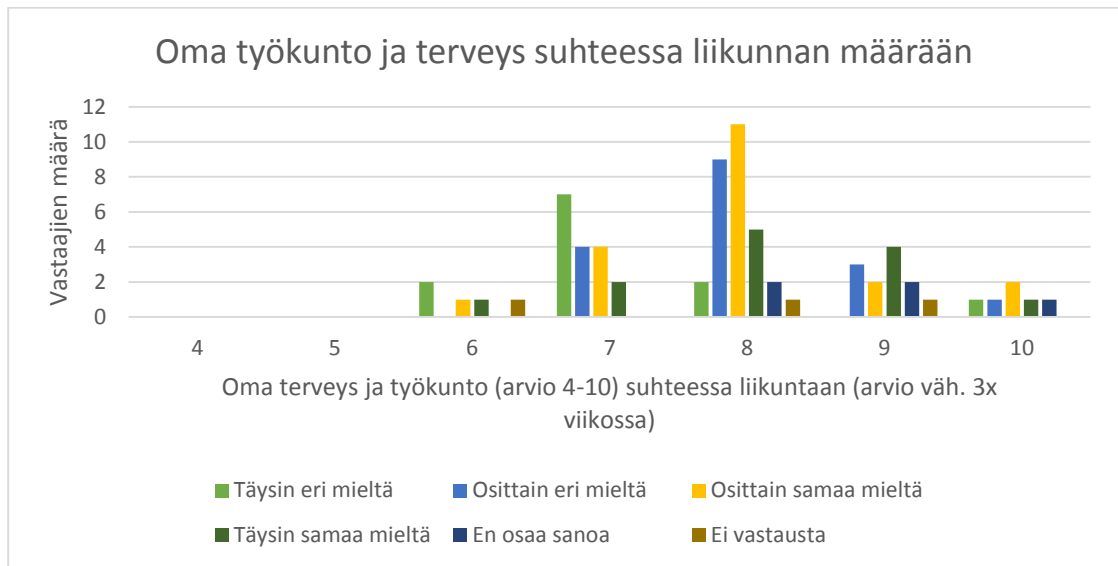
Omaa työkuntoaan asteikolla 4 (heikko) – 10 (erinomainen) arvioi 70 lomittajaa. Kuvio 8 havainnollistaa, mihin kohtaan lomittajat itsensä asteikolle sijoittivat. 14 lomittajaa jätti vastaamatta tai vastasi arvolla, joka oli annettujen arvojen yli eikä siitä syystä kelvannut vertailuun. Arviota kysyttiin toisen sivun viimeisenä, joten kysymys saattoi jäädä vahingossa huomaamatta. Saattoi olla myös niin, että lomittaja ei halunnut tai osannut arvioida omaa työkuntoaan ja terveyttään.



Kuvio 8. Lomittajan arvio omasta terveydestä ja työkuunnosta.

Oman fyysisen ja henkisen kuormituksen hallintaan ja jaksamiseen työssä ja vapaa-aikana vaikuttaa se, missä kunnossa lomittaja on. Hyvä kunto ja liikunta tuovat varmuutta kehon hallintaan, ylläpitävät mielenvirkeyttä ja siten vaikuttavat myös omiin asenteisiin. Vastaajilta tiedusteltiin, harrastavatko he kuntoliikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa, johon 18 lomittajaa sanoi olevansa täysin samaa mieltä ja 24 lomittajaa osittain samaa mieltä. 19 lomittajaa sanoi olevansa osittain eri mieltä eli eivät harrasta kuntoliikuntaa ainakaan kolmea kertaa viikossa ja 14 lomittajaa eivät harrasta kuntoliikuntaa joko ollenkaan tai vain satunnaisesti. Viisi lomittajaa ei osannut sanoa mielipidettään ja neljä jätti kohdan tyhjäksi.

Kuviosta 9 on nähtävissä, että ne henkilöt, jotka arvioivat oman terveytensä ja työkuuntensa arvoksi yhdeksän tai kymmenen, eivät harrasta kuntoliikuntaa välttämättä kolmea kertaa viikossa. Lomittajat, jotka antoivat itselleen arvosanan 8, harrastavat eniten kuntoliikuntaa.

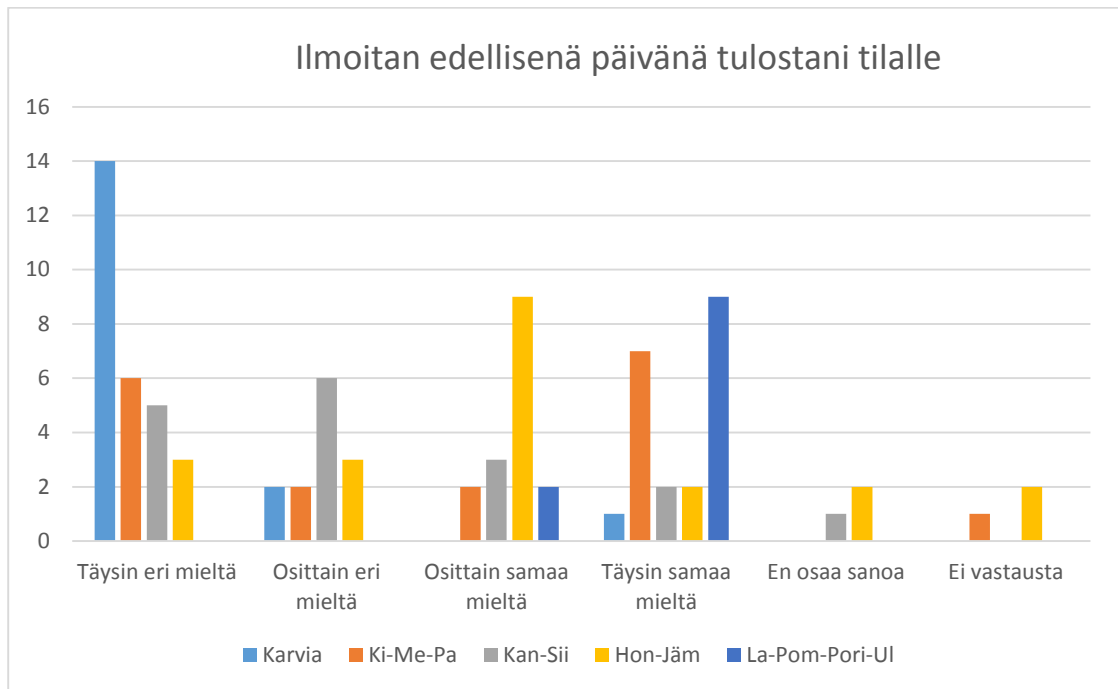


Kuvio 9. Lomittajan liikunnan määrä suhteessa omaan työkykyyn arvioon.

7.3 Lomittajan ja maatalojen välinen toiminta

Melan ohjeistuksen mukaan lomittajan kuuluu ilmoittaa maatalousyrittäjälle edellisenä päivänä, että on tulossa tilalle lomittamaan (Toimivat lomituspalvelut, 2014). Tämä käytäntö vaihtelee eri puolilla maata. Lavia – Pomarkku – Pori – Ulvila alueen lomittajat ovat aktiivisimpia ilmoittajia kun taas Karvian alueen lomittajista suurin osa ei ilmoita koskaan tulostaan etukäteen. Tulostaan ilmoittamalla lomittaja varmistaa maatilayrittäjälle, että lomitusta on suunnitelmien mukaisesti toteutumassa ja osoittaa samalla hyvää asiakaspalvelua.

Kuviosta 10 ilmenee, miten Honkajoen paikallisyksikön eri alueiden lomittajien käytäntö maatilayrittäjille ilmoittamisesta vaihtelee.

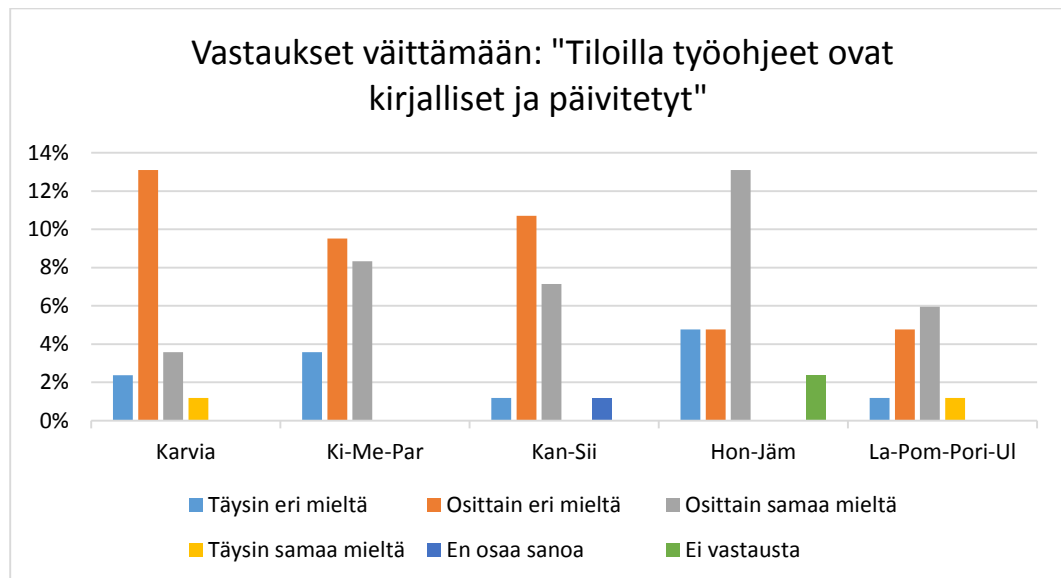


Kuvio 10. Alueelliset erot lomittajien käytännöstä ilmoittaa tulostansa tilalle.

Lomittajan riittävä perehdyttäminen maatalan töihin ja koneisiin on työturvallisuuden ja työn tekemisen mielekkyyden kannalta erittäin tärkeää. Samoin opastaminen eli tilanteen kartoitus ennen lomitukseen alkua sekä kirjalliset ohjeet ovat edellytyksiä onnistuneelle lomitukselle. Lomittajan tulee noudattaa annettuja ohjeita, jotka ovat aina tilakohtaisia ja voivat siten erota toisistaan.

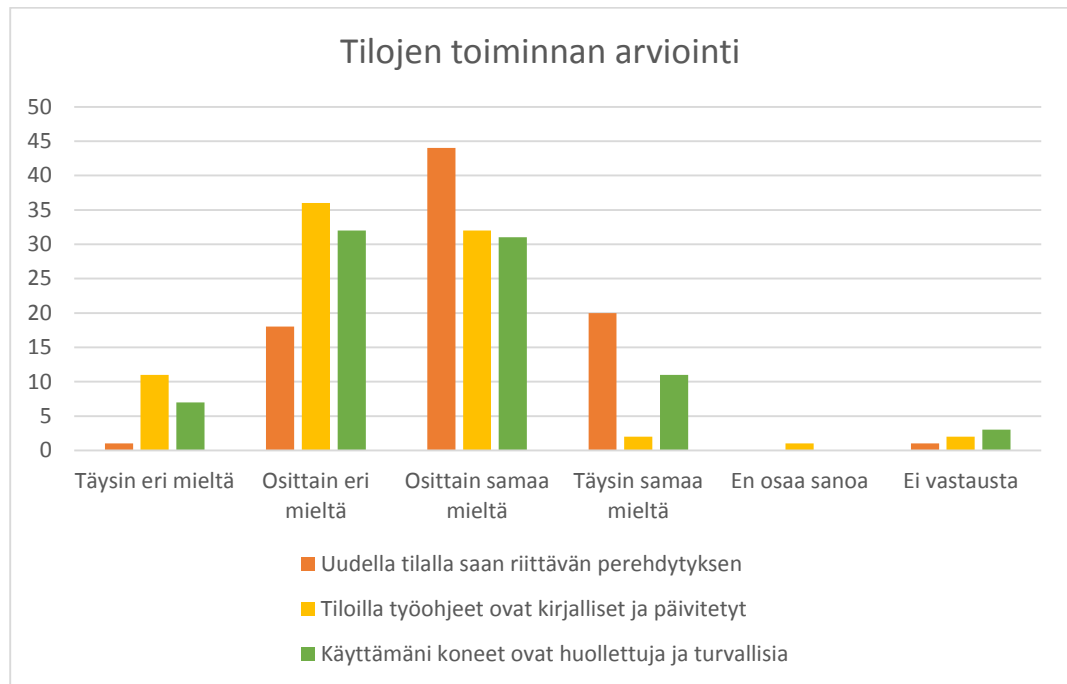
Kysyttäessä saako lomittaja uudelle maatilalle mennessään riittävän perehdytyksen tilan töihin ja koneisiin, vastasi 20 lomittajaa (24 %) perehdytyksen olevan täysin riittävä ja 44 lomittajaa (52 %) oli osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä perehdytyksen riittävydestä uudella tilalla oli 18 lomittajaa (21 %) ja yhden lomittajan mielestä perehdytys ei ole ollenkaan riittävää. Tulosten mukaan lomittajan mennessä uudelle ja entuudestaan oudolle maatilalle, suoritetaan perehdyttäminen hyvin, mutta jonkin verran on myös kehitettävää asian suhteen. Kirjallisten ja päivitettyjen työohjeiden tekeminen on vastaavasti joillekin maatilayrittäjille melko vaikeaa. Väitteeseen, että maatalan työohjeet ovat kirjallisia ja ajan tasalle päivitettyjä, vastasi 47 lomittajaa (56 %) olevansa osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä ja 34 lomittajaa (40 %) olivat osittain tai täysin samaa mieltä. Yli puolet vastaajista oli siis sitä mieltä, että kirjallisia

työohjeita ei kaikilta tiloilta löydy tai ne eivät ole päivitettyjä. 95 % lomittajista tekee osoitetut työt tilan ohjeiden mukaan. Kuviosta 11 voi päätellä alueelliset erot tiloilla olevista kirjallisista ohjeista.



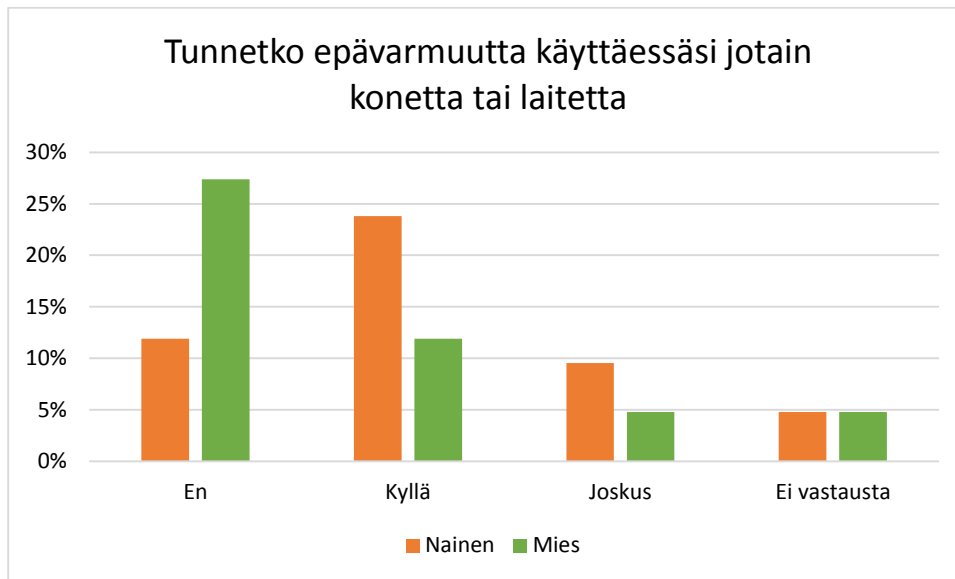
Kuvio 11. Alueelliset erot kirjallisten ja päivitettyjen ohjeiden käytöstä tiloilla.

Maatilayrityksen vastuulla on huoltaa koneet ja laitteet sekä pitää ne siinä kunnossa, että niitä on kaikkien turvallista käyttää. Lomittajat olivat vastauksissaan sitä mieltä, että koneet ja laitteet, joita he käyttävät, olivat 13 % mielestä täysin huollettuja ja turvallisia ja 37 % mielestä osittain huollettuja ja turvallisia. 38 % olivat osittain eri mieltä ja 8 % täysin eri mieltä siitä, että ne ovat huollettuja ja turvallisia. 4 % jätti kokonaan vastaamatta. Yhteenvetona lähes puolet lomittajista oli sitä mieltä, että maatilayritysten koneet ja laitteet eivät aina ole turvallisia käyttää. Kysyttäessä käyttäkö lomittaja kuitenkin tietoisesti viallista tai puutteellista konetta tai laitetta, ilmoitti 44 % vastaajista olevansa täysin tai osittain samaa mieltä eli käyttävänsä. 48 % oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että käyttäisi viallista konetta tai laitetta. 8 % ei osannut sanoa mielipidettään tai jätti vastaamatta. Kuvio 12 havainnollistaa lomittajien mielipiteet tilojen toiminnasta kirjallisten ja päivitettyjen työohjeiden, perehdytyksen tai koneiden turvallisen käytön suhteen.



Kuvio 12. Lomittajan arvio tilojen toiminnasta perehdytyksen, opastuksen ja koneturvallisuuden suhteen.

Lomittajilta tiedusteltiin koneiden käyttöä ja niihin liittyviä tuntemuksia eli tuntevatko he epävarmuutta käyttäessään jotain konetta tai laitetta. Vastaajista 33 (39 %) ei tuntenut ollenkaan epävarmuutta ja 30 (36 %) tunsi epävarmuutta käyttäessään koneita ja laitteita. 12 vastaajaa (14 %) ilmoitti joskus tuntevansa epävarmuutta ja yhdeksän (11 %) ei ilmoittanut mielipidettään ollenkaan. Kuvioista 13 näkyy naisten ja miesten väliset erot epävarmuuden tuntemuksissa.



Kuvio 13. Miesten ja naisten väliset erot epävarmuudesta koneiden käytön suhteen.

Sanallisten perusteluiden mukaan isojen tai harvemmin käytettävien koneiden käytössä tunnetaan eniten epävarmuutta. Epävarmuuden tunne on vähäisempää, jos tilalla opastetaan kunnolla uuden koneen käyttö.

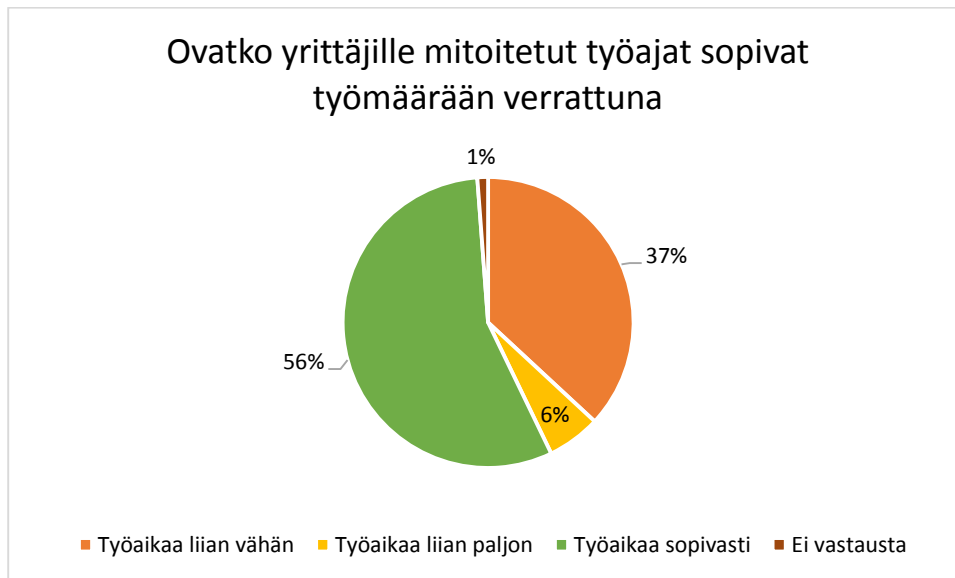
Turvallista työntekoa osoittaa työnantajan antamien suojainten käyttö. Lypsytyössä ohjeistetaan käyttämään sopivia suojakäsineitä, jotka estävät tai hidastavat ihokosketuksella leviävien bakteerien kulkeutumisen eläimestä ihmiseen tai päinvastoin. 52 % lomittajista käyttää aina tai lähes aina lypsykäsineitä ja 33 % käyttää harvoin tai ei käytä koskaan. Työnantaja edellyttää lomittajaa käyttämään hengityssuojainta aina pölyävissä työvaiheissa. 29 % lomittajista käyttää aina ja 32 % melko usein hengityssuojainta. 24 % käyttää joskus ja 10 % ilmoittaa, ettei käytä koskaan hengityssuojainta.

Tilojen erilaisista työtavoista huolimatta lomittaja voi vaikuttaa omaan työhönsä silloin, jos työjärjestystä tai työtapaa ei ole määrätty kovin yksityiskohtaisesti ja pääasiana on, että tarvittavat työt tulee asianmukaisesti tehtyä. Kuormitusta vähentäviä ergonomisia ratkaisuja kannattaa aina kehittää omassa työssään ja keskustella avoimesti mahdollisista kehittämistä vaativista asioista. Kysyttäessä pystyykö lomittaja mielestään vaikuttamaan omaan työhönsä vastasi 34 lomittajaa (40 %) osittain pystyvänsä ja 25 lomittajaa (30 %) täysin pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä. 16

vastaajaa (19 %) pystyy vaikuttamaan vain osittain ja kolmella (4 %) ei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Vastaajista 3 ei osannut sanoa mielipidettään ja 3 ei vastannut ollenkaan.

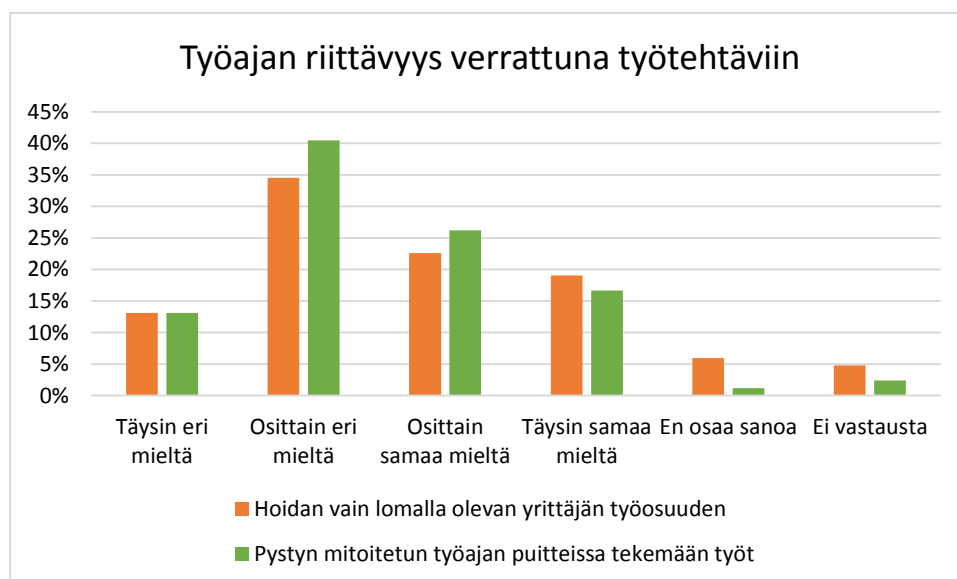
Töiden lomassa pieni elpymistauko esimerkiksi lihasten venyttelytuokiona on suotavaa hyvinvoinnin edistämiseksi. Omatoimisia elpymistaukoja pitää 18 lomittajaa (21 %) ja 23 lomittajaa (27 %) ilmoittaa pitävänsä melko usein. Yhdeksän lomittajaa (11 %) saattaa joskus harvoin pitää omatoimisen elpymistauon ja 27 lomittajaa (32 %) ei pidä niitä koskaan. Seitsemän lomittajaa (8 %) ei osannut sanoa mielipidettään tai ei vastannut ollenkaan. Syynä pienen tauon pitämättömyyteen saattaa olla liian tiukaksi mitoitettu työaika tai sitten se ei kuulu luonnikkaasti lomittajan henkilökohtaisiin tapoihin.

Kyselyssä oli kolme samaan asiaan, maatilayrittäjille mitoitettuun työaikaan, liittyvää kysymystä. Lomittajilta kysyttiin ensin, että hoitavatko he tilalla vain lomalla olevan yrittäjän työosuuden. 19 % vastaajista sanoi olevansa väittämästä samaa mieltä ja 23 % osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 35 % vastaajista ja täysin eri mieltä oli 13 %. 11 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään tai jätti kohdan tyhjäksi. Vastauksista päätellen lomittajat tekevät tiloilla myös muuta työtä, joka ei kuulu lomalla olevan yrittäjän mitoitettuun työaikaan. Seuraavaksi kysyttiin, että pystyykö lomittaja yrittäjälle mitoitettun työajan puitteissa tekemään annetut työt rauhallisesti ja kiirehtimättä. Vastaajista täysin samaa mieltä, eli pystyy hyvinkin, oli 17 % ja osittain samaa mieltä, että yleensä pystyy, oli 26 % vastaajista. Osittain eri mieltä, eli työaika ei läheskään aina riitä, oli 40 % vastaajista ja täysin eri mieltä, jolloin yrittäjille mitoitettu työaika ei koskaan riitä töiden rauhallisesti ja kiirehtimättä tekemiseen, oli 13 % vastaajista. Kolmantena lomittajia pyydettiin laittamaan rasti kohtaan, joka kuvaa heidän mielestään yleensä yrittäjille mitoitettua työaikaa. Vaihtoehtoina olivat että työaikaa on liian vähän, liian paljon tai sitä on sopivasti. Lomittajista 37 % mielestä työaikaa on liian vähän, 6 % mielestä sitä on liian paljon ja 56 % mielestä sitä on sopivasti. Kuvio 14 havainnollistaa lomittajan mielipiteen siitä, onko yrittäjille mitoitettu työaika sopiva verrattuna työtehtävien määrään.



Kuvio 14. Lomittajalle mitoitettun työajan riittävyys.

Kuviosta 15 voi verrata sitä, riittääkö lomittajalle suunniteltu työaika tekemään lomalla olevan yrittäjän työosuuden. Ne lomittajat, jotka ovat eri mieltä siitä, että hoitavat vain lomalla olevan yrittäjän työosuuden, ovat myös samassa suhteessa eri mieltä siitä, että mitoitettu työaika on riittävä. Vastaavasti ne lomittajat, jotka hoitavat vain lomalla olevan työosuuden, on työaika yleensä riittävä.

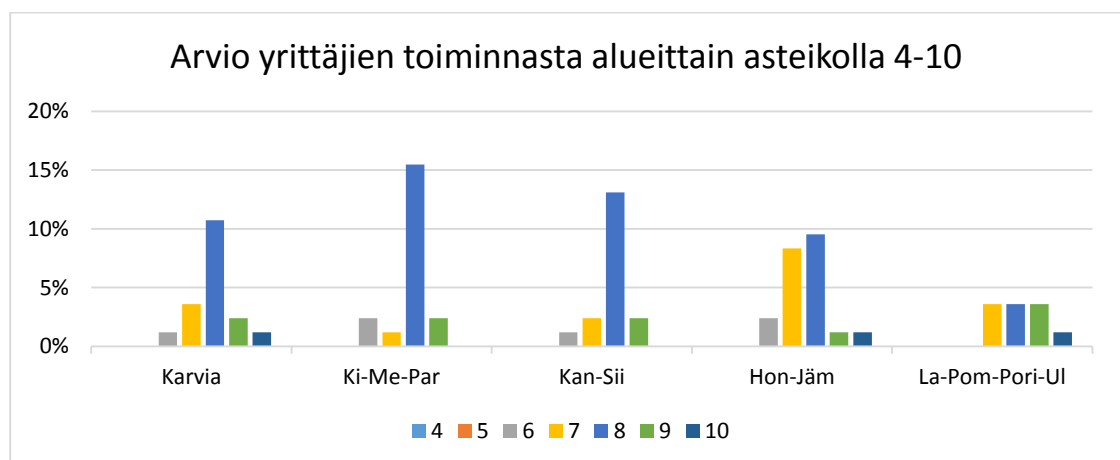


Kuvio 15. Työajan riittävyys suhteessa tehtävien töiden määrään.

Hyvin tehdystä työstä saatu kiitos kantaa pitkälle ja lisää työmotivaatiota. Lisäksi maatilayrittäjien ja lomittajien välillä on oltava luottamus kunnossa, jotta lomituksen tekeminen on mielekästä ja edes mahdollista. Saattaa olla kuitenkin niin, että lomittajalle ei anneta mitään palautetta maatilayrityksen puolesta ja se voi lisätä lomittajan epävarmuutta siitä, onko hän hoitanut työnsä yrittäjän mielestä tarpeeksi hyvin. Lähes 80 % vastaajista ilmoittaa saavansa kiitosta tekemästään työstä aina tai lähes aina. 13 % vastaajista ilmoittaa, ettei saa useinkaan kiitosta ja 2 % ei koe saavansa kiitosta ollenkaan. 93 % lomittajista tuntee, että yrittäjät luottavat heihin täydellisesti tai lähes täydellisesti. Vain 5 % tuntee, että yrittäjien luottamus heitä kohtaan ei ole aivan kunnossa. Täydellistä luottamuksen osoituksen puutetta ei lomittajista tuntenut kukaan.

Vaitiolovelvollisuudessa olisi parantamisen varaa, oli väittämä, josta yli 60 % lomittajista oli täysin tai osittain samaa mieltä. 31 % oli osittain tai täysin eri mieltä ja 8 % ei osannut sanoa mielipidettään tai jätti vastaamatta kyseiseen kohtaan.

Lomittajia pyydettiin arvioimaan maatalousyrittäjien toimintaa asteikolla 4 – 10, jossa neljä kuvasi heikkoa ja 10 erinomaista. Kuviosta 16 voi nähdä, että yli puolet vastaajista antoi tiloille arvosanaksi kahdeksan ja seuraavaksi eniten arvosanan seitsemän. Kaikkien annettujen arvioiden keskiarvoksi saatiin 7,6.



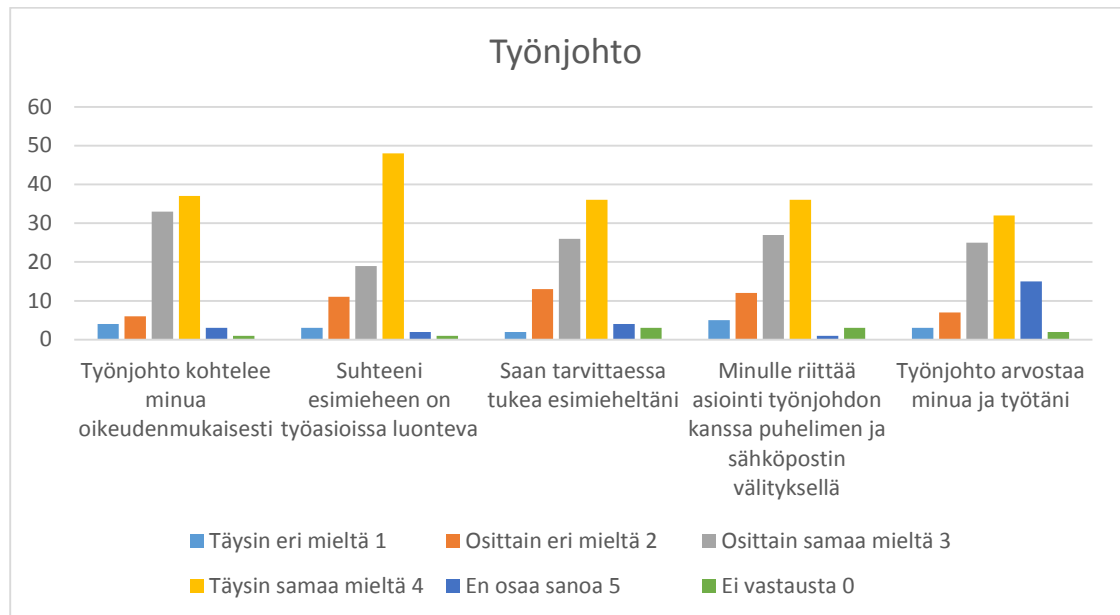
Kuvio 16. Lomittajien antamat arvosanat maatalousyrittäjille alueittain.

On tavallista, että maatalousyrityksen töitä on tekemässä kaksi tai useampi lomittaja yhtä aikaa. Jokaisella lomittajalla on omat tehtävänsä, jotka on voitu sopia esimerkiksi opastuksen yhteydessä. Voivatko lomittajat luottaa, että työpari tekee oman osuutensa työstään? Tähän kysymykseen tasan puolella vastaajista oli täysi luottamus työparin työn tekemiseen ja yli 30 % lähes täysi luottamus. 12 % lomittajista ei luottanut aivan täysin siihen, että työpari hoitaa töistä oman osuutensa ja 2 % eivät luota ollenkaan työparin työpanokseen. Lomittajat tulevat hyvin toimeen keskenään, sillä puolet lomittajista oli siitä täysin samaa mieltä ja 33 % osittain samaa mieltä. 12 % mielestä lomittajat eivät tule toimeen läheskään aina ja 1 % ei tule toisten lomittajien kanssa ollenkaan toimeen. 4 % ei vastannut ollenkaan tai ei osannut sanoa mieltäpidettään. Molempien lomittajien keskinäistä kanssakäymistä koskevan väitteen tulos on lähes identtinen ja suurin osa lomittajista kokee tulevansa toimeen toisten samaan ammattikuntaan kuuluvan kollegan kanssa.

Lomittajilta tiedusteltiin myös tilannetta tai syytä, jonka vuoksi tilalle uudelleen lomittamaan meneminen ei ole miellyttävää. Valmiiksi annetuista vaihtoehdoista oli mahdollista valita yksi tai useampi tai antaa oma vaihtoehto tilanteesta tai syyistä. Yli-voimaisesti eniten syynä pidettiin vaikeita henkilösuhteita maatalousyrittäjän kanssa. Ainoaksi syyksi sen mainitsi 18 lomittajaa ja 28 lomittajan mainitsi sen ja lisäksi muita vaihtoehtoja. Toiseksi eniten vaikuttavat pitkät ja hankalat työmatkat ja kolmantena liian raskaat työt. 13 henkilöä ilmoitti vaihtoehtona pelkästään, ettei anna minkään vaihtoehtoista vaikuttaa tilalle töihin menemiseen. 16 lomittajaa mainitsi yli kolme syytä ja kahdeksan lomittajaa yli neljä syytä sille, ettei mene mielellään tilalle töihin. Oma vaihtoehtona oli mainittu eläinten huono kohtelu, työolosuhteiden ongelmat, oma terveys tai opastuksen puute.

7.4 Lomittajan ja työnjohdon välinen toiminta

Kuvio 17 havainnollistaa, minkälaisia tuntemuksia lomittajalla on työnjohtoa kohtaan ja miten työnjohto häntä kohtelee lomittajan omasta mielestä.



Kuvio 17. Lomittajan ja työnjohdon välisen toiminnan tuntemukset.

Vastaajista 83 % tunsi työnjohdon kohtelevan itseään täysin tai lähes täysin oikeudenmukaisesti. 7 % tunsi, ettei kohtelu ole aina oikeudenmukaista ja 5 % mielestä se ei ole koskaan oikeudenmukaista. 4 % ei osannut sanoa, onko kohtelu oikeudenmukaista ja 1 % ei vastannut.

Suhteen luontevuus esimieheen työsasioissa oli 57 % mielestä täysin luontevaa ja 23 % mielestä osittain luontevaa. 13 % mielestä suhde esimieheen ei läheskään aina ole luonteva ja 4 % oli sitä mieltä, että se ei ole koskaan luontevaa. Lomittaja saa aina tarvittaessa tukea esimieheltään 43 % vastaajista mielestä ja yleensä aina 31 % vastaajien mielestä. 16 % vastaajista on sitä mieltä, että esimieheltä saa joskus tarvittaessa tukea ja 2 % oli sitä mieltä, että esimieheltä ei saa ollenkaan tukea tarvittaessa.

Lomittaja ja esimies näkevät toisiaan kasvotusten melko harvoin. Puhelin ja sähköposti ovat kommunikoinnin välineitä ainakin niille lomittajille, joiden asuinpaikka sijaitsee etäällä lomituspalveluiden toimistosta. Lomittajilta kysyttiin, että riittääkö puhelimen ja sähköpostin välityksellä asiointi työnjohdon kanssa. 43 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 32 % osittain samaa mieltä, että puhelin ja sähköposti riittävät kommunikointiin. Osittain riittämättöminä niitä piti 14 % vastaajista ja täysin riittämättöminä 6 % vastaajista.

38 % lomittajista oli täysin varmoja siitä, että työnjohto arvostaa heitä ja heidän tekemäänsä työtä. 30 % mielestä työnjohto arvostaa vain osittain. 8 % tunsii, ettei heitä ja heidän työtään arvosteta kovinkaan paljoa ja 4 % oli sitä mieltä, että arvostus puuttuu kokonaan. 18 % lomittajista ei osannut sanoa arvostaako työnjohto heidän työtään. Osuus on huomattavasti suurempi verrattuna muiden väittämien vastaavaan kohtaan, joissa vastausprosentti ei ole ylittänyt viittä prosenttia. Tämä voi johtua siitä, että lomittaja ei saa työnjohdon taholta tarvitsemaansa palautetta, jonka avulla voisi muodostaa mielipiteen asiasta. 2 % ei vastannut ollenkaan.

Lomittaja saa kirjallisena vähintään viikkoa ennen tasoittumisjakson alkua työvuoroluettelon, johon on merkitty hänen työpäivät ja vapaapäivät. Luottamus työvuoroluettelon paikkansapitävyyteen oli täydellinen 44 % vastaajista ja lähes täydellisesti työvuoroluetteloon luotti 31 % vastaajista. Työvuoroluettelon paikkansapitävyydestä oli osittain eri mieltä 18 % ja 2 % oli sitä mieltä, ettei etukäteen lähetettyyn työvuoroluettelon paikkansapitävyyteen ole yhtään luottamista.

52 % oli sitä mieltä, että vapaapäivätoiveet otetaan hyvin huomioon ja 32 % mielestä ne otetaan melko hyvin huomioon. 8 % vastasi, ettei vapaapäivätoiveita oteta kovin hyvin huomioon ja 4 % mielestä niitä ei koskaan huomioida. Vastauksista päätellen lomittajien vapaapäivätoiveet otetaan hyvin huomioon työvuoroluetteloiden laadinnassa. Toiveen toteutus voi olla hankalaa silloin, jos toive on annettu kovin myöhään tai lomittajalle suunnitellulle tilalle ei ole osoittaa toista vastaavan ammattitaidon omaavaa lomittajaa.

Lomittajan ollessa vuosilomalla, saattaa työnjohto ottaa yhteyttä jonkin asian puitteissa. Häiritseekö lomittajaa, jos häntä tavoitellaan loman aikana. 23 % vastaajista koki sen täysin häiritsevänä ja 39 % vastaajista se häiritsi osittain. 11 % vastaajista yhteydenotto loman aikana ei häiritse kovinkaan paljon ja 21 % se ei häiritse lainkaan.

On tavallista, että lomittajan työvuoroluetteloihin voidaan laatia 10 – 12 päivän mittaisia työjaksoja ilman vapaapäivää. Työmatkat, joita ei kuitenkaan lasketa työaikaan, lisäävät työpäivän pituutta. 77 % lomittajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä,

että pitkät työjaksot kuormittavat heitä liikaa. 10 % vastaajista ei pitänyt kuormitusta liian isona ja niin ikään 10 % lomittajista oli sitä mieltä, että pitkät työjaksot eivät kuormita ollenkaan.

Lomitusalueen laajentumisen ja tilojen lopettamisen myötä lomittajan päivittäiset työmatkat ovat pidentyneet ja on melko tavallista, että lomittaja käy töissä monen eri kunnan alueella. Aiheeseen liittyen kysyttiin lomittajan mielipidettä siitä, onko hän valmis ajamaan pidempää työmatkaa työllistyäkseen. 18 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 36 % osittain samaa mieltä, että ovat valmiita ajamaan pidempää työmatkaa. 24 % ei ole läheskään samaa mieltä asiasta ja 19 % ei ole valmiita ajamaan työn vuoksi pidempää matkaa.

Mikä sitten on se kriittinen kilometriraja, jota lomittaja ei halua ylittää yhden päivittäisen työmatkan edestakaisena pituutena? Kuviosta 18 pystyy päättelemään, että suurin osa lomittajista eivät ole halukkaita ajamaan yli sataa kilometriä yhdellä edestakaisella matkalla, koska kaksiosaisen päivän työmatkoiksi kertyy silloin vähintään 200 kilometriä. 24 % lomittajista oli sitä mieltä, että kriittinen pituus saa ylittää sata kilometriä. Oman vaihtoehdon kriittiselle pituudelle antoi kuusi lomittajaa, joista kaksi oli valmiita ajamaan yli 150 kilometriä ja neljällä kriittinen pituus oli 10 – 35 kilometriä.



Kuvio 18. Yhden edestakaisen työmatkan kriittinen pituus

Tilojen lopettamisen seurauksena on alueella olevien lomitustöiden väheneminen ja työnjohdolla saattaa olla ajoittain hankalaa löytää kaikille lomittajille töitä. Onko lomittaja halukas lyhentämään työaikaansa, jos se on vaihtoehtona töiden riittävydelle? Kahdeksan vastaajaa (10 %) oli sitä mieltä, että työaika voi lyhentää ja 16 vastaajan (19 %) mielestä sitä ehkä voisi lyhentää. 27 vastaajaa (32 %) oli osittain eri mieltä työajan lyhentämisestä ja 26 vastaajaa (31 %) oli sitä mieltä, että työaika ei lyhennetä töiden riittävyden takia. Kuusi vastaajaa (7 %) ei osannut sanoa mielipidettään ja yksi jätti vastaamatta. Työajan lyhentämistä vastustavat todennäköisesti ne lomittajat, jotka ovat jo nyt osa-aikaisia eikä tuntimäärästä siten haluta luopua.

Uudet toimintatavat tai muutokset totutusta käytännöstä saattavat aiheuttaa epävarmuutta tai muuta tunnetilaa. Mobiilijärjestelmä työaikojen kuittaamisessa on ollut käytössä noin neljä vuotta. Ovatko lomittajat olleet tyytyväisiä mobiilikäytäntöön? 69 % vastaajista eli 58 lomittajaa vastasi olevansa täysin tai lähes täysin tyytyväisiä mobiilijärjestelmän käyttöön. 12 % eli kymmenen lomittajaa oli osittain eri mieltä tyytyväisyydestä ja 13 % eli 11 lomittajaa eivät olleet ollenkaan tyytyväisiä mobiilijärjestelmän käyttöön. 6 % eli viisi lomittajaa ei osannut sanoa tai jätti vastaamatta. Kuittausten unohtaminen on joskus aivan inhimillistä, varsinkin työvuoron lopussa, jos työt ovat vielä kesken. Kymmenen lomittajaa (12 %) ilmoitti, että kuittausten muistaminen on vaikeaa ja 21 lomittajalle (25 %) se on ajoittain vaikeaa. 17 lomittajaa (20 %) unohtaa joskus kuitata työajan ja 33 lomittajaa (39 %) ei unohda sitä oikeastaan juuri koskaan. Ne lomittajat, jotka eivät ole tyytyväisiä mobiilikäytäntöön, saattavat pitää sitä ylimääräistä vaivaa aiheuttavana ”kyttäyksenä” varsinkin, jos työvuoron lopussa täytyy muistaa hakea jatkoaikaa.

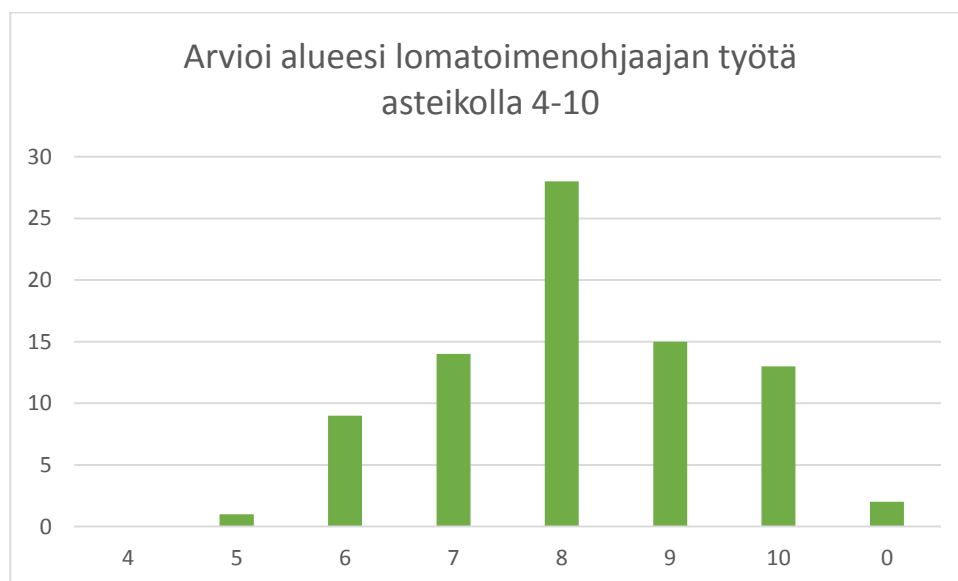
Kouluttautuminen ylläpitää osaamista ja on siten oleellinen osa työhyvinvointia. Liitteessä 2 on lueteltu niitä vastauksia, joita lomittajat olivat antaneet kyselylomakkeen kohdassa 20 olevaan avoimeen kysymykseen lomittajille järjestettävistä täydennyskoulutustoiveista. Lomittajilta kysyttiin myös, onko koulutusta yleensä järjestetty riittävästi, johon 64 % eli 54 lomittajan mielestä on järjestetty riittävästi tai melkein riittävästi. 24 % eli 20 lomittajaa oli osittain eri mieltä koulutusten riittävydestä ja 7 %

eli kuusi lomittajaa oli sitä mieltä, että koulutusta ei järjestetä lainkaan riittävästi.

Neljä henkilöä ei tiennyt tai ei vastannut.

Lomittajilta tiedusteltiin heidän tulevaisuuden näkymiä kysymällä ”uskovatko he olevansa lomittajan ammatissa vielä viiden vuoden kuluttua?” 30 lomittajaa (36 %) uskoo varmasti olevansa lomittajana viiden vuoden kuluttua ja 14 lomittajaa (17 %) on myös melko varmoja asiasta. 14 lomittajaa (17 %) ei ole aivan varma siitä, onko edelleen lomittajana viiden vuoden kuluttua ja 12 lomittajaa (14 %) uskoo täysin, ettei ole lomittajan ammatissa enää viiden vuoden kuluttua. Asiaan ei osannut mielipidettään sanoa 13 lomittajaa (15 %) ja yksi jätti vastaamatta. Verrattaessa Karstulan paikallisyksikön (ks. Luukkanen 2014, 38) vastaaviin lukemiin, on vastaukset samansuuntaisia. Karstulan alueella on enemmän niitä lomittajia, jotka varmasti uskovat olevansa lomittajina. Ne, jotka eivät usko suurella todennäköisyydellä olevansa lomittajana, oli Karstulan alueella 20 % ja Honkajoen alueella 31 %.

Lomittajat arvioivat lomatoimenohjaajien tekemää työtä asteikolla 4 – 10, jossa neljä merkitsee heikkoa ja 10 erinomaista. Alueiden arviot olivat 7,1 – 8,6 välillä ja arvioiden keskiarvoksi tuli 7,7. Liitteessä 2 on luettelo lomittajien sanallisista kommentista arvioinnin perusteluina sekä toiveet kehitettävistä asioista. Kuvioista 19 ilmenee missä suhteessa lomittajat ovat arvosanoja antaneet.



Kuvio 19. Lomatoimenohjaajille annettujen arvosanojen suhteet.

Verrattaessa Karstulan paikallisyksikön lomittajien antamaan arvioinnin keskiarvoon 7,8 (ks. Luukkanen 2014, 36), voidaan todeta sen olevan lähes saman Honkajoen paikallisyksikön lomittajien arvioinnin kanssa.

8 Johtopäätökset ja kehittämiskohteet

Kyselyyn vastasi 84 lomittajaa ja vastausprosentti oli 80 %. Sen perusteella tutkimusta voidaan pitää onnistuneena ja saatuja tuloksia pohjana toiminnan kehittämiseksi. Lähes kaikki lomittajat ymmärtävät lomituksen perimmäisen tarkoituksen, joka on vapauttaa maatalousyrittäjät hetkeksi töistään, ja sen tärkeys on tiedostettu hyvin.

Lomittajat ovat tyytyväisiä omaan elämäntilanteeseensa siitä huolimatta, että vain neljäosalla työ ja vapaa-aika ovat täysin tasapainossa keskenään. Puolet lomittajista pitää fyysistä kuntoaan yllä kuntoliikunnan avulla, mutta vastaavasti puolet ei harrasta kuntoliikuntaa kovin säännöllisesti. Siitä huolimatta lomittajat pitävät omaa fyysistä kuntoaan kohtalaisen hyvänä, ja ne henkilöt, jotka arvioivat kuntonsa hyväksi ja erinomaiseksi, eivät välttämättä pidä sitä yllä liikunnan avulla. Lomittajat pystyvät myös työajat huomioon ottaen lepäämään melko hyvin, sillä vain alle 10 % vastaajista ilmoitti, ettei pysty nukkumaan riittävästi.

Suurin osa lomittajista on työskennellyt ammatissa yli kymmenen vuotta ja ovat saaneet ammattia vastaavan koulutuksen, joten niiden perusteella voidaan osaamista pitää hyvänä. Monen (4 – 6) eri tuotantosuunnan lomitustehtävissä ilmoitti viimeisen vuoden aikana olleensa vain 11 lomittajaa. Osalla lomittajista on ollut viimeisen vuoden aikana vain yhden tuotantosuunnan lomitustehtäviä, jolloin osaaminen voi tilojen tuotantotavoista riippuen ehkä jäädä melko suppeaksi, ja se voi osaltaan rajoittaa muiden tuotantosuuntien osaamista. Lomittajat arvioivat kuitenkin oman osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia, työ hallitaan ja siitä ollaan ylpeitä. Yli puolet uskoo olevansa suurella todennäköisyydellä lomittajan ammatissa vielä viiden vuoden kulluttua.

Valtaosa lomittajista ei koe joutuvansa henkisen tai fyysisen väkivallan kohteeksi lainkaan, mutta jonkin verran sitä kuitenkin esiintyy, sillä yli kymmenen vastaajaa on joutunut sitä jonkinasteisena kokemaan. Puolet vastaajista ilmoitti, ettei yrittäjäperheen riitely vaikuta heidän omaan jaksamiseensa, mutta osalla se kuitenkin vaikuttaa.

Yli 70 % lomittajista huoli tulevaisuudesta ja töiden riittävydestä painaa mieltä. Tilojen vähentyminen aiheuttaa töiden vähentymistä ja huoli on aiheellinen. 29 % lomittajista ovat valmiita harkitsemaan henkilökohtaisen työaikansa lyhentämistä, jos se on vaihtoehtona töiden riittävydelle. 63 % mielestä työajan lyhentäminen ei ole mielekäs ratkaisu. Parempana keinona pidettiin työmatkojen pidentämistä ja yli puolet vastaajista onkin valmiita pidentämään työmatkaansa. Valtaosan mielestä yhden edestakaisen matkan pituus ei saisi kuitenkaan ylittää yli sataa kilometriä.

Aiemmin todettiin, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa vain neljäsosalla lomittajista. Tulosta todentaa se, että lähes 80 % vastaajista ilmoitti pitkien työjaksojen kuormittavan heitä paljon tai kohtalaisen paljon. Mikäli työmatkoja joudutaan pidentämään, vähentää se lomittajan vapaa-aikaa, ja pitkien työjaksojen aiheuttama kuormitus kasvaa.

Tilojen lomittajilta saaman arvioinnin keskiarvo oli 7,6. Mukana oli kymppin tiloja, mutta myös heikomman arvosanan saaneita tiloja. Lomittajan ilmoittaminen tulostaan tilalle lomittamaan vaihtelee alueittain eikä siitä ei ole muodostunut tapaa, vaikka niin suositellaan tehtäväksi. Lähes puolet lomittajista ilmoitti, että tilojen työohjeet eivät ole kirjallisia tai päivitettyjä. Tiloilla saa kuitenkin riittävän perehdyttämisen tilan työmenetelmiin ja koneisiin yli 70 % mielestä. Puolella tiloista työmenetelmät ohjeistetaan siis suullisesti ja työohjeiden noudattaminen on silloin lomittajan muistin varassa, jos hän ei niitä itse kirjaa paperille. 95 % lomittajista ilmoittaa tekevänsä annetut työt kuitenkin aina ohjeiden mukaisesti.

Koneiden ja laitteiden käyttö aiheuttaa epävarmuutta niin naisilla kuin miehilläkin. Suurimmaksi syyksi epävarmuuteen koettiin puutteellinen perehdyttäminen varsinkin isojen pyörillä liikkuvien tai lomittajan harvoin käyttämien koneiden kohdalla.

Koneiden ja laitteiden käyttöturvallisuus ei kaikilla tiloilla ole kunnossa. Tässäkin asiassa lomittajien mielestä puolella tiloista ei pidetä koneiden tai laitteiden kuntoa moitteettomana. Huolestuttavaa on se, että vaikka lomittaja tietää koneen tai laitteen mahdollisesta työturvallisuusriskistä, hän käyttää sitä silti. 44 % vastaajista ilmoitti näin tekevänsä usein tai melko usein. Työturvallisuutta edistäviä suojaimia, kuten lypsykäsineitä tai hengityssuojainta, käyttää yli puolet lomittajista usein tai melko usein. 10 % ei käytä koskaan hengityssuojainta.

Puolet lomittajista ilmoittaa, ettei maatalousyrittäjälle mitoitettu työaika läheskään aina riitä annettujen töiden tekemiseen. Niin ikään puolet vastaajista tekee tiloilla usein tai melko usein muutakin työtä, kuin lomalla olevan työosuuteen kuuluvaa. Lomittajan työaika ei voi riittää annettujen töiden tekemiseen, jos niihin lisätään muiden henkilöiden tehtäväosuutta. Yrittäjille mitoitettun työajan riittävyyttä suhteessa tehtäviin töihin pitää riittävänä kuitenkin 56 % eli todennäköisesti lukuun sisältyy se osuus lomittajista, jotka tekevät vain itselle kuuluvat työt.

Työssä kehittymisen kannalta palautteen saaminen on tärkeää ja sen antaminen tiloilla näyttäisi olevan hyvin kunnossa. Kiitosta tekemästään työstä saa lähes 80 % ja 93 % tuntee, että maatalousyrittäjät luottavat heihin kokonaan tai lähes kokonaan. Kahden lomittajan, jotka työskentelevät samalla tilalla yhtä aikaa, välinen luottamus tehtäväosuutensa suorittamiseen, on täydellinen puolella lomittajista. Vaikka luottamus toisen lomittajan tehtävien suorittamisesta ei olisikaan aivan kaikkien kohdalla täydellistä, koetaan, että lomittajat tulevat pääsääntöisesti hyvin toimeen keskenään.

Lomittajien työnjohdolle antamien alueellisten arvioiden keskiarvo oli 7,7. Valtaosa lomittajista tuntee saavansa täysin tai lähes täysin oikeudenmukaista kohtelua työnjohdolta. Samoin 80 % kokee suhteensa esimieheen olevan työasioissa luontevaa, mutta poikkeuksiakin on. Myös tarvittavan tuen saaminen koettiin valtaosalla lähes riittävänä. 12 % tunsu, ettei esimies arvosta kovin paljoa tai ei yhtään lomittajaa tai hänen tekemäänsä työtä ja 18 % ei tiennyt mitä mieltä esimies on lomittajasta tai hänen tekemästään työstä. Tuloksen perusteella on pääteltävissä, että lomittaja ei saa

esimieheltään työhyvinvoinnin kannalta välttämätöntä palautetta niin paljoa, kuin pitäisi tai joissain tapauksissa ei ollenkaan.

Lomittajille tuntuu riittävän, että asiointi lomittajan ja esimiehen välillä käydään puhelimen tai sähköpostin välityksellä, mutta avointen kysymysten perusteella myös henkilökohtaisia tapaamisia kaivataan enemmän. Yli 70 % luottaa työvuoroluetteloiden paikkaansa pitävyyteen ja 84 % mielestä vapaapäivätoiveet otetaan hyvin huomioon. Valtaosa on myös tyytyväisiä nykyiseen mobiilikäytäntöön työaikojen kuittaamisessa. Koulutuksen järjestämiseen oli myös yli puolet vastaajista tyytyväisiä, mutta toiveita uusista koulutuksista ja niiden sisällöstä oli usealla lomittajalla.

Lomittajan oman toiminnan tärkeys ja itsestään välittäminen työhyvinvoinnin kehittämisen ja työssä jaksamisen kannalta on asia, jota ei ehkä koskaan korosteta liikaa. Siitä syystä yhteistoiminta työterveyshuollon ja muiden terveyttä ylläpitävien tahojen kanssa on tärkeää. Kannustaminen terveelliseen elämänlaatuun ja siitä tiedottaminen ovat työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta oleellisia asioita. Avoimen keskustelun lisääminen lomittajan ja esimiehen välillä auttaa tuomaan esille niitä seikkoja, joilla voi olla työkykyä heikentäviä vaikutuksia, ja mahdollisiin ongelma-kohtiin voidaan silloin puuttua nopeammin. Lomittajat kaipaavat työyhteisön ja työkavereiden tuomaa sosiaalista vaikutusta, ja koska työn luonne huomioon ottaen se ei työpaikalla aina onnistu, tulisi järjestää tilaisuuksia, joissa työntekijät näkevät toisiaan. Koska työnjohdolla on käytännössä vain yksi kiinteä toimipaikka ja johdettavat alueet ovat isoja, on sillä haastetta toimia niin, että koko työyhteisö kokisi yhteenkuuluvaisuuden tunnetta tasapuolisesti. Pelkästään työvaatteiden toimittaminen alueen kauimmaisille lomittajille on kehittämistä vaativa asia. Tasapuolinen kohtelu ei toteudu tällä hetkellä.

Työhyvinvoinnin ja kehittymisen kannalta kehityskeskustelujen lisääminen ja yleensä keskusteleminen työnjohdon ja lomittajan välillä antaa mahdollisuuksia ja avaa uusia näkökulmia. Esimiesten kannattaa löytää aikaa paneutuakseen enemmän kentällä työskentelyn olosuhteisiin, sillä sen avulla voisi olla mahdollista löytää ratkaisuja

myös kasvavien sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Niin ikään työturvallisuusasioiden tärkeyttä täytyy edelleen korostaa tilojen toiminnassa ja lomittajan läsnäolo palvelusuunnitelman teossa auttaa osaltaan ennakoimaan vaaratilanteita. Palvelusuunnitelmalomakkeen sisältö on maidontuotantopainotteinen, joten siitäkin syystä lomittajan läsnäolo muita tuotantosuuntaa edustavien tilojen palvelusuunnitelman teossa on suotavaa.

9 Pohdinta

Opinnäytetyön prosessi kaikkine vaiheineen on ollut vivahteikas, välillä puuduttavakin, mutta kuitenkin erityisen avartava kokemus. Alkuperäisenä suunnitelmana ei ollut tehdä aiheesta opinnäytetyötä, vaan asiantuntijuushankkeena tehtävä työtyytyväisyyskysely. Työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvien asioiden laajat kokonaisuudet ja niiden sisäistäminen ei olisi kuitenkaan kovin lyhyellä selvityksellä auennut, koska niihin liittyy niin paljon kaikkea, mitä ei edes tällä sivumäärällä saa tuotua esille. Siitä syystä päädyin tekemään aiheesta opinnäytetyön ja mielestäni se oli oikea ratkaisu.

Työ on koko prosessin ajan edennyt ikään kuin sykleinä. Välillä eteneminen on ollut vauhdikasta ja sen jälkeen on tullut suvantovaihe, jolloin ei tapahtunut mitään edistyksellistä. Normaalisti kyselytutkimuksena toteutetun opinnäytetyön teko ei välttämättä lähde liikkeelle niin, että ensimmäisenä työnä laaditaan kyselylomake, jonka sisältö rakentaa viitekehyksen. Tässä tapauksessa kuitenkin niin tein eikä se mielestäni ollut työn kokonaisuutta ja tulosta haittaava järjestys. Ehkä kuuluminen samaan ammattiryhmään on antanut jonkinlaista tuntumaa ja näkökulmaa.

Työsuojelu ja työhyvinvointi kaikkine osa-alueineen koskettaa kaikkia työntekijöitä, vaikka niitä asioita ei normaalissa arjessa tule useinkaan mietittyä. Pelkästään eri käsitteiden sisällön ymmärtäminen ei aina ollut helppoa. Tänä päivänä tietoa löytyy paljon, mutta se on melko hajallaan eri lähteissä, ja haastavaa olikin ensin ymmärtää ko-

konaisuus itse ja sen jälkeen tuottaa se ymmärrettävään muotoon myös muiden tiedoksi. Opinnäytetyön teon aikana viitekehysten rakentaminen meinasi ajoittain nousta tutkimustuloksen tulkintaa tärkeämmäksi asiaksi.

Kyselylomakkeen sisältö oli mielestäni laadittu niin, että väittämien ja avointen kysymysten perusteella saatiin luotettava tutkimustulos Honkajoen lomittajien työtyytyväisyyden tilanteesta. Jälkeenpäin ajatellen kysely olisi voinut olla lyhyempi, sillä tulosten analysoinnissa kului tovi jos toinenkin. Myös väittämien laatiminen ”samasuuntaisiksi” olisi tuonut vastaajalle helpotusta, kun ei olisi tarvinnut väittämien välillä ”kääntää” ajatustaan. Uskon, että viitekehyksestä avautuu työhyvinvointitietoa kaikille lomittajille ja esimiehille sekä kehittämisen arvoisia työtyytyväisyyttä edistäviä kohteita. Toivon, että tekemäni työ toisi mahdollisimman paljon hyötyä kaikille osapuolille.

Lähteet

Ammatillinen peruskoulutus. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 10.4.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/minustakin-maatalouslomittaja/opiskele-maatalouslomittajaksi/amatillinen>.

Ennen lomitusta. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 18.2.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/miten-toimin/ennen-lomitusta>.

Ergonomic Checkpoints in Agriculture. 2012. Practical improvements for stress prevention in the workplace. Geneva: International Labour Office.

Henkilönsuojaimet. N.d. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivustolla. Viitattu 28.2.2015. http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/henkilonsuojaimet/sivut/default.aspx.

Henkinen väkivalta työpaikalla. N.d. Artikkelit Kuntoutussäätiön sivustolla. Viitattu 11.3.2015. <http://www.kuntoutussaatio.fi/tutkimustoiminta/insp11>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14. osin uud.p. Keuruu: Otava.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi – opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Järjestäminen. N.d. Artikkelit lomituksen järjestämisestä Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 17.4.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/jarjestaminen>.

Kallioniemi, M. 2009. Naisten näkökulma maatalon työturvallisuuteen ja hyvinvointiin. MTT:n Kasvu 2 pdf-verkkopublication. Viitattu 21.4.2015. <http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu2.pdf>.

Kananen, J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karjatalouden ammattitutkinto. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 10.4.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/minustakin-maatalouslomittaja/karjatalouden-ammattitutkinto>.

Kivineva, R. 2014. Maatalouslomittajalla oikeus ruokataukoon. Maatalouslomittaja kesäkuu 2014, 8.

Kivineva, R. 2015. Tärkeiden päätösten vuosi maatalouslomituksessa. Jyty 1/2015, 20.

Koskinen, S. 2015. Lomittajia edustava työsuojeluvaltuutettu Honkajoen kunnassa. Haastattelu 17.4.2015.

Kuntatyönantajat. N.d. Artikkelit työterveyshuoltolain uudistuksesta Kuntatyönantajien sivustolla. Viitattu 28.2.2015. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankoh-taista/yleiskirjeet/2012/Sivut/04-12-työterveyshuoltolaki.aspx>.

L 4.4.1996/247. Eläinsuojelulaki. Viitattu 20.4.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960247>.

L 20.12.1996/1231. Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaki. Viitattu 16.2.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961231#L4P14> Ajantasainen lainsäädäntö.

L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 28.2.2015. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Laine, N. 2009. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? 1. p. Tallinna: Taurus Media.

Laine, N. 2010. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? 2. täyd. p. Riika: Taurus Media.

Lomitusopas, 2013. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen laatima sähköinen opas paikallisyksiköille yhdenmukaisesta lomituskäytännön toteuttamisesta. Viitattu 14.2.2015.

http://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/maatalouslomitus/lomitusopas_11122014.pdf.

Lomituspalveluihin oikeutettujen tilojen määrät. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen tilastot. Aikasarjat; lomitus tilastot. Viitattu 4.3.2015. <http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/7355799fbb8212d4c2256b4800292031/8285b0fc411197fcc225717f00491cd2?OpenDocument>.

Lomituspalveluita järjestävät paikallisyksiköt. 2014. Pdf-dokumentti Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen sivustolla. Julkaistu 17.6.2014. Viitattu 3.3.2015. http://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/maatalouslomitus/pyyt_2014.pdf.

Lomituspalvelut. N.d. Honkajoen kunnan sivusto. Viitattu 12.2.2015. <http://www.honkajoki.fi/honkajoen-palvelut/lomituspalvelut>.

Lomitus tilastot. 2014. Honkajoen kunnan tilastot lomituspalveluista. Viitattu 12.3.2015 ja 26.4.2015.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Luukkanen, A. 2014. Lomittajien työtyytyväisyys ja työhyvinvointi Pohjoisen Keski-Suomen alueella. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Luonnonvarainstituutti, maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma. Viitattu 8.3.2015.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79609/Luukkanen_Antti.pdf?sequence=1.

Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 2014. Toim. T. Suurnäkki. 4.uud. p. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä ja maatalousalojen työalatoimikunta.

Maksullinen lomitus. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 14.2.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/maksullinen-lomitus>.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. 1.p. Helsinki: WsoyPro Oy.

Mela-tilastot. N.d. Lomitustilastot. Lomituspalveluihin oikeutettujen tilojen määrä. Viitattu 8.3.2015. <http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/7355799fbb8212d4c2256b4800292031/8285b0fc411197fcc225717f00491cd2?OpenDocument>.

Mitä on työkyky? N.d. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivustolla. Viitattu 9.2.2015. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx.

MML. 2014. Kuntarajat 2014. Sisältää Maanmittauslaitoksen Yleiskarttarasteri 1:4500 000 aineistoa, 2014. <http://www.maanmittauslaitos.fi/aineistot-palvelut/laatuspalvelut/avoimien-aineistojen-tiedostopalvelu>.

Mobiilin käyttöönotto. 2011. Honkajoen paikallisyksikön ohjeistus lomittajille mobiilijärjestelmän käyttöönotosta. Viitattu 7.4.2015.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WsoyPro.

Oppisopimuskoulutus. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 10.4.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/minustakin-maatalouslomittaja/opiskele-maatalouslomittajaksi/oppisopimuskoulutus>.

Perehdyttäminen. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 17.2.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/jarjestaminen/perehdyttaminen>.

Päivän pituus ja tehtäväosuus. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 7.3.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/miten-toimin/paivan-pituus-ja-tehtavaosuus>.

Sijaisapu. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 14.2.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/sijaisapu>.

Sijaisapumaksu. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 14.2.2015 <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/sijaisapumaksu>.

Sijaisapuperusteet. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 14.2.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/sijaisapuperusteet>.

Sopimustietoa. N.d. Artikkelit työvuoroluettelo vai tasoitusjärjestelmä Maatalouslomittajat ry:n sivustolla. Viitattu 3.3.2015. <http://www.maatalouslomittajat.fi/sopimustietoa>.

Suojavaatetus kunta-alalla. 2011. Kuntatyönantajien muistio 15/2011. Viitattu 28.2.2015. https://www.ppsHP.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/embeds/23473_hallitus_18042011_liitteet_asia_12_-_kt_yk152011_-_suojavaatetus_kunta-alalla.pdf.

Toimivat lomituspalvelut. 2014. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen esite toimivista lomituspalveluista. Viitattu 16.2.2015 sekä 10.3.2015. http://www.mela.fi/sites/default/files/toimivat_lomituspalvelut.pdf.

Työhyvinvointi. N.d. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivustolla. Viitattu 17.2.2015. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

Työhyvinvointi ja esimiestyö. 2006. Toim. P. Vesterinen. Juva: Wsoy.

Työkyvyttömyys maksaa. N.d. Artikkelit Kuntien Eläkevakuutuslaitoksen sivustolla. Viitattu 4.4.2015. https://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/tyokyvyttomyys_maksaa/Sivut/Default.aspx.

Työsuojelu. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 16.2.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/miten-toimin/tyosuojelu>.

Työsuojelun perusteet. 2003. Toim. E. Riikonen, M. Kämäräinen, J. Lappalainen, P. Oksa, R. Pääkkönen, S. Rantanen, K L. Saarela, ja J. Sillanpää. 1.-2. p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työsuojelutoiminta työpaikalla. N.d. Artikkelit Työsuojeluhallinnon sivustolla. Viitattu 11.4.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>.

Työsuojeluvastuut. N.d. Artikkelit Työsuojeluhallinnon sivustolla. Viitattu 11.4.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojeluvastuut/68>.

Työterveyshuollon tilastot. 2015. Työterveyshoitaja Päivi Koskelan laatimat tilastot koskien Honkajoen paikallisyksikön maatalouslomittajien sairauspoissaolopäivien määriä. Viitattu 12.3.2015.

Työterveyslaitos. Juhani Ilmarisen kehittämä työkykyä kuvaava talomalli. N.d. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivustolla. Viitattu 9.2.2015. [Http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita on tyokyky/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx).

Vallivaara, A. 2015. Mobiilijärjestelmä työturvallisuus ja ajantarkkailulaitteena. Maatalouslomittaja helmikuu 2015, 7.

Vuosiloma. N.d. Artikkelit Maatalousyrittäjien Eläkelaitoksen sivustolla. Viitattu 14.2.2015. <http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/vuosiloma>.

Väkivallan uhka työssä. N.d. Artikkelit Työsuojeluhallinnon sivustolla. Viitattu 11.3.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/vakivallanuhka>.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

HONKAJOEN LOMITUSPALVELUT

TYÖHYVINVOINTI

Kyselylomake maatalouslomittajille

18.11.2014

1. **Vastajaan sukupuoli.** Rastita oikea vaihtoehto
 Nainen Mies

2. **Mikä on pääasiallinen lomitusalueesi?** Rastita oikea vaihtoehto.
 Karvia Kihniö-Merikarvia-Parkano Kankaanpää-Siikainen
 Honkajoki-Jämijärvi Lavia-Pomarkku-Pori-Ulvila

3. **Montako vuotta olet toiminut lomittajana?** Rastita oikea vaihtoehto.
 0 – 5 v. 6 – 10 v. 11 – 20 v. 21 – 30 v. 31 – 40 v.

4. **Minkälaisen koulutuksen olet saanut lomittajan ammattiin?** Rastita oikea vaihtoehto.
 Maatalouden perustutkinto
 Maataloustyöntekijän/karjatalouden koulutus/ammattitutkinto
 Oppisopimuskoulutus
 Muu,
 mikä _____

5. **Mitkä ovat tuotantosunnat tiloilla, joilla olet viimeisen vuoden aikana lomittanut?**
 Rastita oikeat vaihtoehdot.
 Maitotila
 Sikatila
 Emolehmätila
 Välikasvattamo (vasikka- ja/tai hiehokasvattamo)
 Loppukasvattamo (lihanauta)
 Hevostila
 Muu,
 mikä? _____

6. **Mikä on mielestäsi lomituksen perimmäinen tarkoitus ja onko se sinusta tärkeä?**

7. **Tarvitseeko sinun käyttää työssäsi seuraavia koneita tai laitteita?** Rastita sopivin vaihtoehto.

	Päivittäin	Viikoittain	Harvemmin	En koskaan
Traktori + etukuormainlaitteet				
Traktori +pahnasilppuri				
Pienkuormaaja				
Rehunjakovaunu				
Seosrehuvaunu				
Lypsykone				
Lypsyrobotti				
Vasikoiden juoma-automaatti				
Kiskoruokkija (väkirehu)				
Mattoruokkija (säilörehu)				
Jokin muu, mikä?				

8. **Tunnetko epävarmuutta käyttäessäsi jotain konetta tai laitetta?**

9. **Rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi väittämään.**

Vain yksi rasti/väittäjä

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Olen tyytyväinen omaan elämän-tilanteeseeni					
Lomittajan työajat huomioon ottaen pystyn nukkumaan riittävän määrän					
Olen työstäni ylpeä					
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia ja koen hallitsevani työni					
Näen työssäni huonosti hoidettuja eläimiä					
Harrastan kuntoliikuntaa väh. 3 kertaa viikossa					
Työssä minuun kohdistetaan henkistä tai fyysistä väkivaltaa					
Työni ja vapaa-aikani ovat tasa-painossa keskenään					
Omaa jaksamistani verottavat yrittäjäperheen riitely tai riitaiset välit					
Pidän omatoimisesti elpymistaukoja työn lomassa					
Minua huolestuttaa tulevaisuus ja töiden riittävyys					

10. **Mielestäni oma terveyteni ja työkuuntani asteikolla 4 – 10 on _____**
(4 heikko – 10 erinomainen)

11. **Rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi väittämään.**

Vain yksi rasti/väittäjä.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Mennessäni uudelle tilalle minut perehdytetään riittävästi tilan töihin ja koneisiin					
Työskentelemilläni tiloilla työohjeet ovat kirjalliset ja päivitettyt					
Teen minulle osoitetut työt tilalla olevien ohjeiden mukaisesti					
Ilmoitan edellisenä päivänä tulevani tilalle lomittamaan					
Käyttämäni koneet ja laitteet ovat huollettuja ja turvallisia					
Hoidan vain lomalla olevan yrittäjän työosuuden					
Pystyn yrittäjälle mitoitettun työajan puitteissa tekemään työni rauhallisesti ja kii-rehtimättä					
Tunnen, että yrittäjät luottavat minuun					
Käytän pölyisissä työvaiheissa aina hengityssuojainta					
Käytän konetta tai laitetta, vaikka se olisi viallinen tai puutteellinen					
Tunnen huolta siitä, olenko hoitanut työni yrittäjien mielestä tarpeeksi hyvin					
Lypsäessäni käytän lypsyhanskoja					
Toisen lomittajan ollessa työparina, voin luottaa, että hän tekee oman osuutensa töistä					
Saan kiitosta tekemästani työstä					
Vaitiolovelvollisuuden noudattamisessa yleisesti olisi parantamisen varaa					
Pystyn vaikuttamaan omaan työhöni					
Koen, että lomittajat tulevat hyvin toimeen keskenään					

12. **Ovatko yrittäjille mitoitettut työajat yleensä mielestäsi sopivat työmäärään verrattuna?**

Rastita mielestäsi kuvaavin vaihtoehto.

- Työaikaa liian vähän
 Työaikaa liian paljon
 Työaikaa sopivasti

13. **Arvioi yrittäjien toimintaa tiloilla, joilla olet työskennellyt asteikolla 4 – 10**

(4 heikko – 10 erinomainen)

14. Vapaa sana arvosanan perusteluksi, tilojen työturvallisuudesta ja yrittäjien toiminnasta sinua kohtaan sekä omasta työhyvinvoinnistasi.

15. Valitse vaihtoehdoista tilanne/tilanteet, jotka sinulle ovat syynä, kun et mielelläsi mene lomittettavalle tilalle uudelleen.

- Vaikeat henkilösuhteet maatalousyrittäjän kanssa
 Liian raskaat työt
 Pitkät tai epätyypilliset työajat
 Hankalat tai pitkät työmatkat
 Muu, mikä?

- En anna edellä mainittujen seikkojen vaikuttaa työhöni

16. Rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto, joka kuvaa mielipidettäsi väittämään.

Vain yksi rasti/väittäjä

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Työnjohto (hallinto) kohtelee minua oikeudenmukaisesti					
Suhteeni esimieheeni on työasioissa luonteva					
Voin luottaa vahvistetun työlistan paikkansa pitävyyteen					
Vapaapäivätoiveeni otetaan hyvin huomioon					
Koen häiritsevänä, jos minuun otetaan lomallani yhteyttä työasioissa					
Saan tarvittaessa tukea esimieheltäni					
Puhelimen ja sähköpostin välityksellä asioiminen työnjohdon kanssa on minulle riittävää					
Pitkät työpäivät kuormittavat minua liikaa					
Tilojen vähentyessä olen valmis ajamaan pidempää työmatkaa työllistyäkseni					
Työaikojen kuitaamisen muistaminen on minulle vaikeaa					
Olen tyytyväinen mobiilikäytäntöön					
Työnjohto arvostaa minua ja työtäni					
Koulutusta järjestetään mielestäni riittävästi					
Työaikaani voi pienentää, jos se on edellytys töiden riittävyydelle					
Uskon olevani lomittajan ammatissa vielä viiden vuoden kuluttua					

17. Työmatkan pituus. Mikä on mielestäsi yhden edestakaisen työmatkan kriittinen pituus? Rastita oikea vaihtoehto.

40 - 60 km 61 – 80 km 81 – 100 km 101 – 120 km yli 120 km

muu, mikä? _____

18. Arvioi alueesi lomatoimienohjaajan tekemää työtä asteikolla 4 – 10
(4 heikko – 10 erinomainen)

Annan arvosanaksi _____

19. Vapaa sana arvosanan perusteluksi sekä mahdollisesti kehitettäviä asioita lomittajan ja lomatoimienohjaajan välillä

20. Minkälaista koulutusta tai työhyvinvointia edistävää toimintaa haluaisit lomittajille järjestettävän?

21. Palautteesi Honkajoen paikallisyksikölle

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Liite 2. Lomittajien vapaa sana avoimissa kysymyksissä

Maatilayritysten toiminnan arvioinnin perustelut, tilojen työturvallisuus ja yrittäjien toiminta lomittajaa kohtaan sekä lomittajan oma työhyvinvointi

Hyvin on mennyt tähän asti

Kohtuullisen hyvällä tasolla

Enemmän avointa keskustelua

Useimmilla tiloilla koneet ja laitteet huollettuja ja toimivia, vähäisessä määrin huolto on puutteellista.

Tilojen työturvallisuudessa on puutteita

Koneissa ja työkaluissa on puutteita. Paalit ovat pölyäviä ja homeisia.

Joskus opastusta ei ole ja täytyy kysellä itselle kuuluvista töistä

On 10 tiloja, mutta saattaa olla 6 tiloja, joten 8 on sopiva keskiverto. Työturvallisuus on ok, yrittäjät toimivat ihan reilusti minua kohtaan, mutta toisia näkee vaan hyvin vähän.

Usein juuri emännät tekee navetalla melkein kaiken. Jos emäntä sairaana, sitten ollaan yksin. Jotkut hoitavat itse rikkiäisillä laitteillaan työt -> ei saa koskea. Oma jakaminen toisinaan koetuksella. 1 vp ei riitä palautumiseen 9 - 14 päivän työputkesta!

Työturvallisuus tärkeä, työhyvinvointi tärkeä, että jaksaa.

Kyllä he ovat laittaneet kaikki sillain huomioiden siis hyvin. Ei kai vahingolle mitään voi.

Tulen ihmisten kanssa hyvin toimeen, pidän heidän ja lomittajatovereideni huumorista. Okei, koneet ovat rikki tms. mutta näillä mennään.

Tyydyttävä

Sähköviat, pitää olla tarkkana, ettei tule vahinkoja

Koneet rikkiäisiä, puutteellinen opastus, teetetään kahden jopa kolmen työosuusiksi. On tiloja, joissa homma toimii ja toinen yrittäjä tekee osuutensa. Toisella tilalla lomittaja tekee neljän ihmisen työt yksin ja lisää vaadittaisiin.

Puutteita työturvallisuudessa ja ohjeistuksessa

Suurimmalla osalla tiloista on kaikki kunnossa, mutta olen ollut myös tiloilla, joissa koneet ovat rikki ja niihin on tehty "virityksiä" ja joskus olen nähnyt eläinten huonoa hoitoa. Olen tavannut yrittäjän, jolle mikään ei kelvannut ja joka muutti työohjeita jatkuvasti ja haukkui minua jatkuvasti. Enimmäkseen pidän kuitenkin työstäni.

Pääsääntöisesti tilalliset ovat yhteistyöhaluisia. Kiinnostuneita kehittämään työturvallisuutta ja ergonomisuutta.

Työturvallisuuteen lisää huomiota, rikkinäiset työkoneet ja sähkölaitteet! Henkilöke-mia ei toimi kaikkien kanssa.

Melko hyvä.

Käsihommia

Liikaa käsihommia.

Melko turvallista

Vois parantaa

Kaikki ok

Opastaminen välillä puutteellista, isäntäväki olettaa liikaa asioita, joskus ärsyttää isäntäväen toiminta tai työtavat.

Hyvä

Puutteita ei korjata heti tai ei laisinkaan.

Yrittäjät luottavat ja antavat myös joskus kiitosta toisin kuin työjohto, mut aivan sama.

Yrittäjät saisivat enemmän opastaa työhön ja työtehtäviin

Muuten olisi 10, mutta taannoin isäntä katkaisi sähköt valoista, kun olin unohtanut lampun päälle - ei vakilomituspaikassani.

Yksi kymmenestä pitkäaikasen sijaisavun tarvitseva on niin kipujen ja katkeruuden piinaama, että sellaisella tilalla tulisi olla lomituksen aikana tilallisella porttikielto navettaan.

Tyydyttävä

Ärsyttävää, kun lomaoikeuksia on mukamas molemmilla ja käytännössä toinen ei tee tilan töitä ja silti lomaoikeutettu. Hieman tarvis tätä hyväksikäyttöä valvoa!

Työturvallisuudessa parantamisen varaa, yrittäjiä ei nykyään näe tiloilla, työ mielestä ja palkitsevaa

Työturvallisuus on huippuluokkaa. Yrittäjät ovat ystäviäni jopa olen kummina erään tilan vauvalle. Se, että ei tarvitse jännittää työhön menoa on työhyvinvoinnin edistämistä.

Yleisesti ottaen työolot hyvät. Poikkeuksia kyllä joskus paljon. Saa olla samoilla tiloilla, joten tuttua ja turvallista olla.

Välillä yrittäjiltä, jos kaksi opastajaa, erilaisia ohjeistuksia tai osa ohjeista vallan puuttuu.

Mielellään teetetään omaakin työosuutta, ei vain lomalla olijan. Liian usein työosuudet epäselvät. Prenaavia laitteita, joita ei ole huollettu yms. Työnteko sen kautta haastavaa ja vaikuttaa työmotivaatioon. Tiedonkulku takkuilee.

Lomatoimienohjaajan arvioinnin perustelut sekä mahdollisesti kehitettäviä asioita lomittajan ja lomatoimienohjaajan välillä

Tulen hyvin toimeen



Sarille kiitos hyvästä yhteistyöstä!

Laatuun liittyvää meijerin tms., koneita ja lisää vasikoista

Kaikki on toiminut hyvin.

10 ei ihan voi antaa, mielestäni toimii hyvin.

Yhteisiä tapaamisia lisää

Enemmän henkilökohtaisia tapaamisia

Ei ole tasapuolinen kaikkia kohtaan

Aina ei saa kiinni, mutta tuskin kukaan kännykkä kainalossa aina on

Ihan hyvä.

Tuntuu, että asioita mitä otan esille esim. puhelimitse koskien joukkotapaamisia, niin niitä ei oteta huomioon.

Kehityskeskustelut useimmin, tilakohtaiset keskustelut

Lomitusalue ei ole yhtenäinen, joten siitä aiheutuu haasteita lomituksen järjestämiseen

Työsopimusasioissa on ollut aiemmin ongelmia. Koen, että minut on jatkuvasti laitettu kaikkein raskaimmille (työmäärän puolesta) ja hankalimmille (yrittäjät) tiloille töihin ja muut lomittajat ovat päässeet helpommalla. En ole aina saanut vastauksia kysymyksiini eikä lomatoiveisiini ole etenkään aiemmin suhtauduttu positiivisesti.

Työhyvinvointia edistää, että tiloilla joissa paljon töitä olisi kaksi lomittajaa.

Esimiestä on yritetty sivistää vuosia. Potkut sille ainoa vaihtoehto.

Hoitaa aika hyvin työnsä.

Puhelimeen vastaaminen!

Kaipaava avointa keskustelua. Vaitiolotaito salassa pidettävistä asioista.

Hyvät

Hyvät välit.

Keskinäinen luottamus kadonnut

Molemmien puolin joustavuus

Palavereita tarvis olla joskus useimmin

Tietojen paikkaansa pitävyys, työlistojen puutteet, esimies kaukana ei näy työntekijöitä, esimiehen tuki ei riittävä

Tiedotus puutteellista.

Tapaamisia voisi olla useammin oman alueen kanssa.

Ihan ok

Täytyisi olla tasapuolista kohtelua. Asioita hoidetaan liikaa negatiivisessa sävyssä.

Minkälaista koulutusta tai työhyvinvointia edistävää toimintaa haluaisit lomittajille järjestettävän?

Hyvinvointia

Yhteistä aikaa

Pakollinen jumppa

Kaikkea työhön kuuluvaa, myös robotit

Ammattiin liittyviä, mutta työhyvinvointikoulutuksista en saa mitään irti.

Yhteistä jumppaa

Yhteisiä rentoutustilaisuuksia

Työssä jaksamisesta, liikunnasta, ruokavaliosta ym. Terveysteen liittyvästä!

Robottilypsy

Koulutusta ja työtoverien tapaamista useammin.

Työhyvinvointia terveyteen ja jaksamiseen

Parin päivän kurseja ja kylpyläpalveluja useammin kuin kerran vuodessa.

Koulutusta leikkuupuimurin ym. harvinaisempien koneiden käyttöön.

Kuntosalikortit! Hierojalle aikoja. Eläimien anatomiasta koulutusta.

Sähkö

Konekurssi

Kokoontumisia, missä aikaa puhella. Vapaampi keskustelu. Kevyempi jumppa tms. lajien kokeilu ilman juomia.

Säännöllistä ammatillista koulutuksen päivitystä. Enemmän yhteisiä koulutuksia oman lomitusalueen lomittajien kanssa.

Kylpylämatkat ovat olleet mukavia, koska niissä on mahdollisuus jutella työkavereitten kanssa. Liikunnalliset "koulutukset" ovat parhaita. Sähkökurssi oli myös hyvä eli tämän tyyppistä toimintaa myös jatkossa.

Konekurseja

Yhteisiä tilaisuuksia enemmän/lisää.

Lomittajien yhteisiä tilaisuuksia enemmän

Ei tällä hetkellä ajankohtaista.

Konekoulutusta

Hevoshommia

Toteutettais lomittajien toiveet siinä toiminnas.

Robotti

Lypsyrobotti.

Virkistäytymispäiviä lisää

Koulutus/kuntoutus-reissut

En oikeastaan mitään

Konekursseja, työssä jaksamisesta

Paremmiin tietoa koulutuksista ja tasapuolisempaa pääsyä niihin - voisi esittää toiveen osallistua, jos olisi kotiin lähetetty lista, missä vaihtoehtoja mahdollisesti tulevista koulutuksista.

Muille avant/pienkuormaajan ajo. Itselle bakteerit/virukset/hoito.

Lypsyrobotti

Jaksamisesta, rentoutus, itsestä huolehtiminen, työturvallisuus!

Tartuntataudeista enemmän tietoa.

Haluan lomittajille enemmän oppia uusiin koneisiin.

Hierontaa. Koulutukset paikoissa missä vapaa-ajalla mahdollisuus tanssia.

Viihdytyspäiviä lisääisi motivaatiota.

Palautteesi Honkajoen paikallisyksikölle

On toiminut minun mielestäni hyvin

Hyviä ootte!



Yrittäkää ponnistella säästökuurista huolimatta!

Paikallisyksikkö on jäänyt etäiseksi, mutta tsemppiä teille!

Ei moitittavaa itsellä, mutta yrittäjiltä kuulunut toista.

Hyvä

Hyvää loppuvuotta ja joulua, pitää meistä hyvää huolta.

Hyvää joulua.

Yhteisiä tapaamisia enemmän. Saunailtoja, matkoja jonnekin tapaamaan muiden alueiden lomittajia. Kenties jopa yrittäjien kanssa yhteisiä miitinkejä. Tietokilpailuja lomittajat - yrittäjät sekajoukkueet. Aiheet kaikkea muuta mutta ei maatalouteen liittyvät. Lisäisi me-henkeä: Ollaan samassa joukkueessa!

Samaan malliin

Hyvää yhteistyötä

Hyvää Joulua

Ei huono

Liian kova työtahti ja pitkät tyøjaksot yhden päivän vapaalla ihan mahdottomia.

Kuunnelkaa lomittajia!

Jatkakaa samaan malliin.

Tiedän, ettei lomatoimiston väellä ole helpoin työ, joten toivotan jaksamista!

Kiitos kun järjestätte meille töitä!

Hyvää Joulua!

Älkää tehkö ominpäin mielivaltaisia päätöksiä. Kuunnelkaa! Neuvotelkaa!

Asiat sujuneet hyvin.

Aika hyvin, pientä hienosäätöä tarvitaan aina.

Henkilölle X organisaatiokykyä!

Hyvää Joulun odotusta!

Keskustelua asioista. Avoimuutta. Rehellisyyttä.

Hyvää joulua.

Hyvää Joulun odotusta!

Olen tyytyväinen paikallisyksikön palveluun.

Kiitos työstä

Kohdelkaa kaikkia lomittajia saman arvoisina. KIITOS.

Kiitos hyvästä yhteistyöstä!

Eikö näitä työvarusteita ny vois laittaa vaikka matkahuollon kuskattavaksi, ettei tarvi ajella haeskeleen haalareita ja saappaita. Jotain järjenkäyttöä!!

Työvaatejutut pitkä matka hakea.

TIEDOTTAMINEN ASIOISTA!

Kommunikointi ja tiedotus hyvin vajaata. Tärkeistä asioista ei puhuta työntekijöille, olemme pimennossa!

Tiedottamista kaipaisin, ettei kuulisi asioita kyliltä.

Minulle kaikki on sopi. Voin vastaa enemmän kun mennä lisää aika.

Suurimmaksi osaksi homma hoituu hyvin.

Liite 3. Tilalle tehtävä palvelusuunnitelma



Maatalouslomituksen palvelusuunnitelma
kunnallisesti järjestetty

Tilan nimi		Tehtävösoisuus %
Tilalla vakituisesti työskentelevät henkilöt Yrittäjän nimi		
Yrittäjän nimi		
Yrittäjän nimi		
Työvoima Työntekijän nimi		
Työsuhde <input type="checkbox"/> vakituisen <input type="checkbox"/> määräaikainen	Työskentelyjako (pp.kk.-pp.kk.)	Max h/vrk
Työntekijän nimi		
Työsuhde <input type="checkbox"/> vakituisen <input type="checkbox"/> määräaikainen	Työskentelyjako (pp.kk.-pp.kk.)	Max h/vrk
Lomittaja työskentelee tilalla pääsääntöisesti <input type="checkbox"/> yksin <input type="checkbox"/> toisen lomittajan kanssa <input type="checkbox"/> työntekijän kanssa, nimi _____ <input type="checkbox"/> toisen yrittäjän kanssa <input type="checkbox"/> varahenkilön kanssa, nimi _____ varahenkilön puhelinnumero _____		
Arvio lomituspäivän kestosta:		
TTS-Managerilla laskettu työaika *) * laskelma liitteenä	_____ h _____ min	tehty _____ 20 _____
Kun yrittäjät ovat olleet yhtä aikaa lomalla	_____ h _____ min	tehty _____ 20 _____
Lomatoimi on mitannut työajaksi	_____ h _____ min	tehty _____ 20 _____
Tiläkäynnillä on tarkastettu, että lomittajan saatavilla on		
kirjalliset työohjeet	<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei, missä _____	
laatuksikirja	<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei, missä _____	
lista tärkeistä puhelinnumeroista	<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei, missä _____	
Lomittajan käytössä on sosiaalitilat (wc, pukuhuone)		
	<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Olosuhdekartoitus tehty _____ 20 _____		
Olosuhdekartoituksessa ilmenneet tilalle esitetyt työsuojelliset korjaustoimenpiteet:		

2655 Mela 5/12

Maatalousyrittäjien eläkelaitos
Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt

Postiosoite PL 16, 02101 ESPOO
Postadress PB 16, 02101 ESBO

Käyntiosoite Revontulenpuisto 2, Espoo
Besöksadress Norrskensparken 2, Esbo

Puhelin • Telefon 029 435 11
Faksi • Fax 029 435 2426

Internet www.mela.fi • www.lpa.fi
Y-tunnus • FO-nummer 0101319-6

Tilan lomitusoiden edellyttämä osaamistaso			Lomituksen työskentely A) vaaditaan osaamista B) ei tarvitse osata *) C) ei käytä		
Koneet ja laitteet	Merkit/ohjelma/tehtävä	Kuka yritysajistaa tekee tilaa?	A	B	C
Traktori			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peräkärri			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apevaunu			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Renkuormalin			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trukki			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehuleikkuri			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Silanosuri			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajettava ruokkija			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Automaattiruokkija			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Myly			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lyperobot			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tietokone			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tehtävät			A	B	C
Lypeytöt			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruokintatyöt			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rehun hakeminen/siirto			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kilman tarkkailu			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bäntien tarkkailu			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bäntien lääkitys			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muu, mikä?			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*) Merkitään yleisessä polkukeusapaukset selvitetään alakohdissa:					
Kausittaisissa huomioitava erityisessä					
Sjaisapulumituksessa huomioitava erityisessä					
Usäöetoja					

Lomittajien maatalousyrityskohtainen perehdyttäminen Lomatoimisto päättää lomittajan työkohteet ja perehdytystarpeet.	
Tilän työt osaavia lomittajia on _____ kpl	
Lomittajan nimi	Mielipide lomittajan sopivuudesta tilalle
Tilalla käyvät lomittajat tarvitsevat lisäkoulutusta, mistä?	
Tilalle perehdytetään uusia lomittajia, milloin?	
Maatalousyrityksen tarpeet lomituspalveluille	
Oletteko varanneet vuosilomat yleensä?	Vuosiloma suositellaan pidettäväksi tasaisesti ympäri vuoden
<input type="checkbox"/> vuosilomahakemuksen yhteydessä	
<input type="checkbox"/> n. 5vk ennen lomantarvetta	
<input type="checkbox"/> muu, mikä? _____	
Vuosilomien yhdessä pitäminen tilalla	
<input type="checkbox"/> kaikki lomiat haluttaisiin pitää yhtäaikaisesti	
<input type="checkbox"/> n. puolet lomasta halutaan pitää yhtäaikaisesti	
<input type="checkbox"/> osa lomasta halutaan pitää yhtäaikaisesti	
<input type="checkbox"/> muu, mikä? _____	
Onko tarvetta käyttää 120 h lomitusta?	
<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	kuinka monta tuntia _____ milloin _____
Millaisiin töihin?	
Karjanhoito	
<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Kasvinviljelyt	
<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Kotitaloustyöt	
<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Muu, mikä?	
Entä täysin maksullista lomitusta?	
Onko kiinnostusta liittyä usean lomittajan tilmiin?	
<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
Lomituspalveluiden tilakohtaiset kehittämistarpeet?	
Yrittäjien toiveet lomituspalveluille	
Lomituspalveluiden toiveet yrittäjille	

Palvelutarvekartoituksen päätteeksi sovittiin, että	
Tilakäynnin päivämäärä _____ 20_____	
Tilakäynnillä paikalla olleet henkilöt tilan puolesta Allekirjoitus	Tilakäynnillä paikalla olleet henkilöt tilan puolesta Allekirjoitus
Nimensevennys	Nimensevennys
Tilakäynnillä paikalla olleet henkilöt lomatoimen puolesta Allekirjoitus	Tilakäynnillä paikalla olleet henkilöt lomatoimen puolesta Allekirjoitus
Nimensevennys	Nimensevennys
Seuraavan tilakäynnin ajankohta _____ 20_____	Palvelusuunnitelman päivitysajankohta _____ 20_____
Liitteet Kuvaus maataloudesta ja lomitukseen kuuluvista välttämättömistä kotieläinten hoitotöistä ja työmenetelmistä:	
<input type="checkbox"/> Lypsykarjan hoitotyöt ja työmenetelmät, tehty pvm _____ 20_____	
<input type="checkbox"/> Naudanlihan tuotanto, hoitotyöt ja työmenetelmät, tehty pvm _____ 20_____	
<input type="checkbox"/> Porsassikalan hoitotyöt ja työmenetelmät, tehty pvm _____ 20_____	
<input type="checkbox"/> Lihasikojen hoitotyöt ja työmenetelmät, tehty pvm _____ 20_____	
<input type="checkbox"/> Munituskanalan hoitotyöt ja työmenetelmät, tehty pvm _____ 20_____	
<input type="checkbox"/> Muiden kotieläinten hoitotyöt ja työmenetelmät, tehty pvm _____ 20_____	

Tallenna lomake

Tulosta lomake

Tyhjennä lomake