

Siru Lappalainen

# **Kaustisen paikallisyksikön maatalouslomittajien työhyvinvointi**

Opinnäytetyö  
Syksy 2019  
SeAMK Ruoka  
Agrologi (AMK)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Tutkinto-ohjelma: Agrologi (AMK)

Tekijä: Siru Lappalainen

Työn nimi: Kaustisen paikallisyksikön maatalouslomittajien työhyvinvointi

Ohjaaja: Marjo Latva-Kyyny

Vuosi: 2019 Sivumäärä: 56 Liitteiden lukumäärä:1

---

Kaustisen paikallisyksikkö järjestää lomituspalveluja Kaustisen, Vetelin, Halsuan ja Perhon kunnan maatalousyrittäjille. Paikallisyksikössä työskentelee 55 vakituista maatalouslomittajaa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää paikallisyksikön lomittajien työhyvinvointia ja saada paikallisyksikölle tietoa siitä, miten lomitushallinto ja etenkin johtavat lomittajat voisivat kehittää toimintaansa huomioiden lomittajien työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen paremmin.

Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä, jonka vastusprosentiksi tuli 65 %. Tutkimuksesta kävi ilmi, että lomittajat ovat pääasiassa tyytyväisiä perhesuhteisiinsa ja huolehtivat fyysisestä kunnostaan myös vapaa-aikana, vaikka työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen koettiin hankalaksi. Lomittajat myös arvostivat omaa työtään ja kokivat ammattitaitonsa hyväksi. Lomittajia kuormittivat työn suuri vastuullisuus ja työajan riittämättömyys töiden tekemiseen sekä pitkät työputket. Työturvallisuudessa oli osalla maatiloista parantamisen varaa ja yksintyöskentely koettiin myös kohonneeksi työturvallisuusriskiksi. Lomittajat olivat pääasiassa tyytyväisiä omaan ja johtavan lomittajan yhteistyöhön ja kokivat saavansa tasa-arvoista kohtelua.

Tärkeimpiä kehittämiskohteita tutkimuksen mukaan olisi työajan oikein mitoittaminen työmäärään nähden, työjärjestelyn tehostaminen pitkien työputkien ja lyhyiden vapaiden vähentämiseksi, epäasiallisen käytöksen laadun selvittäminen ja siihen tarvittaessa puuttuminen sekä työturvallisuusasiat, mukaan lukien yksintyöskentelytilanteet.

Avainsanat: työhyvinvointi, maatalouslomittaja, työturvallisuus, lomituspalvelut

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: Seinäjoki University of Applied Sciences

Degree programme: Bachelor of Agriculture

Author/s: Siru Lappalainen

Title of thesis: Well-Being at Work among Farm Relief Workers in Kaustinen Local Unit

Supervisor(s): Marjo Latva-Kyyny

Year: 2019      Number of pages: 56      Number of appendices:1

---

The local unit of Kaustinen arranges farm relief services in Kaustinen, Veteli, Hal-sua and Perho. In the local unit there are 55 regular farm relief workers. The aim of this thesis was to clarify the well-being of the farm relief workers and give the local unit information about how the administration and especially the superiors could develop their operations and pay more attention to the well-being at work among the farm relief workers.

This study was carried out by using Webropol survey software. The response rate was 65. The study showed that the farm relief workers were mainly satisfied with their family relations and they took care of their physical condition during the leisure, but experienced it difficult to fit work and leisure time. The farm relief workers also appreciated their own work and regarded their professional skills as good. They were loaded down with the great responsibility of the work, the inadequacy of the working hours and with the long work periods. The workplace safety of farms should be improved. Working alone was regarded as a workplace safety risk that had risen. The farm relief workers were mainly satisfied with equal opportunities and with cooperation with the superiors.

Development targets are the adequacy of the working hours and intensification of the work arrangements so that the work periods would not be too long. Workplace safety and inappropriate behavior at work have to be analyzed and controlled.

Keywords: well-being at work, farm relief worker, workplace safety, farm relief service

## SISÄLTÖ

|  |    |
|--|----|
| Opinnäytetyön tiivistelmä.....   | 2  |
| Thesis abstract.....   | 3  |
| SISÄLTÖ.....   | 4  |
| Kuvioluettelo.....   | 6  |
| Käytetyt termit ja lyhenteet .....                                       | 7  |
| 1 JOHDANTO .....   | 8  |
| 2 MAATALOUSLOMITUS .....   | 9  |
| 2.1 Organisaation kuvaus .....   | 9  |
| 2.2 Vuosiloma .....  | 10 |
| 2.3 Sijaisapu .....  | 10 |
| 2.4 Maksullinen lomittaja-apu.....                                       | 11 |
| 2.5 Kaustisen paikallisyksikkö.....                                      | 12 |
| 3 MAATALOUSLOMITUS TYÖNÄ.....  | 13 |
| 3.1 Maatalouslomittajan työpäivän kesto ja työaika .....                 | 13 |
| 3.2 Maatalouslomittajan työtehtävät.....                                 | 14 |
| 3.3 Maatalouslomittajan yrityskohtainen opastus ja perehdyttäminen ..... | 15 |
| 4 TYÖTURVALLISUUS.....   | 16 |
| 4.1 Yksintyöskentely .....   | 16 |
| 4.2 Työolosuhteet.....   | 17 |
| 4.3 Henkilönsuojaimet ja suojavaatteet.....                              | 17 |
| 4.4 Työterveyshuolto.....  | 18 |
| 5 TYÖN KUORMITTAVUUS .....   | 19 |
| 5.1 Fyysinen työkuormitus .....  | 19 |
| 5.2 Henkinen työkuormitus.....   | 20 |
| 6 TYÖKYKY TYÖHYVINVOINNIN PERUSTANA.....                                 | 22 |
| 7 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSMENETELMÄ .....                         | 27 |
| 8 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....  | 29 |
| 8.1 Sukupuoli ja työvuodet .....   | 29 |
| 8.2 Yleiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....                    | 29 |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 8.3 | Jatkaminen maatalouslomittajan työssä.....               | 36 |
| 8.4 | Työturvallisuus ja työolosuhteet.....                    | 36 |
| 8.5 | Yksintyöskentely .....                                   | 38 |
| 8.6 | Johtavan maatalouslomittaja ja lomittajan yhteistyö..... | 40 |
| 9   | JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET .....                | 43 |
| 9.1 | Johtopäätökset.....                                      | 43 |
| 9.2 | Kehitysehdotukset.....                                   | 43 |
|     | LÄHTEET .....  | 45 |
|     | LIITTEET .....   | 50 |

## Kuvioluettelo

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1. Työkykytalo .....   | 23 |
| Kuvio 2. Lomittajien työvuodet. ....   | 29 |
| Kuvio 3. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen.....                               | 30 |
| Kuvio 4. Lomittajien palautuminen lomitusjaksojen välissä.....                     | 31 |
| Kuvio 5. Epäasiallisen käytöksen kokeminen.....                                    | 32 |
| Kuvio 6. Osaaminen ja ammattitaidon kehittäminen. ....                             | 33 |
| Kuvio 7. Työn arvostus .....   | 34 |
| Kuvio 8. Työn stressaavuus ja työajan riittävyys.....                              | 35 |
| Kuvio 9. Työturvallisuus yrityksissä.....  | 36 |
| Kuvio 10. Tehtävänosuudet .....  | 38 |
| Kuvio 11. Lomittajien arvio yksintyöskentelyn työturvallisuusriskin suuruudesta. . | 39 |
| Kuvio 12. Tasapuolisuus ja avun saanti.....  | 40 |
| Kuvio 13. Palautteen saaminen ja antaminen.....                                    | 41 |
| Kuvio 14. Kehityskeskustelun vaikutus työhyvinvointiin. ....                       | 42 |

## Käytetyt termit ja lyhenteet

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>Mela</b>      | Maatalousyrittäjien eläkelaitos.  |
| <b>MYEL</b>      | Maatalousyrittäjän eläkelain mukainen työeläkevakuutus.   |
| <b>Kotieläin</b> | Tässä opinnäytetyössä kotieläimellä tarkoitetaan nautaeläimiä, hevosia, sikoja, vuohia, lampaita, siipikarjaan kuuluvia eläimiä ja turkiseläimiä, joiden tuotantoa verotetaan maatilatalouden tuloverolain (543/1967) mukaan. |

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin rakentuminen on yksilöllistä ja osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Siihen millaiseksi työhyvinvointi koetaan vaikuttavat muun muassa työntekijän terveys, elämänasenne sekä työpaikka- ja työyhteisö. Mitä enemmän työntekijä tuntee esimerkiksi työn imua, mielihyvää ja sitoutuneisuutta työhönsä sitä parempi on hänen työhyvinvointinsa. Sen sijaan väsymyksen, kyllästyneisyyden ja kuormittuneisuuden tunteet heikentävät työntekijän sitoutuneisuutta työhön sekä työtehokkuutta ja ovat riski sairauslomille. (Virolainen 2012, 13–14.) Jokainen työ sisältää kuormitustekijöitä, jotka liittyvät esimerkiksi työympäristöön, työyhteisöön tai työjärjestelyihin. Kaikkea kuormitusta ei aina voida poistaa, mutta oikeilla välineillä sitä voidaan hallita. (Psykososiaalinen työkuormitus 2018.)

Maatalouslomittajan työ on merkityksellistä. Lomittaja mahdollistaa maatalousyrittäjän irtautumisen arjesta ja edistää näin yrittäjän työssäjaksamista. Lomittajan työ on vastuullista ja vaatii sopeutumiskykyä, sillä työtavat ja työolosuhteet vaihtelevat lomituspaikan mukaan. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, millaiseksi Kaustisen paikallisyksikön maatalouslomittajat tuntevat työhyvinvointinsa ja löytää kuormittavat tekijät, jotka vaikuttavat lomittajan työhyvinvointiin. Tavoitteen on myös antaa paikallisyksikölle tietoa siitä, kuinka lomitushallinto ja etenkin johtavat lomittajat voisivat kehittää toimintaansa huomioiden lomittajien työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen entistä paremmin. Opinnäytetyössä selvitetään myös, millaisiksi maatalouslomittajat kokevat lomitustyön sekä työolot yrityksissä myös työturvallisuuden näkökulmasta sekä yhteistyön toimivuuden johtavan lomittajan kanssa.



## 2 MAATALOUSLOMITUS

Lomituspalvelulain mukaan ”maatalousyrittäjän lomituspalvelujen tarkoituksena on tukea maatalousyrittäjän sosiaaliturvan toteutumista, työssä jaksamista ja työurien pidentymistä” (L 30.12.2015/1663).

Lomituspalvelujen saajan tulee täyttää lomituspalvelulaissa määrätyt edellytykset. Saadakseen lomituspalveluja yrittäjän tulee olla MYEL-vakuutettu ja harjoittaa maatilatalouden tuloverolain mukaista kotieläintuotantoa. Lomituspalvelujen käyttämisaikana yrityksessä tulee olla vähintään kuusi kotieläinyksikköä. (Lomitusopas 2016, 7, 9, 13–14.) Yrittäjän tulee itse säännöllisesti omalla tehtäväosuudellaan osallistua välttämättömiin päivittäisiin kotieläinten hoitotöihin, eikä hänellä saa olla lomituspalvelua estävää eläkettä (Lomituspalvelut 2017). Vuonna 2018 Suomessa oli 10 781 lomituspalveluihin oikeutettua maatilaa (Lomituspalveluihin oikeutettujen maatalojen määrät, [viitattu 7.9.2019]).

### 2.1 Organisaation kuvaus

Hallinnollisesti lomituspalvelut kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriölle, joka vastaa lomituspalveluiden johdosta, valvonnasta ja yleisestä ohjauksesta. Lomituspalveluiden toimeenpanosta vastaa maatalousyrittäjien eläkelaitos. Paikallisyksikkö vastaa paikallishallinnosta ja lomituksen järjestämisestä. Paikallisyksikkönä toimii joko kunta tai Melan oma palveluyksikkö. Mikäli kunta vastaa lomituksen järjestämisestä, tekee se toimeksiantosopimuksen Melan kanssa ja sitoutuu tarjoamaan lomitustyöt ja hallintotehtävät. Paikallisyksikköön voi kuulua yksi tai useampi kunta. Työnjohdosta ja toimistotehtävistä paikallisyksikössä huolehtii riittävä määrä johtavia lomittajia sekä muuta henkilökuntaa. Paikallisyksikön järjestämässä lomituksessa lomittajan esimies on lomitushallinnon edustaja. (Kiiski, Lahin & Pyykkönen 2014, 57.) Yrittäjä hakee lomituspalvelua asuinkuntansa paikallisyksiköstä. Yrittäjä voi päättää käyttääkö hän paikallisyksikön lomituspalvelua vai järjestääkö lomituksen itse. (Järjestäminen 2016.)

## 2.2 Vuosiloma

Kotieläimiä pitävä maatalousyrittäjä voi saada kalenterivuodessa 26 päivää vuosilomaa. Vuosilomapäivistä kolme voi olla pyhäpäivää tai sunnuntaita. Vuosiloma on henkilökohtainen. Mikäli tilan eläinmäärä on 20 eläinyksikköä tai vähemmän ja käytetään kunnan lomittajaa, tulee tilalla kaikkien yrittäjien pitää vuosilomastaan 20 päivää samanaikaisesti. Tilalla, jossa yrittäjien yhteenlaskettu työpäivän pituus on 9 tuntia tai vähemmän tulee pitää vuosilomat samanaikaisesti. (Vuosiloma 2016.) Tilanteessa, jossa molemmat lomaoikeutetut ovat yhtä aikaa lomalla, tulee paikallisyksikön pyrkiä hoitamaan lomitus yhden lomittajan työpanoksella (Lomitusopas 2016, 66).

Vuosiloman edellytyksiä ovat MYEL-vakuutus, maatalouden harjoittaminen päätoimisesti, kotieläintalouden kuuluminen maatilatalouden tuloverolain piiriin sekä vähintään kuusi kotieläinyksikköä. Alkavalla maatalousyrittäjällä tulee olla MYEL-vakuutus voimassa 1.1. alkaen ensimmäisenä yrittäjävuotenaan saadakseen lomaoikeuden. Jatkajalla on kuitenkin mahdollisuus lomaoikeuteen, jos luopuja siirtää käyttämättä jääneen lomansa jatkajalle. Vuosilomaan oikeutetun yrittäjän tulee olla päätoiminen kotieläintalouden harjoittaja ja osallistua päivittäin välttämättömiin kotieläinten hoitotöihin. Tilalta käsin tehty yritystoiminta sekä maatalouteen liittyvä tilan ulkopuolinen yritystoiminta tai opiskelu eivät poista vuosilomaoikeutta. Mikäli yrittäjä maatalousyritystyön lisäksi harjoittaa tilan ulkopuolella YEL-vakuutuksen alaista toimintaa tai on virka- tai työsuhteessa, päätoimisuus määritetään työaikavertailun avulla. Yrittäjän oikeus vuosilomaan säilyy, kun hänen maataloustyöhön käyttämänsä työaika on vähintään yhtä suuri kuin muuhun työhön käyttämä aika. (Vuosiloma 2016.)

## 2.3 Sijaisapu

Sijaisapua voidaan myöntää yrittäjälle, kun hän on väliaikaisesti estynyt hoitamaan päivittäisiä välttämättömiä kotieläinten hoitotöitä esimerkiksi tapaturman, sairauden tai perhevapaiden vuoksi. Sijaisapua on myös mahdollista saada tuotannon järjestelyitä varten. (Sijaisapu 2016.) Sijaisapu on maksullista. Perusmaksu tunnilta on

kolme euroa + 1/5 400 sijaisavun alkamisvuoden voimassa olevasta MYEL-työtulosta. Mikäli yrittäjä on sijaisavun alkaessa työ- tai virkasuhteessa tai YEL-vakuutettu sijaisapumaksua korotetaan 50 prosenttia. Mikäli sijaisapua käytetään alle kolmevuotiaan lapsen kotihoitoon, maksu peritään 50 prosentilla korotettuna. Sijaisapumaksua alennetaan Kelan maksamalta äitiyspäiväraha-kaudelta 50 prosenttia. Vanhempainrahakausi ei oikeuta alennukseen. Tuotannon järjestelyjä varten annetun sijaisavun hinta on vuonna 2019 13,93 euroa tunnilta. (Sijaisapumaksu 2018.)

Sijaisavun edellytyksiä ovat yrittäjän osallistuminen päivittäin välttämättömiin kotieläinten hoitotöihin ja merkittävä työpanos tilalla sekä sijaisavun tarve. Sijaisavun tarve tarkoittaa, ettei tilan töitä pystytä järjestämään sisäisin järjestelyin. Perheen jäsen, joka on MYEL-vakuutettu ja osallistuu tilan töihin, katsotaan myös tilan työvoimaksi. Myöskään tilan ulkopuolinen ansiotyö ei estä sijaisavun saamista, mikäli osuus välttämättömistä kotieläinten hoitotöistä on merkittävä ja työtehtäviä ei voida siirtää myöhemmäksi. Sijaisavun syyn tulee olla tilapäinen. Sijaisavun oikeuden päättäviä tekijöitä ovat vanhuuseläke, sekä täysi työkyvyttömyyseläke toistaiseksi, vähintään 60 %:n työkyvyn alenemaan perustuva pysyvä tapaturmaeläke tai vastaava korvaus liikennevakuutuksesta. (Sijaisapu 2016.)

## **2.4 Maksullinen lomittaja-apu**

Yrittäjä voi käyttää myös maksullista lomittaja-apua omiin kotieläinten hoitotöihin. Lomittaja-apua voi käyttää lisätunteina lomittajan työpäivän lisäksi tai lomituspäivinä. Lomittajalla voidaan kuitenkin vain teettää lomittaja-apua käyttävän yrittäjän kotieläinten hoitotöitä. Maksullisen lomittaja-avun saaminen edellyttää, että paikallisyksiköllä on vapaa lomittaja tai käytettävissä on lomituspalveluyrittäjä. Maksullisessa lomittaja-avussa lomittajana voi toimia paikallisyksikössä palveleva lomittaja, ammatinharjoittaja tai lomittajayrittäjä. Maksullista lomittaja-apua ei voi lomittaa tilapäinen maatalousyrittäjän ehdottama lomittaja. (Maksullinen lomitus 2018.)

Mikäli yrittäjä on vuosilomaoikeutettu, hän voi saada maksullista lomittaja-apua tuettuun hintaan 120 tuntia vuodessa. Tuettuna maksu on 14,19 euroa tunnilta vuonna 2019. (Maksullinen lomitus 2018.) Tuetun maksullisen lomittaja-avun antaminen ei

saa vaarantaa vuosiloman tai sijaisavun antamista (Lomitusopas 2016, 122). Maksullista lomittaja-apua voi saada kaikkina viikonpäivinä. Maksullista lomittaja-apua voivat saada myös ne yrittäjät, jotka järjestävät lomituksensa itse. Paikallisyksikkö voi myös järjestää täysin maksullista lomituspalvelua hintaan 36,12 euroa tunnilta vuonna 2019. Sitä voivat saada lomituspalveluihin oikeutetut yrittäjät. (Maksullinen lomitus 2018.) Täysin maksullinen lomituspalvelu ei saa vaarantaa vuosiloman, sijaisavun tai tuetun maksullisen lomittaja-apun antamista (Lomitusopas 2016, 120).

## **2.5 Kaustisen paikallisyksikkö**

Kaustisen paikallisyksikkö järjestää lomituspalveluja Kaustisen, Vetelin, Halsuan ja Perhon kuntien maatalousyrittäjille. Lomahallinnossa työskentelee lomituspäällikkö, lomasihteeri sekä kolme johtavaa lomittajaa. Kaustisen paikallisyksikössä on tällä hetkellä 55 lomittajaa. Viime kesänä oli lisäksi palkattuna kuusi määräaikaista lomittajaa. Lisäksi käytetään tilapäisiä lomittajia. Lomittajan työpäivän keskimääräinen kesto 2018 oli 6,78 tuntia päivässä. (Kalliokoski 2019.)

Vuoden 2019 alussa Kaustisen paikallisyksikön alueella lomaan oikeutettuja tiloja oli 198 kappaletta ja 337 vuosilomaan oikeutettua yrittäjää. Vuonna 2019 tiloista 99 % oli kunnallisesti järjestetyssä lomituksessa ja itse järjestettyä lomitusta käytti noin 1 % tiloista. Paikallisyksikön alueella on tällä hetkellä lypsykarjatiloja 148 kappaletta, lihakarjatiloja 37 kappaletta ja sikaloita 9 kappaletta. Lomituspalveluita käyttäviä turkistiloja alueella on 50 kappaletta, joista 14 kappaletta on kunnallisesti järjestetyssä lomituksessa. (Kalliokoski 2019.)

### 3 MAATALOUSLOMITUS TYÖNÄ

Maatalouslomittaja työskentelee maatilayrityksissä tuotantoeläinten parissa yrittäjien vuosilomien tai sairauslomien aikana. Lomittaja hoitaa tilan tuotannon jatkumiseksi välttämättömät työt, kuten eläinten ruokinnan ja puhtaanapito- sekä lypsytyön. (Maatalouslomittaja, [viitattu 5.10.2019].) Lomittajan työ on vastuullista. Lomittajan tulee huolehtia eläinten hyvinvoinnista, sovittaa oma työaikansa mitoitukseen ja tilan työtehtäviin sekä kantaa vastuu hänelle jätetyistä kalliista tuotantovälineistä. (Kallioniemi & Kymäläinen 2014, 27.) Työaika on yleensä kaksiosainen jakautuen aamuun ja iltapäivään. Työ vaatii myös eläinten käsittelytaitoja sekä elintarvikehygienian tuntemusta. Lomittajalta vaaditaan mukautumiskykyä erilaisiin työtapoihin sekä välineisiin lomitusjaksojen aikana. (Maatalouslomittaja, [viitattu 5.10.2019].)

Maatalouslomittajan ammattiin voi kouluttautua usein eri tavoin. Opiskelu ammattiin voi tapahtua esimerkiksi luonnonvara-alan oppilaitoksissa, oppisopimuksella tai näyttötutkinnoin. (Opiskele maatalouslomittajaksi 2016.)

#### 3.1 Maatalouslomittajan työpäivän kesto ja työaika

Vuosiloma- ja sijaisapulomituksen lomituspäivän kesto määräytyy lomitettavan yrittäjän tehtävönsuutta vastaavana tuntimääränä tilan kokonaistyöajasta. Yrittäjä ilmoittaa vuosilomahakemuksen yhteydessä paikallisyksikölle tiedot tilan eläinmäärästä ja eläinten laadusta, sekä ilmoittaa tilalla työskentelevät henkilöt ja heidän tehtäväosuusprosenttinsa välttämättömistä päivittäisistä kotieläintenhoitotoista. Näiden tietojen pohjalta paikallisyksikkö laskee yrityksen kokonaistyöajan. Kokonaistyöaika jaetaan yrittäjän ilmoittamien tehtäväosuusprosenttien mukaan, josta muodostuu lomituspäivän pituus. (Lomituspäivän pituus 2019.) Koska kokonaistyöajan arvioinnissa ei oteta huomioon lomittajan ammattitaitoa sekä kykyä hoitaa tehtäviään ja lomitusajankohtaa, paikallisyksikön järjestämässä lomituksessa nämä voivat olla lomituspäivän kestoa pidentäviä seikkoja. Työpäivän pidentäminen myös eläinsojelullisista syistä on perusteltua. Tällöin syynä voi olla esimerkiksi ennalta arvaamaton eläimen sairastuminen tai karkaaminen. (Lomitusopas 2016, 114, 118.)

Lomittajan säännöllinen työaika vuorokaudessa on maksimissaan 12 tuntia, viikossa 38 tuntia 45 minuuttia, 77 tuntia ja 30 minuuttia kahden viikon pituisessa ajanjaksossa tai 155 tuntia neljän viikon pituisessa ajanjaksossa. Lomittajan työaika tulisi sijoittaa kello 06.00-18.00 välille. Lomituksen hoitamisen tai sijaisavun tarpeen vaatiessa voidaan työtunnit sijoittaa toisin. Koska lomittajalla ei ole säännöllisiä päivittäisiä työaikoja, työaika tasataan etukäteen laadittavalla tasoittumisjärjestelmällä, niin että tunnit tasoittuvat keskimääräiseen työaikaan. (Sopimustietoa 2014.)

Maatalouslomittajan työaika tulee järjestää niin, että lomittaja saa vähintään kerran viikossa keskeytymätöntä vapaa-aikaa 35 tuntia, joka tulisi mahdollisuuksien mukaan sijoittaa sunnuntain yhteyteen. Lomittajan tulee saada myös ennen jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikaan 11 tuntia keskeytymätöntä lepoaikaa. Lepoajasta voidaan sopia lomittajan kanssa, mutta lepoajan on kuitenkin oltava yhtäjaksoisesti vähintään seitsemän tuntia. (Sopimustietoa 2014.)

### **3.2 Maatalouslomittajan työtehtävät**

Vuosilomalomituksessa lomittajan tehtäviin kuuluvat vain ne päivittäin välttämättömät kotieläinten hoitotyöt, jotka kuuluvat vuosilomalomitettavan yrittäjän tehtäviin. Päivittäiset välttämättömät hoitotyöt ovat säännöllisiä välttämättömiä töitä, jotka toistuvat päivittäin. Esimerkiksi sorkkahoito tai navetan pesu, ei ole päivittäin välttämättömiä hoitotöitä. (Lomitusopas 2016, 90.) Sen sijaan esimerkiksi lypsy, ruokinta ja puhtaanapitotyöt ovat päivittäisiä välttämättömiä eläintenhoitotöitä.

Lomittaja hoitaa lomitusjaksolla vain vuosilomalla olevan henkilön tehtävänosuuden. Tämä tarkoittaa, että muut kuin vuosilomalla oleva henkilö eivät voi lomitusjaksolla lomittajan avulla vapautua tehtävänosuudestaan. Henkilö voi kuitenkin hankkia itselleen sijaisen, joka hoitaa hänen tehtäväosuutensa niin, ettei lomittajan työmäärä lisäännä. (Lomitusopas 2016, 90–91.)

Myös sijaisapulomituksessa lomittajan tehtäviin kuuluvat vain päivittäin välttämättömät kotieläinten hoitotyöt, jotka kuuluvat sijaisapulomitusta saavan henkilön tehtävänosuuteen. Kuten vuosilomalomituksessa, myös sijaisapulomituksessa lomittaja hoitaa vain sijaisapua saavan lomittajan tehtävänosuuden, eivätkä muut henkilöt voi

lomittajan avulla vapautua omasta tehtäväosuudestaan. Ennalta arvaamattomissa sijaisapulomitustapauksissa voidaan lomitukseen sisällyttää tehtäviä, jotka normaalisti olisivat rajattu lomitustehtävien ulkopuolelle. (Lomitusopas 2016, 96–97.)

Maksullista lomittaja-apua voidaan käyttää yrityksen kotieläinten hoitotöihin, jotka kuuluvat lomitettavan yrittäjän tehtäviin käytettävissä olevan tuntimäärän rajoissa. Tehtävät ovat siis pääsääntöisesti samoja kuin vuosi- tai sijaisapulomituksessa. Tuetussa lomittaja-avussa ei edellytetä, että työtehtävät ovat päivittäin välttämättömiä, mutta niiden tulee kuulua tuettua lomittaja-apua käyttävän yrittäjän työtehtäviin. (Lomitusopas 2016, 121.)

### **3.3 Maatalouslomittajan yrityskohtainen opastus ja perehdyttäminen**

Yrityskohtaista opastusta annetaan lomittajalle tarvittaessa. Mikäli tilan työmenetelmät eivät ole lomittajalle ennestään tuttuja tai lomituskaksoon kuuluu joitakin erityis-tekijöitä, antaa yrittäjä ennen vuosilomalomituskakson alkua lyhyen opastuksen lomittajalle. Opastus on lomituskaksoon kohdistuvaa opastusta esimerkiksi eläinten käsittelystä tai työtehtävien suorittamisesta. Opastus tapahtuu yleensä ensimmäisen lomituspäivän aamuna ja pääsääntöisesti opastus ei voi kestää vuorokautta kauempaa. Mikäli maatilalla vain toinen yrittäjä on lomalla, ei opastukselle yleensä ole tarvetta, vaan opastus tapahtuu työn ohella. Opastus voi tapahtua myös muulla tavoin, kuten kirjallisilla ohjeilla tai puhelimitse. (Lomitusopas 2016, 87.)

Perehdytyksen tarkoitus on antaa niille lomittajille, jotka pääasiassa työskentelevät tilalla vuosi- tai sijaisapulomittajina opastusta pidempikestoisempaa ohjausta tilan laitteiden ja työtehtävien perusteelliseen hallintaan. Perehdytyksen tarpeellisuus korostuu etenkin tilanteissa, joissa tilan molemmat yrittäjät ovat samaan aikaan lomalla tai tilalla on vain yksi yrittäjä, jolloin lomittajan tai lomittajien on itsenäisesti osattava hoitaa kaikki lomitukseen kuuluvat työtehtävät tai jos tilalla on paljon automatiikkaa. Perehdytyksen tavoitteena ovat laadukkaat ja luotettavat lomituspalvelut. (Lomitusopas 2016, 118–119.)

## 4 TYÖTURVALLISUUS

Muihin ammatteihin verrattuna lomitustyö on riskialtista ja terveydelle vaarallisempaa. Maatalouslomittajan työturvallisuudesta ovat vastuussa maatalousyrittäjä sekä työnjohto. (Työsuojelu 2016.) Lomittajan työssä vaarojen tiedostaminen on avainasemassa työssä tapahtuneiden vaaratilanteiden välttämiseksi. Ammattimainen työnhallinta, ennakointi sekä jatkuva työympäristön tarkkailu ovat ennakoivaa työturvallisuusajattelua. (Lahin 2014, 8–9, 14–15.) Lomittajan työssä tapaturmia aiheuttaa useimmiten eläimet tai työympäristö (Työsuojelu 2016). Kun maatalouslomittajia verrataan muihin kunta-alan työntekijöihin, on lomittajan tapaturma-alttius tapaturmasuhteen tunnusluvuilla mitattuna seitsemänkertainen ja myös suurempi kuin maatalousyrittäjillä (Lahin 2014, 13). Tyypilliset työperäiset sairaudet lomittajan työssä ovat ihotaudit ja hengitystie-, tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Työsuojelu 2016).

### 4.1 Yksintyöskentely

Yksintyöskentely voi olla fyysistä- tai sosiaalista yksintyöskentelyä. Itsessään yksintyöskentely ei aiheuta työntekijälle haittaa tai vaaraa, ellei siihen liity esimerkiksi vaaraa aiheuttavien koneiden käyttöä tai vaarallisia työmenetelmiä, jotka nostavat tapaturman todennäköisyyttä (Yksintyöskentely 2017). Yksin työskennellessään työntekijän mahdollisuus saada pikaista apua on rajoittunut, jonka vuoksi työnantajan tulee järjestää työntekijälle mahdollisuus hälyttää itselleen apua tarpeen vaatiessa. (L 23.8.2002/738). Myös työnantajan tulee tarvittaessa hälyttää työntekijälle apua, mikäli hän epäilee, että työntekijälle on sattunut työtapaturma, eikä hän saa työntekijään yhteyttä. Työnantajan ja työntekijän välillä tulee myös olla tarpeen vaatiessa mahdollisuus yhteydenpitoon. Työnantaja voi järjestää yhteydenpidon myös päivystäjään tai muuhun ulkopuoliseen tahoon. (Yksintyöskentely 2017.)

Lomittajan työssä tulee väistämättä yksintyöskentelyä johtuen siitä, että yrityksen molemmat yrittäjät ovat lomalla yhtä aikaa tai yrityksessä on vain yksi yrittäjä. Koska lomittaja työskentelee eläinten kanssa, ei tapaturmariskiä voida kokonaan poistaa. Tapaturmariskin takia korostuu työnantajan tarve valvoa lomittajan turvallista kotiinpaluuta töistä. (Kiiski, Lahin & Pyykkönen 2014, 61.)



## 4.2 Työolosuhteet

Paikallisyksikkö tarkkailee tilojen työolosuhteita säännöllisesti työolosuhteiden tarkastuksella, jossa käydään läpi yrityksen koneet, laitteet ja työtilat, joita lomittaja yrityksessä työskennellessään käyttää. Käynneistä laaditaan tilakäyntikertomus, josta ilmenee ne seikat, jotka on korjattava ennen seuraavaa lomituskertaa. Paikallisyksikkö voi olla järjestämättä tilalle lomituspalvelua, mikäli yrityksen työolosuhteet eivät täytä lomittajan työturvallisuudelle annettuja vaatimuksia. (Työolosuhteiden tarkistus 2016.)

Yrittäjän tulee huolehtia, että työympäristö sekä koneet ja laitteet ovat turvallisia (Työsuojelu 2016). Turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä työtilat, työ- ja tuotantomenetelmät ovat sellaisia, että työntekijä voi työskennellä ja kulkea siellä turvallisesti. Tarvittavat työvälineet ja koneet ovat sopivia siihen tarkoitukseen, johon niitä käytetään. Huomattava osa työtaturmista johtuu liukastumisista tai kompastumisista, joita tulisi ehkäistä pitämällä yllä työpaikan siisteyttä. Kun töitä mitoitetaan ja suunnitellaan, tulee ottaa huomioon työntekijän fyysiset sekä henkiset rajoitukset. (Turvallinen ja terveellinen työympäristö, [viitattu 24.9.2019].)

## 4.3 Henkilönsuojaimet ja suojavaatteet

Maatalous- ja karjanhoitotöissä työntekijä altistuu fysikaalisille, kemiallisille sekä biologisille kuormitustekijöille. Terveyshaittoja pyritään ensisijaisesti välttämään työjärjestelyiden sekä teknisten keinojen avulla. Työnantaja selvittää työterveyshuollon kanssa millaisia suojaimia työntekijä työssään tarvitsee ja hankkii vaatimuksen mukaiset suojaimet työntekijälle. (Kallioniemi 2015, 87.) Työntekijän tulee käyttää niitä henkilösuojaimia ja suojavaatteita, jotka työnantaja on hänelle hankkinut. Esimies opastaa lomittajaa suojavaatetuksen käyttöön sekä ohjeistaa niiden huollatuksen. (Tuure & Lätti 2014, 49.)

Suojavaatteita ja henkilönsuojaimia annetaan tarvittaessa kuluneiden tilalle. Se kuinka monet kappaleet suojavaatteita ja henkilönsuojaimia lomittajalle annetaan, riippuu lomittajan työtehtävistä ja siitä työskenteleekö lomittaja mahdollisesti kah-

della tilalla saman päivän aikana. Maatalouslomittajalle hankitaan lisäksi perusmuotoinen ensiapulaukku. Maatalouslomittaja varustetaan työhönsä niin että hänellä on mahdollisuus terveelliseen ja turvalliseen työskentelyyn. (Maatalousyrittäjien lomituspalvelujen valtionkorvausselvitys 2018.)

#### **4.4 Työterveyshuolto**

Työterveyslain mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden edistämiseksi (L 21.12.2001/1383).

Työnantaja voi ostaa työntekijöilleen työterveyspalvelut terveyskeskuksen kautta, yksityisen palveluntuottajan kautta tai järjestää palvelut itse. Sairaanhoidtopalvelujen järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Työterveyshuolto tulisi pyrkiä järjestämään lähellä lomittajan työ- tai asuinpaikkaa. Lomittajan työterveyspalvelut sisältävät työoloja kartoittavan työpaikkaselvityksen, työhönsijoitustarkastuksen, määräaikaistarkastukset, neuvonnan ja ohjauksen, työssä selviytymisen seurannan ja kuntoutukseen ohjaamisen ja ensiapuvalmiuteen ohjaamisen. Työterveyshuollon toteuttamisesta tehdään kirjallinen toimintasuunnitelma. (Kinnunen 2014, 74.)

Työnantajalla tulee olla ohje myös työntekijän työkyvyn tukemisesta ja sopia menettelytavoista työterveyshuollon kanssa. Työnantaja seuraa lomittajien selviytymistä työssään sekä järjestää toimenpiteitä selviytymisen edistämiseksi yhdessä asiantuntijoiden ja työterveyshuollon ammattilaisten kanssa. Mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja yhteensä 30 vuorokautta kuluneen 12 kuukauden aikana, ilmoittaa työnantaja asiasta työterveyshuoltoon. Työntekijän sairauden pitkittyessä työntekijä, työnantaja sekä työterveyshuolto yhdessä selvittävät onko työntekijä kykenevä jatkamaan työssään. (Kinnunen 2014, 77–78.)

## 5 TYÖN KUORMITTAVUUS

Kohtuullisesta määrästä kuormitusta ei ole haittaa ja se kuuluu työhön. Haasteet työssä kohottavat motivaatiota ja onnistumiset sekä haasteisiin tarttuminen ovat palkitsevaa. Yksilölliseen kuormittumiseen vaikuttavat muun muassa yksityis- ja työelämän tasapaino sekä työntekijän terveys. (Mattila & Pääkkönen 2015, 5, 9.) Virolaisen (2012, 83) mukaan ihannetilanne työntekijän kannalta on sellainen, jossa työntekijä kokee työssään sopivan määrän haastetta ja tuntee, että hallitsee työnsä mikä saa työntekijän näkemään vaivaa tavoitteiden saavuttamiseksi sekä säilyttämään motivaation.

Ylikuormittuneisuus on tilanne, jossa työntekijän omat voimavarat eivät riitä työn vaatimukseen. Ylikuormittunut henkilö tuntee tavanomaisetkin haasteet mahdottomiksi selvittää. (Kallioniemi & Kymäläinen 2014, 26.) Liiallisena ja pitkään jatkuvana kuormitus on haitallista ja työkykyä uhkaavaa (Työkuormitus, [viitattu 19.10.2019]). Mikäli haitallinen kuormittuminen jatkuu pitkään, saattaa se johtaa työuupumukseen. Työuupumus aiheuttaa työntekijässä kyynisyyttä, ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja uupumisasteista väsymystä. Kyynisyys vie ilon työnteosta, eikä työ tunnu merkitykselliseltä. Kun ammatillinen itsetunto alkaa laskea, työntekijästä tuntuu, ettei hän suoriudu työstään. Uupumisasteisesta väsymyksestä kärsivä ei palaudu työstään vapaapäivien tai lepoaikojen aikana. (Kallioniemi & Kymäläinen 2014, 26–27.)

### 5.1 Fyysinen työkuormitus

Lomitustyössä fyysiseen kuormittavuuteen vaikuttaa se, miten yrityksessä työt on järjestetty, millaisia työtapoja lomittaja työskennellessään käyttää ja kuinka koneellistettu maatilayritys on. Lomitustyössä käytetään suuria lihasryhmiä. Lomittaja siirtelee painavia taakkoja ja kulkureitit ovat usein epätasaisia, ahtaita, kapeita ja kulkureiteissä on tasoeroja, mikä on yksi navetassa työskentelyn ergonomiaongelma. Lomittajan tuki- ja liikuntaelimiä kuormittavat eniten käsillä tehdyt nostot ja siirrot, samana pitkään pysyvät työasennot ja raajojen ääriasennot, äkilliset ja repivät liikkeet, niskan ja selän alueen kumartuneet ja kiertyneet asennot työskennellessä,

toistuvat yläraajojen liikkeet sekä tärisevillä koneilla ajaminen. (Perkiö-Mäkelä 2014, 20.) Ikääntyessä ihmisen fyysinen suorituskyky, reaktionopeus sekä aistitoiminnot muuttuvat, joka tulisi ottaa huomioon töitä järjestettäessä (Tuure & Lätti 2014, 51).

Lomitustyön fyysistä kuormittavuutta voidaan säätää erilaisilla apuvälineillä ja ergonomisilla ratkaisuilla, työn suunnittelulla, elpymisliikunnalla sekä riittäväillä tauoilla. Antamalla tietoa ja käyttökokemuksia erilaisista ergonomiaratkaisuista, voi lomittaja omalta osaltaan edesauttaa työergonomiaa tiloilla. (Perkiö-Mäkelä 2014, 20–22.) Riittävä ja säännöllinen nukkuminen auttaa palautumaan henkisestä- ja fyysisestä rasituksesta. Aikuisen tulisi saada nukkua 7-9 tunnin pituisia yöunia. Vireyttä voi lisätä 10-20 minuutin päiväunilla. (Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta, [viitattu 5.11.2019].)

## **5.2 Henkinen työkuormitus**

Vaikka pieni stressi ei olekaan pahasta, on tärkeää erottaa hyvä stressi huonosta stressistä. Huono stressi kuormittaa ja on haitallista. (Kallioniemi & Kymäläinen 2014, 25.) Aholan (2018) mukaan stressi muuttuu haitalliseksi, kun se on jatkuvaa ja siitä tulee niin sanottu normaali olotila. Se, että ihminen altistuu stressille voimakkaasti tai usein, saattaa herkistää elimistön niin, että stressin laukeaminen uudelleen tapahtuu entistä helpommin. Mikäli kokee haitallista stressiä, on syytä yhdessä esimiehen kanssa pohtia kokonaistilannetta ja suunnitella miten vaatimukset ja voimavarat saadaan tasapainoon.

Virolaisen (2014, 32) mukaan liian vähäinen työaika työmäärän nähden on yksi suurin stressin aiheuttaja ja aiheuttaa kuormitusta etenkin sellaisissa tilanteissa, jossa työntekijä aloittaa uudessa työpaikassa tai uusissa työtehtävissä ja joutuu omaksumaan paljon asioista työn alkuvaiheessa. Työtaakan jakaminen sekä työyhteisöstä saatu kannustus auttavat vähentämään stressiä. Myös ajantuoma kokemus vähentää työkuormittavuuden tunnetta.

Työ voi olla kuormittavaa myös haasteettomuuden vuoksi. Kallioniemen ja Kymäläisen (2014, 26) mukaan se, ettei työntekijä pääse käyttämään osaamistaan ja kykyjään turhauttaa työntekijää. Muita henkistä kuormittavuutta lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi se, ettei työ vastaa työntekijän odotuksia tai toiveita. Työympäristö voi olla kuormittava johtuen esimerkiksi melusta, epäsiisteydestä tai huonoista työvälineistä.

Lomittaja voi kohdata häirintää yrityksissä työskennellessä tai häirintä voi tapahtua esimiehen tai työkavereiden toimesta. Häirintä on luonteeltaan jatkuvaa, epäasiallista toista alistavaa käyttäytymistä, joka tulee erottaa esimerkiksi näkemyseroista johtuvista erimielisyyksistä. (Lahin 2014, 31–32.) Häirintä on työturvallisuuslain vastaista ja vaarallista työntekijän terveydelle sekä turvallisuudelle. Häirintä voi ilmetä esimerkiksi uhkailuna, pelotteluna, seksuaalisena häirintänä tai työntekijän eristämisenä työyhteisöstä. Häirintä voi olla työnjohto-oikeudellista, mikä tarkoittaa esimerkiksi työehtojen laitonta muuttamista, perusteeton työntekoon puuttumista tai työtehtävien laadun tai määrän muuttamista perusteettomasti. (Epäasiallinen kohdeltu 2018.)

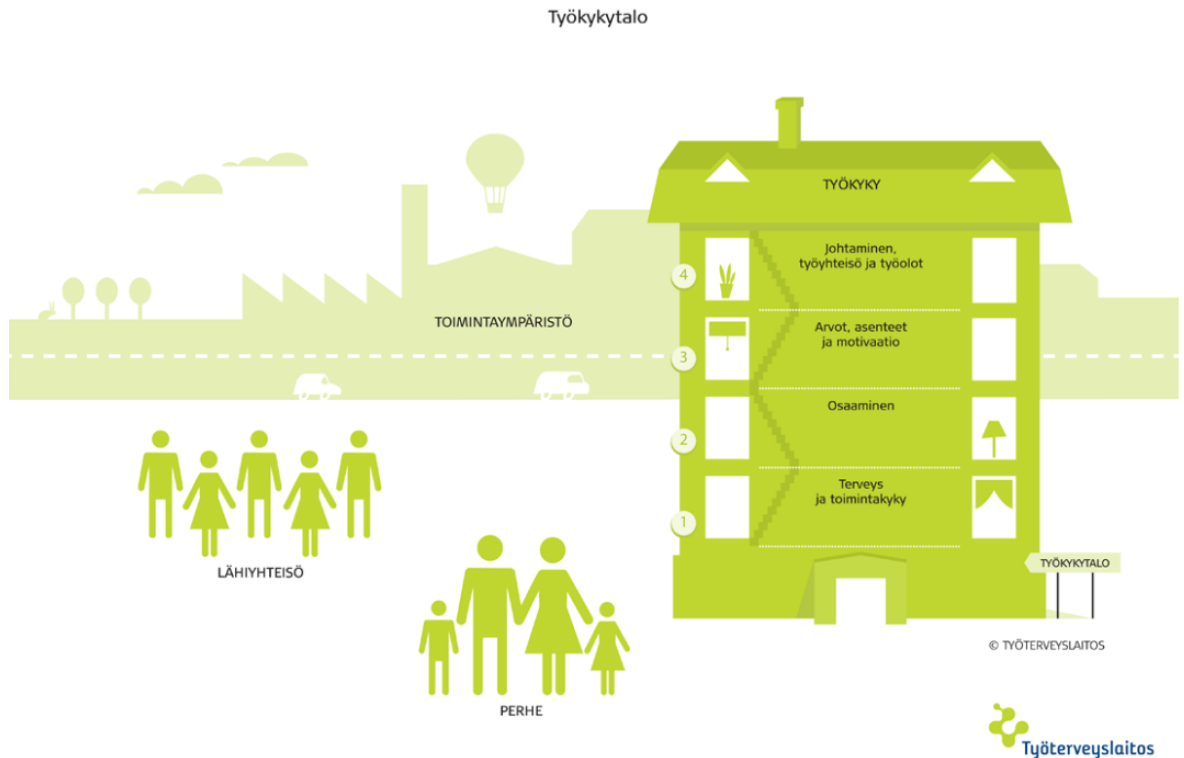
Lomitustyö on myös asiakaspalvelutyötä ja vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja. Lomittajalla tulisi olla käsitys siitä, miten erilaisissa elämäntilanteissa, kuten uupuminen tai elämänkriisi olevia henkilöitä kohdataan. Hyvistä vuorovaikutustaidoista huolimatta henkilökemiat eivät aina kohtaa, ja yrityksistä huolimatta ei yhteisymmärrystä löydy. Tällöin on syytä hoitaa työ ammattitaidolla, mutta muuten pysytellä etäällä hankalista kontakteista. (Kallioniemi & Kymäläinen 2014, 29–30.) Muita kuormitusta lisääviä tekijöitä lomittajan työssä ovat kaksiosainen työaika, työn vastuullisuus sekä yksintyöskenteleminen (Työsuojelu 2016).

## 6 TYÖKYKY TYÖHYVINVOINNIN PERUSTANA

Työelämän mukanaan tuomat haasteet ja työtehtävien monipuolistuminen ovat saaneet yritykset ja yhteisöt korostamaan työhyvinvoinnin merkitystä menestyksessään. Työhyvinvointiin panostaminen tuottaa selkeitä taloudellisia etuja ja vähentää sairauslomia. Työhyvinvoinnin kasvu vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta sekä parantaa työn laatua ja kasvattaa luovuutta. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 7.) Työhyvinvoinnista ja sen ylläpidosta ja kehittämisestä ovat vastuussa sekä työnantaja että työntekijä itse (Työhyvinvointi, (viitattu 19.10.2019)).

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueista. Työhyvinvointia tulisi kuitenkin tarkastella kokonaisuutena, sillä jos yhdessä osa-alueessa ilmenee ongelmia, se heijastuu toiseen osa-alueeseen. (Virolainen 2012, 11–12.) Esimerkiksi stressi, joka on psyykinen kokemus, aiheuttaa pitkään jatkuessa ihmisessä fyysisiä oireita elimistön hälytystilan vuoksi (Koskinen 2014).

Yksilön työkykyä pidetään työhyvinvoinnin perustana. Nykykäsitteen mukaan työkykyä kuvaa ihmisen ja voimavarojen välinen suhde. Työkykyä voidaan kuvata professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkyky-talomallin (kuvio 1.) mukaan. Talomallissa on tutkittuun tietoon pohjautuva yhteenveto tekijöistä, jotka keskeisesti vaikuttavat työntekijän työkykyyn. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012, 5–6.)



Kuvio 1. Työkykytalo (Työkykytalo, [viitattu 20.10. 2019]).

**Terveys ja toimintakyky.** Työkyvyn perustana ensimmäisessä kerroksessa pidetään henkilön terveyttä sekä toimintakykyä (Työkykytalo, [viitattu 20.10. 2019]). Tähän kerrokseen kuuluvat psyykinen-, fyysinen- ja henkinen terveys ja toimintakyky, joka luo pohjan ylempien kerroksien aiheuttamalle kuormitukselle. Terveysteen ja toimintakykyyn vaikuttavat muun muassa työntekijän elintavat, perimä ja elinympäristön terveellisyys. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012, 5.) Liikunnan vähyys, liian suuri alkoholin kulutus, tupakointi ja terveydelle vahingollinen ruokavalio paitsi heikentävät työkäisten terveyttä ja toimintakykyä, ovat myös yhteydessä suurimpaan osaan suomalaisten kansansairauksista. Ruumiillisesti raskasta työtä tehdessä hyvä fyysinen kunto on ehdottoman tarpeellinen. Liikunta parantaa fyysistä kuntoa ja auttaa muun muassa stressin hallinnassa, rentoutumisessa, nukkumisessa ja elämänhallinnassa. (Elintavat ja työhyvinvointi, [viitattu 5.11.2019].) Kun keho on fyysisesti hyvässä kunnossa, myös tasapaino paranee ja esimerkiksi loukkaantumisiin johtavien kaatumisien riski pienenee (Lahin 2014, 16).

**Osaaminen.** Talon toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustana on työntekijän peruskoulutus sekä ammatillinen osaaminen ja taidot (Työkykytalo, [viitattu 20.10. 2019]). Työntekijän työssäoppiminen sekä jatko- ja täydennyskoulutukset

vahvistavat tätä kerrosta (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012, 5). Oman ammattitaidon kehittäminen auttaa selviytymään työn haasteissa. Tarjottujen koulutusten lisäksi, omaehtoinen oppiminen aikakauslehdistä, internetistä tai keskustelemalla muiden työntekijöiden sekä yrittäjien kanssa parantaa ammatillista osaamista. (Kallioniemi & Kymäläinen 2014, 28.)

**Arvot, asenteet ja motivaatio.** Kolmannessa kerroksessa ovat työntekijän arvot, asenteet ja motivaatio. Kerroksessa kohtaavat ne kaikki positiiviset ja negatiiviset seikat, joita työntekijä työnarjessaan kokee. Kerros on työntekijän subjektiivinen kokemus ja käsitys omasta työstään. Latautuuko kerros positiivisesti vai negatiivisesti riippuu siitä, millaiseksi työntekijä kokee oman työnsä. Jos työ on mielekästä ja sinne on kiva mennä, henkilöstösuhteet ovat toimivia, ja työntekijä kokee arvostusta ja tasapuolista kohtelua latautuu kerros positiivisesti ja saa aikaan henkilön työhyvinvoinnin. Positiivinen lataus kasvattaa myös motivaatiota ja halua sitoutua työhön. Kolmannessa kerroksessa tapahtuu työntekijän päätös siitä, haluaako hän jatkaa työssään. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012, 5–6.)

**Johtaminen, työyhteisö ja työolot.** Neljännessä kerroksessa ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esimiehet vastaavat tämän kerroksen työjärjestelyistä ja toimivuudesta, sekä tekevät tarvittaessa niihin muutoksia. Työntekijöiden ja työprosessien johtaminen on vaativa tehtävä ja siitä syystä hyvät alaistaidot auttavat hyvää johtamista. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012, 6.)

Esimiehen rooli työntekijöiden työssä jaksamisessa sekä henkisen hyvinvoinnin edistämisessä on tärkeä (Mattila & Pääkkönen 2015, 10). Nykypäivän esimiestyö painottuu asioiden johtamisen sijaan ihmisten motivoimiseen ja johtamiseen (Esimiestyö ja kehityskeskustelu, [viitattu 22.11.2019]). Esimies huolehtii, että työyhteisön perusrakenteet ovat kunnossa ja että työyhteisö on motivoitunut organisaation tavoitteisiin. Esimies tuntee työympäristön vaarat ja haitalliset kuormitustekijät, jotka voivat vaikuttaa heikentävästi työntekijän fyysiseen, psyykkiseen, tai sosiaaliseen toimintakykyyn tai terveyteen. Työntekijän tulee puolestaan tuoda julki työhyvinvoinnin ongelmat esimiehelle, jonka tehtävä on puuttua asioihin nopeasti sekä tarjota työntekijälle tukea. (Tamminen 2011.)



Kehityskeskustelut ovat yksi johtamisen väline. Kehityskeskustelu on esimiehen mahdollisuus saada tietoa esimerkiksi oman vastuuyksikkönsä tapahtumista, työntekijöidensä työtehtävistä ja niiden vaatimuksista sekä urasuunnitelmista ja mahdollisesta tarpeesta koulutukseen. (Meretniemi 2012, 23–25.) Myös työssä jaksamiseen liittyvät seikat sekä työn ulkopuoliset asiat, jotka vaikuttavat työntekoon, kannattaa ottaa puheeksi. Onnistunut kehityskeskustelu on avoin ja luottamuksellinen. Kehityskeskustelu olisi mielekästä pitää vuosittain ja lisäksi tarpeen vaatiessa, esimerkiksi olosuhteiden tai työn muuttuessa. (Esimiestyö ja kehityskeskustelu, [viitattu 22.11.2019].)

Kaikki haluavat saada työstään palautetta. Palautteen saaminen merkitsee työntekijälle, että hän on tullut huomioduksi. Palaute olisi mielekästä antaa suullisesti, sillä vuorovaikutuksen puute saattaa vääristää palautetta. (Mäkelä-Pusa & Terävä 2011, 10.) Oikein annettuna palaute nostaa motivaatiota, saamatta jäänyt palaute taas vastaavasti laskee motivaatiota. Kriittinen palaute auttaa saajaansa kehittymään ja kiittävä palaute taas olemaan aloitteellinen sekä aktiivinen. Kiittävä palaute myös parantaa työntekijän itseluottamusta ja auttaa kehittymään. Palautteen antaminen ja saaminen tulisi olla molemminpuolista. Työntekijä esimiehelle siitä, miten tämä on onnistunut johtamisessa ja esimies työntekijälle hänen suoriutumisestaan työssä. (Meretniemi 2012, 105–106.)

Työyhteisön tärkeitä voimavaroja ovat selkeä johtaminen, arvostus, oikeuden mukaisuus, työyhteisön sekä esimiehen tuki ja oikeudenmukaisuus (Psykososiaalinen kuormitus, [viitattu 3.12.2019]). Virolaisen (2012, 39) mukaan epätasa-arvoinen kohtelu laskee yksilön työhyvinvointia, siksi työpaikalla tulisi olla kaikille samat säännöt ja toimintaohjeet. Työntekijöille tulisi välittyä tunne, että he voivat omassa työyhteisössään vapaasti tuoda mielipiteensä esiin sekä tulla kuulluksi (Mattila & Pääkkönen 2015, 10). Esimiehen pitäisi pyrkiä olemaan sopivan lähellä työntekijöitä, mutta hoidettava työhön liittyvät seikat ammattimaisesti ja säilyttäen johtajuuden (Mäkelä-Pusa & Terävä, 2011, 9). Kun esimiehellä on aikaa liikkua työntekijöidensä joukossa, se edesauttaa nopeammin havaitsemaan muutokset ilmapiirissä sekä häiriötekijät työyhteisössä (Pakka & Rätty 2010, 16).

**Perhe, lähiympäristö sekä toimintaympäristö.** Työn tasapainoon vaikuttavat myös työntekijän perhe ja lähiyhteisö ja siellä tapahtuvat muutokset. Perheessä vallitsevat elintavat vaikuttavat ensimmäiseen kerrokseen, kun taas perheen arvot ja asenteet kolmanteen kerrokseen. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012, 6.) Jokainen voi kohdata kriisin elämässään. Se voi olla läheisen kuolema, vakava sairastuminen tai uupuminen. Ihmisten tapa käsitellä vaikeita asioita on yksilöllinen. Arjessa kiinni pysyminen, avun hakeminen ja ongelmien lähestyminen ja käsittely auttavat selviytymään kriisissä. (Kallioniemi & Kymäläinen 2014, 31.) Kriisi syö työntekijän voimavaroja ja luo ainakin lyhytkestoisia vaikutuksia työntekijän työkykyyn (Kriisejä työntekijän perhe-elämässä, [viitattu 8.11.2019]).

Teknologinen kehittyminen, taloudelliset regressiot, globaalistuminen, joustavuusvaatimukset, epävakaiset työurat ja osaamisvaatimusten muuttuminen luovat työkykytalon ympärille toimintaympäristön. Sen muuttuvien olosuhteiden vuoksi neljäs kerros, eli työn kerros, muuttuu koko ajan ja kuormittaa näin ollen myös työntekijän voimavaroja. Ikääntyminen muuttaa yksilöllisesti työntekijän arvoja, asenteita, osaamista ja terveyttä. Työn muutokset ja työntekijän ikääntymisen mukanaan tuomat muutokset harvoin ovat yhteneviä, joten työntekijän työssä jaksaminen ja työuran jatkuminen edellyttää muutosten sopimista toisiinsa. (Työkyky on työhyvinvoinnin perusta 2012, 6.)

## 7 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää paikallisyksikön lomittajien työhyvinvointia ja saada paikallisyksikölle tietoa siitä, miten lomitushallinto ja etenkin johtavat lomittajat voisivat kehittää toimintaansa huomioiden lomittajien työhyvinvoinnin ja työssä-jaksamisen paremmin. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää mitkä tekijät lomitustyössä aiheuttivat lomittajille haitallista kuormitusta. Opinnäytetyössä selvitettiin myös, millaisiksi maatalouslomittajat kokivat lomitustyön sekä työolot yrityksissä myös työturvallisuuden näkökulmasta. Tämän lisäksi haluttiin vielä selvittää, millaiseksi maatalouslomittajat kokivat yhteistyönsä johtavan lomittajan kanssa.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena eli määrällisenä tutkimuksena. Kyseinen tutkimusmenetelmä valittiin, koska kvantitatiivisella tutkimuksella pystytään mittaamaan saatuja tuloksia numeerisesti ja havainnollistamaan taulukoilla ja kuvioilla. Tutkimusmenetelmä mahdollistaa myös tutkimusaineiston keräämisen kyselylomakkeella ja aineiston käsittelyn tietokoneohjelmalla. (Vilpas, [viitattu 5.12.2019].)

Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselynä (liite 1). Kysymyksiä suunniteltiin yhdessä Kaustisen paikallisyksikön lomituspäällikön kanssa. Kyselyn mukana lähteneessä saateviestissä kerrottiin, että kysely on anonyymi. Kyselyn vastausajaksi kerrottiin noin 15 minuuttia. Kyselyn lähtötiedoista jätettiin pois kysymys, jossa kysyttiin ikää ja kysymys, jossa kysyttiin koulutusta. Näin pyrittiin estämään se, ettei vastaaja jäisi miettimään, voidaanko hänet tunnistaa lähtötietojen perusteella. Kysely sisälsi muutaman lähtötietokysymyksen sekä aihealueittain väittämiä, joissa vastausmahdollisuus vaihteli kahdeksan asteikkoisella kategorialla täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Kyselyyn avautui osaan väittämistä lisäselvityslaatikko, johon vastaaja sai tarkentaa omaa vastaustaan. Lisäksi kyselyssä oli avoimia kysymyksiä ja valintakysymyksiä.

Lomittajat, joilla oli sähköpostiosoite, saivat kyselyn sähköisenä linkkinä sähköpostin välityksellä, ja loput kirjeitse palautuskuoren kanssa. Kyselyt lähetettiin vastaanottajille 8.11.2019 ja vastausaikaa annettiin 19.11.2019 saakka. Kyselyyn vastaamiseen muistutettiin 14.11.2019. Valitettavasti postin lakko alkoi 11.11.2019, joten

niitä lomittajia, jotka saivat kyselyn kirjallisena vastauskuoren kera, kehoitettiin palauttamaan kysely oman kunnan kunnantoimistoon johtavalle lomittajalle. Vastausaikaa päätettiin jatkaa vielä 22.11 asti.

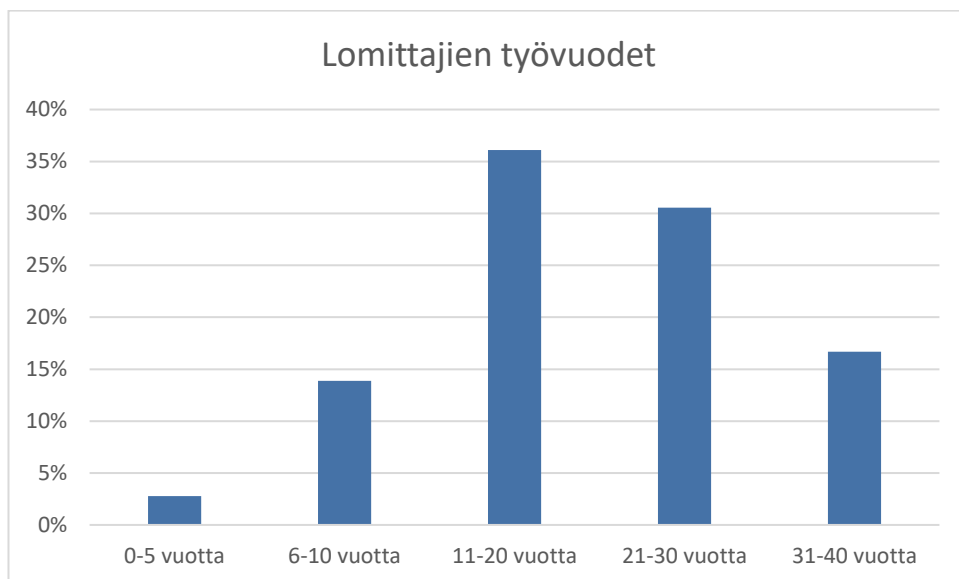
Paikallisyksikön lomittajilla ei ollut kyselyn toteuttamisen ajankohtana yhtään yhteistä tilaisuutta, jossa kysely olisi voitu täyttää osana tilaisuutta. Kyseinen menetelmä olisi luultavasti nostanut vastausprosenttia, sillä kynnyks jättää vastaamatta kyselyyn työnantajan järjestämässä tilaisuudessa olisi ollut korkeampi.

## 8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyn vastausprosentti oli 65 % ja vastaajien määrä 36 kappaletta. Osa vastaajista jätti vastaamatta joihinkin kysymyksiin. Tuloksia analysoitiin Webropol-ohjelmalla ja Excelillä.

### 8.1 Sukupuoli ja työvuodet

Lähtötietokysymyksissä kysyttiin vastaajan sukupuolta ja kuinka kauan vastaaja on toiminut maatalouslomittajana. Kyselyyn vastanneista miehiä oli 44 % ja naisia 56 %. Seuraavana kysyttiin työvuosia. Suurimmat vastaajamäärät olivat 11–20 vuotta, 21–30 vuotta ja 31–40 vuotta lomittajana työskennelleiden joukossa (kuvio 2). Vastaajista suurin osa oli hyvin kokeneita lomittajia.



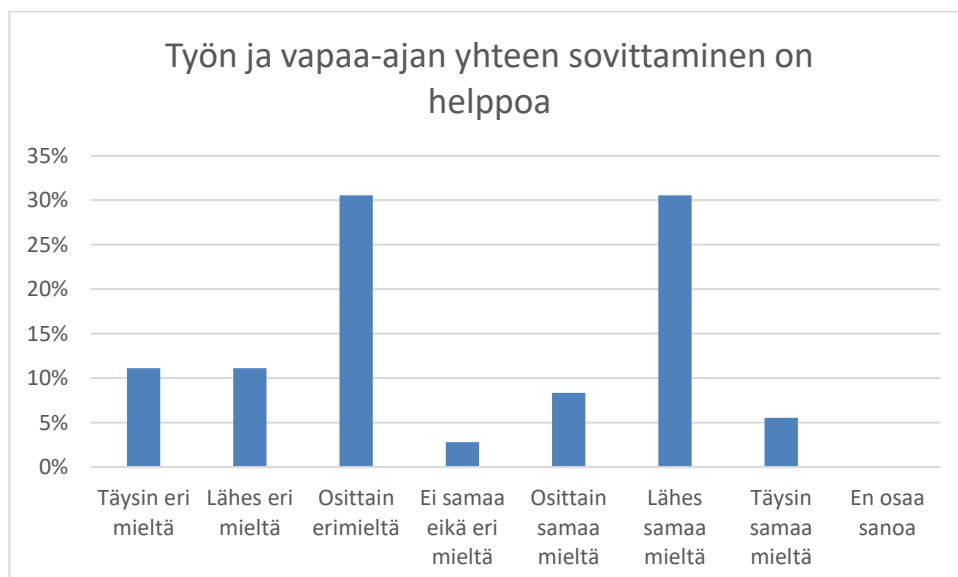
Kuvio 2. Lomittajien työvuodet.

### 8.2 Yleiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Tutkimuksessa tuli ilmi, että lomittajat olivat pääasiassa tyytyväisiä omiin perhesuhteisiinsa. Väittämään ”Olen tyytyväinen perhesuhteisiini” täysin samaa mieltä tai lähes samaa mieltä oli 71 % vastaajista. Osittain samaa mieltä 3%, osittain eri mieltä 14 % ja lähes eri mieltä 3 %. 6 % ei ollut eri eikä samaa mieltä ja 3 % ei osannut

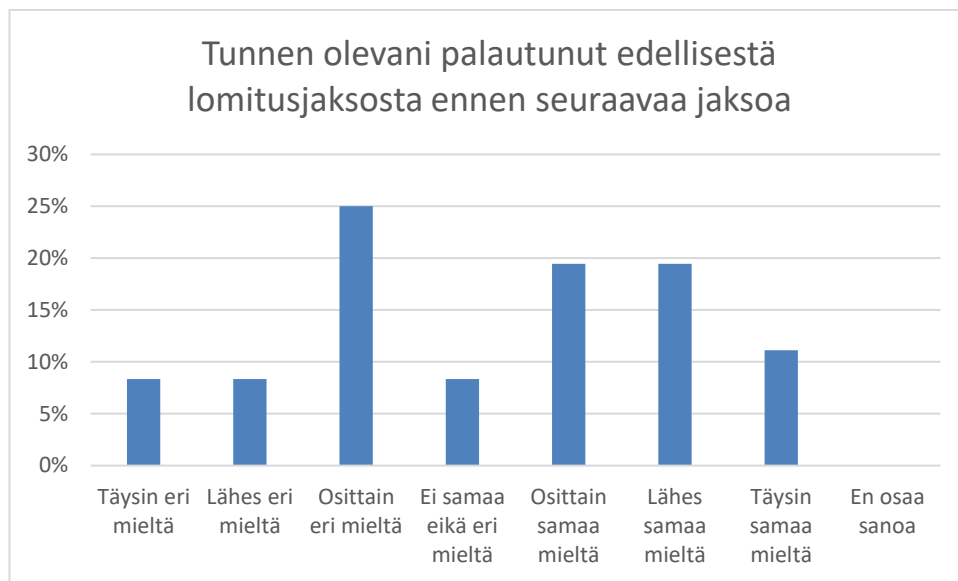
sanoa. Väittämään ” Olen tyytyväinen terveyden tilanteeseeni” vastanneista täysin samaa mieltä oli 14 %, lähes samaa mieltä 31 %, osittain samaa mieltä 19 %, osittain eri mieltä 25 %, lähes eri mieltä 5 % ja en osaa sanoa valitsi 6 % vastaajista. Lomittajat myös hoitivat fyysistä kuntoaan vapaa-aikana. Väittämään ”Hoidan fyysistä kuntoani vapaa-ajalla” täysin samaa mieltä tai lähes samaa mieltä oli 69 % vastaajista. Osittain samaa mieltä oli 17 %, osittain eri mieltä 8 % ja täysin eri mieltä 3 %. Ei eri eikä samaa mieltä oli 3 % vastaajista. Vastaajista 71 % vastasi täysin samaa mieltä – osittain samaa mieltä väittämään ”Kiinnitän huomiota työergonomiaan työskennellessäni”. Vastauksista voi päätellä, että suurin osa lomittajista ottaa työskennellessään huomioon työergonomian, mikä taas vähentää lomittajaan kohdistuvaa fyysistä kuormitusta.

Lomittajalla ei ole säännöllistä päivätyöaika ja työaika on useimmiten kaksiosainen. Lomittaja työskentelee myös iltaisin ja viikonloppuisin. Lomittajille esitettiin väittämä ”Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen on helppoa”. Kuten kuviosta 3. voi huomata, vastaukset painottuivat eri mieltä-osioon. Lisäselvityksessä lomittajilta kysyttiin niitä seikkoja, jotka tekevät työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisesta hankalaa. Lisäselvityksistä nousi esiin suurimpana seikkana työaika. Lomittajat kokivat työajan haasteelliseksi perheen ja harrastusten suhteen. Etenkin iltatyöt haittasivat harrastuksia ja pitkät työmatkat pidensivät työpäiviä.



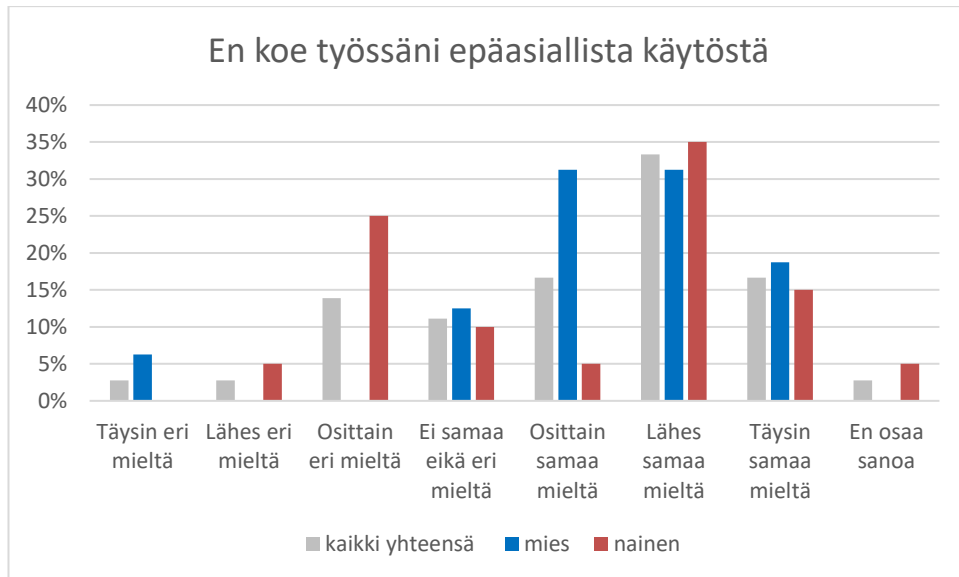
Kuvio 3. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen.

Yksi työuupumuksen merkki voi olla se, ettei työntekijä palaudu vapaiden ja levon aikana edellisestä työjaksosta (Kallioniemi & Kymäläinen 2014, 26–27). Syynä siihen, että palautumista ei tapahdu voi olla myös liian vähäinen lepo- ja vapaa-aika. Myös lomittajan oma toiminta vaikuttaa palautumiseen. Lomittajille esitettiin väittämä ”Tunnen olevani palautunut edellisestä lomitusjaksosta ennen seuraavan alkua”. Kuviosta 4. huomaa vastausten jakautumisen. Vastaajista 30 % koki olevan täysin tai lähes palautunut lomitusjaksosta ennen seuraavaa lomitusjaksoa.



Kuvio 4. Lomittajien palautuminen lomitusjaksojen välissä.

Epäasiallinen käytös eli häirintä voi olla esimerkiksi uhkailua, pelottelua tai seksuaalista häirintää (Epäasiallinen kohtelu 2018). Lomittajille esitettiin väittämä ”En koe työssäni epäasiallista käytöstä”. Kuviossa 5 harmaalla näkyy kokonaisvastausmäärä väittämään. Sininen palkki kertoo miesten osuuden vastauksista ja punainen naisten osuuden vastauksista. 17 % vastaajista ei kokenut työssään minkäänlaista epäasiallista käytöstä. Lähes samaa mieltä siitä, ettei ollut kokenut epäasiallista käytöstä oli vastaajista 33 %. Kuviosta 5 voi päätellä naisten kokeneen jonkin verran miehiä enemmän epäasiallista käytöstä. Naisten vastauksista 30 % kohdistui täysin eri mieltä – osittain eri mieltä osioon, kun miehillä samaan osiaan kohdistui vain 6 % vastauksista. Lisäselvityksessä lomittajat kertoivat kokeneensa muun muassa huutamista ja ilkeitä kommentteja.



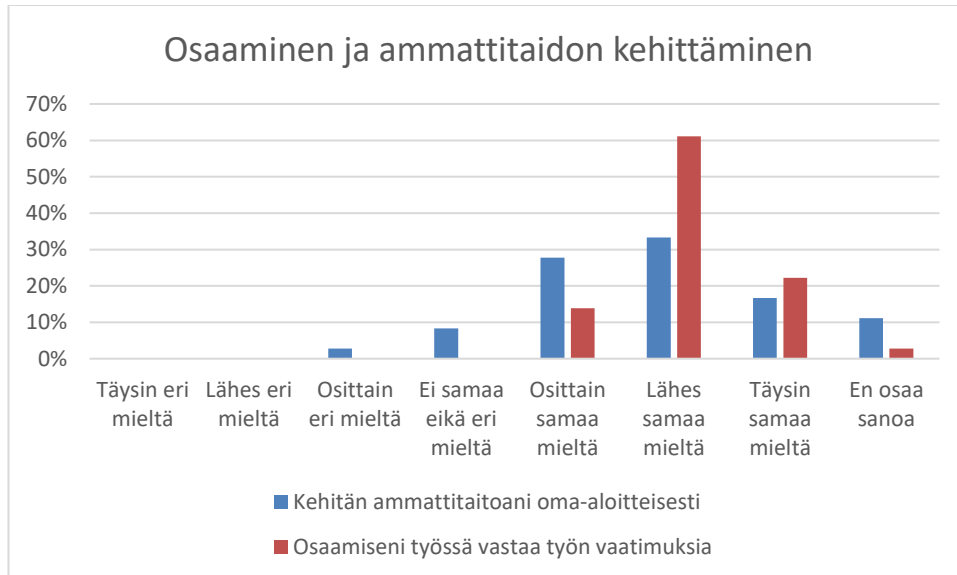
Kuvio 5. Epäasiallisen käytöksen kokeminen.

Lomittajille esitettiin myös väittämä, ”Vallitseva työilmapiiri on avoin ja luotettava”. Täysin avoimena ja luotettavana työilmapiiriä piti 8 % vastaajista. Lähes puolet eli 47 % oli sitä mieltä, että työilmapiiri on lähes avoin ja luotettava. Osittain samaa mieltä väittämään oli 22 %. Osittain eri mieltä oli 11 % vastaajista ja lähes eri mieltä 6 %. Vastaajista 6 % ei ollut eri eikä samaa mieltä. Vastaajilla oli mahdollisuus antaa lisäselvitys niistä ongelmista, joita he näkivät vallitsevassa työilmapiirissä. Lomittajat kertoivat työilmapiiriä heikentäviksi tekijöiksi muun muassa epävarmuuden tulevista, säästöpainheet, sellaiset tilat, joilta tehdystä työstä saatu palaute on vain negatiivista ja tiedotuksen vähyyts tiloilla ilmenneistä ongelmista.

Osaaminen työssä edistää työhyvinvointia. Kysyttäessä omaa osaamista suhteessa työn vaatimukseen, vastanneista lomittajista 83 % (kuvio 6) oli täysin tai lähes samaa mieltä siitä, että heidän osaaminen työssä vastaa työn vaatimuksia. Vastaajille annettiin myös lisäselvityslaatikko, jossa oli mahdollista kertoa, missä työn osa-alueessa tunsivat osaamisvajetta tai lisäkoulutuksen tarvetta. Koska lähes kaikki vastaajat kokivat osaamisensa riittäväksi, ei sanallisia lisäselvityksiä tullut montaa. Lisäselvityslaatikossa mainittiin koneiden ja lypsyrobotin käyttö sekä eläinten terveys ja käyttäytyminen.



Kuviosta 6 selviää myös lomittajien vastausten jakautuminen väittämään ”Kehitän ammattitaitoani oma-aloitteisesti. Vastaajista 50 % kohdisti vastauksensa osioon täysin samaa mieltä – lähes samaa mieltä.

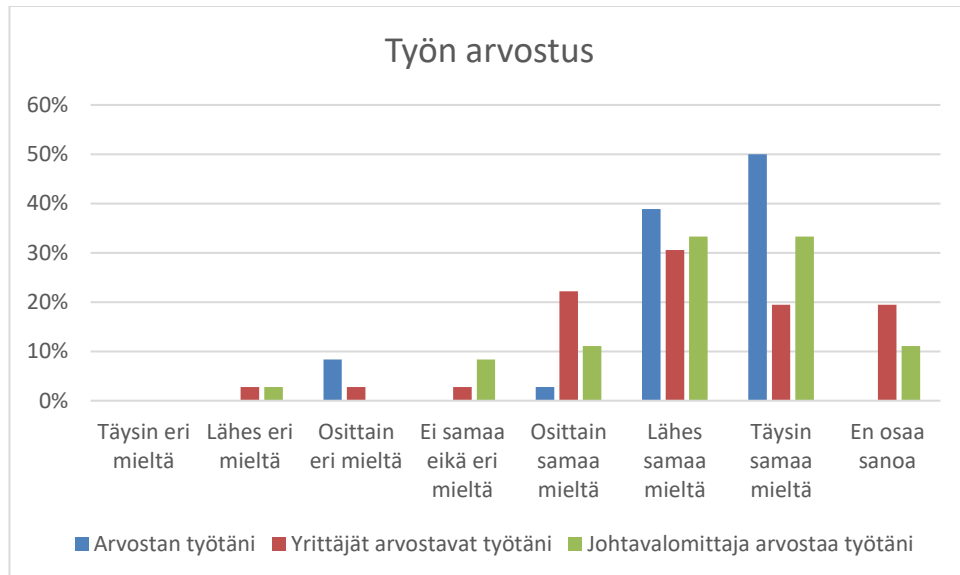


Kuvio 6. Osaaminen ja ammattitaidon kehittäminen.

Lomittajan työ on haasteellista ja vaatii monenlaista osaamista. Lomittaja joutuu sopeutumaan työjaksoilla esimerkiksi muuttuviin tilakohtaisiin työtapoihin ja ihmisiin. Myös työn kokeminen haasteettomaksi voi kuormittaa ja aiheuttaa turhautumista. Lomittajille esitettiin väittämä ” Työni antaa minulle sopivasti haastetta”. Vastanneista lomittajista täysin tai lähes täysin sopivaksi työn haasteellisuuden koki 67 %. Osittain samaa mieltä työn sopivasta haasteellisuudesta oli 14 %. Osittain eri mieltä oli 5 %, lähes eri mieltä 3 %, täysin eri mieltä 3 % ja 5 % ei ollut eri eikä samaa mieltä. 3 % ei osannut sanoa työn haasteellisuudesta.

Lomittajan tekemä työ on hyvin merkityksellistä ja vastuullista. Lomitus mahdollistaa yrittäjän irtautumisen arjesta niin, että tuotanto yrityksessä jatkuu. Lomittajilta kysyttiin kokevatko he itse arvostavansa työtään ja kokevatko he, että yrittäjät ja esimiehet arvostavat heidän työtään. Työn arvostukseen liittyvät väittämät olivat esitetty kolmessa eri osiossa, mutta tarkastelua varten vastaukset kerättiin yhteen kuvioon (kuvio 7). 89 % vastanneista lomittajista valitsi väittämään ”Arvostan työtäni” joko täysin samaa tai lähes samaa mieltä, mikä kertoo, että valtaosa lomittajista pitää työtään merkityksellisenä ja arvostavat tekemäänsä työtä. Täysin samaa tai lähes

samaa mieltä väittämään ”Yrittäjät arvostavat työtäni” vastasi 50 %. Täysin samaa tai lähes samaa mieltä väittämään ”Johtavalomittaja arvostaa työtäni” oli 66 % vastaajista.

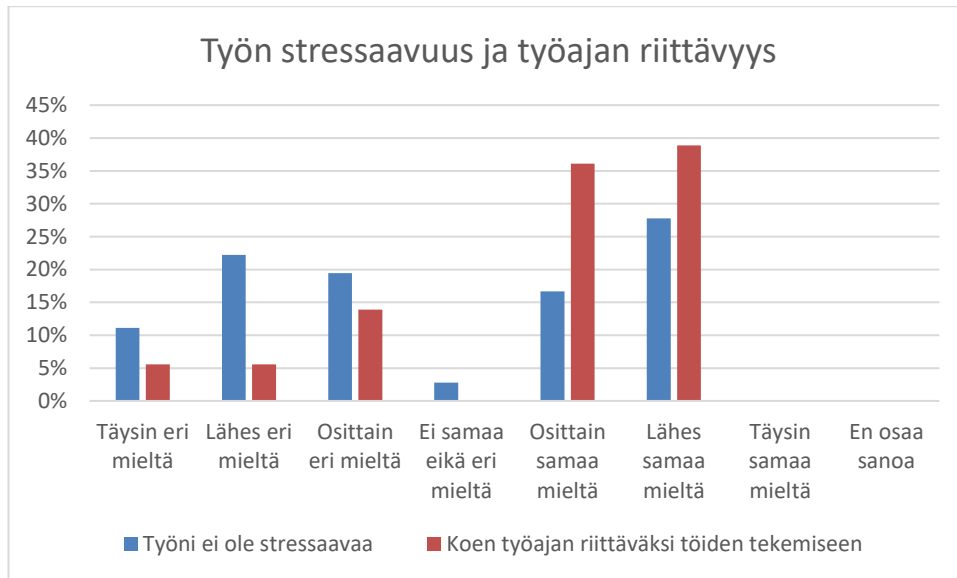


Kuvio 7. Työn arvostus

Lähes kaikki tuntevat työssään ainakin ajoittain stressiä. Stressi voi olla energia-soivaa lyhyt kestoista stressiä tai jatkuvaa stressiä, joka on haitallista ja kuormittavaa (Virolainen 2012, 31). Siksi on otettava huomioon, että osa lomittajien koke-masta stressistä on todennäköisesti lyhyt kestoista esimerkiksi uudessa lomituspai-kassa aloittamiseen liittyvää tai uuden laitteen tai työtavan omaksumiseen liittyvää stressiä. Esitettäessä lomittajille väittämä ”Työni ei ole stressaavaa”, täysin samaa mieltä ei ollut yhtään vastaajaa. 45 % vastaajista kohdisti vastuksensa lähes samaa mieltä tai osittain samaa mieltä kohtaan (kuvio 8). Osioon täysin eri mieltä – osittain eri mieltä kohdistui 52 % vastauksista. Lisäselvityksiin verraten osa stressin koke-misestä saattaa painottua esimerkiksi uudessa lomituspaikassa aloittamiseen tai työskentelyyn tilalla, jossa ihmissuhteet ovat haastavia. On myös otettava huomi-oon, että stressin kokeminen on yksilöllistä. Lisäselvityksistä ilmeni, että stressaavia seikkoja olivat muun muassa suuri vastuu, työajan riittävyys ja kiire, uusi lomitus-paikka, pitkät työputket ja lomituspaikan ihmissuhteet.

Kiirettä ja työajan riittämättömyyttä työmäärään nähden pidetään yhtenä suurim-mista stressin aiheuttajista (Virolainen 2014, 32). Lomittajan päivittäisen työpäivän

pituus määräytyy lomitettavan henkilön tehtävänosuutta vastaavana tuntimääränä yrityksen kokonaistyöajasta (Lomituspäivän pituus 2019). Väittämään ”Koen työaikani riittäväksi töiden tekemiseen” vastanneista kukaan ei ollut täysin samaa mieltä (kuvio 8). Lähes tai osittain työajan koki riittäväksi 75 % vastanneista. Täysin eri mieltä – osittain eri mieltä työajan riittävyydestä oli 25 %.



Kuvio 8. Työn stressaavuus ja työajan riittävyys.

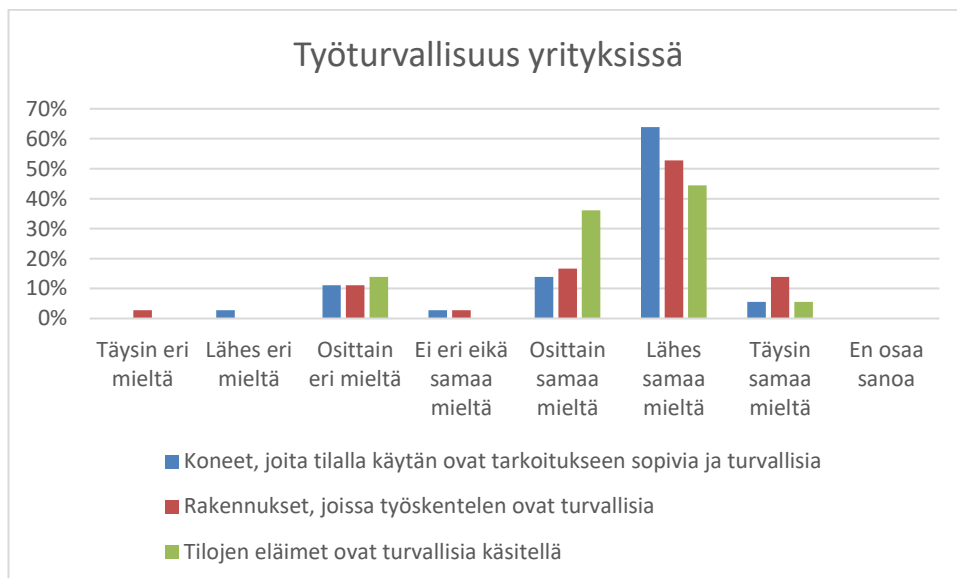
Työn imu on myönteinen tunnetila omasta työstä ja sillä on useita hyviä vaikutuksia yksilön terveyteen, työhön sitoutumiseen sekä työn suorittamiseen (Työn imu, [viitattu 11.12.2019]). Lomittajille esitettyyn väittämään ”Pidän työstäni ja sinne on mukava lähteä” täysin samaa mieltä väittämään oli 19 %, lähes samaa mieltä 36 % ja osittain samaa mieltä 19 %. Täysin eri mieltä väittämään ei ollut yksikään vastaajista, lähes eri mieltä oli 8 % ja osittain eri mieltä 8 %. Ei eri eikä samaa mieltä oli 8 %. Lisäselvityksessä lomittajia pyydettiin antamaan selvitys sille, mitkä asiat heikentävät työn mielekkyyttä ja tekevät sinne lähtemisestä epämiellyttävää. Lomittajat kertoivat pitkien työputkien ja lyhyiden vapaiden heikentävän työn mielekkyyttä, myös hankalat tilalliset ja raskaat tilat vaikuttivat työn mielekkyyteen. Muita seikkoja olivat muun muassa väsymys ja pitkät työmatkat vaihtelevine keliolosuhteineen.

### 8.3 Jatkaminen maatalouslomittajan työssä

Lomittajilta kysyttiin kuvittelevat he tekevänsä lomitustyötä vielä viiden vuoden kuluessa. Kyllä vastasi lomittajista 33 %, en 28 % ja en osaa sanoa 39 %. Vastusvaihtoehdon ”En” kohdalla aukesi lisäselvityslaatikko, jossa tiedusteltiin miksi et kuvittele jatkavasi lomittajan työssä. 75 % lisäselvityksen antaneista ilmoitti syyksi eläkkeelle jäämisen.

### 8.4 Työturvallisuus ja työolosuhteet

Tässä osiossa esitettiin lomittajan työturvallisuuteen ja työolosuhteisiin liittyviä väittämiä. Ensimmäiset väittämät käsittelivät koneita, rakennuksia ja eläimiä työturvallisuuden näkökulmasta. Kuviosta 9 voi huomata, että vastaukset painottuvat lähes samaa mieltä osioon, mutta myös osa vastaajista kokee, ettei työturvallisuusasiat ole täysin kunnossa.



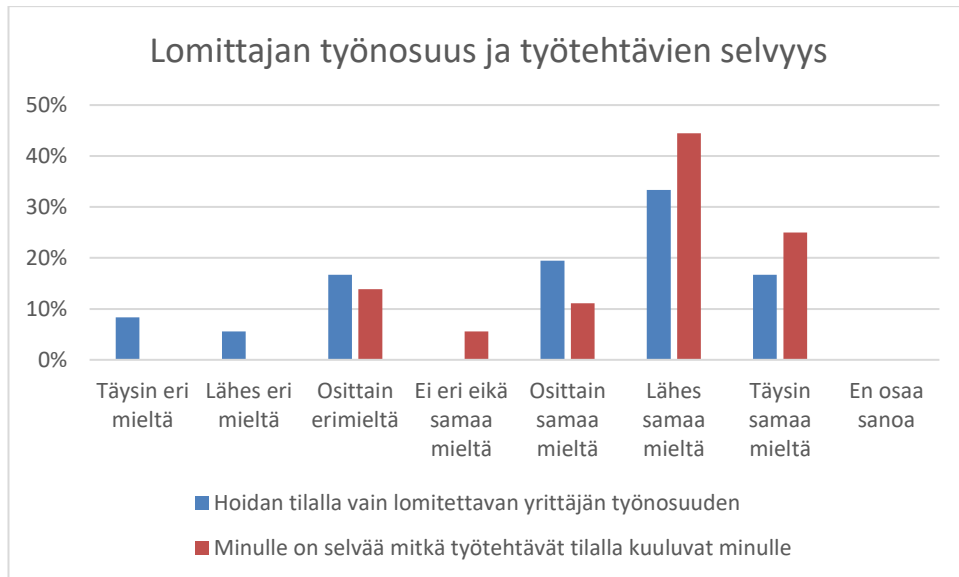
Kuvio 9. Työturvallisuus yrityksissä

Lomittajan työssä esiintyy fyysikaalisia, kemiallisia ja biologisia vaaratekijöitä, joten henkilösuojainten käyttö on tärkeää. Väittämään ”Käytän työskennellessäni henkilösuojaimia” täysin samaa mieltä oli 31 %, lähes samaa mieltä 61 % ja osittain samaa mieltä 8 % vastaajista.

Perehdytys mahdollistaa lomittajan työskentelyn oikealla tavalla ja on näin ollen myös työturvallisuustekijä. Väittämään ” Minut on perehdytetty riittävän hyvin tilan töihin” täysin samaa mieltä vastaajista oli 14 %, lähes samaa mieltä 53 %, osittain samaa mieltä 22 %. osittain eri mieltä oli 5 % ja lähes eri mieltä 3 %. 3 % ei osannut sanoa.

Lomittajan työhönopastus lomitusjaksolle tapahtuu maksimissaan yhden aamun mittaisena opastuksena tai esimerkiksi kirjallisena ohjeistuksena (Lomitusopas 2016, 87). Lomittajat kertoivat lisäselvityslaatikoissa, että stressaavia ja haastavia tekijöitä työssä olivat epäselvä tai ristiriitainen ohjeistus ja näin ollen epävarmuus omasta osaamisesta ja siitä toimiiko oikein. Siksi lomittaja saattaa tarvita lisäohjeistusta tai neuvoja työn tekemiseen. Väittämään ” Kysyessäni tilalla neuvoja saan asiallista kohtelua” 43 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, 37 % lähes samaa mieltä, 11 % osittain samaa mieltä ja 9 % osittain eri mieltä.

Vuosiloma- ja sijaisapulomituksessa lomittaja hoitaa ne välttämättömät päivittäiset kotieläintenhoitotyöt, jotka kuuluvat lomalla olevan yrittäjän työosuuteen. Lomittajilta esitettiin väittämät ”Hoidan tilalla vain lomitettavan yrittäjän työosuuden” ja ”Minulle on selvää mitkä työtehtävät tilalla kuuluvat minulle”. Vastauksien jakaantumisen voi nähdä kuvioista 10. Vastausten perusteella voi päätellä, että lomittajat hoitavat tilalla jonkun verran myös töitä, jotka eivät kuulu lomitettavan henkilön työosuuteen. Vastanneista 69 % prosenttia oli täysin tai lähes selvillä niistä työtehtävistä, jotka hänelle kuuluivat.



Kuvio 10. Tehtävänosuudet

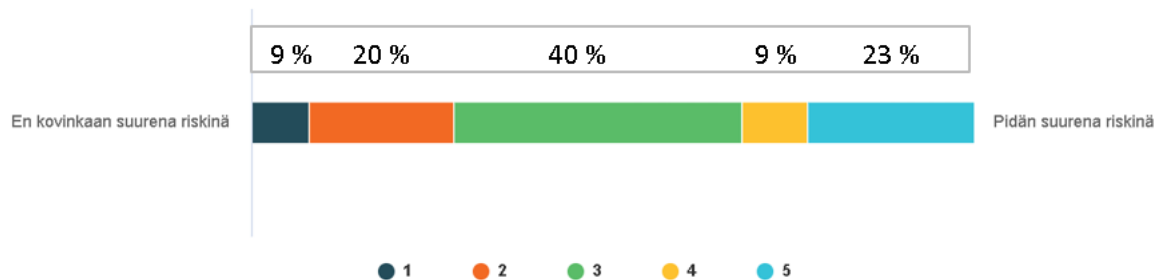
Lomittajat työskentelevät tiloilla myös pareittain. Väittämään ”Toisen lomittajan kanssa työskennellessäni toinen lomittaja hoitaa osuutensa” täysin samaa mieltä tai lähes samaa mieltä vastasi 83 % vastaajista. Osittain samaa mieltä oli 11 %. Ei eri eikä samaa mieltä vastasi 3 % ja en osaa sanoa 3 %. Vastausten perusteella voi päätellä, että lomittajien työskennellessä yhdessä pääasiassa molemmat hoitavat oman osuutensa.

## 8.5 Yksintyöskentely

Lomittajat joutuvat lähes poikkeuksetta myös työskentelemään yksin. Lomittajan yksintyöskentelyyn liittyy tapaturmariski, koska työtä tehdään eläinten ja koneiden parissa. Lomittajilta kysyttiin työskentelevätkö he yrityksissä yksin. Vastausvaihtoehdot olivat usein, joskus ja en koskaan. Usein vastasi 25 %. Joskus vastasi 67 % ja en koskaan 8 %.

Seuraavaksi kysyttiin, pitivätkö lomittajat yksintyöskentelyä turvallisuus riskinä. 55 % vastaajista sanoi pitävänsä yksintyöskentelyä työturvallisuusriskinä. 17 % ei pitänyt yksintyöskentelyä työturvallisuusriskinä ja 28 % ei osannut sanoa.

Lomittajia pyydettiin arviomaan, kuinka suurena riskinä asteikolla 1 – 5 he pitivät yksintyöskentelyä. 1 tarkoitti, ettei lomittaja pidä yksintyöskentelyä kovinkaan suurena riskinä ja 5 tarkoitti, että lomittaja pitää yksintyöskentelyä suurena työturvallisuusriskinä. Vastaukset keskittyivät kohtaan kolme, jonka valitsi 40 % vastaajista (kuvio 11). Keskiarvoksi vastuksille tuli 3,17, josta voi päätellä, että lomittajat pitävät yksintyöskentelyä kohonneena työturvallisuusriskinä.

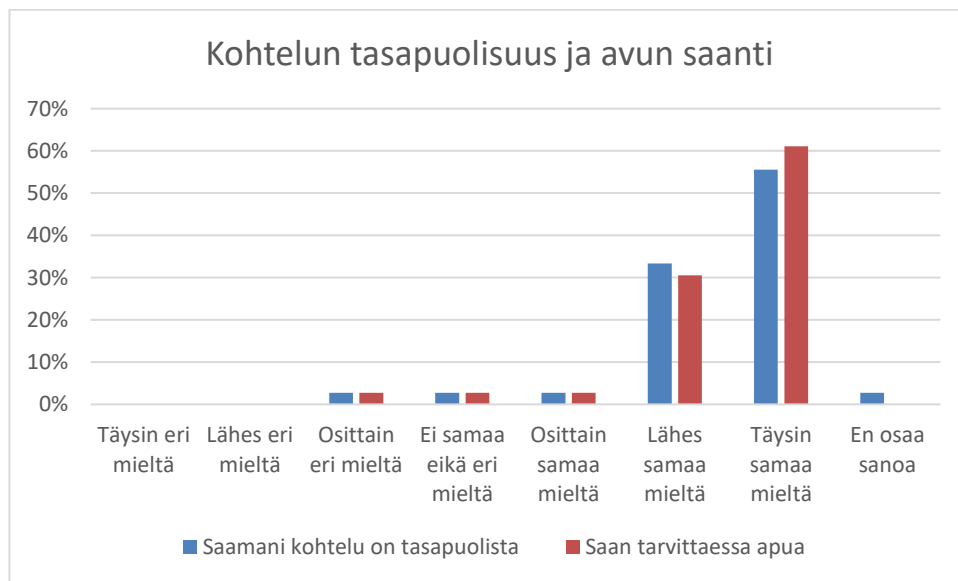


Kuvio 11. Lomittajien arvio yksintyöskentelyn työturvallisuusriskin suuruudesta.

Kun lomittaja työskentelee yksin, on hänen avunsaantinsa esimerkiksi tapaturman sattuessa rajoittunut. Kaustisen paikallisyksikössä ei ole käytössä mobiilijärjestelmää, joka varmistaisi lomittajan kotiinpaluun töiden jälkeen. Sen sijaan lomittajille maksetaan puhelinkorvaus, oman puhelimen käytöstä avun hälyttämistä ja yhteydenpitoa varten. Kaustisen paikallisyksikkö haluaa saada työturvallisuutta lisäävää raportointia yksintyöskentelyyn. Lomittajilta kysyttiin, kokevatko he tarvetta sille, että joku varmistaisi heidän kotiinpaluunsa töistä. Vastaajista 56 % kokivat, etteivät tarvitse varmistusta kotiinpaluusta. 19 % koki tarvetta varmistukselle ja 25 % ei osannut sanoa. Lomittajilta kysyttiin myös tapaa, jolla lomittaja haluaisi varmistuksen tapahtuvan. Tähän kysymykseen vastasi 40 % vastaajista. Puhelimitse-vaihtoehdon valitsi 27 % vastanneista. Tekstiviestin valitsi 50 % vastaajista. Muulla keinoin, milläkohdan valitsi 23 % vastanneista. Tämän vastausvaihtoehdon jälkeen oli tekstiruutu, johon vastaaja sai jättää oman ehdotuksensa. Tekstiruutuihin ei kuitenkaan tullut suoranaisia ehdotuksia keinoista varmistaa kotiinpaluu. Lomittajilta kysyttiin vielä, että kuka voisi varmistaa kotiinpaluun. Valtaosa vastanneista vastasi perheen, puolison tai lapsen voivan varmistavan kotiinpaluun. Muita vastauksia olivat automaatti ja johtava lomittaja.

## 8.6 Johtavan maatalouslomittaja ja lomittajan yhteistyö

Lomittajille esitettiin väittämiä yhteistyöstään johtavan lomittajan kanssa. Väittämien ”Saamani kohtelu on tasapuolista” ja ”Saan apua tarvittaessa” vastausten perusteella paikallisyksikön lomittajat tuntevat saavansa tasapuolista kohtelua sekä apua tarvittaessa. Täysin ja lähes tasapuolista kohtelua koki saavansa 89 % vastaajista. Täysin samaa ja lähes samaa mieltä siitä, että saa esimieheltään apua tarvittaessa oli 92 % vastaajista (kuvio 12).



Kuvio 12. Tasapuolisuus ja avun saanti

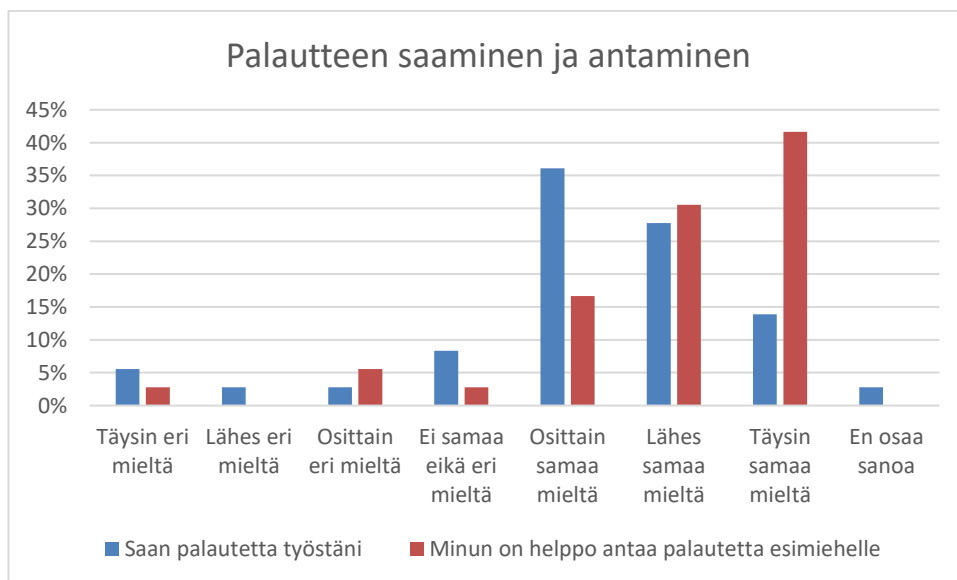
Väittämässä ”Pystyn vaikuttamaan työhöni” kartoitettiin lomittajan mahdollisuutta vaikuttaa esimerkiksi työaikoihin ja työtehtäviin. Vastaajista täysin samaa mieltä oli 28 % ja lähes samaa mieltä 53 %. 5 % prosenttia vastasi olevansa osittain samaa mieltä ja 11 % oli osittain eri mieltä. 3 % vastaajista ei osannut sanoa vaikutusmahdollisuuksistaan työhön.

Muuttuva työympäristö vaatii jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Väittämään ”Minulla on mahdollisuus kehittää ammattitaitoani” täysin samaa mieltä ja lähes samaa mieltä oli 63 % vastaajista. 20 % oli osittain samaa mieltä. 11 % vastaajista valitsi osittain eri mieltä kohdan. 3 % ei osannut sanoa mahdollisuudestaan kehittää ammattitaitoaan.



Lomittaja ei työskentele esimiehensä kanssa niin sanotusti saman katon alla. Tämän lisäksi johtavan lomittajan ja lomittajan kohtaamisia tapahtuu työnluonteen takia harvakseltaan. Lomittajille esitettiin väittämä ”Viestintä ja tiedottaminen on riittävä”. Täysin riittäväksi viestinnän ja tiedottamisen koki 19 % vastanneista ja lähes riittäväksi 58 %. Osittain samaa mieltä oli 14 % vastaajista. 9 % vastaajista koki viestinnän ja tiedottamisen riittävyyden osittain tai lähes riittämättömäksi. Lomittajilta kysyttiin myös, montako kertaa kuluneen vuoden aikana, esimiehesi on käynyt lomittajan työpaikalla. 5 % vastasi, ettei esimies ollut käynyt kertaakaan hänen työpaikallaan, 67 % kertoi esimiehen käyneen työpaikallaan yksi tai kaksi kertaa ja 28 % vastaajista työpaikalla esimies oli käynyt yli kaksi kertaa.

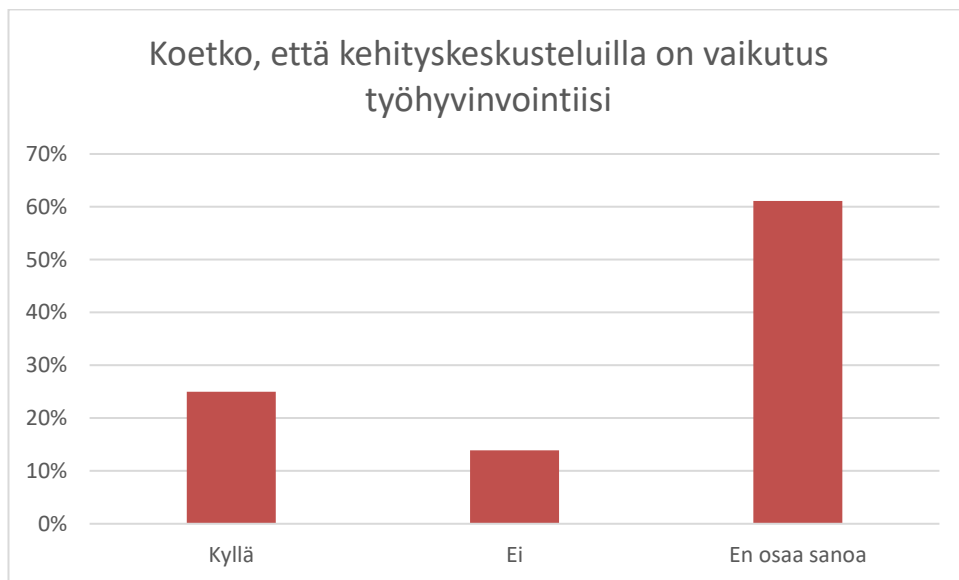
Saatu palaute paitsi motivoi työntekijää, myös auttaa kehittymään. Väittämiin ”Saan palautetta työstäni” ja ”Minun on helppo antaa palautetta esimiehelle” vastausten jakautumisen voi nähdä kuviosta 13. Kysyttäessä palautteen saamisesta suurin osa vastanneista valitsi lähes samaa mieltä tai osittain samaa mieltä väittämän, mistä voi päätellä, että lomittajat kaipaisivat enemmän palautetta työstään. Kuviosta päätellen suurin osa vastaajista 73 % kokee, että palautteen antaminen esimiehelle on helppoa tai lähes helppoa.



Kuvio 13. Palautteen saaminen ja antaminen.

Lomittajilta kysyttiin myös, oliko heidän kanssaan pidetty kehityskeskustelu viimeisen vuoden sisään. Vastaajista 67 % kanssa oli käyty kehityskeskustelu viimeisen

vuoden sisään ja 33 % kanssa ei. Lomittajilta kysyttiin myös, kuinka usein he haluaisivat käydä kehityskeskustelun. 19 % vastaajista oli sitä mieltä, että kerran vuodessa on hyvä ja 81 % sitä mieltä, että he haluaisivat käydä kehityskeskustelun tarpeen vaatiessa. Kysymykseen ”Koetko, että kehityskeskusteluilla on vaikutusta työhyvinvointiisi” vastausten jakautumisen näkee kuvioista 14.



Kuvio 14. Kehityskeskustelun vaikutus työhyvinvointiin.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

### 9.1 Johtopäätökset

Johtopäätöksenä voi todeta, että paikallisyksikön lomittajat ovat tyytyväisiä omiin perhesuhteisiinsa, vaikka työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen koetaan hankalaksi. Oman ammattitaidon tunnistaminen mahdollistaa oman työn arvostuksen sekä on perusta motivaatiolle (Hult & Leskinen 2010, 68). Lomittajat tunsivatkin ammattiylpeyttä ja arvostivat omaa työtään. Terveystilalla on vaikutus haluun jatkaa työssä, mikä kertoo terveyden tärkeydestä työkyvyn perustana. Terveydellä on myös vaikutus työntekijän kuormituksen sietokykyyn.

Ainakin osalla tiloista työturvallisuudessa olisi parantamisen varaa ja yksintyöskentely tilanteet koettiin kohonneeksi työturvallisuusriskiksi. Vastausten mukaan osa lomittajista koki hoitavansa tilalla tehtäviä, jotka eivät kuulu lomitettavan henkilön työosuuteen, joka saattaa olla osasyynä työajan riittämättömyyteen. Myös, se ettei lomittajan omia edellytyksiä tilan töihin nähden ole huomioitu työajan mitoituksessa voi aiheuttaa työajan riittämättömyyttä.

Yhteistyö johtavan lomittajan kanssa sujuu hyvin, mutta palautetta lomittajille toivottiin enemmän. Viestinnän ja tiedottamisen reilu puolet lomittajista koki riittäväksi.

Saaduista vastauksista voi päätellä, että lomittajien eniten kuormittavia ja työn mielekkyyttä heikentäviä tekijöitä ovat työn suuri vastuullisuus, hankalat ihmissuhteet tiloilla, työjärjestelyihin liittyvät seikat, kuten annetun työajan riittävyys työtehtävien hoitamiseen, raskaat tilat, pitkät työmatkat sekä työaikakäsymykset, kuten pitkät työputket ja lyhyet vapaat.

### 9.2 Kehitysehdotukset

Koska lomittaja on myös itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan ja oman työnsä paras asiantuntija, tulisi lomittajan tuoda työn kuormitustekijät avoimesti julki esimiehelle. Valtaosa vastaajista myös koki palautteen antamisen helpoksi esimiehelle, mikä varmasti edesauttaa asioiden puheeksi ottamista.

Paikallisyksikössä tulisi kartoittaa työaikamitoitus vastaamaan lomittajan todellista työmäärää, huomioon ottaen lomittajan omat edellytykset. Myös työaikajärjestelyissä tulisi ottaa huomioon, etteivät pitkät työputket ja lyhyet vapaat aiheuta liiallista kuormitusta ja että lomittaja ehtii palautua ennen seuraavaa työjaksoa. Yhtenä tärkeänä seikkana työhyvinvointiin liittyen on lomittajiin kohdistuvan epäasiallisen käytöksen laadun kartoittaminen. Mikäli epäasiallinen kohtelu osoittautuu työntekijän terveydelle haitalliseksi tai vaaralliseksi on työnantajan alettava toimiin sen poistamiseksi (Virolainen 2012, 41). Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen auttaa paitsi palautumisessa, myös jaksamaan työssä paremmin. Tarvittaessa yksilöiden työkykyasioista voidaan käydä läpi työterveyshuollon kanssa (Toppinen - Tanner ym. 2016, 83).

Myös tilojen työturvallisuusongelmat tulee tuoda esimiehen tietoon ja korjata. Tilalla työskentelevien lomittajien osallistaminen työturvallisuusongelmien kartoittamiseen oli tärkeää. Esimiesten liikkuminen lomittajien työpaikoilla auttaa ongelmakohtien havaitsemisessa. Paikallisyksikössä haluttiin myös yksintyöskentelytilanteisiin liittyvää työturvallisuutta lisäävää raportointia. Yli puolet vastanneista ei kokenut kuitenkaan tarvitsevansa varmistusta tai kertoi varmistuksen tapahtuvan perheen toimesta. Vastaajissa oli kuitenkin lomittajia, jotka kokivat, että jonkun olisi hyvä varmistaa heidän turvallinen kotiinpaluunsa töiden jälkeen. Toimivan järjestelmän kotiinpaluun varmistamiseksi kehittäminen ainakin sitä tarvitseville olisi tärkeä työturvallisuutta parantava keino.

Kehityskeskusteluista koki työhyvinvointiinsa vaikutusta vain 25 % vastaajista. Työntekijän kannattaa kehityskeskustelussa ottaa puheeksi myös omaan jaksamiseen ja työntekoon liittyvät seikat ja myös esimies voi selvittää työntekijän työhyvinvoinnin tilanteen (Tamminen 2011, 3). Kehityskeskustelut ovat tämän kaltaisia kyselyitä tehokkaampi työkalu kartoittamaan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä seikkoja. Siksi kehityskeskustelujen pitäminen myös jatkossa vuosittain tai tarvittaessa useammin olisi hyvä asia.

## LÄHTEET

- Ahola, K. 28.8.2018. Stressiä vai työuupumusta? Lopulta pinnistelykään ei auta. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 4.11.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyopiste/stressia-vai-tyouupumusta-lopulta-pinnistelykaan-ei-auta/>
- Elintavat ja työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 5.11.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistamisen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>
- Epäasiallinen kohtelu. 03.12.2018. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 16.11.2019]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>
- Esimiestyö ja kehityskeskustelu. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Tie työelämään. [Viitattu 22.11.2019]. Saatavana: <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi-tyoelamassa/tyopaikan-keinot/esimiestyo-ja-kehityskeskustelu/>
- Hult, H-M & Leskinen, T. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 68.
- Järjestäminen. 4.1.2016. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 26.9.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/jarjestaminen>
- Kalliokoski, H. 2019. Lomituspalvelupäällikkö. Kaustinen.
- Kallioniemi, M & Kymäläinen, H-R. 2014. Teoksessa: T. Suurnäkki (toim.) Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 6. uud. p. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntayhtymä & maatalousalojen työalatoimikunta. 25-27, 31.
- Kallioniemi, M. 2015. Opas turvalliseen karjanhoitoon. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Luonnonvarakeskus. [Viitattu 21.11.2019]. Saatavana: [file:///C:/Users/besik/Downloads/luke-luobio\\_34\\_2015%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/besik/Downloads/luke-luobio_34_2015%20(1).pdf)
- Keinoja työkuormittavuuden hallintaan. 2018. [Verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 7.12.2019]. Saatavana: [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)
- Kiiski, A., Lahin, P. & Pyykkönen, M. 2014. Teoksessa: T. Suurnäkki (toim.) Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 6. uud. p. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntayhtymä & maatalousalojen työalatoimikunta. 57, 61.

Kinnunen, B. 2014. Teoksessa: T. Suurnäkki (toim.) Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 6. uud. p. Työturvallisuus-keskus TTK, kuntayhtymä & maatalousalojen työalatoimikunta. 74, 75-76.

Koskinen, M. 3.10.2014. Stressi. [Verkkajulkaisu]. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. [Viitattu 8.9.2019]. Saatavana: [https://www.yths.fi/terveystieto\\_ja\\_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi](https://www.yths.fi/terveystieto_ja_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi)

Kriisejä työntekijän perhe-elämässä. Ei päivystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Väestöliitto. [Viitattu 8.11.2019]. Saatavana: <https://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/eri-elamanvaiheet-ja-tilanteet/kriiseja-tyontekijan-perhe-elama/>

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L 30.12.2015/1663. Maatalousyrittäjien lomituspäalvelulaki.

Lahin, P. 2014. Teoksessa: T. Suurnäkki (toim.) Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 6. uud. p. Työturvallisuus-keskus TTK, kuntayhtymä & maatalousalojen työalatoimikunta. 8-9, 13-15, 31-32.

Lomitusopas. 19.2.2016. [Verkkajulkaisu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 11.9.2017]. Saatavana: [https://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/maatalouslomitus/maatalousyrittajien\\_lomitusopas\\_20170310.pdf](https://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/maatalouslomitus/maatalousyrittajien_lomitusopas_20170310.pdf)

Lomituspalveluihin oikeutettujen maatalojen määrät. Ei päivystä. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 7.9.2019]. Saatavana: <http://tilastot.mela.fi/aikasarijat.php?id=18>

Lomituspalvelut. 2017. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 11.9.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut>

Lomituspäivän pituus. Päivitetty 30.8.2019. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 31.20.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/maatalouslomituksessa-hoidettavat-tyot/>

Maatalouslomittaja. Ei päivystä. [Verkkosivu]. Ammattinetti. [Viitattu 5.10.2019]. Saatavana: [http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/399\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/399_ammatti)

Maatalousyrittäjien lomituspäalvelujen valtionkorvausselvitys. 17.1.2018. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. Ei julkaistu.

- Maksullinen lomitus. 27.12.2018. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 26.9.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/maksullinen-lomitus>
- Mattila, L & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta [Verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus TTK, metallialan työalatoimikunta. [Viitattu 19.10.2019]. Saatavana: [https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)
- Meretniemi, I. 2012. Esimiehen opas kehityskeskusteluihin. 2. uud. p. Talentum Media Oy. 23-25, 105-106.
- Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. 2011. [Verkkojulkaisu]. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Helsinki: Kuntoutussäätiö. [Viitattu 19.10.2019]. Saatavana: [https://kuntoutussaatio.fi/files/575/punk\\_esimiesopas\\_www.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf)
- Opiskele maatalouslomittajaksi. 29.12.2016. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 6.10.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/minustakin-maatalouslomittaja/opiskele-maatalouslomittajaksi>
- Pakka, J & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. [Verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 9.11.2019]. Saatavana: [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)
- Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 5.11.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>
- Perkiö-Mäkelä, M. 2014. Teoksessa: T. Suurnäkki (toim.) Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 6. uud. p. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntayhtymä & maatalousalojen työalatoimikunta. 20-22.
- Psykososiaalinen kuormitus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 3.12.2019]. Saatavana: [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tuosuolu/tyoturvaluuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tuosuolu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus)
- Psykososiaalinen työkuormitus. 6.9. 2018. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 10.12.2019]. Saatavana: [https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/psykososiaalinen\\_tyokuormitus.8115.news](https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/psykososiaalinen_tyokuormitus.8115.news)
- Sijaisapu. 29.12.2016. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 26.9.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/sijaisapu>

- Sijaisapumaksu. 27.12.2018. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 26.9.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/sijaisapumaksu>
- Sopimustietoa. 2014. [Verkkosivu]. Kurikka: Maatalouslomittajat ry. [Viitattu 14.10.2019]. Saatavana: <http://www.maatalouslomittajat.fi/sopimustietoa>
- Tamminen, H. 2011. [Verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä. [Viitattu 20.10.2019]. Saatavana: [https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia\\_yhteistyolla.pdf](https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf)
- Toppinen-Tanner, S. (toim.), Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. 2016. Työ & Elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 14.11.2019]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%C3%B6%20ja%20el%C3%A4m%C3%A4.pdf>
- Turvallinen ja terveellinen työympäristö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ry. [Viitattu 24.9.2019]. Saatavana: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoymparisto](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto)
- Tuure V-M & Lätti, M. 2014. T. Suurnäkki (toim.) Maatalouslomittajan työturvallisuus ja työhyvinvointi. 6. uud. p. Työturvallisuus-keskus TTK, kuntayhtymä & maatalousalojen työalatoimikunta. 49.
- Työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 19.10.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työkuormitus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. [Viitattu 19.10.2019]. Saatavana: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>
- Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. 2012. [Verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 20.10.2019]. Saatavana: <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>
- Työkykytalo. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 20.10.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työn imu. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 11.12.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Työolosuhteiden tarkistus. 29.12.2016. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 14.10.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/miten-toimin/miten-toimin/tyoolosuhteiden-tarkistus>



Työsuojelu. 29.12.2016. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 11.10.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/miten-toimin/tyosuojelu>

Vilpas, P. Ei päiväystä. [Verkojulkaisu]. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. [Viitattu 5.12.2019]. Saatavana: <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand. 11-14, 31-32, 39, 41, 83.

Vuosiloma. 29.12.2016. [Verkkosivu]. Espoo: Maatalousyrittäjien eläkelaitos. [Viitattu 26.9.2019]. Saatavana: <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/vuosiloma>

Yksintyöskentely. 17.5.2017. [Verkkosivu]. Tyosuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 21.10.2019]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>





8. Mitkä seikat heikentävät työn mielekkyyttä ja tekevät töihin lähdöstä epämukavaa?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

9. Mitkä seikat tekevät työstäsi stressaavaa?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

10. Valitse vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa mielipidettäsi väittämään.

|   | Täysin eri mieltä     | Lähes eri mieltä      | Osittain eri mieltä   | Ei samaa eikä eri mieltä | Osittain samaa mieltä | Lähes samaa mieltä    | Täysin samaa mieltä   | En osaa sanoa         |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Arvostan työtäni                          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kehitän ammattitaitoani oma-aloitteisesti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaamiseni työssä vastaa työn vaatimuksia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työni antaa minulle sopivasti haastetta   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

11. Missä työtehtäviesi osa-alueissa koet osaamisvajetta ja / tai koulutustarpeita?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |



|  | Täysin eri mieltä     | Lähes eri mieltä      | Osittain eri mieltä   | Ei eri samaa mieltä   | Osittain samaa mieltä | Lähes samaa mieltä    | Täysin samaa mieltä   | En osaa sanoa         |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Toisen lomittajan kanssa työskennellessä toinen lomittaja hoitaa osuutensa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrittäjät arvostavat työtäni   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kysyessäni tilalla neuvoja saan asiallista kohtelua                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minulle on selvää mitkä työtehtävät tilalla kuuluvat minulle               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käytän työskennellessäni henkilösuojaimia                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

16. Työskenteletkö tiloilla yksin? Valitse sopivin vaihtoehto.

- Usein  
 Joskus  
 En koskaan

17. Pidätkö yksintyöskentelyä työturvallisuusriskinä? Valitse sopivin vaihtoehto.

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

18. Kuinka suurena työturvallisuusriskinä pidät yksintyöskentelyä?

1 2 3 4 5

En kovinkaan suurena riskinä      Pidän suurena riskinä

19. Koetko tarvetta, että joku varmistaisi kotiinpaluusi työn jälkeen?

- Kyllä  
 Ei



23. Onko kanssasi käyty viimeisen vuoden sisällä kehityskeskustelu? Valitse oikea vaihtoehto.

- Kyllä  
 Ei

24. Koetko, että kehityskeskusteluilla on vaikutus työhyvinvointiisi? Valitse oikea vaihtoehto.

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

25. Kuinka usein haluaisit, että kanssasi käydään kehityskeskustelu? Valitse oikea vaihtoehto.

- Kerran vuodessa  
 Useammin kuin kerran vuodessa  
 Tarpeen vaatiessa  
 Muulla aikataululla, millä?

26. Kuinka monta kertaa kuluneen vuoden aikana esimiehesi on käynyt työpaikallasi? Valitse oikea vaihtoehto.

- Ei yhtään kertaa  
 1-2 kertaa  
 Yli 2 kertaa

27. Miten työnantajasi voisi vielä paremmin edistää työhyvinvointiasi?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

28. Avoin palaute

|  |
|--|
|  |
|--|



