

Hyvinvoiva maatalousyrittäjä

Työhyvinvointihankkeet hyvinvoinnin edistäjinä

Raija Hytönen

Opinnäytetyö

Valitse kohde.

| | |
|---|--------------------------|
| Koulutusala Luonnonvara- ja ympäristöala | |
| Koulutusohjelma Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma | |
| Työn tekijä(t) Raija Hytönen | |
| Työn nimi Hyvinvoiva maatalousyrittäjä – Työhyvinvointihankkeet hyvinvoinnin edistäjinä | |
| Päiväys 14.2.2014 | Sivumäärä/Liitteet 55 |
| Ohjaaja(t) Kalevi Paldanius ja Pirjo Suhonen | |
| Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Birgitta Kinnunen, Työterveyslaitos | |
| Tiivistelmä <p>Maatalousyrittäjän hyvinvoinnilla on suuri vaikutus yrityksen menestymiseen, mikä unohtetaan helposti. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen voi jäädä työkiireiden ja kasvavien vaatimusten jalkoihin, kun työ vie ison osan ajasta ja maatalousalalla tapahtuu nopeita muutoksia. Maatalousyrittäjien jaksaminen voi olla koetuksella ja työn ilo joskus kadoksissa.</p> <p>Maatalous- ja maaseutuyrittäjille suunnatuilla työhyvinvointihankkeilla on pyritty tukemaan yrittäjien hyvinvointia ja työssä jaksamista. Suomessa tällaisia hankkeita on toteutettu kymmeniä yhteistyössä eri organisaatioiden kanssa. Hankkeet ovat yksi tapa tehdä hyvinvointityötä maaseudulla ja tuoda hyvinvointiasiat yrittäjää lähelle.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin 17 jo päättynyttä maatalous- ja maaseutuyrittäjille suunnattua työhyvinvointihanketta. Tarkoituksena oli selvittää hankkeiden onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista hankeraporttien perusteella. Palautteiden perusteella hankkeet näyttivät onnistuneen hyvinvoinnin tukemisessa ja niille toivottiin jatkoa. Hankkeiden yleisimmät ongelmat liittyivät osallistujien hankkimiseen ja sitoutumiseen. Hankkeissa oltiin huolissaan, miten saavutetut hyvinvointivaikutukset ja yrittäjien tukeminen jatkuvat hankkeiden päätyttyä.</p> | |
| Avainsanat työhyvinvointi, maatalousyrittäjä, hanke | |
| | |

| | | | |
|--|-----------|------------------|----|
| Field of Study Natural Resources and the Environment | | | |
| Degree Programme Degree Programme in Agriculture and Rural Industries | | | |
| Author(s) Raija Hytönen | | | |
| Title of Thesis Projects promoting health of agricultural entrepreneurs | | | |
| Date | 14.2.2014 | Pages/Appendices | 55 |
| Supervisor(s) Kalevi Paldanius ja Pirjo Suhonen | | | |
| Client Organisation /Partners Birgitta Kinnunen, Työterveyslaitos | | | |
| <p>Abstract</p> <p>It is easy to forget that there is a connection between the entrepreneur's welfare and success of the farm. The field of agriculture is changing fast. While requirements are increasing and the job takes a huge part of the time it is hard for the entrepreneur to take care of his or her own health.</p> <p>Many projects have aimed at improving the welfare of rural entrepreneurs in Finland during the years. Many organizations have done co-operation in projects to make welfare more important in countryside.</p> <p>This research was made by using documents of 17 finished projects. The aim was to investigate how the projects had reached their goals and succeeded. According to the documents, these projects managed to improve health and many people hoped for further projects. The most common problems were to get participants for the projects and make people to take part regularly. There was a concern on how to maintain the reached influences and offer help to entrepreneurs after the project.</p> | | | |
| Keywords welfare, agricultural entrepreneur, project | | | |
| | | | |

SISÄLLYS

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 6 |
| 2 | MAATALOUSYRITTÄJÄN TYÖNKUVA..... | 8 |
| 2.1 | Yrittäjyys ja maatalousyrittäjän määritelmä..... | 8 |
| 2.2 | Maa- ja metsätalousyrittäjyys Suomessa..... | 9 |
| 2.3 | Maatalousyrittäjien talous..... | 10 |
| 3 | TYÖHYVINVOINTI..... | 13 |
| 3.1 | Työkyvystä työhyvinvointiin..... | 13 |
| 3.2 | Työhyvinvoinnin määritelmät..... | 15 |
| 3.3 | Työhyvinvoinnin edistäminen ja mittarit..... | 18 |
| 3.4 | Maatalousyrittäjän työhyvinvointi ja sen tukeminen..... | 18 |
| 4 | MAATALOUSYRITTÄJIEN HANKKEET TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ..... | 22 |
| 4.1 | Alue- ja maaseutupolitiikka..... | 22 |
| 4.2 | Hankkeet ja kehittäminen..... | 23 |
| 5 | TUTKIMUSASETELMA..... | 25 |
| 5.1 | Tutkimuskysymykset..... | 25 |
| 5.2 | Laadullinen tutkimus..... | 25 |
| 5.3 | Dokumenttianalyysi..... | 26 |
| 5.4 | Sisällönanalyysi..... | 28 |
| 6 | HANKKEIDEN TULOKSET..... | 30 |
| 6.1 | Ajankohta ja kesto..... | 30 |
| 6.2 | Toteutusalue ja kohderyhmä..... | 30 |
| 6.3 | Toteuttajatahot..... | 32 |
| 6.4 | Rahoitus ja kustannukset..... | 33 |
| 6.5 | Tavoitteet..... | 34 |
| 6.6 | Toteutus ja toimenpiteet..... | 37 |
| 6.7 | Arviointi..... | 40 |
| 6.7.1 | Toiminnot ja osallistujamäärä..... | 41 |
| 6.7.2 | Yhteistyö ja rahoitus..... | 43 |
| 6.7.3 | Yhteiskunnalliset vaikutukset..... | 45 |
| 7 | POHDINTA..... | 46 |

1 JOHDANTO

Ihmisten hyvinvointi ja työssä jaksaminen puhuttavat tänä päivänä kaikilla aloilla. Vaikka työ on vain yksi osa elämää, on se monelle tärkeä osa sitä. Nykyään työn ei haluta olevan pelkkää puurtamista, vaan sille etsitään muita merkityksiä. Ihmiset etsivät yhä useammin työtä, jossa he myös viihtyvät. Enää ei olla valmiita tekemään työtä millä tahansa ehdoilla. Työntekijän hyvinvointiin tuleekin kiinnittää entistä enemmän huomiota, sillä mielekästä ja antoisaa työtä tekevä on hyvinvoiva jaksuen työsäään pidempään.

Yrittäjällä itsellään on suuri vastuu omasta työhyvinvoinnistaan, sillä hän on samanaikaisesti sekä työnantaja että työntekijä. Hänellä ei ehkä ole samanlaista työssäjaksamista tukevaa verkostoa kuin palkansaajalla. Yrittäjä voi silti saada tukea esimerkiksi työterveyshuollon palveluista, mutta hänen tulee itse olla aktiivinen niiden saamiseksi (Yrittäjän työterveyshuolto).

Hyvinvointi on tärkeä asia maatalousyrittäjälle, vaikka siitä huolehtiminen voi unohtua helposti (Tuure 2011, 44–46). Maatalousyrittäjän työ kulkee mukana vapaa-ajalla eikä yrittäjällä ole määrättyä työaikaa, vaan hän voi hyvin pitkälle suunnitella sen itse. Tästä johtuen työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan voi olla vaikeaa. Maatalousyrittäjä tekee tällä hetkellä keskimäärin enemmän työtunteja kuin palkansaaja. Esimerkiksi karjataloutta harjoittava yrittäjä tekee usein jopa yli 12 tunnin mittaisia työpäiviä. Sesonkiaikoina työpäivän pituus nousee vielä tätä suuremmaksi. (Lätti & Karttunen 2010, 4-7.) Hyvinvoinnista huolehtiminen voi olla hankalaa, jos työ- ja vapaa-aika eivät ole tasapainossa eikä palautumiselle ole riittävästi aikaa.

Maatalous on muuttuva ala, mikä lisää yrittäjien paineita. Yrittäjä voi kokea työn määrän ja vaatimusten lisääntyessä riittämättömyyden tunteita, kun jatkuvasti pyritään suurempaan tilakokoon ja tehokkaampaan tuotantoon kannattavuuden parantamiseksi. Alaa vaivaa epävarmuus markkinoiden ja maatalouspolitiikan alati muuttuessa. (Tuure 2011, 44–46.) Näistä syistä maatalousyrittäjien jaksaminen voi olla koetuksella ja työn ilo joskus kadoksissa. Ihmistä ei kuitenkaan voi unohtaa, sillä mikään yritys ei toimi ilman ihmistä.

Maatalousyrittäjän tukena on useita tahoja, jotka pyrkivät toimillaan edistämään yrittäjien työhyvinvointia (Tuure 2011, 44–46). Eri organisaatiot tekevät usein yhteistyötä esimerkiksi maatalousyrittäjille suunnatuissa hankkeissa. Hankkeita, joiden kohdeyryhmänä ovat maatalousyrittäjät, on toteutettu kymmeniä Suomessa. Hankkeeseen

osallistumisesta voi olla merkittävää hyötyä yrittäjälle, joka pääsee hetkeksi irtautumaan työstään, keskittymään omaan hyvinvointiinsa ja jakamaan asioita toisten maatalousyrittäjien kanssa (Murtomaa-Niskala 2006, 38–39).

Opinnäytetyössä tutkitaan 17 maatalous- ja maaseutuyrittäjille suunnattua työhyvinvointihanketta. Tarkoituksena on selvittää hankkeiden onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista hankeraporttien perusteella. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa tutkimusmenetelmänä käytetään sisällönanalyysiä. Työn toimeksiantaja on Työterveyslaitos ja tutkija Birgitta Kinnunen.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastellaan maatalousyrittäjyyttä ja työhyvinvoinnin määritelmiä sekä hankkeiden taustaa ja merkitystä yleisesti. Luvussa viisi esitellään tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen vaiheet. Tutkimuksen tulokset löytyvät luvusta kuusi.

2 MAATALOUSYRITTÄJÄN TYÖNKUVA

Maatalousyrittäjällä on monta roolia samanaikaisesti. Hän vastaa monista - jopa kaikista - yrityksensä toiminnoista ja tehtävistä itsenäisesti. Maatalousyrittäjän työpaikka on useimmiten myös hänen kotinsa, joten yrittäjän työ- ja perhe-elämä nivoutuvat väistämättä toisiinsa. Maatalousyrittäjän arki sisältää monenlaisia haasteita. (Yliselä 2009, 8.)

Maatalous työllisti 3,2 % työvoimasta Suomessa vuonna 2011. Maatalouden työpaikat ovat koko ajan vähenemässä tilojen määrän vähenemisen ja maatalouden koneellistumisen seurauksena. (Knuutila 2012, 8.) Samaan aikaan moni maatalouden parissa jatkava tila laajentaa toimintaansa ja maatalouden tuotantorakenne muuttuu. Maatalouden rakennemuutos on ollut voimakasta Euroopan unioniin liittymisen jälkeen. (Väre 2012, 14–17.)

2.1 Yrittäjyys ja maatalousyrittäjän määritelmä

Yrittäjyys voidaan määritellä monin tavoin. Yrittäminen liittyy yritystoimintaan. Se yhdistetään myös yritteliäisyyteen ja yrittäjyysominaisuuksiin, kuten luovuuteen ja innovointiin. Yrittäjyys voi tarkoittaa myös yksilön kasvua ja kehitystä. Yrittäjyyttä pidetään myös asenteena, josta on hyötyä kaikenlaisessa toiminnassa. (Kuisma & Kallio 2009, 37, 50.)

Yrittäjyys on yrityksen perustamista ja omistamista, yrityksessä toimimista, toiminnan johtamista ja yritystoiminnan kehittämistä. Yrittäminen on kaupallista toimintaa, johon liittyy aina riskejä. Yrittäjä on vastuussa yritystoimintaansa liittyvistä kustannuksista, sosiaaliturvasta ja toiminnan kannattavuudesta. Yrittäjäksi nimitetään tavallisesti henkilöä, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa ja siitä on merkintä ennakkoperintärekisterissä. (Kuisma & Kallio 2009, 37–38, 49.)

Maatalousyrittäjyys on yrittäjyyttä maatalouden parissa. Maatalousyrittäjä on yritystoiminnan aloittanut henkilö, joka johtaa tilaansa ja työskentelee siellä kokopäiväisesti. Maatalousyrittäjä saa pääasiallisen toimeentulonsa maataloudesta. (Kuisma & Kallio 2009, 38, 50.) Maatalousyrittäjän eläkelaiissa (1280/2006) maatalousyrittäjä määritellään maatilatalouden harjoittajaksi, joka yksin tai yhdessä harjoittaa maataloutta vähintään viiden hehtaarin kokoisella viljelyalalla. Eläkelain mukaan maatalousyrittäjä on myös ammattimaista kalastusta harjoittava kalastaja ja poronhoitotyötä tekevä poronomistaja. Maatalousyrittäjän eläkelaiissa maatalousyrittäjäksi luetaan lisäksi

maataloustyötä tekevä maatalousyrittäjän perheenjäsen. (Maatalousyrittäjän eläkelaki.) Yrittäjänä toimivalla henkilöllä tulee olla riittävä ammattitaito, minkä vuoksi esimerkiksi nuorelta tilanpitoa jatkavalta viljelijältä edellytetään maatalouden koulutuksen hankkimista tai muuta todistusta osaamisestaan (Sukupolvenvaihdoksen rahoitus).

Maatalousyrittäjäyys eroaa monin tavoin muusta yritystoiminnasta. Tuotteiden markkinointi on usein hoidettu osuuskuntien kautta. Maatalousyrittäjäyys säätelee julkinen sektori toimillaan. Palkattua työvoimaa käytetään vielä vähän, sillä tilat ovat pääosin pieniä perheviljelmiä. Maatalousyrittäjäyteen liittyy työmäärän ja tuotannon vaihtelua esimerkiksi vuodenaikojen vaihtelusta johtuen. Lisäksi tuotantoprosessit ovat pidempiä kuin teollisuudessa, joten maatalouden harjoittaminen vaatii pitkäjänteisyyttä. (Kuisma & Kallio 2009, 49, 52–53.)

Maatalousyrittäjäydessä yritystoiminta ja perhe yhdistyvät toisiinsa, koska yritys on useimmiten myös yrittäjän asuinpaikka. Työtä tehdään ja vapaa-aikaa vietetään samassa paikassa, minkä vuoksi työaika ja vapaa-aika limittyvät toisiinsa. Maatilat ovat pääosin pieniä perheviljelmiä, joten perheen rooli on merkittävä myös yritystoiminnan kannalta. Maatilaa saatetaan pitää enemmän perhetilana kuin yrityksenä etenkin silloin, jos maatila on sukutila. Tällöin yrityksen jatkuvuudesta huolehtiminen voidaan nähdä hyvää taloudellista tulosta tärkeämpänä tavoitteena. Myös maatalousyrittäjän kokemus työn sisäinen palkitsevuus on yrityksen toimintaa voimakkaammin ohjaava tekijä kuin pyrkimys taloudelliseen tulokseen. (Kuisma & Kallio 2009, 53–54.)

2.2 Maa- ja metsätalousyrittäjäyys Suomessa

Suomessa oli noin 61 200 maatilaa vuonna 2011, mikä on 1300 tilaa (2,1 %) vähemmän kuin vuonna 2010. Tilojen määrän väheneminen kiihtyi Suomen liittyttyä Euroopan unioniin vuonna 1995. Vuosittain tilamäärä on pienentynyt keskimäärin 2,8 %, mutta määrä vaihtelee alueittain. EU-aikana tilojen keskimääräinen peltomäärä on noussut 22,8 hehtaarista 37,3 hehtaariin eli tilakoko on kasvanut noin 64 %. Alle 20 hehtaarin tilojen määrä on laskenut 56 %:sta 42 %:iin. Yli 50 hehtaarin kokoisten tilojen määrä on kasvanut kolminkertaiseksi, 24 %:iin tilojen kokonaismäärästä. Yli sadan hehtaarin tiloja on 6 % maatalojen lukumäärästä. (Väre 2012, 14–15.)

Maatalousyrittäjäydestä noin kaksi kolmasosaa (67 %) harjoitti päätuotantosuuntanaan kasvinviljelyä vuonna 2011. Kotieläintalouteen keskittyi noin kolmasosa (28 %) tiloista. Tuotantorakenne on muuttunut merkittävästi, sillä ennen EU-aikaa kotieläintilojen

osuus oli kasvinviljelytiloja selvästi suurempi. Metsätaloutta harjoitetaan monella tilalla. Vuonna 2011 metsää oli tilaa kohden keskimäärin 50 hehtaaria, mutta alueellinen vaihtelu on suurta. (Väre 2012, 16–17.)

Maataloutta harjoitetaan perustuotantotiloilla ja monialaistuvilla maatiloilla. Maatalousyrittäjyys on monialaistumassa, sillä yhä useammalla tilalla harjoitetaan maa- ja metsätalouden ohella jotain muuta yritystoimintaa. Vaikka suurin osa tiloista keskittyy edelleen pelkästään maa- ja metsätalouteen eli perustuotantoon, on noin kolmasosa tiloista monialaisia. Muun yritystoiminnan ottaminen maa- ja metsätalouden rinnalle liittyy usein muutoksiin toimintaympäristössä. Uudenlainen tuotteiden ja palveluiden kysyntä ja uusien toimeentulolähteiden etsintä on houkuttanut maatalousyrityksiä monialaistumaan. Monialaiset tilat toimivat useimmiten palvelualoilla. Lisäksi monialaiset tilat toimivat teollisuuden, muun alkutuotannon ja kaupan alalla. Monialaisten tilojen määrä on laskenut lievästi 1990–2000-lukujen huippuvuosista. Muu yritystoiminta on tiloilla usein pienimuotoista, ja sitä tehdään suurimmaksi osaksi viljelijäperheen voimin. (Rantamäki-Lahtinen 2012, 9-11.)

Maatalousyrittäjän keski-ikä on nousussa. Yli 55-vuotiaiden viljelijöiden osuus on kasvanut kymmenessä vuodessa 26 %:sta 39 %:iin. Samaan aikaan alle 44-vuotiaiden viljelijöiden määrä on vähentynyt 38 %:sta 29 %:iin. Vuonna 2011 maatalousyrittäjän keski-ikä oli noin 51,8 vuotta. (Väre 2012, 15–16.) Maatalousyrittäjänä on useammin mies, sillä vain 11 % tilojen omistajista on naisia (Maatilojen rakenne 2011). Maatiloista 88,3 % oli yksityishenkilöiden omistuksessa vuonna 2011 (Väre 2012, 15).

2.3 Maatalousyrittäjien talous

Suomi kuuluu Euroopan unioniin, joten Suomessa noudatetaan EU:n yhteistä maatalouspolitiikkaa muiden EU-maiden tavoin. Maatalouspolitiikan keskeisen sisällön muodostavat erilaiset tuet, jotka tulevat joko kokonaan tai osittain unionilta sekä kansallisista varoista. Yhteinen maatalouspolitiikka on 1960-luvulta lähtien perustunut tuotekohtaiseen markkinajärjestelmään, jossa hinnat pyritään pitämään tietyllä tasolla unionin sisällä sekä tuontielintarvikkeiden kohdalla. Yhteisen maatalouspolitiikan rahoitus jaetaan kahteen osaan. Suurin osa (73 %) rahoituksesta on markkina- ja tilatukia. Loput (27 %) rahoituksesta on suunnattu maaseudun kehittämistoimenpiteisiin. (Liesivaara & Niemi 2012, 49.)

Suomen sijainti pohjoisessa tuo erityispiirteensä maatalouden harjoittamiselle. Yhteisen maatalouspolitiikan linjaukset määräytyvät EU:n suurten jäsenmaiden ehdoilla, joten Suomen on syrjäisenä ja epäedullisen viljelyn alueena ollut vaikea sopeutua maatalouspolitiikan vaatimuksiin koko EU-jäsenyyden ajan eli vuodesta 1995. (Linden ym. 2008, 27–28.)

Viime vuodet jatkunut markkinoiden epävarmuus on heijastunut maatalouteen voimakkaasti. Maatalouden tuotantokustannukset ovat olleet jatkuvassa nousussa, mikä on heikentänyt maatalojen kannattavuutta merkittävästi. Etenkin energian, lannoitteiden ja rehujen hinnat ovat vaihdelleet ja olleet kasvussa koko ajan. Yksi syy tähän on satotasojen vaihtelu eri vuosien välillä. Kustannukset ovat monessa tapauksessa ylittäneet tuotot jopa 20 %:lla. (Rantala & Tauriainen 2012, 56–57.)

Markkinahinnoilla on merkittävä vaikutus maatalousyrittäjien tuloihin ja yritysten kannattavuuteen, koska yli puolet tuotoista pitäisi saada markkinoilta. Toinen puoli viljelijöiden tuloista tulee erilaisista maatalouden tuista, joten tuet ovat erittäin tärkeitä yrityksille. (Rantala & Tauriainen 2012, 56.)

Yrityksen taloutta tarkastellaan kolmella tunnusluvulla. Ne ovat kannattavuus, vakavaraisuus ja maksuvalmius. Maatalousyrietysten kannattavuutta eli taloudellista tulosta kuvataan esimerkiksi kannattavuuskertoimella, joka saadaan jakamalla saatu yrittäjätulo palkka- ja korkovaatimuksella. Vuonna 2010 yritysten kannattavuuskerroin oli keskimäärin 0,46. Tämä tarkoittaa sitä, että yrittäjät saavuttivat 46 % palkalle ja korolle asettamistaan tavoitteista. Tuntipalkaksi saatiin näin 6,5 euroa, kun yrittäjän palkkavaatimus on 14 € tunnilta. Kannattavuus vaihtelee kuitenkin merkittävästi eri tuotantosuuntien, tilojen ja tukialueiden välillä. (Rantala & Tauriainen 2012, 57–59; Talouden suunnittelu.)

Maatalousyrityksen vakavaraisuus kuvaa oman ja vieraan pääoman suhdetta. Maatalousyrietyksillä pääoman tarve on kasvanut yrityskokojen kasvaessa. Velkojen eli vieraan pääoman osuus on kasvanut koko pääoman kasvua nopeammin, mikä on heikentänyt vakavaraisuutta. Maatalojen oman pääoman osuus on keskimäärin 73 % eli niiden omavaraisuusaste on hyvä. Suhteellinen velkaantuneisuus eli velkojen suhde tuottoihin vaihtelee merkittävästi tuotantosuuntien ja tilojen välillä. (Rantala & Tauriainen 2012, 58.) Hyvä vakavaraisuus yrityksellä on silloin, kun sen oman pääoman osuus kokonaispääomasta on riittävän suuri. Vakavaraisuus parantaa riskinsietokykyä. (Talouden suunnittelu.)

Maatilojen maksuvalmius ei ole heikentynyt samaa vauhtia kuin kannattavuus, joka maataloilla on ollut heikko viime vuosina. Kassatulot ovat olleet suuremmat kuin lyhytvaikutteiset tuotannon menot, mikä on monessa tapauksessa vaikuttanut positiivisesti yrityksen maksuvalmiuteen. (Rantala & Tauriainen 2012, 59.) Maksuvalmius kuvaa yrityksen kykyä selviytyä juoksevista kuluista määräaikana (Talouden suunnittelu).

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin tutkimuksella on historiaa yli sadan vuoden ajalta (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 10). Tänä aikana työhyvinvointia on tarkasteltu monista eri näkökulmista, kuten työviihtyvyyden, työtyytyväisyyden ja työkyvyn kautta (Juuti 2010, 46–47). Työturvallisuuden ja yksilön sairauden korostamisen näkökulma ohjasi pitkään työhyvinvointiin liittyvää työtä. Nykyisin huomio kiinnittyy terveyden edistämiseen ja toimintoihin työyhteisössä. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 10.) Lain-säädäntö ohjaa työhyvinvointia ja siihen liittyvää työtä (Suutarinen 2010, 16–17). Työhyvinvoinnin käsite tarvitsee määritelmät ja mallit siitä, mitä se eri yhteyksissä tarkoittaa. Näin sitä voidaan hyödyntää työhyvinvointia tukevassa työssä. (Mäkitalo 2009.)

Pienyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu etenkin työtyytyväisyyden näkökulmasta. Tutkimuksissa on selvitetty yrittäjien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ja perheen roolia yrittäjän työssä. Voimavaralähtöinen ajattelu on tuonut tutkimuskohteeksi yrittäjien työhyvinvointia lisäävät voimavarat ja niitä kuluttavat tekijät. Selvityksissä on keskitytty myös yrittäjien omiin arvioihin työoloista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 12.)

3.1 Työkyvystä työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnin käsite pohjautuu työkyvyn käsitteeseen, joka luotiin 1980-luvulla erityisesti työterveyshuoltoa varten. Työkyvyn tarkastelu liittyi alun perin huoleen väestön ikääntymisestä ja sen vaikutuksista työssä jaksamiselle. (Mäkitalo 2009.) Työkyvylle on useita määritelmiä, joita käytetään eri yhteyksissä ja niissä painotetaan eri asioita (Mäkitalo & Palonen 1994, 155).

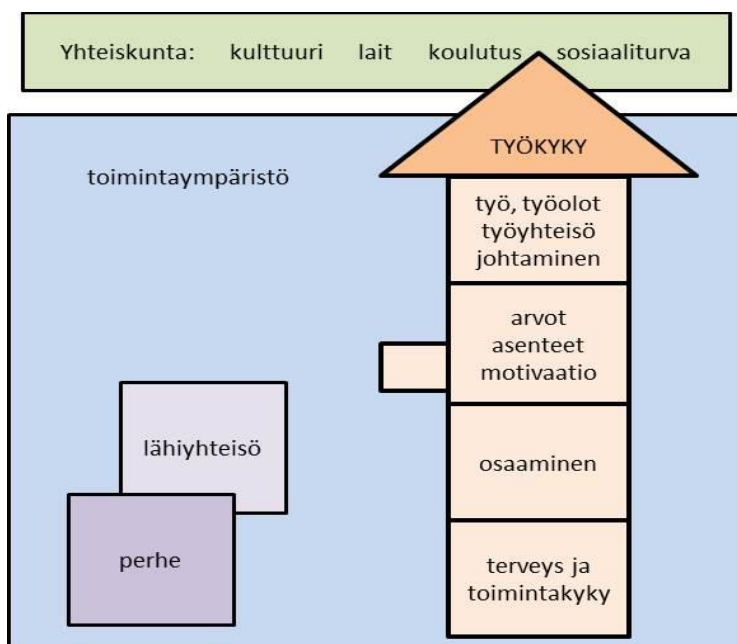
Työkyvyllä pyritään kuvaamaan mahdollisuuksia ja ehtoja työssä selviytymiselle. Käsite on abstrakti, joten sen mittaaminen on usein haasteellista. Sitä käytetään kuitenkin arvioinnin ja edistämisen kontekstissa ohjaamaan työkykyyn kohdistuvaa toimintaa erityisesti työterveyshuollossa ja kuntoutuksessa. (Mäkitalo & Palonen 1994, 155.)

Tunnettu työkyvyn malli on Työterveyslaitoksen Työkykytalo (kuvio 1). Se on kokonaisvaltainen työkykyä määrittävä malli, jossa huomioidaan yksilön voimavarat, työ ja siihen liittyvät tekijät sekä ympäristö työn ulkopuolella. Työkykytalo on jaettu eri kerroksiin, joissa sijaitsevat keskeiset työkykyä määrittävät tekijät. Talon kerrosten ra-

kentuminen eli hyvän työkyvyn kehittyminen edellyttää, että perusta on kunnossa. Uusi kerros voidaan rakentaa edellisen päälle vasta sen jälkeen, kun alempi kerros osa-alueineen on kunnossa. Talosta tulee kestävä, kun sen eri kerrokset ovat vahvat. (Suutarinen 2010, 28–29.)

Talon kolme alinta kerrosta on varattu ihmisen omille voimavaroille, jotka luovat työkyvyn perustan. Terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio ovat talon perusta. Kolmannessa kerroksessa olevan parvekkeen kautta talon ulkopuolella olevat vaikutteet pääsevät kulkeutumaan sisään. Näin arvot, asenteet ja motivaatio muovautuvat suhteessa ulkomaailmaan ja vaikuttavat samalla talon muihin kerroksiin. Kolmannessa kerroksessa työelämä ja muu elämä sovitetaan yhteen. (Suutarinen 2010, 28–29.)

Työkyvyn perustan päälle rakentuu työn kerros eli neljäs kerros. Se pitää sisällään työhön, työyhteisöön ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. Työkyky on ihmisen omien voimavarojen ja työn välinen tasapainoinen suhde, johon vaikuttaa talon ulkopuolella oleva ympäristö. Talon ulkopuolella ovat perhe, lähiyhteisö, toimintaympäristö ja yhteiskunta. (Suutarinen 2010, 28–29.)



KUVIO 1: Työkykytalo (mukaillen Työterveyslaitos 2010).

Työkykytalon kerrokset muuttavat muotoaan ja niiden välillä on vuorovaikutusta ihmisen työuran aikana. Ihmisen voimavarat ja työelämä muuttuvat, mikä voi muuttaa kerrosten välisiä suhteita. Tavoiteltavaa työkyvyn säilymiseksi on tasapaino eri kerrosten, yksilön voimavarojen ja työn, välillä. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo

2006, 24–25.) Työkykytalosta on tehty sovellus maatalousyrittäjien työkyvyn tueksi (Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki).

Työkyvyn määritelmää pidetään suppeana, joten nykyään käytetään enemmän työhyvinvoinnin käsitettä. Työelämän muutos organisaatioiden ja töiden uudelleenjärjestelyineen luo uusia haasteita, joihin vain pelkkä työkyvyn tarkastelu ei tuo ratkaisua. Tästä syystä on alettu käyttää käsitettä työhyvinvointi, joka kuitenkin pohjautuu työkyvyn käsitteeseen. (Mäkitalo 2009.) Siinä huomio kiinnittyy myös työntekijöiden elämisen laatuun ja viihtymiseen työssä, joten yksilön subjektiivinen kokemus pääsee esiin (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 20). Työntekijän hyvinvointia pidetään tärkeänä, sillä on havaittu, että hyvinvoiva ihminen jaksaa työssään ja on tuloksellinen. Työntekijöihin, työyhteisöön ja organisaation rakenteeseen sitoutunut aineeton pääoma nähdään tulevaisuuden menestystekijänä. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 10.)

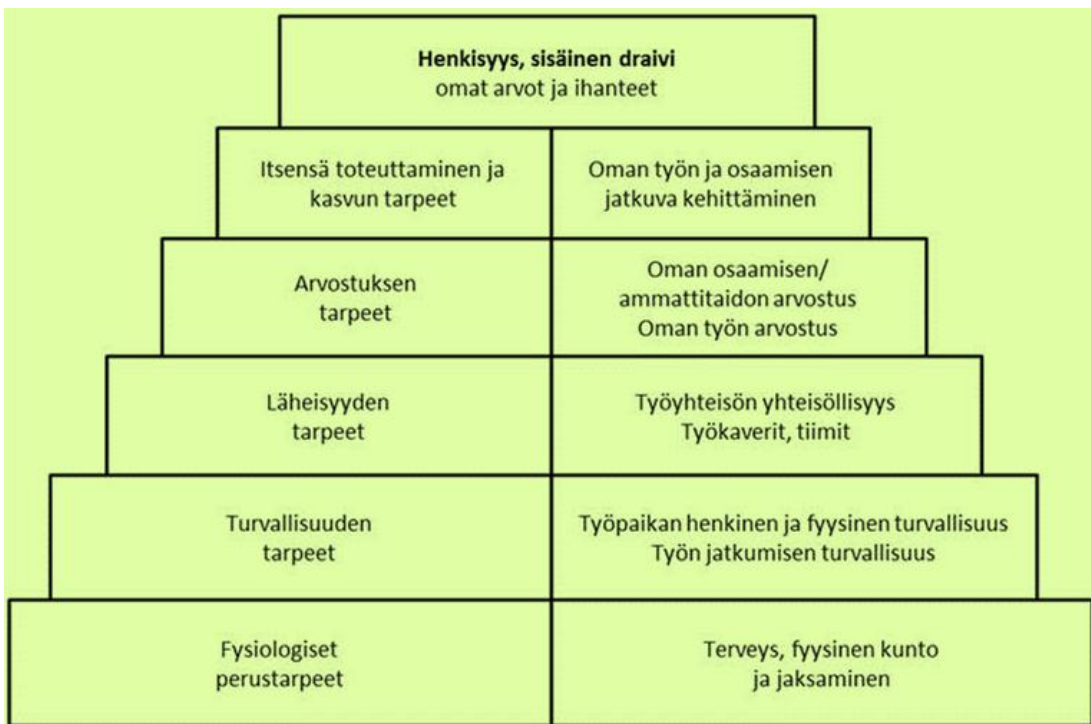
3.2 Työhyvinvoinnin määritelmät

Työhyvinvointia kuvataan monilla hyvinvoinnin käsitteillä, joita käytetään usein toistensa synonyymeinä. Työssä viihtyminen, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat usein käytettyjä käsitteitä puhuttaessa työhyvinvoinnista eikä niiden välille tehdä välttämättä eroja. (Hakanen 2011, 23.)

Työhyvinvoinnissa ihmistä tulee tarkastella kokonaisuutena (Ojala & Ahonen 2005, 28). Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä, joten sen määrittely ei ole yksiselitteistä. Työhyvinvointi on aina ihmisen subjektiivinen kokemus, johon monilla eri tekijöillä on vaikutusta. Työhyvinvointi on yksi hyvinvoinnin osa-alueista. (Paasivaara 2009, 16–17.) Ihmisen hyvinvointi rakentuu arjen hyvinvoinnista, jossa ihminen tuntee sen hetkisten elinolojen, toimintamahdollisuuksien ja voimavarojen olevan hänelle sopivia ja riittävän tarpeitten tyydyttämiseen. Arjen hyvinvointi rakentuu erilaisista asioista ja niiden yhteensovittamisesta. (Raijas 2011, 262.)

Työhyvinvointia voi lähestyä erilaisten työhyvinvoinnin mallien kautta. Työhyvinvoinnin tasapainomallissa huomio kohdistuu voimavaratekijöihin, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Mallin ideana on se, että voimavaroja voidaan kehittää erilaisilla toimenpiteillä ja vaatimustasoa kohtuullistaa tasapainon löytymiseksi. Voimavarakeskeinen ajattelu tuo positiivisen psykologian näkökulman työhyvinvoinnin tarkasteluun. Siinä keskitytään työn positiivisiin vaikutuksiin hyvinvointia lisäävänä tekijänä. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 11.)

Työhyvinvoinnin portaat -malli on tehty Abraham Maslowin tarvehierarkia -teorian pohjalta (kuvio 2). Malli rakentuu portaista, joissa on työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, tarpeita. Alimmalla portaalla ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet, kuten ravinto ja uni, jotka selittävät ihmisen fyysistä kuntoa ja terveyttä. Toisella portaalla ovat turvallisuuden tarpeet, kuten työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus ja luottamus työn jatkumiseen. Kolmannella portaalla ovat läheisyyden tarpeet, keskeisimpänä tarve kuulua osaksi työyhteisöä. Neljäs porraskuvaa arvostuksen tarpeita eli osaamisen ja ammattitaidon arvostamista. Viides askelma kuvaa itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeita, kuten luovuutta ja oman osaamisen kehittämistä. Ylimmälle portaalle Maslowin työhyvinvointimallissa pääsee henkisyys ja sisäinen draivi. Ylimmällä portaalla olevat arvot, motiivit ja ihanteet kertovat ihmisen innostumisesta ja sitoutumisesta eri asioihin. (Ojala & Ahonen 2005, 28–30; Rauramo 2008, 9, 27.) Malli pyrkii kuvaamaan, että alempana olevien tarpeiden tulee olla ainakin osin tyydytetyt ennen kuin ylempi sijoittuneet tarpeet voidaan ottaa huomioon ja alkaa täyttää niitä (Suutarinen 2010, 24).

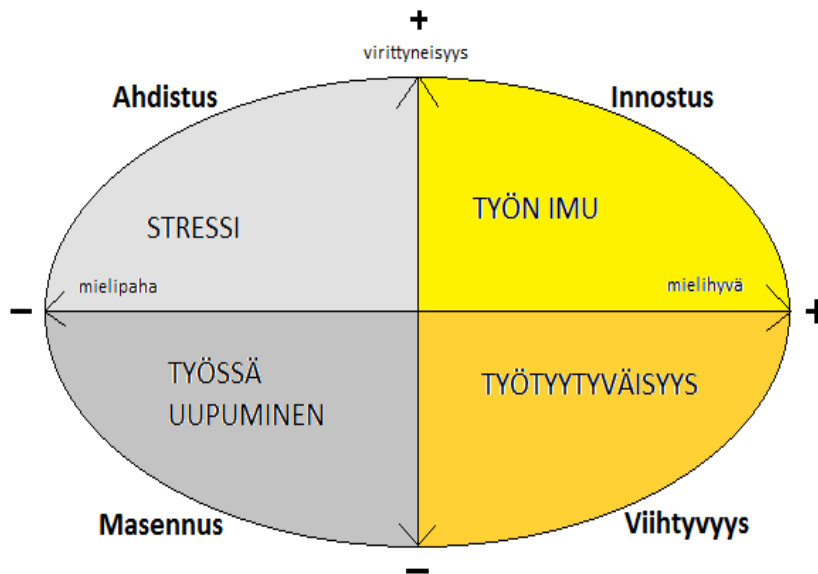


KUVIO 2: Työhyvinvoinnin malli Maslowin tarvehierarkian pohjalta (Ojala & Ahonen 2005).

Maslowin malli sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden lisäksi myös henkisen ulottuvuuden, joka sijoittuu mallissa ylimmälle portaalle. Mallissa henkinen ulottuvuus onkin korostetussa asemassa, sillä henkinen hyvinvointi nähdään perus-

tana ihmisen hyvinvoinnille. Malli korostaa ihmisen itsensä vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. (Ojala & Ahonen 2005, 28–30.)

Työn imu on uusimpia työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä käsitteitä (kuvio 3). Se tarkoittaa pysyvää ja myönteistä motivaatiotilaa, jossa ihminen on innostunut työhönsä ja uppoutunut siihen. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 11.) Työn imu tuo hyvinvointia ja onnellisuutta työntekijälle ja lisää työn tuottavuutta. Työn imun herättämät myönteiset tunnetilat lisäävät ihmisen voimavaroja ja taitoja, joilla on yhteys entistä parempaan työsuoritukseen. Työn imun avulla ihminen voi viihtyä vaativassakin työssä ja selviytyä sen yllättävistä haasteista. Hän myös todennäköisimmin tarttuu uusiin haasteisiin ja etsii voimavaroja niiden saavuttamisen tueksi. Työn imu syntyy, kun ihminen saa keskittyä työhönsä ja edetä siinä oman kokemuksensa ja harkintansa mukaan. Kannustava työyhteisö kasvattaa yksilön kokeman työn imun määrää, mikä voi suotuisissa oloissa tarttua ihmisestä toiseen. (Hakanen 2011, 6-7, 42.)



KUVIO 3: Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Harju 2012).

Työn imun käsite liittyy positiivisen psykologian tutkimussuuntaan, jossa huomio kiinnitetään tekijöihin, jotka tekevät ihmisen elämästä hyvää ja ihmisten muodostamista organisaatioista toimivia ja hyvinvoivia (Hakanen 2011, 11). Työn imu on osa henkilökohtaisen hyvinvoinnin mallia (Warr 1990), jossa työhön liittyvät kokemukset jaetaan neljäksi ulottuvuudeksi virittyneisyys-passiivisuus- sekä mielihyvä-mielipaha- akselien avulla (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 11). Työn imu sijoittuu mallissa oikealle yläkulmaan, työtyytyväisyyden yläpuolelle (kuvio 3).

3.3 Työhyvinvoinnin edistäminen ja mittarit

Työhyvinvointia voidaan kartoittaa mittareilla, jotka keskittyvät jonkin tietyn asian tai laajemman ilmiön selvittämiseen. Työhyvinvoinnin selvittämiseksi ja kehittämiseksi kerätty tieto tulee analysoida ja käyttää hyödyksi. Mittarin seuraaminen on tärkeää ja sitä tulee tehdä säännöllisesti. Näin havaitaan työhyvinvoinnin kehityssuunnat ja tehtyjen toimenpiteiden vaikutukset. (Ojala & Ahonen 2005, 23.)

Työhyvinvointia voidaan selvittää mittareilla, jotka liittyvät työntekijöihin ja organisaatioon, ajankäyttöön, työvoimakustannuksiin, sairauspoissaoloihin, työtapaturmiin ja eläköitymiseen (Liukkonen 2006, 133–250). Työhyvinvoinnin mittaaminen tulee nähdä välineenä eikä itsetarkoituksena. Mittaamisen avulla tulee pyrkiä kokonaiskuvan saamiseen työhyvinvoinnin tilasta. Työhyvinvoinnin mittarit kehittyvät ja uusiutuvat työn muuttuessa. Työntekijöillä tulee olla oikeus vaikuttaa siihen, miten työhyvinvointia mitataan. (Liukkonen 2006, 253–256.)

Työhyvinvoinnin edistämiseksi on määriteltävä, millaista työhyvinvointia halutaan edistää ja valita keinot sen mukaan. On ymmärrettävä, että eri ihmiset kokevat työhyvinvoinnin eri tavalla. Työhyvinvoinnin edistämisen haasteena on sekä yksilöllisen että yhteisöllisen työhyvinvoinnin huomioiminen samanaikaisesti. (Hakanen 2011, 23.)

3.4 Maatalousyrittäjän työhyvinvointi ja sen tukeminen

Tutkimuksissa yrittäjien työhyvinvointia on selvitetty etenkin työtyytyväisyyden näkökulmasta. Yrittäjät ovat usein tyytyväisiä työhönsä, mikä selittyy monilla tekijöillä. Yrittäjä voi vaikuttaa merkittävästi työnsä sisältöön ja toteutukseen. Yrittäjän ominaisuudet, kuten itseluottamus, toiveikkuus, optimismi ja pitkäjänteisyys, lisäävät työtyytyväisyyttä. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 12–15.) Tämä kaikki on yhteydessä vahvaan yrittäjäidentiteettiin, jossa yrittäjä uskoo osaamiseensa ja mahdollisuuksiinsa menestyä (Vesala & Vesala 2008, 98).

Yrittäjyyden haasteet liittyvät työn vaatimuksiin, vastuullisuuteen ja epävarmuuteen sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 12–15). Maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin haasteet liittyvät etenkin fyysiseen ja henkiseen kuormitukseen, huoleen yrityksen taloudesta ja vaikeuksiin erottaa työ- ja vapaa-aika toisistaan. Maatalousyrittäjät näkevät maatalouden epävarmuustekijät omaa työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Yrittäjät kokevat, ettei maataloutta arvos-

teta tarpeeksi yhteiskunnassa. Maatalousyrittäjän arkeen kuuluu yhä enemmän sellaisia vaatimuksia, jotka vievät aikaa maataloustyöltä. Omien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelta tulevat asiat kuluttavat yrittäjän psykologista pääomaa. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 28–29, 44.)

Työn kuormittavuus lisääntyy kiireen, stressin ja pitkien työpäivien takia. Töiden organisoinnissa olevat puutteet, sesonkiajan työhuiput ja yllättävät tekijät, kuten koneiden rikkoontuminen, lisäävät työn kuormittavuutta. Työjärjestelyt ja töiden aikataulutaminen pitää miettiä valmiiksi jo ennen kiireajan alkamista. Varasuunnitelma auttaa yllättävissä tilanteissa. Yrittäjän näkemys työn merkityksestä vaikuttaa työn kuormittavuuteen. Jos työn merkitys on yrittäjälle itselleen epäselvä tai työ koetaan liian haastavana tai passiivisena, lisääntyy työstä aiheutuva kuormitus. (Leppälä, Sinisalo & Suutarinen 2008, 95.)

Maatalousyrittäjä arvioi työkykynsä, terveydentilansa ja hyvinvointinsa keskimäärin paremmaksi kuin muut yrittäjät. Elämänlaadun maatalousyrittäjät kokevat sen sijaan huonommaksi kuin muut yrittäjät. Maatalousyrittäjistä 40 % on kokenut itsensä väsyneeksi vähintään muutaman kerran viikossa. Maatalousyrittäjä työskentelee usein yksin eikä tukiverkostoa välttämättä ole. Vaikka maatalousyrittäjä tekee yhteistyötä monien tahojen kanssa, tieto ei välttämättä kulje eikä apua saada tai osata pyytää. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 30, 33–34.)

Maatalousyrittäjien tapaturmat ovat vähenemässä, sillä yrittäjille korvattujen tapaturmien määrä on vähentynyt jonkin verran 2000-luvulla. Kuitenkin sattuneet tapaturmat ovat usein vakavia. Maataloudessa ammattitautien määrä on lisääntynyt. Rasitussairaudet, hengitystieallergiat ja ihotaudit ovat yleisimmät maatalousyrittäjien ammattitaudit. (Taattola, Ojanen & Torpström 2010, 185–186.)

Lomistusjärjestelmä tukee parhaimmillaan maatalousyrittäjän työhyvinvointia (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 30–31). Lomitus on Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (Mela) tarjoama etuus MYEL-vakuutuksen piirissä oleville maatalousyrittäjille (Eskola 2009, 88). Kotieläintaloutta päätoimisesti harjoittavilla maatalousyrittäjillä on oikeus 26 lomapäivään vuodessa. Lomituspalvelulla pyritään järjestämään maatalousyrityksen toiminta keskeytyksettä yrittäjän loman aikana tai silloin, kun tilalla tarvitaan sijaisapua. (Liesivaara & Niemi 2012, 55.) Lomitusjärjestelmä koetaan keskimäärin toimivaksi. Lomittajan voi saada, mikäli on liikkeellä ajoissa. Äkillisissä poissaoloissa lomittajan saaminen on kuitenkin lähes mahdotonta. Tästä syystä maatalo-

usyrittäjä joutuu usein työskentelemään sairaana. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 30–31.)

Sijaisapua voi saada päätoiminen kotieläntalouden harjoittaja, kasvinviljelijä ja sivutoiminen maatalousyrittäjä. Sijaisapu on maksullista, ja sen piirissä ovat kaikki pakollisen MYEL-vakuutuksen ottaneet, tilalla työskentelevät henkilöt. Sijaisapua tarvitaan tilalla silloin, kun yrittäjä ei väliaikaisesti pysty hoitamaan tehtäviään. Eniten sijaisapua käytetään sairauden tai tapaturman kohdatessa sekä perhevapaiden aikana. Sijaisavun myöntämistä ohjaavat sijaisapuperusteet, jotka löytyvät lomituspalvelulaisista. Sijaisapu on aina tilapäistä. (Sijaisapu.)

Työterveyshuolto toimii maatalousyrittäjän tukena, mikäli yrittäjä on ostanut työterveyspalvelut itselleen. Työterveyshuollon järjestäminen on yrittäjän aktiivisuuden varassa. (Peurala, Perkiö-Mäkelä, Leino, Manninen & Husman 2010, 170.) Kaikista MYEL-vakuutetuista yrittäjistä 39 % kuului työterveyshuollon piiriin vuonna 2008. Päätoimisista maatalousyrittäjistä 55 % kuuluu työterveyshuoltoon. Haasteena on työterveyshuollon kehittäminen muuttuvan maatalouden tarpeita vastaavaksi. (Taattola, Ojanen & Torpström 2010, 183–186.)

Työterveyshuollon palveluihin kuuluvat terveystarkastukset sekä työpaikan olosuhteisiin liittyvä toiminta, kuten työoloselvitykset (Peurala, Perkiö-Mäkelä, Leino, Manninen & Husman 2010, 174–175). Tilakäynti on yleensä ensimmäinen toimenpide työterveyshuollon järjestämisessä. Sen tarkoituksena on työolojen selvittäminen, minkä pohjalta tehdään tilakohtainen toimintasuunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Tilakäynnin ja työoloaastattelun perusteella arvioidaan terveystarkastusten tarve ja niiden sisältö. (Kinnunen 2009, 55–58.)

Yrittäjät ovat kiinnostuneita osallistumaan kuntoutukseen. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 37–40). Kuntoutus on suunnitelmallista, monialaista ja pitkäjänteistä työtä, jolla pyritään tukemaan kuntoutujaa elämäntilanteensa hallitsemisessa. Se on prosessi, jolla pyritään edistämään ihmisen toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä, hyvinvointia ja työllisyyttä. Kuntoutuksen toteuttamisesta säädetään lailla. Kuntoutuksen perustana on todettu oire, sairaus, vajaakuntoisuus tai vamma. Nykyisin myös työkyvyn heikkeneminen tai vakava sosiaalisen syrjäytymisen uhka voi olla peruste kuntoutukseen pääsulle. (Järvikoski & Härkäpää 2008, 13.)

Edellytys MYEL-kuntoutukseen pääsulle on lääkärin toteama sairaus tai vamma. MYEL-kuntoutus on maatalousyrittäjän ammatillista kuntoutusta, jonka tarkoituksena

on kuntoutuminen niin, että yrittäjä pystyisi jatkamaan työntekoa mahdollisimman pitkään. Kuntoutusta ei voi saada ennaltaehkäisevään tarkoitukseen. MATA-kuntoutus tulee kyseeseen silloin, kun kuntoutuksen perusteena on ammattitauti tai tapaturma. Kuntoutuksesta säädetään maatalousyrittäjän eläkelaisissa ja tapaturmavakuutuslaissa. (Kuntoutus.)

Maatalousyrittäjän perusturva on lakisääteinen sosiaaliturva, joka koostuu työeläkkeestä ja kansaneläkkeestä. Kansaneläkelaitos huolehtii kansaneläkkeen eli vähimmäiseläkkeen lisäksi myös esimerkiksi lapsiperheille suunnatuista tuista ja sairausvakuutuksesta. Maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) mukainen viljelijöiden, metsänomistajien, kalastajien, poronhoitajien ja heidän perheenjäsentensä vakuutus toimii heidän eläkevakuutuksenaan. MYEL-vakuutus on maatalousyrittäjille pakollinen joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Mela-turvaan kuuluvat MYEL-vakuutuksen lisäksi myös maatalousyrittäjien työtapaturmavakuutus (MATA) ja monet muut etuudet, kuten lomitus ja luopumistuki. (Eskola 2009, 87.) Lakisääteisen perusturvan lisäksi on tarjolla yksityisiä vakuutuksia, joilla perusturvaa voi ja kannattaakin täydentää esimerkiksi sairastapausten ja kuoleman varalta (Ristola & Lumiaho 2009, 89).

4 MAATALOUSYRITTÄJIEN HANKKEET TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ

Hankkeella tarkoitetaan suunnitelmallista toimintaa jonkin asian kehittämiseksi, kokeilemiseksi tai aloittamiseksi. Hankkeen toiminta-aika on rajattu ja sen tulosten tulee olla yleisesti hyödynnettävissä. (Maaseudun hanketuet.) Hanketyö on yksi maaseutupolitiikan toteuttamisen välineistä, mihin ohjataan suuri osa maaseudun kehittämiseen tarkoitetuista varoista (Ponnikas ym. 2011, 70). Hankkeilla on merkitystä maaseudun kehittämisessä.

Hanke voi tukea esimerkiksi maaseutuyrittäjien työhyvinvointia. Tälle kohderyhmälle on Suomessa vuosien aikana suunnattu lukuisia hankkeita, joiden tarkka lukumäärä ei ole tiedossa. Maaseutuyrittäjien työhyvinvointihankkeita ei aiemmin ole juuri tutkittu ja vertailtu. (Kinnunen 2013.)

4.1 Alue- ja maaseutupolitiikka

Maaseutualueita pyritään kehittämään maaseutu- ja aluepolitiikalla. Aluepolitiikka pyrkii edistämään alueiden tasapainoista kehittymistä. Maaseutupolitiikalla pyritään elämisen edellytysten parantamiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen maaseutualueilla. Suomalaista maaseutua kehitetään ohjelmaperusteisesti ja erilaisilla alueellisilla kehittämisohjelmilla, jotka ovat sekä Euroopan unionin osittain rahoittamia että kansallisista varoista rahoitettuja. Kehittämisohjelmat kuuluvat EU:n politiikkaohjelmiin, jotka ovat määräaikaisia. (Vihinen & Voutilainen 2012, 79–81.) Tällä hetkellä on menossa kolmas rakennerahasto- eli ohjelmakausi, joka toimii vuodet 2007–2013. Aiemmat ohjelmakaudet olivat vuosina 1995–1999 ja 2000–2006. (Aiemmat ohjelmakaudet.) Maaseudun alueiden kehittämistä tehdään merkittävästi esimerkiksi Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelman avulla. Maaseutuohjelmien rahoitus tulee suurimmaksi osaksi EU:n maaseuturahastosta ja rakennerahastoista. (Vihinen & Voutilainen 2012, 79–81.)

Maaseutu- ja aluepolitiikan suunnat määräytyvät maaseudun kehittämisstrategian, rakennerahastostrategian ja maaseutupoliittisen kokonaisuohjelman mukaan. Esimerkiksi rakennerahastostrategialla pyritään lisäämään kilpailukykyä, työllisyyttä ja hyvinvointia. (Vihinen & Voutilainen 2012, 81.)

Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelmalla toteutetaan maaseudun kehittämisstrategiaa Suomessa Ahvenanmaata lukuun ottamatta. Siihen kuuluu kilpailukykyä, ihmisten viihtyvyyttä, kestäväää maataloutta, yritystoimintaa ja paikallista kehittä-

mistä lisääviä toimenpiteitä maaseudulla. Kehittämishjelma koostuu useista toimintalinjoista, joissa painotetaan eri asioita. Ohjelman rahoitusta käytetään esimerkiksi yritystoiminnan kehittämiseen ja maaseudun hankkeisiin. Manner-Suomen maaseudun kehittämishjelma on viisivuotinen ja se perustuu analyysiin maaseudun tilanteesta ja kehittämistarpeista. (Manner-Suomen maaseudun kehittämishjelma 2007–2013.)

4.2 Hankkeet ja kehittäminen

Maaseudun kehittämiseen tarkoitetuista varoista suurin osa käytetään hanketyöhön, jota toteutetaan erilaisten ohjelmien ja kehittämissuunnitelmien mukaan. Hankkeen laajuus voi vaihdella. (Ponnikas ym. 2011, 70.) Hankkeet jaotellaan eri luokkiin niiden toiminnan ja sisällön mukaan. Kehittämishanke on elinkeinojen kehittämissanke tai yleishyödyllinen kehittämissanke, jonka tavoitteena on luoda jotain uutta tai kehittää jotain asiaa paremmaksi. Yleishyödyllinen investointihanke tähtää pitkäaikaisen ja laajaa ihmisjoukkoa hyödyttävän hankinnan tekemiseen. Koulutus- tai tiedonvälityshanke pyrkii lisäämään osaamista ja välittämään uutta tietoa ihmisten käyttöön. Koordinointihanke on useat pienet hankkeet yhdistävä kokonaisuus. (Hanketoimijan käsikirja 2010, 4-5.) Hanke voidaan toteuttaa valtakunnan, maakunnan ja paikallistalolla. Se voi olla myös alueiden välinen tai kansainvälinen. (Ponnikas ym. 2011, 70.)

Hanke ja projekti nähdään toistensa synonyymeinä. Usein hanke on kuitenkin projektia laajempi kokonaisuus. Hanke voi näin koostua useista projekteista. (Ruuska 2007, 18.) Hanke perustetaan jotakin tarkoitusta varten. Se on kertaluontoinen, hyvin rajattu ja määritelty tehtäväkokonaisuus. Hankkeelle asetetaan tavoitteet sen suunnitteluvaiheessa. Onnistunut hanke on hyvin suunniteltu ja toteutettu, jolloin esimerkiksi aikataulusta ja budjetista voidaan pitää kiinni. Hanke vaatii onnistuakseen projektityöntekijöitä, jotka pitävät sen koossa. Tarvitaan myös ryhmätoimintaa, jossa sitoudutaan hankkeen toimenpiteiden toteuttamiseen. Tavoiteltavaa on se, että hankkeen tuloksia, kuten innovaatioita, pystytään hyödyntämään vielä hankkeen päättymisen jälkeen. (Paasivaara, Suhonen & Nikkilä 2008, 7-8.)

Hanke voi saada rahoitusta esimerkiksi paikallisen Leader-toimintaryhmän tai ELY-keskuksen kautta. Jo hankkeen alkutaipaleella kannattaa ottaa yhteyttä rahoittajatahoon, jotta hanke lähtee kehittymään oikeaan suuntaan. Valittavana on useampia toimintalinjoja, ja rahoittajilla on omat linjauksensa, mitkä vaikuttavat hankkeen rahoitukseen. Hankerahoitus myönnetään tiettyjen, hankepäättöksessä hyväksytyjen toimenpiteiden toteuttamiseen. (Hanketoimijan käsikirja 2010, 6, 14.)

Ohjelmakaudella 2007–2013 rahoitus maaseudun kehittämiseen tulee EU:n maaseuturahastosta eli Euroopan maaseudun kehittämisen maatalousrahastolta. Maaseudun hankkeet voivat saada tukea lisäksi kahdelta EU:n rakennerahastolta, jotka ovat Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR) ja Euroopan sosiaalirahasto (ESR). (Harjunpää & Koivunmäki.) Rahastojen tukea jaetaan alueellisten ohjelmien kautta Etelä-, Itä-, Länsi- ja Pohjois-Suomessa. Ahvenanmaalla on omat ohjelmansa. Ohjelmissa huomioidaan kunkin alueen omat kehittämistarpeet. (Rakennerahastostrategia pähkinäkuoressa.) Julkisen rahoituksen eli EU:n, valtion ja kuntien rahoituksen lisäksi hankkeita rahoitetaan yksityisellä rahoituksella (Ponnikas ym. 2011, 70).

Hankkeita valvoo ohjausryhmä, joka muodostetaan hakijatahon, rahoittajien ja sidosryhmien edustajista. Ohjausryhmän tehtävänä on huolehtia hankkeen toteutumisesta hankesuunnitelman ja tukipäätöksen mukaisesti. Ohjausryhmä tekee hankkeen linjat, ohjeistaa hankkeen etenemisessä ja toimii hankevetäjän tukena. Hankkeen toimenpiteitä ja toteutumista sekä kustannus- ja rahoituskehitystä seurataan säännöllisin väliajoin vertaamalla niitä hankesuunnitelmaan. Hankkeen raportointi tapahtuu vuosi- ja loppuraporttien kautta. (Hanketoimijan käsikirja 2010, 14–16.)

5 TUTKIMUSASETELMA

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka tutkimusaineisto koostuu maatalousyrittäjien työhyvinvointihankkeiden raporteista. Tässä luvussa esitellään tutkimuskysymykset ja -menetelmä sekä kerrotaan aineiston hankinnasta ja tutkimuksen etenemisestä.

5.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää maatalousyrittäjille suunnattujen työhyvinvointihankkeiden toteutumista. Tutkimuksella haetaan vastauksia kysymyksiin: Mitä tavoitteita hankkeille on asetettu? Miksi hankkeet on toteutettu? Miten hankkeet ovat saavuttaneet tavoitteensa? Miten hankkeiden toteutumista on arvioitu?

Tutkimuskysymyksiin etsitään vastauksia hankemateriaalia eli erilaisia hankkeiden dokumentteja, kuten loppuraportteja ja hankesuunnitelmia, tutkimalla. Tietoa saavutetuista ja saavuttamattomista tavoitteista ja mahdollisista uusista näkökulmista voidaan hyödyntää suunniteltaessa uusia hankkeita.

5.2 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus voidaan määritellä monella tavalla, koska laadullinen tutkimus on käsitteenä laaja. Laadullinen tutkimus on ikään kuin yläkäsite lukuisille erilaatuisille laadullisille tutkimuksille. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 9.) Eri tieteenaloilla on esimerkiksi omat laadullisen tutkimuksen traditionsa (Hirsjärvi 2005, 153).

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkia ja kuvata tutkittavaa kohdetta mahdollisimman laajasti. Samalla on ymmärrettävä, että todellisuus on moninainen ja muuttuva, mikä vaikuttaa tutkimuksen kulkuun. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli on vahva, sillä tutkija tarkastelee ilmiötä omista arvolähtökohdistaan. Arvot ohjaavat tutkijaa tarkastelemaan ilmiötä tietyllä tavalla. Laadullinen tutkimus ei siis ole objektiivista sen perinteisessä merkityksessä. Tutkimuksen tulokset ovat aina tiettyyn paikkaan ja aikaan sidottuja ehdollisia näkemyksiä tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisella tutkimuksella pyritään löytämään tai paljastamaan tosiasioita tutkittavasta ilmiöstä. Sen lähtökohtana ei siis ole teorian tai hypoteesiin testaaminen. (Hirsjärvi 2005, 152, 155.)

Laadullisen tutkimuksen tutkimusaineisto voi olla moninaista. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkittava joukko valitaan tarkoituksenmukaisesti eikä satun-

naisotoksella. Laadullinen tutkimus muotoutuu tutkimusprosessin edetessä olosuhteiden mukaan. (Hirsijärvi 2005, 155.)

5.3 Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysissä tutkitaan ilmiötä taltioitujen aineistojen avulla. Dokumentit voivat olla esimerkiksi tekstejä, arkistomateriaalia, kertomuksia, valokuvia ja videomateriaaleja. Ne sopivat tutkimusaineistoksi monessa tilanteessa, kuten silloin, jos ilmiötä ei saada tutkittua tarpeeksi esimerkiksi kyselyiden ja haastatteluiden kautta. Selvitettäessä jonkin asian historiallista taustaa tai kehityskulkua tai tutkittaessa jo tapahtunutta ilmiötä, voi taltioituista dokumenteista olla hyötyä. Usein dokumenttien käyttö on ainut tapa saada tietoa jostakin aiheesta. Valmiin aineiston käyttö voi olla helpompaa ja nopeampaa kuin uuden aineiston kerääminen, mikäli aineisto on helposti saatavilla. (Anttila 2006, 202–203.)

Dokumentteja käytettäessä tulee miettiä, miten kaikista oleellisimman tiedon saa käsiinsä. Haasteeksi voi muodostua juuri oikeanlaisen tiedon löytäminen. Dokumentit on usein tehty muuta tarkoitusta kuin tutkimusta varten, mikä on dokumenttianalyysin heikkous. Analyysin luotettavuutta tarkastellaan lähdekritiikin kautta. On tärkeää pohdita, kuka on koonnut aineiston, mitä tarkoitusta varten se on koottu ja mitä informaatiota se sisältää. Tutkijan tulee miettiä, millaista informaatiota hän tarvitsee ja onko hänen mahdollista onnistua sen keräämisessä. Luotettavuustarkasteluun kuuluu pohdinta siitä, tutkitaanko juuri sitä, mitä pitää. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, jos tutkimus on toistettavissa ja saadut tulokset ovat yhteneväiset molemmissa tutkimuksissa. Tutkijan tulee miettiä, onko hänen tutkimansa aineisto kattava. (Anttila 2006, 203–205.)

Hankkeiden etsintä aloitettiin keväällä 2012 ja työ jatkui syksyyn 2012 saakka. Ison osan hankkeista löysin työni toimeksiantajan, Työterveyslaitoksen tutkija Birgitta Kinnusen avustuksella. Työterveyslaitos on ollut vuosien aikana mukana monissa hankkeissa, joten useat hankkeen materiaalit löytyivät tutkija Kinnusen tiedostoista. Osan hankemateriaaleista sekä tiedot hankkeiden nimistä ja vinkkejä hankkeiden etsimiseen sain siis häneltä. Hyvänä apuna oli ESR-tietokanta, josta löytyi kuvaukset monista hankkeista. Jo hankkeen nimen perusteella oli helppo lähteä etsimään lisätietoa hankkeesta.

Aluksi etsin hankkeessa toimineiden henkilöiden yhteystietoja, jotta voisin ottaa yhteyttä suoraan hankehenkilöstöön. Monet hankkeet olivat kuitenkin päättyneet jo hyvän

aikaa sitten, joten hankkeissa toimineita henkilöitä oli vaikea tavoittaa. Kesäkuussa 2012 laitoin sähköpostia Pohjois-Savon ELY-keskuksen hankesihteeri Jussi Roivaselle, jolta sain ensiarvoisen tärkeää tietoa hankkeita rahoittaneista tahoista ja henkilöistä, joihin kannattaa ottaa yhteyttä. Hän neuvoi minua ottamaan yhteyttä suoraan hankkeita rahoittaneisiin ELY-keskuksiin. Suuri osa hankemateriaaleista löytyikin rahoittajan kautta. Osa henkilöistä vastasi nopeasti ja osa ei vastannut ollenkaan.

Kaikista etsimistäni hankkeista, joiden nimet olivat tiedossa, ei ollut mahdollista saada materiaalia. Parin hankkeen kohdalla kävi niin, että materiaalia ei löytynyt, mutta tilalle tarjottiin jonkin muun hankkeen materiaalia. Näistä hankkeista en ollut kuullut aiemmin.

Suurin osa hankemateriaalista kysyttiin ja saatiin sähköpostilla. Puhelimella kyselin joitakin hankkeita. Yhden hankkeen materiaalin kävin hakemassa ELY-keskuksesta, ja sain huomata, kuinka paljon hankemateriaalia oikeasti on. Isosta paperipinosta oli haastavaa etsiä kaikki tutkimuksen kannalta tarpeellinen. Ymmärsin, miten työlästä materiaalin etsiminen saattoi olla niille henkilöille, joilta olin saanut materiaalia.

TAULUKKO 1: Maaseutuyrittäjien työhyvinvointihankkeet tässä tutkimuksessa.

| Hankkeen nimi | Toteutusalue | Ajankohta |
|---|-------------------|-----------------|
| Maaseudun yrittäjien Tykö | Etelä-Pohjanmaa | 1/1999–12/2000 |
| Agro-poli | Keski-Suomi | 2000–2001 |
| Majax | Keski-Suomi | 8/2001–11/2003 |
| Laturi | Pohjois-Savo | 10/2001–11/2002 |
| Maa voi hyvin | Pohjois-Pohjanmaa | 11/2001–6/2004 |
| Tykyn tuki | Pohjois-Karjala | 3/2002–3/2006 |
| Massi | Pirkanmaa | 8/2002–2/2006 |
| Voimaa ja virettä | Pohjois-Savo | 10/2002–10/2003 |
| Maidontuottajien hyvinvointi | Pohjois-Pohjanmaa | 7/2003–3/2007 |
| Terttu | Etelä-Häme | 9/2003–2/2006 |
| Maaseutuyrittäjän tuki | Kainuu | 1/2004–3/2006 |
| Maaseutuyrittäjän kunto, kantti ja kumppani | Pohjois-Savo | 1/2004–1/2007 |
| Hätäkös tässä | Etelä-Savo | 9/2004–2/2008 |
| Maaseutuyrittäjien hyvinvointiverkko | Pohjois-Savo | 3/2006–11/2007 |
| Maaseutuyrittäjien työhyvinvointi | Kainuu | 3/2008–5/2011 |
| Maaseutuyrittäjien hyvinvointi | Lappi | 8/2008–4/2011 |
| Hyvinvoinnissa maaseudun voima | Pohjois-Karjala | 8/2008–6/2011 |

Hankkeet valikoituivat sen mukaan, mistä löytyi materiaalia käyttööni. Yksi hankkeista oli suunnattu lomittajille, joten se jätettiin pois. Tutkimuksen kohteeksi valikoitui 17 hanketta, jotka oli toteutettu eri puolella Suomea vuosien 1999 ja 2011 välisenä aikana (taulukko 1). Hankkeita olisi varmasti löytynyt lisää, mutta 17 hankkeen otos oli mielestäni riittävä.

5.4 Sisällönanalyysi

Tässä tutkimuksessa aineiston tutkimusmenetelmänä käytetään sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi sopii yleisesti laadulliseen tutkimukseen ja sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. Sisällönanalyysillä pyritään luomaan tiivis ja yleinen kuvaus tutkittavasta aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103.)

Laadullisessa tutkimuksessa on monenlaisia kuvauksia siitä, miten sisällönanalyysi toteutetaan. Analysoinnissa voi edetä esimerkiksi Timo Laineen kehittämän analyysirungon mukaan. Tutkijan tulee ensiksi päättää, mihin hän kiinnittää huomionsa aineistoa tutkiessaan. Tällöin huomio kiinnittyy vain tutkimuksen kannalta mielenkiintoisiin asioihin. Aineisto käydään läpi ja esiin nousevat kiinnostuksen kohteeseen liittyvät asiat merkitään ylös ja erotetaan muusta aineistosta. Tätä kutsutaan aineiston koodaamiseksi. Koodaamalla saatu tieto on tutkijan näkemys siitä, mitä aineisto käsittelee. Poimitut asiat ovat ikään kuin sisään kirjoitettuja muistiinpanoja, joita voidaan käyttää hyödyksi kuvailtaessa tekstiä. Niiden avulla voidaan etsiä ja tarkistaa asioita tekstistä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93.)

Aineistosta poimitaan ilmauksia, kohtia ja tietoja. Tämän jälkeen niitä yhdistellään eri keinoin, kuten luokittelun, teemoittelun tai tyyppittelyn avulla. Luokittelun avulla aineistosta muodostetaan luokkia ja lasketaan niiden esiintyminen aineistossa. Luokittelu mahdollistaa aineiston esittämisen taulukkona. Teemoittelu on luokittelun kaltainen tapa jäsentää aineistoa. Teemoittelussa tärkeää on se, mitä teemoista eli aiheista on aineistossa sanottu. Aineisto pilkotaan ja ryhmitellään eri aihepiireihin eli etsitään aineistosta tiettyyn teemaan liittyviä näkemyksiä. Teemojen esiintymistä aineistossa voidaan sitten vertailla. Tyyppittely on aineiston ryhmittelyä, jossa tiettyihin teemoihin liittyvistä näkemyksistä kootaan yleistys. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93.)

Loogisen päättelyn ja tulkinnan avulla aineisto pilkotaan osiin ja kootaan uudelleen siten, että tutkittavista asioista saadaan luotua looginen kokonaisuus. Sisällönanalyysillä tutkittavasta ilmiöstä pyritään saamaan kuvaus tiiviimmässä ja selkeämmässä muodossa niin, ettei sen sisältämää informaatiota kuitenkaan kadoteta. Sisällönanalyysi

lyysin avulla tutkimusaineisto saadaan järjestettyä johtopäätösten tekemistä varten. Sisällönanalyysillä on myös ongelmansa. Se ei välttämättä auta mielekkäiden johtopäätösten tekemisessä, jos tutkija ei osaa hyödyntää sitä vaan esittelee järjestämässä aineiston ikään kuin tuloksina. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 108.)

Tutkimusmateriaalin käsittelyn aloitin lukemalla hankemateriaalin useaan kertaan yleiskuvan ja kokonaiskäsityksen saamiseksi. Lukiessa muotoutui vähitellen käsitys siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä nostaa esiin tarkempaa tarkastelua varten. Tutkimuskysymykset pyrin pitämään mielessä ohjaamassa lukemista ja havaintojen tekoa. Tästä syystä tutkimuksessa huomio kohdistuu ennen muuta hankkeen tavoitteisiin, toimenpiteisiin ja arviointiin.

Seuraavassa vaiheessa tein kirjoitusohjelmalla taulukon, jonka ensimmäiseen sarakkeeseen listasin tutkimuksen kannalta mielenkiintoiset asiat, kunkin omalle rivilleen. Tarkastelun kohteeksi valittiin hankkeen ajankohta, toteutusalue, toteuttajatahot, kohderyhmä, tavoitteet, toteutus, kustannukset ja rahoitus. Hankemateriaaleista etsittiin vastausta myös kysymykseen, miten hankkeen toteutumista on kuvattu ja arvioitu. Hankemateriaalissa mainitut mahdolliset hankkeen ongelmat listattiin omalle rivilleen ja ongelmista nousseet kehittämissuositukset omalle rivilleen. Materiaalin pohjalta pyrittiin myös saamaan selville, mitä hankkeesta jäi jäljelle sen päättyessä.

Hankkeiden välillä oli suuria eroja siinä, mitä tietoja niiden hankemateriaalit sisälsivät. Esimerkiksi kustannukset ja rahoitus oli usean hankkeen kohdalla esitetty epäselvästi tai ne puuttuivat kokonaan. Jokainen hanke sai oman sarakkeensa taulukossa. Hankkeiden suuresta määrästä johtuen hankkeet sijoitettiin neljään eri taulukkoon, jotka olivat muutoin yhteneväiset. Valmiit taulukot tulostettiin sisällönanalyysiä varten.

6 HANKKEIDEN TULOKSET

Sisällönanalyysin avulla aineistosta etsittiin ja koottiin tietoja hankkeista. Tässä luvussa esitellään tekijöitä, jotka vaikuttivat hankkeiden onnistumiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen.

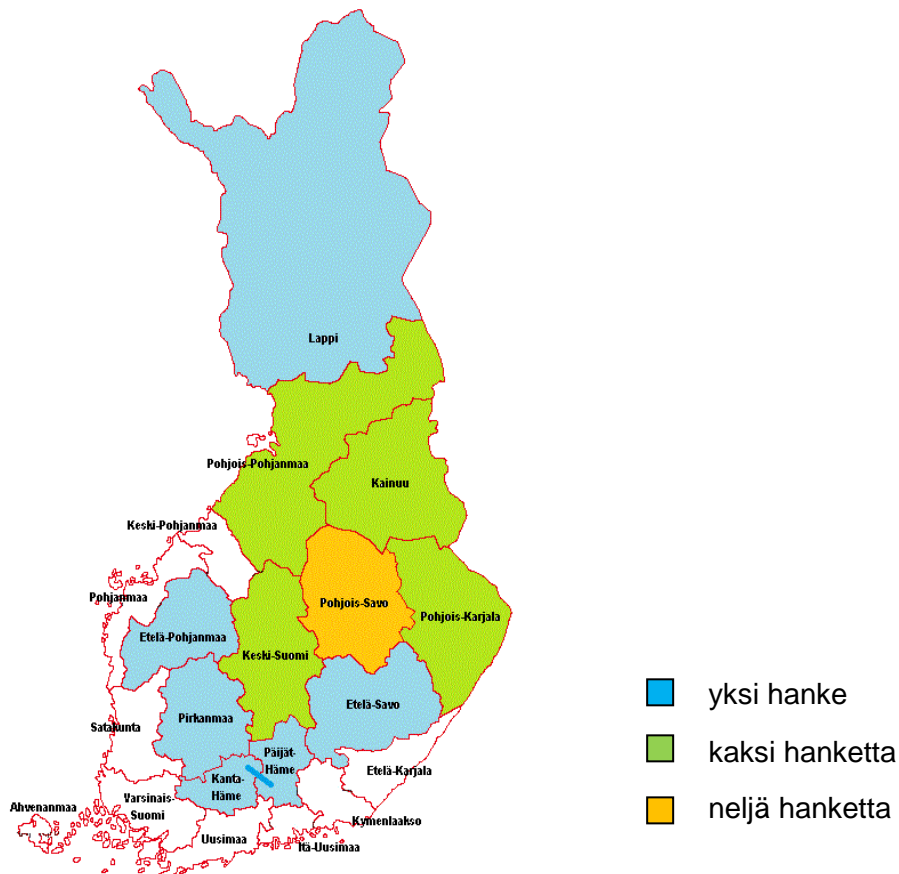
6.1 Ajankohta ja kesto

Tutkimuksessa oli mukana 17 maaseutuyrittäjille suunnattua työhyvinvointihanketta. Hankkeet ajoittuivat vuosille 1999–2011 eli ne olivat päättyneet tutkimuksen alkaessa. Hankkeiden kesto vaihteli noin vuodesta hieman yli neljään vuoteen. Hankkeista suurin osa (13/17) oli yli kahden vuoden mittaisia. Yksi hanke kesti neljä vuotta. Hankkeen aloitus- ja päättymispäivät löytyivät pääsääntöisesti loppuraportista, mutta parin hankkeen osalta tarkkaa tietoa ajankohdasta ei ollut saatavilla.

Aineiston avulla pyrittiin selvittämään, oliko hankkeen toteutunut kesto suunnitellun keston mukainen. Tämä osoittautui vaikeaksi tehtäväksi, koska alkuperäisiä hankesuunnitelmia, joihin asia oli kirjattu, ei useimpien hankkeiden osalta ollut saatavilla. Jos hankesuunnitelma oli olemassa, se oli usein päivitetty hankkeessa tapahtuneiden muutosten takia, minkä seurauksena myös hankkeen ajankohtaa oli saatettu muuttaa. Päivitettyihin hankehakemuksiin kirjattu hankkeen kesto poikkesi usein useimpien toteutuneesta. Hanke oli usein kestänyt pidempään verrattuna alkuperäisen hankehakemuksen tai sen päivitetyn version tietoihin hankkeen kestosta.

6.2 Toteutusalue ja kohderyhmä

Hankkeen toteutusalueeksi oli merkitty jokin maakunta tai lueteltu ne kunnat, joiden alueella se toimi. Hankkeet toteutettiin yhtä poikkeusta lukuun ottamatta yhden maakunnan alueella. Monen hankkeen kohdalla jäi epäselväksi, missä maakunnan osassa tai kunnissa se toimi. Aina ei mainittu edes hankkeen kohdealueella olevien kuntien lukumäärää. Hankkeiden sijoittuminen ja niiden lukumäärä eri maakunnissa näkyy kuviosta 4.



KUVIO 4: Hankkeiden sijoittuminen eri maakuntiin.

Kaikkien hankkeiden kohderyhmänä olivat maatalousyrittäjät. Hankkeista 11 oli suunnattu maatalousyrittäjien lisäksi muille hankealueen maaseutuyrittäjille. Pääasiassa hankkeet olivat avoimia kaikille kohderyhmään kuuluville ja mukaan pääsivät kaikki halukkaat. Valintakriteerejä käytettiin kuitenkin joissakin hankkeissa. Osallistujat valittiin usein ilmoittautumisjärjestyksessä. Parissa hankkeessa osallistujilta edellytettiin MYEL-vakuutusta tai MTK:n jäsenyyttä. Yksi hanke oli suunnattu tietyn osuuskunnan jäsenille. Toisessa hankkeessa hakijoita oli reilusti yli tarpeen, minkä vuoksi osallistujat valittiin hanketoimijoiden määrittelemien kriteerien mukaisesti. Vaikka valintaa ei usein tarvinnut tehdä, oli valintakriteereitä mietitty valmiiksi. Yhden hankkeen kohdalla mainittiin, että mahdollisessa valintatilanteessa painottuvat yrittäjän tarve ja mahdollisuudet osallistumiseen sekä hänen sitoutumisensa hankkeen tavoitteiden toteuttamiseen ja sen vaikutusten jakamiseen paikallisyhteisössä.

Hankkeeseen etsittiin omasta hyvinvoinnista sekä työstä ja sen monipuolisesta kehittämisestä kiinnostuneita yrittäjiä, kuten seuraavista hankemateriaalin poiminnoista käy ilmi.

Viljelijät, joille erilaisin toimintamallein voidaan luoda uutta uskoa elämään, työhön, omiin kykyihin ja jaksamiseen

Erityisen tuen tarpeessa olevat nuoret ja investoivat

Erityisesti kehittyvien tilojen aktiivit maatalousyrittäjät

Yhteistyömuotoja suunnittelevat ja toteuttavat viljelijät

Vapaa-aikaansa panostavat maatalousyrittäjät

Maatalous- ja maaseutuyrittäjät olivat hankkeiden varsinainen kohderyhmä. Lisäksi noin puolessa hankkeista kohderyhmään kuului yksi tai useampi yrittäjän tukena oleva taho. Näistä lomituksen, neuvonnan, tuottajayhdistysten tai työterveyshuollon henkilöstö oli tavallisimmin mukana kohderyhmässä. Yrittäjien puoliset tai perheenjäsenet oli luettu kohderyhmään neljässä hankkeessa. Palkattu työvoima kuului yhden ja maaseudun tukihenkilöverkon jäsenet toisen hankkeen kohderyhmään yrittäjien ohella.

6.3 Toteuttajatahot

Kaikkien hankkeiden hakijana oli jokin organisaatio. Useimmiten hakijataho oli raporteissa nimetty toteuttajaksi tai hallinnoijaksi. Raportoinnissa oli käytetty erilaisia raporttipohjia, joissa hakijatahoja kuvattiin eri nimillä. Hankkeen hakijan roolit vaihtelivat eri hankkeissa. Useimmiten hakijataho oli mukana järjestämässä hankkeen toimintoja, kuten omaan osaamisalueeseensa liittyviä koulutuksia. Kolmessa hankkeessa hakijan työnkuva painottui selvästi hallinnollisiin tehtäviin. Päävastuu hankkeen toteutuksesta ja kokonaisuuden hallinta kuului hakijalle.

Oppilaitos oli hakijaorganisaatio kuudessa hankkeessa. Näistä viisi oli ammattikorkeakouluja ja yksi oli ammatillista koulutusta tarjoava oppilaitos. Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto (MTK) oli hakijana neljässä ja neuvontajärjestö ProAgria kolmessa hankkeessa. Yrityksille elinkeino- ja kehittämispalveluja tarjoava organisaatio oli hakijana kolmessa projektissa. Yksi hakijoista oli terveys- ja kuntoutuspalveluita tarjoava yritys.

Hankkeissa toimi lukuisia muita tahoja ja yhteistyökumppaneita, kuten maaseutuhallinto, lomituspalvelu sekä yrityksiä ja järjestöjä. Yleisimmät hankkeissa toimineet organisaatiot olivat neuvonnan, koulutuksen, edunvalvonnan ja työterveyshuollon alalta. Ne toimivat usein yhteistyössä, joten monessa hankkeessa oli useampi toimija kyseisiltä aloilta. Hankkeiden taustalla on varmasti monia tahoja, vaikka ne eivät aktiivisesti osallistu varsinaisiin hankkeen toimintoihin. Organisaation merkitystä ja roolia hankkeessa on vaikea saada selville, jos organisaatio mainitaan vain nimeltä eikä sen osallisuutta hankkeessa ole kuvattu tarkemmin.

6.4 Rahoitus ja kustannukset

Hankkeet ajoittuivat kolmelle EU:n rakennerahastojen ohjelmakaudelle. Suurin osa hankkeista toteutettiin kaudella 2000–2006. Hanke pyrki edistämään jonkin ohjelmakaudelle asetetun tavoitteen toteutumista tavoiteohjelmalla, joka oli useimmiten merkitty raporttiin numero-kirjain-yhdistelmällä. Usein tavoiteohjelman sisältöä oli tarkennettu kuvaamalla sen toimintalinja ja toimenpidekokonaisuus eli se, mihin hankkeella pyritään. Eräässä ohjelmakauden 2007–2013 hankkeessa tavoiteohjelma kuvattiin seuraavasti:

Tavoiteohjelma: 1A Tavoite 1A-ohjelma: Itä-Suomi

Toimintalinja: 1A.2 Osaamisen vahvistaminen ja työvoiman valmiuksien parantaminen

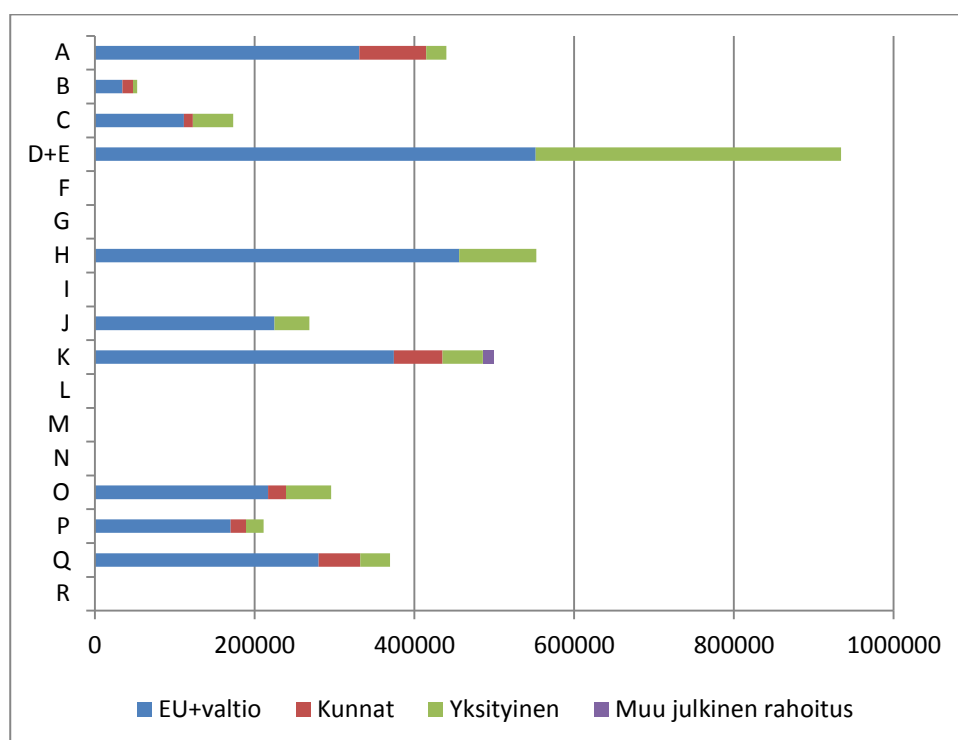
Toimenpidekokonaisuus: 1A.2.2 Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen

Ohjelmakausien vertailu edellyttäisi tarkempaa perehtymistä eri ohjelmakausien sisältöihin, mitä tässä opinnäytetyössä ei ole tehty eikä nähty tarpeelliseksi. Eri ohjelmakausilla painotetaan eri asioita, mikä vaikuttaa hankkeiden toteutukseen.

Hankkeen budjetin ja rahoituksen selvittäminen raporttien perusteella oli vaikeaa. Monista raporteista puuttuivat kokonaan tiedot hankkeen kustannuksista ja rahoituksesta tai ne oli ilmoitettu epäselvästi. Loppuraportissa oli usein viittaus viimeisimmän hyväksytyyn rahoitussuunnitelman tietoihin, joita pidin luotettavina, koska rahoittaja oli ne hyväksynyt.

Raporteissa rahoituslähteet oli eritelty selkeästi 10 hankkeen kohdalla. Suurin osa (72,5 %) hankkeen rahoituksesta tuli EU:lta ja valtiolta esimerkiksi ESR- ja EMOTR -rahoitusohjelmien kautta. Kuntien rahoitusosuus oli keskimäärin 6,9 % ja yksityisellä

rahoituksella täytettiin 20,3 % kokonaisrahoitustarpeesta. Yksi hankkeista oli saanut muuta julkista rahoitusta. Kaikki hankkeet olivat saaneet yksityistä rahoitusta. Kunnat eivät olleet rahoittajina kolmessa hankkeessa. Silti kunnat olivat monen hankkeen tärkeä rahoittaja, ja neljässä hankkeesta ne olivat mukana suuremmalla osuudella kuin yksityiset rahoittajat. Yksi hanke sai rahoitusta keskimäärin noin 379 660 euroa, kun laskemiseen käytetään 10 hankkeen tietoja. Hankkeiden saama rahoitus näkyy kuviosta 5, jossa hankkeet ovat sattumanvaraisessa järjestyksessä. Yksi hanke toimi kahdessa osassa erillisin budjetein, mutta kuviossa 5 niiden saama rahoitus on yhdistetty, koska kyseessä on yksi ja sama hanke.



KUVIO 5: Hankkeiden rahoitus.

Kustannukset oli eritelty monissa hankesuunnitelmissa, mutta loppuraporteista eritelly usein puuttui. Kolmen hankkeen loppuraporteista toteutuneet kustannukset kuitenkin löytyivät. Henkilöstökulut olivat selvästi suurin kustannuserä. Ostopalveluiden käyttö ja siten myös niistä aiheutuneet kulut vaihtelivat hankkeiden välillä. Muina kustannuslajeina mainittiin matkakulut, vuokrat, tiedotus- ja markkinointikulut sekä monia muita.

6.5 Tavoitteet

Hankkeiden toteuttamisen taustalla on raporteistakin esiin tullut huoli yrittäjien jaksamisesta. Usein toistuva perustelu hankkeiden aloittamiselle oli Euroopan unioniin

liittymisen jälkeen voimistunut rakennemuutos, mikä toi uusia velvoitteita ja kasvatti työmäärää lisäten yrittäjien paineita. Yrittäjien psyykkinen jaksaminen oli koetuksella ja työn fyysinen kuormitus oli yhä suurta. Yrittäjien hyvinvoinnin mainittiin olevan heikompi verrattuna muuhun työväestöön. Työn erityispiirteet vaikuttivat vapaa-ajan ja työn suhteeseen, mikä ei ollut tasapainoinen. Yhä enemmän tarvittiin työn hallintaa ja johtamista, mikä monelta oli hukassa. Usko omaan työhön ja osaamiseen tarvitsi sekin vahvistusta. Lisäksi joissakin perusteluissa mainittiin, että yrittäjien tukena olevia tahoja tuli kouluttaa, jotta ne pystyvät entistä tehokkaampaan työhön yrittäjien tukemiseksi ja palveluiden kehittämiseksi tarvetta vastaavaksi. Monien hankkeiden taustassa oli viittauksia kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja kyselyihin, joissa oli selvitetty esimerkiksi yrittäjien hyvinvointia ja työterveyshuollon palvelujen käyttöä. Kaiken kaikkiaan perustelut hankkeelle olivat hyvin yleisiä.

Osa hankkeista oli jatkoa jollekin aiemmin toteutetulle hankkeelle. Yhdessä hankkeista mainittiin selvästi, että edellisessä hankkeessa hyväksi havaittuja keinoja ja toimintamalleja haluttiin kehittää edelleen juuri kyseisessä hankkeessa. Yhtä hanketta varten oli toteutettu vuoden mittainen esiselvityshanke, jossa eri menetelmin oli selvitetty yrittäjien työssä jaksamista ja tarvittavia toimenpiteitä sen tukemiseen.

Hankkeiden tavoitteet oli kirjoitettu raportteihin usein muutamalla virkkeellä, ja ne olivat usein laadullisia. Tavoitteet eivät aina olleet selkeästi eriteltyjä ja ilmaistuja vaan ne piti poimia tekstistä ja osin lukea 'rivien välistä'. Yhdessä loppuraportissa ei mainittu tavoitteita ollenkaan vaan ne piti etsiä hankesuunnitelmasta. Tässä työssä hankkeiden keskeisimmät tavoitteet koottiin kolmeen taulukkoon, jotka muodostuivat yrittäjään ja yritykseen, yrittäjän tukemiseen sekä yhteiskunnalliseen keskusteluun liittyvistä tavoitteista.

Hankkeissa painotettiin eri asioita, mikä näkyi tavoitteenasettelussa. Kaikissa hankkeissa keskityttiin yrittäjien hyvinvoinnin edistämiseen tarjoamalla heille tukea ja koulutusta. Yli puolessa hankkeista pyrittiin tämän lisäksi kehittämään yrittäjien tukena olevia hyvinvointipalveluja ja organisaatioita. Hankkeiden tavoitteita ei ole vertailtu keskenään, koska vertailu osoittautui tosi vaikeaksi rakentaa eikä kaikkien tavoitteiden esiintyvyyttä aineistossa voinut laskea. Monet seuraavista tärkeimmistä hankkeiden tavoitteista ovat taustalla monissa hankkeissa, vaikka sitä ei raporteissa suoraan mainittaisi.

Kaikissa maatalous- ja maaseutuyrittäjien työhyvinvointihankkeissa lähdettiin liikkeelle yrittäjästä itsestään. Keskeisimpänä tavoitteena oli parantaa, kehittää ja ylläpitää

merkittäviä yrittäjän hyvinvointiin vaikuttavia asioita. Tavoitteet liittyivät yrittäjän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin, ammatilliseen osaamiseen sekä työoloihin ja työturvallisuuteen. Nämä asiat ovat tärkeitä, koska ne ovat perustana yrittäjän ja yrityksen menestymiselle. Yrittäjä voi niihin itse vaikuttaa, joten hankkeissa korostettiin yrittäjän omaa vastuuta hyvinvointinsa edistämiseksi.

Hyvinvointia kuvattiin monilla termeillä, joista työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työkyky olivat käytetyimmät. Myös työterveydestä, toimintakyvystä ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista puhuttiin joissakin raporteissa. Monia käsitteitä oli tarkennettu ja yhdistelty, joten raporteissa mainittiin esimerkiksi *henkinen työkyky, psyykkinen työhyvinvointi ja fyysinen jaksaminen*. Perinteinen ajattelu hyvinvoinnin jakautumisesta fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin näkyi hankkeiden tavoitteenasettelussa. Hankkeiden tavoitteena oli lisätä hyvinvointia kokonaisvaltaisesti mahdollisimman moneen sen osa-alueeseen vaikuttamalla. Tärkeimmät yrittäjän hyvinvoinnin edistämiseen liittyvät tavoitteet olivat:

Yrittäjä- ja yritysälähtöiset tavoitteet

- *fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistäminen*
- *ammatillisen osaamisen lisääminen*
- *työolojen ja -turvallisuuden parantaminen*

Ammatillisen osaamisen kehittäminen oli monen hankkeen tavoitteena. Hankkeissa pyrittiin kasvattamaan etenkin työhyvinvointiin liittyvää osaamista. Tavoitteena oli lisätä yrittäjien tietämystä hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, ja saada hyvinvoinnista huolehtiminen keskeiseksi osaksi yrityksen toimintoja ja johtamista. Tavoitteena oli kasvattaa osaamista niin, että yrittäjä osaisi tehdä yhteistyötä ja hyödyntää eri kanavia hyvinvointinsa edistämiseksi.

Yhdessä hankkeista korostettiin yrittäjän itsetunnon, omakuvan, identiteetin ja omien voimavarojen vaikutusta hyvinvointiin. Oman elämän hallinta ja positiivinen elämänsäsenne nähtiin voimavaroina työn tekemiselle, joten niiden vahvistaminen oli yhtenä tavoitteena. Monen hankkeen raporteissa tavoitteeksi oli asetettu yrittäjien työssä viihtymisen ja työn ilon kokemisen lisääminen.

Työolojen ja työturvallisuuden kehittäminen oli mainittu tavoitteena seitsemässä hankkeessa. Se oli usein mainittu erillisenä tavoitteena, vaikka se voisi mielestäni olla osa ammatillista osaamista. Hankkeissa pyrittiin tunnistamaan työympäristön riski- ja kuormitustekijöitä ja vaikuttamaan niihin hyvinvoinnin parantamiseksi.

Yrittäjän tukena toimii lukuisia tahoja, joita hankkeet kouluttivat. Tavoitteena oli tuoda sidosryhmille tietoa ja kehittää heidän osaamistaan asiakkaan hyvinvoinnin tukemiseksi. Usein tavoitteena oli lisätä myös eri tahojen välistä yhteistyötä. Joissakin hankkeissa tavoitteena oli kehittää jotakin yrittäjien hyvinvointia tukevaa toimintamallia, jonka voisi siirtää osaksi yrittäjän tukena olevia palveluja, kuten työterveyshuoltoa tai neuvontaa. Yrittäjän tukena olevien organisaatioiden ja järjestelmien kehittäminen oli mainittu tavoitteena puolessa hankkeista:

Tavoitteita yrittäjän tukemiseksi

- *yhteistyötahojen kouluttaminen ja tiiviimpi yhteistyö*
- *toimintamallien kehittäminen*

Useissa hankkeissa tavoitteeksi oli kirjattu keskustelu maaseudun hyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Maaseutu haluttiin tuoda esille myönteisessä valossa, ja kertoa sen monista mahdollisuuksista. Tavoitteena oli säilyttää maaseudun työpaikkojen määrä ennallaan. Hankkeiden laajalle ulottuvat tavoitteet olivat seuraavat:

Tavoitteena keskustelun herääminen

- *myönteinen ilmapiiri maaseudulle ja yrittäjyydelle*
- *maaseudun mahdollisuudet*
- *työpaikkojen määrä säilyisi nykyisellään tai jopa kasvaisi*

Hankkeiden määrällisiä tavoitteita ilmaistiin osallistujamäärän ja osallistumiskertojen avulla. Lisäksi hankkeiden eri toimintojen määrälle oli monessa hankkeessa asetettu tavoitteita. Hankkeiden raporteissa oli usein tavoite kokonaisosallistujamäärälle. Osallistujamäärän tavoite vaihteli 30 henkilöstä tuhanteen osallistujaan. Pääasiassa tavoite oli sadasta osallistujasta ylöspäin eli hankkeet pyrkivät tavoittamaan satoja yrittäjiä. Joissakin hankkeissa oli erikseen tavoite naisten ja miesten määrälle. Monessa hankkeessa osallistujamäärän tavoite oli jaettu hankkeen eri toiminnoille. Määrälliset tavoitteet eivät aina olleet selkeästi esillä.

6.6 Toteutus ja toimenpiteet

Hankkeiden keskeiset toimenpiteet ryhmiteltiin osin samalla periaatteella kuin hankkeiden tavoitteet edellisessä luvussa. Ensin tehtiin yhteenveto yrittäjään ja yritykseen liittyvistä toimenpiteistä. Tämän jälkeen tarkasteltiin toimenpiteitä, joilla yrityksen tukena olevia organisaatioita ja järjestelmiä kehitettiin. Viimeisimmäksi kuvattiin toi-

menpiteet, joilla pyrittiin lisäämään yhteiskunnallista keskustelua maaseudun ja yrittäjien hyvinvoinnin tilasta. Taulukoista löytyvät hankkeiden keskeiset toimenpiteet ja esimerkit niistä.

Erilaiset testit ja kyselyt kuuluivat hankkeiden toteutukseen (taulukko 2). Niillä kartoitettiin esimerkiksi yrittäjän hyvinvointia ja tarpeita sen kehittämiseksi. Niitä käytettiin etenkin henkilökohtaisen hyvinvoinnin kehittämisen ja seurannan apuvälineinä. Tavallista oli toteuttaa testi tai kysely sekä hankkeen alussa että lopussa ja hankkeen toimintojen yhteydessä. Kyselyjä käytettiin apuna hankkeen toimintojen suunnittelussa sekä hankkeen tulosten ja vaikutusten arvioinnissa.

TAULUKKO 2: Hankkeiden toimintaan kuuluvat erilaiset testit ja kyselyt.

| MENETELMÄ | ESIMERKKI |
|--------------------------|---|
| Testit ja kyselyt | kuntotestaus terveysmittaus hyvinvointikysely palautekysely haastattelu työterveyshuollolle |

Useimmiten testit ja kyselyt olivat osa laajempaa kokonaisuutta, kuten kurssia tai ryhmätoimintaa. Yksittäisiä kuntotestejä ja terveysmittauksia järjestettiin esimerkiksi koulutuspäivien ja tempausten yhteydessä, mutta monessa hankkeessa ne eivät saaneet suosiota.

Työhyvinvointihanke on koulutushanke, joten varsinaiset yrittäjille suunnatut toimenpiteet oli luonnollista ryhmitellä koulutuksiksi (taulukko 3). Ryhmäkoulutus oli suosituin hankkeen toteutusmuoto, ja se mainittiin useimmiten ensimmäisenä, kun hankkeen toteutusta raporteissa kuvattiin. Kaikissa hankkeissa järjestettiin useita, keskimäärin muutaman päivän mittaisia kunto- ja hyvinvointikursseja tai pidempiaikaista ryhmätoimintaa. Useissa hankkeissa nämä toiminnot olivat yhdessä. Ryhmätoiminta painottui liikunta- ja keskusteluryhmiin, jotka pyrittiin muodostamaan asuinseudun mukaan eli ne olivat pääasiassa kuntakohtaisia ja paikallisia. Kuntokurssit toteutettiin kuntolaitoksissa. Ensiapukoulutus mainittiin seitsemän ja tukihenkilökoulutus kolmen hankkeen raporteissa.

TAULUKKO 3: Hankkeiden tarjoamaa koulutustoimintaa yrittäjille.

| MENETELMÄ | ESIMERKKI |
|--|---|
| Ryhmäkoulutus | liikunta- ja/tai keskusteluryhmät kunto- ja hyvinvointikurssi EA-kurssi tukihenkilökoulutus ryhmätilakäynti |
| Yrittäjä- ja yrityskohtainen koulutus | työterveyshuollon tilakäynti työnohjaus voimavarariihi terveysneuvonta |
| Lyhytkoulutus ja tapahtumat | koulutuspäivät ja luennot työturvallisuus- ja hyvinvointitori opintomatkat, yritysvierailut |

Yrittäjä- ja yrityskohtaiseen koulutukseen luokiteltiin työterveyshuollon tilakäynti, työnohjaus, voimavarariihi ja henkilökohtainen terveysneuvonta esimerkiksi kuntotestauksen ja -kurssien yhteydessä (taulukko 3). Yrityskohtainen koulutus oli pienimuotoisempaa kuin ryhmäkoulutus ja sen toteutumista kuvattiin ryhmäkoulutusta vähemmän. Monissa hankkeissa keskityttiin vain ryhmätoimintaan. Tilakäyntien, työnohjausten ja voimavarariihi -palvelun kuulumisen hankkeen toimintoihin liittyi usein tavoitteeseen kehittää kyseistä palvelua. Tilakäyntejä, työnohjausta ja voimavarariihi -palvelua kokeiltiin ryhmäkoulutuksena parissa hankkeessa.

Lyhytkestoista, pääasiassa yhden tai kahden päivän mittaista koulutusta järjestettiin monessa hankkeessa tapahtumien, luentojen ja vierailujen muodossa (taulukko 3). Raporteissa oli usein mainittu esimerkkejä teemoista, joiden ympärille koulutukset rakentuivat, mutta tarkempaa kuvausta koulutuksen sisällöstä niistä ei löytynyt. Teemat liittyivät esimerkiksi ihmissuhteiden ja parisuhteen hoitoon sekä vanhemmuuteen ja ajanhallintaan. Opintomatkoja tehtiin raporttien perusteella ainakin seitsemässä hankkeessa.

Joissakin hankkeissa koulutettiin yrittäjien tukena olevia tahoja, kuten neuvonnan, lomituksen ja työterveyshuollon henkilöstöä (taulukko 4). Seitsemän hankkeen raporteissa oli selvä maininta toimenpiteistä, jotka oli kohdistettu organisaatioiden koulutukseen ja palveluiden kehittämiseen.

TAULUKKO 4: Esimerkkejä hankkeiden organisaatiokoulutuksesta.

| MENETELMÄ | ESIMERKKI |
|---|---|
| Koulutus ja toimintamallien kehittäminen | maaseutuyrittäjien työhyvinvoinnin yhteistyöryhmän perustaminen ja kokoontumiset työterveyshuollon kehittäminen neuvojen ja asiakaspalvelijoiden työnohjaus lomittajien työhyvinvointikoulutus opintomatka voimavarariihi -palvelun testaus lomittajien ammatillisen osaamisen kartoitusmalli |

Tiedotuksen ja julkaisujen kautta tieto hankkeen tapahtumista ja toteutumisesta levisi eteenpäin (taulukko 5). Näin pyrittiin lisäämään hankkeen näkyvyyttä ja keskustelua maaseutuyrittäjien hyvinvoinnista.

TAULUKKO 5: Hankkeiden tiedotus- ja julkaisutoiminta.

| MENETELMÄ | ESIMERKKI |
|----------------------------|--|
| Tiedotustilaisuudet | alku- ja loppuseminaarit |
| Julkaisut | kirjajulkaisut, lehdet, tiedotteet opinnäytetyö asiantuntijakuuleminen eduskunnassa Kesäpäivät -tapahtuma |

Kaikkien hankkeiden toteutuksessa käytettiin lukuisia menetelmiä, jotka näyttivät toistuvan hankkeesta toiseen. Toimenpiteiden kuvauksessa oli eroja hankkeiden välillä, ja pelkän raportin perusteella oli vaikea saada tietoa yksittäisten toimenpiteiden sisällystä ja laajuudesta. Keskeisimmät hankkeen toiminnot oli kuvattu, joten yleiskuva hankkeen toiminnoista oli mahdollista muodostaa.

6.7 Arviointi

Kaikissa raporteissa oli pohdittu hankkeen toteutumista. Raporteissa pohdittiin vaihtelevasti onnistumisia, haasteita ja ratkaisuja ongelmiin. Esimerkiksi parissa hankkeissa mainittiin, ettei ongelmia juuri ollut, kun muissa hankkeissa ongelmia lueteltiin pitkä lista. Arviointiin liittyi pohdintaa hankkeen innovatiivisuudesta ja toimintojen jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen. Raporteissa annettiin lisäksi kehittämissuhteita tulevia hankkeita varten.

Hankkeita oli arvioitu osallistujapalautteen sekä hankehenkilöstön ja ohjausryhmän pohdintojen perusteella. Hankkeissa toimineilta organisaatioilta oli kerätty palautetta monissa hankkeissa. Ulkopuolinen arviointi mainittiin kahden hankkeen raporteissa. Toisessa näistä arvioinnin sisältöä oli kuvattu keskittyen hankkeen toteutusprosessin toimivuuden ja tuloksellisuuden tarkasteluun.

6.7.1 Toiminnot ja osallistujamäärä

Opinnäytetyön yhtenä keskeisimmistä tavoitteista on selvittää, miten hankkeet olivat saavuttaneet niille asetetut tavoitteet. Tarkastelu oli helpointa aloittaa **osallistujamäärää** tutkimalla. Kaikissa hankkeissa, joiden raporteista löytyi tavoite kokonaisosallistujamäärälle ja toteutunut osallistujamäärä, tavoite täyttyi tai jäi hyvin lähelle sitä. Kuudessa hankkeista osallistuneita oli tavoitteen verran. Muissa hankkeissa osallistujamäärä ylitti tavoitteen kymmenillä, jopa sadoilla osallistujilla. Kuitenkin viiden hankkeen kohdalla tavoiteltua ja toteutunutta osallistujamäärää ei voitu verrata keskenään, koska ne oli merkitty epäselvästi tai tiedot puuttuivat kokonaan.

Raporteissa oli arvioitu hankkeen **toimintojen määrää ja sisältöä**. Ne kokivat muutoksia monessa hankkeessa. Esimerkiksi työnohjauksesta luovuttiin yhdessä hankkeessa, koska se vei enemmän aikaa ja muita resursseja kuin oli tarkoitus. Toisessa hankkeessa kuntokurssit korvattiin paikallisilla liikuntaryhmillä, koska ryhmien toiminta nähtiin pitkäkestoisempana ja monipuolisempana kuin lyhyiden kurssien. Toimintojen muutos mahdollisti resurssien ohjaamisen muille hankkeen osa-alueille, kuten lyhytkoulutukseen. Lyhyille kursseille ja koulutuksiin oli helpompi saada osallistujia kuin pidempiin koulutuksiin. Toisaalta osa koulutuksista jouduttiin perumaan vähäisen osallistujamäärän vuoksi.

Hankkeiden **innovatiivisuutta** perusteltiin monilla seikoilla, kuten hankkeen käyttämällä uudella menetelmällä tai uudella näkökulmalla. Hankkeen tärkeyttä ja ajankoh-taisuutta korostettiin raporteissa. Monessa raportissa hankkeen mainittiin vastanneen kohderyhmän tarpeita ja tukeneen hyvinvointia. Osa hankkeiden toiminnoista jatkui tai toimintaa oli suunnitteilla hankkeen päättymisen jälkeen, mikä nähtiin osoituksena hankkeen onnistumisesta. Esimerkiksi osa paikallisista harrastusryhmistä jatkoi toimintaansa hankkeen päätyttyä.

Osallistujapalautteeseen oli selkeästi viitattu 15 hankkeen arvioinnissa. Osallistujapalautteella eli kohderyhmän omalla arviolla on tärkeä rooli, kun mitataan hankkeen onnistumista ja vaikutuksia kohderyhmän hyvinvointiin. Palautetta kerättiin tavallisesti

hankkeen eri toiminnoista sekä alku- ja loppukyselyillä. Hankkeen onnistumista kohderyhmän näkökulmasta kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

Hankkeella oli vaikutusta yrittäjien itsensä kokemaan jaksamiseen huomattavasti.

Osallistujien mukaan kokoontumiset olivat aiheiltaan monipuolisia, toivat uutta ajateltavaa ja mahdollisuuden keskustella tärkeistä asioista ja oppia tuntemaan muita oman kylän viljelijöitä syvällisemmin.

Kuntotestauksin, koulutuksin ja liikuntaryhmien välityksellä saatu tieto oman terveyden ylläpitämisestä koettiin kaikkein merkittävimmäksi osa-alueeksi.

Kohderyhmän mielestä hankkeen tärkein vaikutus on se, että se on onnistunut tukemaan henkistä hyvinvointia ja jaksamista, motivoitumisen lisääntymistä oma terveyden ja työympäristön hoitamisessa, parantunutta työssä jaksamista, fyysisen ja psyykkisen työympäristön sekä oman elämän hallinnan parantumista.

Kyselyjen perusteella 75 osallistujaa (92,6 % vastaajista) ilmoitti kiinnittävänsä nyt enemmän huomiota omaan terveyteensä.

96 % vastanneista oli sitä mieltä, että hankkeen toiminta vastasi odotuksia (kaikkiaan 57 kyselyyn vastannutta).

Osallistajat odottavat jatkoa hankkeelle.

Nämä raporteista poimitut, osin lyhennetyt ilmaukset kertovat siitä, että hankkeet onnistuivat tukemaan yrittäjän hyvinvointia. Hankkeet lisäsivät tietoisuutta hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeydestä.

Kohderyhmän tavoittaminen ja sitoutuminen oli ongelmallista lähes kaikissa hankkeissa (taulukko 6). Yrittäjien kiireet ja vaikeudet työstä irrottautumiseen näkyivät vaihtelevina osallistujamäärinä ja muutoksina hankkeen toiminnoissa. Kahdessa raportissa kaivattiin muutosta yrittäjien asenteisiin, jotta omaan hyvinvointiin panostamisesta tulisi tärkeä ja ”hyväksyttävä” asia yrittäjän elämässä. Hankkeiden markkinoinnissa ja tiedotuksessa nähtiin parantamisen varaa, sillä osallistujia ei tavoitettu riittävän nopeasti eikä tieto hankkeesta kulkenut kaikille yrittäjille. Yhdessä raportissa pohdittiin, miten tavoittaa kipeimmin apua tarvitsevat yrittäjät, jotka hyötyisivät hankkeesta eniten. Kohderyhmään kuuluu joukko erilaisia ihmisiä, joilla on erilaiset tarpeet ja kiinnostuksen kohteet, joten on mietittävä, miten hanke onnistuu palvelemaan kaikkia yrittäjiä. Hankkeen toiminnot ja kohderyhmän tarpeet eivät aina kohdanneet. Yhdessä hankkeessa mainittiin, että yrittäjät kokevat itsestä riippumattomien tekijöiden vaikuttavan merkittävästi jaksamiseen, joten esimerkiksi kuntokurssi ei tuo ratkaisua tähän haasteeseen.

TAULUKKO 6: Kohderyhmän tavoitettavuus ja esimerkkejä sen kehittämisestä.

| Haasteena kohderyhmän tavoittaminen | Kehittämisideat |
|--|--------------------------------|
| osallistujien mukaan saaminen | pidempi tiedotusjakso |
| osallistujien sitoutuminen | sitoumus osallistumisesta |
| motivaatio, aktiivisuus, kiinnostus tiedotus ja markkinointi | yrittäjät hanketta kehittämään |

Raporteissa annettiin kehittämissuosituksia osallistujien hankkimiseen (taulukko 6). Kohderyhmän tavoittaminen ja hankkeen markkinointi vaativat entistä tehokkaamman ja pidemmän tiedotusjakson, jossa hyödynnetään eri toteutustahojen yhteistyötä. Yhdessä hankkeista mainittiin, että osallistujien kanssa kannattaisi tehdä sopimus palveluista, omarahoituksesta ja osallistumisesta, mikä mahdollistaisi toiminnan suunnittelemisen ryhmittäin. Asiakaslähtöisyys tulisi huomioida entistä paremmin eli yrittäjien ideat tulisi saada paremmin osaksi hankkeen suunnittelua ja toteutusta. Yrittäjien tulisi nähdä hankkeiden toimenpiteet hyvinvointia tukevinä ja ongelmia ehkäisevinä. Yrittäjien keskuudessa tarvitaan asennemuutosta, jossa osallistumista hankkeeseen ei nähdä merkinä esimerkiksi suuresta jaksamisen ongelmasta vaan oman hyvinvoinnin arvostamisesta.

6.7.2 Yhteistyö ja rahoitus

Hankkeiden tavoitteena oli kehittää **yhteistyöorganisaatioita**, niiden välistä yhteistyötä sekä niiden tarjoamia palveluja yrittäjien tukemiseksi. Raporteissa oli viittauksia siihen, että organisaatiot olivat aktivoituneet hankkeen myötä. Usean eri tahon asiantuntemusta ja yhteistyötä hyödynnettiin hankkeiden toiminnoissa. Osa toimijoista jatkoi yhteistyötä hankkeen päätyttyä ja edisti hyvinvointipalvelujen, kuten liikuntapalvelujen, saattamista yrittäjien käyttöön.

Hankeorganisaatioiden välisessä yhteistyössä oli raporttien mukaan ongelmia (taulukko 7). Hanketyö ei aina sopinut yhteistyöorganisaatioiden toimintaan esimerkiksi aikataulujen erilaisuuden, organisaatiomuutosten tai resurssipulan takia. Yhdessä raporteista mainittiin, että toteuttajaorganisaatioissa ei hanketyötä arvostettu tarpeeksi. Monessa hankkeessa ongelmaksi muodostui se, että henkilöresursseja oli vaikea saada, ja henkilövaihdoksia tapahtui niin yhteistyöorganisaatioissa kuin projektihenkilöstössä. Kolmessa hankkeessa mainittiin, että eri hankkeet ja organisaatiot järjestivät kohderyhmälle monenlaista koulutusta samanaikaisesti, joten koulutukset söivät osallistujia toisiltaan. Organisaatioiden erilaiset näkemykset ja odotukset vaativat

neuvottelua, mutta yhteistyön kuvattiin onnistuneen monessa hankkeessa. Yhdessä hankkeessa vaihtoluovollisuus ja yksityisyydensuoja nähtiin esteenä toimijoiden väliselle yhteistyölle.

TAULUKKO 7: Yhteistyön haasteet ja kehittäminen.

| Organisaatioihin ja yhteistyöhön liittyvät haasteet | Kehittämisideat |
|---|----------------------------|
| henkilöstövaihdokset | tiedotus ja yhteydenpito |
| toiminnan muutokset | hankeyhteistyö |
| yhteydenpito | avoin kokemusten jakaminen |
| erilaiset näkemykset | |
| hankkeiden välinen kilpailu | |

Yhteistyöorganisaatioiden välisen viestinnän kehittäminen koettiin hankkeissa tärkeäksi (taulukko 7). Yhdessä hankkeessa ehdotettiin organisaatioille yhteistä toimintakalenteria, josta kaikki toimijat näkisivät toistensa järjestämät koulutukset. Näin voitaisiin välttää päällekkäisyyttä toimintojen järjestämisessä. Yhteistyötä jonkin toisen hankkeen kanssa ehdotettiin jopa pakolliseksi osaksi hanketoimintaa. Ylipäätään toimijoiden välinen avoin kokemusten jakaminen koettiin kaikkia osapuolia hyödyttäväksi asiaksi monessa hankkeessa.

Hankkeiden rahoitukseen ja toteutukseen liittyi joitakin ongelmia (taulukko 8). Esimerkiksi hankkeiden valmistelu ja päättäminen veivät paljon aikaa, minkä vuoksi hankkeen varsinaisille toiminnoille jäi vähemmän aikaa kuin oli suunniteltu. Hanke ei aina toteutunut suunnitelman mukaisesti, ja joskus muutokset toimintaan olivat tarpeellisia. Muutosten tekeminen ei ollut helppoa ja se vaati ylimääräistä työtä ja aikaa. Useassa hankkeessa ongelmana nähtiin se, etteivät kaikki toimijat ymmärtäneet kehityshankkeen luonnetta. Yhdessä raporteista todettiin, ettei hanke ole kehityshanke, jos se on jo alkumetreillä tarkasti suunniteltu. Toisessa raportissa korostettiin, että hanke on olemassa uusien toimintamallien kokeilemista varten. Rahoituksen muuttuminen nähtiin haasteena, kun esimerkiksi osa rahoittajista jäi pois hankkeesta. Puutteet kohderyhmän jatkoseurannassa olivat monen hankkeen huolenaiheena. Hankkeen pitkäaikaisia vaikutuksia kohderyhmään ei selvitetty hankkeen päättymisen jälkeen.

TAULUKKO 8: Rahoitukseen ja hanketyöskentelyyn liittyvät haasteet ja kehittäminen.

| Rahoituksen ja hanketyöskentelyn haasteet | Kehittämisideat |
|---|---------------------------------|
| hankkeen valmistelu ja päättäminen | selkeät ohjeet ja lomakkeet |
| byrokratia | sponsorisopimukset kirjallisina |
| kehityshankkeen luonne | projektihenkilöstön hyvinvointi |
| rahoituksen muuttuminen | joustavuus toteutuksessa |
| jatkoseurannan puuttuminen | jatkoseuranta kohderyhmälle |

Kehittämisideoina esiteltiin hankeraportoinnin selkeyttämistä ja yksinkertaistamista (taulukko 8). Rahoittajataholta kaivattiin enemmän ohjeita ja tukea projektin toteuttamiseen. Hankesuunnitelman ja toteutuksen välille haluttiin enemmän joustoa, jotta nopeitakin muutoksia olisi mahdollista tehdä tarvittaessa. Monessa raportissa korostettiin projektihenkilöstön tukemisen tärkeyttä, koska työ on moninaista ja ihmisläheistä. Hankkeen päättymisen jälkeen kohderyhmän edustajiin tulisi pitää yhteyttä, jos hankkeen positiiviset muutokset halutaan saada pysyviksi ja levittää niitä eteenpäin.

6.7.3 Yhteiskunnalliset vaikutukset

Hankkeiden tavoitteena oli herättää keskustelua maaseudun hyvinvoinnista ja mahdollisuuksista sekä tukea yrittäjyyttä. Hankkeiden julkaisuilla, tiedotuksella ja tapahtumilla pyrittiin lisäämään hankkeiden näkyvyyttä. Hankkeet eivät merkittävästi lisänneet maaseudun työpaikkojen määrää hankkeen toiminta-aikana, mutta niiden merkitys työpaikkojen säilymiselle on suurempi.

Hankkeissa toivottiin toimintojen jatkuvan hankkeen päättymisen jälkeen. Yhdessä hankkeista oli edetty pitkälle ja saatu apuraha Voimavarariihii -palvelun valtakunnallistamiseen ja kehittämiseen uudessa hankkeessa. Monet hankkeen toiminnot jalostuvat uusissa hankkeissa ja vakiintuvat vähitellen osaksi yrittäjien hyvinvointipalveluja, kuten tukihenkilötoiminnalle on käynyt. Näin toiminnot tulevat vähitellen kaikkien ulottuville. Hankkeilla on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon, mitä niiden tulee hyödyntää jatkossa.

7 POHDINTA

Maatalous- ja maaseutuyrittäjille suunnatut, työhyvinvoinnin edistämiseen keskittyvät hankkeet ovat osoittautuneet tarpeellisiksi yrittäjien hyvinvoinnin kannalta. Hankkeet ovat tuoneet yrittäjien ulottuville hyvinvointia tukevaa tietoa ja toimintaa, jollaista maaseudulla ei ehkä ole aiemmin järjestetty. Hankkeiden idea, jossa keskitytään hyvinvointia tukevaan ja ongelmia ennaltaehkäisevään toimintaan, on mainio ja ajankohtainen. Työelämän haasteiden kasvaessa korostuu ihmisen hyvinvoinnin merkitys. Yrittäjän hyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus yrityksen hyvinvointiin ja menestykseen.

Maaseudun yrittäjien hyvinvointi kaipaa huomiota. Yrittäjällä voi olla korkea kynnyksen lähteä liikkumaan tai hakemaan apua, kun työ vie ison osan ajasta ja lähin naapuri tai ystävä asuu kilometrien päässä. Hankkeet pyrkivät madaltamaan tätä kynnystä, ja ne ovat varmasti onnistuneet tavoittamaan monia sellaisia yrittäjiä, joille hanke on koitunut pelastukseksi. Tavoittaako hanke kuitenkin kaikkein eniten tukea tarvitsevia yrittäjiä? Osallistuvatko hankkeisiin vain ne aktiiviset yrittäjät, jotka voivat hyvin jo muutenkin? Aktiivinen tiedotus on tärkeää hankkeiden näkyvyyden lisäämiseksi, ja hanketta tulee markkinoida entistä enemmän. Hankkeiden tulee voida tehdä muutoksia toimintaansa, jos suunnitellut toimenpiteet osoittautuvat hankaliksi toteuttaa. Yrittäjät tulee ottaa mukaan kehittämään ja ideoimaan hanketta.

On tärkeää, että hankkeiden aikaansaamat myönteiset vaikutukset yrittäjiin ja maaseutuun jäävät pysyviksi. Vaikka hankkeet pyrkivät ohjaamaan yrittäjiä pitkäjänteiseen työhön hyvinvointinsa lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi, ne toimivat vain rajallisen ajan. Tässä on ristiriita, sillä hyvinvointia ei tule nähdä hankkeen tavoin projektina, jolla on alku ja loppu. Hyvinvointi vaatii sen sijaan jatkuvaa kehittämistä ja myönteisten vaikutusten ylläpitoa. Hankeraporteista nousee esiin huoli yrittäjistä, joita hankkeen päätyttyä ei enää tavoiteta. Hanketoimintaan tarvitaan muutosta, jotta yrittäjistä ollaan kiinnostuneita ja hankkeiden toiminta jatkuu jossain muodossa, vaikka hanke päättyy. Erityisesti ryhmätoiminnan, jota hankkeet järjestävät, tulee jatkua. Yrittäjiä tulee innostaa kehittämään ja järjestämään toimintaa, joka jatkuisi hankkeen päättymisen jälkeen. Hankeorganisaatioiden tulisi tukea tätä tavoitetta tarjoamalla esimerkiksi tiloja toimintojen järjestämiseen.

Työhyvinvointi on laaja käsite, jonka ulottuvuuksia kuvataan eri mallien kautta. Työ ei ole irrallaan muusta elämästä vaan osa sitä, mikä korostuu erityisesti yrittäjillä, joilla työ ja vapaa-aika sekoittuvat toisiinsa. Hyvinvointi työssä vaikuttaa hyvinvointiin muil-

la elämän osa-alueilla ja päinvastoin. Siksi työhyvinvoinnin mallit ovat moniulotteisia, ja työhyvinvointihankkeet pyrkivät tukemaan hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Työkyvyn määritelmässä ja Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuvassa työhyvinvoinnin mallissa hyvinvointi rakentuu monista osista, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Työhyvinvointihankkeissa on pyritty käyttämään eri menetelmiä, joissa yhdistyvät monet hyvinvoinnin osa-alueet. Esimerkiksi ryhmätoiminnassa, jota pidettiin onnistuneena ja kiinnostavana hankkeen toteutusmuotona monessa hankkeessa, yhdistettiin sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin elementtejä.

Työn imu ja yhteisöllisyys ovat mielestäni tärkeitä työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä, joita voisi korostaa vielä enemmän. Ihmisen arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttavat merkittävästi hyvinvointiin ja näkyvät työssä. Yrittäjän on tärkeä kokea työn iloa ja löytää työlleen merkitys, joka kantaa haasteiden ja vaikeuksien yli.

Yhteisöllisyyden merkitystä ja tärkeyttä kuvataan eräässä raportissa näin: *Hankkeen aikana syntyneitä ryhmän ja vertaistuen merkitystä ei saa kadottaa*. Monessa hankkeessa yhteisöllisyys koettiin tärkeäksi ja kannettiin huolta muodostuneiden sosiaalisten verkkojen säilymisestä hankkeen päätyttyä. Yrittäjälle on eduksi, jos hänen tukiverkkoonsa kuuluu ihmisiä myös oman lähipiirin ja ammattialan ulkopuolella. Tästä syystä hyvinvointihankkeiden kohderyhmää voisi laajentaa koskemaan kaikkia maaseudulla asuvia, kuten yhdessä hankkeista mainittiin.

Maaseutuyrittäjyys tarvitsee tuekseen elämänhallintaan liittyviä valmiuksia sekä myönteistä asennoitumista, keskinäistä arvonantoa ja uskoa tulevaan. Tämä erään hankkeen ajatus kiteyttää mielestäni hyvin maaseutuyrittäjyyden peruslähtökohdat ja menestymisen avaimet. Näihin asioihin pitää hyvinvointityössä, kuten tulevissa hankkeissa, kiinnittää huomiota.

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä prosessi. Laadullinen tutkimus ja dokumenttianaalyysi olivat minulle uusi maailma, koska vastaavanlaista tutkimusta en ollut tehnyt aiemmin. Aineiston kerääminen, analysointi ja tulosten kirjoittaminen olivat vaikeimmat vaiheet ja veivät paljon aikaa. Usein tuntui, ettei työtä saa etenemään, vaikka yritti. Välillä tein aikataulun jonkin työn osan valmistumiselle, mutta huomasin, ettei orjallinen aikataulujen noudattaminen aina vienyt opinnäytetyöprosessia eteenpäin. Suunnitelmallisuus on toki tärkeää ja siihen on hyvä kiinnittää enemmän huomiota, jos vielä joskus teen tutkimusta. Olisin voinut kysyä enemmän neuvoja jo suunnitteluvaiheessa ja työn alkumetreillä, jotta olisin heti keskittynyt tutkimuksen kannalta tär-

keimpiin asioihin ja päässyt vauhtiin. Alkuvaiheessa on hyvä pysähtyä pohtimaan, millaista tietoa tarvitsee ja kuinka paljon.

Hankeraporttien tutkiminen osoittautui haastavammaksi tehtäväksi kuin olin kuvitellut. Raportteja lukiessa pohdin usein, osaanko poimia raporteista kaiken oleellisen ja onko raporteissa kaikki se tieto, mitä tarvitsen. Luin raportit useaan kertaan ja pyrin poimimaan kaikki tärkeät asiat tarkasti ja selkeästi taulukkoon myöhempää tarkastelua varten. Huomasin pian, että raporteista ei aina löytynyt etsimiäni vastauksia, mikä harmitti. Raporttien selkeys vaihteli paljon. Osa raporteista oli selkeästi jäsenneiltyjä ja helppolukuisia, mutta mukaan mahtui epäselviä raporteja, joita ei ehkä ollut tarkoitettu luettavaksi lainkaan. Mielestäni raporttien tulisi olla selkeitä, koska ne ovat julkisia. Lisäksi raporttien tulisi olla helpommin saatavilla ilman salapoliisityötä, koska ne ovat julkisia.

Opinnäytetyön aiheen valinta perustui omaan kiinnostukseen ja minulle tarjottuun aiheeseen. Yrittäjien, etenkin maatalousyrittäjien, hyvinvointi oli mietityttänyt minua pitkään, ja halusin opinnäytetyöni liittyvän jollain tapaa ihmisten hyvinvointiin ja jakamiseen. Niin kuin aluksi ajattelin, työhyvinvointihankkeiden tutkiminen osoittautui matkan varrella sekä haastavaksi että mielenkiintoiseksi tehtäväksi. Työhyvinvointihankkeiden onnistumisen selvittäminen on tärkeää, kun kehitetään hanketoimintaa ja pohditaan sen tarpeellisuutta. Hankkeen onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista on kuitenkin vaikea selvittää perusteellisesti pelkkien raporttien perusteella.

Opinnäytetyö on tekijän näkemys työhyvinvointihankkeista. Tuloksissa keskitytään enemmän havaintoihin tärkeimmistä ja yleisimmin esiintyneistä asioista kuin vertailemaan hankkeita keskenään. Tulosten ja havaintojen jäsentely oli vaikea tehtävä jo itsessään, joten vertailu jätettiin vähemmälle huomiolle tässä työssä. Tutkimusaineisto oli monimuotoinen ja sitä oli paljon, mikä toi haasteita tutkimukselle. Dokumenttianalyysin tekeminen vaatii osaamista ja paljon työtä.

Opinnäytetyö osoittaa, että hanketyössä on tutkittavaa ja kehitettävää. Yrittäjien jatko seuranta tulee kehittää ja tarjota yrittäjille toimintaa, jotta he eivät jää tyhjän päälle hankkeen päättyessä. Yrittäjiä tulee innostaa aktiivisuuteen oman ja lähiyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Hankkeita tarvitaan, koska ne ovat hyvä tapa tuoda hyvinvointiasiat yrittäjää lähelle. Yrittäjien mahdollisuudet osallistumiseen vaihtelevat, mikä lisää tarvetta kehittää hanketoimintaa yrittäjälähtöisesti. Hankeraportointi vaatii kehittämistä, jotta raporttien kirjoittamiseen ei käytetä kohtuuttomasti aikaa, mikä on pois hankkeen varsinaisilta toimenpiteiltä. Raportointi tarvitsee selkeämmät ohjeet, jotta

ylimääräiseltä työltä vältytään ja raportteihin tulee kirjattua tärkeimmät, vaaditut asiat. Lisäksi raportit pitää tehdä selkeiksi, koska ymmärtääkseni ne on tarkoitettu lukemista varten. Opinnäytetyön edetessä ja hankemateriaalin määrän kasvaessa aloin ymmärtää hankevetäjän haastavaa työtä.

LÄHTEET

Aiemmat ohjelmakaudet. EU:n alue- ja rakennepolitiikka. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 10.10.2013]. Saatavissa: <http://www.tem.fi/?s=2189>

Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Akatiimi.

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja Ilmaisu, Teos, Tekeminen. Hamina: AKATIIMI Oy.

Eskola, E. 2009. Maatilayrittäjän perusturva. Teoksessa Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. ProAgria Keskusten Liitto. Porvoo: WS Bookwell Oy, 87–88.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.

Hanketoimijan käsikirja 2010. Maaseutuverkosto. [Viitattu 22.3.2013]. Saatavissa: <http://www.maaseutu.fi/fi/index/hankkeet/rahoitusmahdollisuudet/hanketoimijankasikirja.html>

Harju, L. 2012. Työn imu työurien pidentäjänä. [Viitattu 13.11.2013]. Saatavissa: <http://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/harju-case-tyhyvinvointi-tyn-imu-tyurien-pidentajn>

Harjunpää, N. & Koivunmäki, S. Hankesuunnittelukoulutus maaseudun kehittäjille. Maaseutuverkostoyksikkö ja Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 18.3.2013]. Saatavissa: http://www.maaseutu.fi/attachments/verkostoyksikko/5BmOjXNtC/Hankesuunnittelukoulutus_maaseudun_kehittajille.pdf

Hirsjärvi, S. 2005. Kvalitatiivinen tutkimus. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Savajaara, P. (toim.) Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 151–157.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.). Työkyvyn ulottuvuudet. Helsinki: Hakapaino Oy, 17–34.

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 45–55.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2008. Kuntoutuksen perusteet. WSOY.

Kinnunen, B. 2013. Henkilökohtainen tiedonanto: 7.10.2013.

Kinnunen, B. 2009. Työterveyshuolto edistää hyvinvointia. Teoksessa Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. ProAgria Keskusten Liitto. Porvoo: WS Bookwell Oy, 55–59.

Knuutila, M. 2012. Maa- ja elintarviketalous kansantalouden osana. Teoksessa Niemi, J. & Ahlstedt, J. (toim.) Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2012. Vammalan Kirjapaino Oy, 5-9.

Kuisma, A. & Kallio, J. 2009. Yrittäminen maatilalla. Opetushallitus. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Kuntoutus. Maatalousyrittäjien eläkelaitos. Päivitetty 18.5.2011. [Viitattu 1.4.2013]. Saatavissa: <http://www.mela.fi/Elaketurva/Kuntoutus>

Liesivaara, P. & Niemi, J. 2012. Maatalouspolitiikka. Teoksessa Niemi, J. & Ahlstedt, J. (toim.) Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2012. Vammalan Kirjapaino Oy, 49–55.

Leppälä, J., Sinisalo, A. & Suutarinen, J. 2008. Fyysinen ja henkinen kuormittavuus. Teoksessa Rikkonen, P., Harmoinen, T. & Teräväinen, H. (toim.) Maatilayrityksen menestystekijät. Porvoo: WS Bookwell Oy, 95–96.

Linden, M., Aakkula, J., Voutilainen, O., Kuhmonen, T., Ponnikas, J., Kytölä, L., Juntunen, T., Keränen, R., Tiainen, T. 2008. Poliitiikan muutoksen vaikutukset alueisiin ja maaseutuväestöön (Vaihe 2). Suomen aluetutkimus FAR.

Lätti, M. & Karttunen, J. Työ ja lepo tasapainoon. Teho. 2010: 5, 4-7.

Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talentum.

Maaseudun hanketuet. Ideoista tuloksiksi. Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma 2007–2013. [Viitattu 8.10.2013].

Saatavissa:

http://www.mavi.fi/attachments/mavi/maaseudunrahoitus/5tmTH5L8l/Ideoista_tuloksiksi_2011.pdf

Maatalousyrittäjän eläkelaki (22.12.2006/1280). Finlex. [Viitattu 20.11.2012]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061280>

Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki. Tietokortti 18. Työterveyslaitos. [Viitattu 7.10.2013]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2018.pdf>

Maatilojen rakenne 2011. Matilda maataloustilastot. [Viitattu 10.10.2012]. Saatavissa: http://www.maataloustilastot.fi/maatilarekisteri-maatilojen-rakenne-2011_fi

Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma 2007–2013. [Viitattu 29.11.2012]. Saatavissa:

http://www.maaseutu.fi/attachments/maaseutufi/tietosivut/5rXSHoUlw/Ohjelman_yleis_esittely.pdf

Murtomaa-Niskala, A. Hyvinvointijakso auttaa lataamaan akkuja. Maito ja me. 2006: 1, 38–39.

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Tampere: Tammerprint Oy.

Mäkitalo, J. 2009. Työkyvyn käsite eri yhteyksissä. Terveysportti. Työterveyshuollon tietokannat. [Viitattu 25.10.2012]. Saatavissa: <http://www.terveysportti.fi>

Mäkitalo, J. 2009. Työkyvystä työhyvinvointiin. Terveysportti. Työterveyshuollon tietokannat. [Viitattu 25.10.2012]. Saatavissa: <http://www.terveysportti.fi>

Mäkitalo, J. & Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja ihminen 8(3).

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: WS Bookwell Oy. 2. uudistettu painos.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

- Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Sipoo: Silverprint.
- Peurala, M., Perkiö-Mäkelä, M., Leino, T., Manninen, P. & Husman, K. 2010. Työterveyshuolto. Teoksessa Kauppinen, T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Vammalan Kirjapaino Oy, 170–176.
- Ponnikas, J., Korhonen, S., Kuhmonen, H-M., Leinamo, K., Lundström, N., Rehunen, A. & Siirilä, H. 2011. Maaseutukatsaus 2011. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä. Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Raijas, A. 2011. Arjen hyvinvointi. Teoksessa Saari, J. (toim.) Hyvinvointi suomalaisen yhteiskunnan perusta. Vilna: Balto Print, 243–263.
- Rakennerahastostrategia pähkinänkuoressa. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 14.10.2013].
Saatavissa:
http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/fi/01_rakennerahastotoiminta/01_ohjel_makausi/index.jsp
- Rantala, O. & Tauriainen, J. 2012. Maatalous- ja puutarhayritysten tulos- ja kannattavuuskehitys. Teoksessa Niemi, J. & Ahlstedt, J. (toim.) Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2012. Vammalan Kirjapaino Oy, 56–61.
- Rantamäki-Lahtinen, L. 2012. Maaseudun yrittäjyys. Teoksessa Niemi, J. & Ahlstedt, J. (toim.) Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2012. Vammalan Kirjapaino Oy, 9-13.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ristola, P. & Lumiaho, M. 2009. Lisäturvaa sosiaaliturvan täydennykseksi. Teoksessa Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. ProAgria Keskusten Liitto. Porvoo: WS Bookwell Oy, 89–93.
- Robson, C. 2000. Käytännön arvioinnin perusteet. Tammi.
- Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa. Talentum. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sijaisapu. Maatalousyrittäjien eläkelaitos. Päivitetty 20.12.2011. [Viitattu 1.4.2013].
Saatavissa: <http://www.mela.fi/Lomitus/Kenelle/Sijaisapu>
- Sukupolvenvaihdoksen rahoitus. Farmit. [Viitattu 24.9.2013].
Saatavissa: <http://www.farmit.net/talous/sukupolvenvaihdos/rahoitus>
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 11–44.
- Taattola, K., Ojanen, K. & Torpström, A. 2010. Maa- ja metsätalous. Teoksessa Kauppinen, T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Vammalan Kirjapaino Oy, 183–187.
- Talouden suunnittelu. Agronet. ProAgria, MTK, Viestilehdet Oy & MTT. [Viitattu 8.4.2013]. Saatavissa:
<https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/agronet/Tilanjohtaminen/Talouden%20suunnittelu>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Tuure, V-M. Ajankohtaista viljelijöiden työhyvinvoinnista. Teho. 2011: 2, 44–46.

Työkykytalo. Työterveyslaitos 2010. [Viitattu 3.12.2013].

Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyoura/ikavoimaa_tyohon/Sivut/tyokykytalo.aspx

Vesala, H. & Vesala, K. 2008. Viljelijöiden yrittäjäidentiteetti. Teoksessa Rikkonen, P., Harmoinen, T. & Teräväinen, H. (toim.) Maatilayrityksen menestystekijät. Porvoo: WS Bookwell Oy, 96–99.

Vihinen, H. & Voutilainen, O. 2012. Maaseutu- ja aluepolitiikka. Teoksessa Niemi, J. & Ahlstedt, J. (toim.) Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2012. Vammalan Kirjapaino Oy, 78–87.

Virtanen, P. 2007. Arviointi. Edita.

Väre, M. 2012. Suomalainen maatila. Teoksessa Niemi, J. & Ahlstedt, J. (toim.) Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2012. Vammalan Kirjapaino Oy, 14–17.

Yliselä, P. 2009. Yrittämisen paineet ja hyvinvointi. Teoksessa Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. ProAgria Keskusten Liitto. Porvoo: WS Bookwell Oy, 8-11.

Yrittäjän työterveyshuolto. Kansaneläkelaitos. [Viitattu 7.10.2013].

Saatavissa: <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto-yrittaja>

