
MAATALOUSYRITTÄJIEN KOKEMUKSIA HYVINVOINTIHANKKEISTA




Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma

Mustiala, syksy 2014

Marianne Saha

Marianne Saha



MUSTIALA
Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma
Maatilatalous

Tekijä	Marianne Saha	Vuosi 2014
Työn nimi	Maatalousyrittäjien kokemuksia hyvinvointihankkeista	

TIIVISTELMÄ

Maatalousyrittäjien hyvinvointi on mielenkiintoinen ja ajankohtainen aihe tänä päivänä. Hyvinvointia tukevia hankkeita on järjestetty eri puolilla Suomea ja nyt näitä maatalousyrittäjien hyvinvointihankkeita on tullut päätökseen. Työn toimeksiantajana on Maatalousyrittäjien eläkelaitos (MELA), jonka kautta tarve tällaiselle työlle löytyi. Työn tavoitteena on selvittää maatalousyrittäjien kokemuksia hyvinvointihankkeiden vaikutuksia. Keskeisiä kysymyksiä ovat: Mistä syistä viljelijät ovat lähteneet hankkeeseen mukaan? Millaisia vaikutuksia hankkeella oli? Mitä hankkeilta toivotaan tulevaisuudessa? Selvitin myös syitä miksi osa viljelijöistä ei lähde mukaan hankkeisiin.

Työssä on esitelty maatalousyrittäjien hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä hyödyntäen kirjallisuutta, raportteja, tutkimuksia, verkkomateriaalia, lehtiartikkeleita ja radiohaastattelua. Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä maatalousyrittäjien kannalta ovat erityisesti työkyky ja terveys, työolot ja työn hallinta. Työssä esittelen myös työterveyshuoltopalveluja, maaseudun kehittämiseen liittyvää hanketoimintaa sekä kaksi työhön mukaan valittua hyvinvointihanketta eli 3M-hanke Pohjois-Pohjanmaalta ja MAJA-hanke Keski-Suomesta.

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena käyttäen puhelinhaastattelumenetelmää. Tavoitteena oli haastatella kymmentä 3M-hankkeessa mukana ollutta maitotilallista. Vastauksista kävi ilmi se, että hankkeisiin lähdettiin mukaan, koska haluttiin keinoja arjesta irtautumiseen. Erityisesti hanke auttoi työssä jaksamiseen ja sosiaalisiin suhteisiin ja yrityksen kannalta saatiin lisää uskoa omaan työhön ja alan tulevaisuuteen. Vastaajat arvioivat, että jotkut viljelijöistä voivat olla kuitenkin niin väsyneitä, etteivät jaksais poistua kotoa ja lähteä mukaan hankkeisiin. Tutkimuksesta käy ilmi, että hankkeet antavat maatalousyrittäjille hyvän keinon arjesta irtautumiseen, apua työssä jaksamiseen ja mahdollisuuden päästä tapaamaan muita tuottajia.

Avainsanat maatalousyrittäjä, hyvinvointi, hyvinvointihanke, työssä jaksaminen

Sivut 40 s. + liitteet 3 s.

MUSTIALA

Degree Programme in Agricultural and Rural Industries
Agriculture option

Author	Marianne Saha	Year 2014
Subject of Bachelor's thesis	Farmers' experiences with well-being projects	

ABSTRACT

Farmers' well-being is a current topic in these days. The thesis topic was proposed by the commissioner, was the Farmers' Social Insurance Institution (Mela). Thesis objectives were to find out the reasons why farmers participated to the well-being project, how the project contributed to the farmer and their company, why farmers do not participate in projects and what farmers are hoping for projects in the future.

Well-being information from books, online sources, journals and radio program were used as sources for the thesis. Farmer's well-being consists of many different factors. This thesis illuminates the main topics of working ability and health which consists of mental, physical and social well-being, working conditions, coordination of work and everyday life and well-being services and program. The study present two different typical well-being projects; 3M-project from Northern Ostrobothnia (Oulu) and MAJA-project from Central Finland (Jyväskylä).

The study was conducted as a qualitative study using the telephone interview method. Ten dairy farmers who were involved in the project 3M were interviewed. Farmers main reason for participating in the project was social well-being, improvement to own well-being and finding ways to coordinate work and everyday life. The project also gave the means to maintain health, created new social relations and relieve management of work-related stress. The reasons why all farmers are do not participate in well-being project were, that they are too tired to go out of home farm, there is too many problems of farm relief worker-system or they don't have time. In the future, the farmers hope that there will be more well-being projects and they want to recommend the project to other farmers. The conclusion is that well-being projects are necessary and farmers need external support of their well-being in future.

Keywords farmers' well-being, well-being projects, working ability, working conditions

Pages 40 p. + appendices 3 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	MAATALOUSYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA.....	1
2.1	Maatalousyrittäjä Suomessa.....	2
2.2	Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.....	2
2.2.1	Työkyky ja terveys	3
2.2.2	Työolot	7
2.2.3	Työn hallinta.....	8
2.2.4	Työterveyshuolto.....	11
2.2.5	Työhyvinvointiohjelma	12
3	MAASEUDUN KEHITTÄMISHANKKEET	13
3.1	Maaseudun hanketuet.....	14
4	TUTKITTAVAT HANKKEET	15
4.1	3M-hanke (milkkiä, mjölkkiä, maitoa)	16
4.1.1	Tavoitteet.....	17
4.1.2	Toimenpiteet.....	18
4.1.3	Vaikutukset.....	19
4.2	MAJA-hanke	19
4.2.1	Tavoitteet.....	21
4.2.2	Toimenpiteet.....	21
4.2.3	Vaikutukset.....	22
5	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET.....	22
5.1	Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu.....	23
6	TUTKIMUKSEN TULOKSIA	24
6.1	Sytä miksi viljelijät lähtivät hankkeeseen mukaan	25
6.2	Viljelijöiden odotukset hankkeesta ja niiden toteutuminen	25
6.3	Hankkeen vaikutukset viljelijän hyvinvointiin ja yritystoimintaan	26
6.4	3M-hankkeen positiiviset ja kehitettävät asiat	27
6.5	Uusien viljelijöiden saaminen mukaan hyvinvointihankkeisiin.....	28
6.6	Viljelijöiden mielipide hyvinvointihankkeista	30
6.7	Hankkeet tulevaisuudessa	30
6.8	MAJA-hankkeen vaikutuksia ja huomioita.....	32
7	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	33
	LÄHTEET	37

Liite 1 Saate

Liite 2 Haastattelulomake

1 JOHDANTO

Maatalousyrittäjien hyvinvointihankkeita on järjestetty useita eri puolilla Suomea. Viimeisin hankekausi on tullut päätökseen, joten hankkeiden vaikutuksia eri näkökulmista on hyvä tarkastella ennen uutta hankekautta. Työ on lähtenyt liikkeelle omasta kiinnostuksesta maatalousyrittäjien hyvinvointia kohtaan. Aiheen kohdentuminen hyvinvointihankkeisiin tapahtui yhteistyössä työn toimeksiantajan eli Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (MELA) yhdysheikilöiden kanssa.

Maatalousyrittäjäyys on muuttunut paljon muutamassa vuosikymmenessä Euroopan Unioniin liittymisen ja alan kehityksen myötä. Tiloja on vähemmän, mutta tilakoot ovat kasvaneet ja alalle on tullut paljon uusia vaatimuksia ja säädöksiä, jotka vaativat jatkuvaa ajan hermolla pysymistä. Lisäksi taloustilanteen ailahtelut ja muut ulkopuoliset tekijät luovat paineita maatalousyrittäjien arkeen. Maatalousyrittäjän työpäivät voivat venyä hyvinkin pitkiksi. Monen viljelijän työympäristö on myös hänen kotinsa, jolloin työn ja arjen erottaminen toisistaan voi olla hankalaa. Maaseudulla asutus on myös harvempaa, jolloin välimatkat naapureiden tai muun kyläyhteisön välillä voivat olla suuria. Maatalousyrittäjän työ voi olla hyvinkin yksinäistä. Haluan tällä opinnäytetyöllä tuoda esiin niitä asioita, joilla on olennaisesti vaikutusta maatalousyrittäjien jaksamiseen, työkykyyn, terveyteen, työn hallintaan ja työolosuhteisiin. Lisäksi esittelen työterveyshuoltopalveluja ja maaseudun kehittämiseen liittyvää hanketoimintaa.

Työn tutkimusosuudella selvitetään hyvinvointihankkeiden vaikutuksia maatalousyrittäjiin kahden esimerkkihankkeen eli 3M-hankkeen ja MAJA-hankkeen avulla. Tutkimusosuudessa kuullaan 3M-hankkeessa mukana olleiden Pohjois-Pohjanmaalaisten maitotilallisten omia ajatuksia hyvinvointihankkeesta ja sen vaikutuksista. Hankkeiden tarkoituksena on luoda monipuolista toimintaa maatalousyrittäjien hyvinvoinnin tueksi. Tutkimuksen myötä saadaan kuitenkin käsitystä siitä, miten hankkeet ovat todellisuudessa yrittäjiin vaikuttaneet ja millaisia ajatuksia heillä on hankkeista tulevaisuuden kannalta. MAJA-hankkeen vaikutuksia tässä työssä käsitellään hankkeen projektipäällikölle tehdyn haastattelun perusteella pienimuotoisemmin.

2 MAATALOUSYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA

Maatilayrittäjän työkyvyllä ja sen ylläpitämisellä on tärkeä merkitys ympäristössä, jossa nopeat muutokset ovat mahdollisia ja hyvin todennäköisiä. Maatilayrittäjän roolien moninaisuus, työaikojen epäsäännöllisyys, työn fyysisyys, ajan puute, alalla tapahtuvat isot investoinnit, luonnonolosuhteiden vaikutus ja tukipolitiikka luovat jatkuvaa painetta maatilayrittäjän arkeen. Mitä paremmin yrittäjät pystyvät pitämään yllä työkykyä joka osa-alueella, sitä paremmin voivat niin ihmiset kuin maatilayrityskin. (Yliselä P., 2009, 6)

”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” Työhyvinvoinnin luomiseen tarvitaan työnantajan ja työntekijöiden yhteinen halu luoda hyvä työpaikka sekä huolehtia työhyvinvoinnin edistämistä. Työterveyshuolto auttaa työkyvyn, työhyvinvoinnin ja työterveyden ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2014)

2.1 Maatalousyrittäjä Suomessa

Vuonna 2013 Suomessa oli 54 398 maatalous- ja puutarhayritystä mikä on 1400 tilaa vähemmän kuin vuonna 2012. Viljelijöiden keski-ikä yksityisillä tiloilla oli 50,6 vuotta, keskimäärin käytössä olevaa maatalousmaata oli 41,5 hehtaaria ja yleisimpänä tuotantosuuntana oli viljanviljely (36 % tiloista). (Maataloustilastot 2014a)

Viimeisen viidentoista vuoden aikana suomalainen maaseutu on muuttunut nopeasti. Harvaanasutuilla alueilla väestö on vähentynyt ja ikääntynyt kun taas kaupunkien läheisellä maaseudulla ihmisten ja yritysten määrä on kasvanut. Maaseudun pienyritykset voidaan jakaa kolmeen ryhmään eli perustuotantotiloihin (maa- ja metsätaloutta), monialaisiin tiloihin (maa- ja metsätaloutta sekä muun toimialan yritystoimintaa) ja muihin maaseudun pienyrityksiin (ei maatilakykentää). Rakennemuutosta kuvastaa hyvin se, että tilamäärien vähentyessä tilojen keskikoko on kasvanut. Esimerkiksi vuosina 1995–2012 tukea saaneiden tilojen keskikoko on kasvanut 22,8 peltohehtaaria 38,6 hehtaariin eli kasvua on tapahtunut 70 %. Suomessa maataloustuotanto perustuukin pääasiassa perheviljelmiin. (Niemi J., Ahlstedt J., 2013, 9-16)

2.2 Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Maatilayrittäjän hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sosiaaliseen hyvinvointiin voidaan katsoa kuuluvan ihmissuhteet, johon sisältyvät muun muassa perheenjäsenten välit, selviytyminen hankalista tilanteista yhdessä ja turvaverkosto. Turvaverkostoon voivat kuulua esimerkiksi oma perhe, kyläyhteisö ja ystävät.

Henkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan jaksamista, johon vaikuttavat esimerkiksi työn sisältö, motivaatio, tyytyväisyys omaan työhön, ammattitaito, työn ja arjen yhteensovittaminen, riittävän työvoiman saatavuus ja työyhteisön tuki.

Fyysiseen hyvinvointiin puolestaan voidaan katsoa kuuluvan terveelliset elämäntavat, kuten kunto ja terveys, ravitsemukselliset asiat, hallittu nautintoainesten käyttö, lepo ja työtä tukeva liikunta. Lisäksi fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat työturvallisuus ja terveys.

Yrittäjän henkikohtaisella taloudella ja kannattavalla toiminnalla on vaikutuksia taloudelliseen hyvinvointiin. Yrittäjän on saatava riittävä toimeentulo, tulojen ja menojen on oltava tasapainossa sekä yrittäjän on pystyttävä huolehtimaan tuotannon ja talouden suunnittelusta, riskien hallinnasta, tavoitteellisuudesta, ajankäytön hallinnasta sekä töiden organisoinnista. (Yliselä P., 2009, 6-7)

Yhteiskunta luo maatalousyrittäjille erilaisia paineita ympäristöön, eläinten hyvinvointiin ja tukiehtoihin liittyvissä osa-alueissa. Työn vaatimukset ja osaamisen tarve esimerkiksi johtamiseen liittyvissä asioissa on kasvanut lyhyessä ajassa. Lisäksi yhteiskunnalliset, poliittiset, taloudelliset ja markkinoiden muutokset vähentävät yrittäjien hallinnantunnetta, jolloin epävarmuus tulevaisuudesta ei edistä työhyvinvointia. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen tekemän kyselyn mukaan yrittäjät toivoivat lomituksen kehittämistä, kuntoutuksia, kuntoremonttikursseja ja koulutuksia, tiedotusta ja neuvontaa sekä työterveyshuollon kehittämistä. Yrittäjät toivovat myös erilaisia työhyvinvointiin liittyviä tapahtumia ja tilaisuuksia. (Mela 2014a)

Työhyvinvointiartikkelissa ”Stop työuupumukselle” valvontaeläinlääkäri Aila Rauatmaa toteaa, että esimerkiksi eläinten hoidon laiminlyönneiltä voitaisiin välttyä, jos viljelijän jaksamisongelmat havaittaisiin ajoissa ja nämä väsymykset merkit osattaisiin ottaa puheeksi. Rauatmaan mukaan pahoinvointi ilmenee monesti pienissä asioissa, kuten siivouksen ontumisena, paperitöiden väliin jäämisenä tai korvamerkkien puuttumisena. Pienet asiat olisi hyvä saada kuntoon, jotta voidaan välttää suuremmat ongelmat. Väsymys voi aiheuttaa tilasokeutta. Rauatmaa kertoo artikkelissa esimerkin, jossa viljelijä oli muutamana viikon ajan kantanut vettä vasikoille sangolla vesikupin rikkouduttua. Viljelijän voimia olisi säästynyt huomattavasti, jos rikkoutunut vesikuppi olisi korjattu. Rauatmaa toivoo myös, että viljelijät uskaltaisivat hyödyntää asiantuntija-apua enemmän, ja että viljelijä huolehtii työ- ja ihmissuhdeverkostoitaa. (Havu S., 2014, 82)

2.2.1 Työkyky ja terveys

Työterveyslaitoksen, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen ja Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliiton laatiman ”Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki”- tietokortin 18 mukaan ihmisen tärkein pääoma työelämässä on hänen työkykynsä. Maatalousyrittäjän työkyky perustuu terveyteen sekä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn.

Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan suoriutumista fyysisesti päivittäisistä perustoiminnoista, arkisten asioiden hoitamisesta, vapaa-ajanvietosta ja yhteydenpidosta sosiaaliseen verkostoon sekä työelämästä ja opiskelusta. Psyykkinen toimintakyky liittyy itsearvostukseen, mielialaan, omiin voimavaroihin ja erilaisista haasteista selviytymisiin. Sosiaalinen toimintakyky puoles-

taan liittyy kykyyn toimia ja olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2006, 4)

Terveyden heikkeneminen heikentää toimintakykyä. On huomioitava riittävä lepo sekä oma henkinen ja fyysinen kunto. Lisäksi työterveyshuollon palveluiden käyttö auttaa maatalousyrittäjää ylläpitämään omaa terveyttä erilaisissa muutostilanteissa. Ammatillisen osaamisen perustana ovat puolestaan peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen päivittäminen on myös maatalousyrittäjille tärkeää, koska uusia vaatimuksia muodostuu koko ajan lisää ja omaa osaamistaan on muistettava myös kehittää. On myös tärkeää muistaa, että kaikkea ei tarvitse tehdä yksin vaan maatalousyrittäjien on mahdollista saada apua eri yhteistyötahojen avulla sekä verkostoitumalla. (tietokortti 18, 2010)

Hyvän työyhteisön merkkejä ovat oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, vaikutusmahdollisuus omaan työhön, selkeät työtavoitteet, avoin tiedonkulku ja palaute sekä kehitysmahdollisuudet. Yhtenä kokonaisuutena on huomioitava työolosuhteet, työn vaatavuus ja työyhteisön toimivuus.

Maatalousyrittäjien voimavaroja heikentävät työn sitovuus, liika työmäärä ja työn kuormittavuus. Erityisen tärkeää olisi suhteuttaa työmäärä työkykyä vastaavaksi. Myös työmenetelmät ja -välineet, työketjut ja ergonomiset ratkaisut olisi syytä kartoittaa jokaiselle tilalle. Tapaturmien ja sairastumisen varalle on mahdollista saada sijaisapua, mutta yllättäviin tilanteisiin kannattaa varautua jo etukäteen. Vuorovaikutustaidot ovat tärkeässä roolissa johtamisen kannalta sekä tilaa pyörivien avioparien kannalta, jotka ovat useimmiten myös työpari tilan töissä. Pariskunnilla on mahdollisuus osallistua esimerkiksi parisuhdekursseihin. (tietokortti 18, 2010)

Työkykyä vahvistavana tekijänä voidaan pitää työn kokemista mielekkäänä ja riittävän haasteellisenä. Työn pakonomaisuus ja jos se ei vastaa henkilön omia odotuksia voivat heikentää työkykyä. Toisinaan olisi hyvä miettiä omien arvojen, motivaation, omien asenteiden, työssä viihtymisen ja oman ammattitaidon vaikutuksia omaan hyvinvointiin. (Pirkkalainen M., Yliselä P., 2009, 25)

Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus selvitysraportissa (2011) esitetään ”Yrittäjän työhyvinvointimalli”, jonka perustana on se mikä kuluttaa ja lisää yrittäjän voimavaroja. Voimavaroja lisäävät työn itsenäisyys, työn kiinnostavuus sekä monipuolisuus ja mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan sekä säädellä omaa työtään. Työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä mainitaan taloudellinen epävarmuus, hallinnollisiin tehtäviin kuluva aika sekä se, että työssä ollaan kiinni kokonaisvaltaisesti. Tässä tapauksessa olisi pystyttävä erottamaan työ ja vapaa-aika toisistaan, jolloin palautuminen olisi mahdollista. (Mäkelä-Pusa P., Terävä K., Manka M., 2011, 17)

Maatilayritykset myös kehittyvät ja muuttuvat nykypäivänä monin eri tavoin. Muutokset voivat luoda muutospaineita. Yrityksen tuotantoa voidaan laajen-

taa, monipuolistaa, tehostaa tai jossain vaiheessa vastaan voi tulla myös tilanne, jolloin tuotantoa joudutaan ajamaan alas. Sukupolvenvaihdos on myös muutosvaihe. Tällaisissa muutoksissa on taloudellisten seikkojen lisäksi hyvä huomioida myös ihmisen oma jaksaminen. Sukupolvenvaihdoksessa on tärkeää turvata jatkajien työhyvinvointi ja tuotantoa laajentaessa olisi selvitettävä kaikki tavoitteet, joita muutokselta halutaan. (Pirkkalainen M., Yliselä P., 2009, 25–33)

Terveys, hyvä kunto ja terveelliset elämäntavat ovat myös maatilayrittäjän hyvinvoinnin ja työkyvyn pohja. Suomalaisten maatalousyrittäjien terveysriskeiksi luetaan vähäinen liikunta ja ylipaino. Yleensä maatalousyrittäjät kuitenkin tupakoivat ja nauttivat alkoholia humalaan asti harvemmin kuin muut suomalaiset työssä käyvät. Työkykynsä maatalousyrittäjät ovat arvioineet muita väestöryhmiä heikommaksi ja antoivatkin asteikolla 0-10 työkykynsä arvioksi 7,8. (Kinnunen B., Pethman K., 2009, 35–36)

Maatalousyrittäjät harrastavat Suomessa muuta väestöä vähemmän liikuntaa. Erityisesti 45–55 -vuotiaat miehet harrastavat vähän liikuntaa. Syyksi maatalousyrittäjät ovat ilmoittaneet pääasiassa laiskuuden ja ajan puutteen. Koneellistumisen lisääntyessä ja tilakoon kasvaessa yksipuolisen työn määrä kasvaa, jolloin se vaikuttaa kuormittavasti myös tuki- ja liikuntaelimestöön.

Vuonna 1997 tehdyssä tutkimuksessa viljelijät arvioivat työnsä henkisen rasittavuuden lisääntyneen huomattavasti kahden viimeisen vuoden aikana. Syiksi henkisen rasittumisen lisääntymiseen mainittiin maataloudessa vaadittavan tietämyksen muuttuminen, muiden ihmisten suhtautuminen maatalouteen sekä sen harjoittajiin, taloudellinen tilanne, sekä työmäärän muutokset. (Lehto E., ym. 2001, 20–22)

Maitotilan Hyvä Vointi -tutkimushankkeen loppuraportin mukaan maitotilalliset kokevat työssään voimavaratekijäksi oman perheen, lapset, eläinten terveyden ja puolison. Kuormittaviksi tekijöiksi tutkimuksessa todettiin EU:n maatalouspolitiikka, viljelijöiden kohtelu yhteiskunnassa sekä mediassa ja maatalousalan tulevaisuuden näkymät. Tutkimuksessa selvitettiin myös miten tilalliset kokivat stressiä ja vastaajista joka viides ei kokenut lainkaan stressiä. Työuupumuksen suhteen tutkimuksesta käy ilmi, että lähes puolella vastaajista ei ollut lainkaan työuupumusta ja hieman alle puolella oli työuupumusta jonkin verran. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin sitä millaisia toimenpiteitä maitotilalliset eniten painottaisivat hyvinvoinnin parantamiseksi niin eläinten kuin ihmistenkin suhteen. Vastauksista kävi ilmi, että eniten toivottiin toimenpiteitä aiheelle ”turvataan alan kannattavuus” ja toiseksi eniten ”parannetaan lomituspalveluja”. Suurimalla osalla vastanneiden tiloista ei työskennellyt ulkopuolista työvoimaa. Näiden parannusehdotusten jälkeen toivottiin kuntoutusmahdollisuuksien ja terveyshuollon parannuksia, mutta myös lisää neuvontaa ja koulutusta esimerkiksi oman jaksamisen ylläpitämisen suhteen. (Kymäläinen H-R, 2012 43–57)

Yksilöön kohdistuvaa stressiä aiheuttavatkin ulkoiset ja sisäiset vaatimukset. Ulkoisia vaatimuksia maatalousyrittäjillä voivat olla esimerkiksi kiire, elämänmuutokset, epävarmuus työn jatkumisesta ja yksin työskentely. Esimerkiksi EU-tukipolitiikan myötä on tullut uusia vaatimuksia, jotka ovat olleet esimerkiksi iäkkäämmille viljelijöille haasteellisia. Sisäisiä vaatimuksia stressiin vaikuttavissa tekijöissä ovat yrittäjän omat tarpeet, odotukset, arvot ja tavoitteet. Esimerkiksi sukupolvien työn jatkuminen voi olla monelle viljelijälle tärkeä arvo jonka vaarantuminen voidaan kokea jopa kriisinä. Erityisesti nuorilla maatalousyrittäjillä on ollut runsaammin stressioireita esimerkiksi sukupolvenvaihdostilanteessa, jolloin tila voi vaatia runsaasti lainarahalla tehtäviä investointeja. Stressinhallintaresursseja ovat koulutus, perityt taipumukset, hyvä itsetunto, hyvä motivaatio ja elämänasenteet, sosiaalinen tuki, taloudelliset voimavarat sekä työolot. (Leskinen J., 2004, 20–21)

Viljelijän työssä tärkein sosiaalinen tuki tulee hyvistä perhesuhteista tai naapureilta. Monesti puoliso on suomalaisen viljelijän ainoa työtoveri. Harvaan asutussa Suomessa tilan eristyneisyys voi rajoittaa merkittävästi sosiaalisten suhteiden määrää. Esimerkiksi ne viljelijät, joilla on mahdollisuus puhua jollekin ihmiselle ongelmistaan, kokevat maatalouden muutoksen vähemmän uhkaavana. Puolestaan niillä viljelijöillä, jotka eivät saa puolisoltaan tukea työtä koskevissa ratkaisuissa, voi olla enemmän mielenterveysoireita. (Leskinen J., 2004, 30)

Maatilan töiden terveysvaarat riippuvat monesti tuotantosuunnasta ja työmenetelmistä. Maatalousyrittäjien pitkäaikaissairastavuus on vähentynyt huomattavasti vuodesta 1979, mutta maatalousyrittäjillä on työtä haittaavia pitkäaikaissairauksia edelleen enemmän kuin muilla aloilla. Yleisimpiä terveysvaaroja ovat pöly, hankalat työasennot, melu sekä kemikaalit. Eläinten arvaamaton käyttäytyminen, kulkuteiden ahtaus tai muut epäkohdat ja joidenkin työvaiheiden raskaus vaarantavat työturvallisuutta. Lisäksi tapaturmariskiä lisäävät eläimet ja niiden potkut, puskemiset, polkemat tai puristuminen eläinten hoidon aikana. Terveysvaaroja ovat myös liukastumiset, kolhaisut esineisiin, kompastumiset sekä venähdykset ja nyrjähdykset. Myös koneet ja laitteet aiheuttavat tapaturmavaaroja, esimerkiksi liikkuvat osat, terävät pellit, ohjauspyörän iskut sekä putoaminen tai kaatuminen traktoriin mentäessä tai poistuttaessa. Vakavimpia onnettomuuksia sattuu traktorin kaatuessa, yhteentörmäyksessä tai jäätäessä koneen tai laitteen alle sekä puinneissa ja heinän- ja säilörehunteissa. (Lehto E., Heikkilä J., 2001, 17–18)

Työn vaarojen arviointiin ja selvittämiseen voidaan käyttää henkilöriskien ja työn vaarojen arviointia, työterveyshuollon toteuttamaa työpaikkaselvitystä sekä järjestelmällistä riskien arviointia eri määräysten mukaan (Eskola E., Louhelainen K., Pyykkönen M., 2005, 23).

Tapaturmaksi voidaan katsoa äkillinen ja odottamaton tapahtuma, jonka aiheuttaa ulkoinen syy. Ammattitautina puolestaan korvataan sairaus, joka on aiheutunut todennäköisesti työstä. (Lehto E., ym. 2001, 19) Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen tekemien tilastojen mukaan maatalouden tapaturmat

(MATA) ovat vähentyneet vuodesta 1992 lähtien. Vuonna 2013 työaikana sattuneita korvattavia tapaturmia tapahtui 4 401 ja uusia ammattitauteja tuli 143, kun vastaavat luvut vuonna 1992 olivat 15 000 tapaturmaa ja 1 064 ammattitautia. Täytyy kuitenkin huomioida se, että myös viljelijöiden määrä tällä aika välillä on laskenut. (Mela 2014b)

Työtapaturmaan vaikuttavat monet tekijät ja usein se tapahtuukin monen tekijän ketjureaktiona. Tällainen tapaturmaan vaikuttava tekijä voi olla myös työntekijään liittyvät seikat, kuten ikä, vireystila, kokemus, asenne, terveydentila, kunto ja kiire. (MTK 2014a)

Maatalousyrittäjien työkyvyttömyyttä aiheuttavat eniten tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työhön sisältyy paljon fyysisiä kuormitustekijöitä eikä työn fyysisyys ylläpidä toimintakykyä, joten liikuntaharrastuksella on tärkeä vaikutus hengitys- ja verenkiertoelimistöön sekä tuki- ja liikuntaelimistön suorituskykyyn. (Lehto E., ym., 2001, 19)

2.2.2 Työolot

Maatilan Pellervo-lehden tutkimusartikkelissa ”Karjanhoito ja ikä tuovat tapaturmia” todetaan, että suurin riski ajautua tapaturmaan on ikääntyvällä yrittäjällä, jolla on korkeintaan keskikokoinen karjatila ja jolla on kuormittavat työtavat. Lisäksi miehille sattuu enemmän työtapaturmia, mutta ammattitautien osalta ero miesten ja naisten välillä on pienempi. Iän ja työuran pituus nostavat työtapaturmariskiä ja myös riskiä alentuneeseen työkykyyn. Tuotannon laajentaminen (esimerkiksi robottinavetat) ja työympäristön kehittäminen vähentävät työtapaturmien ja ammattitautien riskiä. (Pakarinen L., 2014, 18–19)

Maatalousyrityksissä työskentelevien naisten osalta tutkimuksessa ”Työhyvinvointi maataloilla; Stressi, työturvallisuus eläintenhoitotöissä ja naisten työolosuhteet maidontuotantotiloilla” huomattiin, että naiset ovat harvemmin peltotöissä mukana, mutta ajavat jonkin verran koneita esimerkiksi säilörehunteossa. Suurin osa huolehtii karjatiloilla karjapuolen asioista ja kotitaloudesta. Naiset tekevät useimmiten myös fyysisiä työtehtäviä kuten kantamista, karsinoiden siivoamista ja rehunjakoa käsin. Miehet puolestaan huolehtivat rehujen koneellisesta jaosta. Vain harvalla naisella on aikaa itselleen aamun ja illan töiden välillä. Naiset kuitenkin pitivät työtään eläinten parissa ja luonnon lähellä palkitsevana, vaikka työpäivät ovat pitkiä. (Kallioniemi M., 2013, 58)

Työympäristöstä huolehtiminen ja työsuojelu ovat puolestaan maatilayrittäjien omalla vastuulla ja niistä huolehtiminen tulisikin olla osana tilan normaalia arkea. Fyysisiä työympäristön aiheuttamia vaaratekijöitä maatilayrityksissä voivat olla muun muassa virheelliset työskentelyasennot ja työrytmit, tapaturmavaarat, työympäristön aiheuttamat haittatekijät (melu, värinä, valaistus), kemialliset haitat (kasvinsuojeluaineet, puhdistusaineet, säilöntäaineet, lantakaasut), biologiset haitat (erilaiset pölyt, bakteerit, virukset, varastopunkit) ja myös eläimistä tarttuvat taudit. (Eskola E., 2009, 59–60) Työympäristö ai-

heuttaa poikkeuksellisen haasteen työturvallisuudelle, töitä tehdään sisällä ja ulkona jokaisena vuodenaikana. (MTK 2014b)

Työterveysvaaroja voidaan ehkäistä ja torjua suunnittelemalla ja muuttamalla työolot mahdollisimman hyväiksi. Myös koneellistamalla ja tuotantotekniikan avulla voidaan parantaa työoloja. Kulkua haittaavat esteet olisi syytä poistaa ja huomioida riittävän leveät käytävät sekä huolehtia käytävien ja lattioiden kunnosta. Kulkuteiden turvallisuuteen voidaan vaikuttaa parhaiten suunniteltaessa tai peruskorjattaessa esimerkiksi navettarakennusta. Turvallisuutta voidaan parantaa myös työvaatteilla ja suojaimilla, kuten esimerkiksi turvakengillä tai hengitys- ja kuulosuojaimilla. (Lehto E., ym., 2001, 17–18)

2.2.3 Työn hallinta

Työhyvinvointiartikkelissa ”Varavoimaa farmarille” haastateltujen Varavoimaa farmarille-hankkeen vetäjien Maija Pisman ja Riitta Seppälän mukaan viljelijöiden työmäärä on lisääntynyt vähitellen. Lisäksi viljelijä on monesti hyvin yksin ongelmiensa ja työmääränsä kanssa. Näin ollen väsynyt ihminen ei välttämättä enää näe ongelmiaan tai ainakaan osaa ratkaista arkipäiväisiä ongelmiaankaan. Tämän myötä perhesuhteet voivat joutua koetukselle ja viljelijöiden avioerot ovatkin lisääntyneet. Viljelijöiltä vaaditaan myös hyvin paljon erilaista ammattiosaamista. Viljelytöiden lisäksi on pystyttävä hoitamaan taloudelliset ja hallinnolliset asiat, joita määräykset ja säädökset vaativat. Tilannetta ei myöskään helpota alalla vallitseva epävarmuus siitä, mitä asioita esimerkiksi seuraavana vuonna viljelijöiltä tullaan vaatimaan. Näistä asioista viranomaiseltaan eivät ole aina perillä. Artikkelissa otetaan myös esille tänä päivänä usein otsikoissa olleet eläinaktivistit, jotka lisäävät karjatilallisten huolta ja se, että hyvistä lomittajista on pulaa. Maija Pispala arvioi myös, että 90 prosenttia avuntarvitsijoista on karjatilallisia. (Teinilä-Huittinen L., 2014, 60–62)

Maataloustyöntekijän työmäärän olisi hyvä olla kohtuullinen eli noin 8-9 tuntia taukoineen päivässä tai 12 tuntia kiireellisinä aikoina päivässä. Työmäärään hallinnassa voidaan hyödyntää tilayhteistyötä muiden alan yrittäjien kanssa, lisätä työvoimaa tai ulkoistaa töitä esimerkiksi kirjanpidon tai muun vastaavan osalta. (Leppälä J., Lähti M., Smedes P., Väre M., 2013, 38)

Viikoittaisen työajan olisi hyvä olla korkeintaan 50–55 tuntia yhtä työntekijää kohti. Jos tämä työaika kuitenkin ylittyy, voi työntekijä kärsiä uupumuksesta. Kirjaamalla työtunnit, tauot ja vapaa-aikaan käytetty aika voidaan arvioida työn ja vapaa-ajan määrää sekä niiden suhdetta. Siinä tapauksessa jos työaika ei riitä kaikkien töiden tekemiseen, olisi hyvä miettiä mitä voidaan tehdä toisin ja millaiset kustannusvaikutukset näillä toimilla olisi. Myös työnjakoa voidaan suunnitella uudelleen. (Pirkkalainen M., 2009, 30)

Työssä jaksamiselle keskeistä on työmäärän hallintaa ja työmäärän jakamista koskevat keinot. Työn jakaminen vaatii työvoiman lisäämistä esimerkiksi rek-

rytoimalla. Tämä puolestaan vaatii perehtymistä rekrytointikanaviin ja niiden vaatimiin käytäntöihin. Uutta työntekijää rekrytoitaessa on muistettava riittävä opastus ja perehdyttäminen työhön ja työtehtäviin. (Leppälä J, ym., 2013, 55) Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskuksen raportista ”Työvoiman ja työmäärän hallinta maatalousyrittäjän jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaajina” käy ilmi, että kohtuulliseksi koetuissa työmäärissä ei ole tuotantosuuntien välillä suuria eroja. Karjatiloiilla kohtuullisena työmääränä pidettiin hieman pidempiä päiviä (8,2 tuntia päivässä) ja tunteja viikossa (52,1 tuntia viikossa) työsesonkien ulkopuolella kuin kasvintuotannon tiloilla (7,8 tuntia päivässä ja 42,1 tuntia viikossa). (Leppälä J., ym., 2013, 18)

Karjatiloiilla työmäärä jakautuu epätasaisesti eri vuodenaikoina. Keväisin kylvyöt ja kesällä säilörehunkorjuu aiheuttavat työhuippuja, jotka lisäävät työmäärää hyvinkin reilusti, jopa 16 tuntiin päivässä. Työmäärän hallitsemiseksi voidaan palkata esimerkiksi urakoitsija tekemään tietty osa tilan töistä, kuten esimerkiksi kasvinsuojeluruiskutuksia tai lannan ajoa varten. Tilojen väliseen yhteistyöhön voi kuulua esimerkiksi koneyhteistyö ja lannoitteiden, kylvösiementen tai väkirehujen yhteistilaaminen. Myös maatilayhtymät ovat mahdollisia varsinkin maidontuotantotiloilla, jolloin yhtymään kuuluu kahdesta kolmeen osakasta, esimerkiksi naapurukset tai perheenjäsenet. (Karttunen J., 2003, 12–13)

Keskeinen keino maataloustuotannon yksikkökustannusten ja työmäärän alentamiseen sekä hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämiseen on myös töiden uudelleenorganisointi. Ydinosaamisella tarkoitetaan yrityksen päätehtävää, joka osataan parhaiten ja jolla tehdään tulosta. Esimerkiksi maitotiloilla tuotantoresurssit keskitetään maidontuotantoon ja kasvintuotantotiloilla kasvin tuotantoon. Tukitoimintaa ovat puolestaan ne toiminnot, jotka ovat tarpeellisia ydintoiminnan kannalta. Tällaisia voivat olla esimerkiksi nurmen ja rehuviljan viljely tai osa hallinnointitöistä. Keskittymällä ydinosaamiseen vapautuu käytettävissä olevia tuotantoresursseja yrityksen ydintoimintaan ja samalla mahdollistuu toiminnan laajentaminen. (Karttunen J., Lähti M., Puttonen S., 2012, 18)

Tilayhteistyön koetaankin tuovan erityisesti taloudellista hyötyä. Yhteisten koneiden ja tuotantopanosten hankinta ja raaka-ainekustannusten jakautuminen on koettu tilayhteistyön avulla taloudellisesti kannattavammaksi. Yhteistyön koetaan myös piristävän henkisesti. Tilayhteistyönä tehtävistä töistä yleisimpänä on nurmisadonkorjuu. Noin 20–30 prosenttia Suomen maatiloista tekee yhteistyötä tuotantopanosten hankinnassa. Urakoitsijan palkkaamisella pyritään vähentämään työperäistä kuormitusta. Peltoviljelyn osalta yleisin ulkoistettu työ on viljanpuinti. Säilörehunkorjuu ja lannanlevitys ovat myös yleisimpiä töitä, jotka tilat ulkoistavat. Suurin osa tiloista tekeekin tilayhteistyötä tai ulkoistaa töitä (93 % lypsykarjatiloiista, 82 % muista karjatiloiista ja 66 % kasvinviljelytiloista). (Karttunen J., ym., 2012, 22–23)

Töiden organisoinnissa voidaan hyödyntää tilayhteistyön ja ulkoistamisen avulla tuotantotekniikan uudistamista tai puolestaan karjanhoitotöissä voidaan

tehostaa työtä esimerkiksi lypsyn automatisoinnilla. Lisätyövoimaa voidaan puolestaan tarvita, kun yritys monialaistuu tai tuotanto laajenee. Tällöin voidaan palkata joko kausittaista tai vakituista työvoimaa. Tilat ovat olleet kiinnostuneita vakituisen työntekijän palkkaamisesta myös yhdessä esimerkiksi yhteistyötilojen kanssa. Tällainen menetelmä on ollut kuitenkin vielä melko harvinainen Suomessa. Harjoittelijatyövoimaa on käytetty myös yhtenä töiden uudelleen organisoinnin keinona. (Karttunen J., ym., 2012, 24–26) Luonnonvara-alan oppilaitoksissa toteutetaankin maatilaharjoittelua, joka on osa opintoja ja jonka avulla opiskelija oppii syventämään alan teoriaa käytännön töiden avulla (Hamk 2014a).

Maatalousyrittäjillä, joilla on maatalousyrittäjien eläkelain mukainen pakollinen vakuutus (tai vakuutushakemus vireillä) on oikeus lomituspalveluihin. Näitä palveluja voi saada vain maatalouden tuloverolain piiriin kuuluvasta kotieläintalouden ja kasvinviljelyn harjoittamisesta. Kotieläintalouden harjoittajalla on oikeus saada vuosilomaa, sijaisapua ja maksullista lomitusapua. Vuosiloman saamiseksi yrittäjän on oltava päätoiminen maatalousyrittäjä ja hänellä tulee olla vähintään neljä kotieläinyksikköä kotieläimiä. Vain kasvinviljelyä harjoittavalla yrittäjällä ei ole vuosilomaoikeutta. Sijaisapu on mahdollista vaikka tilalla ei olisikaan kotieläintaloutta tai yrittäjä toimisi sivutoimisena maatalousyrittäjänä. (Mela 2014c)

Kotieläimiä pitävällä maatalousyrittäjällä on mahdollista saada vuosilomaa 26 päivää. Sijaisapua puolestaan voidaan myöntää, kun yrittäjä on väliaikaisesti estynyt hoitamaan työtään. Sijaisapuperusteita voivat olla esimerkiksi työkyvyttömyys, kuntoutustuki, kuntoutus, työkykyä ylläpitävä toiminta, raskaus ja synnytys, isyysloma, ottolapsen hoito, alle kolmevuotiaan lapsen hoito, alakäisen lapsen sairastuminen, aikuiskoulutus, varusmies- tai siviilipalvelus tai kertausharjoitus, lähiomaisen kuolema ja hautajaiset, yritystoiminnan jatkamisen tai luopumisen järjestelyt tai muut syyt, kuten vihkiäiset. Maatalousyrittäjällä on mahdollisuus valita järjestääkö hän lomituksen itse vai käyttääkö hän kunnan järjestämää lomituspalvelua. (Mela 2014c)

Opintorahaa esimerkiksi ammatti osaamisen kehittämiseen, voi saada 18–68 -vuotias maatalousyrittäjä, joka on ottanut maatalousyrittäjien eläkevakuutuksen. Tukikelpoiseksi katsotaan maatalouden ulkopuoliseen ansiotoimintaan liittyvä ammatillinen koulutus, kunhan se tukee opintorahan hakijan maataloutta tai sen yhteydessä harjoitettavaa muuta yritystoimintaa. Koulutus on tukikelpoinen, jos se muodostaa opintokokonaisuuden tai opintokokonaisuuksia. Tällöin koulutusjaksosta on määritelty ainakin tavoitteet, käsiteltävä asiakokonaisuus, laajuus, opetuksen/harjoitustöiden määrä ja vaadittavat suoritukset. Opintokokonaisuuden suoritus aika on 12 kuukautta ja opintorahan määrä on 35 euroa koulutuspäivältä (yhteensä kuusi oppituntia). Opintorahaa voidaan myöntää enintään 57 päivältä vuodessa. Opintomatkat ovat myös tukikelpoisia, jos ne sisältyvät opintokokonaisuuteen ja ovat alle 50 prosenttia opintokokonaisuudesta. (Mavi 2014a)

2.2.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuollolla tarkoitetaan ”työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä” (21.12.2001/1383 1:3 §).

Pääosin maatalousyrittäjien terveyshuoltopalvelut tuotetaan terveyskeskusten työterveysyksikössä. Työterveyshuoltopalveluiden laatu ja saatavuus kuitenkin vaihtelevat. Ongelmana voivat olla yksiköiden pienuus ja henkilöstön osaaikaisuus haja-asutusalueilla. Työterveyshuollon maatalouden asiantuntijapua antavat ProAgrian maaseutukeskusten asiantuntijat, tällaista on esimerkiksi ensiapukoulutus maatalousyrittäjille. (Pulkkinen-Närhi P., 2007, 8)

Maatalousyrittäjien eläkelaki eli MYEL on viljelijöiden, metsätalallisten, kaustajien ja poronhoitajien sekä heidän perheenjäsentensä työeläkevakuutus. MYEL-vakuutus on useimmille maatalousyrittäjille pakollinen. Jos yrittäjä ei kuulu pakolliseen vakuutukseen, hän voi ottaa vakuutuksen vapaaehtoisena. Maatalousyrittäjien eläkelaitos MELA on vastuussa tästä lakisääteisestä vakuutuksesta. Työikäinen maatalousyrittäjä on oikeutettu saamaan MYEListä tapaturmaturvan ja oikeuden Mela-sairauspäivärahaan. Yrittäjä saa kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen, jos hän on menettänyt työkykynsä. MYEL-vakuutetulla maatalousyrittäjällä on oikeus myös lomituspalveluihin. (Mela 2014e)

Maatalousyrittäjät ovat kuuluneet vuodesta 1979 alkaen työterveyshuoltolain piiriin (Lehto E., ym., 2001, 23). Maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon voi liittyä 18–67-vuotias maatalousyrittäjien eläkelain eli MYEL mukaan vakuutettu henkilö, mutta se on kuitenkin vapaaehtoista. Myös sivutoiminen maatalousyrittäjä on oikeutettu työterveyshuoltoon. Työterveyshuoltoon liittyneen maatalousyrittäjän kanssa tehdään sopimus ja toimintasuunnitelma työterveyshuoltopalveluista. Työterveyshuolto sisältää muun muassa työoloselvityksen, terveystarkastuksen, terveystarkastuksesta sairaanhoitoa, kuntoutuksen ohjausta, ammattitautitutkimusta ja maatalousyrittäjien työterveyshuollon yhteistyöryhmän. (Työterveyslaitos 2013a)

Yle Radio Suomen toteuttamassa Taustapeili-sarjassa oli teemana ”Maatalousyrittäjän hyvinvointi”. Ohjelmassa haastateltiin työterveyshuoltoon erikoistunutta agrologia Hannu Mäkipäätä (Pro-Agria Pohjois-Savo). Mäkipään mukaan työterveyshuollossa on noin 39 % MYEL-vakuutetuista ja aktiivituloista (pääasiassa karjatilallisia) noin 50 %. Haastattelussa todetaan myös, että erityisesti nuoret viljelijät ovat lähteneet aktiivisemmin mukaan työterveyshuoltoon. (Yle Radio Suomi, taustapeili 2013)

Työterveyshuollon tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ, työyhteisö ja työympäristö, terveysvaarojen ja tapaturmien ehkäisy sekä työntekijän terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen sekä seuranta ja edistäminen eri työuran vaiheissa. Terveystarkastus tehdään 1-2 vuoden välein ja tilakäynti 4

vuoden välein. Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita noudatetaan myös maatalousyrittäjien työterveyshuollon toteuttamisessa huomioiden alan erityispiirteet. Tämä tarkoittaa eettistä, vaikuttavaa ja laadukasta toimintaa työterveyshuoltokäytännön osalta. (Kinnunen B., Weman M., 2007, 16–17)

Työoloselvityksellä tarkoitetaan maatalousyrittäjien työterveyshuollossa tilakäyntiä ja työolohaastattelua. Selvityksen perusteella saadaan käsitys työpaikasta ja sen vaaratekijöistä, riskeistä, henkilöstön kuormittumisesta ja tehdään sen perusteella työympäristöön kohdistuvat parannusehdotukset sekä tehdään terveystarkastussuunnitelma. Samalla voidaan antaa neuvontaa myös terveyteen liittyvissä asioissa. (Mäittälä J., Weman M., 2007, 21)

Tilakäynnillä havainnoidaan itse työtä, työoloja ja mahdollisia työterveysvaaroja. Työoloja seurataan tilakäyntien välillä työolohaastatteluilla, joka voidaan tehdä esimerkiksi terveystarkastuksen yhteydessä. (Mäittälä J., ym., 2007, 23–26)

Tyky-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta on ensisijaisesti yrittäjän tai työpaikan vastuulla. Työterveyshuolto on siinä kuitenkin mukana asiantuntijana ja neuvojana sekä auttaa suunnittelemaan työterveyshuoltolain tehtävien kautta työkykyä edistäviä ja ylläpitäviä toimenpiteitä, kuten kuntoutustarpeen selvittämistä sekä erilaista kehittäväää toimintaa koskien terveyttä, voimavaroja, työyhteisöä ja ammattitaitoa. Esimerkiksi yrittäjäpariskunta voidaan ohjata tarvittaessa parisuhdetta tukevien palveluiden piiriin. (Kinnunen B., 2007, 30–31)

Työterveyshuoltoon kuuluvat myös kuntoutustarpeen selvittäminen, neuvonta ja lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen sekä kuntoutuksen jälkeinen seuranta. Kuntoutustarpeen arvioinnissa toteutetaan työoloselvitys ja konsultoidaan tarpeen vaatiessa lääkäreitä, työfysioterapeuttia tai työterveyspsykologia. (Weman M., 2007, 33)

2.2.5 Työhyvinvointiohjelma

Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen laatiman työhyvinvointiohjelman tavoitteena on terveiden työvuosien lisääminen sekä edistää maatalousyrittäjien siirtymistä terveenä lomalle ja eläkkeelle. Tavoitteena on myös eläkkeellesiirtymisiän nostaminen 60 ikävuodesta 63 ikävuoteen, työkyvyttömyys eläkkeiden aleneminen 20 prosentilla, tapaturmien määrän aleneminen 20 %, kaikkien aloittavien maatalousyrittäjien saaminen asiakkaksi työterveyshuoltoon ja työterveyshuollon liittymisasteen nosto 40 prosentista 70 prosenttiin. Ohjelman osa-alueita ovat siis työterveyshuolto, lomituspalvelut, kuntoutus ja työssä jaksamisen sekä työturvallisuuden asiantuntijapalvelut. Ohjelman on tarkoitus jatkua vuoteen 2025 asti. (Mela 2014a)

Työhyvinvointiohjelman kehittämistoimenpiteinä pyritään keskittämään työterveyshuollon palveluja suurempiin yksiköihin ja tiivistämään yhteistyötä alan

toimijoiden kanssa. Tilakäyntejä tullaan kehittämään enemmän kunkin tilan tarpeita vastaaviksi ja samalla tehostetaan toimenpidesuosittelujen seurantaan, lisätään työterveyshuoltopalveluiden kattavuutta ja yhdistetään tilakäyntien ja lomituspalveluiden olosuhdetarkastus.

Lomituksen osalta laaditaan palvelusuunnitelmat ja huolehditaan, että tilakohdainen perehdyttäminen tapahtuu onnistuneesti. Laaditaan suunnitelma lomittajien ammattitaidon ja saatavuuden parantamiseksi sekä aktivoidaan yhteistoimintaryhmien toimintaa.

Työturvallisuuden ja työhyvinvointiviestinnän painopisteinä ovat yhteistyö maatalousyrittäjien työhyvinvointia edistävien tahojen kanssa, joita ovat esimerkiksi maakunnalliset hyvinvointihankkeet ja muut varhaisen välittämisen osa-alueet. Lisäksi työturvallisuustyön kohdentaminen, aloituspaketti aloittavalle maatalousyrittäjälle, kuntoutustoiminnan tehostaminen ja työurien pidentäminen alusta lähtien kuuluvat osaksi Melan työhyvinvointiohjelmaan. (Mela 2014a)

3 MAASEUDUN KEHITTÄMISHANKKEET

Manner-Suomen Maaseudun kehittämissuunnitelmassa 2007–2013 todetaan, että maatalouden, metsätalouden, elintarviketalouden ja puunjalostuksen tuotantoketjujen kilpailukykyä kehittäminen edellyttävät innovatiivisuutta, asiakaslähtöistä kehittämisotetta ja oman osaamisen parantamista. Jotta maatalouden tuottavuus kehittyä, se edellyttää panostusta sukupolvenvaihdon edistämiseen sekä päätuotantosuuntien rakennekehitykseen. Tavoitteena on parantaa maatalous-, elintarvike- ja metsäalan menestymisedellytyksiä lisäämällä yrittäjien osaamista, maatilan töiden johtamisen hallintaa sekä omaehtoista ammattiosaamista ja sen ylläpitoa. Toimenpiteenä voidaan toteuttaa hankkeita, yhdessä kehittämisorganisaatioiden ja tutkimuslaitosten kanssa.

Hankkeilla pyritään helpottamaan tieteellisen tiedon, innovaatioiden ja muun osaamisen saattamista toimijoiden käyttöön sekä edistetään alkutuotannon rakennekehitystä. Tavoitteena on järjestää koulutusta muun muassa seuraaville osaamisalueille: yrittäjien liikkeenjohdolliset taidot ja tuotantotoiminnan hallinta, ympäristötoimenpiteet ja eläinten hyvinvointi, tuotannon uudelleen suuntaaminen ja viljelijöiden työssä jaksaminen. Hankkeilla voidaan auttaa parantamaan myös tieteellisen tiedon leviämistä ja kehittää itseopiskelua.

Osa hankkeista toteutetaan Leader-toimintalinjan mukaisesti. Näissä paikalliset toimintaryhmät rahoittavat hankkeita, joiden hyöty jää paikallisille viljelijöille, metsänomistajille ja muille paikallisille yrityksille, jotka toimivat alalla. Esimerkiksi viljelijöiden työssä jaksamista ja työkykyä ylläpitävät hankkeet voivat olla tällaisia. Tuki on myönnetty koulutushankkeille ja toimenpiteet toteutetaan alueellisina, alueiden välisinä ja jopa myös koko ohjelma-alueella koskevin hankkeina. Koulutuksen toteuttajat ovat useimmiten riittävän

osaamisen omaavia asiantuntija-, neuvonta-, koulutus- ja muita organisaatioita. (Manner-Suomen maaseudun kehittämishankkeista 2007–2013, 77–79)

Uuden maaseutuohjelman (2014–2020) tavoitteena on, että osaaminen, tiedonvälitys, innovaatiot ja yhteistyö maaseudulla lisääntyvät, ilmastonmuutoksen hillitseminen sekä ilmastonmuutokseen sopeutumisen tehostaminen, luonnon monimuotoisuuden lisääminen, vesistöjen ja maatalousmaaperän parantaminen, maaseudun yritystoiminnan monipuolistaminen ja työllisyyden parantaminen. Lisäksi myös vaikuttamisen ja palveluiden mahdollisuuksien parantaminen, maataloustuotannon kilpailukykyyn vahvistuminen sekä se, että maatalousyrittäjät vastaavat kuluttajien kysyntään tuottamalla laadukasta ruokaa ja parantavat eläinten hyvinvointia. (Maa- ja metsätalousministeriö 2014a)

3.1 Maaseudun hanketuet

Yhdistykset, kunnat ja oppilaitokset voivat hakea tukea hankkeisiin, joiden tarkoituksena on kehittää maaseudun elinkeinoja ja asumisviihtyvyyttä. Elinkeinojen kehittämishankkeilla pyritään kehittämään maaseudun yritysten toimintaympäristöä. Yleishyödylliset kehittämis- ja investointihankkeet puolestaan parantavat maaseudun vetovoimaisuutta ja asumisviihtyvyyttä ja koulutus- ja tiedonvälistyshankkeilla pyritään ylläpitämään jatkuvaa ammattiosaamista ja kykyä omaksua uutta, ajankohtaista tietoa sekä uusia menetelmiä. (Mavi 2014b)

Hanke saa tietyn prosenttimäärän hankkeen hyväksytyistä kustannuksista. Taulukossa 1. näkyvät hanketukien tukitasot eri tukimuodoissa.

Taulukko 1. Hanke tukien tukitasot eri tukimuodoissa. Maaseutuvirasto MAVI.

Tukimuoto	Tukitaso maksimissaan*
Yleishyödyllinen ja elinkeinollinen kehittämishanke	-90 % -100 %: laajat alueiden väliset, toimintaryhmien väliset ja kansainväliset hankkeet sekä toteutettavuusselvitykset; yleiset toimiala- ja tuotantosuuntakohtaiset selvitys-, arviointi- ja yhteensovitushankkeet
Koulutus- ja tiedonvälityshanke	-90 % -100 %: tiedonvälityshankkeet, ympäristötukeen liittyvät koulutushankkeet ja hankkeet, jotka eivät sisällä valtiontukea
Yleishyödyllinen investointihanke	-75 % -100 %, jos hakijana on julkisoikeudellinen yhteisö. Tässä tapauksessa muun julkisen rahoituksen osuus tulee olla 30 % - 66 % Laajakaista kaikille 2015 - hankkeessa

* Huom! Tukitaso riippuu myös ELY-keskusten ja Leader-ryhmien kehittämissuunnitelmistaan tekemistä alueellisista painotuksista.

Tuen haku on jatkuvaa ja tuen myöntämisen edellytyksenä on, että hankkeelle on laadittu asianmukainen hankesuunnitelma. ELY-keskuksen tai toimintaryhmän hankeneuvojan kanssa tarkennetaan suunnitelmaa, jossa kuvataan muun muassa hankkeen tavoitteet ja sisältö, toteuttaminen, rahoitus ja kustannukset ja hankkeen tuloksien tiedottaminen. Hanketukea voidaan hakea Maaseutuviraston hakulomakkeilla hanketyypin mukaan ja päätökset tuen myöntämisestä tekee ELY-keskus. (Mavi 2014b)

4 TUTKITTAVAT HANKKEET

Työhön on valittu kaksi maatalousyrittäjiä koskevaa hyvinvointihanketta yhdessä Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen yhdyshenkilöiden kanssa. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen Hyvinvointisanomat-julkaisussa on esitelty useita viime vuosina toimineita maatalousyrittäjien työhyvinvointia tukevia hankkeita, joita on järjestetty eri puolilla Suomea. (Hyvinvointisanomat, 2013) Hankkeiden ohjauksesta ovat vastanneet pääasiassa MTK-tuottajaliitot, ProAgria ja eri oppilaitokset (Mela 2014e).

Maatilan Pellervo-lehden työhyvinvointiartikkelissa ”Tukea ammattiin ja jakamiseen” todetaan, että erilaiset hankkeet tarjoavat tukea ammattitaidon ke-

hittämiseen ja työssä jaksamiseen. Artikkelissa haastatellaan MAJA-hankkeeseen osallistunutta maitotilayrittäjää Outi Lahtea ja Maja-hankkeen projektipäällikköä Minna Haapakoskea. Haastatteluista käy ilmi, että hankkeen tarjoama koulutus on antanut yrittäjälle hyviä vinkkejä hyvinvointiin, jaksamiseen sekä mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin. Yrittäjä toivoo myös jatkoa hanketoiminnalle ja uusien yrittäjien innostuvan lähtemään mukaan hankkeisiin. MAJA-hankkeen projektipäällikön mukaan hanke toimii motivoivana tekijänä yrittäjän hyvinvointia ajatellen ja hankkeessa mukana olleet maatalousyrittäjät ovat antaneet hankkeen toteuttamista tapahtumista myönteistä palautetta. Mukaan hankkeisiin toivottaisiin kuitenkin vielä lisää yrittäjiä. (Havu S., 2014, 52–54.)

4.1 3M-hanke (milkkiä, mjölkkä, maitoa)

3M-hanke (milkkiä, mjölkkä, maitoa) on meijereiden/osuuskuntien ja Humanpolis Oy:n koulutusvalmennushanke. Hankkeen hallinnoinnista ja koordinoinnista vastasi alkuun Rokuan Terveys- ja Kuntouttamissäätiö aikavälillä 1.1.2010–31.3.2011, mutta hankkeen hallinnointi siirtyi 1.4.2011 alkaen Humanpolis Oy:lle. Hankkeen toteutus alueena on Pohjois-Pohjanmaa ja toteutus aika 1.1.2010–31.12.2014. Kohderyhmänä on noin 1600 maitotilaa ja tiloilla työskentelee noin 2600 tuottajaa. Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat olleet meijereiden/osuuskuntien lisäksi Mela, Rokuan Terveys- ja Kuntouttamissäätiö, ProAgria Oulu, työterveyshuollot, MTK ja lomatoimistot. Hanke on tehnyt yhteistyötä myös muiden maatalousyrittäjien hyvinvoinnin kehittämistä koskevien hankkeiden kanssa. (Vitikka P., 2013, 1-2)

Humanpolis Oy:n kerrotaan olevan voittoa tavoittelematon kehittämissyhtiö, jonka omistaa Rokuan Terveys- ja Kuntouttamissäätiö. Osakeyhtiön tarkoituksena on kehittää Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun elinkeinotoimintaa toimialan puitteissa sekä edistää yhteistyötä alueen kuntien ja muiden julkisyhteisöjen kanssa. (Humanpolis Oy 2014a) Rokuan Terveys- ja Kuntouttamissäätiön toiminnan tarkoituksena on kansanterveyden edistäminen. Yleishyödyllinen säätiö toteuttaa toimintaansa ylläpitämällä terveys- ja kuntouttamislaitosta, tekemällä tunnetuksi toimintaansa ja tavoitteitaan kursseilla, julkaisutoiminnalla ja neuvonnalla.

Hankkeen toiminta järjestettiin pääasiassa syksystä kevääseen, sillä hankkeen kohderyhmän eli maitotilallisten toiminta ajoittui kesäkaudelle. Hankkeessa työskenteli päätoiminen projektipäällikkö, osa-aikainen projektisihteeri ja osa-aikainen koulutussuunnittelija 1.2.–31.12.2013 välisenä aikana. Projektipäällikkönä toimi MMM Päivi Vitikka, joka vastasi kokonaisvaltaisesti hankkeen johtamisesta ja raportoinnista. Hankkeen ohjausryhmä toimi hankkeen päärahoittajan valtuuttamana ja sen tehtävänä oli tukea hankkeen projektisuunnitelman mukaista toteutusta seuraamalla ja ohjaamalla toimintaa sekä toteuttaa itsearviointia. Lisäksi ohjausryhmän tehtäviin kuului viestinnästä vastaaminen ja tuloksista tiedottaminen. Jäseniksi valittiin hakijan, rahoittajien ja sidosryhmien edustajia. Tavoitteena oli saada mahdollisimman laaja-alainen asiantuntemus. Projektiryhmä puolestaan suunnitteli, ideoi ja toteutti

yhdessä projektipäällikön kanssa koulutuksen sisältöjä ja käytännön toimia. Projektiryhmä koostui yhteistyötahojen edustajista.

3M-hankkeen keskeisin arviointitapa on ollut itsearviointi. Itsearvioinnin avulla saatujen johtopäätösten perusteella pystyttiin täsmentämään alkuperäistä projektisuunnitelmaa. Hankkeeseen osallistuneilta viljelijöiltä ja muilta toimijoilta kerättiin kirjallinen asiakaspalaute, jonka lisäksi pyrittiin järjestämään palautekeskustelutilaisuuksia projektipäällikön ja/tai sihteerin kanssa. (Vitikka P., 2013, 8-11)

4.1.1 Tavoitteet

3M-hankkeen tarkoituksena oli tukea meijereiden/osuuskuntien tavoitetta pitkällä tähtäimellä eli säilyttää Pohjois-Pohjanmaan alue elinvoimaisena ja voimakkaana maidontuotantoalueena. Hankkeen tavoitteena oli auttaa maidontuottajia oman henkisen ja fyysisen työkyvyn ylläpidossa niin ettei lisääntyvä työmäärä aiheuta liiallista uupumusta ennen tavoiteltua eläkeikää. Tavoitteena oli myös, että työn hallinnan kehittämisellä ja sen mielekkyyden säilyttämisellä saadaan vahvistettua uskoa ammattiin ja tuotannon jatkuvuuteen, jolloin yrittäjät toivottavasti suosittelivat tätä ammattia myös tuleville tilan jatkajille. Lisäksi pyrittiin antamaan tietoa, kokemuksia ja ymmärrystä niille yrittäjille, jotka kokevat jonkin asian tai tekijän selkeästi hankaloittavan ja estävän täysipainoista toimintaa työssä ja elämässä. Hankkeella toivottiin myös pystyttävän ylläpitämään ja kehittämään maitotilayrittäjäpariskuntien sosiaalisia ja parisuhdetaitoja sekä lisäämään yleistä verkostoitumista. Maidontuottajan oma arvostus omaan työhön ja usko omaan toimialaan tarvitsevat jatkuvaa vahvistamista.

Hankkeen määrällisenä tavoitteena oli saada projektin toimintoihin mukaan 500 tuottajaa (270 miestä ja 230 naista). Koulutuksen määrän tavoitetaso oli oppilastyöpäivinä 2500. Hankkeen laadullisina tavoitteina ja yksilöityinä tavoitteina oli auttaa maidontuottajia sosiaalisen, fyysisen, psyykkisen ja taloudellisen hyvinvoinnin edistämässä ja näiden avulla lisätä mahdollisuuksia toiminnan tuloksellisuudelle ja tuotannon kasvulle. Lisäksi tavoitteena oli lisätä tuottajien myönteistä asennetta uusien asioiden oppimiseen, ammatillista kasvua ja vastuuta oman elämän kantamisesta. Hanke tarjosi tukeaan myös kuntoutustarveselvityksen toteuttamisessa sitä tarvitseville.

Hankkeen tavoitteena oli auttaa työkunnan ja elämäntilanteen selvittämisessä sekä ohjata sitä kautta sopiviin kuntoutusratkaisuihin. Keskeisenä tavoitteena oli edistää myös vuorovaikutusta, verkostoitumista ja varautumista kriiseihin. Erityisesti pyrittiin lisäämään tuottajien ja lomittajien välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Haluttiin syventää osaamista myös omaehtoisen hyvinvoinnin esteiden ehkäisemisellä eli haluttiin saada projektin koulutustoimintoihin mukaan tuottajia, jotka eivät tiedosta oman hyvinvoinnin ylläpitämisen merkitystä. (Vitikka 2013, 4-5)

4.1.2 Toimenpiteet

”Ryhmämuotoinen ennaltaehkäisevä työhyvinvointivalmennus johon sisältyy myös ammattiosaamisen lisääminen sekä toimintavalmiuksien kehittäminen” (Vitikka 2011, 5). Valmennuksen tarkoituksena oli sisältää muun muassa koulutuskokonaisuuksia sisältäen hyvinvointipäiviä, teemaseminaareja, hyvinvointijaksoja sekä syventäviä jaksoja ja opinto- ja tutkimusmatkoja. Hankkeen aikana järjestettiin useita projektiryhmän ja ohjausryhmän kokouksia sekä ideointipäiviä. Lisäksi projektihenkilöstö jalkautui paikallisesti tiedottamaan projektin toiminnoista aktiivisille tuottajille.

Hyvinvointijaksoja pidettiin vuoden 2011 aikana yhteensä 15 (neljätoista aloitusjaksoa ja yksi syventävä jakso). Jaksoissa käsiteltiin muun muassa seuraavia aihealueita: kehon hyvinvointi, elämänhallinta, työhyvinvointi, mielen hyvinvointi ja verkostot ja suhteet. Yhteensä osallistujia näillä jaksoilla oli 173 henkeä. Vuonna 2011 pidettiin kaksi seminaaria, joista ensimmäinen oli Navettaseminaari Rokualla teemalla ”Maidontuottajan voimavarat muutostilanteessa”. Hyvinvointiseminaari pidettiin Rokualla, jossa seminaarin ensimmäisenä päivänä teemana oli ”Hellitä hetkeksi” ja toisena päivänä sidosryhmäpäivä teemalla ”Yhteisellä hyvään työvireeseen”. Luennoitsijoina seminaarissa oli muun muassa eri asiantuntijoita kuten psykologi, työterveyslääkäri, piiriagrobiologi, rahoituspäällikkö, varatuomari ja luovuuskouluttaja.

Tuottajille oli myös omakustanteinen pikkujoulu, jonka lisäksi yhdessä toisen hankkeen kanssa järjestettiin myös opintomatkat Pohjois-Savoon ja KoneAgriaan. Ohjattu kuntosalitoiminta aloitettiin syksyllä 2011. Hankkeen toiminnasta tiedotettiin Osuuskunta Pohjolan Maidon markkinatapahtumissa Oulussa, Haapavedellä ja Tohmajärvellä.

Vuonna 2012 hyvinvointijaksoja pidettiin yhteensä 20 (10 aloitusjaksoa ja 10 syventävää jaksoa). Aihealueina käsiteltiin: muutokseen varautuminen, työhyvinvointi, kehon hyvinvointi, mielen hyvinvointi ja verkostot ja suhteet. Yhteensä osallistujia oli 232 henkeä. Samana vuonna pidettiin viisi seminaaria, joista ensimmäinen oli maatalousyrittäjän hyvinvointipäivä ”Jaksamisen tehoisku”. Järjestäjinä olivat Mela, MTK-Pohjois-Suomi ja 3M-hanke. Pääluennoitsijana toimi psykologi Pirkko Lahti aiheesta ”Oman mielen hallinta”. Lisäksi oli mahdollisuus keskustella psykologin ja sosiaaliturvan asiantuntijoiden kanssa aiheella ”Kysy apua mieltäsi pahoittaviin/painaviin asioihin”. Rehuntuotanto- ja ruokintaseminaari pidettiin Ylivieskassa. Kalajoella järjestettiin ”Hyvinvointia maatilalla – kohti elämän ja työn hallintaa” – hyvinvointipäivät, joissa luennoi muun muassa ravitsemusterapeutti ja lääkäri. Neljäs seminaari oli ”Huolen puheeksi ottaminen ja varhaisen välittämisen malli” -tilaisuus Oulussa. Hyvinvointipäivällä Rokualla luennoitsijoina olivat muun muassa personal trainer, näyttelijä ja asiakaspalvelukouluttaja, palvelupäällikkö Kelasta ja psykologi. Myös vuonna 2012 oli tuottajien omakustanteinen pikkujoulu, kuntosalitoimintaa jatkettiin ja opintomatka järjestettiin keuhalla Okraan sekä syksyllä KoneAgriaan.

Hyvinvointijaksoja pidettiin vuonna 2013 yhteensä 19, joista aloitusjaksoja oli 11 ja syventäviä 8. Aiheina käsiteltiin: mielen hyvinvointia, työhyvinvointia, kehon hyvinvointia, muutoksiin valmentautumista sekä verkostoja ja suhteita. Yhteensä osallistujia oli 242 henkilöä. Kaikkiaan hyvinvointijaksoja oli vuosina 2010–2013 pidetty yhteensä 54.

Seminaareja ja teemapäiviä järjestettiin vuoden 2013 aikana seitsemän. Seminaareja olivat: ”Suurpalot maatiloilla ja niihin varautuminen”, hyvinvointipäivä ”Maatilayrittäjän määräaikaishuolto”, ”Miten hyvä työkuunto rakennetaan? – alueelliset teemapäivät kolmella eri paikkakunnalla, ”Tulevaisuuden maa-seutu” -seminaari sekä hyvinvointipäivät Rokualla. Jälleen järjestettiin myös pikkujoulut, kuntosalitoiminta jatkui ja opintomatkoja järjestettiin kaksi. Ensimmäinen opintomatka suuntautui Saksaan ja Italiaan keväällä ja toinen opintomatka suuntautui kesällä Ahvenanmaalle. Uutena toimintana vuonna 2013 alkoi ”Porinatulet-pienryhmätoiminta”, joiden ideana oli tuottajien jutustelu hetket nuotion ääressä vetäjänään työhyvinvointivalmentaja Matti Länden. Lisäksi hankkeen toimintaa esiteltiin Laaksojen maitokunnan iltatapahtumassa ja Oulussa, Haapavedellä ja Toholammilla Osuuskunta Pohjola Maidon markkinatapahtumissa. (Vitikka P., 2013, 5-8)

4.1.3 Vaikutukset

Vuosina 2010–2013 hankkeeseen osallistuneita oli ollut yhteensä 673 tuottajaa (asetettu tavoite 500). Oppilastyöpäivinä mitattu koulutuksen määrä oli tänä aikana ollut 3955 kun tavoitetaso oli 2500, joten näiden tulosten perusteella hankkeen tavoitteet ovat ylittyneet.

Hankkeen tuloksista todetaan, että maidontuottajien ammatillinen kasvu on edistynyt, hyvinvointi on parantunut henkisesti ja fyysisesti ja on syntynyt tärkeitä tuottajien välisiä verkostoja yritysten kehittämisen ja yhteistyön kannalta. Lisäksi vertaistuen merkitys ymmärretään, osataan varautua muutoksiin sekä kriiseihin, on saatu mukaan uusia tuottajia ja osataan suunnitella omaa jaksamista pitkäkestoisesti ja oman yrityksen kehittämistä hyvällä tasolla.

Hankkeelle haettiin jatkoaikaa 1.1.–31.12.2014 väliselle ajalle. Vuonna 2014 hanke toimi tammi-huhtikuussa resurssien mukaan muun muassa järjestämällä hyvinvointijaksoja ja ”Porinatulet-pienryhmiä”. Hankkeen päätösseminaari pidettiin Rokualla 23.4.2014. 3M-hankkeen aikana kerätyn asiakaspalautteen perusteella tuottajat toivovat jatkossakin hyvinvointiin liittyviä projekteja. (Vitikka P., 2013, 12–13)

4.2 MAJA-hanke

MAJA-hanke eli Eväitä maatalousyrittäjien jaksamiseen -projektin tarkoituksena on edistää keskisuomalaisten maatalousyrittäjien työssä jaksamista, hyvinvointia ja antaa myös valmiuksia yritystoiminnan kehittämiseen sekä omaan elämänhallintaan. Kohdealueena oli Keski-Suomen maakunta, jossa

kohdekuntien määränä oli 23. Hankkeen hallinnoijana oli Jyväskylän ammattikorkeakoulun Hyvinvointiyksikkö ja vastuuhenkilönä on toiminut yksikönjohtaja Eila Latvala. Hanke ajoittui 1.8.2012–30.9.2014 väliselle ajalle. Kohderyhmänä ovat olleet päätoimiset maatalousyrittäjät, joista erityisesti karjattalliset. Välillisiä kohderyhmiä ovat olleet yrittäjien puoliset ja maatalousyrittäjien kanssa toimivat henkilöt, kuten neuvojat, tuottajaverkostot, järjestöt, kunnat, työterveyshuolto, yritykset ja oppilaitokset. (Tanttu A., Kaihlajärvi H. 2014, 1-4)

Hankevalmistelujen aikana oli selvitetty taustaa ja tarvetta tällaiselle hankkeelle. Esille oli noussut hankesuunnitelman mukaan yrittäjän työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä muun muassa seuraavia tekijöitä: yksin tehtävä työ, sukupolvenvaihdon haasteellisuus, ikääntyminen, työn fyysinen kuormitus ja maatilojen rakennekehityksen haasteellisuus. Hankkeen suunnittelussa oltiin yhteydessä muissa maakunnissa meneillään oleviin hyvinvointihankkeiden vetäjiin ja käytettiin hyödyksi näiltä saatua tietoa projektin suunnittelussa. (Tanttu A., ym. 2014, 2)

MAJA-hanke toteutettiin koulutushankkeena, joka oli avoin kaikille kohdealueella asuville maatalousyrittäjille. Asiantuntijoina projektissa toimivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun opettajat ja asiantuntijat Hyvinvointiyksiköstä, Liiketalous- ja palvelut -yksiköstä sekä Teknologiayksikön Luonnonvarainstituutista. Tiivistä yhteistyötä tehtiin maatalousyrittäjien kanssa toimivien tahojen kanssa kuten maatalousyrittäjien terveyshuollon, työterveyslaitoksen, kohdekuntien maaseutussihteerien, Keski-Suomen Mela-asiamiesten, Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliiton (MTK), maatalousyrittäjien lomituspalveluiden, Metsänomistajien Liiton (Järvi-Suomi), ProAgria Keski-Suomen, Keski-Suomen maa- ja kotitalousnaisten, erilaisten yhdistysten ja verkostojen (meijerit, lihantuottajat jne.) ja Kataja-parisuhdekeskus ry:n kanssa.

Tiedottamisessa käytettiin mahdollisimman laajasti yhteistyöverkostojen ja kumppaneiden tiedostuskanavia sekä sanoma- ja aikakauslehtiä, muita julkaisuja, sähköpostia ja projektin internetsivuja. Arviointi projektin toteutumisesta tapahtui projektityökalujen ja osallistujilta kerätyn palautteen perusteella. Hankkeen ohjausryhmän tehtävänä oli ohjata projektin sisältöä ja seurata projektin etenemistä (kokoontumisia kolme kertaa vuodessa), projektipäällikkö puolestaan vastasi käytännön koordinoinnista ja toteutuksesta ja yhdessä projektinsihteerin sekä talouspalveluiden asiantuntijoiden kanssa talousseuranasta ja käytännön toteuttamisesta. (Tanttu A., ym. 2014, 9-13)

Lehtiartikkelin ”Tukea ammattiin ja jaksamiseen” mukaan MAJA-hanke on saanut rahoitusta Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelmasta, yksityistä rahoitusta puolestaan hankkeelle ovat antaneet Osuuskunta Maitosuomi, Saarioinen Oy, Keski-Suomen maatalous-säätiö sekä myös osallistumismaksuista. (Havu 2014, 54) Ostopalveluina hankkeessa toteutettiin suunnitelman mukaan kuntoremontti- ja parisuhdekurssit sekä myös osa teemapäivien asiantuntijaluennoista (Tanttu A., ym. 2014, 11).

4.2.1 Tavoitteet

MAJA-hankkeen päätavoitteeksi asetettiin maatalousyrittäjien jaksamisen ja hyvinvoinnin edistäminen, yrittäjien omien töiden ja työtapojen kehittäminen, yritystoiminnan tukeminen lisäämällä hyvinvointia ja kehittämällä yritysten verkostointia. Erityisesti toivottiin, että hanke parantaa maatalousyrittäjien omaehtoista työ- ja toimintakyvyn ylläpitoa ja parantamista, yrittäjän psyykkistä hyvinvointia sekä elämänhallintaa, yrittäjät aktivoituvat huomioimaan työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä sekä kehittävät omia työtapoja ja luovat yrittäjien kesken niin sanotun alueellisen turvaverkoston. Hankkeen toimenpiteiden tavoitteena oli, että yrittäjä tiedostaa hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä antaa yrittäjille käytännön keinoja oman työkyvyn sekä hyvinvoinnin ylläpitämiseen. (Tanttu A., ym. 2014, 4-5)

4.2.2 Toimenpiteet

Hanke käynnistettiin aktiivisesti mukana olleiden maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin kartoituksella, pienryhmien alueellisella kokoamisella sekä hyvinvointiseminaareilla, jotka oli suunnattu sekä maatalousyrittäjille että verkostoille. Alueellisten pienryhmien tarkoituksena oli tukea yrittäjien henkilökohtaisien hyvinvointisuunnitelmien toteutumista. Pienryhmät (7 kpl) kokoontuivat muutaman kuukauden välein syksyllä, talvella ja keväällä noin 3-5 tunnin jaksoissa. Lisäksi pienryhmätapaamisten yhteydessä pidettiin lyhyitä tietoisuuksia liikuntaan, terveyteen, ravintoon ja ihmissuhdeasioihin liittyen sekä painostettiin työturvallisuuden, ergonomian ja työolosuhteiden parantamiseen. Tämä konkretisoitui tilakäynneillä.

Hyvinvointikartoitukset toteutettiin työterveyslaitoksen kanssa yhteistyössä. Kartoitukseen kuului muun muassa fyysiset ja henkiset seikat, elämän hallinnan osatekijät, sosiaaliset suhteet sekä työn kuormittavuuden ja riskitekijöiden kartoitusta. Kartoitukseen kuului kysely ja fyysisen kunnon mittaukset. Näin yrittäjät saivat yksilöityä tietoa terveysriskeistä ja niiden ennaltaehkäisystä. Kartoituksen perusteella yrittäjät laativat pienryhmätapaamisissa henkilökohtaiset hyvinvointisuunnitelmat, jotka sisälsivät jokaisen yrittäjän tavoitteet hankkeen ajaksi. Hankkeen edetessä suunnitelmien toteutumista seurattiin ja tarkenettiin. Lisäksi kokeiltiin erilaisia liikuntamuotoja, jotta yrittäjät motivoituisivat harrastamaan liikuntaa myös omatoimisesti.

Hanke sisälsi myös yrittäjien toiveiden ja kartoitusten perusteella toteutettuja muutaman vuorokauden parisuhdekursseja. Kurssi järjestettiin yhteistyössä Kataja-Parisuhdekeskus ry:n kanssa. Pienryhmistä käytiin kaksi tilakäyntiä, joiden yhteydessä käytiin läpi käytännön esimerkkejä kehittämisen kannalta.

Alueellisten tapaamisten tavoitteena oli verkostoituminen muiden yrittäjien kanssa sekä yhteistyö alueellisten verkostojen (kunnat, työterveyshuolto, yritykset, oppilaitokset jne.) kanssa. Lisäksi sovittiin vastuuhenkilöistä ja ver-

taistuesta, luotiin yhteistä materiaalia esimerkiksi nettisivuille ja tiedotettiin aktiivisesti eri kanavia hyödyntäen esimerkiksi toimenpiteistä ja tapahtumista. Aiheita teemapäivinä, jotka järjestettiin yhteistyössä muiden maaseuduntoimijoiden kanssa, oli muun muassa: työmäärän hallinta, työtapojen ja työturvallisuuden merkitys, yrittäjyyden edistäminen, työntekijän sekä työyhteisön hyvinvointi ja ihmissuhteet sekä tukiverkosto. Lisäksi järjestettiin kotimaan opintomatka sekä päätösseminaari 8.4.2014. (Tanttu A., ym. 2014, 5-8)

4.2.3 Vaikutukset

MAJA-hankkeen pysyvien vaikutusten todetaan näkyvän selkeimmin maatalousyrittäjien arjessa henkilötasolla. Projektin avulla pyrittiin panostamaan omatoimisuuteen ja ennaltaehkäisevään toimintaan työterveyden suhteen eri toimijoiden kanssa. Välillisiksi vaikutuksiksi mainitaan työn tehokkuuden ja tuottavuuden lisääntyminen, kun työhyvinvointi lisääntyy hankkeen seurauksena. (Tanttu ym. 2014, 13) Hankkeen tuloksien perusteella yrittäjien fyysinen toimintakyky työkykyä ajatellen on parantunut ja keinot välttää terveyteen liittyviä riskejä on parantunut. Psykkinen hyvinvointi, elämäntapa ja jaksaminen ovat parantuneet, yrittäjät pystyvät kehittämään omaa osaamistaan ja ergonomisia työtapoja sekä tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi alueelle on muodostunut yrittäjien ja heidän kanssaan yhteistyössä toimivien tahojen välinen alueellinen turvaverkko, jonka ansiosta työssä jaksaminen on parantunut. (Tanttu ym. 2014, 4)

”Tukea ammattiin ja jaksamiseen” -lehtiartikkelissa kerrotaan hanketoimintaan osallistuneen helmikuun 2014 alkuun mennessä 60 yrittäjää joista pienryhmiä on muodostunut seitsemän. Toivotuimpia ja suosituimpia teemoja yrittäjien mielestä olivat elämäntapojen muuttaminen ja henkinen jaksaminen. (Havu S., 2014, 54)

5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimus lähti liikkeelle omasta kiinnostuksesta maatalousyrittäjien hyvinvointia kohtaan ja aiheen ajankohtaisuudesta johtuen. Nykypäivän maatalous on jatkuvan muutospaineen alla, tulevaisuus on epävarmaa ja nämä seikat vaikuttavat päivittäin maatalousyrittäjien arkeen fyysisen työn ja entisestään kasvavan työmäärän lisäksi. Maatalousyrittäjien eli viljelijöiden työkykyisyys ja jaksaminen ovat tärkeitä asioita yrityksen toiminnan kannalta. Hyvinvointihankkeilla toivotaan tarjottavan viljelijöille vaihtoehtoja oman hyvinvoinnin tukemiseen ja tarjotaan mahdollisuutta tavata muita saman alan ihmisiä.

Tutkimuksen aihe täsmentyi koskemaan hyvinvointihankkeita Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen asiantuntijoiden avulla ja oman kiinnostuksen kautta. Tällaiselle työlle löytyi hankkeiden päättymisen myötä tarvetta eikä hyvinvointihankkeiden vaikutuksia ja kokemuksia viljelijöiden näkökulmasta ole aikaisemmin tutkittu.

Työn tarkoituksena oli selvittää haastattelemalla yhden tutkimukseen mukaan valitun hyvinvointihankkeen tuomia vaikutuksia ja ajatuksia maatalousyrittäjien näkökulmasta. Tavoitteena oli löytää toimeksiantajan toiveesta vastauksia kysymyksiin, joista selviää millaisista syistä viljelijät lähtivät mukaan tällaiseen hankkeeseen, miten hankkeessa mukana oleminen vaikutti viljelijään itseensä ja yrityksen toimintaan, mitä viljelijät toivovat vastaavilta hankkeilta tulevaisuudessa, miksi osa viljelijöistä ei lähde hankkeisiin mukaan (hankkeessa mukana olleiden näkemys) ja miten tällaisiin hankkeisiin saataisiin lisää viljelijöitä mukaan.

Tutkimuksen tulosten avulla voidaan kehittää tulevia hyvinvointihankkeita. Tutkimusten tuloksia analysoimalla pyrin pohtimaan näitä vaikutuksia ja tekemään yhteenvetoa siitä, mitkä asiat hankkeessa nousivat erityisesti esille ja miten nämä asiat ovat vaikuttaneet viljelijöihin. Haluan tuoda tällä tutkimuksella viljelijöiden omat ajatukset ja mielipiteet sellaisenaan esille.

5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Työn varsinaiseen tutkimukseen valittiin kahdesta hyvinvointihankkeesta yksi hanke eli 3M-hanke sen perusteella, miten hankkeessa mukana olleilta oli mahdollista saada vastauksia. Tutkimukseen haluttiin nimenomaan viljelijöiden omia mielipiteitä ja ajatuksia hankkeeseen liittyen. MAJA-hanke toimii tässä työssä esimerkkinä toisesta hyvinvointihankkeesta. MAJA-hankkeen tuloksia on käsitelty tässä työssä lyhyesti hankkeen projektipäällikölle, Minna Haapakoskelle, tehdyn puhelinhaastattelun perusteella. Valitettavasti MAJA-hankkeessa mukana olleiden viljelijöiden haastatteluja ei ollut hankkeen päättymisen myötä enää mahdollista toteuttaa.

Tutkimus päätettiin toteuttaa kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastattelemalla, jotta vastausprosentti saataisiin mahdollisimman korkeaksi ja viljelijät pääsisivät kertomaan ajatuksiaan ja mielipiteitään omin sanoin. Menetelmäksi valikoitui käytännön syistä johtuen puhelinhaastattelu. Haastateltavien määräksi päätettiin kymmenen hankkeessa mukana ollutta viljelijää. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen asiantuntija Sirpa Havu kysyi 3M-hankkeen päätösseminaarissa Rokualla 23.4.2014 hankkeessa mukana olleista kymmenen satunnaisen viljelijän suostumuksen ja yhteystiedot tätä tutkimusta varten, koska hankkeessa mukana olleiden yhteystietoja ei saanut luovuttaa kolmannelle osapuolelle.

Aluksi viljelijöille lähetettiin heinä-elokuun vaihteessa 2014 postitse saatekirje (liite 1), jossa työn tarkoitusta, tavoitteita ja menetelmiä esiteltiin. Lisäksi kirjeessä oli mukana haastattelulomakepohja kysymyksineen (liite 2), johon viljelijät saivat tutustua rauhassa etukäteen. Noin viikon kuluttua postituksesta viljelijöiden kanssa sovittiin puhelimitse heille sopiva haastatteluajankohta. Haastattelut toteutettiin heinäkuun lopulla ja elokuussa. Haastatteluun vastasi

lopulta kymmenestä viljelijästä yhdeksän, jonka katsottiin olevan riittävä määrä koska tutkimus perustui kuitenkin vapaaehtoisuuteen.

Haastattelut kestivät 10 minuutista 20 minuuttiin ja kaikki viljelijät olivat tutustuneet etukäteen haastattelun kysymyksiin. Haastattelun aikana vastaukset kirjoitettiin käsin haastattelulomakepohjalle. Puhelujen nauhoitusmahdollisuutta ei ollut, mutta huolellisen kysymysten muotoilun ansiosta vastaukset oli helppo kirjata ylös. Pääosin kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, jotta voin tuoda viljelijöiden vastaukset sellaisenaan esille. Kysymyksistä löytyi kuitenkin myös muutama vaihtoehtokysymys, jotta haastattelun kesto saatiin hieman rajoitettua ja kaikki toivottu tieto saatiin kirjattua ylös. Vaihtoehtokysymyksiä kohdalla annoin haastateltavien kuitenkin myös perustella valintojaan jos he niin halusivat. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen toimesta vastajille lähetettiin kiitokseksi pienet lahjat haastatteluun osallistumisesta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSIA

Kymmenestä haastatteluun yhteystietonsa antaneista yhdeksän tavoitettiin. Näistä yhdeksästä vastaajasta seitsemän (7) oli naisia ja kaksi (2) miehiä. Vastaajista kaksi oli syntynyt 1950-luvulla, suurin osa eli viisi viljelijää 1960-luvulla, yksi 1970-luvulla ja samoin myös yksi 1980-luvulla. Näin ollen tutkimukseen saatiin vastauksia sekä naisten että miesten näkökulmasta ja eri ikäluokkaa edustavilta viljelijöiltä. Sukupuolten välisiä tai iän tuomia eroja vastauksissa ei juuri ilmennyt. Kaikki viljelijät olivat maitotilallisia, sillä 3M-hanke oli tarkoitettu nimenomaan vain maitotilallisille ja kaikki vastaajat olivat hankkeen toiminta-alueelta eli Pohjois-Pohjanmaalta. Haastattelulomake kysymyksineen on esitetty sellaisenaan liitteessä 2.

3M-hankkeessa hyvinvointivalmennus koostui hyvinvointipäivistä, teemaseminaareista, hyvinvointijaksoista ja opinto- sekä tutustumismatkoista. Lisäksi oli ohjattua kuntosalitoimintaa, vuonna 2013 aloitettu ”Porinatulet”-pienryhmätoimintaa ja muutama vastaaja oli mukana myös projektiryhmässä tai hankkeen suunnittelussa. Hankkeen toimintoihin liittyvän kysymyksen (liite 2, kysymys 1) tarkoituksena oli pohjustaa varsinaiseen tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Vastaukset kuvastavat sitä millaisten eri toimintojen kautta viljelijöillä oli mahdollisuus saada apua hyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Viljelijöistä kolme oli ollut mukana ”porinatulet”-pienryhmä toiminnassa, ohjattuun kuntosalitoimintaan oli osallistunut kuusi viljelijää ja opinto- ja tutustumismatkoilla mukana oli ollut seitsemän viljelijää. Opinto- ja tutustumismatkojahan hankkeen toiminta-aikana olivat matkat Pohjois-Savoon, KoneAgriaan, Okraan sekä Saksan ja Italian matka ja matka Ahvenanmaalle.

Lähes kaikki vastaajat olivat osallistuneet hyvinvointipäiville, teemaseminaareihin tai hyvinvointijaksoille. Teemaseminaareja ja hyvinvointipäiviä oli teemoilla ”Maidontuottajan voimavarat muutostilanteessa”, ”Terveys pidentää

ikää”, ”rehuntuotanto ja ruokinta” -seminaari, ”tulevaisuuden maaseutu”, ”suurpalot maatiloilla ja niihin varautuminen” sekä erilaiset yleiset hyvinvointiseminaarit. Seminaareissa käsiteltiin muun muassa jaksamista, arjesta irtautumista, työn hallintaa, varhaisen välittämisen mallia, hyvää työkuntoa ja ravitsemusta. Hyvinvointijaksoilla puolestaan käsiteltiin muutoksiin valmentautumista, verkostoja ja suhteita, mielen ja kehon hyvinvointia sekä työhyvinvointia.

6.1 Syitä miksi viljelijät lähtivät hankkeeseen mukaan

Yksi tutkimuksen tutkimusongelmista (liite 2, kysymys 2) oli selvittää se, mistä syistä viljelijät lähtevät mukaan hyvinvointihankkeisiin. Mitkä asiat ovat mukaan lähtemisen taustalla? Vastauksista kävi ilmi, että jokainen viljelijä kaipasi keinoja ja vaihtoehtoja arjesta irtautumiseen. Viljelijät kertoivat, että työ maitotilalla on hyvin sitovaa ja vapaa-aikaa voi olla monesti vaikeaa erottaa itse töistä. Niinpä tällainen hanke tarjosi monelle heistä vaihtoehdon irtautua töistä ja työympäristöstä. Moni sanoi, että ”*tällainen hanke voi olla keino saada omaa aikaa myös itselle*”. Opinto- ja tutustumismatkojen vaikutus mainittiin myös tässä yhteydessä, muuten ei välttämättä tulisi mahdollisuutta lähteä tällaisille matkoille mukaan.

Moni koki kaipaavansa päästä tapaamaan tuttuja tai uusia samanhenkisiä ihmisiä. Työt kun ovat usein oman kodin pihapiirissä ja monesti työ voi olla hyvinkin yksinäistä tai nähdään vain oman perheen jäseniä. Eräs viljelijä mainitsi, että ”*joskus saattaa mennä useampi päivä ennen kun näkee muita ihmisiä, esimerkiksi vasta kauppareissulla kylälle*”.

Hankkeessa mukana oleminen oli myös sijaisapukelvollista, joka helpotti mukaan lähtemistä. Lisäksi hankkeen ajateltiin tukevan ammattiosaamisen kehittämistä. Ammattiosaamisen kehittämällä tarkoitettiin lähinnä kiinnostavia hankkeen tarjoamia toimintoja, kuten eri asiantuntijoiden luentoja seminaareissa tai hyvinvointipäivillä. Lisäksi uskottiin hankkeen tukevan tieteenkin myös hyvinvointia, kuten jaksamista, työkykyä ja liikunnallista puolta. Erityisesti liikunnasta mainittiin se, että harvemmin yksin tulisi lähdettyä esimerkiksi kuntosalille, joten tällainen hanke tarjosi mahdollisuuden päästä harrastamaan liikuntaa yhdessä muiden kanssa ja vieläpä ohjatusti.

Yksi viljelijöistä kertoi myös, että toivoi hankkeen tuovan apua muutoksiin valmentautumisessa. Esimerkiksi eläkkeelle jäämiseen liittyvissä asioissa kävättiin tietoa, miten tällaiseen muutokseen olisi hyvä valmistautua. Osa viljelijöistä oli ollut myös aikaisemmin mukana vastaavanlaisessa hyvinvointihankkeessa ja he halusivat ehdottomasti lähteä vielä uudelleen hyvinvointihankkeeseen mukaan kun mahdollisuus tuli.

6.2 Viljelijöiden odotukset hankkeesta ja niiden toteutuminen

Viljelijöiden odotuksista 3M-hanketta kohtaan (liite 2, kysymys 3) kävi ilmi se, että eniten odotettiin muiden ihmisten tapaamista, vertaistuen saamista on-

gelmallisissa asioissa ja mikä tärkeintä uusien ystävien löytämistä. Moni kaipasi kokemusten ja ajatuksien vaihtoa samanhenkisten ihmisten kanssa ja osaa kiinnosti nähdä miten muilla saman alan yrittäjillä menee. Tässä yhteydessä erityisesti vertaistuen merkitys nousi esiin ja odotettiin, että hanke toisi apua siihen. Hankkeen avulla toivottiin myös mahdollisuutta oppia uutta kursien avulla ja mainittiin se, että hankkeen myötä erityisesti vanhemmille viljelijöille hanke voisi tuoda helpotusta niin sanotusti ajan hermolla pysymiseen.

Projektiryhmässä ja aiemmassa hyvinvointihankkeessa mukana ollut viljelijä mainitsi myös, että erityisesti nuoria viljelijöitä odotettiin enemmän mukaan hankkeeseen. Nuoria viljelijöitä on ollut vähemmän hankkeissa mukana.

Muutamalla viljelijällä ei ollut erityisemmin odotuksia hankkeelta, vaan he kaipasivat vain edellä mainittua irtautumista arjesta. Muuten odotukset hankkeen suhteen toteutuivat kommenttien perusteella oikein hyvin ja hanke oli erittäin hyvää aikaa. Vastaajista muutama olivat olleet aikaisemmassa hankkeessa mukana ja heistä yhden mielestä odotukset eivät oikeastaan tämän hankkeen suhteen täyttyneet tai odotuksia ei suuremmin ollut vaan näissä hankkeissa oli hyvin paljon samaa asiaa.

6.3 Hankkeen vaikutukset viljelijän hyvinvointiin ja yritystoimintaan

Tällä kysymyksellä saatiin vastauksia toiseen tutkimusongelmaan eli siihen miten hanke vaikutti viljelijään itseensä (liite 2, kysymys 4). Vastauksista kävi ilmi, että vaikutukset olivat niin henkisiä, fyysisiä kuin sosiaalisiaakin. Tasapuolisesti lähes jokaisissa vastauksissa korostuivat sosiaaliset suhteet ja työssä jaksamisen vaikutukset. Sosiaalisten suhteiden osalta mainittiin perheenjäsenten välien paraneminen, uudet ystävät, verkostoituminen ja näin ollen myös ammatillisen tiedon vaihtaminen toisten kanssa. Tiedon ja kokemusten vaihtaminen antoi vertaistukea. *”Oli hyvä huomata, että toiset painivat samojen ongelmien kanssa”* vastasi eräs viljelijä. Muutama vastaaja oli huomannut myös sen, että osa hankkeen viljelijöistä oli erittäin väsyneitä, *”väsymystä huomasi varsinkin suurtilallisilla”*. Jaksamisesta mainittiin, että saatiin lisää voimia jatkaa töitä, uskoa omaan työhön ja alan tulevaisuuteen sekä keinoja huomata milloin ollaan ajautumassa ”burn out” tilanteeseen.

Hanke vaikutti positiivisesti myös muutamien vastaajien asenteisiin ja motivaatioon jaksamisen parantumisen ja muiden viljelijöiden tapaamisen myötä. Oli hyvä nähdä, että muut joutuvat pohtimaan samoja ongelmia eikä asioiden kanssa olla yksin. Viljelijät saivat myös keinoja työn ja arjen yhteensovittamiseen sekä siihen, että osaa arvostaa lomat kirjaimellisesti lomina. Töistä irtautuminen koettiin erityisen tärkeäksi jaksamisen kannalta. Myös hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kuntouttamiseen liittyvissä asioissa tuli uutta tietoa sekä ravitsemukselliseen puoleen. Eräs viljelijä mainitsi näin, että oli hyvä saada tietoa ravitsemuspuolesta sillä se on sellainen asia, joka saattaa kiireellisessä tilan arjessa jäädä välillä pienemmälle huomiolle ja erityisesti kiireellisinä aikoina ruokailuvälit voivat olla turhankin pitkiä.

Fyysisen hyvinvoinnin vaikutuksista todettiin kuntotestien ja järjestetyn liikunnan, kuten kuntosalin vaikutus. *”Oli mukavaa päästä porukalla liikkumaan ja huomata missä kunnossa tällä hetkellä on”*. Liikunnan vaikutuksesta kunnan parantuminen piristi myös omaa mieltä ja töissä jaksoi paremmin. Kotona ollessa liikunnallinen puoli usein saattoi jäädä ja kynnyksellä lähtee esimerkiksi kuntosalille tai lenkille on korkeampi.

Vastaajien mukaan yritystoimintaan (liite 2, kysymys 5) hankkeella ei ollut suuria vaikutuksia, vaan vaikutukset olivat enemmän henkisiä ja omaan hyvinvointiin kohdistuvia. Eräs viljelijä totesi, ettei suoranaisia vaikutuksia yritystoimintaan ehkä juurikaan tullut. Hän kuitenkin lisäsi, että *”parantuneen henkisen hyvinvoinnin myötä tulokset näkyvät myös positiivisesti yritystoiminnassa”*. Muutamilla vastaajilla yhteistyö muiden tilojen kanssa oli kuitenkin lisääntynyt, mutta toisaalta taas eräs viljelijä mainitsi, että tällainen yhteistyö vaatii viljelijöiltä samoja arvoja ja käsityksiä alan asioista eikä näin ollen yhteistyö tule aina toimimaan, vaikka siihen voisi olla mahdollisuus.

Vastauksissa nousi kuitenkin esiin seuraavia asioita: *”usko yritystoimintaan ja omaan työhön on kasvanut”*, *”tulevaisuus näyttää valoisammalta, ei olla asioiden kanssa yksin ja pääsi vaihtamaan kokemuksia alan asioista toisten kanssa”*. Pystyttiin vaihtamaan tietoja esimerkiksi jonkin asian toimivuudesta tai siitä miten ei ainakaan kannata tehdä ja näistä asioista heräsi usein paljon kiivastakin keskustelua. Eräs viljelijä myös mainitsi, että *”oli hyvä huomata miten ei ainakaan itse tekisi joitain asioita ja omat asiat ovatkin varsin hyvin”*. Myös tietojen vaihto asiantuntijoiden kanssa oli hyvää ja uutta tietoa tuli paljon.

Konkreettisia muutoksia kysyttäessä (liite 2, kysymys 6) viljelijöiden vastauksista nousi esiin se, että pienet asiakokonaisuudet muodostavat yhdessä isoja kokonaisuuksia eli välttämättä mitään yksittäisiä isompia vaikutuksia ei ollut. Kuitenkin moni koki osaavansa nyt kiinnittää eri tavalla huomiota hyvinvointia tukeviin asioihin ja pystyy hyödyntämään tätä tietoa myös tehdesään töitä. Myös tässä mainittiin se, että usko omaan työhön on vahvistunut ja huomasi sen miten ei ainakaan haluaisi asioita tehdä.

Muutamia konkreettisia vaikutuksia kuitenkin nousi esiin ja näistä yhdellä tilalla käyttöön oli otettu parsimatot sairaskarsinoiden ja toisella tilalla oli tehty lopultakin jo pitkään harkinnassa ollut testamentti. Lisäksi mainittiin parisuhteen parantuneen, kun keskustelutaidot olivat kehittyneet ja oppi tiedostamaan asioita, joilla on vaikutusta myös toisten huomioimiseen.

6.4 3M-hankkeen positiiviset ja kehitettävät asiat

Näillä kahdella kysymyksellä (liite 2, kysymykset 7 ja 8) halusin selvittää mitkä asiat nousivat viljelijöiden mielestä erityisen hyväksi ja missä asioissa olisi ollut kehitettävää juuri tässä hankkeessa. Esiin nousi erityisesti se, että pääsi tapaamaan muita saman alan ihmisiä eli verkostoitumaan ja sai paljon uusia ystäviä. Monissa vastauksissa korostui myös se, että hankkeessa oli hy-

vä, rento ja reipas meininki, tapahtui ryhmääntymistä, pääsi liikkumaan porukassa, hankkeessa oloaika oli ennen kaikkea virkistäytymistä ja keskustelua heräsi todella paljon erilaisista asioista ja monista eri näkökulmista. Eräs vastaaja mainitsi positiivisina asioina, että *”hankkeessa oli mukavaa viettää aikaa yhdessä muiden kanssa esimerkiksi karaoken merkeissä”* ja toinen puolestaan mainitsi, että *”liikuntapuolelta pelailut olivat kivoja ja tanssiminen on myös mukavaa”*.

Hankkeen organisoinnista ja toteutuksesta mainittiin se, että hankkeen vetäjä Päivi Vitikka oli hyvä/loistava, toiminta oli hyvin suunniteltua ja tiedottaminen toimi hyvin. Kurssit ja hyvinvointijaksot keräsivät myös kehuja ja eräs viljelijä mainitsikin, että *”aina oikein odotti hyvinvointijaksojen alkamista”*. Ennen kaikkea hanke oli ollut todella hyvää aikaa ja osa olisi jo mielellään aikaisemminkin lähtenyt mukaan tällaiseen hankkeeseen jos vain olisi ollut mahdollista. *”On loistava juttu, että pienelle yrittäjäkunnalle järjestetään tällaista toimintaa”* sanoi yksi vastanneista viljelijöistä.

Hankkeen toteutuksessa parannettavaa olisi viljelijöiden mukaan ollut alkuun lähdössä jolloin asioiden alkuun saaminen oli turhan hidasta (meni jopa puoli vuotta/vuosi) ja puolestaan lopussa rahoitus ei riittänyt aivan kaikkeen suunniteltuun toimintaan. Huonona pidettiin myös sitä, että hallinnointia jouduttiin vaihtamaan kesken hankkeen. Yksi viljelijä mainitsi, että opinto- ja tutustumismatkojen ajankohdat eivät olleet kaikille hyvät ja toinen mietti kurssien nimityksien vaikutuksia. Esimerkiksi parisuhdekurssi olisi voitu ilmaista jollain muulla tavalla (mitä tutut ajattelee tällaisesta kurssista). Kursseihin liittyen nousi esiin myös se, että ELY-keskus oli blokkannut eli estänyt joidenkin kurssien järjestämisen sillä perusteella etteivät ne kuulu varsinaisesti maatalouteen (esimerkiksi liikunta). Vastaajan mielestä kaikki hyvinvointia tukevat aiheet pitäisi hyväksyä siitä riippumatta kuuluuko se varsinaisesti maatalouteen tai ei. Myös opintorahan rajoitukset koettiin huonona tällaista hyödyllistä hanketta ajatellen.

Kehitysideoina muutama viljelijä mainitsi, että liikuntapuolta olisi voinut olla vielä enemmän, kuten esimerkiksi erilaisia pelejä. Tällaiseen hankkeeseen mukaan olisi eräs maitotilallinen toivonut muitakin tuottajia kuten sikatilallisia, lihakarjatilallisia ja viljatilallisia. Hyvinvointijaksoja toivottiin laajemmin eri paikkakunnille, mutta sitten taas eräs viljelijä mainitsi, että jokin tietty yksittäinen tukikohta hankkeelle olisi ollut hyväksi.

6.5 Uusien viljelijöiden saaminen mukaan hyvinvointihankkeisiin

Kysymys numero yhdeksän (liite 2) koski aihetta, joka selvitti hankkeessa mukana olleiden ajatuksia siitä, mistä syistä osa viljelijöistä ei ole lähtenyt tällaiseen hyvinvointihankkeeseen mukaan. *”Viljelijät ovat niin väsyneitä, että eivät yksinkertaisesti jaksa enää lähteä pois kotoa”* vastasi moni kysymyksen. Tai *”viljelijät voivat kokea olevansa korvaamattomia omissa töissään eivätkä luota esimerkiksi lomittajiin”*. Lomituksesta mainittiin peräti viiden vastaajan kertomana myös se, että lomituksen järjestäminen voi olla joillain

paikkakunnilla hyvinkin hankalaa tai aina ei ole mahdollista saada hyvää lomittajaa.

Esiin nousivat myös ajatukset ennakkoluuloista tällaista hyvinvointihanketta kohtaan. Osa viljelijöistä voi pitää erikoisena ajatuksena, että lähtisi mukaan tällaiseen toimintaan, jos ei ole ennen ollut mukana missään vastaavassa tai kuullut muilta tällaisesta toiminnasta. Näin ollen jotkut eivät vain yksinkertaisesti uskalla lähteä mukaan tai ajatus tuntuu muuten oudolta.

Useampi viljelijä mainitsi myös sen, että varsinkin nuoret viljelijät eivät välttämättä pysty lähtemään mukaan sen takia, että eivät saa lastenhoitoapua. Viljelijöiden pitäisi siis saada lomittajan lisäksi järjestettyä lastenhoitaja hankkeen toimintojen ajaksi ja kaikilla se ei ole aina mahdollista. Vaihtoehtoisesti hankkeessa olisi voinut olla enemmän toimintaa koko perheelle, jolloin myös lapset olisi voitu ottaa toimintoihin mukaan.

Taloudellinen tilanne oli myös yksi syy mitä vastaajat pohtivat. Osalla viljelijöistä ei ole välttämättä aikaa ja rahaa jonkin ison investoinnin takia tai sitten ei vain yksinkertaisesti halua käyttää rahaa tällaiseen tarkoitukseen. Myös se mainittiin, että osa viljelijöistä haluaa käyttää lomansa lomana eli eivät halua käyttää lomiaan mihinkään mikä liittyy omaan alaan, vaan mieluummin lähtevät esimerkiksi lomamatkalle perheen kanssa.

Kysymys numero kymmenen (liite 2) puolestaan selvitti, millä tavalla maatalousyrittäjien hankkeisiin mukaan lähtemistä voisi helpottaa. Viljelijät ehdottivat, että hankkeessa mukana olleet voisivat kertoa eteenpäin muille viljelijöille tällaisista hankkeista, jolloin ennakkoluuloja tällaista hanketta kohtaan voisi olla vähemmän, kun asiasta kuulee joltain tutulta. Mainittiin myös mainonnan ja tiedottamisen parantaminen eli esimerkiksi kaikki keinot käyttöön sosiaalista mediaa myöten. Tiedottamista voisi parantaa siten, että se tapahtuu hyvissä ajoin, jolloin aikaa asioiden järjestelyille (lastenhoito/lomitus jne.) jää enemmän. Lomitukseen liittyen muutamat vastaajat totesivat, että siihen kaivataan jotain parempaa systeemiä kuin nykyinen. Lomitusjärjestelmä ei viljelijöiden mukaan toimi kovin hyvin joka paikkakunnalla ja lomittajien taidoissa on eroja.

Konkreettisina ideoina mainittiin myös hankkeiden saaminen jollain tavalla osaksi työterveyshuoltoa, joidenkin hyvinvointikoulutusten saaminen kaikille viljelijöille pakollisiksi (kuten esimerkiksi kasvinsuojelukoulutukset ovat) ja mukaan lähtemisen kynnykseksi pienemmäksi jollain houkuttimella (osallistuneille lahjaksi esimerkiksi hierontakäynti tai muu vastaava). Mainittiin myös se, että alussa mukaan lähtemisen olisi hyvä olla mahdollisimman vaivatonta ja alun jälkeen toiminnan pitää olla niin kiinnostavaa ja houkuttelevaa, että porukka myös pysyy hankkeessa mukana.

Yksi viljelijä mainitsi myös sen, ettei hankkeeseen liittyvää toimintaa pidetty joka kerta sijaisapukelvollisena ja opintorahaa olisi toivottu enemmän käytettäväksi hankkeeseen. Myös byrokratian määrä nousi lähes kaikkien kommentissa esiin, eräs viljelijä sanoi muun muassa näin ”*Aikaa haaskaantuu aivan*

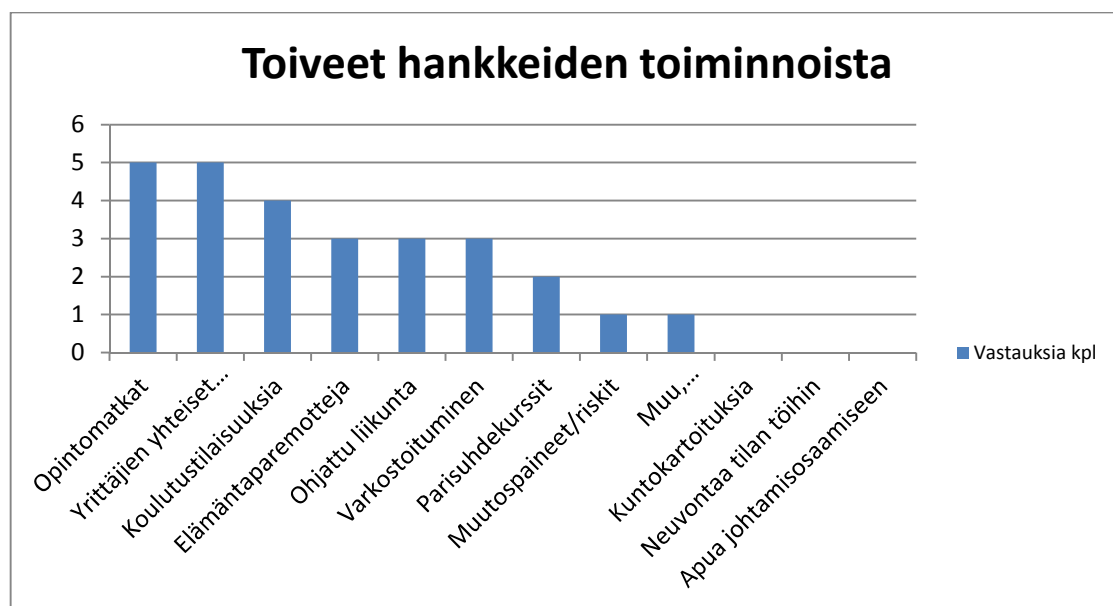
liikaa pelkkien lomakkeiden täyttämiseen”. Byrokratian koettiin siis vievän aikaa ja energiaa kaikelta muulta eikä kaikkia houkuta hakeutua hankkeisiin mukaan, jos siihen vaaditaan täytettäväksi iso kasa lomakkeita.

6.6 Viljelijöiden mielipide hyvinvointihankkeista

Kysymyksissä (liite 2, kysymykset 11 ja 12) selvitettiin myös lähtisivätkö viljelijät vielä uudelleen hyvinvointihankkeisiin mukaan ja voisivatko he suositella tällaista hanketta muille viljelijöille. Vastaukset olivat sataprosenttisesti, että kyllä voisivat lähteä uudelleen mukaan ja kyllä voisivat suositella myös muille viljelijöille. Vastauksissa ei kuulunut epäröintiä ja moni sanoi, että jos uusi hanke järjestettäisiin, he olisivat siinä mielellään mukana. 3M-hanke oli kuulemma erittäin hyvää aikaa ja sen perusteella kaikki mielellään suosittelisivat muitakin lähtemään mukaan hyvinvointihankkeisiin. Osa sanoi, että *”mielellään puhuu hankkeesta toisille viljelijöille ja olen jo puhunutkin tutuille viljelijöille”*.

6.7 Hankkeet tulevaisuudessa

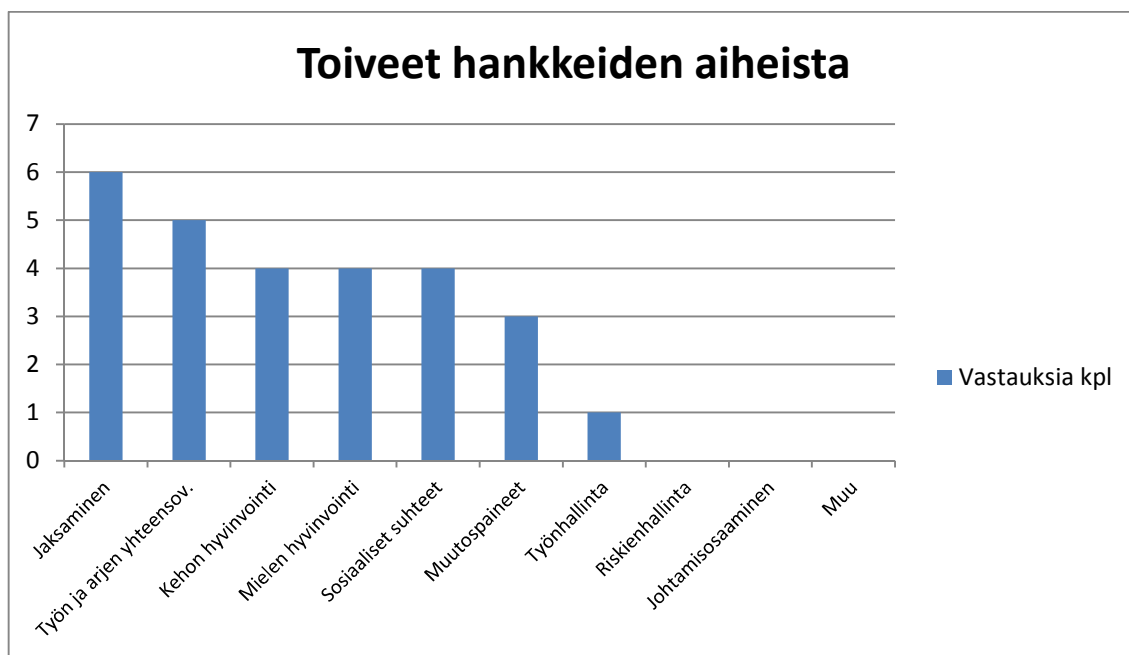
Kahdella viimeisellä kysymyksellä pyrittiin selvittämään millaisia toimenpiteitä ja millaisia aiheita hyvinvointihankkeissa olisi viljelijöiden mielestä hyvä käsitellä tulevaisuudessa (liite 2, kysymykset 13 ja 14). Vastauksiin annoin vaihtoehtoja, joista viljelijä sai valita kolme mieluisinta toimenpidettä ja aiheetta. Moni kuitenkin korosti, että hyvä hyvinvointihanke koostuu kaikista hyvinvoinnin osa-alueista.



Kaavio 1. Toiveet hankkeiden toiminnoista

Kaaviosta 1. käy ilmi toiveiden jakautuminen eri toimintojen osalta. Vastaa- jista yli puolet oli sitä mieltä, että hankkeissa olisi hyvä olla opintomatkoja ja vierailuja sekä yrittäjien välisiä yhteisiä tilaisuuksia, kuten pikkujouluja tai muuta sellaista. Heidän mielestään yhdessä tekeminen ja oleminen olivat hankkeen parhaita antia ja matkoille ei olisi muuten tullut välttämättä lähdet- tyä. Yhteisistä tilaisuuksista mainittiin, että kaikki eivät välttämättä kaipaa pikkujoulujen kaltaisia tilaisuuksia, vaan esimerkiksi yritysvierailuja tai hyö- dyllisiä kursseja kuten EA1-kurssi. Yhteiset tilaisuudet solmivat kuitenkin monia uusia ystävyysuhteita.

Hyvinvointiin liittyvät koulutustilaisuudet nousivat toiseksi tärkeimpänä toi- menpiteenä esiin. Moni sanoi, että kurssit olivat todella hyviä ja niistä sai pal- jon irti. Oli mielenkiintoista kuulla asiantuntijoiden luentoja. Myös ”elämän- taparemontteja”, ohjattua liikuntaa ja verkostoitumista pidettiin tärkeinä vaih- toehtoina. Muutaman maininnan saivat myös parisuhdekurssit, riskienhallinta ja muutospaineisiin varautuminen sekä ryhmäytyminen ja yrittäjien väliset hyvät keskustelut kohtaan muu. Yrittäjien välisistä keskusteluista mainittiin, että oli hienoa päästä puhumaan toisten kanssa, sillä työ on muuten hyvin yk- sinäistä. Kuntokartoituksia, neuvontaa tilan töihin tai organisointiin ja johta- misosaamista ei sen sijaan erityisemmin mainittu.



Kaavio 2. Toiveet hankkeiden aiheista.

Kaaviosta 2. selviää toiveet hankkeissa käsiteltävien aiheiden osalta. Tulevai- suudessa hankkeissa toivottaisiin käsiteltävän eniten jaksamiseen ja työn ja arjen yhteensovittamiseen liittyviä aiheita. Jaksamiseen liittyen mainittiin, että olisi tärkeää käsitellä jaksamista kaikissa mahdollisissa muodoissa. Puoles- taan työn ja arjen yhteensovittamiseen mainittiin lomien merkitys lomina ja se, että osattaisiin ottaa aikaa myös itselle tarvittaessa.

Tasavertaisina vaihtoehtoina esiin nousivat myös kehon ja mielen hyvinvointi sekä sosiaaliset suhteet. Näissä kohdissa mainittiin muun muassa yhteisliikunnan merkitys sekä myös tanssiminen ja musiikki olivat muutamilla vastaajilla tärkeinä mielessä. Muutamia mainintoja saivat myös muutospaineet ja työnhallinta. Muutospaineiden kohdalla mainittiin se, että olisi hyvä pysyä kehityksen mukana, tietämättömyys tulevaisuudesta luo paineita ja muutostilanteisiin (eläke, sairastuminen ym.) olisi tärkeää osata varautua. Riskienhallinta tai johtamisosaaminen ei saaneet erikseen mainintoja.

6.8 MAJA-hankkeen vaikutuksia ja huomioita

MAJA-hankkeen projektipäällikön Minna Haapakosken (haastattelu 25.9.2014) mukaan hankkeen tavoitteina oli omaehtoisen työhyvinvoinnin parantaminen, työmenetelmien kehittäminen ja työergonomia, turvaverkoston luominen sekä henkisen että fyysisen hyvinvoinnin parantaminen. Hankkeen aikana viljelijöille tehtiin hyvinvoinnin kartoitus, jonka pohjalta luotiin henkilökohtaiset hyvinvointisuunnitelmat. Suunnitelmien toteutumista seurattiin hankkeen aikana aktiivisesti. Lisäksi toteutettiin tilakäyntejä, joissa tarkkailtiin muun muassa työergonomiaa.

Hankkeen tuloksista on käynyt ilmi, että viljelijöiden liikunnan määrä kasvoi ja fyysinen hyvinvointi parani, työkykyisyys on lisääntynyt, elämäntavat ovat terveellisemmät ja erityisesti tilakäynneillä huomattiin, että työergonomia on hankkeen vaikutuksesta parantunut huomattavasti tiloilla. Hankkeen myötä luotiin myös turvaverkosto, jonka merkityksenä on ollut tarjota vertaistukea ja myös tässä hankkeessa vuorovaikutus koettiin erittäin tärkeäksi.

Hankkeen kannalta kehitettävänä asioina Haapakoski huomasi, että pienryhmät toimivat parhaiten jos ryhmissä on vain saman tuotantoalan edustajia. Hyvinvointisuunnitelmien toteutumista olisi puolestaan voinut tarkkailla aktiivisemmin myös kesällä jos mahdollista, vaikka se ei ollutkaan hankkeen varsinaista toiminta-aikaa. Omaehtoisen hyvinvoinnin edistämiseen liittyen erityisen tärkeänä pidettiin myös sitä, että viljelijät olisivat motivoituneita ja hyvin asennoituneita tällaista toimintaa varten. Hyvinvointia koskevat muutokset pitää lähteä henkilöstä itsestään vaikka hankkeen tarkoituksena onkin tarjota apua ja ohjausta hyvinvointiin liittyen. Muutoksia ei voi kuitenkaan tapahtua jos riittävää kiinnostusta ei ole asioiden eteenpäin viemiseksi.

MAJA-hanke toimi vuosien 2012–2014 aikana. Myös tämän hankkeen alkuun lähtö oli kohtalaisen hidasta, joten Haapakoski totesikin, että hankkeen toiminta-aika olisi mielellään saanut olla pidempi, jotta tulokset olisivat voineet olla vielä parempia. Lisäksi viljelijöitä olisi toivottu vielä enemmän ja aktiivisemmin mukaan toimintaan. Myös MAJA-hankkeen osalta oli pohdittu syitä miksi kaikki viljelijät eivät lähde hankkeisiin mukaan. Syinä oli noussut esiin myös se, että viljelijät ovat liian väsyneitä lähteäkseen mukaan sekä se, että laajan Keski-Suomen alueella välimatkat voivat olla niin pitkiä ettei mukaan olla lähdetty sen takia. Tulevaisuuden osalta hankkeiden jatkuminen Keski-

Suomessa on vielä auki, mutta selkeää tarvetta tällaisille hankkeille olisi jatkossakin. (Haapakoski, haastattelu 25.9.2014.)

7 YHTEENVETO JA POHDINTA

Työn aihe valikoitui oman kiinnostuksen kautta ihmisten hyvinvointia ja maatalousalaa kohtaan. Olen työskennellyt lypsykarjatilalla, joten myös omakoh- taista kokemusta alan vaatimuksista ja vaikutuksista hyvinvointiin liittyen löytyy. Tarkempi aiheen rajaus kohdentui toimeksiantajan eli Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen kautta työhyvinvointihankkeisiin. Aikaisempaa tietoa ja kokemusta minulla ei ole ollut tällaisista hankkeista, joten oli mielenkiintoista lähteä selvittämään ja tutkimaan miten hyvinvointihankkeet ovat vaikuttaneet viljelijöihin. Tutkimusmenetelmänä haastattelututkimus oli oikea valinta täl- laiseen tutkimukseen. Vastauksista kuuluu viljelijöiden omat mielipiteet ja olen pyrkinyt tuomaan ne esille sellaisenaan tässä työssä. Viljelijät vastasivat mielellään kysymyksiin ja vastauksista huomasin, että heille on tärkeää omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, työssä jaksaminen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen. Vastauksista kävi ilmi myös se, että työ on henkisesti sekä fyysi- sesti haastavaa ja tukea kaivataan, vaikka totta kai työ on heille myös hyvin antoisaa ja sydäntä lähellä.

Teorettinen osuus käsittelee tässä tutkimuksessa yleisesti maatalousyrittäjien hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi olen esitellyt työssä maanviljelijöi- tä koskevia työterveyshuollonpalveluita sekä millaisten maaseudun kehittä- misohjelmien kautta tällaisia hankkeita voidaan järjestää. Tutkimukseen vali- koitui kaksi hanketta, joiden katsottiin olevan sopivimpia tällaiseen tutkimuk- seen. Hankkeet on esitelty myös teoreettisessa osuudessa. Valitettavasti vain 3M-hankkeesta saatiin viljelijöiden omia kokemuksia hankkeesta. MAJA- hankkeen tulokset ovat projektipäällikön haastattelun perusteella koottuja.

Teorettinen osuus ja aiheeseen liittyvän tiedon etsiminen vahvisti johtopää- töstä siitä, että maatalousalalla työ on hyvin monipuolista, vaativaa, riskialtis- ta ja aikaa vievää. Maatalousyrittäjän tai alalla työskentelevän on pystyttävä olemaan joustava moniosaaja, joka suoriutuu niin käytännön töistä kuin hal- linnollisistakin töistä. Alaan kohdistuu paljon erilaisia paineita ja riskejä myös ulkopuolelta. Pahimmassa tapauksessa alalla työskentelevä voi väsyä niin pa- hasti, että sairastuu, yritystoiminta kärsii ja/tai oma väsyminen voi johtaa esi- merkiksi eläintiloilla eläinten hoidon laiminlyönteihin.

Tutkimuksessa vastaajien määräksi tavoiteltiin kymmentä vastaajaa ja se lä- hes saavutettiin yhdeksällä vastanneella. Tutkimukseen osallistuminen oli kui- tenkin täysin vapaaehtoista ja haastattelu toteutettiin heinä-elokuussa toisen säilörehusadon teon aikaan, joka on kiireellistä aikaa karjatilallisilla. Viljelijät vastasivat kuitenkin mielellään haastatteluun, koska aihe oli heille tärkeä. Vastauksia saatiin sekä miehiltä että naisilta ja ikähaarukka oli 1950-luvulta 1980-luvulle eli eri ikäryhmienkin näkemyksiä vastauksiin saatiin. Mitään

selkeitä ikäryhmien tai sukupuolten välisiä eroja vastauksissa ei näkynyt eikä niitä ollut tarkoitus tässä työssä sen tarkemmin selvittää.

Yhtenä keskeisenä tutkimusongelmana oli saada vastauksia siihen, mikä saa viljelijät lähtemään mukaan tällaisiin hyvinvointihankkeisiin. Vastauksista nousi mielestäni selkeästi esiin se, että hyvinvointihankkeet ovat yksi loistava keino päästä irtautumaan arjesta, saada hyvinvointia koskeviin asioihin apua ja päästä tutustumaan muihin saman alan ihmisiin. Vastaaajat mainitsivat työn olevan toisinaan yksinäistä ja aikaa vievää, jolloin muita ihmisiä ei välttämättä ehdi tapamaan. Hankkeen avulla moni oli saanut uusia ystäviä ja vertaistukea asioihin, joita he kaikki joutuvat alalla joskus kokemaan. Hanke antoi mahdollisuuden lähteä pois kotoa, pois töiden ääreltä ja omaa aikaa itselle hyödyllisellä tavalla, sillä hanke oikeuttaa sijaisapuun ja siihen on mahdollista käyttää esimerkiksi opintorahaa.

Liikuntaa on myös monesti mukavampaa ja kannustavampaa harrastaa porukassa kuin yksin. Uskon, että liikunta joka on ohjattua ja tapahtuu porukassa kannustaa liikkumaan paljon tehokkaammin kuin tilanteessa, jossa yksin pitäisi lähteä esimerkiksi lenkille tai kuntosalille. Hankkeen avulla oli mahdollista päästä pelaamaan esimerkiksi joukkuelajeja, joihin muuten ei olisi välttämättä mahdollisuutta. Kuntosalille osa ei välttämättä lähde senkään takia, koska ei osaa käyttää kuntosalilaitteita tai tehdä kuntosaliharjoitteita. Tästäkin syystä tällainen hankkeen tarjoama ohjattu kuntosalitoiminta on varmasti kannustava tapa päästä liikkeelle.

Hankkeen vaikutuksista voisi todeta, että ne tukevat niitä odotuksia ja syitä miksi viljelijät lähtivät mukaan hankkeeseen. Sosiaaliset suhteet nousivat tässä esiin erityisesti. Oli hienoa kuulla, että jokainen vastaaja oli löytänyt uusia ystäviä hankkeen myötä ja hankkeen avulla töissä jaksaa taas paljon paremmin. Työssä jaksamisen parantumiseen voisi todeta vaikuttaneen yhteisöllisyys hankkeessa mukana olleiden kesken, kannustava ja opettava kurssitoiminta, liikunnallinen puoli ja mahdollisuus päästä irtautumaan töistä. Yritystoiminnan kannalta hanke loi uskoa omaan alaan ja tulevaisuuteen, mikä on hieno asia, vaikka jatkuvasti maatalousalaa kohtaan tulee nytkin muutoksia ja moni asia on epävarmaa. Koskaan ei tiedä mitä huomina tuo tullessaan. Hankkeen avulla viljelijät pääsivät keskustelemaan mieltä vaivaavista asioista toistensa ja asiantuntijoiden kanssa, eikä tällaista mahdollisuutta välttämättä kaikilla ole muuten.

Kysyin hankkeessa olleilta viljelijöiltä myös siitä, miksi he luulevat, että osa viljelijöistä ei ole lähtenyt tällaiseen hankkeeseen mukaan. Syitä löytyi paljon, mutta se on mielestäni hyvä asia, sillä nyt niiden parantamiseksi voidaan miettiä vaihtoehtoja. Moni viljelijä varmasti tiedostaa hyvinvoinnin tärkeyden ja jaksamisen merkityksen, mutta ei välttämättä tunnista tai huomaa näitä asioita itsessään ennen kuin joku niistä erikseen mainitsee tai huomauttaa. Voi olla, että oma väsyminen huomataan vasta aivan liian myöhään eikä jaksata enää välittää. Yhden viljelijän vastauksesta kuuluikin huoli siitä, että osa hankkeessa mukana olleista viljelijöistä oli todella väsyneitä. Suurin syy sii-

hen miksi viljelijät eivät välttämättä lähde mukaan, olikin vastanneiden viljelijöiden mielestä se, että ei jakseta välittää, ei jakseta poistua kotoa tai koetaan olevan korvaamattomia omassa työssä.

Lomituksesta mainittiin, että siihen liittyvät systeemit eivät aina toimi tai sen järjestäminen voi olla hankalaa eli näidenkin asioiden osalta vielä löytyy parannettavaa. Myös lapsiperheiden osalta todettiin, että voi olla vaikeaa saada lastenhoitoapua hankkeen toimintojen ajaksi, minkä vuoksia nuorempia viljelijöitä ei hankkeisiin juuri mukaan lähde. Voisi olla hyvä, että hankkeissa olisi enemmän toimintaa koko perheelle.

Byrokratian vaikutusta moni myös harmitteli. Papereiden ja lomakkeiden täyttäminen vie turhaan aikaa ja energiaa myös tällaisessa asiassa, kun haluttaisiin lähteä mukaan johonkin toimintaan. Luulen, että mitä helpommaksi hankkeisiin osallistuminen tehdään viljelijöiden kannalta, sitä enemmän väkeä mukaan lähtee. Aika ja raha olivat myös yksi syy, jotka varmasti vaikuttavat mukaan lähtemiseen, joten myös tästä näkökulmasta olisi hyvä miettiä miten asioita voisi helpottaa.

Tulevaisuudessa viljelijät toivoivat hankkeilta paljon muiden tuottajien kanssa tapahtuvaa yhteistä toimintaa, kuten opintomatkoja, liikuntaa tai mahdollisuutta päästä keskustelemaan asioista ja viettää aikaa yhdessä. Toivottiin myös sitä, että hankkeissa olisi mukana myös muita tuottajia kuin vain maitotilallisia. Myös hyviä ja asiantuntevia kursseja kaivataan ja niitä koskien eniten toivottiin käsiteltävän jaksamiseen liittyviä asioita sekä työn ja arjen yhteensovittamista. Nämä kaksi asiaa ovat tietenkin laajoja kokonaisuuksia ja niissä mielestäni tiivistyy kokonaisvaltaisesti muut vaihtoehdot, kuten kehon ja mielen hyvinvointi sekä sosiaalisten suhteiden vaikutus jotka saivat myös mainintoja.

Huomion arvoista on kuitenkin se, että kaikki vastaajat pitivät hyvinvointihanketta tärkeänä ja hyvänä ja voisivat mielellään suositella hyvinvointihankkeita kaikille viljelijöille. Muutamat olisivat mielellään jo paljon aikaisemminkin osallistuneet vastaavanlaiseen hankkeeseen jos vain olisi ollut mahdollisuus. Tulevaisuuden suhteen vaikuttaisinkin siltä, että hyvinvointihankkeille löytyisi kysyntää ja ne ovat hyviä mahdollisuuksia päästä tapaamaan muita tuottajia sekä auttavat viljelijöitä jaksamaan paremmin. Tärkeää olisi saada mukaan ne viljelijät, jotka eivät välttämättä edes huomaa olevansa väsyneitä ja hyvinvoinnissa on ongelmia.

Työn aikana heräsikin ajatuksia siitä miksi tehdään työtä, jossa päivät voivat venyä yli 14 tuntiseksi tai vapaa-aikana saattaa joutua asumaan työmaalla eikä näe muita ihmisiä välttämättä kuin muutaman kerran viikossa kaupassa käydessä. Todennäköisesti työ aiheuttaa myös terveysongelmia jossain vaiheessa tai pahimmassa tapauksessa riski pieneenkin työtapaturmaan on hyvin suuri. Tätä asiaa miettiessä ja haastateltujen viljelijöiden vastauksia kuunnellessa kuitenkin huomaa, että alan monipuolisuus, luonnonläheisyys ja vaihtelevuus voivat kuitenkin parhaimmillaan antaa enemmän kuin ottaa. Toisaalta jotkut

voivat ajatella, että mitä muutakaan enää tekisi kun ei osaa tai ole koulutusta tai kiinnostusta tai aikaa kouluttautua uudelleen. Tällaisissa tapauksissa olisi hyvä saada palautettua uskoa omaan työhön ja tulevaisuuteen ja vastausten perusteella tällainen hanke voi siinä auttaa.

Viljelijöiden vastauksista kuului myös se, että tärkeää olisi luoda vahva sosiaalinen verkosto, jotta mahdollisten ongelmien kanssa ei tarvitse olla yksin. Huolehtimalla omasta kunnosta ja jaksamisesta ihminen voi hyvin ja työssä jaksaa, vaikka se olisikin joskus raskaampaa. Yksi keino saada apua hyvinvointia koskeviin asioihin tai keino päästä tutustumaan muihin saman alan ihmisiin ovat esimerkiksi tällaiset hyvinvointihankkeet, jotka ovat tarkoitettu edistämään ja auttamaan maanviljelijöiden hyvinvointia.

MAJA-hankkeen tulokset ovat hankkeen projektipäälliköltä saadun haastattelun perusteella koottuja vaikutuksia ja huomioita. Valitettavasti tässä hankkeessa olleiden viljelijöiden kokemuksia ei tähän työhön saatu. Haastattelun perusteella voi kuitenkin todeta, että myös MAJA-hanke on edistänyt maatalousyrittäjien henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja viljelijät ovat saaneet vertaistukea. Lisäksi tämän hankkeen myötä työergonomia tiloilla on parantunut huomattavasti. Tässä hankkeessa luotiin myös jokaiselle viljelijälle henkilökohtainen hyvinvointisuunnitelma ja seurattiin sen toteutumista.

Työtä oli mielenkiintoista ja miellyttävää tehdä ja mielestäni tutkimuksessa saatiin hyvin vastauksia keskeisiin tutkimusongelmiin. Haastattelujen toteuttaminen oli mielenkiintoista ja oli mukavaa kuulla haastateltavien ajatuksia hyvinvointihankkeeseen liittyen. Toivon, että työn avulla voidaan jatkossa kohdistaa hyvinvointihankkeita koskevia toimenpiteitä sekä aiheita entistä tehokkaammin ja työ toimii esimerkkinä siitä, millaisia vaikutuksia hyvinvointihankkeilla voidaan saada viljelijöiden mielestä aikaan. Toivottavasti työn avulla saadaan myös ratkaisuja siihen miten viljelijöitä saadaan enemmän hankkeisiin mukaan. Tärkeintä kuitenkin olisi, että tällaiset hankkeet palvelevat nimenomaan mahdollisimman hyvin maatalousyrittäjiä ja heidän työhyvinvointiaan heidän toivomallaan tavalla.

LÄHTEET

- Eskola, E. 2009. Työterveys ja työturvallisuus. Teoksessa Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto Tuottamaan – sarja. 55–65.
- Eskola, E., Louhelainen, K., Pyykkönen, M. 2005. Henkilöriskienhallinta. Teoksessa Jokipii, P., Teräväinen, H., Helin, J. (toim.) Maatilan riskienhallinta. Tieto Tuottamaan – sarja. 23–38.
- Haapakoski, M. 2014. Projektipäällikkö. MAJA-hanke. Haastattelu 25.9.2014.
- Havu, S. 2014. Tukea ammattiin ja jaksamiseen. Maatilan Pellervo 4, 52–54.
- Havu, S. 2014. Stop työuupumukselle. Maatilan Pellervo 6-7, 82.
- Hinkalo. 2014. Maja-hanke.
Viitattu 6.5.2014
<http://hinkalo.fi/index.php/hankkeet/maja/>
- Humanpolis Oy. 2014.
Viitattu 5.5.2014.
<http://www.rokua.com/humanpolis>
- Hyvinvointisanomat 2013.
Viitattu 5.5.2014.
<http://www.mela.fi/sites/default/files/hyvinvointisanomat.pdf>
- Hämeen ammattikorkeakoulu. 2014. Työelämäyhteistyö.
Viitattu 6.6.2014.
<http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/koulutus/Nuorisokoulutus/maaseutuelinkeinot/oppimisymparisto/tyoelamayhteisty>
- Kallioniemi, M. 2013. Well-being at work on farms in Finland, Stress safety in animal handling and working conditions of women on dairy farms. Doctoral Dissertation. MTT Science 21.
- Karttunen, J. 2003. Maidontuottajan työ, työkyky ja vapaa-aika. Helsinki: Työtehoseura, 2003. 12–13.
- Karttunen J., Lähti M., Puttonen S., 2012. Kohtuullisen työmäärän suositukset maatalousyrityksissä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmista. TTS:n julkaisuja 415.
- Kinnunen, B., Weman, M. 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa. 16–18.

Kinnunen, B. 2007. Työkykyä ylläpitävä toiminta. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa. 30–32.

Kinnunen, B., Pethman, K. 2009. Terveelliset elämäntavat. Teoksessa Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto Tuottamaan –sarja. 35-54.

Kymäläinen, H-R. 2012. Maitotilan Hyvä Vointi-tutkimushankkeen loppuraportti.

Lehto, E. Heikkilä, J. 2001. Maatalousyrittäjien työssä jaksaminen. Agro-poli-hankkeen loppuraportti.

Leppälä, J., Lähti, M., Smedes, P., Väre, M. 2013. Työvoiman ja työmäärän hallinta maatalousyrittäjän jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaajina. MTTraportti 117.

Leskinen, J. 2004. Saloseudulta EU-isännäksi – lypsykarjayrittäjät muutosmurroksessa. Seurantatutkimus 1997-2001.

Maa- ja metsätalousministeriö 2014a. Maaseudun kehittämisohjelma2014-2020.

Viitattu 12.8.2014.

http://www.mmm.fi/fi/index/etusivu/maaseudun_kehittaminen/ohjelmakausi2014_2020.html

Maataloustilastot 2013. Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2013.

Viitattu 12.5.2014.

<http://www.maataloustilastot.fi/maatilojen-rakenne>

Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma 2007–2013.

Viitattu 19.5.2014.

http://www.maaseutu.fi/attachments/6BQPIuj8V/Manner-Suomen_maaseudun_kehittamisohjelma_2007-2013_090114.pdf

Mavi 2014a. Maatalousyrittäjien opintorahahakemus.

Viitattu 27.8.2014

<https://lomake.fi/a/ec/index.cgi/download?s=kP7GJmcTItWzV2r&id=11902%2F393DACDD2A2AC6F28C957714D119A843&type=statics>

Mavi 2014b. Maaseudun hanketuet.

Viitattu 19.5.2014.

http://www.mavi.fi/fi/tuet-ja-palvelut/hanketoimija/Sivut/maaseudun_hanketuet.aspx

Mela 2014a. Maatalousyrittäjien työhyvinvointiohjelman tiivistelmä.

Viitattu 9.6.2014

https://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/tyohyvinvointi/tyohyvinvointi_ohjelma2011.pdf

Mela 2014b. MATA-tilastot.

Viitattu 13.5.2014.

<http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/7355799fbb8212d4c2256b4800292031/e5c9becb5b531efbc2256957003b3670?OpenDocument>

Mela 2014c. Lomituspalvelut: vuosiloma, sijaisapu, sijaisapuperusteet.

Viitattu 13.5.2014.

<http://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut>

Mela 2014d. MYEL-vakuutus.

Viitattu 13.5.2014.

<http://www.mela.fi/fi/elakevakuutus/myel-vakuutus>

Mela 2014e. Työhyvinvointihankkeet.

Viitattu 5.5.2014.

<http://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/terveena-tyossa/hyvinvoinnintueksi/tyohyvinvointihankkeet>

MTK 2014a ja b. Työtaturmat yleisiä maataloudessa.

Viitattu 13.5.2014.

http://www.mtk.fi/ajankohtaista/uutiset/uutiset_2014/fi_FI/tapaturmat/

Mäittälä, J., Weman, M. 2007. Työoloselvitys. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien terveyshuollossa. 21-28.

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K., Manka, M-L., 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitys raportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksentarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita. Viitattu 5.6.2014

http://www.kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf

Niemi, J. Ahlstedt, J. 2013. Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2013 julkaisu (MTT).

Pakarinen, L., 2014. Karjanhoito ja ikä tuovat tapaturmia. Maatilan Pellervo 5, 18–19.

Pirkkalainen, M., Yliselä, P. 2009. Jaksaminen tilan arjessa ja muutoksissa. Teoksessa Yliselä, P. (toim.) Maatilyrittäjän hyvinvointi. Tieto Tuottamaan – sarja. 25–34.

Pulkkinen-Närhi, P. 2007. Palvelujärjestelmä. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien terveishuollossa.

Sosiaali ja terveysministeriö tiedote. Ikäihmisten toimintakyvyn arviointi osana palvelutarpeen arviointia sosiaalihuollossa 2006.

Viitattu 3.8.2014.

<http://www.sosiaaliportti.fi/File/308e7352-a0a2-44df-bd07-ef82c2fe4dc5/ik%C3%A4ihmisten+toimintakyvyn+arviointi+stm.pdf>

Tanttu, A., Kaihlajärvi, H. 2014. Projektihakemus Eväitä maatalousyrittäjien jaksamiseen, MAJA 1.9.2012-30.9.2014.

Teinilä-Huittinen, L. 2014. Varavoimaa farmarille. Maatilan Pellervo 8, 60–62.

Tietokortti 18, 2010. Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki. Työterveyslaitos, MTK, MELA.

Viitattu 12.5.2014

<http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2018.pdf>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 3 §.

Viitattu 27.5.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos 2013. Maatalous.

Viitattu 27.5.2013.

<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/maatalous/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi – kaikkien yhteinen asia tietolehti.

Viitattu 24.9.2014.

http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/Tyopai-kan_tyohyvinvoinnin_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi_yhteinen_asia.pdf

Vitikka, P. 2013. Vuosiraportti 1.1.–31.12.2013 3M-hanke.

Weman M., 2007. Kuntoutukseen ohjaus. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien terveishuollossa. 33–36.

Yle Radio Suomi, 2013. Maatalousyrittäjän hyvinvointi, Yle Taustapeili-sarja.

Viitattu 6.8.2014

<http://arenan.yle.fi/radio/1897853>

Yliselä P, 2009. Hyvinvointi – monien osien summa. Teoksessa Yliselä, P. (toim.) Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto Tuottamaan -sarja, 6-7.

SAATE

Hei!

Olen agrologiopiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta Mustialasta. Teen opinnäytetyönäni tutkimuksen Maatalousyrittäjien eläkelaitokselle (Mela) ja työ koskee maatalousyrittäjien hyvinvointihankkeita. Tavoitteena on selvittää miten hankkeita voidaan kehittää jatkossa jotta viljelijät saisivat niistä parhaan mahdollisen hyödyn ja miten hankkeisiin saadaan lisää viljelijöitä mukaan. Tutkimuksessa on mukana kaksi hyvinvointihanketta joista toinen on 3M-hanke. Olette olleet mukana 3M-hankeessa ja lupautuneet osallistua tutkimuksen haastatteluun hankkeen päätösseminaarissa 23.4.2014.

Tulen olemaan yhteydessä lähiviikkoina puhelimitse jolloin voimme sopia teille sopivan haastatteluajankohdan. Haastattelu toteutetaan myös puhelimitse ja se kestää noin 10–15 minuuttia. Voitte tutustua etukäteen seuraavalla sivulla olevaan haastattelulomakkeeseen joka toimii haastattelun pohjana. Henkilötietojanne ei luovuteta eteenpäin eikä tutkimuksessa käy ilmi henkilöllisyytenne. Tutkimus on nähtävissä sen valmistuttua osoitteessa <https://publications.theseus.fi/>. Melan puolesta haastatteluun osallistuneille lähetetään kiitokseksi pieni lahja.

Ystävällisin terveisin,
Marianne Saha

HAASTATTELULOMAKE

Haastattelukysymykset

Sukupuoli: nainen mies

Syntymävuosi:

1. Missä 3M-hankkeen järjestämissä toiminnoissa olet ollut mukana?
2. Kerro tärkeimmät syyt, jotka saivat lähtemään mukaan 3M-hankkeeseen?
3. Mitä odotuksia hankkeelta oli ja toteutuivatko odotukset?
4. Mihin asioihin saitte hankkeesta apua oman työhyvinvointinne näkökulmasta?
5. Mitä apua hankkeessa mukana oleminen on tuonut maatalousyrityksenne toimintaan?
6. Tapahtuiko tilanne töissä tai elämäntavoissanne konkreettisia muutoksia hankkeen myötä?
7. Mitkä asiat 3M-hankkeessa olivat erityisen hyviä?
8. Missä asioissa olisi ollut parannettavaa/kehitettävää?
9. Mistä syistä osa maatalousyrittäjistä ei ole osallistunut 3M-hankkeeseen?
10. Mitkä asiat voisivat mielestäsi helpottaa maatalousyrittäjien lähtemistä mukaan hyvinvointihankkeisiin tulevaisuudessa?
11. Lähtisitkö uudelleen mukaan hyvinvointihankkeeseen? Kyllä/Ei.
12. Voisitko suositella hyvinvointihankkeeseen osallistumista muille maatalousyrittäjille? Kyllä/Ei.

13. Mitä toimenpiteitä toivoisit hankkeilta tulevaisuudessa kerro kolme (3) tärkeintä?

- a. koulutustilaisuuksia hyvinvointiin liittyen
- b. kuntokartoituksia
- c. ”elämäntaparemontteja”
- d. ohjattua liikuntaa
- e. verkostoitumista ja yhteistyön kehittämistä
- f. parisuhdekursseja
- g. opintomatkoja ja vierailuja
- h. neuvontaa oman tilan töiden organisointiin ja toteuttamiseen
- i. johtamisosaamisen ohjausta
- j. riskienhallintaan ja muutospaineisiin varautumista
- k. yrittäjien välisiä yhteisiä tilaisuuksia kuten pikkujouluja tms.
- l. muu, mitä?

14. Mitä aiheita toivoisit hankkeissa käsiteltävän erityisesti tulevaisuudessa, kerro kolme (3)?

- a. kehon hyvinvointi
- b. mielen hyvinvointi
- c. jaksaminen
- d. työnhallinta
- e. riskienhallinta
- f. työn ja arjen yhteensovittaminen
- g. johtamisosaaminen
- h. muutospaineet
- i. sosiaaliset suhteet
- j. muu, mitä?