



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Miina Köykkä

Nuorten maatalousyrittäjien työhyvinvointi

Opinnäytetyö
Kevät 2024
Agrologi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Agrologi AMK

Tekijä: Miina Köykkä

Työn nimi: Nuorten maatalousyrittäjien työhyvinvointi

Ohjaaja: Marjo Latva-Kyyry

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 42

Liitteiden lukumäärä: 1

Maatalousala tuottaa eläin- ja kasvipäisiä tuotteita, jotka muodostavat maamme elintarviketalouden perustan. Maatalousalaa ei pidetä tällä hetkellä kovin vetovoimaisena eikä taloudellisesti kannattavana. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää nuorten maatalousyrittäjien työhyvinvointia: mitkä asiat siihen vaikuttavat ja mitkä edistävät tai estävät omaa jaksamista.

Opinnäytetyö koostuu teoria- ja tutkimusosuudesta. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jota varten kerättiin aineistoa haastattelemalla kuutta eri tuotantosuunnista olevaa alle 30-vuotiasta maatalousyrittäjää. Haastattelut tehtiin joulukuussa 2023. Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin ja analysoitiin ja niistä tehtiin johtopäätökset.

Opinnäytetyön haastatteluun osallistuneet maatalousyrittäjät olivat tyytyväisiä ammattiinsa sekä yritykseensä. Työhyvinvointia lisäävät hyvä tukiverkosto, vapaa-aika sekä tasapaino oman elämän ja työn välillä. Yrittäjyyden hyviin puoliin kuuluu työn vapaus sekä omanlaisen työn tekeminen koettiin palkitsevana. Ilon ja onnistumisen tunteita yrittäjille toi esimerkiksi eläinten hyvinvointi ja onnistunut kasvukausi. Työhyvinvointia heikentäviin puoliin nousi byrokratia, huono kannattavuus ja sitoutuminen työhön. Työhyvinvointia heikensi kiire, stressi sekä huono kannattavuus. Maataloustyö koettiin olevan enemmän positiivisuuden kuin negatiivisuuden puolella.

¹ Asiasanat: työhyvinvointi, maatalousyrittäjä, nuori

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Natural Resources, Agriculture and Rural Enterprises

Author/s: Miina Köykkä

Title of thesis: Well-being at work among young agricultural entrepreneurs

Supervisor(s): Marjo Latva-Kyynty

Year: 2024

Number of pages: 42

Number of appendices: 1

Agricultural sector produces animal and plant based products, which form the basis of the food economy of our country. Agricultural sector is currently not considered very attractive or economically viable. The aim of the thesis was to study well-being at work among young agricultural entrepreneurs and the factors that affect it positively or negatively.

The thesis consists of theory and research parts. The research method of the thesis was qualitative and the material for the research was collected by interviewing agricultural entrepreneurs under the age of 30 representing different lines of production. The interviews were conducted in December 2023. They were recorded, transcribed and analyzed, and conclusions were drawn based on them.

The agricultural entrepreneurs who participated in the thesis interview were satisfied with their profession and their company. Well-being at work was enhanced by a good support network, free time and balance between personal life and work. In entrepreneurship, freedom and meaningfulness of work were considered rewarding. Feelings of joy and success were caused by animal welfare and a successful growing season. Factors that weakened well-being at work were bureaucracy, poor profitability and commitment to work. In addition, well-being was weakened by rush and stress. Overall, agricultural work was perceived as more positive than negative.

¹ Keywords: well-being at work, agricultural entrepreneurs, young person

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
1.1 Tutkimuksen tausta	6
1.2 Tutkimuksen tavoite	7
2 YRITTÄJYYS	8
2.1 Yrittäjä, yritys ja yksinyrittäminen	8
2.1.1 Yksinyrittäjä.....	8
2.1.2 Maatalousyrittäjä.....	9
2.2 Kenestä yrittäjä?.....	9
2.3 Yrittäjille annettava tuki	11
3 TYÖHYVINVOINTI	13
3.1 Työkyky	13
3.2 Työn mielekkyys.....	15
3.3 Työaika.....	16
3.4 Työstä palautuminen	16
3.4.1 Uni ja väsymys.....	17
3.4.2 Stressi.....	18
3.4.3 Työuupumus	19
3.4.4 Masennus	19
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	21
4.1 Tutkimusmenetelmä	21
4.2 Aineiston keruu ja analyysi.....	21
4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	23
5 TULOKSET	25
5.1 Yrittämisen taustat.....	25
5.2 Yrittäjän tukiverkosto.....	26
5.3 Yrittäjyyden ilot ja kompastuskivet.....	27

5.4	Yrittäjän työhyvinvointi.....	29
5.5	Yrittäjän arki	30
5.6	Työstä palautuminen	31
5.7	Yrittäjän tulevaisuuden haaveet sekä vinkit yritystä perustavalle	32
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	35
	LÄHTEET	37
	LIITTEET	40

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Suomalainen yhteiskunta on kehittynyt voimakkaasti ja kehittyminen on nopeutunut entisestään viime vuosina (Alikoski, Hakonen & Viitasalo, 2016, s. 10, 23). Asenne yritteliäisyyttä kohtaan on viime vuosina muuttunut ja yritykset nähdäänkin merkittävänä osana koko yhteiskuntaa. Aarnikoivu (2010, s. 11) toteaa, että vietämme keskimäärin puolet valveillaoloajasta työssä ja ihmiset mieltävät itsensä edelleen pitkälti työn kautta. Määritämme oman identiteetin ammattitaidon ja työn kautta. Juutin ja Salmen (2014, s. 71) mukaan ihminen rakentaa identiteettiään työnsä avulla ja työ nähdään keskeisenä foorumina, jossa tuotetaan merkityksiä ja mielekkyyttä omaan elämään.

Luken vuoden 2023 maa- ja elintarviketalouden suhdannekatsauksen mukaan jo jonkin aikaa viljelijöiden keski-ikä on ollut nousussa (Latvala ym., 2023, s. 55–56). Vuodesta 2015 keski-ikä on noussut kolmella vuodella, vuonna 2015 sen ollessa 51 vuotta ja vuonna 2022 54 vuotta. Siipikarja-, sika- ja lypsykarjataloutta sekä naudanlihantuotantoa päätuotantosuuntaan harjoittavat viljelijät ovat keski-ikänsä alle 50-vuotiaita. Vuonna 2022 yli viidesosa viljelijöistä oli yli 65-vuotiaita ja alle 40-vuotiaita oli vain 14 %. Viljelijöiden ikääntymiseen vaikuttaa laskussa olevat sukupolvenvaihdokset.

Maatalousyrittäjien työhyvinvointi on heikentynyt huomattavasti vuodesta 2021 vuoteen 2023 (Mela, 2023a). Etenkin stressi ja psyykinen oireilu olivat lisääntyneet. Yleisimpiin oireisiin kuului väsymys. Masentuneisuutta koki 26 % ja uniongelmia oli yli 25 % kyselyyn vastanneilla. Stressiä ilmeni enemmän eläintiloilla, kuin vilja- tai muilla kasvinviljelytiloilla ja se oli yleisempää suurilla tiloilla sekä alle 40-vuotiailla yrittäjillä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa avataan yrittäjyyttä sekä työhyvinvointia niin, että teoriaosuus johdattelee lukijaa ymmärtämään tutkimuksen taustoja sekä tuloksia. Ennen tuloksia kerrotaan lyhyesti tutkimuksen etenemisestä ja työssä käytetyistä menetelmistä. Tulososiossa avataan tutkimuksen tulokset ja havainnollistan niitä haastateltavien kommentteilla. Yhteenveto ja johtopäätökset sekä pohdinta kokoaa koko opinnäytetyön yhteen. Pohdinnassa mietitään koko prosessin kulkua sekä työn onnistumista.

1.2 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyön aihe on työhyvinvointi nuorten maatalousyrittäjien elämässä. Aihe on itsessään mielenkiintoinen sekä ajankohtainen, koska maatalousalaa ei pidetä tällä hetkellä kovinkaan vetovoimaisena eikä taloudellisesti kannattavana työnä. Työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän koko elämä eikä ainoastaan työ ja sen sisältö. Opinnäytetyössä selvitetään, mitkä asiat vaikuttavat nuorten maatalousyrittäjien työhyvinvointiin sekä mitkä asiat edistävät ja / tai estävät omaa jaksamista maataloustyössä. On tärkeää saada nuorten ääni, mielipide sekä kokemukset esille. Työssäjaksamisesta on tehty jonkin verran tutkimuksia, mutta usein haastateltavina on ollut pidempään maatalousalalla olevia maatalousyrittäjiä. Itseäni kiinnosti nuorena maatalousalan ammattilaisena, miten voimme pidentää omaa työuraa niin, että huomioimme oman työssäjaksamisen. On myös tärkeää tuoda esille, miten nuoret näkevät työhyvinvoinnin, sen merkityksen sekä miten he sitä edistävät omassa elämässään.

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa tietoa nuorten maatalousyrittäjien työhyvinvoinnista ja sitä edistävästä ja estävästä tekijöistä.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä asiat vaikuttavat nuorten maatalousyrittäjien työhyvinvointiin?
2. Mitkä asiat edistävät ja mitkä estävät omaa jaksamista maataloustyössä?

2 YRITTÄJYYS

2.1 Yrittäjä, yritys ja yksinyrittäminen

Yritystoiminta on voitonhankkimistarkoituksessa tapahtuvaa tavaroiden ja palveluiden tuottamista ja myymistä (Osaava yrittäjä, i.a). Siinä yritystoimintaa harjoittavaa henkilöä kutsutaan yrittäjäksi. Vaikka yritykset eroavat kooltaan, tuotteiltaan ja toiminnaltaan toisistaan, perustoimintaperiaate niissä on samanlainen. Yrittäjä sijoittaa yritykseen liikeidean, työpanoksen, pääoman ja odottaa saavansa toiminnallaan voittoa. Yritykset eroavat toisistaan myös koon, tuotteiden ja toiminnan osalta, mutta kaikkien päämääränä on myydä tuote asiakkaille, yksityisille kuluttajille, toisille yrittäjille ja muille yhteisöille.

Rajala (2020, s. 15) jakaa yrittäjyyden sisäiseen ja ulkoiseen yrittäjyyteen. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan ketä tahansa yksilöä, joka suuntaa tavoitteellisesti ajatteluaan ja toimintaansa rohkeasti kokeillen sekä kasvattaen itsetuntemusta ja itseluottamusta. Sisäistä yrittäjyyttä pidetään voimana, joka auttaa kaikessa elämässä ja sitä voi harjoittaa ja vahvistaa jo lapsuudesta lähtien. Ulkoinen yrittäjä omistaa ja johtaa yritystään ja on siitä vastuussa. Yrittäjäksi voi lähteä perustamalla uuden yrityksen, ostamalla toimivan yrityksen tai lähtemällä osakkaaksi yritykseen. Sukupolvenvaihdoksen kautta perheyritys voi siirtyä nuoremman sukupolven hoidettavaksi.

Yrityksen, yrittäjyyden ja yrittäjän elinkaari ovat omia kokonaisuuksiaan (Rajala, 2020, s. 19–20). Yritys ja yrittäjyys voivat päättyä yrityksen lopettamiseen kannattamattomana tai jos yritykselle ei löydy jatkajaa. Yritys voidaan myydä joko kokonaan tai osissa tai pelkkä liiketoiminta. Yritys voi ajautua myös talousvaikeuksiin lopulta päätyen konkurssiin, joka on äärimmäinen tilanne. Rajalan mukaan yrittäjyyden ei tarvitse loppua, vaikka yritys myytäisiin tai lopetettaisiin. Hänen mukaansa yrittämiseen voi jäädä koukkuun ja sarjayrittäjyys on yhä tunnetumpaa. Kun yksilö lähtee yrittäjäksi, muu elämä ja yrittäjyys täytyy yhteen sovittaa.

2.1.1 Yksinyrittäjä

Torpan (2013, s. 12) mukaan yksin työskentelevä mieltää aina itsensä omaa työtään tekeväksi ammattilaiseksi. Nykypäivänä Suomessa on satojatuhansia eri ammateissa työsken-

televiä ihmisiä, jotka ovat järjestäneet työnsä itse. Naisyrittäjiä on noin kolmannes kaikista yrittäjistä ja heistä yli puolet toimii palvelualoilla (Alikoski, Hakonen & Viitasalo 2016, s. 23). Yksin yrittäjää sitoo monet velvoitteet, joita normaalissa työsuhteessa hoitaa hänen työnantajansa (Torppa 2013, s. 12). Näitä ovat muun muassa palkka, työvälaineet, vakuutukset ja verot. Yrittäjä maksaa myös itse eläkemaksunsa, joiden perusteella määräytyvät sairauspäiväraha, vanhempainraha sekä tuleva eläke. Rissasen (2021, s. 122) mukaan yrittämisen hyvinä puolina pidetään vapautta, mahdollisuutta toteuttaa itseään, työpanoksen säätelyä, luovuuden käyttöä, menestyksestä seuraavaa vaurautta sekä verkostoitumisen mahdollisuutta. Yrittämisen varjopuolina nähdään tulojen epävarmuutta ja epäsäännöllisyyttä, työaikojen vaihtelevuutta sekä laajaa vastuuta. Myös Torppa (2013, s. 24) nostaa esille, että useampia yksin työskenteleviä riivaa työn määrän epätasaisuus. Se tarkoittaa sitä, että välillä työtä on enemmän ja toisinaan vähemmän. Kun työtä on paljon, sitä todennäköisesti on aivan liikaa eivätkä työtunnit riitä työn tekemiseen. Ajanhallinta samoin kuin työstä saatavan tulon epätasaisuus on jokaisen yksin yrittävän päänsärky. Hiljaisempina aikana yksin työskentelevän kannattaa tietoisesti kehittää muuta tekemistä, jolloin kannattaa ladata akkuja, kehittää itseään ja tiivistää verkostoaan.

2.1.2 Maatalousyrittäjä

Maatalousyrittäjällä tarkoitetaan maatalousyrittäjien eläkelaiassa henkilöä, joka omaan tai yhteiseen lukuun itse työhön osallistuen harjoittaa maatilataloutta vähintään viisi hehtaaria maatalousmaata käsittävällä viljelmällä (maatalousyrittäjän eläkelaki 1280/2006, 3§).

Maatalousyrittäjistä yli 40 % työskentelee päivittäin ja neljännes kuutena päivänä viikossa (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, s. 22). Tämä selittyy sillä, että maatalousyrittäjät asuvat useimmiten työpaikallaan, joten työstä irrottautuminen voi olla vaikeaa. Maatalousyrittäjien keskimääräinen työpäivän pituus on alle kahdeksan tuntia. Maatalousyrittäjät pitävät loma keskimäärin 18 päivää, joka on suunnilleen saman verran kuin muilla yrittäjillä.

2.2 Kenestä yrittäjä?

Työelämä on kokonaisuudessaan muuttunut yrittäjämäiseen suuntaan ja samoja valmiuksia vaaditaan niin palkkatyössä olevilta kuin yrittäjiltä (Viitala & Jylhä, 2005, s. 27). Viitalan ja Jylhän (2005, s. 23) mukaan yrittäjyys tulee ajankohtaiseksi useimmiten 26 ja 36 ikävuoden

välillä, koska silloin kokemus, pätevyys, itseluottamus sekä kyky kantaa taloudellisia ja henkisiä velvoitteita on korkeimmillaan. Yrittäjäksi ryhtymiseen tarvitaan tahtoa, kykyä ja uskallusta mieluummin ennakoivasti kuin reagoivasti. Sekki ja Härkönen (2020, s. 98) tuovat esille, että on jo pitkään pyritty ymmärtämään miksi jotkut ihmiset ryhtyvät yrittäjiksi ja toiset eivät. Erilaisten taustamuuttujien kautta on tutkittu yrityksen perustamisen syitä ja menestymistä. Yrittäjyyden taustamuuttujista olevia luokitteluja löytyy useita, mutta yksi mahdollinen jako on jakaa ne kolmeen kategoriaan, jotka ovat yksilölliset tekijät, ympäristötekijät sekä tilannetekijät.

Yksilöllisiin tekijöihin luokitellaan perhetausta, sukupuoli, kokemustausta sekä henkilökohtaiset piirteet (Sekki & Härkönen, 2020, s. 98–99). On yksiselitteisesti osoitettu, että yrittäjäperheen lapset jakautuvat tiukasti kahtia yrittäjäksi ryhtymisen suhteen. Tutkimuksien mukaan menestyneiden yrittäjien lapset ovat melko todennäköisesti toisen polven yrittäjiä, koska yrittäjyys on näyttänyt heille vain positiivisen puolen. Jos lapsena on koettu yrittäjyyden nurjat puolet pitkin työpäivineen, niukka elanto tai konkurssi, harvempi hakeutuu aikuisena yrittäjyyden pariin. Tyypillisiä yrittäjän persoonatekijöitä ovat suoriutumismotivaatio, joka on tarve saada asioita tehtyä. Innovatiivisuus on hyvää ongelmaratkaisukykyä sekä kyvykkyyttä luoville ratkaisuille. Riskinottoa pidetään kyvykkyytenä elää normaalia elämää epävarmuuden alla. Kontrollikykyinen pitää kaikki langat omissa käsissä ja ohjat itsellään ja sosiaalisuus on kykyä verkostoitua ja tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Keskeinen yrittäjän taitoalue on ajanhallinta, jota on jaettava työn suunnittelun ja tekemisen sekä perheen, harrastusten ja yrityksen välillä (Viitala & Jylhä, 2005, s. 27).

Ympäristötekijöillä viitataan toimialarakenteeseen, lainsäädännöllisiin muutoksiin sekä taloudellisiin suhdanteisiin, jotka ovat laajempia taustamuuttujia ja jotka synnyttävät uusia yrittäjyyden mahdollisuuksia (Sekki & Härkönen, 2020, s. 103). Kaikilla yrityksillä on samanlaiset kehitysvaiheet, ellei yrittäjä kykene jatkuvasti uudistumaan ja kehittämään tuotteitaan ja palveluitaan. Monelle yrityksen perustaminen on työllistymisen muoto ja siksi taloudellisen matalasuhdanteen aikana uusia yrityksiä perustetaan enemmän kuin nousukauden aikana.

Kolmas kategoria on tilannetekijät, jotka on jaettu yrittäjyyteen työntävillä (push) ja vetävillä (pull) tekijöillä, näistä puhutaan myös positiivisena ja negatiivisena motivaationa (Sekki & Härkönen, 2020, s. 105–106). Positiivisella motivaatiolla tarkoitetaan asioita, joita yrittäjä haluaa oma-aloitteisesti tehdä ja negatiivinen motivaatio toisen henkilön pakottamana tehtäviä asioita. Yrityksen menestymisen ja positiivisen motivaation välillä on nähty yhteys. Tähän

selittävänä tekijänä on ollut yrittäjän oma halu olla itsensä pomo sekä palava halu näyttää oma osaaminen, tahto rikastua sekä halu auttaa muita ihmisiä. Negatiivisen motivaation ja yrityksen epäonnistumisen välillä on myös nähty yhteys ja sen yleisimpänä muuttujia ovat työttömyyden vuoksi perustettu yritystoiminta, pettymys omaan ansiotyöhön, yritystukien toivossa perustettu yritystoiminta sekä vanhempia kohtaan koettu velvollisuus jatkaa suvun yritystoimintaa. Tilannetekijöiden lisäksi on löydetty kaksi laukaisevaa tekijää, jotka saattavat johtaa yrityksen perustamiseen. Nämä ovat yrittäjän elämässä tapahtuvat muutokset, kuten yrittäjyyskoulutus. Toisena on mahdollisuuden tunnistaminen, joita voivat olla lakimuutos tai mahdollisuus ostaa toimiva yritys. Viitalan ja Jylhän (2005, s. 23) mukaan yrittäjäksi ryhtymisen sysäyksenä voivat olla suotuista tilanne ja yrittäjäystävällinen ilmapiiri.

2.3 Yrittäjille annettava tuki

Yrittäjän yritystoimintaan kuuluu erilaisia verkostoja, jotka koostuvat eri yhteistyötahoista (Alikoski, Hakonen & Viitasalo, 2016, s. 25). Näitä erilaisia yhteistyötahoja ovat muun muassa muut yritykset, kirjanpito- ja tilitoimistot, tavarantoimittajat, asiakkaat, rahoittajat, yrittäjäjärjestöt, vakuutusyhtiöt sekä verottaja. Eräs tärkeimmistä yrittäjän tuista on Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus eli ELY-keskus, josta yrittäjille tarjotaan neuvontaa, rahoitusta ja kehittämisspalveluita. Yrityksen ja yrittäjän kannattaa hakeutua erilaisiin verkostoihin mahdollisten riskien jakamiseksi sekä saadakseen kustannussäästöjä. Yrittäjän lähimmät verkostot koostuvat kuitenkin omista läheisistä, kuten perheestä ja sukulaisista. Lisäksi omat harrastukset ovat tärkeitä.

Työterveyshuolto on lakisääteistä kaikille yrityksille (Alikoski, Hakonen & Viitasalo 2016, s. 113). Yritys tekee yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tavoitteenaan työhyvinvoinnin ylläpitäminen sekä työntekijöiden jaksamisen ja työkyvyn ylläpitäminen. Työterveyshuolto tukee maatalousyrittäjää myös työperäisten vaarojen ehkäisyssä (Työterveyslaitos, i.a.). Työterveyshuollon tarkoituksena on ajoissa puuttua työstä ja työympäristöstä johtuviin työkykyä uhkaaviin tekijöihin. Maatalousyrittäjistä enää noin kolmasosa kuuluu maatalouden työterveyshuoltoon ja liittyneiden osuus laskee prosentin vuosivauhtia (Mela, 2020b).

Melan (2022) mukaan maatalousyrittäjällä on mahdollisuus saada lomituspalvelua esimerkiksi vuosiloman tai sairastumisen ajalle. Lomituspalvelun avulla maatalousyrittäjällä on mahdollisuus irrottautua työstään. Lomittajan tehtäviin kuuluu päivittäiset välttämättömät kotieläin-

tenhoitotyöt. Maatalousyrittäjällä on oikeus pitää vuosilomaa 26 päivää kalenterivuodessa ja siihen saatava lomituspalvelu on yrittäjälle maksutonta (Mela, 2020c). Maatalousyrittäjällä on mahdollisuus myös tuettuun maksulliseen lomituspalveluun tai täysin maksulliseen lomituspalveluun, jolloin lomittaja hoitaa joko kaikki kotieläinhoitotyöt tai toimii yrittäjän apuna (Mela, 2020a).

Maatalousyrittäjien eläkelaitos Melan Välitä viljelijästä -projektista on ollut suuri apu maatalousyrittäjien jaksamisessa (Mela, 2023b). Välitä viljelijästä -projektiin kuuluu 15 alueellista projektityöntekijää, jotka ovat viljelijöiden apuna kokonaisvaltaisesti. Projektityöntekijät kartoittavat viljelijöiden haasteita, pohtivat ratkaisuvaihtoehtoja ja ohjaavat oikean avun piiriin. Projektin kautta on esimerkiksi mahdollisuus saada ostopalvelusitoumuksen terapian hankkimiseen. Melan tulosten mukaan jopa 91 % osallistuneista maatalousyrittäjistä koki avun hyödyllisenä.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia voidaan pitää kokonaisuutena, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022). Sen lisäksi työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi lisää työssä jaksamista ja sen edistäminen kuuluvat niin työnantajalle kuin työntekijöille. Työntekijöillä on suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä. Työturvallisuuskeskus (Työturvallisuuskeskus, i.a.) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Tätä työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät, jotka kokevat työn mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työn nähdään tukevan elämän kokonaisuutta. Kun työ sujuu ja sen haastavuus on tasapainossa, se näkyy myös ulospäin esimerkiksi asiakkaalle. Työhyvinvointi koetaan aina yksilöllisesti.

Työhyvinvointia voidaan perustella myös yhteiskunnallisesti, koska työssäkäyvät ovat keskimäärin työelämän ulkopuolella olevia terveempiä (Virtanen & Sinokki 2014, s. 30–31). Työ antaa merkitystä elämälle ja se vahvistaa itsetuntoa. Tyytyväisyys työhön lisää työhön sitoutumista, se parantaa tuottavuutta, palveluallttiutta sekä halukkuutta auttaa työkavereita. Terveiden ja toimintakyvyn nähdään parantuneen ja siitä syystä työurien nähdään kasvavan tulevina vuosina.

3.1 Työkyky

Työkykyä pidetään työhyvinvoinnin keskeisenä osana ja lähtökohtana (Kauhanen, 2016, s. 23). Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välinen tasapaino. Terveys, toimintakyky, koulutus, osaaminen, arvot ja asenteet muodostavat ihmisen voimavarat ja työ, työympäristö, työyhteisö, työn sisältö, työn vaatimukset ja työn organisointi ovat työtä. Työn yksi osa-alue on myös johtaminen. Työkyky nähdäänkin rakennelmana, jossa on erilaisia kerroksia (kuvio 1).



Kuvio 1. Työkykytalo (soveltaen Kauhanen, 2016, s.23).

Työkyvyn pohjakerrokseen muodostavat terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky (Kauhanen, 2016, s. 23). Koko muun rakennelman paino kohdistuu pohjakerroksen ja muutokset siinä heijastuvat työkykyyn. Rakennelman toinen kerros, ammattitaito ja osaaminen, vastataan työelämän haasteisiin. Siksipä osaamisen jatkuva päivittäminen nähdään edellytyksenä työkyvyn ylläpitämiselle. Työkyvyn kolmas kerros on asenteiden ja motivaation kerros, jossa käsitellään työn ja omien voimavarojen tasapainoa suhteessa työhön ja muuhun elämään. Tämä kerros on avoin erilaisille vaikutteille, ja esimerkiksi yhteiskunnan tai lainsäädännön muutokset heijastuvat kolmanteen kerrokseen. Rakennelman suurin ja painavin kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus sekä johtaminen tekevät tästä kerroksesta moniulotteisen ja vaikeasti hahmottuvan ja mitattavan. Työkyvyssä on aina ensisijaisesti kyse työn ja voimavarojen välisestä tasapainosta. Ihminen etsii työssään optimaalista tasapainoa, joka vaihtelee suuresti työelämän eri vaiheissa. Tähän tasapainon hakemiseen tarvitaan jatkuvaa yhteensovittamista ja siihen vaikuttavat tekijät muuttuvat jatkuvasti.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (2022) mukaan nuorten aikuisten työkyvyttömyys on lisääntynyt viime vuosina mielenterveyden häiriöistä johtuvista syistä. Siitä syystä myös useamman työura voi katketa liian aikaisin. Työ- ja elinkeinoministeriön (2022) työolobarometrin mukaan vuonna 2021 69 % työntekijöistä koki työnsä fyysisesti raskaaksi. Työuupumusta ja haitallista stressiä kokivat eniten 35–44-vuotiaat. Yli 80 % palkansaajista koki työkykynsä olevan hyvä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin kuormituksesta huolimatta.

3.2 Työn mielekkyys

Omien arvojen vastainen työ ei koskaan voi täyttää mielekkään työn edellytyksiä (Carlsson & Järvinen, 2012, s. 59–60). Mielekäs työ perustuu itsetuntemukseen sekä ymmärrykseen siitä, kuka sinä olet. Työstä ihminen voi kuormittua tai siitä voi saada voimavaroja (Juuti & Salmi 2014, s. 27). Työhyvinvoinnissa kyse on siitä, että löytää tasapainon näiden vastakkaisten voimien välille. Rutiininomainen työ on sellainen, joka ei kuormita, mutta ei myöskään tarjoa voimavaroja ja muuttuu ennen pitkään tylsäksi työksi. Mikäli työn kuormitus on suuri ja työstä ei saa itselleen voimavaroja, kyseessä on raskas työ. Raskasta työ voi olla monella tavalla, joko ruumiillisesti, henkisesti tai sosiaalisesti. Työstä voi saada sosiaalisia, psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja tai ne voivat kuormittaa työntekijää. Työturvallisuuskeskuksen (i.a.) mukaan työnkuormitustekijöitä syntyy, kun käytetään fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja kognitiivisia ominaisuuksia työssä. Kuormitustekijät voivat liittyä niin työhön, työyhteisöön, organisaation toimintatapoihin kuin työympäristöön.

Fyysistä työn kuormitusta aiheuttavat työasennot, työliikkeet, liikkuminen sekä fyysinen voiman käyttö (Työturvallisuuskeskus, i.a.). Näitä pyritään parantamaan huomioimalla työpaikan ergonomisia ratkaisuja esimerkiksi säädettävien kalusteiden avulla. Lisäksi on mahdollista kehittää työn sisältöä niin, että työhön saadaan vaihtelua. Työasentoissa tulisi välttää ääri-asentoja, toispuolista tai yksipuolista kuormitusta. Työasentojen lisäksi pitää huomioida ulkoiset olosuhteet kuten veto ja kylmyys.

Psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka aiheutuvat ristiriidasta työn vaatimusten ja voimavarojen välillä (Työturvallisuuskeskus, i.a.). Tällaisia asioita ovat muutokset ja epävarmuus, liian suuret tavoitteet työssä, liiallinen määrä työtä tai liian vähän työtä, kehittymisen puute, keskeytykset sekä suuri vastuu. Sosiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan

työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä asioita, joita on muun muassa häiriöt, haasteelliset asiakastilanteet, väkivallan uhka ja häirintä.

Työ ei ole pelkästään haitallisesti kuormittavaa, vaan siihen liittyy paljon voimavaroja (Työturvallisuuskeskus, i.a.). Voimavaroiksi nähdään työssä onnistuminen ja työn tulokset, työtehtävien palkitsevuus, kehittävyys ja merkityksellisyys, vaikuttamisen mahdollisuudet, työroolien ja työn tavoitteiden selkeys sekä työaikojen joustavuus. Voimavaroja on myös henkilökohtaisia, jotka ovat optimismi, sinnikkyys, joustavuus sekä hyvä itsetunto.

3.3 Työaika

Työaikana pidetään aikaa, joka käytetään työntekoon ja jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työhön käytettävissä (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.). Suomalaisten työhön käyttämä aika on lyhentynyt aina 1960-luvulta alkaen, jolloin siirryttiin viisipäiväiseen työviikkoon (Sinokki, 2016, 26). Elinkeinorakenteen muutos on vaikuttanut työaikojen keskimääräiseen pituuteen. Työaikalainsäädäntö ei koske maatilayrittäjää (Kimpparenkihanke, i.a.). Yrittäjistä moni tekee usein pitkiä työviikkoja ja he tekevät julkisen puolen työntekijöitä useammin myös pitkiä työpäiviä (Sinokki, 2016, 26, 273). Sinokin mukaan työpäivän tehokkuus ei kasva työtuntien määrää lisäämällä, vaan huomiota pitäisi kiinnittää työajan käyttöön ja työmotivaatioon. Työaika ei sinänsä kerro työntekijän tuottavuudesta, eikä siitä mitä työntekijä saa työpäivän aikana aikaan. Työpaikalla oleminen ei siis itsessään tarkoita, että työtä tehdään tai saadaan jotain aikaiseksi. Nykypäivän työssä yleistä ajatustyötä voi tehdä kaikkialla, eikä se tunne aikarajoja. Työtä ja vapaa-aikaa on yhä vaikeampi erottaa toisistaan, koska kännykät ja sähköposti ovat tavoitettavissa työajoista riippumatta.

3.4 Työstä palautuminen

Työntekijöiden palautumista on tutkittu melko vähän (Manka 2015, s. 44–46, 190–193). Palautumista on tutkittu palautumisen tarpeen ja kokemuksen näkökulmasta. Palautumisen tarve kuvaa ihmisen tunnetta saada katkos työhön. Jos sitä ei tule, palautumattomuus ilmenee ärtymyksenä, vuorovaikutuksesta vetäytymisenä, energian puutteena ja ylikuormittuneisuutena. Erityisesti työn suuri määrä, kova vauhti ja tunnekuormitus ennakoivat eniten palautumisen tarvetta. Työntekijän voimavarat muodostuvat psykologisten taitojen ja reagoimistaitojen lisäksi psykofysiologisesta tilasta. Itseluottamus, selviytymiskeinot sekä elämän

tasapainoisuus muodostavat psykologiset taidot. Työntekijän palautuminen alkaa silloin, kun työn vaatimustekijöitä ei enää ole. Mankan (2015, s. 44–46) mukaan, jos työntekijä ehtii palautumaan ennen kuin joutuu uudestaan ponnistelemaan, ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino. Epäsuhta sen sijaan aiheuttaa riskitekijän, jos tilanne jatkuu pitkään. Riskitekijöitä on muun muassa väsymys, univaikeudet ja erilaiset oireet, jopa työuupumus. Lisäksi energiavarastojen ja hormonitasapainon palautuminen edellyttää riittävän pitkää lepoa öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuina.

Mankan (2015, s. 46–47) mukaan palautumisessa on kaksi näkökulmaa, jotka ovat fysiologinen ja psykologinen palautuminen. Kun työntekijän elimistö on stressin aiheuttaman viriämisen jälkeen palannut takaisin perustasolle, elpyminen on onnistunut. Psykologinen palautuminen on työntekijän kokemus, että on kykenevä jatkamaan työtään.

Palautumisen kivijalkana pidetään päivittäisestä työstä irrottautumista, lepäämistä sekä riittävän pitkää ja laadukasta unta (Työterveyslaitos, i.a.). Myös tauot työpäivien aikana edistävät palautumista. Työviikon aikana kuormitusta kasautuu ja siitä palaudutaan vapaapäivien aikana. On huomioitavaa, että palautua ei voi säästöön, vaan palautumista on tapahduttava ihan joka päivä. Työpäivän aikana palautumista voi edistää pitämällä mieleisiä ja rentouttavia hengähdys-, kahvi- tai lounastaukoja sekä spontaaneja taukoja sekä vaihdella päivän aikana työtehtävää.

3.4.1 Uni ja väsymys

Saarijärven (2015, s. 14, 32, 51) mukaan ihminen tarvitsee unta fyysisen ja psyykkisen vireyden ylläpitoon. Niihin vaikuttavat unen laatu ja kesto, valveajan ravinto sekä mielentila ja liikuminen. Ilman unta, ihminen ei voi toimia rationaalisesti. Keskimäärin aikuisen unen tarve on noin kahdeksan tuntia yössä ja monet suomalaiset nukkuvat liian vähän (Virtanen & Sinokki, 2014, 199). Väsymys on aina riskitekijä yritystoiminnalle. Väsymystä voi poistaa vain nukkumalla ja unensaanti on vireyden kannalta tärkein ehto. Hyvä yöuni kompensoi päivän aikana kertynyttä valvetaakkaa, mutta päivällä nukuttu uni ei vastaa määrällisesti eikä laadullisesti yöllä nukuttua unta. Jos univelkaa on kertynyt pidemmältä ajalta, ei sen poisnukku-miseksi riitä yksi hyvin nukuttu yö, vaan tarvitaan pidempi toipumisjakso. Jo viikon aikana kertynyt univaje aiheuttaa sekä taloudellisia että terveydellisiä riskejä. Virtasen ja Sinokin (2014, 199) mukaan yksi valvottu yö vastaa promillen humalaa ja näin ollen on selkeä riski työturvallisuudelle. Saarijärvi (2015, s. 33) kehottaa työntekijöitä arvostamaan untaan ja tunnistamaan väsymyksen vaarat. Väsymyksen merkkejä ovat tahaton silmien sulkeminen, hau-

kottelu, liikkeiden kontrolloimattomuus, keskittymiskyvyn vähentyminen, reaktiokyvyn hidastuminen sekä lyhyet n. 5 sekunnin mittaiset mikrounet.

3.4.2 Stressi

Stressi on tilanne, jossa ihmiseen kohdistuu paljon haasteita ja vaatimuksia, jolloin ihmisen voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät (Terveyskirjasto, 2022). Mikä tahansa myönteinen tai kielteinen muutos voi vaikuttaa ihmiseen stressaavasti. Ihmisen yksilöllinen vastustus- ja sietokyky sekä näkökulmat ja asenteet vaikuttavat reaktioon eikä kaikki stressi ole haitallista. Se on voi myös olla jatkuvaa tai tilapäistä. Tilapäistä stressiä ihminen kestää paremmin. Jatkuva stressi voi olla jopa vaarallista. Stressiä aiheuttaa muun muassa kiire, sopimaton työ tai työtömyys, perheongelmat, liiallinen vastuu, melu ja äkilliset elämänmuutokset. Stressiä työelämässä aiheuttaa muun muassa kohtuuttomat vaatimukset, työnhallinnan puute, tuen puute, kiusaaminen sekä syyllisyys tekemättömistä töistä. Stressi ilmenee sekä fyysisinä oireina (esimerkiksi päänsärky, pahoinvointi, sydämen tykytys) sekä psyykkisinä oireina (esimerkiksi ahdistuneisuus, masennus, unenhäiriöt). Stressioireina työntekijän päätöksentekokyky voi vaikeutua ja unohtelu voi lisääntyä, jolloin työn laatu heikkenee ja tiedon vastaanottaminen vaikeutuu (Virtanen ja Sinokki, 2014, s. 193). Lisäksi töihin lähteminen voi tuntua ikävältä, ihmisten tapaaminen rasittaa, ajatus ei kulje ja virheet lisääntyvät. Työyhteisössä stressaantunut koetaan hankalaksi ja rasittavaksi työkaveriksi.

Virtasen ja Sinokin (2014, s. 194) mukaan stressille altistavia persoonallisuuden piirteitä ovat ylitunnollisuus, joustamattomuus, neuroottisuus ja pessimistinen luonne. Stressille altistavat myös ihmisen mittaaminen työsuorituksen mukaan sekä vaikeus työnteon rajaamiselle ja omien rajojen tunnistamiselle, voimavaroja korkeammalla oleva vaatimustaso, luopuminen harrastuksista ja yksityiselämästä, omien tarpeiden ja terveen itsekkyyden unohtaminen sekä heikko elämäntilanteen tunne.

Terveessä stressissä elimistö palautuu perustasolle, jossa se on valmiina reagoimaan aina tarvittaessa (Sinokki, 2016, s. 95–96). Positiivisen stressin nähdään innostavan ja motivoivan ihmistä. Stressireaktio auttaa ihmistä ottamaan käyttöön kaikki voimavarat ja parantamaan suorituskkyä sekä pääsemään huippusuorituksiin. Myös Juuti ja Salmi (2014, s. 51, 53) korostavat, että lyhytaikainen stressi parantaa suoritusta ja auttaa selviämään vaativista tilanteista. Jotkut ihmiset kehittävät erilaisia addiktioita, joiden avulla pärjäävät. Näitä addiktioita

voivat olla tupakointi, kahvin juonti, suklaan syönti tai vakavimpina esimerkkeinä alkoholi, huumeet tai peliriippuvuus. Stressin haittavaikutuksiin ei kannata alistua, vaan tutkimuksissa on tullut ilmi meditaation ja rentoutumisenmenetelmien hyödyistä aivoihin. Jos stressiä kohdatessaan ei ryhdy korjaaviin toimenpiteisiin, tilanne tulee ajan myötä todennäköisesti pahenemaan.

3.4.3 Työuupumus

Työuupumus on häiriötila, joka kehittyy pitkään kestäneen työstressin seurauksena (Terveyskirjasto, 2022). Työuupumukseen liittyy sairastumisen riski, vaikka se ei itsessään ole sairaus. Työuupumusta voidaan ennaltaehkäistä riittäväällä unella, palautumisella sekä liikunnalla ja ne myös auttavat työuupumuksesta toipumisessa. Työ ja työntekijä ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja työuupumisen kehittymiseen vaikuttavat molemmat. Toipuakseen työuupumuksesta tarvitaan toimia sekä voimavarojen vahvistamiseksi kuin taustatekijöiden korjaamiseksi. Kirjailija ja terapeutti Tommy Hellsten on kuvannut työuupumuksen tilaksi, joka on väsymystä syvempi tila ja josta ei palaudu enää lepäämällä (Juuti ja Salmi, 2014. s. 56). Se on sisäinen tila, joka uusiutuu, ellei ihmisen käyttäytymisessä tai asenteissa tapahdu muutosta. Työkulttuurimme on muuttunut vaativammaksi eikä se enää mahdollista, että työntekijät voisivat tehdä työnsä hyvin. Täytyy tehdä tulosta ja jos työntekijöiden ehdotuksia, ongelmia tai ratkaisuja ei viedä eteenpäin, tapahtuu turhautumista. On nähty, että stressille ja työuupumukselle altistuvat sitoutuneimmat, tunnollisimmat ja ahkerimmat työntekijät.

3.4.4 Masennus

Masennus on eri muodoissaan yleinen sairaus, johon noin joka viides suomalainen sairastuu elämänsä aikana (Mielenterveyden keskusliitto, i.a). Masennuksen voi laukaista erilaiset tekijät, joita ovat esimerkiksi erilaiset elämäntapahtumat sekä erilaiset pettymykset ja menetykset, joita ovat muun muassa stressi, uupumus, yksinäisyys ja talousvaikeudet. Kaikki kuormittavat tekijät altistavat masennuksen puhkeamiselle, mutta on yksilöllistä kuka sairastuu, eikä masennuksen puhkeamiselle aina löydy edes selkeää syytä. Masennus on aina sairaus, joka edellyttää lääketieteellistä hoitoa. Mitä varhaisemmassa vaiheessa hoito aloitetaan, sitä nopeampaa ja pysyvämpää toipuminen voi olla. Masennuksesta voi toipua kokonaan. Toistuvat masennustilat aiheuttavat huomattavaa kärsimystä sekä sairaudesta kärsivälle että hänen läheisilleen ja sitä pidetään keskeisenä työkyvyttömyyden ja alentuneen työkykyisyyden syy-

nä (Duodecim terveyskirjasto, 2022). Vaikka yleisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on laskussa, mielenterveyssyyt ovat kasvaneet ja niitä havaitaan entistä nuoremmilla (Manka & Manka, 2023, s. 47). Näistä yleisin syy on masennus. Jopa yhdeksän ihmistä päivässä joutui jäämään työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2021 masennuksen vuoksi.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä käytetään laadullista tutkimusmenetelmää, joka tulee kyseeseen silloin, kun ilmiötä ei tunneta (Kananen 2017, s. 32–36). Laadullisella tutkimuksella vastataan kysymykseen; ”mistä tässä asiassa on kyse?”. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus selvittää ja saada ilmiöstä syvälinen näkemys. Tämän menetelmän avulla voidaan kuvata, ymmärtää sekä antaa tulkintoja ilmiöstä sekä olla kiinnostuneita, miten ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. Tämän tutkimusmenetelmän tuloksia ei voida yleistää, sillä se on pätevä vain tutkimuskohteen osalta. Vilkan (2015, s. 122) mukaan laadullisella tutkimusmenetelmällä aineistoa voidaan kerätä monella tavalla. Usein tutkimusaineistoksi valitaan ihmisten kokemukset puheen muodossa, jolloin aineisto kerätään haastattelemalla. Lisäksi voidaan käyttää muun muassa esineitä sekä erilaisia kuva- ja tekstiaineistoja. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopi tähän tutkimukseen sen vuoksi, että tutkimuksessa halutaan saada selville tutkittavien henkilökohtaisia kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnista.

4.2 Aineiston keruu ja analyysi

Hirsjärvi ja Hurme (2001, s. 34) kertovat, että haastattelu on joustava menetelmä ja se sopii moniin tutkimustarpeisiin. Tutkimushaastattelun yleisimmin käytetty muoto on teemahaastattelu, josta käytetään myös nimeä puolistrukturoitu haastattelu (Vilka 2015, s. 124). Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta poimitaan keskeisimmät aiheet sekä teemat, joita tutkimusongelmaan vastaamiseksi olisi välttämätöntä käsitellä. Haastattelussa on tavoitteena, että haastateltava vastaa kaikista teemoista luontevassa järjestyksessä ja antaa oman kuvauksensa käsiteltävistä teemoista. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997, 205–206) toteavat, että haastattelun suurena etuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen muun muassa aiheiden järjestystä voidaan vaihdella ja haastattelijalla on mahdollisuus tulkita vastauksia enemmän. Haastateltavat on mahdollista tavoittaa myöhemminkin, jos on tarpeen täydentää aineistoa.

Kananen (2017, s. 89–91) nostaa esille, että haastattelussa tutkijalla ja tutkittavalla on oltava yhteinen kieli. Haastattelu ja keskustelu koostuu sanoista, lauseista ja eleistä, eikä niiden merkitykset ole aina yksiselitteisiä. Tutkijalta vaaditaankin herkkyyttä ja kykyä ”lukea ja nähdä asioita rivien välistä”. Sanallisen viestinnän lisäksi on olemassa kehonkieli eli non-verbaalinen viestintä, joka voi viestiä toista kuin puhe. Kananen korostaa, että haastattelutilanteessa haastateltava kertoo kokemuksiaan ja haastattelijan taidoista riippuu, miten hyvin hän saa haastateltavan avautumaan. Haastattelija ei saa haastattelun aikana kertoa omia mielipiteitään eikä haastateltavan vastauksia saa kyseenalaistaa.

Kanasen (2017, 35) mukaan tutkimuksen analyysi ei ole laadullisen tutkimuksen viimeinen vaihe, vaan se on koko tutkimusprosessin eri vaiheissa mukana oleva toiminta, joka ohjaa niin tutkimusprosessia kuin tiedonkeruuta. Aineistonkeruun tuloksena saadun analyysin perusteella määrittyy se, milloin on kerätty riittävästi aineistoa. Aineistoa kerätään niin paljon, että tutkija ymmärtää ilmiön ja tutkimusongelma saadaan ratkaistua. Hirsjärvi ym. (1997, s. 224) mukaan analyysiksi valitaan sellainen tapa, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston runsaus ja elämäläheisyys tekevät analyysivaiheesta mielenkiintoisen ja haastavan.

Tutkimuksen haastatteluosuuteen valittiin sellaiset maatalousalan ammattilaiset, joilla oli oma maatalousyritys ja jotka olivat 29-vuotiaita tai alle. Tutkimuksen haastatteluosuudet tehtiin joulukuussa 2023. Haastattelu tehtiin kuudelle maatalousalan ammattilaiselle, joista kaksi oli naisia ja neljä oli miehiä. Haastateltavien keski-ikä oli 25,8 vuotta. Haastateltavat edustivat eri tuotantosuuntia. Haastateltavilla oli sikoja, emolehmiä, siipikarjaa, liyahiehoja, lypsykarjaa sekä kasvinviljelyä. Kaikki kuusi haastateltavaa olivat jatkaneet sukutilan pitoa, ostamalla tilan joko omilta vanhemmiltaan tai sukulaisiltaan. Työkokemusta yrittäjänä olemisesta oli muutamasta vuodesta kuuteen vuoteen. Haastatelluista kahdella oli maatalousalan perustutkinto, kolmella oli agrologi (AMK) -tutkinto ja yhdellä agrologi (AMK) -tutkinto oli vielä kesken.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin puhelimella ja ne litteroitiin heti haastattelujen jälkeen. Haastatteluun osallistujat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja he olivat tietoisia tutkimukseen osallistumisesta etukäteen sekä he suostuivat haastattelun nauhoittamiseen. Haastatelluista kaksi tehtiin teamsin välityksellä, ja neljä joko haastateltavan kotona tai haastattelijan kotona. Kaikki haastattelut sisällytettiin aineiston tutkimiseen.

Ensimmäinen haastattelu toimi samalla haastattelurungon ja kysymyksien osalta pilottiversiolla, mutta haastattelurunkoa eikä kysymyksiä tarvinnut muuttaa ensimmäisen haastattelun jälkeen. Varsinaiset haastattelut kestivät keskimäärin 25 minuuttia pisimmän haastattelun ollessa 38 minuuttia ja lyhyimmän vain 14 minuuttia. Haastatteluun oli varattu aikaa runsaasti ja se oli sovittu aikaan, jolloin se häiritsi mahdollisimman vähän haastateltavan omaa aikataulua. Haastattelussa pyrittiin hyvään katsekontaktiin sekä hyvään kuuloetäisyyteen, haastattelujen aikana ei tehty muistiinpanoja tai muuten häiritty keskustelua. Haastattelut olivat mukavaa ja rentoa keskustelua haastattelijan ja haastateltavan välillä.

Nauhoitettu aineisto litteroitiin ensin sanasta sanaan auki, jonka jälkeen aineistosta poistettiin kaikki tunnisteet, esimerkiksi nimet ja osoitteet sekä aiheeseen liittymätön materiaali, kuten keskustelut muista aiheista. Litteroitua aineistoa syntyi yhteensä 32 sivua. Tämä tutkimus analysoitiin sisällönanalyysin avulla, jossa analysointi tapahtuu systemaattisesti.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) mukaan tutkimusta suunniteltaessa, toteutettaessa sekä dokumentoitaessa otetaan huomioon tieteellinen toiminta huolellisesti ja avoimen tieteen periaatteita noudattaen sekä otetaan suunnittelussa huomioon aiempi tutkimustieto. Tutkimusta tehdessä huolehditaan tieteelliseen toimintaan tarvittavista luvista, suostumuksista ja eettisestä ennakoarvioinnista ennen tutkimusaineiston keruun aloittamista. Lisäksi toteutetaan tieteellinen toiminta oman tieteenalan sääntöjen ja ohjeistusten mukaisesti sekä HTK-ohjetta noudattaen. Tutkimuksen jokaisessa kohdassa osoitetaan arvostusta tieteellisen toiminnan osapuolia kohtaan kuin tutkittavia henkilöitä kohtaan. Tutkimusta tehdessä huomioidaan myös, että plagiointia eli luvaton lainaamista, kuten toisten tekemän työn tai tutkimusideoiden käyttämistä ilman lupaa tai viittausta ei ole.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, s. 232). Syntyneen aineiston tuottamisen olosuhteet olisi kerrottava myös selvästi ja totuudenmukaisesti esimerkiksi haastatteluun kulunut aika, häiriötekijät, olosuhteet ja haastattelupaikat. Vilkka (2015, s. 196) toteaa, että viime kädessä laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteerinä on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä ja tutkijan tuleekin arvioida luotettavuutta jokaisen tekemänsä valinnan koh-

dalla. Kanasen (2017, s. 91) mukaan tutkimustulokset tulee pitää aina luottamuksellisina ja haastateltavan anonymiteetti tulee säilyttää.

5 TULOKSET

5.1 Yrittämisen taustat

Kaikki haastateltavat olivat jatkaneet sukutilan pitoa ostamalla tilan joko vanhemmiltaan tai sukulaisiltaan. Haastateltavat toivat esille, että tilan jatkaminen oli luonnollinen jatkumo omalle elämälle, yrittäjyys sekä tila olivat olleet aina osa elämää ja maatalouden jatkaminen oli ollut pienestä asti haaveena. Sukutilan jatkamista pidettiin luonnollisena asiana, johon oli valmistauduttu lapsesta saakka.

Eihän yrittäminen saisi olla elämäntapa, mutta ku siinä on ollu aina mukana niin siihen on tottunu ja siihen on ollu heleppo lähtiä ja se kiinnosti ja on mielekästä työtä. (H2)

Että en ikinä oikein mitään muuta harkinnu, että täs sitä ny on ja pitääkö vielä mainita, että kutsumusammattihan tämä on. (H5)

Mielenkiinto alaa kohtaan ja aina oon pienestä asti halunnu olla maatilalla töissä. (H4)

Äidinmaidon mukana tullut ja pienestä asti oon tiennyt, että musta tuloo maatalousyrittäjä... oli luontevaa lähtiä mukahan tähän remmihin. (H6)

Omaa ammattitaitoa oli hankittu kouluttautumalla joko maatalouden perustutkinto tai ammatikorkeakoulututkinto. Yhdellä haastatelluista agrologin koulutus oli vielä kesken. Osa haastateltavista koki, että lisäkouluttautuminen olisi tarpeen myös tulevaisuudessa, osa koki, että työelämä itsessään opettaa tarvittavia asioita.

Esimerkiksi ruokinnallisia asioita olis ihan kiva oppia vähä enemmän... ja tietenkin nuo talousasiat, että niitä ny ei ikinä voi osata liikaa. Maallisten asioiden kanssa kyllä pärjää ihan hienosti. (H5)

Kaiken aikaa pitäis kouluttautua lisää... että pitäis enemmän kouluttautua työn ohella. Maailma muuttuu sen verran nopeaa, että kai sitä vois jonkun kurssin viä käydä. (H3)

Enemmän se on käytännön työllä harjaantunut se ammattitaito. Kaikki muuttuu koko ajan ja aina ku sä opit ja muistat ... ne muuttuu uurestansa ja taas joutut mennä ohjekirjan kanssa... (H1)

Omaa ammattitaitoa pidettiin kaiken kaikkiaan hyvänä. Syynä tähän on se, että tilan pyörittäminen oli ollut lapsuudesta saakka osa omaa arkea ja lähes kaikki maatalouden työt olivat tulleet jo tutuksi. Lisäksi nuoruuden intoa oli vielä olemassa ja sen tuomaa rohkeutta.

Oon ollu täs ny niin kauan mukana, että se on ainakin riittävää, tällä hetkellä. (H2)

5.2 Yrittäjän tukiverkosto

Haastateltavat nostivat oman perheen tärkeimmäksi tuekseen. Osalla haastateltavista vanhemmat olivat vielä tilalla apuna ja vanhempien tuen tärkeys nostettiin kaikkein korkeimmalle tilan pyörittämisen kannalta.

Vanhemmat auttelee, jos tarttee. (H5)

Hyvät suhteet mun omiin vanhempiin... niin eiks se perhe oo tärkein tukipilari. (H6)

No isä yksi isoo tuki, jolta saa kysyä neuvoa tarvittaessa. (H4)

Toinen tärkeä esille nostettu asia oli muut sukulaiset ja perheen jäsenet sekä ystävät. Puolet haastatelluista nostivat esille myös kollegat, etenkin koulun kautta tulleet ystävät, joiden kanssa oli helppo puhua maatalousalaa koskevia asioita, jakaa vinkkejä tai kysyä neuvoa.

No veljet, siinä ne on samassa liemessä. (H4)

Ystävät, jotka ovat samalla alalla ja kokevat näitä samoja asioita... (H5)

Maatalousalan kaverit, kun painetaan samalla alalla ja painitaan niiden samojen ongelmien kaa, niin sitte tuloo yhteisöllisyyttä ja samat ongelmat tuloo käytyä lävitte. (H6)

Enimmäkseen puhelimella tuloo soiteltua ja juteltua, että se varmaan tärkein ja voi samaistua kun suurimmalla osalla heistä tämä sama ammatti, niin pystyy keskustella kaikista asioista, että se on aika hyvä juttu ja auttaa. (H2)

5.3 Yrittäjyyden ilot ja kompastuskivet

Yrittäjyyden hyvinä puolina pidettiin työntöön vapautta. Vapautta tehdä asiat haluamallaan tavalla, ajalla sekä järjestyksessä. Haastateltavat kokivat, että omanlaisen työn tekeminen on palkitsevaa. Maatalousala nähtiin luovana alana.

Saa päättää aika paljon asioista... saa suunnitella päivänsä itte ja niin... pystyy päättää asioista jollakilailla itsenäisesti ja teherä niinku itte haluaa. (H1)

Pystyy vaikuttamaan omiin aikatauluihin ja päättämään mihinä järjestyksessä mitäkin tekee ja se tuo sitä sellaista vapautta rakentaa sellaista oman näkööstä yritystä. (H5)

Saa päättää mitä teköö ja milloin teköö ja maatalousalaa luovana työnä pitävänä, tästä työstä saa teherä sen näköösen ku haluaa, että ei oo tiettyä kaavaa miten teherä näitä töitä... ja että saa olla paljon luonnon kanssa tekemisis eli luonto antaa niin kuin sitä otetaankin. (H6)

Yrittäjyyden negatiivisena puolena koettiin byrokratian ja sääntöjen jatkuva muuttuminen ja työn suuri vastuu. Lisäksi esille nostettiin maatalousalan huono kannattavuus, sitoutuminen työhön 24/7 sekä alan kuormittavuus. Haastateltavat nostivat esille lisäksi ruuhkahuiput ja sesongit, jolloin töitä tehdään lähes tauotta. Vapaa-aikaakaan ei yrittäjällä juurikaan ole.

Omillas oot aika pitkälti, itte maksat jos mokaat... jos ryssit niin hintalappo voi olla aika kova ja sitte itte maksat. (H1)

Sä oot kiinni siinä käytännössä 24/7 eikä vastuu lopu mihinkää kohtaa. (H4)

Suurimmat varjopuolet on tietenkin työhuiput, tuota, silloin ei oo sitten sitä vapaa-aikaa, eikä sitä muutoonkaa oo liikaa... (H5)

Toiseksi raskain on sitte tuo talouspuoli. Kaikkeen ei pysty yksittäinen yrittäjä vaikuttamaan, vaikka kuinka hyvin yrittäis tehdä työnsä. (H5)

Maatalousala on ollut kauan huonosti kannattavaa... ja täällä ne työt seuraa sua tupaan asti ja sä mietit niitä koko ajan, että mitä tuli tehtyä ja mitä jäi tekemättä. (H6)

Yksi haastatelluista nosti esille myös alaa haittaavan aktivismin, joka näkyy kaikissa medioissa sekä ikävimpänä puolena myös yrittäjien elämässä erilaisina tempauksina ja vahingontekoina. Lisäksi aktivismi aiheuttaa yrittäjissä henkistä pahoinvointia.

...että koko päivän tekee töitä niskalimassa ja kun pääsee kotia ja aukaasoo facebookin niin sieltä vastaan tulee miten pilataan ilmasto ja tapetaan eläimiä ihan huvikseen ja rääkätään ja miten siä ny sitte on aina sitä perussettiä. (H5)

Positiivisuutta, onnistumista ja iloa koettiin silloin kun eläimet voivat hyvin, olivat terveitä ja kasvoivat hyvin, kasvukausi onnistui, saatiin hyviä tuloksia sekä hyvä hinta. Tyytyväisyyttä koettiin myös, jos työntekijät voivat hyvin ja pitivät työstään.

Pitää sanua ku pikkupoijjat, että se on traktorilla ajaminen! Että se on niinku terapiamuoto.... (H6)

Mä saan tyytyväisen olon siitä ku me saadaan hyviä tuloksia ja mä nään, että työntekijät ovat myös tyytyväisiä. (H2)

Kesällä eherottomasti se kasvukausi, jos se niinku onnistuu, heinä kasvaa ja vilja kasvaa ja kaikki menee silleen hienosti niin kyllähän siitä kasvukaudesta saan tosi paljon energiaa ja sitte taas talavikaudella oot sitte enemmän navetas ja muuta, niin niin, sitte se ku saa ne lehemät lypsään ja ne pysyy terveenä. (H3)

Epäonnistumista ja turhautumista koettiin niistä asioista, jotka eivät mene suunnitellulla tavalla. Tällaisia asioita olivat muun muassa hajoavat koneet. Lisäksi sääolosuhteet aiheuttivat osalle turhautumista, koska se on asia, jolle ei voi itse mitään. Eläinten sairastelu ja niiden lopettaminen oli myös ikäviä tunteita herättävää.

Jos joku hajoo tai joku ei mee niinku on sen suunnitellut, jos eläin sairastuu eikä parannu ja sitte se pitää lopettaa, niin ainahan se harmittaa. (H5)

Hankalat sääolosuhteet kahtena viimeisenä vuotena... eikä se tietenkään ittestä oo kiinni ne kelit, mutta ne tuo sitte sitä tuskaa ja sitte niiden kautta kun tulee epäonnistuminen sados...pitää vain ajatella, ettei kaikki oo meistä riippuvaisia, vaikka miten ajateltais. (H6)

Jos joku vasikka kuoloo käsihin tai joku eläin on kipiä tai joku kone menoo hajalle tai joku suunniteltu homma ei mee niinku ajattelis, ja sään armoolla ollahan, että kyllä se sääkin vituttaa aina välillä. (H1)

Haastateltavat kokivat, että positiivisia tuntemuksia alalla koetaan silti enemmän ja kokonaisuudessa keskiarvona ollaan plussan puolella. Haastatteluissa nousi esille ajatus, että kaikesta selviää, jos ei jää vain yksin, uskaltaa kysyä apua ja tarttua vaikeisiin asioihin.

Toistaiseksi on enemmän positiivisia, että kun, totta kai, jos on väsyksissä ja muuta ja alkaa jalka painumaan, niin totta kai silloin negatiiviset ajatukset valtaa, mutta enemmistössä on silti ne positiiviset. (H3)

... että emmä tätä mihinkään vaihtaasi, että kyllä mä sen verran tyytyväänen vielä oon... (H5)

Kun itte tykkään mennä tähän työhön ilon kautta, niin kyllä se positiivisia tuottaa tähän työhön enemmän kuin negatiivisia. (H6)

5.4 Yrittäjän työhyvinvointi

Haastateltavat kokivat, että oma työhyvinvointi, työssä jaksaminen sekä työtyytyväisyys olivat hyvällä mallilla. Koettiin, että nuoruudesta oli selkeästi hyötyä ja siitä, että työuraa ei ollut vielä montaa vuotta takana. Osassa haastatteluissa tuli esille, että aina työ ei silti kiinnostanut tai innostanut, mutta jaksamista silti löytyi. Neljä haastateltavaa oli elänyt tilan elämää koko elämänsä ja siitä syystä yllätyksiä ei ollut tullut.

Näin suhteellisen nuorena miehenä ihan hyväksi... että siitä niin ku tykkää siitä hommasta...toistaiseksi mennähän nuoruuden innolla. (H6)

Mutta nyt jaksan erittäin hyvin, välillä kiinnostaa vain vähemmän, mutta jaksan kyllä. (H3)

Jaksamista tukeviksi asioiksi nostettiin harrastukset sekä oman vapaa-ajan pitäminen. Toisille ystävät olivat tärkeitä ja kolme haastateltavaa nostivat myös omien työntekijöiden tyytyväisyyden omaa jaksamista tukevaksi elementiksi. Harrastuksista nousi esille ulkoilulajit, moottorikelkkailu sekä matkustaminen.

No kyllä se on ne harrastukset, varsinkin tälle talviaikana, kesällä ei tuu harrastettua yhtään mittään. (H3)

No perhe, lomittaja, osa ystäväistäkin, mutta aika omasta takaa nämä tälläiset avut on. (H1)

Loistava työntekijä, ehkä nuo ystävät, jotka ovat samalla alalla ja kokevat näitä samoja asioita... että näkee, että on tehnyt parhaansa, ehkä semmoset sitte tuo sitä hyvää mieltä. (H5)

Ja sitte vaikka ei tuu juurikaan harrastettua, mutta jonkun verran tuloo ulkoiltua, niin ehkä se luonnos oleminen ja tietynlaanen kevyen liikunnan harrastaminen ja sitte tuo mettästys on sellaanen, joka tuo vähä sitä uutta intoa tähän, että on jotakin muutakin kuin työtä (H6)

Kyllä mä säännöllisen epäsäännöllisesti harrastan kyllä jotakin, talavella moottorikelkkaalua ja kesäisin välillä padelia tuloo pelattua. (H4)

Haastateltavista puolet kokivat, että tasapaino elämän eri alueiden suhteen on muuttunut yrittäjäksi ryhtymisen jälkeen ja kahdella haastatelluista tasapainoa ei ole eikä sitä näytä olevan tulevaisuudessakaan. Kolme haastateltavaa kokivat, että elämä ei ole juurikaan muuttunut yrittäjyyden alettua ja tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä on löytynyt.

No onhan se niinku tasapainossa joo, mutta että se on sitä niinku vähä, että mitä iteltään vaatii... on se muuttunut, mutta onko se muuttunut huonompaan suuntaan vai parempaan suuntaan, niin mun mielestä parempaan, koska se sopii mulle paljon paremmin...Kyl tää maataloushomma sopii mulle paljon paremmin kuin se toimistossa istuminen, vaikka omat hyvät puolet on siinäkin. (H3)

Ei todellakaan ole, ei ole tasapainossa milläänlailla, kai se on ollut koko kaks vuotta hakemista ja nyt se on vielä enemmän hakemista... (H1)

Ei ole tasapainossa ja on muuttunut...pitää olla koko ajan tavoitettavissa... että kyllä se henkilökohtaisia menoja rajoittaa. (H5)

Oikeastaan ei oo muuttunut, koska mä oon aina ollut läsnä ja ollu töis... mutta se sama homma, rutiini on jatkunut. (H2)

Ei ne oo muuttunut, aika tasaasta ja samaa se on aina ollut, että emmä koe, että mikään olis mun elämäs radikaalisti muuttunut. (H4)

5.5 Yrittäjän arki

Kaikki haastateltavat tekivät pitkiä työpäiviä ympäri vuoden. Puolet haastatelluista pystyivät pitämään vapaapäiviä viikoittain vähintään kaksi ja loput olivat vapaapäivillä kerran viikossa tai vähemmän. Kaikkien arjessa näkyi maatalousalan sesongit, jolloin töitä tehtiin lähes tauotta. Lomia haastatellut pitivät koko vuoden aikana viikosta muutamiin viikkoihin. Haastatelta-

vat käyttivät lomituspalveluja lomien pitämiseen. Kahdella haastatteluun osallistujalla ei ollut käytössä lomituspalveluita, vaan lomat järjestettiin omilla järjestelyillä.

Tavallisin työpäivän pituus on talvikautena varmaan se kaheksan tuntia niinku normaalia työaika, mutta kesällä se on arkisin ainakin se kymmenen tuntia, ja sitte on näitä sesonki hommia, jolloin se voi olla paljon enemmänkin. (H2)

Varmaan noin karkeasti ottaen sellaista kakstoistatuntista ja se voi olla sitte plus miinus tilanteen mukaan...kuitenkin saa vähintään kerta viikkoon sen vapaapäivän ja välillä kakskolome päivääkin... mä kuitenkin niinku tavallaan tykkään tehdä kymppituntisen kakstoistatuntisen, että en oo sitä kokenut raskaaksi... (H3)

Pari päivää viikossa pyrkii pitää vapaata ja lomaa sen mukaan kun tuloo tarvetta... kolome kertaa viikon loman ku pitää niin ei se kauas heitä. (H2)

No vois niitä enemmänkin olla, mutta ihan hyvin nykyään kyllä. Mä oon sellanen, että yksittäisiä päiviä sieltä täältä ja kesällä pirin reilun viikon lomaa ja näin talavella kavereiden kanssa ollaan aina viikon Levillä. (H5)

No hyörynnän, mutta lomat ei olisi maharollisia ilman itte järjestettyä lomaa. (H1)

Joo, täysmääräisesti ja kaikki käytetään, pakolliset lomat ja sijaisapu ja maksulliset aina kun on mahdollista. (H3)

Ei, me ollahan omalomituksen piirissä eikä meillä oo koskaan ollu lomittajaa. (H5)

5.6 Työstä palautuminen

Työstä palautuminen oli hyvinkin erilaista vuoden aikojen mukaan. Sesonkiaikoina palautumista ei ollut riittävästi, koska työpäivät venyivät pitkiksi.

Kyllä mä niin koen, että se niin on, että parasta on teherä jotain sellaista missä ei voi ajatella työtä, harrastaa tai jotaki. (H2)

Ehkä sitä vois olla vähä enemmän, mutta en koe ittiäni fyysisesti rasittuneeksi, mutta ehkä se just että vois olla päivän pari pois silloin tällöön. (H5)

No kesällä se varmaan tuntuu, että ei, mutta talavella ku saa ottaa vähä helpommin niin tuntuu, että vois teherä pitempääkin työpäivää, että on se riittävää. (H6)

Osalle haastateltavista uniongelmat olivat tuttuja. Stressiä haastatelluista koki kaikki. Stressaavia tilanteita tuli sesonkien aikaan sekä silloin jos oli kiire. Stressiä koettiin myös taloudellisten asioiden hoidosta. Uupumista kukaan haastatelluista ei ollut kokenut.

Varsinaisia uniongelmia ei ehkä, mutta toki kiireiseen aikaan voi toki joku työasia tulla uniin, mutta harvemmin. (H6)

Nukun huonosti. Oon nukkunut jo kauan huonosti. (H5)

Kyllä mä yöni oon tähän saakka nukkunut, vaikka välillä on stressannukki. (H2)

No kyllä stressiä aiheutuu jotenki, ku on monta asiaa yhtä aikaa ja välillä tosi kiire...siihen on tottunut siihen stressiin jollaki tasolla, että se ei vaikuta muhun. (H2)

No tottakai voi sanoa, että hetkittäin.... tehdään pitkää päivää ja muuta, että niin kyl siinä stressiä tulee ja muuta... (H3)

Tietysti tuo talouspuoli ja sitte tosiaan kun on sesonki, kun niin on ollut tätä haipakkaa muutenkin, niin, mutta sanotaan, että se ei kuitenkaan oo ikuinen se haipakka, että kyllä se tästä rauhoottuuki. (H5)

Haastateltavat kertoivat motivaation työtä kohtaan olevan kohdillaan.

Kyllä se on korkealla, että mulla on omia tavoitteita ja työporukalla on omia tavoitteita... että kyllä mulla on motivaatio korkialla, että mä ne saavutan jollain aika välillä. (H2)

Mielestäni tosi hyvä, että nyt kun siihen hakataan rahaa kiinni niin kyllä sen motivaation pitää olla kohorallansa, tunnen olevani motivoitunut. (H6)

5.7 Yrittäjän tulevaisuuden haaveet sekä vinkit yritystä perustavalle

Haastattelussa kysyttiin kaikilta millaisena he näkevät oman tulevaisuutensa 5–10 vuoden kuluttua. Oli ilo huomata, että kaikki haastatteluun osallistuvat näkivät oman maatalousyrityksen kehittyvän, toivottiin kannattavuuden parantumista, toiminnan laajentaminen oli useam-

malla mielessä sekä oma työ nähtiin tärkeänä. Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat myös sitä mieltä, että lähtisivät tällä osaamisella ja tietotaidolla maatalousyrittäjäksi uudelleen, jos valintatilanne olisi heillä nyt mahdollinen. Yksi haastatelluista mietti kyllä, että voisi valita toisen tuotantosuunnan nyt, jos siihen olisi mahdollisuus.

Haluaas tietenkin ajatella positiivisen valoosana, että toivottavasti saataas tilaa kannattavammaksi ja tilaa koko ajan kehitetään ja laajennetaan ja että sais enemmän pääomalle tuottoa tottakai. (H6)

Enemmän operatiivisesta tasolta tai ruohonjuuri tasolta työnjohdollisiin tehtäviin vähä vielä enemmän kuin nykyään, että myös kaikkien juoksevien asioiden hoitamiseen.... tulee muuttumaan ehdottomasti aika paljonkin ja siihen suuntaan ollaan menossa. (H3)

Kyllä mä lähtisin....mutta sanotaan näin, että kun on tarpeeksi hakannut päätä pikkupoikana sivulasiin, niin ei sitä muusta ymmärräkää. (H6)

Nuoret yrittäjät antoivat vinkeiksi uusille yrittäjille oman hyvinvoinnin ja jaksamisen huolehtimiseksi seuraavia asioita:

Kannattaa perehtyä asioihin läpi kotaasi ja kysyä asiantuntijoolta, jos ei oo aiva varma asioosta.... että asioosta pitää olla aika palijo kärryillä. (H1)

No ehkä sen, että kyllähän niitä töitä voi teherä niinku lopun ikäänsä koko ajan... mutta että pitää osata vähä säännöstellä...ja pitää hommata kunnon työvoimaa. (H2)

Että mitä ei oo pakko tänään teherä, niin tekee sen sitte huomenna tai joskus, et ei tarvi saada sitä maailmaa valmiiksi just silloin... että jos on puolisoa tai lapsia tai muuta, niin pitää niillekki aikaa antaa. Se, että osaa ottaa vapaa-aikaa. Ja käydä muillakin lomilla kuin maatalousaiheisilla... (H3)

Kannattaa muistaa pitää tarpeeksi vapaata siitä ettei koko ajan katto sitä samaa markkia... että pääsöö hetkeksi pois kuvioista eli pitää vapaata, että pysyy mieli virkeänä. (H4)

Kaikkia ei tarvi teherä eikä osata itte... muutenkin talousasiat pitää olla hallus, mutta ei kukaan oo mestari syntyessään... (H5)

Ehkä se, että muistaa sen vapaan ja oman ja varsinkin oman ja kaverisuhteet ja nykypäivänä korostuu, että kuka osaa sitä laskinta käyttää ja parahiten niitä papereita tulkittee, niin sekin sitä tuottavuutta tuo... omasta terveydestä ja perhees-

tä pitää huolen ja pitää kattoa sitte joskus sinne tilille, että pysyy nenä pinnalla.
(H6)

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa nuorten maatalousyrittäjien työhyvinvoinnista ja sitä edistävästä tai estävästä tekijöistä. Tutkimuksessa nousi esille, että nuoret maatalousyrittäjät ovat tyytyväisiä valitsemaansa ammattiin sekä yritykseensä. Haastatelluista suurin osa oli elänyt lapsuudestaan saakka yrityksen elämää, jota jatkoivat nyt joko yksin tai yhdessä perheensä kanssa. Ne, jotka olivat ostaneet sukulaiseltaan tilan, olivat myös tyytyväisiä valintaansa ja valitsisivat maatalousalan uudelleenkin valintatilanteen ollessa nyt kässillä.

Tärkeitä tukipilareita olivat oma perhe, etenkin omat vanhemmat, jotka nousivat kaikissa haastatteluissa tärkeimmäksi asiaksi. Myös muut sukulaiset ja perheen jäsenet, sekä ystävät nostettiin tärkeiksi yrittäjän tukiverkostoiksi. Työhyvinvointia nuorille maatalousyrittäjille tuottivat vapaa-aika ja tasapaino oman elämän ja työn välillä. Yrittäjyyden hyviin puoliin nousi työnteon vapaus sekä omanlaisen työn tekeminen koettiin palkitsevana. Iloa ja onnistumisen tunteita toi eläinten hyvinvointi, onnistunut kasvukausi sekä työntekijöiden tyytyväisyys. Tutkimuksessa ei noussut esille, että nuorilla maatalousyrittäjillä unettomuus tai uupumus olisivat ongelmia.

Työhyvinvointia heikensi maatalouden heikko kannattavuus, kiire ja stressi. Negatiivisiksi asioiksi koettiin byrokratia ja jatkuvasti muuttuvat säännöt, suuri vastuu, huono kannattavuus sekä sitoutuminen työhön vuoden jokaisena päivänä. Jokainen haastateltava koki kuitenkin työn tuovan enemmän positiivisuutta kuin negatiivisuutta.

Tämän opinnäytetyön johtopäätökset ovat:

1. Nuoret maatalousyrittäjät ovat tyytyväisiä uravalintaansa
2. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat perheen tuki, vapaa-aika ja omat harrastukset
3. Nuorten maatalousyrittäjien työpäivät ovat pitkiä, etenkin sesonkien aikana.
4. Unettomuus ja uupuminen ei näyttäytynyt nuorten maatalousyrittäjien arjessa

Mielestäni yrittäjien äänen saattaminen esille on ensiarvoisen tärkeää, koska nuoret yrittäjät ovat Suomen maatalouden kivijalka. Tuloksia voitaisiin hyödyntää siinä, että nuorille yrittäjille löytyisi oikeat kanavat oman työssäjaksamisen tukemiseen, esimerkiksi työterveyden kautta.

Tuloksia olisi ensiarvoisen tärkeää viedä eteenpäin ihan päättäjille. Tämän tutkimuksen tulokset eivät yllättäneet minua. Ne vahvistivat uskoani omaan alaani ja maatalouden tulevaisuuteen. Näen, että nuorissa on tulevaisuus ja heidän yrittäjyyttään pitäisi tukea sekä vahvistaa kaikin keinoin.

LÄHTEET

Alikoski, R., Hakonen, M. & Viitasalo, J. (2016). *Yritystoiminnan taitajaksi*. Sanoma Pro Oy.

Carlsson, M. & Järvinen, M. (2012). *Mielekäs työ uuden ajan uraopas*. Sanoma Pro Oy.

Duodecim Terveyskirjasto. (25.1.2022). *Masennustila eli depressio*.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00389>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.

Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. PS-kustannus. 88

Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Suomen yliopistopaino Oy.

Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä- kehittämisohjelman laatiminen*. Kauppakamari.

Kimpparenki. (i.a). *Työaikalainsäädäntö*.

https://www.proagria.fi/uploads/kimpparenki_tietokortti_20_tyoaikalainsaadanto.pdf

Latvala, T., Väre, M., & Niemi, J. (2023). *Maa- ja elintarviketalouden suhdannekatsaus 2023*. Luonnonvarakeskus (Luke).

https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/553514/luke-luobio_61_2023.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Maatalousyrittäjän eläkelaki 1280/22.12.2006.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061280>

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent.

Manka, M-L. (2015). *Stressikirja: Mistä virtaa?* Talentum.

Mela. (28.12.2022). *Maatalousyrittäjän lomituspalvelut.*

<https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/>

Mela. (28.3.2023a). *Maatalousyrittäjien henkinen kuormittuneisuus lisääntynyt selvästi.*

<https://www.mela.fi/uutiset/maatalousyrittajien-henkinen-kuormittuneisuus-lisaantynyt-selvasti/>

Mela. (8.6.2020a). *Maksullinen lomitus.*

<https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/maksullinen-lomitus/>

Mela. (3.7.2020b). *Työterveyshuollon tilakäynneille toivotaan lisää jaksamisen ja työhyvinvoinnin asiantuntijuutta.*

<https://www.mela.fi/uutiset/tyoterveyshuollon-tilakaynneille-toivotaan-lisaa-jaksamisen-ja-tyohyvinvoinnin-asiantuntijuutta/>

Mela. (30.12.2020c). *Vuosilomalomitus.*

<https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/vuosilomalomitus/>

Mela. (8.12.2023b). *Välitä viljelijästä -projektilla huomattava vaikutus maatalousyrittäjän hyvinvointiin ja työkykyyn.*

<https://www.mela.fi/uutiset/valita-viljelijasta-projektilla-huomattava-vaikutus-maatalousyrittajan-hyvinvointiin-ja-tyokykyyn/>

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K., & Manka, M-L. (2011). *Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus: Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta.* Kuntoutussäätiö.

Rajala, K. (2020). *Yrittäjän syke: Yrittäjänä elämisen taito.* Otavan kirjapaino Oy.

Saarijärvi, P. (2015). *Väsytys työelämässä - riskit ja hallinta.* NEIROL-kustannus.

Sekki, A. & Härkönen, O. (2020). *Kevyt yrittäjäyys: Opas sivutoimiseen yrittäjäyteen.* Kaupakamari.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (7.12.2022). *Työhyvinvointi.* <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Terveyskirjasto. (1.4.2022). *Stressi*. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Terveyskirjasto. (18.8.2022). *Työuupumus*. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Torppa, T. (2013). *Yksin työskentelevän opas*. Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (24.3.2022). *Työolobarometri 2021: Palkansaajien näkemys työmarkkinoista myönteinen, mutta jatkuva oppiminen ei ole kaikkien ulottuvilla*.
<https://tem.fi/-/tyoolobarometri-2021-palkansaajien-nakemys-tyomarkkinoista-myonteinen-mutta-jatkuva-oppiminen-ei-ole-kaikkien-ulottuvilla>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a). *Työaika säätelevät työaikalaki sekä työ- ja virkaehtosopimukset*. <https://tem.fi/tyoaika>

Työterveyslaitos. (i.a). *Maatalousalan työterveyshuolto*.
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/maatalousalan-tyoterveyshuolto>

Työterveyslaitos. (i.a). *Työssä palautuminen*. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautu-aivotyossa-tietopankki/tyossa-palautuminen>

Työturvallisuuskeskus. (i.a.). *Fyysinen kuormitus*.
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/fyysinen-kuormitus/>

Viitala, R. & Jylhä, E. (2005). *Menestyvä yritys: Liikeosaamisen perusteet*. Edita Prima Oy.

Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.

Virtanen, P., & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Taustatiedot (sukupuoli, ikä, koulutustausta)
2. Miten sinusta tuli maatalousyrittäjä?
3. Miten kauan olet työskennellyt maatalousyrittäjänä?
4. Mikä sinut sai lähtemään yrittäjäksi?
5. Mitkä ovat mielestäsi yrittäjyyden hyvät ja huonot puolet?
6. Millaiseksi koet oman työssäjaksamisen tällä hetkellä?
7. Millaiseksi koet oman työtyytyväisyyden tällä hetkellä?
8. Mikä tai mitkä asiat tukevat sinun jaksamistasi?
9. Millainen on tukiverkostosi?
10. Koetko, että elämäsi on tasapainossa kaikkien elämänalueiden suhteen ja ovatko nämä muuttuneet yrittäjäksi ryhtymisen jälkeen?
11. Mikä työssäsi tuottaa sinulle onnistumisia, iloa ja positiivisuutta?
12. Koetko työssäsi epäonnistumista, turhautumista tai kiukustumista?
13. Kumpia tunteita positiivisia vai turhautumista on keskimäärin enemmän?
14. Aiheutuuko työstäsi sinulle uniongelmia, stressiä tai uupumista?
15. Pystytkö pitämään vapaapäiviä ja lomiam riittävästi?
16. Hyödynnätkö lomituspalveluja lomien pitämiseen?
17. Millainen on tavallinen työpäiväsi?
18. Onko työstäsi palautuminen riittävää?
19. Millaisena näet tulevaisuutesi 5–10 vuoden kuluttua?
20. Millainen on motivaatiosi tällä hetkellä työtäsi kohtaan?
21. Koetko ammattitaitosi ja osaamisesi työtä vastaavaksi?
22. Lähtisitkö maatalousyrittäjäksi tällä kokemuksella?
23. Mitä vinkkejä antaisit tuleville yrittäjille oman hyvinvoinnin ja jaksamisen huolehtimiseksi?

