

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus

Emilia Vlasoff
MAATALOUSYRITTÄJÄN TYÖUUPUMUS

Opinnäytetyö
Marraskuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2019
Liiketalouden koulutus

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
SUOMI

Tekijä(t)
Emilia Vlasoff

Nimeke

Maatalousyrittäjän työuupumus

Tiivistelmä

Työuupumus on yleinen ja edelleen yleistävä ongelma työssäkävien keskuudessa. Maatalousyrittäjien työuupumus ja työssä jaksaminen on ollut mediassakin esillä viime aikoina paljon. Työuupumus on suorassa yhteydessä työhyvinvointiin; jos työhyvinvointia ei ole tai se on heikkoa, riskit sairastua työuupumukseen kasvavat huomattavasti.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin työhyvinvointia ja työuupumusta käsitteinä. Siinä tutkittiin myös kyselytutkimuksen avulla, millaisia kokemuksia maatalousyrittäjillä on työuupumuksesta. Kysely toteutettiin sähköisenä ja kohdennettiin sosiaalisessa mediassa olevalle Maajussit-ryhmälle. Kyselyyn vastasi 252 henkilöä.

Kyselyyn vastanneiden maatalousyrittäjien keskuudessa työuupumus oli hyvin yleistä, ja 78% kertoi kokevansa tai kokeneensa työuupumuksen oireita. Sosiaalisen verkoston tuki, työmäärän vähentäminen ja levon lisääminen koettiin tärkeimmiksi keinoiksi palautua työuupumuksesta.

Kieli
suomi

Sivuja28
Liitteet 1
Liitesivumäärä 4

Asiasanat
työhyvinvointi, työuupumus, maatalousyrittäjäyys



THESIS
November 2019
Degree Programme in Business
Economics

Karjalankatu 3
FI 80200 JOENSUU
FINLAND

Author(s)
Emilia Vlasoff

Title
Burnout and fatigue among Agriculture entrepreneur

Abstract

Burnout is very common and growing problem among the employed people. Farmers' burnout and coping at work have been a popular subject in media lately. Burnout is directly linked to well-being at work; if there is no well-being at work, the risks of burnout are highly increased.

In this thesis, well-being at work and burnout were conceptually studied. I also studied farmers experiences of burnout were investigated through a survey that was carried out on the Internet. The survey was targeted to a group called Maajussit in social media.

Farmers who responded to the survey, had very high rates of burnout. Up to 78% replied that they have experienced or currently experience burnout symptoms. Support from social networks, reductions of working hours or tasks and increased rest were seen as the most important ways to recover from the burnout.

Language
Finnish

Pages28
Appendices 1
Pages of Appendices 4

Keywordsⁱ
work wellbeing, burnout, agriculture entrepreneurship

Sisältö

1	Johdanto	5
1.1	Opinnäytetyön tausta	5
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet	5
1.3	Tutkimusmenetelmä	6
1.4	Opinnäytetyön rakenne.....	6
2	Maatalous ja maatalousyrittäjyys Suomessa	7
2.1	Maatalous Suomessa	7
2.2	Maatalousyrittäjyys Suomessa	9
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Mitä on työhyvinvointi?	10
3.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat.....	11
3.3	Maatalousyrittäjän työhyvinvointi	12
4	Työuupumus	14
4.1	Työuupumuksen syitä	14
4.2	Työuupumuksen oireita	15
4.3	Työuupumuksen vaiheet.....	16
4.4	Työuupumuksesta palautuminen	17
5	Tutkimustulokset	17
5.1	Vastaajien taustatiedot	18
5.2	Vastaajien työhyvinvointi.....	20
5.3	Vastaajien työuupumus	21
6	Johtopäätökset ja pohdinta	24

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyön aihe valikoitui pitkän pohdinnan tuloksena. Minulle kokonaisvaltainen hyvinvointi, sekä työhyvinvointi ja sen kautta työssä jaksaminen ovat todella tärkeitä asioita. Työuupumus on myös suuri ongelma nykypäivän työelämässä, koska monet ihmiset eivät osaa tunnistaa sen oireita ajoissa, ja näin ollen seurauksena on hyvinkin pitkiä sairauslomia.

Kohdensin kyselytutkimuksen maatalousyrittäjiin, koska maatalouden kannattavuus ja maatalousyrittäjien/-työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen ovat olleet esillä muun muassa mediassa jo pidemmän aikaa. Tarkoituksena oli tehdä kyselytutkimus maatalousyrittäjille, jossa kysymykset liittyisivät pääasiallisesti työuupumukseen, sen oireisiin ja siitä selviytymiseen. Kyselyn ja tämän opinnäytetyön lopputuloksena on selvitys maatalousyrittäjien kokemuksista työuupumuksesta, sen oireista ja miten he ovat työuupumuksesta selvinneet.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön päätavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia maatalousyrittäjillä on työuupumuksesta ja millaisilla eri keinoilla he ovat siitä selvinneet. Tutkimuksen pääkysymyksenä on selvittää millaisia ovat maatalousyrittäjien kokemukset työuupumuksesta?

Pääkysymys valikoitu tällaiseksi, koska kyselyn ja opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maatalousyrittäjien työuupumuskokemuksia. Maatalousyrittäjien työuupumuskokemusten, -oireiden ja -parantumiskeinojen selvittäminen koettiin tärkeäksi, koska työuupumus on yleinen, mutta vähän tutkittu asia varsinkin maatalousyrittäjien keskuudessa.

Pääkysymys jakaantuu kolmeksi alakysymykseksi:

1. Miten maatalousyrittäjät kokevat oman työhyvinvointinsa?
2. Millaisia työuupumuksen oireita maatalousyrittäjät ovat kokeneet?
3. Millaisia keinoja maatalousyrittäjät ovat käyttäneet palautuakseen työuupumuksesta?

Työhyvinvointi liittyy suuresti työuupumukseen. Työuupumukseen sairastumisen riskit kasvavat suuresti, jos hyvinvointia työssä ei ole. Oireiden ja parantumiskeinojen selvittäminen on tärkeä osa työuupumuksen kokonaiskuvan hahmottamista, siksi nämä valikoituivat alakysymyksiksi työhön.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valitsin kvantitatiivisen tutkimuksen. Tutkimusmenetelmä valikoitui tällaiseksi, koska tutkimuksen tarkoituksena oli saada riittävän suuri määrä maatalousyrittäjiä vastaamaan kyselyyn työuupumuksesta.

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen tarkoituksena on selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Sillä saadaan usein vastaus kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. (Heikkilä 2008, 16.) Tässä työssä pyrittiin keräämään tietoa maatalousyrittäjien kokemasta työuupumuksesta. Suuremmalta joukolta maatalousyrittäjiä saatu aineisto mahdollisti tilastollisten menetelmien käytön vastausten analysoinnissa.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön teoriaosuuden aineisto koostuu melko tasavertaisesti sähköisistä ja kirjallisista lähteistä. Empiirisen osan toteutin maatalousyrittäjille kohdennetulla kyselylomakkeella. Johtopäätöksiin kokosin kyselyn vastauksista yhteenvetotyyppisesti vastauksen päätutkimuskysymykseen ja sen alatutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyöni koostuu kuudesta pääluvusta ja niiden alaluvuista. Ensimmäisessä luvussa johdatetaan lukija opinnäytetyön aiheeseen ja käsitellään sen tavoitteita, menetelmiä ja rakennetta. Toisessa luvussa käydään läpi Suomen maataloutta. Kolmannessa luvussa määritellään työhyvinvointi käsitteenä ja tutkitaan siihen vaikuttavia asioita. Neljäs luku puolestaan käsittelee työuupumusta käsitteenä, siihen vaikuttavia asioita, sen oireita ja siitä palautumista. Viidennessä luvussa esitellään tutkimuksen toteuttaminen ja kerätty tutkimusaineisto, sekä käydään läpi tuloksia ja tutkimuksen luotettavuutta. Kuudes luku sisältää johtopäätökset ja pohdinnan.

2 Maatalous ja maatalousyrittäjyys Suomessa

2.1 Maatalous Suomessa

Maatalous on ollut tärkeä osa suomalaista yhteiskuntaa jo kauan. Suurin osa suomalaisista on asunut maaseudulla ja maatalous on ollut heidän tärkein elantonsa. Esimerkkinä vuonna 1920, toimeentulonsa maataloudesta sai 70 % väestöstä. Lukumäärällisesti maatiloja on ollut eniten 1940–1950-luvuilla. (Louekari 2016.)

1800-luvulla Suomen maatalous koki suuria muutoksia, tieto maataloudesta lisääntyi ja oli helpommin kaikkien saatavilla. Paremmat työvälineet ja maatalouskoneet alkoivat yleistyä. Aiemmin yleisin viljelymuoto, kaskiviljely kiellettiin kokonaan 1800-luvun lopussa. 1900-luvulle asti maanviljely tehtiin pääosin hartiavoimin hevosten avulla. 1950-luvun jälkeen viljelyssä käytettyjen hevosten määrä alkoi laskea ja siirryttiin käyttämään traktoreita, jolloin pinta-alat kasvoivat ja maatalous tehostui. (Syötäväkaupunki 2017.)

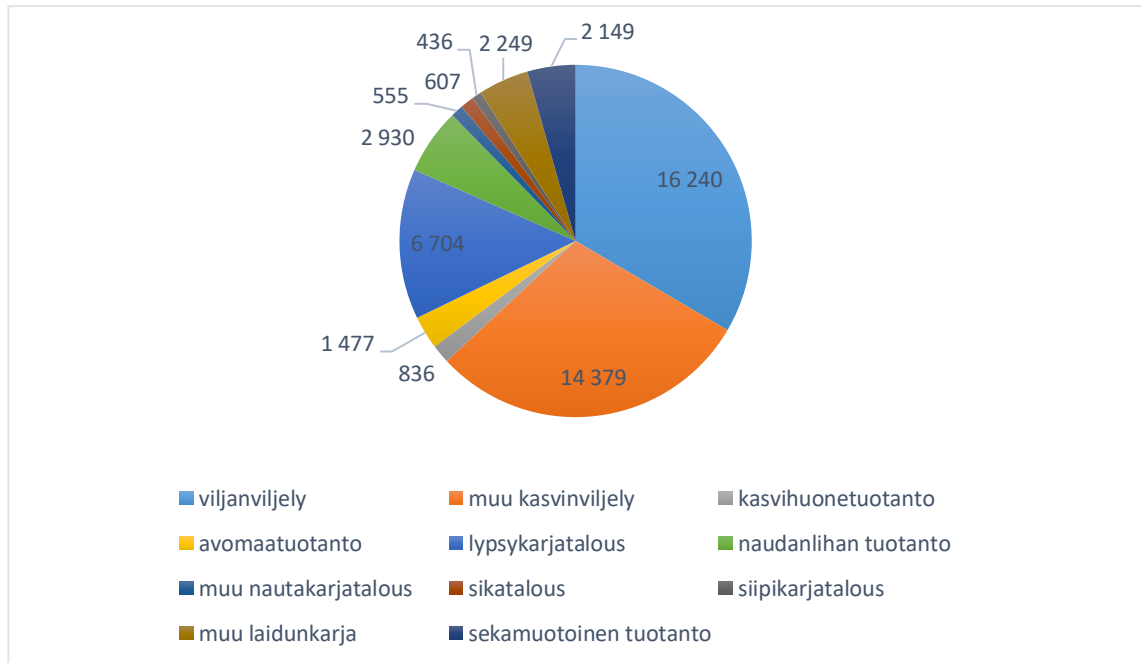
Maatalous Suomessa joutui 1990-luvulle tultaessa monimutkaiseen yleispoliittiseen verkkoon, jolloin sen oli todella vaikea kehittyä omilla ehdoillaan. Lähes kaikenlaista tuotantoa ja kehitystä rajoitettiin säädöksillä. Yhteiskunta vaikuttaa maatalouteen edelleen paljon. Poliittisesti kuluttajan ja ympäristön edun ajaminen

on tärkeämpää kuin tuottajan tukeminen. (Haapanen, Heikura, Leino 2004, 24-27.)

Maatalouden tuotantorakenne on muuttunut huomattavasti tilamäärällä mitattuna. Kotieläintilojen osuus on vähentynyt ja kasvinviljelytilojen osuus kasvanut huomattavasti. Vuosina 1995-2012 lypsykarjatilojen määrä vähentyi yli 22 200 tilalla, eli noin 6,7%:n vuosivauhdilla. Myös naudanlihatuotantoon erikoistuneiden tilojen määrä laski tuona aikavälinä yli viidellä prosentilla vuodessa. Sianliha- ja siipikarjatilojen määrän lasku oli noin seitsemän prosentin vuositasolla. Kasvinviljelytiloja puolestaan oli vuonna 2012 39 600 kappaletta enemmän kuin vuonna 1995. Suuren kasvun jälkeen määrä on kuitenkin myös kääntynyt laskusuuntaan. (Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus 2013, 16.)

Vuonna 2017 Suomessa oli 48 562 maatilaa ja niiden keskipeltoala oli 47 hehtaaria. Edellisvuoteen verrattuna tilojen määrä oli laskenut noin 1000 kappaletta. Kasvinviljely on suosituin tuotantosuunta, noin 70% tiloista, ja vajaalla 30 prosentilla kotieläintalous. Loput olivat niin kutsuttuja sekatiloja, joilla ei ole selkeää päätuotantosuuntaa. (Luonnonvarakeskus 2018 a.)

Kuviossa 1 esitetään maatilojen tuotantosuunnan jakautuminen vuonna 2017 ympyräkaaviossa.



Kuvio 1 Tuotantosuuntien jakautuminen vuonna 2017 (Luonnonvarakeskus 2018)

Kun maatalouden kannattavuus on heikko, moni harjoittaa maatalouden ohella muuta yritystoimintaa. Vuonna 2016 muuta yritystoimintaa harjoittavien tilojen määrä oli noin 14 300, joka on 29% kaikista tiloista. Urakointi oli yleisin muun yritystoiminnan muoto, sitä harjoitti noin 7 100 tilaa. Maatalouskoneurakointi oli yleisin urakointimuoto. (Luonnonvarakeskus 2018b.) Maatilojen eläin- ja peltopinta-alamäärät ovat kasvaneet vuosi vuodelta, mutta rakennekehityksestä huolimatta kannattavuus maataloudessa ei ole parantunut. Viime vuosien Venäjä pakotteet, haasteelliset sääolosuhteet, kauppojen hintakampanjat ja tukimaksatusten aikataulumuutokset ovat osaltaan aiheuttaneet vaikean kannattavuus tilanteen. (Maa- ja metsätaloustuottajien keskusliitto 2017.)

2.2 Maatalousyrittäjyys Suomessa

Maatalousyrittäjän työnkuva on monimuotoista. Työtehtäviin kuuluu tilatyypistä riippuen eläintenhoitoa, peltojen viljelyä ja metsän hoitoa. Monesti yrittäjä myös itse hoitaa suurimmaksi osaksi tilansa kirjanpidon ja muun taloudellisen suunnittelun. Monet maatalousyrittäjät myös harjoittavat tilatoiminnan ohessa koneurakointia tai maatilamatkailua.

Nykypäivänä maatalouden pyörittäminen on aika pitkälti koneistettua, mutta työ on silti hyvin fyysistä. Työyhteisö ei ole maatiloilla yleensä kovinkaan suuri. Monet yrittäjät toimivat yksinään, tai perheensä avustuksella. Tilojen koon kasvaessa palkatun työvoiman käyttö on kuitenkin lisääntynyt. Ulkopuolisen työvoiman käyttö lyhentää päiviä, jotka normaalisti ovat pitkiä ja raskaita. (Ammattinetti 2019.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Mitä on työhyvinvointi?

Terveys, turvallisuus, hyvinvointi ja työn mielekkyys muodostavat kokonaisuuden, jota kutsutaan työhyvinvoinniksi. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa työssään paremmin. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös johtamisen laatu sekä työyhteisön sisäinen ilmapiiri ja ammatillinen osaaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Työhyvinvointi tarkoittaa ”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa”. (Työterveyslaitos 2018.) Sen voidaan katsoa rakentuvan kolmesta elementistä: osaamisesta, vaatimuksista ja sosiaalisesta tuesta. Osaamisen ja vaatimusten välillä tulee olla tasapaino. Jos vaatimukset ylittävät osaamisen, seuraa siitä uupumus. Työhyvinvointi on tunneperäinen asia. Optimaalinen eli paras mahdollinen työkokemus liittyy työn imuun, jolloin työ innostaa meitä ja haluamme sitoutua siihen pidemmäksi aikaa. (Luukkala 2011, 45.)

Aalto (2006, 20) on kirjoittanut työhyvinvoinnin kymmenen käskyä, joita voidaan pitää hyvin yleispätevinä edelleen:

1. kunnioita työtovereitasi ja johtoasi
2. älä sano väärää todistusta työtoveristasi (=älä juoruile)
3. älä tee omia asioitasi luvatta työnantajan ajalla
4. muista pyhittää lepopäiväsi perheellesi ja harrastuksillesi
5. älä himoitse pomosi tai työkaverisi palkkaa tai autoa
6. varo työpaikkarakkautta
7. tervehdi työtovereitasi työhön tullessa ja työstä lähtiessä

8. älä puhu pahaa muille omasta työpaikastasi tai sen tuotteista/palveluista
9. opettele yrityksen arvot ja mieti, mitä ne sinun työssäsi merkitsevät
10. etsi syytä, älä syyllisiä. (Aalto, 2006, 20.)

Heikko työhyvinvointi on usein seurausta siitä, että organisaatiossa keskitytään tuloksellisuuteen ennen kaikkea muuta. Näissä tilanteissa ihmisiä pidetään kustannuksina, joita tulee johtaa tiukasti. Keskinäisen työhyvinvoinnin tason saavuttaa, kun aletaan kiinnittää huomiota johtamiseen ja ihmisten kannustamiseen. Kun edellä mainitut asiat huomioidaan, yleensä myös huomioidaan työntekijöiden työhyvinvointi ja panostetaan siihen erilaisin hankkein ja kampanjoin. Hyvä työhyvinvoinnin taso saadaan useimmiten luotua, kun kiinnitetään huomiota arkisessa työssä esiintyvään työhyvinvointiin pidemmällä ajanjaksolla. Hyvä työhyvinvointi on osaltaan myös sen ansiota, että esimiehet ovat sisäistäneen hyvän johtamisen taitoja. Erinomainen taso työhyvinvoinnissa voidaan saavuttaa, mikäli työhyvinvointi asetetaan kehittämisen keskiöön kaikessa toiminnassa. (Juuti & Salmi 2014, 194.)

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat

Työhyvinvoinnin tutkimus on saanut alkunsa fysiologisesta stressitutkimuksesta jo 1920-luvulla. Silloin stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisenä reaktiona työn vaatimukseen. Vasta myöhemmin näkemys laajeni kattamaan yksilölle työstä aiheutuvat psykologiset reaktiot. (Docendum 2018.)

Työhyvinvointia voidaan verrata melko suoraan Maslowin tarvehierarkiaan (kuviot 2). Siinä alimman tason tarpeita ovat fysiologiset perustarpeet joita ovat ravinto ja uni. Näihin perustarpeisiin voidaan verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen, kuten työympäristön ja työvälineiden turvallisuuteen. Siihen liittyy myös henkinen turvallisuus, kuten turvallinen työilmapiiri ja luottamus työn jatkuvuuteen. Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja sosiaalisiin suhteisiin. Neljäntenä tulevat arvostuksen tarpeet. Se perustuu työelämässä paljolti osaa-

miseen ja ammattitaitoon. Korkeimman tason tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista, joihin kuuluvat muun muassa luovuus, halu kehittyä ja saavuttaa päämääriä elämässä. (Ojala & Ahonen 2003, 28-30.)



Kuvio 2 Työhyvinvoinnin kuvaaminen Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2003)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on tullut entistä haastavammaksi. Erilaisten työyhteisöllisten ja yksilöllisten ongelmien ratkaisemiseen tarvitaan laaja paletti joustavia kehittämismahdollisuuksia, ei vain yhtä poppakonstia. Hyvinvointia edistävien toimien olisi oltava sekä yhteisöllisiä että entistä yksilöllisempiä. (Manka 2007, 47.) Kasvava tietoisuus henkisestä hyvinvoinnista ja mindfulnessista tulee nostamaan ne lähitulevaisuudessa yhdeksi suurimmaksi trendiksi työhyvinvoinnin saralla. Toinen suuri trendi tulee olemaan työpaikan sisustus, jolla voi myös olla positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. (Siliconrepublic 2018.)

3.3 Maatalousyrittäjän työhyvinvointi

Maatalousyrittäjän työhyvinvoinnin tukeminen on pitkälti oman henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukemista, sillä usein maatalousyrietykset ovat pieniä ja työntekijöiden lukumäärä vähäinen. Koska yrittäjällä ei tässä tapauksessa ole tukena perinteistä työyhteisöä, työn ulkopuolisten sosiaalisten verkostojen merkitys korostuu. Omajohtajuus ja sen hallitseminen korostuu myös suuresti; täytyy osata

huolehtia ajankäytöstä ja jaksamisesta, mutta uskaltaa myös asettaa itselleen tavoitteita. Maatalousyrittämisen luonne on muuttunut melko lyhyessä ajassa ja vaatimukset ovat kasvaneet. Nykypäivänä yrittäjän työhyvinvointia verottaa monesti tunne työn hallinnan menettämisestä. On kuitenkin hyvä muistaa, että maatalousyrittäjät kokevat yleisesti työssään paljon työn imua. Työn sujuvuutta ja mielekkyyttä edistää suuresti toimiva ja turvallinen työympäristö. Toimintaympäristöön kuuluu asioita, jotka määrittävät pitkälti tulevaisuuden näkymää ja yrityksen kannattavuutta. (Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2017, 1-2.) Kaikki edellä mainitut asiat vaikuttavat suuresti maatalousyrittäjän työhyvinvointiin, kuten kuvio 3 huomataan.



Kuvio 3 Maatalousyrittäjän työhyvinvoinnin viitekehys (mukaillen Maatalousyrittäjien eläkelaitos 2017)

Maa- ja metsätaloustuottajien keskusliitto (MTK) vaikuttaa työssä hyvinvointia tukevia järjestelmiä koskeviin tavoitteisiin ja toimeenpanoon, kuten lomituspalvelujen, työterveyshuollon ja työkykyä ylläpitävän kuntoutuksen. MTK tekee yhteistyötä Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (Mela) kanssa tavoitteenaan, että yrittäjien työhyvinvointi paranee ja että sosiaaliturva on kattava eri elämäntilanteissa. (Maa- ja metsätaloustuottajien keskusliitto, 2019.)

Koska maatalousyrittäjä on yrityksensä tärkein voimavara, on toimiva työterveys- huolto tärkeä osa työkykyä, työhyvinvoinnin edistämistä sekä työperäisten vaa- rojen ehkäisyä. Maatalousyrittäjien työterveyspalveluja voi ostaa maatalousyrit- täjien eläkelain (MYEL) mukaan vakuutettu 18–67-vuotias henkilö. MYEL- vakuutetulla on oikeus saada korvaus itselleen järjestämästä työterveyshuollon ja sen yhteydessä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon kustannuksista. (Maa- ja metsätaloustuottajien keskusliitto, 2019.)

Vuonna 2018 Kantar TNS Agrin toteuttamasta kyselystä selviää, että maatalous- yrittäjien työhyvinvointi on parantunut vuoteen 2017 verrattuna. Kyselyyn oli vas- tannut 4 442 yrittäjää. Nuorista, alle 40-vuotiaista, yrittäjistä noin 70 prosenttia sanoi kokevansa iloa ja innostusta työssään ja jopa 60 prosenttia sanoi olevansa tyytyväisiä työhönsä. (Maaseudun tulevaisuus 2018.)

4 Työuupumus

4.1 Työuupumuksen syitä

Työuupumusta voidaan pitää stressin seurauksena, koska sitä edeltää voimakas stressitila. Olemassa ei ole selkeää määritelmää, milloin stressi muuttuu uupu- mukseksi. Riittävän pitkäaikainen ja voimakas stressitila työssä johtaa psyykki- seen ylikuormittumiseen, jota kutsutaan työuupumukseksi. (Toppinen-Tanner, Lindholm 2012, 121.) Työstressiä voi aiheutua esimerkiksi työpaikan pysyvyyden epävarmuudesta, kiireestä, työpaikan sisäisistä ristiriidoista, työntekijöiden väli- sestä kilpailusta ja työpaikan henkisestä väkivallasta. (Sihvonen 1996, 19). Työ- uupumus on ilmiönä melko tuore. Se nousi keskusteluihin vasta 1980-luvun lop- pupuolella, ja silloin sitä pidettiin lähinnä marginaalisena ilmiönä, johon vain ani harva sairastuisi. Kuitenkin 1990-luvun alussa laman aikoihin, työuupumuk- sesta tuli yleisesti tunnistettu ilmiö. (Juuti, Salmi 2014, 51.)

Uupumus määritellään monesti kapeasti työssä ylikuormittumisen ja turhautumi- sen aiheuttamaksi loppuun palamiseksi. Normaali uupumus tai väsymys menee

ohi, kun työtehtävät on tehty. Sitä aiheuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät kuten esimerkiksi taloudelliset vaikeudet tai ongelmat perhepiirissä. Nämä asiat monesti heijastuvat työpaikalle kumuloituen työuupumukseksi, jolloin on vaikea löytää uupumukselle yhtä varsinaista syytä. (Koivisto 2001, 145-147.)

Työolosuhteista työuupumukseen altistavia asioita ovat liialliset työn vaatimukset, ristiriitaiset tavoitteet ja vähäiset työn voimavarat. Erityisesti liian suuri työ määrä, vähäiset vaikuttamismahdollisuudet, vähäinen sosiaalinen tuki, epäoikeudenmukaisuus, epävarmuus ja ennakoimattomuus työssä ovat suorassa yhteydessä työuupumuksen kehittymiseen. Työntekijän ominaisuuksista mahdollisia altistajia ovat liialliset vaatimukset itselle tai työlle, voimakas velvollisuudentunto ja aleksitymia, eli vaikeus tunnistaa ja ilmaista tunteita. (Terveyskirjasto 2019.) Sihvonen (1996, 25) on havainnut, että nuoruus altistaa työuupumukselle. Nuoret ovat kokemattomia ja haavoittuvaisia, koska iän myötä saavutettu kypsyyt ja kokemus puuttuvat. Sukupuoli on myös työuupumukseen vaikuttava tekijä, sillä naiset uupuvat enemmän kuin miehet. (Sihvonen 1996, 25.)

4.2 Työuupumuksen oireita

Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä krooninen oireyhtymä ja sen tunnistamisen tekee vaikeaksi hidasta ja salakavalaa etenemistapa. Suomessa lievä työuupumus on yleistä; siitä kärsii noin neljäsosa työikäisistä suomalaisista. Vakavasta työuupumuksesta kärsii vain noin 2-3 prosenttia. (Mehiläinen 2019.) Tälle kolmitahoiselle häiriölle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Nämä kolme oiretta erottavat työuupumuksen muista stressitiloista. Työuupumuksen yksilöllisiä oireita ovat voimakas vastuuntunto, ylitunnollisuus ja ahkeruus, oman vaatimustason rajua nousua, itsearvostus on suoraan kytköksissä työssä suoriutumiseen, työkeskeisyys, omien tarpeiden ja terveen itsekkyyden unohtaminen ja voimavaroja tuovista asioista luopuminen. (Koivisto 2001, 153-155.) Monilla työuupumus aiheuttaa myös somaattisia oireita, kuten sydämen rytmihäiriöitä, kipuja ja univaikeuksia. (Mehiläinen 2019.) Tunneherkkyys on myös yleinen oire uupu-

muksessa. Tunteet ovat pinnalla ja työntekijä on herkkä loukkaantumaan. Monesti itseensä kohdistuva viestintä otetaan arvosteluna, ja työuupuneiden kanssa on hankala saada aikaan asiallista keskustelua. (Sihvonen 1996, 33.)

Suomessa työuupumuksen esiintymistä voidaan arvioida kyselylomakkeilla, joita ovat Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS) ja Bergen Burnout Indicator (BBI-15). MBI-GS soveltuu kaikkien alojen työntekijöille ja BBI-15 lähinnä toimihenkilöille. Menetelmät ovat kehitetty alun perin ryhmäkäyttöiksi, joten niitä sovelletaan yksittäisen henkilön työuupumuksen arvioinnissa yhdessä haastattelun kanssa. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.)

4.3 Työuupumuksen vaiheet

Sihvosen (1996, 26-27) mukaan työuupumuksen voi jakaa kolmivaiheiseksi tapahtumaksi. Ensimmäinen vaihe on niin kutsuttu hälytysvaihe, jota voidaan kutsua myös inhimillisyyden häviämiseksi (depersonalisaatio). Hälytysvaiheessa työntekijä pyrkii saavuttamaan mahdottomiltakin näyttävät päämäärät. Inhimillisuus vähenee ja lopulta häviää ja kielteinen suhtautuminen lisääntyy. Toinen vaihe on rasittuneisuusvaihe. Hälytysvaiheessa työntekijä käy ylikiirroksilla, jolloin hän jää usein ylitöihin ja käyttää vapaa-aikansa työtökoon yrittäessään saada työnsä hoidetuksi. Voimanlähteet ehtyvät ja loppuviimein työntekijä ei ole enää tuottava, eikä hän saa juuri mitään enää aikaiseksi. Moraali laskee ja poissaolot saattavat lisääntyä. Jos ulospääsyä ja ratkaisua ei löydy, uupumus etenee kohti viimeistä vaihetta.

Viimeinen vaihe on uupumisvaihe. Uupumisvaiheelle tyypillistä on käyttäytymisen ja asenteen voimakas muutos. Työntekijä muuttuu kylmäksi ja välinpitämättömäksi. Hyvin usein työtoverit alkavat karttaa uupunutta. Uupumisvaihe voi tulla uupuneelle yllättäen, täysin ilman, että olisi itse tiedostanut käyvänsä läpi aiempia vaiheita.

4.4 Työuupumuksesta palautuminen

Pysyvä toipuminen uupumuksesta edellyttää toimia työperäisten taustatekijöiden korjaamiseksi ja työntekijän voimavarojen vahvistamiseksi. Työuupumuksesta toipuminen alkaa siitä, että työntekijä hyväksyy tilanteen ja muutoksen tarpeen. Kun tilanne ja tarve on hyväksytty, alkaa palautumiskeinojen vahvistaminen. Irrottautuminen psyykkisesti työstä erilaisten harrastusten ja sosiaalisten verkostojen kautta edistää toipumista. Riittävä liikunta ja uni ovat tärkeitä psykofysiologisen palautumisen kannalta. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.)

Jos jaksaminen työssä ja muussa elämässä on kovin vaikeaa, on hyvä rauhoittaa tilannetta sairauslomalla. Stressinhallintakeinoja on hyvä tukea ja vahvistaa, jolloin hoitoon voi yhdistyä psykiatrin tai psykoterapeutin käyntejä. Joissain tapauksissa apua voi saada myös oireenmukaisesta lääkityksestä, esimerkiksi vaikeaan unettomuuteen tai masennukseen. Toimiva potilas-lääkärisuhde toistuvien vastaanottokäynnein kartoittaa kokonaisvaltaisesti uupuneen elämäntilanteen.

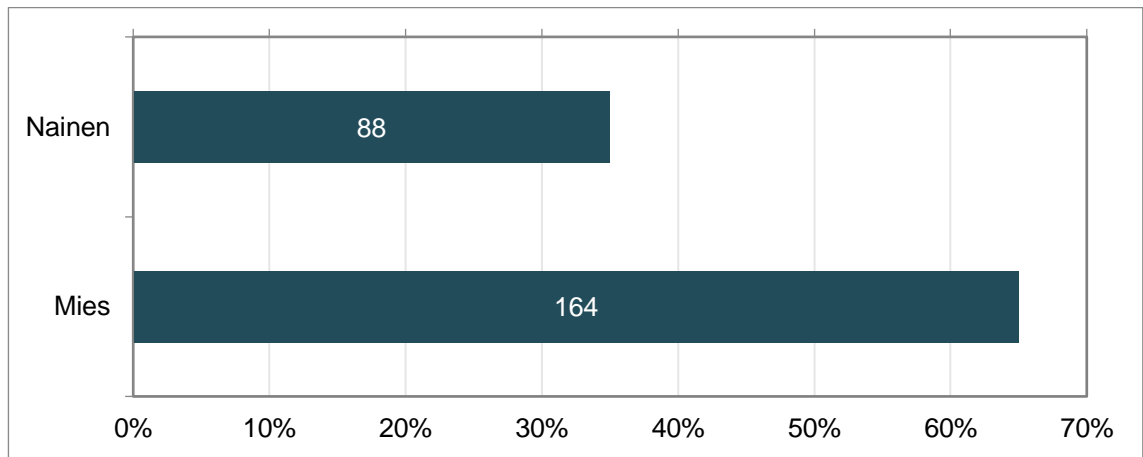
Työuupumuksen ennaltaehkäisy on toteutuessaan paras hoitokeino. Työyhteisön hyvinvointiin tulisi kiinnittää huomiota koska kannustava, keskusteleva ja avoin työilmapiiri auttavat jaksamaan. Työn kokeminen mielekkääksi ja mahdollisuus johdonmukaiseen urakehitykseen ylläpitävät myös jaksamista. Pohjan kaikelle luo kuitenkin toimivat ihmissuhteet ja muu verkosto vapaa-ajalla ja kotona. Työn ja vapaa-ajan rajat on pidettävä selvinä. (Terve 2019.)

5 Tutkimustulokset

Työuupumuskyselyyn (liite 1) vastasi 252 henkilöä. Kysely julkaistiin Facebookin Maajussit-ryhmä nimisessä suljetussa ryhmässä, ja se toteutettiin täysin anonyymisti. Kyselytutkimus toteutettiin Webropol-järjestelmään, jonka avulla vastaukset saatiin koottua helposti. Kyselylomakkeen tulokset ovat tässä raportissa eriteltynä kysymysryhmittäin. Vastausjakaumia kuvataan diagrammeihin.

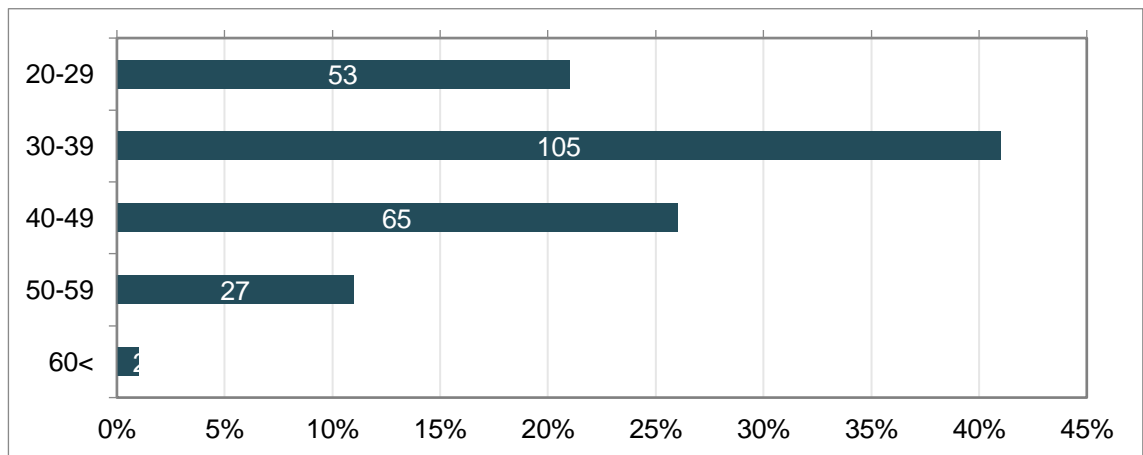
5.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatiedoilla kartoitettiin vastaajien ikää, sukupuolta, koulutustasoa, tuotanto-suuntaa, yrittäjänä toimimisen kestoa ja työntekijöiden lukumäärää. Kuviossa neljä on vastaajien sukupuolijakauma. Vastaajista 35 % oli naisia ja 65 % miehiä.



Kuvio 4 Vastaajien sukupuolijakauma (n=252)

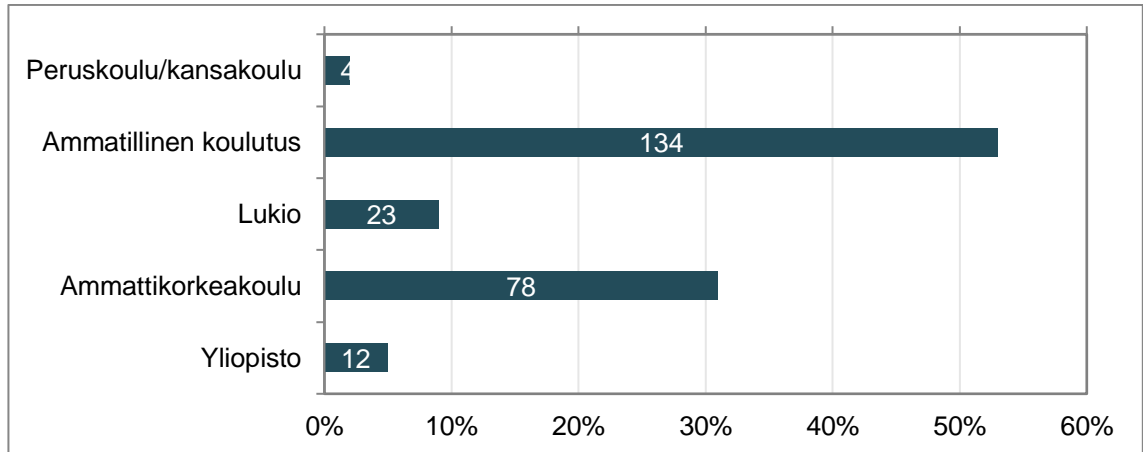
Kuviossa viisi näkyy vastaajien ikäjakauma.



Kuvio 5 Vastaajien ikäjakauma (n=252)

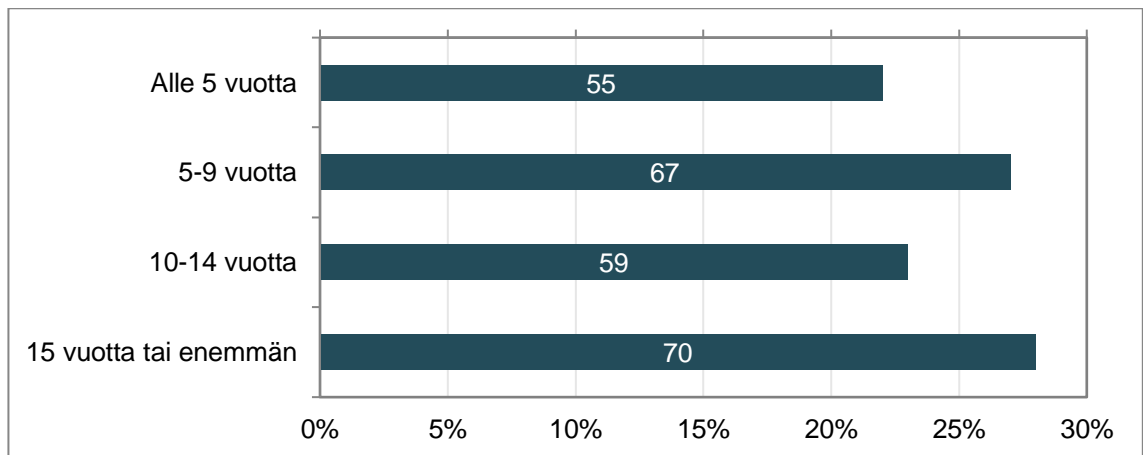
Kuviossa kuusi kuvataan vastaajien koulutustaustaa. Yli puolet vastaajista, 134 henkilöä, työskentelee maatalousyrittäjänä ammatillisen koulutuksen pohjalta.

Ammattikorkeakoulun käyneitä on 78 henkilöä. Lukiopohjalta yrittäjiä on 23 henkilöä. Yliopiston käyneitä vastaajista oli 12 henkilöä ja vain peruskoulutuksen suorittaneita neljä.



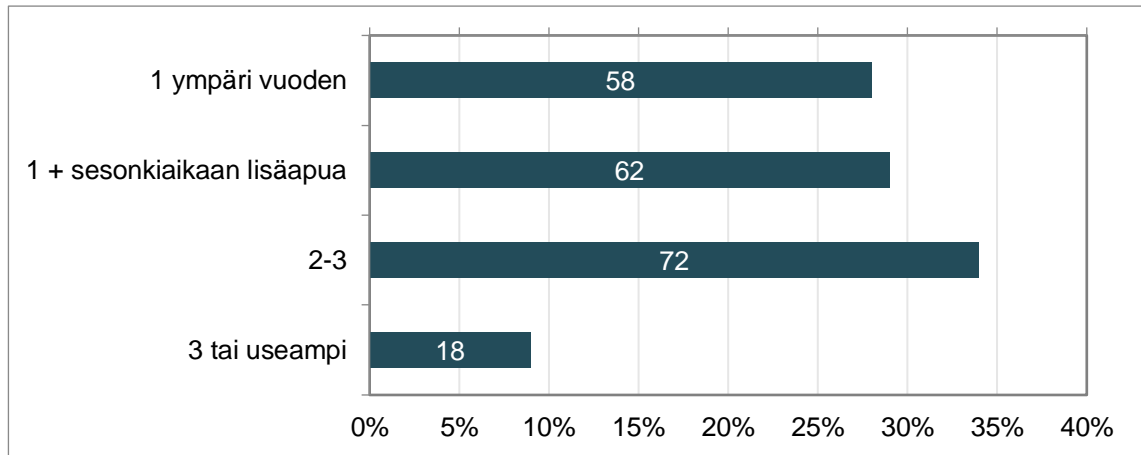
Kuvio 6 Vastaajien koulutustausta (n=251)

Neljänten kysymykseen, kuinka monta vuotta olet toiminut yrittäjänä, vastaukset jakaantuivat tasaisemmin (kuvio 7).



Kuvio 7 Vastaajien toimintavuodet yrittäjänä (n=251)

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien tuotantosuuntaa. Selkeästi suurimmalla osalla, 64 %, tuotantosuuntana on nautatalous. 19 % vastaajista on viljelijä, kasvistila ja sikatalous saivat molemmat kaksi prosenttia vastauksista. 13 % valitsivat vastausvaihtoehdon muu, mikä. Vastauksissa mainittuja muita tuotantosuuntia oli maatalousurakointi, maatalouslomitus, lammas, sekatala ja muu kasvintuotanto (kuvio 8).



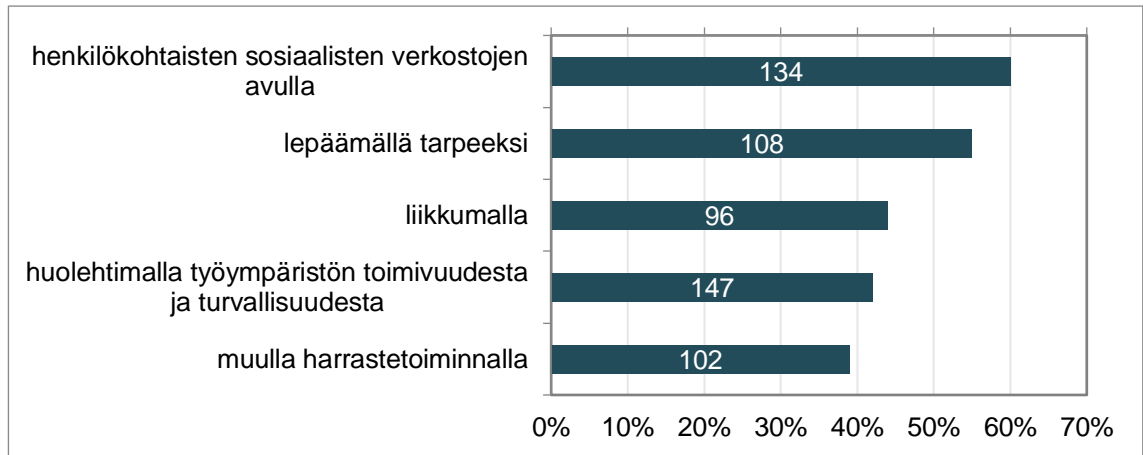
Kuvio 8 Työntekijöiden määrä yrityksissä (n=210)

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin yrityksen työntekijöiden lukumäärää. Kuviossa kahdeksan näkyy, että kaksi tai kolme työntekijää on yleisin henkilömäärä yrityksessä (34 %). Ympäri vuoden yksin työskentelevät ja sesonkiaikaan lisäapua palkkaavat saivat melko samat vastausmäärät, 28 % ja 29 %. Vain yhdeksällä prosentilla oli työntekijöitä kolme tai useampi.

5.2 Vastajien työhyvinvointi

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien sen hetkistä työhyvinvoinnin tasoa. Vastaukset annettiin asteikolla yhdestä neljään, jolloin 1 oli erittäin hyvä ja 4 erittäin huono. Melkein puolet, 46 %, vastaajista kokivat työhyvinvointinsa hyvänä. 37 % pitivät työhyvinvointiaan huonona. Vain kymmenen prosenttia vastaajista koki työhyvinvointinsa erittäin hyväksi ja seitsemän prosenttia erittäin huonoksi. Vastausten keskiarvo oli 2,42.

Kahdeksas kysymys oli monivalintavastausvaihtoehdoilla, että kuinka vastaajat ylläpitävät omaa työhyvinvointiaan. Kuviossa yhdeksän ilmenee, että henkilökohtaiset sosiaaliset verkostot ja levon saaminen tarpeeksi ovat tärkeimpiä työhyvinvointia ylläpitäviä asioita. Hieman alle puolet vastaajista piti liikuntaa ja muuta harrastetoimintaa tärkeinä. Työympäristön toimivuudesta ja turvallisuudesta huolehtimalla työhyvinvointiaan ylläpitää 42 % vastaajista.

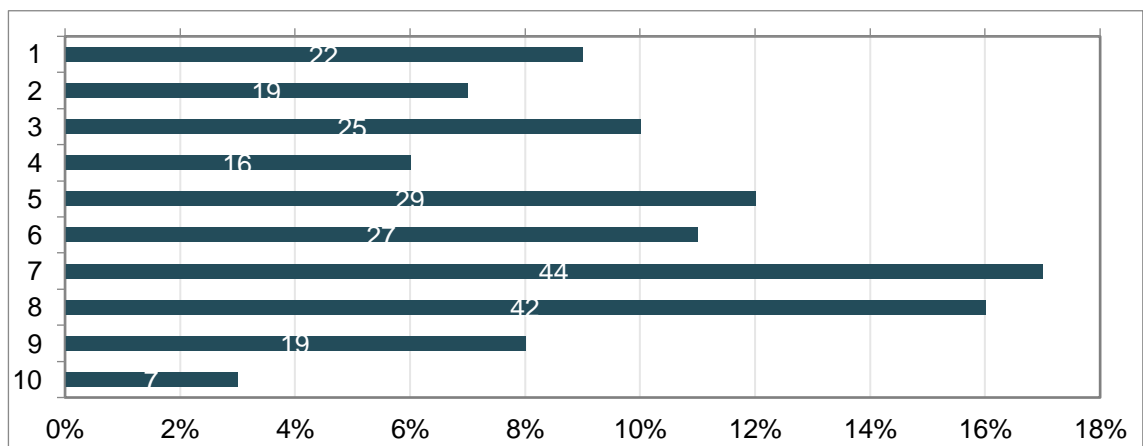


Kuvio 9 Vastaajien työhyvinvoinnin ylläpitokeinot (n=245)

5.3 Vastaajien työuupumus

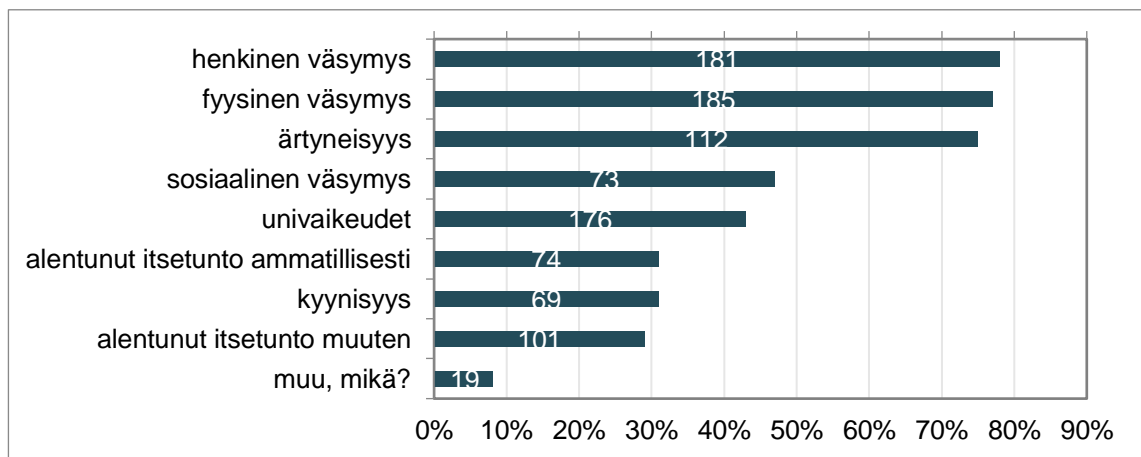
Yhdeksännessä kysymyksessä jossa kysyttiin, onko vastaaja kokenut työuupumusta, vastaajista 56 % vastasi kokeneensa työuupumusta aiemmin. 33 % vastasi kokevansa työuupumusta nyt ja 22 % kertoi, ettei ole kokenut työuupumusta lainkaan.

Kymmenes kysymys oli, kuinka voimakkaana vastaajat kokevat tai ovat kokeneet työuupumuksen. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla yhdestä kymmeneen, jolloin 1 oli en lainkaan ja 10 todella voimakkaana. Kuviossa kymmenen näkyy vastausten jakauma lukumäärittäin. Vaihtoehdot seitsemän ja kahdeksan ovat saaneet selkeästi eniten vastauksia.



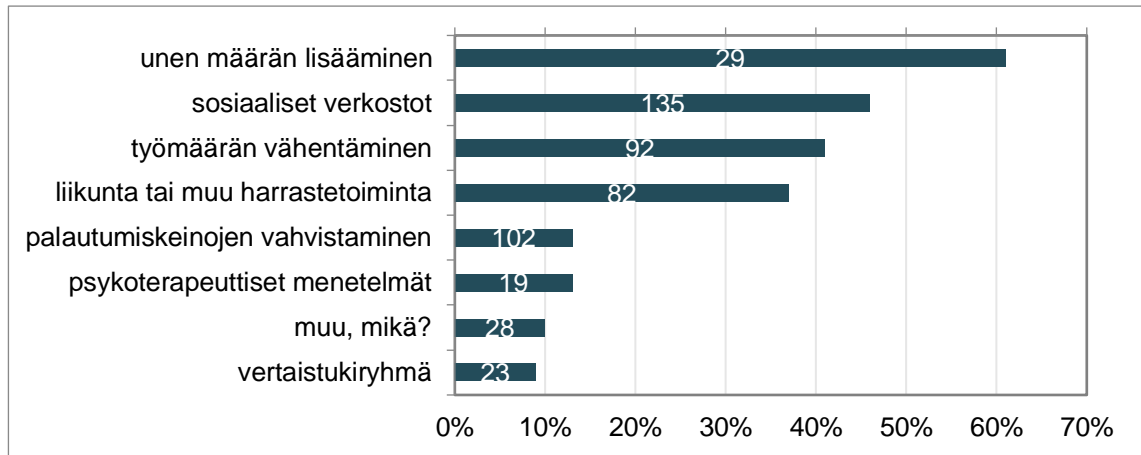
Kuvio 10 Vastaajien tuntemukset työuupumuksesta asteikolla 1-10 (n=250)

Yhdennessätoista kysymyksessä kysyttiin, millaisia työuupumuksen oireita vastaaja itse, tai vastaajan lähipiiri on huomannut (kuvio 11). Fyysinen ja henkinen väsymys, sekä ärtyneisyys nousivat selkeästi yleisimmiksi koetuiksi oireiksi. Myös sosiaalinen väsymys ja univaikeudet olivat yleisiä. Myös kyynisyys ja itsetunnon aleneminen ammatillisesti ja muutenkin saivat huomattavasti vastauksia. Muita koettuja oireita oli itsetuhoiset ajatukset, ahdistuneisuus, stressinsietokyvyn puuttuminen, rytmihäiriöt ja korkea syketaso.



Kuvio 11 Vastaajien kokemat työuupumusoireet (n=236)

Kahdestoista kysymys selvitti vastaajien käyttämiä palautumiskeinoja työuupumukseen (kuvio 12). Yli puolet vastaajista ovat kokeneet unen määrän lisäämisen hyvänä palautumiskeinona työuupumuksesta. Sosiaaliset verkostot on koettu myös tärkeiksi. Työmäärän vähentäminen, liikunta ja muu harrastetoiminta keräsivät noin neljänkymmenen prosentin kannatuksen. Psykoterapeuttisia menetelmiä ja vertaistukiryhmiä oli käyttänyt vain noin kymmenen prosenttia vastaajista. Muissa keinoissa monet olivat nimenneet lääkityksen olleen suuri apu. Siellä nousi myös esiin henkilökohtaisen elämän uudelleenjärjestely, oman ajan lisääminen, fyysisen terveyden edistäminen ja äärimmäistapauksissa jopa tilan myyminen ja uuden työn etsintä. Vastauksissa oli myös alkoholi mainittu useasti. Jotkut vastaajista ovat kokeneet, ettei sopivaa menetelmää ole vielä löytynyt ja toisilla uupumus on mennyt ohi itsekseen ajan kanssa.



Kuvio 12 Vastaajien käyttämät keinot työuupumuksesta palautumiseen (n=223)

Viimeinen, kolmastoista, kysymys oli niin kutsuttu avoin kysymys, johon vastaajat saivat kirjoittaa vapaasti kokemuksiaan työuupumuksesta. Taloudelliset ongelmat ja ylivelkaantuminen nousivat esille työuupumuksen osasyynä suurimmassa osassa vastauksia. Taloudellisten ongelmien syinä oli kerrottu muun muassa alhaiset tuottajahinnat, EU-tukimaksatusten viivästyminen ja tiettyjen investointien pakollisuus yritystoiminnan jatkumisen kannalta. Taloudelliset ongelmat koettiin myös syynä uupumiseen, koska ei ole varaa palkata työntekijöitä ja näin ollen oma työmäärä kasvaa kohtuuttomaksi. Liiallinen työmäärä nousi myös usein esille vastauksissa. Näissä vastauksissa työmäärän suuruus heijastui suoraan unen määrään ja laatuun, ja sitä kautta jaksamiseen.

”Kesäsesonkiin ei ole vara palkata tarpeeksi työvoimaa jolloin työpäivät venyvät ja uni jää vähäiseksi. Heikko taloustilanne luo jatkuvan stressin ja paineen löytää ratkaisuja tilanteeseen.”

Maatalousbyrokratia ja yhteiskunnalta tulevat paineet koettiin myös stressin, ja sitä kautta uupumuksen aiheuttajina. Yhteiskunnalta tulevat paineet ja syytökset maataloudesta ilmastonmuutoksen aiheuttajana oli koettu monissa vastauksissa stressin ja ärtymyksen aiheuttajina. Maatalouteen liittyvät valvonnat ja tarkkailut sekä yhteiskunnan tiukat määräykset koettiin suuriksi toimintavapauden rajoittajiksi, jota kautta stressitaso on noussut entisestään. Ruoan puhtaudesta ja eettisyydestä olevat keskustelut mediassa ovat saaneet monia tuottajia siirtymään luomutuotantoon, mutta tavanomaisesta tuotannosta luomutuotantoon siirtymi-

nenkin oli vastaajien mukaan tarpeettoman suuri prosessi erinäisine byrokraattisine vaiheineen. Myös aiemmat, ja varsinkin pidempiaikaiset, ongelmat oman terveyden kanssa sekä ongelmat parisuhteessa on koettu osasyiksi työuupumuksen syntyyn.

”Nämä ilmastojutut, kun kohdistuu maatalouteen, lihankasvattamiseen ja metsiin rasittaa. Myös jatkuvasti kasvava paperitöiden määrä rassaa.”

Palautumiskeinoista selkeästi tärkeimmäksi vastauksissa nousi sosiaaliset verkostot ja perheen tuki kotona. Asiasta keskustelemisen ja ylipäätään ajanvieron perheen tai ystävien kanssa koettiin vievän ajatuksia pois työstä ja jatkuvasta stressistä. Moni vastaajista on myös saanut apua työuupumukseen terveydenhuollon kautta, kuten terapiasta, sairauslomasta ja lääkityksestä. Melkein yhtä useat vastaajista kokivat, että vapaa-ajan lisääminen oli helpottanut työuupumuksen oireita tai jo todettua työuupumusta. Valitettavasti myös muutamat vastaajista olivat kokeneet, että eläintenpidon lopettaminen, tai pahimmassa tapauksessa koko tilanpidon lopettaminen oli ollut ainoa ratkaisu työuupumuksesta palautumiseen.

” Tila myytiin ja nyt parin vuoden jälkeen vasta alkaa helpottaa.”

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia maatalousyrittäjillä on työuupumuksesta, tähän haettiin vastausta seuraavien kysymysten avulla:

- Millaisia ovat maatalousyrittäjien kokemukset työuupumuksesta?
- Miten maatalousyrittäjät kokevat oman työhyvinvointinsa?
- Millaisia työuupumuksen oireita maatalousyrittäjät ovat kokeneet?
- Millaisia keinoja maatalousyrittäjät ovat käyttäneet palautuakseen työuupumuksesta?

Vain hieman yli puolet, 56 %, vastaajista kokivat työhyvinvointinsa vastaushetkellä hyväksi tai erittäin hyväksi. Kaikki kyselyssä esiintyneet työhyvinvoinnin ylläpitokeinot koettiin tärkeiksi ja tehokkaiksi. Näitä olivat sosiaaliset verkostot, tarpeellinen määrä lepoa, työympäristön toimivuus ja turvallisuus, liikunta ja muu harrastetoiminta. Näistä tärkeimpinä koettiin lepo ja sosiaaliset verkostot. Vastauksista voi siis päätellä, että hyvän sosiaalisen verkoston omaavat maatalousyrittäjät voivat työssään paremmin kuin ne, joilla sosiaalinen verkosto ei ole vahva.

Maatalousyrittäjien keskuudessa työuupumus on todella yleistä. Jopa 78 % vastaajista kokivat nyt tai olivat aiemmin kokenut työuupumuksen oireita. Mielestäni tulos on todella hälyttävä. Maatalousyrittäjien työuupumus on ollut mediassa esillä, mutta toimenpiteisiin sen ehkäisemiseen ja parantamiseen en ole juuri-kaan törmännyt. Kun vertaa tilannetta johonkin organisaatioon, jossa työhyvinvoinnin taso olisi 44 % hyvää ja 56 % huonoa, olisi asiaan puututtu. Ammattiliitto ja organisaation työsuojelu olisivat alkaneet työstämään selvitystä, että mistä tämä johtuu ja alkaneet myös kehittää toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tässäkin asiassa maatalousyrittäjät ovat siis aika yksin, ja omien voimiansa varassa. Jos ei itse osaa hakea apua uupumukseen, ei sitä kukaan tule tarjoamaanakaan.

Yleisimpiä työuupumuksen oireita, joita yrittäjät olivat kokeneet, olivat fyysinen ja henkinen väsymys, univaikeudet sekä ärtyneisyys. Kyselyn viimeisen kysymyksen perusteella maatalousyrittäjien työuupumuksen syiksi kerrottiin taloudelliset vaikeudet ja yritystoiminnan kannattamattomuus, byrokratian ja yhteiskunnan aiheuttamat paineet sekä omat henkilökohtaiset ongelmat esimerkiksi terveyden ja parisuhteiden kanssa. Työuupumuksesta palautumiseen tärkeimmäksi koettiin sosiaalisen verkoston tuki, työmäärän vähentäminen ja levon lisääminen. Opin- näytetyön teoriaosuuden tiedoissa ja kyselyn vastauksissa löytyi paljon yhtäläisyyksiä työuupumuksen oireista ja parantumiskeinoista. Viitekehyksessä ilmenneet työuupumuksen oireet, kuten fyysinen ja henkinen väsymys, kynnisyys ja heikentynyt itsetunto, nousivat kyselyn vastauksissa yleisimmiksi koetuiksi oireiksi.

Työn aiheen valinta onnistui hyvin. Maatalousyrittäjien hyvinvointi ja uupumus, ja työhyvinvointi ylipäätään, on ollut esillä mediassa paljon viime aikoina. Työhyvinvoinnista ja -uupumuksesta on kirjoitettu paljon, mutta maatalousyrittäjiin kohdennettuna vähän. Näin ollen koostin työn viitekehyksen työhyvinvoinnista ja -uupumuksesta yleisellä tasolla. Kyselyn tulokset ovat mielestäni luotettavia, koska kysely toteutettiin anonyymisti, joten ihmiset ovat voineen kertoa kokemuksensa ilman, että heitä tunnistetaan. Oletan, että suuren vastausmäärän takana on nimenomaan anonyymiys, koska työuupumukseen liittyy usein häpeän tunnetta siitä, ettei jaksakaan niin kuin on odotettu.

Tutkimustyön jatkamista ajatellen, aiheina voisi olla tarkastelua, onko sukupuolella ja iällä merkitystä maatalousyrittäjien keskuudessa työuupumukseen sairastumisessa. Tämän tutkimuksen jälkeen, voisi kehittää erilaisia tapahtumia aiheenaan työhyvinvointi ja työuupumuksen tunnistaminen.

Lähteet

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Ammattinetti. 2019. Maaseutuyrittäjä. http://www.ammattinetti.fi/ammatti/detail/392_ammatti. 14.10.2019.
- Docendum. 2018. Työhyvinvoinnin tekijät. <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. 8.10.2018.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ – uupumuksesta iloon. Juva: Bookwell Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvantti – kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Louekari, S. 2016. Maata ja taloutta – näkökulmia maatalouden historiaan. Ennen ja nyt – historian tietosanomat. <http://www.ennenja-nyt.net/2016/05/maata-ja-taloutta-nakokulmia-maatalouden-historiaan/>. 10.1.2019.
- Luonnonvarakeskus. 2018 a. Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2017. <https://stat.luke.fi/maatalous-ja-puutarhayritysten-rakenne>. 10.1.2019.
- Luonnonvarakeskus. 2018 b. Maatalous- ja puutarhayritysten muu yritystoiminta 2016. <https://stat.luke.fi/maatalous-ja-puutarhayritysten-muu-yritystoiminta> 8.4.2019
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa.. työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. 2013. Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2013. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/480780/jul114_SM2013.pdf?sequence=1 8.4.2019.
- Maa- ja metsätaloustuottajien keskusliitto. 2017. Maatalouden kannattavuus. https://www.mtk.fi/maatalous/maatalouden_kannattavuus/fi_FI/maatalouden_kannattavuus/ 4.4.2019.
- Maa- ja metsätaloustuottajien keskusliitto. 2019. <https://www.mtk.fi/tyohyvinvointi>. 12.4.2019.
- Maaseudun tulevaisuus. 2018. <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/maatalous/artikkeli-1.250488>. 12.4.2019.
- Maatalousyrittäjien eläkelaitos. 2017. Maatalousyrittäjien työhyvinvointiohjelman tiivistelmä. https://www.mela.fi/sites/default/files/tiedostot/tyohyvinvointi/tyohyvinvointiohjelmalla_2015.pdf. 12.4.2019
- Mehiläinen Oy. 2019. Työuupumus, burn out. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointi/tyouupumus> 4.4.2019.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro
- Sihvonen, A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy
- Siliconrepublic. 2018. What does the future of workplace wellbeing look like? <https://www.siliconrepublic.com/careers/wellbeing-future-of-work-mental-health>. 8.10.2018.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Työhyvinvointi. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. 19.4.2018.

- Syötäväkaupunki. 2017. Maanviljelyn historian vaiheita Suomessa. <http://syotavakaupunki.fi/maanviljelyn-historian-vaiheita-suomessa/>- 10.1.2019.
- Terve.fi. 2018. Työuupumuksen hoito. <https://www.terve.fi/artikkelit/tyouupumus-hoito>. 10.4.2019.
- Ahola, K, Tuisku, K & Rossi H. 2018. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681#s5. 4.4.2019.
- Työterveyslaitos. 2018. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 8.3.2018.

Liite 1



KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
KARELIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Maatalousyrittäjän työuupumus

Maatalousyrittäjän työkykyarviointi-oppimastyösköön liittyvä kysely.

Taustat

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies

2. Ikä *

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60+

3. Koulutus

- Peruskoulu/kansakoulu
- Ammatillinen koulutus
- Lukio
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto

Maataloustaustat

4. Kuinka monta vuotta olet toiminut maatalousyrittäjänä?

- Alle 5 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10-14 vuotta
- 14 vuotta tai enemmän

5. Mikä on tuotantosuuntasi?

- nauta
- sika
- broileri
- viija
- kasvis
- muu, mikä?

6. Työntekijöiden määrä maataloudessa?

Jos muutakin tulorahdettä, niin työntekijöiden määrä jotka työskyttyvät vain maatalouteen.

- 1 ympäri vuoden
- 1 + sesonkiaikaan lisäapua
- 2-3
- 3 tai useampi

Työhyvinvointi

7. Millaisena koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä asteikolla 1-4? *

1= erittäin hyvä 2= hyvä 3= huono 4= erittäin huono

- 1
- 2
- 3
- 4

8. Kuinka ylläpidät omaa työhyvinvointiasi?

- lepäämällä tarpeeksi
- liikkumalla
- muulla harrastetoiminnalla
- henkilökohtaisten sosiaalisten verkostojen avulla
- huolehtimalla työympäristön toimivuudesta ja turvallisuudesta

Työuupumus

9. Oletko kokenut työuupumusta?

- kyllä, aiemmin
- kyllä, nyt
- en ole

10. Kuinka voimakkaana koet työuupumuksen?

1= en lainkaan 10= todella voimakkaana

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

11. Mitä oireita työuupumuksesta olet itse tai lähellesi ovat sinussa havainneet?

- fyysinen väsymys
- henkinen väsymys
- sosiaalinen väsymys
- kyynisyys
- ärtynisyys
- alentunut itsetunto ammatillisesti
- alentunut itsetunto muuten
- univalkeudet
- muu, mikä?

12. Mitä keinoja olet käyttänyt työuupumuksesta palautumiseen?

- palautuskeinojen vahvistus
- unen määrän lisääminen
- työmäärän vähentäminen
- liikunta tai muu harrastustoiminta
- sosiaaliset verkostot
- vertaiskiryhmä
- psykoterapeuttiset menetelmät
- muu, mikä?

13. Kerro lyhyesti omin sanoin tarinaasi työuupumuksesta ja siitä palautumisesta.

400 merkkiä jäljellä

ⁱ Kirjoita avainsanat pienellä alkukirjaimella, ellei kyseessä ole erisnimi tai lyhenne.