



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALA

MAATALOUSLOMITTAJAN HYVINVOINTI KEURUUN PAIKALLISYKSIKÖSSÄ

TEKIJÄ: Arja Häkkinen

Koulutusala Luonnonvara- ja ympäristöala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Agrologin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Arja Häkkinen	
Työn nimi Maatalouslomittajan hyvinvointi Keuruun paikallisyksikössä	
Päiväys	26.8.2020
Sivumäärä/Liitteet	36/2
Ohjaaja(t) Kalevi Paldanius, Heli Wahlroos	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Keuruun paikallisyksikön lomituspalvelut/Keuruun kaupunki	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön aiheena on maatalouslomittajien hyvinvointi ja toimeksiantajana on Keuruun paikallisyksikkö, joka aloitti toimintansa nykyisessä laajuudessaan tammikuussa 2017. Paikallisyksikkö on alueeltaan laaja, siihen kuuluu 13 kuntaa ja seitsemän kaupunkia Keski-Suomen alueella. Paikallisyksikön alueella työskenteli tutkimuksen aikana 133 vakituista maatalouslomittajaa. Opinnäytetyö on tutkimustyö, jonka tarkoituksena on saada lomitushallinnolle tietoa lomittajien tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja siitä, millä tavoin lomittajien esimiehinä toimivat lomitushaajat voisivat tukea lomittajien työssä jaksamista entistä paremmin.</p> <p>Kyselytutkimus toteutettiin marras-joulukuussa 2019 Webropol-kyselynä niille maatalouslomittajille, joilla toimiva sähköposti oli. Ne, joilla sähköpostia ei ollut, täyttivät paperisen kyselylomakkeen lomittajien yhteisessä koulutustilaisuudessa marraskuussa. Kyselyyn saatiin sähköisesti 47 vastausta ja paperisen kyselylomakkeen täytettynä palautti 15 lomittajaa. Tulokset analysoitiin Webropolin avulla ja ne havainnollistettiin Exceliä apuna käyttäen.</p> <p>Tutkimuksen mukaan lomittajat pitivät omaa työtään tärkeänä ja kokivat sopeutuvansa työn asettamiin haasteisiin pääsääntöisesti hyvin. Haasteina työssään lomittajat kokivat tilakokojen kasvun, minkä vuoksi työn tekemiseen tarvittavaa tiedon hallintaa on enemmän. Myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa koettiin jonkin verran haasteita. Kuormittavimpina asioina lomittajat kokivat suuren vastuun työssään, pitkät työmatkat ja työrupeamat. Yhteistyö lomitushallinnon kanssa koettiin hyväksi, samoin muiden lomittajien kanssa. Lomittajat harrasivat monipuolisesti erilaista liikuntaa vapaa-ajallaan pitäen näin fyysisen kuntosensa hyvänä.</p> <p>Keuruun paikallisyksikön lomituspalvelut voivat hyödyntää tutkimusta tulevaisuudessa erilaisten koulutusten ja virkistystoiminnan suunnittelussa. Tutkimuksen avulla saadaan kohdennettua oikeanlaista koulutusta lomittajien toivomiin kohteisiin. Myös virkistystoimintaa suunniteltaessa voidaan tutkimuksen tuloksia ottaa huomioon.</p>	
Avainsanat lomituspalvelut, maatalouslomittaja, työhyvinvointi, esimiestyö	

Field of Study Natural Resources and the Environment			
Degree Programme Degree Programme in Agriculture and rural Industries			
Author(s) Arja Häkkinen			
Title of Thesis Farm relief worker`s well-being in Keuruu local unit			
Date	26 August 2020	Pages/Appendices	36/2
Supervisor(s) Kalevi Paldanius, Heli Wahlroos			
Client Organisation /Partners Local unit of Keuruu farm relief services/ Town of Keuruu			
<p>Abstract</p> <p>The subject of the thesis is the well-being of farm relief workers and the client of the thesis is the local unit of Keuruu farm relief services. The unit has worked in its initial form since January 2017. The local unit consists of a very large area, which includes 13 municipalities and 7 towns in the central Finland area. During this study, the local unit employed 133 farm relief workers. The main goal of the study was to obtain information about current working conditions. Another goal was to find out how relief supervisors could help farm relief workers to cope at work.</p> <p>The survey was done in 2-month-period from the start of November to the end December in 2019. Those farm relief workers, who had email access answered in Webropol questionnaire and those without, filled a paper form at a collective training seminar in November. The survey got 47 digital replies and 15 replies in paper form. The results were then analyzed with the help of Webropol and listed by using Exel.</p> <p>According to the study, the farm relief workers appreciated their work and felt that they adapt mostly well to the challenges the job presents. The challenge brought up was the growing size of farms, which leads to more information to manage. In addition, the combination of work and family life was seen as a somewhat of a problem. Most burdening parts of the job, according to the farm relief workers were the big responsibilities, long working distances and hours. Co-operation with other workers and management received positive feedback. Farm relief workers also maintain a good physical condition on their free time.</p> <p>The farm-relief services of the Keuruu local unit can utilize the study in planning of future trainings and recreational activities. The study helps to target the right kind of training in need of improvement.</p>			
<p>Keywords farm helper services, farm relief worker, well-being at work, managerial work</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	KEURUUN PAIKALLISYKSIKKÖ	7
3	MAATALOUSLOMITUS.....	8
3.1	Vuosilomalomitus.....	8
3.2	Sijaisapulomitus.....	9
3.3	Maksullinen lomittaja-apu.....	9
3.4	Työajan määrittäminen	10
4	MAATALOUSLOMITTAJAN TYÖ	11
4.1	Maatalouslomittajan työaika	12
4.2	Lomitustyön fyysinen kuormitus.....	12
4.3	Lomitustyön henkinen kuormitus	12
4.4	Lomittajan työturvallisuus.....	13
4.5	Yrittäjän vastuu lomituksen onnistumisesta	14
5	TYÖHYVINVOINTI	15
5.1	Työhyvinvoinnin perusta.....	15
5.2	Ammatillinen osaaminen.....	16
5.3	Arvot, asenteet ja motivaatio	16
5.4	Työ ja perhe.....	17
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSMENETELMÄ.....	18
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	19
7.1	Vastaajien taustatiedot.....	19
7.2	Työn merkitys lomittajalle.....	20
7.3	Työn mitoitus, perehdytys ja työhön sopeutuminen	20
7.4	Työn tekemisen vaatimukset	22
7.5	Yhteistyö eri toimijoiden kanssa	24
7.6	Työn vaikutus hyvinvointiin.....	26
7.7	Kiinnostus koulutuksiin	28
7.8	Vapaasti vastattavat kysymykset.....	29
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	31
9	PÄÄTÄNTÖ.....	33
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	34

LIITE 1: KYSYMYSLOMAKE.....	37
LIITE 2: SAATEKIRJE.....	43

1 JOHDANTO

Maatalouslomittaja (opinnäytetyössä käytetään myöhemmin lyhennettynä sanaa lomittaja) on kotieläintuotannon ammattilainen ja moniosaaja, joka tilalla työskennellessään antaa maatalousyrittäjälle kaivatun lepo hetken ja mahdollisuuden irtautua tilan töistä. Lomittaja vastaa tilan tuotannon toiminnan ylläpitämisestä maatalousyrittäjän loman tai sairauden aikana. Hän hallitsee tuotantoeläinten kokonaisvaltaisen hoidon, maatilalla koneet ja laitteet ja hänellä on kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa. Lomittajan on myös pystyttävä itsenäisiin päätöksiin tilanteen niin vaatiessa. (Ammattinetti s.a.)

Arviolta jo lähes 40 % Suomessa tuotettavasta maidosta lypsetään lypsyroboteilla. Vuonna 2018 automaattilypsyssä oli 1138 tilaa, mikä on 18,2 % kaikista Suomen maitotiloista. (Maito ja me 2020.) Automaattilypsyn ansiosta lypsytyön fyysisesti raskaimmat työvaiheet, lehmän alle kyykkimiset ja lypsymontussa kurkottelut jäävät pois. Tietotekniikan lisääntyessä on tiloilla kuitenkin muistettavia asioita enemmän mikä lisää lomittajien henkistä kuormitusta. Usein vaihtuvat työkohteet vaikeuttavat rutiinin syntymistä tilan töihin, mikä osaltaan lisää stressin tunnetta työssä.

Lomittajan työpäivä ajoittuu yleensä kahteen osaan, aamuun ja iltaan. Kaksi kertaa ajettavat työmatkat lyhentävät lomittajien lepo hetkeä työrupeamien välissä ja varsinkin silloin jos edestakaisin ajettava matka on pitkä. Työtapoihin ja olosuhteisiin tilalla ei lomittaja voi välttämättä itse vaikuttaa. Tärkeää olisikin miettiä, millä keinoin lomittajien työssä jaksamista voitaisiin tukea lomitushallinnon puolelta ja mitä lomittaja voisi itse tehdä oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Keski-Suomen alueen lomituspalveluista vastaava Keuruun paikallisyksikkö. Paikallisyksikkö käsittää 13 kuntaa ja seitsemän kaupunkia. Palvelun piirissä on noin 760 maatalousyrittäjää ja 530 maatilaa. Työvoimana on 111 vakituista lomittajaa ja lisäksi määräaikaista lomittajia tarpeen mukaan. Näiden lisäksi ostetaan lomituspalveluita 21 ammatinharjoittajalta tai yritykseltä. Hallinnon tehtävissä työskentelee 10 henkilöä. (Keuruun kaupunki 2020.)

Tämän opinnäytetyön avulla pyritään selvittämään millaiseksi Keuruun paikallisyksikön lomittajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja työssä jaksamisensa. Keuruun paikallisyksikkö on toiminut nykyisessä laajuudessaan vuoden 2017 alusta eikä tällaista tutkimusta ole paikallisyksikön alueella vielä tehty. Opinnäytetyön avulla pyritään etsimään keinoja, millä tavalla lomitusto johto voisi olla aiempaa enemmän lomittajien tukena heidän työssään ja mitä muita keinoja olisi työhyvinvoinnin parantamiseksi.

2 KEURUUN PAIKALLISYKSIKKÖ

Keuruun paikallisyksikkö käsittää 13 kuntaa ja kuusi kaupunkia Keski-Suomen alueella. Paikallisyksikköön kuuluu myös Mänttä-Vilppulan kaupunki, joka on osa Pirkanmaan maakuntaa (kuva 1). Vakituksia lomittajia vuoden 2020 alusta on 111 henkilöä ja tämän lisäksi palveluja ostetaan 21 ammatinharjoittajalta tai yritykseltä. Paikallisyksikön hallinnossa työskentelee 10 henkeä. (Keuruun kaupunki 2020.)



KUVA 1. Keuruun paikallisyksikkö Keski-Suomessa. Kuvaan on lisätty Mänttä-Vilppulan kaupunki (Maanmittauslaitos 2014.)

Keuruun paikallisyksikön hallinto ja johto koostuvat lomituspäälliköstä, kahdesta palvelusihteeristä, lomitussihteeristä ja kuudesta lomitushjaajasta. Paikallisyksikköä johtaa lomituspäällikkö, jonka päivittäisiin töihin henkilöstöhallinnan vastuunhminenä kuuluu johtamisen lisäksi esimerkiksi päätöksenteko asiakkaille, taloushallinto ja neuvonta. Lomituspäällikön alaisuudessa yksikössä työskentelevät kaksi palvelusihteerä, lomitussihteerä ja kuusi lomitushjaajaa. (Tikkala 2019-08-21.) Paikallisyksikön päätoimipiste sijaitsee Keuruulla, jonka lisäksi etätöypisteet Hankasalalla, Karstulassa, Jyväskylässä ja Petäjävedellä. Pihtiputaalla ja Saarijärvellä olevissa etätöypisteissä palveillaan ajanvarauksella. (Keuruun kaupunki 2020.) Keuruun paikallisyksikön alueella oli vuonna 2019 lomaan oikeutettuja eläintiloja 530 kappaletta ja noin 760 maatalousyrittäjää.

Keuruun paikallisyksikkö kattaa lähes koko Keski-Suomen ja lomittajan työmatkat voivat olla pitkiäkin. Kuvasta 1 voidaan havaita, että alueella on isoja vesistöjä, joiden kiertäminen lisää työmatkan pituutta. Paikallisyksikön sisällä keskimääräinen edestakainen työmatka on 50 kilometriä mutta jopa 130 kilometrin edestakaiset työmatkat ovat mahdollisia (Tikkala 2019-08-21).

3 MAATALOUSLOMITUS

Lomituspalvelulain tarkoituksena on tukea päätoimisten kotieläintuotantoa harjoittavien maatalousyrittäjien työssä jaksamista, sekä edesauttaa heidän työuriensa pitenemistä. Lomituspalveluja ovat vuosilomapalvelu, maksullinen lomittaja-apu ja sijaisapu. (Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaki 2015, § 1.) Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa lomituspalveluiden ohjauksesta, johtamisesta ja valvonnasta. Maatalousyrittäjien eläkelaitos (Mela) vastaa lomituspalvelun valtakunnallisesta toimeenpanosta ja paikallishallinnon järjestämisestä yhdessä kuntien kanssa toimeksiantosopimuksilla. Kuntia voi olla yksi tai useampi ja näitä alueita kutsutaan paikallisyksiköiksi. (Mela 2019a.)

Maatalousyrittäjällä on lomaoikeus, jos kotieläintilalla on nautaeläimiä, sikoja, vuohia, lampaita, hevosia, siipikarjaa tai turkiseläimiä kuuden eläinyksikön verran. Eläinyksikön laskentamenetelmään voi tutustua Melan sivuilla (Mela 2019b). Lomaoikeuden edellytyksenä on lisäksi pakollinen MYEL-vakuutus. Kotieläintilan täytyy harjoittaa maataloutta päätoimisesti ja kotieläintalouden tulee kuulua maatilatalouden tuloverolain piiriin. (Mela 2019b.) Suomessa työskenteli vuonna 2019 noin 5 497 kuukausipalkkaista lomittajaa. Kuukausipalkkaiset lomittajat olivat joko täyttä työaikaan tekeviä tai osaaikaisia. Lomituspalveluihin oikeutettujen maatilojen määrä oli 9 808 tilaa ja paikallisyksiköitä oli 41 kappaletta. (Mela 2020a.)

3.1 Vuosilomalomitus

Maatalousyrittäjällä on mahdollisuus saada henkilökohtaista maksutonta vuosilomaa 26 päivää yhden kalenterivuoden aikana. Maatalousyrittäjä saa vuosilomaa jos hän työskentelee päätoimisesti maatalousyrityksessä. Päätoimiseksi maatalousyrittäjäksi lasketaan henkilö, joka työskentelee maatalousyrityksensä kotieläinten hoitotyössä enemmän kuin maatalousyrityksensä ulkopuolisissa töissä. Tämän lisäksi myös muiden lomituspalvelujen edellytykset on täyttyttävä. Yrittäjä voi itse päättää käyttääkö hän paikallisyksikön palveluita vai järjestääkö hän lomituksensa itse. (Mela 2019c.) Maatalousyrittäjän käyttäessä paikallisyksikön lomituspalveluita hänen vuosilomaansa voi sisältyä enintään kolme sunnuntaita tai juhlapyhää, jonka aikana tehdystä työstä maksetaan lomittajalle työehtosopimuksen mukainen sunnuntaikorvaus (Lomitusopas 2019a, 64, maatalouslomittajien laki 2019, 17a, § 1).

Jos maatalousyrityksen olosuhteet ovat sellaiset, että toiminnan jatkuvuus voidaan turvata yhden kokoaikaisen lomittajan työpanoksella, on yrittäjillä voimassa samanaikaisuusveloite. Tämä tarkoittaa sitä, että samassa maatalousyrityksessä työskentelevät maatalousyrittäjät ovat veloitettuja pitämään vähintään 20 päivää vuosilomaa samanaikaisesti jos kotieläinyksiköitä maatalousyrityksessä on enintään 20. Tai jos yhteenlaskettu välttämättömien yrityksen hoitoon liittyvien tehtävien työaika on arvioitu enintään yhdeksäksi tunniksi. Kuitenkin vaikka 20 kotieläinyksikön määrä täytyisi, mutta yrittäjien yhteenlaskettu työaika on arvioitu enintään yhdeksäksi tunniksi, on samanaikaisuusveloite voimassa. (Lomitusopas 2019b, 65, maatalouslomittajien laki 2019, 17b, § 1.)

Vuosiloman aikana hoitaa lomittaja ne lomalla olevan yrittäjän päivittäiset kotieläinten hoitoon liittyvät hoitotyöt, jotka ovat välttämättömiä tuotantoeläinten hyvinvoinnille. Tällaisia välttämättömiä työtehtäviä ovat esimerkiksi eläimen ruokinta, puhtaanapito, lypsy ja tarvittaessa lääkintä. (Mela 2019c.) Lomittajan työtehtäviin eivät kuulu kasvinviljelytyöt, metsätyöt, rakennustyöt tai liitännäistoimintoihin liittyvät työt (SEK 2016). Jos yrittäjä järjestää lomituksensa itse, hänelle maksetaan siitä enintään 27,91 euron tuntikorvaus (Mela 2019d).

3.2 Sijaisapulomitus

Kotieläintuotantoa harjoittavalla maatalousyrittäjällä on mahdollisuus saada sijaisapua moneen eri elämäntilanteeseen. Tällaisia tilanteita ovat sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys, lapsen syntymä ja hoito. Sijaisapua voi saada myös työterveyshuollon suunnittelemaan, työkykyä ylläpitävään toimintaan. Alle 3-vuotiaan lapsen hoitoon voi maatalousyrittäjä hakea tukea enimmillään 100 päivää/lapsen ikävuosi. (Mela 2020b.) Tuen saaminen edellyttää kotihoidontuen myönteistä päätöstä.

Myös yritystoiminnan järjestelyyn tai muun painavan syyn nojalla on yrittäjällä oikeus sijaisapulomitukseseen. Näitä syitä ovat lähiomaisen kuolema ja hautajaiset, varusmies- ja siviilipalvelus, kertausharjoitukset sekä lääkinnällinen kuntoutus. Sijaisapumaksun hinta määräytyy maatalousyrittäjän työtulon mukaan. (Lomitusopas 2019c, 109, maatalouslomittajien laki 2019, 10c, § 27.) Myös sijaisapulomituksessa tekee lomittaja vain kotieläinten hoitoon liittyvät, välttämättömät hoitotyöt.

3.3 Maksullinen lomittaja-apu

Maksullista lomitusta voidaan järjestää vain siinä tapauksessa jos lomittajia on vapaana vuosiloma- ja sijaisapulomitusten jälkeen. Maksullista lomitusta voi ostaa kokonaisia päiviä siten, että lomittaja hoitaa kaikki maatalousyrittäjän kotieläintyöt. Maksullista lomitusta voidaan ostaa myös osaan maatalousyrittäjän töistä. Maksullista lomittaja-apua ei voi tehdä yrittäjän itse ehdottama, tilapäinen lomittaja. Maksullista lomittaja-apua on kahdenlaista, tuettua maksullista ja täysin maksullista lomittaja-apua. Maatalousyrittäjä voi saada kalenterivuoden aikana tuettua maksullista lomittaja-apua enintään 120 tuntia edellyttäen että hänellä on vuosilomaoikeus. (Mela 2019d.) Tuetun lomittaja-avun hinta on 14,48 euroa tunnilta. Yrittäjä voi ostaa täysin maksullista lomittaja-apua, vaikka hänellä ei olisi vuosilomaoikeutta. Täysin maksullisen lomittaja-avun hinta on 36,86 euroa/tunti. (Mela 2019d.)

Näiden palvelujen lisäksi muita maksullisia paikallisyksikön tarjoamia palveluja ovat varallaolo ja valvontakäynnit. Mikäli maatalousyrittäjä tällaisia palveluja tarvitsee, tulee hänen ilmoittaa siitä vuosilomahakemuksessa. Varallaoloa voi olla esimerkiksi kotieläintuotantoon kuuluvan automaation valvonta. Yrittäjä voi tarvittaessa saada säännöllisen ylimääräisen valvontakäynnin tilalleen. Nämä palvelut saa yrittäjä kuitenkin vain silloin, jos työt kuuluvat hänen normaaliin tehtäviinsä. (Mela 2019e.) Varallaolon hinta on 5,27 euroa/tunti ja valvontakäynnin 34,75 euroa/käynti. Jos valvontakäyntiin kuluu aikaa enemmän kuin tunti, on tuntihinta silloin 34,75 euroa. (Mela 2019d.)

3.4 Työajan määrittäminen

Työpäivän pituuden määrittämiseksi yrittäjä ilmoittaa paikallisyksikölle tilan kotieläinten määrän, laadun sekä käytettävät työmenetelmät. Ilmoitus tehdään myös tilalla vakituisesti kotieläintalouden työtä tekevästä henkilöstä - myös heistä, joilla ei lomaoikeutta ole. Lisäksi yrittäjä ilmoittaa kuinka suurella tehtäväosuudella kukin tilalla työskentelevä hoitaa tilan tehtäviä. Itsejärjestetyssä lomituksessa paikallisyksikkö antaa päätöksen siitä kuinka suuri osa vuosilomassa ja sijaisavussa käytettävistä tunneista korvataan. Itsejärjestetyssä lomituksessa voi yrittäjä vapaasti sopia lomittajan kanssa, milloin lomansa pitää. (SEK 2016.)

Työaika määritellään Melan ohjeistuksen mukaan TTS-Manager- ohjelman avulla. TTS-Manager- ohjelma on Työtehoseuran kehittämä maatalan työmäärän laskentaohjelma, jossa on mallilaskelmia eri tuotantosuuntien ja tilakokoluokkien mukaan. Työaika lasketaan lomittettavan maatalousyrittäjän osuutta vastaavan tuntimäärän mukaan. Ohjelmaan kirjataan ne tilan työvaiheet, jotka liittyvät päivittäisiin kotieläintöihin. Ohjelma laskee automaattisesti päivittäisen työajan kullekin yrittäjälle ja tämän työajan puitteissa lomittaja tilalla työskentelee. (Työtehoseura 2019.) Työaikaa voidaan tarkastella, mikäli eläinmäärä tai työtavat muuttuvat ratkaisevasti. Lomittajan työaika voi poiketa myös ennalta arvaamattomista tehtävistä tai olosuhteista johtuen esimerkiksi konerikon, eläimen sairastumisen tai karkaamisen vuoksi. Lomituspäivän kesto voidaan pidentää myös lomittajan työstä suoriutumiseen liittyvistä syistä. (Lomitusopas 2 2016, 117–118.)

4 MAATALOUSLOMITTAJAN TYÖ

Lomittajan työtehtäviin kuuluu tuotantoeläinten hoitoon liittyvät välttämättömät päivittäiset työtehtävät tilan tuotantosuunnan mukaan maatalousyrittäjän vuosiloman tai sairauden aikana. Esimerkiksi maidontuotantotilalla eläinten ruokinta, hoito, lypsy ja tarvittaessa lääkitseminen. Maatalousyrittäjän tilalla voi työskennellä joko kunnan palkkaama lomittaja tai yksityinen yrittäjä jolta kunta ostaa palvelut. Lomittaja voi työskennellä tilalla toisen yrittäjän kanssa, mutta useimmin lomittaja työskentelee joko yksin tai toisen lomittajan kanssa. (Siikalatvan kunta s.a.)

Lomittajan työ on vastuullista, itsenäistä ja hänen on hallittava monenlaisia taitoja työssään. Ammatissa tarvitaan hyvän eläinten käsittelytaidon lisäksi eläinten hoidon ja elintarvikehygienian tuntemusta. Lomittajan keskeisintä osaamista ovat tuotantoeläinten hoitaminen. Tämän lisäksi työssä korostuvat eläinten käsittelytaitojen sekä koneiden käyttöön ja tuotantoon liittyvän automatiikan hyvä hallinta. (Studentum s.a.) Lypsyrobottien yleistyessä maatalouslomittajalta vaaditaan yhä enemmän tietotekniikan osaamista ja halua uusien asioiden oppimiseen. Myös muita työkoneita on tullut tiloille paljon, jotka ovat usein entistä suurempia ja tekniikaltaan vaativampia käyttää. Maatalouslomittajan työssä on myös oma auto välttämätön, koska tilojen sijainti ja työajat tekevät julkisilla kulkuneuvoilla työhön kulkemisen hankalaksi.

Maatalouslomittajan on pystyttävä itsenäiseen työhön ja päätöksentekoon. Eläin voi esimerkiksi sairastua, jolloin lomittajan on arvioitava, tarvitseeko eläin apua ja tarvittaessa kutsuu eläinlääkärin paikalle. Lomittajan on työskenneltävä myös työajan ulkopuolella jos tilanne sitä vaatii. Esimerkiksi sairaan eläimen hoito, poikiminen tai laitumelta karanneet eläimet voivat venyttää työpäivän pituutta. (Ammattinetti s.a.) Maatalouslomittajalla on tilalla työskennellessään ehdoton vaitiolovelvollisuus, joka säilyy palvelussuhteen, työskentelyn tai tehtävän päättymisen jälkeenkin (Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaki 1996, § 46).

Maatalouslomittajaksi voi opiskella suorittamalla toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa maatalousalan perustutkinnon, jolloin tutkintonimike on eläintenhoitaja. Perustutkinto on mahdollista suorittaa myös oppisopimuksella tai näyttötutkinnolla. Tutkinnot voidaan suorittaa näyttötutkintoina ja näitä tutkintoja ovat esimerkiksi karjalouden ammattitutkinto sekä tuotantoeläinten hoidon ja hyvinvoinnin ammattitutkinto. (Ammattinetti s.a.)

4.1 Maatalouslomittajan työaika

Maatalouslomittajan säännöllinen työaika saa olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa tai viikossa 38 tuntia 45 minuuttia. Kahden viikon ajanjaksolla työaika on 77 tuntia 30 minuuttia tai neljän viikon pituisena ajanjaksona 155 tuntia. (KVTES 2017,13, § 2.) Maatalouslomittajan työpäivä jakautuu yleensä kahteen osaan. Aamutyöt sijoittuvat yleensä klo 6–10 välille kestäen tilan töitten mukaan kolmesta neljään tuntiin. Toinen työn osuus ajoittuu yleisesti klo 15–19 välille mutta eroja tilakohtaisissa työajoissa on johtuen esimerkiksi tilan tuotantosuunnasta ja työtavoista.

Tilakokojen suurentuessa voi jollain tiloilla olla mahdollista tehdä lomitustyö yhdessä osassa mutta yleisin käytäntö on kuitenkin työpäivän jakautuminen kahteen osaan. Jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana on lomittajan saatava vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Työntekijä ja työnantaja voivat lepoajasta sopia yhdessä, jos työajan tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia. (KVTES 2017, 13, § 3.)

4.2 Lomitustyön fyysinen kuormitus

Maatalouslomittajan työ on moneen muuhun ammattiin verrattuna fyysisesti raskasta. Taakkojen siirtely ja käsittely, hankalat työasennot, käsien voimankäyttö ja toistot tuntuvat fyysisenä kuormituksena koko kehossa. Raskas, suurilla lihasryhmillä tehtävä työ kuormittaa erityisesti hengitys- ja verenkiertoelimistöä sekä liikuntaelimiä, erityisesti selkää. Voimakkaat, toistuvat kierto- tai puristusliikkeet kyynärvarressa ja kohoasennot yläraajoissa aiheuttavat käsien rasittumista, samoin ranteen ääriasennot ja sormien nopeat liikkeet. Edellä mainitut työskentelytavat saattavat myöhemmässä vaiheessa aiheuttaa jopa ammattitauteja. (Ketola ja Lusa 2020, 119–122.) Tehokas työnteko edellyttää myös palautumista ja työn rasituksesta pitäisikin palautua työrupeamien välissä.

Maatalouslomittajat Ry:n ja Jytyn vuonna 2019 tekemän kyselyn mukaan erääksi suureksi ongelmaksi lomittajan työstä palautumiseen koettiin pitkät, jopa 12 päivän yhtäjaksoiset työrupeamat, joista palautuminen vaatisi useamman peräkkäisen vapaapäivän. Käytännössä vapaa voi kuitenkin jäädä vain yhteen päivään, mikä vaikeuttaa raskaasta työstä palautumista. Lyhyeksi jääneen lepojakson aikana lomittajan univelka kasvaa mikä kertautuu pitkissä työputkissa. (Pulkkinen 2019.) Työn fyysiseen kuormittavuuteen vaikuttaa paljon se, millaiset tilan työtavat ovat ja kuinka koneellistettu tila on.

4.3 Lomitustyön henkinen kuormitus

Ihminen kokee työssään usein stressiä, ja sopivassa määrin stressistä onkin hyötyä, sillä se auttaa meitä toimimaan tehokkaasti. Kun työn kuormittuminen muodostuu liialliseksi, se johtuu yleensä työssä syntyvien työtehtävien liian suurista vaatimuksista. Työtä voi olla liikaa tai siihen voi liittyä ainaista kiirettä tai aikapainetta. Tällöin työntekijän kyky selviytyä työnsä tuomista vaatimuksista heikkenee. Ihminen voi kokea työssään henkistä ja sosiaalista kuormitusta, jota kutsutaan psykososiaaliseksi kuormitukseksi. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat johtua työn järjestelyihin, sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Ihminen voi kokea työn stressaavaksi myös silloin

jos se on liian helppoa, yksinkertaista tai laadullisesti alikuormittavaa. (Mattila ja Pääkkönen 2015, 6.)

Maatalouslomittajalla on työstään suuri vastuu koko tilan toiminnan jatkumisesta yrittäjän loman aikana. Eläinsuojan oven avatessaan lomittaja ei voi tietää, millainen työpäivästä on tulossa. Lomittaja voi löytää esimerkiksi sairastuneen tai irti päässeen eläimen, mikä muuttaa päivän työjärjestyksen täysin. Varsinkin yksin työskennellessä voi tällainen tilanne, jossa apu olisi tarpeen, olla hyvinkin stressaava lomittajalle. Lomittajalta vaaditaan työssään hyvää organisointikykyä ja kykyä toimia jotta tällaisista tilanteista selvittäään.

Erikoistilanteissa voi lomittajan työrupeaman pituus muodostua pitkäksikin ilman taukoja. Lomittajalla olisi oikeus työpaikalla taukoihin mutta vain kolmasosa Maatalouslomittajat Ry:n ja Jytyn tekemän kyselyn mukaan pitää työpäivän aikana kahvitauon. Ruokatauon pitää vieläkin harvempi vastaajista, vain joka kymmenes. Syyt tähän olivat vastaajien mukaan töiden suuri määrä ja sopivien taukutilojen puute eläinsuojissa. (Pulkinen 2019.) Oman haasteensa lomittajan työhön tekevät maatalousyrittäjien toiveet ja vaatimukset lomitustyön sujumisesta ja työmatkat. Työmatka ajetaan yleensä kaksi kertaa edestakaisin ja matkat ovat entistä pidempiä. Eläintilojen sijainti on yleensä kauempana valtateistä ja se tuo työmatkaan oman haasteensa varsinkin talvella. Talvella ovat usein pienemmät tiet aikaisin aamulla aauraamatta tai hiekoitamatta mikä lisää työmatkaan kulutettua aikaa. Tämä on vastaavasti pois siitä lepohetkestä, joka lomittajalla on työrupeamien välissä.

4.4 Lomittajan työturvallisuus

Maatalouslomittajan työ on moneen muuhun ammattiin verrattuna vaarallista ja riskialtista. Lomittajalle sattuneissa tapaturmissa on yleensä taustalla eläimestä tai työympäristöstä johtuvat syyt. Työympäristöstä johtuvia vaivoja/sairauksia ovat tyypillisesti erilaisista homeista ja pölyistä johtuvat hengitystiesairaudet, ammatti-ihotaudit ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työympäristön kuormitustekijöiden lisäksi lomittajan työoloja heikentävät työn vastuullisuus ja yksintyöskentely. (Vehmaan kunta s.a.) Märät ja lantaiset lattiat altistavat liukastumisille, pimeät huonosti valaistut käytävät ovat riski kaatumiselle ja väärät työasennot tavaroiden siirroissa ja nostoissa ovat riskitekijöitä erilaisille revähdyksille. Oman haasteensa lomittajan työhön tuovat hoidettavat eläimet, joiden käytös saattaa olla ennalta arvaamatonta. Eläin voi tehdä äkkinäisiä liikkeitä, jolloin on vaarana tulla potkituksi, pusketuksi tai jäädä puristuksiin esimerkiksi eläimen, seinän tai parren väliin. Onkin tärkeää miettiä tarkasti, miten esimerkiksi eläinten siirrot suoritetaan. Eläinsuojat tulisikin suunnitella siten, että tilat ovat helposti muunneltavia eläinten turvallisen siirron varmistamiseksi.

4.5 Yrittäjän vastuu lomituksen onnistumisesta

Maatalouslomittajan saapuessa maatilalle on hänelle järjestettävä riittävä perehdytys lomitettavan yrittäjän työstä. Jos tila on lomittajalle ennestään tuttu, riittävät perehdyttämiseen yleensä puhelin- keskustelu ja kirjalliset ohjeet. Jos tilalle saapuu uusi lomittaja tai tutunkin lomittajan edellisestä käynnistä on pitkä aika, on opastus usein tehtävä henkilökohtaisesti. Opastuksen tarpeesta neuvotellaan ennen lomituksen alkua eikä opastusaika kuluta yrittäjän vuosilomapäiviä. (Mela 2019f.)

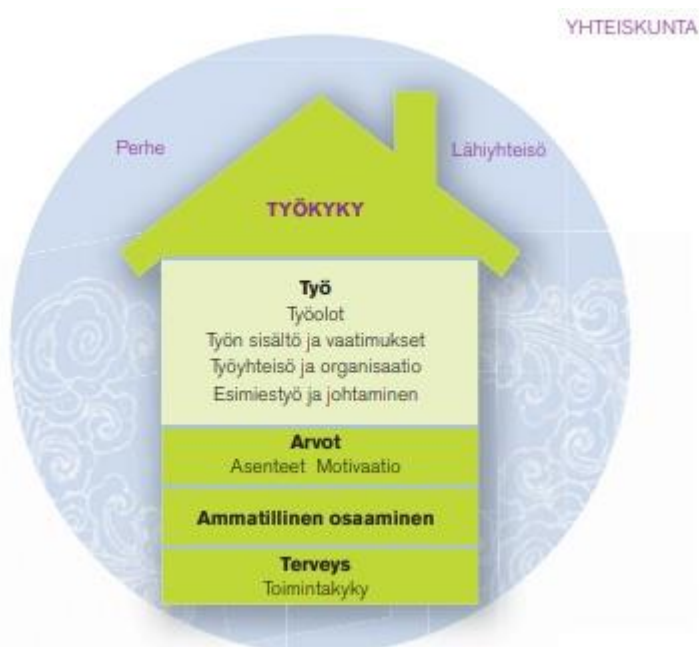
Jokaisen maatalousyrittäjän tulisi huolehtia kotieläintuotantonsa turvaamiseksi perehdytys riittävän monelle maatalouslomittajalle. Tällöin varmistetaan lomituksen sujuminen äkillisen sijaisaputarpeen tai varatun lomittajan sairastuttua. Ennen lomitusta on yrittäjän myös huolehdittava siitä, että lomittajan työskentelyolosuhteet ovat kunnossa ja työskentely on turvallista. Työohjeiden on oltava ajan tasalla ja helposti löydettävissä. Maatalousyrittäjän on myös huolehdittava kaikkien loman aikana tarvittavien kulutustarvikkeiden riittävydestä. (Mela 2019f.)

5 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi määriteltiin pitkään fyysisenä kuntona sekä terveyden ylläpitämistä ja kehittämistä tukevana toimintana. Työpaikkojen hyvinvointiohjelmat keskittyivät lähinnä tyky-toimintoihin, liikuntaseteleihin ja työpaikalla järjestettäviin liikuntapäiviin. (Pakka ja Rätty 2010, 6.) Nykyinen käsitys työhyvinvoinnista on laaja-alaisempi. Se ei ole vain yksittäisen työntekijän hyvinvointia työpaikalla vaan se koskee koko työyhteisöä. Työhyvinvointi käsitetään nykyisin kokonaisvaltaisena toimintatapaana, johon vaikuttavat yksilön panos, organisaation johtaminen ja sen toimivuus, työyhteisö ja sen ilmapiiri sekä itse työ. Työelämän haasteellisuuden lisääntyessä ja työtehtävien monipuolistuessa on työhyvinvoinnin merkitys korostunut. Työhyvinvointiin panostaessa saadaan selkeää taloudellista etua esimerkiksi sairauspoissaolojen vähenemisenä, työkyvyttömyydestä aiheutuvien eläkekustannusten pienenemisenä ja myös työn tehokkuus paranee hyvän työhyvinvoinnin ansiosta. (Mäkelä-Pusa ja Terävä 2011, 7.)

5.1 Työhyvinvoinnin perusta

Ihmisen työkyky koostuu monista eri tekijöistä. Työkykyyn vaikuttavat useat yksilöön, työhön ja työyhteisöön liittyvät seikat. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on kuvattu Juhani Ilmarisen rakentamassa työkykytaloissa, jossa on neljä eri kerrosta. Kerroksista kolme alimmaista kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä (kuva 2).



KUVA 2. Työkykytalo (Ilmarinen 2006.)

Hyvän työkyvyn kivijalkana on ihmisen terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat erilaiset työasennot ja työliikkeet, liikkuminen sekä erityyppinen voiman käyttö. Työn tulisikin kuormittaa sopivasti ja työssä otettaisiin huomioon työntekijän terveys ja toimintakyky. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Liikunta on keskeisessä roolissa yksilön työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai sitä heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Liikuntaa harrastavan ihmisen fyysiset ja psyykkiset voimavarat ovat paremmat, kuin liikuntaa harrastamattoman. Hyväkuntoisena kestää paremmin kuormitusta ja palautuminen on nopeampaa. Hyvä toimintakyky ja kunto etenkin fyysisesti kuormittavassa työssä onkin ensiarvoisen tärkeää työkyvyn kannalta. Säännöllinen liikunta auttaa hallitsemaan myös työstressiä, vähentää unettomuutta ja auttaa rentoutumaan. Liikunta parantaa myös itsetuntoa ja elämänhallintaa, mikä vaikuttaa positiivisesti työsuoriin ja sitä kautta työkykyyn. (Työterveyslaitos 2020a.)

Myös hyvä ja riittävä uni on ihmiselle tärkeää. Hyvin nukkuneena ihminen on virkeä, hänen tarkkaavaisuutensa ja muistinsa on hyvä ja myös uusien asioiden oppiminen työssä on helppoa. Riittävä, levollinen uni auttaa elimistöä palautumaan päivän rasituksista. Uni vaikuttaa myös elimistön muihin säätelyjärjestelmiin, joiden ansiosta vastustuskyky paranee. Myös sairauksien ja tulehdusten torjuntamekanismit aktivoituvat elimistössä ihmisen nukkuessa. (Suomen Mielenterveys ry 2020.)

5.2 Ammatillinen osaaminen

Ihmisen ammatilliseen osaamiseen kuuluu peruskoulutuksen lisäksi kaikki työelämän aikana opittu ja koettu tieto ja osaaminen. Tätä ammatillista osaamista kuvaa työkykylä- ja työelämä- ja työmarkkinoiden muuttuessa tarvitaan entistä laajaa- ja alaisempaa ja monipuolisempaa osaamista, mikä edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Työntekijän on omaksuttava myös uusia toimintatapoja uudenlaisten työskentelytapojen muuttaessa nykyisiä ammatteja. (Valtiovarainministeriö s.a.)

Ammatillista osaamista voi jaotella monin tavoin: ammatilliseen osaamiseen, itsensä johtamisen taitoihin ja yleisiin työelämätaitoihin. Ammatillinen osaaminen koostuu koulutuksen ja kokemuksen kautta syntynyttä osaamista, joka liittyy yksilön ammattiin tai työhön. Itsensä johtamisen taidot ovat useimmin ihmisen luontaisia taitoja, joita voi myös opetella. Yleiset työelämätaidot ovat taitoja, joita tarvitaan missä tahansa ammatissa tai työssä. Oma ammatillista osaamistaan voi jokainen kartoittaa itse tai pyytämällä siihen apua muilta. (Suomen ekonomit s.a.)

5.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Kolmannessa kerroksessa ovat ihmisen arvot, asenteet ja motivaatio. Ihmisen omat asenteet työssä vaikuttavat merkittävästi työkykyyn ja työssä jaksamiseen. (Työterveyslaitos 2020b.) Suomalainen arvostaa työtä. Se merkitsee toimeentuloa, oman identiteetin rakentamista ja sosiaalisia suhteita. Työtä tehdessään ihmisellä on mahdollisuus kartoittaa omaa osaamistaan, kehittyä ja edetä ammatillisesti.

Työ koetaan usein kunnia-asiaksi, johon liittyy onnistumisen kokemuksia ja sitä pidetäänkin itsearvostuksen merkittävänä lähteenä. Sen avulla solmitaan usein myös pitkäaikaisia ystävyysuhteita, jotka kantavat vielä pitkälle työuran jälkeenkin. Toisinaan nämä ystävyysuhteet voivat olla jopa elinikäisiä. (Pakka ja Rätty 2010, 5.)

Työn ollessa sopivan haasteellista ja mielekästä, vahvistaa se työkykyä ja työn mielekkyyttä. Mikäli työ ei vastaa ihmisen odotuksia ja siitä tulee vain pakollinen osa elämää, voi ihmisen työkyky heikentyä. Myös iän tuoma asenteen muutos työtä kohtaan ja työkyvyn heikkeneminen saattavat johtaa ennenaikaiseen työelämästä luopumiseen. (Työterveyslaitos 2020c.) Työkyvyn heikkenemisen ongelmat voivat johtua joko yksilön voimavaroihin liittyvistä tai työyhteisöstä johtuvista syistä (Mäkelä-Pusa ja Terävä 2011b, 14).

5.4 Työ ja perhe

Talon ylimmässä kerroksessa ovat johtaminen, työolot ja työyhteisö. Tämä on se kerros, joka kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Tässä kerroksessa korostuvat esimiehen vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan TYKY-toimintaa. (Työterveyslaitos 2020b.) TYKY on lyhennys sanoista *työkykyä ylläpitävä toiminta*, ja sillä tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantajat ja työntekijät yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työ- ja toimintakykyä (TYKY-päivä.net 2020). Hyvä työyhteisö kohtelee kaikkia jäseniään oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, iloitsee toisten onnistumisesta ja on tukena vaikeuksien aikana. Hyvässä työyhteisössä sovitetaan työntekijän kyvyt yhteen työn vaativuuden kanssa, sekä annetaan työntekijän päteä ja kehittyä omalla osaamisalueellaan. Hyvässä työyhteisössä työntekijöiden poissaolot ja vaihtuvuus ovat alhaisia ja työntekijät ovat myös sitoutuneempia työhönsä. Suhteet johdon ja työntekijöiden välillä ovat hyvät ja työnsuhteen jatkuminen koetaan turvatuksi. (Heiskanen, Salonen ja Sassi 2007, 89.)

Myös perheellä ja lähiyhteisöllä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Onnistunut työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen parantaa sitoutumista työhön ja sitä kautta työhyvinvointia. Hyvin suunnitellut työhön ja työaikaan liittyvät, ennakkoon sovitut toimintatavat ja järjestelyt ovat parhaimpia keinoja perheen ja työn yhteensovittamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Ehkä tärkeimmäksi työkaluksi työhyvinvoinnissa on havaittu ennaltaehkäisevä toiminta. Mitä aikaisemmin tartutaan työhyvinvoinnin haasteisiin ja työn kehittämiseen, sitä enemmän keinoja tilanteiden ratkaisemiseksi on. (Manka ja Manka 2016, 91.)

Ihmisen hyvinvointi ei siis ole vain yksi osa-alue vaan se koostuu monesta eri tekijästä. Hyvinvoiva ihminen voi myös työpaikallaan hyvin, hän on motivoitunut ja pystyy antamaan täyden työpanoksen työhönsä. Seuraavissa luvuissa tarkastelemme opinnäytetyön tutkimuksen tarkoitusta, tutkimusmenetelmää, tutkimuksen tekemistä ja tuloksia.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSMENETELMÄ

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Keuruun paikallisyksikön lomittajien työhyvinvointia ja etsiä niitä kuormittavia tekijöitä mitkä heikentävät työssäjaksamista ja vaikuttavat sitä kautta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, kuinka lomittajat kokivat yhteistyön maatalousyrittäjien, lomahallinnon ja muiden lomittajien kanssa ja kuinka lomittajat tukevat omaa hyvinvointiaan vapaa-ajallaan. Lopuksi lomittajat saivat kertoa ajatuksiaan ja ehdotuksiaan mitä lomahallinto voisi tehdä lomittajien työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tutkimuksen pohjaksi vierailin maatalouslomittajien työkokouksissa, joissa kerroin heille opinnäytetyön aiheesta. Lisäksi keskustelimme yleisesti lomittajan työstä ja heidän työskentelystään tiloilla. Työkokoukseen eivät kaikki lomittajat päässeet joten keskustelussa esille nousseet asiat olivat paikalla olleiden mielipiteitä. Keskusteluissa nousivat esille pitkät työmatkat ja työaikojen kiristykset. Työajan kiristymisen myötä on kiire lisääntynyt eikä kaikkia töitä välttämättä enää ehdi kunnolla tehdä. Maatalouslomittajan työ on yleensä yksin puurtamista eikä muita työtovereita juuri tapaa. Keskustelussa esitettiinkin toiveita yhteisistä tapaamisista, joiden avulla yhteishenkeä voitaisiin ylläpitää. Positiivisina asioina nähtiin päivystyspuhelimien hyvä toimivuus ja ajan tasalla olevat työlisterit.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen (Vilka 2007, 14). Tutkimusaineiston keräämiseen käytettiin Webropol-kyselyä ja kerätty aineisto analysoitiin Excel taulukointia apuna käyttäen. Excelin avulla tulokset pystyttiin havainnollistamaan pylväiden ja taulukoiden avulla. Tutkimuksen aihe on henkilökohtaisesti minulle tuttu työskentelyäni maatalouslomittajan työssä mikä helpotti kysymyksiin saatujen vastausten ymmärtämistä ja analysointia.

Tutkimus toteutettiin Webropol- kyselynä (liite 1) ja kysymyksiä oli 21 kappaletta. Kysymykset esitettiin suomen kielellä koska kaikki paikallisyksikön lomittajat ymmärtävät hyvin suomea ja osaavat sitä kirjoittaa. Kysymykset 6–18 olivat väittämiä, joissa jokaisessa oli viisi vaihtoehtoa. Vastaja pyydettiin ympyröimään se vaihtoehto, joka vastasi parhaiten hänen mielipidettään tai kokemustaan kyseiseen väittämään. Kysymykset suunniteltiin yhdessä lomitussihteerin ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Kysely lähetettiin sähköisenä linkkinä niille, joilla sähköpostiosoite oli. Kyselyn linkki jaettiin sähköpostiin 29.11.2019 ja vastausaikaa annettiin 15.12.2019 asti. Kyselyn liitteenä olevassa saatekirjeessä (liite 2) kerrottiin, että kyselyyn vastataan anonymisti ja sen vastaamiseen kuluu noin 10 minuuttia. Loput henkilöt vastasivat kyselyyn paperisella lomakkeella, joka heille jaettiin kaikkien yhteisessä työkokouksessa 29.11.2019. Postin silloisen lakon takia paperiseen kyselylomakkeeseen vastattiin työkokouksessa. Näin saatiin varmistettua, etteivät kyselylomakkeet jää makaamaan postiin lakon mahdollisesti pitkittyessä.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Keuruun paikallisyksikössä työskenteli tutkimuksen aikana 133 vakituista lomittajaa, joista kyselyyn vastasi 62 henkilöä joko sähköisesti tai paperisena versiona. Sähköisesti vastasi 47 lomittajaa ja loput 15 täyttivät paperisen kyselylomakkeen 29.11.2019 pidetyssä lomittajien yhteisessä työkokouksessa. Vastausprosentiksi muodostui 47 %. Kysely analysoitiin Webropol- kyselytutkimustyökalun ja Excel-laskentaohjelman avulla. Väitteestä ”Minulla on toimiva yhteistyö seuraavien tahojen kanssa” (kuva 8) poistettiin vaihtoehto 5 = en osaa sanoa, koska se olisi vääristänyt tutkimustulosta.

7.1 Vastaajien taustatiedot

Ensimmäiset kysymykset koskivat vastaajan sukupuolta, ikää ja kansalaisuutta. Vastaajista naisia oli 55 % ja miehiä 45 %. Suomen kansalaisia oli 97 % ja loput 3 % Viron kansalaisia. Vastanneista lomittajista suurin ikäryhmä oli 1960-luvulla syntyneet, joita oli yli puolet (taulukko 1). Erityisesti nuorten lomittajien määrä on laskenut. Kaksiosainen työpäivä, työn osa-aikaisuus sekä pitkät työmatkat joidenkin paikallisyksiköiden alueilla ovat syitä minkä takia nuoret hakeutuvat muihin ammatteihin. (Jyty 2017.)

TAULUKKO 1. Syntymävuosi ($n = 59$)

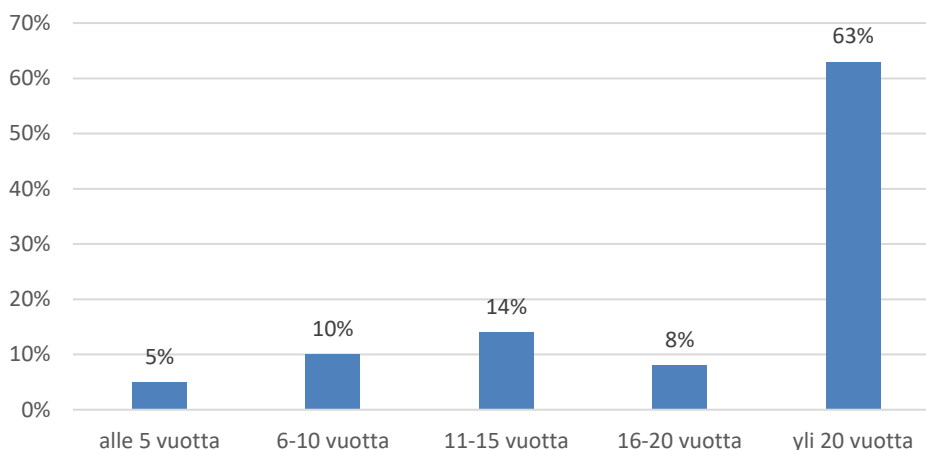
1950-luvulla syntyneet lomittajat	7 henkilöä	11 %
1960-	30	51 %
1970-	8	14 %
1980-	6	10 %
1990-	8	14 %

Koulutustaustaa kysyttäessä eniten oli ammattikoulussa opiskelleita, joita oli reilusti yli puolet (taulukko 2). Seuraavaksi tulivat muut koulutukset, joita olivat maatalousoppilaitokset, oppisopimuskoulutukset, maatalouslomittajakurssit ja maatalouden ammattitutkinnot. Myös lukio ja kauppapilaitos mainittiin kohdassa muut koulutukset. Ammattikorkeakoulussa opiskelleita oli selvä vähemmistö.

TAULUKKO 2. Lomittajien koulutustausta ($n = 61$)

Peruskoulu	15 %
Ammattikoulu	62 %
Muut koulutukset	20 %
Ammattikorkeakoulu	3 %

Työkokemuksen pituudesta huomattiin, että Keuruun paikallisyksikössä työskentelee pitkän linjan ammattilaisia. Yli 20 vuotta lomittajana olleita henkilöitä oli selvä enemmistö. Seuraavaksi suurin ryhmä oli 11–15 vuotta lomitustyötä tehneet lomittajat ja loput kolme ryhmää jakautuivat tasaisesti (kuva 3).



KUVA 3. Henkilön työvuodet lomittajana ($n = 62$)

7.2 Työn merkitys lomittajalle

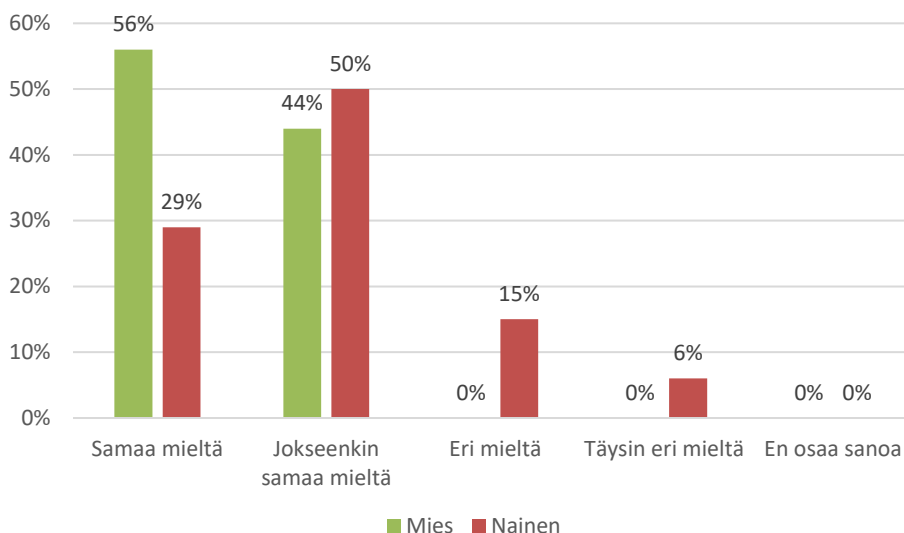
Seuraavaksi esitettiin neljä väittämää työn merkityksestä, mitoituksesta, perehdytyksestä ja työhön sopeutumisesta. Ensimmäinen väittämä ”Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä” osoitti, että lomittajat arvostavat omaa työtään korkealle. Vastanneista suurin osa (82 %) oli väittämän kanssa samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli 13 % vastanneista ja täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 5 % vastaajista.

Myös maatalousyrittäjät arvostavat lomittajan työtä aiempaa enemmän: vuonna 2018 Kantar TNS:n toteuttamassa valtakunnallisessa asiakaskyselyssä saivat lomittajat arvosanaksi 8,2 asteikolla 1-10. Kyselyssä maatalousyrittäjät ilmoittivat lomittajien avulla saatavan loman olevan heidän merkittävin työhyvinvointiaan parantava tekijä, ja loman peruuntuminen on usein kova paikka koko perheelle. (Mela 2018.) Ihmisen ammatillinen itsetunto rakentuu oman työn arvostuksen lisäksi myös muilta saatuun työn arvostukseen. Jokaiselle meistä on omassa työssämme tarve tuntee itsemme tunnustetuksi ja arvostetuksi esimiehen ja työtovereiden silmissä. Arvostus vahvistaa itsetuntoa joten se onkin suuri voimavara esimerkiksi stressin käsittelyssä. (Dino 2019.)

7.3 Työn mitoitus, perehdytys ja työhön sopeutuminen

Tavallisimpia työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat maatalouslomittajan ammatissa erilaisten taakkojen nostot ja hankalat työasennot. Kohtuullinen rasitus työssä ei ole pahaksi mutta liiallinen fyysinen kuormitus altistaa pitkään jatkuessaan tuki- ja liikuntaelinoireisiin. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että työ kuormittaa sopivasti henkilön terveyden ja toimintakyvyn huomioon ottaen. Työpaikan fyysinen ympäristö tulisi suunnitella siten, että siellä on hyvä olla ja työskennellä. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Huomiota pitäisi kiinnittää eläinsuojan riittävään valaistukseen, hyvä valaistus tuo työturvallisuuden lisäksi myös viihtyvyyttä työskentelyyn. Esimerkiksi lattiapintojen tulisi olla sellaisia, etteivät ne märkänäkään olisi liukkaista ja käytävät tulisi suunnitella siten, että eläimen ohittaminen on aina turvallista.

Lomittajilta kysyttiin, kuinka he kokivat työn mitoituksen suhteessa omaan työkykyynsä väitteellä ”Työni on mitoitettu sopivasti suhteessa työkykyyni” (kuva 4). Miehet olivat väitteen kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Naisten kohdalla vastaukset jakautuivat useampaan vastausvaihtoehtoon. Heistä 21 % oli väitteen kanssa eri mieltä tai täysin eri mieltä. Jos lomitettavalla tilalla on paljon raskaita nostoja ja kantamisia, kuormittaa se fyysisesti yleensä naislomittajia miehiä enemmän.



KUVA 4. Vastaukset kysymykseen työn määrä suhteessa työkykyyn (mies $n = 27$ nainen $n = 34$)

Maatalouslomittajan työkohte vaihtuu usein. Lomitettava tila voi olla tuttu tai uusi työkohte, jossa eläimet ja työtavat ovat vieraita. Jokainen tila tuo mukanaan omat haasteensa muuttuvien työtilojen, välineiden ja tapojen muodossa. Lomittajan onkin nopeasti omaksuttavat tilalle tullessaan uudet työtavat, tekniikka ja eläimet. Esitetyn väitteen ”Minun on helppoa sopeutua uusiin haasteisiin ja muutoksiin työssäni” vastausten perusteella voidaan päätellä, että lomittajat sopeutuvat helposti muuttuviin työtapoihin. Ainoastaan 10 % vastaajista oli väittämän kanssa eri mieltä tai täysin eri mieltä. He kokivat uudet haasteet ja muutokset itselleen vaikeaksi. Pieni vähemmistö (3 %) vastaajista ei osannut kertoa kantaansa (taulukko 3).

TAULUKKO 3. Sopeutuminen haasteisiin ja muutoksiin ($n = 61$)

Samaa mieltä	48 %
Jokseenkin samaa mieltä	39 %
Eri mieltä	8 %
Täysin eri mieltä	2 %
En osaa sanoa	3 %

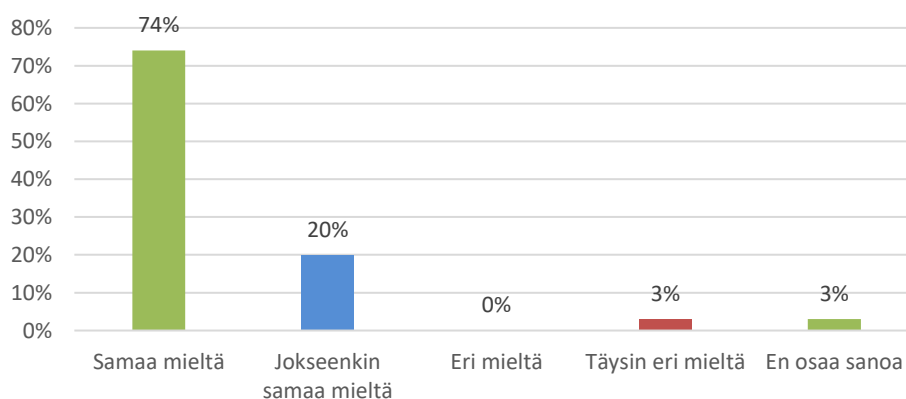
Työpaikan perehdytystä ja työtä ohjaavia sääntöjä pidettiin pääosin riittävänä väittämässä ”Perehdyttäminen työpaikalla on riittävää ja työtäni ohjaavat säännöt ovat minulle selvät” (taulukko 4). Uudelle työntekijälle on annettava riittävä opastus työn tekemisestä ja työskentelyolosuhteista. Riittävää opastusta on annettava myös työ- ja tuotantomenetelmistä sekä työvälineistä ja niiden oikeasta käytöstä. Myös työtehtävien tai työtapojen oleellisesti muuttuessa on opastusta annettava. Työnantajan tulee antaa ohjausta myös työn haittojen ja vaaran minimoimiseksi, sekä erilaisten häiriö- ja poikkeustilanteiden varalle. Maatalouslomittaja työskentelee monella eri tilalla joten perehdyttäminen kuuluu aina sille maatalousyrittäjälle, jonka tilalla lomittaja työskentelee. (Työturvallisuuslaki 2002, § 14.)

TAULUKKO 4. Perehdyttäminen ja ohjeet työpaikalla ($n = 62$)

Samaa mieltä	32 %
Jokseenkin samaa mieltä	52 %
Eri mieltä	10 %
Täysin eri mieltä	3 %
En osaa sanoa	3 %

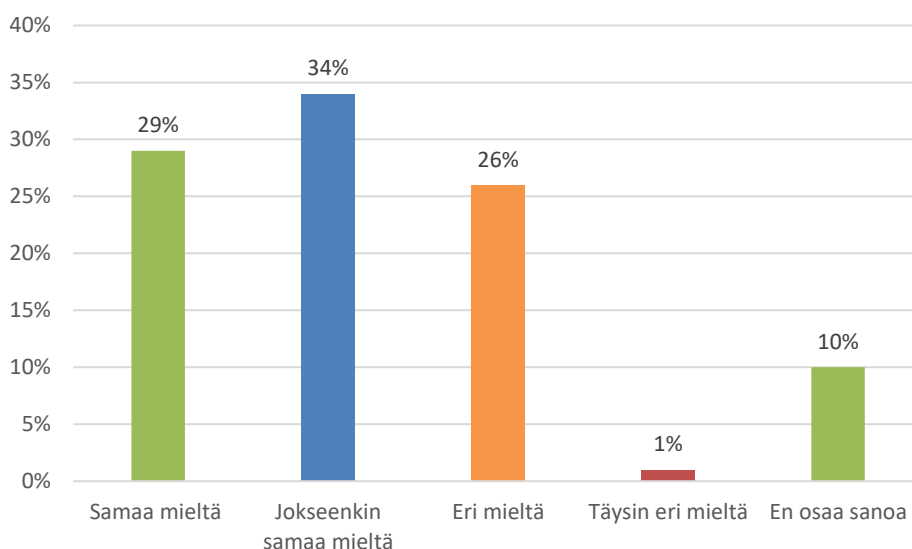
7.4 Työn tekemisen vaatimukset

Seuraavat neljä väittämää koskivat työn vaatimuksia ja millaiseksi ne koettiin. Väittämän ”Tilakokojen kasvu ja koneellistuminen lisäävät ammattitaidon vaatimuksia työssäni” (kuva 5) vastauksista huomattiin, että suuremmat ja koneellistuneemmat tilat tuovat uusia haasteita lomittajien ammattitaidon vaatimuksiin. Vastaajista suurin osa oli samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa. Suurempi eläinmäärä tilalla vaatii hoitajaltaan enemmän tarkkaavaisuutta ja huolellisuutta ettei hoitoa tai erityistarkkailua vaativa eläin jää huomaamatta. Yhä useammalla tilalla on yksi tai useampi lypsyrobotti, joiden käyttäminen vaatii oman osaamisensa ja koulutuksen. Myös koneita on enemmän ja ne ovat entistä monimutkaisempia, mikä korostaa koulutuksen merkitystä lomittajien keskuudessa.



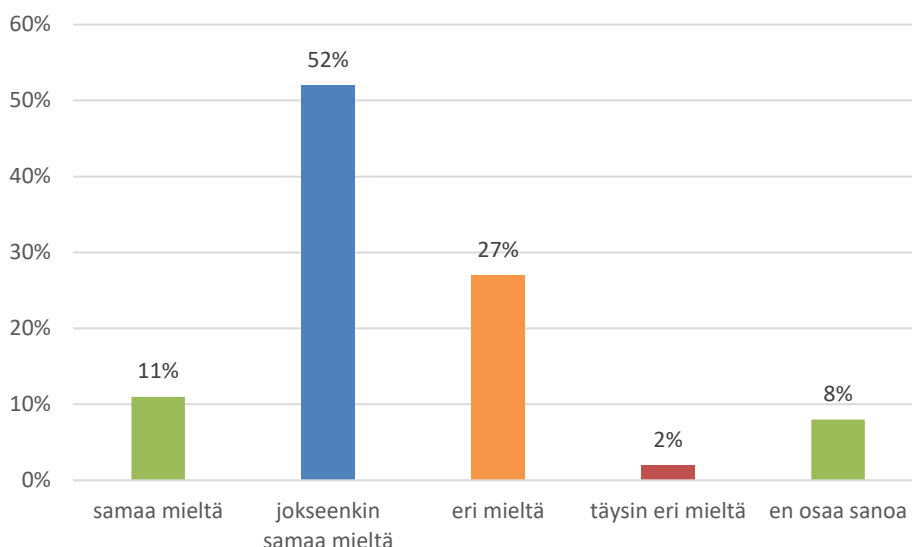
KUVA 5. Kokemus työn vaatimusten lisääntymisestä työssä tilojen kasvaessa ja koneellistuessa ($n = 62$)

Tietotekniikka on tullut osaksi jokapäiväistä elämää myös kotieläintiloilla. Lypsyrobotit antavat yhä enemmän tietoa lypsettävästä lehmästä ja tätä tietoa täytyy osata myös tulkita oikein. Eläinmäärien lisääntyessä myös niistä saatava tieto lisääntyy ja muistamista on enemmän. Muistin kuormittuessa liikaa lisääntyvät virheet ja epätarkkuudet. Varsinkin vaativia tehtäviä tehtäessä ihmisen työmuisti kuormittuu. Työmuistia tarvitaan myös esimerkiksi päätöksiä tehdessä ja ongelmien ratkaisuisissa. (Työterveyslaitos s.a.) Työmuisti kuormittuu lomittajien kohdalla usein vaihtuvien työkohteiden vuoksi eikä rutiinia työlle pääse syntymään. Myös puutteelliset työohjeet ja opastus rasittavat työmuistia. Seuraavan väittämän ”Työni tekemiseen tarvittavan tiedon hallinta vaatii minulta entistä enemmän ponnisteluja” vastausten perusteella lomittajista yli puolet oli väittämän kanssa samaa tai lähes samaa mieltä. Noin neljännes vastaajista taas koki ettei hallittavan tiedon lisääntyminen aiheuta heille ongelmia (kuva 6).



KUVA 6. Työn tekemiseen tarvittavan tiedon hallinta ($n = 62$)

Maatalousyrityksissä eläinmäärät ovat kasvaneet on työtä helpottavia koneita enemmän ja tietotekniikka on lisääntynyt. Työn fyysisestä kevenemisestä huolimatta lomittajan kokema vastuu työstään on lisääntynyt esitettyyn väitteeseen saatujen vastausten perusteella. Väittämän ”Minulla on työnsäni liikaa vastuuta” kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli reilusti yli puolet lomittajista. Liki kolmannes vastaajista ei kokenut vastuun olevan liian suurta (kuva 7).



KUVA 7. Vastuun lisääntymisen kokeminen työssä ($n = 62$)

Maatalouslomittajan yksi tärkein työkalu on hänen oma autonsa, jota ilman työn tekeminen on miltei mahdotonta. Lomittajan työmatka koostuu yleensä kahdesta eri työrupeamasta joten myös edestakaisia työmatkoja tulee kaksi päivässä. Maatilojen vähentyessä välimatkat lomittajan kodin ja työkohteen välillä ovat pidentyneet, mikä lisää autossa vietettyä aikaa ja vähentää näin lomittajan lepoaikaa työrupeamien välillä. Varsinkin talvella jo työmatkat tuovat oman haasteensa. Töihin lähdetään jo aikaisin aamusta, eivätkä aurous- ja hiekoituskalustot ole vielä ehtineet huolehtimaan teiden kunnossapidosta. Keuruun paikallisyksikön alueella on ajettava edestakainen työmatka keskimäärin 50 km, mutta jopa 130 kilometrin edestakaiset matkat päivässä ovat mahdollisia (Tikkala 2019-08-21). Väitteen ”Ajomatkat työn ja kodin välillä vievät päivittäisestä ajasta liian suuren osan” vastausjakauma on nähtävissä taulukossa 5.

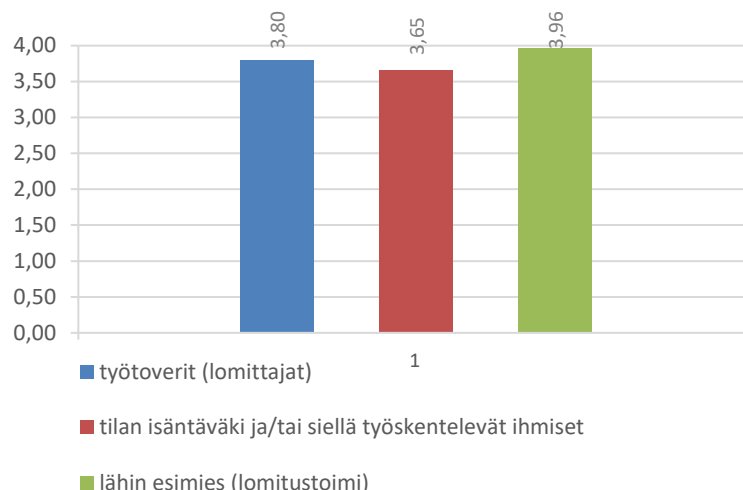
TAULUKKO 5. Työmatkat työn ja kodin välillä ($n = 62$)

Samaa mieltä	40 %
Jokseenkin samaa mieltä	29 %
Eri mieltä	23 %
Täysin eri mieltä	2 %
En osaa sanoa	6 %

7.5 Yhteistyö eri toimijoiden kanssa

Lomittajan lähin esimies on lomitushjaaja. Hän tekee tilakäynnit tiloille ja kartoittaa työolot maatilalla, joiden pohjalta hän laatii työaikalaskelmat. Esimiehenä hän valitsee tilalle lomittajan, jolla on kykyä hoitaa kyseisen tilan työt. Esimiehenä hän pitää lomittajien kanssa säännöllisesti kehityskeskustelut, ja on lomittajan tukena ongelmien ilmetessä. Lomitushjaaja tekee lomitettavilla tiloilla säännöllisesti työolosuhdekartoituksen, jossa tarkastetaan lomittajan lomituksessa käyttämät koneet, laitteet ja työskentelytilat. Jos vakavia puutteita työturvallisuudessa ilmenee, on yrittäjän epäkohdat korjattava ennen seuraavaa lomitusta. (Tikkala 2019-08-21.)

Lomittajilta kysyttiin, millaiseksi he kokivat yhteistyön eri tahojen kanssa. Kyselyssä tutkittiin yhteistyötä lähimmän esimiehen (lomitustoimi), maatalousyrittäjien ja siellä työskentelevien ihmisten sekä toisten lomittajien kanssa. Väite esitettiin muodossa ”Minulla on toimiva yhteistyö seuraavien tahojen kanssa” ja vaihtoehtoja oli neljä (4) (1 = täysin eri mieltä, 4 = samaa mieltä). Yhteistyö lomittajien ja lomitustoimissa olevien esimiesten välillä koettiin parhaimmaksi. Toimivaksi yhteistyö koettiin myös muiden lomittajien kanssa ja huonoiten tilan isäntävään ja/tai siellä työskentelevien ihmisten kanssa. Erot olivat kuitenkin pieniä joten tutkimuksen perusteella voidaan todeta yhteistyön olevan toimivaa kaikkien tahojen kanssa (kuva 8).



KUVA 8. Yhteistyön toimivuus eri tahojen kanssa (1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = joksensakin samaa mieltä, 4 = samaa mieltä) ($n = 62$)

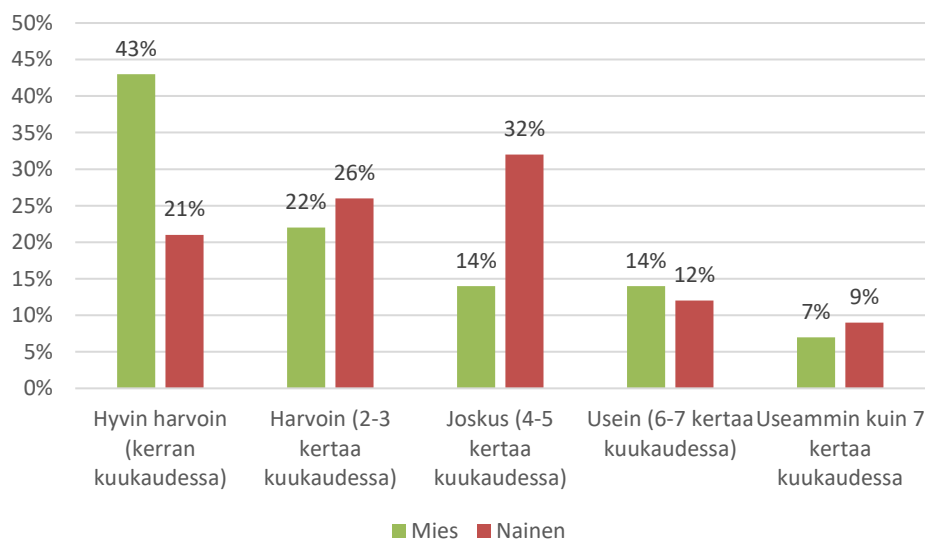
Seuraavassa kysymyksessä käsiteltiin lomitustoimen tarjoamia työn tekemiseen tarvittavia työkaluja. Näitä ovat esimerkiksi asianmukaiset työvaatteet ja kengät, suojavaatetus erilaisia pölyjä, homeita ja roiskeita vastaan sekä toimiva työpuhelin. Väitteeseen ”Työnantajani tukee työn tekemistä tarjoamalla tarvittavat välineet” lähes kaikki vastaajat kokivat, että työnantaja tukee työn tekemistä tarjoamalla tarvittavat työvälineet. Eri mieltä vastaajista oli vain 2 %.

Maatalouslomittaja joutuu työssään siirtymään tilalta toiselle joskus jopa työpäivän aikana ja hänen on toimittava siten ettei hän levitä eläintauteja tilojen välillä. Jokaisella tilalla käytetään tilakohtaisia suojajalkineita ja -vaatteita, ja ne säilytetään lomitettavalla tilalla koko lomituksen ajan. Lomituksen päätyttyä suojavaatteet pestään vähintään +75 celsiusasteessa, jos niitä käytetään muillakin tiloilla. Suojajalkineet pestään ja desinfioidaan aina tilalta poistuttaessa. (ETT 2014.) Lomittajalla on hyvä olla useampi pari suojajalkineita ja työvaatteita jotta ne ehditään pestä ja desinfioida kunnolla ennen seuraavaa työkohdetta. Suojavaatetukseen kuuluvat myös erilaiset hanskat, hengityssuojaimet ja melulta suojaavat kuulosuojaimet. Paikallisyksikkö on työnantajana velvollinen hankkimaan tarvittavia suojarusteita riittävästi lomittajille ja opastamaan niiden oikeaa käyttöä (Tikkala 2019-08-21).

7.6 Työn vaikutus hyvinvointiin

Maatalouslomittajan työpäivä koostuu yleensä kahdesta eri työrupeamasta, aamusta ja illasta. Tämä tarkoittaa, että lomittaja on käytännössä aina töissä, matkalla töihin tai sieltä pois. Työpäivän pituus voi muodostua hyvinkin pitkäksi, eläimet on hoidettava myös työajan ulkopuolella tilanteen niin vaatiessa. Keuruun paikallisyksikkö on alueeltaan laaja ja työmatkat pitkiä joten pahimmassa tapauksessa voi lomittaja työrupeamien välillä ehtiä käydä kotona vain kääntymässä. Varsinkin lapsiperheille ja erityisesti yksinhuoltajille voi työaikaisten sovittaminen olla haastavaa (Pulkkinen 2019).

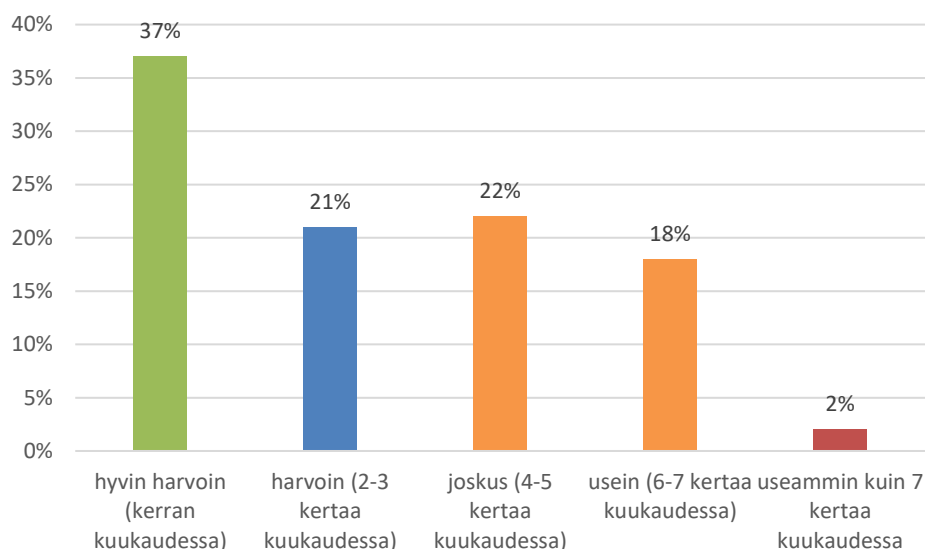
Lomittajilta kysyttiin, kuinka paljon työ häiritsee heidän perhe-elämäänsä ja väite esitettiin muodossa ”Työni häiritsee perhe-elämäni”. Vastauksissa huomattiin hajontaa naisten ja miesten välillä. Alla olevan kuvan (kuva 9) mukaan miehet kokivat työn häiritsevän heidän perhe-elämäänsä hieman naisia vähemmän. Useammin kuin seitsemän kertaa kuukaudessa kokivat naiset työn häiritsevän perhe-elämää hieman miehiä enemmän.



KUVA 9. Työn häiritsevä vaikutus perhe-elämään (mies $n = 28$ nainen $n = 34$)

Mehiläisen psykoterapeutti Minna Tuomisen mukaan ihmisen tyypillinen ahdistuneisuuden oire on unettomuus. Univaikeudet saattavatkin olla aluksi oire ahdistuksesta, myöhemmin ahdistuneisuudesta seuraa usein keskittymiskyvyttömyyttä ja vaikeuksia muistaa asioita. Olo on usein hermostunut, jännittynyt, levoton ja pelokas. Ihminen voi tunnistaa ahdistuksensa fyysisten oireiden kautta kun osalla taas nousevat erilaiset pelot esiin. Normaalisissa pelossa kohde on aina jokin todellinen ulkoinen vaara, mutta ahdistuneisuudessa pelon kohdetta ei pystytä aina nimeämään. (Mehiläinen s.a.)

Seuraavaksi esitettiin väite ”Olen usein hermostunut, jännittynyt ja ahdistunut. Minun on vaikea nukkua asioiden painaessa mieltäni” (kuva 10). Vastajista hieman yli puolet kertoi kokevansa näitä tunteita ja kärsivänsä unettomuudesta hyvin harvoin tai harvoin. Joskus tällaisia tunteita koki vajaa neljännes ja viidennes vastaajista usein tai useammin kuin seitsemän kertaa kuukaudessa.



KUVA 10. Lomittajien ahdistuneisuuden ja hermostuneisuuden kokemukset ($n = 62$)

Eräs Keuruun paikallisyksikön haasteista on työn ja sen tekijän kohtaaminen. Yksikkö on yksi suurimpia paikallisyksiköitä ja alueellisesti laaja minkä takia ongelmaksi on muodostunut lomittajien työkohteiden sijoittuminen. Joidenkin kuntien alueella lomittajia voi olla liikaa työkohteisiin nähden kun taas toisaalla podetaan lomittajapulaa. Saatavilla oleva lomittaja voi olla kaukana eikä lomittajaa voi velvoittaa ajamaan työkohteeseen jos työkohteen ja kodin välinen matka on yli 100 kilometriä. Matkat voivat joskus olla tätäkin pidempiä. Melan suosituksen mukaan voidaan yli 100 kilometrin päässä olevaan työkohteeseen tarjota paikkakunnalta majoitus ja KVTES in mukainen päiväraha. (KVTES 2018, § 9.)

Maatalouslomittajan työ on hyvin sitovaa, työtä tehdään niin arkena kuin pyhänäkin. Lomittaja pitää työstään mutta huono palkkaus ja suuri vastuu yhdessä työn sitovuuden kanssa ovat syitä, miksi alan vaihtoa harkitaan (Tikkala 2019-10-15). Taulukon 6 mukaan kuitenkin vain noin neljännes lomittajista on harkinnut alan vaihtoa usein tai hyvin usein.

TAULUKKO 6. Olen harkinnut alan vaihtoa ($n = 60$)

Erittäin harvoin	28 %
Harvoin	12 %
Joskus	33 %
Usein	17 %
Hyvin usein	10 %

Saadakseen turvattua niin tilan lomat kuin lomittajien toimeentulokin on paikallisyksiköstä tarjottu lomittajille ilmaista majoitusta ja päivärahaa mutta tämän vaihtoehdon lomittajat ovat kokeneet hankalaksi. Toisena vaihtoehtona on olleet palkattomat vapaat, joilla täytetään päivät, joihin ei työkohtetta ole. Tämä luonnollisesti pienentää saatavaa palkkaa, huonontaa lomittajan taloudellista tilannetta ja vaikuttaa sitä kautta yleiseen hyvinvointiin. Työpäivän keskimääräinen pituus on jo nyt Keuruun paikallisyksikössä alle seitsemän tuntia joten palkattomat vapaat pienentävät lomittajien ansiota entisestään. (Tikkala 2019-10-15.)

7.7 Kiinnostus koulutuksiin

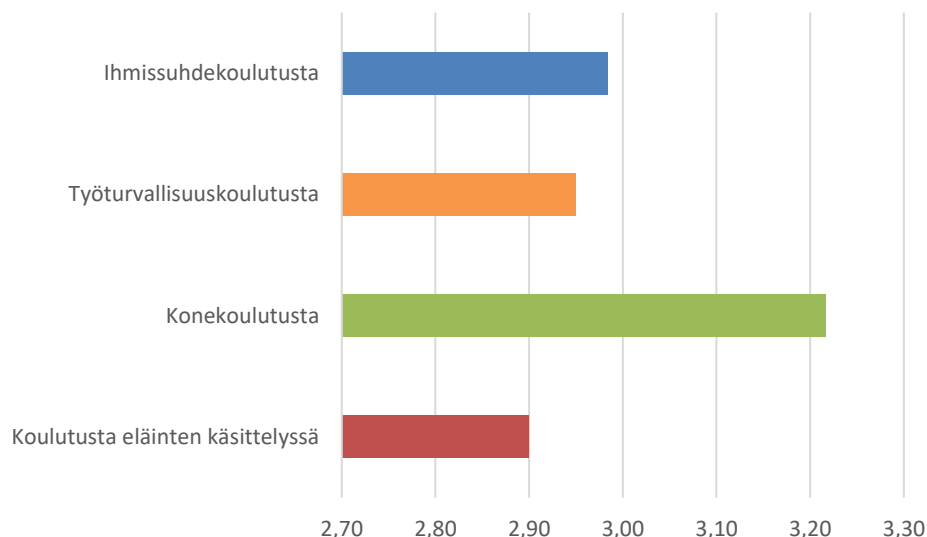
Seuraavaksi kysyttiin kiinnostusta mahdollisiin koulutuksiin. Vaihtoehtoja oli neljä ja jokaisen vaihtoehdon kohdalla vastaaja ilmoitti kiinnostuksen jokaiseen vaihtoehtoon numeroin 1-5 (1 = ei kiinnosta, 5 = kiinnostaa erittäin paljon). Vaihtoehtoina oli koulutusta eläinten käsittelyssä, konekoulutusta, työturvallisuuskoulutusta ja ihmishuhdekoulutusta (kuva 11).

Maatalouslomittajan on tunnettava monen eri tuotantoeläimen käytöstavat erilaisissa tilanteissa ja osattava toimia oikein kunkin eläimen kohdalla. Hänen on pystyttävä työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa erilaisissa tilanteissa ja pystyttävä kohtaamaan maatalousyrittäjä myös hänen henkilökohtaisen kriisinsä keskellä. Lomittajan eteen tulee monenlaisia erilaisia koneita ja tietotekniikkaa, joita hänen on osattava käyttää. Hänen on myös omalta osaltaan varmistettava turvallinen työskentely tilalla omalla huolellisuudellaan ja käyttämällä asianmukaisia, työnantajan tarjoamia suojia. Lomittaja on myös velvoitettu ilmoittamaan tilalla havaitut työturvallisuuspuutteet lähimmälle esimiehelleen.

Tarjotuista koulutusvaihtoehdoista ei mikään herättänyt lomittajien keskuudessa erityisen suurta kiinnostusta. Erot koulutusten kiinnostavuuden välillä olivat pieniä, kaikki neljä asettuivat arvon 2,90–3,22 välille. Eniten kiinnostusta maatalouslomittajilla olisi konekoulutukseen. Maatilojen keski koko on suurentunut koko maassa, sitä myöten myös tiloilla käytettävät työkonet. Traktorit, pienkuormaimet ja kurottajat ovat entistä suurempia, kalliimpia ja sisältävät paljon erilaista tekniikkaa. Suurilla koneilla työskenteleminen asettaa haasteita varsinkin niille lomittajille, joilla ei ole rutiinia koneiden käytöstä. Tutkimuksessa huomattiin, että toiveita ja tarpeita tällaiselle koulutukselle siis olisi.

Seuraavaksi eniten lomittajia kiinnosti ihmishuhdekoulutus. Maatilalle mennessään menee lomittaja yleensä yrittäjän kotiin, hänen pihapiiriinsä. Tilalla työskentelevä lomittaja voi joutua keskelle erilaisia kriisejä. Meneillään voi olla avioeroproessi, yrittäjän tai hänen läheisen vakava sairastuminen tai jopa kuolema. Tilan taloudellinen tilanne voi olla huono tai jopa konkurssin uhka voi olla olemassa. Lomittajan täytyy tilalle mennessään pystyä hoitamaan työnsä ja olemaan ymmärtäväinen yrittäjiä kohtaan asettumatta kuitenkaan kenenkään osapuolen puolelle. Tilanteet ovat haastavia lomittajille ja tutkimuksessa selvisi, että opastusta ja koulutusta tällaisten tilanteiden varalle tarvittaisiin.

Myös työturvallisuuskoulutus herätti kiinnostusta melkein saman verran. Maatalouslomittajan ammatti on yksi vaarallisimmista ja tapaturma-alttiimmista ammateista. Eläin käyttäytyy monesti ennalta-arvaamattomasti, mikä saattaa aiheuttaa turvallisuusriskin. Eläintilan pölyt, homeet ja kosteus aiheuttavat erilaisia hengitystieoireita. Eri syistä johtuvat kaatumiset ja vääristä nostamisista johtuvat venähdykset ja revähdykset aiheuttavat lomittajille sairauslomia. Vähiten tarpeelliseksi koettiin koulutusta eläinten käsittelyssä. Kuitenkin maatalouslomittajien sairauslomista suurin osa on eläinten aiheuttamia. Ylä-Savon lomituspalvelujen työsuojeluvaltuutettu Matti Laukkasen mukaan yleisimpiä syitä ovat eläimen potkaisusta, puskemisesta tai liiskaantumisesta johtuvat sairauslomat. (Lunden 2018.)



KUVA 11. Kiinnostus koulutuksiin (1= ei kiinnosta, 2=kiinnostaa hieman, 3= kiinnostaa, 4= kiinnostaa paljon, 5= kiinnostaa erittäin paljon) ($n = 60$ $n = 61$)

7.8 Vapaasti vastattavat kysymykset

Viimeiset kaksi kysymystä olivat vapaasti vastattavia ilman vaihtoehtoja. Eniten esille vastauksissa nousivat lomittajien liikunnallisuus ja harrastukset työn ulkopuolella, toisaalla taas työn fyysisyys. Ensimmäiseen kysymykseen (”Kuinka huolehdit itse omasta työkyvystäsi”) saatiin 55 vastausta. Tutkimuksessa huomattiin, että lomittajat pitävät huolta omasta hyvinvoinnistaan ja kunnostaan työn ulkopuolella. Yleisimmin liikuntaa harrastettiin 2–3 kertaa viikossa mutta myös joka päivä liikuntaa harrastavia oli vastaajien joukossa. Yleisimmät liikuntamuodot olivat kävely, pyöräily, kuntosali ja kesäisin uinti. Koirat olivat usein lenkkiseurana kuntoa ylläpidettäessä, myös golf ja ratsastus olivat joidenkin lomittajien harrastuksena. Muita harrastuksia lomittajilla olivat mm. metsästys, kalastus ja marjastus. Myös riittävä uni ja säännölliset elämäntavat auttoivat jaksamaan työssä. Vastauksissa vain kaksi henkilöä oli sellaista, jotka eivät harrasta mitään. Suurimmaksi ongelmaksi koettiin ajan riittämättömyys. Jos työmatkat ovat pitkiä ei työssäkäynnin lisäksi juuri aikaa lenkkeilyyn ja palautumiseen jää. Myös lomitustyön raskauden myötä tulleet fyysiset vaivat olivat sellaisia, jotka estivät monipuolisen harrastamisen.

Lopuksi jokainen vastaaja sai kirjoittaa vapaasti ajatuksiaan omasta työstään ja ehdotuksia työssä viihtymisen parantamiseksi. Tähän vastasi 32 henkilöä. Suurimmaksi ongelmaksi koettiin työmatkoihin käytetty aika, sekä pitkät työrupeamat. Nämä koettelevat varsinkin vanhempia lomittajia, joiden palautuminen työstä on hitaampaa. Pitkiin työmatkoihin ei voi esimies välttämättä vaikuttaa, mutta työjakson pituuteen voi. Työvuoroja toivottiin 5–7 päivän pituisiksi. Ylipitkät jopa yli 10 päivän työvuorot uuvuttivat ja aiheuttivat jatkuvaa univajetta. Tilojen vähetessä myös lomittajien työt vähenevät, mikä toi epävarmuutta ja ahdistusta tulevaisuudesta. Keskimääräinen työaika Keuruun paikallisyksikössä on alle seitsemän tuntia ja tämä näkyy suoraan lomittajan palkassa. Tämän lisäksi kiristynyt työaika lisää kiirettä tiloilla, jolloin joitakin töitä jää tekemättä. Huolta kannettiin myös tilallisten

jaksamisesta. Maatalouden kannattavuuden heikentyminen, perhehuolet ja vähäiset lomapäivät ahdistavat yrittäjiä. Yrittäjien ahdistus tuntui myös lomittajien työssä tilan ilmapiirin huonontumisena.

Lomittajan työtä toivottiin arvostettavan enemmän ja lypsyrobottikoulutusta kaivattiin useammalle eri merkille. Myös parempaa perehdytystä tiloilla ja eläintietojen ajan tasalle saamista lomituksen alkaessa. Työmatkoja toivottiin lyhyemmiksi ja työaikojen kiristyksistä luovuttavan. Näin työnteko olisi turvallisempaa ja mielekkäämpää kiireen väistyessä. Lomittajan työ koettiin aika yksinäiseksi. Työ koettiin turvallisemmaksi ja viihtyisämmäksi jos lomittajia työskentelisi tilalla kaksi. Myös työtovereiden tapaamiset koulutuspäivillä lisäsivät työssä jaksamista ja loivat yhteenkuuluvaisuuden tunnetta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyyn saatiin vastauksia kohtalainen määrä: hieman alle puolet paikallisyksikössä työsuhteessa olevista lomittajista vastasi kyselyyn. Vastausten määrään voi vaikuttaa se ettei kaikilla lomittajalla ole toimivaa sähköpostia. Tällöin vastaaminen onnistui vain lomittajien yhteisessä työkokouksessa 29.11.2019, missä heille jaettiin paperinen vastauslomake. Sähköpostiin jaettu Webropol-kyselyn linkki oli auki 29.11-15.12.2019. Ollessaan sairauslomalla, vuosilomalla tai viikkovapaalla lomittaja ei ole velvollinen osallistumaan työkokouksiin (Niskanen 2020-06-02). Tämä ehkä osaltaan myös vaikutti vastausmäärään. Tutkimuksen aikana paikallisyksikön työsuhteessa olevista lomittajista 22 henkilöä joko eläköityivät tai vaihtoivat alaa muista syistä, mikä osaltaan heidän kohdallaan vaikutti motivaatioon vastata kyselyyn.

Kyselytutkimuksen vastauksista nousivat esille samat asiat, jotka herättivät keskustelua lomituskouksissa vieraillessani. Lomittajan työ on fyysisesti raskasta ja kuormittavaa, mikä ilmeni myös kyselytutkimusten tuloksista. Huolimatta eläintilojen koneellistumisesta on lomittajan työssä edelleen fyysisesti raskaiden taakkojen nostelua ja kantamista. Pitkät työrupeamat uuvuttivat lomittajia, jolloin tarkkaavaisuus heikkeni ja onnettomuuksien riski kasvoi. Tutkimuksen mukaan naiset kokivatkin miehiä useimmin ettei heidän työmääränsä ollut sopivassa suhteessa heidän työkykynsä. Eläintilojen eläinmäärän kasvaessa, koneiden ja tietotekniikan lisääntyessä kokivat lomittajat myös heidän vastuunsa kasvavan.

Edestakaisin ajettavat pitkät työmatkat vievät päivän vapaa-ajasta suuren osan, mikä vaikuttaa lomittajan palautumiseen töiden välillä. Lomittajan työpäivä jakautuu yleensä kahteen osaan, työssä ollaan aikaisin aamulla ja illalla myöhään, myös viikonloppuisin. Työajat tuovat haastetta esimerkiksi pienten lasten hoitoon ja vapaa-ajan sovittamisen muun perheen toiveiden mukaan. Keuruun paikallisyksikössä kuitenkin vain noin viidennes lomittajista koki, että työ häiritsee heidän perhe-elämänsä usein tai hyvin usein.

Työn epäkohdista huolimatta tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että lomittajat arvostivat omaa työtään korkealle ja pitivät sitä mielekkäänä. Lomittajat olivat sitoutuneita työhönsä mistä osaltaan kertoivat pitkät työurat. Paikallisyksikön lomittajista 63 %:lla oli työkokemusta 20 vuotta tai enemmän mikä tuo työn tekemiseen omaa varmuuttaan. Lomittajilla on tämän tutkimuksen mukaan toimiva ja hyvä yhteistyö lomitushallinnon kanssa. Työnantaja tukee työn tekemistä tarjoamalla riittävästi työn tekemiseen tarvittavia välineitä, kuten työvaatteita, kenkiä ja suojavaarusteita.

Paikallisyksikössä on myös tällä hetkellä kokeilussa 10 älypuhelinia, joista saatujen kokemusten pohjalta tullaan tulevaisuudessa kaikki vanhat työpuhelimet vaihtamaan nykyaikaisiin älypuheliiniin. Nykyaikaisen puhelimen avulla voidaan lomittajien työlistat lähettää suoraan heidän puhelimiinsa esimerkiksi sähköpostiin, josta ne ovat helposti luettavissa. Älypuheliiniin on ladattavissa myös WhatsApp-sovellus, jonka avulla voi lähettää viestejä ja soittaa puheluita ilmaiseksi. Ohjelmiston avulla voidaan perustaa WhatsApp-ryhmiä, jotka helpottavat kommunikointia lomittajien ja lomitushallinnon välillä. (Kinkkula 2020-05-13.)

Lomittajien keskinäiset suhteet koettiin hyväksi ja lomitustyön tekeminen turvallisemmaksi sekä viihtyisämmäksi toisen lomittajan kanssa. Toiveina esitettiin yhteisiä virkistyspäiviä joissa toisia lomittajia tapaisi ilman työn aiheuttamaa kiirettä. Koneellistuminen tiloilla näkyy myös lomittajien koulutustoiveissa. Erilaiset lypsyrobottikoulutukset ja konekoulutukset olivat myös lomittajien toiveissa tässä tutkimuksessa. Koulutukset lisäävät lomittajan ammattitaitoa ja varmuutta työhön, mikä puolestaan vähentää lomittajan kokemaa stressiä työstään. Keuruun paikallisyksikössä on suunnitteilla pitkä, viikon kestävä konekoulutus, jonka lopuksi oppiminen arvioidaan näytön avulla. Samassa koulutuksessa olisi mahdollista suorittaa myös viralliset trukki- ja kurottaja-ajokortit. Koulutus on tarkoitus toteuttaa Saarijärven Tarvaalassa syksyllä 2020. (Kinkkula 2020-05-13.)

Tutkimuksessa lomittajille esitettiin vapaamuotoisesti vastattava kysymys kuinka he huolehtivat itse omasta työkyvystään. Vastausten perusteella lomittajat liikkuvat paljon myös vapaa-ajalla. Yleisimpiä harrastuksia olivat lenkkeily, pyöräily ja kuntosali. Myös riittävän unen merkitys ymmärrettiin. Lomittajien säännöllisillä koulutuksilla pyritään päivittämään uusin tieto niin eläinten kuin tekniikan osalta. Lomituskokouksissa käymissä keskusteluissa ilmeni, että huolimatta raskaasta ja vastuullisesta työstä on rakkaus eläimiin se, joka auttaa jaksamaan myös vaikeina päivinä. Lomittajan työssä on vastuullisuuden lisäksi myös oma vapaus ja lomittajien mielestä eläin on se paras työkaveri.

Tuloksia tarkasteltaessa työkykytalomallia hyväksi käyttäen voitaisiin tutkimuksesta vetää joitakin johtopäätöksiä. Kaiken perusta, työkyvyn kivijalaksikin kuvattu hyvä terveys ja toimintakyky muodostavat hyvän perustan lomittajien työssä jaksamiselle. Ammatillinen osaaminen lomittajilla on korkeaa tasoa, samoin arvot ja asenteet. Lomittajien kohdalla voisi työkykytalossa olla eniten korjattavaa talon ylimmässä kerroksessa, itse työssä. Työn fyysisyys, vaihtelevat ja hankalatkin työolosuhteet asettavat lomittajille usein haasteita, joihin he eivät itse voi vaikuttaa. Koko talon kattona voitaisiin pitää toimivaa yhteistyötä esimiesten kanssa, jonka avulla suojataan kaikki muut kerrokset ja turvataan lomittajien työhyvinvointia.

9 PÄÄTÄNTÖ

Huolimatta hieman alhaisesta vastausmäärästä kyselyyn voisi tutkimusta pitää onnistuneena. Vierailuni lomittajien työkokouksissa oli hyödyllinen ja tärkeä minulle henkilökohtaisesti, kokouksissa sain tutustua heihin ja keskustella heidän kanssaan kasvotusten. Tämän pohjalta oli helpompi kohdistaa kyselytutkimuksen kysymykset heille tärkeiksi kokemistaan asioista. Opinnäytetyön aikana olen ollut yhteydessä lomitushaajajiin ja lomituspäällikköön puhelimitse useaan kertaan. Keskusteluissa olemme käyneet läpi tutkimuksen tuloksia ja keinoja kuinka näihin toiveisiin ja epäkohtiin voisi vastata.

Lomittajien toiveisiin vastataan suunnittelemalla heille syksyn aikana mittavaa konekoulutusta, joka olisi 10 päivän mittainen. Koulutus järjestettäisiin Saarijärven Tarvaalassa ja koulutuksesta vastaisi Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto (POKE). Koulutus olisi kattava, jonka jälkeen oppimista arvioidaan näytöin. Koulutuksessa olisi mahdollisuus suorittaa myös kurottajan ajokortti ja trukkikortti. Vallitsevan korona tilanteen vuoksi on koulutuksen ajankohta kuitenkin vielä avoin.

Myös Keuruun paikallisyksikkö on siirtymässä lomittajien kohdalla älypuhelimien käyttöön. Paikallisyksikön koekäytössä on tällä hetkellä käytössä 10 älylaitetta ja tarkoituksena on saada jokaiselle hakukalle omansa. Tulevissa älypuhelimissa on liittymät, joissa on rajaton puheoikeus. Tämä helpottaa lomittajan työskentelyä. Hänen ei tarvitse pitää mukanaan omaa puhelintaan, vaan hän voi tarvittaessa soittaa työpuhelimella tarvittavat puhelunsa. Ei kuitenkaan palvelunumeroihin eikä esimerkiksi viihdenumeroihin. Projekti on vielä kesken, sillä tietosuojan ja -turvan osalta kaupungin omistamassa puhelimessa on paljon ehtoja, jotka on ensin selvitettävä. (Kinkkula 2020-05-13.)

Myös toiveet yhteisistä virkistyspäivistä on otettu huomioon. Paikallisyksikkö on alueellisesti suuri ja lomittajat näkevätkin toisensa usein vain yhteisissä työkokouksissa ja työpaikoilla. Lomittajille pyritäänkin järjestämään mahdollisuuksien mukaan virkistyspäiviä, joissa olisi asiapitoisen keskustelun lisäksi myös vapaamuotoista seurustelua lomittajien kesken.

Henkilökohtaisesti tämä opinnäytetyö antoi minulle paljon. Lomituskokouksissa vieraillessani sain tutustua lomittajiin ja vierailut kehittivät myös omaa esiintymistäni yleisön edessä. Ymmärrän nyt myös paremmin, että ihmisen hyvinvointi ei ole vain joku yksittäinen tekijä, vaan se koostuu monesta eri osa-alueesta. Keuruun paikallisyksikölle on tärkeää, että heillä työskentelevät lomittajat myös viihtyvät työssään ja tämä olikin alkusysäys tälle opinnäytetyölle. Opinnäytetyön tuloksia voisi tarkastella yhdessä lomitushallinnon kanssa ja miettiä olisiko tulosten pohjalta mahdollista tehdä vielä jotain lomittajien työssä viihtymisen parantamiseksi.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AMMATTINETTI s.a. Maatalouslomittaja [verkkajulkaisu]. TE- palvelut. [Viitattu 2020-04-07.] Saatavissa: http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/399_ammatti
- DINO 2019. Miksi arvostuksen kokeminen työelämässä on niin tärkeää? [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-22.] Saatavissa: <https://dinolehti.fi/2019/12/miksi-arvostuksen-kokeminen-tyoelamassa-on-niin-tarkeaa/>
- ETT 2014. Tautiriskien hallinta maatalouslomituksessa [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-30.] Saatavissa: <https://www.ett.fi/wp-content/uploads/2019/07/Tautiriskien-hallinta-maatalouslomituksessa.pdf>
- HEISKANEN, Tarja, SALONEN, Kristiina ja SASSI, Pirkko 2007. Mielenterveyden ensiapukirja. 2. painos. Helsinki: StarOffset Oy.
- JYTY 2017. Maatalouslomittajien osa-aikaisuus hälyttävää- työpaikat katoavat. [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-05-22.] Saatavissa: <https://www.sttk.fi/2017/02/22/jyty-maatalouslomittajien-osa-aikaisuus-halyttavaa-tyopaikat-katoavat/>
- KETOLA, Ritva ja LUSA, Sirpa 2020. Fyysinen kuormitus työssä ja sen arviointi [verkkajulkaisu]. Työ-terveyslääkäri. [Viitattu 2020-04-22.] Saatavissa: https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00457
- KEURUUN KAUPUNKI 2020. Keuruun paikallisyksikkö [verkkajulkaisu]. Lomituspalvelut. [Viitattu 2020-03-06.] Saatavissa: <https://www.keuruu.fi/tyo-yrittaminen/maatalousyrittajien-lomituspalvelut>
- KINKKULA, Jouni 2020-05-13. Lomitusohjaaja [puhelinkeskustelu]. Keuruun kaupunki: Lomitushallinto.
- KVTES 2017. Maatalouslomittajia koskevat erityismääräykset, 2§, 3§ [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-03-06.] Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2017/liite-13-maatalouslomittajia-koskevat-erityismaaraykset>
- KVTES 2018. Päivärahan suuruus, 9§ [verkkajulkaisu]. KT kuntatyönantajat [Viitattu 2019-10-23.] Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2018/liite-16-matkakustannusten-korvaukset/paivaraaha>
- LOMITUSOPAS 2 2016. Lomituspäivän keston pidentäminen [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-20.] Saatavissa: <https://docplayer.fi/33233425-Lomitusopas-2-189-versionhallinta.html>
- LOMITUSOPAS 2019a. LPL 17§:n 1, 64. [verkkajulkaisu]. Vuosilomaan sisältyvien pyhäpäivien enimmäismäärä. [Viitattu 2020-04-08.] Saatavissa: https://www.mela.fi/uploads/2020/01/7a2c33a3-maatalousyrittajien_lomitusopas_2019_korjattu.pdf
- LOMITUSOPAS 2019b. LPL 17§:n 1, 65. [verkkajulkaisu]. Samanaikaisuusveloite. [Viitattu 2020-04-18.] Saatavissa: https://www.mela.fi/uploads/2020/01/7a2c33a3-maatalousyrittajien_lomitusopas_2019_korjattu.pdf
- LOMITUSOPAS 2019c. LPL 27§:n 10, 109. [verkkajulkaisu]. Sijaisapumaksu. [Viitattu 2020-09-14.] Saatavissa: https://www.mela.fi/uploads/2020/01/7a2c33a3-maatalousyrittajien_lomitusopas_2019_korjattu.pdf
- LUNDEN, Kimmo 2018. Tapaturmat passittavat lomittajia sairauslomille- eläimet suurin riski. [verkkajulkaisu]. Maaseudun Tulevaisuus. [Viitattu 2020-05-04.] Saatavissa: <https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/maatalous/artikkeli-1.229235>
- MAANMITTAUSLAITOS 2014. Pohjakartta-aineisto [verkkosivu]. Keski-Suomen liitto 2014. [Viitattu 2020-01-20.] Saatavissa: <https://www.keskisuomi.fi/kunnat>

- MAATALOUSYRITTÄJIEN LOMITUSPALVELULAKI. L 1231/1996. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2020-04-08.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19961231#Pidp446279312>
- MAATALOUSYRITTÄJIEN LOMITUSPALVELULAKI. L 30.12.2015/1663. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-09-27.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961231>
- MAITO JA ME 2020. Yhä enemmän automaattilypsytiloja [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-05-21.] Saatavissa: <http://www.maitojame.fi/artikkelit/yha-enemman-automattilypsytiloja/42565997>
- MANKA, Marjut ja MANKA Marja-Liisa 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print.
- MATTILA, Leena ja PÄÄKKÖNEN, Minna 2015, 6. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. [verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 2020-04-27.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf
- MEHILÄINEN s.a. Ahdistus [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-05-05.] Saatavissa: <https://www.mehilainen.fi/mielenterveys/ahdistus>
- MELA 2018. Juureva joukko [verkkajulkaisu]. Lomittaja, älä lähde! [Viitattu 2020-04-22.] Saatavissa: <https://juurevajoukko.fi/lomittaja-ala-lahde/>
- MELA 2019a. Lomitushallinto [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2019-09-27.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/paikallisyksikko-ja-lomittaja/>
- MELA 2019b. Kuka voi saada lomituspalveluja [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-02.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/kuka-voi-saada-lomituspalveluja/>
- MELA 2019c. Vuosilomalomitus [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-03.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/vuosilomalomitus/>
- MELA 2019d. Maksullinen lomitus [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-03.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/maksullinen-lomitus/>
- MELA 2019e. Varallaolo ja valvontakäynnit [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-05-08.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/lomituspalvelujen-jarjestamistavat/paikallisyksikon-jarjestama-lomitus/>
- MELA 2019f. Tilakohtainen perehdytys [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-09.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/lomituspalvelujen-jarjestamistavat/paikallisyksikon-jarjestama-lomitus/>
- MELA 2020a. Lomitustilastot [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-03.] Saatavissa: <http://tilastot.mela.fi/aikasarjat>
- MELA 2020b. Sijaisapulomitus [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-03.] Saatavissa: <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/sijaisapulomitus/#milloin-voit-saada-sijaisapua-1>
- MIELI RY 2020. Unen merkitys [verkkajulkaisu]. Suomen Mielenterveys Ry. [Viitattu 2020-04-26.] Saatavissa: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/unen-merkitys>
- MÄKELÄ-PUSA ja Pirkko, TERÄVÄ, Kimmo 2011. Esimies hyvinvointia rakentamassa [verkkokirja]. Helsinki: Kuntoutussäätiö. [Viitattu 2020-04-12.] Saatavissa: https://bkuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf
- NISKANEN, Paula 2020-06-02. Lomitusohjaaja [puhelinkeskustelu]. Keuruun kaupunki: Lomitushallinto.
- PAKKA, Jaana ja RÄTY, Tarja. 2010. Työstä hyvinvointia [verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 2020-04-12.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf
- PULKKINEN, Markku 2019. Pitkät työputket rassaavat lomittajia [verkkolehti]. [Viitattu 2020-04-26.] Saatavissa: <https://jyty-lehti.fi/tyoelama/ammait/pitkat-tyoputket-rassaavat-lomittajia/>
- SEK 2016. Työajan määrittäminen [verkkajulkaisu]. Suupohjan elinkeinotoimen kuntayhtymä. [Viitattu 2020-04-06.] Saatavissa: <https://sek.suupohja.fi/lomittajan-tyotehtavat>

- SIIKALATVAN KUNTA s.a. Lomittajan työ [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-03-09.] Saatavissa: <https://www.siiikalatva.fi/fi/lomittajan-ty%C3%B6>
- STUDENTUM s.a. Maatalousalan ammattitutkinto [verkkajulkaisu]. Kpedu. [Viitattu 2020-04-07.] Saatavissa: <https://www.studentum.fi/koulutukset/keski-pohjanmaan-koulutusyhtyma/keski-pohjanmaan-ammattiopisto/maatalousalan-ammattitutkinto-maatalouslomittamisen-osaamisala-880585>
- SUOMEN EKONOMIT s.a. Osaamisen tunnistaminen [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-15.] Saatavissa: <https://www.ekonomit.fi/osaamisen-tunnistaminen>
- TIKKALA, Päivi 2019-08-21. Lomitussihteeri [haastattelu]. Keuruun kaupunki: Lomitushallinto.
- TIKKALA, Päivi 2019-10-15. Lomitussihteeri [puhelinkeskustelu]. Keuruun kaupunki: Lomitushallinto.
- TYKY-Toiminta 2020. Tietoa ja vinkkejä onnistuneen TYKY- päivän järjestämiseen [verkkajulkaisu]. Tyky-päivä.net. [Viitattu 2020-04-15.] Saatavissa: <https://www.tykypaiva.net/tyky-toiminta/>
- TYÖTEHOSEURA 2019. TTS-Manager, maatalon työmäärän laskentaohjelma [verkkajulkaisu]. Tts.fi [Viitattu 2020-04-14.] Saatavissa: [https://www.tts.fi/tutkimus_kehitys/hankkeet/maatalous/tts - manager maatalon tyomaaran laskentaohjelma/mallilaskelmat](https://www.tts.fi/tutkimus_kehitys/hankkeet/maatalous/tts-manager_maatalon_tyomaaran_laskentaohjelma/mallilaskelmat)
- TYÖTERVEYSLAITOS 2020a. Elintavat ja työhyvinvointi [verkkajulkaisu]. Ttl.fi [Viitattu 2020-04-14.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>
- TYÖTERVEYSLAITOS 2020b. Työkykytalo [verkkajulkaisu]. Ttl.fi [Viitattu 2020-04-12.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- TYÖTERVEYSLAITOS s.a. Kognitiivinen ergonomia [verkkajulkaisu]. Ttl.fi. [Viitattu 2020-04-29.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>
- TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2018. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-26.] Saatavissa: https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan
- TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2020. Fyysiset kuormitustekijät [verkkajulkaisu]. Ttk.fi [Viitattu 2020-04-12.] Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_ tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijät
- TYÖTURVALLISUUSLAKI 2002. L 23.8.2002/738 14§. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2020-04-28.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- VALTIOVARAINMINISTERI s.a. Ammatillisen osaamisen kehittäminen [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-09-02.] Saatavissa: <https://vm.fi/documents/10623/307719/Ammatillisen+osaamisen+kehitt%C3%A4minen/de52c>
- VEHMAAN KUNTA s.a. Työsuojelu [verkkajulkaisu]. [Viitattu 2020-04-28.] Saatavissa: <https://www.vehmaa.fi/maaseutu-ja-lomituspalvelut/maatalouslomitus/tyosuojelu/>
- VILKKA, Hanna 2007, 14. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet [verkkokirja] Copyright 2007 Hanna Vilka. [Viitattu 2020-03-06.] Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf

LIITE 1: KYSYMYSLOMAKE

**Maatalouslomittajan hyvinvointikysely****1. Vastaajan sukupuoli**

- nainen
 mies
 en halua vastata

2. Minä vuonna olet syntynyt?

3. Vastaajan kansalaisuus

- Suomi
 muu, mikä?

4. Vastaajan koulutustausta

- peruskoulu
 ammattikoulu
 ammattikorkeakoulu
 muu, mikä?

5. Työkokemuksen pituus maatalouslomittajana

- alle 5 vuotta

- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- yli 20 vuotta

Ihminen viettää työpaikallaan elämästään keskimäärin 30 vuotta. Tämän vuoksi ei ole sama, kuinka siellä viihtyy. Ota kantaa seuraaviin väittämiin valitsemalla mielipidettäsi/kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

6. Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- samaa mieltä
- en osaa sanoa

7. Työni määrä on mitoitettu sopivasti suhteessa työkykyyni

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- samaa mieltä
- en osaa sanoa

8. Minun on helppo sopeutua uusiin haasteisiin ja muutoksiin työssäni

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- samaa mieltä
- en osaa sanoa

9. Minulla on toimiva yhteistyö seuraavien tahojen kanssa, asteikolla 1-5. (1=täysin eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=samaa mieltä, 5=en osaa sanoa).

	1	2	3	4	5
lähin esimies (lomitustoimi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tilan isäntäväki ja/tai siellä työskentelevät ihmiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtoverit (lomittajat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Työni häiritsee perhe-elämääni

- hyvin harvoin (kerran kuukaudessa)
- harvoin (2-3 kertaa kuukaudessa)
- joskus (4-5 kertaa kuukaudessa)
- usein (6-7 kertaa kuukaudessa)
- useammin kuin 7 kertaa kuukaudessa

11. Olen usein hermostunut, levoton, jännittynyt ja ahdistunut. Minun on vaikea nukkua asioiden painaessa mieltäni

- hyvin harvoin (kerran kuukaudessa)
- harvoin (2-3 kertaa kuukaudessa)
- joskus (4-5 kertaa kuukaudessa)
- usein (6-7 kertaa kuukaudessa)
- useammin kuin 7 kertaa kuukaudessa

Seuraavat kysymykset liittyvät työn tekemiseen. Ota kantaa seuraaviin väittämiin valitsemalla mielipidettäsi/kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto.

12. Perehdyttäminen työpaikalla on riittävää ja työtäni ohjaavat säännöt ovat minulle selvät

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- jokseenkin samaa mieltä

- samaa mieltä
- en osaa sanoa

13. Tilakokojen kasvu ja koneellistuminen lisäävät ammattitaidon vaatimuksia työssäni

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- samaa mieltä
- en osaa sanoa

14. Työni tekemiseen tarvittavan tiedon hallinta vaatii minulta entistä enemmän ponnisteluja

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- samaa mieltä
- en osaa sanoa

15. Minulla on työssäni liikaa vastuuta

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- samaa mieltä
- en osaa sanoa

16. Ajomatkat työn ja kodin välillä vievät päivittäisestä ajastani liian suuren osan

- täysin eri mieltä
- eri mieltä
- jokseenkin samaa mieltä

- samaa mieltä
 en osaa sanoa

17. Työnantajani tukee työn tekemistä tarjoamalla tarvittavat välineet (puhelin, työvaatetus, suojavaarusteet, kengät, hanskat ym.)

- kyllä
 ei

18. Olen harkinnut alan vaihtoa

- erittäin harvoin
 harvoin
 joskus
 usein
 hyvin usein

19. Alla on lueteltu erilaisia koulutuksia. Valitse kunkin koulutuksen kohdalla oma kiinnostuksesi. (1=ei kiinnostaa, 2=kiinnostaa hieman, 3=kiinnostaa, 4=kiinnostaa paljon, 5=kiinnostaa erittäin paljon)

	1	2	3	4	5
koulutusta eläinten käsittelyssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
konekoulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työturvallisuuskoulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ihmissuhdekoulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Kuinka huolehdit itse omasta työkyvystäsi? Harrastatko esimerkiksi liikuntaa? Kerro kuinka paljon ja mitä

21. Alla olevaan kenttään voit lopuksi kirjoittaa omia ajatuksia työstäsi ja ehdotuksiasi työssä viihtyvyyden parantamiseksi

LIITE 2: SAATEKIRJE

Saatekirje

MAATALOUSLOMITTAJIEN HYVINVOINTIKYSELY

Hei

Olen Savonia- ammattikorkeakoulun 4. vuoden agrologiopiskelija. Opintoihini kuuluvan opinnäytetyön aiheena minulla on Maatalouslomittajien hyvinvointi. Aihe nousi esiin harjoittelussani Keuruun kaupungin lomatoimessa keväällä 2018.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa Keuruun paikallisyksikön maatalouslomittajien hyvinvointia ja työssä jaksamista. Hyvinvointikyselyn tulosten avulla pyrin löytämään keinoja, kuinka lomittajien työssä jaksamista voisi tukea.

Ihminen viettää elämästään työssä reilut 30 vuotta, joten ei ole samantekevää, kuinka työpaikkaan viihtyy. Hyvinvoivassa työyhteisössä työn tekeminen on mielekästä ja sairauslomia on vähemmän. Työssään hyvinvoivalla ihmisellä riittää voimia myös työn ulkopuoliseen elämään, harrastuksiin ja ihmissuhteisiin.

Kyselyn vastaamiseen kuluu aikaa noin kymmenen minuuttia, kysymyksiä on 21 kappaletta. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä tuloksia voida yhdistää yksittäisiin henkilöihin. Jos sinulla on aiheesta jotain kysyttävää, vastaan mielelläni joko sähköpostitse tai puhelimitse.

Ystävällisin terveisin;

Arja Häkkinen

arjakotilainen2@gmail.com

040-8467159