

**"Asioista pittää puhua
ja lenkille ehtiä!"
Marjanviljelijöiden
ja maidontuottajien
työhyvinvoinnin johtaminen
Pohjois-Savossa**

AgriFuture-seminaari 12.10.2022

Anna Soukkanen

- Aihe MTK-Pohjois-Savolta
 - Yrittäjien työhyvinvoinnin kehittäminen keskeinen MTK:n tavoite
- Yrittäjien työhyvinvointi kiinnostava ja ajankohtainen teema maatalouden haasteiden vuoksi
 - Nopea rakennemuutos
 - Osaamisvelvoitteiden kasvu
 - Muutostilanteet voivat vaikuttaa työn hallinnan tunteeseen ja mielekkyyden kokemukseen
- Toiveena selvittää mitä työhyvinvointi on yrittäjien mielestä ja miten työhyvinvointi huomioidaan yrityksen johtamisessa

- Teemahaastattelut 8 kpl, puolet maidontuottajia ja puolet marjanviljelijöitä
 - Kaksi erilaista tuotantosuuntaa toimeksiantajan toiveesta
 - Sukupuolijakauma 50/50, 26-63-vuotiaita
- Kirjallinen kysely MTK:n, Melan ja Työterveyslaitoksen asiantuntijoille
 - Haluttiin syventämään ja varmentamaan yrittäjien haastatteluiden tulokset

- Työhyvinvointi koostuu useasta eri osa-alueesta
 - Sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä
- Aihetta tutkittu paljon
- Kuormittavina tekijöinä byrokratia, liiallinen työmäärä, eristyneisyys, talousongelmat ja sääolosuhteet
- Moni kuormitusta aiheuttava tekijä sellainen, johon yrittäjä ei voi vaikuttaa itse
 - Voimavaralähtöinen ajattelutapa!



- Yrittäjien vastaukset:
 - Työn mielekkyys
 - Työhyvinvoinnin omaehtoinen huomioiminen
 - Työhyvinvointia edistävät tekijät
 - Työhyvinvoinnin uhat
 - Yrittäjien kaipaama tuki

Työn mielekkyys

(- -) työhyvinvointi merkitsee ensisijaisesti sitä että työssä on hyvä olla ja työ on mielekästä, merkityksellistä ja kiinnostavaa että se töihin lähtö ei ahdistaa. Että se täydentää elämää eikä kuormita. (Vastaaja 3)

- Mielekkyys työn kulmakivi
 - Turvallisuutta, tehokkuutta, mielihyvää
 - Työn imua, onnistumisen kokemuksia, merkityksellisen työn tekemistä
 - Maidontuottajilla eläinten kanssa työskentely ja niistä huolehtiminen lisäsi työn mielekkyyttä ja karjan tuottavuuden nähtiin olevan yhteydessä yrittäjän jaksamiseen
 - Marjanviljelijöillä mielekkyyskokemusta lisäsi mielenkiintoinen työ ja ylpeys suomalaisen ruuan tuottamisesta

Työhyvinvoinnin omaehtoinen huomioiminen

No ei me ehkä tietoisesti puhuta työhyvinvoinnista mutta kyllähän se välillisesti tulee huomioitua kaikessa mitä tehdään. Että omaa jaksamista mietitään kaikessa että mikä on työlästä ja mitä sillä säästää että mieluummin maksetaan siitä omasta jaksamisesta. (– –) että välillisesti työn hallinnan kautta se sitten tulee. (Vastaaja 2)

- Itsensä johtaminen
- Työtapojen ja oman työn kehittäminen
- Tauottaminen, lomien suunnittelu
- Ulkopuolisen työvoiman käyttö
- Säännölliset harrastukset
- Arvokysymys!

- Osittain ristiriidassa asiantuntijoiden näkemyksen kanssa

Asiantuntijoiden näkemys

Työhyvinvoinnin tavoitehakuinen, systemaattinen ja kehittävä johtaminen maatalousyrityksissä on nähdäkseni keskimäärin hyvin vähäistä. Vertailuna voidaan käyttää maatalouden tuotantoprosesseihin ja talouteen liittyvää johtamista. (– –) Usein keskusteluissa nousee pinnalle sattuneet tapaturmat, rasitussairaudet ja nykyään entistä enemmän henkinen pahoinvointi. (Asiantuntija 3)

- Asiantuntijoiden näkemyksen mukaan työhyvinvointia ei johdeta yrityksissä
- Osa-alueita ei tunnisteta
- Kehittäminen uupuu
- Mittariston luominen
- Hyötyjen osoittaminen

Työhyvinvoinnin uhat

(- -) että ehkä se oman itsensä ja oman työn johtaminen tai sen puute on se suurin työhyvinvointia ja hyvinvointia heikentävä tekijä. (Vastaaja 8)

No tänä päivänä on henkiset paineet kovat ja median ja talouden aiheuttamat paineet, ne estää kyllä sitä työhyvinvointia. (Vastaaja 5)

- Yrityksen sisäisiä ja ulkoisia uhkia
 - Byrokratia
 - Pakotteet
 - Sää
 - Kannattavuuskriisi
 - Stressi
 - Ristiriidat perheessä (nuoremmat yrittäjät)
 - Työmäärän hallitsemattomuus
 - Työajan seurannan puute
- Marjanviljelijöillä sesonki, maidontuottajilla eläinten sairastaminen

Kuormitustekijät: heikko kannattavuus, hallinnollinen taakka + byrokratia, työn sitovuus eläintiloilla, psykologisen irrottautumisen hankaluus (työpaikka on koti) (- -), puoliso usein lähin työkaveri, paljon asioita, joihin ei voi vaikuttaa, mutta jotka vaikuttavat suoraan työhön (sääät), ilmastokeskustelu ja eläinten oikeudet -keskustelu. Yhteiskunnallinen ilmapiiri vaihtelee; voi olla kuormitus- tai voimavaratekijä (tällä hetkellä esim. huoltovarmuudesta yksimielisyys, mutta välillä ilmapiiri kovinkin syyllistävä maataloutta kohtaan). (Asiantuntija 1)

- Samoja tekijöitä kuin yrittäjien vastauksissa
 - Kannattavuuskriisi
 - Byrokratia
 - Sitovuus
 - Osaamisvelvoitteet
 - Sesongit

Työhyvinvointia edistävät tekijät

Ja jos miettii vaikka jotain omaa asiantuntijuutta ja osaamista niin se on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta että tietää mitä tekee ja on sellainen hallinnan tunne ja osaa ja pystyy. Mutta toisaalta on myös hyvä muistaa että sitä osaamistakin voi hankkia myös muualta, että itse ei tarvii osata kaikkea. Että voi keskittyä niihin asioihin mistä nauttii ja mitä osaa että itse ei tarvii kaikkea tehdä. (Vastaaja 3)

- Molemmissa tuotantosuunnissa samoja vastauksia
 - Liikunta
 - Vertaistuki
 - Osaamisen kehittäminen
 - Hallinnan tunne
 - Mielekkäät työtehtävät
 - Perhe ja parisuhde (myös kuormittava tekijä)
 - Säännölliset lomat
 - Työyhteisön tuki (varsinkin yrittäjät, joilla ympärivuotista työvoimaa)
 - Luottamustoimet (myös kuormittava tekijä)

Työhyvinvointi ei synny vain hallitsemalla kuormitustekijöitä, vaan samaan aikaan tulee panostaa työn voimavaratekijöihin --> työhyvinvointi syntyy panostamalla työn voimavaratekijöihin, tuunaamalla työtä huomioiden omat vahvuudet (tämä on hyvin mahdollista yrittäjänä) eli yrittäjän tulisi kirkastaa, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja lisätä niitä työhön mahdollisuuksien mukaan. Onko työnjako tilalla esim. mietitty niin, että se tukee yrittäjäpariskunnan/työntekijöiden vahvuuksia? (Asiantuntija 1)

- Itsenäinen työ
- Työn monipuolisuus
- Eläimet

- Asiantuntijat nostivat esiin voimavaratekijät ja niiden lisäämisen arkeen

- Omien vahvuuksien tunnistaminen!

Yrittäjien kaipaama tuki

Ei ole kyllä minun mielestä tarpeeksi kannustusta sidosryhmiltä tai järjestöiltä että olis tarpeeksi tarjontaa, on se lisääntynyt kyllä ja hyvä kun pitäisi olla matala kynnyks siihen avun hakemiseen. Se on perinteisesti täällä maaseudulla ollut korkea se kynnyks lähtee hakemaan apua että hyvä että on nyt sitten enemmän tarjontaa mutta kyllä enemmänkin voisi olla kannustusta. (Vastaaja 5)

- Molemmissa tuotantosuunnissa toistuivat samat vastaukset
 - Lisää tukea liikuntaharrastuksiin
 - Yhteisöllisyyttä ja tukea
 - Tukipalveluja matalammalla kynnyksellä sekä yrityksille, joilla ei ole vakavia ongelmia
 - Työterveyshuollosta eriäviä mielipiteitä

(- -) työkyvyn tukifunktiot heikot (ei esimiestä, lakisääteistä varhaisen tuen mallia, ei HR:ää, työterveyshuoltoon kuuluu harva, se ei vastaa juuri yrittäjän tarpeita)
(- -) (Asiantuntija 1)

Neuvonnalla ja eri asiantuntijoilla on iso rooli maataloustuotannossa. Heillä on hyvät mahdollisuudet tuoda työhyvinvoinnin johtamiseen liittyviä periaatteita yrittäjille. (- -) Keinoina ovat esimerkiksi tiedottaminen ja koulutusten järjestäminen. Alan järjestö- ja ammattilehdillä on myös tärkeä rooli työhyvinvoinnin johtamisen ja sen periaatteiden esille tuomisessa. (Asiantuntija 3)

- Tukipalveluiden nähtiin olevan heikommalla palkansaajalla
- Neuvojat ja asiantuntijat merkittävässä roolissa
- Työterveyteen kuulumisesta myös eriäviä mielipiteitä

- Mielekkyyden kokemus välttämätöntä työhyvinvoinnille
- Mielekkyyttä vähentävät asiat, joihin yrittäjällä hyvin vähän vaikutusmahdollisuuksia
 - Toisaalta mielekkyyteen vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät
- Yrittäjät kuvailivat voimavarojen lisäämisen olevan tärkeä kuormituksen hallintakeino
 - Myös asiantuntijat kuvasivat voimavarojen lisäämisen arkeen olevan tärkeä työkalu työhyvinvoinnin ylläpitämisessä
- Resilienssin merkitys nousi esille sekä yrittäjien että asiantuntijoiden vastauksissa
 - Oman asenteen vaikutus

- Työterveyden rooli ristiriitainen ja epäselvä
- Neuvontaa ja tukipalveluita tarjolla
 - Kartoittaminen ja osallistuminen yrittäjän vastuulla
- Työhyvinvoinnin johtaminen on terminä tuntematon
 - Kaikki haastatellut tekivät toimenpiteitä työhyvinvoinnin eteen
 - Tavoitteita ei kuitenkaan aseta
 - Mittaaminen ja kehittäminen puutteellista
 - Miten osoittaa konkreettinen hyöty?
- Toiminnan jalkauttaminen osaksi yrityksen johtamista

Kiitos!