

Keskisuomalaisten maatalousyrittäjien työhyvinvointiin liittyvät arvot ja asenteet eri sukupolvilla

Tiina Savolainen

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2017

Luonnonvara- ja ympäristöala

Agrologi (ylempi AMK), biotalouden kehittäminen

Tekijä(t) Savolainen, Tiina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä kesäkuu 2017
	Sivumäärä 155	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Keskisuomalaisten maatalousyrittäjien työhyvinvointiin liittyvät arvot ja asenteet eri sukupolvilla		
Tutkinto-ohjelma Agrologi (ylempi AMK), biotalouden kehittäminen		
Työn ohjaaja(t) Vertainen, Laura; Kataja, Jyrki		
Toimeksiantaja(t) Menestyvä keskisuomalainen nautakarjatila (MEKA)- hanke		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Maatalousyrittäjien hyvinvointiin vaikuttavat erilaiset toimintaympäristön muutokset, alan byrokratia ja taloudelliset huolet. Vaikka maatilän ulkopuolisiin tekijöihin ei voida juurikaan vaikuttaa, voivat maatalousyrittäjät tarkastella omaa asennettaan ja suhtautumistaan työhyvinvointiaan kohtaan.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää eri-ikäisten keskisuomalaisten maatalousyrittäjien arvoja ja asenteita liittyen omaan työhyvinvointiinsa ja sen edistämiseen. Lisäksi kartoitettiin heidän halukkuuttaan kehittää ammatillista osaamistaan. Työn tilaajana toimi Menestyvä keskisuomalainen nautakarjatila- hanke (Meka).</p> <p>Tutkimus oli kvantitatiivinen ja tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla. Eri-ikäiset maatalousyrittäjät jaettiin kolmeen eri sukupolveen: suureen ikäluokkaan, X- sukupolveen ja Y- sukupolveen, joiden eroavaisuuksia kyselytutkimuksella pyrittiin kartoittamaan. Syksyllä 2016 toteutettuun kyselyyn vastasi 131 maatalousyrittäjää Keski-Suomen alueelta.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella X- sukupolven vastaajat arvostivat työtään ja omaa hyvinvointiaan muita sukupolvia keskimääräistä vähemmän. Suuret ikäluokat arvostivat muita sukupolvia enemmän työkyvyn ylläpitämistä. Nuorimmat, Y-sukupolven vastaajat suhtautuivat myönteisimmin yhteistyöhön ja töiden ulkoistamiseen sekä olivat motivoituneimpia kehittämään ammatillista osaamistaan.</p> <p>Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi Meka- hankkeen toiminnassa, kuten koulutus- ja työhyvinvointipäivien suunnittelussa. Työhyvinvointiin liittyvää neuvontaa ja tukea voidaan kohdistaa kaikkein uupuneimmille maatalousyrittäjille, jotka tutkimuksen perusteella näyttivät olevan 38–57-vuotiaita X-sukupolven edustajia.</p>		
Avainsanat (asiasanat) maatalousyrittäjä, työhyvinvointi, arvot, asenteet, y-sukupolvi, x-sukupolvi, suuret ikäluokat		
Muut tiedot Sisältää 20 sivua liitteitä		

Author(s) Savolainen, Tiina	Type of publication Master's thesis	Date June 2017 Language of publication: Finnish
	Number of pages 155	Permission for web publication: x
Title of publication Values and attitudes concerning occupational well-being of different generation farmers in Central Finland		
Degree programme Master of Natural Resources		
Supervisor(s) Vertainen, Laura; Kataja, Jyrki		
Assigned by Successful cattle farm in Central Finland project (Meka)		
Abstract <p>Today, the well-being of farmers is very much affected by changes in the operating environment, and an excessive bureaucracy and financial concerns. Farmers cannot influence the external factors of the farm but they can analyse their own values and attitudes towards their well-being at work.</p> <p>The objective of this study was to investigate values and attitudes related to the well-being of farmers of different ages in Central Finland. In addition, the farmers' willingness to develop their professional skills was also studied. The study was commissioned by Successful cattle farm in Central Finland project (Meka).</p> <p>The study was quantitative and the research data was collected with an online survey. Farmers of different ages were divided into three different generations: baby boomers, generation X and generation Y. The purpose of the study was to find out if there were differences between the answers of those generations. The survey was conducted in the autumn of 2016 and it was answered by 131 farmers in the area of Central Finland.</p> <p>Based on the results, the respondents of generation X valued their work, and their well-being on average less than the other generations. The baby boomers appreciated maintaining the working capacity more than the other generations. The youngest, i.e. generation Y respondents, were most favorable to co-operating and outsourcing work and they were also the most motivated generation to develop their professional skills.</p> <p>The results of the study can be used in Successful cattle farm in Central Finland project for planning the education related to farmers' occupational well-being. Counselling and support can be allocated for the most exhausted farmers who, on the basis of the study, appeared to be generation X representatives at the age of 38–57.</p>		
Keywords/tags (subjects) farmer, well-being at work, values, attitudes, generation Y, generation X, baby boom generation		
Miscellaneous Thesis includes 20 pages of attachments		

Sisältö

1	Johdanto	6
1.1	Maatalouden toimintaympäristön haasteet maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin kannalta	6
1.2	Opinnäytetyön tausta ja tavoitteet	8
2	Maatalousyrittäjien työhyvinvointi	10
2.1	Maatalousyrittäjyys Suomessa	10
2.2	Työhyvinvointi ja työkyky	11
2.3	Työhyvinvointia edistäviä sidosryhmiä	15
2.4	Työn ilo, työn imu ja stressi	19
2.5	Työmäärän vaikutukset hyvinvointiin	22
2.6	Työturvallisuuden merkitys työhyvinvoinnin kannalta	24
2.7	Osaamisen kehittäminen.....	26
3	Aiempia tutkimuksia maatalousyrittäjien työhyvinvoinnista	28
3.1	Työssä jaksaminen.....	28
3.2	Työkyky	30
3.3	Henkinen kuormittuminen ja stressi	32
3.4	Työmäärän ja kuormituksen hallintakeinot	33
4	Mitä ovat arvot ja asenteet?	35
4.1	Arvot	35
4.2	Asenteet	36
4.3	Arvojen ja asenteiden vaikutukset työhyvinvointiin	37
4.4	Eri-ikäisten arvot ja asenteet.....	38
5	Menetelmät ja aineisto.....	40
5.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	40
5.2	Tutkimusmenetelmä	41

	2
5.3 Kyselylomakkeen laatiminen.....	42
5.4 Aineiston keruu ja analysointi	47
5.4.1 Tutkimusaineiston hankinta	47
5.4.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	50
5.4.3 Tutkimusaineiston analysointi.....	51
6 Tutkimustulokset.....	54
6.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot	54
6.2 Arvot	64
6.3 Asenteet	74
6.4 Avoimet kommentit työhyvinvoinnista.....	104
7 Johtopäätökset.....	106
7.1 Yleiset johtopäätökset.....	106
7.2 Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin liittyviä arvoja	106
7.3 Maatalousyrittäjien asenteita työhyvinvointia kohtaan	109
7.4 Maatalousyrittäjien halukkuus osaamisen kehittämiseen	115
8 Pohdinta.....	116
Lähteet	124
Liitteet.....	136
Liite 1. Saatekirje	136
Liite 2. Kyselylomake	137
Liite 3. Arvoihin liittyviä tunnuslukuja.....	144
Liite 4. Arvoihin liittyvät keskiarvot sukupolvittain.....	145
Liite 5. Asenteisiin liittyviä tunnuslukuja.....	147
Liite 6. Asenteisiin liittyvät keskiarvot sukupolvittain.....	148
Liite 7. Kruskal- Wallis- testit arvo- ja asenneasteikoille (ikä).....	151
Liite 8. Cronbachin alfan reliabiliteettikertoimet.....	153

Liite 9. Maatalousyrittäjien kokema kohtuullinen työ määrä.....	154
---	-----

Kuviot

Kuvio 1. Viljelijöiden lukumäärä yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla ikäryhmittäin, kuvio on mukailtu Luonnonvarakeskuksen tilastotietokannasta	11
Kuvio 2. Maatalousyrittäjän hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	12
Kuvio 3. Maatalousyrittäjän työkyky esitettynä työkykylaston muodossa	15
Kuvio 4. Keski-Suomen MYEL-vakuutetut maatalousyrittäjät ja työterveyshuoltoon kuulumisen 31.12.2015 sekä vuosiloma- ja sijaisaputilastot 31.12.2015.	19
Kuvio 5. Maatalousyrittäjien vähintään neljän päivän poissaoloon johtaneet työtapaturmat vuosina 2000–2014.....	25
Kuvio 6. Maatalousyrittäjien työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä	29
Kuvio 7. Opinnäytetyön toteutus 2016–2017	41
Kuvio 8. Vastajien koulutustausta sukupolvittain (N=141)	57
Kuvio 9. Päätuotantosuunnat (N=131).....	59
Kuvio 10. Kyselyyn vastanneiden tilakoko peltopinta-alan (ha) mukaan	60
Kuvio 11. Maatalousyrittäjän oma työskentely (N=131)	61
Kuvio 12. Kiinnostuneisuus omasta ja perheen hyvinvoinnista (N=131).....	65
Kuvio 13. Arvostus työhyvinvoinnin edistämiseen (N=131)	66
Kuvio 14. Halukkuus tehdä juuri tätä työtä (N=131).....	67
Kuvio 15. Työn ja läheisten ihmissuhteiden yhteensovittaminen (N=131)	68
Kuvio 16. Työkyvyn ylläpitämisen tärkeys (N=131).....	69
Kuvio 17. Halu kehittää ammatillista osaamista (N=131)	71
Kuvio 18. Osaamisen päivittämisen pitäminen tärkeänä (N=131)	72
Kuvio 19. Työympäristön riskien ja vaarojen tunnistaminen (N=131).....	73
Kuvio 20. Omista voimavaroista huolehtiminen (N=131).....	75
Kuvio 21. Työn innostavuus ja kiinnostavuus (N=131)	76
Kuvio 22. Työn ilon kokemus (N=131).....	77
Kuvio 23. Työn imun kokemus (N=131)	78
Kuvio 24. Työn kokeminen mielekkääksi (N=131)	79
Kuvio 25. Kokemus omaan työhön liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista (N=131)	80

Kuvio 26. Kokemus oman työn tarkoituksellisuudesta (N=131)	81
Kuvio 27. Puolisolta ja muilta läheisiltä ihmisiltä saatu tuki (N=131)	82
Kuvio 28. Palautumisesta ja rentoutumisesta huolehtiminen (N=131).....	83
Kuvio 29. Riittävästä unensaannista huolehtiminen (N=131).....	84
Kuvio 30. Terveellisen ruokavalion noudattaminen (N=131)	85
Kuvio 31. Liikunnasta huolehtiminen vapaa-ajalla (N=131).....	86
Kuvio 32. Riskeihin ja vaaratilanteisiin varautuminen ennalta (N=131).....	87
Kuvio 33. Tarvittavien henkilösuojainten käyttäminen (N=131)	88
Kuvio 34. Automaation ja tekniikan lisääminen työhyvinvoinnin edistämiseksi (N=131).....	89
Kuvio 35. Yhteistyön tekeminen muiden yrittäjien kanssa (N=131).....	90
Kuvio 36. Yhteistyön mahdollisuuksien harkinta (N=131)	91
Kuvio 37. Halukkuus töiden ulkoistamiseen (N=131)	92
Kuvio 38. Kiinnostuneisuus työhyvinvointiin liittyvään koulutukseen (N=131).....	93
Kuvio 39. Tilan ulkopuolisen avun pyytämishalukkuus (N=131).....	96
Kuvio 40. Ammatillisen kuntoutuksen hyödyntäminen (N=131).....	100
Kuvio 41. Halukkuus saada lisätietoa tuetuista lomista tai ammatillisesta kuntoutuksesta (N=131).....	101
Kuvio 42. Halukkuus saada lisätietoa Maaseudun tukihenkilöverkosta (N=131)	103

Taulukot

Taulukko 1. Arvoja mittaavat kysymykset Schwartzin arvomallien mukaan	45
Taulukko 2. Asenteita mittaavat kysymykset.....	46
Taulukko 3. Kyselyyn vastanneet seutukunnittain (N=131).....	55
Taulukko 4. Vastaajien taustatiedot.....	56
Taulukko 5. Vakituisten palkattujen työntekijöiden määrä (N=131)	63
Taulukko 6. Ulkopuolisen työvoiman käytettävyyys tarvittaessa (N=131).....	63
Taulukko 7. Maatalousyrittäjien kokema kohtuullinen työmäärä sukupolvittain (N=125).....	94
Taulukko 8. Työterveyshuoltoon kuuluminen (N=131)	98

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Arvot	ovat käsityksiä tai uskomuksia jostakin toivottavasta yleisluontoisesta toimintatavasta tai päämäärästä (Helkama, Myllyniemi, Liebkind, Ruusuvuori, Lönnqvist, Hankonen, Mähönen, Jasinskaja-Lahti & Lipponen 2015, 356).
Asenteet	ovat melko pysyviä, opittuja, positiivisia tai negatiivisia suhtautumis- tai arviointitapoja (Vilkkö-Riihelä 1999, 726).
Suuret ikäluokat	on sukupolvi, jonka jäsenet ovat syntyneet ennen X-sukupolvea. Tässä yhteydessä suurilla ikäluokilla tarkoitetaan ennen vuotta 1960 syntyneitä.
Työhyvinvointi	on kokonaisuus, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista (Työhyvinvointi n.d).
Työkyky	on kokonaisuus, joka muodostuu toimintakyvystä, terveydestä, arvoista, asenteista, motivaatiosta, työoloista, työn sisällöstä ja organisoinnista, työyhteisöstä ja johtamisesta. Työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunta, toimintaympäristö, eri sidosryhmät ja läheiset ihmiset. (Tietokortti 18 - Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki 2010, 1.)
Työn ilo	on työssä viihtymistä, työn kokemista mielekkääksi ja työstä nauttimista (Työn ilo n.d).
Työn imu	tarkoittaa työhön liittyvää innostusta ja iloa sekä myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Työn imu n.d).
X-sukupolvi	on sukupolvi, jonka jäsenet ovat syntyneet noin vuosina 1960-1980 (X-sukupolvi 2016).
Y-sukupolvi	on sukupolvi, jonka jäsenet ovat syntyneet noin vuosina 1980-2000 (Y-sukupolvi 2016).

1 Johdanto

1.1 Maatalouden toimintaympäristön haasteet maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin kannalta

Työhyvinvointi on nykyisin todella ajankohtainen aihe työelämässä kaikilla aloilla. Maatalousyrittäjien työssä jaksamisesta puhutaan paljon eri tiedotusvälineissä ja heidän työhyvinvoinnistaan ollaan huolissaan. Maatalousalalla kiireisen työtahdin ja suuren työmäärän lisäksi heikko kannattavuus, erilaiset toimintaympäristön muutokset ja alan byrokratia sekä epävarmuus tulevaisuudesta vaikuttavat maatalousyrittäjien hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Leppälä, Suutarinen & Sinisalo 2008a, 95; Maatilojen kehitysnäkymät 2020. 2014; Mastrohankkeen (2008–2011) loppuraportti 2011, 41–42). Ulkoisen toimintaympäristön aiheuttamien huolien ja henkisen kuormituksen lisäksi maataloustyöstä aiheutuu viljelijöille myös paljon fyysistä kuormitusta, mikä voi pitkään jatkuessaan aiheuttaa erilaisia rasitusvammoja sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Ammattitaudit ja työkyvyn heikkeneminen lisäävät työkyvyttömyyttä ja ennen aikaista eläköitymistä. (Leppälä 2016, 23; Karttunen 2014, 15; Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 27–28.)

Maatalouden tuotantorakenne on muuttunut lähivuosina siten, että kasvinviljelytilojen määrä on lisääntynyt ja kotieläintilojen määrä on samalla vähentynyt (Väre 2015, 15–16). Kuhmosen (2012, 7) mukaan suuri osa kotieläintuotannon lopettaneista tiloista jatkaa kuitenkin kasvinviljelyä, koska se mahdollistaa kotieläintuotantoa paremmin työskentelyn toisella työnantajalla. Monet maatalousyrittäjät suunnittelevat myös erilaisten sivuelinkeinojen tai muun yritystoiminnan mahdollisuutta (Rantamäki-Lahtinen 2009, 7; Kuhmonen 2012, 8). Maatilojen ja maatalousyrittäjien määrä on Suomessa vähentynyt, mutta tilojen yksikkökoot ovat kasvaneet. Teknologian kehittymisen ja koneellistumisen ansiosta maatalousyrittäjän on mahdollista viljellä yhä suurempaa peltoalaa tai hoitaa suurempaa määrää eläimiä kuin aiemmin, mutta työmäärä yleensä lisääntyy tilakoon kasvaessa. Suomessa maatalousyritykset ovat yleisimmin yksityisessä omistuksessa olevia perhevilmeliä, joissa työvoimaa on saatavilla omista perheenjäsenistä, kuten puolisoista, lapsista ja omista tai puolison vanhem-

mista. Suurilla ja laajentavilla maatiloilla on kuitenkin tarve hankkia ulkopuolista työvoimaa työmäärän kasvaessa. (Suutarinen 2003, 14; Väre 2015, 14; Jokela 2016; Karttunen 2014, 21; Perkiö-Mäkelä, Hirvonen, Kinnunen, Koponen, Louhelainen, Mäitälä, Sipponen & Torpström 2016, 188.)

Maatalous luetaan osaksi luonnonvara-alan uutta käsitettä, biotaloutta. Biotalous toimialaan kuuluvat alkutuotannon ja jalostustoiminnan alat sekä valmiiden lopputuotteiden markkinat. Biotalous eri toimijat tuottavat ravintoa, energiaa, tuotteita ja palveluita hyödyntämällä uusiutuvia luonnonvaroja. Maatalouden ja maatalousyrittäjien hyvinvoinnin kannalta biotalouteen liittyvien liiketoimintamahdollisuuksien kehittämisellä voi olla monia positiivisia vaikutuksia. Maaseutualueiden elinvoimaisuus ja toimeentulomahdollisuudet sekä omavaraisuus paranevat, kun hyödynnetään esimerkiksi luontoon liittyviä palveluita, ravinteiden kierrätystä ja bioenergian tuotantoa paikallisesti. (Kestävää kasvua biotaloudesta – Suomen biotalousstrategia 2014, 5–6, 16–18; Luoma, Vanhanen & Tommila 2011, 21.) Uudenlaiset liiketoimintamallit voivat parantaa työhyvinvointia muun muassa keventämällä työn fyysistä kuormitusta ja työmäärää.

Biotalous voidaan tarkastella neljästä eri näkökulmasta, joita ovat taloudellinen, teknologinen, ekologinen ja sosiaalinen näkökulma. Kaikista näistä näkökulmista voidaan löytää yhtymäkohtia maatalousyrittäjien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Taloudellinen näkökulma vaikuttaa työhyvinvointiin ja henkiseen hyvinvointiin esimerkiksi siten, että yrittäjän henkilökohtainen talous on kunnossa ja yritystoiminta on kannattavaa. Teknologisilla ratkaisuilla voidaan vaikuttaa työssä jaksamiseen vähentämällä fyysistä kuormitusta muun muassa automaatiolla, apuvälineiden käytöllä ja sitä kautta työskentelytapojen ja työmäärän kevenemisellä. Teknologisiin haasteisiin kuuluvat esimerkiksi koneiden ja laitteiden turvallinen käyttö eli työturvallisuuden huomiointi ja erilaisten turvallisuusriskien tunnistaminen. (Yliselä 2009, 6-7.)

Biotalous näkökulmista ekologiseen kestävyys vaikuttaa maatalousyrittäjän oman työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, sillä hyvinvoiva maatalousyrittäjä jaksaa huolehtia myös ympäristöstään ja harjoittaa maanviljelyä ekologisesti kestäville tavoille. Maataloustuotanto on riippuvainen luonnon tuottokyvystä ja sen ekosysteemien toiminnasta, joten on tärkeää pyrkiä minimoimaan tuotannon aiheuttamia hai-

tallisia ympäristövaikutuksia. Näin ollen maatalousyrittäjien osaamisen ja ympäristötietoisuuden lisääminen voivat vaikuttaa positiivisesti ekologiseen kestävyYTEEN (Aakkula, Jokinen, Lankoski & Nokkala 2002, 56.)

Sosiaaliseen näkökulmaan kuuluvat muun muassa ihmisten arvot, asenteet, toimintatavat ja motivaatio, jotka ovat niin sanottuja inhimillisiä tekijöitä. Ihmisen omalla ja muiden toiminnalla on merkittävä vaikutus hyvinvointiin. Maatilan tärkein resurssi ja tuotannontekijä on hyvinvoiva, ammattitaitoinen ja työkykyinen maatalousyrittäjä tai yrittäjäpariskunta, jota ilman yritys ei toimi. Maatilan toiminnan laadun ja jatkuvuuden kannalta on tärkeää, että maatalousyrittäjä voi hyvin ja jaksaa tehdä työtään. (Maatalousyrittäjä – tilan tärkein voimavara 2014; Leppälä ym. 2008a, 95.) Petäjäniemen (2007, 3) mukaan menestyvältä maatalousyrittäjältä edellytetään vahvaa halua ja uskoa yrittämiseen sekä riittävää ammatillista osaamista ja johtamistaitoja. Menestyäkseen yrittäjän tulee myös visioida ja ennakoida tulevaisuutta sekä edistää itsensä ja perheensä hyvinvointia (mts. 3). Maatalousyrittäjillä työhyvinvoinnin edistämässä korostuu itsensä johtaminen sekä omat arvot, suhtautuminen ja asennoituminen terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin.

1.2 Opinnäytetyön tausta ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön aiheena oli keskisuomalaisten maatalousyrittäjien arvot ja asenteet liittyen heidän omaan työhyvinvointiinsa ja sen edistämiseen. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat maidon- ja nautanlihantuotantoa sekä kasvinviljelyä harjoittavien tilojen maatalousyrittäjät. Opinnäytetyöllä pyrittiin kartoittamaan, onko eri-ikäisillä maatalousyrittäjillä erilaisia arvoja, asenteita ja näkemyksiä työhyvinvoinnista. Eri sukupolvet jaettiin tutkimuksessa suuriin ikäluokkiin sekä niin sanottuihin X- ja Y-sukupolviin, joiden mahdollisia arvo- ja asenne-eroavaisuuksia pyrittiin havainnoimaan kyselytutkimuksen avulla. Lisäksi kartoitettiin maatalousyrittäjien motivaatiota ja kiinnostusta hankkia itselleen lisää osaamista ja siten satsata omaan työhyvinvointiinsa.

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Jyväskylän ammattikorkeakoulun Biotalousinstituutin hallinnoima Menestyvä keskisuomalainen nautakarjatila- hanke (Meka). Hanke

toimii ajalla 1.11.2015-31.10.2018 ja hankkeen kohderyhminä ovat keskisuomalaiset maidon- ja naudanlihantuottajat sekä rehukasvien viljelijät. Yksi hankkeen neljästä osatavoitteesta on se, että maatalousyrittäjät jaksavat työssään ja ovat hyvinvoivia. (MEKA- hanke 2015.) Näin ollen opinnäytetyön aiheeksi nousi juuri maatalousyrittäjien työhyvinvointi. Meka- hankkeen työntekijöiltä tuli ehdotuksia aihealueeksi ja alkuperäisenä ideana oli tutkia X- ja Y-sukupolven eroavaisuuksia heidän työhyvinvoinnissaan. Suunnitteluvaiheessa mukaan tulivat myös työhyvinvointiin liittyvät arvot ja asenteet sekä suuret ikäluokat. Lisäksi aiheen valinnassa vaikutti suuresti oma kiinnostuneisuus työhyvinvointiin liittyviä asioita kohtaan sekä aiheen ajankohtaisuus.

Maatalousyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu paljon aiemminkin, mutta usein tutkimuskohteena on ollut muun muassa työkyky, työssä jaksaminen, työn fyysinen tai henkinen kuormittavuus ja stressi. Tämänkaltaista tutkimusta, jossa tutkitaan eri sukupolvien työhyvinvointiin liittyviä arvoja ja asenteita, ei tiettävästi vielä ole tehty. Aiemmin tehtyjen tutkimusten mukaan maatalousyrittäjillä on keskimäärin alhaisempi työkyky ja enemmän tuki- ja liikuntaelinsairauksia kuin muiden alojen työntekijöillä (Kallioniemi 2009, 8; Perkiö-Mäkelä ym. 2016, 17). Tämän vuoksi oli mielenkiintoista selvittää, ovatko maatalousyrittäjät kiinnostuneita huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan ja työkyvystään. Toisaalta työtyytyväisyyden on useissa tutkimuksissa osoitettu olevan pienyrittäjillä keskimäärin parempi kuin palkkatyötä tekeville työntekijöillä. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat yrittäjillä muun muassa itsenäinen työ, jota on mahdollisuus säädellä sekä mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan ja tehdä kiinnostavia työtehtäviä. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 13, 17.)

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, miten keskisuomalaiset maatalousyrittäjät suhtautuvat työhyvinvointiinsa. Kunkin yksilön arvoihin ja asenteisiin voi olla vaikea vaikuttaa, mutta lisäämällä tietoisuutta hyvinvointiin liittyvistä asioista, voidaan edistää maatalousyrittäjien työssä jaksamista. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tutkimustuloksia, joiden perusteella on jatkossa mahdollista suunnitella työhyvinvointiin liittyvää tiedostusta, neuvontaa ja koulutusta. Edellä mainittuja toimenpiteitä tulisi kohdistaa niille maatalousyrittäjille, joiden työhyvinvoinnin ja jaksamisen oletetaan olevan heikentynyt tai vaarassa heikentyä eniten.

2 Maatalousyrittäjien työhyvinvointi

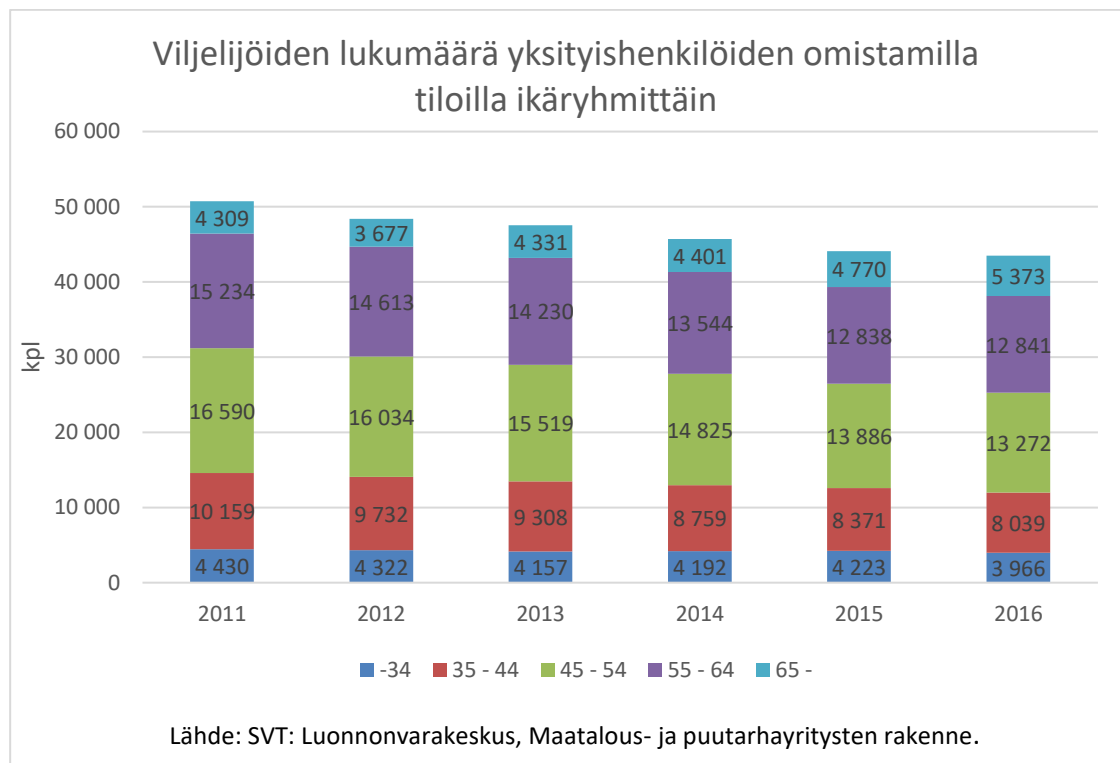
2.1 Maatalousyrittäjyys Suomessa

Maatalousyrittäjän eläkelain (L 1280/2006) mukaan maatalousyrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka harjoittaa maatilataloutta vähintään viiden hehtaarin kokoisella viljelmällä. Lain (L 1280/2006) mukaan maatalousyrittäjäksi määritellään myös työsuheteetta ammattimaista kalastusta harjoittava henkilö tai poronhoitaja, joka tekee poronhoitotyötä omaan, perheenjäsenensä tai paliskunnan lukuun. Maatalousyrittäjän eläkelain (L 1280/2006) mukaan myös perheenjäsen tai maatalousyrittäjän kanssa yhteisessä taloudessa avioliittomaisissa olosuhteissa elävän henkilön voidaan katsoa olevan maatalousyrittäjä, jos hän tekee jotakin edellä mainituista töistä eli harjoittaa maatilataloutta, toimii ammattikalastajana tai poronhoitajana. Maatalousyrittäjänä pidetään myös henkilöä, joka harjoittaa edellä mainittuja töitä osakeyhtiössä tai muussa yhteisössä. (L 1280/2006.) Tässä opinnäytetyössä käsitellään maatalousyrittäjyyttä ainoastaan maatilatalouden harjoittamisen osalta, joten ammattikalastus ja poronhoito jäävät työn rajauksessa aihealueen ulkopuolelle.

Luonnonvarakeskuksen tilastotietokannan mukaan vuonna 2016 Suomessa oli 50 388 maatalous- ja puutarhayritystä, joka oli noin 600 yritystä vähemmän kuin vuonna 2015. Viljelijöiden lukumäärä yksityishenkilöiden omistamilla maatioilla oli 43 491 viljelijää vuonna 2016. Käytössä olevaa maatalousmaata tiloilla oli keskimäärin 45 hehtaaria ja tilojen keskikoko oli kasvanut hehtaarilla edellisestä vuodesta. Suurin osa (noin 86 %) maatioista oli perhevilmelmää ja maatalousyhtymiä oli kahdeksan prosenttia. Noin kolme prosenttia tiloista oli perikuntia ja alle kaksi prosenttia oli osakeyhtiöitä. (Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2016. 2017; Viljelijöiden lukumäärä yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla n.d.)

Yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla viljelijöiden keski-ikä oli 52 vuotta vuonna 2016. Maatalousyrittäjien keski-ikä on noussut, sillä vuonna 2010 viljelijöiden keski-ikä on ollut 50,2 vuotta. Vuonna 2015 yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla viljelijöistä alle 43-vuotiaita oli neljäsosa (25%), 43–59-vuotiaita oli puolet (50 %) ja yli 59-vuotiaita oli neljäsosa (25%). (Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2016. 2017;

Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2015. 2016; Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2014. 2015.) Seuraavassa kuviossa on havainnollistettu viljelijöiden lukumääriä yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla ikäryhmittäin (ks. kuvio 1).



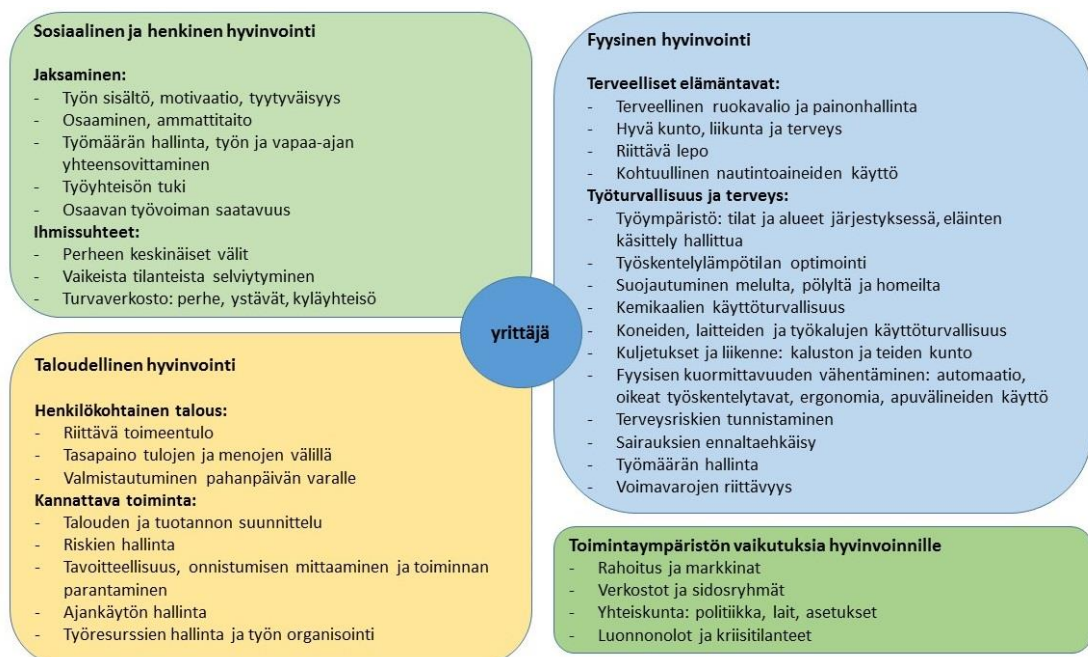
Kuvio 1. Viljelijöiden lukumäärä yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla ikäryhmittäin, kuvio on mukailtu Luonnonvarakeskuksen tilastotietokannasta (Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2016. 2017).

2.2 Työhyvinvointi ja työkyky

Juuti ja Salmi (2014, 35) toteavat, että työhyvinvoinnille on olemassa hyvin paljon erilaisia määritelmiä ja käsitteitä, jotka pyrkivät kuvaamaan ilmiötä joko kielteisestä tai positiivisen myönteisestä näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista (Työhyvinvointi n.d). Työhyvinvointia voidaan Auran ja Ahosen (2016, 15) mukaan tarkastella ilmiönä, johon sisältyvät ihmisen

nykyinen työkyky, työn ja vapaa-ajan tasapainoisuus sekä työn tuloksellisuus. Kalli-oniemen (2009, 63) mukaan maatalousyrittäjän työhyvinvoinnin perustana on, että osaaminen ja työtehtävät kohtaavat omassa työssä. Sopivan haasteellinen työ voi tarjota tekijälleen onnistumisen iloa. Yrittäjän työhyvinvointia lisäävät myös omat vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin. (Mts. 63.)

Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttaa hyvin moni eri tekijä, kuten toimintaympäristö, mutta myös yrittäjän oma fyysinen, henkinen ja taloudellinen hyvinvointi (ks. kuvio 2). Fyysiseen hyvinvointiin kuuluvat terveelliset elämäntavat sekä työturvallisuus ja terveys (Yliselä 2009, 6–7.) Terveellisillä elintavoilla on terveyttä, hyvinvointia ja työkykyä edistävä vaikutus. Monipuolinen ja tasapainoinen ravinto, kuntoa ylläpitävä liikunta, riittävä lepo ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluvat terveellisiin elintapoihin, joihin maatalousyrittäjä voi itse vaikuttaa. (Kinnunen & Pethman 2009, 35–36.) Kinnunen ja Pethman (2009, 35) toteavat, että tutkimusten mukaan maatalousyrittäjät harrastivat selvästi vähemmän kuntoliikuntaa ja olivat useammin ylipainoisia kuin muiden alojen työntekijät keskimäärin. Maatalousyrittäjien tupakointi ja alkoholin nauttiminen humalaan asti oli kuitenkin muihin suomalaisiin työssäkäyviin nähden vähäisempää. (mts. 35).



Lähde: Yliselä 2009, 6-7, ProAgria Keskusten Liitto.

Kuvio 2. Maatalousyrittäjän hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Yliselä 2009, 6-7).

Sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin kuuluvat läheiset ihmissuhteet ja työssä jaksaminen (Yliselä 2009, 6–7). Ihmissuhteiden vaikutus hyvinvointiin on hyvin merkitsevä, sillä maataloilla yrittäjäperhe sekä työskentelee että viettää vapaa-aikaansa yhdessä. Lehtosen ja Yliselän (2009, 12) mukaan suhteet läheisiin ihmisiin, henkilökohtainen elämäntilanne ja kyky käsitellä vaikeuksia vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Jokaiselle tulee joskus eteen vaikeuksia ja kriisejä, jotka lisäävät henkistä kuormittumista. Työssä jaksamiseen vaikuttavat muun muassa motivaatio tehdä työtä, työn sisältö, ammattitaito, työmäärän hallinta sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen (Lehtonen & Yliselä 2009, 12–13; Yliselä 2009, 6–7.)

Maatalousyrittäjän työhyvinvoinnilla on myös taloudellisia vaikutuksia, kuten yrityksen kannattavuuden ja kilpailukyvyn paraneminen. Kun yrittäjällä on työmotivaatiota ja hän on tyytyväinen työhönsä, pienenevät sairauspoissaoloista, työkyvyttömyydestä ja työtapaturmista aiheutuvat kustannukset. (Pietilä & Lahdensaari-Nätt 2010, 3.) Hyvä taloudellinen tilanne sekä toimivat ihmissuhteet, kuten perhe ja ystävät, voivat lisätä maatalousyrittäjän työhyvinvointia (Kinnunen, Heikkonen, Kotilainen, Mäitälä & Torpström 2016, 6). Työhyvinvoinnin edistämiseen on olemassa erilaisia keinoja, kuten ammatillisen osaamisen, työolojen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen sekä työterveyshuoltoon kuuluminen. (Työhyvinvointi n.d.)

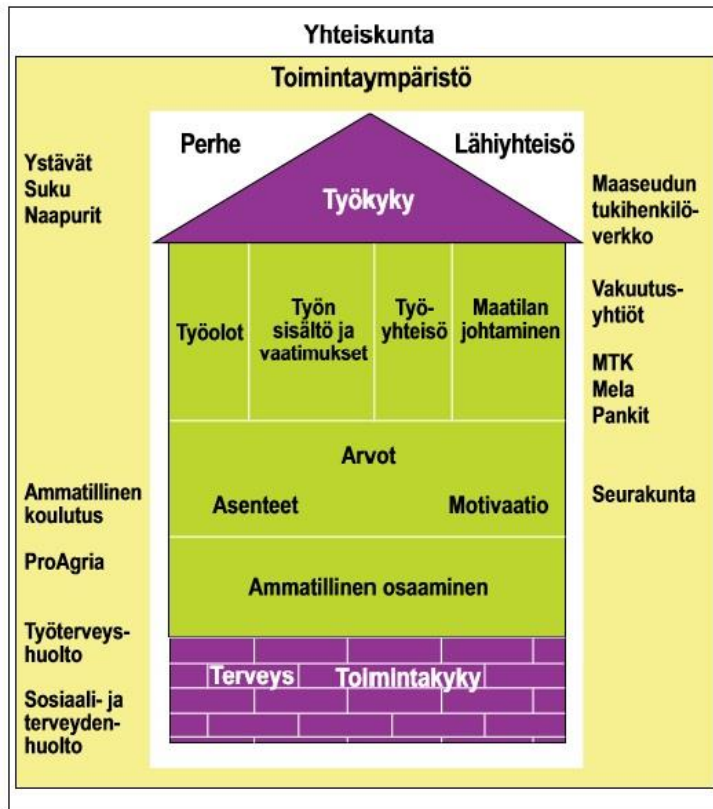
Maatalousyrittäjän työhyvinvointiin liittyen ei ole olemassa juurikaan virallisia määräyksiä tai säädöksiä. Yrittäjien ja yrittäjäperheen työ on itsenäistä, mutta yrityksen työllistäessä muita henkilöitä, on huomioitava muun muassa Työaikalaki (L 605/1996) ja Työturvallisuuslaki (L 738/2002). Työaikalaki (L 605/1996) suojaa työntekijän oikeuksia esimerkiksi työaikojen suhteen, mutta yrittäjää itseään tämä ei koske (L605/1996). Näin ollen maatalousyrittäjät saavat itse työskennellä työaikaista välittämättä. Työturvallisuuslaki (L 738/2002) ei myöskään periaatteessa koske yrittäjää, jollei hänellä ole yrityksessään työntekijöitä. Maatalousyrittäjä voi kuitenkin kuulua Työturvallisuuslain piiriin, jos hän toimii työnantajana tai tekee urakointityötä jollakin toisella maatilalla, jolla on työsuhteessa olevaa palkattua työvoimaa. (L738/2002; Eskola 2009, 63.) Työturvallisuuden huomioiminen on silti erittäin tärkeää, koska maatalous on hyvin riskialtis toimiala. Turvallisuusasioita on hyvä miettiä

ja riskeihin varautua, koska tilalla työskentelee hyvin usein myös muiden ammattiryhmien edustajia, kuten esimerkiksi seminologeja, tuotantoneuvoja, eläinlääkäreitä ja tarkastajia.

Työkykyyn liittyvät olennaisesti terveydentila, toimintakyky, arvot, asenteet ja osaaminen sekä työympäristö ja työyhteisö. Työkyky vahvistuu, jos työ koetaan mielekkäänä ja työ vastaa osaamista ja odotuksia. Vaikka ihminen olisi fyysisten ominaisuuksiensa puolesta työkykyinen, hänen arvonsa, asenteensa ja motivaatioonsa liittyvät ongelmat voivat heikentää työkykyä. Sama pätee myös toisin päin, työkyky voi fyysisesti huonokuntoisella olla hyvä, jos hänen arvonsa, asenteensa, motivaationsa sekä työn vaatimukset ovat tasapainossa. (Aura & Ahonen 2016, 15; Tietokortti 18 - Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki 2010, 1; Kunnossa kaiken ikää – Työkyky 2013.)

Maatalousyrittäjän työkykyyn vaikuttavat hyvin monet eri asiat ja toimijat (ks. kuvio 3). Niin sanotussa työkykytalossa on neljä kerrosta, joista ensimmäisessä on kaiken perustana yrittäjän terveys ja toimintakyky. Toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen ja kolmannessa kerroksessa asenteet, arvot ja motivaatio. Työkykytalon neljänteen kerrokseen vaikuttavat työolot sekä työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja johtaminen. Työkykytalon ulkopuolella on muita maatalousyrittäjän työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, kuten perhe, sukulaiset, naapurit ja ystävät sekä eri sidosryhmiä, joilta voi saada tukea ja neuvoja yritystoimintaan ja omaan työhyvinvointiin liittyen. (Tietokortti 18 - Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki 2010, 1–2.)

Maatalousyrittäjän TYÖKYKY



Kuvio 3. Maatalousyrittäjän työkyky esitettyä työkykytalon muodossa (Tietokortti 18 - Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki 2010, 1).

2.3 Työhyvinvointia edistäviä sidosryhmiä

Maatalousyrittäjien työhyvinvointia ja työkykyä edistävät monet eri tahot ja toimijat, joita ovat esimerkiksi Mela (Maatalousyrittäjien eläkelaitos), ProAgria, työterveys-huolto, lomituspalvelut, MTK (Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto) ja Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry sekä Maaseudun tukihenkilöverkko (Työhyvinvoinnin top 10 2016; Tietokortti 18 – Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki 2010, 2). Ottamalla yhteyttä näihin tahoihin, maatalousyrittäjä voi saada neuvoja, opastusta ja tukea omaan työssä jaksamiseensa. Edellä mainittujen toimijoiden lisäksi ympäri Suomea on toteutettu ja toteutetaan paljon erilaisia työhyvinvointia edistäviä kehittämiss-hankkeita.

Mela toimii maatalousyrittäjien eläkelaitoksena, mutta huolehtii myös maatalousyrittäjien ja apurahansaajien hyvinvoinnista sosiaaliturvan ja asiantuntevien palveluiden avulla. Mela hoitaa asiakkaidensa vakuutuksia, sairauspäivärahaa, maatalouslomitusta, luopumistukea ja antaa tarvittaessa opastusta työturvallisuuteen liittyvistä asioista. (Tietoa Melasta 2016.) Mela on laatinut maatalousyrittäjille työhyvinvointiohjelman, jonka tavoitteena on muun muassa edistää yrittäjien irrottautumista työstään terveinä, niin lomalle kuin eläkkeelle. Työhyvinvointiohjelma jatkuu vuoteen 2025 saakka ja sen avulla on tarkoitus nostaa yrittäjien eläkeikää, saada kaikki maatalousyrittäjät työterveyshuollon asiakkaiksi sekä vähentää tapaturmien ja uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrää. (Melan työhyvinvointiohjelma 2016.)

MTK:n tavoitteena on edistää jäsentensä taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia (Voi hyvin työssä 2016). MTK kehittää muun muassa lomituspalveluja, työterveyshuoltoa ja kuntoutusta yhdessä valtionhallinnon, Melan, Työterveyslaitoksen ja muiden sidosryhmien kanssa. MTK on myös mukana kehittämässä Maaseudun tukihenkilöverkkoa, jonka avulla voidaan auttaa maatalousyrittäjiä jaksamaan työssään. (Tietokortti 18 – Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki 2010, 2.) **Maaseudun tukihenkilöverkko** tarjoaa tukea maatalousyrittäjille puhelimitse, sähköpostitse tai tukihenkilön voi halutessaan tavata henkilökohtaisesti. Tehtävään koulutetuille, vapaaehtoisille tukihenkilöille voi kertoa huoliaan anonyymisti ja luottamuksellisesti. (Tukihenkilöverkon toiminta n.d.)

ProAgria tarjoaa palveluja ja neuvontaa maatalouden ja yritystoiminnan suunnitteluun, seurantaan ja kilpailukyvyn kehittämiseen. Suomenkielisten alueellisten ProAgria Keskusten lisäksi ProAgria-ryhmään kuuluvat ruotsinkieliset ProAgria Keskukset, ProAgria Maatalouden Laskentakeskus Oy, ProAgria Svenska Lantbrukssällskapetens Förbund, Faba, Valio Oy Alkutuotanto ja ProAgria Keskusten Liitto. (Tietokortti 18 – Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki 2010, 2; Tietoa ProAgriasta n.d.)

ProAgrian Voimavarariihestä voi saada asiantuntijan neuvoja vaikeissa tilanteissa, kuten avioeron, kuoleman, onnettomuuden tai tulipalon kohdatessa. Voimavarariihi auttaa myös sukupolvenvaihdoksia, maksuvaikeuksia tai tuotantosuunnan muutoksia koskevilla ongelmatilanteissa. (Voimavarariihi näyttää suuntaa muutoksessa n.d.)

Maatalousyrittäjän on hyvä liittyä **työterveyshuollon** asiakkaaksi, vaikka se on yrittäjälle vapaaehtoista. Työterveyshuollon kautta yrittäjät saavat tukea työssään jaksami-

seen, työkyvyn ylläpitoon, työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyyn ja lisäksi on olemassa mahdollisuus osallistua ammatilliseen kuntoutukseen. (Maatalousalan työterveyshuolto n.d; Kinnunen & Eskola 2009, 55.) Maatalousyrittäjät voivat hankkia työterveyshuollon palveluita joko paikallisesta terveyskeskuksesta tai yksityisiltä palveluntuottajilta. Maatalousyrittäjien työterveyshuoltoon liittyvän henkilön tulee olla iältään 18–67-vuotias ja vakuutettu maatalousyrittäjän eläkelain (MYEL) mukaisesti. (Työterveyshuolto 2016.) Useimmille maatalousyrittäjille MYEL-vakuutus on pakollinen, mutta vakuutuksen voi ottaa myös vapaaehtoisesti, jos yrittäjä ei kuulu pakollisen vakuutuksen piiriin (Eläkevakuutus 2015). Vuoden 2015 lopussa Keski-Suomessa on ollut 3 280 MYEL-vakuutettua maatalousyrittäjää, joista naisia on ollut 1 058 ja miehiä 2 222 (Kuntatilastot n.d).

Kinnusen ja muiden (2016, 21) mukaan MYEL-vakuutetuista maatalousyrittäjistä noin kolmanneksella on maataloustyön lisäksi muu työsuhde. Tällöin työnantajalla on velvollisuus järjestää työsuhteessa olevalle työntekijälleen työterveyshuolto. Osa-aikainen tai sivutoiminen maatalousyrittäjä voi hankkia itselleen lisäksi maatalousyrittäjän työterveyspalvelut, koska maatalousalan erityispiirteitä ja riskejä ei välttämättä huomioida toisen työnantajan työterveyshuoltopalveluissa. (Mts. 21.) MYEL-vakuutuksen piiriin kuuluville maatalousyrittäjille on olemassa myös tapaturma- ja ammattitautilain mukainen vakuutus (MATAL), jolla korvataan maatalousyrittäjän työssä ja työhön liittyvissä tietyissä olosuhteissa sattuneet tapaturmat sekä näistä töistä tai työhön liittyvistä olosuhteista aiheutuneet ammattitaudit (Tapaturma- ja ammattitautivakuutus 2016).

Lomituspalvelut ovat osaltaan parantaneet maatalousyrittäjien hyvinvointia. Maatalousyrittäjillä perheenjäsenineen tulee olla maatalousyrittäjien eläkelain mukainen pakollinen MYEL-vakuutus ja yrittäjän tulee osallistua päivittäiseen kotieläinten hoitotyöhön, jotta voi kuulua lomituspalveluiden piiriin (Lomituspalvelut 2016). Tuotantoeläinten määrä vaikuttaa myös lomituspalveluiden saatavuuteen, koska tilalla tulee olla vähintään kuusi kotieläinyksikköä. Yhdellä kotieläinyksiköllä tarkoitetaan nautakarjan osalta yhtä lypsylehmää, neljää emolehmää tai neljää muuta nautaa. Vuoden 2016 alusta alkaen ei pelkkää kasvinviljelyä harjoittavalla maatalousyrittäjällä ole oikeutta saada maatalouslomitusta tilalleen. (Lomituspalvelut 2016; Kotieläinyksiköt

2016.) Lomituspalveluihin kuuluu myös maksullinen sijaisapu, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi perhevapaisiin ja sairauden tai tapaturman aiheuttamaan työkyvyttömyyteen, mutta syyn on aina oltava tilapäinen. Sijaisapua voi saada välttämättömiin kotieläinten hoitotoihin ja sitä voi saada myös sivutoiminen maatalousyrittäjä. (Sijaisapu 2016.)

Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat myös loma-ajat, jolloin voi irrottautua tilan töistä. Jotta maatalousyrittäjä saa vuosilomaa, hänen täytyy olla MYEL- vakuutettu ja maataloutta tulee harjoittaa päätoimisesti. Lisäksi ehtona on se, että yrittäjällä tulee olla kotieläintuotantoa. Vuosilomaa on oikeus saada 26 päivää kalenterivuoden aikana. (Vuosiloma 2016.) Maatalousyrittäjillä on mahdollisuus hakea tuettuja lomiamia Maaseudun Terveys- ja Lomahuolto ry:ltä, joka järjestää lomiamia STEA:n (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus) avustuksilla. Tuettuja lomiamia voivat hakea vakituisesti Suomessa asuvat eri-ikäiset henkilöt, joilla ei muutoin olisi mahdollisuutta lomailuun. (Perustietoa tuetuista lomista n.d.)

Kuviossa 4. on esitetty tilastotietoa keskisuomalaisten maatalousyrittäjien kuulumisesta MYEL-vakuutuksen piiriin sekä työterveyshuoltoon liittyneiden vakuutettujen määrästä. Samassa kuviossa on esitetty maatalousyrittäjien vuosilomiin ja sijaisapuun liittyviä tilastotietoja.

Vakuutukset	ELY-keskukset Keski-Suomi	Vuosiloma, sijaisapu	Maakunnat Keski-Suomi
MYEL-vakuutettujen lukumäärä		Vuosiloma	
Miehet	2 222	Vuosilomaan oikeutetut	1 050
Naiset	1 058	Käyttäjät	1 017
Kaikki	3 280	Päivät	25 703
MYEL-vakuutettujen keski-ikä		Tunnit	158 546
Miehet	48,9	Päiviä/käyttäjä	25,3
Naiset	48,8	Tunteja/käyttäjä	156
Kaikki	48,8	Päivän pituus h/pv	6,2
MYEL-vakuutettujen työtulot keskimäärin, €/vuosi		Lomittajien työpäivät	23 582
Miehet	19 590	Sijaisapu	
Naiset	17 320	Käyttäjät	396
Kaikki	18 860	Päivät	16 469
MYEL-vakuutettujen työterveyshuolto		Tunnit	110 534
Liittyneet	1 451	Päiviä/käyttäjä	42
Liittyneet/Vakuutetut	44 %	Tunteja/käyttäjä	279
Vakuutetut tilat sekä keskimääräiset pelto- ja metsäalat		Päivän pituus h/pv	6,7
Tilojen lukumäärä	2 470	Sijaisavun käyttäjät/vuosiloman käyttäjät	39 %
Peltoala, ha	32	Lomittajien työpäivät	16 155
Metsäala, ha	89	Sijaisapupäivien osuus vuosilomapäivistä	64 %
Tilojen muutoksia EU-aikana			
Tilojen lukumäärä	-57 %		
Peltoala yhteensä	-4 %		

Kuvio 4. Keski-Suomen MYEL-vakuutetut maatalousyrittäjät ja työterveyshuoltoon kuulumisen 31.12.2015 sekä vuosiloma- ja sijaisaputilastot 31.12.2015 (Kuntatilastot n.d.; Lomitustilastot n.d).

2.4 Työn ilo, työn imu ja stressi

Työntekijän työhyvinvointiin ja **työn ilon** kokemukseen vaikuttavat monet eri tekijät. Kun omat voimavarat ja työn vaatimukset ovat tasapainossa, ihminen voi viihtyä työssään. Työn ilon kokemuksen kannalta työssä viihtyminen on tärkeää, jotta työntekijä voi nauttia työnsä tuloksista. Jos työntekijältä puuttuu innostus tehdä työtä, hänen tulisi miettiä, onko hän väärässä työssä tai kuormittuuko hän liikaa omasta työmäärästään. Työstä aiheutuva positiivinen stressi voi parhaimmillaan olla hyvin kannustava ja liikkeelle paneva voima, mutta se voi myös muuttua ylikuormituksen jälkeen negatiiviseksi suorituspaineeaksi. (Manka 2012, 144; Voimavarojen mitoitus 2013; Työhyvinvointia työstä 2013.)

Työn ilon kokemukseen vaikuttaa myös kunkin yksilön suhtautuminen työhön. Myönteinen suhtautuminen johtaa siihen, että työ tuntuu mielekkäältä ja itselle merkitykselliseltä. Myönteinen suhtautuminen lisää myös kokemusta oman työn arvosta ja

tärkeydestä sekä siitä, että omalla työllä on jokin tarkoitus. Lisäksi työ koetaan palkitsevaksi, jolloin omaa osaamista ja työtä halutaan kehittää. Työhönsä tyytyväisten ja työstään kiinnostuneiden henkilöiden on todettu kokevan vähemmän työkyvyn rajoitteita kuin henkilöt, jotka suhtautuvat työhönsä negatiivisesti ja kielteisesti. (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarelma-Thiel & Ilmarinen 2011, 233–234.)

Työn imulla tarkoitetaan positiivista, innostunutta ja motivoitunutta tilaa, johon kuuluu kolme ominaisuutta: tarmokkuus, uppoutuminen ja työlle omistautuminen. Tarmokas ihminen on sinnikäs, energinen ja haluaa panostaa työhönsä. Omistautumisella tarkoitetaan innostusta ja ammattiläisyyden tunnetta sekä oman työn kokemista merkitykselliseksi. Työhön uppoutuminen on työhön paneutumista ja keskittymistä, jota kutsutaan myös niin sanotuksi flow-tilaksi. Työn imua vahvistavat muun muassa vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn riittävä monipuolisuus ja haastavuus sekä mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä. Työn imun kokemus motivoi työntekijää ja se myös auttaa sitoutumaan työhön. (Manka & Manka 2016, 109; Työn imu n.d.) Hakasen (2011, 71) mukaan kunkin ihmisen yksilölliset voimavarat vaikuttavat siihen, kokeeko ihminen työssään työn imua. Väsymyksen tunteet, keskittymiskyvyn puute, kyyniset ajatukset ja työhön kyllästyminen ovat vastakohtia työn imulle (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 11; Hakanen 2011, 103).

Virtasen ja Sinokin mukaan (2014, 194) elämäntilanne vaikuttaa siihen, miten kukin henkilö kokee **stressin** ja reagoi siihen. Jotkut ovat alttiimpia stressille persoonallisten piirteidensä vuoksi. Tällaisia piirteitä ovat esimerkiksi liiallinen tunnollisuus, pessimistinen luonne ja joustamattomuus. Stressille altistavia piirteitä ovat myös heikko elämäntilanteen tunne, omien tarpeiden unohtaminen, luopuminen yksityiselämästä ja harrastuksista sekä työlle itse asetettu korkea vaatimustaso, johon omat voimavarat eivät riitä. (Mts. 194.)

Hyvin yleinen stressin aiheuttaja on kiire, joka johtuu liiallisesta työmäärästä tai vähäisestä työn organisoinnista. Nummelin (2008, 22) toteaa, että usein työaika pidettämällä pyritään hallitsemaan kiirettä. Työn aiheuttama kuormitus lisääntyy, jos liika työn tekeminen haittaa yksityiselämää ja perhettä. Jos työn ja yksityiselämän pystyy sovittamaan yhteen pitkien työaikojen kanssa ja on motivoitunut tekemään työtä, ei välttämättä stressaannu kovin helposti. (Mts. 22–23.)

Stressi aiheuttaa sekä psyykkisiä että fyysisiä oireita (Nummelin 2008, 75). Stressiä voidaan kokea monin tavoin, kuten kehon tuntemuksina ja muina yleisinä tuntemuksina sekä tunteiden ja tiedon käsittelyn tasoilla. Stressi ilmenee usein tyytymättömyytenä, huolestuneisuutena, rentoutumisen ja palautumisen vaikeutena, unihäiriönä, ärtyisyytenä ja ahdistuneisuutena. Keskittymiskyky ja muisti voivat heikentyä stressin seurauksena. (Stressin ilmenemismuodot 2013.) Stressiin liittyviä kehon tuntemuksia ovat esimerkiksi päänsärky, huimaus ja vatsavaivat. Pitkään jatkunut stressi johtaa lopulta työuupumukseen. (Juuti & Salmi 2014, 52, 55.) Työssään uupunut henkilö kokee yleisiä stressin oireita, kokonaisvaltaista väsymystä, kyynisyyttä ja henkilön itsetunto heikkenee (Nummelin 2008, 80; Jabe 2010, 58–59). Stressi voi aiheuttaa myös vakavia terveysongelmia. Sydän ja verenkiertoelimistö kuormittuvat liiallisen ja pitkään jatkuneen stressin seurauksena (Manka 2015, 39; Virtanen & Sinokki 2014, 193).

Eri ihmisillä on erilainen yksilöllinen hallinnan tunne, joten jokainen kokee uhat ja mahdollisuudet omalla tavallaan. Esimerkiksi jotkin työtehtävät tai työyhteisön toimintatavat voivat aiheuttaa joissakin työntekijöissä stressiä, mutta jotkut eivät rasitu samoista asioista juuri lainkaan. Tähän vaikuttaa se, millaisia voimavaroja ja keinoja kullakin yksilöllä on kohdata haasteita, uhkia tai menetyksiä. Stressiä vähentävinä henkilökohtaisina voimavaroina toimivat muun muassa ongelmanratkaisutaidot, myönteinen ajattelu ja vuorovaikutustaidot. Stressiltä suojaavana ulkoisena voimavarana voi olla esimerkiksi toisten ihmisten antama sosiaalinen tuki. (Manka 2012, 58–59.) Toisten ihmisten tuki vaikuttaa monella tapaa esimerkiksi ajatuksiin, tunteisiin ja käyttäytymiseen. Sosiaalinen tuki voi innostaa yksilöä huolehtimaan paremmin terveydestään, kuten lopettamaan tupakoinnin tai aloittamaan liikuntaharrastuksen. Sairauksilta suojaavan vaikutuksen lisäksi toisten ihmisten tuki voi auttaa sopeutumaan esimerkiksi jonkin sairauden aiheuttaman stressiin. (Sinokki 2011, 25–26.)

2.5 Työmäärän vaikutukset hyvinvointiin

Työmäärällä ja käytettävissä olevalla työvoimalla on vaikutuksia maatalousyrittäjien työhyvinvointiin. Yrittäjäperheen omalla työllä on yleensä erittäin tärkeä rooli maataloustuotannossa, mutta sen osuus maatilan kokonaistyövoimasta riippuu tilan tuotantosuunnasta, koska esimerkiksi karjatilat ovat työvoimavaltaisempia kuin kasvinviljelytilat (Davidova & Thomson 2014, 21). Työmäärän lisääntyessä esimerkiksi tuotantoa laajennettaessa, voi olla tarpeen palkata tilalle ulkopuolista työvoimaa yrittäjäperheen lisäksi. Ulkopuolista työvoimaa voivat olla esimerkiksi palkatut vakituiset tai kausittaiset työntekijät, urakoitsijat, naapurit ja tuttavat talkootöissä, maatalousoppilaitosten työharjoittelijat sekä maatalouslomittajat (Karttunen & Tuure 2013, 50). Ulkopuolisen palkatun työntekijän työllistäminen voi olla taloudellisesti haastavaa ja lisäksi on huomioitava myös työnantajan velvollisuudet esimerkiksi työturvallisuuden ja palkkauksen osalta (Perkiö-Mäkelä ym. 2016, 188).

Karttusen, Tuuren ja Kailan (2008, 45) mukaan maataloustuotannon suunnittelemisen ja tilan johtamisen tärkeimpänä tavoitteena on turvata maatalousyrittäjän ja koko yrittäjäperheen hyvinvointi. Maatilan töiden suunnittelu on tärkeä ja haastava tehtävä, koska tilalla tarvittavaan työmäärään vaikuttavat muun muassa tuotantosuunta ja tilakoko sekä tilalla käytettävissä oleva tekniikka. Automaatiolla ja teknologian lisäämisellä voidaan säästää työaika, mutta usein koneisiin investoiminen myös parantaa työn laatua ja sisältöä sekä työoloja. Näiden lisäksi sää- ja luonnonolosuhteet vaikuttavat siihen, milloin työ on mahdollista tehdä ja paljonko työvoimaa tarvitaan. Työtä organisoitaessa on varauduttava myös kasvinviljelystä aiheutuvien sesonkitöiden kuormittavuuteen ja työmäärän lisääntymiseen. Tilojen välisellä yhteistyöllä tai joidenkin töiden ulkoistamisella urakoitsijalle voidaan vähentää työmäärää ja työstä aiheutuvaa kuormitusta. (Kaila 2014 8–9; Karttunen, Tuure & Kaila 2008, 45–49.) Perkiö-Mäkelä ja muut (2016, 174) kehottavat maatalousyrittäjiä keskittymään omaan ydinosaamiseensa ja ulkoistamaan muita työvaiheita sekä tekemään yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa. Pyykkösen ja Tiilikaisen (2009, 50) mukaan ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen mahdollisuudet olisi hyvä huomioida, sillä töiden ulkoistaminen ja yhteistyön lisääminen ovat vain osittainen ratkaisu maatalousyrittäjien työssä jaksamisen turvaamiseen.

Karttusen, Lätin ja Puttosen (2012, 4) julkaisussa, *Kohtuullisen työmäärän suositukset maatalousyrityksissä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmista*, on annettu suosituksia maatalousyrittäjien päivittäisistä ja viikoittaisista kohtuullisista työmääristä. Nämä suositukset eivät ole sitovia ohjeita tai normeja, vaan jokainen yrittäjä voi niitä itse pohtia oman työnsä ja jaksamisensa kannalta. Suositusten mukaan työmäärän ei tulisi ylittää 8–9 tuntia päivässä eikä 45–48 tuntia viikossa. Myös kiireisten työsesonkien aikana kohtuullisen työmäärän tulisi jäädä 12 tuntiin päivässä ja työjaksojen välillä olisi hyvä olla 11 tunnin lepoaika. (Mts. 4–5, 17.) Kotieläintiloilla työskennellään seitsemänä päivän viikossa, joten kohtuullisen työmäärän suositukset varmasti ylittyvät. Myös kasvinviljelytiloilla kohtuullisen työmäärän suositukset saattavat ylittyä kasvukauden aikana lisääntyvien sesonkitöiden vuoksi.

Karttusen ja muiden (2012, 10) mukaan erilaiset fyysiset ja psyykkiset vaivat ja terveyshaitat lisääntyvät työtuntimäärän kasvaessa päivittäin tai viikoittain sekä työnteon tekijän tehdessä työtä epätyypillisinä työaikoina, kuten aikaisin aamulla, illalla tai yöllä. Leppälän ja muiden (2008a, 95) mukaan maatalousyrittäjiä kuormittavat fyysisesti eniten eläinten hoitoon liittyvät työt, kylvötyöt sekä pitkät työpäivät ja kiire. Henkistä kuormitusta maatalousyrittäjille aiheutuu muun muassa maatalouden byrokratian ja tukiasioiden aiheuttamasta paperityöstä. Lisäksi epävarmuus tulevasta ja heikko taloudellinen tilanne lisäävät henkistä kuormitusta. (Mts. 95.)

Työstä palautuminen on erittäin tärkeää, jotta työnteekijä jaksaisi työssään ja voisi hyvin niin fyysisesti kuin henkisesti. Mankan & Mankan (2016, 181) mukaan ihmisellä on palautumismekanismi, joka auttaa palautumaan työssä aiheutuvasta kuormituksesta. Ihminen tarvitsee palautuakseen keskimäärin 7–9 tuntia unta, josta syvä uni on tutkitusti kaikista palauttavinta. Ihmisten unentarpeissa on eroja, sillä toiset henkilöt pärjäävät lyhyemmällä yönillä ja toiset tarvitsevat keskimääräistä enemmän unta. (Mts. 181.) Palautumiseen kuuluvat riittävien yönien lisäksi työpaikalla sekä työpaikan ulkopuolella tapahtuva työstä elpyminen. Työpäivän aikana elpymistä voi edesauttaa esimerkiksi pitämällä riittävästi ruoka- ja kahvitaukoja sekä muita pieniä lepohetkiä työnteon lomassa. Vapaa-aika ja lomat ovat myös erittäin tärkeitä palautumisen kannalta. (Karttunen ym. 2012, 13.)

Maatalousalalla työhyvinvoinnista ja omasta jaksamisesta huolehtiminen voi suuren työmäärän ja kiireen vuoksi jäädä liian vähäiselle huomiolle. Mankan (2012,

199–200) mukaan jokainen voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa huolehtimalla palautumisestaan ja rentoutumisestaan, terveellisistä elämäntavoista sekä stressin tunnistamisesta ja sen hallinnasta. Myönteisten tunteiden ja tietoisuustaitojen lisääminen ovat myös keinoja oman työhyvinvoinnin lisäämiseen. (Mts. 199–200.)

Työn ja muun elämän tasapainoinen yhteensovittaminen vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin ja elämänlaatuun (Lundell ym. 2011, 251). Maatalousyrittäjille työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen voi olla haasteellista, koska työtä tehdään ja vapaa-aikaa vietetään samassa paikassa. Petäjaniemen (2007, 12, 17) mukaan maatalousyrittäjän työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää osata hallita ajankäyttöään siten, että aikaa jää omille harrastuksille sekä läheisille ihmisille.

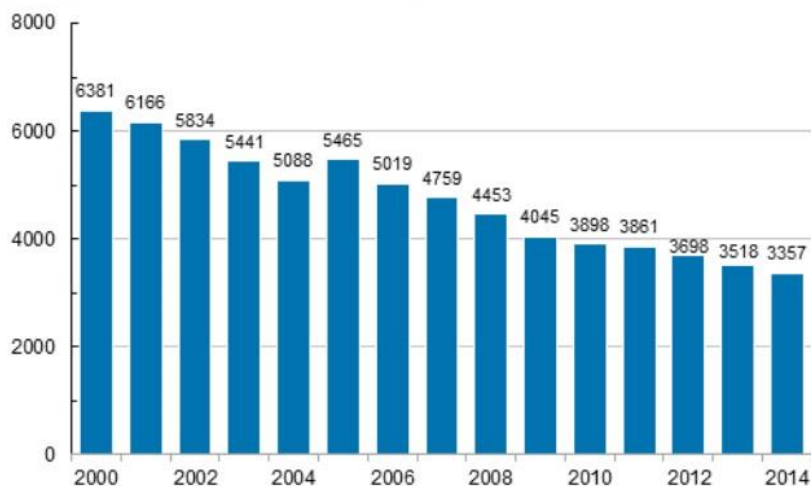
2.6 Työturvallisuuden merkitys työhyvinvoinnin kannalta

Työturvallisuudesta huolehtiminen ja riskien ennaltaehkäisy ovat erittäin tärkeitä toimenpiteitä maatalouden tuotantoympäristössä. Maataloustyössä on hyvin korkea onnettomuusriski ja riski saada erilaisia työperäisiä sairauksia (Suutarinen 2003, 13). Muihin aloihin verrattuna terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvat riskit ovat maataloudessa huomattavasti merkittävämmät (Leppälä 2016, 23). Taloudellisten menetysten lisäksi työtapaturmista aiheutuu erilaisia terveydellisiä haittoja sekä työkykyä ja elämänlaatua heikentäviä vaikutuksia. Tapaturmat voivat aiheuttaa huomattavia muutoksia maataloustuotantoon sekä lisätä ennenaikaista eläkkeelle jäämistä tai jopa aiheuttaa viljelijän kuoleman. (Karttunen 2014, 15.) Vuosittain sadasta maanviljelijästä viisi loukkaantuu työtapaturmissa ja joka vuosi keskimäärin kuusi viljelijää 100 000 viljelijästä on kuollut työperäisten onnettomuuksien vuoksi. Pahimpia tapaturmia maatalousympäristössä aiheuttavat moottoriajoneuvot sekä putoamiset, liukastumiset ja kaatumiset. (Leppälä 2016, 23–24.)

Tilastokeskuksen mukaan maatalousyrittäjille sattui vuonna 2014 yhteensä 4 165 työtapaturmaa, joista 3 357 johtivat vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen (ks. kuvio 5). Vuonna 2010 vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneita työtapaturmia sattui yhteensä 3 898, kun vuonna 2000 vastaava lukumäärä oli 6 381. Maata-

lousyrittäjillä on selvästi korkeampi työtaturman riski kuin muiden alojen työntekijöillä ja maatalousyrittäjistä riski on miehillä korkeampi kuin naisilla. Sukupuolen lisäksi ikä vaikuttaa tapaturmariskiin, koska kuusi kymmenestä maatalousyrittäjien työtaturmista sattuu yli 45-vuotiaille. Myös tuotantosuunnalla on vaikutuksia työtaturmien esiintyvyyteen, sillä karjanhoitotöissä sattuu paljon tapaturmia. (Työtaturmia 124 000 Suomessa vuonna 2014. 2016; Työtaturmat 2014. 2016, 13; Yrittäjien työtaturmat 2012; Karttunen 2014, 47.)

Maatalousyrittäjien vähintään 4 päivän poissaoloon johtaneet työtaturmat (pl. työkuolemat) vuosina 2000–2014



Kuvio 5. Maatalousyrittäjien vähintään neljän päivän poissaoloon johtaneet työtaturmat vuosina 2000–2014 (Työtaturmat 2014. 2016, 13).

Leppälän (2016, 23) mukaan maatalousyrittäjien yleisimpiä terveysongelmia ja ammattitauteja ovat hengityselinten sairaudet, ihosairaudet sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, jotka voivat lyhentää viljelijöiden keskimääräistä työuraa. Ammattitaudit määritellään sellaisiksi sairauksiksi, jotka ovat pääasiassa aiheutuneet jonkin työssä olevan biologisen, kemiallisen tai fysikaalisen tekijän seurauksena (Ammattitautitutkimuksista 2016). Maatalousyrittäjille ammattitauteja aiheuttavat muun muassa erilaiset pölyt, homeet, kemikaalit, kaasut ja rasittava toistotyö. Muihin aloihin verrattuna maataloudessa esiintyy kolminkertainen määrä ammattitauteja. (Kinnunen & Eskola 2009, 56.) Työterveyslaitoksen mukaan maatalousyrittäjillä todetaan 300–400 ammattitautia vuosittain (Ammattitautitutkimuksista 2016).

Terveysongelmilta ja ammattitaudeilta on mahdollista suojautua tai ainakin niiden puhkeamista voidaan hidastaa käyttämällä asianmukaisia henkilösuojaimia. Työntekijän käyttämiä välineitä ja varusteita, jotka on suunniteltu suojaamaan häntä sairastumisen vaaralta tai tapaturmalta työssä, kutsutaan henkilösuojaimiksi (Harjanne & Penttinen 2006, 90). Maatalouden töissä tarvittavia henkilösuojaimia ovat muun muassa turvajalkineet, hengityssuojaimet, kuulosuojaimet, suojakäsineet, suojalasit ja suojavaatetus, kuten työhaalarit (Eskola 2009, 60–61). Kallioniemi (2015, 87) suosittelee suojaimia käytettävän ennakoiden jo ennen haitallisten oireiden ilmenemistä.

Murtonen ja Ristola (2009, 74) kuvailevat työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin riskienhallinnalla tarkoitettavan toimenpiteitä, joiden avulla tunnistetaan ja arvioidaan maatilán tämänhetkisiä riskejä sekä turvallisuuteen ja hyvinvointiin vaikuttavia epävarmuustekijöitä. Lisäksi riskienhallinnan tavoitteena on ryhtyä toimenpiteisiin, joilla voidaan torjua uusia mahdollisia riskejä sekä pienentää jo olemassa olevia riskejä (mts. 74). Työturvallisuuslaki (L 738/2002) edellyttää, että työnantajan on oltava selvillä vaaroista, joita työpaikalla esiintyy. Lisäksi hänen on laadittava selvitys siitä, miten nämä vaarat poistetaan ja tiedotettava työntekijöille kyseisistä vaaroista. Työnantajan on Työturvallisuuslain (L 738/2002) mukaan hankittava asianmukaiset henkilökohtaiset suojavälineet työntekijöilleen. Omasta suojautumisestaan maatalousyrittäjä huolehtii ja vastaa itse (Henkilösuojaimet 2013).

Maataloustöissä esiintyvät riskitekijät ovat kuitenkin usein hyvin tiedostettuja ja hallittuja. Työntekijän hyvinvointi ja työturvallisuus paranevat silloin, kun työ on hyvin suunniteltu ja organisoitu. (Karttunen ym. 2012, 5.) Työturvallisuuden ja erilaisten riskien arviointi on osa maatilán johtamista. Kallioniemen (2015, 7) mukaan ihmisten asenteet ja suhtautumistavat vaikuttavat siihen, miten turvallisuus maatilán arjessa toteutuu.

2.7 Osaamisen kehittäminen

Maatalousyrittäjä tarvitsee monenlaisia tietoja ja taitoja johtaakseen maatilayritystään. Teknologinen osaaminen, havainnointikyky, ennakoititaidot, neuvottelutaidot, riskinhallintataidot sekä sosiaaliset ja johtamisen taidot ovat erittäin tärkeitä menestyvän maatalousyrittäjän ominaisuuksia. (Nuthall 2009, 99.) Petäjaniemen (2007, 8)

mukaan maatilán johtamisen yksi tärkeä haaste on oman osaamisen johtaminen, johon kuuluvat muun muassa maatilán strategian ja tavoitteiden määrittely.

Osaamisella tarkoitetaan yksilön tietoja, taitoja sekä asennetta, jolla työtehtävät suoritetaan. Maatalousyrittäjän osaaminen pohjautuu ammatilliseen koulutukseen sekä tietoihin ja taitoihin, joita päivitetään jatkuvasti. Osaamisen ja ammattitaidon päivittäminen helpottavat työntekoa sekä edistävät työssä jaksamista. Jotta osaamista voidaan kehittää, tarvitaan motivaatiota ja tahtoa oppia. (Osaaminen muutoksessa 2009, 15, 20; Pirkkalainen & Yliselä 2009, 26; Petäjäniemi 2007, 8, 13.)

Osaamisen kehittämiseen on olemassa erilaisia opintomahdollisuuksia, kuten verkossa tapahtuvaa etäopiskelua, perinteistä kontaktiopetusta tai näiden yhdistelmää. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon, maatalousalan perustutkinnon voi suorittaa oppilaitoksessa, pelkkänä näyttötutkintona tai oppisopimuskoulutuksena. Ammattikorkeakouluissa voi opiskella agrologiksi (AMK) joko päiväkoulutuksena tai aikuisopiskelijoille tarkoitettuna monimuotokoulutuksena, jolloin oppilaitos järjestää yleensä noin kaksi lähiopetuspäivää kuukaudessa. Maatalouden alalta on mahdollista opiskella myös ylempi ammattikorkeakoulututkinto, joka toteutetaan sivutoimisina opintoina työn ohella. Ylemmän korkeakoulututkinnon voi suorittaa opiskelemalla maataloustieteitä Helsingin yliopistossa. (Maatalousala n.d.) Näiden lisäksi on paljon täydennyskoulutuksia ja esimerkiksi yrittäjyyteen liittyviä opintomahdollisuuksia. Maatalousyrittäjä voi päivittää ammatillista osaamistaan myös osallistumalla kursseille, koulutuspäiville, seminaareihin, näyttelyihin ja tilakäynneille. Lukemalla ammattikirjallisuutta ja -lehtiä voi myös pysyä ajan tasalla maatalousalan muutoksista. (Tuure & Kaila 2008, 39.)

Maatalousyrittäjän työhyvinvointi lisääntyy, jos työ vastaa hänen osaamistaan. Jos yrittäjä kokee oman osaamisensa puutteelliseksi, työnteko ei ole hallinnassa. Tämä voi johtaa työkyvyn heikkenemiseen ja myös taloudellisiin vaikeuksiin. Osaamista ja ammattitaitoa kannattaa arvioida varsinkin investointivaiheessa ja yritystoiminnan muutostilanteissa. (Virtanen & Sinokki 2014, 201; Pirkkalainen & Yliselä 2009, 26–28.)

3 Aiempia tutkimuksia maatalousyrittäjien työhyvinvoinnista

Maatalousyrittäjien työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tutkittu lukuisissa eri tutkimuksissa niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Työhyvinvointiin ja työkykyyn sekä työturvallisuuteen liittyen on tehty väitöskirjoja, opinnäytetöitä ja aihealuetta on tutkittu monissa kehittämishankkeissa. Työhyvinvointia on tutkittu monilla eri menetelmillä, kuten puhelin- tai henkilöhaastatteluilla ja kyselytutkimuksilla postikyselynä tai internetissä sekä erilaisilla case- eli tapaustutkimuksilla.

3.1 Työssä jaksaminen

Suomen Gallup Elintarviketieto Oy:n vuonna 2014 tekemän haastattelututkimuksen mukaan työmäärä ja kiire sekä byrokratia heikentävät maatalousyrittäjien jaksamista, mutta ihmissuhteet edistävät ja ylläpitävät jaksamista (Maatilojen kehitysnäkymät 2020. 2014, 38). Tämän Maaseudun Tulevaisuuden teettämän Maatilojen kehitysnäkymät 2020- tutkimuksen mukaan maataloustuottajien jaksaminen on yhä heikompaa riippumatta tilakoosta tai tuotantosunnasta (Ala-Siurua 2016, 8). Kuviossa 6. on listattu maatalousyrittäjien työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä.

Työssä jaksamista heikentää



MT Lähde: Suomen Gallup Elintarviketieto

Kuvio 6. Maatalousyrittäjien työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä (Ala-Siurua 2016, 8).

Samankaltaisia tuloksia maatalousyrittäjien työssä jaksamisesta on saatu myös Sosi- aali- ja terveysministeriön asettamassa masennusperäisen työkyvyttömyyden vähen- tämiseen tähdänneessä Masto-hankkeessa vuonna 2010. Hankkeessa toteutettiin maatalous- ja maaseutuyrittäjille suunnattu kyselytutkimus, jossa tutkittiin työkykyyn vaikuttavia asioita. Tutkimuksen mukaan yrittäjien hyvinvointia ja arjen voimavaroja lisäävät muun muassa parisuhde, perhe, vapaa-aika ja harrastukset sekä työssä on- nistumisen ilo. Lisäksi voimavaroja lisää se, että työtapoihin ja tuloksiin voi itse vai- kuttaa. Hyvinvointia heikentävät tutkimuksen mukaan taloudelliset huolet, epävar- muus tulevaisuudesta sekä työmäärä ja kiire, jotka voivat myös heijastua parisuhtee- seen sekä työssä jaksamiseen. Erilaiset sairaudet ja maatalouteen liittyvä byrokratia vaikuttavat myös yrittäjien jaksamiseen. (Masto-hankkeen (2008-2011) loppuraportti 2011, 41–42.)

Mäkelä-Pusa ja muut (2011, 13, 17) toteavat useissa tutkimuksissa osoitetun, että pienyrittäjät kokevat enemmän tyytyväisyyttä työtään kohtaan kuin palkkatyötä te- kevät työntekijät keskimäärin. Kuten Masto-hankkeen tutkimustuloksissa mainittiin työhön liittyvien omien vaikutusmahdollisuuksien lisäävän voimavaroja, myös Mä- kelä-Pusa ja muut toteavat itsenäisen työn vaikuttavan yrittäjien työtyytyväisyyteen

mts. 13, 17). Työterveyslaitoksen vuonna 2014 tekemän tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa (66 %) tutkimukseen osallistuneista päätoimisista maatalousyrittäjistä olivat erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä maatalousyrittäjinä. Tutkimuksen mukaan tyytyväisyys työhön on kasvanut, sillä kymmenen vuotta aiemmin tehdyn tutkimuksen mukaan vastaava osuus oli hieman yli puolet vastaajista (55 %) vuonna 2004. (Perkiö-Mäkelä 2016a, 104.)

Vesala ja Vesala (2013, 47) ovat havainneet tutkimuksessaan tavanomaista maataloustuotantoa harjoittavien yrittäjien olevan uupuneempia sekä tyytymättömpiä työhönsä kuin muut pienyrittäjät maaseudulla. Lisäksi maatalousyrittäjien havaittiin olevan uupuneempia työhönsä kuin työikäinen väestö Suomessa keskimäärin. Tutkimuksen mukaan maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin heikkeneminen johtuu osittain myös yrittäjyyden vaatimuksista. Heikosta työhyvinvoinnista ja uupumuksesta kärsivät usein ne viljelijät, joiden on vaikea omaksua yrittäjäidentiteettiä ja sopeutua siihen. Työhyvinvoinnin on todettu olevan parempi sellaisilla viljelijöillä, jotka kokevat itse sopivansa hyvin yrittäjän rooliin ja pystyvät vastaamaan yrittäjyyden mukaisiin odotuksiin ja vaatimuksiin. (Mts. 47.)

3.2 Työkyky

Karttusen ja Tuuren (2013, 56) tutkimuksen mukaan maatalousyrittäjät arvioivat nykyisen ruumiillisen ja henkisen työkykynsä arvosanan olevan tyypillisimmin kahdeksan, asteikolla 1–10. Tutkimuksessa todettiin nuorempien, alle 52-vuotiaiden yrittäjien kokevan työkykynsä paremmaksi kuin sitä vanhemmat yrittäjät. Koettuun työkykyyn olivat yhteydessä iän lisäksi muun muassa tilakoko ja oman työvoiman määrä. Maataloustyön ollessa ruumiillisesti vähintään keskiraskasta työtä, voi maatalousyrittäjien työkyky alkaa heiketä jo 45–50 vuoden iässä ja erityisesti naispuolisilla yrittäjillä. (Mts. 58.) Kallioniemi (2009, 8) toteaa myös aiempien tutkimusten mukaan maatalousyrittäjien työkyvyn olevan alhainen. Sukupuolten välillä on eroja työkyvyn kokemuksessa, sillä miehillä työkyvyn taso on tutkimusten mukaan ollut keskimäärin hyvä, mutta naispuolisilla maatalousyrittäjillä se on ollut keskimäärin vain kohtalainen (mts. 8).

Perkiö-Mäkelän (2016b, 127) mukaan uudemmassa tutkimuksessa vuodelta 2014, päätoimiset maatalousyrittäjät ovat antaneet työkyvylleen keskimäärin arvon 7,8 asteikolla 1–10. Koettuun työkyvyn heikkenemiseen vaikuttivat muun muassa ikääntyminen, työterveyshuoltoon kuulumattomuus, vähäinen maatalousalan koulutus sekä tilakoon pienuus ja se, että tilalla ei ollut palkattuja työntekijöitä. Tutkimustulokset olivat samankaltaisia kuin vuonna 2004. Päätoimisista maatalousyrittäjistä 33 % koki tutkimuksen mukaan työkykynsä alentuneeksi (arvo 0–7). Sivutoimisten maatalousyrittäjien osalta tutkimuksessa tultiin tulokseen, että he arvioivat työkykynsä keskimääräiseksi arvoksi 7,9 asteikolla 1–10. Myös sivutoimisista maatalousyrittäjistä 28 % koki työkykynsä alentuneeksi (arvo 0–7). (Mts. 127.) Mäkelä-Pusan ja muiden (2011, 27–28) tutkimuksen mukaan maatalousyrittäjien työkykyä heikentävät muun muassa työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, yrityksen taloudellinen tilanne ja työmotivaation tai työhalujen väheneminen.

Reed, Rayens, Conley, Westneat ja Adkins (2012, 345–350) ovat tutkineet amerikkalaisten ikääntyneiden maanviljelijöiden omaa kokemusta terveydestään ja työkyvystään. Amerikkalaisista maanviljelijöistä 30 % on yli 65-vuotiaita. Suomessa viljelijöiden keski-ikä on noussut, mutta on alhaisempi (ks. luku 2.1) kuin amerikkalaisten viljelijöiden keski-ikä, joka oli 57,2 vuotta vuonna 2009. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista kertoi kärsivänsä erilaisista terveysongelmista, kuten niveloireista ja kohonneesta verenpaineesta. Tyytyväisyys maatalousyrittäjän työhön oli kuitenkin niin merkitsevä tekijä heidän elämässään, että he eivät olleet lopettaneet maanviljelyä näistä sairauksista ja terveysongelmista huolimatta. Tutkimuksessa esitetään, että viljelijöiden terveyttä voitaisiin parantaa ja työhön liittyviä rajoitteita vähentää, jos heitä opastettaisiin terveelliseen ruokavalioon, liikunnan lisäämiseen ja stressin vähentämiseen. Lisäksi oikeanlaisen nostotekniikan oppiminen olisi ergonomian kannalta hyödyllistä. (Mts. 345–350.)

3.3 Henkinen kuormittuminen ja stressi

Kallioniemen, Simolan, Kymäläisen, Vesalan ja Louhelaisen (2009, 164) tutkimuksen mukaan vuonna 2004 kolme yleisintä henkisen kuormittumisen oiretta maatalousyrittäjillä olivat 1) heikkous tai uupumus (26 %), 2) unettomuus tai nukahtamisvaikeus (19%) ja 3) ylikuormitus tai tunne siitä, että kaikki asiat ovat liian ylivoimaisia (16%). Kaikki edellä mainitut oireet osoittavat vakavaa väsymystä, joka voi lopulta muuttua työuupumukseksi tai loppuun palamiseksi. Kallioniemi ja muut kuvailevat työuupumusta vähitellen kehittyväksi vakavaksi häiriöksi, johon voi kuulua fyysisistä ja henkistä uupumusta, kyynistä suhtautumista omaa työtä kohtaan sekä heikentyntä ammatillista itsetuntoa. (Mts. 164.)

Työ- ja terveys Suomessa 2012- tutkimuksen mukaan maatalousyrittäjistä yli kolmasosa (37 %) koki työnsä henkisesti rasittavaksi, kun aiemmassa tutkimuksessa vuonna 2009 osuus on ollut hieman yli neljäsosa (27 %) (Kivekäs, Ahola, Joensuu, Mattila-Holappa, Rechartt & Hermansson 2015, 11). Työterveys- ja maatalous Suomessa 2014- tutkimuksen mukaan vuonna 2014 kyselyyn vastanneista päätoimisista maatalousyrittäjistä 40 % koki työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi vuonna 2014 (Perkiö-Mäkelä 2016b, 127).

Kallioniemi, Simola, Kaseva ja Kymäläinen (2016, 263–266) ovat tutkineet suomalaisen maidontuottajien stressiä ja työuupumista. Tutkimuksen mukaan maidontuottajista hieman alle puolella (42 %) on raportoitu olevan joko jonkin verran, melko paljon tai erittäin paljon stressiä. Yli puolet vastaajista (55 %) kertoi, ettei koe stressioireita lainkaan tai kokee niitä ainoastaan vain vähän. Tutkimuksen mukaan yleisimmät stressinaiheuttajat maidontuottajille olivat tilan ulkopuoliset tekijät, kuten Euroopan unionin maatalouspolitiikka, maataloussektorin tulevaisuuden epävarmuus, sekä maanviljelijöiden kohtelu yhteiskunnassa ja mediassa. Maatilalla työskentelyyn liittyviä yleisimpiä stressitekijöitä olivat työmäärä ja mahdottomuus ennakoita työtilanteita. Kokonaisuudessaan koko vastaajaryhmän todettiin kokevan lieviä uupumusoireita, mutta 9 % vastanneista koki vakavaa työuupumusta. Työmäärään ja omaan terveyteen liittyvät stressitekijät sekä yksinäisyys ja heikko taloudellinen tilanne olivat

tutkimuksen mukaan yhteydessä stressin ja työuupumuksen oireisiin. Työuupumuksen riski vähenee, jos työhön ja muuhun elinympäristöönsä suhtautuu positiivisella asenteella. (Mts. 263, 266.)

Kallioniemen (2013, 60) maatalousyrittäjien työhyvinvointia koskevan tutkimuksen mukaan positiivista oli se, että päätoimisilla maatalousyrittäjillä esiintyi vähemmän stressiä kuin Suomen muun työväestön keskuudessa keskimäärin. Arvioitiin, että ne maatalousyrittäjät, jotka ovat päättäneet jatkaa maataloustuotantoa, ovat valmistautuneet ja varautuneet muutoksiin. Lisäksi maatilalla asumisella todettiin olevan myönteisiä vaikutuksia henkiseen hyvinvointiin. (Mts. 60.)

Brew, Inder, Allen, Thomas ja Kelly (2016, 1) ovat tutkineet australialaisten maanviljelijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Tutkimuksen mukaan australialaisten viljelijöiden hyvinvointiin ja mielenterveyteen vaikuttaa enemmän syrjäisyys ja yksinäisyys kuin taloudelliset huolet tai muut tekijät. Fyysisiin ja henkisiin ongelmiin avun hakemisessa ilmeni tutkimuksen mukaan asenteellisia esteitä, kuten yleisin asenne: ”Minä haluan selviytyä mieluummin yksin”. Kaikista vastaajista puolet (50 %) halusi selvittää mieluummin yksin kuin hakea apua fyysisen terveyden ongelmiin ja kolme neljäsosaa (75 %) vastaajista halusi selvittää yksin ennen kuin hakisi apua henkisen terveyden tarpeisiinsa. Avunhakemishalukkuudessa ei ollut juuri eroavaisuuksia maanviljelijöiden ja muiden työntekijöiden välillä. Ainoa eroavaisuus oli tutkimuksen mukaan siinä, että maanviljelijöillä on muita maatalouden työntekijöitä enemmän esteitä hakea apua henkisen terveyden ongelmiin. Esteiden ja asenteiden voimakkuuteen vaikuttavat tutkimuksen mukaan ikä, sukupuoli, koulutustaso sekä tilan eristäytyneisyys. (Mts. 1, 8.)

3.4 Työmäärän ja kuormituksen hallintakeinot

Karttunen ja Tuure (2013, 56) ovat tutkineet, miten maataloustuotantoon, työvoimaan ja työnjakoon liittyvät seikat ovat yhteydessä maatalousyrittäjän työhyvinvointiin sekä yrityksen menestymiseen. Tutkimuksessa tutkittiin sekä perustuotantoa harjoittavia että monialaisia maatalousyrityksiä. Tutkimuksen mukaan oman työvoiman

määrässä ei ollut mainittavaa eroavaisuutta perustuotantoa harjoittavien ja monialaisten maatalousyritysten välillä. Karjatilojen työllistävä vaikutus todettiin tässäkin tutkimuksessa, sillä tutkimuksen mukaan karjataloilla ja peltoalaltaan suurilla perustuotantotiloilla töitä hoidettiin tilastollisesti huomattavasti useammin vähintään kahden yrittäjäperheen jäsenen työpanoksella. Tutkimuksessa mainitaan, että töitä on mahdollista jakaa osaamisen ja mielenkiinnon mukaan silloin, kun maatalousyrityksessä työskentelee vähintään kaksi henkilöä. Tällöin on myös mahdollista paikata tilapäisesti toisen osapuolen työkyvyttömyyttä tai alentunutta työkykyä. Tämä helpottaa sairastumisen tai työtapaturman kohdatessa ja poikkeustilanteiden varalle olisi tärkeää, jotta jokainen yrittäjäperheen jäsen osaisi hoitaa tärkeimmät ja keskeisimmät työt tilalla. (Mts. 56–57.)

Maitotilan hyvä vointi -tutkimushankkeessa on todettu, että maidontuotantotilan laajentaminen ja eläinmäärän lisääminen voivat parantaa maidontuottajien työssä jaksamista ja hyvinvointia sekä eläinten olosuhteita ja hyvinvointia. Investointeja tehdessä tulee kuitenkin huomioida huolellisen suunnittelun merkitys, sillä tutkimuksen haastatteluiden perusteella maidontuottajat olivat huolissaan liian nopeista ratkaisuista ja päätöksistä. Kuormitusta voivat aiheuttaa esimerkiksi uusi teknologia ja navettaratkaisut, jos mahdollisia uusia kuormitustekijöitä ei ole huomioitu riittävästi. (Saarinen, Raussi & Kymäläinen 2011, 34.)

Väre, Kaila ja Karttunen (2013, 20) ovat todenneet maatalousyrittäjien kokeneen töiden ulkoistamisen keskimäärin mielekkäämmäksi kuin työvoiman hankkimisen. Toisaalta työvoiman hankinta koettiin konekapasiteetin lisäämistä mielekkäämmäksi. Tärkeimpinä syinä tilan ulkopuolisen työvoiman hankintaan nähtiin työn jakaminen, oman työpanoksen vähentäminen ja tilan tuotannon laajentaminen sekä taloudelliset asiat. (Mts. 20.) Perkiö-Mäkelä ja muut (2016, 174) toteavat urakointipalveluiden oston lisääntyneen maatalousyrittäjien keskuudessa ja yhteistyötä tehneen noin puolet tutkimukseen osallistuneista maatalousyrittäjistä.

Karttunen, Leppälä ja Rautiainen (2014, 33) ovat selvittäneet tutkimuksessaan keinoja maatalousyrittäjien työurien pidentämiseen. Tutkimuksen perusteella tärkeimpiä keinoja työurien pidentämiseen olisivat muun muassa ennaltaehkäistä työturvallisuusriskejä ja työtapaturmia, kehittää johtamisosaamista, parantaa työoloja ja työn

ergonomiaa. Lisäksi vakuutusjärjestelmien uudistukset ja maataloustukipolitiikan säilyttäminen työhyvinvoinnin edistämistyöhön kuuluvat näihin keinoihin. Tärkeää olisi panostaa myös maatalousyrittäjien henkiseen hyvinvointiin ja mahdollisten ongelmien selvittämiseen sekä erilaisiin tukiverkostoihin. (Mts. 33.)

4 Mitä ovat arvot ja asenteet?

4.1 Arvot

Yksinkertainen määritelmä arvoille on, että ne ovat sääntöjä siitä, mikä on mielestämme oikein ja mikä väärin. Arvot siis kuvastavat perusperiaatteitamme ja sitä, mikä on meille arvokasta. (Hansen & Greve 2014, 280.) Teemme päivittäin valintoja ja suhtaudumme eri asioihin arvojemme perusteella (Vilkko-Riihelä 1999, 690). Puohiniemen (2002, 19) mukaan arvot ovat tiedostettuja motiiveja, mutta kaikkia motiiveja ei voida luokitella arvoiksi. Arvojen voidaan katsoa olevan osa ihmisen minuutta. Minuudella tarkoitetaan ihmisen kokemusta itsestään ja siihen kuuluvat kaikki ajatukset, tunteet ja teot, jotka ihminen kokee osana itseään. (Helkama ym. 2015, 346; Vilkko-Riihelä 1999, 500, 739.)

Helkama ja muut (2015, 344) esittelevät kirjassaan Schwartzin arvomallin, johon on tutkimusten perusteella poimittu kymmenen erilaista arvotyyppiä. Nämä kansainvälisesti käytetyt arvotyypit ovat valta, suoriutuminen, mielihyvä, virikkeisyys, itseohjautuvaisuus, universalismi, hyväntahtoisuus, perinteet, yhdenmukaisuus ja turvallisuus. Schwartzin arvomallin lisäksi on huomioitava suomalaisten arvostus työtä kohtaan. Suomalaisten työhön liittyviä arvoja ovat ahkeruus, tunnollisuus, täsmällisyys, pitkäjänteisyys, järjestelmällisyys ja säästäväisyys (Mts. 344). Terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia voidaan pitää arvoina jo itsessään (Zwetsloot, Scheppingen, Bos, Dijkman & Starren 2013, 188). Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan arvoja työhyvinvoinnin näkökulmasta, joten keskeisimmät Schwartzin arvomallin arvotyypit ovat tässä yhteydessä hyväntahtoisuus, turvallisuus, itseohjautuvuus. Puohiniemi (2002, 35) toteaa hyväntahtoisuuden olevan läheisten ihmisten hyvinvoinnin edistämistä ja sen etusijalle asettamista. Turvallisuuden Puohiniemi määrittelee tasapainoisuudeksi ja

jatkuvuudeksi yksilön oman ja lähipiirin elämän sekä yhteiskunnan välillä. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan muun muassa oman ajattelun ja toiminnan vapautta sekä päämäärien ja tavoitteiden valintaa. (Mts. 33–35.)

Helkaman (2015, 10) mukaan arvojen ja yksilön hyvinvoinnin suhdetta on selvitetty useissa tutkimuksissa ja niiden perusteella yksilön arvojen yhteensopivuus ympäristössä vallitsevien arvojen kanssa on merkittävää hyvinvoinnin kannalta. Ihminen koee siis olevansa onnellinen ja voivansa hyvin, kun hänen arvonsa ovat tasapainossa ympäristön arvojen kanssa (mts. 10–11). Vesterisen, Maunulan, Tarpilan ja Rantalankilan (2014, 6) mukaan arvot ohjaavat asenteita vaikuttamalla valintoihimme ja toimintaamme. Arvojen on todettu olevan melko pysyviä, mutta asenteet voivat muuttua useammin ja myös nopeammin (mts. 6).

Arvot voivat ohjata myös ammatinvalinnassa (Lundell ym. 2011, 229). Varsinkin maatalousyrittäjien ammatinvalintaa ohjaa usein hyvin vahvasti arvoihin liittyvät seikat. Davidovan ja Thomsonin (2014, 16) mukaan sosiologisesta näkökulmasta katsottuna maatalouden harjoittaminen perheviljelynä yhdistyy perheen arvoihin, kuten solidaarisuuteen, sitoutumiseen ja jatkuvuuteen. Perheviljelmät heijastavat elämäntapaa, joka perustuu työhön ja elämiseen liittyviin perinteisiin ja uskomuksiin. Näin ollen maanviljelyn jatkaminen sukutilalla ei ole pelkästään ammatinvalinta, vaan myös arvokysymys. (Mts. 16.)

4.2 Asenteet

Helkaman ja muiden (2015, 356) mukaan asenteella tarkoitetaan myönteistä tai kielteistä suhtautumistapaa johonkin tiettyyn sosiaalisesti merkitykselliseen kohteeseen. Asenteet vaikuttavat käyttäytymiseemme ja ovat jatkuvasti mukana toiminnassamme. Ihminen havainnoi asenteidensa perusteella elinympäristöään ja tulkitsee ympäristön tapahtumia, jäsentää kokemuksiaan itselleen mielekkääksi kokonaisuudeksi sekä ohjaa käyttäytymistään erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8; Erwin 2001, 9.) Vilkkö-Riihelän (1999, 690) mukaan asenteet ovat opittuja ajattelun, tunteiden ja toimintojen malleja sekä taipumuksia toimia tiettyllä tavalla. Asenteet muodostuvat ja niitä opitaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa

muiden ihmisten kanssa (Helkama ym. 2015, 190). Asenteet ovat melko pysyviä tekijöitä, mutta ne voivat kuitenkin muuttua ja niitä voi myös itse tietoisesti muuttaa (Manka ym. 2007, 8; Salmimies 2008, 85).

Vaikka asenteen tulisi yleensä ennustaa tulevaa käyttäytymistä, voi ihmisen toimintaan vaikuttaa moni muukin tekijä, kuten totutut tavat tai muiden ihmisten hyväksyntä (Vilkko-Riihelä 1999, 694). Se, toimiiko ihminen asenteidensa mukaan, vaihtelee usein tilanteesta riippuen. Erwinin (2001, 85) mukaan ihmisellä voi olla olemassa useita erilaisia kilpailevia asenteita ja niiden myötä vaihtoehtoisia käyttäytymismalleja, joiden mukaan voidaan toimia eri tilanteissa. Ihmisellä on pyrkimys päästä tasapainoon sosiaalisen ympäristönsä kanssa, joten yksilö pyrkii mukautumaan muiden odotuksiin ja yleisiin normeihin. Tämä ilmenee myös hakeutumisena sellaiseen ympäristöön ja seuraan, joka jakaa samankaltaiset arvot ja asenteet. (Helkama ym. 2015, 193.)

4.3 Arvojen ja asenteiden vaikutukset työhyvinvointiin

Jokaisella ihmisellä päivittäinen toiminta perustuu omiin arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon. Usein toimimme vain omien tapojemme mukaan, emmekä tule ajatelleeksi toimintaamme arvojen tai asenteiden kannalta. Työhön liittyvät asenteet vaikuttavat työhyvinvointiin ja työkykyyn, jotka voivat heiketä, jos työ ei vastaa omia odotuksia. (Menestyksen perustat 2013; Tietokortti 18 – Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki 2010, 1.) Jos työn kokee merkityksettömäksi ja ikäväksi asiaksi, on vaarassa tulla kyyniseksi työtä kohtaan ja uupua. Sen sijaan positiivisuus ja myönteinen asenne edistävät hyvää oloa ja työhyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 205, 179.) Jokainen voi myös itse vaikuttaa omiin asenteisiinsa ja siihen, miten suhtautuu asioihin. Suhtautuminen voi olla optimistisista tai pessimististä. Optimistisella ja myönteisellä henkilöllä on korkeat tavoitteet ja vahva odotus onnistua, hän luottaa itseensä ja omiin kykyihinsä eikä anna helposti periksi. Pessimistisellä ja negatiivisesti suhtautuvalla henkilöllä tavoitteiden taso on matala ja hän odottaa epäonnistuvansa, hän antaa helposti periksi eikä usko omiin kykyihinsä. (Manka ym. 2010, 63.)

Jokaisella yksilöllä on omat henkilökohtaiset arvot, joita hän peilaa työhön liittyviin arvoihin (Lundell ym. 2011, 228). Nummelinin (2008, 36) mukaan yksilön arvoja voivat olla itsenäisyys, turvallisuus, taidollinen pätevyys, halu johtaa, luova yrittäjäyys, haasteiden ottaminen, toisten palveleminen ja auttaminen sekä tasapaino työn ja oman elämän välillä. (Mts. 33, 36.) Omat arvomme vaikuttavat siihen, mikä meille on elämässä tärkeää ja mitä työ meille merkitsee. Arvot ja asenteet vaikuttavat myös työelämän muutoksiin sopeutumiseen ja siihen, haluaako yksilö kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan, jotta pysyisi mukana yhteiskunnan jatkuvassa ja nopeassa muutoksessa. (Lundell ym. 2011, 227–228, 247.)

4.4 Eri-ikäisten arvot ja asenteet

Eri-ikäisillä ihmisillä voi olla erilaisia arvoja ja asenteita työtä kohtaan. Eri-ikäiset voidaan myös jakaa eri sukupolviin ja jaotteluita on olemassa useita erilaisia. Tässä tutkimuksessa sukupolvet jaettiin suureen ikäluokkaan sekä X- ja Y-sukupolviin. *X-sukupolvi* on syntynyt noin vuosina 1960-1980 ja *Y-sukupolvi* on syntynyt noin vuosina 1980-2000 (X-sukupolvi 2014; Y-sukupolvi 2014). Näin ollen X-sukupolvea edustivat 38–57-vuotiaat ja Y-sukupolvea 16–37-vuotiaat. Suuret ikäluokat ovat syntyneet ennen vuotta 1960 ja heidät luokiteltiin tässä tutkimuksessa 58-vuotiaista 65-vuotiaisiin sekä yli 65-vuotiaisiin. Opinnäytetyössä tutkittiin eri ikäluokkien eroavaisuuksia heidän asenteissaan ja arvoissaan. Tässä yhteydessä ei käsitelty Z-sukupolvea, koska sen edustajat ovat syntyneet 2000-luvun vaihteen jälkeen ja ovat siten vasta astumassa työelämään (Z-sukupolvi 2014).

Eri-ikäisten asenteita ja suhtautumista työhön on tutkittu paljon erilaisissa tutkimuksissa ja opinnäytetöissä. Usein nämä tutkimukset ovat kuitenkin kohdistuneet työyhteisöihin ja alaistaitoihin sekä johtajuuteen. Tässä tutkimuksessa perehdyttiin eri-ikäisten maatalousyrittäjien arvoihin ja asenteisiin omaa työhyvinvointiaan kohtaan, joten sitä ei voida pitää samankaltaisena tutkimuksena, jos verrataan maatalousyrittäjyyttä tavalliseen työyhteisöön. Allosen (2016) mukaan eri sukupolvien työelämäasenteita on tutkittu viime vuosina innokkaasti sen vuoksi, että työelämään on tullut uusi sukupolvi. Tutkimusten mukaan arvot ovat olleet eri sukupolvilla osin erilaisia, mutta saman voi havaita myös sukupolvien sisäisessä tarkastelussa. Tutkimuksissa ei

Allosen mukaan ole pystytty havaitsemaan kattavia asennemalleja, jotka olisivat kullekin sukupolvelle tyypillisiä. On kuitenkin löydetty selkeitä yhtäläisyyksiä siitä, miten eri-ikäiset työhön ja työelämään yleisesti suhtautuvat. (Mt.)

Mankan (2012, 25) mukaan iällä olisi vaikutusta siihen, kuinka merkityksellisenä ihminen kokee työnteen elämässään. Hänen mukaansa sukupolvinäkökulma on muodostunut sellaisesta tulkinnasta, että arvojen ja asenteiden muodostumiseen on vaikuttanut tiettyinä aikakautena kasvaminen. Suuria ikäluokkia kuvaavat Mankan mukaan työn merkitys hyvin keskeisenä omanarvontunnon määrittelijänä, korkea työmoraali ja ahkeruus. X-sukupolven edustajille on tärkeää koulutus, työssä etenemismahdollisuudet ja työstä saatava palkka. Y-sukupolvea kuvaavat verkostoituminen ja virtuaalisuus sekä harrastusten pitäminen tärkeänä. (Mts. 25–26.) Ahosen, Hussin ja Pirisen (2010, 23) mukaan Y-sukupolvi on koulutetumpi ja hallitsee paremmin uutta tekniikkaa kuin edeltävät sukupolvet. Lisäksi Y-sukupolven edustajat ovat tottuneet vaikuttamaan asioihin ja reagoimaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin (mts. 23–24).

Manka (2012, 26) arvioi elämäntilanteen olevan yksi selittävä tekijä eri sukupolvien asenne-eroille työn merkitystä kohtaan. Suuret ikäluokat ovat erilaisessa elämäntilanteessa kuin nuoremmat X- ja Y-sukupolvet, joilla voi olla pieniä lapsia ja sen vuoksi erilainen suhtautuminen työtä kohtaan. Manka pohtii myös, voidaanko tiettyinä ikäkausina tai tietyssä iässä asennoitua ja suhtautua työhön samalla tavoin sukupolvesta riippumatta. Vaikka näin olisi aiemmin ollut, voivat arvot ja käsitys työn merkityksestä muuttua tulevaisuudessa, kun nuoremmat ja paremmin koulutetut sukupolvet ikääntyvät. (Mts. 26–27.)

Allonen (2016) toteaa eri sukupolvilla olevan työtä kohtaan myös yhdistäviä arvoja, kuten motivaatio työhön, työn sisällöllinen kiinnostavuus sekä mahdollisuus uuden oppimiseen ja itsensä toteuttamiseen työn kautta. Lisäksi kaikissa ikäryhmissä arvostetaan jatkuvuutta ja taloudellista turvallisuutta. Vaikka perheen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on kaikille ikäryhmille tärkeää, voi eri sukupolvilla olla erilaisia käsityksiä siitä, miten yhteensovittaminen toteutetaan. Allosen mielestä on kritiikittöntä kategorisoida kokonaisia sukupolvia yhtenäisiksi joukoiksi, koska kaikissa ikäryhmissä on havaittavissa myös yksilöllisiä eroja, jotka muodostuvat muun muassa yksilön persoonallisuudesta, koulutuksesta ja perhetaustasta. (Mt.) Myös Zemke, Raines ja Filipczak (2000, 14) toteavat ihmisten olevan yksilöitä, jotka eroavat toisistaan

oman sukupolven ja jopa oman perheen sisällä. Jokaisella on yksilöllinen tausta, persoonallisuus ja olemus (Mts. 14).

5 Menetelmät ja aineisto

5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää keskisuomalaisten maidon- ja naudanlihantuotantoa sekä kasvinviljelyä harjoittavien maatalousyrittäjien arvoja ja asenteita omaa työhyvinvointiaan kohtaan sekä heidän motivaatiotaan hankkia itselleen uutta osaamista. Tavoitteena oli myös tutkia eri sukupolvien mahdollisia eroja näihin arvoihin ja asenteisiin liittyen. Tutkimuksella selvitettiin myös, onko koulutustaustalla tai päätuotantosuunnalla vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen ja suhtautumiseen omaan hyvinvointiin.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia arvoja ja asenteita maatalousyrittäjillä on omaan työhyvinvointiinsa liittyen?
2. Poikkeavatko nämä arvot ja asenteet toisistaan eri-ikäisillä yrittäjillä?
3. Onko yrittäjillä motivaatiota satsata hyvinvointiinsa kehittämällä omaa osaamistaan?

Aiheen rajaus ja opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyön rajaus painottui työn toimeksiantajan, Meka- hankkeen yhteen tärkeään tavoitteeseen eli maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseen. Eri-ikäisten maatalousyrittäjien työhyvinvointiin liittyvät arvot ja asenteet valikoituivat opinnäytetyön rajaukseksi sen vuoksi, koska se on tutkimuskohteena mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Työhyvinvointi on aiheena hyvin laaja, joten aihe rajattiin käsittelemään arvoja ja asenteita kolmen eri sukupolven näkökulmasta. Rajausta oli tehtävä sen vuoksi, että haluttiin saada tarkempaa analyysiä eri-ikäisten maatalousyrittäjien

mahdollisista eroavaisuuksista heidän suhtautumisessaan hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin.

Rajaukseen pyrittiin sisällyttämään kattavasti erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, mutta rajauksen ulkopuolelle jäivät esimerkiksi hyvinvointiin vaikuttava taloudellinen tilanne, tilan johtamisen käytännöt sekä erilaisten kriisien ja haastavien elämäntilanteiden kohtaaminen. Opinnäytetyössä ei kartoitettu, millainen on maatalousyrittäjien henkinen ja fyysinen työkyky tai kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Myöskään työympäristöön, työolosuhteisiin tai työn sisältöön liittyviä asioita ei selvitetty.

Opinnäytetyö toteutettiin ajalla 2016–2017 (ks. kuvio 7). Aiheen rajauksen jälkeen tehtiin tiedonhankintaa ja luotiin tietoperusta sekä perehdyttiin tutkimusmenetelmiin. Syksyllä 2016 hankittiin tutkimusaineisto, jota käsiteltiin ja analysoitiin talven 2016–2017 ja kevään 2017 aikana.



Kuvio 7. Opinnäytetyön toteutus 2016–2017

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, koska asenteita ja arvoja on mahdollista tutkia myös numeraalisesti määrällisin menetelmin. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikutti lisäksi se, että haluttiin vertailla eri ryhmiä eikä vain pelkästään kuvailla tai tutkia ilmiötä laadullisen tutkimuksen keinoin. Näin ollen eri sukupolvien välisiä eroavaisuuksia haluttiin tutkia tilastollisin menetelmin ja kuvailla eroavaisuuksia jakaumien ja tunnuslukujen avulla. Kvantitatiivinen tutkimus

tuottaa numeraalista, mitattavaa tietoa ja sen avulla voidaan tutkia riippuvuuksia sekä kuvata ja vertailla asioiden ja ilmiöiden syyseuraussuhteita (Vilka 2015, 66; Vilka 2007, 26; Kananen 2008, 51).

Jotta määrällisen tutkimuksen keinoin oli mahdollista tutkia ilmiöitä ja asioita, oli tutkittavat asiat operationalisoitava ja strukturoitava ennen aineiston keräämistä. Operationalisoinnilla tarkoitetaan sitä, että käsitteelliset ja teoreettiset asiat muutettiin ymmärrettävään ja mitattavaan muotoon, jolloin jokainen tutkittava henkilö pystyi ymmärtämään asiat. Strukturoinnilla tarkoitetaan tutkittavien asioiden vakiointia kyselylomakkeelle siihen muotoon, että kysymykset kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla ja jokainen ymmärtää kysymykset samalla tavoin. (Vilka 2007, 14–15.) Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena.

5.3 Kyselylomakkeen laatiminen

Vilkan (2015, 101) mukaan kyselylomakkeen kokoamisessa tulee ottaa huomioon, että tutkittava ilmiö todella on mitattavissa. Kyselylomaketta suunniteltaessa mietittiin ja ennakoitiin kyselyn tulosten ja tietojen käsittelyä, jotta tutkimuksen analysointi onnistuisi nopeammin. Kyselylomakkeen laadinnassa pyrittiin huomioimaan, että kukin mittari mittaisi vain tutkittavaa asiaa. Kussakin kysymyksessä kysyttiin vain yhtä asiaa ja kysymysten vastausvaihtoehdot suunniteltiin siten, että ne olivat toisensa poissulkevia. Lomaketta suunniteltaessa mietittiin, saadaanko tutkittava tieto suljetuilla ja strukturoiduilla monivalintakysymyksillä, avoimilla kysymyksillä vai sekamuotoisilla kysymyksillä. (Mts. 101, 109; Vilka 2007, 67, 70–71.) Kyselylomakkeen suunnittelussa käytettiin aiemmissa tutkimuksissa hyväksi havaittuja mittareita sekä myös niiden pohjalta uudelleen muotoiltuja kysymyksiä.

Kyselylomake (ks. liite 2.) suunniteltiin mahdollisimman helppolukuiseksi ja ymmärrettäväksi. Fonttikoko ja muutoinkin lomakkeen käytettävyys internetissä sekä erilaisilla tietoteknisillä laitteilla huomioitiin, koska nykyisin moni käyttää internetiä esimerkiksi älypuhelimella. Tällöin lomakkeen tuli olla riittävän selkeä, ymmärrettävä ja havainnollinen. Kysymykset pyrittiin tekemään helpoiksi ja helppolukuisiksi. Samoin

kysymysten sijoittelu internetkyselyyn piti miettiä tarkoin, jotta se houkuttelisi vastaajaa tekemään kyselyn loppuun. Kaikkien vastaajien tuli ymmärtää kysymykset samalla tavoin ja vastata kaikkiin tarvittaviin kysymyksiin.

Kyselylomakkeen alussa kysyttiin monivalintakysymyksiä toisensa poissulkevia, helppoja taustatietoja, kuten ikä, sukupuoli, siviilisääty ja asumismuoto, kotitaloudessa asuvien henkilöiden lukumäärä, asuinpaikka, ammatillinen koulutus sekä tilan päätuotantosuunta ja tilakoko. Näiden kysymysten tiedot toimivat tutkimuksessa taustamuuttujina. Asuinpaikan osalta kysyttiin paikkakunnan sijasta seutukuntaa, jotta vastaajat voisivat säilyttää anonymiteettinsä. Keski-Suomi jaettiin kyselyssä seutukuntiin: Joutsan seutukunta (Joutsa, Luhanka), Jyväskylän seutukunta (Hankasalmi, Jyväskylä, Laukaa, Muurame, Petäjävesi, Toivakka, Uurainen), Jämsän seutukunta (Jämsä, Kuhmoinen), Keuruun seutukunta (Keuruu, Multia), Saarijärven-Viitasaaren seutukunta (Kannonkoski, Karstula, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Pihtipudas, Saarijärvi, Viitasaari) ja Äänekosken seutukunta (Konnevesi, Äänekoski).

Kyselylomake laadittiin siten, että kasvinviljelijöiden ei tarvinnut vastata eläinmääriä koskeviin kysymyksiin lainkaan. Jos vastasi tuotantoeläimiä koskevaan kysymykseen siten, että tilalla ei ole tuotantoeläimiä, kyselyssä hypättiin suoraan eläinmääriä koskevien kysymysten ohi. Samoin, jos kysymyksessä oli siviilisäädyltään leski tai muutoin yksinasuva, kyselyssä hypättiin yli kysymyksistä, jotka koskivat kotitaloudessa asuvien henkilöiden määrää. Näin vältettiin vastaajien turhautumista ja kyselyn jättämisestä kesken.

Kysymykset laadittiin pakollisiksi, joten mitään kysymystä ei voinut jättää vastamatta. Ainoastaan työmäärien osalta oli avoimia vastauslaatikoita, joihin vastaaja sai lisätä omat, puolison, lapsien ja vanhempien tai appivanhempien sekä muiden työntekijöiden tekemät tuntimäärät viikoittain. Vastaajien mielipidettä päivittäisestä ja viikoittaisesta kohtuullisesta työmäärästä kysyttiin pakollisena kysymyksenä.

Osgoodin asteikkoa käytettiin kysymyksissä, jotka koskivat työn iloa ja työnimua, työn ja muun elämän yhteensovittamista, osaamisen kehittämistä, työympäristön turvallisuutta ja yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa. Osgoodin asteikko eli semanttinen differentiaali on asteikko, jota käytetään asioiden vertailuun. Usein käytetään seitsemänportaista asteikkoa, mutta asteikkoa voidaan käyttää myös viisiportaaisena.

(Vehkalahti 2014, 38; Heikkilä 2014, 52.) Tässä kyselylomakkeessa käytettiin viisipor-
taista Osgoodin asteikkoa, jotta voitiin tutkia vastaajien arvoja, asennoitumista ja
suhtautumista työhyvinvointiin. Väittämät suunniteltiin asteikolle 1–5. Vastausvaiht-
toehtojes vasemmanpuoleinen ääripää, arvosana 1, suunniteltiin negatiivissävyt-
teiseksi, joka edusti matalampaa arvostusta ja negatiivisempaa suhtautumista omaan
terveyteen ja hyvinvointiin. Oikeanpuoleinen ääripää, asteikossa arvolla 5, oli positii-
vinen ja mittasi hyvää asennetta ja arvoja työhyvinvointia ja sen edistämistä kohtaan.
Muille arvoille (2, 3 ja 4) ei asetettu nimellisiä selitteitä, koska kyselyyn olisi tullut
liian paljon tekstiä ja se olisi muuttunut sekavaksi.

Tarkasteltaviksi arvoiksi valittiin kolme eri arvoa, jotka pohjautuivat niin sanottuihin
Schwartzin arvotyyppeihin: itseohjautuvuus, hyväntahtoisuus ja turvallisuus. Näistä
arvotyypeistä johdettujen kysymysten avulla voitiin tarkastella työhyvinvointiin liittyy-
viä arvoja. Arvoja mittaavia kysymyksiä oli yhteensä kahdeksan kappaletta (ks. tau-
lukko 1).

Taulukko 1. Arvoja mittaavat kysymykset Schwartzin arvomallien mukaan

Arvoja mittaavat kysymysosiot		Schwartzin arvomallin mukaisia arvoja
<ul style="list-style-type: none"> • Kiinnostuneisuus omasta ja perheen hyvinvoinnista • Arvostus työhyvinvoinnin edistämiseen • Halu tehdä tätä työtä 	Työn ilon ja työn imun kysymykset	<ul style="list-style-type: none"> • Hyväntahtoisuus (läheisten ihmisten hyvinvoinnin edistäminen) • Turvallisuus (oma ja perheen turvallisuus ja terveys) • Itseohjautuvuus (yrittäjäyys, riippumattomuus, itsenäinen ajattelu, toimintojen valitseminen)
<ul style="list-style-type: none"> • Työn ja läheisten ihmissuhteiden yhteensovittaminen • Työkyvyn ylläpitämisen tärkeys 	Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kysymykset	<ul style="list-style-type: none"> • Hyväntahtoisuus (läheisten ihmisten hyvinvoinnin edistäminen) • Turvallisuus (oma ja perheen turvallisuus ja terveys)
<ul style="list-style-type: none"> • Halu kehittää ammatillista osaamista • Osaamisen päivittämisen tärkeänä pitäminen 	Osaamisen kehittämisen kysymykset	<ul style="list-style-type: none"> • Itseohjautuvuus (yrittäjäyys, riippumattomuus, itsenäinen ajattelu, toimintojen valitseminen)
<ul style="list-style-type: none"> • Työympäristön riskien ja vaarojen tunnistaminen 	Työympäristön turvallisuuteen liittyvät kysymykset	<ul style="list-style-type: none"> • Turvallisuus (oma ja perheen turvallisuus ja terveys)

Asenteita ja suhtautumista työhyvinvointiin kartoitettiin Osgoodin asteikollisten kysymysten avulla. Näitä kysymyksiä oli yhteensä 19 kappaletta. Lisäksi kysyttiin ulkopuolisen avun pyytämishalukkuudesta, kohtuullisesta työmäärästä, työterveyshuoltoon kuulumisesta, tuettujen lomien ja ammatillisen kuntoutuksen hyödyntämisestä sekä Maaseudun tukihenkilöverkosta. Asenteita mittaavat kysymykset on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2. Asenteita mittaavat kysymykset

Asenteita mittaavat kysymysosiot	
<ul style="list-style-type: none"> • Omista voimavaroista huolehtiminen • Työn innostavuus ja kiinnostavuus • Työn ilo • Työn imu • Työn kokeminen mielekkääksi • Kokemus omaan työhön liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista • Kokemus oman työn tarkoituksesta 	Työn ilon ja työn imun kysymykset
<ul style="list-style-type: none"> • Puolisolta ja läheisiltä ihmisiltä saatu tuki • Palautumisesta ja rentoutumisesta huolehtiminen • Riittävästä unensaannista huolehtiminen • Terveellisen ruokavalion noudattaminen • Liikunnasta huolehtiminen vapaa-ajalla 	Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kysymykset
<ul style="list-style-type: none"> • Kiinnostuneisuus työhyvinvointiin liittyvään koulutukseen 	Osaamisen kehittämisen kysymykset
<ul style="list-style-type: none"> • Riskeihin ja vaaratilanteisiin varautuminen ennalta • Tarvittavien henkilösuojainten käyttäminen • Automaation ja tekniikan lisääminen työhyvinvoinnin edistämiseksi 	Työympäristön turvallisuuteen liittyvät kysymykset
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyön tekeminen muiden yrittäjien kanssa • Yhteistyön mahdollisuuksien harkinta • Halukkuus töiden ulkoistamiseen 	Yhteistyöhön liittyvät kysymykset
<ul style="list-style-type: none"> • Ulkopuolisen avun pyytämishalukkuus töiden hoitamiseen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Kokemus kohtuullisesta työmäärästä 	
<ul style="list-style-type: none"> • Työterveyshuollon palveluiden piiriin kuuluminen 	
<ul style="list-style-type: none"> • Tuetut lomat ja ammatillinen kuntoutus 	
<ul style="list-style-type: none"> • Maaseudun tukihenkilöverkko 	

Saatekirje

Kyselytutkimuksessa saatekirjeen kirjoittaminen oli tärkeää, jotta mahdolliset kyselyyn vastaajat tiesivät, minkä vuoksi kysely tehdään ja mihin siitä saatuja tietoja käytetään. Saatekirjeessä tuli ottaa huomioon paljon erilaisia asioita, jotta mahdollisimman suuri määrä ihmisiä saatiin vastaamaan kyselyyn. Vilkan (2007, 87) mukaan saatekirjeen tulee sisältää muun muassa seuraavat asiat: tutkimuksen tavoite ja tarkoitus, tutkimuksen osapuolet ja toimeksiantaja, tutkimustuloksen hyödyntäjät ja käyttäjät, vastaamiseen menevä aika, tutkimuksen valmistumisen ajankohta, valmistuneen tutkimuksen säilytyspaikka sekä tutkimuksen luottamuksellisuus. (Vilka 2007, 87). Kyselyn saatekirje (ks. liite 1.) suunniteltiin edellä mainittuja ohjeita hyödyntäen

ja siihen lisättiin myös linkki, josta kyselyyn pystyi vastaamaan. Lisäksi saatekirjeessä kiitettiin vastaajia kyselyyn osallistumisesta ja ilmoitettiin mahdollisuudesta osallistua arvontaan. Yhteystietonsa jättäneiden vastaajien kesken arvottiin palkinto.

Lomakkeen testaus

Kyselylomake testattiin ennen sen virallista julkaisemista internetissä Webropol- ohjelmiston kautta. Lomakkeen testasi neljä henkilöä, joista yksi oli Meka- hankkeen projektipäällikkö ja kolme muuta olivat myös maatalousyrittäjän arjen tuntevia henkilöitä. Lomaketta testattiin useita erilaisia vastausvaihtoehtoja käyttäen. Testauksen avulla pystyttiin varmistamaan muun muassa lomakkeen toimivuus, vastaamisen kuluva aika sekä lomakkeen mahdolliset puutteet tai turhat kysymykset. Lomakkeen testauksen jälkeen poistettiin kaksi turhaa kysymystä, jotka olivat maatalan riskikartoitukseen liittyvä kysymys ja kotitaloudessa asuvien alle 18-vuotiaiden henkilöiden lukumäärää koskeva kysymys. Nämä kysymykset poistettiin huomioiden aiheen raja- ja kyselylomakkeen laajuus.

5.4 Aineiston keruu ja analysointi

5.4.1 Tutkimusaineiston hankinta

Tutkimusaineisto kerättiin internetissä Webropol- kyselyohjelmiston avulla syksyllä 2016. Kyselylomake oli avoinna 9.9.–31.10.2016 välisenä aikana. Tutkimusaineiston keruun ajankohdaksi valikoitui syksy maatalousyrittäjien työsesonkeja ajatellen. Kevät ja kesä ovat maatalousyrittäjille kiireistä aikaa, mutta syksyllä heillä ajateltiin olevan enemmän aikaa ja mielenkiintoa vastata työhyvinvointia koskevaan kyselyyn. Internetkysely valittiin sen vuoksi, että se on postitse tehtävään kyselyyn tai haastatteluihin verrattuna taloudellinen, ekologinen ja aikaa säästävä menetelmä tutkimusaineiston hankintaan. Internetkysely on myös vastaajien kannalta miellyttävämpi kuin perinteinen haastattelu, koska heidän aikaansa kuluu ainoastaan kyselyn täyttämiseen ja he voivat tehdä sen itse valitsemanaan ajankohtana.

Maataloustuottajien sähköpostiosoitteita ei tietosuojasyistä ollut mahdollisuutta saada omaan käyttöön, mutta tieto kyselytutkimuksesta saatiin välitettyä tuottajille MTK Keski-Suomen ja Osuuskunta Maitosuomen kautta. MTK Keski-Suomi toimitti kyselyn saatekirjeen jäsenilleen sähköpostitse ja Osuuskunta Maitosuomi liitti sen mukaan omistajakirjeeseensä, joka julkaistiin Valmassa sekä jaettiin lypsykarjatiloilte maitoauton mukana. Lisäksi avoimna olevasta kyselystä kerrottiin aitomaaseutu.fi-sivustolla, jossa oli myös suora linkki kyselyyn.

Tutkimuksen perusjoukko

Heikkilä (2014, 12) määrittelee perusjoukoksi sen tutkimuksen kohteena olevan joukon ihmisiä, joista tutkimustietoa halutaan saada. Perusjoukko voidaan jakaa tavoitettavuutensa mukaan kohdeperusjoukkoon, joita ovat kaikki mielenkiinnon kohteena olevat henkilöt ja kehikkoperusjoukkoon, jotka käytännössä voidaan tavoittaa tutkimusta varten (mts. 12, 32). Tämän tutkimuksen kohdeperusjoukkona voitaisiin pitää kaikkia Keski-Suomen alueella toimivia maatalousyrittäjiä, joista tutkimuksen kohderyhmänä ovat naudakarjatilojen ja kasvinviljelytilojen yrittäjät. Koko tähän kohdeperusjoukkoon ei olisi saatu yhteyttä sähköpostin välityksellä, koska kaikilla ei ole käytössään internetiä tai sähköpostia. Näin ollen tutkimuksen kehikkoperusjoukoksi katsotaan ne maatalousyrittäjät (n=1119), joille MTK Keski-Suomi on kyselyn saatekirjeen jäsensähköpostissaan toimittanut sekä ne keskisuomalaiset maidontuottajat (n=259), joille Osuuskunta Maitosuomi on toimittanut omistajakirjeensä. Näissä lukumäärissä voi osin olla samoja yrittäjiä, koska moni on voinut saada tiedon kyselystä sekä MTK Keski-Suomelta että Osuuskunta Maitosuomelta.

MTK Keski-Suomesta sähköposti lähetettiin niille sähköpostiosoitteensa MTK:n jäsenrekisteriin ilmoittaneille jäsentiloille, joiden tuotantosuunnaksi on rekisterissä merkitty kotieläintuotanto tai kasvinviljely. Sähköpostin saivat kotieläintuotantotilojen osalta myös muiden kuin maidontuotannon ja naudanlihantuotannon edustajat. Tutkimuksen kohderyhmään kuulumattomien tuotantosuuntien edustajien vastaamista kyselyyn yritettiin hillitä täsmentämällä saatekirjeessä tutkimuksen kohderyhmää eli maidon- ja naudanlihantuotantotiloja sekä kasvinviljelytiloja.

Otantamenetelmä ja näyte

Otantamenetelmän valinnassa vaikuttivat muun muassa kyselytutkimuksen suorittaminen internetissä Webropol- kyselyohjelmistolla sekä mahdollisuus tavoittaa mahdolliset kyselyyn vastaajat sähköisesti. Tämän vuoksi ei voitu käyttää esimerkiksi satunnaisotantaa, systemaattista satunnaisotantaa, ositettua otantaa tai ryväotantaa. Otantakehikko muodostui kaikista sähköpostinsa MTK Keski-Suomelle ilmoittaneista maatalousyrittäjistä (n=1119) sekä Osuuskunta Maitosuomen asiakkaita Keski-Suomen alueella (n=259) eli tutkimuksen kehikkoperusjoukosta. Toisaalta tällaisessa otantamenetelmässä voidaan puhua näytteestä, koska otantaa ei ole suoritettu käyttäen todennäköisyysotantaa, vaan otos eli näyte on valittu henkilöiden tavoitettavuuden mukaan. Heikkilän (2014, 38–39) mukaan tällaisen harkinnanvaraisen näytteen periaatteena on se, että tutkimusyksiköt eli tutkittavat henkilöt vastaisivat omien naisuuksiltaan mahdollisimman hyvin koko perusjoukkoa. Vehkalahti (2014, 46) toteaa harkinnanvaraisen näytteen olevan kyseessä silloin, kun päätetään etukäteen, keille vastaajille kysely suunnataan ja toimitetaan.

Valli (2015, 15) antaa yleiseksi ohjeeksi otoksen koolle sen, että mitä isompi on otoskoko, sen parempi. Otoskoko eli näyte oli tässä tutkimuksessa tärkeää saada melko suureksi, koska maatalousyrittäjien työmäärän ja kiireen tiedostaen, vastaajien määrä olisi suppeammalla todennäköisyysotantamenetelmällä tehdyssä otannassa voinut olla melko pieni. Tavoitteena oli saada mahdollisimman suuri määrä vastaajia, joten sen vuoksi päädyttiin harkinnanvaraiseen näytteeseen, joka tiedettiin riittävän suureksi otoskooksi. Aitomaaseutu.fi- sivustolla olleen tiedotteen osalta ei otoskoko voida arvioida. Tiedote laadittiin sinne kuitenkin varmuuden vuoksi, jotta kyselyyn saataisiin riittävästi vastauksia.

Maatalousyrityksiä on Keski-Suomen ELY-keskuksen alueella ollut 2 584 yritystä vuonna 2016 (Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä ELY-keskuksittain n.d). MTK Keski-Suomella on yhteensä 2 834 jäsentilaa, käsittäen sekä maa- että metsätalouden. Maataloustuotannon osalta jäsentiloja on 2 033. (Ruuska 2016.) Kun tieto kyselytutkimuksesta meni 1 119 sähköpostiosoitteensa ilmoittaneelle kotieläintuotannon tai kasvinviljelyn harjoittajalle, voidaan kyselytutkimuksen näytteen kooksi saada 55 % kaikista MTK Keski-Suomen maataloustuotantoa harjoittavista jäsentiloista.

Sähköpostiosoitettaan ei ole ilmoittanut 914 jäsentilaa, joten nämä tilat eivät ole mukana tutkimuksen näytteessä.

Luonnonvarakeskuksen tilastotietokannan mukaan Keski-Suomessa on ollut 414 lypsykarjatilaa vuonna 2016 (Maidontuotanto ELY-keskuksittain vuosittain n.d). Näin ollen kyselytutkimuksessa Osuuskunta Maitosuomen kautta toimitetun saatekirjeen kautta tavoitettu näyte (259 maidontuotantotilaa) kattaisi yli puolet Keski-Suomen lypsykarjataloista, jolloin näytteen koko olisi 62,6 % lypsykarjataloista. MTK Keski-Suomen jäseniin (n=1119) voi kuulua myös muita keskisuomalaisia lypsykarjataloja kuin Osuuskunta Maitosuomen asiakkaita, joten on mahdotonta arvioida aivan tarkkaa näytekokoja. Vaikka näytteen koko on hieman häilyvä, voidaan johtopäätöksenä todeta näytekoon olevan riittävän suuri suhteutettuna Keski-Suomen alueen maatalousyriyten määrään (n=2 584) ja myös lypsykarjatalojen määrään (n=414) vuonna 2016.

5.4.2 Tutkimuksen luotettavuus

Eettisyys ja luotettavuus ovat tutkimusta tehtäessä erittäin tärkeitä. Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja sääntöjä ja toimintatapoja. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa totuudenmukaista ja luotettavaa uutta tietoa tai perusteltava, miten aiempaa tutkittua tietoa voidaan yhdistellä tai hyödyntää uusin tavoin. Näin ollen määrällisessä tutkimuksessa tulee aina arvioida tutkimuksen luotettavuutta. (Vilka 2015, 41–43; Kananen 2008, 79.)

Vehkalahden (2014, 40) mukaan kyselytutkimuksen mittauksen luotettavuuteen vaikuttaa moni seikka, kuten kyselyn sisältö, teknisyys, kielelliset ja kulttuuriset sekä tilastolliset tekijät. Kun käsitellään mittauksen luotettavuutta, se voidaan jakaa kahteen käsitteeseen, jotka ovat validiteetti ja reliabiliteetti (mts. 40). Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa mitataan niitä asioita, mitä on aiottu mitata (Holopainen & Pulkkinen 2013, 16; Metsämuuronen 2002, 11). Tässä tutkimuksessa huomioitiin validiteetti siten, että kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin tekemään kaikille kielellisesti ymmärrettäviksi ja selkeiksi. Kyselylomaketta suunniteltaessa pidettiin mielessä se, mitä kysymyksillä oli tarkoitus mitata ja miten kysymykset

muotoiltiin, jotta saataisiin luotettavat mittarit. Kysymyksiä suunniteltaessa huomioitiin myös tulosten käsiteltävyys tilastollisesti.

Tutkimuksessa reliabiliteetti tarkoittaa mittarin luotettavuutta eli sitä, miten tarkasti mitataan (Vehkalahti 2014, 41; Holopainen & Pulkkinen 2013, 17). Reliabiliteetilla arvioidaan tutkijasta riippumatonta tulosten toistettavuutta eli tutkimuksen tulee olla niin tarkka ja luotettava, että joku toinen tutkija voisi toistaa tutkimuksen saamalla mittareilla samat tulokset (Vilkkä 2007, 149). Tässä tutkimuksessa pyritään kuvaamaan koko tutkimusprosessi niin hyvin, että sen toistaminen olisi mahdollista. Täysin samojen tulosten saamisesta ei ole varmuutta varsinkin, jos kyselyyn vastaajat vaihtuisivat. Arvot ja asenteet sekä elämäntilanne voivat myös muuttua ja vaihdella, vaikka vastaajat olisivat samat kuin tässä kyselytutkimuksessa.

Heikkilä (2014, 28) toteaa, että tutkijan tulee olla kriittinen ja tarkka koko tutkimuksen ajan, koska tietoja kerätessä, käsiteltäessä ja tuloksia analysoitaessa voi tulla virheitä. Tutkijan tulee käyttää sellaisia analysointimenetelmiä, joita hän osaa käyttää ja tulkita (mts. 28). Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa se, että kerätty tutkimusaineisto voitiin siirtää suoraan Webropol- kyselyohjelmistosta Microsoft Excel 2016- taulukkolaskentaohjelmaan ja SPSS- tilasto- ohjelmistoon. Näin voitiin välttyä virheiltä aineiston siirtämisen yhteydessä. Heikkilän (2014, 27) mukaan tutkimusta voidaan pitää onnistuneena, jos sen avulla saadaan tutkimuskysymyksiin luotettavia vastauksia. Jotta tutkimus olisi luotettava, on se toteutettava rehellisesti ja puolueettomasti sekä arvioitava tutkimuksen kokonaisluotettavuutta (mts. 178).

5.4.3 Tutkimusaineiston analysointi

Kyselytutkimuksen avulla koottu aineisto analysoitiin määrällisillä analysointimenetelmillä käyttäen havaintomatriisia, ristiintaulukointia ja riippuvuusanalyysiä. Jos tutkimusongelmat rajoittuvat vain ilmiön kuvailuun, voidaan Kanasen (2008, 51) mukaan käyttää analysointimenetelminä aineiston rakennetta kuvaavia tunnuslukuja, ristiintaulukointia ja riippuvuusanalyysijä. Tutkimusaineiston kuvaaminen tilastollisesti ja sen havainnollistaminen graafisesti erilaisin kaavioin on yleistä määrälliselle

analyysille (Tilastollisesti kuvaava analyysi 2015). Tämä analysointimenetelmä valittiin menetelmäkirjallisuuden ja internetin tilastollisiin menetelmiin liittyvien ohjeiden perusteella, koska esimerkiksi Osgoodin asteikko sekä kolmen eri ikäryhmän vertailu asettivat rajoitteita analysoinnille. Vehkalahden (2014, 80) mukaan korrelaatiot eivät sovellu järjestysasteikollisten mittareiden analysointiin, vaan niitä tarkastellaan ristiintaulukoimalla.

Webropol- kyselyohjelmiston avulla oli mahdollista tehdä analysointia esimerkiksi ristiintaulukoimalla aineistoa, mutta osa analysoinnista suoritettiin Microsoft Excel 2016- taulukkolaskentaohjelmaa apuna käyttäen. Kyselylomakkeessa vastaajien ikää kysyttiin kuuteen eri ikäluokkaan rajaten. Analysointivaiheessa ikäluokista muodostettiin kolme sukupolvea, Y-sukupolvi (18–37-vuotiaat), X-sukupolvi (38–57-vuotiaat) ja suuret ikäluokat (58–65-vuotiaat sekä yli 65-vuotiaat). Näin ollen näiden kolmen eri sukupolven vastauksia analysoitiin Excelissä. Tutkimuksen tuloksia käsiteltiin prosenttijakaumien ja keskiarvojen avulla. Tulokset esitetään taulukkomuodossa ja kaavioina sekä sanallisesti tulkitsemalla.

Aineiston analysointiin käytettiin Excelin ja Webropolin Analyze Statistics- ohjelman lisäksi IBM SPSS Statistics 24- ohjelmaa. Tutkimustuloksia testattiin riippuvuusanalyysillä, jotta saatiin selville, onko eri-ikäisten maatalousyrittäjien vastausten välillä tilastollisia eroavaisuuksia. Mieli-pideasteikollisten kysymysten testaaminen tehtiin Kruskal-Wallis H-testillä (ks. liite 7), joka on tarkoitettu useiden ryhmien välisten eroavaisuuksien ja eron merkitsevyyden tarkasteluun (Taanila 2012). Tilastollisissa merkitsevyytestauksissa käytetään kolmea erilaista merkitsevyydestasoa, jotka ovat tilastollisesti melkein merkitsevä ($0,01 < p \leq 0,05$ *), tilastollisesti merkitsevä ($0,001 < p \leq 0,01$ **) ja tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001$ ***) (Valli 2015, 60; Heikkilä 2014, 184–185). Jos Kruskal-Wallis H-testin p-arvo oli 0,05 tai enemmän, eri sukupolvien vastausten välillä ei ollut merkitsevää eroa. Jos taas testin p-arvo oli alle 0,05, oli eri sukupolvien vastauksissa eroavaisuuksia ja niitä voitiin pitää tilastollisesti merkitsevinä.

Tutkimusaineiston analysoinnissa jätettiin tarkastelun ulkopuolelle muutama kysymyslomakkeen kysymys, koska niillä ei lopulta ollut tarvetta tässä tutkimuksessa. Tällaisia olivat tuotantoeläinten määriä koskevat kysymykset (kysymykset 11. – 15.) sekä

kotitaloudessa asuvien henkilöiden lukumäärät ja heistä yli 18-vuotiaiden henkilöiden lukumäärät (kysymykset 4. ja 5). Mieliusteasteikollisten työhyvinvoinnin arvojen ja asenteiden kysymysosioita analysoitiin ainoastaan kolmen eri sukupolven näkökulmasta. Analysoinnissa olisi voinut ottaa monenlaisia näkökulmia, mutta tutkimuksesta olisi tullut melko pitkä, jos kaikkia taustamuuttujia olisi lähdetty analysoimaan kattavasti. Muita kyselylomakkeen asenteisiin liittyviä kysymyksiä analysoitiin myös päätuotantos suunnan, koulutustaustan ja sukupuolen mukaan.

Tutkimusaineiston reliabiliteettia tarkasteltiin mieliusteasteikollisten kysymysten osalta IBM SPSS Statistics 24- ohjelmassa Cronbachin alfa- kertoimen avulla. Reliabiliteettikertoimen arvot vaihtelevat välillä 0-1. Mitä suurempi kertoimen arvo on, sitä korkeampi on reliabiliteetti. Korkea reliabiliteetti osoittaa kysymysosioiden eli mittarien mittaavan samantapaisia asioita. Aineiston koko ja muuttujien määrä vaikuttavat alfa- kertoimen suuruuteen. (Heikkilä 2014, 178; Valli 2015, 79, 84.)

6 Tutkimustulokset

Kyselyyn vastasi yhteensä 131 keskisuomalaista maatalousyrittäjää (N=131). Osuuskunta Maitosuomella on Keski-Suomen alueella asiakkainaan 259 maidontuottajaa, jotka saivat omistajakirjeen, joka sisälsi tutkimuksen saatekirjeen ja linkin kyselytutkimukseen. MTK Keski-Suomi toimitti saatekirjeen jäsenilleen (n=1119) sähköpostitse. Jos oletetaan, että Osuuskunta Maitosuomen asiakkaat ovat myös MTK Keski-Suomen jäseniä, heidät tulisi sijoittaa mukaan tuohon näytteeseen, joka käsittää 1119 jäsenisähköpostin saanutta yrittäjää. Kyselytutkimuksen näyte olisi tuolloin 1119 maatalousyrittäjää ja kyselyn vastausprosentiksi tulisi 11,7 %. Aivan täysin varmoja Osuuskunta Maitosuomen kaikkien asiakkaiden kuulumisesta MTK Keski-Suomeen ei kuitenkaan voida olla. Jos taas lasketaan yhteen molemmat näytteet (n=1378), kyselyn vastausprosentiksi tulisi 9,5 %.

6.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Eniten kyselyyn vastanneita oli Saarijärven-Viitasaaren seutukunnasta (36,6 %, n=48) ja Jyväskylän seutukunnasta (35,1 %, n=46), mutta tämä johtunee siitä, että näihin seutukuntiin kuuluu useita kuntia. Muista seutukunnista vastaajien määrä oli huomattavasti pienempi: Joutsan seutukunta (5,3 %, n=7), Jämsän seutukunta (9,9 %, n=13), Keuruun seutukunta (6,9 %, n=9) ja Äänekosken seutukunta (6,1 %, n=8). Taulukossa 3. on esitetty Keski-Suomen maatalous- ja puutarhayritysten määrät seutukunnittain vuonna 2016 sekä vastanneiden lukumäärät ja prosenttiosuudet seutukunnittain. Luonnonvarakeskuksen tilastotietokannassa ovat mukana myös puutarhayritykset, joten tilasto ei koske pelkästään maatalousyrittäjiä (Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä kunnittain n.d). Lisäksi tilastossa ovat mukana kaikki tuotantosuunnat, vaikka tässä tutkimuksessa keskitytään lähinnä maidontuotannon, naudanlihantuotannon ja kasvinviljelyn harjoittajiin. Tuotantosuunnittain oli mahdollista saada tilastotietoa maakuntatasolla, mutta ei kuntatasolla.

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneet seutukunnittain (N=131)

	Maatalous- ja puutarhayritysten määrä seutukunnittain, 2016	Vastanneiden määrä seutukunnittain	Vastanneet (prosenttia maatalous- ja puutarhayrityksistä seutukunnittain)
	n	n	%
Joutsan seutukunta (Joutsa, Luhanka)	137	7	5,1
Jyväskylän seutukunta (Hankasalmi, Jyväskylä, Laukaa, Muurame, Petäjävesi, Toivakka, Uurainen)	816	46	5,6
Jämsän seutukunta (Jämsä, Kuhmoinen)	321	13	4,0
Keuruun seutukunta (Keuruu, Multia)	188	9	4,8
Saarijärven-Viitasaaren seutukunta (Kannonkoski, Karskula, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Pihtipudas, Saarijärvi, Viitasaari)	959	48	5,0
Äänekosken seutukunta (Konnevesi, Äänekoski)	246	8	3,3
Yhteensä	2667	131	4,9

(Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä kunnittain n.d.)

Kyselyyn vastanneiden taustamuuttujat on esitetty taulukossa 4. Vastanneista noin 67 % oli miehiä (n=88) ja noin 33 % naisia (n=43). Kaikissa ikäryhmissä vastaajina oli enemmän miehiä kuin naisia. Kaikista vastaajista (N=131) Y-sukupolven vastaajien määrä oli 20,6 % (n=27), X-sukupolven 50,4 % (n=66) ja suurten ikäluokkien 29 % (n=38). Vastaajien keski-ikä ei tässä yhteydessä määritellä, koska vastaajien ikää kysyttiin ikäryhmittäin, jotka vielä määriteltiin aineiston analysointivaiheessa kolmeksi eri sukupolveksi.

Taulukko 4. Vastaajien taustatiedot

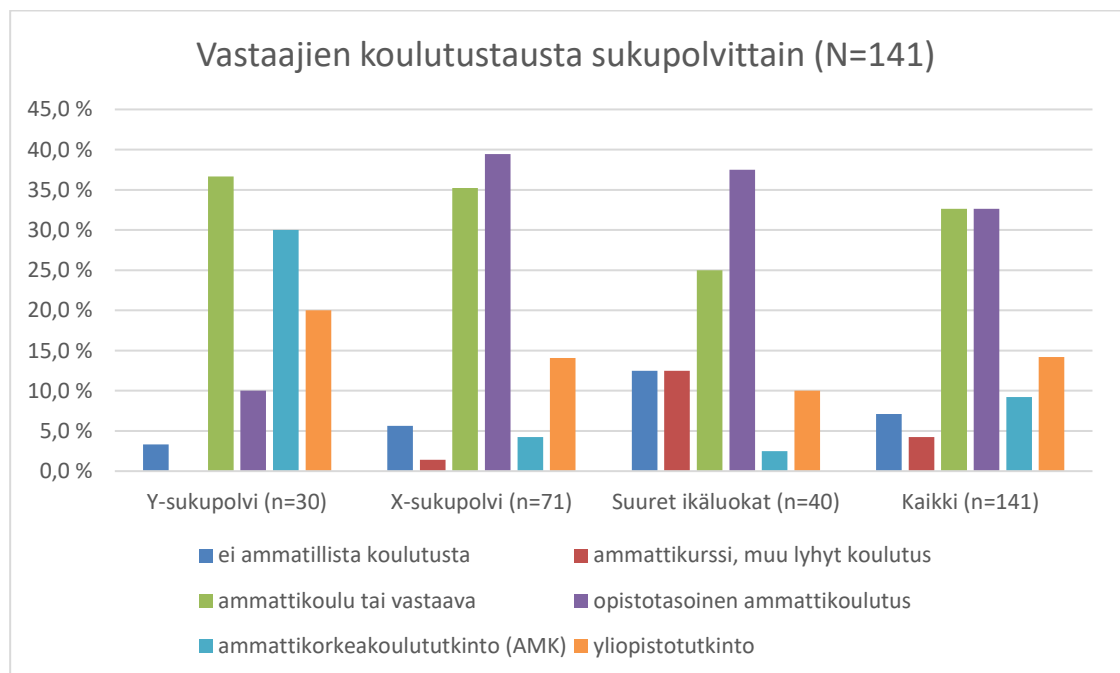
Muuttuja	n	%
Sukupolvi	131	
Y-sukupolvi (18–37-vuotiaat)	27	20,6
X-sukupolvi (38–57-vuotiaat)	66	50,4
Suuret ikäluokat (58–65-vuotiaat, yli 65-vuotiaat)	38	29,0
Sukupuoli	131	
Nainen	43	32,8
Mies	88	67,2
Siviilisääty ja asumismuoto	131	
Naimaton, asun vanhempieni kanssa samassa taloudessa	3	2,3
Naimaton, asun yksin	5	3,8
Naimisissa / avopari, ei lapsia	14	10,7
Naimisissa / avopari, on lapsia	68	51,9
Naimisissa / avopari, on lapsia, mutta lapset eivät asu enää samassa taloudessa	33	25,2
Yksinhuoltaja, asun lasten kanssa	1	0,8
Leski	1	0,8
Jokin muu	6	4,6
Ammatillinen koulutus *	141 *	
Ei ammatillista koulutusta	10	7,1
Ammattikurssi, muu lyhyt koulutus	6	4,3
Ammattikoulu tai vastaava	46	32,6
Opistotasoinen ammattikoulutus	46	32,6
Ammattikorkeakoulututkinto, (AMK)	13	9,2
Yliopistotutkinto	20	14,2
Päätuotantosuunta	131	
Maidontuotanto	38	29,0
Naudanlihantuotanto	19	14,5
Yhdistetty (maidon- ja naudanlihantuotanto)	1	0,8
Kasvinviljely	58	44,3
Muu tuotantosuunta	15	11,5
Tilakoko: peltopinta-ala, ha	131	
0-19	26	19,9
20-34	26	19,9
35-49	32	24,4
50-99	27	20,6
100 tai enemmän	20	15,3

*kysymykseen sai valita useamman vaihtoehdon

Koulutustausta

Koulutustaustaa koskevassa kysymyksessä vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon, jos olivat suorittaneet enemmän kuin yhden tutkinnon. Moni on voinut esimerkiksi suorittaa ensin ammatillisen perustutkinnon ja sen jälkeen opistotasaisen tutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon. Näin ollen vastausten määrä oli 141.

Kaikkien vastaajien (N=141) osalta eniten oli suoritettu ammatillisia tutkintoja (32,6 %) ja opistotasaisia tutkintoja (32,6 %). Kaikista vastaajista ammattikorkeakoulututkintoja oli suorittanut 13 henkilöä (9,2 %) ja yliopistotutkintoja 20 henkilöä (14,2 %). Ammattikursseja tai muita lyhyitä koulutuksia oli suorittanut kuusi henkilöä (4,3 %) kaikista vastaajista. Ilman ammatillista koulutusta kertoi olevansa kymmenen henkilöä eli noin 7 % vastaajista (ks. kuvio 8).



Kuvio 8. Vastaajien koulutustausta sukupolvittain (N=141)

Y-sukupolven vastaajien (n=30) koulutus pohjautui ammatilliseen koulutukseen (36,7 %) ja ammattikorkeakoulututkintoon (30,0 %) sekä yliopistotasoiseen koulutukseen (20,0 %). Kolme Y-sukupolven vastaajaa oli vielä ennättänyt opiskella opistotasaisen koulutuksen, jollaista ei enää järjestetä. Opistotasoinen agrologi- koulutus vaihtui ag-

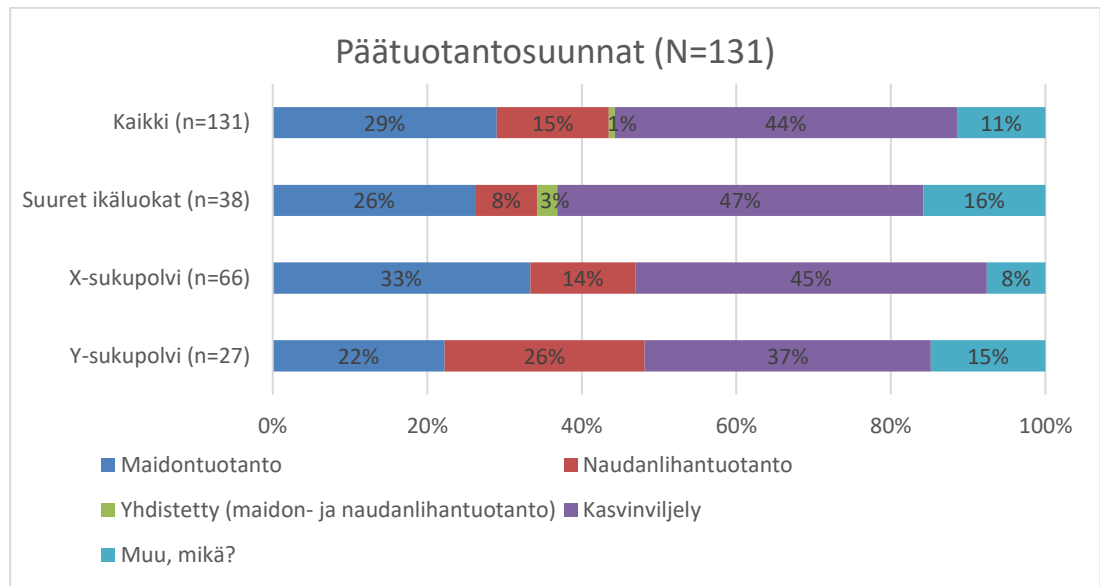
rologi (AMK)- koulutukseksi 1990-luvun ja 2000-luvun vaihteessa. Esimerkiksi Jyväskylän ammattikorkeakoulussa agrobiologi (AMK)- koulutus alkoi vuonna 1999. (Maukonen 2011, 5; Kataja 2008, 6.)

X-sukupolven vastaajien (n=71) koulutustaustassa painottuivat selkeästi opistotasoinen (39,4 %) ja ammatillinen (35,2 %) koulutus. Yliopistotutkintoja X-sukupolven vastaajista oli suorittanut 14,1 % vastaajista ja ammattikorkeakoulututkintoja ainoastaan 4,2 % vastaajista. Täysin ilman ammatillista koulutusta kertoi olevansa 5,6 % X-sukupolvea edustaneista vastaajista.

Suurten ikäluokkien vastaajien (n=40) koulutus painottui opistotasoiseen (37,5 %) ja ammatilliseen (25,0 %) koulutukseen. Ainoastaan yhdellä suurten ikäluokkien edustajista oli ammattikorkeakoulututkinto, mutta yliopistotutkinnon oli suorittanut neljä vastaajaa (10 %). Suurten ikäluokkien vastaajaryhmässä erilaisia ammattikursseja oli suorittanut viisi vastaajaa (12,5 %) ja ilman ammatillista koulutusta olevia oli myös viisi henkilöä vastaajista (12,5 %).

Päätuotantosuunta

Kaikista kyselyyn vastaajista (N=131) hieman alle puolella (44 %) oli päätuotantosuuntana kasvinviljely (ks. kuvio 9). Maidontuotanto päätuotantosuuntana oli yli neljäsosalla (29 %) vastaajista ja naudanlihantuotantoa päätuotantosuuntanaan harjoitti 15 % vastaajista. Yhdistettyä tuotantoa eli maidontuotannon ja naudanlihantuotannon yhdistämistä päätuotantosuunnakseen kertoi ainoastaan yksi vastaaja (1 %). Yhteensä 11 % vastaajista ilmoitti päätuotantosuunnakseen vaihtoehdon ”Muu, mikä?”. Muissa päätuotantosuunnissa oli mukana muun muassa lammaskasvatusta, sika- ja hevostalouden harjoittajia.



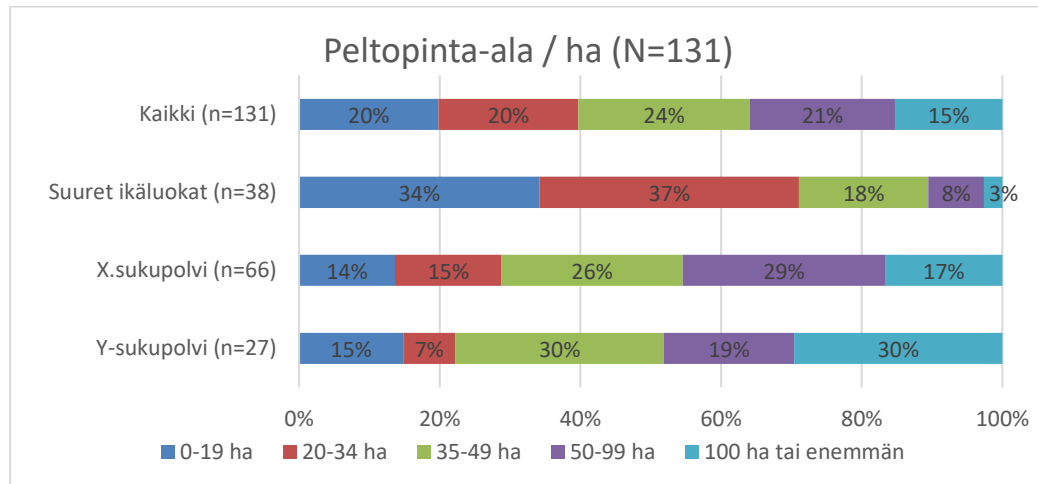
Kuvio 9. Päätuotantosuunnat (N=131)

Päätuotantosuuntien osalta eri sukupolvien välillä ei ollut suuria eroavaisuuksia. X-sukupolven vastaajissa (n=66) oli muita sukupolvia enemmän maidontuottajia (33 %) ja Y-sukupolven vastaajissa (n=27) oli prosentuaalisesti enemmän naudanlihantuottajia (26 %) verrattuna muiden sukupolvien vastaajiin.

Tilakoko

Kaikkien vastaajien (N=131) tilakokoja peltoalan (ha) osalta tarkasteltaessa voidaan huomata, että erikokoisia tiloja oli suhteessa melkein yhtä paljon (ks. kuvio 10). Kaikista vastaajista eniten oli 35–49 hehtaarin tiloja (24 %) ja seuraavaksi eniten 50–99 hehtaarin tiloja (21%). Pienimpiä, 0–19 hehtaarin tiloja oli 20 % ja samoin 20–34 hehtaarin tiloja myös 20 %. Kaikista vastaajista vähiten oli suuria, 100 ha tai suurempia tiloja (15 %). Huomattavia eroavaisuuksia eri sukupolvien välillä on se, että suurten ikäluokkien vastaajilla (n=38) oli prosentuaalisesti pieni osuus suuria tiloja (3 %). Nuorilla, Y-sukupolven vastaajilla (n=27) sen sijaan oli huomattavasti suurempi prosentiosuus suuria tiloja (30%) ja X-sukupolven vastaajilla (n=66) myös 17 %. Luonnonvarakeskuksen tilastotietokannan mukaan keskisuomalaisten maatalousyritysten keskimääräinen tilakoko on ollut 35 ha vuonna 2016 ja koko Suomessa keskimääräinen ti-

lakoko on ollut 45 ha (Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2016. 2017). Näin ollen kyselyyn vastanneiden tilakoko vastaa melko hyvin keskimääräistä tilakokoa Keski-Suomessa, kun vastaajissa oli prosentuaalisesti eniten peltoalaltaan 35–49 hehtaarin tiloja.



Kuvio 10. Kyselyyn vastanneiden tilakoko peltopinta-alan (ha) mukaan

Kaikista vastaajista (N=131) yli puolet (52,3 %) kertoi, että tilalla on tuotantoeläimiä. Y-sukupolven vastaajista (n=27) kahdella kolmasosalla (66,7 %), Y-sukupolven vastaajista (n=66) yli puolella (54,5 %) ja suurten ikäluokkien vastaajista hieman yli kolmasosalla (39,5 %) oli tilallaan tuotantoeläimiä.

Lomituspalveluiden käyttö

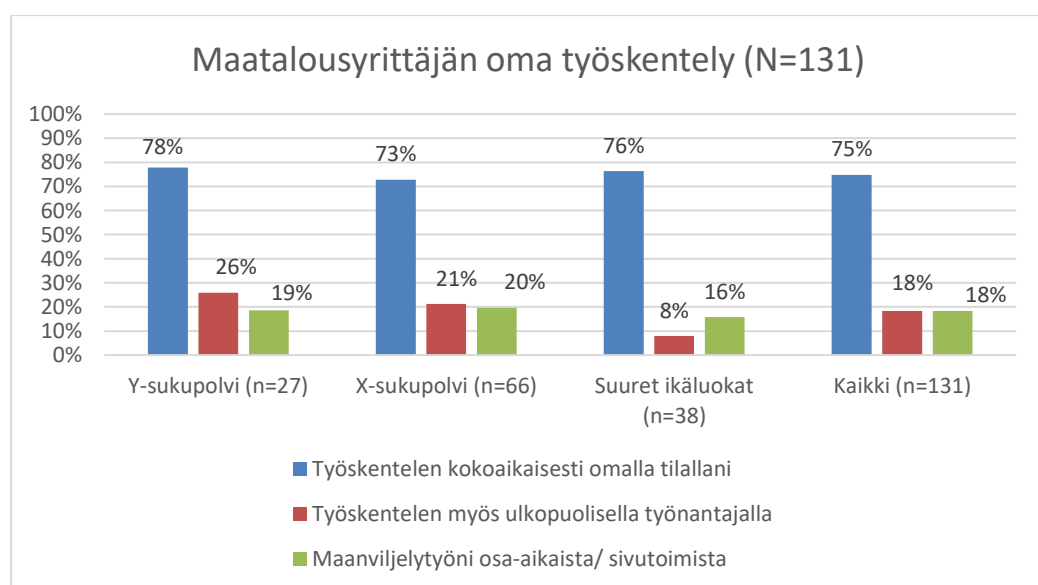
Lomituspalveluiden käyttöä kysyttiin ainoastaan heiltä, jotka vastasivat tilalla olevan tuotantoeläimiä (N=69). Kaikista vastanneista (N=69) noin 87 % kertoi tilalla käytettävien lomituspalveluita ja 13 % vastaajista kertoi, että tilalla ei käytetä lomituspalveluita. Lomituspalveluita kertoi käyttävänsä Y-sukupolven osalta 72,2 % (n=18), X-sukupolven osalta 94,4 % (n=36) ja suurten ikäluokkien osalta 86,7 % (n=15).

Lomituspalveluiden käyttöä tuotantosuunnittain tarkasteltaessa maidontuotannon harjoittajista (n=38) ja yhdistetyn tuotannon harjoittajista (n=1) jokainen kyselyyn vastaaja (100 %) käytti lomituspalveluita. Naudanlihantuottajista (n=19) 89,5 % käytti

ja 10,5 % ei käyttänyt lomituspalveluita. Päätuotantosuunnakseen ”Jokin muu” ilmoittaneista (n=9) 44,4 % käytti ja 55,6 % ei käyttänyt lomituspalveluita. Kasvinviljelyn harjoittajat (n=2), jotka olivat ilmoittaneet tilalla olevan myös tuotantoeläimiä, eivät käyttäneet lomituspalveluita lainkaan.

Työvoima

Tilalla käytettävästä työvoimasta kysyttiin kysymyksellä, johon sai vastata useaan kohtaan. Vastaajat olivat selkeästi valinneet useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon, koska vaihtoehdot eivät olleet toisensa poissulkevia. Kaikista vastaajista (N=131) 75 % työskenteli kokoaikaisesti omalla tilallaan (ks. kuvio 11). Tässä ei ole eroavaisuuksia eri sukupolvien välillä, sillä Y-sukupolven vastaajista (n=27) 78 %, X-sukupolven vastaajista (n=66) 73 % ja suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) 76 % työskentelevät kokoaikaisesti omilla tiloillaan. Tilan ulkopuolisella työnantajalla työskenteli 18 % kaikista vastaajista (N=131). Saman verran kaikista vastaajista, 18 % ilmoitti maanviljelytyönsä olevan osa-aikaista tai sivutoimista. Suurten ikäluokkien vastaajissa (n=38, 8 %) oli vähiten tilan ulkopuolisella työnantajalla työskenteleviä. X-sukupolven vastaajista (n=66) hieman yli viidesosa (21 %) ja Y-sukupolven vastaajista (n=27) noin neljäsosa (26 %) työskenteli tilan ulkopuolisella työnantajalla.



Kuvio 11. Maatalousyrittäjän oma työskentely (N=131)

Maatalousyrittäjän puolison työskentelystä tilalla kysyttiin saman kysymyksen yhteydessä kuin yrittäjän omaa työskentelyä. Kaikista vastaajista (N=131) lähes 40 % kertoi puolionsa työskentelevän tilalla kokoaikaisesti. Noin 23 % kaikista vastaajista ilmoitti puolison työskentelevän tilan ulkopuolisella työnantajalla, mutta osallistuvan kuitenkin tilan töihin. Noin 21 % kaikista vastaajista kertoi, että puoliso ei osallistu tilan töihin. Kaikista vastaajista 7,6 % ilmoitti, ettei heillä ole puolisoa. Huomattavin ero eri sukupolvien välillä oli Y-sukupolven osalta, koska kolmasosa (33,3 %) vastaajista (n=27) ilmoitti puolionsa työskentelevän tilan ulkopuolisella työnantajalla. X-sukupolven osalta vastaava prosenttiosuus oli noin 21 % ja suurilla ikäluokilla noin 18 %.

Maatalousyrittäjän ja puolison työskentelyn lisäksi kysyttiin myös vanhempien ja puolison vanhempien sekä lasten osallistumisesta tilan töihin. Kaikista vastaajista (N=131) noin kolmannes (31,3 %) kertoi saavansa apua töiden hoitamiseen vanhemmiltaan tai puolison vanhemmilta. Y-sukupolven vastaajista (n=27) noin 74 % ja X-sukupolven vastaajista (n=66) noin 29 % kertoo vanhempien tai puolison vanhempien auttavan tilan töissä. Suuren ikäluokan vastaajilla (n=38) ei välttämättä ole enää vanhempia tai puolison vanhempia, mutta 5,3 % heistä kertoi vanhempien tai puolison vanhempien tekevän työtä tilalla. Lapset auttavat tilan töissä melko tasapuolisesti kaikkia sukupolvia. Kaikista vastaajista (N=131) noin 30 % kertoi lasten auttavan, mutta myös noin 30 % kertoi, että lapset eivät auta tilan töissä. Noin 12 % kaikista vastaajista kertoi, ettei heillä ole lapsia.

Kysymykseen tilalla työskentelevistä vakituisista tilan ulkopuolisista työntekijöistä, suurin osa kaikista vastaajista (N=131, 94 %) vastasi, että tilalla ei ole vakituisia palkattuja työntekijöitä (ks. taulukko 5). Yksi palkattu työntekijä oli viidellä tilalla (3,8 %), kaksi työntekijää kahdella tilalla (1,5 %) ja kolme työntekijää ainoastaan yhdellä tilalla (0,8 %). Yhdelläkään kyselyyn osallistuneista tiloista ei ollut neljää, viittä tai enempää vakituista työntekijää. Y-sukupolven vastaajista kenellekään ei ollut ulkopuolista palkattua työvoimaa.

Taulukko 5. Vakituisten palkattujen työntekijöiden määrä (N=131)

Kuinka monta palkattua työntekijää työskentelee tilalla jatkuvasti?					
	Y-sukupolvi (n=27)	X-sukupolvi (n=66)	Suuret ikäluokat (n=38)	Kaikki (N=131)	Kaikki (N=131)
	%	%	%	%	n
ei yhtään	100,0	90,9	94,7	93,9	123
1 työntekijä	0,0	4,5	5,3	3,8	5
2 työntekijää	0,0	3,0	0,0	1,5	2
3 työntekijää	0,0	1,5	0,0	0,8	1
4 työntekijää	0,0	0,0	0,0	0,0	0
5 tai enemmän	0,0	0,0	0,0	0,0	0
	100,0	100,0	100,0	100,0	131

Kyselylomakkeessa kysyttiin, onko tiloilla käytettävissä tilan ulkopuolista, perheeseen kuulumatonta työvoimaa tarvittaessa esimerkiksi kiireisiin sesonkitöihin. Kaikista vastaajista (N=131) lähes puolet (49 %) kertoi heillä olevan käytössä tilan ulkopuolista työvoimaa, kun taas hieman yli puolet vastaajista (51 %) kertoi, ettei ulkopuolista työvoimaa ole käytettävissä (ks. taulukko 6). Y-sukupolven vastaajista (n=27) yli puolet (56 %) ja X-sukupolven vastaajista (n=66) tasan puolet (50 %) sekä suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) noin 42 % kertoi heillä olevan käytössä tilan ulkopuolista työvoimaa.

Taulukko 6. Ulkopuolisen työvoiman käytettävyys tarvittaessa (N=131)

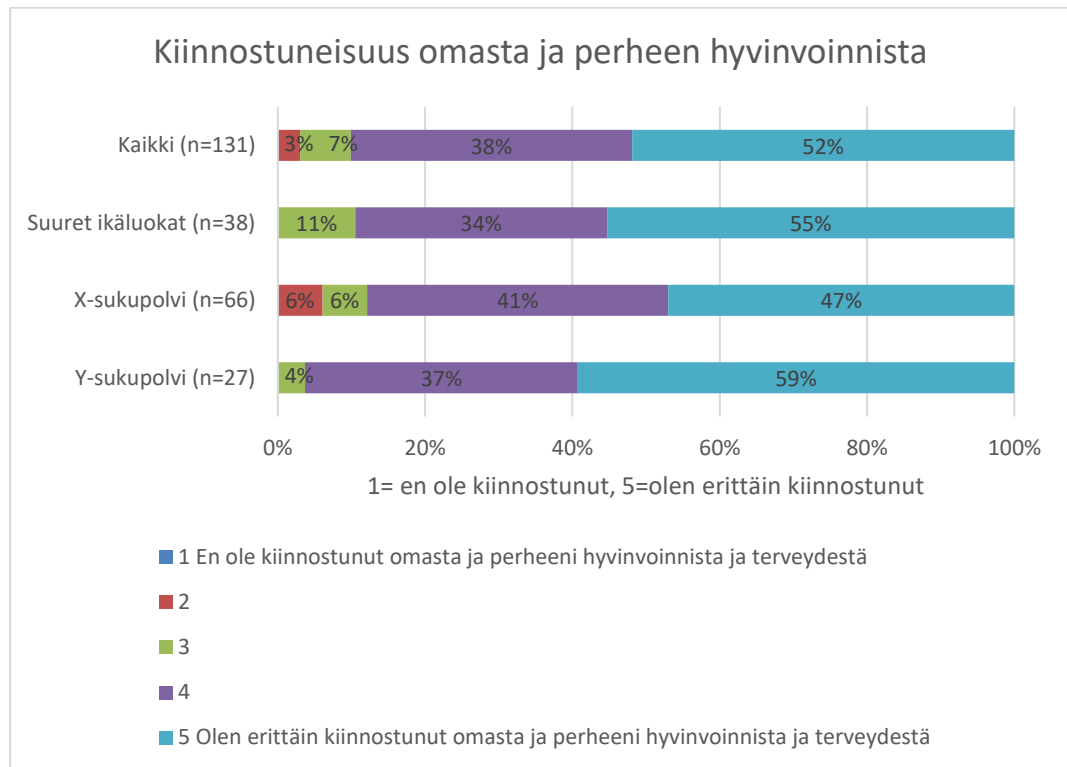
”Onko teillä käytettävissä tilan ulkopuolista, perheeseen kuulumatonta työvoimaa tarvittaessa (esim. kiireisiin sesonkitöihin)?”				
	Y-sukupolvi (n=27)	X-sukupolvi (n=66)	Suuret ikäluo- kat (n=38)	Kaikki (N=131)
	%	%	%	%
kyllä	55,6	50,0	42,1	48,9
ei	44,4	50,0	57,9	51,1
	100,0	100,0	100,0	100,0

6.2 Arvot

Tutkimuksen tuloksia työhyvinvointiin liittyvien arvojen osalta esitetään tässä kappaleessa ja seuraavissa kuvioissa arvoasteikolla 1–5. Kyselyssä nimettiin ainoastaan arvot 1 ja 5, mutta muita arvoja ei selitetty sanallisesti. Arvo 5 mittaa korkeampaa arvostusta työhyvinvointia ja sen edistämistä kohtaan. Arvo 1 edustaa matalampaa arvostusta ja negatiivisempaa suhtautumista omaan hyvinvointiin, terveyteen ja turvallisuuteen. Arvoja mittaavia kysymyksiä oli kyselylomakkeessa kahdeksan kappaletta. Arvoihin liittyvistä tunnusluvuista löytyy taulukko liitteestä 3. Liitetaulukko on koottu kunkin arvoja kartoittaneen kysymyksen keskiarvo, keskiarvon luottamusväli, mediaani ja keskihajonta. Eniten keskihajontaa oli työn ja läheisten ihmissuhteiden yhteensovittamisessa (1,09) ja se oli myös eri sukupolvien vastausten välillä tilastollisesti merkitsevä ($p=0,003$). Toiseksi eniten keskihajontaa oli halukkuudessa tehdä juuri tätä työtä (0,95) ja myös se oli eri sukupolvien vastausten välillä tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=0,033$). Muilla kysymysosioilla ei Kruskal-Wallis H-testin mukaan ollut tilastollista merkitsevyyttä. Liitteinä ovat myös vastausten keskiarvoista laaditut kaaviot (ks. liite 4) ja Kruskal-Wallis H-testin tulokset (ks. liite 7). Arvoja mittaavien kysymysten reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Näiden kahdeksan muuttujan osalta Cronbachin alfa oli 0,821 (ks. liite 8), mikä tarkoittaa, että kysymykset mittaavat hyvin samankaltaisia asioita eli mittareita voidaan pitää luotettavina.

Kiinnostuneisuus omasta ja perheen hyvinvoinnista

Vastaajat ($N=131$) olivat pääosin hyvin kiinnostuneita omasta ja perheensä hyvinvoinnista (ks. kuvio 12). Erittäin kiinnostuneita hyvinvoinnista oli 52 % vastaajista (arvoasteikolla 5). Kaikista vastaajista 38 % arvioi kiinnostuneisuutensa hyvinvointia kohtaan olevan arvoasteikon toiseksi ylimmällä tasolla (4). Vastaajista 7 % arvioi kiinnostuksensa olevan keskimmaisella tasolla (3) ja 3 % arvioi sen olevan toiseksi alimmalla tasolla (2). Yksikään vastaajista ei todennut olevansa lainkaan kiinnostunut omasta ja perheensä hyvinvoinnista (arvoasteikolla 1).

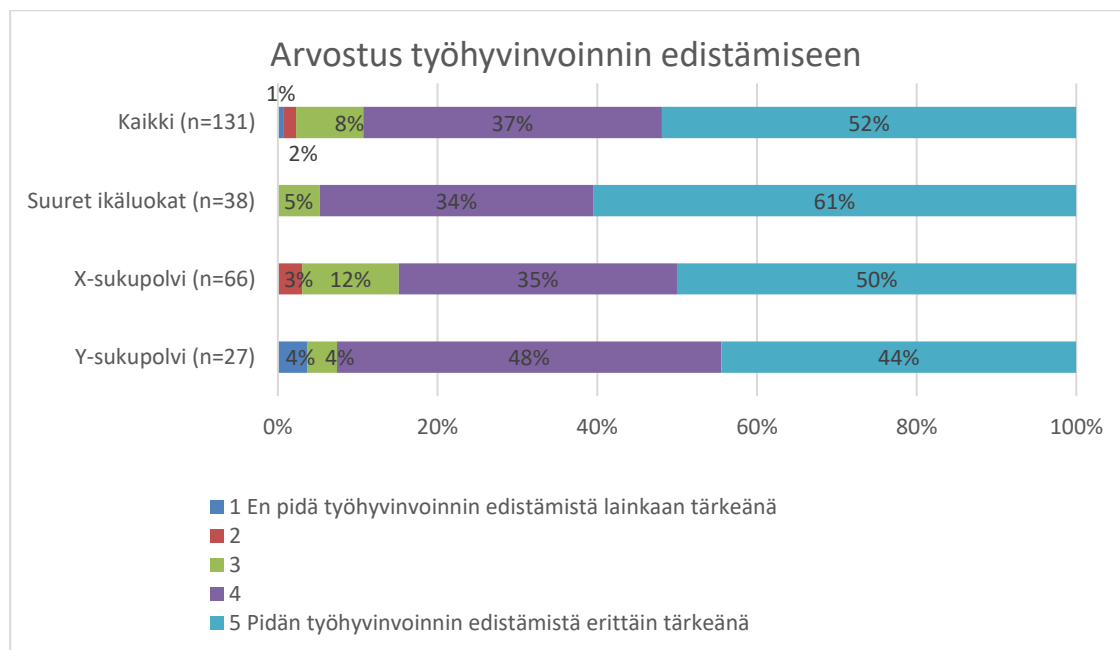


Kuvio 12. Kiinnostuneisuus omasta ja perheen hyvinvoinnista (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) osalta keskiarvo oli 4,4 (keskihajonta 0,75). Y-sukupolven osalta keskiarvo, 4,6 oli hieman korkeampi kuin muiden sukupolvien. X-sukupolven keskiarvo oli 4,4 ja suurten ikäluokkien 4,5. Y-sukupolven vastaajissa (n=27) oli eniten erittäin kiinnostuneita (59 %) ja suurten ikäluokkien vastaajissa (n=38) erittäin kiinnostuneita oli myös lähes yhtä paljon (55 %). X-sukupolven vastaajista (n=66) alle puolet (47 %) oli erittäin kiinnostunut omasta ja perheen hyvinvoinnista. X-sukupolven vastaajissa oli ainoana sukupolvena vastauksia (6 %) myös toiseksi alimmalla arvoasteikon tasolla (2), joka tarkoittaa, etteivät vastaajat ole kiinnostuneita omasta tai perheensä hyvinvoinnista. Eri sukupolvien välisen eron tilastollista merkitsevyyttä testattiin Kruskal-Wallisin H- testillä. Eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,39$, ks. liite 7).

Arvostus työhyvinvoinnin edistämiseen

Vastaajien arvostus työhyvinvoinnin edistämistä kohtaan oli kyselyn mukaan erittäin korkea (ks. kuvio 13). Kaikista vastaajista (N=131) yli puolet (52 %) piti työhyvinvoinnin edistämistä erittäin tärkeänä (arvoasteikolla 5). Kaikista vastaajista 37 % arvosti työhyvinvoinnin edistämistä erittäin tärkeänä (arvoasteikolla 4). Kaikista vastaajista 37 % arvosti työhyvinvoinnin edistämistä arvoasteikon toiseksi ylimmälle tasolle (4). Keskimmäisen tason (3) valitsi 8 % vastaajista. Ainoastaan kaksi henkilöä (2 %) valitsi arvoasteikosta toiseksi alimman tason (2) ja yksi henkilö (1 %) koki, ettei pidä työhyvinvoinnin edistämistä lainkaan tärkeänä asiana (arvoasteikolla 1).



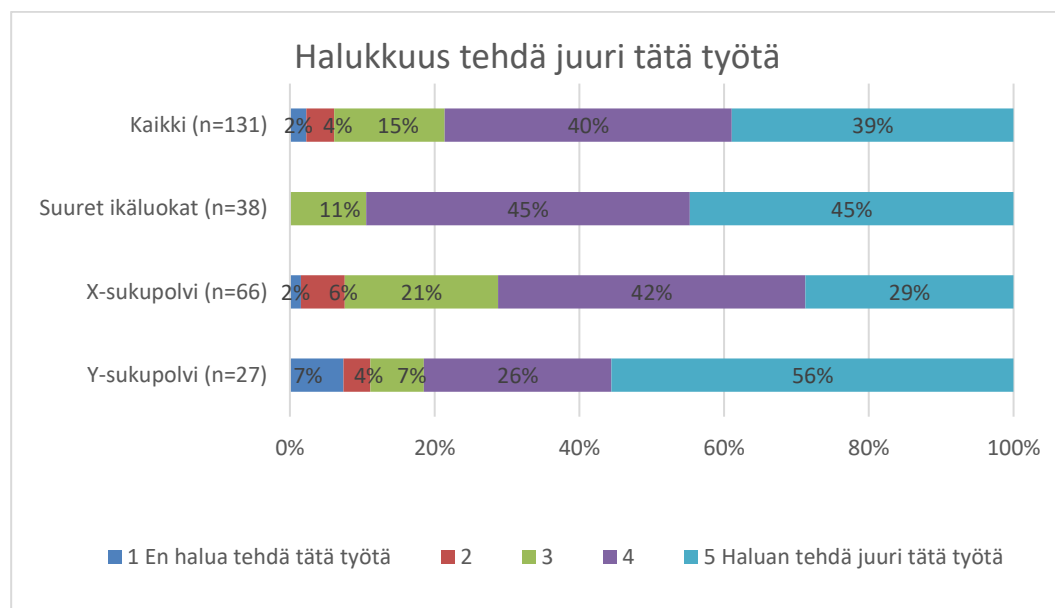
Kuvio 13. Arvostus työhyvinvoinnin edistämiseen (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 4,4 (keskihajonta 0,77). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (4,5), X-sukupolvi (4,4) ja suuret ikäluokat (4,7). Eri sukupolvien vastauksia verratessa suuret ikäluokat arvostivat eniten työhyvinvoinnin edistämistä, sillä 61 % vastaajista (n=38) piti sitä erittäin tärkeänä. X-sukupolven vastaajista (n=66) puolet (50 %) ja Y-sukupolven vastaajista (n=27) alle puolet (44 %) piti työhyvinvoinnin edistämistä erittäin tärkeänä. X- ja Y-sukupolvien vastaajissa oli myös muutama vastaaja, jotka arvioivat, etteivät pidä työhyvinvoinnin edistämistä tärkeänä (arvoasteikolla 1 ja 2). Eri sukupolvien keskiarvoja verratessa voi huomata, että

X-sukupolven arvostus hyvinvointiin ja työhön on hieman matalampi kuin muiden sukupolvien. Tilastollista merkitsevyyttä eri sukupolvien välillä testattiin Kruskal-Wallisin H-testillä, jonka mukaan eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,339$, ks. liite 7).

Halukkuus tehdä juuri tätä työtä

Kaikista vastaajista (N=131) 39 % arvostaa työtään ja haluaa tehdä tätä työtä (ks. kuvio 14). Kaikista vastaajista 40 % arvioi halukkuutensa tehdä tätä työtä arvoasteikon seuraavalle tasolle (4). Keskimmäisen tason (3) valitsi 15 % kaikista vastaajista. Viisi vastaajaa (4%) arvioi halukkuutensa tehdä tätä työtä arvoasteikon tasolle 2. Kolme vastaajaa (2 %) arvioi, että ei halua tehdä tätä työtä (arvoasteikolla 1).



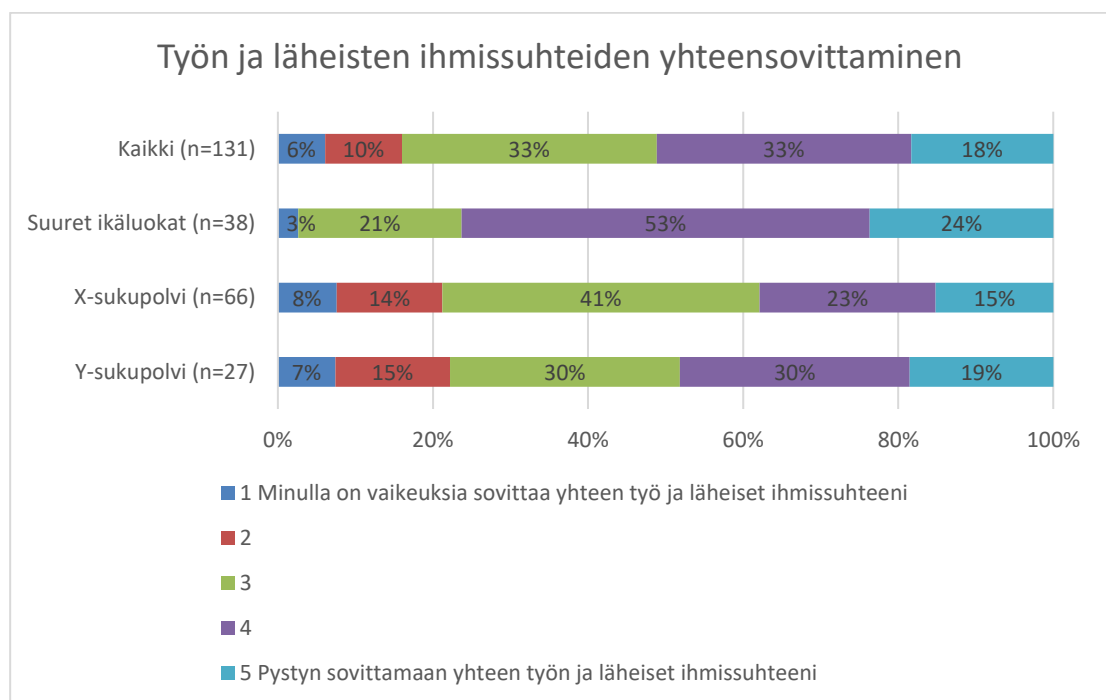
Kuvio 14. Halukkuus tehdä juuri tätä työtä (N=131)

Kaikkien vastausten keskiarvo oli 4,1 (keskihajonta 0,95). Eri sukupolvien keskiarvot olivat seuraavat: Y-sukupolvi (4,4), X-sukupolvi (4) ja suuret ikäluokat (4,4). Y-sukupolven vastaajissa (n=27) oli eniten halukkaita tekemään juuri tätä työtä, koska heistä yli puolet (56 %) oli sitä mieltä. Suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) hieman alle puolet (45 %) ja X-sukupolven vastaajista (n=66) vain 29 % halusi tehdä juuri tätä työtä. Suurten ikäluokkien vastauksissa (n=38) ei ollut lainkaan arvoasteikon arvoja 1

tai 2, joten he olivat halukkaampia tekemään juuri tätä työtä kuin nuoremmat, X- ja Y-sukupolvien vastaajat. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eroavat toisistaan tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p=0,033$, ks. liite 7).

Työn ja läheisten ihmissuhteiden yhteensovittaminen

Kaikista vastaajista ($N=131$) vain 18 % koki pystyvänsä sovittamaan yhteen työn ja läheiset ihmissuhteensa (arvoasteikolla 5). Seuraavan arvoasteikon tason (4) valitsi kolmasosa (33 %) kaikista vastaajista. Keskimmäisen tason (3) valitsi myös kolmasosa vastaajista (33 %). Toiseksi alimman tason (2) valitsi 10 % ja alimman tason (1) valitsi 6 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 15).



Kuvio 15. Työn ja läheisten ihmissuhteiden yhteensovittaminen ($N=131$)

Kaikkien vastausten osalta keskiarvoksi tuli 3,5 (keskihajonta 1,09). Eri sukupolvien keskiarvot olivat seuraavat: Y-sukupolvi (3,2), X-sukupolvi (3,3) ja suuret ikäluokat (4). Eri sukupolvia vertaamalla voi huomata, että suuret ikäluokat pystyvät sovittamaan työn ja perhe-elämän paremmin yhteen kuin X- ja Y-sukupolvet, joilla voi olla pieniä

lapsia ja siten enemmän vaikeuksia työn ja läheisten ihmissuhteiden yhteensovittamisessa. X- ja Y-sukupolven vastaukset olivat melko samankaltaiset, mutta suurten ikäluokkien vastaukset poikkeavat nuorempien sukupolvien vastauksista. Kruskal-Wallisin H-testin mukaan eri sukupolvet eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,003$, ks. liite 7). Näin ollen myös tilastollisen merkitsevyydestin mukaan suurten ikäluokkien vastaukset eroavat nuoremmista sukupolvista.

Työkyvyn ylläpitämisen tärkeys

Työkyvyn ylläpitäminen koettiin melko tärkeäksi, koska yli kolmasosa (37 %) kaikista vastaajista ($N=131$) haluaa ylläpitää työkykyään ja valitsi arvoasteikon ylimmän tason (5). Seuraavaksi ylimmän tason (4) valitsi 43 % kaikista vastaajista. Keskimmäisen tason (3) valitsi alle viidesosa (18 %) ja toiseksi alimman tason (2) vain 2 % kaikista vastaajista. Kukaan ei valinnut alinta tasoa (1) (ks. kuvio 16).

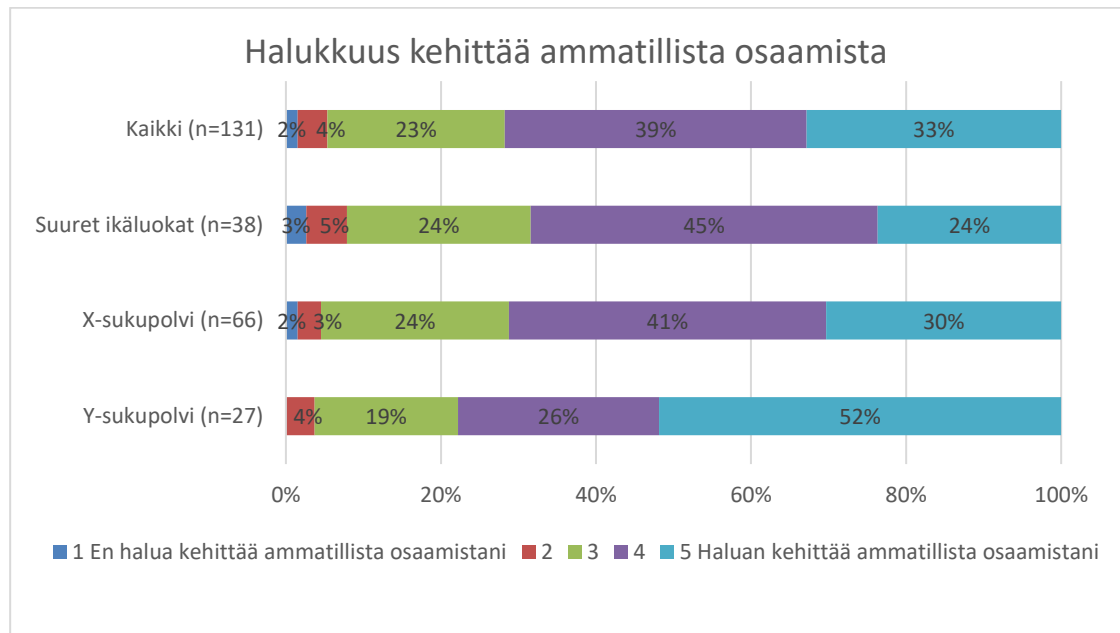


Kuvio 16. Työkyvyn ylläpitämisen tärkeys (N=131)

Kaikkien vastausten keskiarvo oli 4,2 (keskihajonta 0,77). Eri sukupolvien keskiarvot olivat seuraavat: Y-sukupolvi (4,1), X-sukupolvi (4,1) ja suuret ikäluokat (4,5). Vastausten perusteella suuret ikäluokat arvostavat enemmän työkyvyn ylläpitämistä kuin nuoremmat sukupolvet. Suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) hieman alle puolet (47 %) valitsi arvoasteikon ylimmän tason eli haluaa ylläpitää työkykyään, jotta jaksaisi mahdollisimman pitkään työssään. X-sukupolven vastaajista (n=66) lähes kolmasosa (32 %) ja Y-sukupolven vastaajista (n=27) hieman yli kolmasosa (37 %) valitsi arvoasteikon ylimmän tason (5). Suurten ikäluokkien osalta alin valittu arvoasteikon luku oli (3) ja sen valitsi 13 % vastanneista (n=38). X- ja Y-sukupolvilla oli valittuna myös arvoasteikon toiseksi alinta tasoa (2), joka tarkoittaa vähäisempää arvostusta omaa työhyvinvointiaan kohtaan. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvien vastausten välillä ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,205$, ks. liite 7).

Halukkuus kehittää ammatillista osaamista

Vastausten perusteella vastaajilla on halukkuutta kehittää ammatillista osaamistaan (ks. kuvio 17). Kaikista vastaajista (N=131) kolmasosa (33 %) arvioi halunsa kehittää ammatillista osaamistaan arvoasteikon ylimmälle tasolle (5). Yli kolmasosa (39 %) kaikista vastaajista arvioi halukkuutensa arvoasteikon toiseksi ylimmälle tasolle (4). Keskimmaiselle tasolle (3) arvioi halukkuuteensa 23 % vastaajista. Toiseksi alimman tason (2) valitsi 4 % ja alimman tason (1) valitsi vain 2 % kaikista vastaajista.

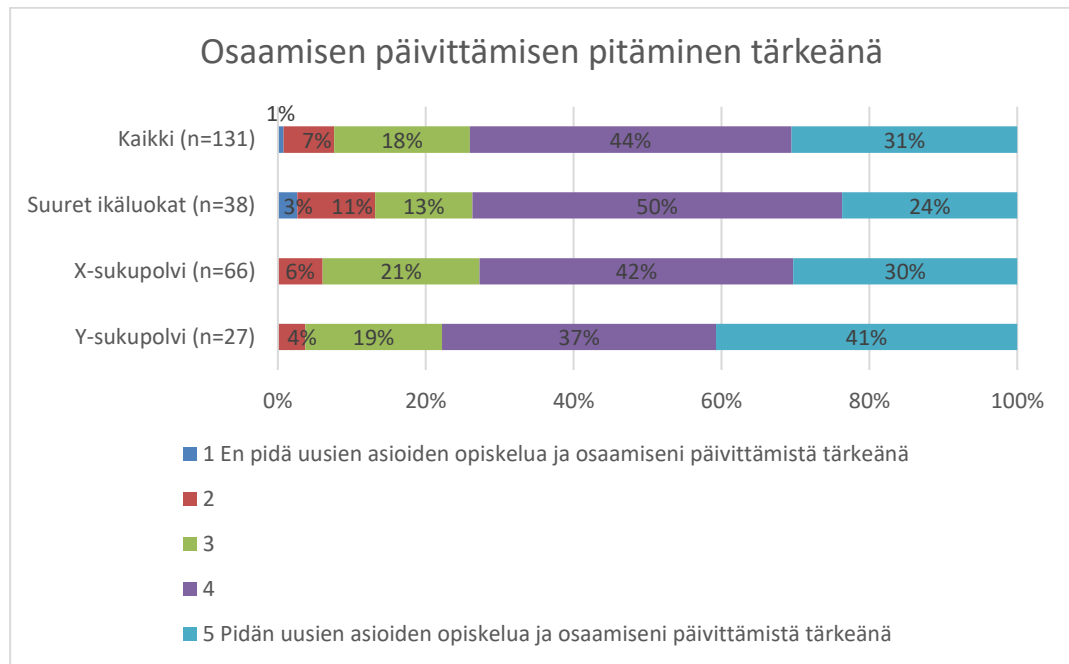


Kuvio 17. Halu kehittää ammatillista osaamista (N=131)

Kaikkien vastausten keskiarvo oli 4 (keskihajonta 0,92). Eri sukupolvien keskiarvot ovat seuraavat: Y-sukupolvi (4,3), X-sukupolvi (4,1) ja suuret ikäluokat (3,9). Vastausten ja keskiarvojen perusteella Y-sukupolven vastaajilla (n=27) on eniten halukkuutta kehittää ammatillista osaamistaan, koska yli puolet (52 %) vastaajista valitsi arvoasteikon ylimmän tason (5). Saman tason valitsi X-sukupolven vastaajista (n=66) 30 % ja suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) 24 %. Suurten ikäluokkien ja X-sukupolven vastaajissa oli myös niitä, jotka eivät halua kehittää ammatillista osaamistaan. Kruskal-Wallis H-testin mukaan verrattaessa ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä eri sukupolvien vastausten välillä ($p=0,131$, ks. liite 7).

Osaamisen päivittämisen pitäminen tärkeänä

Kaikista vastaajista (N=131) lähes kolmasosa (31 %) piti osaamisen päivittämistä ja uusien asioiden opiskelua tärkeänä (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon seuraavaksi ylimmän tason (4) valitsi 44 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 18). Keskimmäisen tason (3) valitsi 18 % ja toiseksi alimmaisena tason (2) valitsi 7 % kaikista vastaajista. Vain 1 % kaikista vastaajista ei pitänyt osaamisen päivittämistä tärkeänä (arvoasteikolla 1).

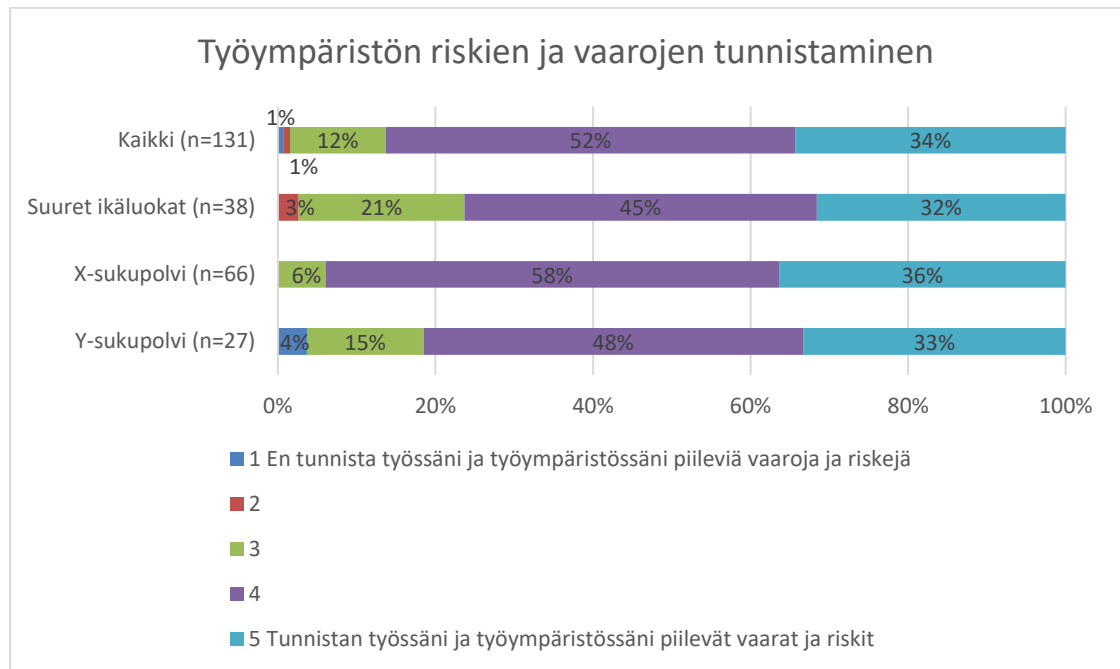


Kuvio 18. Osaamisen päivittämisen pitäminen tärkeänä (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 4 (keskihajonta 0,91). Eri sukupolvien keskiarvot ovat seuraavat: Y-sukupolvi (4,2), X-sukupolvi (4,1) ja suuret ikäluokat (3,9). Sukupolvia verratessa Y-sukupolven vastaajat (n=27) pitivät osaamisen päivittämistä tärkeämpänä kuin muut sukupolvet. Kruskal-Wallis H- testin mukaan eri sukupolvien vastausten välillä ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,430$, ks. liite 7).

Työympäristön riskien ja vaarojen tunnistaminen

Työympäristön riskejä ja vaaroja arvioi tunnistavansa hyvin noin kolmasosa (34 %) kaikista vastaajista (N=131, arvoasteikolla 5). Kaikista vastaajista 52 % arvioi riskien ja vaarojen tunnistamisen arvoasteikon toiseksi ylimmälle tasolle (4) ja 12 % vastaajista arvioi sen keskimmaiselle tasolle (3). Ainoastaan yksi henkilö (1 %) arvioi riskien ja vaarojen tunnistamisensa arvoasteikon toiseksi alimmalle tasolle (2) ja samoin yksi henkilö (1 %) arvioi sen alimmalle tasolle (1) (ks. kuvio 19).



Kuvio 19. Työympäristön riskien ja vaarojen tunnistaminen (N=131)

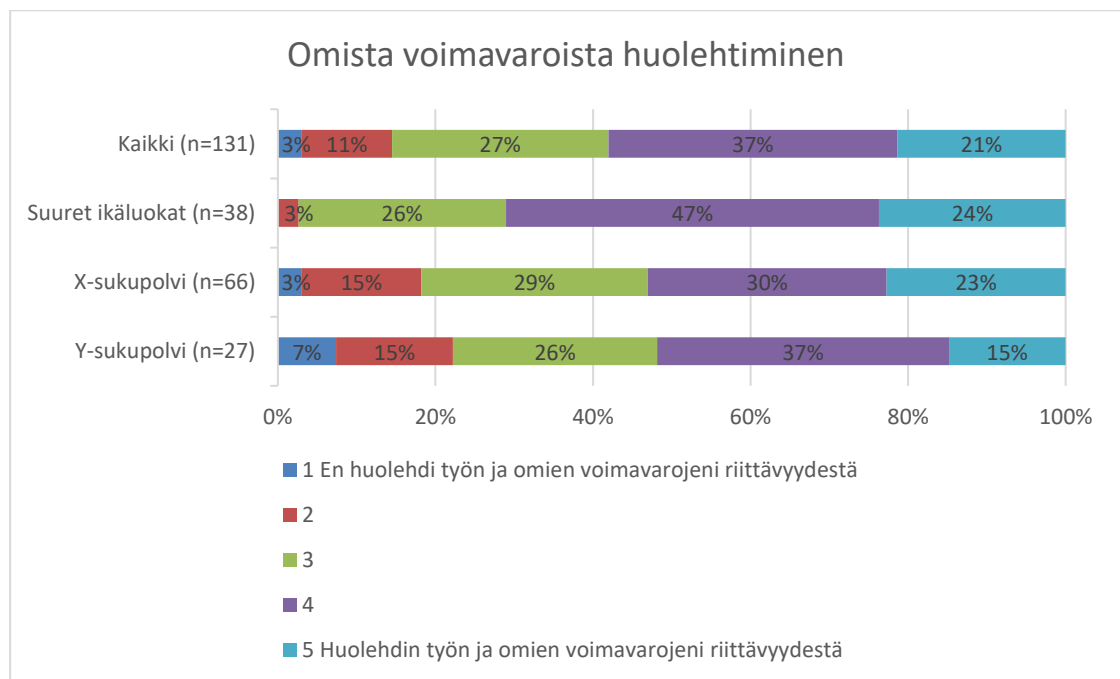
Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 4,2 (keskihajonta 0,73). Eri sukupolvien keskiarvot ovat seuraavat: Y-sukupolvi (4,2), X-sukupolvi (4,4) ja suuret ikäluokat (4,1). Vastausten perusteella kaikki sukupolvet tunnistavat hyvin riskejä ja vaaroja. Arvoasteikon ylimmän tason (5) ovat valinneet Y-sukupolven vastaajista (n=27) kolmasosa (33%), X-sukupolven vastaajista (n=66) yli kolmasosa (36 %) ja suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) hieman alle kolmasosa (32 %). Arvoasteikon seuraavan tason (4) ovat valinneet noin puolet jokaisen sukupolven vastaajista. Parhaiten riskejä ja vaaroja arvioi tunnistavansa X-sukupolvi. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,30$, ks. liite 7).

6.3 Asenteet

Tutkimuksen tuloksia on työhyvinvointiin liittyvien asenteiden osalta esitetty tässä kappaleessa ja seuraavissa kuvioissa arvoasteikolla 1–5. Arvo 5 mittaa myönteisempää asennetta työhyvinvointia ja sen edistämistä kohtaan. Arvo 1 edustaa negatiivisempää asennetta ja suhtautumista omaan hyvinvointiin, terveyteen ja turvallisuuteen. Asenteisiin liittyvät tunnusluvut löytyvät liitetaulukosta (ks. liite 5). Liitetaulukoon on koottu kunkin asenteita kartoittaneen kysymyksen keskiarvo, keskiarvon luottamusväli, mediaani ja keskihajonta. Eniten keskihajontaa oli halukkuudessa töiden ulkoistamiseen (1,19) ja toiseksi eniten työn ilon kokemusta kartoittaneessa kysymyksessä (1,16). Kolmanneksi eniten keskihajontaa (1,15) oli palautumisesta ja rentoutumisesta huolehtimista kartoittaneessa kysymyksessä, jolle löytyi myös tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,006$) eri sukupolvien välillä. Muita tilastollisesti merkitseviä kysymysosioita olivat työn innostavuus ja kiinnostavuus ($p=0,006$), työn kokeminen mielekkääksi ($p=0,039$), riittävästä unensaannista huolehtiminen ($p=0,008$) ja liikunnasta huolehtiminen vapaa-ajalla ($p=0,022$). Muilla kysymysosioilla ei Kruskal-Wallis H-testin mukaan ollut tilastollista merkitsevyyttä eri sukupolvien välillä. Liitteinä ovat myös vastausten keskiarvoista laaditut kaaviot (ks. liite 6) ja Kruskal-Wallis H-testin tulokset (ks. liite 7). Asenteisiin liittyviä Osgoodin asteikollisia kysymyksiä oli 19 kappaletta ja näiden muuttujien osalta Cronbachin alfa oli 0,897 (ks. liite 8), minkä mukaan mittareita voidaan pitää luotettavina.

Omista voimavaroista huolehtiminen

Kaikista vastaajista (N=131) 21 % vastasi huolehtivansa työn ja omien voimavarojen riittävydestä (arvoasteikolla 5). Yli kolmasosa (37 %) kaikista vastaajista valitsi kysymykseen arvoasteikon toiseksi ylimmän arvon (4). Hieman yli neljäsosa (27 %) vastaajista valitsi arvoasteikon keskimmäisen arvon (3). Toiseksi alimman arvon (2) valitsi 11 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 20). X- ja Y-sukupolvien edustajista löytyi muutamia (3 %), jotka eivät kokeneet huolehtivansa työn ja omien voimavarojensa riittävydestä (arvoasteikolla 1).

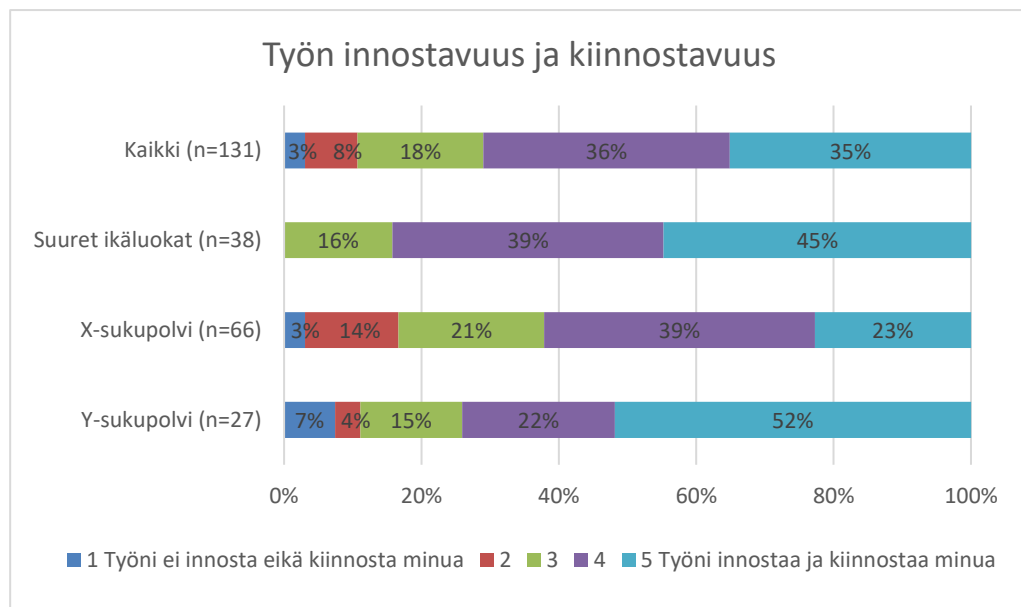


Kuvio 20. Omista voimavaroista huolehtiminen (N=131)

Kaikkien vastausten keskiarvo oli 3,6 (keskihajonta 1,04). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (3,7), X-sukupolvi (3,7) ja suuret ikäluokat (4). Keskiarvojen ja prosenttiosuuksien perusteella voidaan todeta, että vastaajat suhtautuvat omista voimavaroistaan huolehtimiseen melko myönteisesti. Y- ja X-sukupolvet suhtautuvat suuria ikäluokkia negatiivisemmin omista voimavaroistaan huolehtimiseen. Eri sukupolvien välinen tilastollinen merkitsevyys testattiin Kruskal-Wallis H-testillä, jonka mukaan verrattaessa ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,126$, ks. liite 7).

Työn innostavuus ja kiinnostavuus

Kaikista vastaajista (N=131) yli kolmasosa (35 %) vastasi työn innostavan ja kiinnostavan heitä (arvoasteikolla 5). Toiseksi ylimmän tason (4) valitsi 36 % vastaajista. Keskimmäisen tason (3) valitsi 18 % ja toiseksi alimmaisena tason (2) valitsi 8 % kaikista vastaajista. Neljä vastaajaa (3 %) valitsi arvoasteikon alimman tason (1), joka tarkoittaa, että työ ei innosta eikä kiinnosta heitä (ks. kuvio 21).

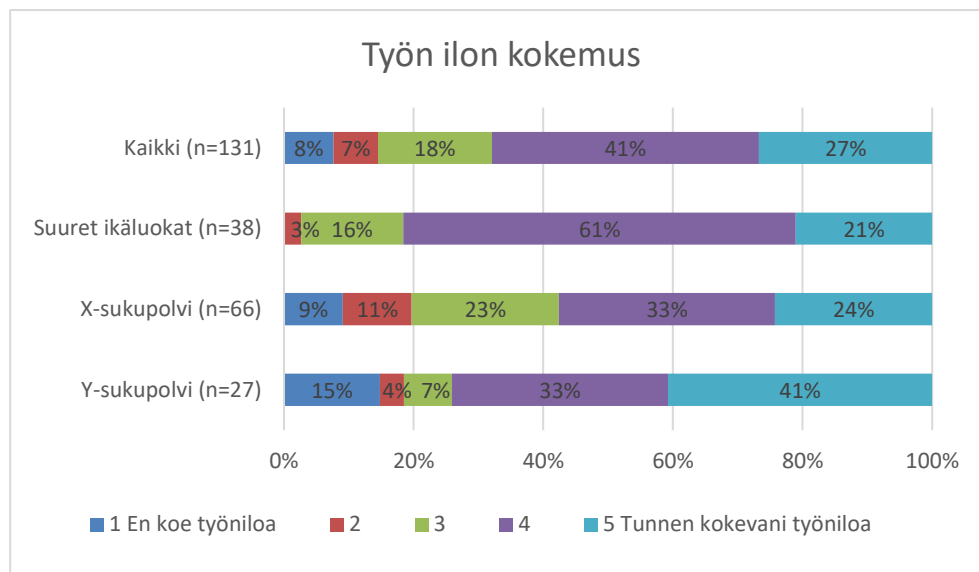


Kuvio 21. Työn innostavuus ja kiinnostavuus (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,9 (keskihajonta 1,06). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (4,3), X-sukupolvi (3,8) ja suuret ikäluokat (3,8). Vastausten ja keskiarvojen perusteella työ innostaa ja kiinnostaa eniten Y-sukupolven vastaajia (n=27), joista yli puolet (52 %) arvioi sen asteikon ylimmälle tasolle (5). Myös suurten ikäluokkien vastaajat (n=38) suhtautuvat työn innostavuuteen ja kiinnostavuuteen myönteisesti. Työ innostaa ja kiinnostaa vähiten X-sukupolven vastaajia (n=66). Myös Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,006$, ks. liite 7).

Työn ilon kokemus

Kaikista vastaajista (N=131) hieman yli neljäsosa (27 %) tunsi kokevansa työn iloa (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi 41 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 22). Keskimmäisen tason (3) valitsi 18 % ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 7 % kaikista vastaajista. Kymmenen vastaajaa (8 %) ei tunne kokevansa työn iloa (arvoasteikoilla 1).

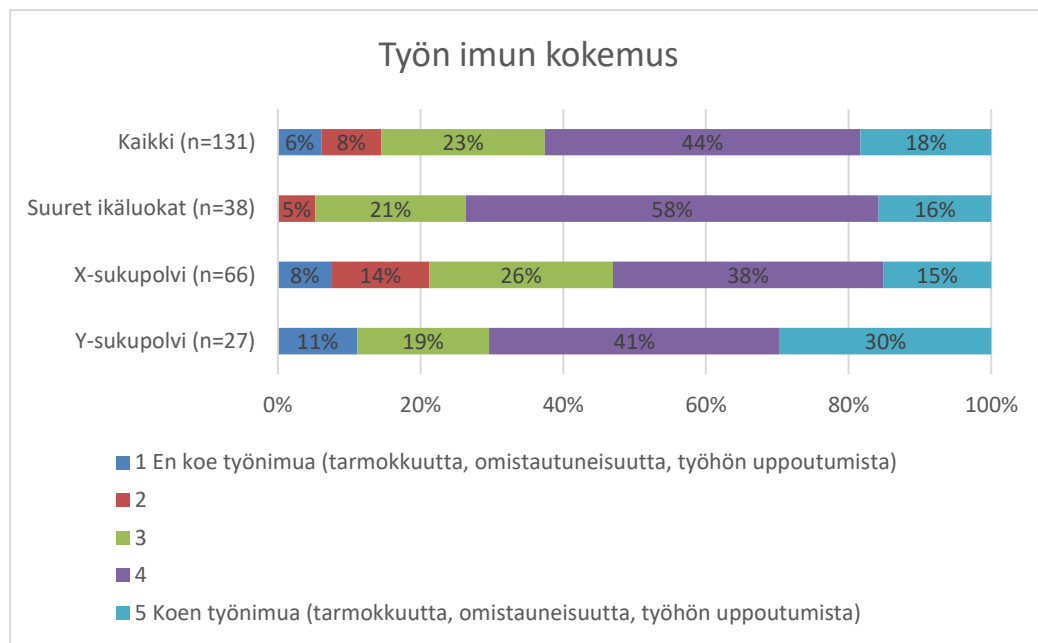


Kuvio 22. Työn ilon kokemus (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,7 (keskihajonta 1,16). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (3,9), X-sukupolvi (3,7) ja suuret ikäluokat (4,1). Vastausten perusteella Y-sukupolvi tunsi kaikista sukupolvista eniten työn iloa, koska Y-sukupolven vastanneista (n=27) jopa 41 % arvioi kokevansa työn iloa (asteikolla 5). X-sukupolven vastaajien (n=66) osalta työn iloa koki 24 % ja suurten ikäluokkien vastaajien (n=38) osalta 21 %. Suurten ikäluokkien vastaajista yli puolet (61 %) arvioivat työn ilon kokemuksensa arvoasteikon tasolle (4) ja heillä oli vähemmän negatiivisesti suhtautuvia vastaajia kuin nuoremmilla sukupolvilla. Vastausprosenttien ja keskiarvon perusteella X-sukupolvi koki vähiten työn iloa. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,150$, ks. liite 7).

Työn imun kokemus

Kaikista vastaajista (N=131) vain alle viidesosa (18 %) kertoi kokevansa työn imua (arvoasteikolla 5). Toiseksi ylimmän arvoasteikon tason (4) valitsi 44 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 23). Keskimmäisen tason (3) valitsi 23 % ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 8 % kaikista vastaajista. Vastaajista kahdeksan henkilöä (6 %) ei tuntenut kokevansa työn imua (arvoasteikolla 1).

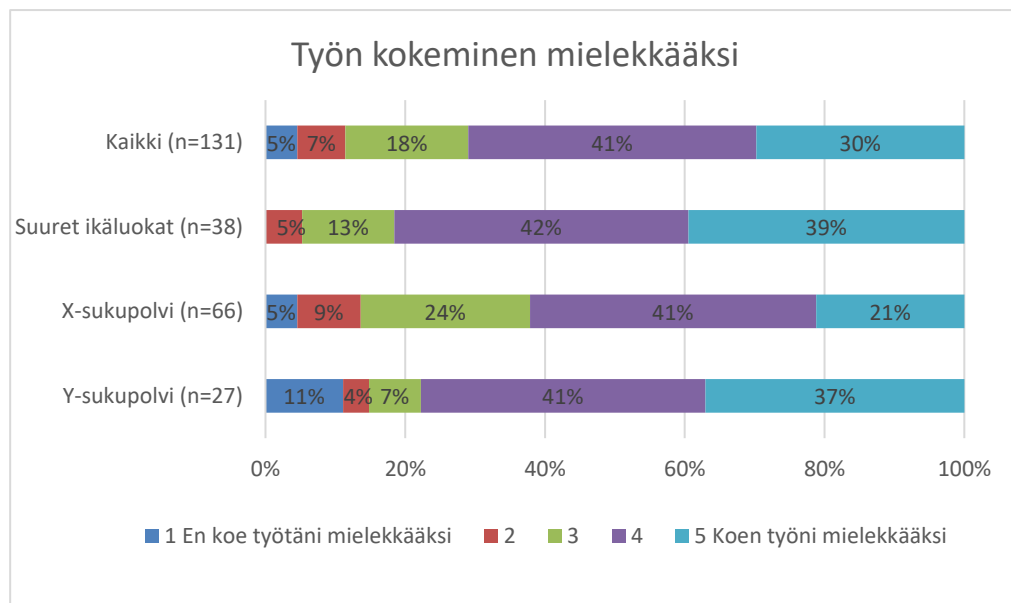


Kuvio 23. Työn imun kokemus (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,6 (keskihajonta 1,07). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (4), X-sukupolvi (3,6) ja suuret ikäluokat (4). Vastausten ja keskiarvojen perusteella Y-sukupolvi ja suuret ikäluokat kokevat enemmän työn imua kuin X-sukupolvi. Kruskal-Wallisin H-testin mukaan eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,077$, ks. liite 7).

Työn kokeminen mielekkääksi

Työnsä koki mielekkääksi alle kolmasosa (30 %) kaikista vastaajista (N=131, arvoasteikolla 5). Kaikista vastaajista 41 % arvioi työnsä mielekkyyden arvoasteikon toiseksi ylimmälle tasolle (4) ja 18 % vastaajista arvioi sen keskimmaiselle tasolle (3). Toiseksi alimmalle tasolle (2) työnsä mielekkyyden arvioi 7 % vastaajista (ks. kuvio 24). Työtään ei kokenut mielekkääksi 5 % vastaajista (arvoasteikolla 1).

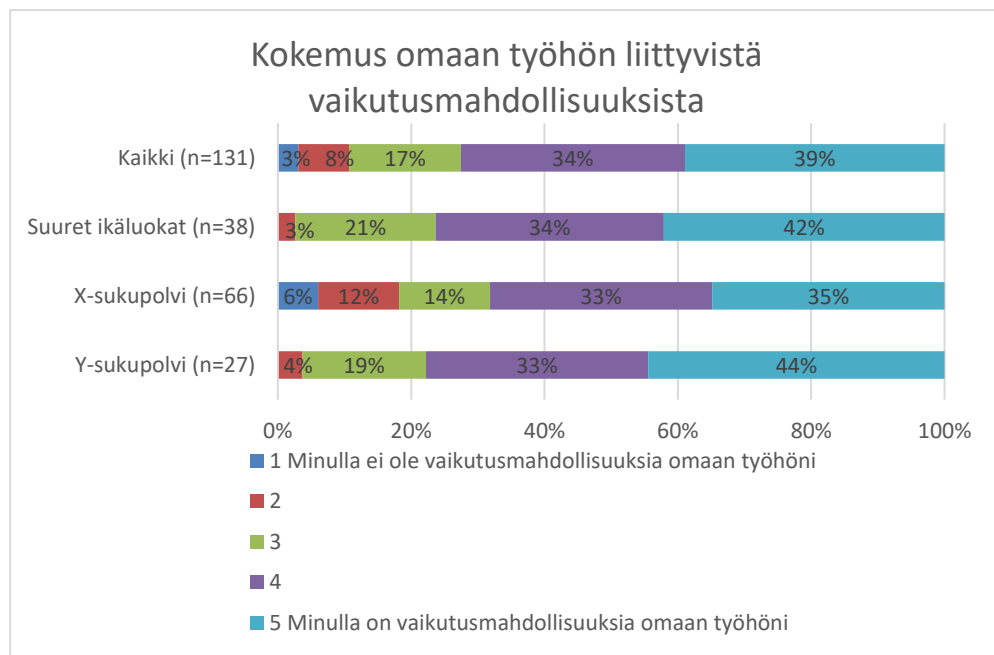


Kuvio 24. Työn kokeminen mielekkääksi (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,9 (keskihajonta 1,07). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (3,9), X-sukupolvi (3,8) ja suuret ikäluokat (4,2). Vastausprosenttien ja keskiarvojen perusteella suuret ikäluokat ja Y-sukupolvi kokivat työnsä mielekkäämmäksi kuin X-sukupolvi. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eroavat toisistaan tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p=0,039$, ks. liite 7).

Kokemus omaan työhön liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista

Kaikista vastaajista (N=131) yli kolmasosa (39 %) koki heillä olevan vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä (arvoasteikolla 5). Hieman yli kolmasosa (34 %) vastaajista valitsi arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4). Keskimmäisen tason (3) valitsi 17 % ja toiseksi alimman tason (2) 8 % kaikista vastaajista. Alimman tason (1) valitsi 3 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 25).

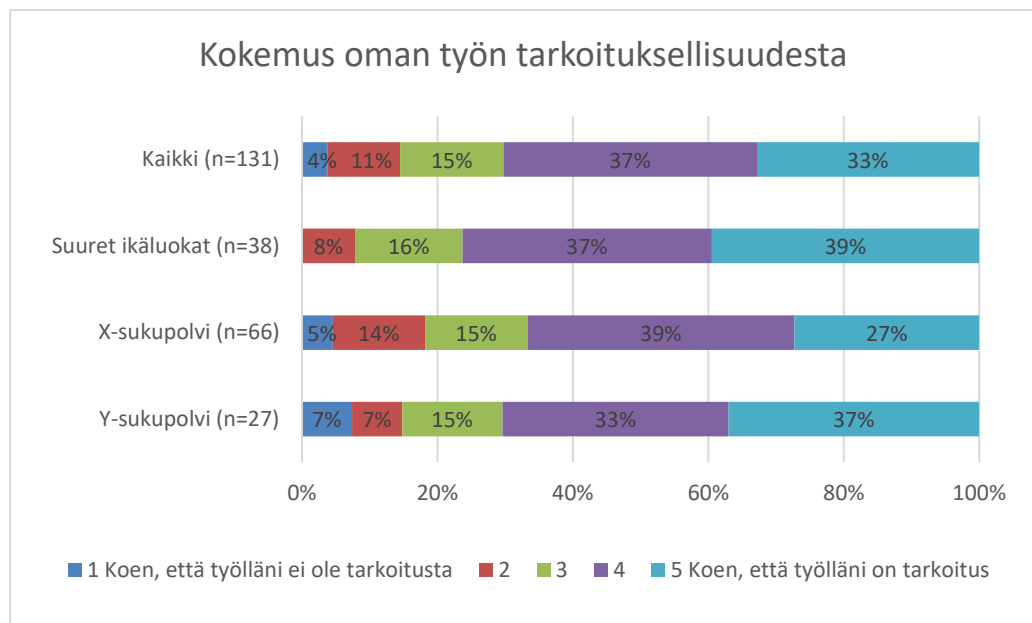


Kuvio 25. Kokemus omaan työhön liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 4 (keskihajonta 1,07). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (4,1), X-sukupolvi (3,9) ja suuret ikäluokat (4,2). Suuret ikäluokat ja Y-sukupolvi kokivat heillä olevan enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä kuin X-sukupolven vastaajilla. X-sukupolven vastaajista (n=66) neljä (6 %) koki, ettei heillä ole vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,305$, ks. liite 7).

Kokemus oman työn tarkoituksellisuudesta

Kaikista vastaajista (N=131) kolmasosa (33 %) koki, että heidän omalla työllään on tarkoitus (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi hieman yli kolmannes (37 %) ja keskimmäisen tason (3) valitsi 15 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 26). Toiseksi alimman tason (2) valitsi 11 % vastaajista. Viisi vastaajaa (4 %) koki, ettei heidän työllään ole tarkoitusta (arvoasteikolla 1).

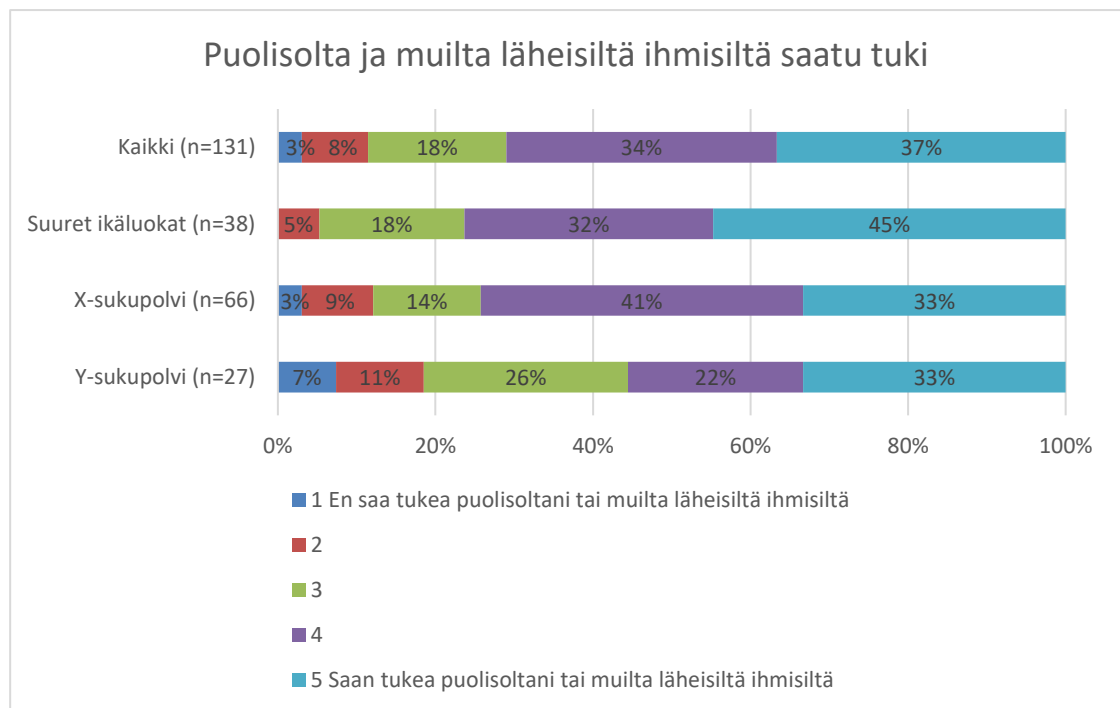


Kuvio 26. Kokemus oman työn tarkoituksellisuudesta (N=131)

Kaikkien vastausten keskiarvo oli 3,9 (keskihajonta 1,11). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (3,9), X-sukupolvi (3,8) ja suuret ikäluokat (4,2). Vastausten ja keskiarvojen perusteella suuret ikäluokat kokevat muita sukupolvia enemmän, että heidän työllään on tarkoitus. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvien väliltä ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,309$, ks. liite 7).

Puolisolta ja muilta läheisiltä ihmisiltä saatu tuki

Kaikista vastaajista (N=131) yli kolmannes (37 %) koki saavansa tukea puolisoiltaan ja läheisiltä ihmisiltä (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi noin kolmasosa (34 %) vastaajista. Keskimmäisen tason (3) valitsi 18 % ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 8 % kaikista vastaajista (kuvio 27). Neljä vastaajaa (3 %) kertoi, ettei saa tukea puolisoiltaan tai läheisiltä ihmisiltä (arvoasteikolla 1).

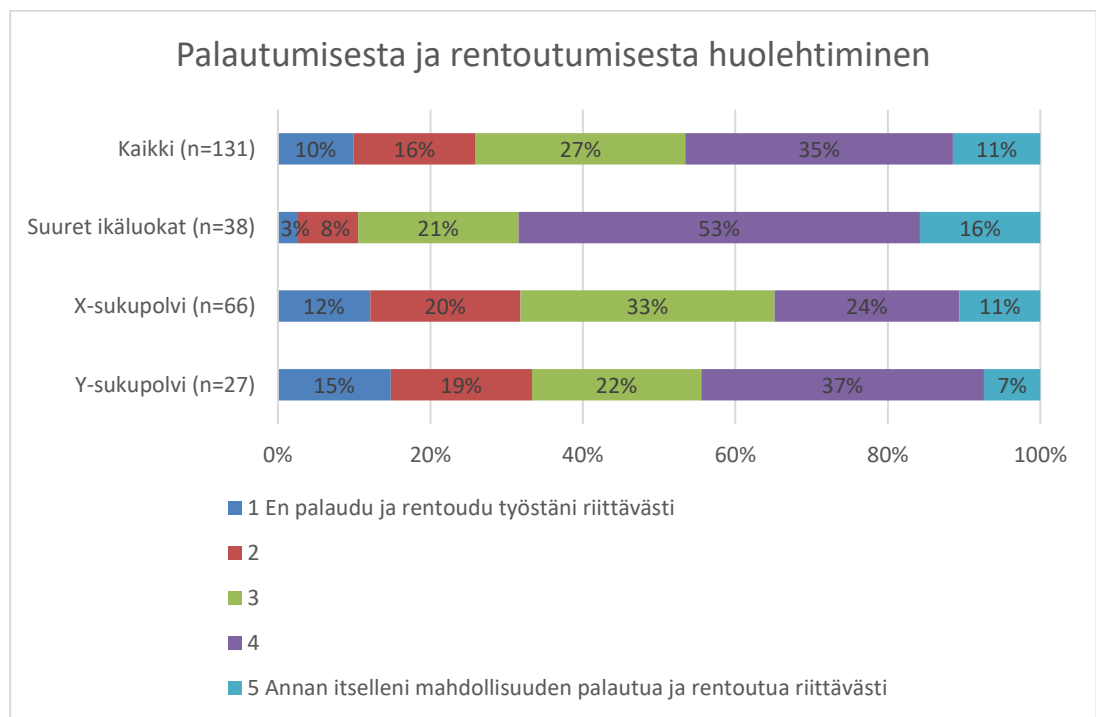


Kuvio 27. Puolisolta ja muilta läheisiltä ihmisiltä saatu tuki (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,9 (keskihajonta 1,08). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (3,5), X-sukupolvi (4) ja suuret ikäluokat (4,3). Suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) lähes puolet (45 %), X-sukupolven vastaajista (n=66) kolmasosa (33 %) ja Y-sukupolven vastaajista (n=27) myös kolmasosa (33 %) koki saavansa tukea (arvoasteikolla 5). Vastausprosenttien ja keskiarvojen perusteella Y-sukupolven vastaajat (n=27) kokivat saavansa vähemmän tukea puolisoiltaan ja läheisiltä ihmisiltä kuin muiden sukupolvien vastaajat. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvien väliltä ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,244$, ks. liite 7).

Palautumisesta ja rentoutumisesta huolehtiminen

Kaikista vastaajista (N=131) vain 11 % kertoi antavansa itselleen mahdollisuuden palautua ja rentoutua (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi hieman yli kolmasosa (35 %) kaikista vastaajista (ks. kuvio 28). Keskimmäisen tason (3) valitsi hieman alle kolmasosa (27 %) ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 16 % kaikista vastaajista. Vastaajista 13 henkilöä (10 %) ilmoitti, että ei palaudu ja rentoudu työstään riittävästi (arvoasteikolla 1).

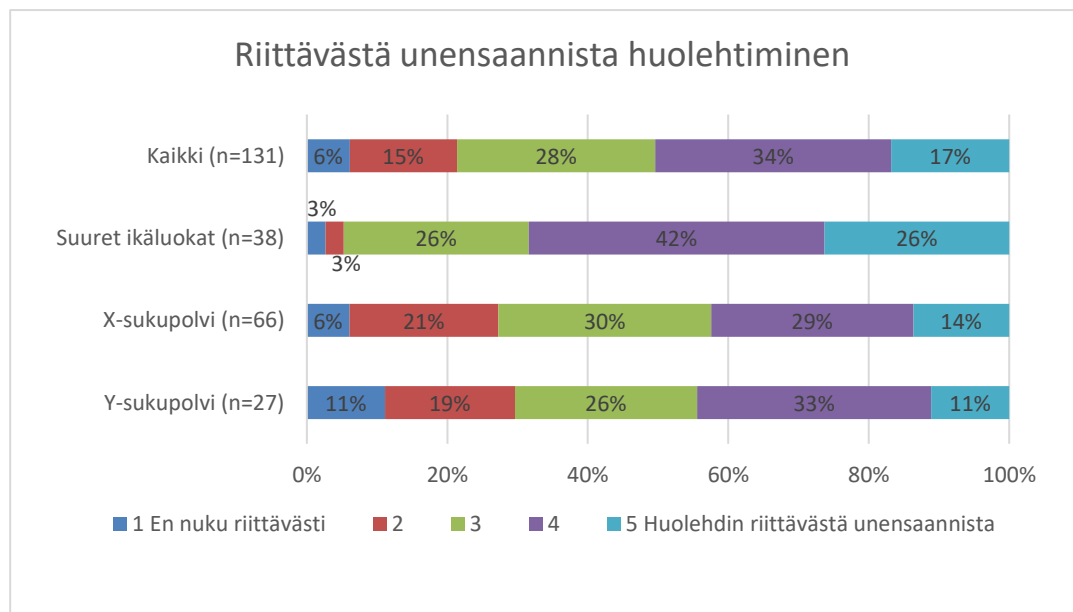


Kuvio 28. Palautumisesta ja rentoutumisesta huolehtiminen (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,2 (keskihajonta 1,15). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (3,2), X-sukupolvi (3,1) ja suuret ikäluokat (3,8). Vastausprosenttien ja keskiarvojen perusteella suurten ikäluokkien vastaajat (n=38) huolehtivat enemmän palautumisestaan ja rentoutumisestaan kuin nuorempien, X- ja Y-sukupolvien vastaajat. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvien väliltä löytyi tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,006$, ks. liite 7).

Riittävästä unensaannista huolehtiminen

Kaikista vastaajista (N=131) vain 17 % kertoi huolehtivansa riittävästä unensaannistaan (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi noin kolmasosa (34 %) kaikista vastaajista (ks. kuvio 29). Keskimmäisen tason (3) valitsi hieman alle kolmasosa (28 %) kaikista vastaajista (ks. kuvio 29). Keskimmäisen tason (3) valitsi hieman alle kolmasosa (28 %) ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 15 % kaikista vastaajista. Kahdeksan vastaajaa (6 %) vastasi, ettei nuku riittävästi (arvoasteikolla 1).

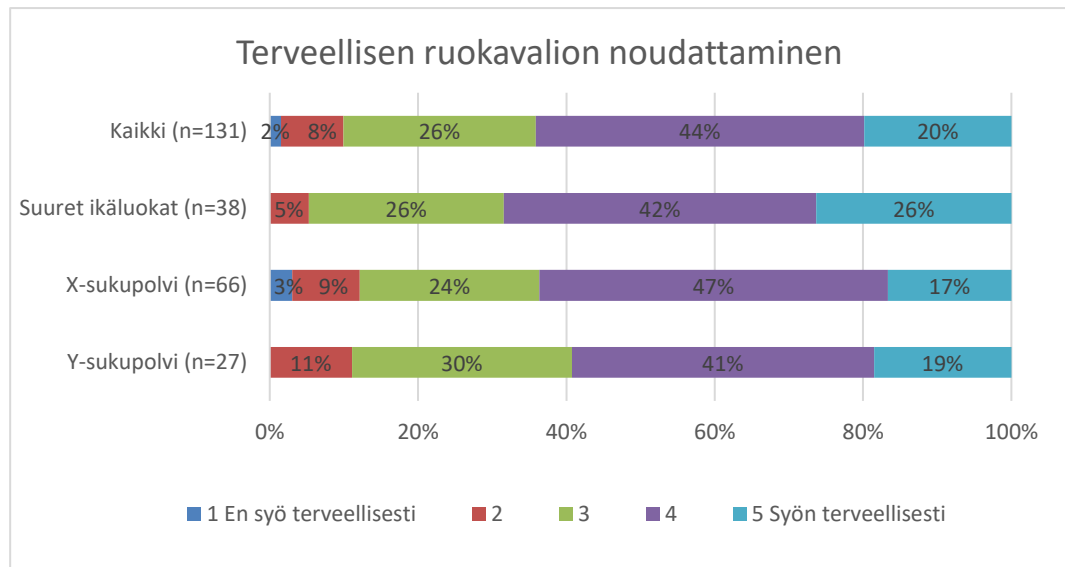


Kuvio 29. Riittävästä unensaannista huolehtiminen (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,4 (keskihajonta 1,12). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (3,4), X-sukupolvi (3,4) ja suuret ikäluokat (4). Vastausprosenttien ja keskiarvojen perusteella suurten ikäluokkien vastaajat (n=38) huolehtivat muita sukupolvia paremmin riittävästä unensaannistaan. Myös tilastollisen merkitsevyydestin, Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,008$, ks. liite 7).

Terveellisen ruokavalion noudattaminen

Kaikista vastaajista (N=131) viidesosa (20 %) kertoi syövänsä terveellisesti (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi 44 % kaikista vastaajista. Keskimmäisen tason (3) valitsi noin neljäsosa (26 %) ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 8 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 30). Kaksi vastaajaa (2 %) koki, ettei syö terveellisesti (arvoasteikolla 1).

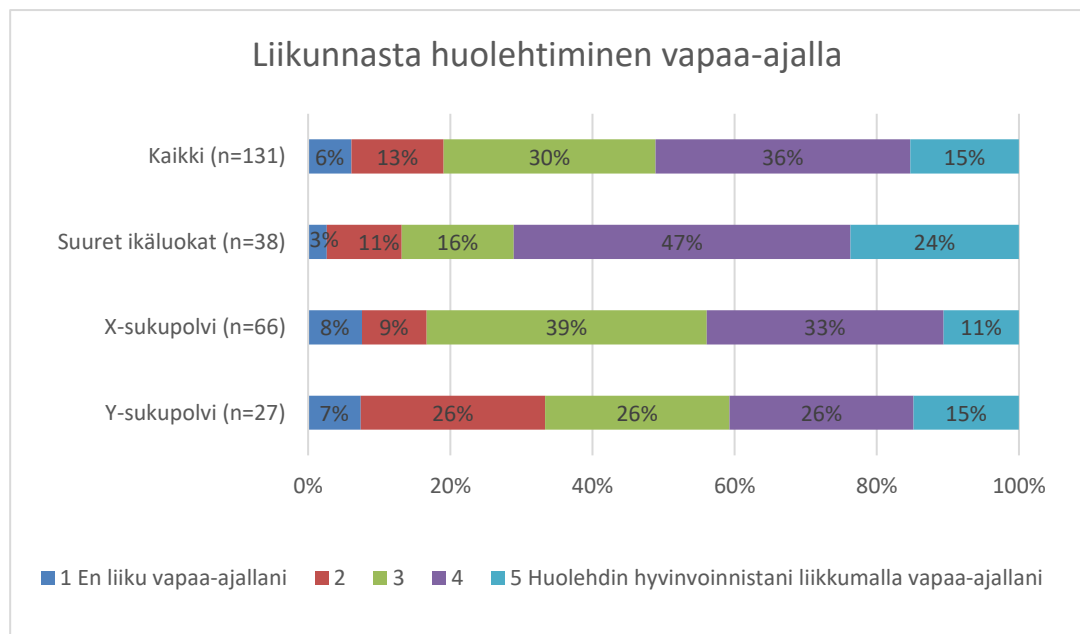


Kuvio 30. Terveellisen ruokavalion noudattaminen (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,7 (keskihajonta 0,93). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (3,7), X-sukupolvi (3,7) ja suuret ikäluokat (4). Eri sukupolvien välillä ei ole suuria eroja terveellisen ruokavalion suhteen, mutta keskiarvojen ja vastausten prosenttiosuuksien perusteella suurten ikäluokkien vastaajat kokevat syövänsä keskimäärin terveellisemmin kuin nuoremmat sukupolvet. Kruskal-Wallisin H-testin mukaan eri sukupolvien välillä ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,487$, ks. liite 7).

Liikunnasta huolehtiminen vapaa-ajalla

Kaikista vastaajista (N=131) vain 15 % kertoi huolehtivansa hyvinvoinnistaan liikkumalla vapaa-ajallaan (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi yli kolmannes (36 %) vastaajista (ks. kuvio 31). Keskimmäisen tason (3) valitsi 30 % ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 13 % kaikista vastaajista. Kahdeksan vastaajaa (6 %) kertoi, että ei harrasta liikuntaa vapaa-ajallaan (arvoasteikolla 1).

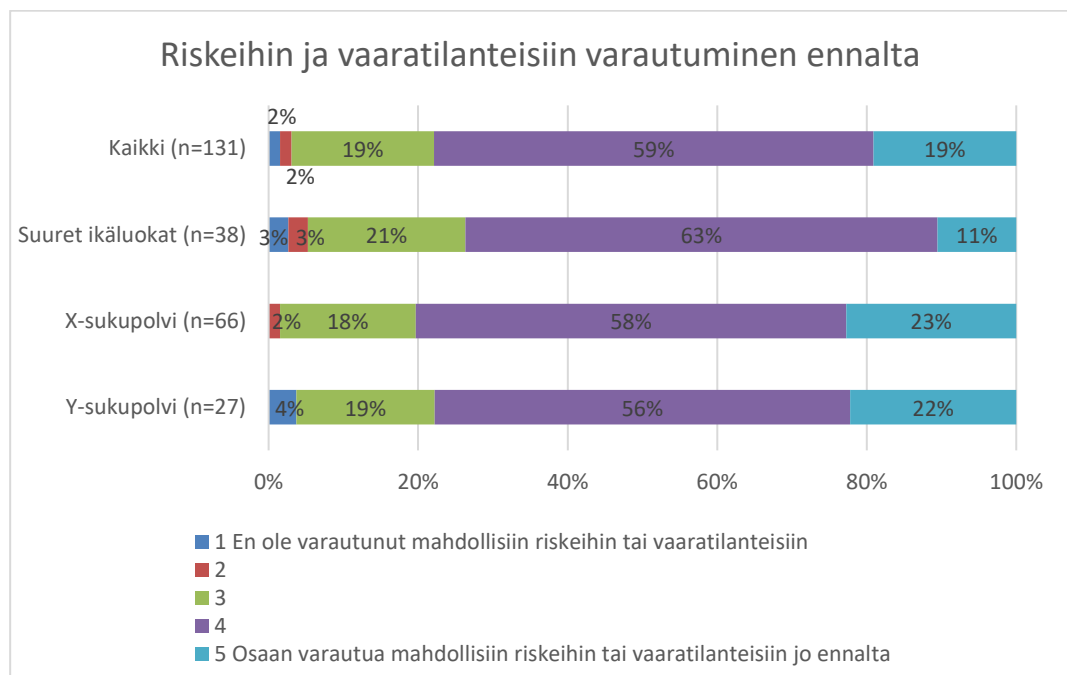


Kuvio 31. Liikunnasta huolehtiminen vapaa-ajalla (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,4 (keskihajonta 1,09). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (3,2), X-sukupolvi (3,5) ja suuret ikäluokat (4). Vertailemalla eri sukupolvien vastauksia, voidaan huomata suurten ikäluokkien vastaajien (n=38) kokevan liikkuvansa keskimääräisesti eniten vapaa-ajallaan. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eroavat toisistaan tilastollisesti merkein merkitsevästi ($p=0,022$, ks. liite 7).

Riskeihin ja vaaratilanteisiin varautuminen ennalta

Kaikista vastaajista (N=131) lähes viidesosa (19 %) arvioi, että osaa varautua mahdollisiin riskeihin ja vaaratilanteisiin jo ennalta (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi yli puolet (59 %) kaikista vastaajista (ks. kuvio 32). Keskimäisen tason (3) valitsi lähes viidesosa (19 %) ja toiseksi alimman tason (2) valitsi vain 2 % kaikista vastaajista. Kaksi vastaajaa (2 %) eivät koe olevansa varautuneet mahdollisiin riskeihin tai vaaratilanteisiin (arvoasteikolla 1).

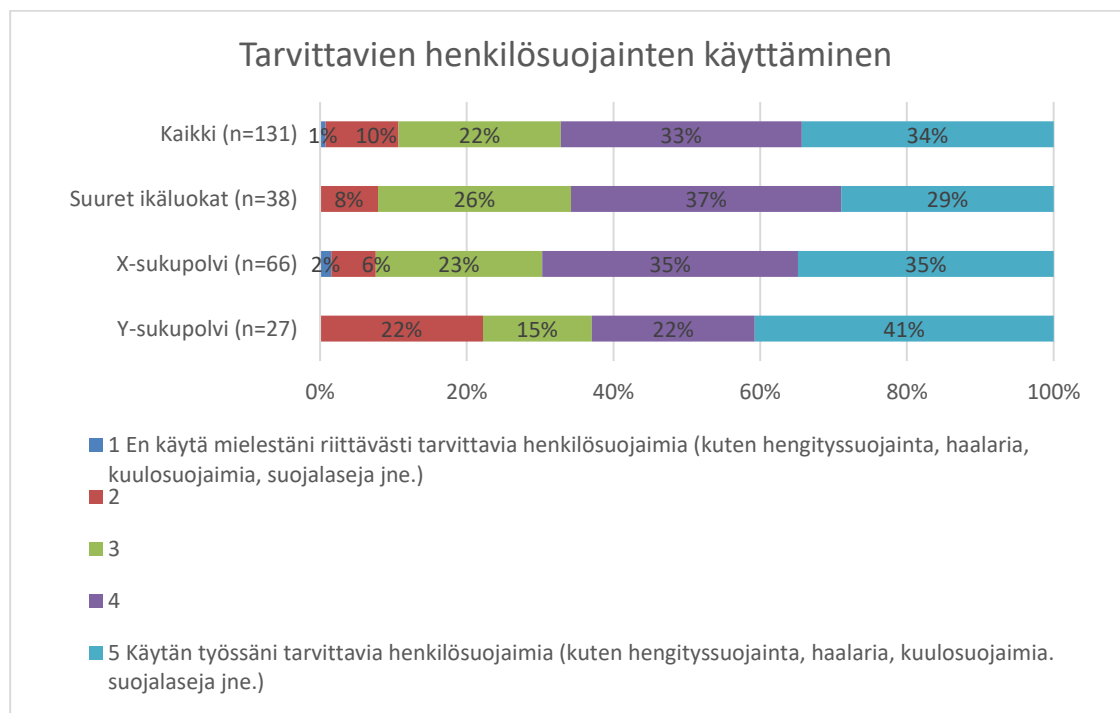


Kuvio 32. Riskeihin ja vaaratilanteisiin varautuminen ennalta (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,9 (keskihajonta 0,76). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (4), X-sukupolvi (4) ja suuret ikäluokat (3,9). Vertailemalla eri sukupolvien eroavaisuuksia riskeihin ja vaaratilanteisiin varautumisessa, voitiin huomata, että suurten ikäluokkien vastaajat (n=38) varautuvat riskeihin hieman keskimääräistä heikommin kuin nuorempien sukupolvien vastaajat. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eivät eroa toistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,322$, ks. liite 7).

Henkilösuojainten käyttäminen

Kaikista vastaajista (N=131) noin kolmasosa (34 %) kertoi käyttävänsä työssään tarvittavia henkilösuojaimia (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi kolmasosa (33 %) kaikista vastaajista (ks. kuvio 33). Keskimmäisen tason (3) valitsi noin viidesosa (22 %) ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 10 % kaikista vastaajista. Ainoastaan yksi vastaaja (1 %) kertoi, ettei käytä mielestään riittävästi tarvittavia henkilösuojaimia työssään (arvoasteikolla 1).

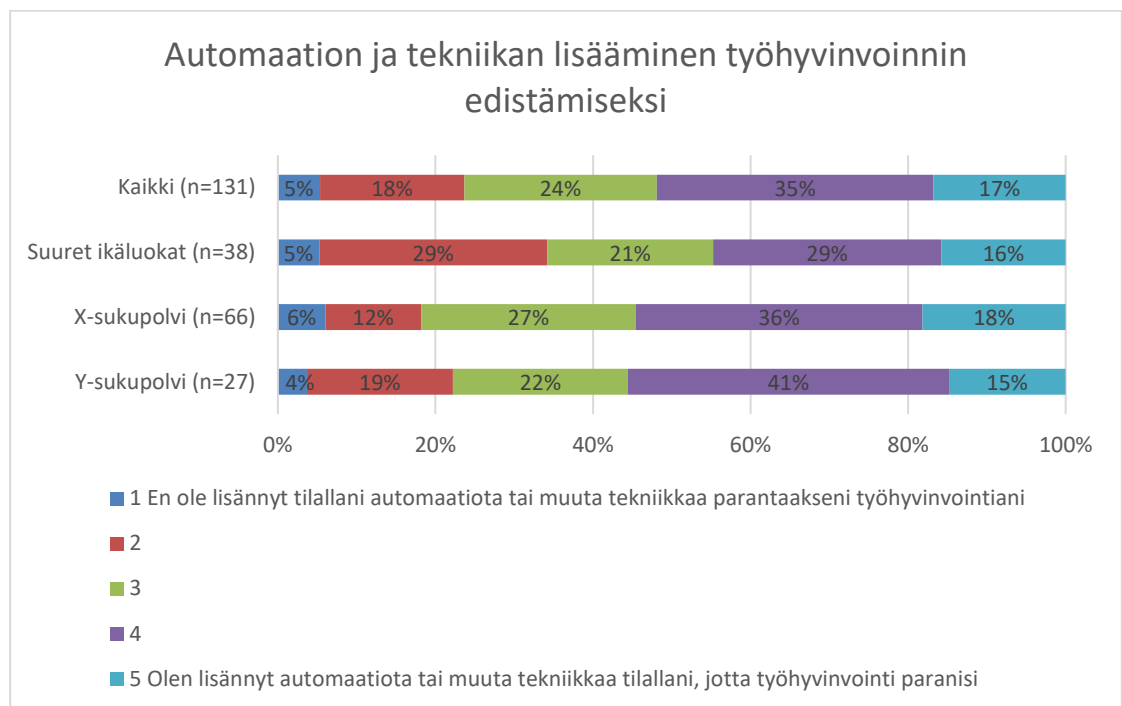


Kuvio 33. Tarvittavien henkilösuojainten käyttäminen (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,9 (keskihajonta 1,01). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (3,8), X-sukupolvi (4) ja suuret ikäluokat (4). Vaikka Y-sukupolven vastaajat (n=27) huolehtivat muihin sukupolviin verrattuna prosentuaalisesti eniten (41 %) tarvittavien henkilösuojainten käytöstä, Y-sukupolven keskiarvoa laskee vastausten suuri prosenttiosuus arvoasteikon negatiivisemmässä päässä. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,853$, ks. liite 7).

Automaation ja tekniikan lisääminen

Kaikista vastaajista (N=131) vain 17 % oli lisännyt automaatiota ja tekniikkaa työhyvinvointia edistääkseen (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) oli valinnut hieman yli kolmasosa (35 %) kaikista vastaajista (ks. kuvio 34). Keskimmäisen tason (3) oli valinnut noin neljäsosa (24 %) ja toiseksi alimman tason (2) oli valinnut 18 % kaikista vastaajista. Seitsemän vastaajaa (5 %) vastasi, ettei ole lisännyt tekniikkaa tai automaatiota parantaakseen työhyvinvointiaan (arvoasteikolla 1).

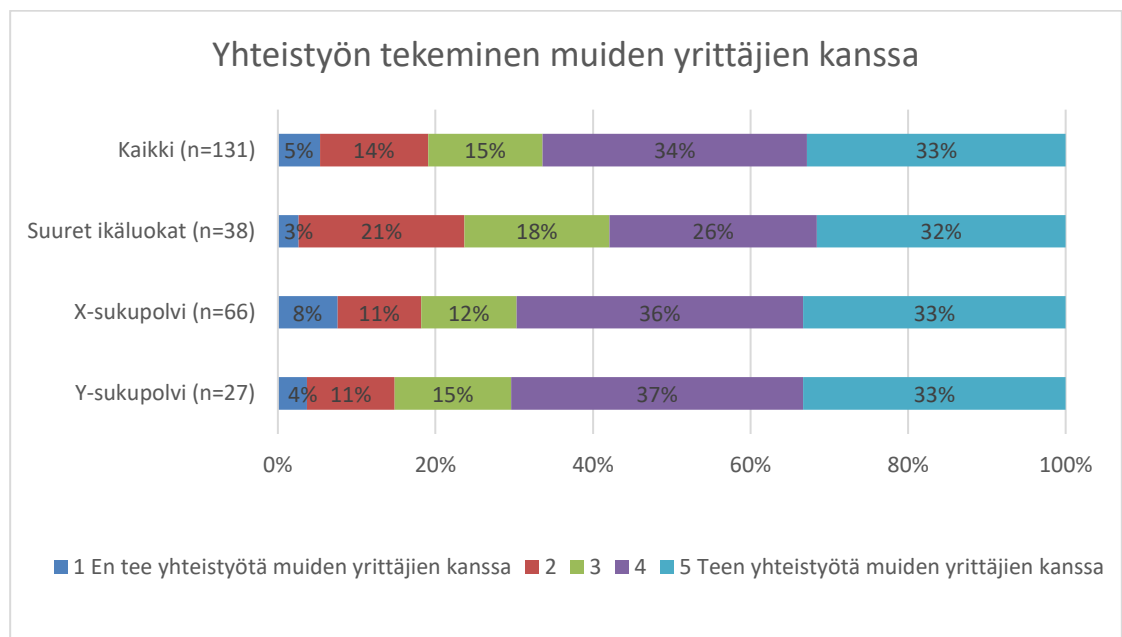


Kuvio 34. Automaation ja tekniikan lisääminen työhyvinvoinnin edistämiseksi (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,4 (keskihajonta 1,13). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (3,7), X-sukupolvi (3,7) ja suuret ikäluokat (3,3). Vastausten ja keskiarvojen perusteella suurten ikäluokkien vastaajat (n=38) ovat lisänneet tekniikkaa ja automaatiota muita sukupolvia vähemmän. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,471$, ks. liite 7).

Yhteistyön tekeminen muiden yrittäjien kanssa

Kaikista vastaajista (N=131) kolmasosa (33 %) kertoi tekevänsä yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi myös noin kolmasosa vastaajista (34 %). Keskimmäisen tason (3) valitsi 15 % ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 14 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 35). Seitsemän vastaajaa (5 %) kertoi, ettei tee yhteistyötä toisten yrittäjien kanssa (arvoasteikolla 1).

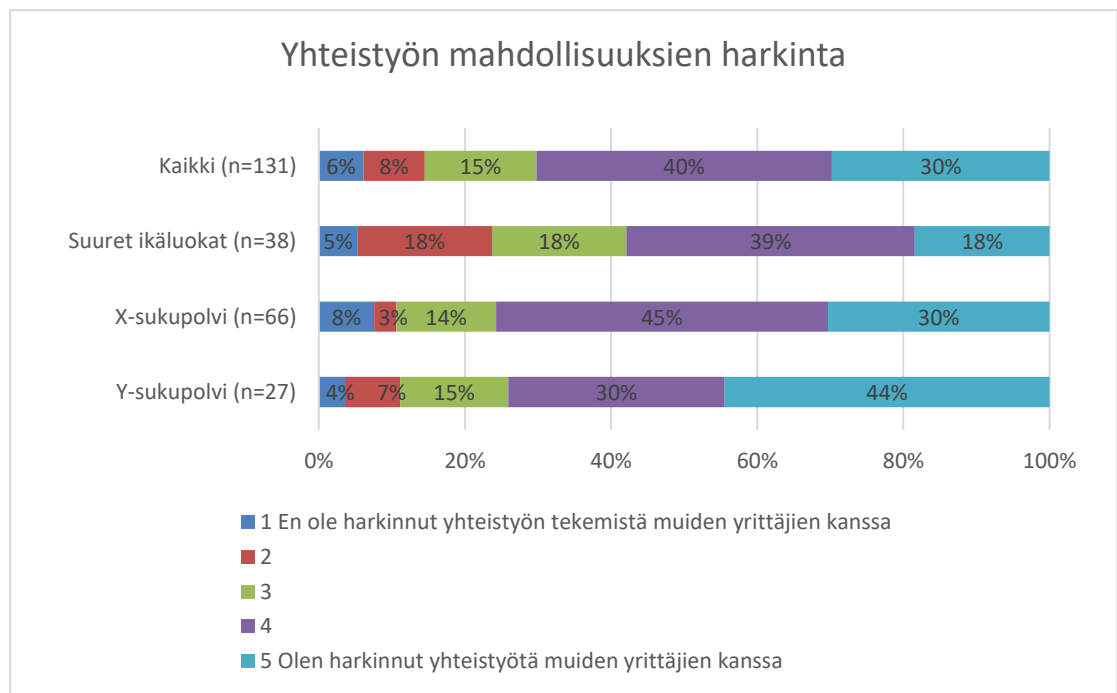


Kuvio 35. Yhteistyön tekeminen muiden yrittäjien kanssa (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,8 (keskihajonta 1,2). Keskiarvot sukupolvittain olivat: Y-sukupolvi (3,9), X-sukupolvi (3,9) ja suuret ikäluokat (3,7). Vastausten prosenttiosuuksien ja keskiarvojen perusteella Y- ja X-sukupolvet kokevat yhteistyön muiden yrittäjien kanssa myönteisempänä asiana kuin suuret ikäluokat. Kruskal-Wal-lisin H-testin mukaan eri sukupolvet eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,745$, ks. liite 7).

Yhteistyön harkinta muiden yrittäjien kanssa

Kaikista vastaajista (N=131) lähes kolmasosa (30 %) on harkinnut yhteistyön tekemistä muiden yrittäjien kanssa (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi 40 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 36). Keskimmäisen tason (3) valitsi 15 % ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 8 % kaikista vastaajista. Kahdeksan vastaajaa (6 %) ei ole harkinnut yhteistyötä toisten yrittäjien kanssa (arvoasteikolla 1).

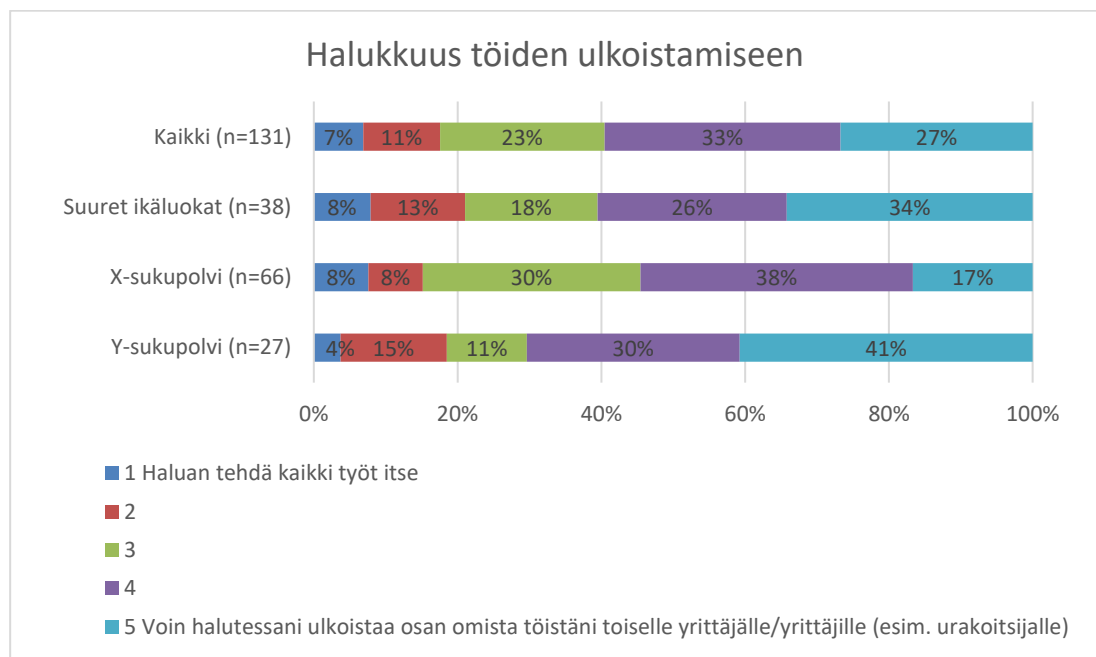


Kuvio 36. Yhteistyön mahdollisuuksien harkinta (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,8 (keskihajonta 1,14). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (4,2), X-sukupolvi (4) ja suuret ikäluokat (3,5). Vastausten ja keskiarvojen perusteella Y-sukupolven vastaajat näyttävät olevan myönteisimpiä harkitsemaan yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa. Y-sukupolven vastaajista (n=27) 44 %, X-sukupolven vastaajista (n=66) 30 % ja suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) vain 18 % on harkinnut yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa (arvoasteikolla 5). Negatiivisimmin yhteistyöhön suhtautuvat suurten ikäluokkien vastaajat. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvien välillä ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä ($p = 0,061$, ks. liite 7).

Halukkuus töiden ulkoistamiseen

Kaikista vastaajista (N=131) hieman yli neljäsosa (27 %) voi halutessaan ulkoistaa osan omista töistään toiselle yrittäjälle (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon toiseksi ylimmän tason (4) valitsi kolmasosa (33 %) kaikista vastaajista (ks. kuvio 37). Keskimmäisen tason (3) valitsi lähes neljäsosa (23 %) ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 11 % kaikista vastaajista. Yhdeksän vastaajaa (7 %) kertoi haluavansa tehdä kaikki työt itse (arvoasteikolla 1).

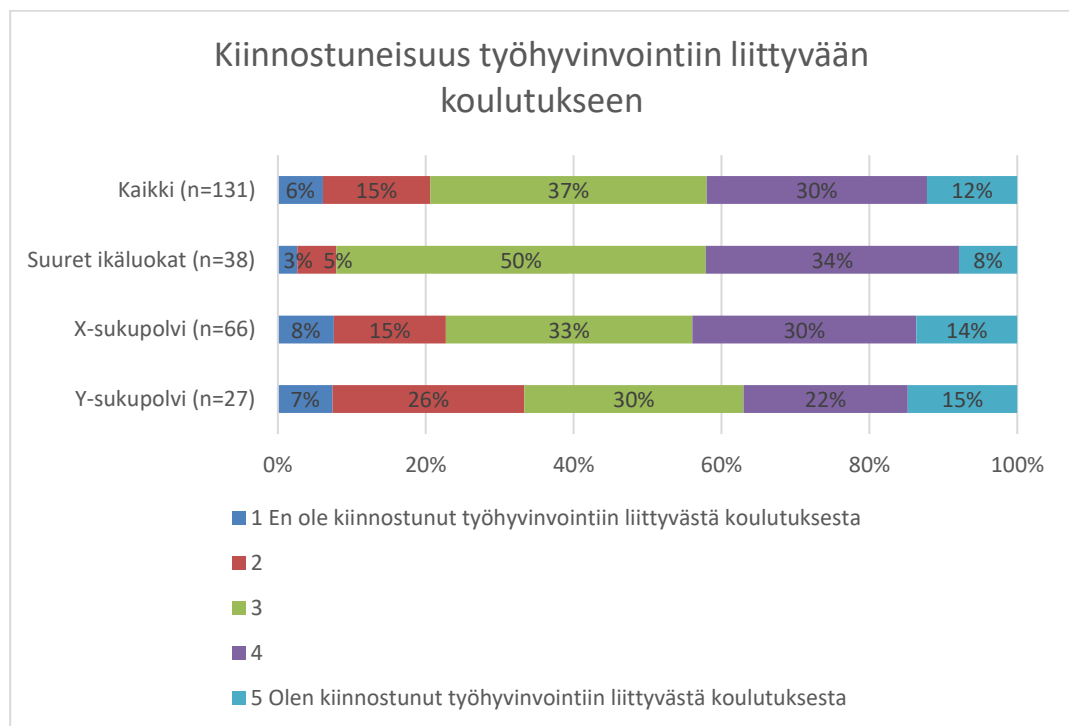


Kuvio 37. Halukkuus töiden ulkoistamiseen (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,6 (keskihajonta 1,19). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupolvi (4,2), X-sukupolvi (3,6) ja suuret ikäluokat (3,7). Vastausten ja keskiarvojen perusteella Y-sukupolven vastaajat (n=27) suhtautuvat töiden ulkoistamiseen muita sukupolvia myönteisemmin ja X-sukupolven vastaajat (n=66) kielteisemmin. Kielteisesti töiden ulkoistamiseen suhtautuvia oli kaikkien sukupolvien vastaajissa. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvien välillä ei löytynyt tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,184$, ks. liite 7).

Kiinnostuneisuus työhyvinvointiin liittyvään koulutukseen

Kaikista vastaajista (N=131) vain 12 % oli kiinnostunut työhyvinvointiin liittyvästä koulutuksesta (arvoasteikolla 5). Arvoasteikon seuraavan tason (4) valitsi 30 % kaikista vastaajista (ks. kuvio 38). Keskimmäisen tason (3) valitsi yli kolmasosa (37 %) ja toiseksi alimman tason (2) valitsi 15 % kaikista vastaajista. Kahdeksan vastaajaa (6 %) kertoi, ettei ole kiinnostunut työhyvinvointiin liittyvästä koulutuksesta (arvoasteikolla 1).



Kuvio 38. Kiinnostuneisuus työhyvinvointiin liittyvään koulutukseen (N=131)

Kaikkien vastausten (N=131) keskiarvo oli 3,3 (keskihajonta 1,05). Keskiarvot sukupolittain olivat: Y-sukupuoli (2,9), X-sukupuoli (3,4) ja suuret ikäluokat (3,4). Vastausprosenttien ja keskiarvojen perusteella Y-sukupolven vastaajat (n=27) näyttäisivät olevan haluttomampia osallistumaan työhyvinvointiin liittyvään koulutukseen. Kruskal-Wallis H-testin mukaan eri sukupolvien välillä ei löytynyt tilastollista merkittävyyttä ($p=0,572$, ks. liite 7).

Kohtuullinen työmäärä

Maatalousyrittäjien kokemukset kohtuullisesta päivittäisestä työmäärästä vaihtelivat kuudesta tunnista 12 tuntiin (ks. taulukko 7). Taulukossa on eritelty eri sukupolvien kokemat kohtuulliset työmäärät. Viikoittaisia kohtuulliseksi koettuja työmääriä oli kyselyn mukaan 30 tunnista jopa 100 työtuntiin saakka. Tyhjät vastaukset ja "Ei laskea"- kommentit jätettiin pois analysointivaiheessa ja samoin arviot, kuten 40-60 tuntia viikossa tai 6-16 tuntia päivässä. Näin ollen 125 vastaajan kokemat kohtuulliset työmäärät analysoitiin. Maatalousyrittäjät kokivat keskimäärin noin yhdeksän tunnin työpäivän olevan kohtuullinen työmäärä ja viikossa he voisivat kohtuullisesti työskennellä keskimäärin 51,5 tuntia.

Taulukko 7. Maatalousyrittäjien kokema kohtuullinen työmäärä sukupolvittain (N=125)

Kohtuullinen työmäärä sukupolvittain (N=125)				
	Y-sukupolvi 18–37- vuotiaat (n= 27)	X-sukupolvi 38–57- vuotiaat (n= 62)	Suuret ikäluo- kat 58–65-vuotiaat ja yli 65-vuotiaat (n= 36)	Kaikki (N= 125)
h / pv keskimäärin	9,07	9,05	8,35	8,8
mediaani	9	9	8	8
moodi	8	10	8	9
minimi	6	6	6	6
maksimi	12	12	12	12
h / vko keskimäärin	52,7	52,8	48,6	51,5
mediaani	50	50	45	50
moodi	50	50	40	40
minimi	39	30	30	30
maksimi	100	84	70	100

Y- ja X-sukupolvien vastaajien kokemat kohtuulliset työmäärät olivat lähes samat, mutta suurten ikäluokkien vastausten perusteella heidän kokemansa kohtuullinen

työmäärä oli hieman alhaisempi. Kyselylomakkeessa ei määritelty viikoittaisten työpäivien määrää, joten se voi joillakin vastaajilla olla viisi päivää, mutta useimmiten maatalousyrittäjien työviikko on seitsemän päivää. Ruoka- ja kahvitaukojen sisällyttäminen kysyttiin työtuntimääriin ei kyselylomakkeessa määritelty. Kohtuullista työmäärää tutkittaessa työaikoja ei jaoteltu työsesonkien ulkopuoliseen aikaan ja työsesonkien aikaan, vaan kysyttiin maatalousyrittäjien kokemaa kohtuullista työmäärää päivittäin ja viikoittain.

Koulutustaustan mukaan kohtuullista työmäärää tarkasteltaessa ei ilmennyt suuria eroavaisuuksia eri koulutustaustojen välillä. Vastaajien (N=129) keskimääräinen kohtuullinen työmäärä oli noin 8–9 tuntia päivässä (ks. liite 9). Viikoittaiseksi kohtuulliseksi työmääräksi vastaajien kokemukset olivat 47 tunnista lähes 53 tuntiin. Vastausten määrä (N=129) johtuu siitä, että koulutustaustaa kartoittavaan kysymykseen sai vastata useamman kuin yhden vaihtoehdon, jolloin vastausten määräksi tuli 141. Vastaajien kokemat kohtuulliset työmäärät analysoitiin samoin kuin eri sukupolvien kokemat kohtuulliset työmäärät eli epäselvät vastaukset jätettiin pois analysoinnista.

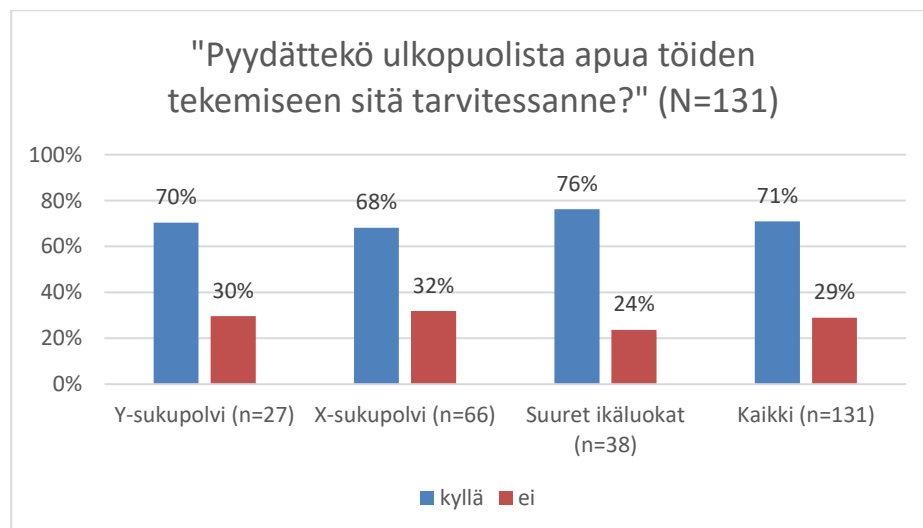
Kohtuullista työmäärää voidaan tarkastella myös tuotantosuunnittain (ks. liite 9). Tuotosten mukaan naudanlihan tuotantoa harjoittavien vastaajien (n=19) kokema kohtuullinen päivittäinen työmäärä (9,3 h / pv) oli keskimäärin hieman korkeampi kuin maidontuotantoa harjoittavilla vastaajilla (n=38, 9,1 h / pv). Kasvinviljelyä päätuotantosuunnitanaan harjoittavien vastaajien (n=58) kokema kohtuullinen työmäärä (8,9 h / pv) oli keskimäärin hieman alhaisempi kuin maidon- ja naudanlihan tuotantoa harjoittavilla yrittäjillä. Päätuotantosuunnitukseen ”Muu” valinneet vastaajat (n=15) kokivat päivittäiseksi kohtuulliseksi työmääräksi (7,9 h / pv), joka oli keskimäärin alhaisempi kuin maidon- ja naudanlihan tuotantoa sekä kasvinviljelyä harjoittavilla vastaajilla. Viikoittaisen kohtuullisen työmäärän kokemus oli päivittäisen työmäärän kokemuksen kanssa samansuuntainen. Naudanlihan tuotantoa harjoittavilla vastaajilla kohtuullinen työmäärä oli keskimäärin 57,7 tuntia viikossa, maidontuottajilla 54,2 tuntia viikossa, kasvinviljelijöillä 48,8 tuntia viikossa, yhdistetyn tuotannon harjoittajalla 42 tuntia viikossa ja muiden tuotantosuuntien edustajilla keskimäärin 47,3 tuntia viikossa.

Kohtuulliseksi koetussa työmäärässä ei miesten ja naisten välillä ollut kovin suuria eroavaisuuksia (ks. liite 9). Miesten kokema kohtuullinen päivittäinen työmäärä oli

keskimäärin yhdeksän tuntia ja naisilla keskimäärin 8,7 tuntia. Viikoittaiseksi kohtuulliseksi työmääräksi miehet arvioivat 52 tuntia ja naiset 51 tuntia. Analysointivaiheessa poistettiin epäselvät vastaukset, joten naisten vastauksia oli (n=39) ja miesten (n=83).

Tilan ulkopuolisen avun pyytämishalukkuus

Työhyvinvointiin liittyvää suhtautumista kartoitettiin myös kysymällä ulkopuolisen avun pyytämisestä työhön sitä tarvittaessa. Suurin osa kaikista vastaajista (N=131, 71 %) vastasi heidän pyytävän apua töiden tekemiseen. Alle kolmannes vastaajista (29 %) kertoi, ettei pyydä ulkopuolista apua töiden hoitamiseen, vaikka sitä tarvitsisikin (ks. kuvio 39). Kaikkien sukupolvien osalta tulokset ovat lähes samankaltaiset. Y-sukupolven vastaajista (n=27) hieman alle kolmasosa (30 %), X-sukupolven vastaajista (n=66) lähes kolmasosa (32 %) ja suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) lähes neljäsosa (24 %) haluaa olla riippumaton muista eikä pyydä ulkopuolista apua töiden tekemiseen.



Kuvio 39. Tilan ulkopuolisen avun pyytämishalukkuus (N=131)

Ulkopuolisen avun pyytämishalukkuutta voidaan tarkastella myös vastaajien koulutustaan osalta. Kyselyn perusteella innokkaimpia ulkopuolisen avun pyytämiseen

olivat yliopistotutkinnon suorittaneet (n=20), joista suurin osa (90 %) pyytää apua sitä tarvitessaan. Opistotasaisen ammattikoulutuksen suorittaneista 76 % (n=46), ammattikoulun tai vastaavan suorittaneista 67 % (n=46) ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 62 % (n=13) pyytävät ulkopuolista apua. Ammattikurssin tai muun lyhyen koulutuksen suorittaneista 50 % (n=6) ja ilman ammatillista koulutusta olevista 60 % (n=10) pyytävät tilan ulkopuolista apua töiden hoitamiseen sitä tarvitessaan.

Päätuotantosuunnalla oli jonkin verran vaikutusta ulkopuolisen avun pyytämishalukkuuteen. Maidontuotannon harjoittajista (n=38) lähes 74 %, naudanlihantuotannon harjoittajista (n=19) noin 63 % ja kasvinviljelyn harjoittajista (n=58) noin 71 % pyytää ulkopuolista työvoimaa avukseen. Päätuotantosuunnakseen "Muu" ilmoittaneista (n=15) 80 % pyytää apua, mutta yhdistetyn maidon- ja naudanlihan tuottaja (n=1) ei pyydä lainkaan ulkopuolista apua.

Miesten ja naisten avunpyytämishalukkuudessa havaittiin vain pientä eroavaisuutta. Miesvastaajista (n=88) 75 % pyytää ulkopuolista apua sitä tarvitessaan ja naisvastaajista (n=43) apua pyytää 63 %. Näin ollen naisista yli kolmannes (37 %) ja miehistä neljäsosa (25 %) ei pyydä apua töiden hoitamiseen tarvittaessa.

Työterveyshuoltoon kuuluminen

Kaikista vastaajista (N=131) 71 % kertoi kuuluvansa työterveyshuollon palveluiden piiriin, mutta 29 % vastaajista ei ollut liittynyt työterveyshuoltoon (ks. taulukko 8). Suurin prosenttiosuus (79 %) työterveyshuoltoon kuulumisessa oli X-sukupolven vastaajissa (n=66). Y-sukupolven vastaajista (n=27) 67 % ja suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) 61 % kuului työterveyshuollon palveluiden piiriin.

Taulukko 8. Työterveyshuoltoon kuulumisen (N=131)

Työterveyspalveluiden piiriin kuulumisen (N=131)				
	Y-sukupolvi (n=27) %	X-sukupolvi (n=66) %	Suuret ikäluo- kat (n=38) %	Kaikki (N=131) %
kyllä	67	79	61	71
ei	33	21	39	29
	100	100	100	100

Koulutustaustalla ei näyttänyt olevan vaikutusta työterveyshuoltoon kuulumisen kannalta. Opistotasoisien ammattikoulutuksen suorittaneista (n=46) 78 %, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista (n=13) 69 % ja yliopistotutkinnon suorittaneista (n=20) 65 % sekä ammatillisen koulutuksen suorittaneista (n=46) ja ammattikurssin suorittaneista (n=6) 69 % kuuluivat työterveyshuollon palveluiden piiriin. Ilman ammatillista koulutusta olevista (n=10) 70 % kuului työterveyshuoltoon.

Päätuotantosuunnalla oli jonkin verran vaikutusta työterveyshuoltoon kuulumisessa. Maidontuottajista (n=38) 87 % ja naudanlihantuottajista (n=19) 79 % sekä yhdistetyn maidon- ja naudanlihantuottaja (n=1, 100 %) kuuluivat työterveyshuoltoon. Kasvinviljelijöistä (n=58) 59 % ja päätuotantosuunnakseen ”Muu” kertoneista (n=15) 67 % kuuluivat työterveyshuoltoon.

Eri sukupuolten välillä oli havaittavissa pientä eroavaisuutta työterveyshuoltoon kuulumisessa. Naisvastaajista (n=43) 79 % ja miesvastaajista (n=88) 67 % kuului työterveyshuollon palveluiden piiriin.

Tuetut lomat

Kyselyyn vastanneista (N=131) noin 31 % oli käyttänyt mahdollisuuttaan tuettuihin lomiin. Vastanneista hieman yli puolet (56 %) ei ollut käyttänyt tätä mahdollisuutta ja noin 13 % ei ollut kuullut tällaisesta mahdollisuudesta. Tuettuja lomia olivat käyttäneet suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) noin 40 %, X-sukupolven vastaajista (n=66) hieman alle kolmasosa (30 %) ja Y-sukupolven vastaajista (n=27) hieman yli viidesosa (22 %).

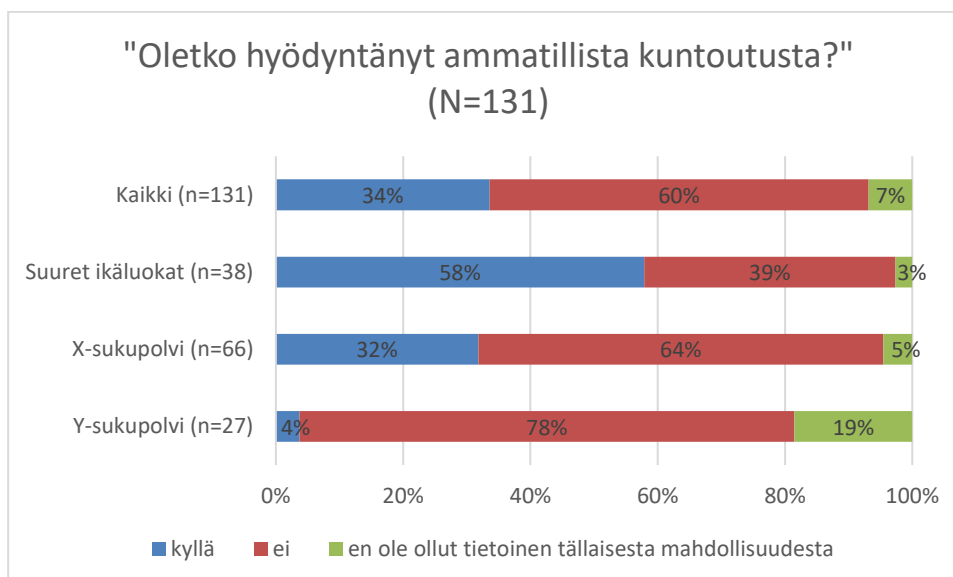
Koulutustaustaa verratessa eniten tuettuja lomina olivat hyödyntäneet opistotasoisien ammattikoulutuksen suorittaneet vastaajat (n=46, 39 %), ammattikoulun tai vastaavan suorittaneet vastaajat (n=46, 33 %), ammattikurssin suorittaneet vastaajat (n=6, 33 %) ja ne vastaajat, joilla ei ole ammatillista koulutusta (n=10, 30 %). Vähiten tuettuja lomina olivat hyödyntäneet yliopistotutkinnon suorittaneet (n=20, 25 %) ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet (n=13, 15 %).

Päätuotantosuuntia verratessa eniten tuettuja lomina olivat hyödyntäneet maidontuotantoa harjoittavat vastaajat (n=38), joista jopa 63 % oli käyttänyt mahdollisuuttaan tuettuihin lomiiin. Toiseksi eniten tätä mahdollisuutta olivat hyödyntäneet naudanlihan tuotantoa harjoittavat vastaajat (n=19, 26 %). Kasvinviljelyä harjoittavista vastaajista (n=58) vain 17 % ja päätuotantosuunnakseen ”muu” valinneista vastaajista (n=15) 13 % olivat hyödyntäneet mahdollisuutta.

Eri sukupuolten vastauksista voidaan huomata joitakin eroavaisuuksia siinä, olivatko naiset ja miehet hyödyntäneet tuettuja lomina. Naisvastaajista (n=43) yli kolmasosa (35 %) ja miesvastaajista (n=88) alle kolmasosa (30 %) oli käyttänyt mahdollisuuttaan tuettuihin lomiiin. Naisista 63 % ja miehistä 52 % ei ole ollut tuetuilla lomilla. Huomatavain eroavaisuus eri sukupuolien välillä oli se, ettei miehistä lähes viidesosa (18 %, n=16) ole ollut tietoinen mahdollisuudestaan tuettuihin lomiiin. Naisten osalta yksi henkilö (2 %) ei ollut tietoinen asiasta.

Ammatillinen kuntoutus

Kaikista vastaajista (N=131) ammatillista kuntoutusta oli hyödyntänyt noin kolmasosa vastaajista (34 %). Ammatillista kuntoutusta ei ollut hyödyntänyt 60 % kaikista vastaajista ja 7 % ei ole ollut tietoinen kyseisestä mahdollisuudesta (ks. kuvio 40). Suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) yli puolet (58 %) ja X-sukupolven vastaajista (n=66) noin kolmasosa (32 %) oli hyödyntänyt ammatillista kuntoutusta. Nuorimmista eli Y-sukupolven vastaajista (n=27) vain alle 4 % oli hyödyntänyt ammatillista kuntoutusta, mutta tähän vaikuttaa vastaajien ikä, koska ammatillista kuntoutusta hyödyntävät yleensä pidemmän aikaa työelämässä olleet.



Kuvio 40. Ammatillisen kuntoutuksen hyödyntäminen (N=131)

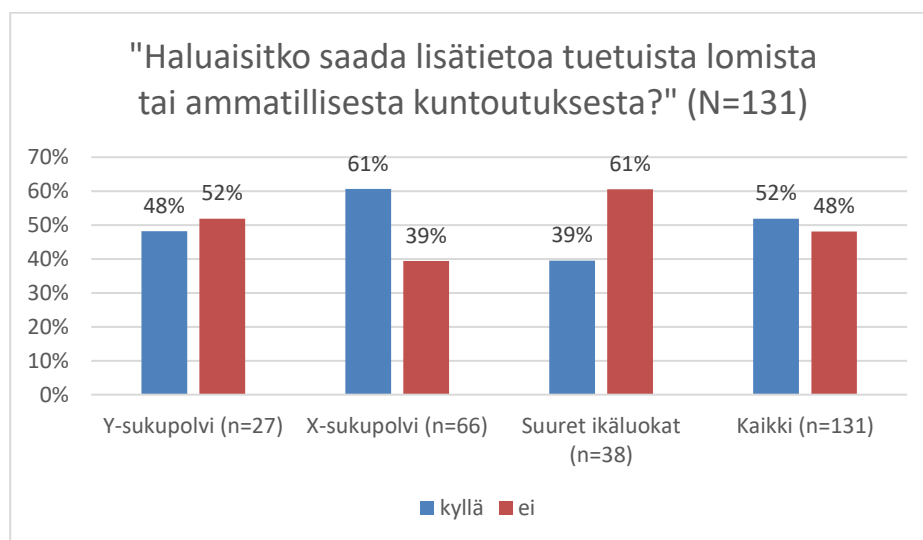
Vastaajien koulutustaustaa verratessa eniten ammatillista kuntoutusta olivat prosentuaalisesti hyödyntäneet ammattikurssin suorittaneet vastaajat (n=6, 50 %), opistotasoisien ammattikoulutuksen suorittaneet vastaajat (n=46, 41 %) ja ammattikoulun tai vastaavan suorittaneet vastaajat (n=46, 35 %). Yliopistotutkinnon suorittaneista vastaajista (n=20) alle kolmasosa (30 %) ja ammattikorkeakoulun suorittaneista vastaajista (n=13) hieman alle neljäsosa (23 %) olivat hyödyntäneet ammatillista kuntoutusta. Vähiten tätä mahdollisuutta olivat hyödyntäneet vastaajat, joilla ei ole ammatillista koulutusta (n=10, 20 %).

Päätuotantosuuntien mukaan vastaajia verratessa eniten ammatillista kuntoutusta olivat hyödyntäneet päätuotantosuunnakseen ”muu” valinneet vastaajat (n=15, 40 %) ja maidontuotantoa harjoittavat vastaajat (n=38, 39 %). Seuraavaksi eniten sitä olivat hyödyntäneet kasvinviljelyä harjoittavat vastaajat (n=58, 33 %) sekä naudanlihantuotantoa harjoittavat vastaajat (n=19, 21 %). Yhdistetyn maidon- ja naudanlihantuotannon harjoittaja (n=1) ei ollut hyödyntänyt ammatillista kuntoutusta.

Naisvastaajista (n=43) kolmasosa (33 %) ja miesvastaajista (n=88) myös noin kolmasosa (34 %) oli hyödyntänyt ammatillista kuntoutusta. Naisista 63 % ja miehistä 58 % ei ole hyödyntänyt kuntoutusmahdollisuutta. Kaksi naisvastaajaa (5 %) ja seitsemän miesvastaajaa (8 %) ei ole ollut tietoinen mahdollisuudestaan ammatilliseen kuntoutukseen.

Halukkuus saada lisätietoa tuetuista lomista ja ammatillisesta kuntoutuksesta

Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien halukkuutta saada lisätietoa tuetuista lomista ja ammatillisesta kuntoutuksesta. Kaikista vastaajista (N=131) yli puolet (52 %) haluaisi saada lisätietoa, mutta 48 % ei halua tietää enempää aiheesta (ks. kuvio 41). Suurten ikäluokkien vastaajista yli kolmannes (39 %), X-sukupolven vastaajista yli puolet (61 %) ja Y-sukupolven vastaajista lähes puolet (48 %) haluaisi saada lisätietoa ammatillisesta kuntoutuksesta ja tuetuista lomista.



Kuvio 41. Halukkuus saada lisätietoa tuetuista lomista tai ammatillisesta kuntoutuksesta (N=131)

Koulutustaustalla ei ollut merkittävää vaikutusta siihen, halusivatko vastaajat saada lisätietoa tuetuista lomista ja ammatillisesta kuntoutuksesta. Ainoastaan ne vastaajat (n=10), jotka ilmoittivat olevansa ilman ammatillista koulutusta, olivat haluttomampia saamaan lisätietoa. Heistä 70 % vastasi, etteivät halua lisätietoa. Muiden koulutustaustojen vastaajista noin puolet halusi saada lisätietoa ja noin puolet ei halunnut.

Päätuotantosuunnalla oli jonkin verran vaikutusta halukkuuteen saada lisätietoa tuetuista lomista ja ammatillisesta kuntoutuksesta. Maidontuotantoa harjoittavista vastaajista (n=38) yli puolet (58 %) haluaisi saada niistä lisätietoa. Kasvinviljelyä harjoittavista (n=58, 55 %) ja päätuotantosuunnakseen "muu" ilmoittaneista vastaajista

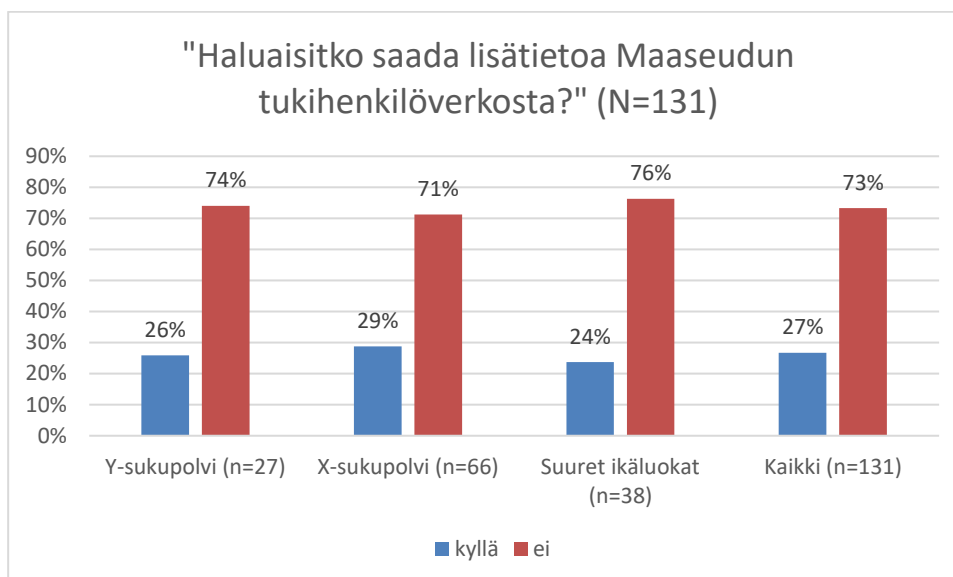
(n=15, 53 %) yli puolet haluavat lisätietoa. Naudanlihantuotantoa harjoittavat vastaajat (n=19) eivät olleet yhtä halukkaita saamaan lisätietoa, sillä heistä yli kaksi kolmasosaa (68 %) ei halua lisätietoa. Myöskään yhdistettyä maidon- ja naudanlihantuotantoa harjoittava vastaaja (n=1) ei halunnut lisätietoa näistä työhyvinvointia edistävästä asioista.

Naisten ja miesten välillä ei ollut huomattavia eroavaisuuksia siinä, haluavatko he saada lisätietoa tuetuista lomista tai ammatillisesta kuntoutuksesta. Naisvastaajista (n=43) hieman alle puolet (47 %) ja miesvastaajista (n=88) hieman yli puolet (55 %) haluaisivat lisätietoa.

Maaseudun tukihenkilöverkko

Maaseudun tukihenkilöverkosta oli kuullut 71 % kaikista vastaajista (N=131). Sukupolvia verrattaessa pienin prosenttiosuus oli Y-sukupolven vastanneissa (n=27), joista vain alle puolet (48 %) oli kuullut Maaseudun tukihenkilöverkosta. X-sukupolven vastaajista (n=66) siitä oli kuullut jopa noin 80 % ja suurten ikäluokkien vastaajista (n=38) myös yli 70 %. Koulutustaustaa verratessa vastaajat olivat kuulleet Maaseudun tukihenkilöverkosta melko tasaisesti koulutustaustasta riippumatta. Myöskään tuotantosuuntia verratessa ei ilmennyt eroavaisuuksia eri tuotantosuuntien välillä siinä, ovatko he kuulleet Maaseudun tukihenkilöverkosta.

Kaikista vastaajista (N=131) hieman yli neljäsosa (27 %) haluaisi lisätietoa Maaseudun tukihenkilöverkosta (ks. kuvio 42). Kaikista vastaajista 73 % vastasi, ettei halua lisätietoa. Sama toistui kaikkien sukupolvien vastaajaryhmillä, joilla kaikilla ei-vastauksia oli yli 70 %. Jokaisessa sukupolvessa oli myös heitä, jotka haluavat saada lisätietoa tukihenkilöverkosta. Myös eri sukupuolia verratessa huomattiin, että naisilla ja miehillä oli melko yhtenevät vastaukset.



Kuvio 42. Halukkuus saada lisätietoa Maaseudun tukihenkilöverkosta (N=131)

Koulutustaustaa verratessa halukkaimpia lisätietojen saamiseen olivat yliopistotutkinnon suorittaneet (n=20, 40 %) ja ammatillisen koulutuksen suorittaneet (n=46, 39 %). Ammattikurssin suorittaneista (n=6) kolmasosa (33 %) ja ilman ammatillista koulutusta olevat (n=10) hieman alle kolmasosa (30 %) halusi lisätietoa. Haluttomampia lisätietojen saamiseen olivat opistotasaisen ammattikoulutuksen suorittaneet vastaajat (n=46), joista viidesosa (20 %) halusi lisätietoa sekä ammattikorkeakoulun suorittaneet vastaajat (n=13), joista vain 15 % halusi lisätietoa Maaseudun tukihenkilöverkosta.

Päätuotantosuuntia verratessa ei ilmennyt kovin suuria eroavaisuuksia siinä, halutaanko Maaseudun tukihenkilöverkosta saada lisätietoa. Halukkaimpia lisätiedon saamiseen olivat kasvinviljelyä harjoittavat vastaajat (n=58, 31 %), maidontuotantoa harjoittavat vastaajat (n=38, 29 %) ja päätuotantosuunnakseen ”muu” ilmoittaneet vastaajat (n=15, 27 %). Haluttomampia lisätietojen saamiseen olivat naudanlihantuotantoa harjoittavat vastaajat (n=19), joista vain 11 % halusi lisätietoa sekä yhdistettyä maidon- ja naudanlihantuotantoa harjoittava vastaaja (n=1), joka ei halunnut lisätietoa tukihenkilöverkosta.

6.4 Avoimet kommentit työhyvinvoinnista

Kyselylomakkeen loppuun annettiin vastaajille mahdollisuus kommentoida kyselyä tai työhyvinvointia vapaamuotoisesti. Avointen vastausten kommentteista käy hyvin ilmi tekijöitä, jotka vaikuttavat maatalousyrittäjien jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Kommentit on jaoteltu sukupolvittain Y-sukupolveen, X-sukupolveen ja suuriin ikäluokkiin.

Y-sukupolvi:

”Omalla tilalla yritetty mahdollisimman paljon koneellistaa työvaiheita, mutta joitain vieläkin tulee muuttumaan enemmän koneelliseksi. Suojaimia tarpeeksi ja saataville. Riittävä lepo ja liikunta edistää kyllä työhyvinvointia. Myös ihmissuhteilla on yllättäin suuri merkitys jaksamisen kanssa.”

”Alkaa olla aika väsynyt tähän ja miettinyt vakavasti lopettamista.”

”Työterveys on ollut erittäin tärkeä työhyvinvoinnin tukija.”

”Töitä on, rahaa ja arvostusta ei. Ei tunnu mukavalta.”

X-sukupolvi:

”Hyvä, että asiaa nostetaan aktiivisesti esille. Työhyvinvointiin ei tarvita poppakonsteja. Jos aamulla saa silmänsä auki, niin kaikki muu onkin sitten kiinni itsestä ja omista valinnoistaan.”

”Viljanviljelyn huono kannattavuus pakottaa työskentelemään vuosi vuodelta enemmän tilan ulkopuolella, jonka vuoksi tilanhoito ja perhesuhteet kärsivät ja, joka aiheuttaa stressiä ja väsymystä.”

”Epäkohta on, jos ei sijaisapua saa ammatillisiin koulutuksiin tai muuhun kevyempään kuntoutukseen, sairauslomat kyllä lisääntyvät.”

”Työhyvinvointia vie olemattomat tulot suhteessa menoihin -- ei ole mahdollisuutta esim. ostaa työpanoksia riittävästi sesonkitöihin. Lomatoimi ei kykene tai halua vastata tilamme tarpeisiin normaaleissa lomituksissa elikkäs ammattitaidottomat lomittajat estävät oikean irtautumisen hetkittäinkään tilan töistä. Jos puhelin soi jatkuvasti ja kotiin palttua joutuu monta päivää ja lukemattomia tunteja tekemään lomaa aikana tulleita sotkuja, niin loma on stressi eikä voimaannuttava juttu.”

”Kun on tarpeeksi kireää ja yrittää saada maataloudesta ja metsästä sekä muilla pikku hommilla itselleen ja lapsille elannon niin ei siinä enää

mieti kuin mitä pitää tehdä ja milloin. Mottona minulla on ollut jo pitkään - haudassa saa sitten nukkua ja levätä tarpeeksi."

"Viljelijöiden lakisäätöisen työterveyshuollon resurssit taitavat alueellani olla aika vähäiset. Tehdäänkö tilakäyntejä enää ollenkaan? Ammattilaisten käynnit olivat hyödyllisiä."

"Tiukka taloustilanne estää työhyvinvointiin satsaamisen tehokkaasti."

"Haluan kyllä tehdä työtäni ja huolehtia työhyvinvoinnistani ja terveydestäni, mutta ulkopuoliset tahot vaikuttavat liikaa työhöni ja se väsyttää! Ei ole mitään järkeä tuottaa alkutuottajana maitoa, lihaa ja puuta, kun niistä ei makseta tarpeeksi korvausta, jotta saisin edes palkkani!"

*"Haluaisin tehdä elämässäni muutakin kuin työtä. Haluaisin viettää joskus jopa vapaa-aikaa perheeni kanssa. Taloudellinen tilanne ei mahdollista työvoiman palkkaamista. Laskut ja lainat on kuitenkin maksettava. En suosittelen lapsilleni enää maanviljelijän ammattia. Taidan olla sukutilani viimeinen viljelijä. Tällä hetkellä on vain suuri v*****s."*

"Ainainen rahapula....."

Suuret ikäluokat:

"Hyvin moneen työhyvinvointiin ja työn helpottamiseen liittyy raha, jota ei ole."

"Talouden toimivanapysyminen on tärkeää hyvinvoinnille ja virkavallan (ely) kanssa keskustellessa ei voi tuntea hyvinvointia tai tyytyväisyyttä. Byrokratia on älyttömällä tasolla."

"Minulla on työ, jossa voin itse aika pitkälle valita, mitä teen ja millä aikataululla ja samalla pystyn sekoittamaan työn ja vapaa-ajan. Samalla ymmärtäen, että työt eivät lopu tekemällä."

Työhyvinvointia koskevien avointen kommenttien perusteella taloushuolet, kiire ja byrokratia vaikuttavat maatalousyrittäjien hyvinvointiin. Lisäksi lomituksen ja sijaisavun heikko saatavuus sekä puutteet työvoiman ammattitaidossa aiheuttavat sen, että työmäärä ei helpotu ja lomallakaan ei voi rentoutua, koska työt odottavat kotiin palatessa. Työterveyshuollon vähäiset resurssit nostettiin myös esiin avoimissa kysymyksissä. Ulkopuolisten tahojen vaikutuksen ja arvostuksen puutteen koettiin heikentävän työhyvinvointia.

Osasta vastauksista tuli ilmi se, että yrittäjä voi itse vaikuttaa hyvinvointiinsa huolehtimalla omasta jaksamisestaan ja terveydestään. Nukkuminen, liikunta ja ihmissuhteet nostettiin hyvinvointia lisääviksi tekijöiksi. Hyvinvointia lisäävänä asiana koettiin myös itsenäinen työ, jonka puitteissa voi itse yhdistää työn ja vapaa-ajan haluamallaan tavalla. Lisäksi koettiin, että työtä voidaan helpottaa teknologisilla ratkaisuilla eli koneellistamalla työvaiheita.

7 Johtopäätökset

7.1 Yleiset johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella eri-ikäisten keskisuomalaisten maatalousyrittäjien arvoja ja asenteita omaa työhyvinvointiaan kohtaan sekä heidän kiinnostustaan ja motivaatiotaan kehittää osaamistaan. Tutkimuksessa ilmeni, että keskisuomalaiset maatalousyrittäjät ovat pääosin hyvin kiinnostuneita omasta työhyvinvoinnistaan ja osaamisensa kehittämistä. Vastaajissa oli omaan hyvinvointiinsa sekä myönteisesti että kielteisesti suhtautuvia. Työhyvinvoinnista, terveydestä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisesta oltiin kiinnostuneita, mutta monet ulkopuoliset, toimintaympäristöstä johtuvat tekijät vaikuttivat usein negatiivisesti oman työhyvinvoinnin edistämiseen. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös aiemmissä tutkimuksissa. Jatkuva kiire, taloudellinen epävarmuus, Euroopan unionin maatalouspolitiikka ja byrokratia sekä lisääntyvä hallinnollisen työn määrä stressaavat maatalousyrittäjiä ja heikentävät heidän työssä jaksamistaan (Kallioniemi ym. 2016, 263–266; Perkiö-Mäkelä ym. 2016, 7; Leppälä ym. 2008a, 95; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 28).

7.2 Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin liittyviä arvoja

Tässä tutkimuksessa maatalousyrittäjille tärkeiksi arvoiksi nousivat kyselytutkimuksen strukturoitujen kysymysten ja yhden avoimen kysymyksen perusteella perhe, ihmissuhteet, terveys ja turvallisuus. Myös Zwetsloot ja muut (2013, 188) toteavat, että terveys, turvallisuus ja hyvinvointi voidaan jo itsessään luokitella arvoiksi. Oman

työn ja työhyvinvoinnin arvostus nousivat myös maatalousyrittäjille tärkeiksi arvoiksi. Tutkimuksen tulosten perusteella maatalousyrittäjät arvostivat työtään ja omaa hyvinvointiaan melko paljon, sillä työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen koettiin keskimäärin tärkeiksi asioiksi. Vastaajista melko suuri osa oli myös halukas tekemään juuri tätä työtä.

Eri sukupolvien eroavaisuuksia verrattaessa tutkimustulokset osoittivat, että X-sukupolven arvostus työhyvinvoinnin edistämiseen oli hieman matalampaa kuin Y-sukupolven ja suurten ikäluokkien arvostus. Kiinnostuneisuus omasta ja perheen hyvinvoinnista oli X-sukupolven vastaajilla jonkin verran vähäisempää kuin muiden sukupolvien vastaajilla. Eniten omaa ja perheen hyvinvointia arvosti Y-sukupolvi. Jaben (2012, 14) mukaan ihmisellä itsellään on päävastuu omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään. Vaikka maatalousyrittäjät arvostavat työhyvinvointiaan ja ovat kiinnostuneita omasta ja perheen hyvinvoinnista, on osaan vastauksista silti saattanut vaikuttaa vastaajien oma negatiivinen suhtautuminen työhön. Kallioniemi (2009, 63) kehottaa maatalousyrittäjiä miettimään omia arvojaan ja sitä, toimivatko yrittäjät omien arvojensa mukaan kiireisen arjen keskellä. Jos arvostaa perhettään, omaa hyvinvointiaan ja esimerkiksi harrastuksiaan, voi miettiä, kuluuko aika sellaisissa askareissa, joiden tekemistä ei edes pidä tärkeänä (mts. 63).

Suuret ikäluokat pystyivät paremmin sovittamaan yhteen työn ja läheiset ihmissuhteensa kuin X- ja Y-sukupolvet, joilla voi olla pieniä lapsia ja sen vuoksi vaikeuksia tasapainoilla työn ja perhesuhteiden välillä. Suurilla ikäluokilla lapset ovat mahdollisesti jo muuttaneet kotoa pois tai jatkaneet maatalousyrittäjinä vanhempiansa tilalla. Allosen (2016) mukaan eri sukupolvilla voi myös olla erilaisia käsityksiä siitä, miten työn ja muun elämän yhteensovittaminen toteutetaan. Karttusen ja muiden (2012, 15) mukaan työn ja läheisten ihmissuhteiden yhteensovittamista vaikeuttavat pitkät tai epätavalliset työajat, joiden negatiiviset vaikutukset voivat ilmetä parisuhteessa, lasten hyvinvoinnissa tai maatalousyrittäjän omina terveysongelmina. Karttunen ja muut painottavat, että maatalousyrittäjien tulisi pyrkiä pitämään työmääränsä kohtuullisena ja minimoimaan epätavallisia työaikoja. Myös Kallioniemi ja Kymäläinen (2016, 20) toteavat tutkimuksessaan, että työn sitovuus ja työmäärä vaikuttavat varsinkin maidontuotantotiloilla työn ja perheen yhteensovittamiseen, kuten vapaa-aikaan ja lomiin.

Arvostus työkyvyn ylläpitämisen tärkeyteen oli suurilla ikäluokilla korkeampi kuin nuoremmilla, X- ja Y-sukupolvilla. Suuret ikäluokat ovat voineet jo kohdata työelämänsä aikana terveysongelmia, kuten ammattitauteja sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksia, joten he osaavat arvostaa omaa työkykyään ja jaksamistaan nuorempia sukupolvia paremmin. Muihin aloihin verrattuna maatalousyrittäjillä esiintyy kolminkertainen määrä ammattitauteja eli työstä peräisin olevia sairauksia (Kinnunen & Eskola 2009, 56; Suutarinen 2003, 13). Kun työkyky vanhemmiten heikkenee, terveyttä ja jaksamista aletaan ehkä arvostaa enemmän. Tutkimuksissa on todettu, että ikäämmät maatalousyrittäjät kokevat työkykynsä huonommaksi kuin nuoremmat ikäluokat (Perkiö-Mäkelä ym. 2016, 17–18; Karttunen & Tuure 2013, 58).

Tutkimuksessa turvallisuus näyttäytyi arvona siten, että vastaajat kokivat tunnistavansa hyvin erilaisia työhön ja työympäristöön liittyviä riskejä ja vaaroja. X-sukupolven vastaajat arvioivat tunnistavansa riskejä ja vaaratilanteita muiden sukupolvien vastaajia useammin. X-sukupolven osaaminen ja työkokemus voivat olla syynä sille, että he kokevat tunnistavansa näitä uhkia muita sukupolvia paremmin tai useammin. Heille on jo karttunut paljon elämäkokemusta ja hiljaista tietoa esimerkiksi teknologiasta ja muista työturvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Suurilla ikäluokilla on myös hyvin paljon hiljaista tietoa, mutta heillä ei välttämättä ole osaamista uusimmasta teknologiasta, jos he eivät ole tehneet investointeja lähivuosina tai osallistuneet osaamista täydentäviin koulutuksiin. Murtosen ja Ristolán (2009, 74) mukaan riskienhallinnan tärkein vaihe on tunnistaa riskit. Leppälán, Murtosen, Suokannaksen, Lehdón, Sinisalón ja Suutarisen (2008b, 44) tutkimuksen mukaan maatalousyrittäjät tunnistavat hyvin riskejä omalla tilallaan, koska tuntevat oman tilansa toiminnot ja resurssit hyvin. Arvostamalla työturvallisuutta, arvostetaan myös omaa hyvinvointia.

Tutkimuksen perusteella X-sukupolvi oli muita sukupolvia haluttomampi tekemään juuri tätä työtä. X-sukupolvi on tehnyt samaa työtä jo pitkään, mutta työvuosia on kuitenkin vielä jäljellä. Lundell ja muut (2011, 246) toteavat, että ihmiselle syntyy keski-ikässä käsitys oman elämänsä rajallisuudesta, jolloin ihminen alkaa tarkastella omaa ajankäyttöään, voimavarojaan ja sitä, mitä työtä haluaa lopun työuransa aikana tehdä. Tämän lisäksi X-sukupolvi voi olla väsynyt ja uupunut työhönsä, heillä saattaa olla taloushuolia ja he pohtivat investointien kannattavuutta tässä vaiheessa työuraa. Lisäksi työmotivaatiota voi heikentää se, jos tilalle ei ole tiedossa jatkajaa.

Suuret ikäluokat ja Y-sukupolvi taas olivat halukkaimpia tekemään juuri tätä työtä. Lundellin ja muiden (2011, 246) mukaan eläkeikää lähestyvän ihmisen on mielekkäämpää hyödyntää omaa kokemustaan ja osaamistaan kuin lähteä enää vaihtamaan alaa. Nuoren Y-sukupolven halukkuus tehdä tätä työtä johtunee heidän äskettäin alkaneesta työurastaan sekä monista mahdollisuuksistaan, koska työuraa on vielä paljon jäljellä. Halukkuuteen tehdä juuri tätä työtä vaikuttaa varmasti myös arvostus omaa työtä kohtaan. Salmimiehen (2008, 93) mukaan työmotivaatioon liittyy arvostus oman työn tuloksiin ja onnistumisiin.

7.3 Maatalousyrittäjien asenteita työhyvinvointia kohtaan

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että maatalousyrittäjät suhtautuivat työhönsä pääosin myönteisesti. Työ koettiin keskimäärin melko mielekkääksi, innostavaksi ja kiinnostavaksi. Vastaajat kokivat keskimäärin heidän työllään olevan tarkoitus ja heillä olevan vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Vaikka suhtautuminen oli keskimäärin myönteistä, oli vastaajissa myös työhyvinvointiinsa hyvin negatiivisesti suhtautuvia. Perkiö-Mäkelän (2016a, 104) mukaan vuonna 2014 päätoimisista maatalousyrittäjistä kaksi kolmasosaa (66 %) oli melko tai erittäin tyytyväinen työhönsä. Mäkelä-Pusa ja muut (2011, 13, 17) kertovat itsenäisesti tehtävän työn vaikuttavan työtyytyväisyyteen ja pienyrittäjien on tutkimusten mukaan todettu olevan tyytyväisempiä omaan työhönsä kuin palkkatyötä tekevät keskimäärin.

Tutkimuksessa ilmeni eroavaisuuksia työhyvinvointiin liittyvissä asenteissa eri sukupolvien välillä. Suuret ikäluokat huolehtivat muita sukupolvia paremmin omista voimavaroistaan ja kokivat useammin, että heidän työllään on tarkoitus. X-sukupolvi oli muihin sukupolviin verrattaessa vähemmän kiinnostunut ja innostunut työstään, koki vähemmän työn iloa ja työn imua, koki työnsä vähemmän mielekkääksi ja koki vaikutusmahdollisuudet työhönsä huonommiksi kuin muut sukupolvet. Lundellin ja muiden (2011, 237) mukaan työhön leipiintyminen eli kyllästyminen on työn imun vastaakohta, joka aiheuttaa kielteistä suhtautumista työtä kohtaan. Tulosten perusteella voitaisiin olettaa, että moni X-sukupolven vastaajista voi olla kyllästynyt työhönsä sekä uupunut ja stressaantunut työstään. Pirkkalaisen ja Yliselän (2009, 25) mukaan

työn kokeminen mielekkäänä voi vahvistaa työkykyä, mutta työkyky ja työhyvinvointi heikkenevät, jos työ on vain pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia. Lundell ja muut (2011, 233) toteavat työn tuntuvan mielekkäämmältä, jos suhtautuu työhön myönteisesti. Mäkelä-Pusa ja muut (2011, 31) arvioivat, että työkykyä ylläpitää mahdollisuus hallita ja päättää itse omasta työstään ja sen suhteesta vapaa-aikaan.

Maatalousyrittäjät kokivat keskimäärin saavansa melko hyvin tukea puolisoltaan ja muilta läheisiltä ihmisiltä. Tutkimuksen mukaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvässä suhtautumisessa oli eroavaisuuksia eri sukupolvien välillä. Y-sukupolven vastaajat kokivat saavansa muita sukupolvia vähemmän tukea puolisoltaan ja muilta läheisiltä ihmisiltä. Suuret ikäluokat taas kokivat saavansa muita sukupolvia enemmän tukea läheisiltään. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös Työterveyslaitoksen Työterveys ja maatalous Suomessa 2014- tutkimuksessa. Kinnusen (2016a, 106) mukaan tutkimuksessa on todettu, että lähes puolet tutkimukseen osallistuneista maatalousyrittäjistä kertoi saaneensa paljon henkistä tukea ja apua puolisoltaan ja eniten tukea kokivat saaneensa yli 64-vuotiaat maatalousyrittäjät. Toisilta ihmisiltä saatu sosiaalinen tuki voi suojata stressiltä ja uupumiselta sekä kannustaa huolehtimaan paremmin omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan (Manka 2012, 58–59; Sinokki 2011, 25–26). Y-sukupolven vastaajien kokemukseen heikosta tuensaannista voivat vaikuttaa muun muassa nykyajan kiireinen elämänrytmi, tietotekniikan ja sosiaalisen median käytön lisääntyminen arjessa sekä mahdollisesti lapsiperheen ajankäytön haasteet. Vanhemmilla sukupolvilla ajankäyttö sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen voivat olla hyvin erilaisia verrattuna Y-sukupolveen.

Tutkimuksen tulosten perusteella maatalousyrittäjät huolehtivat kohtalaisesti omasta palautumisestaan ja rentoutumisestaan. X- ja Y-sukupolvien vastaajat kokivat huolehtivansa palautumisestaan ja rentoutumisestaan heikommin kuin suurten ikäluokkien vastaajat. Nuoremmilla maatalousyrittäjillä voi esimerkiksi olla takanaan suuria investointeja, jotka ovat lisänneet heidän työmääräänsä verrattuna suuriin ikäluokkiin. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumiseen vaikuttavat myös muut tekijät kuin maatalousyrittäjien oma asenne ja suhtautuminen. Esimerkiksi suurella työmäärällä ja stressillä on vaikutusta siihen, kuinka hyvin omasta hyvinvoinnista jaksetaan huolehtia. Karttunen ja muut (2012, 14) toteavat, että työstä palautuminen on terveyden ja jaksamisen kannalta välttämätöntä. Kallioniemen (2015, 76)

mukaan omista voimavaroista ja palautumisesta kannattaa huolehtia esimerkiksi ylläpitämällä tärkeitä ihmissuhteita ja harrastamalla itselle mieluisia asioita. Kinnunen ja Sipponen (2016, 96) kirjoittavat Työterveys ja maatalous Suomessa 2014- tutkimuksessa todetun, että suurin osa (91 %) maatalousyrittäjistä palautui maataloustyön aiheuttamasta kuormituksesta vähintään kohtalaisesti.

Terveellisten elintapojen noudattamisessa löytyi tutkimuksessa eroavaisuuksia eri sukupolvien välillä. Suuret ikäluokat kokivat nuorempia sukupolvia useammin huolehtivansa riittävästä unensaannista, noudattavansa terveellistä ruokavaliota ja huolehtivansa liikunnasta vapaa-ajalla. Jokaisella yksilöllä on tosin oma mielipide ja kokemus siitä, mikä on esimerkiksi terveellinen ruokavalio ja kuinka paljon liikuntaa tai unta on riittävästi. Lisäksi eri ihmisillä on esimerkiksi yksilölliset voimavarat ja unentarve.

Tutkimuksesta ilmeni, että työturvallisuuteen liittyviin tekijöihin suhtauduttiin melko myönteisesti. Vastaajat kokivat osaavansa varautua melko hyvin riskeihin ja vaaratilanteisiin jo ennalta ja henkilösuojaimia koettiin käytettävän keskimäärin riittävästi. Eri sukupolvilla oli vain pieniä eroavaisuuksia suhtautumisessaan työturvallisuuteen. X- ja Y-sukupolvet kokivat osaavansa varautua riskeihin ja vaaratilanteisiin hieman suuria ikäluokkia paremmin. Kallioniemen (2015, 7) mukaan turvallisuusasioiden huomioiminen on maatalon arjessa tärkeää, jonka vuoksi maatalousyrittäjien ja muiden maataloustyötä tekevien asenteilla sekä suhtautumistavoilla on vaikutusta työympäristön turvallisuuteen. Karttusen (2014, 47) tutkimuksessa on todettu ikääntyvillä maatalousyrittäjillä, karjatilallisilla ja etenkin maidontuottajilla olevan kohonnut riski erilaisiin työperäisiin tapaturmiin ja ammattitauteihin. Tämänkin tutkimuksen perusteella todettiin, että suuret ikäluokat eivät kokeneet osaavansa varautua riskeihin ja vaaratilanteisiin yhtä hyvin kuin nuoremmat sukupolvet. Y-sukupolven vastaajat kokivat huolehtivansa riittävien henkilösuojainten käytöstä hieman paremmin kuin muut sukupolvet. Perkiö-Mäkelä ja muut (2016, 176) toteavat, että maatalousyrittäjien henkilösuojainten käyttö on tutkimusten mukaan selvästi lisääntynyt vuodesta 2004. Tästä voisi päätellä, että suhtautuminen omaa hyvinvointia kohtaan olisi parantunut ja tietoisuus työympäristön haitallisista vaara- ja riskitekijöistä olisi lisääntynyt. Lepälän ja muiden (2008b, 45) tutkimuksessa todettiin maatalousyrittäjien olevan hyvin

tietoisia henkilösuojainten käytön tärkeydestä, mutta niiden käyttö voi joskus kiireessä unohtua. Henkilösuojainten käytön unohtuminen on täysin inhimillistä myös muissa ammateissa kuin maataloudessa.

Automaation ja tekniikan lisäämisessä työhyvinvoinnin edistämiseksi oli eroavaisuuksia eri sukupolvien välillä. Suurten ikäluokkien vastaajat olivat lisänneet tekniikkaa ja automaatiota vähemmän kuin X- ja Y-sukupolven vastaajat. Suurten ikäluokkien investointihaluttomuus selittyy vastaajien iällä ja työuran ollessa loppusuoralla ei välttämättä haluta enää tehdä kalliita investointeja varsinkaan, jos tilalle ei ole jatkaa tiedossa. X- ja Y-sukupolville investoinnit sen sijaan voivat olla ajankohtaisia. Teknologian ja automaation lisäämisellä voidaan säästää työaikaa, vähentää työn ja työympäristön aiheuttamaa fyysistä kuormitusta sekä parantaa työturvallisuutta (Kallioniemi 2015, 8; Kaila 2014, 8–9).

Tutkimuksen tulosten perusteella yhteistyön tekeminen muiden yrittäjien kanssa ei ole kaikkien maatalousyrittäjien mielestä mielekästä, koska osa vastaajista suhtautui kielteisesti yhteistyön tekemiseen. Eri sukupolvien välillä oli jonkin verran eroa siinä, miten he suhtautuivat yhteistyön tekemiseen muiden yrittäjien kanssa. Y- ja X-sukupolvien vastaajat kokivat yhteistyön tekemisen myönteisempänä asiana kuin suuret ikäluokat. Y-sukupolven vastaajat olivat myönteisimpiä harkitsemaan yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa, mutta suuret ikäluokat suhtautuivat asiaan kielteisimmin. Y-sukupolvi oli myös muita sukupolvia halukkaampi töiden ulkoistamiseen. Pyykkösen ja Tiilikaisen (2009, 48–49) mukaan suomalaisessa maataloudessa on hyvin vahva perinne siitä, että työt tehdään itse. Myös Kaseva, Raussi ja Kymäläinen (2011, 33) toteavat, että maataloilla on perinteisesti pidetty kunnia-asiana selviytyä kaikista maatalan töistä omalla ja oman perheen työpanoksella. Suurilla ikäluokilla ja osin X-sukupolvellakin voi olla vielä edellä mainitun kaltainen asenne yksin pärjäämiseen. Y-sukupolven myönteisempi suhtautuminen yhteistyöhön ja töiden ulkoistamiseen voi olla merkki muutoksesta aiempiin, perinteisiin ajattelumalleihin nähden. Yhteistyön lisäämisellä ja joidenkin työvaiheiden ulkoistamisella voidaan vähentää omaa työmäärää ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Noin puolella maatalousyrittäjistä oli tutkimuksen mukaan käytettävissään tilan ulkopuolista työvoimaa esimerkiksi kiireisiin sesonkitöihin. Maatalousyrittäjät olivat myös

halukkaita pyytämään ulkopuolista apua töiden hoitamiseen sitä tarvitessaan. Hieman yli neljäsosa kaikista kyselyyn vastanneista ei ollut halukas pyytämään apua töiden tekemiseen, vaikka olisi apua tarvinnut. Eri sukupolvien välillä ei ollut huomattavia eroavaisuuksia tilalla käytettävissä olevasta työvoimasta tai avunpyytämishalukkuudessa, mutta sen sijaan koulutustaustalla oli tutkimuksen tulosten perusteella vaikutusta niihin. Maatalousyrittäjän korkeampi koulutustaso näytti vaikuttavan sekä avunpyytämishalukkuuteen että työvoiman käytettävyyteen. Yliopistotutkinnon, ammattikorkeakoulututkinnon ja opistotasaisen ammattikoulutuksen suorittaneet olivat halukkaampia pyytämään ulkopuolista apua ja heillä oli muiden koulutustaustojen vastaajia useammin käytettävissään tilan ulkopuolista työvoimaa. Vakituksia työntekijöitä olivat palkanneet vain opistotasaisen ammattikoulutuksen ja yliopistotutkinnon suorittaneet. Myös Väre ja muut (2013, 20) ovat päätyneet samankaltaisiin tuloksiin siitä, että maatalousyrittäjän koulutustaustalla on vaikutusta tilalla käytettävään työvoimaan.

Tutkimus osoitti maatalousyrittäjien kokemien kohtuullisten työmäärien olevan samansuuntaisia kuin Työtehoseuran ja Työterveyslaitoksen määrittelemät suositukset maatalousyrittäjien kohtuullisista työmääristä (Karttunen ym. 2012, 17). Tutkimuksen tulosten perusteella suurten ikäluokkien vastaajien kokema kohtuullinen työmäärä oli alhaisempi kuin nuoremmilla maatalousyrittäjillä. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että suuret ikäluokat osaavat jo arvostaa enemmän vapaa-aikaa ja omaa työssä jaksamistaan. Naisten ja miesten välillä ei ollut kovin suurta eroa heidän kokemuksessaan kohtuullisesta työmäärästä. Työmäärään vaikuttaa muun muassa tuotantosuunta, koska karjatalous vaatii kasvinviljelyyn verrattuna enemmän työtä ja sitä tehdään viikon jokaisena päivänä (mts. 17). Tässä tutkimuksessa ei havaittu suuria eroja kohtuulliseksi koetuissa päivittäisissä työmäärissä eri tuotantosuuntien välillä. Viikoittaisissa työmäärissä oli sen sijaan enemmän eroja. Yllättävintä oli, että kyselyyn vastanneet naudanlihantuottajat kokivat kohtuullisen viikoittaisen työmäärän hieman korkeammaksi kuin maidontuottajat. Maidon- ja naudanlihantuotannon harjoittajia pienemmäksi kohtuullisen työmäärän kokivat yhdistetyn tuotannon harjoittaja, kasvinviljelijät sekä tuotantosuunnakseen ”muu” valinneet.

Tutkimuksessa ilmeni, että kaikista kyselyyn vastanneista yli kaksi kolmasosaa (71 %) kuului työterveyshuollon palveluiden piiriin. Pää- ja sivutoimisia maatalousyrittäjiä ei

eritelty tämän tutkimuksen analysoinnissa. Eri sukupolvien välillä oli jonkin verran eroa työterveyshuoltoon kuulumisessa. X-sukupolven vastaajissa oli eniten ja suurten ikäluokkien vastaajissa vähiten työterveyshuoltoon kuuluvia maatalousyrittäjiä. Tilan päätuotantos suunnalla oli vaikutusta työterveyshuoltoon kuulumisessa, sillä eniten työterveyshuoltoon kuuluvia vastaajia oli maidon- ja naudanlihantuottajissa. Myös Kinnusen (2016b, 159) mukaan Työterveys ja maatalous Suomessa 2014- tutkimuksessa selvisi, että päätoimisista MYEL- vakuutetuista maatalousyrittäjistä 64 % oli hankkinut itselleen työterveyshuollon palvelut. Melan tilastotietokannan mukaan kuitenkin vain 44 % keskisuomalaisista MYEL-vakuutetuista maatalousyrittäjistä oli liittynyt työterveyshuoltoon vuoden 2015 lopussa. Koko Suomen osalta työterveyshuoltoon kuului vain 37 % MYEL-vakuutetuista maatalousyrittäjistä vuonna 2015. (Kuntatilastot n.d.) Näin ollen voidaan olettaa, että kyselyyn vastanneet maatalousyrittäjät ovat kiinnostuneita hyvinvoinnistaan ja sen vuoksi suuri osa tähän kyselyyn vastanneista oli hankkinut työterveyshuollon palvelut. Samaa arvelevat tutkimukseen Mäkelä-Pusa ja muut (2011, 35), mutta pohtivat myös, ovatko vastaajat käsittäneet tavallisen terveyskeskuksessa tapahtuvan hoidon työterveyshuolloksi. Tässä tutkimuksessa sivutoimisilla maatalousyrittäjillä työterveyshuolto voi olla järjestettynä myös työnantajan toimesta.

Eri sukupolvien välillä oli tutkimuksen mukaan eroa ammatillisen kuntoutuksen ja tuettujen lomien hyödyntämisessä. Suuret ikäluokat olivat hyödyntäneet kuntoutusta ja tuettuja lomia nuorempia sukupolvia useammin. X-sukupolven vastaajat olivat halukkaimpia saamaan aiheesta lisätietoja. Päätuotantos uuntia verrattaessa maidontuottajat olivat käyttäneet eniten tuettuja lomia ja ammatillista kuntoutusta ja he olivat myös kasvinviljelijöiden ja päätuotantos uunnakseen ”muu” valinneiden kanssa halukkaimpia saamaan lisätietoa aiheesta.

Tutkimuksen mukaan suurin osa keskisuomalaisista maatalousyrittäjistä oli kuullut Maaseudun tukihenkilöverkosta ja hieman yli neljäsosa haluaisi saada lisätietoa sen toiminnasta. Tässä tutkimuksessa ei kysytty, ovatko vastaajat käyttäneet Maaseudun tukihenkilöverkon palveluita. Myös Masto-hankkeessa toteutetun tutkimuksen perusteella suurin osa suomenkielisistä vastaajista tiesi tai oli kuullut tukihenkilöverkosta, mutta vain 2 % oli käyttänyt sen palveluita. Masto-hankkeen mukaan ruotsin-

kielisistä vastaajista kukaan ei ollut käyttänyt verkon palvelua, mutta 68 % tiesi Maa-seudun tukihenkilöverkon olemassaolosta. (Masto-hankkeen (2008-2011) loppuraportti 2011, 42.)

7.4 Maatalousyrittäjien halukkuus osaamisen kehittämiseen

Tutkimuksen mukaan osalla maatalousyrittäjistä oli motivaatiota ja innokkuutta kehittää ja päivittää ammatillista osaamistaan. Y-sukupolven vastaajat olivat halukkaimpia kehittämään ammatillista osaamistaan ja pitivät osaamisen päivittämistä tärkeänä. X-sukupolven vastaajissa oli sekä halukkuutta että haluttomuutta kehittää omaa osaamistaan. Suurten ikäluokkien vastaajat eivät olleet yhtä innokkaita lisäämään hyvinvointiaan kehittämällä omaa osaamistaan eivätkä he pitäneet osaamisen päivittämistä enää kovin tärkeänä. Tähän lienee syynä suurten ikäluokkien ikääntyminen ja sen myötä eläkeiän lähestyminen, jonka vuoksi heillä ei ole enää kovin suurta kiinnostusta osaamisensa kehittämiseen. Rikkosen, Toikkasen ja Väreän (2013, 25) mukaan puolet viljelijöistä kokee, että osaamisen kehittämistä on vahvistettava tulevaisuuden muuttuvien tarpeiden vuoksi. Myös Kallioniemi (2015, 75) toteaa maatalousyrittäjien ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen voivan luoda yrittäjille uudenlaisia valmiuksia tulevaisuuden haasteisiin.

Työhyvinvointiin liittyvään koulutukseen ei oltu yhtä innokkaita osallistumaan kuin muuhun ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Varsinkin nuorimmat, Y-sukupolven vastaajat olivat hyvin haluttomia osallistumaan työhyvinvointiin liittyviin koulutuksiin. Y-sukupolven haluttomuudesta osallistua tämänkaltaisiin koulutuksiin voidaan päätellä, että heillä on jo usein, tuoreiden opintojensa mukanaan tuoma tieto ja sitä kautta vahva tietämys työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Nuorilla ihmisillä voi vaikuttaa myös se, että ollaan vielä terveitä ja työkykyisiä, minkä vuoksi työhyvinvointiin liittyvä koulutus ei kiinnosta. Toisaalta elämässä voi olla myös paljon muita asioita ja kiirettä, jolloin niin sanotuille ylimääräisille koulutuksille ei tuntuisi olevan tarvetta.

8 Pohdinta

Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimusmenetelmäksi valittu kvantitatiivinen tutkimus osoittautui hyväksi ja mielenkiintoiseksi tavaksi tutkia arvoja ja asenteita. Menetelmäkirjallisuudesta oli todella paljon hyötyä kyselylomaketta ja saatekirjettä suunniteltaessa. Kyselylomakkeessa oli tosin mukana myös turhia ja aiheen rajauksen kannalta epäolennaisia kysymyksiä, mutta ne jätettiin huomiotta tutkimustulosten analysointivaiheessa. Webropol- kyselyohjelmiston käyttäminen oli helppoa ja tulosten siirtäminen suoraan tilasto-ohjelmiin helpotti työtä esimerkiksi paperisiin kyselylomakkeisiin verrattuna. Tutkimus onnistui melko hyvin, sillä kyselyyn saatiin vastaajia ja tutkimuskysymyksiin vastauksia.

Vilkan (2015, 131) mukaan saatuihin tutkimustuloksiin vaikuttaa aina myös tutkimusaineiston keräämisajankohta. Tässä tutkimuksessa kyselylomake oli avoinna internetissä syys-lokakuussa 2016. Kyseinen ajankohta valikoitui sen vuoksi, koska tuolloin maatalousyrittäjillä oletettiin olevan vähemmän sesonkitöitä kuin kesäaikana. Voidaan pohtia, olisiko marras- tai joulukuu ollut parempi ajankohta kyselytutkimuksen suorittamiseen. Opinnäytetyöprosessin kannalta oli kuitenkin parempi toteuttaa kysely mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta tulokset saatiin analysoitua ja raportoitua.

Aiheen rajaaminen oli haasteellista, sillä työhyvinvointiin vaikuttaa niin moni eri tekijä. Työtä tehdessä aiheen rajaaminen oli pidettävä mielessä lähes jatkuvasti, ettei ryhdytty analysoimaan sellaisia asioita, joita ei oltu kirjattu tutkimuskysymyksiksi. Tutkimusaineiston ollessa laaja ja mielenkiinnon kasvaessa olisi tehnyt mieli tutkia aihetta kaikkien taustamuuttujien kannalta, mutta tällöin työn laajuus olisi lisääntynyt huomattavasti. Olisi voitu tarkastella esimerkiksi mies- ja naisvastaajien tai yksinasuvien ja perheellisten eroavaisuuksia heidän arvoissaan ja asenteissaan työhyvinvointia kohtaan. Toisaalta rajausta olisi voinut vielä tiukentaa ja pitäytyä ainoastaan järjestyksellisesti kysymyksissä eikä kysyä lainkaan muun muassa kohtuullisesta työmäärästä, työvoimasta, ammatillisesta kuntoutuksesta ja tuetuista lomista. Näin opinnäytetyöstä olisi tullut tiiviimpi kokonaisuus.

Tilastollisessa analysoinnissa oli huomioitava monen muuttujan eli kolmen eri sukupolven vaikutusta valittuun menetelmään, jolla testattiin kysymysosioiden tilastollista merkitsevyyttä. Näin ollen muuttujien tilastollinen merkitsevyys oli testattava Kruskal- Wallisin H-testillä, joka on tarkoitettu monen eri muuttujan tarkasteluun. Kahta muuttujaa olisi voinut tutkia esimerkiksi Mann-Whitney- merkitsevyytestillä, mutta rajoitteita aiheutti juuri kolmen eri sukupolven eroavaisuuksien vertailu.

Suuren ikäluokan vastausinnostus yllätti positiivisesti varsinkin, kun kyseessä oli internetissä toteutettu kyselytutkimus. Vastaajia olisi toki saanut olla enemmän kaikissa ikäluokissa. Y-sukupolven vastaajia oli määrällisesti vähiten, mutta vastaajien osuudet sukupolvittain kuvaavat melko hyvin maatalousyrittäjien ikärakennetta Keski-Suomessa.

Luotettavuustarkastelu

Tutkimuksen otoksen tulee olla riittävän suuri ja edustava ja vastausprosentin korkea, jotta tutkimus olisi luotettava (Heikkilä 2014, 178). Tässä tutkimuksessa käytettiin satunnaisotoksen sijaan harkinnanvaraista näytettä, mutta sekin pyrittiin saamaan riittävän suureksi huomioiden keskisuomalaisten maatalousyrittäjien lukumäärä. Näytteen käyttäminen otoksen sijaan selittyy sillä, ettei maatalousyrittäjien yhteystietoja ollut mahdollista saada omaan käyttöön. Näytteen ollessa kysymyksessä, on tuloksiin suhtauduttava varauksella (Taanila 2016, 2). Kyselytutkimuksen vastausprosenttia ei pystytty täydellä tarkkuudella laskemaan, koska ei tiedetty, ovatko Osuuskunta Maitosuomen asiakkaat MTK Keski-Suomen jäseniä. Joka tapauksessa vastausprosentin arvioitiin olevan välillä 9,5 % – 11,7 %.

Tutkimuksen kadolla voi olla vaikutusta tutkimustulosten kannalta, sillä suurempi vastaajien määrä antaisi luotettavimmat tulokset. Tässä tutkimuksessa kato osoitautui suureksi, sillä kyselyyn vastanneiden lukumäärä (N=131) oli melko pieni verrattuna näytteeseen sekä kohdeperusjoukkoon eli kaikkiin keskisuomalaisiin maatalousyrittäjiin. Luonnonvarakeskuksen tilastotietokannan mukaan keskisuomalaisten maatalousyritysten lukumäärä on ollut 2 584 maatalousyritystä vuonna 2016 (Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä tuotantosuunnittain ELY-keskuksittain n.d). Vastan-

neiden prosenttiosuus suhteessa koko Keski-Suomen maatalousyrittäjien lukumäärään olisi näin ollen 5,1 % ja kato olisi 94,9 %. Katoon lienee vaikuttanut osaltaan myös se, että kyselytutkimuksesta ei lähetetty näytteeseen kuuluville henkilöille muistutusviestiä. Jos sähköpostiosoitteet olisi ollut mahdollista saada omaan käyttöön, olisi muistutusviesti lähetetty maatalousyrittäjille. Vastausten määrä oli kuitenkin kohtuullinen, joten muistutusviestiin ei päädytty.

Vastaajat jakautuivat eri ikäryhmiin lähes samalla tavoin kuin Luonnonvarakeskuksen tilastotietokanta kertoo maatalousyrittäjien ikäjakauman olevan Keski-Suomessa (Viljelijöiden lukumäärä yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla n.d). Tilastotietokannassa ikäryhmät oli jaettu hieman eri tavoin kuin tässä tutkimuksessa, mutta karkeasti arvioiden ikäjakauma oli lähes samankaltainen. Tämän perusteella vastaajien voidaan päätellä olevan suhteellisen edustava otos keskisuomalaisista maatalousyrittäjistä.

Vilka (2015, 131) toteaa, että mikään tutkimus ei ole täysin virheetön, koska tutkimukseen voivat vaikuttaa monenlaiset tekijät, joita ei välttämättä voi ennalta arvioida. Reliabiliteettiin vaikuttavat mittausvirheet pyrittiin minimoimaan muun muassa siten, että tutkimusaineisto siirrettiin suoraan Webropol- kyselyohjelmistosta Microsoft Excel 2016- taulukkolaskentaohjelmaan ja SPSS- tilasto-ohjelmistoon. Puutteellisesti täytettyjä kyselylomakkeita ei ollut, koska kysymykset laadittiin pakollisiksi. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan aiempia tutkimuksia ja tietoperustaa hyödyntäen. Tutkimusaineistoa analysoitaessa arvioitiin arvo- ja asenneasteikollisten kysymysosoiden luotettavuus käyttäen Cronbachin alfa- reliabiliteettikerrointa. Reliabiliteettianalyysin perusteella tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Kyselylomakkeen käsitteet ja kysymykset muotoiltiin siten, että jokainen vastaaja ymmärtää ne. Kyselylomake myös testattiin ennen sen julkaisemista. Osgoodin asteikko osoittautui erittäin hyväksi ja toimivaksi arvojen ja asenteiden mittariksi. Toisaalta asteikkoon saattaa liittyä jonkinlaista epätarkkuutta, koska kyselylomakkeessa ei avattu sanallisesti muita arvoja kuin ääripäät 1 ja 5. Jos tämänkaltaisen kyselymenetelmä oli vastaajille uusi, on se saattanut hämmentää aluksi. Tarkoituksena oli tutkia arvoja, asenteita ja suhtautumista työhyvinvointiin, joten tässä tutkimuksessa ei pitäisi olla vastaajien muistivirheistä johtuvia satunnaisvirheitä.

Tuloksiin liittyvinä epävarmuuksina voidaan ajatella myös vastaajien sen hetkinen elämäntilanne tai niin sanottu huono päivä, jolloin kaikki tuntuu negatiiviselta. Näin ollen vastauksistakin voi heijastua negatiivinen asenne ja suhtautuminen. Vilkan (2007, 153) mukaan vastaajien kaunistelu, vähättely tai valehtelu asioista voivat aiheuttaa systemaattista virhettä, jolloin myös tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti voivat heiketä. Arvojen ja asenteiden mittaaminen on haasteellista, koska vastaaja voi vastata tietyllä tavalla miellyttääkseen muita. Myös Helkama ja muut (2015, 193) toteavat ihmisen pyrkivän mukautumaan toisten ihmisten odotuksiin ja jonkinlaisiin yleisiin normeihin. Esimerkiksi terveellisen ruokavalion noudattaminen, riittävä unensaanti ja riittävä liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla olivat tässä tutkimuksessa jokaisen vastaajan oman harkinnan varaisia arvioita.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikutti myös tutkimuksen saatekirjeen toimittaminen suoraan tutkimuksen kohderyhmälle sähköpostitse ja Osuuskunta Maitosuomen omistajakirjeen mukana. Näin ollen voidaan olettaa, että ulkopuoliset kohderyhmään kuulumattomat vastaajat eivät olisi päässeet vastaamaan kyselyyn. Kyselystä tiedotettiin kuitenkin internetissä aitomaaseutu.fi-sivustolla, jotta maatalousyrittäjät olisivat saaneet tiedon kyselystä myös sitä kautta. Internetissä julkaistut kyselytutkimuksen linkit voivat houkutella kohderyhmään kuulumattomia vastaajia vastaamaan kyselyyn. Kyselylomakkeen loppuun olisi voinut lisätä kysymyksen, mistä vastaaja on saanut tiedon kyselystä.

Kyselylomakkeen väärinkäyttöä pyrittiin vähentämään myös siten, että kukin vastaaja sai vastata kyselyyn vain kerran. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Keski-Suomen alueen maatalousyrittäjät ja heistäkin lähinnä maidon- ja naudantuottajat sekä kasvinviljelijät. Kohderyhmä oli mainittu saatekirjeessä, mutta siitä huolimatta kyselyyn vastasi muutamia muun muassa lammas-, hevos- ja sikatilojen maatalousyrittäjiä, mutta heidät sijoitettiin analyyseissä päätuotantosuuntaan ”muut”.

Kyselyyn vastanneiden työterveyshuoltoon kuulumisen kiinnitti huomion, koska suuri osa vastaajista kuului työterveyshuollon palveluiden piiriin. Ovatko kyselyyn vastanneet ne maatalousyrittäjät, jotka muutenkin ovat kiinnostuneita hyvinvoinnistaan, terveydestään ja työkyvystään? Kaikkein uupuneimmat maatalousyrittäjät eivät luultavasti ole jaksaneet vastata tällaiseen työhyvinvointia koskevaan kyselytutki-

mukseen, joten voidaan pohtia, antaako tutkimuksen tulos aivan todenmukaista mielikuvaa keski-suomalaisten maatalousyrittäjien arvoista, asenteista tai työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta.

Jokainen ihminen on yksilö, jolla on omat arvot, asenteet ja mielipiteet. Näin ollen voidaan pohtia, kuinka hyvin vastaajien työhyvinvointiin liittyvät arvot ja asenteet vastaavat esimerkiksi heidän puolisonsa arvoja ja asenteita. Myös Karttunen ja Tuure (2013, 57) pohtivat, miten hyvin yhden henkilön mielipiteet edustavat koko maatalousyrittäjästä ja perheenjäsenten mielipiteitä. Tämän perusteella voidaan myös kyseenalaistaa koko tutkimuksen yleistäminen perusjoukkoon eli kaikkiin keski-suomalaisiin maatalousyrittäjiin.

Tulosten hyödyntäminen

Aiemmissa tutkimuksissa on tutkittu esimerkiksi nuorten maatalousyrittäjien, miesten tai naisten työhyvinvointia, mutta tietävästi tällaista kolme sukupolvea kattavaa tutkimusta ei ole vielä aiemmin tehty maatalousyrittäjien osalta. Maatalousyrittäjien työhyvinvointiin liittyviä arvoja ja asenteita tutkineita tutkimuksia ei myöskään löydetty tiedonhaun yhteydessä. Tämän tutkimuksen perusteella tiedotusta, neuvoa ja apua pitäisi kohdentaa X-sukupolven maatalousyrittäjille, koska heidän työtyytyväisyytensä ja -motivaationsa näyttäisi olevan heikompi kuin nuorilla Y-sukupolven tai vanhemmilla suurten ikäluokkien maatalousyrittäjillä. Ongelmana on usein se, miten uupuneet, kielteisesti suhtautuvat ja suurimmassa avuntarpeessa olevat maatalousyrittäjät saadaan avun ja tuen piiriin. Toki kaikki ikäluokat tarvitsevat neuvontaa ja opastusta hyvinvoinnin edistämiseen.

Toisaalta tutkimuksessa tuli ilmi paljon samanlaisia asioita kuin aiemmissakin tutkimuksissa maatalousyrittäjien työhyvinvoinnista. Kuten Mäkelä-Pusa ja muut (2011, 27–29) ovat tutkimuksessaan todenneet, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ongelmat, työhalujen ja -motivaation väheneminen sekä toimintaympäristön aiheuttama epävarmuus heikentävät maatalousyrittäjien työkykyä. Myös tässä tutkimuksessa todettiin samojen asioiden vaikuttavan maatalousyrittäjien työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös muissa tutkimuksissa (Perkiö-Mäkelä ym. 2016, 7; Kallioniemi ym. 2016, 263–266).

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi Meka- hankkeen toiminnassa, kuten koulutus- ja työhyvinvointipäivien suunnittelussa. Työhyvinvointiin liittyvää neuvontaa ja tukea voidaan kohdistaa muun muassa kehittämishankkeiden, edunvalvonta- ja neuvontaorganisaatioiden sekä työterveyshuollon kautta kaikkein uupuneimmille maatalousyrittäjille, jotka tämän tutkimuksen perusteella näyttäisivät olevan 38–57-vuotiaita X-sukupolven edustajia. Toisaalta tukea työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitsevat myös suuria investointeja tekevät maatalousyrittäjät, koska investointien myötä työmäärä usein lisääntyy. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan esimerkiksi tehdä uusia jatkotutkimuksia ja sitä voidaan soveltaa myös muiden alojen tutkimuksissa, joissa tutkitaan eri-ikäisten erilaisia asenteita ja arvoja.

Opinnäytetyön linkittyminen biotalouden näkökulmiin

Biotalous neljää eri näkökulmaa pohdittaessa opinnäytetyö keskittyi eniten yhteiskunnalliseen eli sosiaaliseen näkökulmaan, koska arvot, asenteet ja hyvinvointi liittyvät merkittävästi ihmisen omaan toimintaan. Ihmisen toimintatavat ja käyttäytymismallit voidaan siis huomioida osaksi sosiaalista näkökulmaa. Maatalousyrittäjän itsensä lisäksi hänen hyvinvointiinsa vaikuttavat läheiset ihmiset, yrityksen sidosryhmät ja koko maatalousalan toimintaympäristö. Yhteiskunnan ja sen asettamien normien ja lakien kautta myös alan byrokratia vaikuttaa maatalousyrittäjien hyvinvointiin.

Taloudellinen näkökulma on työhyvinvoinnin kannalta merkittävä, sillä taloudellinen tilanne vaikuttaa oleellisesti yksilön hyvinvointiin. Maataloustuotannon kannattavuus on ollut heikkoa jo muutamia vuosia. Luonnonvarakeskuksen mukaan maatalouden kannattavuus oli vuonna 2015 heikointa koko 2000-luvulla (Maatalouden kannattavuus heikkeni edelleen vuonna 2015. 2016). Heikko kannattavuus luo maatalousyrittäjille epävarmuutta tulevista ja vaikuttaa siten myös henkiseen hyvinvointiin ja negatiiviseen suhtautumiseen työtä kohtaan.

Opinnäytetyön kiinnostuskohdat teknologiseen näkökulmaan olivat myös hyvin havaittavissa. Erilaisten teknologisten ratkaisujen ja automaation avulla voidaan vähentää työmäärää ja työn fyysistä kuormittavuutta. Teknologisten ratkaisujen käyttöönottoon vaikuttaa kuitenkin myös taloudellinen näkökulma sekä maatalousyrittäjien ikä

ja jäljellä olevat työvuodet, sillä tällaiset investoinnit ovat usein hyvin kalliita. Teknologiseen näkökulmaan kuuluvat myös työturvallisuuden huomioiminen sekä riskien tunnistaminen ja niihin varautuminen. Maatalousyrittäjien asenteet ja suhtautuminen työturvallisuuteen ja esimerkiksi henkilösuojainten käyttämiseen vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa ja työkykyynsä tulevaisuudessa.

Ekologiseen näkökulmaan opinnäytetyö ei suoranaisesti tuonut vastauksia, mutta tämäkin näkökulma vaikuttaa maatalousyrittäjien hyvinvointiin muun muassa ilmastonmuutoksen myötä. Ilmastonmuutosta voidaan huomioida esimerkiksi varautumalla ja sopeutumalla vaihteleviin sääoloihin ja sään ääri-ilmiöihin, rikkakasvien, kasvitautien ja tuholaisongelmien lisääntymiseen sekä satovaihteluihin. Ilmastonmuutoksen myötä työmäärä voi lisääntyä, mutta se voi myös mahdollisesti vähentyä jossakin toisessa työvaiheessa. (Peltonen-Sainio, Sorvali, Müller, Huitu, Neuvonen, Nummelin, Rummukainen, Hynynen, Sievänen, Helle, Rask, Vehanen & Kumpula 2017, 8–9; Ilmastonmuutos tuo Suomen kotieläintuotannolle mahdollisuuksia ja haasteita 2014.) Hyvinvoiva maatalousyrittäjä jaksaa olla kiinnostunut luonnosta ja omasta elinympäristöstään, joten yrittäjän kokonaisvaltaisella hyvinvoinnilla on vaikutusta ekologiseen kestävyteen ja ilmastonmuutokseen sopeutumiseen.

Jatkotutkimusaiheet

Samankaltaisia tutkimuksia voitaisiin tehdä myös muissa maakunnissa ja katsoa, millaisia tuloksia muualla saadaan eri-ikäisten maatalousyrittäjien arvoista ja asenteista. Jos useammassa paikassa saataisiin samanlaisia tutkimustuloksia, tulokset olisivat varmemmin yleistettävissä perusjoukkoon. Eri-ikäisten maatalousyrittäjien työhyvinvointiin liittyviä asioita voitaisiin tutkia ja vertailla myös muiden tekijöiden kuin arvojen ja asenteiden osalta.

Yhteistyön tekemisestä ja töiden ulkoistamisesta voisi tehdä lisää tutkimuksia, koska niiden osalta näyttää vaikuttavan vanha perinne, jonka mukaan töistä pitäisi yrittää selviytyä omin voimin tai korkeintaan oman perheen työpanoksella. Tutkimusta voisi tehdä esimerkiksi siitä, onko maatalousyrittäjien työhyvinvointi tai työkyky parantunut töiden ulkoistamisen tai yhteistyön aloittamisen jälkeen. Tutkimuksessa voisi

tehdä tarkempaa tutkimusta suhtautumisesta yhteistyöhön ja töiden ulkoistamiseen. Tässä tutkimuksessa sitä vain sivuttiin aiheen rajauksen sallimissa rajoissa.

Sivuelinkeinojen tai monialaistumisen vaikutusta työhyvinvointiin voitaisiin myös tutkia. Maatalouden sivuelinkeinoksi voidaan valita esimerkiksi matkailu-, luonto- ja hyvinvointipalvelut tai koneurakointi. Sivuelinkeinoja suunniteltaessa on huomioitava mahdollinen työmäärän lisääntyminen ja sen vaikutukset omiin voimavaroihin ja työssä jaksamiseen.

Lisäksi jatkotutkimuksia voisi tehdä siitä, millaista koulutusta maatalousyrittäjät haluaisivat lisää. Tässä tutkimuksessa selvitettiin ainoastaan, ovatko maatalousyrittäjät kiinnostuneita hankkimaan työhyvinvointiin liittyvää koulutusta tai muuten huolehtimaan omasta osaamisestaan. Tässä yhteydessä ei kysytty, millaista koulutusta yrittäjät todellisuudessa haluaisivat.

Lähteet

- Aakkula, J., Jokinen, P., Lankoski, L. & Nokkala, M. 2002. Maatalous, tietoyhteiskunta ja kestävä kehitys – pilottitutkimus tieto- ja viestintäteknologisen muutoksen vaikutuksista maatalouden kestävyteen. MTT:n selvityksiä 19. Helsinki: MTT. Viitattu 28.3.2017. <http://www.mtt.fi/mtts/pdf/mtts19.pdf>.
- Ahonen, G., Hussi, T. & Pirinen, H. 2010. Y-sukupolvi haastaa johtamisen Suomen työelämässä – syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. Julkaisussa Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010, 23–32. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 11.12.2016. <https://tem.fi/dms-portlet/document/2/411590>.
- Ala-Siurua, M. 2016. Raskas byrokratia ja velkaisuus koettelevat viljelijän jaksamista. Maaseudun Tulevaisuus 18.11.2016, 8.
- Allonen, H. 2016. Sukupolvet kohtaavat työelämässä. Kollega.fi- verkkosivut, verkkolehti työstä ja hyvinvoinnista. Viitattu 11.12.2016. <http://kollega.fi/2016/03/sukupolvet-kohtaavat-tyoelamassa-2/>.
- Ammattitautitutkimuksista. 2016. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Muokattu 24.2.2016. Viitattu 30.11.2016. http://www.ttl.fi/fi/toimialat/maatalous/tyoterveyshuollon_sisalto/ammattitautitutkimuksista/Sivut/default.aspx.
- Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Brew, B., Inder, K., Allen, J., Thomas, M. & Kelly, B. 2016. The health and wellbeing of Australian farmers: a longitudinal cohort study. BMC Public Health 16, 1–11. Viitattu 15.12.2016. <http://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3664-y>.
- Davidova, S. & Thomson, K. 2014. Family Farming in Europe: Challenges and Prospects. Policy Department B: Structural and Cohesion Policies. European Union: European Parliament. Viitattu 18.11.2016. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/529047/IPOL-AGRI_NT%282014%29529047_EN.pdf.
- Eläkevakuutus. 2015. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 20.1.2016. Viitattu 13.12.2016. <https://www.mela.fi/fi/elakevakuutus>.
- Erwin, P. 2001. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Helsinki: WSOY.
- Eskola, E. 2009. Työturvallisuus ja työsuojelu. Teoksessa Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto tuottamaan 129. Toim. P. Yliselä. ProAgria keskusten liiton julkaisuja, nro 1075. Vantaa: ProAgria keskusten Liitto, 59–65.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hansen, B. G. & Greve, A. 2014. Dairy farmers' values and how their values affect their decision making. Agricultural and Food Science, 23, 4, 278–290. Viitattu 26.10.2016. <https://janet.finna.fi/>, eViikki.
- Harjanne, K. & Penttinen, A. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. 3. uud. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. p. Helsinki: Edita. Viitattu 16.11.2016. <https://www.keskikirjastot.fi>, Ellibslibrary.
- Helkama, K. 2015. Suomalaisten arvot – mikä meille on oikeasti tärkeää? Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Viitattu 16.11.2016. <https://www.keskikirjastot.fi>, Ellibslibrary.
- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusu vuori, J., Lönnqvist, J-E., Hankonen, N., Mähönen, T., Jasinskaja-Lahti, I. & Lipponen, J. 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 10. uud. p. Helsinki: Edita.
- Henkilönsuojaimet. 2013. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 4.2.2013. Viitattu 30.1.2017. <http://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoturvallisuus/henkilonsuojaimet>.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2013. Tilastolliset menetelmät. 5.–8.p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Ilmastonmuutos tuo Suomen kotieläintuotannolle mahdollisuuksia ja haasteita. 2014. Ilmasto-opas.fi- verkkosivut. Muokattu 5.9.2014. Viitattu 16.5.2017. <https://ilmasto-opas.fi/fi/ilmastonmuutos/vaikutukset/-/artikkeli/26223b8c-dc64-4e4b-96d7-de11cc56fb53/ilmastonmuutos-tuo-suomen-kotielaintaloudelle-mahdollisuuksia-ja-haasteita.html>.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat.
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: Yrityskirjat.
- Jokela, A. 2016. Maatilojen määrä vähenee – toiminta monipuolistuu. Artikkelit Luonnonvarakeskuksen verkkosivuilla. Julkaistu 17.10.2016. Viitattu 26.10.2016. <https://www.luke.fi/maatilojen-maara-vahenee-toiminta-monipuolistuu/>, artikkelit.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ – uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kaila, E. 2014. Mitä hyötyä teknologiasta? Teoksessa Teknologian hyödyntäminen maatilalla. Tieto tuottamaan 140. Toim. M. Järvenpää, P. Savela & T. Harmoinen. ProAgria Keskusten Liiton julkaisuja 1136. Porvoo: Bookwell, 7–12.
- Kallioniemi, M. & Kymäläinen, H-R. 2016. Työ, perhe ja vapaa-aika lypsykarjatilojen muuttuvassa arjessa. Maaseudun Uusi Aika 3/2016, 11–24. Viitattu 8.3.2017. http://www.mua-lehti.fi/arkisto/3_16/kallioniemi_kymalainen.pdf.
- Kallioniemi, M. 2009. Naisten näkökulma maatalan työturvallisuuteen ja hyvinvointiin. MTT Kasvu, 2. Jokioinen: MTT. Viitattu 17.11.2016. <http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu2.pdf>.
- Kallioniemi, M. 2013. Well-being at work on farms in Finland: stress, safety in animal handling and working conditions of women on dairy farms. MTT Science 21. Doctoral Dissertation. MTT Agrifood Research Finland. Viitattu 14.11.2016. <https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/481162/mtttiede21.pdf?sequence=1>.

- Kallioniemi, M. 2015. Opas turvalliseen karjanhoitoon. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 34/2015. Helsinki: Luonnonvarakeskus. Viitattu 14.11.2016. <https://jukuri.luke.fi/handle/10024/486090>.
- Kallioniemi, M., Simola, A., Kaseva, J. & Kymäläinen, H-R. 2016. Stress and Burnout Among Finnish Dairy Farmers. Article in Journal of Agromedicine 17.4.2016, 21, 3, 259-268. Viitattu 27.11.2016. <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1059924X.2016.1178611?needAccess=true>.
- Kallioniemi, M., Simola, A., Kymäläinen, H-R., Vesala, H. & Louhelainen, J. 2009. Mental symptoms among Finnish farm entrepreneurs. Article in Annals of agricultural and environmental medicine: AAEM July 2009, 16, 1, 159–168. Viitattu 15.11.2016. <https://janet.finna.fi/>, NCBI.
- Kananen, J. 2008. Kvantti – kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karttunen, J. & Tuure, V-M. 2013. Työmäärän hallintakeinot, työhyvinvointi ja maatalousyrityksen menestyminen. Julkaisussa Muuttuva ja menestyvä maaseutuyrittäjyys 2000-2013. Toim. L. Rantamäki-Lahtinen. MTT raportti 116. Jokioinen: MTT, 50–60. Viitattu 15.11.2016. <http://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/481483/mttraportti116.pdf?sequence=6>.
- Karttunen, J. P. 2014. Clustering of occupational injuries, diseases, and disability in Finnish farmers – an opportunity for targeted prevention. University of Helsinki. Department of Agricultural Sciences. Doctoral thesis in agrotechnology. Helsinki: University of Helsinki. Viitattu 27.10.2016. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42427/Karttunen_PhD_Thesis.pdf?sequence=1.
- Karttunen, J., Leppälä, J. & Rautiainen, R. 2014. Maatalousyrittäjien työkyvyttömyyden syyt ja työurien pidentäminen. MTT Raportti 144. Jokioinen: MTT. Viitattu 14.11.2016. <http://www.mtt.fi/mtrraportti/pdf/mtrraportti144.pdf>.
- Karttunen, J., Lätti, M. & Puttonen, S. 2012. Kohtuullisen työmäärän suositukset maatalousyrityksissä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Työteho-seura TTS:n julkaisu 415. Viitattu 26.8.2016. http://www.tts.fi/images/stories/tts_julkaisut/ti415.pdf.
- Karttunen, J., Tuure, V-M. & Kaila, E. 2008. Maatilan töiden organisointi. Teoksessa Maatila-yrityksen menestystekijät. Tieto tuottamaan 123. Toim. P. Rikkonen, T. Harmoinen & H. Teräväinen. ProAgria Maaseutukeskusten Liiton julkaisuja 1057. Porvoo: Bookwell, 45–52.
- Kaseva, J., Raussi, S. & Kymäläinen, H-R. 2011. Maidontuottajan ammatissa ja työn luonteessa tapahtuneet muutokset. Julkaisussa Maitotilan hyvä vointi. Toim. H-R. Kymäläinen. Maataloustieteiden laitoksen julkaisuja 9. Helsinki: Helsingin yliopisto, 33–42.
- Kataja, J. 2008. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Agrologit 2, 6. Viitattu 16.1.2017. <http://docplayer.fi/4011827-Agrologiopetuksen-100-vuotisjuhlanumero.html>.
- Kestävää kasvua biotaloudesta – Suomen biotalousstrategia 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö, Maa- ja metsätalousministeriö & Ympäristöministeriö. Viitattu 28.3.2017.

http://biotalous.fi/wp-content/uploads/2014/07/Julkaisu_Biotalous-web_080514.pdf.

Kinnunen, B. & Eskola, E. 2009. Työterveys ja turvallisuus. Teoksessa Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto tuottamaan 129. Toim. P. Yliselä. ProAgria keskusten liiton julkaisuja, nro 1075. Vantaa: ProAgria keskusten Liitto, 55–65.

Kinnunen, B. & Pethman, K. 2009. Terveelliset elämäntavat. Teoksessa Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto tuottamaan 129. Toim. P. Yliselä. ProAgria keskusten liiton julkaisuja, nro 1075. Vantaa: ProAgria keskusten Liitto, 35–54.

Kinnunen, B. & Sipponen, J. 2016. Työn henkinen kuormittavuus. Julkaisussa Työterveys ja maatalous Suomessa 2014. Toim. M. Perkiö-Mäkelä, M. Hirvonen, B. Kinnunen, M. Koponen, K. Louhelainen, J. Mäittälä, J. Sipponen & A. Torpström. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–103.

Kinnunen, B. 2016a. Sosiaalinen tuki. Julkaisussa Työterveys ja maatalous Suomessa 2014. Toim. M. Perkiö-Mäkelä, M. Hirvonen, B. Kinnunen, M. Koponen, K. Louhelainen, J. Mäittälä, J. Sipponen & A. Torpström. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–111.

Kinnunen, B. 2016b. Työterveyshuolto. Julkaisussa Työterveys ja maatalous Suomessa 2014. Toim. M. Perkiö-Mäkelä, M. Hirvonen, B. Kinnunen, M. Koponen, K. Louhelainen, J. Mäittälä, J. Sipponen & A. Torpström. Helsinki: Työterveyslaitos, 159–172.

Kinnunen, B., Heikkonen, J., Kotilainen, E., Mäittälä, J. & Torpström, A. 2016. Maatalousalan hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kivekäs, T., Ahola, K., Joensuu, M., Mattila-Holappa, P., Rechartt, J. & Hermansson, H. 2015. Maatalousyrittäjillä alkaneet mielenterveysperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet. Työterveyslaitoksen Tietoa työstä - julkaisu. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 22.11.2016. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Maatalousyrittajat_tyokyvyttomyyselake.pdf.

Kotieläinyksiköt. 2016. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 20.1.2016. Viitattu 16.11.2016. <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/vuosiloma/kotielainyksikot>.

Kuhmonen, T. 2012. Maatilayritysten strategiat ja innovaatiot. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Tutu- julkaisuja 1/2012. Turku: Turun yliopisto. Viitattu 11.4.2017. https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/Documents/Tutu_2012-1.pdf.

Kunnossa kaiken ikää – Työkyky. 2013. Valtiokonttorin verkkosivut. Muokattu 10.1.2013. Viitattu 7.12.2016. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyon_tuki/lkajohtaminen/Kunnossa_kaiken_ikaa_Tyokyky.

Kuntatilastot. N.d. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Viitattu 16.11.2016. http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/Kunnan_valinta?OpenForm&vrt=2, ELY-keskukset, Keski-Suomi.

L 1280/2006. Maatalousyrittäjän eläkelaki. Viitattu 30.11.2016. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 605/1996. Työaikalaki. Viitattu 16.11.2016. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 16.11.2016. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

Lehtonen, E. & Yliselä, P. 2009. Ihmissuhteet ja elämän vaikeat tilanteet. Teoksessa Maatilyrittäjän hyvinvointi. Tieto tuottamaan 129. Toim. P. Yliselä. ProAgria keskuksen liiton julkaisuja, nro 1075. Vantaa: ProAgria keskuksen Liitto, 12–24.

Leppälä, J. 2016. Systematic Risk Management on Farms. Doctoral Dissertations 17/2016. Aalto University. Department of Industrial Engineering and Management. Helsinki: Aalto University. Viitattu 15.11.2016. <https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/19545/isbn9789526066356.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Leppälä, J., Murtonen, M., Suokannas, A., Lehto, M., Sinisalo, A. & Suutarinen, J. 2008b. Maatilan turvallisuuden johtaminen – maatilan riskien tunnistamisen ja arvioinnin kehittäminen. MET 126. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. MTT: Vihti. Viitattu 9.3.2017. <http://www.mtt.fi/met/pdf/met126.pdf>.

Leppälä, J., Suutarinen, J. & Sinisalo, A. 2008a. Yrittäjyys ja hyvinvointi. Teoksessa Maatilyrityksen menestystekijät. Tieto tuottamaan 123. Toim. P. Rikkonen, T. Harmoinen & H. Teräväinen. ProAgria Maaseutukeskusten liiton julkaisuja, nro 1057. Porvoo: ProAgria Maaseutukeskusten Liitto, 95–99. Viitattu 26.10.2016. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.

Lomituspalvelut. 2016. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 14.7.2016. Viitattu 16.11.2016. <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut>.

Lomitustilastot. N.d. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Viitattu 17.11.2016. http://asp.hci.fi/mela/tilastot.nsf/Lomitus_Kunnan_valinta?OpenForm&vrt=2, Maakunnat, Keski-Suomi.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarema-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Luoma, P., Vanhanen, J. & Tommila, P. 2011. Distributed Bio-Based Economy – Driving Sustainable Growth. Sitra. Helsinki: Sitra. Viitattu 28.3.2017. https://media.sitra.fi/2017/02/23070427/Distributed_BioBased_Economy-8.pdf.

Maatalouden kannattavuus heikkeni edelleen vuonna 2015. 2016. Luonnonvarakeskuksen verkkosivut. Viitattu 2.5.2017. <https://www.luke.fi/uutiset/maatalouden-kannattavuus-heikkeni-edelleen-vuonna-2015/>.

Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä ELY-keskuksittain. N.d. Tilastotietokanta. LUKE, Luonnonvarakeskus. Viitattu 17.2.2017. <http://stat.luke.fi/maatalous-ja-puutarhayritysten-rakenne>, maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä alueittain.

Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä kunnittain. N.d. Tilastotietokanta. LUKE, Luonnonvarakeskus. Viitattu 17.2.2017. http://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne

[ne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/02_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_kunta.px/?rxid=001bc7da-70f4-47c4-a6c2-c9100d8b50db](http://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/02_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_kunta.px/?rxid=001bc7da-70f4-47c4-a6c2-c9100d8b50db).

Maatalous- ja puutarhayritysten lukumäärä tuotantosuunnittain ELY-keskuksittain. N.d. Tilastotietokanta. LUKE, Luonnonvarakeskus. Viitattu 22.3.2017.

http://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/03_Maatalous_ja_puutarhayrit_lkm_tuotos_ELY.px/table/tableViewLayout1/?rxid=777f6805-6c77-49f0-a482-b81d11c208db.

Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2014. 2015. Tilastotietokanta. LUKE, Luonnonvarakeskuksen verkkosivut. Muokattu 27.2.2015. Viitattu 8.12.2016.

http://stat.luke.fi/maatalous-ja-puutarhayritysten-rakenne-2014_fi, Taulukot ja muut ladattavat dokumentit, viljelijöiden keski-ikä 2010–2014.

Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2015. 2016. Tilastotietokanta. LUKE, Luonnonvarakeskuksen verkkosivut. Muokattu 18.2.2016. Viitattu 11.4.2017.

http://stat.luke.fi/maatalous-ja-puutarhayritysten-rakenne-2015_fi.

Maatalous- ja puutarhayritysten rakenne 2016. 2017. Tilastotietokanta. LUKE, Luonnonvarakeskuksen verkkosivut. Viitattu 10.4.2017. <http://stat.luke.fi/maatalous-ja-puutarhayritysten-rakenne>.

Maatalousala. N.d. Ammattinetti-verkkopalvelun verkkosivut. Viitattu 18.12.2016.

http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/8/118_ammattiala.

Maatalousalan työterveyshuolto. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 24.5.2017. <https://www.ttl.fi/maatalousalan-tyoterveyshuolto/>.

Maatalousyrittäjä – tilan tärkein voimavara. 2014. Artikkelit MTK:n verkkosivuilla. Julkaistu 12.5.2014. Viitattu 26.10.2016. https://www.mtk.fi/ajankohtaista/uutiset/uutiset_2014/fi/FI/yrityksija_tilan_tarkein_voimavara/, ajankohtaista, uutiset.

Maatilojen kehitysnäkymät 2020. 2014. Suomen Gallup Elintarviketieto Oy. Viitattu 20.11.2016. http://www.gallupnet.fi/maatila/Maatilojen_kehitysnakymat_2020.pdf.

Maidontuotanto ELY-keskuksittain vuosittain. N.d. Tilastotietokanta. LUKE, Luonnonvarakeskus. Viitattu 17.2.2017. <http://stat.luke.fi/tilasto/26>, Maidontuotanto ELY-keskuksittain vuosittain, Keski-Suomi, tiloja (kpl).

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. 1.–3.p. Helsinki: WSOY.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiö. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Viitattu 26.10.2016. https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 26.10.2016.

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.

Masto-hankkeen (2008-2011) loppuraportti. 2011. Masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseen tähtäävän hankkeen toiminta ja ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 27.11.2016. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72074/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223227.pdf?sequence=1>.

Maukonen, L. 2011. Agrologi (AMK)-nimikkeen ja -koulutuksen sekä agrologi (AMK):n työelämän tunnettuus lukioissa. Opinnäytetyö, AMK. Rovaniemen ammattikorkeakoulu, luonnonvara- ja ympäristöala, maatalouselinkeinojen koulutusohjelma. Viitattu 20.1.2017. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201202031894>.

MEKA-hanke. 2015. Hinkalo- agritietopankin verkkosivut. Viitattu 26.10.2016. <http://hinkalo.fi/index.php/hankkeet/menestyva-keskisuomalainen-nautakarjatilameka/>.

Melan työhyvinvointiohjelma. 2016. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 30.5.2016. Viitattu 22.11.2016. <http://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/terveena-tyossa/mita-mela-tarjoaa/melan-tyohyvinvointiohjelma>.

Menestyksen perustat. 2013. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 1.2.2013. Viitattu 27.10.2016. <http://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/terveena-tyossa/tyohyvinvointia-tyosta/menestyksen-perustat>.

Metsämuuronen, J. 2002. Tilastollisen kuvauksen perusteet. 2. uud. p. Helsinki: International Methelp.

Murtonen, M. & Ristola, P. 2009. Riskienhallinnan käytännöt maatilalla. Teoksessa Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto tuottamaan 129. Toim. P. Yliselä. ProAgria keskusten liiton julkaisuja, nro 1075. Vantaa: ProAgria keskusten Liitto, 74–82.

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus - selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Tampere: Kuntoutussäätiö. Viitattu 7.10.2016. https://kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOY.

Nuthall, P. 2009. Farm Business Management: The Human Factor. CAB International. Viitattu 15.11.2016. <https://janet.finna.fi/>, Ebrary.

Osaaminen muutoksessa. 2009. Valtiokonttori, Kaiku-palvelut. Helsinki: Valtiokonttori. Viitattu 16.11.2016. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Tietoa_Valtiokonttorista/Julkaisut_ja_tilastot/Julkaisut/Henkilostojohtamisen_tukeminen/Tyohyvinvointijulkaisut, Osaaminen muutoksessa.

Peltonen-Sainio, P., Sorvali, J., Müller, M., Huitu, O., Neuvonen, S., Nummelin, T., Rummukainen, A., Hynynen, J., Sievänen, R., Helle, P., Rask, M., Vehanen, T. & Kumpulainen, J. 2017. Sopeutumisen tila 2017 – Ilmastokestävyyden tarkastelut maa- ja metsätalousministeriön hallinnonalalla. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 18/2017. Helsinki: Luonnonvarakeskus. Viitattu 10.5.2017. http://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/538722/luke-luobio_18_2017.pdf?sequence=1.

- Perkiö-Mäkelä, M. 2016a. Työn imu ja tyytyväisyys työhön. Julkaisussa Työterveys ja maatalous Suomessa 2014. Toim. M. Perkiö-Mäkelä, M. Hirvonen, B. Kinnunen, M. Koponen, K. Louhelainen, J. Mäittälä, J. Sipponen & A. Torpström. Helsinki: Työterveyslaitos, 104–105.
- Perkiö-Mäkelä, M. 2016b. Koettu työkyky ja työssä jaksaminen. Julkaisussa Työterveys ja maatalous Suomessa 2014. Toim. M. Perkiö-Mäkelä, M. Hirvonen, B. Kinnunen, M. Koponen, K. Louhelainen, J. Mäittälä, J. Sipponen & A. Torpström. Helsinki: Työterveyslaitos, 127–132.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Kinnunen, B., Koponen, M., Louhelainen, K., Mäittälä, J., Sipponen, J. & Torpström, A. 2016. Työterveys ja maatalous Suomessa 2014. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Perustietoa tuetuista lomista. N.d. Maaseudun terveys- ja lomahuolto ry:n verkkosivut. Viitattu 29.1.2017. <http://www.mtlh.fi/fi/2017%20lomatarjonta/Perustieto%20tuetuista%20lomista/>.
- Petäjaniemi, T. 2007. Hommat hanksaan – Maatilayrityksen johtaminen. MTK & Mela. Viitattu 15.11.2016. https://www.mela.fi/sites/default/files/hommat_hanksaan.pdf.
- Pietilä, T. & Lahdensaari-Nätt, L. 2010. Hyvinvoiva yritys menestyy. Työtehoseura, TTS tutkimuksen tiedote. Luonnonvara-ala: maatalous 4/2010 (623). Viitattu 25.10.2016. <http://www.tts-nyt.fi/images/julkaisut/tiedostot/mati623.pdf>.
- Pirkkalainen, M. & Yliselä, P. 2009. Jaksaminen tilan arjessa ja muutoksissa. Teoksessa Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto tuottamaan 129. Toim. P. Yliselä. ProAgria keskusten liiton julkaisuja, nro 1075. Vantaa: ProAgria keskusten Liitto, 25–34.
- Puohiniemi, M. 2002. Arvot, asenteet ja ajankuva – opas suomalaisen arkielämän tulkintaan. Espoo: Limor.
- Pyykkönen, P. & Tiilikainen, S. 2009. Töiden organisointi Suomen maataloudessa. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 217. Helsinki: Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos PTT. Viitattu 27.2.2017. <http://docplayer.fi/8136605-Toiden-organisointi-suomen-maataloudessa.html>.
- Rantamäki-Lahtinen, L. 2009. The success of the diversified farm - resource-based view. Agricultural and Food Science 18, Supplement 1, 1–134. Viitattu 11.4.2017. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20926/thesucce.pdf?sequence=1>.
- Reed, D. B., Rayens, M. K., Conley, C. K., Westneat, S. & Adkins S. M. 2012. Farm Elders Define Health as the Ability to Work. Workplace Health & Safety, 60, 8, 345–351. Viitattu 15.12.2016. <https://janet.finna.fi/>, ResearchGate.
- Rikkonen, P., Toikkanen, H. & Väre, M. 2013. Liiketoiminnan kehittämistarpeet maatilayrityksissä -viljelijäkyselyn tuloksia. MTT Raportti 90. Jokioinen: MTT. Viitattu 8.3.2017. <http://www.mtt.fi/mttraportti/pdf/mttraportti90.pdf>.
- Ruuska, P. 2016. Maataloustuottajien yhteystietoja opinnäytetyötä varten? Sähköpostiviesti 18.11.2016. Vastaanottaja T. Savolainen. MTK:n jäsentilojen määrä.

- Saarinen, K., Raussi, S. & Kymäläinen, H-R. 2011. Maidontuottajan ammatissa ja työn luonteessa tapahtuneet muutokset. Julkaisussa Maitotilan hyvä vointi – tutkimushankkeen loppuraportti. Toim. H-R. Kymäläinen. Maataloustieteiden laitoksen julkaisuja 9. Helsingin yliopisto, Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta. Helsinki: Unigrafia, sivut 33–42. Viitattu 15.11.2016. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/29081>.
- Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY.
- Sijaisapu. 2016. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 14.7.2016. Viitattu 19.11.2016. <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/sijaisapu>.
- Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Studies in social security and health 115. Kela, Research Department. Helsinki: Kela. Viitattu 15.11.2016. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuk-sia115.pdf?sequence=2>.
- Stressin ilmenemismuodot. 2013. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Muokattu 20.6.2013. Viitattu 29.11.2016. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/stressin-ilmenemismuodot/sivut/default.aspx>.
- Suutarinen, J. 2003. Occupational accidents in Finnish agriculture – causality and managerial aspects for prevention. Doctoral dissertation. Agrifood Research Reports 39. Vihti: MTT. Viitattu 15.11.2016. <http://www.mtt.fi/met/pdf/met39.pdf>.
- Taanila, A. 2012. Kruskal-Wallis -testi. Muokattu 2.5.2013. Viitattu 14.2.2017. <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/04/14/kruskal-wallis-testi/>.
- Taanila, A. 2016. Tilastollisen päättelyn alkeet. Viitattu 21.3.2017. <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/p/paattelyalkeet.pdf>.
- Tapaturma- ja ammattitautivakuutus. 2016. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 10.1.2016. Viitattu 15.12.2016. <https://www.mela.fi/fi/tapaturma-ja-ammattitautivakuutus>.
- Tietoa Melasta. 2016. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 18.10.2016. Viitattu 15.12.2016. <http://www.mela.fi/fi/tietoa-melasta>.
- Tietoa ProAgriasta. N.d. ProAgrian verkkosivut. Viitattu 15.12.2016. <https://www.proagria.fi/tietoa-proagriasta>.
- Tietokortti 18 - Maatalousyrittäjän työkyvyn tuki. 2010. Työterveyslaitos, MTK & Mela. Viitattu 15.8.2016. <http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2018.pdf>.
- Tilastollisesti kuvaava analyysi. 2015. Jyväskylän yliopiston verkkosivut. Muokattu 10.4.2015. Viitattu 16.2.2017. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/tilastollisesti-kuvaava-analyysi>.
- Tukihenkilöverkon toiminta. N.d. Maaseudun tukihenkilöverkon verkkosivut. Viitattu 1.12.2016. <http://www.tukihenkilo.fi/fi/Tukihenkil%C3%B6verkon%20toiminta/>.
- Tuure, V-M. & Kaila, E. 2008. Johtamistyö maatilayrityksessä. Teoksessa Maatilayrityksen menestystekijät. Tieto tuottamaan 123. Toim. P. Rikkinen, T. Harmoinen & H.

Teräväinen. ProAgria Maaseutukeskusten liiton julkaisuja, nro 1057. Porvoo: ProAgria Maaseutukeskusten Liitto, 36–41. Viitattu 24.1.2017. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.

Työhyvinvoinnin top 10. 2016. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 1.2.2016. Viitattu 1.12.2016. https://www.mtk.fi/reppu/tyohyvinvointi/fi/Fl/tyohyvinvoinnin_top_10/.

Työhyvinvointi. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. Viitattu 29.11.2016. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Työhyvinvointia työstä. 2013. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 1.2.2013. Viitattu 27.10.2016. <http://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/terveena-tyossa/tyohyvinvointia-tyosta>.

Työn ilo. N.d. Ruokatieto Yhdistys ry:n verkkosivut. Viitattu 13.12.2016. <http://www.ruokatieto.fi/ruokakasvatus/ruokavisa-vastuullisuus-ruokaketjussa/tyohyvinvointi-ruoka-alalla/mita-tyohyvinvointi/tyon-ilo>.

Työn imu. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 13.12.2016. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>.

Työtaturmat 2014. 2016. Työmarkkinat 2016. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus. Viitattu 30.1.2017. http://www.stat.fi/til/ttap/2014/ttap_2014_2016-11-30_fi.pdf.

Työtaturmia 124 000 Suomessa vuonna 2014. 2016. Tilastokeskuksen verkkosivut. Muokattu 30.11.2016. Viitattu 30.11.2016. http://www.tilastokeskus.fi/til/ttap/2014/ttap_2014_2016-11-30_tie_001_fi.html.

Työterveyshuolto. 2016. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 28.4.2016. Viitattu 27.10.2016. <http://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoterveyshuolto>.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 26.10.2016. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Vesala, K. M. & Vesala, H. T. 2013. Uuvuttaako yrittäjyyden vaatimus viljelijät? Julkaisussa Muuttuva ja menestyvä maaseutuyrittäjyys 2000–2013. Toim. L. Rantamäki-Lahtinen. MTT raportti 116. Jokioinen: MTT, 37–49. Viitattu 15.11.2016. <http://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/481483/mttraportti116.pdf?sequence=6>.

Vesterinen, E., Maunula, S., Tarpila, J. & Rantalankila, N. 2014. Kansan arvot 2014. Taloudellinen tiedotustoimisto. Viitattu 15.12.2016. http://www.t-media.fi/wp-content/uploads/2014/12/Kansan_Arvot_P%C3%A4%C3%A4raportti_2014.pdf.

Viljelijöiden lukumäärä yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla. N.d. Luonnonvarakeskuksen tilastotietokanta. Viitattu 28.3.2017. http://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_02%20Maatalous_02%20Rakenne_02%20Maatalous-%20ja%20puutarhayritysten%20rakenne/08_Viljelijoiden_lkm_yksityishenk_om_tiloilla.px/table/tableViewLayout1/?rxid=0742472a-0060-4178-9eec-3ef3f655324a, maatalous- ja puutarhayritysten rakenne, viljelijöiden lukumäärä yksityishenkilöiden omistamilla tiloilla.

- Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 10.9.2016. <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.
- Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilkko-Riihelä, A. 1999. Psykyke – psykologian käsikirja. Porvoo: WSOY.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä – työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Voi hyvin työssä. 2016. MTK:n, Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliiton verkkosivut. Muokattu 7.11.2016. Viitattu 1.12.2016. https://www.mtk.fi/reppu/tyohyvinvointi/fi_FI/tyohyvinvointi/.
- Voimavarariihi näyttää suuntaa muutoksessa. N.d. ProAgrian verkkosivut. Viitattu 1.12.2016. <https://www.proagria.fi/sisalto/voimavarariihi-nayttaa-suuntaa-muutoksessa-244>.
- Voimavarojen mitoitus. 2013. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 1.2.2013. Viitattu 27.10.2016. <http://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/terveena-tyossa/tyohyvinvointia-tyosta/voimavarojen-mitoitus>.
- Vuosiloma. 2016. Melan, Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen verkkosivut. Muokattu 20.1.2016. Viitattu 18.11.2016. <https://www.mela.fi/fi/maatalouslomitus/lomituspalvelut/vuosiloma>.
- Väre, M. 2015. Suomalainen maaseutu. Julkaisussa Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2015. 2. korj. p. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 25/2015. Toim. J. Niemi & J. Ahlstedt. Helsinki: Luonnonvarakeskus, 13–22. Viitattu 11.4.2017. https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/486005/luke-luobio25_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Väre, M., Kaila, E. & Karttunen, J. 2013. Työvoimaan käyttöön liittyvät päätökset ja tekijät. Julkaisussa Työvoiman ja työmäärän hallinta maatalousyrittäjän jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaajina. 2. korj. p. Toim. J. Leppälä, M. Lätti, P. Smeds, M. Väre. MTT raportti 117. Jokioinen: MTT, 20–21. Viitattu 28.2.2017. <http://www.mtt.fi/mtrraportti/pdf/mtrraportti117.pdf>.
- X-sukupolvi. 2014. YSA - Yleinen suomalaisen asiasanaston internetsivut, finto. muokattu 23.5.2016. Viitattu 11.12.2016. <https://finto.fi/ysa/fi/page/?uri=http://www.yso.fi/onto/ysa/Y197651&clang=fi&anylang=on>.
- Yliselä, P. 2009. Hyvinvointi – monien osien summa. Teoksessa Maatilayrittäjän hyvinvointi. Tieto tuottamaan 129. Toim. P. Yliselä. ProAgria keskusten liiton julkaisuja, nro 1075. Vantaa: ProAgria keskusten Liitto, 6–7.
- Yrittäjien työtaturmat. 2012. Tilastokeskuksen verkkosivut. Muokattu 30.11.2012. Viitattu 30.11.2016. http://tilastokeskus.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_kat_002_fi.html.
- Y-sukupolvi. 2014. YSA - Yleinen suomalaisen asiasanaston internetsivut, finto. Muokattu 23.5.2016. Viitattu 11.12.2016.

<https://finto.fi/ysa/fi/page/?uri=http%3A%2F%2Fwww.yso.fi%2Ffonto%2Fysa%2FY197649&>.

Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. 2000. Generations at Work - Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace. New York: Amacom. Viitattu 15.3.2017. <https://janet.finna.fi/>, Ebrary Academic Complete Non-US.

Z-sukupolvi. 2014. YSA - Yleinen suomalaisen asiansaston internetsivut, finto. Muokattu 23.5.2016. Viitattu 11.12.2016. <http://finto.fi/ysa/fi/page/Y197650>.

Zwetsloot, G. I. J. M., Scheppingen, A. R. van., Bos, E. H., Dijkman, A. & Starren, A. 2013. The Core Values that Support Health, Safety and Well-being at Work. Safety and Health at Work 4, 4, 187–196. Viitattu 9.1.2017. <https://janet.finna.fi/>, Elsevier.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje



Hyvä maataloustuottaja!

Olen Tiina Savolainen ja opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulun Biotalousinstituutissa agrologiksi (YAMK). Teen opinnäytetyötä keskisuomalaisen maatalousyrittäjien työhyvinvointiin liittyvistä arvoista ja asenteista. Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Menestyvä keskisuomalainen nautakarjatila (MEKA)- hanke, jota toteuttavat Jyväskylän ammattikorkeakoulun Biotalousinstituutti ja ProAgria Keski-Suomi. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat maidon- ja naudanlihantuotantotilat sekä kasvinviljelytilat.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko maatalousyrittäjillä erilaisia arvoja ja asenteita omaan työhyvinvointiinsa liittyen ja miten ne poikkeavat toisistaan eri-ikäisillä yrittäjillä. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on selvittää yrittäjien motivaatiota sat-sata omaan työhyvinvointiinsa kehittämällä omaa osaamistaan.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 10–15 minuuttia.

Kysely toteutetaan luottamuksellisesti ja anonyymisti, joten vastauksenne pysyy nimettömänä ja tunnistamattomana. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tähän tutkimukseen, johon tämä saatekirje liittyy. Opinnäytetyöni valmistuu loppukevästä 2017 ja valmis opinnäytetyö löytyy sitten Jyväskylän ammattikorkeakoulun Theseustietokannasta internetistä.

Kyselyyn vastanneiden ja yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan ”Eaglehawk sport” – prismakiikarit suojalaukulla. Arvontaa varten voitte halutessanne jättää yhteystietonne kyselylomakkeen loppuun.

Kysely on avoinna internetissä syyskuusta lokakuun loppuun (9.9.–31.10.2016). Lisätietoja kyselyyn liittyen voi saada sähköpostitse: tiina_savolainen@outlook.com

Linkki kyselyyn löytyy myös aitomaaseutu.fi- sivustolta: <https://www.aitomaaseutu.fi/>

Kiitokset vastauksestanne!

Linkki kyselyyn:

<https://www.webropolsurveys.com/S/BCFB1E515791BA13.par>

Liite 2. Kyselylomake (Webropol- kyselyohjelmistossa lomake oli ulkonäöltään eri näköinen)

1. Ikä * alle 26 vuotta 26–37 vuotta 38–47 vuotta 48–57 vuotta 58–65 vuotta yli 65 vuotta

2. Sukupuoli * nainen mies

3. Siviilisäätö ja asumismuoto * Naimaton, asun vanhempieni kanssa samassa taloudessa Naimaton, asun yksin Naimisissa / avopari, ei lapsia Naimisissa / avopari, on lapsia Naimisissa / avopari, on lapsia, mutta lapset eivät asu enää samassa taloudessa Yksinhuoltaja, asun lasten kanssa Leski Jokin muu, mikä? _____

4. Kuinka monta henkilöä kotitaloudessanne asuu? * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 tai enemmän

5. 18–vuotiaita tai sitä vanhempia henkilöitä heistä on * 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 tai enemmän

6. Asuinpaikka, seutukunta * Joutsan seutukunta (Joutsa, Luhanka) Jyväskylän seutukunta (Hankasalmi, Jyväskylä, Laukaa, Muurame, Petäjävesi, Toivakka, Uurainen) Jämsän seutukunta (Jämsä, Kuhmoinen) Keuruun seutukunta (Keuruu, Multia) Saarijärven–Viitasaaren seutukunta (Kannonkoski, Karstula, Kinnula, Kivijärvi, Kyyjärvi, Pihtipudas, Saarijärvi, Viitasaari) Äänekosken seutukunta (Konnevesi, Äänekoski) Jokin muu, en asu Keski-Suomessa _____

7. Ammatillinen koulutus (valitse sopivin vaihtoehto tai useita) *

ei ammatillista koulutusta ammattikurssi, muu lyhyt koulutus ammattikoulu tai vastaava opistotasoinen ammattikoulutus ammattikorkeakoulututkinto (AMK) yliopistotutkinto muu, mikä? _____

8. Päätuotantosuunta * Maidontuotanto Naudanlihantuotanto Yhdistetty (maidon- ja naudanlihantuotanto) Kasvinviljely Muu, mikä? _____

9. Peltopinta-ala, ha * 0-19 20-34 35-49 50-99 100 tai enemmän

10. Onko tilallanne tuotantoeläimiä? * kyllä ei

Eläinmäärät

11. Lypsylehmien lukumäärä * ei yhtään 1-9 10-14 15-19 20-29 30-39
 40-49 50-74 75-99 100 tai enemmän

12. Emolehmien lukumäärä * ei yhtään 1-9 10-14 15-19 20-29 30-39
 40-49 50-74 75-99 100 tai enemmän

13. Vasikoiden (alle 1-vuotiaiden) lukumäärä * ei yhtään 1-9 10-14 15-19
 20-29 30-39 40-49 50-74 75-99 100 tai enemmän

14. Hiehojen (yli 1-vuotiaiden) lukumäärä * ei yhtään 1-9 10-14 15-19
 20-29 30-39 40-49 50-74 75-99 100 tai enemmän

15. Sonniin (yli 1-vuotiaiden) lukumäärä * ei yhtään 1-9 10-14 15-19
 20-29 30-39 40-49 50-74 75-99 100 tai enemmän

16. Tilalla käytetään lomituspalveluita * kyllä ei

17. Työskentely ja työntekijät (valitse sopivin vaihtoehto tai useita) *

Merkitse avoimiin laatikoihin arvio (h/vko) käytetyistä työajoista, jos ei ole tarkkaa laskelmaa työajoista.

Työskentelen kokoaikaisesti omalla tilallani, h/vko _____

Työskentelen myös tilan ulkopuolisella työnantajalla, h/vko _____

Maanviljelytyöni on toisen työni ohella osa-aikaista/sivutoimista, h/vko _____

Puolisoni työskentelee kokoaikaisesti tilalla, h/vko _____

Puolisoni työskentelee tilan ulkopuolella, mutta osallistuu tilan töihin, h/vko _____

Puolisoni ei osallistu tilan töihin

- Minulla ei ole puolisoa
- Vanhempani tai puolisoni vanhemmat auttavat tilan töissä, h/vko _____
- Vanhempani tai puolisoni vanhemmat eivät osallistu tilan töihin
- Lapset auttavat tilan töissä, h/vko _____
- Lapset eivät tee työtä tilalla
- Minulla ei ole lapsia
- Tilalla työskentelee vakituisesti ulkopuolinen työntekijä / työntekijöitä, h/vko _____

18. Kuinka monta palkattua työntekijää tilalla työskentelee ympäri vuoden eli jatkuvasti?* 0 1 2 3 4 5 tai enemmän

19. Onko teillä käytettävissä tilan ulkopuolista, perheeseen kuulumatonta työvoimaa tarvittaessa (esimerkiksi kiireisiin sesonkitöihin)? * kyllä ei

20. Pyydättekö ulkopuolista apua töiden hoitamiseen sitä tarvitessanne? *

kyllä ei

21. Mikä on mielestäsi kohtuullinen työmäärä? *

h/pv, tuntia päivässä _____

h/vko, tuntia viikossa _____

22. Työnilo ja työnimu *

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5.

	1	2	3	4	5	
En ole kiinnostunut omasta ja perheeni hyvinvoinnista ja terveydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Olen erittäin kiinnostunut omasta ja perheeni hyvinvoinnista ja terveydestä
En pidä työhyvinvoinnin edistämistä lainkaan tärkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pidän työhyvinvoinnin edistämistä erittäin tärkeänä
En huolehdi työn ja omien voimavarojeni riittävydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Huolehdin työn ja omien voimavarojeni riittävydestä
Työni ei innosta eikä kiinnosta minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työni innostaa ja kiinnostaa minua
En halua tehdä tätä työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Haluan tehdä juuri tätä työtä
En koe työtäni mielekkääksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Koen työni mielekkääksi
En koe työniloa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tunnen kokevani työniloa
En koe työnimua (tarmokkuutta, omistautuneisuutta, työhön uppoutumista)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Koen työnimua (tarmokkuutta, omistautuneisuutta, työhön uppoutumista)
Koen, että työlläni ei ole tarkoitusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Koen, että työlläni on tarkoitus
Minulla ei ole vaikutusmahdollisuuksia omaan työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Minulla on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhöni

23. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen *

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5.

	1	2	3	4	5	
Minulla on vaikeuksia sovittaa yhteen työ ja läheiset ihmissuhteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pystyn sovittamaan yhteen työn ja läheiset ihmissuhteeni
En saa tukea puolisol-tani tai muilta lähei-siltä ihmisiltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Saan tukea puolisol-tani tai muilta lähei-siltä ihmisiltä
En koe työkyvyn ylläpi-tämistä tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Haluan ylläpitää omaa työkykyäni, jotta jak-saisin mahdollisimman pitkään työssäni
En palaudu tai ren-toudu työstäni riittä-västi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Annan itselleni mah-dollisuuden palautua ja rentoutua riittävästi
En nuku riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Huolehdin riittävästä unensaannista
En syö terveellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Syön terveellisesti
En liiku vapaa-ajallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Huolehdin hyvinvoin-nistani liikkumalla va-paa-ajallani

24. Osaamisen kehittäminen *

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5.

	1	2	3	4	5	
En halua kehittää ammatilista osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Haluan kehittää ammatilista osaamistani
En pidä uusien asioiden opiskelua ja osaamiseni päivittämistä tärkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Pidän uusien asioiden opiskelua ja osaamiseni päivittämistä tärkeänä
En ole kiinnostunut työhyvointiin liittyvästä koulutuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Olen kiinnostunut työhyvointiin liittyvästä koulutuksesta

25. Työympäristön turvallisuus *

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5.

	1	2	3	4	5	
En tunnista työssäni ja työympäristössäni piileviä vaaroja ja riskejä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tunnistan työssäni ja työympäristössäni piilevät vaarat ja riskit.
En ole varautunut mahdollisiin riskeihin tai vaaratilanteisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Osaan varautua mahdollisiin riskeihin tai vaaratilanteisiin jo ennalta.
En käytä mielestäni riittävästi tarvittavia henkilösuojaimia (kuten hengityssuojainta, haalaria, kuulosuojaimia, suojalaseja jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Käytän työssäni tarvittavia henkilösuojaimia (kuten hengityssuojainta, haalaria, kuulosuojaimia, suojalaseja jne.)
En ole lisännyt tilallani automaatiota tai muuta tekniikkaa parantaakseni työhyvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Olen lisännyt automaatiota tai muuta tekniikkaa tilallani, jotta työhyvointi parani.

26. Yhteistyö muiden yrittäjien kanssa *

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5.

	1	2	3	4	5	
En tee yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Teen yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa
En ole harkinnut yhteistyön tekemistä muiden yrittäjien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Olen harkinnut yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa
Haluan tehdä kaikki työt itse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Voin halutessani ulkoistaa osan omista töistäni toiselle yrittäjälle/yrittäjille (esim. urakoitsijalle)

27. Kuulutko työterveyshuollon palveluiden piiriin? * kyllä ei

28. Oletko käyttänyt mahdollisuuttasi tuettuihin lomiiin? * kyllä ei en ole ollut tietoinen tällaisesta mahdollisuudesta

29. Oletko hyödyntänyt ammatillista kuntoutusta? * kyllä ei en ole ollut tietoinen tällaisesta mahdollisuudesta

30. Jos et ole ollut tietoinen mahdollisuudestasi osallistua tuetuille lomille tai ammatilliseen kuntoutukseen, haluaisitko saada näistä lisää tietoa? kyllä ei

31. Oletko kuullut Maaseudun tukihenkilöverkosta? * kyllä ei

32. Haluaisitko saada lisätietoa Maaseudun tukihenkilöverkosta? * kyllä ei

33. (Tietoa tukihenkilöverkosta)

34. Haluaisitko osallistua arvontaan ja antaa yhteystietosi?

35. Arvonta

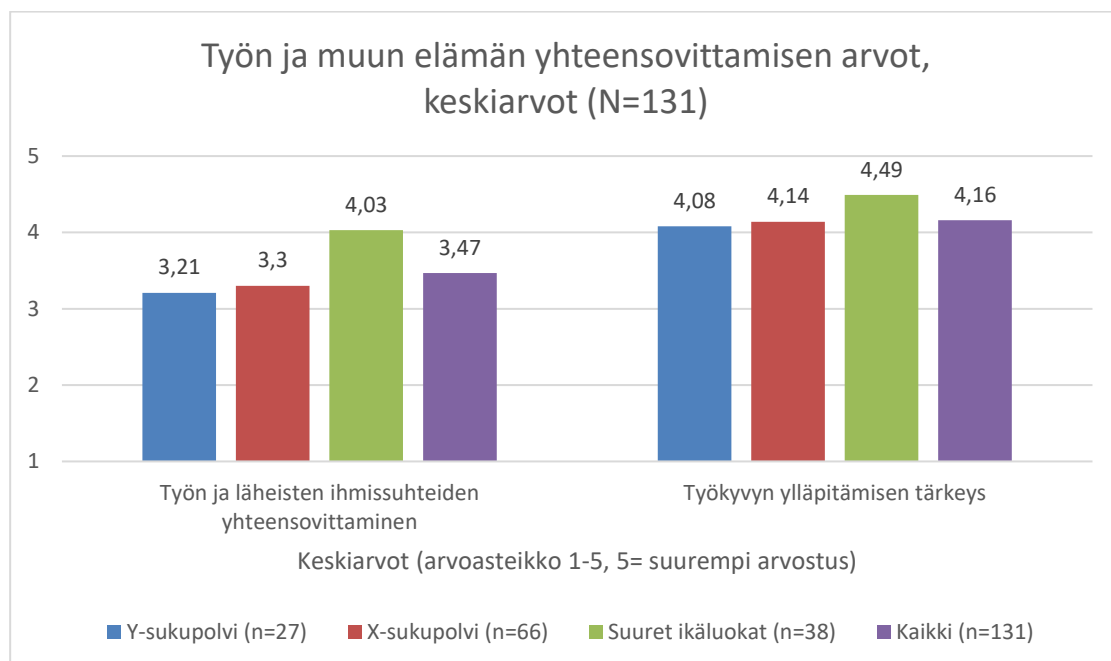
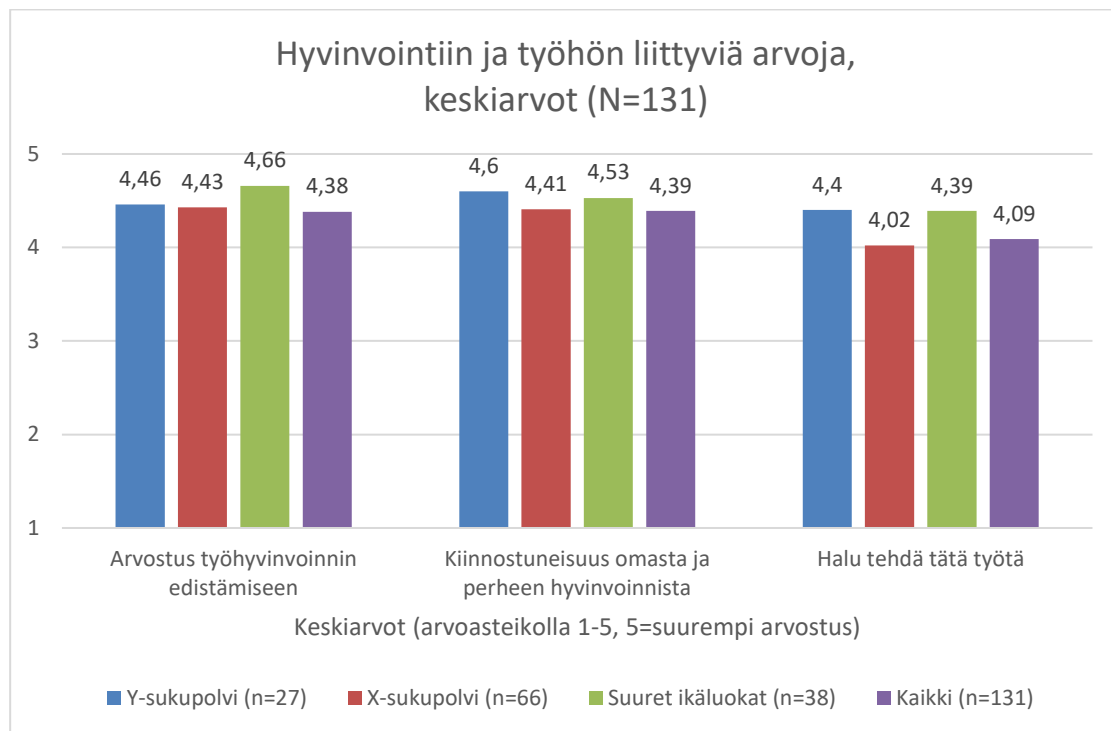
36. Voit vielä halutessasi kommentoida työhyvinvointiisi liittyviä asioita vapaamuotoisesti. Kiitokset vastauksestasi.

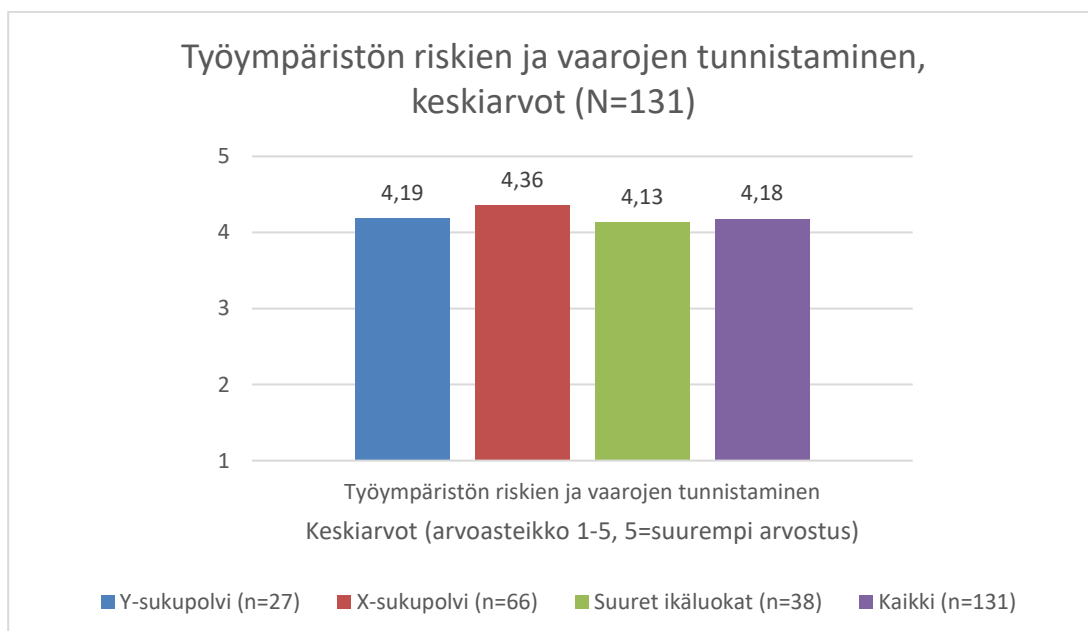
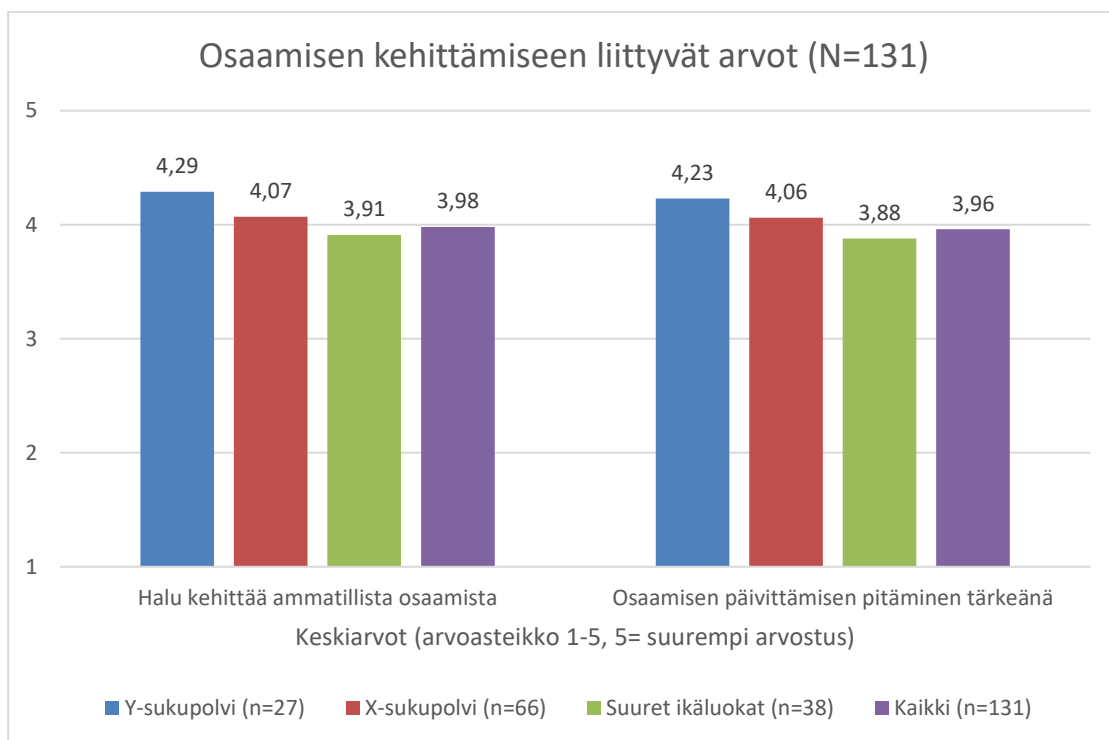
Liite 3. Arvoihin liittyviä tunnuslukuja

Liitetaulukko 1. Arvoihin liittyviä tunnuslukuja

Tilastoarvot (N=131)				
Kysymys	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Medi- aani	Keski- hajonta
Kiinnostuneisuus omasta ja perheen hyvinvoinnista	4,39	4,26 – 4,52	5	0,75
Arvostus työhyvinvoinnin edistämiseen	4,38	4,25 – 4,51	5	0,77
Halukkuus tehdä juuri tätä työtä	4,09	3,93 – 4,25	4	0,95
Työn ja läheisten ihmissuhteiden yhteensovittaminen	3,47	3,29 – 3,66	4	1,09
Työkyvyn ylläpitämisen tärkeys	4,16	4,03 – 4,29	4	0,77
Halu kehittää ammatillista osaamista	3,98	3,82 – 4,14	4	0,92
Osaamisen päivittämisen tärkeänä pitäminen	3,96	3,81 – 4,12	4	0,91
Työympäristön riskien ja vaarojen tunnistaminen	4,18	4,06 – 4,31	4	0,73

Liite 4. Arvoihin liittyvät keskiarvot sukupolvittain



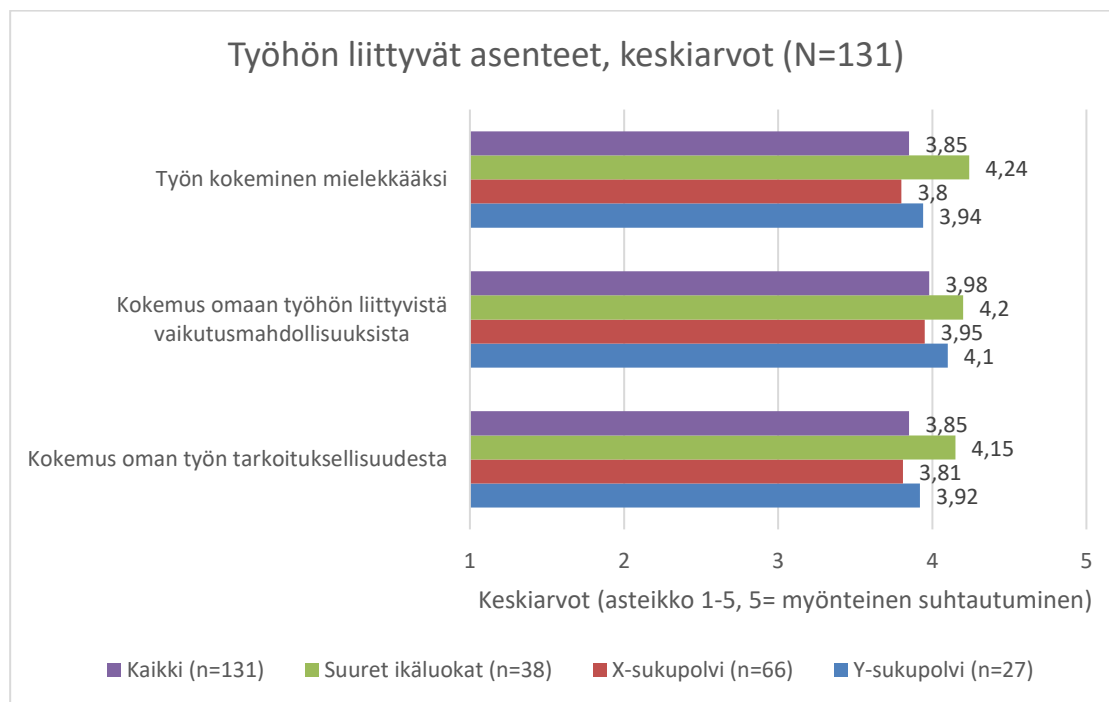
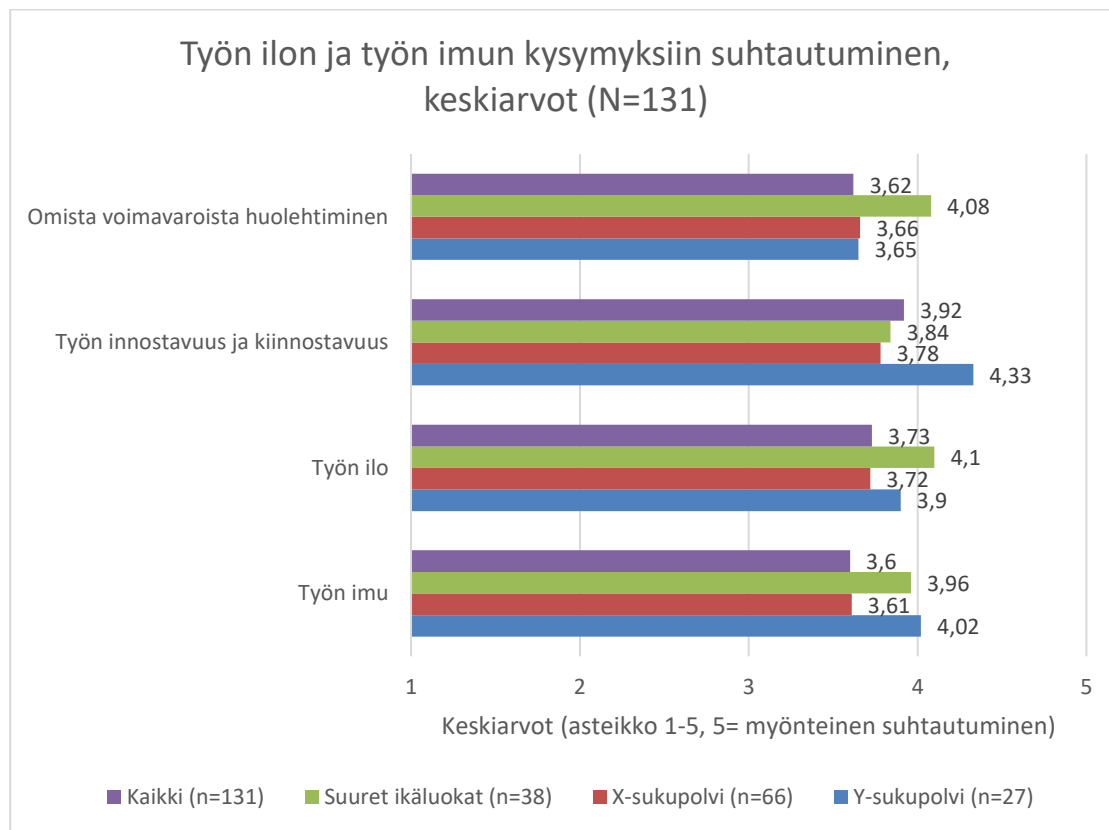


Liite 5. Asenteisiin liittyviä tunnuslukuja

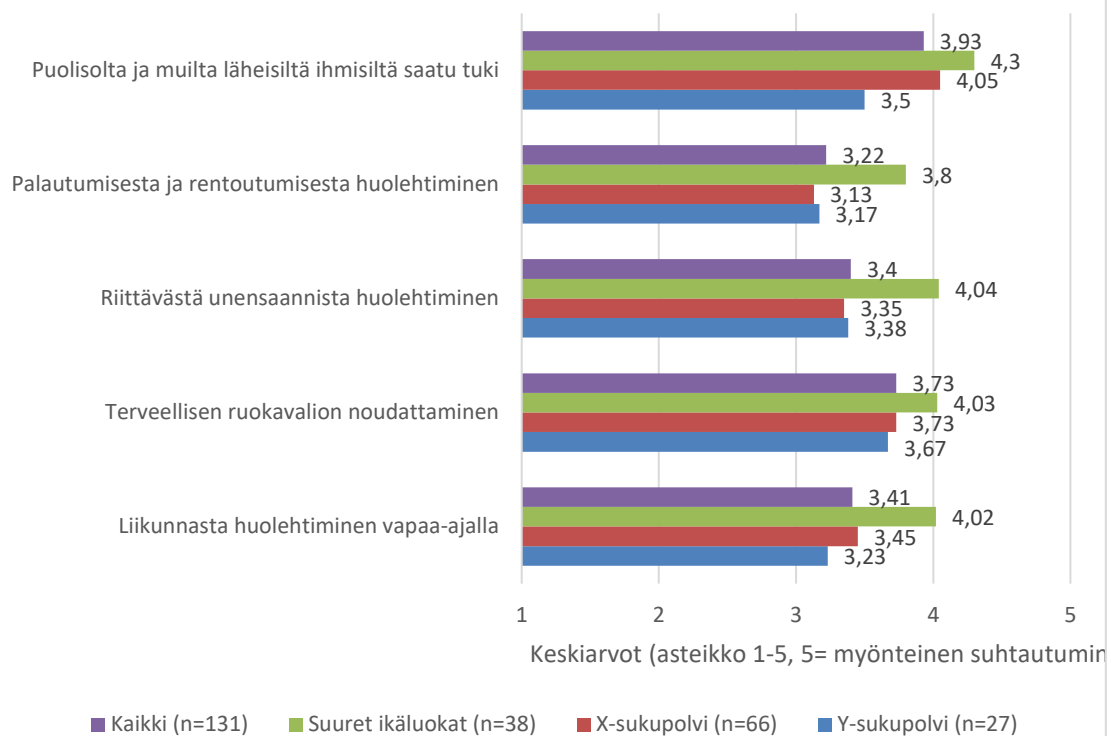
Liitetaulukko 2. Asenteisiin liittyviä tunnuslukuja

Tilastoarvot (N=131)				
Suhtautuminen (keskiarvo asteikolla 1-5, suurempi arvo merkitsee myönteisempää suhtautumista)	Keskiarvo	Keskiarvon luottamusväli	Medi-aani	Keskiha-jonta
Omista voimavaroista huolehtiminen	3,62	3,44 – 3,8	4	1,04
Työn innostavuus ja kiinnostavuus	3,92	3,74 – 4,1	4	1,06
Työn ilon kokemus	3,73	3,53 – 3,92	4	1,16
Työn imun kokemus	3,6	3,42 – 3,79	4	1,07
Työn kokeminen mielekkääksi	3,85	3,66 – 4,03	4	1,07
Kokemus omaan työhön liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista	3,98	3,79 – 4,16	4	1,07
Kokemus oman työn tarkoituksellisuudesta	3,85	3,66 – 4,04	4	1,11
Puolisolta ja muilta läheisiltä ihmisiltä saatu tuki	3,93	3,75 – 4,12	4	1,08
Palautumisesta ja rentoutumisesta huolehtiminen	3,22	3,02 – 3,42	3	1,15
Riittävästä unensaannista huolehtiminen	3,4	3,2 – 3,59	4	1,12
Terveellisen ruokavalion noudattaminen	3,73	3,57 – 3,88	4	0,93
Liikunnasta huolehtiminen vapaa-ajalla	3,41	3,23 – 3,6	4	1,09
Riskeihin ja vaaratilanteisiin varautuminen ennalta	3,92	3,79 – 4,05	4	0,76
Tarvittavien henkilösuojainten käyttäminen	3,9	3,73 – 4,07	4	1,01
Automaation ja tekniikan lisääminen työhyvinvoinnin edistämiseksi	3,4	3,2 – 3,59	4	1,13
Yhteistyön tekeminen muiden yrittäjien kanssa	3,75	3,54 – 3,95	4	1,2
Yhteistyön mahdollisuuksien harkinta	3,79	3,6 – 3,99	4	1,14
Halukkuus töiden ulkoistamiseen	3,62	3,42 – 3,82	4	1,19
Kiinnostuneisuus työhyvinvointiin liittyvään koulutukseen	3,27	3,09 – 3,46	3	1,05

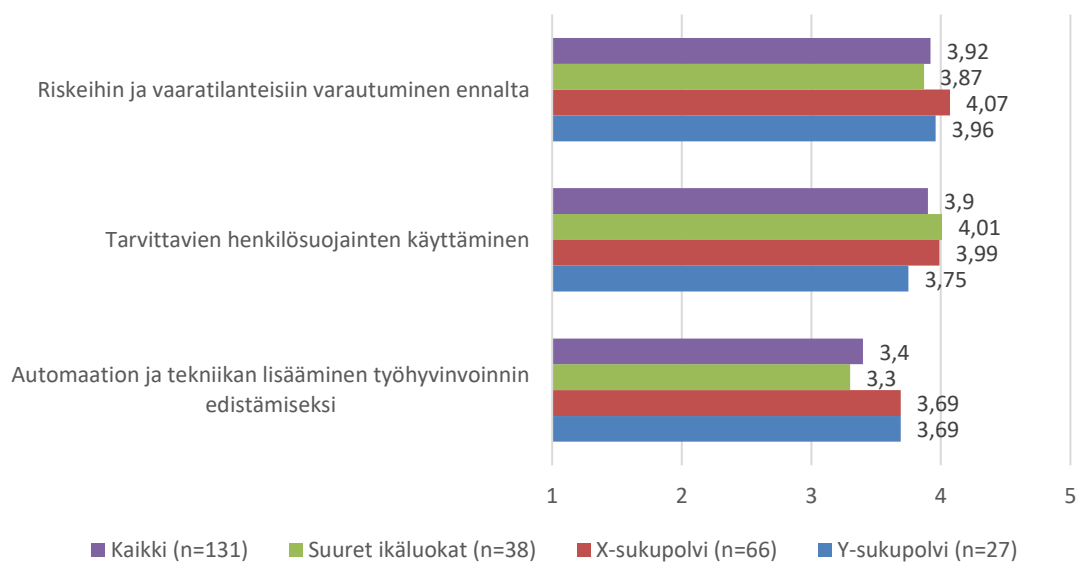
Liite 6. Asenteisiin liittyvät keskiarvot sukupolvittain

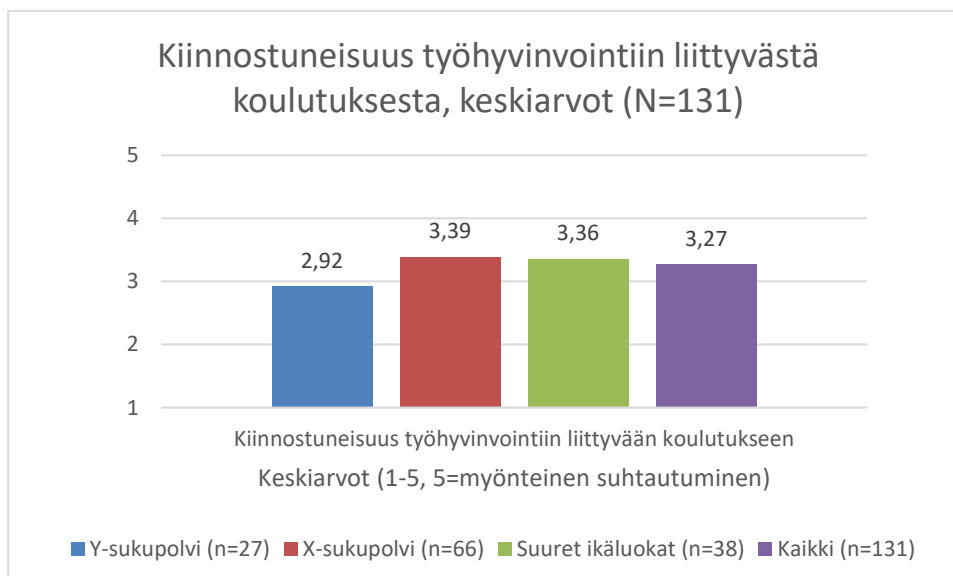
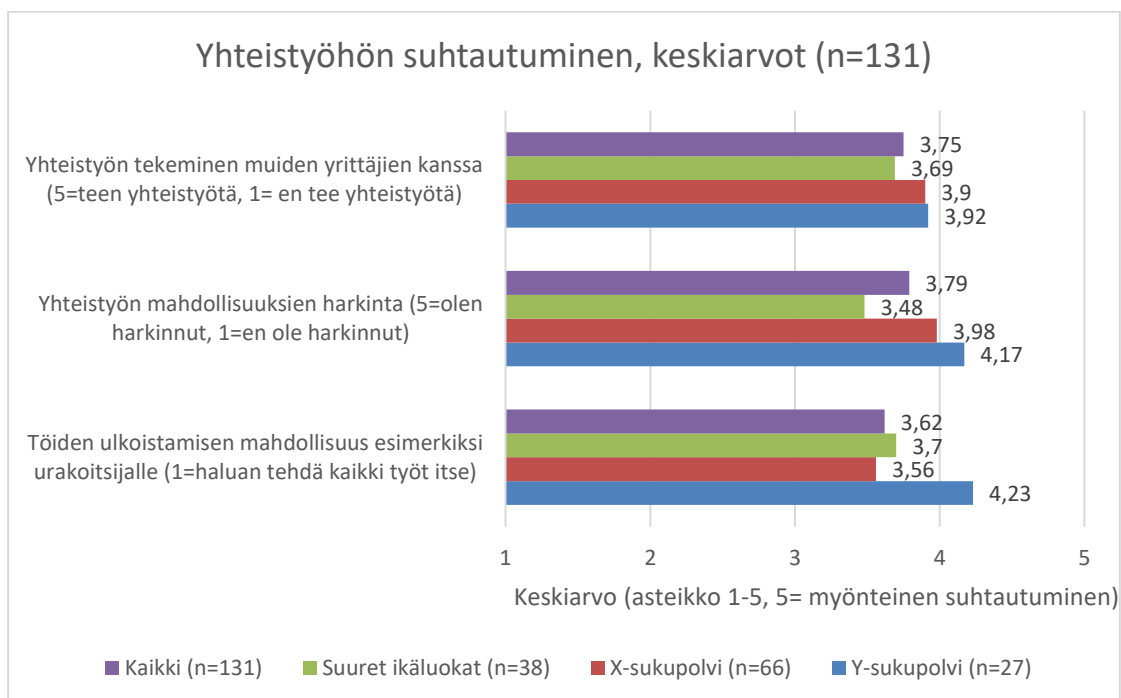


Työn ja muun elämän yhteensovittaminen, keskiarvot (N=131)



Työympäristön turvallisuuteen suhtautuminen, keskiarvot (N=131)





Liite 7. Kruskal- Wallis- testit arvo- ja asenneasteikoille (ikä)

Liitetaulukko 3. Työn ilon ja työn imun kysymykset (ikä)

Test Statistics^{a,b}

	Kiinnostuneis uusomastaja perheenhyvin voinnista	Avostushyvin voinninedistä miseen	Omistavoima varoiistahuole htiminen	Työninnostav uusjakinnost avuu	Halukkuusteh dajuurittätätö ä	Työnkokemin emmielekkääk si	Työnilonkoke mus	Työnimunkok emus	Kokemustyön tarkoituksellis uudesta	Kokemusom aantyöhönliitty vistävaikutus mahdollisuuk sista
Chi-Square	1,881	2,163	4,135	10,146	6,842	6,463	3,792	5,138	2,347	2,374
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,390	,339	,126	,006	,033	,039	,150	,077	,309	,305

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable: Ikä

Liitetaulukko 4. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kysymykset (ikä)

Test Statistics^{a,b}

	Työnjaläheist enihmissuhte idenyhteenso vittaminen	Puolisoltajam uitaläheisiltäi hmisiltäsaatu tuki	Työkyyvnylläpi tämisentärke s	Palautuminen	Riittäväuni	Terveellinenr uokavalio	Liikuntavapaa ajalla
Chi-Square	11,688	2,818	3,173	10,192	9,645	1,439	7,625
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,003	,244	,205	,006	,008	,487	,022

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable: Ikä

Liitetaulukko 5. Osaamisen kehittämisen kysymykset (ikä)

Test Statistics^{a,b}

	Halukehittää mmatillistaos aamista	Osaamisenp ävittämisenpi tämisentärke änän	Kiinnostuneis uushyvinvointi inliittyväänkou lutukseen
Chi-Square	4,073	1,689	1,118
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,131	,430	,572

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable: Ikä

Liitetaulukko 6. Työympäristön turvallisuuden kysymykset (ikä)

Test Statistics^{a,b}

	Työympäristö riskienjäärä oientunnista minen	Riskeihinjää ratilanteisiin varautuminen ennalta	Tarvittavienhe nkilösuojainte nkäyttäminen	Automaationj atekniikanlisä äminentyöhyvi nvoinninedist ämiseksi
Chi-Square	2,409	2,266	,318	1,507
df	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,300	,322	,853	,471

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ikä

Liitetaulukko 7. Yhteistyön kysymykset (ikä)

Test Statistics^{a,b}

	Yhteistyömuid enyrittäjienka nssa	Yhteistyönma hdollisuuksie nharkinta	Halukkuustöi denulkoistam iseen
Chi-Square	,588	5,599	3,383
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,745	,061	,184

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ikä

Liite 8. Cronbachin alfan reliabiliteettikertoimet

Liitetaulukko 8. Arvoja mittaavien kysymysten Cronbachin alfa- kerroin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,821	,825	8

Liitetaulukko 9. Asenteita mittaavien kysymysten Cronbachin alfa- kerroin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,897	,897	19

Liite 9. Maatalousyrittäjien kokema kohtuullinen työmäärä

Liitetaulukko 10. Maatalousyrittäjien kokema kohtuullinen työmäärä koulutustaustan mukaan

Kohtuullinen työmäärä koulutustaustan mukaan (N=129)						
	ei ammatillista koulutusta (n=8)	ammattikurssi, muu lyhyt koulutus (n=5)	ammattikoulu tai vastaava (n=45)	opistotaoinen ammattikoulutus (n=41)	ammattikorkeakoulututkinto (AMK) (n=12)	yliopistotutkinto (n=18)
h / pv keskimäärin	7,9	8,6	9,3	9,0	8,3	9,0
mediaani	8	8	10	9	8	8
moodi	8	8	10	10	8	8
minimi	6	8	6	6	6	6
maksimi	10	10	12	12	10	12
h / vko keskimäärin	47,0	51,6	52,7	52,2	47,6	52,2
mediaani	43,5	45	50	50	47,5	50
moodi	60	40	40	40	40	40
minimi	30	40	30	30	36	40
maksimi	64	70	100	80	60	80

Liitetaulukko 11. Maatalousyrittäjien kokema kohtuullinen työmäärä päätuotanto-suunnittain

Kohtuullinen työmäärä päätuotantos suunnan mukaan (N= 125)					
	Maidon- tuotanto (n= 37)	Naudanli- hantuotanto (n= 19)	Yhdistetty (maidon- ja naudanlihan- tuotanto) (n= 1)	Kasvinviljely (n= 56)	Muu (n= 12)
h / pv keskimäärin	9,1	9,3	6	8,9	7,9
mediaani	9	10	-	9	8
moodi	8	10	-	8	8
minimi	6	6	-	6	6
maksimi	12	12	-	12	9
h / vko keskimäärin	54,2	57,7	42	48,8	47,3
mediaani	53	56	-	50	49
moodi	40	40	-	40	40
minimi	35	40	-	30	30
maksimi	84	84	-	100	60

Liitetaulukko 12. Maatalousyrittäjien kokema kohtuullinen työmäärä sukupuolittain

Kohtuullinen työmäärä sukupuolen mukaan (N=122)		
	Naiset (n=39)	Miehet (n=83)
h / pv keskimäärin	8,7	9,0
mediaani	8	9
moodi	8	10
minimi	6	6
maksimi	12	12
h / vko keskimäärin	51	52
mediaani	45	50
moodi	40	50
minimi	35	30
maksimi	84	100