

MTT RAPORTTI 117

Työvoiman ja työmäärän hallinta maatalousyrittäjän jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaajina

2. korjattu painos

Jarkko Leppälä, Markku Lätti, Pia Smeds, Minna Väre (toim.)



**Työvoiman ja työmäärän
hallinta maatalousyrittäjän
jaksamisen ja hyvinvoinnin
turvaajina**

2. korjattu painos

Jarkko Leppälä, Markku Lätti, Pia Smeds, Minna Väre (toim.)

ISBN: 978-952-487-503-5

ISSN 1798-6419

URN: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-487-503-5>

<http://www.mtt.fi/mtraportti/pdf/mtraportti117.pdf>

Copyright: MTT

Kirjoittajat: Jarkko Leppälä, Markku Lätti, Pia Smeds, Minna Väre (toim.)

Julkaisija ja kustantaja: MTT Jokioinen

Julkaisuvuosi: 2013

Kannen kuva: Esa Melametsä/ MTT:n arkisto

Työvoiman ja työmäärän hallinta maatalousyrittäjän jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaajina

Leppälä, Jarkko¹, Lätti Markku², Smeds Pia³, Väre Minna¹ (toim.)

¹MTT Taloustutkimus, Latokartanonkaari 9, 00790 Helsinki, etunimi.sukunimi@mtt.fi

²TTS - Työtehoseura, Kiljavantie 6, 05201 Rajamäki, etunimi.sukunimi@tts.fi

³MTT Taloustutkimus, Korsholmanpuistikko 16, 65100 Vaasa, etunimi.sukunimi@mtt.fi

Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkasteltiin maaseudun rakennemuutoksen hallintaa maaseudun työvoiman, maatalousyrittäjien ja yhteiskunnan näkökulmasta. Tutkimusraportin toimenpidesuosituksilla pyritään tukemaan maatalousyrittäjien hyvinvointia ja jaksamista. Keskeisinä toimenpidesuosituksina esitetään 1) erilaisten maatalousyrittäjäprofiilien ja maaseutualueiden huomiointia maatalouden työvoima-asioita koskevissa politiikkatoimenpiteissä, 2) maatalousyrittäjien työntekijöiden rekrytoinnin kehittämistä ja tukemista, 3) työnantajina toimiville maatalousyrittäjille suunnatun työnjohdollisen koulutuksen lisäämistä, 4) työvoiman työhyvinvoinnin ja maatalousyrittäjien työturvallisuusjohtamisen kehittämistä sekä 5) ehdotuksia, jotka huomioisivat maatalousyrittäjien työvoima-asioihin vaikuttavat uudet tulevaisuuden haasteet kuten maaseudun palvelurakenteiden muutokset, maatalousyrittäjien arvostuksen ylläpitämisen ja yhteiskuntavastuullisten toimintatapojen kehittämisen haasteet.

Tutkimuksessa todettiin, että maatalousyrittäjien mielipiteet kohtuullisesta maatilatalouden työmäärästä olivat keskimäärin yhteneväiset terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmista annettujen työ-määräsuositusten kanssa. Omaa työpanosta pyrittiin aktiivisesti vähentämään eri keinoin, minkä koettiin edistäneen omaa työssä jaksamista sekä työterveyttä ja -turvallisuutta. Hieman yli puolet kirjanpitolilakyselyyn vastanneista maatalousyrittäjistä koki oman jaksamisensa parantuneen työntekijän palkkaamisen jälkeen.

Ulkopuolista palkattua työvoimaa oli useimmin suurissa maatalousyrityksissä. Puolet kyselytilojen palkatusta työvoimasta oli ulkomaista työvoimaa. Johtamisen apuvälineiden käyttö eriytyi tuotantosuunnan mukaan kotieläin- ja kasvutiloilla, ja erityisesti koneiden käyttöohjeiden hyödyntämistä perehdytyksessä pidettiin hyödyllisenä. Viranomaisohjeiden ja oppaiden käyttö työntekijän perehdytyksessä voisi olla yleisempää, jos niiden käytettävyyttä perehdytyksen apuvälineenä kehitettäisiin. Maatalousyrittäjien työntekijöiden turvallisuusjohtamisessa on kehittämistarpeita.

Tutkimuksessa havaittiin, että työnopastuksen suunnittelu on maatalousyrityksissä vähäistä. Niinpä opastus saattaa olla epäyhtenäistä ja jopa ristiriitaista, kun usea henkilö toimii opastajana. Työnopastus toteutuu tulosten mukaan parhaiten perustöissä koneiden ja eläinten kanssa sekä suojainten käytössä. Sen sijaan harvoin toistuvissa töissä tai tavanomaisesta poikkeavissa tilanteissa työnopastusta ei koeta yhtä tarpeelliseksi. Työnopastuksessa kommunikointi ja tiedon perillemenon varmistaminen ovat välttämättömiä yhteispelin sujumiseksi ja turvallisuuden takaamiseksi. Maatalousyrittäjien antamaa työnopastusta pitäisi pystyä tukemaan ja vahvistamaan. Työnopastuksen etukäteissuunnitteluun on tiloilla panostettava, ja siksi maatalousyrittäjille suunnattua ohjeistusta tilakohtaisen riskikartoituksen, työnopastuskäytänteiden ja -materiaalin tekemiseen sekä työntekijän osaamiskartoituksen toteuttamiseen tarvitaan. Yhtenä väylänä tässä on työnjohtokoulutuksen sisällyttäminen maatalousalan opetussuunnitelmiin, mikä kattaisi myös työntekijöiden perehdyttämisen ja työnopastuksen. Lisäksi nykyisille maatalousyrittäjille pitäisi pystyä levittämään tietoa työnjohto-osaamisesta kurssimuotoisesti. Yhtenä tämän tutkimuksen tuloksista maataloilta laadittiin ohjeistus työnopastuksen toteutukseen.

Kaiken kaikkiaan suomalaisissa maatalousyrityksissä käytetään erityyppisiä johtamismenetelmiä monipuolisesti eri tuotantoalojen tarpeisiin soveltaen. Maatalousyrityksissä havaittiin olevan kyvykkyyttä johtaa työntekijöitä hyvin ja oikeudenmukaisesti, mikä edistää työvoiman saatavuutta tulevaisuudessa. Mutta haasteita ja ongelmakohtia on. Suurin ongelma itsessään on maatalousyrittäjän työkuorman hallinta, tilan töiden organisointi ja vuorovaikutustekijät. Työnjohtomenetelmien tutkimus ja koulutus maatalouskontekstissa hyödyttäisi ja edistäisi työnjohtamista maatalousyrityksissä. Työnantajina toimivat maata-

lousyrittäjät eivät välttämättä ole kovin tietoisia eri johtamismenetelmien mahdollisuuksista. Maatalousyrittäjän johtamiseen vaikuttavat yrittäjän oma koulutustausta ja kokemukset.

Maatalousyrityksen työvoiman ja työmäärän hallinnalla arvioidaan olevan suuri vaikutus maatalousyrittäjän jaksamiseen ja hyvinvointiin työssään. Tilakoon kasvaminen, teknologinen kehitys, toimintojen ulkoistaminen ja maatalousyritysten muuttuminen entistä monipuolisemmiksi asettavat lisäksi uusia vaatimuksia työnjohdolle ja vuorovaikutustaidoille. Maatalousyrittäjien työjohtotaitoja, työn organisointiosaamista ja työmäärän hallintaa on kehitettävä, jota edellytykset työn sujumiseksi alan yrityksissä säilyvät.

Avainsanat:

Maatalous, maatalousyrittäjä, työvoima, työn johtaminen, työmäärän hallinta, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työvoimapolitiikka, maaseutu

Farm worker management and welfare at work in agriculture

Leppälä, Jarkko¹, Lätti Markku², Smeds Pia³, Väre Minna¹ (eds.)

¹MTT Economic Research, Latokartanonkaari 9, FI-00790 Helsinki, firstname.lastname@mtt.fi

²TTS – Work Efficiency Institute, Kiljavantie 6, FI-05201 Rajamäki, firstname.lastname@mtt.fi

³MTT Economic Research, Korsholmanpuistikko 16, FI-65100 Vaasa, firstname.lastname@mtt.fi

Abstract

The aim of our research was to explore how to manage structural changes on the countryside from the aspect of labour, farm entrepreneurs and society. In this research report, we have gathered recommended measurements that support the health and wellbeing of farm entrepreneurs. Central recommendations are 1) to take into account different farm entrepreneur profiles as well as countryside properties when deciding on political measurements, 2) to support farm entrepreneurs in recruiting farm workers, 3) to increase farm entrepreneurs training on leadership, 4) to develop the wellbeing of farm workers and farm health and safety management, and 5) recommendations that take into account future challenges of countryside entrepreneurship.

In general, research showed that farm entrepreneurs' opinion of a sufficient work load coincided with national recommendations. Entrepreneurs strived actively to reduce their work load, and felt that their health and wellbeing as well as work safety had increased. Half of the respondents felt that their wellbeing got better after employing a farm worker.

Extern labour was mostly found on large farm enterprises. Half of the labour force on the survey farms was of foreign origin. The use official recommendations and guidelines in the orientation of new workers would be more frequently used, if these guidelines were to be developed. There is a need for developing health and safety material as well as leadership in the area.

Research showed that planning of worker orientation in farm enterprises was quite low and might therefore be insufficient. Orientation is best accomplished in basic work tasks with machinery, animals and in use of protective gear. Orientation is less frequent in more seldom recurring tasks and unusual situations. Communication and a common language are vital for orientation and its succeeding. There should be more effort put on planning, risk management, and health and safety material as well as training. Training in this area should be offered in education and for in service farm entrepreneurs. One of the results of this research was to collect guidelines for orientation.

Finnish farm enterprises use different leadership strategies. They were found to be able to lead their employees well and fairly, but there were also challenges and problems. The greatest problem is the management of the farm entrepreneurs own work load. Research and training on leadership in this area would support farm enterprises, as farm entrepreneurs leadership skills are mainly based on personal experiences and educational background.

The management of labour and work load can be seen to have a great impact on the farm entrepreneur's health and wellbeing. Larger farms, technological development, extern activities and the farms becoming more multifunctional increases the demands on leadership and interaction skills. Leadership skills of farm entrepreneurs, work organizing, and work load management needs to be developed are prerequisites for a smooth work atmosphere on farm enterprises.

Keywords:

Agriculture, farm entrepreneur, worker management, welfare, rural labour policy

Maatilojen koon kasvaessa ja yrittämisen monimuotoistuksessa maatilayrittäjä ei voi tehdä kaikkia töitä yksin. Rekrytointitarve kasvaa koko ajan ja palkatun työvoiman tekemä osuus maatalouden työstä kasvaa. Suomalaisilla maa- ja puutarhatiloilla työskentelevistä henkilöistä jo noin 10 % on ulkomaalaisia. Työvoiman saanti alalla on vaikeutunut ja mahdollisesti vaikeutuu tulevaisuudessa entisestään. Maatalousyritysten laajentumisen ja yritystoiminnan volyymin kasvattamisen kannalta pullonkaulaksi voikin tulevaisuudessa osoittautua töiden johtaminen sekä yrittäjän työmäärän ja työvoiman hallinta. Etenkin tekniikan kehitys on tuonut mukanaan aivan uusia tarpeita työvoiman opastukselle ja tilan johtamiselle yleensä.

Pula osaavista työntekijöistä maaseudulla on johtanut siihen, että työvoimaa halutaan palkata myös ulkomailta. Siihen liittyvä hallinto ja uuden työntekijän työnohjaus voi olla vaativaa. Jaksava, osaava ja työkykyinen työvoima on kuitenkin keskeinen tuottavuuden kasvun lähde. Myös maa- ja elintarviketalouden kilpailukykyyn ja lisäarvoa tuottavan liiketoiminnan perusta on yhä enemmän aineettomien investointien ja aineettoman pääoman kehittämisen varassa.

Yrittäjä- ja muun työvoiman hyvinvointi ja laajemmin tuotannon sosiaalinen kestävyys ovat elintarvikeketjun vastuullisuuden kehittämisessä olennaisia mutta suhteellisen vähäiselle huomiolle jääneitä tekijöitä. Maaseudun yrittäjäyys, työvoima ja sen osaaminen on nostettava maaseudun ja sen yritystoiminnan kehittämisen keskiöön. Suurin haaste on maatalousyrittäjän työkuorman hallinta ja siihen liittyvät tilan toiminnan organisointi ja vuorovaikutustekijät.

Nämä haasteet olivat lähtökohtina myös Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskuksen (MTT) ja Työtehoseuran (TTS) yhteistyönä toteuttamalle tutkimushankkeelle: ”Työvoiman ja työmäärän hallinta jaksamisen ja hyvinvoinnin turvaajina (Maavoima)”. Tämän hankkeen tavoitteena on ollut erityisesti saada aikaan muutos tuottamalla interventioehdotuksia, joiden toteuttamisella tuetaan perustuotantoa tai monialaista tuotantoa harjoittavien maatalousyrittäjien sekä maatalousyrityksiin palkatun työvoiman hyvinvointia ja jaksamista. MTT:n koordinoima hanke on osaltaan pyrkinyt vastaamaan Maa- ja metsätalousministeriön (MMM) maatilatalouden kehittämisrahaston vuonna 2009 myöntämän tutkimusrahoituksen painoalalle ”Maatalousyrittäjien hyvinvointi ja jaksaminen” asetettuihin tavoitteisiin.

Tässä raportissa esitellään kootusti hankkeen keskeisimpiä tuloksia. Raportti on laadittu tutkimusryhmän yhteistyönä. Tutkimusryhmään ovat kuuluneet: Jarkko Leppälä, Tiina Mattila, Ulla Ovaska, Pia Smeds, Juha Suutarinen ja Minna Väre Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskuksesta, Eerikki Kaila, Janne Karttunen, Markku Lähti ja Veli-Matti Tuure Työtehoseurasta sekä Kari Mikko Vesala Helsingin yliopistosta (HY). Raportin ovat toimittaneet Jarkko Leppälä (MTT), Markku Lähti (TTS), Pia Smeds (MTT), Minna Väre (MTT) ja sen viimeistelystä on vastannut Krista Kettunen (MTT).

Tutkimusryhmä haluaa kiittää Maa- ja metsätalousministeriötä sekä Maatilatalouden kehittämisrahastoa (Makera) hankkeen rahoituksesta, sekä hankkeen ohjausryhmää, joka puheenjohtaja Markus Pyykkösen (STM) johdolla tuki tiedoillaan ja näkemyksellään hankkeen toteutusta. Ohjausryhmän jäseninä toimivat Erkki Eskola (Mela), Laura Hänninen (HY), Maire Lumiaho (MTK), Esa Manninen (MTT), Pentti Meriläinen (ProAgria), Matti Pastell (HY), Pertti Rannikko (Itä-Suomen yliopisto), Jarmo Salonen (MMM), Timo Sipiläinen (HY), Kirsti Taattola (TTL) ja hänen seuraajansa Jukka Mäittäälä (TTL) sekä Hilikka Viuhinen (MTT).

Lisäksi esitämme erityiskiitokset kaikille hankkeen eri vaiheisiin osallistuneille asiantuntijoille sekä kyselyyn vastanneille yrittäjille ja organisaatioille sekä järjestettyyn työpajaan osallistuneille sidosryhmien edustajille hyvästä yhteistyöstä.

Toivomme, että maaseutuammattien ja -yrittämisen vetovoima kasvaa myös tämän työn tulosten avulla. Jos luonnonvara-alalle ei saada riittävästi nuoria yrittäjiä, voidaan sanoa, että merkittävä kansallinen resurssi ei tule optimaalisesti ja kestävästi hyödynnettyä. Tutkimusryhmä toivoo, että tässä raportissa esitetyt toimenpiteet otetaan laajasti käyttöön eri politiikkasektoreilla ja viranomaistoiminnassa niin että maaseudun elinvoima sekä elintarvikesektorin kilpailukyky ja ruokaturva olisivat varmistettuja Suomessa myös tulevaisuudessa.

Helsingissä 25.10.2013

Tutkimusryhmän puolesta,

Juha Suutarinen

Hankkeen vastuullinen johtaja

MTT Taloustutkimus

Sisällysluettelo

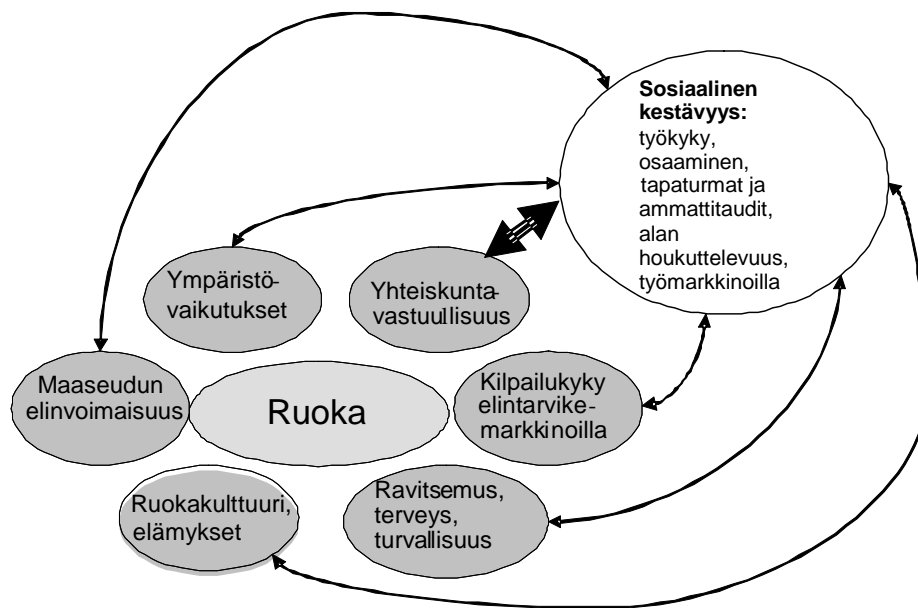
1 Johdanto.....	9
2 Hankkeen tavoitteet ja menetelmät.....	12
2.1 Viljelijäperheen työvoiman käytön selvittäminen.....	12
2.2 Maatalousyrityksen työnjohdon tehtävien ja välineiden selvittäminen.....	12
2.3 Poliittika- ja toimenpidesuosituksen muodostaminen.....	14
3 Työvoiman käyttö perheviljelmillä.....	16
3.1 Maatalouden työvoimatilanne Suomessa.....	16
3.2 MTT:n kirjanpitolakyselyn aineistoa koskevat tulokset.....	18
3.3 Työvoimaan käyttöön liittyvät päätökset ja tekijät.....	20
4 Maatalousyrityksen työnjohtamisen haasteet, hyvät käytännöt ja osaamistarpeet.....	22
4.1 Maatalousyrityksen työnjohdon nykytila ja toimintatavat.....	22
4.1.1 Maatalousyrityksen työnjohtamisessa käytettävän vuorovaikutuksen ja toimintamallien jäsentäminen.....	22
4.1.2 Selvitys maataloustyönantajien hyvistä käytännöistä, tietotarpeista ja haasteista.....	25
4.1.3 Yhteiskunnallisiin, kulttuurillisiin ja perinnetekijöihin liittyviä haasteita tilan johtamisessa.....	28
4.2 Työnopastus maataloudessa.....	30
5 Maatalousyrittäjän työn ja työvoiman hallinnan politiikkatoimenpiteet – mahdollisuudet ja haasteet maaseudulla.....	35
5.1 Maatalousyrittäjän profiilit ja maaseutualueet.....	35
5.2 Maatalousyrityksen työt ja työvoima.....	38
5.2.1 Maatalousyrittäjien verkostot.....	38
5.2.2 Rekrytointi.....	39
5.3 Koulutus.....	42
5.3.1 Tutkinnot ja aikuiskoulutus.....	42
5.3.2 Aikuiskoulutus.....	44
5.3.3 Oppisopimuskoulutus.....	45
5.3.4 Työvalmennus ja työpajat.....	46
5.4 Maatalousyrittäjien terveys, työturvallisuus ja työssä jaksaminen.....	46
5.4.1 Työterveydenhuolto.....	46
5.4.2 Yrittäjälomittajat.....	47
5.4.3 Varhaisen välittämisen malli.....	48
5.4.4 Työturvallisuuden kehittäminen.....	48
5.4.5 Turvallisuustutkimus.....	49
5.5 Maatalousyritysten uudet tuulet.....	49
5.5.1 Yksi luokku.....	49
5.5.2 Maatalousyritykset oman imagon nostajina.....	50
5.5.3 Yhteiskuntavastuullisuus vahvuutena.....	51
5.6 Yhteenveto maatalousyritysten työn ja työvoiman hallinnasta sekä niihin liittyvistä politiikkatoimenpiteistä.....	51
6 Johtopäätökset.....	55
7 Lähteet.....	57
Liitteet.....	64

1 Johdanto

Tutkimusraportissa esitetään toimenpidesuosituksia perustuotantoa tai monialaista tuotantoa harjoittavien maatalousyrittäjien hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseksi. Hankkeessa tarkasteltiin maaseudun rakennemuutoksen hallintaa maaseudun työvoiman, maatalousyrittäjän ja yhteiskunnan näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin maatalousyrittäjien työvoiman käyttöön liittyviä päätöksiä, esteitä työvoiman rekrytoinnille sekä työnohjauksessa tarvittavia taitoja osana työajan hallintaa, johtamista ja turvallisuusriskien hallintaa.

Maa- ja elintarviketalouden kilpailukyvyn ja lisäarvoa tuottavan liiketoiminnan perusta on yhä enemmän aineettomien investointien ja aineettoman pääoman kehittämisen varassa. Tekniikan kehittymisen luomia mahdollisuuksia ei voida hyödyntää täysimääräisesti ilman investointeja työvoimaan ja sen laadukkaaseen osaamiseen. Osaava työvoima on tutkimus- ja kehittämistoiminnan, ohjelmistojen, organisaation rakenteen ja tavaramerkkien ohella keskeinen tuottavuuden kasvun lähde (Huovari 2008). Osaaminen ja työvoima ovat nostettava maaseudun kehittämisen keskiöön.

Työvoiman hyvinvointi ja laajemmin tuotannon sosiaalinen kestävyys ovat elintarvikeketjun vastuullisuuden kehittämisessä olennaisia mutta suhteellisen vähäiselle huomiolle jääneitä tekijöitä. Sosiaalisen kestävyuden kehittäminen on alan kilpailukyvyn kannalta tärkeää, ja työsuojelutyö olisi liitettävä entistä paremmin osaksi elintarvikeketjun vastuullisuuden ja kestävyuden kehittämistä (Kuva 1). Yritysten yhteiskuntavastuullisuuden ja työhyvinvoinnin tason ratkaisee pitkälti yritysjohtamisen laatu ja taso.



Kuva 1. Ruuantuotantoon liittyvät tavoitteet ja työsuojeluinterventiot (Suutarinen ym. 2008).

Maatalousyritysten työnjohdon ja työntekijöiden perehdyttämisen ja työnopastuksen laatuun ja osaamiseen on kiinnitettävä huomiota, jotta toiminnan hyvä taso säilyy kaikissa tilanteissa (Kinnunen ym. 2010). Asiaan on suhtauduttava vakavasti myös työturvallisuusriskien näkökulmasta, sillä maatalous on edelleen toiseksi suurin tapaturmia ja ammattitauteja aiheuttava tuotannon ala (Työ ja terveys Suomessa 2006; Mela 2008). Maatiloilla työskentelevän työvoiman perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeä osa tilan suunnitelmallista toimintaa. Ne voidaan nähdä investointina, jolla lisätään työntekijöiden osaamista, parannetaan tehokkuutta ja laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään tapaturmia ja poissaoloja. Vas-

tuu työntekijöiden perehdyttämisestä ja työnopastuksesta on aina työnantajalla. Työsuojelulainsäädännössä on useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. (Mattila ym. 2010; Työturvallisuuslaki 738/2002).

Viljelijöiden mielestä terveyden, turvallisuuden, työkyvyn sekä -motivaation ylläpito kuuluvat tärkeimpiin ja haastavimpiin maatilalan johtamistehtäviin (Mattila ym. 2007). Riskienhallinnan kannalta kysymyksessä onkin keskeinen asia maatilalla: kiire, väsymys, stressi ja masennusoireet on liitetty kasvaneeseen tapaturmamäärään maatilalla (Taattola ym. 2012; Rautiainen ym. 2009, Suutarinen 2003, Park ym. 2001). Suuren tilakoon ja yksintyöskentelyn on todettu myös aiheuttavan jossain määrin ongelmia toiminnan organisointiin ja lisäävän tapaturmariskiä (Leppälä ym. 2013). Suuri työmäärä lisää altistumista vaaroille ja siten tapaturmien määrää (Karttunen ym. 2006, McCurdy ym. 2004). Liian suuren työmäärän ja säästä riippuvaisten sesonkitöiden aiheuttama kiire johtaa helposti riskinottoon, joka lisää tapaturmien ja myös ammattitautien määrää. Riskinoton tärkeimmät motiivit ovat työn helpottuminen ja nopeutuminen. (Salminen 1997).

Samaan aikaan kun maamme maatalousyriyten lukumäärä on vähentynyt ja tilakoko kasvanut, jatkavilla maatiloilla yrittäjien osa-aikaisuus on lisääntynyt, kun maatalouden ulkopuolelta hankittujen tulojen osuus viljelijäperheiden kokonaistuloista on kasvanut. Monialainen maaseutuyrittäjyys viljelyn rinnalla on lisääntynyt. Vuonna 2000 monialaisia tiloja oli noin 21 800 ja vuonna 2005 jo noin 24 300. (Niemi ja Ahlstedt (toim.) 2012). Maatilat ovatkin sekä työvoiman tarjoajia että kysyjä maaseudulla. Tilojen lisääntyvässä monitoimisuudessa voidaankin nähdä niin viljelijäperheen kuin yhteiskunnan kannalta monia haasteita (Peltola, 2000). Tapa, jolla työtä tehdään maataloudessa ja maaseudulla, on ratkaisevasti muuttumassa teknologian kehityksen ja työvoiman liikkuvuuden lisääntymisen vuoksi. Maatalouden työvoimatekijöiden muutoksesta tiedetään liian vähän, jotta ilmiötä pystyttäisiin hallitsemaan yhteiskunnallisesti, kulttuurisesti ja taloudellisesti kestäväällä tavalla.

Maatalousyriyten kasvaessa ja monimuotoistuessa maatalousyrittäjä ei voi tehdä kaikkia töitä yksin. Perus-tuotantotiloista vain noin 10 % tekee kaiken työn itse, monialaisista tiloista noin 5 % (Karttunen ja Tuure 2008). Vaikka maatalousyrittäjä olisi yksin pääasiallisessa vastuussa tilastaan, tilan töihin osallistuu usein työntekijöitä omasta perheestä, palkattuja työntekijöitä tai lomittajia sekä urakoitsijoita. Vaikka maatalousyriyten määrä on jatkuvasti vähentynyt, tiloilla työtä tekevien määrä ei ole laskenut samassa suhteessa. Tuottavuuden kasvu ja koneellistaminenkin huomioon ottaen palkatun työvoiman tekemä osuus maatalouden työstä on siis kasvanut. Vuonna 2010 suomalaisilla maa- ja puutarhatiloilla vakituisesti palkatut työntekijät ja sesonkityövoima tekivät noin 12 % tilojen töistä. Sekä vakituisesti palkatun että sesonkityövoiman merkitys on selvästi suurin puutarhatalouteen erikoistuneilla tiloilla, joissa esimerkiksi lyhytaikaisen työvoiman työpanos oli yli neljänneksen koko työpanoksesta (Tike 2011). Erittäin suurilla puutarhatiloilla palkatun työvoiman työmäärä on jopa lähes 16 000 h/v ja lypsykarjatiloillakin yli 3 500 h/v (MTT 2008). Palkatun työvoiman käytön koko ajan lisääntyessä on tärkeää kiinnittää maatiloilla huomiota työnjohdollisten taitojen kehittämiseen ja johtamistoiminnan laatuun. Näin varmistetaan työntekijöiden työsuorituksen hyvä laatu ja työturvallisuus.

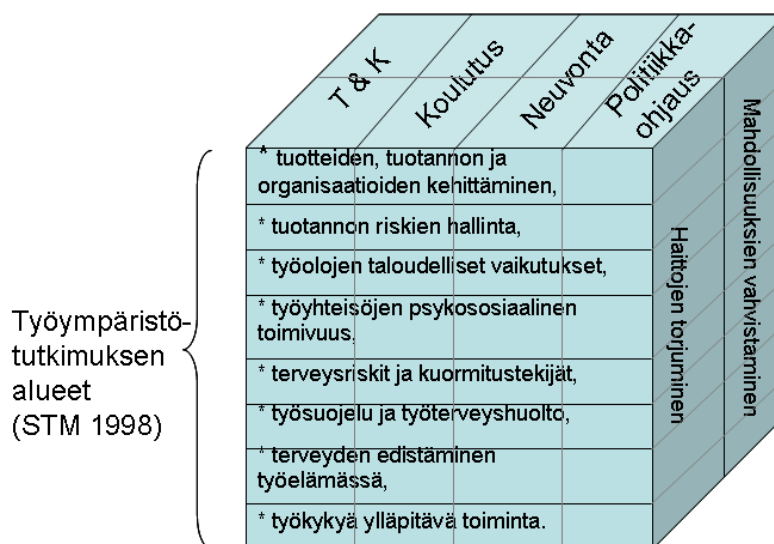
Oma työvoima riittää tulevaisuudessa harvalla kotieläintilalla. Ongelmaa on pyritty ratkaisemaan esimerkiksi lisäämällä urakoitsijoiden käyttöä (Aaltonen ym. 2011; Suutarinen ym. 2008). Tilapäisen työvoiman suurin lisäystarve on peltotöihin. Yli kolmannes kotieläintiloista tarvitsee sesonkikausille lisätyövoimaa (Suomen Gallup Elintarviketieto 2005). Suomalaisilla maa- ja puutarhatiloilla työskentelevistä henkilöistä noin 10 % on ulkomaalaisia. Tämä määrä on pysynyt viime vuosina suunnilleen samana. Ulkomaalaisia työntekijöitä työskenteli vuonna 2007 yli 2 000 maatilalla ja puutarhayrityksessä (Tike 2008). Eriyisen suuri ulkomaisen työvoiman merkitys on puutarhatuotantoon erikoistuneilla tiloilla. Maaseudun vierastyövoima asettaa omat haasteensa paitsi työvoimaa palkkaaville maaseutuyrittäjille myös alueen työvoima- ja elinkeinopolitiikalle sekä maatalous-, maaseutu- ja aluepolitiikalle (Ovaska ym. 2011). Maataloudessa ja maaseudulla työskentelevien ulkomaalaisten määrä ja sen myötä aiheesta tehdyn kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen tarve on kuitenkin kasvanut EU-maissa. (Doelvik ja Eldring 2008; European Commission 2007).

Maatilatalouden kanssa työvoimasta kilpailevien toimialojen palkkaus ja työolot kehittyvät myönteisesti: raskaat ja vaaralliset tehtävät vähenevät. Maatilatalouden ja muidenkin maaseudun ja luonnonvara-alan ammattien suhteellinen kilpailukyky saattaa jäädä houkuttelevuudessaan jälkeen, ellei alan työoloja kehitetä ja työhyvinvoinnista huolehdita vähintään muita aloja vastaavasti. Alan osin ikääntyvän työvoiman työhyvinvoinnista huolehtiminen edellyttää hyviä esimies- ja turvallisuusjohtamistaitoja ja -tietoja. (Suutarinen ym. 2008)

Edelleen kiristynyt taloudellinen kilpailu on uhka viljelijöiden henkiselle hyvinvoinnille (Suutarinen ym. 2008). Maidontuotannon tulevaisuuden vaihtoehdot -työryhmä toteaa loppuraportissaan: "Viljelijöiden työssä jaksaminen on keskeinen tuotannon laajuuteen vaikuttava tekijä. Yksiköiden kasvaessa ammattitaitoisen ulkopuolisen työvoiman tarve kasvaa ja tähän tarvitaan koulutusta." (Maitomaa Suomi 2008.) Voidaan todeta, että viljelijöiden hallinnan tunne tilan asioiden hoitamisessa on tutkimusten mukaan merkittävä tekijä maatilan johtamisessa (Mattila ym. 2007; Vesala ja Peura 2003; Vesala 1992), Johtamisen ja johtamistaitojen kehittyminen tuovat elämään ja yritystoimintaan paremman hallinnan tunteen (Mattila ym. 2007). Koska juuri hallinnan puutteen kokemus on merkittävä huolenaihe viljelijöille, johtamista kehittämällä voidaan parantaa sekä yrittäjien että muun työvoiman jaksamista ja hyvinvointia ja lisäksi sekä suoraan että välillisesti maatalouden kilpailukykyä ja kannattavuutta.

Johtamisen laadun kehittämiseen tähtävien mm. koulutuksen ja politiikkakeinojen toimenpidesuosittelun laatimiseksi tarvitaan kuitenkin soveltavaa tutkimusta, jotta vain parhaiten vaikuttavat keinot tulisivat valituiksi. Kuvassa 2 on esitetty työympäristötutkimuksen vaikutuskeinot, joita voidaan soveltaa toimenpidesuosituksia laadittaessa.

Tässä hankkeessa tuotettiin taustaselvitykset maatalouden työvoimatilanteen ongelmakohtiin Suomessa ja tehdään toimenpide-ehdotuksia, joiden tavoitteena on tukea työvoiman hyvinvointia ja jaksamista maaseudulla.



Kuva 2. Interventiot (vaikutuskeinot) voidaan ryhmitellä tutkimus- ja kehittämistoimintaan, koulutukseen, neuvontaan ja poliittiseen ohjaukseen (viranomaistoiminta) (Suutarinen ym. 2008).

2 Hankkeen tavoitteet ja menetelmät

Tämän hankkeen tavoitteena oli tuottaa toimenpide-ehtotuksia, joilla tuetaan perustuotantoa tai monialaista tuotantoa harjoittavien maatalousyrittäjien sekä maatalousyrittäisiin palkatun työvoiman hyvinvointia ja jaksamista. Tutkimus keskittyi maaseudun työvoimakysymyksen analysoimiseen ja siihen liittyvien haasteiden ennakoimiseen sekä tarvittavien toimintamallien ja -tapojen kehittämiseen. Hanke koostui kolmesta hankeosioista.

Viljelijäperheen työvoiman käyttö -hankeosiossa tarkasteltiin maatalouden työvoimatilannetta ja analysoitiin työvoiman käyttöön liittyvää päätöksentekoa. Maatilan työnjohto -hankeosiossa käsiteltiin maatilan työnjohdon haasteita, työvoiman organisointia ja työn opastusta. Edellä mainituissa hankeosioissa oli tarkoitus tunnistaa maatalousyrittäjien työvoiman käyttöön ja työmäärän hallintaan liittyviä ongelmakohtia. Poliitiikka- ja toimenpidesuosituksien -hankeosiossa analysoitiin edellisissä hankeosioissa löytyneiden ongelmakohtien taustoja sekä ongelmien ratkaisuja. Hankkeessa järjestetyssä sidosryhmätyöpajassa dokumentoitiin ja arvioitiin työpajaa varten jäsenneiltyjä toimenpiteitä. Työryhmä analysoi työpajan ja hankkeen muiden osioiden tulosten perusteella toimenpiteiden vahvuuksia ja heikkouksia.

2.1 Viljelijäperheen työvoiman käytön selvittäminen

Tutkimuksen ensimmäisen osion tavoitteena oli tuottaa tietoa maatalousyrittäjien päätöksenteosta, kehittämisedellytyksistä sekä toimintamalleista yritystasolla. Tutkimuksessa selvitettiin maatalousyrittäjien oman ja ulkopuolisen työvoiman käytön tunnuslukuja sekä viljelijäperheen jäsenten työssäkäyntiä tilan ulkopuolella. Tämän avulla analysoitiin viljelijäperheen työvoiman käyttöön liittyviä päätöksiä sekä näihin päätöksiin vaikuttavia tekijöitä.

Viljelijäperheen oman ja vieraan työvoiman käytön tutkimisessa hyödynnettiin maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskuksen (Tike) rakennetutkimusaineistoon perustuvaa tilastoaineistoa, joka sisältää noin 40 prosenttia maamme kaikista tiloista. Lisäksi hyödynnettiin vuonna 2010 tehdyn maatalouslaskennan tietoja ja MTT taloustutkimuksen kannattavuuskirjanpitoiltoilta vuonna 2010 kerättyä kyselyaineistoa. TTS - Työtehoseuran tämän hankeosion tulokset on raportoitu aikaisemmin TTS:n maataloustiedotteessa (Karttunen ja Kaila 2012). Käsillä olevassa julkaisussa esitetään keskeisimmät tulokset ja johtopäätökset, jotka vaikuttavat maatalousyrittäjien päätöksentekoon ja hankkeessa muodostettuihin toimenpide-ehtotuksiin.

2.2 Maatalousyrittäjien työnjohdon tehtävien ja välineiden selvittäminen

Tutkimuksen toisen osion tavoitteena oli kehittää maatalousyrittäjien johtamistoimea ja työnjohdon välineitä. Johtamistaitojen kehittämistä tarvitaan erityisesti yrittäjän työnjohdon, tilan työvoiman ohjauksen, yrittäjäperheen ja muiden tilalla toimivien henkilöiden välisen vuorovaikutuksen edistämiseksi ja yhteistoiminnan sujuvuuden parantamiseksi. Tutkimuksessa arvioitiin maatalousyrittäjien työnjohtamisen nykytilaa, hyviä toimintatapoja maatilan työnjohtamisessa sekä työkuultuurin vaikutusta maatalousyrittäjien nykyjohtamiseen. Lisäksi tutkittiin työvoiman rekrytoinnin, perehdyttämisen ja osaamisen mittareita osana tilan omavalvontaa ja riskienhallintaa. Näihin liittyvät tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

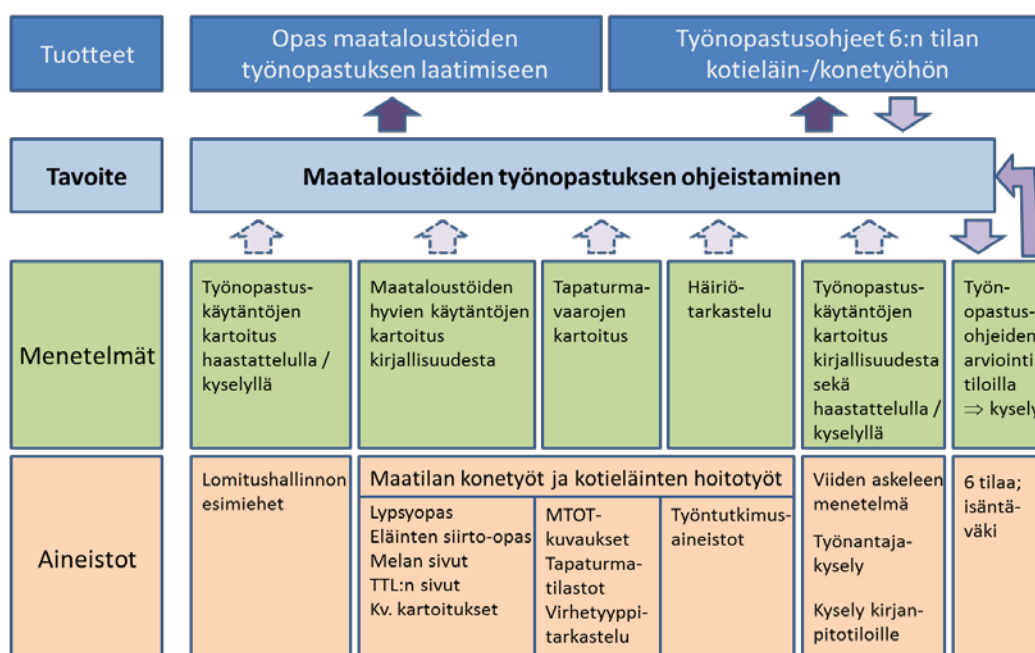
1. Miten työnantajan ja työntekijöiden välillä olevaa vuorovaikutusta ja toimintamalleja voi jäsentää ja luonnehtia?
2. Mitä asioita ja tietotarpeita liittyy maatilan työntekijöiden perehdyttämiseen ja ohjaukseen?
3. Minkälaisia toimintamenetelmiä käytetään maatalousyrittäjien työnjohtamisessa nykyisin?
4. Minkälaisia taitoja ja osaamistarpeita maataloustiloilla on työnjohtamiseen liittyen?

Hankeosiossa tuotettiin maataloille ohjeistus dokumentoidun työnopastuksen laatimiseksi maatalouden erityispiirteet huomioon ottaen. Ohjeistuksen laadinnassa keskityttiin kotieläin- ja konetöihin, jotka ovat maatalousyritysten vaarallisimpia ja lopputuotteiden laatuun eniten vaikuttavia töitä. Ohjeistus laadittiin työturvallisuuden, oikeiden työtapojen ja parhaiden käytäntöjen näkökulmista. Ohjeistuksessa tuotiin esille vuorovaikutus, sosiaaliset suhteet, työn ergonomia, turvallisuus, hygienia, ajankäytön suunnittelu sekä taloudellisuuden, tehokkuuden ja sosiaalisten suhteiden yhteensovittaminen.

Tutkimusmenetelmät perustuivat kirjallisuustutkimukseen, kyselytutkimuksiin, maatalousyrittäjien- ja maatalouden sidosryhmähaastatteluihin, tapaturmien tutkintaraportteihin sekä maatalon toimintojen kuvauksiin ja havainnointiin. Maatalousyritysten työnjohtamisesta ja vuorovaikutuksen kehittämistarpeista tehtiin laaja maatalousyrittäjien työnantajakysely. Tilan johtamistapakulttuurista kysyttiin maatilatyönantajilta, kuinka merkittäviä tekijöitä tietyt työnantajatehtävät maataloilla ovat, sekä tehtiin kirjallisuustutkimusta. Maaseudun työnantajaliitto tarjosi yhteistyötä kyselyn suorittamisessa liiton maatalo-asiakkaille. Tuloksia ja ongelmakohtia tarkasteltiin suhteessa johtamistoimen teorioihin ja ensimmäisen hankeosion tilastotutkimukseen ja kirjanpito-tila-aineistoihin. Tarkastelun pohjalta tuotettiin malleja maatalousyritysten työnjohtamisen toimintatavoista. Niiden avulla voidaan asettaa perusteltuja kysymyksiä laajempiin kyselytöksiin. Työn säätelymallia käytettiin viitekehystenä kyselyssä ja työopastusohjeistuksen laadinnassa. (Vartiainen ym. 1989).

Työnopastuksen ohjeistuksen laadinnassa hyödynnettiin edellä mainittujen kyselyiden ja haastatteluiden lisäksi työnopastuskäytäntöjen kartoitusta kirjallisuudesta ja maatalouslomittajien työnopastuksen osalta lomitushallinnolle tehtyä kyselyä sekä maataloustyön hyvien käytäntöjen kartoitusta kirjallisuudesta (Kuva 3). Lomittajien työnopastuskäytäntöjä koskeva kysely lomitushallinnolle lähetettiin kaikkiin vuonna 2010 toimineisiin lomituspalveluyksiköihin (n=69), joista 40 vastasi kyselyyn (vastausprosentti 58 %). Kyselyssä kysyttiin muun muassa tilanteita ja töitä, joissa työnopastusta annetaan lomittajille, opastusmenetelmiä ja näiden tärkeyttä sekä haastavuutta. Kyselyssä kysyttiin myös opastuksen tekijää, opastukseen käytettävää aikaa, dokumentointia ja miten varmistetaan että opastus on suoritettu. Lisäksi kerättiin hyviä käytäntöjä.

Työnopastusohjeistuksen perusteella laadittiin tilakohtaiset työnopastusohjeet kuudelle tilalle, jokaiselle yhteen tilalla tehtävään keskeiseen työhön. Räätelöidyt ohjeet annettiin ko. maatalousyritysten yrittäjien käyttöön ja kommentoitaviksi. Palautteiden perusteella viimeisteltiin maatalousyritysten työnopastuksen ohjeistus.



Kuva 3. Maatalouden konetöiden ja kotieläinten hoitotöiden työnopastuksen ohjeistuksen rakentaminen.

2.3 Poliittika- ja toimenpidesuosituksen muodostaminen

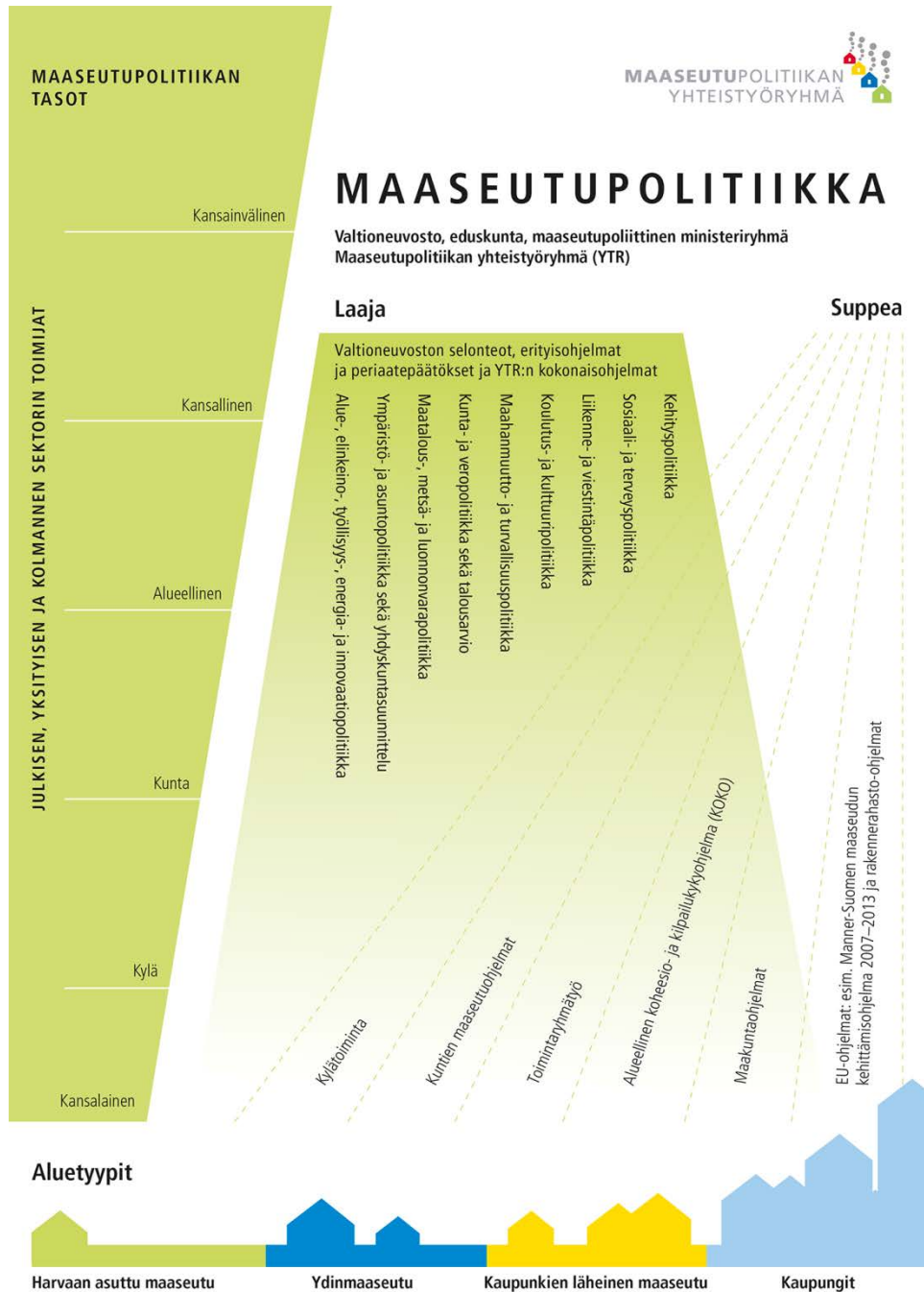
Tutkimuksen kolmannessa osiossa kartoitettiin käytettävissä olevat kansalliset poliittikkatoimet, joilla voidaan tukea maatalousyrittäjien hyvinvointia ja jaksamista sekä riskienhallintaa. Ensimmäisen ja toisen hankeosion tulokset yhdistettiin ja analysoitiin yhdessä käytettävissä olevien poliittikkakeinojen kanssa.

Synteisin tuloksena luotiin toimenpidesuositukset. Toimenpidesuosituksia tehtiin sekä maatalous - että aluehallinnon tasoille. Toimenpiteiden arvioinnissa olennaisia tekijöitä olivat tutkimuksessa löydetty maatalouden työvoiman käytön ongelmakohdat. Ongelmakohdista analysoitiin olemassa olevat poliittikat ja toimenpiteet ja niihin mahdollisesti liittyvät muutokset, aiheuttajat, taloudelliset ja toiminnalliset tekijät sekä vaikuttavuus. Lisäksi otettiin huomioon työkyvyn ylläpitoon ja terveyden edistämiseen liittyvät kehityslinjat, joiden avulla voidaan kehittää maatalousyrittäjien työurien kestävyttä. Näistä tekijöistä luotiin synteesi, jonka avulla tuotettiin poliittika- ja toimenpidesuosituksia sekä maataloukselle että hallinnon käyttöön.

Tutkimusote poliittika- ja toimenpidesuosituksen muodostamisiosiossa oli laadullinen ja hermeneuttinen fenomenografia. Fenomenografia tarkastelee ihmisten käsityksiä tietystä asiasta sekä miten he kokevat tämän eri tavalla. Fenomenografisille analyysille halutaan tuoda esille tutkittavan aiheeseen liittyvät eri käsitykset ja kokemukset. Hermeneuttisessa tutkimuksessa on keskeistä tulkintojen tekeminen ja aiheen seikkaperäinen ymmärrys. Hermeneutiikan subjektiivisen tulkinnan sijaan tässä raportissa painotetaan fenomenografista näkemystä kokemuksen ja käsityksen objektiivisesta ymmärryksestä ja tämän tulkinna. Fenomenografia on täten ohjaava tutkimusstrategia. (Jyväskylän yliopisto 2012).

Poliittikkatoimien tarkastelu rajattiin maaseutuyhteisöjen poliittikkaa sekä tuki- ja koulutuspoliittikkaa koskeviin toimenpiteisiin. Hankkeen tavoitteet huomioiden tuli keskittyä toimenpiteisiin, jotka vaikuttavat maatalousyrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen ulkopuolisen työvoiman rekrytoinnin ja hyödyntämisen näkökulmasta. Aineiston hankinnassa menetelminä on käytetty yrittäjä- ja sidosryhmähaastatteluja, kirjallisuustutkimusta ja mediakeskustelun sisällön arviointia. Osiossa osallistuttiin kansainväliseen konferenssiin, jossa käsiteltiin hankkeessa esillä olleita aiheita (Smeds ym. 2012). Analyysi on perustunut aineiston induktiiviseen sisällön analysointiin.

Lähestymistapana käytettiin maaseutupoliittikan laajaa ja suppeaa määritelmää, joista ensin mainittu antaa kehityksen maaseutuyhteisöjen poliittikoille ja jälkimmäinen kattaa kohdistetummin maaseutupoliittikan toimenpiteitä (Kuva 4). Muodostetut toimenpidesuositukset testattiin ja arvioitiin hankkeen sidosryhmätyöpajassa sekä tämän jälkeen sähköisen kommenttikierroksen pohjalta (lähetettiin kommentoitaviksi seuraaville tahoille: MTT, TTS, TTL, Puu- ja erityisalujen liitto, Savonia AMK, HY, Mela, MTK, MMM, TEM, Maaseudun Työnantajaliitto sekä maatalousyrittäjät) niiden vahvuuksien ja heikkouksien perusteella (Liite 3).



Kuva 4. Laajan ja suppean maaseutupolitiikan määrittely (YTR 2009).

3 Työvoiman käyttö perheviljelmillä

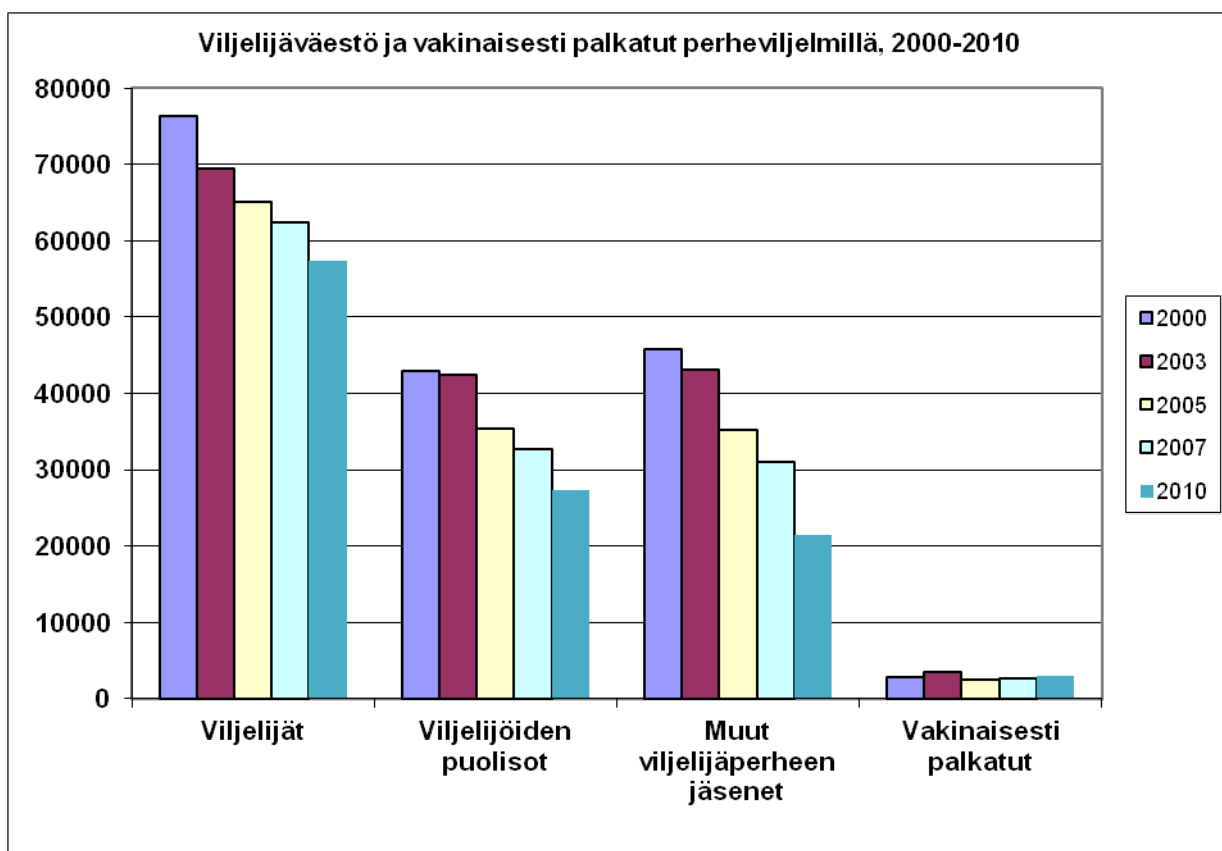
3.1 Maatalouden työvoimatilanne Suomessa

Minna Väre

Maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskuksen (Tike) tekemän maatalouslaskennan mukaan maa- ja puutarhatalous työllisti vuonna 2010 noin 125 300 ihmistä. Kymmenen vuotta aikaisemmin vastaava määrä oli vielä 178 800 henkilöä. Naisten osuus maa- ja puutarhatalouden työvoimasta oli kolmannes (33 %) vuonna 2010. Naisten osuus työvoimasta oli suurin hevostiloilla (48 %) ja puutarhatiloilla (46 %) (Tike 2011).

Tiken rakennetutkimusaineiston mukaan perheviljelmillä työskentelevien maatalousyrittäjien sekä maatalousyhtymissä työskentelevien osakkaiden määrä on vähentynyt vuosina 2000–2010 noin neljänneksen (Kuvat 5 ja 6). Sen sijaan varsinkin perheviljelmillä vakinaisesti palkattujen henkilöiden määrä on viime vuosina hiukan kasvanut (Tike 2011).

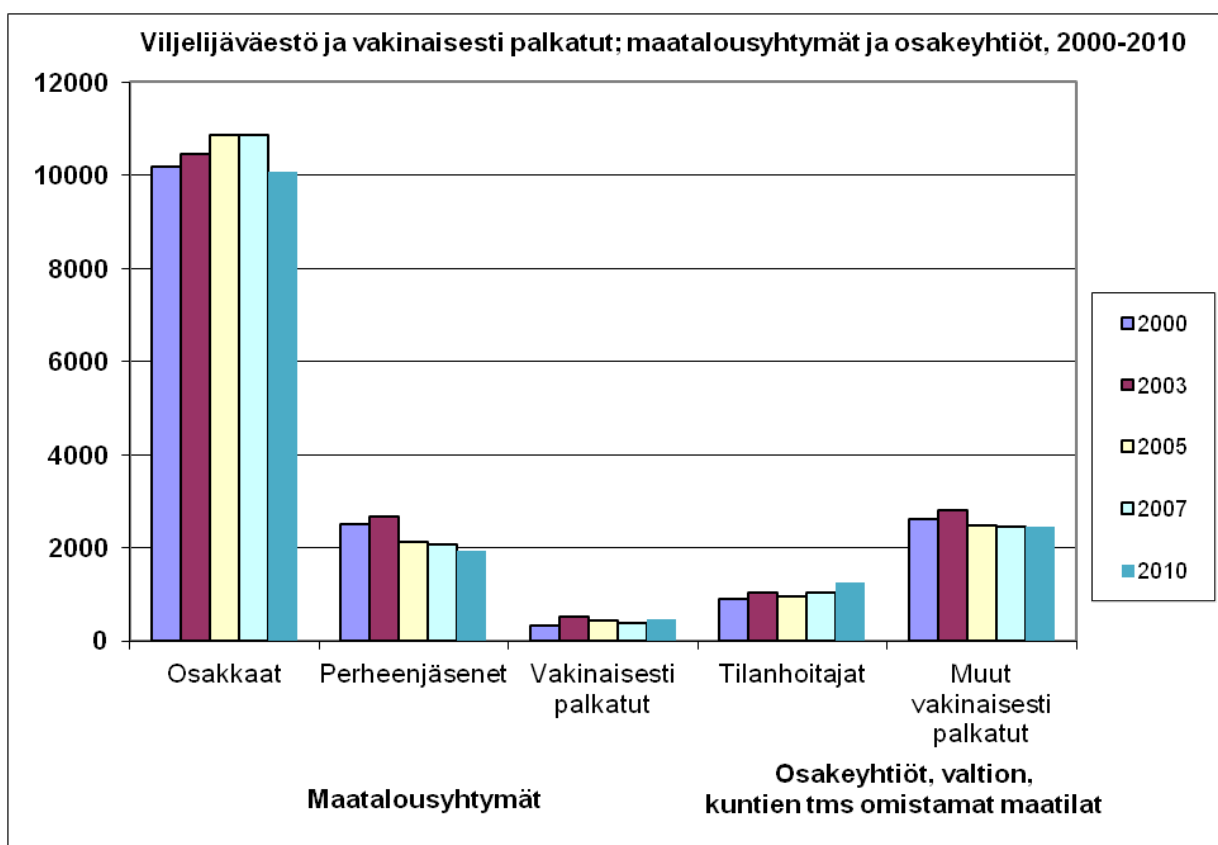
Ulkomaisten työvoiman (vakituisesti palkatut, lyhytaikainen työvoima ja maatalouslomittajat) osuus työvoimasta on perheviljelmillä vajaa kymmenesosa (9 %), maatalousyhtymissä runsas kymmenesosa (12 %) ja oikeushenkilöiden (omistajana on yhtiö; osakeyhtiö tai osuuskunta, yhdistys, valtio, kunta tai muu yhteisö) tiloilla hieman yli puolet (52 %). Vuonna 2010 ulkomaalaiset työntekijät tekivät työmäärästä henkilötyövuosina mitattuna perheviljelmillä ja maatalousyhtymissä noin kolme prosenttia ja oikeushenkilöiden tiloilla noin 20 prosenttia (Tike 2011).



Kuva 5. Viljelijäväestön ja vakinaisesti palkatun työvoiman henkilömäärä perheviljelmillä vuosina 2000–2007. Lähde: Tike, Maatalouden rakennetutkimus, Maatalouslaskenta 2010.

Perheviljelmien viljelijöistä kaksi viidesosaa (60 %) ja maatalousyhtymien osakkaista runsas kaksi viidesosaa (63 %) on päätoimisia eli maa- ja puutarhatalouden työtuntien osuus henkilön kokonais-työtunneista on yli puolet (Tike 2011). Tehdyt työtunnit eivät kuitenkaan kerro koko totuutta viljelijöiden päätoimisuudesta. Tilastokeskuksen keräämän maa- ja metsätalousyrittäjien taloustilaston mukaan keskimäärin noin kolmannes (32 %) viljelijäperheiden tuloista tuli vuonna 2010 maatilalta. Vastaava osuus oli vuonna 2000 vielä selvästi yli kolmannes (37 %). Osuus vaihtelee voimakkaasti viljelijäperheiden välillä. Vuonna 2010 vajaa kymmenesosa (9 %) viljelijäperheistä sai yli 95 prosenttia veronalaisista tuloistaan maatilalta. Vastaavasti kolmasosalla viljelijäperheistä maatalouden osuus veronalaisista tuloista oli alle viisi prosenttia.

Vuonna 2010 noin kolmasosalla (32 %) viljelijöistä yli puolet tuloista tuli maataloudesta, kun vastaava osuus oli kymmenen vuotta aikaisemmin vielä selvästi yli kolmannes (40 %). Maatilatalouden tulojen osuus viljelijän veronalaisista tuloista on suurin kotieläintiloilla ja pienin viljanviljelyyn tai muuhun kasvintuotantoon keskittyneillä tiloilla (Tilastokeskus 2012).



Kuva 6. Viljelijäväestön ja vakinaisesti palkatun työvoiman henkilömäärä maatalousyhtymissä ja osakeyhtiöissä vuosina 2000–2007. Lähde: Tike, Maatalouden rakennetutkimus, Maatalouslaskenta 2010.

3.2 MTT:n kirjanpitolakyselyn aineistoa koskevat tulokset

Eerikki Kaila, Janne Karttunen

Kyselyaineiston tilat

Vastaukset saatiin yhteensä 296 kirjanpitolialta, mutta käyttökelpoisten vastausten määrä oli alhaisempi kussakin kysymyksessä. Kaikista vastaajista 198 (67 %) harjoitti sekä karjataloutta että kasvintuotantoa ja 98 (33 %) harjoitti pelkkää kasvintuotantoa. Karjataloista yli puolet (126 kpl) harjoitti lypsykarjataloutta. Näillä tiloilla oli lehmiä keskimäärin 33 kappaletta ja peltoa keskimäärin 67 hehtaaria. Voidaan pitää todennäköisenä, että näillä tiloilla lypsykarjatalous oli päätuotantosuunta.

Muuta karjataloutta harjoitettiin yhteensä 72 tilalla, joista emolehmiin perustuvaa naudanlihantuotantoa harjoitettiin 20:lla. Muuta naudanlihantuotantoa harjoitettiin kahdeksalla, sikataloutta 26:lla ja siipikarjataloutta yhdeksällä tilalla. Muuta karjataloutta harjoitettiin kymmenellä tilalla, mutta näistä osalla oli kuitenkin vain muutamia kotieläimiä, joten niiden luokittelua "karjataloiksi" voidaan pitää kyseenalaisena.

Pelkkää kasvintuotantoa harjoittaneista tiloista viljeltiin viljaa yhteensä 89 tilalla. Loput yhdeksän kasvinuotantotilaa on luokiteltavissa erikoiskasvitiloiksi, kuten myös pieni osa tiloista, joilla viljeltiin viljaa. Käytännössä suurimmalla osalla viljatilosta viljeltiin myös muita kasveja, ja rajanveto viljatilasta ja erikoiskasvitilasta välillä on joissakin tapauksissa epäselvä. Kasvinuotantotiloilla oli peltoa keskimäärin 65 hehtaaria.

Kohtuulliseksi koettu työmäärä

Kirjanpitolajien omistajilta tiedusteltiin, mikä on heidän mielestään "kohtuullinen määrä maatalouden töitä yhtä päätoimista työntekijää kohti" päivää ja viikkoa kohti työsesonkien ulkopuolella sekä niiden aikana. Kysymyksenasettelussa ei erikseen määritelty, sisältyvätkö tarpeelliset tauot, kuten kahvi- ja lounastauot sekä spontaanit hengähdystauot, tiedusteltuihin tuntimääriin.

Karjataloilla pidettiin työsesonkien ulkopuolella kohtuullisena keskimäärin hieman pidempiä työpäiviä ja vastaavasti suurempia viikoittaisia työtuntimääriä kuin kasvintuotantotiloilla (Taulukko 1). Molemmat erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Tuotantosuntien välillä ei kuitenkaan ollut eroa siinä, mikä koettiin kohtuulliseksi päivittäiseksi työmääräksi työsesonkien aikana. Sen sijaan viikoittainen kohtuullinen työmäärä työsesonkien aikana oli karjataloilla korkeampi kuin kasvintuotantotiloilla. Myös tämä ero oli tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 1. Kohtuullinen työmäärä kirjanpitolajien omistajien mielestä (n=264).

	Tiloja kpl	Työsesonkien ulkopuolinen aika		Työsesonkien aika	
		tuntia päivässä	tuntia viikossa	tuntia päivässä	tuntia viikossa
Karjatalous	186	8,2 ^a	52,1 ^a	12,5	80,3 ^a
Kasvintuotanto	78	7,8 ^b	42,1 ^b	12,4	73,8 ^b
Kaikki tilat	264	8,1	49,1	12,5	78,8

^{a,b} Tilastollisesti merkitsevästi toisistaan eroavat keskiarvot a vs. b (t-testi, kaksisuuntainen p<0.05).

Työmäärästä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmista aiemmin annetut suositukset (Karttunen ym. 2012) ovat hyvin linjassa sen kanssa, mitä maatalousyrittäjät tyypillisesti pitivät kohtuullisena työmääränä. Tätä voidaan pitää hyvänä tuloksena. Sen sijaan oli huolestuttavaa, että kaikkien tuotantosuntien ja erityisesti suurien lypsykarjatalojen omistajien joukosta löytyy henkilöitä, jotka pitävät kohtuullisena suosituksiin nähden erittäin paljon pidempiä työpäiviä ja työviikkoja.

Oma työvoima ja sen työpanos

Kirjanpitolajien omistajia pyydettiin luettelemaan "maatalousyrityksen töihin vuoden mittaan osallistuvat yrittäjäperheeseen/perheisiin kuuluvat henkilöt". Lisäksi tiedusteltiin kunkin henkilön ikää ja vuotuista työpanosta maatalousyrityksessä henkilötyökuukausina (htkk).

Yli kolmella tilalla neljästä (78 %) töihin osallistui vähintään kaksi "aikuista omistajaa, hänen puolisoaan tai yhtymän osakasta". Jatkossa näitä henkilöitä kutsutaan omistajiksi. Kyseinen määrä omistajia osallistui töihin lypsykarjatiloiosta 87 prosentilla, kasvintuotantotiloista 70 prosentilla ja muista karjatiloiosta 65 prosentilla. Nämä erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Yli puolella tiloista (58 %) töihin ei osallistunut omistajien alaikäisiä tai aikuisia lapsia – ainakaan ilman omistajan statusta. Jos lapsia osallistui töihin, heitä osallistui yleisimmin yksi henkilö. Töihin osallistuvan lapsen työpanos oli keskimäärin 3,0 htkk vuodessa. Yli kolmella tilalla neljästä (77 %) töihin ei osallistunut omistajien vanhempia. Jos vanhempia osallistui töihin, heitä osallistui yleisimmin yksi henkilö. Töihin osallistuvan vanhemman työpanos oli keskimäärin 4,2 htkk vuodessa.

Karjatilojen oman työvoiman (sis. omistajat puolisoineen sekä edellisten lapset ja vanhemmat) vuosittainen ilmoitettu kokonaistyöpanos (23,2 htkk) oli keskimäärin selvästi suurempi kuin kasvintuotantotilojen vastaava (12,3 htkk). Lisäksi lypsykarjatiloiilla ilmoitettu työpanos (25,0 htkk) oli keskimäärin suurempi kuin muiden karjatilojen vastaava (19,9 htkk). Nämä erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä (t-testi, kaksisuuntainen $p < 0.001$). Merkille pantavaa oli kokonaistyöpanoksen suuri hajonta koko aineistossa ja myös samaa tuotantosuuntaa edustavien tilojen välillä.

Maatalousyrityksen oman työvoiman määrä ja laatu sekä henkilötyökuukausina ilmoitettu työpanos vaihtelivat erittäin paljon sekä tuotantosuuntien välillä että saman tuotantosuunnan sisällä. Omistajien lapset osallistuivat töihin yleisemmin, mutta keskimäärin pienemmällä työpanoksella kuin omistajien vanhemmat. Henkilötyökuukausia tiedustelemalla päästiin käsitykseen työhön osallistuvasta omasta työvoimasta, mutta työmäärän mittarina henkilötyökuukausi oli varsin karkea. Osalla vastaajista henkilötyökuukausi voi esimerkiksi sisältää keskimäärin vapaat viikonloput ja toisilla työtä seitsemänä päivänä viikossa vuoden ympäri. Lisäksi voidaan olettaa, että omistajien, heidän lapsiensa ja vanhempiensa henkilötyökuukaudessa on eroa.

Vuosittaiset työtunnit kirjanpitoiloilla

Viljelijäperheen ja tilan ulkopuolisen tuntipalkkaisen työvoiman maatilatalouden töissä vuosittain tekemät työtunnit ovat yksi keskeisimmistä tiedoista, joka kerätään vuosittain kaikilta kirjanpitoiloilta. Urakka-palkkaisen ulkopuolisen työvoiman tekemä työ puuttuu näistä tarkasteluista. Työtunneissa on mukana mahdollisen karjan hoitoon käytetyt työtunnit, kasvintuotantoon ja mahdollisiin metsätöihin käytetyt työtunnit sekä investointitöihin kuten tuotantorakennuksen rakentamiseen ja muuhun yritystoimintaan kuten koneurakointiin käytetyt työtunnit.

Viljelijäperheen jäsenet tekivät yhteensä keskimäärin 3 147 tuntia/vuosi maatilatalouden töitä. Tiloista 61 prosentilla kirjattiin työtunteja metsätöille, 26 prosentilla investointitöille ja 23 prosentilla muun yritystoiminnan töille. Työtuntien määrä vaihteli kussakin näistä töistä muutamasta yli tuhanteen tuntiin tilaa kohti.

Ulkopuolista tuntipalkkaista työvoimaa käytettiin 42 prosentilla tiloista ja yleisimmin kasvintuotanto- sekä karjanhoitotöissä. Ulkopuolinen työvoima teki keskimäärin 1 279 tuntia/vuosi maatilatalouden töitä.

Vuosittaiset työtunnit olivat karjatiloiilla yleensä (4 293 h/vuosi) ja erityisesti lypsykarjatiloiilla (5 044 h/vuosi) keskimäärin selvästi suuremmat kuin kasvintuotantoa harjoittaneilla tiloilla (1 686 h/vuosi). Lisäksi lypsykarjatiloiilla työmäärä oli keskimäärin suurempi kuin muiden karjatilojen vastaava. Nämä erot olivat myös tilastollisesti erittäin merkitseviä (t-testi, kaksisuuntainen $p < 0.001$).

Maatalousyrittäjäperheen ja ulkopuolisen työvoiman erikseen tai yhteenlasketut vuosittaiset työtunnit vaihtelevat hyvin paljon eri tuotantosuuntien välillä, saman tuotantosuunnan sisällä ja myös samaa karjakouluokkaa edustavien tilojen välillä. Ulkopuolisen työvoiman käyttö, metsätalustyöt, investointityöt kuten rakennustyöt ja muun yritystoiminnan työt kuten urakointityöt vaikuttavat tilan vuosittaiseen kokonaistyömäärään, mutta ne eivät yksin selkiä tilojen välistä suurta vaihtelua. Kirjanpitoon perustuvat työtunnit antavat yksiselitteisemmän kuvan tilan vuosittaisesta työmäärästä kuin henkilötyökuukausien tiedustelu. Työmäärään liittyvät tarkastelut tulisi aina ulottaa vähintään eri tuotantosuuntiin ja mieluummin edelleen alaryhmiin esimerkiksi karjamäärän suhteen.

3.3 Työvoimaan käyttöön liittyvät päätökset ja tekijät

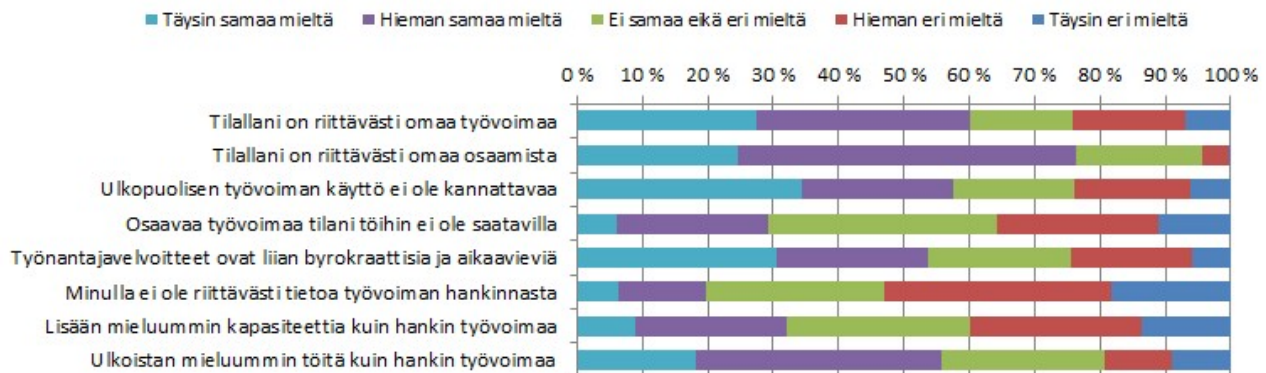
Minna Väre, Eerikki Kaila, Janne Karttunen

Sekä viljelijäperheen että tilan ominaisuuksien on havaittu vaikuttavan viljelijäperheen työvoiman käyttöä koskeviin päätöksiin (Howard ja Swidinsky 2000). Myös tässä tutkimuksessa tilakoolla havaittiin olevan selvä vaikutus ulkopuolisen työvoiman palkkaamiseen. Tiken rakennetutkimuksen ja maatalouslaskennan tulosten mukaan mitä suurempi tila, sen todennäköisemmin palkataan ulkopuolista työvoimaa. Sen sijaan tilakoon ja viljelijän tilan ulkopuolisen työskentelyn välillä ei havaittu yhtä selvää vaikutusta kuin aiemmissa tutkimuksissa (Benjamin ja Kimhi 2006). Tilan ulkopuolella työskentelyn havaittiin kuitenkin lisäävän ulkopuolisen työvoiman palkkaamista tilalle sekä vähentävän viljelijäperheen työskentelyä tilalla.

Myös viljelijän hankkiman alan koulutuksen havaittiin vaikuttavan työvoiman käyttöön liittyviin päätöksiin. Viljelijän hankkima alempi ammatillinen koulutus lisäsi viljelijäperheen oman työn käyttöä tilalla. Sen sijaan korkeampi koulutustaso lisäsi ulkopuolisen työvoiman palkkaamista tilalle. Myös muissa tutkimuksissa on saatu vastaavanlaisia tuloksia (Benjamin ja Kimhi 2006). Samoin Rikkosen ym. (2013) tekemän viljelijäkyselyn mukaan koulutetummat viljelijät arvioivat muita useammin ulkopuolisen työvoiman tarpeen kasvavan tiloillaan tulevaisuudessa.

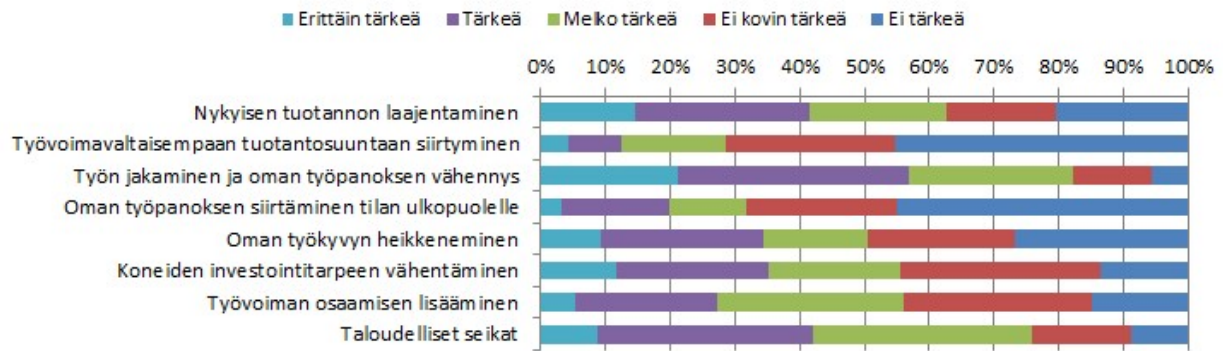
Mikäli omaa työpanosta tilan töissä ei voida lisätä tai sitä halutaan vähentää nykyisestä, ratkaisuna voi olla konekapasiteetin lisääminen, töiden ulkoistaminen tai ulkopuolisen työvoiman hankkiminen tai yhdistelmä edellisistä. Työvoiman käyttöä ja töiden organisointia koskevaa päätöksentekoa ja siihen vaikuttaneita tekijöitä selvitettiin kirjanpitolilakyselyssä väittämillä, joihin pyydettiin vastausta viisiportaisella asteikolla.

Kolme neljäsosaa (76 %) kirjanpitolilojen omistajista oli vähintään hieman samaa mieltä siitä, että tilalla on riittävästi omaa osaamista töiden tekemiseen (Kuva 7). Kolme viidesosaa (60 %) koki, että tilalla on myös riittävästi omaa työvoimaa töiden tekemiseen. Yli puolet (58 %) ei pitänyt ulkopuolisen työvoiman käyttöä omalla tilalla kannattavana.



Kuva 7. Kirjanpitolilojen vastaukset työvoiman käyttöön ja töiden organisointiin liittyviin väittämiin (n=291).

Töiden ulkoistaminen koettiin keskimäärin mielekkäämmäksi kuin työvoiman hankkiminen, joka puolestaan koettiin keskimäärin mielekkäämmäksi kuin konekapasiteetin lisääminen. Ulkopuolista tuntipalkkaista työvoimaa käyttäneillä tiloilla (123 tilaa) tärkein syy työvoiman hankintaan oli työn jakaminen ja oman työpanoksen vähentäminen, jota vähintään melko tärkeänä syynä piti yli neljä viidesosaa (82 %) vastaajista (Kuva 8). Seuraavaksi tärkeimpinä syinä nähtiin taloudelliset seikat ja tilan tuotannon laajentaminen.

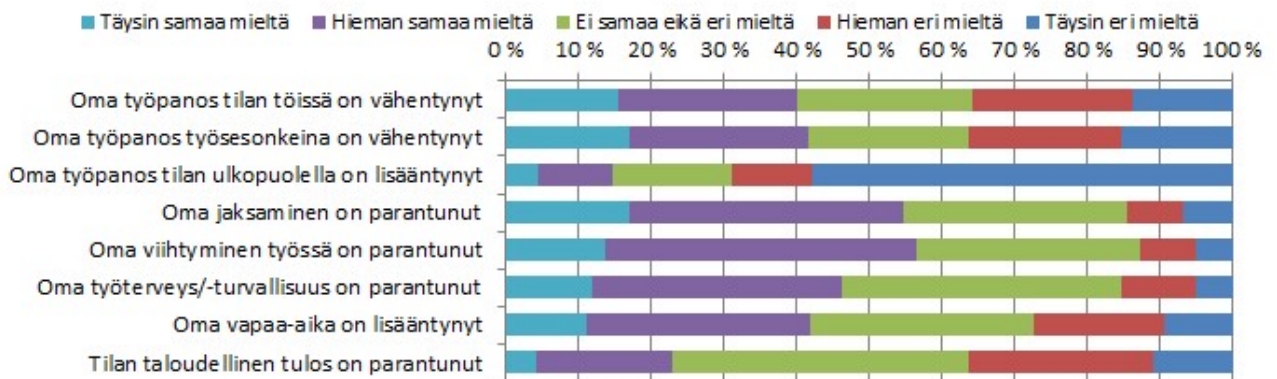


Kuva 8. Kirjanpitoliloilla ulkopuolisen työvoiman käyttöön johtaneet syyt ja niiden koettu tärkeys (n=123).

Yli puolet (55 %) vastaajista oli vähintään hieman samaa mieltä siitä, että oma jaksaminen oli parantunut ulkopuolisen työvoiman hankinnan seurauksena (Kuva 9). Samoin yli puolet (56 %) koki työssä viihtymisensä parantuneen. Hieman alle puolet (46 %) koki, että heidän oma työterveytensä ja turvallisuutensa oli parantunut.

Urakoitsijoiden käyttö oli yleisintä metsätöissä ja kasvintuotannossa, mutta molempiin käytettiin yleisesti myös kausityöntekijöitä. Tilojen välinen yhteistyö oli yleisintä kasvintuotannossa ja siinä sille olisi myös eniten lisätarvetta. Vakituisen työvoiman käyttö oli yleisintä karjanhoidossa, jossa sille olisi myös eniten lisäkysyntää. Maatalousharjoittelijoita käytettiin puolestaan yleisimmin joko kasvintuotantotöissä tai karjanhoitotöissä. Kirjanpitolilakyselyn vastaajista alle viidesosa (16 %) ilmoitti tekevänsä kaikki maa- ja metsätalouden työt omin voimin. Kasvintuotantotiloilla tämä oli hieman yleisempää kuin karjatiloililla. Osa näistä tiloista haluaisi kuitenkin mahdollisuuden tulla jakaa töitään.

Kirjanpitoliloja koskevista tuloksista voidaan tehdä se johtopäätös, että ainakin tarkasteltaessa maatalousyritysten työvoiman määrään ja laatuun liittyviä seikkoja tulee tarkastelun ulottua aina vähintään eri tuotantosuuntiin. Myös laadulliset tutkimukset hyötynevät siitä, mitä useampaan ryhmään maatalousyrittäjät kyetään jakamaan. Maatalousyrittäjät ja yritykset eroavat toisistaan monin eri tavoin, eikä läheskään aina ole perusteltua puhua "tyypillisestä tai keskimääräisestä maatalousyrittäjästä tai yrityksestä".



Kuva 9. Kirjanpitoliloilla ulkopuolisen työvoiman käytöstä aiheutuneet seuraukset yrittäjälle ja tilan toimintaan (n=118).

4 Maatalousyrityksen työnjohtamisen haasteet, hyvät käytännöt ja osaamistarpeet

4.1 Maatalousyrityksen työnjohdon nykytila ja toimintatavat

Jarkko Leppälä, Kari Mikko Vesala

Työnantajalta edellytetään hyvää ymmärrystä työkokonaisuuksista, työntekijöiden arvioinnista, vastuusuhteista ja velvoitteista, työturvallisuusriskeistä sekä työn vaiheista (Juuti ja Vuorela, 2002; Työo-pimuslaki 2001; Työturvallisuuslaki 2002). Työn johtamiseen maataloilla liittyy monia osatehtäviä, jotka yrittäjän on hallittava: työvoiman hankkiminen, työn organisointi, työntekijöiden työtyytyväisyys ja mo-tivointi, hallinto ja palkanlaskenta sekä itse työnjohto ja siihen liittyvät vuorovaikutustilanteet (Kinnunen ym. 2010; Leppälä ym. 2008). Työnopastusta tarvitaan esimerkiksi silloin, kun työ on tekijälleen uusi, työtehtävät vaihtuvat tai muuttuvat, työ toistuu harvoin tai kun ohjeita on laiminlyöty. Hyvä työnopastus edellyttää suunnitelmallisuutta, harjoittelua ja seurantaa. (Lätti ym. 2010). Maatilan työnjohdon tehtäviä ja työnopastusta käsittelevässä osiossa tutkittiin ja kehitettiin välineitä maatilan työnjohtajan avuksi.

Tutkimuksessa käytettiin useampaa tutkimusotetta, joiden tuloksia vertailtiin ja yhdisteltiin analyysissa. Hankkeessa tehtiin haastatteluja erityyppisillä tapaustutkimustiloilla (N=6) sekä tehtiin työnjohtamiseen ja työnopastukseen keskittynyt kyselytutkimus maatilatyönantajille (N = 228). Tutkimustilat on esitelty taulukossa 2. Tapaustutkimustiloilla haastateltiin tilan omistajaa tai työnantajaa sekä työntekijöitä. Lisäksi kahdella tilalla järjestettiin työnantajan ja työntekijöiden ryhmähaastattelu (työpaja). Vieraskielisten työn-tekijöiden kanssa keskusteltaessa käytettiin tulkkina kielitaitoista tutkijaa. Haastattelujen teemoina olivat perehdytyksen suunnittelu ja sen toteuttaminen maatilan uusille työntekijöille. Haastatteluaineistoa käy-tettiin etnografisesti tilojen toiminnan kuvaamiseen, ja yhdestä ryhmähaastattelusta tehtiin lisäksi yksi-tyiskohtaisempi diskurssianalyysi, jossa keskityttiin toimija-asemien rakentumiseen vuorovaikutuksessa (Harre ja Langenhove 1999; Niska ja Vesala 2011). Diskurssianalyysissä kysymyksenä oli, käyttävätkö puutarha- ja maatalousyrittäjät palkkatyövoimaa työnjohtotehtävissä, ja minkälaisena johtamiskeinona se tässä yhteydessä näyttäytyy?

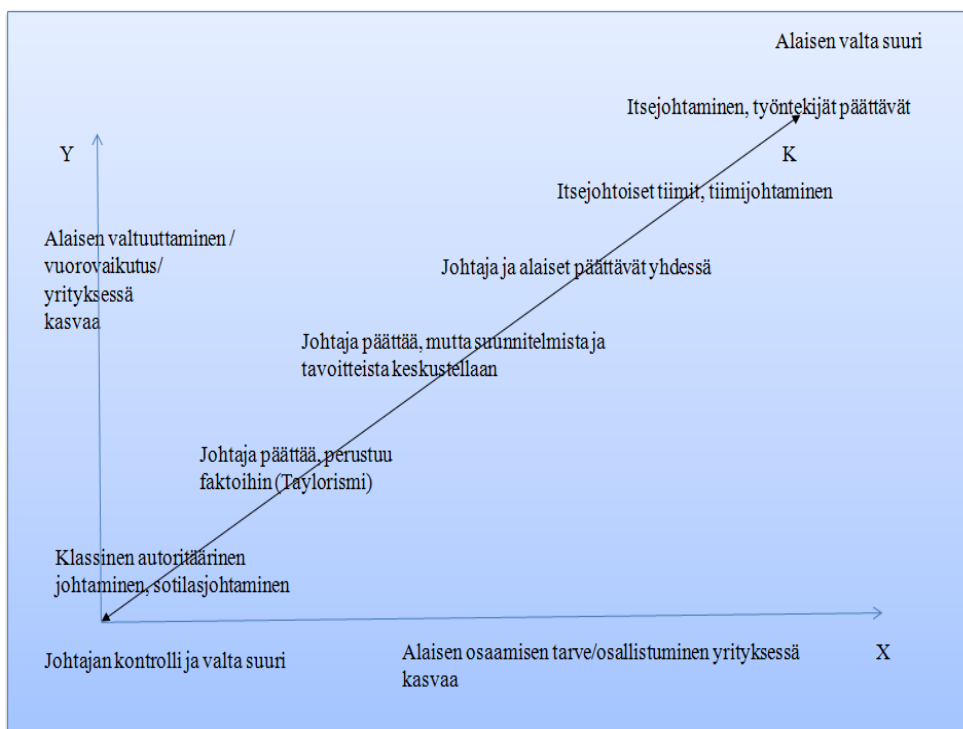
4.1.1 Maatalousyrityksen työnjohtamisessa käytettävän vuorovaikutuksen ja toimintamal-lien jäsentäminen

Tapaustutkimuksessa oli mukana kuusi erityyppistä suomalaista maatilaa, jotka edustivat työvoimaltaan erikokoisia kotieläin – ja kasvituotantotiloja (Taulukko 2). Viljatilalla tilan ulkopuolista työvoimaa esiin-tyy harvemmin. Haastattelujen tuloksia käytettiin kyselyn suunnittelussa, mutta ne tarjoavat itsessään myös hyvät mahdollisuudet tarkastella tilojen johtamiskulttuuria ja toimintatapoja organisaatioteoreetti-esti. Johtamistieteissä organisaatio- tai yritysjohtamista tarkastellaan kontrollinäkökulmasta kehityskaa-rena, joka alkaa Taylorin tieteellisestä säännellystä johtamisesta ja etenee kohti ihmissuhdekoulukuntia ja symbolistis-tulkinnallista organisaatiota (Hatch and Cunliffe 2007; Ray 1986). Viimeksi mainituissa joh-tamistoimen näkökulmissa yhteistä on pyrkimys selittää, miten työntekijöiden tuottavuutta kasvatetaan. Aineistossamme työnjohtamista voidaan tarkastella myös työntekijän osaamistarpeiden ja vuorovaikutuk-sen näkökulmista tai sen kannalta kuinka osallistavaa vuorovaikutus työntekijöiden kanssa tiloilla on. (Kuva 11). Tässä hankkeessa ei ollut mahdollista havainnoida vuorovaikutuksen osallistavia elementtejä kaikilla tutkimustiloilla suoraan työtilanteessa, tosin kahdella tilalla järjestettiin työpaja, johon kutsuttiin sekä tilan työnantaja että työntekijöitä ja havainnoitiin heidän välistä kanssakäymistä kyseisessä tilantees-sa. Pääosin joudutaan kuitenkin nojaamaan haastattelujen ja kyselyn kautta välittyvään kuvaan.

Taulukossa 2 on eritelty tapaustilojen haastatteluissa tehdyt havainnot yhteistyön ja johtamisen käytäntö-jen näkökulmasta, osaamisen ja työn seurannan näkökulmasta sekä johtamiskulttuurin näkökulmasta. Havainnot yhteistyöstä työnantajan ja työntekijän välillä koottiin teemoista, joissa viitattiin avoimen osal-listavaan tai vastavuoroisesti kontrolloivaan tai säädelyyn vuorovaikutukseen. Rayn (1986) mukaan vuo-rovaikutuksen ja alaisen osallistumisen kasvaessa myös alaisen osaamisen tarve kasvaa. Kun työnantaja on edelleen vastuussa tiimien toiminnan seurannasta ja tuloksellisuudesta, tarvitsevat myös organisaation johtajat uutta osaamista ja välineitä toiminnan seuraamiseen. Kuvassa 10 on teoriaa soveltava tarkastelu-

kehikko, jonka avulla voidaan arvioida maatalan johtamista, alaisten osallistumista ja osaamistarpeita. Keskinäisviestinnässä tarkastellaan vuorovaikutusta suhteessa toimintaan (Wiio 1989). Tämä tarkastelu sopii alustavaan maatalousyrittäjän ja tämän alaisen välisen vuorovaikutuksen arviointiin ja osallistavan alaissuhteen tulkintaan. Teorian mukaan vuorovaikutuksen alin taso on yhdensuuntainen viestiminen, jonka vastaanottaja tulkitsee, mutta ei anna kovin paljoa palautetta takaisin päin viestijälle. Seuraavalla tasolla vuorovaikutus on kahden suuntaista ja palautetta annetaan, mutta tämä ei vielä tarkoita sitä, että osapuolet ymmärtäisivät täysin toisiaan tai oppisivat toisiltaan. Toisaalta sanoman ymmärtäminen ei välttämättä takaa, että sillä olisi vaikutusta toiminnassa. Parhaimmillaan vuorovaikutus ja osallistaminen ilmenee henkilöiden välillä silloin, kun tapahtuu oppimista ja toisen sanoma ymmärretään ja siihen reagoidaan omassa toiminnassa. (Leskinen 1994; Wiio 1989).

Maatiloilla johtamistavat eriytyvät tässä aineistossa kolmeen pääluokkaan. 1. säädeltyyn johtajuuteen, jossa pyritään pitämään tarkempi kontrolli tehtävien töiden suhteen; 2. johtajan oman tai organisaation (tässä tapauksessa maatala) symbolista ja kulttuurillista arvoa korostavaan johtamistapaan, jossa työntekijää sitoutetaan tai motivoidaan esimerkiksi kulttuuriarvoilla, tunteisiin vetoavalla sanomalla tai myyttisillä sankaritarinoilla aikaisemmista työntekijöistä sekä 3. ihmissuhdetta korostavaan humanistiseen johtamiseen, jossa ihmisten hyvinvoinnin ja työssä tai organisaatiossa viihtymisen ajatellaan tehostavan työntekijöiden työskentelyä, motivaatiota tai lojaaliutta yritystä kohtaan.



Kuva 10. Johtamisteorioiden tarkastelu suhteessa alaisten ja työnjohdon väliseen kontrolliin (K), vuorovaikutukseen (Y) ja osaamisen tarpeeseen/osallistumiseen (X). (Hatch ja Cunliffe 2007; Juuti 2002; Ray 1986).

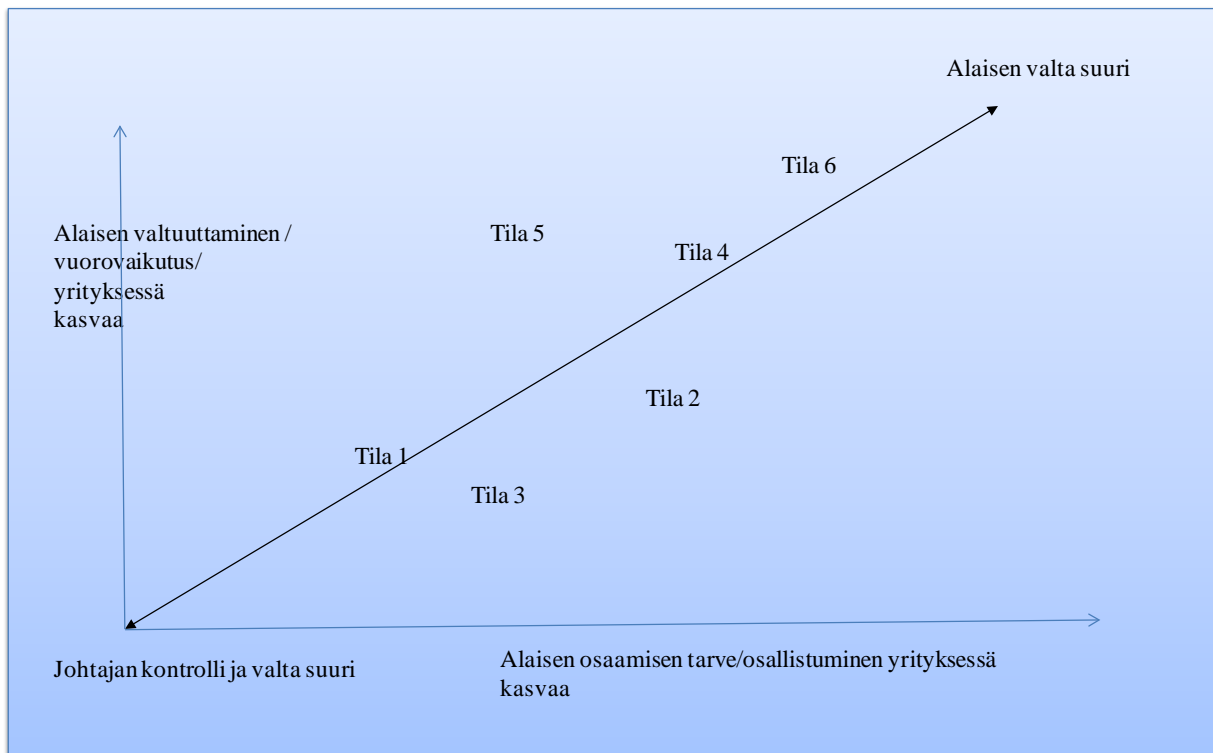
Säädeltyyn johtamistapaan näyttää tässä liittyvän rajattu yhdensuuntainen vuorovaikutus ja tulosjohtaminen, jossa osaamista ja työntekijää arvioidaan kokonaisuuden, työtä edistävien ominaisuuksien ja työn laadun mukaan. Esimerkkejä tästä johtamistavasta ovat tässä aineistossa tilat 1 (maito – ja nautakarjatila) ja 3 (sikatila Pohjanmaalla). Tätä johtamistapaa kutsutaan myös byrokraattiseksi johtamistavaksi. Maitotilan (Tila 1) tapauksessa tähän johtamistapaan on päädytty sikäli perustellusti, että työsuhteet ovat melko lyhytaikaisia ja henkilöt tulee opastaa nopeasti ja tehokkaasti. Lisäksi vuorovaikutuksessa käytetään hyväksi paljon kirjallisia materiaaleja. Kontrollilla pyritään myös varmistamaan työntekijöiden turvallisuutta. Vastaavasti lähes samankokoinen maitotila, joka käyttää myös lyhytaikaisia työntekijöitä ja lomittajia käyttää osallistavampaa ja työntekijöitä aktivoivaa johtamistapaa (Tila 2). Tällä tilalla on käytössä uutta robottilypsyteknologiaa, jonka hyvä hallinta edellyttää vuorovaikutuksen ja työntekijän aktiivisuuden lisäämistä. Osaamistarpeet ovat haastavampia sikäli, että työntekijältä edellytetään monipuolisempaa

osaamista. Tila 2 piti myös tarpeellisena tehdä työntekijöitä varten perehdytys suunnitelman, mikä mahdollisesti avustaisi perehdytyksessä. (Taulukko 2).

Piirteitä ihmissuhdetyyppisestä johtamisesta voitiin havaita erityisesti tiloilla 4 (maitotila Etelä-Pohjanmaalla) ja 5 (Puutarhatila Ahvenanmaalla), jotka käyvät paljon interaktiivista keskustelua työntekijöiden kanssa. Ihmissuhdejohtamisen piirteet liittyivät tilalla 4 pitkäaikaiseen työvoimaan ja tilalla 5 sesonkityövoimaan. Toisaalta tilalla 5 oli ollut samoja työntekijöitä useampana vuotena peräkkäin. Tämä näyttäisi liittyvän siihen, että ihmissuhdejohtamisavulla pyritään pitkällä aikavälillä työntekijöiden sitouttamiseen ja motivointiin, jotta nämä jatkaisivat yrityksessä tai sesonkityöntekijöiden tapauksessa palaisivat työhön seuraavana sesonkina. (Kuva 11; Taulukko 2).

Taulukko 2. Kuvaus aineistosta tutkimustiloilla.

Maatila	Yhteistyö ja käytännöt tilalla	Osaamisen ja työn seurannan välineiden käyttö	Johtamiskulttuuri
Tila 1: Maito- ja liha-karja-tila Keski-Suomessa - organisaatio 5 hlöä - yrittäjänä alle 10 v. - maatalousteknikko	- Kieli - Kirjallinen työjärjestelmä - Nopea työn opastus - Perehdytyksessä työnjako (emännällä lehmät, isännällä peltotyöt)	- Työntekijän arviointi ominaisuuksien mukaan - Työn arviointi: kokonaisuuden hallinta, työn jälki ja laatu, lopputulos, tehokkuus.	- Työntekijät lyhytaikaisia - Työjärjestelmä säännelty - Yhdensuuntainen vuorovaikutus vallitseva.
Tila 2: Maitotila Itä-Suomessa, - organisaatio 6 hlöä, - Automaattilypsyteknologia - vierastyövoimaa - yrittäjänä alle 10 v. - maatalousteknikko	- Turvallisuus ja tuotanto alkuperehdytyksessä - Perehdytysavun käyttö - Luottamus on ykkösasia - Vuorovaikutus tärkeää. - Työn itsenäisyys - Tarkistuslistoja käytetään - Vastuualueet - Urakoitsija ja naapuriyhteistyö	- Oppimisen seuranta - Kokemuksen arviointi perehdytyksessä - Monipuolisuus työntekijän valintakriteeri - Perehdytys suunnitelman tekeminen - Merkintä perehdytyslistaan annetusta perehdytyksestä.	- Työntekijät lyhytaikaisia - Työjärjestelmä osallistava, vuorovaikutteinen - Kommunikaatio korostuu tietotekniikan lisääntyessä. - Kahdensuuntainen vuorovaikutus vallitseva. - Osaamisen varmistaminen lomituksessa haasteena.
Tila 3: Sikatila Pohjanmaalla - organisaatio 7 hlöä - yrittäjänä yli 20 v. - agrologi	- Kielivaatimus Englanti (myös suomalaisilla) - Tulosjohtaminen - Vuorovaikutus tärkeää - Työilmapiiri ja hyvinvointi - Tuotannon turvallisuus - Työn tekijöiden valinta: - Työturvallisuus	- Työntekijä kirjaa säännöt muistiin - Tunnuslukujen käyttö ja seuranta johtamisessa - Hyvän työntekijän ominaisuudet määritelty - Tehdään seurantakäyntejä sikalassa	- Pitkäaikaisia työntekijöitä. - Tulosjohtaminen, faktat - Säännelty johtamistapa - Auktoriteetti johtajuus - Vuorovaikutus tiedottamista, ei osallistavaa.
Tila 4: Maitotila Etelä-Pohjanmaalla - organisaatio 6 hlöä - vierastyövoimaa - yrittäjänä yli 20 v. - maatalousalan keskiasteen koulutus	- Turvallisuus - Perehdytyksen suunnittelu ja tasot - Tarkistuslistat ja tiedonhallinta - Vuorovaikutus työntekijän kanssa - Vierastyövoiman kulttuurin kunnioittaminen - Työohjauksen selkeys - Sopimukset ja paperiasiat - Työroolit tilalla	- Osaamista arvioidaan työn opastuksessa ja perehdytyksessä. - Työn tarkkailu ja havainnointi tärkeää. - Kirjallisten ohjeiden käyttö - Koneiden peruskäyttöön perehtyminen - Henkilön tausta huomioon	- Työntekijät pitkäaikaisia - Vuorovaikutus interaktiivista ja osallistavaa. - Sitoutuminen ja motivointi. - Ihmissuhdejohtaminen
Tila 5: Puutarhatila Ahvenanmaalla - organisaatio 7 hlöä - vierastyövoimaa - yrittäjänä 10-20 v. - keskiasteen koulutus	- Keskustelu ja vuorovaikutus - Työntekijän viihtyminen - Hyvinvoiva työntekijä on tehokas - Työvoiman saanti jatkossa tärkeää	- Palkan määräytyminen työehtosopimukset huomioiden - Työn laadun valvonta - Työn turvallisuuden seurannassa valvotaan, ettei kukaan tee liikaa (rasitusvammat yleisiä).	- Kausityöntekijöitä - Vuorovaikutus kahdensuuntaista - Ei osallistuta toiminnan suunnitteluun - Ihmissuhdejohtamista sekä symbolista - Työntekijän sitouttaminen
Tila 6: Puutarhatila Itä-Suomessa - organisaatio 120hlöä - 80 % vierastyövoimaa - yrittäjänä yli 20 v. - maatalousalan korkeakoulutus	- Turvallisuus ja kieliasiat tärkeitä - Kontrolloiva työ kulttuuri - Laadunhallinta ja valvonta - Ihmisten johtaminen isossa maatila organisaatiossa haasteellista - Käytetään rooleja organisoimissa	- Oppimisen seuranta - Koulutusta arvostetaan - Työntekijää voi arvioida tienaamisen mukaan - Asiakirjojen tarkastus: CV, passi, ajokortti, työviisumi - Tilasäännöt	- Kausityöntekijöitä - Työjärjestelmä osallistava - Vastuualuejohtajia - Kontrollisääntelyä ja symbolista johtamista (sitoutuminen yritykseen). - Palkitaan ahkeruudesta.



Kuva 11. Tutkimustilojen johtamiskulttuurin kuvaus vuorovaikutuksen, kontrollin ja alaisen osaamisen tarpeen suhteeseen.

Kausityöntekijöitä palkkaavilla puutarhatiloilla johtamista kuvasi myös symbolistis-tulkinnallinen tapa herättää tietyissä työntekijöissä tunne- tai kulttuurisiteitä maatalaan (Taulukko 2). Suurella (tila 6) yli sata työntekijää palkkaavalla puutarhatilalla työntekijöiden kontrollointi oli avainkysymys. Vierastyövoiman suuri osuus pakottaa hoitamaan kieliongelmiä ja etsimään keinoja johtaa monikulttuurista työyhteisöä. Hyvä käytäntö on käyttää esimiehinä kausityöntekijöiden kanssa samaa äidinkieltä puhuvia, jo kokeneita työntekijöitä. Suorittavan työn ohjaus ja seuranta oli tilalla 6 paljolti delegoitu työntekijöille, jotka oli nostettu väliportaana esimieheksi ja joille oli annettu tarkat vastualueet. Tilalla kuusi korostui myös laaduntarkkailun menetelmät keskeisinä johtamistehtävinä. (Kuva 11; Taulukko 2).

Tapaustutkimukset osoittavat, että maataloilla Suomessa käytetään erityyppisiä johtamismenetelmiä monipuolisesti ja paikoin hyvin sofistikoituneesti. Maataloilla on potentiaalista kyvykkyyttä ja halua johtaa työntekijöitä hyvin, mikä on jatkuvuuden ja työvoiman saatavuuden kannalta tärkeää. Kuitenkin eri työnjohdon menetelmien tutkimus ja esiintyminen maatalouden kontekstissa voisi hyödyttää ja edistää työnjohtamista maataloilla. Maatilatyönantajat eivät välttämättä ole kovin tietoisia eri johtamismenetelmien mahdollisuuksista, vaan toteuttavat johtamista tavallaan oman vaistonsa ja kokemuksensa varansa. Asiaan vaikuttaa paljon se, miten maatalon johtaja on itse koulutettu ja perehdytetty tilan töihin aikoinaan.

4.1.2 Selvitys maataloustyönantajien hyvistä käytännöistä, tietotarpeista ja haasteista

Maatalousyritysten tapaustutkimushaastattelujen aineistoa hyödynnettiin maatalousyritysten työnantajakyselyn suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tutkimustehtävänä oli selvittää maataloustyönantajien käyttämien johtamistehtävien käytäntöjä, tietotarpeita ja haasteita. Työnantajakyselyä varten muodostettiin malli perehdytyksessä ja työntekijöiden johtamisessa tarvittavista maatalon työnjohtotehtävistä. Kysely tehtiin puutarha- ja maatilatyönantajille, jotka ovat Maaseudun Työnantajaliiton jäseniä. Työnjohtotehtäviä koskevassa mallissa oli 36-kohtainen lista perehdytyksessä esiintyvistä tehtävistä (Kuva 12). Vastajat arvioivat tehtävien tärkeyttä ja vaativuutta neliportaisella likert-asteikolla. Analyysissä tarkasteltiin työnjohtotehtävien delegoinnin yleisyyttä, tärkeyttä ja vaativuutta verrattuna muihin työnjohtotehtäviin.

Kyselyyn vastanneita maatilatyönantajista 61 % oli nuoria alle 45-vuotiaita yrittäjiä, joten otoksen vastaajat ovat keskimääräistä nuorempia maatalousyrittäjiä. Suomen viljelijöiden keski-ikä on 50,7 vuotta (Tike 2012). Vastajista 54 %:lla oli maatalousalan korkeakoulu- tai keskiasteen tutkinto. Yleisesti ottaen 75:llä prosentilla maatilatyönantajista on vähintään keskiasteen tutkinto, kun lasketaan mukaan myös muiden alojen tutkinnot. Keskimäärin maatilatyönantajilla oli tässä otoksessa peltoa 90,2 hehtaaria eli tilakoko kun maatalousyritysten keskimääräinen peltopinta-ala on 37,4 ha koko Suomessa (Tike 2012). Kotieläin-

tiloja otoksessa oli 41 % ja kasvitiloja 59 %. Yleisimmät työnantajien tuotantosuunnat olivat puutarha- ja avomaavihannestuotanto sekä maidontuotanto kotieläinpuolella. (Taulukko 3).

Työturvallisuuskoulutusta oli 18 %:lla ja ensiapukoulutusta 41 %:lla vastaajista. Työntekijöistä 66 %:lle oli järjestetty työterveyshuolto. Pelastussuunnitelma oli 40 %:lla. Maatilatyönantajatiloihin yhtiömuotoisia oli myös verrattain suuri osuus 30 %, kun yleisesti ottaen Suomessa on yksityisten henkilöiden omistamia perheviljelmää 88 % (Tike 2012). (Taulukko 3).

Taulukko 3. Maatalouden työnantajakyselyn aineiston taustamuuttujien kuvaus (N = 230).

Vastaajien tukialue		Kotieläintuotanto		Kasvintuotanto	
A	30 %	Maito	23 %	Puutarha	34 %
B	28 %	Sika	6 %	Vilja	14 %
C1	20 %	Hevos	6 %	Erikoiskasvi	7 %
C2	16 %	Muu eläin	6 %	Muu kasvi	4 %
Muu	6 %				
Yritysmuoto		Esimiehinä, joku muu kuin omistaja		Työterveyshuolto järjestetty	
Perheyrittäjä	63 %	Perheenjäsen	39 %	Yrittäjällä itsellä	73 %
Oy	22 %	Palkattu työntekijä	13 %	Perheenjäsenillä	33 %
Muu yritys	15 %	Ei, muita	48 %	Työntekijöillä	66 %
Liikevaihto/ x1000 euroa		Pelto/ha		Työnantajan koulutus maatalousalalta	
alle 100	12 %	alle 30	24 %	Korkeakoulu	20 %
100-300	33 %	30-50	9 %	Keskiaste	34 %
300-500	26 %	50-100	29 %	Muun alan tutkinto	31 %
yli 500	29 %	yli 100	37 %	Ei tutkintoa	14 %
Kyselyyn vastaajista		Turvallisuusasiat		Tiloilla palkattua työvoimaa / hlöä	
Ikä alle 45- vuotta	61 %	Työturvallisuuskoulutusta työnantajalla	18 %	Yhteensä vuonna v.2010	1614
Sukupuolena mies	68 %	Ensiapukoulutusta työnantajalla	41 %	Ulkomainen työvoima v.2010	722
Suorittanut laatukoulutuksen	43 %	Pelastussuunnitelma tehty tilalla	40 %	Perheen työvoima v. 2010	412
				Ulkomainen työvoima tällä hetkellä (talvi)	220

Maatalousyritysten työnantajat käyttävät johtamisen apuvälineinä yleisesti ottaen eniten koneiden käyttöohjeita (yli 80 % käyttää ja pitää hyödyllisenä). Muita yleisesti käytettyjä hyviä käytäntöjä maatalousyrityksen työnjohtamisessa ovat selkeiden itse kirjoitettujen työohjeiden laatiminen ja ilmoitustaulun käyttö (erityisesti kotieläintiloilla), kuvien käyttö sekä jalostajien laatu- ja tuoteturvallisuusohjeiden käyttö. Laaki-informaation ja turvallisuuden tarkistuslistojen käyttö olisi suurimman osan mielestä hyödyllistä, mutta vain alle puolet niitä kuitenkin käyttää työnjohtamisen apuna. Tällöin näiden välineiden saatavuutta tai käytettävyyttä tulisi lisätä. Isoilla tiloilla on suurempi tarve johtamisen apuvälineille. Maatilan riskikarttaa ja siihen liittyvää riskikartoitusta pidettiin useammin tarpeellisena suurilla kuin pienillä tiloilla. (Taulukko 4).

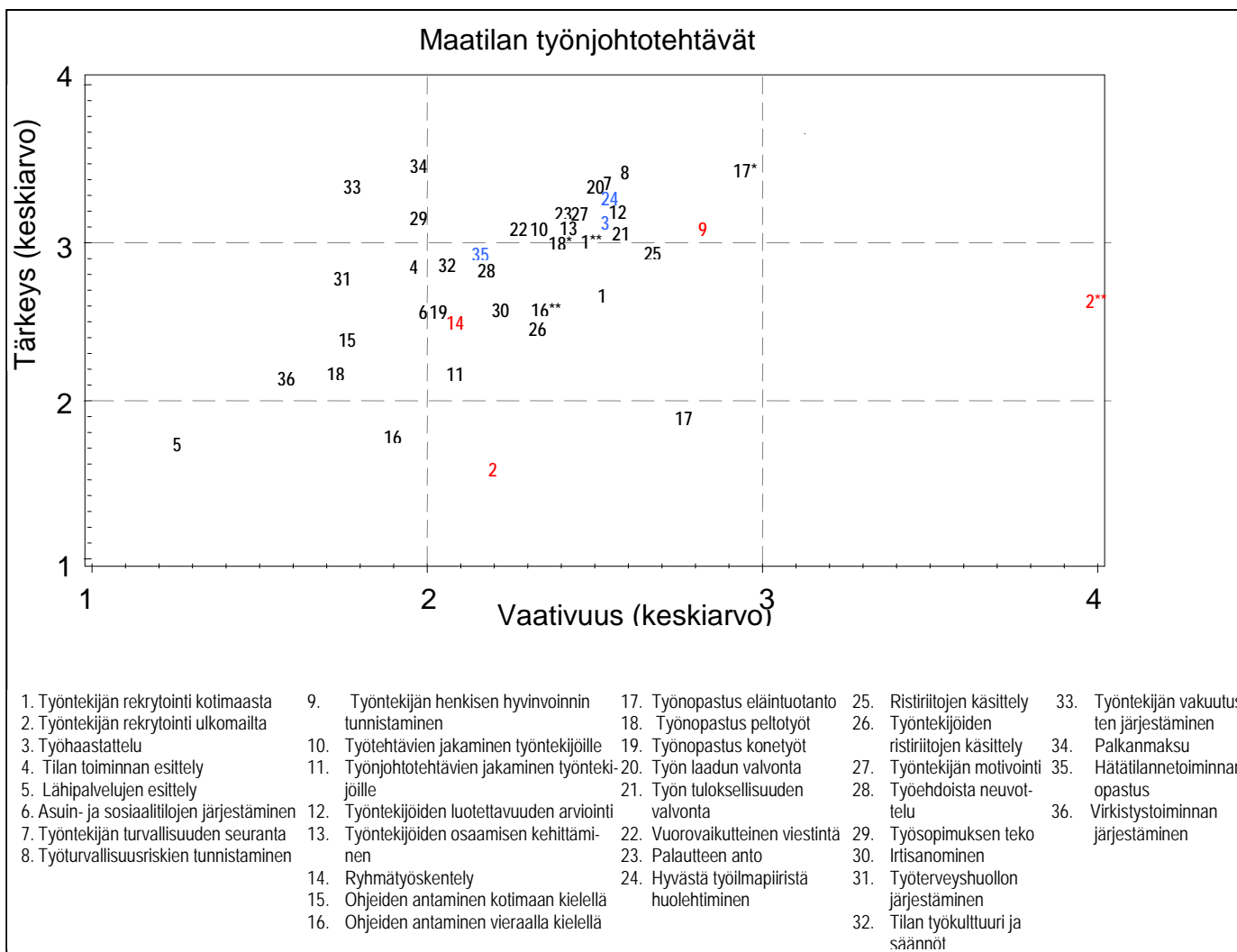
Taulukko 4. Maatiloilla työnohjauksessa käytettyjen apuvälineiden hyödyllisyys kasvin- ja kotieläintuotannossa maatalouden työnantajakyselyn mukaan.

Apuvälineet työnohjauksessa maatiloilla	Kotieläintuotanto %	Kasvintuotanto %
Koneiden käyttöohjeet	87	82
Kirjoitetut työohjeet	84	67
Työturvallisuuden tarkistuslistat	61	55
Seinätaulujen käyttö	89	65
Kuvien ja valokuvien käyttö	72	61
Videoiden käyttö opastamisessa	42	38
Työohjekansion käyttö	67	57
Jalostajien laatu- tai turvallisuusohjeiden käyttö	73	45
Lakien ja säädösten käyttö	63	57
Maatilan riskikartoituksen käyttö	47	37

Kuvassa 12 on esitelty maatalan työnjohtotehtävät niiden tärkeyden ja vaativuuden mukaan. Tärkeimmät ja keskimääräistä vaativammat tehtävät liittyvät työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin tai mielenterveysongelmien tunnistamiseen, ristiriitojen käsittelyyn, työturvallisuusriskien tunnistamiseen ja seurantaan, työntekijöiden luotettavuuden arviointiin, työn tulosten ja laadun valvontaan ja hyvästä työilmapiiristä huolehtimiseen. Tärkeitä tehtäviä kaikkien vastaajien mukaan olivat myös työntekijän motivointi, palautteen anto, työntekijän osaamisen kehittäminen ja vakuutusten, palkan sekä työsopimusten laatiminen. Lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen ei ollut vaativimpia tehtäviä, mutta hieman keskimääräistä tärkeämpää. Lähipalvelujen esittely ja virkistystoiminnan järjestäminen nähtiin helppoina asioina, mutta ei tärkeinä. Näitä tehtäviä ei ehkä mielletä työnantajalle kuuluviksi, mutta varsinkin vierastyövoiman kohdalla niillä saattaa olla paljonkin myönteisiä vaikutuksia.

Kotimaista työvoimaa palkkaavien mielestä suomalaisen työvoiman rekrytointi on vaativampaa kuin ulkomaisen työvoiman rekrytointi. Suomalaisia rekrytoivat eivät mahdollisesti halua vierastyövoimaa, jolloin hyvän kotimaisen työvoiman saatavuus voi olla hankalampaa. Toisaalta taas vierastyövoimaa käyttävien mielestä vierastyövoiman rekrytointi ulkomailta Suomeen on erittäin vaikeaa. Kuitenkin vierastyövoimaa palkkaavat kokevat myös kotimaisen työvoiman saatavuuden melko tärkeäksi. Työnopastusta koskevat kysymykset jakoivat puolestaan kasvin- ja kotieläintuotannon tilojen vastauksia. Ei ole yllättävää, että kotieläintilat kokevat juuri eläinhoidon työtehtävien työnopastuksen haastavaksi ja erittäin tärkeäksi.

Toisaalta peltotöiden työnopastuksen osalta kotieläintilat kokevat myös enemmän haastetta kuin kasvitilat. Tämä voi johtua osaltaan siitä, että tässä otoksessa kasvitilat eivät ole perinteisiä viljatiloja vaan puutarha- ja kasvihuoneyrityksiä.



Kuva 12. Maatalan työnjohtamisessa käytettävien toimenpiteiden tärkeys ja vaativuus.

* Vain kotieläintilat, (ilman tähteä kaikki tilat). : ** Vierastyövoimaa (ulkomaalaista työvoimaa) käyttäneet tilat

Kyselyn syvennetyssä analyysissä tehtäviä ryhmiteltiin maatilán työnjohtamisen kannalta tärkeimmiksi tehtävryhmiiksi. Tehtävryhmät määriteltiin työsopimuksiin ja vakuutuksiin, työturvallisuuteen, työn laadun hallintaan, ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen hallintaan sekä sosiaalisen infrastruktuurin järjestämiseen liittyvät tehtävät. Henkilömäärältään isoissa yksiköissä (yli 10 työntekijää) tärkeää oli erityisesti työnjohtotehtävien ja ylipäänsä tehtävien delegointi. Vaikeimmiksi tehtäviksi määriteltiin ihmissuhde- ja vuorovaikutustehtävät (konfliktit ja irtisanominen), työturvallisuuden ja työn laadun seuranta sekä työnjohtotehtäviin liittyvä perehdytys. Erityisesti vierastyövoimaa käyttävillä isoilla puutarhatiloilla käytetään työntekijöitä työnjohtotehtävissä. (Leppälä ym. 2012).

4.1.3 Yhteiskunnallisiin, kulttuurillisiin ja perinnetekijöihin liittyviä haasteita tilan johtamisessa

Hankkeen tutkimustilalla 6 tehdyssä ryhmähaastattelussa työntekijät olivat yhtäältä suorittavan työn tekijöitä muiden työntekijöiden joukossa mutta toisaalta nimenomaan työnjohtotehtäviin osallistuvia työntekijöitä. Tapaustutkimuksessa tuli esiin useita hyviä työnjohdon käytäntöjä, joiden avulla työntekijöitä voidaan motivoida. Perehdytystilanne ja uuden työntekijän hyvä vastaanottaminen on tärkeää työhön sitouttamiseksi erityisesti sesonki- ja kausityöntekijöitä palkkaavalla maatilalla. Haastattelussa esiintyi työnopastukseen, osaamisen arviointiin ja työntekijän johtamiskyvyn arviointiin liittyviä haasteita. Vastavia havaintoja voidaan tehdä maatalousyrittysten johtamisessa yleisesti vertaamalla näitä teemoja edellisen kappaleen kyselytuloksiin. Ryhmähaastattelun analyysi paljasti työnantajassa myös erityisen tärkeitä vuorovaikutukseen liittyviä työnjohtotaitoja kuten kyvyn kuunnella työntekijöitä ja etsiä ratkaisua ongelmiin yhdessä työntekijöiden kanssa. Nämä johtamistaidot liittyvät laajenevien tilojen rakennekehitykseen ja uusien työnjohtotaitojen haasteisiin.

Hyvät työnjohdon organisointikäytännöt ovat myös kyselytulosten perusteella tärkeitä erityisesti henkilömäärältään suurissa yksiköissä, kuten isoilla puutarha-, marja- ja avomaavihannestiloilla (Leppälä ym. 2012). Ryhmähaastattelussa tilan emäntä eritteli organisoinnin ja henkilöstöhallinnan haasteita ja niiden hallintakeinoja isossa tuotantoyksikössä seuraavasti:

E: ”tämä marjanpoiminta-aika niin silloin meillä on pellolla monta semmosta, jotka opastavat siihen poimintatyöhön nimenomaan oisko ollu seitsemän naista, jotka toisaalta opastavat siihen poimintaan? ja sitten katsovat laatua että se on tuota ilman muuta jaettu että en minä sitä itse pysty tekemään kaikkien kanssa. ja sitten tietenkin tämä taloon tulo... aina, kun uudet ihmiset tulevat, heitä tervehditään, mutta sitten on Tanja, jonka harteilla on kyllä valtava homma siinä, kun hän ottaa heidät vastaan ja näyttää missä he asuvat, jakaa työasut... ja sitten hän on vaa'alla kirjoittamassa poimintatuloksia, että hänellä on kyllä valtava vastuu siinä vaiheessa. ja on meillä tietysti muitakin tämmösiä. Vladimirin työtehtävät on nykyään kastelulaitehuollossa...hoitaa hyvin itsenäisesti sitä, poiminta-aikana autonkuljettajana, rakennustöissä ja metsätöissä, ja sitten kylmiössä on oma vastuuhenkilö tämä Juri ja siellä hänellä taas on muutama alainen... sekä Natalia vielä peltopomona näyttää että tuolta ei ole vielä poimittu (naurua)..” (Leppälä ym. 2012).

E: ”no tuota ite jäin miettimään että mulle tuli heti mieleen että sen takia on hyvä niinku tutustua näihin tai tuntea kuka tekee mitäkin ja myös siksikin kun on nostettu näihin pomohommiin niin tämmönen uusi tulokas voi arvella että mitä miten tuokin voi olla jo tommosissa pomotöissä... aina kun heitä nostetaan pomohommiin niin he ovat todella ansiotuneita, ovat olleet hyviä työntekijöitä monta vuotta ...ja jos on oikeat pomot valittu niin tuota sittenhän siihen tulee semmonen sitoutuminen niillä työntekijöillä että täällä on mahdollista päästä sitten muihinkin tehtäviin.” (Leppälä ym. 2012).

Kyselytuloksista nähdään myös, että tietyt vuorovaikutukseen liittyvät haasteet ovat vaikeita keskimäärin enemmistölle maatilatyönantajia. Vaikka tilan toiminnan esittely, työnopastus ja ohjeiden antaminen ei yleisesti ole erityisen haastavia tehtäviä useimpien maatalousyrittäjien mielestä, niin vaikeita vuorovaikutustilanteita ovat esimerkiksi ristiriitojen käsittely, palautteen antaminen ja työntekijän motivointi. Haastavaa on mm. ohjeiden antaminen vieraalla kielellä, eri kulttuuritapojen yhteensovittaminen ja laadun tarkkailu. Joissain kulttuureissa vanhempia henkilöitä voi hämmentää, jos he ovat nuoremman henkilön alaisia.

Kotieläintiloilla työnjohtoon liittyy kulttuurillisia tekijöitä esimerkiksi tilan perinteisiin työrooleihin, miesten ja naisten töihin sekä myös eri ikäsupolvien rooleihin tilalla. Vierastyövoiman lisääntyessä

maatiloilla tarvitaan myös joustavuutta ja kunnioitusta muista maista ja kulttuuritaustasta tulevia työntekijöitä kohtaan. Asioiden perustelu oikealla tavalla helpottaa perehdyttämistä, varsinkin jos työntekijä on ulkomailta. Ulkopuolinen työntekijä, muut yrittäjät tai koulutus voivat joskus myös tehostaa perinteisten työtapojen ja rutiinien kankeaksi käyneitä vaiheita, joita itse ei huomaa.

- I: ”Kyllä se ehkä olis, ettei se välttämättä, tuota niin kaikilla oo niinkun jakelussa se perehdyttämispöytä, että nehän voi niinku osata sanoa että tuossa nurkassa me on tuota talikkoa pidetty ja siinä sitä piti edellinenki isäntä että siinä se on jatkossakin, että sehän ei oo mitään perehdyttämistä semmonen, mutta, tietysti nää eläinten hoitamiset ja ruokinnat ja mikä on tärkeä se yleinen siisteys... että aina niinku siivottas tavallaan jälkesä niin... ja tietysti se, se näistä eläimistä puhutaan niin, että oppis tunnistamaan sen hyvinvoivan eläimen ja huonosti voivan eläimen...tietysti tämä kielikysymys voi tulla hyvin äkkiä vastaan, vastaan että niin jos on joku monimutkanen asia niin siinä pitää tietysti itekin miettiä että osaa sen asian selostaa niin että sen toinenkin ymmärtää. Ymmärtää että niin, siinä voi loppua sanavarasto kummaltakin äkkiä kesken sitten että. Mutta silloin on hyvä niinku (naurahtaa) että kutsutaan sinistä talikkoa nimellä Blue one, eli niitä omia sanoja, sanoja jos on joku hankala mitä ei muista eikä osaa sanoa”.
- I: ” eikä oo tuota niin missään nimessä arvosteltu sen maan politiikkaan eikä olosuhteita, eikä mitään semmosta ja sitten jos ne on halunnu niinkun tuoda esille sitä oman maan kulttuuria ja varsinkin ruokakulttuuria, niin niin se on niinkun otettu vastaan...”
- I: Joo no se on tietysti miellä emännän kans on päävastuu luonnollisesti siitä, siitä karjanhoidosta ja emännällä on päävastuu sitten sen lypsypuolen niin kun hoitamisesta ja että se on niin kun kunnossa ja sinne lypsypuolelle me pääasiassa sitten sitä lisätyövoimaa on sitten hankittu...nythän on pidetty semmosia kurssia aika paljon, semmonen niinkun tilan johtamiskurssi, kurssi mutten oo kerenny, kerenny tai viittiny käy niitä, niitä kurssia kun mä oon aatellu että mä oon niin pitkään tät hommaa jo tehny että ehkä sieltä ei kovin paljo sitä uutta, uutta, tai oikeastaanhan ainahan tuloo uutta ku vaan lähtöö mukaan... niin, kyllä siinä niinkun moneen asiaa pitää kiinnittää huomiota, huomiota ja sitte että pitää niistä omista pinttyneistä rutiineista ehkä aika monesta luopua, luopua tai miettiä niitä asioita uuestaan että onko tämä nyt välttämättä järkevää tämmönen, tämmönen toiminta tai oleminen että... mä ainakin tykkään, että siinä on niinku sitä aina siinä tapahtuu ja kuuluu ja toimitellaan, että kyllä se niinku antaa tilal-lekin jotakin se vieras ihminen että”.

Ryhmähaastattelussa tilalla 4 mainittiin tiettyjä töitä, joita voidaan antaa muille ja sitten niitä joita ei mielellään anneta ulkopuolisten käsiin. Hyvä käytäntö on myös miettiä varajärjestelmiä tilan tärkeimpiin työprosesseihin ja työturvallisia toimintatapoja.

- I: ”rehun korjuu ja niitto, kylyvökoneen ajo, on semmonen puimurin ajaminen on yks semmonen mitä en antais missään nimessä ja, ja ja mitähän nyt voi olla. Tommosia vähä vaativampia töitä, mistä voi olla kauaskantosempia seurauksia. Ja sitte monesti on sekin aika puinnissa varsinki että ei taho olla aikaa opettaa...mutta niinkun tämä lietteen lannan levitys on ulkoistettu, ulkoistettu että se on niinku naapurin, naapurin tuota niin pojjan hallussa se asia että silloin levityskalusto sitä varten ja... No kasvinsuojelu tämä se on ulkoistettu, mullei siihen oo niin hyvää kalustoa ja sen minä teetätän ulukopuolisella... että tuota niin rehunteko on tuota niin kans tämän naapurin pojjan kans sillalaila yhteistyösopimus, että jos rehuntekovehkeet menee rikki niin silloin, silloin sitten autetaan toisiamme että... että on niinkun se vara, varasysteemi aina mietittynä”.

Palkkatyövoiman ja vierastyövoiman haasteista mainittiin mm. verotuskäytännöt ja pohdittiin yhdessä niihin ratkaisuja.

- I: ”verotuskäytännön yhtenäistäminen näitten ulkomaalaisten työntekijöiden osalta on hankala ja siitä on epätietoisuutta... jos ne sais maistraatista hakea itellesä sosiaaliturva tunnuksen, ja ne sais verotoimistosta verokortin ja sillä lailla pidätettä se vero ja palakanmaksu... se olis erittäin tärkeää, että siellä olis tämä perus-ABC-opas, että mistä lähetään kun palakataan vierastyöntekijä, työntekijä että mitkä asiat pitää niinkun ensimmäisenä päivänä olla kunnossa ennen kun se tuloo joku tapaturma koska siinähan voi joutua suunnattomiin vastuisiin työnantaja jos ei oo vakuutukset kunnossa”.

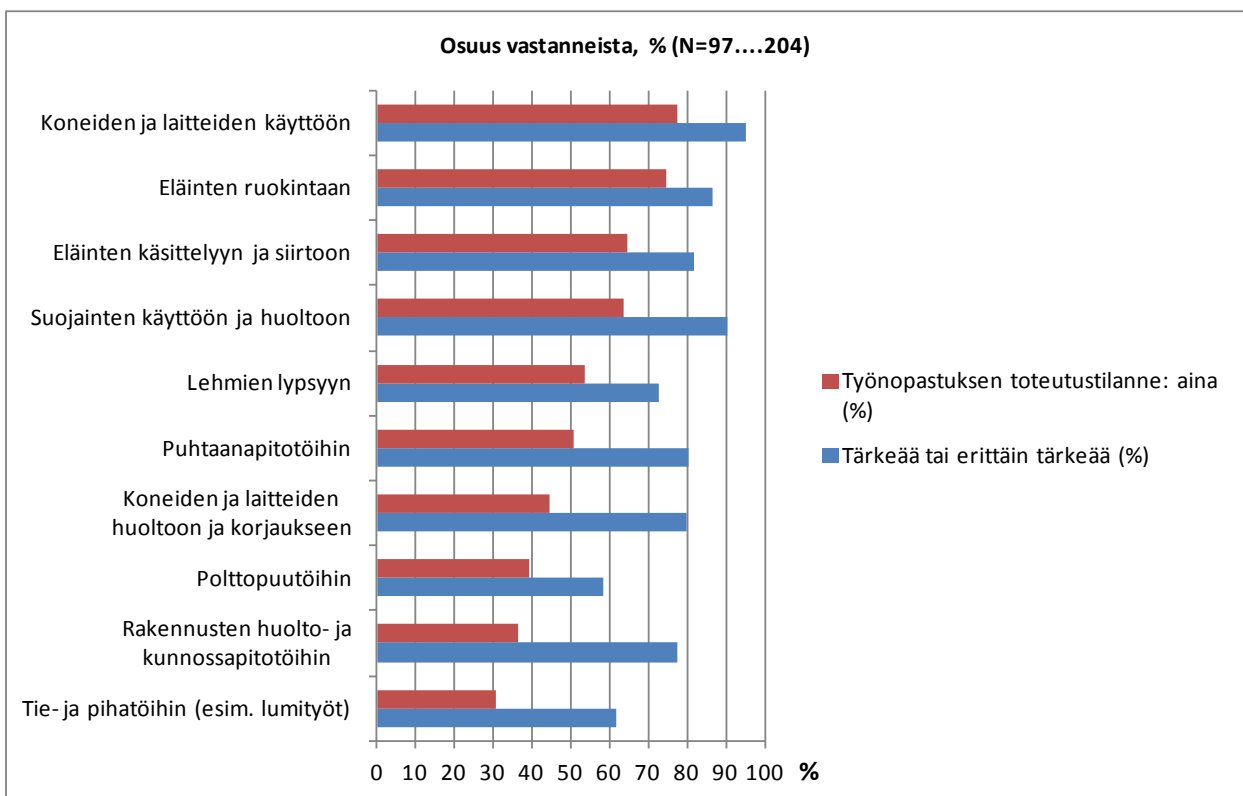
4.2 Työnopastus maataloudessa

Markku Lätti, Veli-Matti Tuure

Työnopastuksen toteutusta kartoitettiin jo edellä tässä raportissa kuvattujen maatalouden työnantajille, kirjanpitotiloille ja lomituspalveluyksiköille suunnattujen kyselyjen avulla. Lisäksi työnantajatilojen isäntäväkeä haastateltiin työopastusta koskevista asioista osana maatalousyritysten johtamista käsitellyttä haastattelua. Lisäksi työnopastusohjeiden laadintaa varten käytiin läpi kuvauksia maataloustöiden hyvistä käytännöistä, tapaturmaraportteihin kirjattuja kuvauksia sattuneista työtapaturmista, maataloustöiden työntutkimuksissa todettujen häiriöiden esiintymisyleisyyttä sekä kuvauksia työnopastuskäytännöistä.

Tutkimusaineiston perusteella maatalousyritysten työntekijöille annettu opastus tilojen töihin, työmenetelmiin ja -olosuhteisiin vaihtelee suuresti. Työnopastus toteutuu parhaiten perustöissä koneiden ja eläinten kanssa sekä suojainten käytössä. Sen sijaan harvoin toistuvissa töissä tai tavanomaisesta poikkeavissa tilanteissa työnopastusta ei koeta yhtä tarpeelliseksi. Esimerkiksi alle 50 % tutkimuksen työnantajakyselyyn vastanneista antaa aina työnopastusta koneiden ja laitteiden huoltoon ja korjaukseen, mikä on yksi riskialttiimmista työtehtävistä maatiloilla (Kuva 13). Sama tilanne pätee polttopuutöihin, rakennusten huolto- ja kunnossapitotöihin ja tie- ja pihatöihin. Vastaavasti parhaiten työnopastusta annetaan koneiden ja laitteiden käyttöön, eläinten ruokintaan, käsittelyyn ja siirtoon sekä suojainten käyttöön ja huoltoon. Tämä ei kuitenkaan vielä kerro mitään opastuksen tasosta. Vaikeimmiksi työopastuksen vaiheiksi koettiin työntekijöiden tieto- ja taitotason arviointi, työntekijöiden oma analyysi työtehtävästä, työn tavoitteiden ja välitavoitteiden asettaminen ja turvallisen ja terveellisen työtavan perustelu. Työnopastus koettiin haastavaksi. Esimerkiksi maataloustyönantajista lähes puolet (44 %) piti työntekijöiden työnopastusta erittäin haastavana, haastavana tai melko haastavana ja lomituspalveluyksiköistä lähes kaikki (90 %).

Työnopastusta käytetään ja sen tarve koettiin tutkimuksessa tehtyjen työnantaja- ja kirjanpitotilakyselyiden perusteella suureksi, kun tilalle tulee uusi työntekijä, otetaan käyttöön uusi kone, laite, väline tai aine, työmenetelmät tai olosuhteet muuttuvat tai havaitaan virheitä toiminnassa tai puutteita tuotteen/palvelujen laadussa. Työnopastusta ei koeta aivan niin tärkeäksi eikä tarvetta yhtä suureksi, kun työ toistuu harvoin tai tilanne poikkeaa tavanomaisesta. Lähes identtisiä havaintoja saatiin myös lomituspalveluyksiköille tehdystä kyselystä lomittajien osalta.



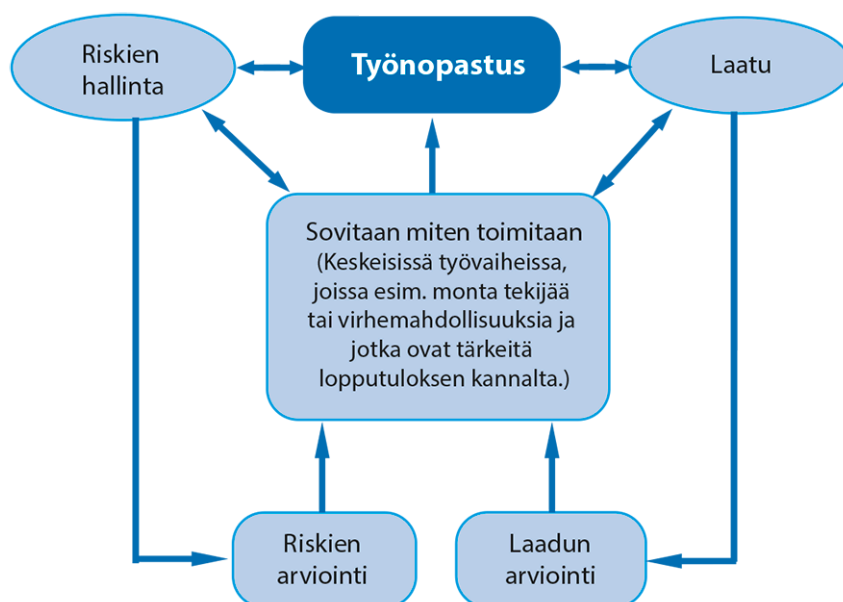
Kuva 13. Työnantajatilojen antama työnopastus eri työtehtäviin ja koettu tärkeys.

Työnopastuksen suunnittelu on tämän tutkimuksen työnantaja-/työntekijähaastatteluiden perusteella todettu vähäiseksi, mikä heijastuu suoraan opastuksen määrään ja laatuun. Tilojen antamaa työnopastusta pitäisikin pystyä tukemaan ja vahvistamaan ja sen tärkeyttä korostamaan maatalousyrittäjille. Etenkin tekniikan kehitys on tuonut mukanaan aivan uusia tarpeita opastukselle. Työnopastuksen etukäteissuunnitteluun onkin tiloilla panostettava ja siksi maatalousyrittäjille suunnattua ohjeistusta tilakohtaisten työnopastuskäytänteiden ja -materiaalin tekemiseen tarvitaan.

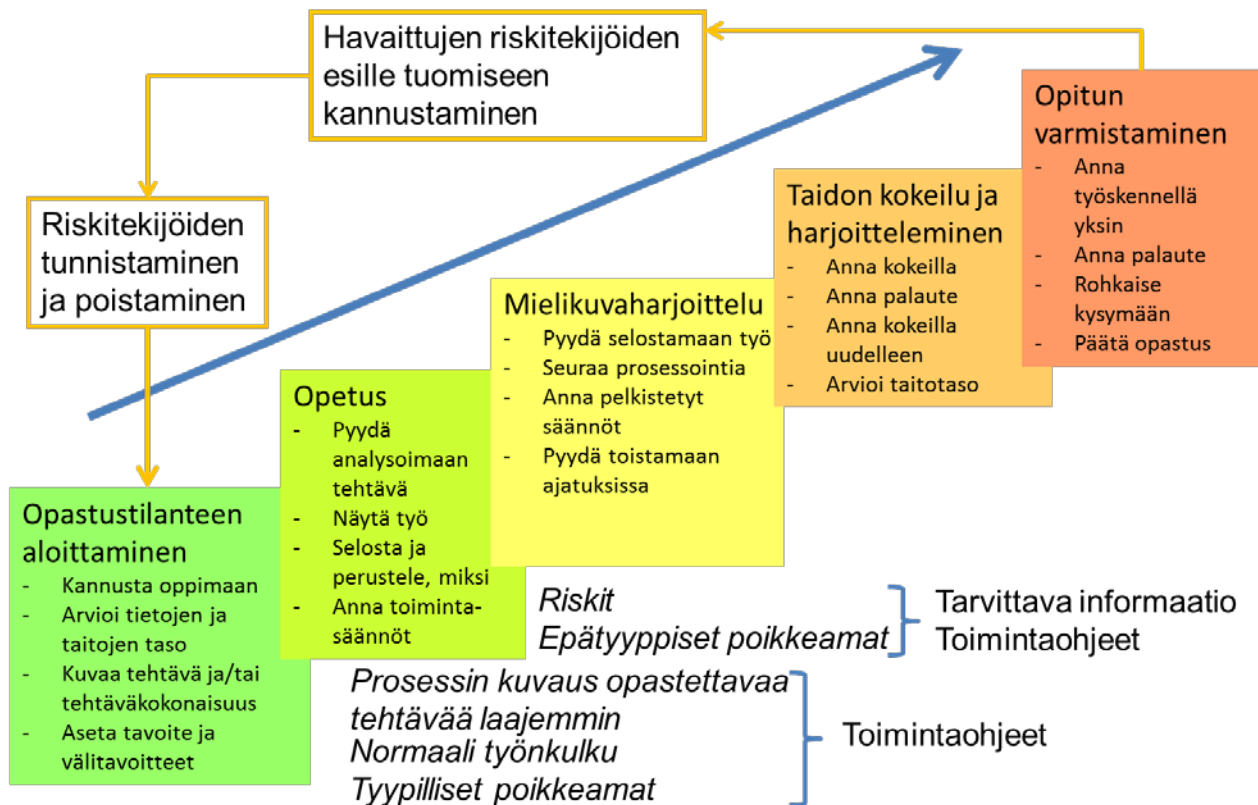
Tutkimuksen työnantaja-/työntekijähaastatteluiden sekä edellä mainittujen kyselyiden perusteella työnopastuksessa havaittiin runsaasti puutteita, kehittämiskohteita ja haasteita. Erillistä riskikartoitusta ei juuri ollut havaittavissa, vaan työturvallisuuteen vaikuttavia asioita oli kerrottu muistista, mitä vastaan oli tullut. Jotta työnopastus olisi riittävää, täytyy tilalla ennen varsinaista työnopastusta tehdä kattava riskikartoitus, johon olisi hyvä osallistua myös tilan ulkopuolinen henkilö (Kuva 14). Lisäksi työntekijälle täytyy tehdä osaamiskartoitus, jotta opastusta pystytään räätälöimään henkilön mukaan. Tiloilla annettavassa työnopastuksessa havaittiin ristiriitaisia ohjeita eri henkilöiltä, vaikka yhtenäinen tapa opastaa on erittäin tärkeää. Varsinainen työnopastus on syytä dokumentoida esim. valmiille pohjalle, jotta kaikki asiat tulee käytyä varmasti läpi, mahdollisimman samansisältöisenä henkilöstä riippumatta ja molemmille osapuolille jää siitä todiste.

Tiedon perillemenon varmistuksessa oli havaittavissa puutteita, sillä myötäily ei aina tarkoita ymmärtämistä. Kysymään rohkaisemista ja työntekijän omin sanoin työtehtävästä kertomista pitäisikin lisätä opastuksessa. Tämä on tärkeää etenkin vierastyövoiman kohdalla. Yhteinen kieli opastajan ja opastettavan välillä on ymmärtämisen kannalta ja väärinkäsitysten välttämiseksi erittäin tärkeää. Lisäksi kulttuurien tunteminen vierastyövoiman kohdalla on edellytys sen huomioimiselle työnopastuksessa ja siten väärinkäsitysten välttämiseksi ja molemminpuoliselle ymmärtämiselle.

Kahdensuuntainen tiedonvälitys/-vaihto koettiin myös tärkeäksi eli valmius myös itse ottaa tietoa vastaan, olla valmis omaksumaan uusia toimintatapoja työntekijältä. Oma malli ei välttämättä aina ole se oikea. Riittävän ajan resursointi opastukseen nähtiin tärkeänä, mikä käytännössä koettiin kuitenkin erittäin haasteelliseksi. Tehtävästä riippuen oppiminen/tehtävän täydellinen sisäistäminen voi kestää kuukausiakin. Opastusta tulisi tehdä ”aluksi ja koko ajan”. Seuranta ja palautteenantaminen pitää olla jatkuvaa. Etenemisessä nähtiin tärkeäksi asteittainen opastus, toistoja tarpeeksi, aluksi helppoja tehtäviä, myöhemmin vaikeampia. Myös työkierto opastuksen välineenä tuli esille, välillä tehdään jotain muuta ja annetaan asian muhia.



Kuva 14. Työnopastus on työpaikan laadunparannustyökalu (Työturvallisuuskeskus 2009).

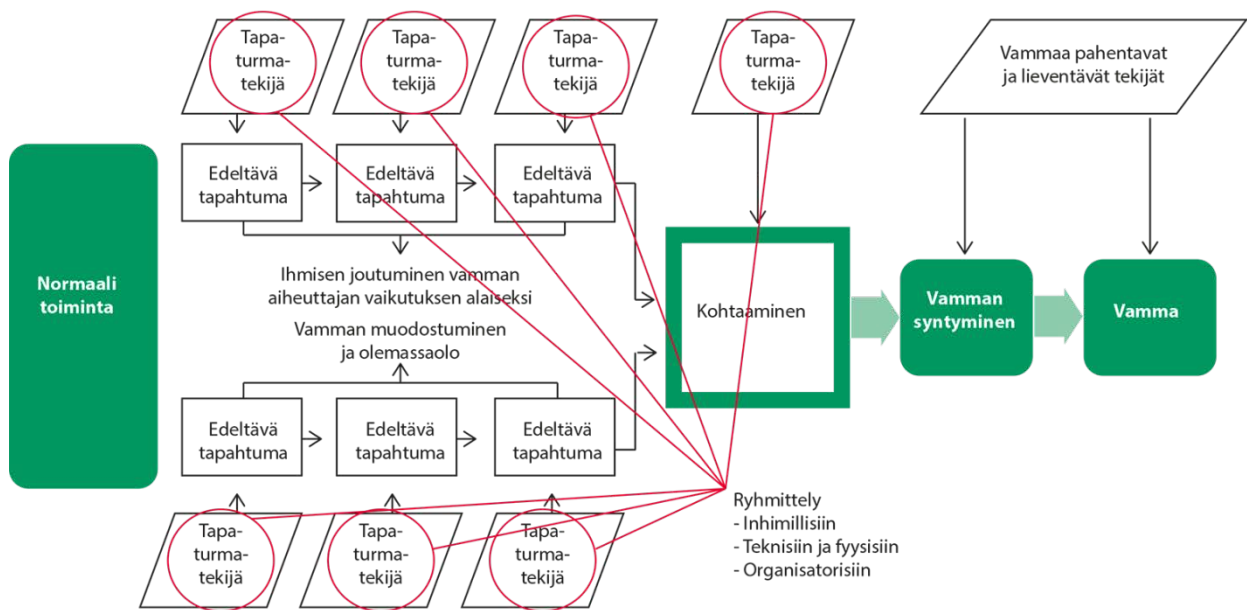


Kuva 15. Työnopastuksen eteneminen – viiden askeleen menetelmä (mukaellen Vartiainen ym. 1989).

Opastuksen tärkeänä tavoitteena nähtiin kokonaiskuvan hahmottaminen työketjuista ja koko tuotannosta ja mitkä asiat vaikuttavat mihinkin. Opastuksen tarkoituksena on vaikuttaa opastettavan käsitykseen työstä, sen tavoitteista ja eri asioiden vaikutussuhteista, jotta opastettava pystyy luomaan oikeanlaisen toimintamallin myös poikkeuksellisissa tilanteissa (Kuva 15). Poikkeavien tilanteiden tunnistaminen on tärkeää työturvallisuuden takia. Toiminnan seurausten havainnollistamiseen / motivointiin kannattaa tutkimuksen havaintojen mukaan käyttää erilaisia apuvälineitä esim. tulostaulua tai jotain vastaavaa visualisoinnin välinettä.

Yhden tutkimusaineiston muodostivat maatalouden kone- ja kotieläintöissä 1985–2008 sattuneista tapaturmista laaditut 26 tapaturmatutkimusraporttia. Tapaturmatutkimusten kuvausten analyyseista (Kuva 16) huomattiin, että lähes kaikissa tapaturmissa on sekä organisatorisia, teknisiä että inhimillisiä tapaturmatekijöitä. Päähuomio kiinnittyi organisatorisiin ja inhimillisiin tapaturmatekijöihin. Yleisimmät organisatoriset tapaturmatekijät ovat kuvausten perusteella työntekijän (työkunnon) valvonnan ja työnopastuksen puutteet sekä korjauksen laiminlyönti. Tutkituista tapaturmatapauksista 83 %:ssa tilanne poikkesi normaalirutiinista, joten poikkeustilanteiden huomioiminen työnopastuksessa on erittäin tärkeää.

Ohjeita poikkeustilanteiden havaitsemiseen ja niihin reagoimiseen ei haastatteluiden ja kyselyiden perusteella kuitenkaan ollut juuri havaittavissa, vaikka ne ovat työturvallisuuden, tuotannon keskeyttämättömyyden ja tuotteiden laadun kannalta ensiarvoisen tärkeitä. Tämä korostuu etenkin yksintyöskentelyn kohdalla. Työturvallisuuslain tarkoittamassa yksintyöskentelyssä työntekijälle on järjestettävä yhteydenpitoväline, mutta tilan sisäisessäkin toiminnassa esimerkiksi radiopuhelimet lisäävät työturvallisuutta ja turvallisuudentunnetta sekä säästävät aikaa ja rahaa. Yksintyöskentelyn rajoitukset ja muut ohjeet on syytä ottaa huomioon työnopastuksessa.

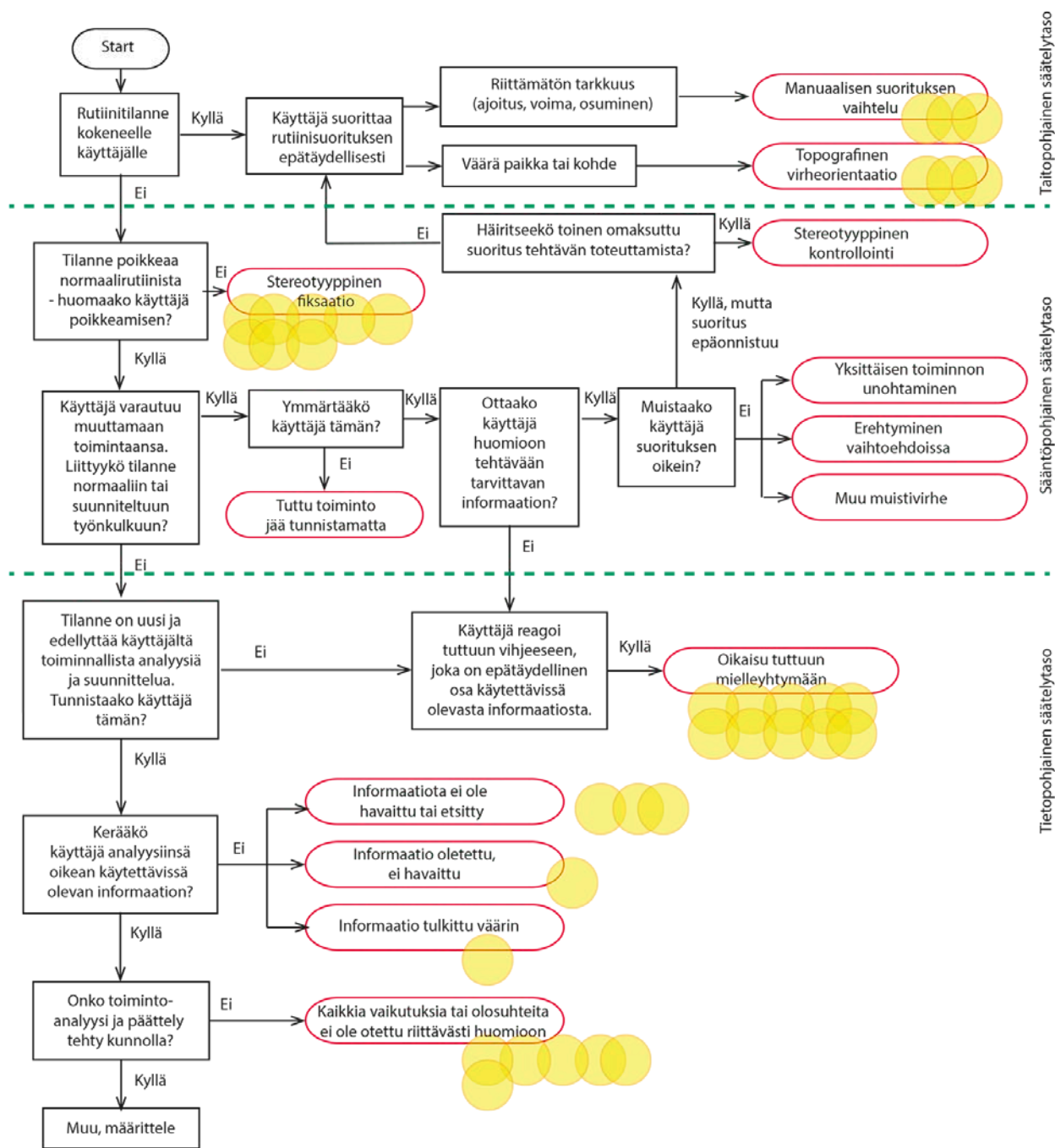


Kuva 16. Tapaturmatutkimusraporteissa kuvataan tapaturmaa edeltävien tapahtumien kulku sekä siihen vaikuttaneet tapaturmatekijät (TVL ym. 2001). Tässä tutkimuksessa tapaturmatekijät ryhmiteltiin lisäksi inhimillisiin, teknisiin ja fyysisiin sekä organisatorisiin tapaturmatekijöihin.

Kohtalokkaiisiin tapaturmiin johtaneista inhimillisistä virheistä 60 % tapahtui toimittaessa tietopohjaisella säätelytasolla (tekijälle uudessa tilanteessa; Kuva 17). Työnopastuksessa kannattaakin tuoda esille kaikki tarpeellinen tieto ja materiaali, mitä työntekijä voi tarvita (käyttöohjeet, työohjeet, muistilistat jne.), ja mistä ne löytyvät tarvittaessa.

Valtaosa tapaturmatutkimusraporttien perusteella analysoiduista työtapaturmista sattui konetöissä – joko peltoviljelyssä, kotieläintöissä tai maatalan muissa töissä (esimerkiksi koneiden huolto- ja korjaustöissä). Vain yhdessä tapauksessa eläimen odottamaton käyttäytyminen oli tapaturman taustalla. Vaaratilanteet liittyvät siis usein konetöihin. Kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä suhteellisen pieni aineisto ei kuitenkaan mahdollista. Näyttäisi kuitenkin siltä, että peltoviljelytöissä ja koneellisissa kotieläintöissä olisi erityisesti kiinnitettävä huomiota opastettavan työn prosessin tuntemukseen ja siinä mahdollisesti esiintyvien normaalista poikkeavien tilanteiden tunnistamiseen. Huolto-, korjaus-, kunnossapito- ja eläinten käsittelytöissä huomiota olisi puolestaan kohdistettava erityisesti kohteen (resurssin – koneen tai eläimen) tuntemukseen; esimerkiksi koneiden ja laitteiden toimintaperiaatteisiin ja eläimen lajityypilliseen käyttäytymiseen.

Hyvinä käytäntöinä työnopastuksessa jo aikaisemmin mainittujen lisäksi nähtiin muun muassa käytäntö, jossa uuden koneen/laitteen käytön opastus neuvotellaan myyjäorganisaation tai valmistajan kanssa mukaan hankintavaiheessa. Koneiden teknisen käytön lisäksi työnopastajan on sisällytettävä opastukseen mukaan myös työympäristö, olosuhteet ja toiminta. Työntekijöitä tulisi opastuksessa kannustaa turvallisiin työtapoihin ja palkita heitä siitä. Esille nousi myös, että maatalousyrittäjän oma esimerkki vaikuttaa työntekijöiden tapaan tehdä työtä sekä hyvässä että pahassa. Oma asenne pitää siis olla kunnossa, jotta voi vaatia työntekijältä samaa.



Kuva 17. Inhimilliset virhetyypit (Rasmussen 1982) ja niiden esiintyminen (keltaiset ympyrät) analysoiduissa kuolemaan johtaneissa maatalouden työtapaturmissa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työnopastus maatalousyritysten töihin, työmenetelmiin ja -olosuhteisiin toteutuu parhaiten perustöissä koneiden ja eläinten kanssa sekä suojainten käytössä. Sen sijaan harvoin toistuvissa töissä tai tavanomaisesta poikkeavissa tilanteissa työnopastusta ei koeta yhtä tarpeelliseksi, mikä on etenkin jälkimmäisen osalta huolestuttavaa. Turvallisuusriskit kun ovat suurimpia etenkin tuotantoprosessien häiriötilanteissa ja häiriöiden poistossa. Opastuksen tärkeänä tavoitteena on kuitenkin kokonaiskuvan hahmottaminen työketjuista ja koko tuotannosta sekä siinä esiintyvistä osatekijöistä. Opastuksen tarkoituksena onkin vaikuttaa opastettavan käsitykseen työstä, sen tavoitteista ja eri asioiden vaikutussuhteista, jotta opastettava pystyy luomaan oikeanlaisen toimintamallin myös poikkeuksellisissa tilanteissa. Poikkeustilanteiden varalle tulisi olla valmiiksi mietittynä selkeät ja turvalliset toimintatavat, jotka sitten pystytään opastamaan myös muille työntekijöille tilalla.

5 Maatalousyrittäjän työn ja työvoiman hallinnan politiikkatoimenpiteet

– mahdollisuudet ja haasteet maaseudulla

Pia Smeds, Minna Väre, Juha Suutarinen, Veli-Matti Tuure, Jarkko Leppälä, Janne Karttunen, Markku Lähti, Eerikki Kaila, Tiina Mattila, Ulla Ovaska

Maatalousyrittäjien työvoiman, työtehtävien ja työmäärän hallinnan kehittäminen kytketään osaksi käytävissä olevia ja kehitettäviä kansallisia politiikkatoimia. Tavoitteena on, että ehdotettavien toimenpiteiden avulla voidaan tukea yrittäjien hyvinvointia ja jaksamista. Maatalousyrittäjän työn ja työvoiman johtamisen edistämiseksi on muodostettu synteesi tutkimushankkeen eri osioiden tuloksista.

5.1 Maatalousyrittäjän profiilit ja maaseutualueet

Maaseutu jaetaan maaseutupolitiikassa usein syrjäiseen maaseutuun, ydinmaaseutuun ja kaupunkien läheiseen maaseutuun, ja toimenpide-ehdotuksissa tulisi ottaa näiden eri alueiden erityispiirteitä huomioon (YTR 2009; MMM 2007). Lisäksi jokainen voi havaita, että maatalousyrittäjistä puhutaan mediassa suurimmaksi osaksi homogeenisena ryhmänä, mikä on omiaan luomaan mielikuvaa maatalousyrittäjistä tämän tyyppisenä ryhmänä. Todellisuudessa maatilat ovat toiminnoiltaan hyvin heterogeenisiä, mikä ilmenee esimerkiksi silloin, kun tarkastellaan eri tuotantomuotoja ja tilatyyppejä Suomessa (Niemi ja Ahlstedt 2012). Lisäksi maataloustuen määräytymiseen vaikuttaa mm. maatilain sijainti ja peltoala, mikä osoittaa jo pyrkimystä alueellisten tekijöiden huomioonottamiseen maatalouspolitiikassa (Maaseutuvirasto 2013). Maatalousyrittäjän hyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta työvoiman tarve (sesonki/jatkuva) sekä maatalousyrittäjän ikä ovat tärkeitä huomioitavia kriteereitä (Rantamäki-Lahtinen ja Väre 2012a; Kinnunen ym. 2010; Lintunen 2010; Rantamäki-Lahtinen ym. 2008). Hankkeessa tehdyn maatilatyönantajakyselyn tulokset (kappale 4.1.) osoittivat myös, että johtamistehtävien vaativuus ja tärkeys vaihteli paljon sen mukaan, oliko kysymyksessä kotieläintila tai sesonkityötä teettävä yritys. Lisäksi ikä ja kokemus näyttivät vaikuttavan työvoiman palkkaamiseen lähinnä siten, että nuorilla yrittäjillä oli useammin tilan ulkopuolista työvoimaa. Viljelijöiden keski-ikä ollessa yli 50, on odotettavissa, että uudet yrittäjät saattavat olla tulevaisuudessa kiinnostuneempia työvoiman palkkaamisesta kuin vanhemmat maatalousyrittäjät. Toisaalta vanhemmiten yrittäjillä voi olla työmäärän lisääntymisen ja jaksamisongelmien vuoksi tarvetta palkata lisätyövoimaa. Huomioitaessa nämä kriteerit muodostuu neljä eri perusprofiilia, joilla on omat erityispiirteensä, haasteensa ja mahdollisuutensa maatalouden harjoittamiseen. Maatalousyrittäjien perusprofiilikenttää käytetään tässä alustavana esimerkikimallina siitä, miten maatilain työvoimapolitiikan toimenpiteitä voi lähestyä eri näkökulmista (Kuva 18).

Yrittäjäprofiilissa on jaoteltu yrityksen ja yrittäjän ominaisuuksia ja haasteita, joita on noussut esille projektin tuloksista, materiaaleista sekä haastatteluista. Seuraavat neljä profiilia muodostuivat, kun tarkastelun pääkohteena olivat yrittäjän ikä ja maatilayrityksen työvoimantarve.

Nuori maatalousyrittäjä, jolla on sesonkityön maatalousyritys

Nuori maatalousyrittäjä, joka omistaa sesonkityön maatalousyrityksen, harjoittaa esimerkiksi avomaan vihannestuotantoa, marja-, omena- tai taimitarhatuotantoa tai viljantuotantoa. Hänen voimavarojaan ovat koulutuksessa saatu viimeisin tieto ja taito sekä viestintätekniikan käyttö sekä avoimuus, innokkuus ja kokeilunhaluisuus oman uransa löytämiseksi. Haasteina hänellä on lyhyt kokemus alalta, ja hänellä on vielä opittavaa työstä ja yrityksen hoitamisesta. Kasvintuotannossa tarvitaan työntekijöitä usein vain 3–6 kuukaudeksi vuosittain, mutta työntekijöiden määrällinen tarve voi olla suuri erityisesti avomaaviljelyssä. Kasvintuotannossa poikkeuksen muodostaa kasvihuonetuotanto, joka voi vaatia lukuisia työntekijöitä ympäri vuoden. Työntekijöiden työ on usein käsityövaltaista ja yksinkertaista, eikä se vaadi suurta osaamista. Esimerkiksi opiskelijat ja nuoret, kuten myös ulkomaalaiset, ovat haluttua työvoimaa. Haasteena on työvoiman saanti sekä tämän johtaminen.

<p>Maatalousyrittäjän profiilit työn luonteen ja työvoimatärpeen sekä yrittäjän iän tai työuran mukaan</p>	<p>Nuori maatalousyrittäjä</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoin uudistuksille - lyhyempi työkokemus, ei selkeitä rutiineja - hyvä kunto - viimeisin tieto ja taito, viestintätaidot - kiinnostunut uusista menetelmistä ja tuotantosuunnista - haasteena investoinnit, töiden organisointi - pää- tai sivutoiminen yrittäjä 	<p>Iäkäs maatalousyrittäjä</p> <ul style="list-style-type: none"> - perinteiset tavat ja menetelmät - pitkä työkokemus, rutinoitunut - kunnon ja terveyden ylläpito tärkeää - tiedot ja taidot kokemuksesta, vanhoista menetelmistä ja teknologiasta - muutokset ja työssä jaksaminen haasteena - pää- tai sivutoiminen yrittäjä
<p>Sesonkityön maatalousyritys (esimerkiksi avomaaviljely tai viljantuotanto)</p> <ul style="list-style-type: none"> - tarvittavan työvoiman määrä tyypillisesti yli 5 henkilöä - työntekijöiden tarve kausiluonteista: 3–6 kk/vuosi - lisääntynyt määrä ulkomaisia työntekijöitä - useimmiten tarvitaan manuaalista säätöä tai käsin tekemistä (kehittyvä teknologia-aste) - haasteena työvoiman saatavuus ja työnjohtotehtävät 	<p>Nuori maatalousyrittäjä/ sesonkityö</p>	<p>Iäkäs maatalousyrittäjä/ sesonkityö</p>
<p>Jatkuvan työn maatalousyritys (esimerkiksi maidontuotanto tai muu karjatalous)</p> <ul style="list-style-type: none"> - tarvittavan työvoiman määrä pieni (1-5 hlöä) - karjanhoitajien tarve koko vuoden - työntekijöiden tarve myös kausiluonteista - lomituspalvelut välttämättömät - prosesseissa teknistä älyä (korkeaa teknologiaa, tarvitaan erikoisosaamista) - haasteena työvoiman pysyvyys ja osaava työvoima 	<p>Nuori maatalousyrittäjä/ jatkuva työ</p>	<p>Iäkäs maatalousyrittäjä/ jatkuva työ</p>

Kuva18. Maatalousyrittäjän neljä suuntaa-antavaa profiilia, jotka ovat muodostettu iän, työn luonteen ja työvoimatärpeen tuomien haasteiden mukaan.

Nuori maatalousyrittäjä, jolla on jatkuvan työn maatalousyritys

Nuori maatalousyrittäjä, joka omistaa jatkuvan työn maatalousyrityksen, harjoittaa esimerkiksi maidontuotantoa tai muuta karjataloutta. Hänen voimavarojaan ovat koulutuksessa saatu viimeisin tieto ja taito sekä viestintäteknologian käyttö sekä avoimuus, innokkuus ja kokeilunhaluisuus oman uransa löytämiseksi. Haasteina hänellä on lyhyt kokemus alalta, ja hänellä on vielä opittavaa työstä ja yrityksen hoitamisesta. Karjanhoidossa tarvittavan työvoiman määrä on usein pieni. Työ on kuitenkin jatkuvaa ja ympärivuotista. Lisäksi kausiluonteisiin kasvintuotantotöihin tarvitaan tyypillisesti kausityövoimaa tai urakoitsijoita. Tarvetta on myös lomituspalveluille niin vuosilomien kuin sairauslomien ajaksi. Työtehtävät ovat usein vaativia ja sisältävät monia eri vaiheita ja monipuolista teknologiaa. Työntekijän osaaminen ja ammattitaito ovat tärkeitä. Jokainen maatila on erilainen ja vaatii usein erikoisosaamista. Pitkäaikaiset, osaavat työntekijät ovat toivottavia, koska uuden työntekijän perehdyttäminen on pitkä ja vaativa prosessi.

Iäkäs ja kauan alalla toiminut maatalousyrittäjä, jolla on sesonkityön maatalousyrittäjä

Iäkkäämmällä maatalousyrittäjällä on osittain erilaiset haasteet kuin nuoremmalla. Iäkkäämmällä maatalousyrittäjällä on pitkä kokemus, tieto ja taito siitä, mikä toimii ja ei toimi hänen alallaan. Hän on usein konservatiivinen ja tekee mielellään kuten on aikaisemminkin kokenut hyväksi. Hänen kuntonsa on usein alentunut eikä hän pysty suoriutumaan töistään samoin kuin nuoruudessaan. Hänen haasteinaan on pysyä terveenä ja jaksaa työssään pidempään. Muita haasteita ovat uudet maatalousyrittäjyyden hallinnointiin liittyvät asiat sekä mielenkiinnon pysyminen näiden haasteiden edessä. Hänen voimavarojaan ovat alan laaja tuntemus sekä vakiintuneet kontaktit ja verkostot muihin yrittäjiin. Tyypillinen sesonkityön maatalousyrittäjä harjoittaa esimerkiksi avomaan vihannestuotantoa, marja-, omena- tai taimitarhatuotantoa tai viljantuotantoa. Kasvintuotannossa tarvitaan työntekijöitä usein vain 3–6 kuukaudeksi, mutta työntekijöiden määrällinen tarve voi olla suuri erityisesti avomaaviljelyssä. Työntekijöiden työ on usein käsityövaltaista ja yksinkertaista, eikä se vaadi suurta osaamista. Esimerkiksi opiskelijat ja nuoret, kuten myös ulkomaalaiset, ovat haluttua työvoimaa. Haasteena on työvoiman saanti sekä tämän johtaminen.

Iäkäs ja kauan alalla toiminut maatalousyrittäjä, jolla on jatkuvan työn maatalousyrittäjä

Iäkkäämmällä maatalousyrittäjällä on osittain erilaiset haasteet kuin nuoremmalla. Iäkkäämmällä maatalousyrittäjällä on pitkä kokemus, tieto ja taito siitä mikä toimii ja ei toimi hänen alallaan. Hän on usein konservatiivinen ja tekee mielellään kuten on aikaisemminkin kokenut hyväksi. Hänen kuntonsa on usein alentunut eikä hän pysty suoriutumaan töistään samoin kuin nuoruudessaan. Hänen haasteinaan on pysyä terveenä ja jaksaa työssään pidempään. Muita haasteita ovat uudet maatalousyrittäjyyden hallinnointiin liittyvät asiat sekä mielenkiinnon pysyminen näiden haasteiden edessä. Hänen voimavarojaan ovat alan laaja tuntemus, sekä hänellä on vakiintuneita kontakteja ja verkostoja muihin yrittäjiin. Tarvittavan työvoiman määrä esimerkiksi maidontuotantoa tai muuta karjaloutta harjoittavassa maatilayrityksessä on usein pieni. Työ on jatkuvaa ja ympärivuotista. Kausiluonteisiin kasvintuotantotöihin tarvitaan kuitenkin myös kausityövoimaa tai urakoitsijoita. Tarvetta on myös lomituspalveluille niin lomien kuin sairauslomien ajaksi. Työtehtävät ovat usein vaativia ja sisältävät monia eri vaiheita ja teknologiaa. Työntekijän osaaminen ja ammattitaito ovat tärkeitä. Jokainen maatalousyrittäjä on erilainen ja vaatii usein erikoisosaamista. Pitkäaikaiset osaajat työntekijät ovat toivottavia, koska uuden työntekijän perehdyttäminen on pitkä ja vaativa prosessi.

Poliittisia toimenpiteitä, koulutusta sekä neuvontaa suunniteltaessa tulee huomioida, että yksi ja sama ”keino” tai ”interventio” ei mahdollisesti tuo toivottua lopputulosta kaikissa ryhmissä, vaan voi pahimmassa tapauksessa lisätä syrjäytymistä ja heikentää työssä hyvinvointia ja jaksamista. Työvoiman hallintatoimenpiteiden ja koulutusasioiden kannalta saattaa tietyissä tapauksissa olla tarpeen huomioida myös ns. keski-ikäiset maatalousyrittäjät. Esimerkiksi yritystoiminnassa ja työnantajana olemisessa aikuiskoulutuksen tarve saatetaan huomata vasta, kun työuralla on edetty jo jonkin aikaa. Tällöin toimenpiteissä voisi tarvittaessa huomioida aktiivisimmassa työuravaiheessa olevat yrittäjät ja heidän työssä jaksamisen tukeminen.

Näkökulmia maaseutualueiden eroavaisuuksista

Hankkeen aineistosta ja haastatteluista havaittiin muutamia näkökulmia, jotka puoltavat myös maaseutualueiden erojen huomioon ottamista politiikkatoimenpiteissä. Erilaisilla maaseutualueilla sijaitsevilla maatiloilla on erilaiset mahdollisuudet mm. saada (käyttää) ja tarjota palveluita (mm. suoramyyni, urakointipalvelut, vuokratallitoiminta) ja ehkäpä myös houkutella työvoimaa. Myös yhteistyömahdollisuudet ovat erilaisia esimerkiksi harvaan asutulla syrjäisellä maaseudulla ja ydinmaaseudulla, jossa tilakeskukset ovat vierekkäin, tai kaupunkien läheisellä maaseudulla, jossa naapurustosta löytyy useiden alojen edustajia. Lisäksi kaupunkien (taajamien) lähistöllä maatilallisilla on paremmat mahdollisuudet käydä töissä myös tilan ulkopuolella. Toisaalta kaupunkien (taajamien) läheisellä maaseudulla tilan maaomaisuuden arvo on todennäköisesti suurempi kuin syrjäisellä maaseudulla. Tämä voi toisaalta vaikeuttaa tilan laajenemista ja aiheuttaa taloudellisia paineita. Nämä tekijät lisäävät tarvetta tai innostusta toiminnan ja tulonlähteiden monialaistamiseksi, mutta samalla yrittäjän työmäärä saattaa kasvaa liikaa, jolloin työvoiman tarve kasvaa.

Alueellinen näkökulma monilla maatiloilla voi liittyä myös tulonlähteiden monialaisuuteen ja työntekijöiden saatavuuteen. Taajamien lähellä maatila voinee hyödyntää paremmin rakennettua infra- ja kunnallistekniikkaa. Tämä voi tuoda myös mahdollisuuksia esim. lämmön- tai sähköntuotannon muodossa. Maatila, joka tuottaa biomateriaalin avulla energiaa (lämpöä ja sähköä) voi hyödyntää teollisuuden sivu-

virtoja tehokkaammin taajamien läheisyydessä kuin syrjäisellä maaseudulla. Todennäköisesti myös sähkön toimitus pelaa varmemmin tai ainakin sähkökatkojen pituudet ovat lyhyempiä kuin syrjäisellä maaseudulla, jossa linjaston korjaustyöt voivat viedä useita päiviä. Myös tietoliikenteen varassa olevat palvelut saattavat toimia paremmin nopeampien yhteyksien ansiosta.

Syrjäisellä maaseudulla asiointimatkat ovat pidempiä kuin kaupunkien läheisellä maaseudulla, mikä vie enemmän aikaa ja aiheuttaa enemmän kustannuksia. Kuljetusten tarvetta on sekä työhön liittyvässä asiointinnissa että yksityistalouden asiointinnissa (mm. harrastukset). Taajaman lähellä tilan liikenne (ja pellolta tielle kulkeutuva maa-aines) häiritsee helpommin muuta liikennettä, mikä on otettava liikenteessä ja liikennejärjestelyjen suunnittelussa huomioon. Myös hajuhaitat ja ehkäpä melupäästötkin saattavat häiritä naapurustoa helpommin kuin ydinmaaseudulla saati sitten syrjäisellä maaseudulla.

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyrittäjien työvoimapolitiikkaa koskevia toimenpiteitä ja toimenpideohjelmaa tulisi analysoida niin maatalousyrittäjien perusprofiilin kuin maaseutualueen mukaan.

5.2 Maatalousyrittäjien työt ja työvoima

Maatalousyrittäjän työmäärä, kuten myös työntekijäkohtaisen työmäärän, tulee olla kohtuullinen (ei ylitä 8 – 9 tuntia taukoineen päivässä, tilapäisesti ruuhka-aikoina korkeintaan 12 tuntia taukoineen). Maatalousyrittäjän työmäärän hallinnassa auttaa tilayhteistyö muiden maatalousyrittäjien kanssa, uuden työvoiman rekrytointi tai töiden ulkoistaminen. Tyypillisiä ulkoistettavia töitä maatalousyrittäjissä ovat työt, jotka vaativat erikoisosaamista (kirjanpito, tukihakemusten tai veroilmoituksen tekeminen) tai erikoisvälineitä (kaivinkone, nosturi).

5.2.1 Maatalousyrittäjien verkostot

Maatalousyrittäjien järjestäytyneet yhteistoiminta verkostojen ja rinkien muodossa on noussut esille teemana useissa yhteyksissä (ProAgria 2012; Rantamäki-Lahtinen ja Väre 2012b; Lintunen 2010; Rantamäki-Lahtinen ym. 2008). Yhteistä näille maatalousyrittäjien verkostoille tai ringeille on se, että ne koostuvat tietyn päätavoitteen tai -teeman ympärille. Keskeisiä teemoja ovat olleet teknologia, tieto ja talous. Nämä voivat olla limittäisiä ja tukea toisiaan. Verkostojen ja rinkien merkitys on kasvanut maatalousyrittäjien välillä taloudellisten ja toiminnallisten hyötyjen vuoksi. Yhteiskunnan palveluiden keskittämiskehitys alueellisesti (esim. kuntien lomitus toimi) voi osaltaan lisätä tarvetta viljelijöiden yhteistyölle ja apuverkostolle. Lisäksi maatalousyrittäjien laajentuessa ja kasvaessa voi taten olla tarpeen hyödyntää erilaisia verkostoja. Koneinkehittäjä ja hankintaosuuskuntia on jo paljon. Haasteena on verkostotoiminnan johtaminen ja järjestäminen toimivasti. Maataloudesta puuttuu työvoimarinkejä.

Tietopainotteiset verkostot/ringit

Tietopainotteiset verkostot voivat muodostua esimerkiksi luomuviljelyn öljyhampun ympärille. Verkoston tavoitteena voi olla tiedon saanti, miten öljyhamppu soveltuu viljelyyn, rikkakasvien torjunta luonnonmukaisin keinoin, korjuumenetelmät, jatkojalostus ja markkinointi. Verkostoituminen voi myös tapahtua oman kokeilun ja muun tiedonhaun lomassa. Verkoston jäsenet ovat laajalta alueelta; verkostot voivat olla kansallisia tai kansainvälisiä. Sähköinen tietoliikenne maaseudulla mahdollistaa nykyisin yhteydenpidon esimerkiksi sähköpostitse tai nettisivuston kautta. Tämä mahdollisesti vähentää kasvokkain asioimisen tarvetta, mutta asettaa omat haasteensa vuorovaikutukselle ja verkostojen toiminnalle.

Taluspainotteiset verkostot/ringit

Taluspainotteiset verkostot muodostuvat markkinoinnin ja myynnin ympärille, esimerkiksi paikallisesti tuotetun luomuruoan. Verkosto syntyy tarpeeseen ja yhteisen hyödyn saavuttamiseksi yhteistyöllä, esimerkiksi tuotteiden myynnillä. Kaikilla on usein erikoisosaamisensa tai tuotteensa, jonka he tuovat mukaan verkostoon. Tämä voi olla hallinnollinen osaaminen luomuviljelyn byrokraatiasta luomuviljeltyyn öljyhampun ja sen markkinointiin. Suurin osa verkoston jäsenistä voi tuntea toisensa ennen verkoston muodostumista ja he yleensä asuvat samalla alueella. Verkoston jäsenet tapaavat usein kasvotusten, mutta voivat myös käyttää nettisivustoja ja sähköpostia kommunikointiin.

Yhteistä verkostoille on seuraavat tekijät:

- että osallistujat tukevat ja inspiroivat toisiaan
- että osallistujat ovat samanarvoisessa asemassa
- että osallistujat tekevät yhdessä töitä saman päämäärän eteen
- että osallistujilla voi olla erilainen tausta ja osaaminen, jonka tuovat verkostonsa hyödyksi
- että ne voivat saada alkunsa projektista, tuottajayhdistyksen tai muun järjestön aloitteesta tai osallistujien omasta järjestäytymisestä.

Maaseutupoliittinen kokonaisuohjelma 2009 - 2013 ja Toteumamuistio 2012 nostavat esille paikallisen yhteistoiminnan merkityksen sekä tämän rahallisen tukemisen toimenpideohjelmassa 11, joka on toteutunut osittain (Liite 2e).

Teknologiapainotteiset verkostot/ringit

Teknologiapainotteisilla verkostoilla tarkoitetaan esimerkiksi viljelijöiden välistä kone- tai rakennusyh-teistyötä, jossa ostetaan yhteisiä koneita, välitetään viljelijöiden muodostaman konerengkaan tarjoamia palveluja niitä tarvitseville (myös renkaan osakkaille) tai teetetään rakennuksia kuten yhteinen viljan-kuivaamo (Laine 2000; Pentti 1998). Verkostossa voidaan myös tehdä urakointitöitä toinen toiselle. (Aal-tonen, R. ym. 2011). Niiden merkitys on kasvanut esimerkiksi uusien innovaatioiden käyttöönoton yhtey-dessä (Rantamäki – Lahtinen ja Väre 2012b).

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyritysten rinkejä ja verkostoja tulisi tukea siten, että ne saavat toteuttaa yhteistä tavoitettaan ilman hallinnollista tai verotuksellista lisätaakkaa.

5.2.2 Rekrytointi

Maatalousyrityksiin voi olla haasteellista saada uusia ja pysyviä työntekijöitä. Tähän vaikuttaa suurelta osin maatalousyritysten syrjäinen sijainti kuin myös se, ettei ala kiinnosta ja että tilan omistajien lapset usein haluavat lähteä opiskelemaan aivan muuta alaa. Toimiva henkilöstöhankinta ja lomitusjärjestelmä nousevat entistä keskeisemmiksi haasteiksi maataloudessa. Maatalousyrittäjä voisi saada tässäkin kohdin tukea ja tietoa ”yhdeltä luukulta”. Henkilöstöhankintaan, eli rekrytointiin, liittyviä kysymyksiä ja ongel-mia on käsitelty limittäin myös aikaisemmissa kappaleissa. Seuraaviin kappaleisiin on kerätty työsopi-mukseen, perehdytykseen, vierastyövoimaan, pätkätyihin ja tukimuotoihin liittyviä tuloksia. Maaseudun työnantajaliitto ja muut alan liitot voisivat olla toimenpide-ehdotusten vastuutahoja.

Pelissäännöt rekrytoinnissa ja työsopimuksissa

Pelissääntöjen selventäminen niin rekrytoinnissa kuin työssä parantaisi niin työntekijän kuin maatalous-yrityttäjän oikeuksia kuten myös työn mielekkyyttä ja tuloksellisuutta. Tämä on tärkeä kehityksen alue etenkin vierastyövoiman suhteen. Sesonki- ja pätkätyön vaikutusta työttömyyskorvaukseen tulisi myös pohtia.

Työvoiman rekrytointiin liittyvät seikat on koettu työpaketien 1 ja 2 perusteella ongelmallisiksi. Työ-voimaa maatilayritykseen voi löytää esimerkiksi lomitusrenkaan, työnvälitysfirman, ELY- keskuksen tai omien kontaktien kautta. Ongelmaksi työnantajahaastatteluissa mainittiin joidenkin työnvälitysfirmojen valvomaton toiminta sekä vaisu tai vähentynyt julkisen työnvälityksen toiminta. Laiton työvoima, työpe-räinen ihmiskauppa ja lapsityövoiman käyttö on myös herättänyt huolta mediassa ja tutkimuksissa (ILO 2013; YLE 2013; NCFH 2012; Ovaska 2011; Koskinen 2010; Helsingin Sanomat 2010). Vaikka näihin epäkohtiin liittyvät ongelmat eivät olisikaan Suomen maaseudulla ja maataloudessa mahdollisesti vielä kovin yleisiä, on tutkimuksissa havaittu työperäiseen ihmiskauppaan viittaavia tekijöitä esimerkiksi puu-tarha-alalla. (Jokinen ja Viuhko 2011). Alan toiminnan ja imagon näkökulmasta ongelmaa ei kannattaisi vähätellä, vaan ehkäistävä ongelmien laajeneminen.

Työnhakuun liittyvä byrokratia koetaan myös vaikeaksi, kuten esim. lait ja asetukset, jotka säätelevät työnvälityksen toimintaa, rekrytointi eri puolilta maailmaa ja erilaiset käytännöt, kuten viisumihakemus-prosessit. Myös itse työsopimukseen liittyvät seikat ja byrokratia ovat maatalousyrittäjien huolenaiheita. Rekrytoinnin vastuullisuus tulisi turvata mahdollisen ihmiskaupan estämiseksi. Se edellyttää, että työ-voimaa tarvitsevalla on käytettävissä viranomaisten hyväksymiä rekrytointikanavia, joissa toiminta on

tarkastettu tai muuten valvottu. Lisäksi rekrytointikäytännöistä ja työvoiman liikkuvuudesta on sovittu eri maiden kesken ja niistä tiedotetaan maatilatyönantajia, rekrytointiyrityksiä ja työntekijöitä, jotka hakeutuvat työnvälityksen asiakkaiksi. Rekrytoinnissa työnantajan tulisi antaa tietyt määrätyt tiedot työstä sekä työhön liittyvistä asioista (esimerkiksi vakuutus, verotus, työaika) sekä majoituksesta (jos työnantaja järjestää), ja vastaavasti työnantajan tulisi saada tietoa työntekijän osaamisesta.

Maatalousyrittäjien hallinnollista taakkaa tulee vähentää selkeyttämällä niin työnvälitystä kuin työsopimukseen liittyviä seikkoja (verotuskäytäntö, vakuutukset ja eläkevakuutusjärjestelmä ulkomaiselle ja kotimaiselle työntekijälle, työntekijän/työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, työajat ja työehdot, häirintä ja ristiriitojen käsittely, irtisanominen/irtisanoutuminen, työterveydenhuolto, sosiaaliturva, työsopimuslaki, maaseutuelinkeinojen työehtosopimus, palkka ja palkan ehdot, ulkomaalaislaki ja maahanmuuttolaki). Maatalousyrittäjän tulee myös löytää vastaukset työnvälitykseen ja työsopimukseen liittyviin kysymyksiin selkokielellä yhdeltä ja samalta nettisivulta tai yhdeltä ja samalta henkilöltä. Tämä tukee maatalousyrittäjän jaksamista, koska tämä poistaa osan hallinnollisesta taakasta, ja tieto siitä, että maatalousyrittäjä saa tukea toimintaansa yhdestä paikasta, madaltaa kynnystä hakea tätä tukea.

Ennen työsopimuksen tekemistä maatalousyrittäjää, kuten myös työntekijää, helpottavat selkeät sopimuspaperit heidän omalla äidinkielellään tai yhteisellä kielellä, jota molemmat ymmärtävät hyvin. Näistä tulee ilmetä muun muassa palkka, palkan ehdot, työaika, ylityökorvaus, palkasta otettavat vähennykset ja ennakonpidätykset, palkan maksun määräytyminen ja palkan korotusperusteet.

Sesonkityö on lyhytkestoista ja intensiivistä, joten moni yrittäjä tarjoaa työntekijöilleen asuintilat. Tällöin työnantaja on myös vuokranantaja ja vastaa näin majoitustilojen vaatimuksista säädösten mukaan. Jos asuminen on osa palkkaa, tämä tulee mainita työsopimuksessa. Asumisen lisäksi työntekijöiden työmotivaatiota ja pysyvyyttä samalla työnantajalla vuodesta toiseen tukevat muut palvelut, sosiaalinen toiminta (juhlat, retket) ja paikallisiin tapahtumiin osallistuminen.

Toimenpide-ehdotus: On järjestettävä työnantajille opastusta työsopimuksen laatimisesta ja tarjota työsopimusesimerkkejä. Työsopimuslaissa sanotaan, että työsopimuksen tulee olla selkeä ja yksiselitteinen, etenkin huomioiden työehdot, minimipalkan ja työajan. Työsopimuksen tiedot tulee olla työnantajan ja työntekijän äidinkielellä tai kielellä, jota molemmat ymmärtävät hyvin. Maatalousalan työnantajille tulisi lisätä tiedotusta työntekijöille järjestettävästä työterveyshuollosta. Työntekijöiden työterveyshuollon järjestäminen on lakisääteinen tehtävä kaikille työnantajille.

Toimenpide-ehdotus: Maatalouden työnantajille, työntekijöille ja opiskelijoille on tarjottava luotettavia työnvälityskanavia virallisesti hyväksytyjen tahojen kautta ja tiedotusta (tiedote, opas) näistä edellä mainituista keskeisistä työsopimisen asiakohdista, työperäisen ihmiskaupan piirteistä ja luotettavista rekrytointikanavista.

Vierastyövoima

Vierastyövoiman merkitys on lisääntymässä monessa ammattiryhmässä, niin myös maaseudun ammateissa. Kausiluontoisessa työssä, kuten puutarhatiloilla, vierastyövoiman tarve painottuu usein alle puolen vuoden kauteen. Nämä vierastyöläiset tulevat usein kauden ajaksi ja lähtevät tämän jälkeen kotimaahansa. Jatkuvan työn tiloilla oleva vierastyövoima on lähinnä maahanmuuttajia, jotka kotoutumisen jälkeen ovat kotimaista työvoimaa. Maahanmuuttajien kotouttamisessa ja työelämään integroinnissa on hyviä kokemuksia käytännöstä, mutta kehityksen tarve on vielä suuri. Toiminnasta suuri osa on vielä pelkkien hankkeiden varassa.

Vierastyövoiman rekrytointi etenkin EU/ETA-alueen ulkopuolelta kestää nykyisellään pitkä ja on aikaa vievä prosessi. Viisumikäytännöistä tulisi saada helposti tietoa eri maista rekrytoitavien työntekijöiden varalta. Viisumihaun käytännöt ja aikataulut, vakuutukset, verotus, perehdytys, johtaminen ja palkanmaksu ovat maatilatyönantajille haastavia tilanteita vierastyövoiman rekrytoinnissa. Rekrytoinnin käytäntöjä olisi hyvä vakiinnuttaa ja näin helpottaa vierastyövoiman palkkausta. Ulkomaalaisten kausityöntekijöiden kohdalla verotus voi tuntua raskaalta. Esimerkiksi maaseutualojen ulkomaiset kausityöntekijät, jotka ovat 35 prosentin lähdeveron piirissä, saattavat kokea nykyisen verovapaan ansion rajan (17 €/pvä tai 510 €/kk) liian alhaisena ja epäoikeudenmukaisena. Tämän voi huomioida alan kehittämistyössä (Liite 2f).

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyrittäjien työvoimatarpeen tyydyttäjänä voidaan käyttää vierastyövoimaa ulkomailta. Jotta vierastyövoimaa maatiloilla voidaan lisätä, Suomessa tulisi tutkia ja selkeyttää rek-

rytointiprosesseja ja verotusta, vakuutusasioita sekä muita vierastyövoiman työsopimusasioita. Lisäksi niistä pitäisi tiedottaa nykyistä paremmin niin, että myös työntekijät ymmärtävät työntekijän ja työnantajan vastuusuhteita, velvollisuuksia ja oikeuksia Suomessa.

Tuet rekrytointiin

Hallinnollisen tuen lisäksi rekrytointia, etenkin ensimmäisen työntekijän palkkaamista, on tuettu yrityksissä. Kynnys ensimmäisen työntekijän palkkaamiseksi on usein kohtalaisen suuri pienyrityksissä (Soikkeli 2005). Työ- ja elinkeinoministeriö on tehnyt selvityksen yksinyrittäjätuen vaikuttavuudesta ja toimivuudesta (tuki ensimmäisen työntekijän palkkaamiseksi) (Aaltonen, S. ym. 2011). Maatalouden yritystuessa ei aikaisemmin tuettu ensimmäisen työntekijän palkkaamista, mutta asia on korjaantunut äskettäin aloittavien yritysten käynnistystuen kohdalla (Liite 2g) (Maaseutuvirasto 2013).

Hankkeen työpajoissa ja työnantajahaastatteluissa maatalousyrittäjät kokivat, että byrokratian ohella myös työntekijän palkkauksen kustannukset huolettavat maatalousyrittäjiä. Lisäksi ilmeni, että äitiysvapaan järjestäminen maataloilla, joko tilan perheelle tai työvoimalle, on usein erityisen hankalaa. Työntekijän äitiysvapaan kustannukset voivat myös olla liian suuria maataloille.

Toimenpide-ehdotus: Rekrytointia tulisi tukea maatalousyrityksissä ensimmäisen työntekijän palkkauksessa. Tietyin ehdoin ensimmäistä rekrytointia tuettaisiin esimerkiksi lomittajapulaa kärsivissä kunnissa myös muilla kuin aloittavilla yrityksillä.

Toimenpide-ehdotus: Äitiysvapaan kustannuksia ja järjestämistä maataloilla tulisi selvittää. Työntekijän äitiysloman järjestämistä voisi tukea esimerkiksi verohelpotuksin tai muilla tuilla.

Perehdytys

Uuden työntekijän perehdytys on haasteellista ja aikaa vievää. Tutkimusten mukaan maatalousyrittäjien taidot perehdyttää ja opastaa ovat hyvin vaihtelevat ja usein puutteelliset. Perusteellinen perehdytys on kuitenkin tuloksekkaan työn ja turvallisen ja mielekkään työskentelyn edellytys. Perusteellinen perehdytys ja siihen liittyvä työnopastus varmistavat niin työnantajalle kuin työntekijälle, että molemmat ovat perillä siitä, mitä ja miten työt tehdään ja mikä vastuu kuuluu kellekin. Perehdytykseen kuuluvat myös hallinnolliset asiat, kuten työajan, ylitöiden sekä palkan määräytymisen selvittäminen työntekijälle. Tulee kumminkin huomioida, että kaikki tilat ovat erilaisia, joten perehdytys tulee suunnitella tilakohtaisesti.

Tavallisia perehdytystilanteita ovat, kun uusi lomittaja saapuu tilalle tai kausityöntekijät saapuvat. Perehdytystä helpottaa, etenkin työturvallisuuden varmistamisessa, yhteinen kieli ja työkuultuuri. Yhteisen kielen ja työkuultuurin puuttuessa työnvaiheiden opettaminen, tehtäväkohtainen työnopastus, on entistä haasteellisempaa ja työturvallisuuden kannalta tärkeämpää. Tällaisessa tilanteessa olisi hyvä, että mukana on työnantajan ja työntekijän kielen taitava henkilö tulkkina tai tämä henkilö toimisi työnopastajana. Työnopastustilanteen tulee koostua siitä, että työnopastaja kertoo ja näyttää työnvaiheet, varmistaa kysymyksiin, että työntekijä on ymmärtänyt asian ja mahdolliset tapaturmavaarat oikein ja tämän jälkeen antaa työntekijän toteuttaa työnvaiheet samalla, kun työnantaja seuraa ja opastaa työntekijää. Työnantajan tulee myös selvittää, miten mahdolliset ongelma- ja vaaratilanteet voidaan tunnistaa sekä miten näihin tulee reagoida. Työnantajan tulee myös myöhemmin varmistaa, että kaikki sujuu niin kuin pitää ja työntekijä saa vastaukset häntä askarruttaviin kysymyksiin. Työergonomia, oma ja muiden työturvallisuus tulee aina olla ensimmäisenä tärkeysjärjestyksessä.

Työnopastuksen jälkeistä työskentelyä helpottaa se, että työnvaiheet, välineet ja vaarakohdat on kirjattu työohjeisiin työntekijän kielellä ja että nämä ohjeet löytyvät itse työkohteesta. Tämä myös mahdollistaa sen, että työntekijä voi omatoimisesti myöhemmin tarkistaa ja varmistaa, mitä piti tehdä ja miten. Esimerkiksi taimennostokoneen ohjeet löytyvät itse koneesta, ei ainoastaan kahvihuoneen pöydältä. Lyhyet ja selkeät ohjeet ja turvallisuusmerkinnät liimattuna koneen kylkeen eivät katoa ja ovat aina esillä.

Maatalousyritykset, joissa on korkea teknologiaste, paljon työnvaiheita ja osaamista vaativia työtehtäviä, voivat tarvita täydelliseen perehdytykseen ja työnopastukseen monta päivää, ennen kuin työntekijä voi omatoimisesti ja turvallisesti työskennellä työtehtävissään. Lomittajien perehdyttämiseen tulisi varata tarpeeksi aikaa ja resursseja. Mitään erillistä selkeää formaattia viljelijöille ei ole olemassa perehdytyksen toteuttamiseen (pl. TTS:n julkaisu: Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa). Vielä kuitenkin puuttuu konkreettinen käytäntöön vienti. Työntekijöiden perehdyttämi-

seksi uusia työtehtäviä varten on juuri valmistunut työpaikkaohjaajan koulutusohje, jota voi kehittää tai soveltaa maatalousyrittäjien tarpeisiin (Opetushallitus 2012).

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyrittäjille tulisi tarjota malleja selkeän ja hyvän perehdytyskäytännön toteuttamiseksi. Ne voivat sisältyä esimerkiksi maatalousalan peruskoulutukseen ja aikuiskoulutukseen. Myös tehtäväkohtaisen työnopastuksen valmiuksia maataloilla ja lomitushallinnossa tulisi edistää. Hyviä käytäntöjä ovat esimerkiksi ytimekkäiden kirjallisten työ- ja työturvallisuusohjeiden sijoittaminen työkohteeseen tai koneeseen, toimintaohjeiden antaminen yleisimpien vaaratilanteiden tunnistamiseen sekä eri tilanteisiin liittyvien toimintaohjeiden ja taustatietojen kokoaminen helposti saatavaan paikkaan. Palkkaukseen, työaikaan ja työterveydenhuoltoon liittyvät seikat ovat myös osa perehdytystä.

Toimenpide-ehdotus: Lomittajien perehdyttämiseen tulisi varata tarpeeksi aikaa ja korvamerkittyjä resursseja. Tämän toimenpiteen toteuttamisesta vastaavat lomituksesta vastaava hallinto, kunnat ja maatilat yhteistyössä.

Toimenpide-ehdotus: Työntekijöiden perehdyttämiseen tulisi varata tarpeeksi aikaa ja resursseja maatalousyrittäjissä. Maatalousyrittäjille tulee tarjota opastusta ja materiaaleja perehdytyksen järjestämiseen.

Pätkätyöt

Maaseudulla on työttömiä samaan aikaan, kun maatilayrittäjissä on pulaa työntekijöistä. Syyt tähän ovat loogiset. Pätkätyötä ei haluta ottaa vastaan, sillä lyhyt pätkätyö merkitsee sitä, että työttömyysraha kärsii sanktioista. Työtä ei haluta myöskään ottaa vastaan, koska työ edellyttäisi muuttamista maaseudulle, mikä on taloudellinen riskinotto, koska ympärivuotista pätkätyötä on helpompi saada kaupungista kuin maaseudulta. Vuokra-asunnon tai omistusasunnon saaminen maaseudulta ei myöskään ole itsestäänselvyys.

Osuuskunnan perustaminen on yksi mahdollisuus osa-aikaisen työn ja pätkätyön sovittamiseen työttömyyskorvauksen kanssa. Kun osuuskunnan osakkaiden määrä on vähintään seitsemän, jokainen osakas on verrattavissa työntekijään ja oikeutettu soviteltuun päivärahaan työttömyysajaltaan. Osuuskunta on näin hyvä vaihtoehto esimerkiksi sesonkityöntekijälle.

”Työosuuskunta solmii yleensä jäsentensä kanssa työsopimuksen kustakin työtehtävästä ja suorittaa palkan työnantajavelvoitteineen. Työttömyyskorvauksia suoritettaessa on katsottu, että osuuskunnan jäsenyys ei estä työttömyyspäivärahan saantia, jos työosuuskunnassa on vähintään 7 jäsentä (osuus alle 15 %). Jos osuus on isompi, jäsen katsotaan yrittäjäksi hänen työttömyysturvansa osalta.” (Suomen yrittäjät 2013).

Toimenpide-ehdotus: Sesonki- ja pätkätöiden tekeminen mahdolliseksi siten, että työttömyysrahaan ei tule sanktioita karenssipäivien muodossa.

Toimenpide-ehdotus: Osuuskuntien mahdollisuuksia maatalousyrittäjien työvoimatilanteen helpottamiseksi tulee lisätä samoin kuin osuuskuntatoiminnan koulutusta alan ammatillisessa koulutuksessa sekä aikuiskoulutuksessa.

5.3 Koulutus

Eduskunta päättää koulutuspolitiikasta ja valtioneuvosto sekä opetus- ja kulttuuriministeriö sen suunnittelusta ja toimeenpanosta. Hallitusohjelma ohjaa koulutuksen kehittämisen linjauksia ja valtioneuvosto hyväksyy koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman (KESU) neljän vuoden välein.

5.3.1 Tutkinnot ja aikuiskoulutus

Ammatilliset oppilaitokset tarjoavat ammatillista peruskoulutusta, osallistuvat oppisopimuskoulutukseen sekä ovat aikuiskoulutuksessa koulutuksen ja tutkinnon järjestäjät. Ammatilliset oppilaitokset ovat toisen asteen oppilaitoksia eli tarjoavat koulutusta yläkoulun käyneille oppilaille sekä tätä vanhemmille. Ammatillisesta oppilaitoksesta valmistunut omaa ammatin ja voi siirtyä työelämään tai syventää opintojaan ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Seuraavat tutkinnot löytyvät ammatillisista oppilaitoksista:

- Maatalousalan perustutkinto
- Maatalouskoneasentajan ammattitutkinto
- Mehiläistarhaajan ammattitutkinto
- Seminologin ammattitutkinto
- Tuotantoeläinten hoidon ja hyvinvoinnin ammattitutkinto
- Viljelijän ammattitutkinto
- Maaseudun vesitalouden erikoisammattitutkinto
- Tarhaajamestarin erikoisammattitutkinto
- Maaseudun kehittäjän erikoisammattitutkinto

Maatalousalan perustutkinto

Kyseisen koulutusohjelman tai osaamisalan suorittaneella maaseutuyrittäjällä on valmiudet toimia yksityisenä yrittäjänä tai työntekijänä omalla alallaan (Opetushallitus 2009). Yrittäjyydessä painotus on oman alan asiantuntijuudessa, verkostoitumisessa ja hallinnollisissa asioissa. Maaseutuyrittäjän valmiudet toimia työnjohtajana (HRM) tai rekrytoijana omaan yritykseen, kotimaasta tai ulkomailta voi olla haasteellista (Leppälä ym. 2012; Lintunen 2010). Hankkeen työnantajahaastatteluissa ja työpajakeskusteluissa työntekijöiden kanssa ilmeni, että eri kulttuureista tulevien ihmisten johtaminen on haastavampaa, koska työkultuuri saattaa olla erilainen. Lisäksi vuorovaikutus ja dialogi työntekijöiden ja yrittäjän välillä voi olla haastavaa, kuten myös motivointi. Tasapuolinen kohtelu ilman, että joku kokisi joskus epäoikeudenmukaisuutta, voi olla vaikeaa isossa organisaatiossa ja vaatii hyvää vuorovaikutusta. Tasavokysymysten ja häirintäongelmien kohtaaminen ja selvittely edellyttäisi lisää tietoa ja kykyä tunnistaa niihin liittyviä piirteitä. Johtamisessa korostuu työnantajan ja työntekijän välinen kommunikointi eli vuorovaikutus. Kommunikaatio on avainasemassa työntekijän turvallisuuden, työn tuloksellisuuden ja työntekijän pysyvyyden kannalta (Juuti ja Vuorela 2011; Suutarinen ja Vesterinen 2010).

Maatilatalouden koulutusohjelman tai osaamisalan suorittanut maaseutuyrittäjä osaa järjestää yrityksensä työt rationaalisesti ja tarvittaessa toimia työnantajana. Koulutuksen painotus on täten maatilan töissä, ei työnjohtamisessa. Maaseutuyrittäjyys on osana opintoja sekä valinnaisia aineita (Yrittäjyys ja Yritystoiminta). Maaseutuyrittämisen yhtenä ammattitaitovaatimuksena on toimia työnantajana tai työntekijänä, arviointimenetelmänä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia käsittelevän lainsäädännön noudattaminen. Tämä tarkoittaa esim. palkan laskemista, mutta ei henkilöiden johtamista. (Opetushallitus 2009).

Riskien huomaaminen omassa työssä, niiltä suojautuminen ja riskien välttäminen sekä yrityksen toiminnan riskit ovat esillä, mutta oma jaksaminen mainitaan vain rivien välissä (esim. omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen yritystä luodessa, arviointi omassa toiminnassa). Työkyvyn ylläpitäminen mainitaan ammattitaitovaatimuksena, mutta arvioinnissa tämä mitataan ohjeiden noudattamisella, siisteydellä ja yhteisöllisyydellä. Terveysthuollon hyödyntäminen otetaan esille arvioinnin kohteena (Maaseutualan keskeisen työterveyden ja työturvallisuuden liittyvän lainsäädännön ja ohjeiden noudattaminen s.30). (Opetushallitus 2009).

Johtopäätöksinä opetussuunnitelmien perusteella voidaan todeta, että opinnot suorittanut maaseutuyrittäjä ei osaa tunnistaa omaa johtajuustyyliään tai miten toimia maatilan henkilöstö- tai yritysjohtajana (HRM). Ulkopuolisen, kotimaisen tai ulkomaisen, työntekijän palkkausprosessia ei käsitellä. Töiden delegointi ja työntekijöiden perehdytys ei tule olemaan hänelle itsestäänselvyys. Hänellä tulee myös olemaan vaikeuksia työssä jaksamisen kanssa, koska työkyvyn ylläpitämiseen ja jaksamiseen töissä tarvitaan myös oman työmäärän realistista arviointia, työn organisoimisen suunnittelua ja tarvittaessa työn delegointia.

Viljelijän ammattitutkinto ja tuotantoeläinten hoidon ja hyvinvoinnin tutkinnot sisältävät johtamiseen erikoistuneen tutkinnon osan, jossa on laajasti sisällytetty myös työhyvinvointiin liittyviä osaamisia. Tämä tutkinnon osa voidaan liittää myös ammatilliseen perustutkintoon.

Toimenpide-ehdotus: Tutkintoja tulee kehittää siten, että se antaa maatalousyrittäjälle paremmat valmiudet toimia maatilan henkilöstö- tai yritysjohtajana (sisältäen perehdyttämistäidot, sekä oman että työntekijöiden työssä jaksamisen, työterveyden ja turvallisuuden) sekä tietoa ja taitoa rekrytointiprosessista, myös vierastyövoimaan liittyvissä kohdissa (sisältäen kielikurssit). Koulutuksessa tulee huomioida, miten eri kulttuurien työntekijät parhaiten saadaan integroitua työyhteisöön sekä turvalliseen työkuultuuriin,

esimerkiksi mahdollistamalla työntekijöiden kielikurssin. Tutkinnon tulee käsitellä miten maatalousyrittäjä voi edistää työssä jaksamistaan sekä mitä kautta hän voi hakea tukea tarvittaessa.

Maaseudun kehittäjän erikoisammattitutkinto

Tämä erikoisammattitutkinto keskittyy kouluttamaan henkilön, joka toimii toiminnan edistäjänä ja neuvonantajana maaseutuyrittäjille ja yleisesti pyrkii kehittämään maaseutua lähinnä hyödyntäen suppeaa maaseutupolitiikkaa.

”Maaseudun kehittäjä toimii tehtävissä, jotka lisäävät maaseudun elinvoimaisuutta. Hän toimii maaseudulla asuvien ihmisten, yhteisöjen, yritysten ja yrittäjien apuna. Maaseudun kehittäjä on erikoistunut asuinmaaseudun, maaseudun elinkeinojen ja niiden toimintaympäristöjen kehittämiseen. Hän toimii asiakaslähtöisesti yhteistyöverkostoja hyödyntäen ja hankkii kehittämiseen tarvittavaa tietoa sekä välittää sitä eri kohderyhmille. (s.11)” (Opetushallitus 2009).

Tämä linkittyy selkeästi Maatalousalan perustutkintoon siten, että maaseudun kehittäjä auttaa maaseutuyrittäjää opetussuunnitelmassa mainituissa toimissa, esim. yrityksen perustamisessa.

Tämän tutkinto ja sen uudistus tukevat toimenpide-ehdotusta ”5.5.1 Yksi luokku”, jonka tavoitteena on helpottaa maatalousyrittäjien hallinnollista työtä.

Toimenpide-ehdotus: Ammatillisissa oppilaitoksissa voisi olla tarjolla Maaseudun kehittäjän erikoisammattitutkinto. Tutkintoa voisi laajentaa vapaa-ehtoisella osuudella, jossa kiinnitettäisiin huomiota tässä hankkeessa havaittuihin mahdollisuuksiin ja haasteisiin työnjohtamisessa, työturvallisuudessa, perehdyttämisessä, rekrytoinnissa ja työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvissä aiheissa. Etenkin vierastyövoiman lisääntyminen nostaa tutkinnon tärkeyttä.

Toimenpide-ehdotus: Kehittäjien riittävä määrä ja rahoitus tulisi turvata.

5.3.2 Aikuiskoulutus

Uudessa kehittämissuunnitelmassa (KESU 2012–2016) on mukana toimenpideohjelmiä, jotka voisivat (kohdat 81. ja 83.) pureutua hankkeessa ilmenneisiin, rekrytointiin, johtamiseen sekä työssä jaksamiseen liittyviin ongelmakohtiin. Toimenpideohjelmissä vahvistetaan ammatillisten perustutkintojen ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osaamisperusteisuutta ja vakiinnutetaan työnjohtokoulutus työelämän osaamistarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Toimenpideohjelmissä ehdotetaan myös tarkennuksia edellä mainittuihin asiakohtiin, jotta ohjelmat itsessään voisivat toteutua tavoitteiden mukaisesti. Lisäksi toimenpideohjelmissä (86.) ehdotetaan, että työpaikoilla ja -pajoilla tapahtuvan opiskelun ja oppisopimuskoulutuksen laadunhallinnan välineitä ja menettelyitä tulisi kehittää. Tämän ehdotuksen avulla maatalousyrittäjien antama oppisopimuskoulutus, työvalmennus ja työpajat voisivat olla paremmin toteutettavissa.

KESU 2012–2016 lupaa myös puolittaa sosiaalisen aseman ja koulutustaustan vaikutuksen aikuiskoulutukseen osallistumiselle vuoteen 2020. Pitkän tähtäimen tavoite on erojen poistaminen kokonaan. Tämä on tärkeä tavoite maatalousyrittäjien näkökulmasta, koska maatalousyrittäjien on usein vaikea osallistua aikuiskoulutukseen töiden takia. Tämän toteutumiseksi vaaditaan yhteistyötä lomitusjärjestelmän kanssa. Toteumamuistio 2012 lupaa, että valtio lisää tukeaan täydennys-, muunto- ja jatkokoulutukseen työmarkkinoiden kehittämiseksi niin hankkein kuin yhdessä opetushallituksen kanssa (Liite 2c).

Hankkeen työpajassa ehdotettiin, että eri kurssien opintoja voisi yhdistää jonkinlaisiksi kokonaisuuksiksi, josta voi hakea todistusta, jonka tietyt oppilaitokset voisivat käsitellä. Maatalousyrittäjänä työskentely vaatii erittäin monipuolista osaamista, jonka todentaminen auttaisi yrittäjiä esimerkiksi silloin, jos joutuu luopumaan tilasta tai jos tilan toimintaa ja palveluja muutetaan. Oppilaitosten opintojenohjaajat ja koulutusta tarjoavat yritykset voisivat olla vastuutahoina. Tarvittavien kurssien kartoituksen voisi tehdä maatalousyrittäjien työssä jaksamisen näkökulmasta. Oppilaitoksissa voitaisiin myös huomioida eri tuotantosuuntien alueellinen eriytyminen aikuiskoulutustarjonnassa paremmin. Lomittajan tai sijaisen järjestäminen opintojen ajaksi on ongelmana. Opintorahojen vaatimukset ja ehdot ovat tiukat eivätkä ne usein riitä lomittajan tai sijaisavun palkkaamiseen.

Toimenpide-ehdotus: Aikuiskoulutus tulee mahdollistaa maatalousyrittäjille työssä osaamisen ja johtamisosaamisen kehittämiseksi. Osallistuminen aikuiskoulutukseen tulee mahdollistaa lomitusjärjestelmän kautta.

Aikuisopiskelevan maatalousyrittäjän opintoraha

Vuosittain maatalousyrittäjien opintorahaa saa noin 600 yrittäjää. Opintoraha on osa EU:n maataloustuki-järjestelmää, joten opintoraha on katkolla vuonna 2014 eikä jatkosta ole tietoa. Aikuis- tai täydennyskou-lutukseen osallistuva maatalousyrittäjä voi hakea maatalousyrittäjien opintorahaa (VNa 617/2002). Tukikelpoista ammatillista koulutusta on hakijan ammattitaidon kehittämiseen liittyvä maatalouden koulutus, hakijan maatalouden monipuolistamiseen tai muuhun kehittämiseen liittyvä koulutus, hakijan maatalou-den yhteydessä harjoitettavaan tai maatalouden yhteydessä suunnitteilla olevaan muuhun yritystoimintaan liittyvä koulutus.

Opintorahaa voidaan kalenterivuonna maksaa enintään 57 koulutuspäivältä, ja tukikelpoisen koulutuksen tulee muodostaa opintokokonaisuus tai opintokokonaisuuksia. Opintokokonaisuudessa suoritetaan vähin-tään kolme koulutuspäivää. Koulutukseen voi sisältyä myös etäopinto- tai opintomatkapäiviä. Etäopinnot ja opintomatkat ovat tukikelpoisia, jos ne sisältyvät opintokokonaisuuteen ja yhteensä muodostavat alle 50 prosenttia opintokokonaisuudesta. Koulutus voidaan antaa jaksoissa, mutta opintokokonaisuus tai opintokokonaisuudet on suoritettava loppuun 12 kuukauden aikana. Opintorahaa voidaan myöntää 18 - 68-vuotiaille maatalousyrittäjille. Opintoraha on 35 euroa kultakin tukikelpoiselta opintopäivältä. Opinto- rahaa on haettava kirjallisesti 60 päivän kuluessa koulutuksen päättymisestä ELY-keskukselta, jonka alu-eella hakijan omistaman tai hallitseman maatilan talouskeskus sijaitsee. Maatalousyrittäjien opintorahaa ei makseta sellaiseen koulutukseen, johon hakija saa tukea muualta.

Toimenpide-ehdotus: Mahdollisuus maatalousyrittäjän aikuisopiskelujen opintorahaan tulisi säilyttää. Koulutuspäivien vuosimäärää tulisi lisätä. Opintorahan suuruus tulisi tarkistaa.

5.3.3 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutus, silloin kun se on tutkintoon johtavaa, pohjautuu kansallisiin tutkinnon perusteisiin sekä toteutetaan yhteistyössä ammatillisen oppilaitoksen kanssa. Oppisopimus on juridisesti määräaikai-nen työsopimus joko uuden tai vanhan työntekijän ja työnantajan välillä. Oppisopimuksen pituus on 1,5-3 vuotta ja työsopimus tehdään yhden työnantajan tai yrityksen kanssa koko oppisopimuksen ajaksi. Yrittä-jällä on vastuu työn käytännön ohjauksesta sekä palkanmaksusta. Teoriaosuuden oppisopimustoimisto ostaa oppilaitokselta. Tästä ei aiheudu yrittäjälle kustannuksia. Oppisopimustoimisto hoitaa suurimman osan byrokraatiasta ja maksaa yrittäjälle 50 -150 €kk ohjauksesta. Kaksi kertaa vuodessa yrittäjä raportoi oppilaan oppimisesta. Oppisopimus maataloilla tapahtuu useimmiten kahden tavalla: joko oppilas on op-pisopimuksessa vanhempiansa tilalla tai oppisopimuksessa kunnan kanssa tulevana lomittajana.

Ongelmia:

- pienet resurssit maatalousyrittäjän tukemiseen
- oppisopimuskausi on pitkä kausiluontoisessa viljelyssä

Oppisopimuskoulutusta ollaan kehittämässä parantamalla työssä oppimisen edellytyksiä ja käytäntöjä, jotta nämä soveltuvat erilaisiin yrityksiin. Mutta kehitettävää löytyy vielä näiden parannusehdotusten lisäksi (Liite 2d).

Toimenpide-ehdotus: Valtio tukee maatalousyrittäjiä oppisopimuskoulutuksessa heille suunnatuin re-surssein ("korvamerkittyjä resursseja"), jotta heidän on taloudellisesti kannattavampaa ohjata oppilasta.

Toimenpide-ehdotus: Maatalouden kausitöihin tehdään räätälöity oppisopimus. Oppisopimuskoulutuk-sen suorittamisen ja opetuksen tulisi voida jakaa useammalle eri tilalle. Hyvien käytäntöjen tukeminen oppisopimuskoulutuksessa.

5.3.4 Työvalmennus ja työpajat

Työvalmennus on tarkoitettu henkilöille, jotka ovat fyysisen tai psyykkisen haasteen takia joutuneet vetäytymään työelämästä tai heillä on vaikeuksia löytää paikkaansa siellä. Työpajat ovat lähinnä suunnattu nuorille, jotka ovat työttömiä tai ilman opiskelupaikkaa ja näin vaarassa syrjäytyä. Molemmilla on konkreettiset henkilökohtaiset tavoitteet sekä koko toiminnalleen. Lähtökohtana on ammatillisten valmiuksien ja osaamisen lisääminen työssäoppimispaikan erikoisalueella. Molemmissa päämääränä on ammatillisen osaamisen kehittyminen käytännön kautta ja näin valmentaa henkilöä työelämään tai opiskeluun.

Työvalmennusta on esimerkiksi Vaasassa Jupiter-säätiössä hyödynnetty myös maahanmuuttajien työllistämiseksi. He ovat työn ohessa oppineet niin työkuulttuurin kuin kielenkin. Kielitaito ja työkuulttuurin tunteminen helpottaa työllistymistä sekä parantaa työturvallisuutta, kun ohjeet ymmärretään. Green care on kasvava toiminnanalue, jonka yhtenä osa-alueena on kansainvälisesti, esimerkiksi Norjassa, työvalmennus. Jankkila (2012) tiivistää Suomessa toimivan Green care –toiminnan alueen seuraavasti:

”Green Care ymmärretään ”luontoon ja maaseutuympäristöön tukeutuvaksi toiminnaksi, jolla edistetään ihmisen hyvinvointia ja elämänlaatua”. Suomalaisessa keskustelussa ja teorianmuodostuksessa Green Care jaetaan kolmeen kategoriaan: vihreä hoiva, vihreä voima ja vihreä virkistys”.

Työvalmennuksen ja työpajojen kautta maatalousyrittäjät voivat työharjoittelun avulla saada osaavia työntekijöitä. Green care -toimintaa voisi kehittää siten, että maatalousyrittäjät voivat työvalmennuksen ja työpajojen kautta saada uusia osaavia työntekijöitä. Omaan alaansa uupuneet voivat maatilayrityksessä toimimisen kautta löytää uuden uran maatalouden parissa. Maahanmuuttajat oppivat maatilayrityksessä paikallisen kielen ja kulttuurin, sekä mahdollisesti ammattin maatalouden parissa. Nuorten työpajat maatilayrityksessä voivat rohkaista nuoria maatalousuralle.

Toimenpide-ehdotus: Green care-toimintaa voisi kehittää siten, että maatilayrityksiä käytettäisiin työvalmennuksessa ja nuorten työpajoissa yhteistyöyrityksinä. Tämä tuottaisi samalla uusia osaavia työntekijöitä maatalouteen ja edistäisi työttömyyden vähentämistä.

5.4 Maatalousyrittäjien terveys, työturvallisuus ja työssä jaksaminen

Toimiva ennalta ehkäisevä työterveydenhuolto, dynaaminen lomitussjärjestelmä, joka mahdollistaa tarvittaessa nopeankin avun tilan töihin, sekä varhainen välittäminen ovat tärkeitä maatalousyrittäjän jaksamisen kannalta. Tässä osiossa tarkastellaan kolmeen tärkeään teemaan - työterveydenhuoltoon, yrittäjälomittajaan ja varhaisen välittämisen malliin - liittyviä toimenpiteitä.

5.4.1 Työterveydenhuolto

Maatalousyrittäjistä vain 39 % kuuluu työterveydenhuollon piiriin. MYEL-vakuutetut saavat 20 % alennuksen MATA-työtaturmavakuutuksen maksusta. Lisäksi jäsenille korvataan puolet työterveyshuollon terveystarkastusten kuluista. Maatilan työtehtävissä tapahtuu suhteellisen paljon vakavia tapaturmia. Lisäksi työkyvyttömyyttä aiheuttavat ammattitaudit ovat yleisiä. Maatalouden työterveydenhuoltoa tulisi kehittää, sillä tällä hetkellä erityisesti työterveyshuollon jäsenet altistuvat eniten tapaturmille ja ammattitaudeille. (Karttunen ja Rautiainen, 2013; Rautiainen ym. 2009). Syitä tähän ovat mm. yrittäjän kokoaikaisuus ja toiminnan aktiivisuus, kotieläinyrittäjäisyys sekä suurempi tilakoko (Leppälä ym. 2013). Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työryhmän kartoittamaan maatalousyrittäjien työhyvinvointia ja tekemään ehdotuksia maatalousyrittäjien työurien pidentämiseksi (10.4.2012). Työryhmän tehtävänä on lisäksi kehittää sairausvakuutuksia sekä työterveyshuollon sisältöä ja laatua vastaamaan paremmin nykytarpeita, selvittää hankintaorganisaatioiden tarvetta ja esittää toimenpiteitä kuntoutuksesta ja sen riittävydestä. Työryhmän tehtävänä on myös selvittää, miten lomitussjärjestelmä voi tukea entistä paremmin maatalousyrittäjää sekä miten perus- ja aikuiskoulutuksen opetussuunnitelmia tulisi kehittää vastaamaan nykypäivän haasteita. Työryhmän tehtävänä on myös selvittää, miten maatalousyrittäjien hallinnollista taakkaa voi vähentää (Liite 2).

Haasteena on ylläpitää maatalousyrittäjän ja maatalojen työntekijöiden työterveyttä tilanteessa, jossa terveydenhuoltopalveluita maaseudulla keskitetään. Käynti työterveyshuollossa voi viedä puolet työpäivästä ja palkasta, eikä puolen työpäivän viettäminen terveysasemalla ole töiden takia edes aina mahdollista maatalousyrittäjälle. Haasteina ovat myös maatalousyrittäjän työn muuttuminen, uusi teknologia ja maa-

taloustyön erityisyys, joiden vuoksi lääkäreiden ja terveydenhuollon ammattilaisten tulisi olla maaseudulla riittävän perehtyneitä ja ammattitaitoisia diagnosoimaan maataloustyön tyypillisiä terveysvaikutuksia.

Yhtenä ratkaisuna työterveydenhuollon ja terveyden ylläpidon parantamiseksi olisi mahdollistaa helppo pääsy työterveyspalveluihin. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin käyttöön ottama Mallu-terveysauto ja monipalvelukeskukset voisivat mahdollistaa ennalta ehkäisevän terveyshuollon. Terveysauto kiertäisi kerran viikossa/kahdessa viikossa/kerran kuussa kylissä tai kylän monipalvelukeskus tarjoaisi tilat kiertävälle lääkärille ja hoitajalle. Tämä mahdollistaisi sen, että maatalousyrittäjän työaika ei kulu terveyden tarkastuksiin matkustamisessa ja terveydenhoitaja ja lääkäri olisivat helposti saatavilla.

Toimenpide-ehdotus: Arvioidaan kiertävien terveyspalveluiden käyttöönoton toteutusmahdollisuudet eri alueilla ja lisätään tämän tyyppistä palvelua, mikäli mahdollista. Arvioinnin tulisi kattaa kaikki maaseutumaiset alueet, koska kuntakokojen kasvu on saattanut aiheuttaa muutoksia palveluiden saatavuuteen myös kaupunkien läheisellä maaseudulla.

Toimenpide-ehdotus: Kootaan maatalousalan terveydenhuollon ja työturvallisuuden asiantuntijoiden avulla koulutus- ja neuvontapaketti, joka keskittyy erityisesti maatalousalan terveysongelmiin. Tarjotaan kyseinen koulutus ja neuvonta maaseudulla toimiville terveydenhuollon ammattilaisille. Tämän tyyppistä neuvontaa ja koulutusta on käytössä Yhdysvalloissa.

Toimenpide-ehdotus: Työterveyshuollon tilakäynnin neuvontapalvelua kehitetään siten, että tilakäynnillä mukana oleva lääkäri tai terveydenhoitaja voisivat antaa tehostettua tai kohdennettua terveysneuvontaa ja neuvontamateriaalia niille yrittäjille tai yrittäjäperheen jäsenille, joiden työssä on erityisiä turvallisuustai terveysriskejä. Tällöin työterveyshuollon tilakäynneillä olisi käytössä vakiokäytäntönä aikaisempien tilakäyntien raportit ja tilan väen selostus terveystilanteesta. Tilalla sattuneita tapaturmia tai läheltä piti – tilanteita voisi myös käydä lävitse, koska tämän avulla yrittäjä saisi apua toiminnan parantamiseen ja turvallisuusriskien ehkäisyyn. Tämä parantaisi työterveyspalveluita ja kannustaisi yrittäjiä liittymään työterveyshuoltoon ja siten edistäisi ennalta ehkäisevän työterveyshuollon tavoitteita.

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyrittäjän työterveyshuollon ja yrittäjän palkkatyövoiman työterveyshuollon työpaikkakäyntien yhdistämisen mahdollisuutta tulisi selvittää.

5.4.2 Yrittäjälomittajat

Sairastapauksissa lisärasitteina ovat lomittajan saatavuus ja perehdytys. Maatalousyrittäjän sairastuessa äkillisesti hänen täytyy nopeasti saada tilalleen osaava lomittaja, joka mieluiten tuntee tilan ja sen toiminnot ennestään. Ongelma syntyy, jos maatalousyrittäjä ei heti saa lomittajaa tai jos lomittaja ei ole aikaisemmin ollut hoitamassa tilan töitä. Maatalousyrittäjä joutuu pahimmassa tapauksessa hoitamaan tilan töitä sairaana, jos lomittajaa ei ole saatavana, sekä lisäksi perehdyttämään lomittajan, jos tämä ei ole aikaisemmin ollut tilalla töissä. Tämä on ongelmana esimerkiksi kotieläintiloilla, koska eläimet tarvitsevat ruokaa ja hoitoa maatalousyrittäjän omasta voinnista riippumatta. Lisäksi kasvintuotannon sadonkorjuu-aikaan työt on tehtävä silloin kun sää sallii (Kuva 19). Tilanne voi myös johtaa siihen, että maatalousyrittäjä mieluummin tekee töitä vajaakuntoisena kuin pyytää apua, koska hän voi kokea sen helpommaksi. Vajaakuntoisena työskentely johtaa helposti uupumiseen, pahempaan sairastumiseen, tapaturmiin sekä eläinten hyvinvoinnin heikkenemiseen.



Kuva19. Maatalouden työt ovat usein kasaantuneet yhdelle henkilölle. Tuotantosesonkien aikaan nopeasti saatava kiireapu olisi usein tarpeen. (Kuva: Jarkko Leppälä).

Nopea ja dynaaminen lomituspalvelu takaisi avun maatalousyrittäjälle erilaisiin tilanteisiin ja vähentäisi oikein toteutettuna maatalousyrittäjän työskentelyä puolikuntoisena. Maaseudulle saadaan syntymään aktivoinnilla ja neuvonnalla pienyrityksiä, joista löytyy osavaa apua työvoiman tarpeeseen. Yrittäjyyden edistäminen maatalouslomituksessa -hanke kaksinkertaisti yrittäjinä toimivien lomittajien määrän Lomituspalvelujen Sysmän paikallisyksikön alueella. Nyt sopimuksia on 55 lomituspalveluyrityksen kanssa. Hankkeen myötä uusia yrityksiä tuli mukaan 38 kpl. Yrittäjät ovat pääasiassa yksinyrittäjinä toimivia maaseudun moniosaajia. Kourallisen liki päätoimisen lomittajayrittäjän lisäksi yrittäjälomittajissa on viljelijöitä, eläintenhoitajia ja hevostenhoitajia, jotka täydentävät lomitustyöllä muuta yritystoimintaansa. Myös nuoret eläintenhoitajat ovat perustaneet alan yrityksiä. Myös osittain maksulliseen lomitukseen on saatu uusia tekijöitä. Alueen viljelijät ovat saaneet apua mm. eläinsuojien pesussa, aitojen teossa, maalaustöissä, taimikoiden heinäntorjunnassa ja erilaisissa kasvinviljelytyöissä (Sysmän kunta 2012).

Toimenpide-ehdotus: Lomitusjärjestelmän dynaamisuutta tulisi kehittää – esimerkiksi yrittäjälomittajatoiminnan kautta – soveltuvaksi maatalousyrittäjän eri tilanteisiin, jotta se tukee paremmin maatalousyrittäjien terveyttä ja työssä jaksamista niin pienissä kuin suurissa sairauksissa tai tapaturmissa.

5.4.3 Varhaisen välittämisen malli

Toimenpiteet varhaisesta välittämisestä liittyvät maatalousyrittäjien tai maatalon työntekijöiden jaksamisongelmien ehkäisyyn, ennen kuin sairastutaan tai uuvutaan. Ennaltaehkäisy on kansantaloudellisesti sekä yksilön kannalta paras vaihtoehto. Varhaisen välittämisen tai varhaisen puuttumisen malli on jalkautunut moniin työympäristöihin, ja voidaan soveltaa myös maatalayrityksissä. Leskisen väitöskirjassa (2004) kuvattiin ja tunnistettiin viljelijöiden henkiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Henkinen kuormitus koettiin vuoden 2006 kirjanpitolakyselyssä erityisesti kotieläintiloilla haastavammaksi tekijäksi kuin fyysinen kuormitus (Leppälä ym. 2008). Välineitä henkisen hyvinvoinnin ja työstressin käsittelyyn maataloudessa on tutkittu viime aikoina MTT:n ja Helsingin yliopiston hankkeissa (Kallioniemi ym. 2011). MELA on julkaissut äskettäin esitteen, jossa kerrotaan varhaisen välittämisen mallista sekä sen toteutuksesta maaseutuyrityksissä (MELA 2013a). Mela järjestää myös varhaisen välittämisen mallin koulutusta 2012 – 2013 yritysille ja yhteistyökumppaneille (MELA 2013b).

Varhaisen välittämisen malli on tarkoitettu tukemaan maatalousyrittäjiä työssä selviytymisessä sekä auttamaan tilan toimintaa uhkaavissa ongelmissa. (MELA 2013a)

Toimenpide-ehdotus: Varhaisen välittämisen mallin toimintatapoja tulee selvittää ja tukea maatalayrityksessä sekä kansallisesti jalkauttaa eri hankkeiden parhaita ja onnistuneimpia menetelmiä. Tämän mahdollistaminen vaatii ulkopuolisia resursseja.

5.4.4 Työturvallisuuden kehittäminen

Maatila on tilastojen mukaan yksi vaarallisimpia työpaikkoja, joten uusien työntekijöiden perehdyttämiseen tulee kiinnittää paljon huomiota. Henkilövahinkoja voivat aiheuttaa arvaamattomat tilanteet (eläimet, luonto), tiedon puute (koneiden ja työvälineiden käyttö), huolimattomuus sekä psyykinen ja fyysinen ylikuormitus (Rautiainen ym. 2009; Leppälä ym. 2008).

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan seuraamaan työympäristön tilaa ja tunnistamaan työympäristön vaaratekijät sekä poistamaan ne mahdollisuuksien mukaan. Riskikartoitus kuuluu täten maatalousyrittäjän velvollisuuksiin työnantajana. Työturvallisuuden näkökulmasta on tärkeää tarkistaa, ovatko maatalousyrittäjien ja työvoiman vakuutukset oikealla tasolla. Työvälineiden ja infrastruktuurin huolto- ja ylläpitojärjestelmiä tulisi kehittää, jotta työntekijöille osoitetut työvälineet ja tilan infrastruktuuri saataisiin maataloilla hyväksyttävälle tasolle. Tähän tarkoitukseen sopii maatalon riskienhallinnan tarkistuslistat ja perehdytyksen ja työnopastuksen opetusvälineet. (Kinnunen ym. 2010; Agronet 2008; Leppälä ym. 2008; Työturvallisuuslaki 738/2002).

Maatalousyrittäjä on työturvallisuuslain mukaan vastuussa tilalla teetetävän työn turvallisuudesta työntekijälle ja riskitarkastuksen tekemisestä. Työturvallisuutta voidaan edistää monien menetelmien avulla: mekaaninen työn turvallistaminen, turvallisuustarkastukset, yrittäjän itse tekemät riskikartoitukset, informaatio-ohjaus tai neuvonta, taloudellinen ohjaus, vapaaehtoinen kaupallinen ohjaus (vakuutusbonukset) sekä hallinnollinen ohjaus (sanktiot, tuet tai rangaistukset) (Leppälä ym. 2008; Donham ja Thelin 2006). Maatalousalalla on saatavilla työturvallisuuden kehittämiseksi runsaasti oppaita Mela, Työterveyslaitos, MTK, TTS, ProAgria ja MTT ovat tuottaneet useita yksityiskohtaisia työturvallisuusoppaita maatalous-

alan työprosessien tarpeisiin (Leppälä ym. 2008; Mattila ym. 2008; Jokipii ym. 2005; Kivinen ja Suutari-nen 2003; Karttunen 2003; Mela 1992; Nojonen 1988). Kertynyt tieto tulisi jalkauttaa maatalousyrittäjille ja muille maataloudessa työskenteleville tehokkaammin.

Toimenpide-ehdotus: Maatalousalan turvallisuustutkimuksessa kertyneen tiedon käyttöä ja saatavuutta on parannettava ja yhteistyötä tulisi lisätä koulutus – ja neuvonta-alan kanssa. Maatalousyrittäjien työturvallisuuden kehittäminen otetaan osaksi ruokaketjun vastuullisuuden kehittämistä ja laatujohtamista tiloil-la.

5.4.5 Turvallisuustutkimus

Suomessa on vahva maatalouden ja muiden luonnonvaraelinkeinojen työturvallisuuden kehittämis- ja asiantuntijaverkosto (MTT, TTS, HY, TTL, STM ja Mela), jossa yhteistyö on projektiluonteista. Tutki-mus tuottaa välineitä kehittämiseen, mutta välineiden kehittäminen pysähtyy projektien päättymiseen. Tulisikin luoda pysyvämpiä kehittämisrakenteita ja strategioita työturvallisuuden ja työn kehittämiseen myös maatalouden työvoima huomioonottaen.

Toimenpide-ehdotus: Maatalouden työturvallisuustyölle kehitetään pitkäjänteinen strategia ja toteutus-malli, joka huomioi systemaattisesti maatalouden työntekijät. Maatalousyrittäjien työvoiman hallintaan ja toiminnan turvallisuuteen liittyvää tutkimusta tuetaan koordinoitusti ja strategian päälinjojen toteuttami-seen tulisi sitoutua kehittäjäorganisaatioissa ja hallinnossa.

5.5 Maatalousyrittäjien uudet tuulet

Kuntien rakenteet muuttuvat kuntaliitosten myötä. Maatalouden paikallishallinnon, verohallinnon ja mui-den hallinnollisten toimipisteiden keskittäminen vie palvelut entistä kauemmaksi maaseudulla. Toimivat nettiyhteydet ovat joillakin alueilla vielä unelma. Tästä seuraa uusien palvelujen tarve. Maatalousyrittäjiä tukevissa verkostoissa ja järjestöissä kuten MTK:ssa olisi tärkeää kiinnittää huomiota eri palveluiden ja niiden toimintojen jatkuvuuteen, viljelijöiden palvelutarpeiden kehitykseen ja valtakunnallisuuteen siinä mielessä, etteivät tietyt alueet kärsi uudistuksista. Lisäksi olisi pohdittava, miten ja missä tilanteissa tar-vittaessa jalkaudutaan viljelijöiden avuksi sekä siihen miten palveluiden tunnettuutta ja saatavuutta voi lisätä. Viljelijöiden tukiverkkojen tulisi olla suorassa yhteydessä ProAgriaan, kuntien elinkeinoasiamie-hiin, ELY-keskuksiin, AVI:iin jne. Maatalousyrittäjät tarvitsevat uusia konkreettisia työvälineitä, apukei-noja ja neuvontapalveluja uusien haasteiden edessä.

5.5.1 Yksi luokka

Maaseudun palvelut ovat joissakin kunnissa heikentyneet keskittämisen sekä väestön poismuuton myötä. Täten ei ole itsestään selvää, että maatalousyrittäjien tarvitsemat tieto- ja neuvontapalvelut olisivat helposti saatavilla. Yhteistyö muiden maatalousyrittäjien kanssa voi ratkaista osan ongelmista, mutta tarvitaan myös uusia palvelun muotoja. Maaseudulla pitkät välimatkat haittaavat asioiden hoitoa.

Maatalousyrittäjien työkuormaa voi kasvattaa entisestään lisääntyvät johtamistöiden ja ns. paperitöiden määrä (Rikkinen ym. 2008). Asioiden selvittäminen eri virastojen ja nettisivustojen kautta ja eri osoitteis-ta vie paljon aikaa ja vaivaa, etenkin jos maatalousyrittäjä joutuu ajamaan 40 kilometriä neuvontapalvelu-pisteeseen tai virastoon ja takaisin. Tämä aika on pois hänen työajastaan. Varsinkin iäkkäälle maatalous-yrittäjälle tämä voi olla turhauttavaa, koska hän on tottunut toimimaan vanhojen toimintamallien mukaan. Tiedon pirstaleisuus sekä työnantaja-asioiden selvittämiseen kuluva aika ja vaiva nostavat kynnystä lisä-työvoiman palikkaamiseksi.

Kestävän kulutuksen ja tuotannon ohjelman uudistuksessa (2012) ehdotetaan ”yhden luukun” mallia, josta kansalainen saisi kaikki tarvitsemansa neuvot ja tiedot kerralla. Samankaltaisella konseptillä toimiva malli helpottaisi maatalousyrittäjien jaksamista, koska maatalousyrittäjät joutuvat tällä hetkellä hakemaan monia yritystoiminnassaan tarvitsemiaan sähköisiä palveluja monesta eri paikasta ja myös tallentamaan tietoja moneen kertaan ja paikkaan. Tämä vie paljon aikaa ja samalla virheiden mahdollisuus kasvaa. Savonia ammattikorkeakoululla ja MTK Pohjois-Savolla on vuosille 2013–2014 kehityshanke, jonka tavoite on selvittää keskitetyn tietovaraston toteutettavuus. Tavoitteena on saada esim. verohallinnon, Mavi:n eri rekisterien (esim. tukioikeus, tukioikeuksien hallinta, eri tukisitoumukset, maitokiintiörekisteri jne.), Melan ja vakuutusyhtiöiden työnantajavelvoitteita koskevat tiedot saman luukun kautta esim. LY-

tunnuksen alle avautuviksi. Pilotointi kattaa selvityksen eri järjestelmistä ja rekistereistä sekä valmistele luonnoksen jatkotyöstettäväksi, konkreettiseksi tietovarastoksi. Hanke selvittää keskitetyn tietovaraston toteutumismahdollisuuksia. On keskeisen tärkeää tehdä perusteellinen käyttäjäanalyysi palvelusta, jotta tästä ei koidu lisärasitetta loppukäyttäjille. Tämä ei sulkisi pois nykyistä järjestelmää. Kyseinen konsepti vähentäisi hallinnollisten asioiden tuomaa stressiä ja lisäisi näin maatalousyrittäjien psyykkistä ja fyysistä jaksamista helpottamalla rekrytointiprosessia ja mahdollistamalla lisätyövoiman palkkauksen. Maatalousyrittäjien etujärjestöt voivat paremmin organisoida neuvontaa, verkottua ja luoda palveluja maatalousyrittäjille. Palveluiden alueellisessa räätälöimisessä on tärkeää tukea maatalouden tuotannollisia erityispiirteitä. Maaseudun kehittäjän tutkinnon suorittanut henkilö olisi oivallinen valinta tämänkaltaisen toiminnan ydinosaaja.

Tällä hetkellä on monilla aloilla aktiivisia hankkeita, jotka kehittävät samankaltaista ”yhden luukun”-mallia (Seinäjoen Ammattikorkeakoulu 2011; SLU 2010). Yhden luukun – periaatteen tarve ja mahdollisuudet on havaittu myös maa- ja metsätalouselämyksen hankkeissa. Esimerkiksi maa- ja metsätalousministeriön lähiruoan 2012-2015 kehittämissuunnitelmaan sisältyy tavoitteita yhden luukun – periaatteiden suuntaisesti:

”Tarjotaan hankkijoille ohjeistusta ja neuvontaa yhden luukun periaatteella sekä kehitetään työkaluja, kriteereitä ja ohjeistusta, jotka mahdollistavat kestävätkin hankinnat” (MMM 2013).

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyrittäjien tai yleisesti maaseudulla yritystoimintaa harjoittavien yritysten hallinnollista taakkaa tulisi keventää siten, että yrittäjä löytää neuvot ja tiedot helposti ”yhdeltä luukulta” (kansallinen) tai yhdeltä kontaktihenkilöltä (paikallinen, maatalousyrittäjien etujärjestöjen järjestämä palvelu). Sähköisiä palveluja tulisi parantaa tästä näkökulmasta.

5.5.2 Maatalousyrittäjien oman imagon nostajina

Hankkeen haastattelussa yrittäjät ilmaisivat huolensa siitä, saadaanko tiloille tulevaisuudessa enää riittävän motivoitunutta työvoimaa. Tähän syynä he näkivät alan heikon tulotason, jolloin työvoima lähialueilla etsiytyy muille, paremmin maksaville aloille. Kansalaisten kontaktit maatilayrityksiin ja maatalouteen ovat vähentyneet entisestään tiukkojen hygieniamääräysten ja lopettaneiden yritysten myötä. Näin monet kansalaiset joutuvat muodostamaan kuvansa maataloudesta median ja muiden lähteiden perusteella, mikä ei aina anna välttämättä oikeaa kuvaa maataloudesta tai maatalousyrittäjien toiminnasta (Smeds ym. 2013; 2011; Malmsten 2004). Koulujen ja maatalousyrittäjien yhteistoiminnalla voidaan tukea kouluja sekä tuoda maatalousyrittäjien ja -yrittäjien työtä tutuksi. Nostamalla maatalousyrittäjien yhteiskuntavastuullinen toiminta arvoksi ja tuomalla maatalousyrittäjän työ tutummaksi tuetaan maatalouden työvoiman saatavuutta tulevaisuudessa.

Peruskoulut

Tutkimuksissa on myös todettu, että medialla voi olla vääristävä vaikutus kansalaisten näkemykseen maatalousyrittäjästä sekä maataloudesta (Stenbacka 2011). Suomalaisissa alakouluissa 40 % oppilaista (5. luokka) omai mielikuvan maataloudesta, joka ei vastannut todellisuutta (Smeds ym. 2013). Työelämä-tietoutta maaseudun ammattilaisista onkin yritetty lisätä hankkeilla kuten ”Metsä vastaa” – verkkopalvelun ja ”Virtuaalikulma” – verkkosivuston avulla. Lisäksi OPH on kehottanut kouluja osallistumaan maatalousteoriakouluihin sekä järjestämään TET-jaksoja maaseutuyrityksissä (Liite 2b).

TET-harjoitteluun maatilayritykseen hakeutuu sellainen nuori, jota maatalous ja sen työt alun perin kiinnostavat. Kiinnostus maataloudesta ja sen töitä kohtaan tulee täten herättää jo aikaisemmin. Tulee myös huomoida, että maatalous on työpaikkana vaarallinen ja että maatalousyrittäjän työaika kuluu nuoren ohjaukseen ja valvomiseen. Peruskoulujen ja maatalousyrittäjien yhteistyö voitaisiin järjestää siten, että opettaja siirtäisi osan opetettavista asioista, esimerkiksi kestävästä kehityksestä tai maidon reitistä, maataloudesta havainnollistamiseksi. Tällainen suora kokemus maataloudesta vahvistaa oppilaiden oppimista ja osaamista sekä samalla poistaa mahdollisia vääriä mielikuvia maataloudesta ja maatalousyrittäjistä.

Toimenpide-ehdotus: Yhteistyötä maatalousyrittäjien ja koulujen välillä tulisi vahvistaa. Kouluille tulisi varata resursseja, jotta oppilaat voivat tehdä opintokäyntejä erilaisissa maatilayrityksissä. Työelämään tutustuminen voisi tapahtua myös maatalouksella, kunhan koulu on varmistunut maatalouden turvallisuudesta ja yrittäjä on tehnyt lain vaatiman riskikartoituksen ja korjannut siinä ilmenneet puutteet. Opettajankoulutuksessakin, niin opettajien peruskoulutuksessa kuin täydennyskoulutuksessa, voisi käyttää maatalousta enemmän oppimisympäristönä.

5.5.3 Yhteiskuntavastuullisuus vahvuutena

Maatalousyritys työpaikkana on mediassa aina välillä nostettu esille matalapalkkaisena työpaikkana tai siksi, että maataloutta tuetaan taloudellisesti melko paljon yhteiskunnan taholta. Vastakohtana yhteiskunnalle hyvää tuottavana toimialana on noussut esille luomutuotanto (Nuutila 2012) tai Green care – maatilayritykset, joissa maatilän ympäristö ja työt toimivat terapiana (Yli-Viikari 2009). Maatalousyritysten yhteiskuntavastuullinen toiminta huomioidaan harvemmin. Yhteiskuntavastuuta on toimia eettisesti oikein yhteiskunnan normien ja etiikan mukaan. Yrityksen tulee toimia siten, että se kantaa vastuun omasta ympäristöstään, niin fyysisestä kuin psyykkisestä, elävästä ja elottomasta, sekä tukee yhteiskunnan päämääriä.

Yhteiskuntavastuu on maatalousyritysten ominaisuus ja arvo, jota tulisi tuoda paremmin esille. Ruokaketjun vastuullisuuden määrittämiseen ruokaketjussa on kehitetty mittareita, joita voitaisiin käyttää myös maatalousyrityksien markkinointityössä hyväksi (Heikkurinen ym. 2012).

Yhteiskuntavastuun toteutumista tulisi tukea tiloilla. Maatalousyritys vastuullisena työnantajana, jossa sosiaalinen kestävyys on kantavana arvona, tulisi olla nostaa esille kilpailuvaltina työmarkkinoilla. Tämä tukisi niin maatalousyrittäjän kuin työntekijän hyvinvointia ja jaksamista lisäämällä työvoiman kiinnostusta maatilän töitä kohtaan, nostamalla maatalousyritysten imagoa yhteiskunnassa ja varmistamalla, että työntekijät maatilayrityksissä tekevät töitä oikeudenmukaisin ehdoin. Yhteiskuntavastuullista toimintaa voisi myös käyttää arvona lähiruoan markkinoinnissa, koska paikallisesti tuotettu tuote parantaa näin alueen hyvinvointia.

Toimenpide-ehdotus: Yhteiskuntavastuullisen toiminnan tukeminen maatilayrityksissä tulisi olla ominaisarvo, jota tuetaan yhteiskunnan taholta ja joka toteutuu vastuullisuutena koko tuotantoketjussa. Ruoan vastuullisuus ja lähiruoka voisi olla selkeämmin toiminnan laadun kriteerinä esimerkiksi suurkeittiöissä ja ruoan jakelukanavissa.

5.6 Yhteenvedo maatalousyritysten työn ja työvoiman hallinnasta sekä niihin liittyvistä politiikkatoimenpiteistä

Maatalousyrittäjien johtamistaitojen ja maatalousyritysten töiden organisoinnin kehittymistä voidaan tukea maatalous-, maaseutu-, työvoima-, opetus ja koulutus-, neuvonta-, elinkeino-, sosiaali- ja terveys-, kunta- ja viestintäalojen eri toimenpiteillä (Taulukko 5). Ensimmäinen keskeinen toimenpide-ehdotus koski maatalousyrittäjän iän tai työuran pituuden ja työvoiman tarpeen huomiointia kausiluontoisessa tai ympäri vuoden jatkuvassa työssä poliittisessa päätöksenteossa.

Keskeisiä teemoja työvoiman hallinnan kehittämiseksi maatalousalalla ovat myös rekrytointi ja sen toteutus (esimerkiksi työsopimus, verotus ja työterveyshuollon järjestäminen), perehdytys ja työturvallisuus. Työssä jaksamiselle sekä työntekijöiden rekrytoinnissa tärkeää ovat erilaiset maatalousyrittäjien verkostot, joita voidaan kehittää ja tukea. Rekrytointia helpottavat myös verohelpotukset (esimerkiksi ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen), tuet ja pätkätöiden helpottaminen esimerkiksi osuuskuntien kautta. Osuuskunnat tarjoavat myös uusia rekrytointimahdollisuuksia. Oppisopimuskoulutuspaikkojen järjestämisestä alan opiskelijoille voisi kehittää.

Työntekijöiden turvallisuus ja työympäristön kehittäminen on työnantajan vastuulla ja niihin liittyviä työnantajavelvollisuuksia tulisi tukea ja tarjota johtamisen ja riskienhallinnan välineitä. Näitä teemoja voidaan tuoda esille maatalousyrittäjille tarjottavassa koulutuksessa. Maatalousalalla tarjottavaa koulutusta tulee kehittää siten, että se vastaa henkilöstöjohtamisen haasteisiin maatalousyrittäjän arjessa. Koulutuksen ja osaamisen edistämiseksi maatalousyrittäjän mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin lisääisivät mm. lomitusavun järjestäminen ja opintorahan hakumahdollisuus. Esimerkiksi yrittäjälomittajapalvelut mahdollistavat nopeammin lomituksen.

Lopuksi tarkasteltiin toimenpiteitä, jotka liittyvät maatalousyritysten kohtaamiin uusiin haasteisiin yhteiskunnassa. Yhteiskunta voisi tukea maatilayrittäjän työssä jaksamista ja hyvinvointia arvomaailmalla, jonka keskeisinä arvoina olisi välittäminen, yhteiskuntavastuullisuus ja etenkin laadukas ja terveellinen ruoka sekä sen eteen tehty työ. Uusien työntekijöiden palkkaus vaatii tuntemusta henkilöstöjohtamisen

lisäksi tietoa rekrytointiprosessista ja perehdyttämisosasta. Tietoa ja apua maatalousyrittäjä voisi saada helposti ”yhden luukun” kautta. ”Yksi luukku” tarkoittaa sitä että yhteen ja samaan osoitteeseen on kerätty helposti saatavilla oleva relevantti tieto tiettyyn aiheeseen, esimerkiksi rekrytointiin.

Taulukkoon 5 on kerätty hankkeessa esille tulleet keskeiset toimenpide-ehdotukset. Toimenpiteiden perusteluihin on yhdistetty hankkeen keskeisiä tuloksia, jotka toivat esiin ongelmia maatalousyrittäjän työvoimatarpeisiin, rekrytointiin, hallintaan ja johtamistehtävien järjestämiseen liittyen. Lisäksi toimenpiteissä on arvioitu, painottuvatko toimenpiteet mahdollisesti tiettyjen alueellisten tekijöiden tai yrittäjäprofiiliin liittyvien tekijöiden mukaan.

Taulukko 5. Yhteenveto maatalousyriyten työn ja työvoiman hallintaa koskevista toimenpide-ehdotuksista. Toimenpiteissä on arvioitu, painottuvatko ne alueellisten tekijöiden tai yrittäjäprofiiliin mukaan.

Toimenpide-ehdotus/ (Raportin kappale)	Perusteet toimenpide-ehdotukselle ja kohdentuminen alueen tai yrittäjäprofiiliin mukaan
Maatilayrittäjien profiilien huomiointi maaseudun työvoimapolitiikassa (5.1a)	Työvoimatarve vaihtelee tuotantotyyppin, alueen ja uravaiheen mukaan.
Maatilayrittäjäyhteistyön ja -verkostojen kehittäminen (5.2.1a)	Yhteistyöverkostot tuottavat uusia mahdollisuuksia parempaan työn organisointiin. Erityisesti syrjäisellä maaseudulla ja nuorilla yrittäjillä tulisi kehittää ja tukea verkostoja.
Työsopimustiedotuksen järjestäminen sekä työnantajille ja työntekijöille (henkilön ymmärtämällä kielellä) (5.2.2a)	Työsopimuslain mukaan työntekijöille tulisi kertoa kaikista asiakohdista työsopimuksessa. Nuorille sesonkialojen yrittäjille ensisijaisesti suunnattua tiedotusta.
Maatalousalalle luotettavien ja hyväksytyjen rekrytointikanavien luominen sekä kotimaiselle että vierastyövoimalle (5.2.2b)	Työperäisen ihmiskaupan riskejä on vähennettävä maatalousalalla luotettavia työnvälityskanavia luomalla. Tiedotusta erityisesti nuorille sesonkialojen yrittäjille.
Hyvien perehdytyskäytäntöjen luominen ja tarjonta maatalousalan erityispiirteet huomioiden (5.2.2c)	Työnohastuksen, perehdytyksen ja rekrytointiohjeistuksen tarvetta havaittiin erityisesti kotieläintiloilla. Maatalouden työnohastukseen on uusia menetelmiä. Yrittäjät tarvitsevat selkeitä ohjeita rekrytointiin.
Perehdytykseen tarjotaan resursseja sekä maatalouslomituksessa että rekrytointien yhteydessä. (5.2.2d)	Perehdyttäminen vie yrittäjän ja työntekijän aikaa. Alan teknistyminen saattaa lisätä tarvetta lisätä harjoittele/perehdytysaika erityisesti kotieläintiloilla (jatkuvan työn yritykset).
Sesonki- ja pätätöiden kannattavuus työttömille työnhakijoille (5.2.2e)	Työnantajien mukaan työttömät työnhakijat eivät hakeudu maataloudessa pätätöihin, koska työttömyyspäivärahan ehdot on liian tiukat. Erityisesti sesonkialan yritykset.
Osuuskuntien mahdollisuuksia tarjota maatilayrittäjille työvoimaa selvitetään (5.2.2f)	Osuuskunnissa on työntekijöillä sovitellun työttömyyspäivärahan mahdollisuudet paremmat. Kaikki yritykset.
Rekrytoinnin tukimuotojen kehittäminen ensimmäisen työntekijän palkkaamiseksi (5.2.2g)	Vaikka maatilayrittäjien työkuorma kasvaa, heistä on haasteellista palkata työvoimaa. Ensimmäisen työntekijän palkkaamista pitäisi kannustaa. Nuoret jatkuvan työn yrittäjät.
Rekrytoinnin tukeminen työntekijän äitiysloman sijaisen palkkauksessa (5.2.2h)	Maatalousyrittäjän työntekijöiden äitiyslomat lisäävät maatalousyrittäjän kustannuksia. Ongelmana on, että maatalousyrittäjä ei voi lisätä kustannuksia tuottoihin. Jatkuvan työn yritykset.

Maatalousalan tutkintoihin henkilöstöjohtamisen koulutuksen lisääminen (5.3.1a)	Onko maatalousalan koulutuksessa huomioitu henkilöjohtamisen koulutusta? Useat maatalousyrittäjät toimivat työnantajina ja ovat työnjohtajia myös perhemaatilalla. Nuoret alle 50 - v. yrittäjät.
Maaseudun kehittäjän ammattitutkinnon kehittäminen, johon liittyy työnjohdollista koulutusta. (5.3.1b)	Maaseutualueiden kehittämisen ja kilpailukykyyn tukemiseksi tulisi turvata maaseudun kehittäjien osaaminen, osaajien määrä ja kehittämistyön rahoitus. Kaikki yritykset.
Aikuiskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen kehittäminen työnjohdollisten valmiuksien osalta (5.3.2a)	Onko maaseutyrittäjillä riittävästi mahdollisuuksia aikuiskoulutukseen ja tarjotaanko siellä työnjohtokoulutusta? Nuoret alle 50-v. yrittäjät kohderyhmänä.
Opintorahan suuruutta tarkistetaan ja lomitusjärjestelyjä tarjotaan maatilayrittäjän aikuiskoulutuksen ajaksi (5.3.2b)	Onko opintorahaan oikeuttavien vuosipäivien määrä riittävä, jotta sijainen tulee palkattua ja koulutukseen tulee lähdettyä? Nuoret yrittäjät.
Oppisopimuskoulutusta sovelletaan ja kehitetään maatalousalalla (5.3.3a)	Onko saman henkilön oppisopimuskoulutusta mahdollisuus jakaa eri tilojen kesken? Tällöin tilat hyötyisivät ja koulutettavan osaaminen lisääntyisi. Kaikki yritykset.
Oppisopimuskoulutuksen resursseja ja tukimuotoja tarkistetaan maatalousalalla (5.3.3b)	Selvitetään, onko lisäresursseille tarvetta. Periaatteessa työnjohtaus ja perehdyttäminen vie tiloilla aikaa, mutta samalla tilat hyötyvät työvoimasta. Kaikki yritykset.
Yhteistyömuotoja selvitetään työvalmennuksen tai Green Care - kuntoutuksen järjestämiseksi maataloilla (5.3.3c)	Maataloilla työskentely ja säännölliset arkirutiinit voivat tarjota hyvän kuntoutusvaihtoehdon esimerkiksi työssä uupuneille. Maatilat valikoituvat yrittäjän osaamisen ja maaseutualueen mukaan. Kaupunkien lähialueet ja ydinmaaseutu.

Kiertävien terveystilapalvelujen tarjoaminen haja-asutusalueilla sekä alustava terveystarkastus osana työterveyshuoltokäyntiä (5.4.1a)	Onko maaseudun palvelujen taso pystytty säilyttämään kuntatouduistuksissa? Kiertävät palvelut voivat tarjota palvelumahdollisuuksia ydin- ja syrjämaaseudulle.
Maatalousalalle kohdistetun työterveysneuvonnan järjestäminen (5.4.1b)	Ammattitautien ehkäisy ja riskiryhmille kohdistettu terveysneuvonta ehkäisisi ennenaikaista eläkkeelle jäämistä. Alle 60 - v. yrittäjät ja tuotantotyyppin mukaan.
Työnantajan ja työntekijöiden työterveyshuollon yhteistyö maatalojen tilakäynneillä (5.4.1c)	Työterveyshuollon tilakäynti samalla tilalla yhdistettynä työnantajan ja työntekijän työterveyteen säästäisi hallinnon resursseja. Nyt tilakäynnit erikseen. Erityisesti syrjämaaseudulla välimatkakustannukset suuria.
Lomituspalveluiden ja yrittäjälomittajatoiminnan kehittäminen (5.4.2a)	Yrittäjälomittajat tarjoaisivat kiireapua esimerkiksi yllättävissä sairastapauksissa maataloilla. Erityisesti jatkuvan työn maatilayrittäjille.
Varhaisen välittämisen toimintamallien kehittäminen maataloudessa (5.4.3a)	Henkinen stressi ja pahoinvointi maataloudessa on tutkimusten mukaan merkittävämpi kuormitustekijä kuin fyysinen kuormitus. Päätoimiset yrittäjät ja syrjämaaseutu.
Työturvallisuustietouden jalkauttaminen maatilayrityksiin ja työturvallisuuskoulutuksen kehittäminen (5.4.4a)	Maatalousalan osaamista työturvallisuusasioissa tulee parantaa. Tapaturmatilastoissa on liikaa kiireestä ja huolimattomuudesta aiheutuvia tapaturmia. Kaikki yritykset.
Työturvallisuustutkimuksen pitkäjänteinen kehittäminen (5.4.5a)	Maatalousalan osaamista työturvallisuusasioissa tulee parantaa. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa turvallisista toimintatavoista maataloudessa. Uusimmat tulokset tulisi jalkauttaa nuorille yrittäjille.

<p>Maaseudun tieto - ja neuvontapalvelujen järjestäminen yhdestä pisteestä "Yksi luukku" -toimintamallin mukaisesti (5.5.1a)</p>	<p>Jos välimatkat palveluihin pidentyvät maaseudulla, on välttämätöntä kehittää tietojärjestelmiä, joilla eri palveluja on yhdistetty "yhdeksi luukulle". Tämä vaikuttaa mm. työnantajan ja työntekijän asioiden hoitamisessa erityisesti syrjämaaseudulla.</p>
<p>Koulu - maatilayhteistyön mahdollisuuksia selvitetään ja tuetaan (5.5.2a)</p>	<p>Maatilayrittäjän ammatin ja ruokaketjun arvostuksen lisääminen on tärkeää työvoiman saatavuuden kannalta tulevaisuudessa. Esimerkiksi Saksassa maataloutta arvostetaan enemmän kuin Suomessa. Miksi? Kaupunkien lähialue ja ydinmaaseutu.</p>
<p>Yhteiskuntavastuullisuutta käytetään enemmän maatalojen kilpailutekijänä esimerkiksi lähiruokatoimituksissa (5.5.3a)</p>	<p>Onko vastuullisuuden merkitys kasvussa maatalojen kilpailutekijänä? Silloin sitä on tuettava erityisesti nuorten maatalousyrittäjien keskuudessa.</p>

6 Johtopäätökset

Maatalousyrittäjän jaksamista ja hyvinvointia voidaan tukea monin keinoin. Keskeisiksi toimenpide-ehdotuksiksi hankkeen tuloksena nousivat maatalouden työvoima-asioiden hallinnan näkökulmasta 1) erilaisten maatalousyrittäjäprofiilien ja maaseutualueiden huomiointi politiikkatoimenpiteissä, 2) maatalousyrittäjien työntekijöiden rekrytoinnin kehittäminen ja tukeminen, 3) maatilatyönantajille suunnatun työnjohdollisen koulutuksen lisääminen, 4) työvoiman työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittäminen sekä 5) nähtävissä oleviin uusiin yleisiin muutoshasteisiin vastaaminen, joilla voi olla viljelijää kuormittava tai vastaavasti työmäärää helpottava vaikutus.

Keskeistä työssä jaksamiselle on työmäärän hallinta ja mahdollisuus delegoida tilan töitä. Delegointi vaatii rekrytointia, joka vuorostaan vaatii tuntemusta eri rekrytointikanavista sekä niiden hyvistä käytännöistä. Onnistuneen rekrytoinnin jälkeen työntekijät tarvitsevat pätevää työnopastusta sisältävän perehdytyksen, työterveyshuollon ja oikeaoppisen työsopimuksen. Maatalousyrittäjän tehtävä ja johtamistoimen rooli laajenee yrityksen toimitusjohtajan tehtävistä henkilöstöjohtajan tehtäviin. Hyvä henkilöstöjohtaja osaa ottaa huomioon henkilökunnan hyvinvoinnin sekä kehittymisen työssään. Työnantaja on työturvallisuuslain mukaan vastuussa työntekijänsä turvallisuudesta. Hyväksi henkilöstöjohtajaksi kehittyminen ei ole itsestäänselvyys, vaan vaatii maatalousyrittäjältä vuorovaikutustaitoja, motivaatiota ja halua oppia muilta. Tässä maatalousyrittäjän työnjohto-osaamisen kehittämisessä on koulutuksella ja neuvonnalla tärkeä rooli.

Maatalousyrittäjien terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmista voidaan pitää ilahduttavana tuloksena, että työmäärästä aiemmin annetut suositukset ovat hyvin linjassa sen kanssa, mitä maatalousyrittäjät keskimäärin pitivät kohtuullisena työmääränä. Maatalousyrittäjäperheen ja ulkopuolisen työvoiman erikseen tai yhteenlasketut vuosittaiset työtunnit vaihtelevat kuitenkin hyvin paljon eri tuotantosuuntien välillä, saman tuotantosuunnan sisällä ja myös samaa karjakokoluokkaa edustavien tilojen välillä. Mikäli omaa työpanosta tilan töissä ei voida lisätä tai sitä halutaan vähentää nykyisestä, ratkaisuna voi olla konekapasiteetin lisääminen, töiden ulkoistaminen tai ulkopuolisen työvoiman hankkiminen tai yhdistelmä edellisistä. Ulkopuolisen työvoiman hankkimisen koettiin parantavan omaa jaksamista ja työssä viihtymistä sekä edistävän omaa työterveyttä ja -turvallisuutta. Liiallinen työmäärä tai muuten kuormittavat työolosuhteet ovat kuitenkin useita maatalousyrittäjiä koskeva ongelma. Kohtuullisesta työmäärästä ja töiden organisointikeinoista, joilla sitä voidaan tavoitella, on tärkeää tiedottaa myös jatkossa.

Maatilan työnjohdon haasteena kasvavilla tiloilla ovat osa-aikaisen työvoiman ja kausityövoiman käyttö kesän sesonkiluonteisissa töissä. Peltokasvi- ja kotieläintuotannossa maatalousyrittäjät ovat huolissaan aputyövoiman saatavuudesta yllättävissä tapaturma- ja sairastumistilanteissa. Lomittajia ei ole välttämättä saatavilla riittävän nopeasti. Maatalousyrittäjien teknistyessä lomittajien ja aputyövoiman osaamiseen tulisi myös kiinnittää erityisesti huomiota. Riittävä perehdytys ja ohjeistus ovat tärkeitä tekijöitä sekä tuotannon sujuvuuden, ruokaturvallisuuden että sijaistyövoiman työturvallisuuden näkökulmasta. Työvoimavaltaisessa puutarhatuotannossa työnjohdon haasteina ovat työvoiman saanti ja ison työntekijäjoukon johtaminen. Monet puutarhatilat käyttävät myös ulkomaista työvoimaa, jolloin työnjohdon osaamisvaatimukset kasvavat. Maatilatyönantajakyselyyn osallistuneilla tiloilla noin puolet työvoimasta oli ulkomaista vierastyövoimaa. Viisumikäytännöt, työsopimukset, työterveyshuolto, vakuutukset ja verotus askarruttivat sekä työnantajia että työntekijöitä.

Maa- ja puutarhatilayrittäjien mukaan työvoiman saanti on vaikeutunut alalla ja mahdollisesti vaikeutuu tulevaisuudessa entisestään. Maatalousyrittäjien laajentumisen ja yritystoiminnan volyymin kasvattamisen kannalta pullonkaulaksi voikin tulevaisuudessa osoittautua töiden johtaminen sekä yrittäjän työmäärän ja työvoiman hallinta. Maatila- ja puutarhatyönantajille suunnatussa kyselyssä ulkopuolista palkattua työvoimaa tiloilla oli useimmiten juuri suurilla maatiloilla. Kyselyn keskimääräinen maatalousyrittäjien tilakoko peltohehtaareilla mitattuna oli 90,2 hehtaaria. Maatilan työnjohtamisessa osaaminen tulisi ymmärtää voimavarana. Tässä mielessä esimerkiksi maatilan osaamiskartoitus voisi selvittää maatilayrittäjien vahvuuksien ymmärtämistä ja tarjota välineitä tilan kehittämiseksi. Tämä edistäisi tilan tavoitteiden saavuttamista ja jatkuvuutta.

Johtamisen apuvälineiden käyttö eriytyi tuotantosuunnan mukaan kotieläin – ja kasvitiloilla. Kaikille tiloille yhteistä on koneiden käyttöohjeiden hyödyntäminen työnohjauksessa ja perehdytyksessä. Laatu – ja turvallisuusohjeita sekä laki – ja säädöstekestejä hyödyntää noin puolet yrittäjistä. Työturvallisuusriskien tunnistaminen, tilan turvallisuusjohtaminen, henkisen hyvinvoinnin tunnistaminen työntekijällä ja ristiriitojen käsittely koettiin tärkeiksi ja haastaviksi tehtäviksi, Vierastyövoimaa käyttävistä maatilatyönantajista ulkomaisen työntekijän rekrytointi koettiin vaikeaksi.

Maatilatyönantajille tärkeä taito on myös oppia opastamaan muita. Työnopastuksen suunnittelu ja pohjatyö – esimerkiksi riskikartoitukset (sis. myös poikkeustilanteet) ja työntekijöiden osaamiskartoitukset – todettiin tiloilla vähäiseksi. Tämä heijastuu suoraan opastuksen määrään ja laatuun. Niinpä opastus saattaa olla epäyhtenäistä ja jopa ristiriitaista tilalla, jossa usea henkilö toimii opastajana. Tilojen antamaa työnopastusta pitäisikin pystyä tukemaan ja vahvistamaan ja sen tärkeyttä korostamaan maatalousyrittäjille. Etenkin tekniikan kehitys on tuonut mukanaan aivan uusia tarpeita työvoiman opastukselle ja tilan johtamiseen yleensä. Työnopastuksen etukäteissuunnitteluun onkin tiloilla panostettava ja siksi maatalousyrittäjille suunnattua ohjeistusta tilakohtaisten riskikartoituksen, työnopastuskäytänteiden ja -materiaalin tekemiseen sekä työntekijän osaamiskartoituksen toteuttamiseen tarvitaan. Yhtenä väylänä tässä on työnjohtamiskoulutuksen sisällyttäminen koulutuspolitiikan keinoin maatalousalan opetussuunnitelmiin, mikä kattaisi myös työntekijöiden perehdyttämisen ja työnopastuksen. Lisäksi nykyisille maatalousyrittäjille pitäisi pystyä levittämään tietoa työnjohto-osaamisesta kurssimuotoisesti. Työntekijöitä vaativien investointien ehtoihin voitaisiin lisätä suositus tällaisen lyhytkurssin läpikäymisestä.

Maatilan työnjohtaminen on parhaimmillaan asiantuntevaa, kokonaisvaltaista, ohjaavaa sekä toimintatavoilta yhdenmukaista maatalousyrittäjän oman toiminnan kanssa. Koneiden teknisen käytön, eläinten hoitotehtävien tai muiden maatilan työprosessien perehdyttämisessä ja opastamisessa maatalousyrittäjän on sisällytettävä opastukseen mukaan myös työympäristö, olosuhteet ja toiminta. Työntekijöitä tulisi kannustaa turvallisiin työtapoihin ja palkita heitä siitä. Kannattaa myös muistaa, että maatalousyrittäjän oma esimerkki vaikuttaa työntekijöiden tapaan tehdä työtä sekä hyvässä että pahassa. Oma asenne pitää siis olla kunnossa, jotta voi vaatia työntekijältä samaa.

Kaiken kaikkiaan suomalaisilla maatiloilla käytetään erityyppisiä johtamismenetelmiä monipuolisesti ja tuotantoalan tarpeisiin soveltaen. Maatiloilla havaittiin olevan kyvykkyyttä johtaa työntekijöitä hyvin ja oikeudenmukaisesti, mikä edistää työvoiman saatavuutta, mutta haasteita ja ongelmakohtiakin on. Suurin ongelma itsessään on maatalousyrittäjän työkuorman hallinta, tilan organisointi ja vuorovaikutustekijät. Työnjohtomenetelmien tutkimus ja koulutus maatalouskontekstissa hyödyttäisi ja edistäisi työnjohtamista maatiloilla. Maatilatyönantajat eivät välttämättä ole kovin tietoisia eri johtamismenetelmien mahdollisuuksista. Maatalousyrittäjän johtamiseen vaikuttaa yrittäjän oma koulutustausta ja kokemukset omalla tilallaan.

7 Lähteet

- Aaltonen, R. & Heikkilä, H. (toim.). 2011. Tuota ja hanki urakointipalveluja / Tieto tuottamaan, ProAgria Keskusten Liiton julkaisuja 135, 1109: 76-86.
- Aaltonen, S., Heinonen, J. & Luomala, K. 2011. Yksinyrittäjätuen vaikuttavuuden ja toimivuuden arviointi. Työ ja yrittäjyys 18/2011. Työ ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Agronet. 2008. Maatilan riskien hallinta. Agronetin verkkosivu 31.1.2008. Saatavissa internetistä: https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/AGRONET/Tilan_johtaminen/09.
- Benjamin, C. & Kimhi, A. 2006. Farm work, off-farm work and hired farm labour: estimating a discrete-choice model of French farm couples' labour decisions. *European Review of Agricultural Economics*. Vol 33(2) (2006): 149-171.
- European Commission. 2007. Europe's Demographic Future: Facts and Figures on Challenges and Opportunities.
- Doelvik, J.E. & Eldring Line, F. 2008. Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – utviklingstrekk og konsekvenser. *TemaNord*: 502.
- Donham, K.J. & Thelin, A. (toim.) 2006. *Agricultural Medicine: Occupational and Environmental Health for the Health Professions*. Blackwell Press, Oxford, England.
- Harré, R. & Langenhove, L. 1999. *Introducing Positioning Theory*. Teoksessa: Harré, R. & Langenhove, L. (toim.). *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action*. Oxford: Blackwell, 14–31.
- Hatch, M.J. & Cunliffe, A.L. 2006. *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press. 400 s.
- Heikkurinen, P., Jalkanen, L., Järvinen, M., Katajajuuri, J-M., Koistinen, L., Kotro, J., Riipi, I., Forsman-Hugg, S., Järvelä, K., Mäkelä, J., Pesonen, H.-L. & Ulvila, K-M. 2012. Vastuullisuus ruokaketjussa. Eväitä johtamiseen, mittaamiseen ja viestintään. 26 s.
- Helsingin Sanomat. 2010. Ihmiskauppa maailmalla ja meillä -luento Naisasialiitto Unionissa. 20.9.2010.
- Howard, W. & Swidinsky, M. 2000. Estimating Off-farm Labor Supply in Canada. *Canadian Journal of Agricultural Economics*. 48(2000): 1-14.
- Huovari, J. 2008. (toim.). Aineeton pääoma ja talouskasvu. *Tekesin katsaus* 230. Saatavissa internetistä: http://www.tekes.fi/julkaisut/aineeton_paaoma_ja_talouskasvu.pdf. Viitattu 28.10.2008.
- ILO. 2013. Child labor in agriculture. Saatavissa internetissä: <http://www.ilo.org/ipecc/areas/Agriculture/lang-en/index.htm>.
- Jankkila, H. (toim.). 2012. Green Care – hyvinvointia pohjoisen luonnosta. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Saatavissa internetistä: <https://arkki.ramk.fi/RAMK/julkaisutoiminta/Julkaisut/RAMK%20C%2030%20Green%20Care%20hyvinvointia%20pohjoisen%20luonnosta.pdf>
- Jokinen, A. & Viuhko, M. 2011. Ehdolla millä hyvänsä - Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö Suomessa. *European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations*. Publication 67. Hakapaino. Helsinki.

- Jokipii, P. (toim.), Teräväinen, H. (toim.) & Helin, J. (toim.) 2005. Maatilan riskienhallinta. Tieto tuottamaan 110. Maaseutukeskusten Liiton julkaisu 1017. Helsinki: Maaseutukeskusten liitto. 92 s.
- Juuti, P. 2002. Ohjauksellinen näkökulma organisaatioiden johtamisessa. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen H. & Spangar, T. (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Juva: WS Bookwell Oy, s. 198-213.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2011. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus.
- Jyväskylän yliopisto. 2012. Koppa, Jyväskylän Yliopisto. Saatavissa internetissä: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum>. Viitattu 30.10.2012.
- Kallioniemi, M., Simola, A., Kinnunen, B. & Kymäläinen, H-R. 2011. Stress in farm entrepreneurs. Teoksessa: Handbook of Stress in the Occupations / Langan-Fox, J. & Cooper, C.L. (toim.). Edward Elgar. 385 - 406.
- Karttunen, J. & Rautiainen, R.H. 2013. Occupational injury and disease incidence and risk factors in Finnish agriculture based on 5-year insurance records. Journal of Agromedicine 18 1: 50-64.
- Karttunen, J. & Kaila, E. 2012. Työvoiman käyttö ja siihen vaikuttavat tekijät maatalousyrytyksissä. TTS:n tiedote. Maataloustyö ja tuottavuus (638) 3: 1-8.
- Karttunen, J., Lätti, M. & Puttonen, S. 2012. Kohtuullisen työmäärän suositukset maatalousyrytyksissä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin näkökulmista. TTS:n julkaisu 415: 1-42.
- Karttunen, J. & Tuure, V-M. 2008. Töiden organisointi maatalousyrytyksissä. TTS tutkimuksen tiedote, luonnonvara-ala: maatalous 4(607): 1-8.
- Karttunen, J., Suutarinen, J., Leppälä, J., Louhelainen, K. & Tuure, V-M. 2006. Suhteellisesti vaarallimmat maataloustyöt - töiden organisoinnilla turvallisuutta ja tehokkuutta maitotiloille. Työtehoseuran julkaisu 397: 75 s.
- Karttunen, J. 2003. Maidontuottajan työ, työkyky ja vapaa-aika. Work, work ability and leisure of Finnish dairy farmers. Työtehoseuran julkaisu 389. Helsinki 2003. 68 s.
- KESU 2012 – 2016. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma, Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2012:1. Saatavissa internetistä: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm01.pdf?lang=fi>
- Kinnunen, B., Kivinen, T., Leppälä, J., Lätti, M., Mattila, T., Partanen, U., Raussi, S., Rautiainen, R., Sinisalo, A., Suutarinen, J., Taattola, K. & Tuure, V-M. 2010. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. TTS tutkimuksen raportteja ja oppaita 43. Nurmijärvi 2010.
- Kivinen, T. & Suutarinen, J. 2003. Työterveys ja maatalousrakennukset. Maatalousyrittäjän turvajyvä opas: s. 8.
- Koskinen, S. 2010. Ukrainalaiset liittyivät liittoon – sikala antoi potkut. Kansan Uutiset 4.5.2010.
- Laine, H. 2000. Viljelijäyhteistyö Kaakkois-Suomessa: esimerkkinä Lemminkäinen Oy. Maaseudun tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisu 73. Helsingin yliopisto. 32 s.
- Leppälä, J., Kauranen, I. & Rautiainen, R. 2013. Effectiveness of occupational health service programmes in farmers' safety and security risk management. International Journal of Agricultural Management 2 3: 130-140.
- Leppälä, J., Olakivi, O. & Vesala, K.M. 2012. Palkkatyövoiman käyttö työnjohdon apuna puutarha- ja maatilayrytyksissä. Teoksessa: Maataloustieteen Päivät 2012, 10.-11.1.2012 Viikki, Helsinki : esitelmä/Schulman, N. (toim.). Suomen maataloustieteellisen seuran tiedote 29: s. 106.

Leppälä, J., Tuure, V.-M., Sinisalo, A., Kaila, E., Suutarinen, J., Rikkinen, P. M & Rantamäki-Lahtinen, L. 2008. Maatilan johtaminen. Teoksessa: Rikkinen, P., Harmoinen, T., & Teräväinen, H. (toim.). Maatila-yrityksen menestystekijät. Maaseutukeskusten Liiton julkaisu 1056: Tieto tuottamaan 123: s. 33-41.

Leskinen, A. 1994. Environmental Planning as Learning: The Principles of Negotiation, the Disaggregative Decision-making Method and Parallel Organization in Developing the Road Administration. Doctoral Dissertation. University of Helsinki. Department of Economics and Management. Publications No. 5: 1-162.

Lintunen, S. 2010. Maatalouden työvoimatarpeet Koillis-Savossa. Kohti Nousua – hanke. Loppuraportti. Koillis-Savon Kehitys. 30 s.

Lätti, M., Leppälä, J. & Sinisalo, A. 2010. Työnopastus. Julkaisussa: Mattila, T., Sinisalo, A. & Lätti, M. 2010. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha – ja maataloustuotannossa. TTS raportteja 43. Nurmijärvi.

Maaseutuvirasto. 2013. Yrityksen käynnistystuki. Julkaistu internetissä: 19.9.2012: <http://www.mavi.fi/fi/index/maaseudunrahoitus/yritystuet/kaynnistystuki.html>.

Maitomaa Suomi. 2008. Maidontuotannon tulevaisuuden vaihtoehdot -työryhmän loppuraportti. Työryhmämuistio 6. Maa- ja metsätalousministeriö. Saatavissa internetistä: http://www.mmm.fi/attachments/5uWasqT21/5yZm29dRv/Files/CurrentFile/trm6_2008_maitoraportti_020708.pdf. Viitattu 14.11.2008.

Malmsten, J. 2004. Maaseutu mediassa. Maaseudun uusi aika. Saatavissa internetistä: http://www.mua.profiili.fi/SIRA_Files/downloads/Arkisto/MUA_lehti/2004/1_04_malmsten.pdf

Mattila, T.E.A., Kaustell, K.O., Leppälä, J., Hurme, T. & Suutarinen, J. 2007. Farmers' perceptions of necessary management skills in Finland. Journal of agricultural education and extension 13, 4: ss. 287-300.

Mattila, T., Lötjönen, T., Mattila, T., Suutarinen, J., Kaustell, K.O., Olkinuora, P., Tuunanen, L., Sinisalo, R., Louhelainen, K., Pyykkönen, M. & Tuure, V.-M. 2007. Työturvallisuus perunan ja avomaavihannesten tuotannossa. Maatalousyrittäjien eläkelaitos työturvallisuusseite 5/07: 20 s.

McCurdy, S.A., Farrar, J.A., Beaumont, J.J., Samuels, S.J., Green, R.S., Scott, L.C. & Schenker, M.B. 2004. Nonfatal occupational injury among California farm operators. Journal of Agricultural Safety and Health 10(2):103-119.

MELA. 2013a. Varhaisen välittämisen malli maatalousyrittäjille. Saatavissa internetistä: http://www.mela.fi/Esitteet/Varhaisen_valittamisen_malli.pdf.

MELA. 2013b. Koulutus: Varhaisen välittämisen malli. Saatavissa internetistä: <http://www.mela.fi/Tyohyvinvointi/Voi-hyvin/Hyvinvoinnin-tueksi/Varhaisen-valittamisen-malli>.

Mela 2008. Mela-turvan kehitys 1970–2007. Melan tilastoja. Helsinki: Mela. 11 s. Saatavissa internetistä: http://www.mela.fi/julkaisut/til70_07_a4.pdf.

MMM. 2013. Lähiruokaa - Totta kai! Hallituksen lähiruokan kehittämisohjelma 2012-2015 ja lähiruokasektorin kehittämisen tavoitteet vuoteen 2020. Saatavissa internetistä: http://www.mmm.fi/attachments/mmm/lausuntopyynnot/luomu-ja_lahiruokaohjelmat/6EY0fcpoi/lahiruokaohjelma_luonnos.pdf.

MMM. 2007. Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma 2007-2013. Maa – ja metsätalousministeriö.

MTT. 2008. MTT Taloustutkimuksen kannattavuuskirjanpitolukokset. MTT:n Internet-sivut: www.mtt.fi/kannattavuuskirjanpito.

- Niemi, J. & Ahlstedt, J. (toim.). 2012. Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2012. MTT Taloustutkimus. Julkaisuja 112. MTT.
- Niska, M. & Vesala, K.M. 2011. Moninaistuva politiikka, moninaistuva yrittäjyys? Toimijaposition rakentuminen yrittäjyyden edistämiskursseissa. Teoksessa: Vesala, K.M. & Vihinen, H. (toim.) Yritysten menestystarinat ja yrittäjyyden edistäminen. Tapaustutkimus yrittäjistä, kehittäjistä ja politiikkakursseista Suupohjan seutukunnassa. MTT Raportti 16. Jokioinen. s. 94-128.
- NCFH. 2012. Child labor in agriculture. Farmworker Health Factsheets. National Center for Farmworker Health. Saatavissa internetistä: <http://www.ncfh.org/docs/fs-Child%20Labor.pdf>.
- Nojonen, M-A. 1988. Maatilan työolot. Työolot 64. Työterveyslaitos.
- Nuutila, J. 2012. Onko Luomu hyväksi terveydelle. Luomuinstituutti. Saatavissa internetistä: http://www.luomuliitto.fi/hallinta/wp-content/uploads/2013/03/Nuutila_Joensuu.pdf.
- Opetushallitus. Työssäoppimisen työsuojelu maatalousalan perustutkinnossa. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/julkaisut/2006/tyossaoppimisen_tyosuojelu_maatalousala Viitattu 4.2012
- Opetushallitus. Työssäoppimisen työsuojelu puutarhatalouden perustutkinnossa. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/julkaisut/2007/tyossaoppimisen_tyosuojelu_puutarhatalouden_perustutkinnossa Viitattu 4.2012
- Opetushallitus. Työssäoppimisen työsuojelu luonto- ja ympäristöalan perustutkinnossa. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/julkaisut/2006/tyossaoppimisen_tyosuojelu_luonto_ja_ymparistoala Viitattu 4.2012
- Virtuaalilylä. 2012. Maatilan turvallisuusriskien kartoitus. Saatavissa internetistä: <http://www.virtuaali.info/index.php?id=1&siivu=29>. Viitattu 26.10.2012.
- Opetushallitus. Maatalousalan perustutkinto. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/download/110513_Maatalousalan_perustutkinto_2009.pdf Viitattu 4.2012
- Opetushallitus. Ammatillisten tutkintojen perusteet: Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/nayttotutkintojen_perusteet Viitattu 4.2012
- Opetushallitus. Tuotantoeläinten hoidon ja hyvinvoinnin ammattitutkinto 2012. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/download/142328_TuotantoelaintHoitoHyvVointi_AT2012_987689verkko.pdf . Viitattu 4.2012
- Opetushallitus. Viljelijän ammattitutkinto 2012. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/download/142314_987690_Viljelija_AT_VERKKO.pdf Viitattu 4.2012
- Opetushallitus. Maaseudun kehittäjän erikoisammattitutkinto 2011. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/download/133522_MaaseudunKeh_eat_2011.PDF Viitattu 4.2012
- Olav Nylund (haastattelu), oppisopimussuunnittelija, kokemus turkistarhoista. opSo - Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry - Läroavtalsutbildningsarrangörerna i Finland rf (<http://www.suomenopso.fi/>) 25.4.2012.
- Opetushallitus. 2012. Työpaikkaohjaajan koulutus. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/download/143209_Tyopaikkaohjaajan_koulutus_2012.pdf Viitattu 4.2012
- Opetushallitus. 2009. Maatalousalan perustutkinnon perusteet. Määräys 29/011/2009. Saatavissa internetistä: http://www.oph.fi/download/110513_Maatalousalan_perustutkinto_2009.pdf. Viitattu 4.2012
- Osuuskunnan perustamistoimet ja vastuut. Elämäni Yritys 2004, Suomen Yrittäjät. Saatavissa internetistä: <http://www.yrittajat.fi/minustakoyrittaja/perustamistoimet/osuuskunta/> Viitattu 4.2012
- Ovaska, U., Leppälä, J., Mattila, T. & Sinisalo, A. 2011. Ulkomainen kausityövoima maataloilla. Maaseudun uusi aika: maaseutututkimuksen ja -politiikan aikakauslehti 2/2011: 55-59.

Park, H., Sprince, N.L., Lewis, M.Q., Burmeister, L.F., Whitten, P.S. & Zwerling, C. 2001. Risk factors for work-related injury among male farmers in Iowa: a prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 43(6): 542-547.

Parviainen, P. 2012. Maaseutu opettaa – Toimivat toimintamallit. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opin-
näytetyö. Julkaistu internetissä: <http://publications.theseus.fi/handle/10024/62332>.

Peltola, A. 2000. Viljelijäperheiden monitoimisuus suomalaisilla maataloilla. Maatalouden taloudellisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 96.

Pentti, S. 1998. Konerengasopas. Työtehoseuran julkaisuja 361.

ProAgria. 2012. Tehhää Porukalla – opas. Fanny ja William Ruthin Säätiö. ProAgria, Pohjois-Savo.

Rantamäki-Lahtinen, L. & Väre, M. 2012a. Tilanpidon vakiinnuttaminen: Yritystoimintaansa kehittävien ja vakiinnuttavien viljelijöiden selviytymisstrategioita. Teoksessa: Maataloustieteen Päivät 2012, 10.-11.1.2012 Viikki, Helsinki: esitelmät, posterit. Schulman, N. (toim.) & Kauppinen, H. Suomen maataloustieteellisen seuran tiedote 29: s. 81.

Rantamäki-Lahtinen, L. & Väre, M. 2012b. Innovation, networks and economic success among farms and other rural enterprises in Finland. In: 28th International Conference of Agricultural Economists. ICAE. The Global Bio-Economy. 20 s.

Rantamäki-Lahtinen, L., Vesala, H.T., Vesala, K.M., Karttunen, J. & Tuure, V-M. 2008. Muuttuva maaseutuyrittäjyys - Monialaisten tilojen, perusmaatilojen ja maaseudun muiden yritysten yrittäjyys ja resursienhallinta 2000-2006. MTT:n selvityksiä 169: 100 s.

Ray, C. 1986. Corporate culture: The Last Frontier of Control. *Journal of management studies*. 23 (3), 287-297.

Rasmussen, J. 1982. A taxonomy for describing human malfunction in industrial installations. *Journal of Occupational Accidents* 4: 311-333.

Rautiainen, R., Ledolter, J., Ohsfeldt, R., Donham, K. & Zwerling, C. 2009. Risk Factors for Serious Injury in Finnish Agriculture. *American Journal of Industrial Medicine*, 52, 419-428.

Rikkonen, P., Toikkanen, H. & Väre, M. 2013. Liiketoiminnan kehittämistarpeet maatilayrityksissä – viljelijäkyselyn tuloksia. MTT Raportti 90. 42 s. Saatavissa internetistä: <http://www.mtt.fi/mtrraportti/pdf/mtrraportti90.pfd>.

Rikkonen, P., Harmoinen, T. & Teräväinen, H. (toim.). 2008. Maatilayrityksen menestystekijät. Maaseutukeskusten Liiton julkaisuja 1056: Tieto tuottamaan 123: s. 95-96.

Salminen, S. 1997. Risk taking, attributions and serious occupational accidents. Finnish Institute of Occupational Health. Research reports 13:1-77.

Seinäjoen Ammattikorkeakoulu. 2011. Maakuntakorkeakoulutoiminnan laajentaminen ja kehittäminen-hanke. Etelä-Pohjanmaan liiton hankkeet. Saatavissa internetistä: <https://f2krap.atbusiness.com/scripts/dbpub/dbpub.pl?R=Hankeku&S=sql1&P1=116586&M=F>.

SLU. 2010. SLU ry:n strategiakartta vuoteen 2020. Suomen Liikunta ja Urheilu ry.

Smeds, P., Leppälä, J. & Ovaska, U. 2012. Case studies in Finland and findings on the interconnections between adult education and farm education. An abstract. Agriculture in an urbanizing society - International Conference on Multifunctional Agriculture and Urban-Rural Relations. Saatavissa internetistä: <http://www.wageningenur.nl/en/Research-Results/Projects-and-programmes/Agriculture-urbanizing-society.htm>

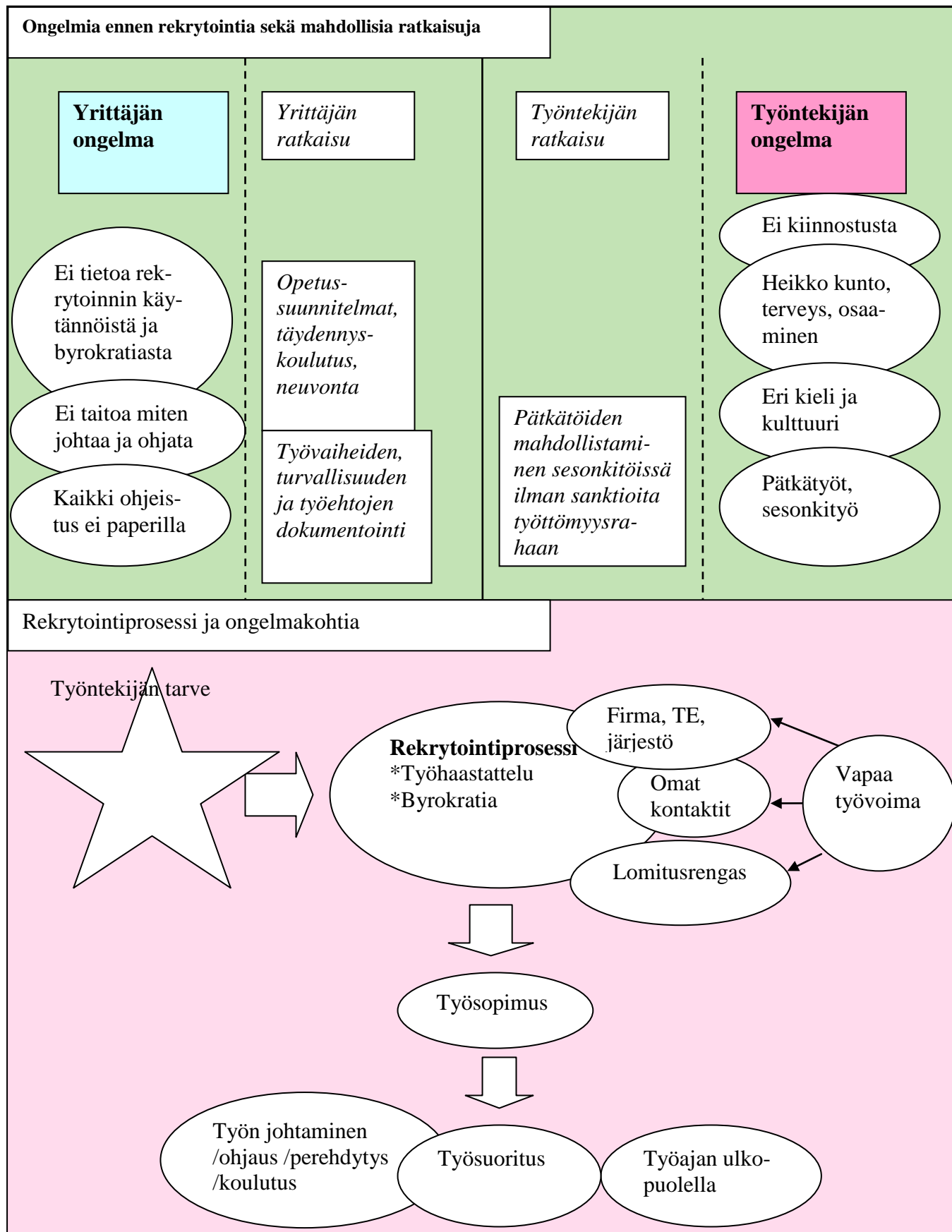
Smeds, P., Jeronen, E. & Kurppa, S. 2013. Farm visits and their effect on urban pupils' conception of farms, farmers and farming in Finland. Julkaisematon artikkelikäsikirjoitus. MTT.

- Smeds, P., Jeronen, E., Kurppa, S. & Vieraankivi, M.-L. 2011. Rural camp school eco learn: outdoor education in rural settings. *International Journal of Environmental and Science Education* 6, ss. 267–291.
- Soikkeli, J. 2005. Kysely ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvästä tuesta. *Selvitys 5/2005. Suomen Yrittäjät.*
- Stenbacka, S. 2011. Othering the rural: about the construction of rural masculinities and the unspoken urban hegemonic ideal in Swedish media. *Journal of Rural Studies* 27, ss. 235–244.
- STM. 1998. Työympäristötutkimus Suomessa ja sen painoalueet. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, työsuojeluosasto. Hermes, Tampere. 90 s.
- Suomen Gallup Elintarviketieto. 2005. Työhyvinvointi ja yhteistyön sekä työvoiman käyttöön liittyvät käytännöt nykyisin ja tulevaisuudessa maataloilla -viljelijäkysely. Sisäinen raportti.
- Suomen Yrittäjät. 2013. Osuuskunnan perustamistoimet ja vastuut. Saatavissa internetistä: <http://www.yrittajat.fi/minustakoyrittaja/perustamistoimet/osuuskunta/>.
- Suutarinen, J. 2003. Occupational Accidents in Finnish Agriculture - Causality and Managerial Aspects for Prevention. *Agrifood Research Reports* 39: 75 s.+ liitteet. (Doctoral Dissertation).
- Suutarinen, J., Karttunen, J., Tuure, V.-M., Rikkinen, P., Rautiainen, R., Louhelainen, K., Mattila, T. & Pehkonen, A. 2008. Kestävän maatalouden työturvallisuuden, -hyvinvoinnin ja -terveyden muutostekijät ja tutkimusalan kehitystarpeet 2008–2015. *Maa- ja elintarviketalous* 127: 77 s.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.). 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Helsinki.
- Sysmän kunta. 2012. Yrittäjyyden edistäminen maatalouslomituksessa. Loppuraportti. Saatavissa internetistä: http://www.sysma.fi/filelibrary/documents/maaseutu/Hankeraportti_ver6.pdf.
- Taattola, K., Rautiainen, R. H., Karttunen, J., Suutarinen, J., Viluksela, M., Louhelainen, K. & Mäittälä, J. 2012. Risk factors for occupational injuries among full-time farmers in Finland. *Journal of Agricultural safety and health* 18 2: 83–93.
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. 2001. Työturvallisuuskeskus, Työterveyslaitos & Turvatekniikan keskus. Työkirja tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkimiseen. 40 s.
- Tilastokeskus 2012. Maa- ja metsätaloustalouden tilastotilasto 2010. Suomen virallinen tilasto. Maa-, metsä- ja kalatalous 2012. Tilastokeskus. 30 s.
- Tike. 2008. Maatalouden rakennetutkimuksen ennakkotiedot 2007. Maatalouden tilastokeskuksen Internet-sivut: www.mmmmtike.fi.
- Tike. 2011. Maatalouslaskenta 2010. Maatalous- ja puutarhayritysten työvoima. Ennakkotiedot. Julkaisupäivämäärä 1.6.2011. www.maataloustilastot.fi
- Toteumamuistio 2012. (Maaseutupoliittinen kokonaisuohjelma 2009–2013, Valtioneuvoston maaseutupoliittinen selonteko 2009, Valtioneuvoston periaatepäätös maaseudun kehittämisestä 2011.) Toteumatilanne alkuvuodesta 2012.
- Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos 2007. Helsinki.
- Työsopimuslaki. 2001. 55/2001. Saatavissa internetistä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.
- Työturvallisuuslaki. 2002. 738/2002. Saatavissa internetistä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- Työturvallisuuskeskus. 2009. Työnopastus ja riskien hallinta. Edita Oyj. 5. painos. 20 s.

- Vartiainen, M., Teikari, V. & Pulkkis, A. 1989. Psykologinen työnopetus. Espoo: Otakustannus.
- Vesala, K. & Peura, J. 2003. Portfolio farmers, entrepreneurship, and social sustainability. Teoksessa: Persson, L., Åhlander, A-M. & Westlund, H. (toim.). 2003. Local responses to Global Changes. Work life in transition 2003:11. ss. 219–230.
- Vesala, K.M. 1992. Pienyrittäjien kontrollipremissit. Sosiaalipsykologinen tarkastelu. [Control Beliefs among Small Business Owners. A Social Psychological Analysis] Acta Psychologica Fennica, Monographies of Applied Psychology. 5. Rauma. 84 s.
- VNa 617/2002. Valtioneuvoston asetus maaseudun hanketoiminnan tukemisesta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta. Julkaistu internetissä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20080617>.
- Wiio, O. 1989. Viestinnän perusteet. Weilin+Göös. Espoo.
- Ympäristöministeriö. 2012. Vähemmästä viisaammin - Kestävän kulutuksen ja tuotannon ohjelman uudistus. Ympäristönsuojeluosasto. Julkaistu internetissä: <http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=136510&lan=fi>.
- YLE. 2013. Marjanpöimintäyritys joutui vaikeuksiin pöimijöiden kanssa. Julkaistu internetissä 11.9.2013: http://yle.fi/uutiset/marjanpöimintäyritys_joutui_vaikeuksiin_pöimijöiden_kanssa/6823607.
- Yli-Viikari, A., Lilja, T., Heikkilä, K., Kirveennummi, A., Kivinen, T., Partanen, U., Rantamäki-Lahtinen, L. & Soini, K. 2009. Green Care – terveyttä ja hyvinvointia maatilalta. Maa – ja elintarviketalous 141. MTT.
- YTR. 2009. Maaseutu ja hyvinvoiva Suomi. Maaseutupoliittinen kokonaisuohjelma 2009–2013, Maaseutupoliittikan yhteistyöryhmän julkaisu 5/2009.

Liitteet

Liite 1. Yhteenvetokaavio työpaketeissa 1 ja 2 löytyneistä ongelmakohtista.



Liite 2 Otteita Toteumamuistiosta 2012

Liite 2a Ote Toteumamuistiosta 2012

104 Huolehditaan suurenevilla maatiloilla omistajien jaksamisesta ja työvoimansaataavuudesta. Toteuttajatahot: STM, TEM, MTK, Maatalousyrittäjieneläkelaitos, ProAgria. **Tilanne: Toteutuminen kesken, toteutuu osittain.** *Asiaa on edistetty monin hankkein. MAKERAn varoin on tehty sekä ajankäytön hallintaa ja töidensuunnittelua helpottava laskentaohjelma TTS-managerja sitä ollaan täydentämässä vuosikalenterilla, johon säännöllisesti toistuvat työt kirjautuvat automaattisesti. RAY rahoittaa maaseudun tukihenkilöverkostoa. Kyse on vertaistuesta; joka pystyy neuvomaan mistä saapua. Tukihenkilöitä on koko maassa noin 300 ja vastaavia tukihenkilöitä 55. Tavoite on pitää määrät suurin piirtein samana. Vuonna 2011 päättyi kehittämis-/koulutushanke "maitotilan hyvä vointi", jossa pohdittiin sekä viljelijän että eläinten hyvinvointia. Maatalousyrittäjien työterveyshuoltoa kehitetään, vuonna 2010 asiaa pohti työryhmä. Työterveyslaitoksen "Haaste-hanke" maatalousyrittäjien työterveyshuollon sisällön ja toimintamallien kehittämiseksi päättyi 2011. Mastohanke (masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseksi): MTK ja Mela teettäneet syksyllä 2010 verkkokyselyn maatalous- ja maaseutuyrittäjille työkyvystä. SLC:n vastaava kysely joulukuussa 2010. Kyselyn tuloksia voi väärin tulkita se, että vaikeimmassa tilanteessa olevat eivät välttämättä jaksa vastata kyselyyn. OKM tulisi ottaa mukaan toimenpiteen vastuutahoihin; maatalouskoulutuksessa voisi tuoda esiin vaihtoehdon, että yrittäjyyden lisäksi voi myös kouluttautua toisen maatilalan työntekijäksi. Ruotsissa tämä on vahvemmin esillä. ProAgria tarjoaa ProAgria Hyvinvointipalvelukokonaisuuteen kuuluvia palveluja erityisesti toimintaansa laajentaville kotieläintiloille (Voimavarariihi-palvelu, Viljelijöidentyöterveyshuollon asiantuntijapalvelu). Palvelu linkittyy myös investoivan tilan tiimi-toimintamalliin. Laajentavilla tiloilla pitäisi panostaa enemmän investoinnin suunnitteluun, jotta tuleva työvoimantarve osattaisiin ottaa paremmin huomioon.*

Ote Toteumamuistiosta 2012

31 Kunnat perustavat ja kehittävät yhteistyössä valtion, muiden viranomaisten, seurakuntien, kansalaisjärjestöjen, kyläyhdistysten ja yritysten kanssa kylien monipalvelukeskuksia ja liikkuvia palveluita maaseudun kyliin muun muassa monipuolistamalla kyläkoulujen käyttöä ja ottamalla käyttöön palveluautoja. **Tilanne: Toteutuminen kesken, ehdotus toteutuu osittain/toisin.** *Voimistuvat Kylät -kampanjan yhteydessä viedään viestiä eteenpäin kentälle. Lähilogistiikkayrittäjyys ei ole kokeiluun tarvittavien varojen puuttuessa toteutunut. KAMPA-hankeessa esillä mm. paikallinen täydentävien lähipalveluiden sopiminen julkisensektorin, yhdistys- ja kylätoimijoiden sekä paikallisen palveluyrittäjien kesken; sektori- ja ikärajat ylittävät monipalvelukeskustyypiset yhteisölliset tilat kylillä/kuntakeskuksissa; nuorten ja syrjäytettyjen työllistyminen paikallisissa palveluissa; ennaltaehkäisevä yhteisöllinen kansalaistoiminta; yhteiskunnallinen yrittäjyys, erityisesti palveluosuuskunnat, pienyritykset ja yhdistykset. Esimerkki: Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote) ottanut käyttöönsä Mallu-terveysauton. Mallu-auto on liikkuva palveluyksikkö, jossa vanhusten palvelujen palveluohjaajan ja sairaanhoitajan palveluja viedään kyliin. Terveysauto tekee yhteistyötä kyläyhdistysten kanssa ja järjestää toiveiden mukaisia teemapäiviä.*

Liite 2b Ote Toteumamuistiosta 2012

37 Perusopetusoppilaiden ja toisen asteen opiskelijoiden työelämä tiedotusta maaseudun ammattiteista ja ohjaamista harjoitteluun maaseudun yrityksiin lisätään. kunnat, lääninhallitukset/aluehallintoviranomaiset. **Tilanne: Toteutuminen kesken, ehdotus toteutuu osittain/toisin.** *Toimenpidettä toteutettu hankkeilla. Hankkeita, jotka tukevat toimenpiteen tavoitteita: "Metsä vastaa" - verkkopalvelu: sisältää kattavasti tietoa Suomen metsistä, metsätaloudesta sekä metsän- ja luonnonhoidosta. Sivusto on Metsätalouden kehittämiskeskus Tapiolan ylläpitämä yhteiskunnallisen viestinnän palvelu. Sivustolla on opetusmateriaalia ja aineistoa alle kouluikäisille ja peruskoululaisille. "Virtuaalikyliä": sähköinen oppimisympäristö.*

tö, jonka avulla voi tutustua ympäristö- ja luonnonvara-alanyrityksiin ja niissä tapahtuviin päivittäisiin toimiin. OPH ei ohjaa TET - harjoittelun sisältöjä. OPH on ohjeistanut kouluja edistämään leirikoulu- ja opintokäyntejä.

Liite 2c Ote Toteumamuistiosta 2012

68 Valtio vahvistaa paikallisia työmarkkinoita kehittämällä ja lisäämällä täydennys-, muunto- ja jatkokoulutusta. Toteuttajat: OKM, Opetushallitus Selonteko: Kansalliset, alueelliset ja paikalliset eri ammatti- ja toimialojen koulutus- ja työvoimatarpeet tulee huomioida ja ennakoitua tulee kehittää. Koulutustarpeisiin vastaaminen edellyttää täydennyskoulutuksen sekä monimuoto - ja etäopetuksen lisäämistä, moniosaamista tukevien opintokokonaisuuksien joustavaa yhdistämistä erikoulutusohjelmista sekä neuvonnan ja liiketoimintaosaamisen lisäämistä. Koulutuksenkehittämisessä hyödynnetään pedagogisia ja teknologisia innovaatioita, kuten erilaisia oppimisympäristöjä ja uusia pedagogisia lähestymistapoja. Heikossa työmarkkinatilanteessa olevien työnhakijoiden koulutusta tulee lisätä ja samalla helpottaa heidän pääsyään tarvitsemaansa koulutukseen. Osaamisen puutteiden korjaaminen tulee olla osana aktivointiohjelmaa, eikä koulutuksen tarvitse aina olla tutkintoon tähtäävää, vaan sitä voidaan toteuttaa myös osatutkinnoin ja moduulein. **Tilanne: Toteutuminen kesken, ehdotus toteutuu.** *OKM on kehittänyt osaamisen tarpeen ennakoitua mm. ESR-hankkeilla. Opetushallitus tuottaa VATT:n toimialaennusteista OKM:lle tiedot koulutustarpeenennakointiin. Opetushallinnossa keskipitkän ja pitkänikävälin ennakoitua ja sen aikataulutusta on organisoitu osaksi koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman (KESU) valmistelua. KESU on valtioneuvoston päätös, jossa hallitusohjelman pohjalta linjataan koulutuksen ja korkeakouluissa harjoitettavan tutkimuksen kehittäminen seuraavalle viidelle vuodelle. Valtioneuvosto hyväksyi uuden KESUn vuoden 2011 lopulla. OKM on myöntänyt oppisopimuskoulutuksen rahoituksesta aluehallintoon ELY-keskuksille rahaa aikuisten koulutustason kohottamiseksi ohjelmaan. Tavoitteena on lisätä työelämävastaavuutta ammatillisessa koulutuksessa. Tutkintojen joustavuutta pitää myös lisätä. Pitää olla mahdollista yhdistää tutkinnon osia ja osaamiskokonaisuuksia eri puolilta. Tarvitaan koulutuksen järjestäjien osaamista ja paikallisia alueellisia työelämäyhteyksiä, jotta tarpeet tulevat esille. Jatkossa myös rahoitusjärjestelmän järjestäminen täytyy miettiä paremmin tätä kehitystä tukevaksi.*

Liite 2d Ote Toteumamuistiosta 2012

73 Parannetaan työssä oppimisen edellytyksiä ja käytäntöjä nykyistä paremmin pienyritysten työpaikoille sopiviksi. Toteuttajat: Opetushallitus, ammatillisen koulutuksen järjestäjät, yrittäjäjärjestöt **Tilanne: Toteutuminen kesken, ehdotus toteutuu.** *Vuonna 2010 työelämälähtöisen ammattikoulutuksen kehittämisen painopisteenä on ollut mm. työssä oppimisen laadunvarmistuksen kehittäminen. Yhteistyössä koulutuksen järjestäjien, työpaikkojen ja opiskelijoiden kanssa on edistetty vertaisoppimista ja vertaisarviointia työssä oppimisessa, parannettu työpaikkaohjaajien arviointiosaamista, kehitetty pienten ja erikoisalojen sekä pk-yritysten työpaikkaohjaajakoulutusta sekä edistetty opettajien työelämäjaksojen toteuttamista omalla alueellaan siten, että luodaan edellytyksiä opettajien ja työpaikkaohjaajien jatkuvalla vuorovaikutukselle.*

Liite 2e Ote Toteumamuistiosta 2012

11 Paikallisten toimintaryhmien työtä vahvistetaan jo ohjelmakauden 2007–2013 aikana harvaan asutulla maaseudulla lisäämällä niiden käytössä olevia julkisia varoja neljä miljoonaa euroa joka vuosi (yhteensä 16 miljoonaa euroa vuosina 2010–2013). **Tämä on toteutunut osittain toisin.** *Toimintaryhmien kehystarkistuksessa 2010 painotettiin harvaan asuttuja alueita; 17,3 meur lisäyksestä noin 8 meur kohdistui harvaan asutulle maaseudulle.*

Järjestöjen välistä yhteistyötä on yritetty edistää lähinnä hanketasolla, ja verotukseen liittyvä kevennys on edennyt heikosti Toteumamuistion 2012 perusteella. Esimerkiksi toimenpideohjelmina Maaseutupoliittisessa kokonaisuohjelmassa 2009–2013 on lisäksi ollut

115 Poistetaan yksittäisten henkilöiden ja voittoa tavoittelemattomien yhdistysten naapurivun antamisen esteet, jotka liittyvät verotukseen, matkakuluihin ja työttömyyskorvausten menettämiseen. (VM, TEM)

121 Kevennetään pienten järjestöjen toimintaan kohdistuvia vero-, kirjanpito- ja tilintarkastusvelvoitteita. Toteuttajatahot: OM, Verohallitus, Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunta. **Tilanne: Toteutuminen kesken, toteutuu osittain/toisin.** Yhdistyslain muutos syksyllä 2010 helpotti pienten yhdistysten **tilintarkastusvelvoitteita**. Yhdistyksellä on velvollisuus valita KHT- tai HTM-tilintarkastaja, jos seuraavista edellytyksistä vähintään kaksi täyttyy:

- taseen loppusumma ylittää 100 000 €
- liikevaihto ylittää 200 000 €
- palveluksessa on keskimäärin yli 3 hlöä

Jos yhdistyksen ei tarvitse valita KHT- tai HTM tilintarkastajaa, sen on valittava toiminnan-tarkastaja. Yhdistys voi pitkälti tällöin itse määrittellä toiminnantarkastuksen sisällön, koska se palvelee lähinnä jäsenistön tiedontarpeita, eikä ole niin yksityiskohtaisesti säänneltyä kuin tilintarkastuksen sisältö tilintarkastuslaissa ja kansainvälisissä standardeissa. Ongelma on, ettei yhdistyksissä tiedetä riittävästi näistä muutoksista. Kansalaistoiminnan teemaryhmän tuottaman YHTÄLÖ -oppaan päivityksissä on tuotu esille asioita, joita pienten yhdistysten tulee ottaa huomioon. Yhdistysten **verotuksen** osalta tilanne on ongelmallisempi. Niin elinkeinoverotuksen kuin arvonlisäverotuksenkin osalta yhdistykset ovat kokeneet viime vuosina niitä koskevan verotuskäytännön muuttuneen tiukempaan suuntaan ilman, että tälle olisi aina oikeuskäytännön tukea. Asia tulee uudelleen asetettavan KANE:n työlialle. Teemaryhmä jatkaa pienten yhdistysten näkökulman esillä pitämistä.

Liite 2f Ote Toteumamuistiosta 2012

61 Maahanmuuttajien sijoittautumista maaseudulle tuetaan ohjeistuksella ja suvaitsevaisuuskasvatuksella sekä rahoittamalla kotouttamistoimenpiteitä. Toteuttajat: SM, TEM, maakunnan liitot, Työtehoseura. *Selonteko: Maahanmuuttajien edellytyksiä tulla täysivaltaisiksi paikallisyhteisöjen jäseniksi parannetaan hyödyntämällä kotouttamisesta saatuja hyviä kokemuksia. Maahanmuuton edistämiseksi ja helpottamiseksi voidaan tarvita erityistoimia, joilla etsitään pätevää työvoimaa ulkomailta. Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa hyödynnetään työ- ja elinkeinotoimistojen Euresneuvoja ja alueellisia ESR - projekteja. Periaatepäätös: Pyritään levittämään maaseutukunnista saatuja hyviä käytänteitä pakolaisten vastaanotosta, työperusteisesta maahanmuutosta ja kotouttamisesta. (SM) Turvataan ELY -keskusten resurssit tukea myös maaseutukuntien toimenpiteitä maahanmuutonedistämiseksi, muun muassa kotouttamisohjelmienlaadinnassa. (TEM) **Tilanne: Toteutuminen kesken, toteutuu osittain/toisin.** Maaseutuammattien työvoimatarve ja niistä huolehtiminen tulisi nostaa nykyistä paremmin esille. Maahanmuuttajat ovat työvoimapoliittisena kysymyksenä suuri. Toimenpiteen toteuttaminen ollut hankkeiden varassa. TEM/työmarkkinaosastolla yes4-hanke. Lisäksi osallisena Suomessa -hanke, jossa TEM rahoittajana - uusia toimintamuotoja maahanmuuttajien kotouttamiseen. Kuntaliiton maahanmuuttopoliittiset linjaukset hyväksyttiin 1.12.2010. Kuntaliitto lähtee siitä, että valtion on maksettava kotouttamisen kustannukset, kunnat järjestävät itse toiminnan. Kunnat tarvitsevat kotouttamiseen 4 meur lisää rahaa.*

64 Työnantajaosaamista erityisesti ensimmäisentyöntekijän palkkaamiseen sekä vierastyövoimaan liittyen lisätään tiedottamalla ja kouluttamalla. Toteuttajat: verohallinto, Ely:t, työmarkkinajärjestöt. **Tilanne: Toteutuminen kesken, ehdotus toteutuu.** PK - yritysten palvelut - liiketoimintaosaamisenkehittäminen yksi tuote/palvelu ELY - keskuksilla. Yrityskoulutus,

yhteishankintakoulutus. Työhön Suomeen -opas, suunnattu sekä työntekijöille että työnantajille, uudistettiin vuonna 2011.

Liite 2g Ote Toteumamuistiosta 2012

Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelmasta 2007–2013 ei ole mahdollista myöntää tukea ensimmäisen työntekijän palkkaamisen yrityksille (yrityksen käynnistystuki), jotka harjoittavat maa- ja metsätaloustuotteiden ensi asteen jalostusta. Yrityksen käynnistystukea voidaan myöntää maatiloille, jotka laajentavat toimintaansa maatalouden ulkopuoliseen yritystoimintaan. Sote-alan yritysten investointeihin ei voi käyttää TEM:n rahaa, mutta MMM:n rahaa kyllä, jos sijaitsee maaseudulla. Maataloustuotteiden ensiasteen jatkojalostajat ovat väliinputoja, joita ei tue MMM eikä TEM. Mistä sinne palkkatuen tyyppinen tuki jatkossa?

Liite 3. Poliittikkatoimenpiteitä koskevan aineiston analysointia eri toimenpiteiden vahvuuksista ja heikkouksista.

Työpajan tuloksia: Toimenpide-ehdotusten vahvuudet ja heikkoudet

Hankkeessa järjestettiin sidosryhmätyöpaja, jossa käsiteltiin kutsuttujen sidosryhmien edustajien kanssa hankkeessa jäsenneyistä poliittikkatoimenpiteistä. Työpajassa oli osallistujina seuraavien tahojen edustajia: MTT, TTS, TTL, Puu- ja erityisalojen liitto, Savonia AMK, HY, Mela, MTK, MMM, TEM, Maaseudun Työnantajaliitto sekä maatalousyrittäjät. Työpajassa oli tarkoitus keskustella ja testata hankkeessa esiin tulleita poliittikkatoimenpiteitä ja asettaa toimenpiteitä tärkeysjärjestykseen. Lisäksi keskusteltiin siitä, mitä muita toimenpiteitä voisi ottaa esiin ja löytää mahdollisia vastuutahoja ja keinoja jalkauttaa toimenpiteitä. Sidosryhmätyöpajassa osallistujat työstivät eteenpäin alustavasti muotoiltuja toimenpide-ehdotuksia sekä pohtivat niiden etuja ja haittoja. Työpajan tulokset on sisällytetty toimenpide-ehdotuksiin. Toimenpiteet olivat työpajassa esillä eri järjestyksessä kuin kappaleessa 5.

Maatalousyrittäjän profiili

Toimenpide-ehdotus: Jokainen toimenpide ja toimenpideohjelma tulisi analysoida niin maaseutualan kuin maatalousyrittäjien perusprofiilin mukaan.

Vahvuuksia + : Periaatteena profiilien huomiointi toimenpiteitä suunniteltaessa on hyvä. Tällä hetkellä toimenpiteistä poliittikassa päätetään usein ns. maatalousyrittäjien keskiarvojen mukaan, mikä ehkä vääristää tilannetta tietyissä ryhmissä.

Heikkouksia - : Suuret erot eri ryhmien välillä tulisi selvittää ja huomioida. Tämä vaatii lisätyötä poliittikkatoimenpiteitä koskevissa selvityksissä. Viljelijöiden profiilimallien kehittäminen ja käyttäminen voisi edistää viljelijäprofiilien hyödyntämistä. Tässä esitelty jäsenitys on yksi esimerkki kuvaamaan maatalousyrittäjän profiileita, mutta mallia/malleja pitäisi vielä kehittää.

Maatalousyrittäjien uudet tuulet

Kuntien rakenteet muuttuvat kuntaliitosten myötä. Maatalouden paikallishallinnon, verohallinnon ja muiden hallinnollisten toimipisteiden keskittäminen vie palvelut entistä kauemmaksi maaseudulla. Toimivat nettiyhteydet ovat joillakin alueilla vielä unelma. Tästä seuraa uusien palvelujen tarve. Tulee kehittää jatkuva, valtakunnallinen, tarvittaessa jalkautuva, tunnettu, helposti lähestyttävä yrittäjien tukiverkko, josta linkki ProAgriaan, kuntien elinkeinoasiamiehiin, ELY-keskuksiin, AVI:iin jne. Maatalousyrittäjät tarvitsevat uusia konkreettisia työvälineitä, apukeinoja ja neuvontapalveluja uusien haasteiden edessä

Vahvuudet + : Tukiverkot ja verkostoituminen edistävät yrittäjien jaksamista. Edistää tiedon kulkua verkostossa. Uusia viljelijöiden verkostoja ja tukiverkkoja on jo kokeiltukin eri alueilla Suomessa (Voimavarariihi, Tuuma – hanke, Yrittäjyys maatalouslomituksessa, Maaseudun tukihenkilöverkko, jne..).

Heikkoudet - : Tiedon väärinkäytökset verkostossa tulee ehkäistä (pelisäännöt?). Tiedon kulku eri hallintotason välillä voi rikkoa yksityisyydensuojaa. Viljelijätasolla verkostoissa voi esiintyä konflikteja. Uudet innovaatiot tai julkisten palvelujen muutokset voivat myös epäonnistua, jolloin ne tuottavat vain lisäkustannuksia.

Yksi luokku

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyrittäjien hallinnollista taakkaa tulisi keventää siten, että maatalousyrittäjä löytää neuvot ja tiedot helposti ”yhdeltä luukulta” (kansallinen) tai yhdeltä kontaktihenkilöltä (paikallinen, maatalousyrittäjien etujärjestöjen järjestämä palvelu). Eri hankkeet antavat arvioitaessa enemmän tietoa kansallisen ”yhden luukun” palvelun toteutusmahdollisuuksista sekä hyödyistä.

Vahvuudet + : Verkottuminen hallinnossa säästäisi kustannuksia. Palvelut yhdeltä luukulta helpottaisi asiointia maaseudulla.

Heikkoudet - : Olisiko toteutusta vaikea järjestää? Kaikkia palveluja ei voi ehkä keskittää tai hoitaa verkostojen tai tietoverkon avulla. Missä toiminnoissa se on mahdollista ja missä se ei kannata tai vähentää perusoikeuksia maaseudulla? Maaseudulla kaikilla ei ole mahdollista käyttää uusinta sähköistä teknologiaa.

Jos maaseudun yrittäjien tai asukkaiden halutaan käyttävän tiettyä teknologiaa viranomaisasioiden ja palveluiden hoitamiseen, niin valtion tulee se tarjota tai tukea sen hankintaa. Toteutuvatko kansalaisoikeudet tasapuolisesti? Uudistukset voivat myös estää tai hidastaa toimintoja.

Työterveydenhuolto

Toimenpide-ehdotus: Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto jossa työterveyslääkärin ja -hoitajan palvelut tulisivat maatalousyrittäjien luokse tai lähikylään sen sijaan, että maatalousyrittäjät joutuvat hakeutumaan työterveyshuollon lähimpään pisteeseen. Tämä koskisi myös työntekijöitä.

Vahvuudet + : Työterveyshuolto saa paikan päällä parhaan tiedon olosuhteista, mitä asiakkaan terveydenhoito edellyttää. Asiakas saa terveydenhoitoa tilanteissa, joissa hänen on vaikea liikkua tai hänen terveytensä voi vaarantua.

Heikkoudet - : Voi lisätä kuntien kustannustaakkaa tai Työterveyshuollon kustannuksia. Mistä rahat ja tekijät? Yleensä jos henkilö on vakavasti sairas, niin kutsutaan ambulanssi, tilataan taksi tai pyydetään jotakuta kyyditsemään. Taksikustannuksiin saanee korvauksia. Lievemmissä sairauksissa pystynee itse hakeutumaan hoitoon. Kilometrirajoitus terveydenhoitopalvelujen saatavuuteen voisi olla olemassa esimerkiksi syrjämaaseudulla, jolloin liikkuva lääkärijärjestelmä olisi yksi mahdollisuus. Kiertävä työterveyshuoltobussi?

Toimenpide-ehdotus: Lomitusjärjestelmän dynaamisuutta tulisi kehittää soveltuvaksi maatalousyrittäjän eri tilanteisiin, jotta se tukee paremmin maatalousyrittäjien terveyttä ja työssä jaksamista niin pienissä kuin suuremmissa sairauksissa tai tapaturmissa, esimerkiksi yrittäjälomittajat.

Vahvuuksia + : Akuuteissa sairastumistapauksissa maatalousyrittäjillä olisi oltava oikeus ja mahdollisuus käyttää lomitusyrittäjiä. Päijät-Hämeessä on jo ollut käynnissä lomitusyrittäjiin liittyvä kokeiluhanke, josta on lupaavia kokemuksia. Maatalousyrittäjiä kuormittavat henkisesti hyvin paljon toiminnan jatkuvuuden epävarmuus ja tuotannon kannattavuusongelmat. Olisiko mahdollista kerätä ns. luottokavereita uupuneiden auttamiseen. Edistää yhteisöllisyyttä maaseudulla?

Heikkouksia - : Ei saa johtaa varsinaisen lomitusjärjestelmän korvaamiseen. Kaikilla yrittäjillä ei ole mahdollisesti varaa palkata lomittajaa. Vain kiireapuun tai jos kunnallista lomittajaa ei ole saatavilla. Sopi-
musongelmat voivat aiheuttaa ristiriitoja ja vastuuongelmia.

Toimenpide-ehdotus: Varhaisen välittämisen mallia tulee tukea maatalousyrittäjyydessä sekä kansallisesti jalkauttaa eri hankkeiden parhaita ja onnistuneimpia menetelmiä. Tämän mahdollistaminen vaatii ulkopuolisia resursseja.

Vahvuuksia + : Tämän tyyppisiä hankkeita on jo kokeiltu Suomessa (Henkisen hyvinvoinnin ensiapu – hanke). Kotieläinyrittäjien tapauksissa terveys- ja eläinlääkintäviranomaisilla voisi olla yhteistyötä, sillä joskus jaksamisongelmat näkyvät ensin eläinten terveydessä ja hoidossa. Tulisiko lastenhoitohenkilöiden olla yhteistyössä muiden viranomaisten ja mielenterveyspalveluiden kanssa? Entä muiden voiko sidosryhmien välinen yhteistyö toimia paremmin, maitoauton kuljettajat, eläinlääkärit, neuvojat ja muut maatalousyrittäjien kanssa toimivat tahot? Osuuskuntien oma tietojärjestelmä ja varhainen välittäminen voisi olla mahdollista kokeilla. Yrittäjille voisi tarjota enemmän hyvinvointipäiviä. On hyvä, jos yrittäjä voi tarvittaessa keskustella vertaisensa kanssa, sillä ammattihenkilö voidaan kokea liian vieraaksi.

Heikkouksia - : Edellä mainittujen sidosryhmien tai ammattihenkilöiden koulutukseen eivät kuulu tämän tyyppiset asiat, jotta pystyisivät luotettavasti arvioimaan henkilöiden tarvetta jaksamisongelmiin. Syntyy-

kö ilmapiiri ja kulttuuri, että kaikkia sanomisia ja tekemisiä tarkkaillaan? Ehkä vakavimmat tapaukset tulisivat joka tapauksessa esiin lähipiirin kautta. Voi syntyä riitoja keskusteluverkostohenkilöiden välillä.

Peruskoulut

Toimenpide-ehdotus: Yhteistyötä maatalousyriyten ja koulujen välillä tulisi vahvistaa. Kouluille tulisi varata resursseja jotta oppilaat voivat tehdä opintokäyntejä erilaisissa maatilayrityksissä ja halukkaat maatalousyrittäjät voivat kehittää kursseilla tietoaan ja taitoaan kertoa maatalouteen liittyvistä asioista esimerkiksi yhteistyössä opettajakoulutuksen kanssa.

Vahvuuksia + : Koululaisten tutustuminen alkutuotantoon edistää positiivista mielikuvaa maatalousyrittäjistä. Hyvät kokemukset ehkä heijastuvat myöhemmin työelämässä sekä tehtäessä valintaa opiskelupaikasta. Tällä edistetään tulevaisuuden työvoiman tarjontaa sekä edistetään ymmärrystä siitä, miten tärkeää on kotimainen ruoantuotanto.

Heikkouksia - : Imagon muutos ei lähde liikkeelle pelkästään koulutyöstä. Imagon rakentamisessa on lähdettävä työn kehittämisen tilan sisällä. Laitetaan paikat ja osaaminen kuntoon. Oppimateriaalit tulee korjata ajanmukaisiksi maataloustuotantoa koskevalta osin.

Toimenpide-ehdotus: Opettajankoulutuksessa, niin opettajien peruskoulutuksessa kuin täydennyskoulutuksessa, tulisi vahvistaa opettajien taitoja opettaa luokkahuoneen ulkopuolella esimerkiksi maatilayrityksessä.

Vahvuuksia + : Opetustoiminnan järjestämisestä maatalousympäristössä olisi etua alan opiskelijoille ja opetustoiminnalle. Oikean, eli autenttisen oppimisympäristön hyödyntäminen opetussuunnitelman toteutuksessa vahvistaa oppimista, poistaa ennakkoluuloja ja -asenteita sekä lisää arvostusta elinkeinoja ja yrittäjyyttä kohtaan (ainakin maatilayrittäjyyttä kohtaan kun oppilaat osallistuivat maatilalla tapahtuvaan opetukseen). Opettajalla on vastuu oppilaista ja näiden turvallisuudesta. Jotta opetus maatalousympäristössä voidaan järjestää, tulee olla hyvä kontaktiverkko lähialueen maatalousyrityksiin ja opettajille tulisi järjestää koulutusta tai tiedotusta keskeisistä tuotanto-, turvallisuus - ja muista tekijöistä, joita tulee huomioida oppilaiden vierailussa maatalousympäristössä. Maatalousyrittäjä toimii yrityksensä asiantuntijana, joten opettajalla ei tarvitse olla tiedollista osaamista maatilasta ja sen toiminnasta.

Heikkouksia - : Koulujen ja maatilavierailuja välinen kontaktiverkosto on heikko sekä yhteiset käytännöt puuttuvat monesti. Opettajakoulutuksen budjetit tiukkenevat eivätkä salli uusia kursseja. Maatilavierailuja pidetään kalliina, mikä on totta jos maatila on kaukana. Monien koulujen läheisyydessä (kehä 3:sen ulkopuolella) on kumminkin maatiloja pyöräilymatkan päässä tai julkisten kulkuneuvojen saavutettavissa.

Aihepiiriä on tutkittu MTT:llä Eco Learn-, Koulu-maatila yhteistyö - ja SEED – hankkeissa sekä Pia Smeds:in valmisteilla olevassa väitöskirjatyössä. Nuori ja lupaava maaseudulle - hanke aloitti vuonna 2006 ja toiminnan jatkosta vastasi Maaseutu opettaa -hanke syksyyn 2011 asti (Parviainen 2012). Aihetta käsittelee myös Maaseutu maistuu nuorille, MANU -hanke 2012-2014

Yhteiskuntavastuullisuus vahvuutena

Toimenpide-ehdotus: Yhteiskuntavastuullisen toiminnan tukeminen maatilayrityksissä tulisi olla omien arvo, jota tuetaan yhteiskunnan taholta ja joka toteutuu vastuullisuutena koko tuotantoketjussa.

Vahvuuksia + : Ruokaketjun läpinäkyvyyden lisääminen toisi alkutuotantoa tutuksi kuluttajalle. Vastuullinen toiminta alkutuotannossa on tärkeä osa tuotannon turvallisuutta, jota voisi tukea.

Työpajan ja haastatteluissa esiintyneiden yrittäjäkommenttien mukaan turvallisuus ja vastuulliset toimintamallit korostuvat esimerkiksi eläintautiepidemioissa, tuotantokriisitilanteissa ja työturvallisuudessa. ”Maataloudessa ei toteudu sosiaalisesti kestävä kehitys ja yhteiskuntavastuullisuus siinä mielessä, että tuottajan kustannusten nousua ei voi sisällyttää tuotteen myyntihintoihin. Ruokaketjussa ei huomioida kaikkien ketjun osapuolten hyvinvointia. Jos kannattavuus jonain vuonna nousee, niin seuraavana vuonna

panostuottajat nostavat hintoja ja ottavat viljelijöiden tulojen nousun omaan pussiinsa. Jos maataloudessa esiintyy hintakartelleja, ne pitäisi estää. Viljelijöiden saama tuki voidaan kohdistaa siten, että se kannustaa toiminnan vastuullisuuteen ja läpinäkyvyyteen. Reilu peli koko ketjussa mahdollistaa tehokkaamman tuotantoketjun ja ruoan hinta laskee. Tuotantoketju sisältää tekijöitä, jotka turhaan kasvattavat ruoan hintaa. Ruokaketjun yhteiskuntavastuullisuus ei ole vapaaehtoinen asia, vaan se on koko toiminnan lähtökohhta.”.

Heikkouksia - : Vastakommentti: Julkiset kustannukset kasvavat, jos tuetaan lisää. Tuotantoketju ei sisällä yhtään ylimääräistä kuluja ja ruoan hinta kasvaa, jos ruokaketjun vastuullisuuteen aletaan kiinnittää liikaa huomiota.

Työturvallisuus

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyritysten työturvallisuuden kehittäminen otetaan osaksi ruokaketjun vastuullisuuden kehittämistä ja laatujohtamista tiloilla.

Vahvuuksia + : Maatalousyrittäjän terveys ja hyvinvointiasiat otetaan käsittelyyn samalla kun tehdään tuotannon suunnittelua ja laatujohtamista. Nyt työturvallisuus on jäänyt taka-alalle, jota valistuneimmat yrittäjät noudattavat mm. liittymällä työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto ei ole kuitenkaan ollut ratkaisu maatalouden työtaturmien vähentämiseen, joten työterveyshuollon lisäksi tarvitaan työturvallisuustyön ulottamista koko tuotantoketjuun ja maatilalla laatujohtamiseen. Olennaista maataloilla olisi parantaa työntekijän perehdyttämistä ja työnopastusta. Maatilatyöntekijöiden perehdytys- ja työnopastusosaamista tulisi kehittää.

Heikkouksia - : Suomessa työskentelee yhä enemmän ulkomaalaista työvoimaa, jolloin kieliongelmat voivat haitata perehdytyksessä ja työnopastuksessa. Maataloustyöntekijöiden työturvallisuusneuvontaa ja koulutusta ei ole Suomessa organisoidusti järjestetty.

Toimenpide-ehdotus: Maatalouden työturvallisuustyölle kehitetään pitkäjänteinen strategia ja toteutusmalli ja siihen liittyvää tutkimusta tuetaan koordinoitusti ja strategian päälinjojen toteuttamiseen sitoudutaan. Uudet hankkeet aihealueella koordinoituaan maatalousalan turvallisuuteen erikoistuneen asiantuntijaverkoston kautta.

Vahvuuksia: Työturvallisuuden tutkimustyö maataloudessa tehostuu ja organisoituu. Turvallisuusinformaatio voidaan kanavoida ja jalkauttaa helpommin maatalousyrittäjille. Verkoston tuottama informaatio ja yhteistyö edistävät viljelijöiden johtamisosaamisen kehittämistä ja työn laatua.

Heikkouksia: Meneekö tutkijaverkoston toiminta koordinoitaessa liian byrokraattiseksi? Kuka vastaa koordinoinnista ja onko siihen resursseja? Saadaanko tällä hyötyjä esiin riittävästi? Tukahduttaako se uusia innovaatioita ja tutkijoiden tai kehittäjien luovuutta?

Aikuiskoulutus

Toimenpide-ehdotus: Aikuiskoulutus tulee mahdollistaa maatalousyrittäjille työssä osaamisen ja johtamisosaamisen kehittämiseksi. Osallistuminen aikuiskoulutukseen tulee mahdollistaa lomitussuunnitelman kautta. Aikuiskoulutukseen liittyvä toimenpide-ehdotus liittyy myös kappaleiden 4.3.1, 4.3.2 sekä 4.3.3 toimenpide-ehdotuksiin.

Vahvuuksia + : Voidaan vahvistaa viljelijöiden ammattiosaamista pitkän työuran varrella. Tämä edistää viljelijöiden työuran kestävyttä ja tuottaa hyvinvointia maataloille. Maatalousyritysten organisointi ja työvoiman hallinta hyötyy paremmasta johtamisosaamisesta. Maatalousyrittäjä pystyy kouluttautumaan työn ohella uusien taitojen hallintaan, jotka saattavat edistää tilan kannattavuutta tai tuottavuutta.

Heikkouksia - : Miten oppilaanohjauksessa varmistetaan, onko koulutus tavoitteiden mukaista maatalayritykselle? Tulisiko olla maatalon tuotantoon ja liiketoimintaan kytkeytyvää neuvontaa, mitä taitoja tarvitaan ja mitä kursseja maatalousyrittäjän kannattaa käydä? Kuka sellaista neuvontaa voi antaa? Voidaanko

lomitustukea ja opintorahaa antaa viljelijöiden aikuiskoulutukseen? Mistä varat ja onko resurssija kunnilla sekä riittävätkö lomittajat? Aikuiskoulutus tulisi koordinoita kansallisella sekä paikallisella tasolla.

Aikuisopiskelevan maatalousyrittäjän opintoraha

Toimenpide-ehdotus: Mahdollisuus maatalousyrittäjän aikuisopiskelujen opintorahaan tulisi säilyttää. Koulutuspäivien vuosimäärää tulisi lisätä. Opintorahan suuruus tulisi tarkistaa.

Vahvuuksia + : Kannustaisi heikommin menestyviä yrittäjiä kehittymään. Parantaisi maatalousyrittäjien osaamista yleisesti ja lisäisi kannattavuutta pitkällä aikavälillä. Vuodessa korvattavien koulutuspäivien lisääminen vauhdittaisi opintoja ja mahdollistaisi tiettyjen kokonaisuuksien suorittamista. Opintoraha mahdollistaisi aputyövoiman hankkimista opiskeluajaksi.

Heikkouksia - : Kannattavilla tiloilla ei ole tarvetta opintorahaan, mutta heillä kehittyminen ja opiskelu saattaa olla kiinni muista asioista kuten jaksamisesta, kiireisestä aikataulusta tai että korvaavaa aputyövoimaa ei ole saatavilla. Oppilaitosten kurssit tulisi olla sellaiseen aikaan, jolloin viljelijät voivat niitä suorittaa. Onko kaikilla kunnilla varaa korottaa opintoihin käytettäviä varoja? Kehittyminen ja koulutus ei siis välttämättä ole kiinni opintorahasta. Korvaava ja osaava aputyövoima olisi myös keskeinen voimavara opiskelun edistämiseksi.

Maatalousalan perustutkinto

Toimenpide-ehdotus: Tutkintoja tulee kehittää siten, että se antaa maatalousyrittäjälle paremmat valmiudet toimia maatilän henkilöstö- tai yritysjohtajana (sisältäen perehdyttämistaidot, sekä oman että työntekijöiden työssä jaksamisen, työterveyden ja turvallisuuden), sekä tietoa ja taitoa rekrytointiprosessista, myös vierastyövoimaan liittyvissä kohdissa (sisältäen kielikurssit). Koulutuksessa tulee huomioida miten eri kulttuurien työntekijät parhaiten saadaan integroitua työyhteisöön sekä turvalliseen työympäristöön, esimerkiksi mahdollistamalla työntekijöiden kielikurssin.

Vahvuuksia + : Parantaa maatalousyrittäjien työnjohtotaitoja ja työvoiman hallintaa. Johtamisosaaminen parantaa maatilän organisointia ja kehittää perehdyttämistä. Varmistetaan työvoiman osaaminen. Työolosuhteet maataloilla kehittyvät. MTT:llä on käynnissä Maatyö – kärkihanke, jossa sovelletaan työnjohtotaitoja maataloille, työturvallisuusasioita ja hyvinvointia maataloilla.

Heikkouksia - : Onko alalla valmiuksia tarjota tämän tyyppistä koulutusta? Työnjohtoasiat ja työnantajan toimiminen eivät ole olleet aikaisemmin yleisiä maataloudessa. Maatalousyrittäjiä tulisi myös saada mukaan kehitystyöhön ja silloin täytyisi koulutus sovittaa yrittäjien aikatauluihin mahdollisimman hyvin sopivaksi.

Maaseudun kehittäjän erikoisammattitutkinto

Toimenpide-ehdotus: Ammatillisten oppilaitoksissa voisi olla tarjolla Maaseudun kehittäjän erikoisammattitutkinto. Tutkinto kiinnittäisi huomiota etenkin työnjohtamiseen, työturvallisuuteen, perehdyttämiseen, rekrytointiin ja työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyviin aiheisiin. Etenkin vierastyövoiman lisääntyminen nostaa tutkinnon tärkeyttä.

Vahvuuksia + : Tutkinto lisäisi osaamista ja koulutustarjontaa maaseutu – ja maatalousyrittäjien tarpeisiin. Tutkinto voisi edistää vastuullisuutta ja kestävästä kehityksestä ruokaketjussa sekä johtamistoimen kehittymistä maataloudessa. Perehdyttämistaitojen ja johtamistaitojen kouluttaminen voisi olla hyödyllistä.

Heikkouksia - : Onko mahdollista toteuttaa? Onko kysyntää jatkossa? Mistä resurssit? Onko kouluttajia?

Oppisopimuskoulutus

Toimenpide-ehdotus: Valtio tukee maatalousyrittäjiä oppisopimuskoulutuksessa heille suunnatuin resurssein ("korvamerkittyjä resursseja"), jotta heidän on taloudellisesti kannattavampaa ohjata oppilasta.

Vahvuuksia + : Hyvä tapa oppia. Varmistetaan osaavan työvoiman saatavuus tilalle. Kustannukset voidaan jakaa yrittäjän, oppilaitosten ja julkisen sektorin kesken.

Heikkouksia: Onko kunnilla ja julkisilla sektorilla resursseja tukea tätä? Tarvitaanko tähän tukea? Sopiiko järjestely osapuolille? Työntekijä vaihtaa työpaikkaa heti saatuaan tutkinnon.

Toimenpide-ehdotus: Maatalouden kausitöihin räätälöity oppisopimus. Oppisopimuskoulutuksen suorittamisen ja opetuksen tulisi voida jakaa useammalle eri tilalle. Hyvien käytäntöjen tukeminen oppisopimuskoulutuksessa.

Vahvuuksia + : Huomioi maataloustyön kiireajat. Parantaa työvoiman osaamista ja taitoja. Yhdistelmäoppisopimus tukisi monialaista työnkuvaa ja mahdollisuutta työskennellä lomituksessa. Yhdistelmäoppisopimus tukisi yrittäjän monialaista työnkuvaa ja mahdollisuutta työskennellä lomituksessa. Olisi esimerkiksi peltotöitä, kotieläintöitä, metsätöitä ja koneenkorjausta. Parantaa työvoiman saatavuutta alalla. Jakaa työvoimakustannuksia tilojen kesken.

Heikkouksia: Miten vastuu ja vakuutukset työnantajien kesken jakaantuu? Onko kokemusta oppisopimuksista eri tilojen välillä? Tuleeko ristiriitoja työnantajien kesken työtehtävien jakamisessa? Onko lain-säädännön mukaan mahdollista?

Työvalmennus ja työttömien työpajat

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyriyten hyödyntämistä työssäoppimispaikkoina on tuettava työvalmennuksessa ja työttömien työpajoissa.

Vahvuuksia + : Lisätään työvoiman tarjontaa maatalouteen. Työasävalmennus jo maatalouskokemusta omaaville henkilöille olisi kannattavaa sekä työssävalmennettavalle ja maatilalle. Syrjäytyneet saataisiin aktivoitua. Vähentäisi työttömyyttä ja parantaisi julkisen sektorin taloutta.

Heikkouksia -: Voidaanko taata työssävalmennettavan turvallisuus, jos ei ole maatalousalan kokemusta? Onko turvallista käyttää maatalouden töissä syrjäytyneitä henkilöitä? Onko maatilan kannattavaa ottaa töihin henkilöitä, jos eivät ole riittävän motivoituneita, terveitä tai osaavia

Toimenpide-ehdotus: Maatilyrityksiä tulee hyödyntää maahanmuuttajien työvalmennuksessa.

Vahvuuksia + : Työn kautta tulee uusi kieli ja kulttuuri luonnollisesti tutuksi. Voi löytyä motivoituneita ja osaavia henkilöitä.

Heikkouksia -: Kielimuuri vaikeuttaa asioiden hoitoa. Onko turvallista? Kulttuurierot vaikeuttavat työnte-koa maatiloilla ja aiheuttavat ristiriitoja.

Toimenpide-ehdotus: Green care- toiminnan kehittäminen siten, että se voisi toimia työvalmen- nuksessa.

Vahvuuksia + : Eläinten kanssa toimiminen ja säännöllinen työ edistää elpymistä tietyistä sairauksista.

Heikkouksia -: Onko turvallista käyttää maatalouden töissä mielenterveydellisistä ongelmista kärsiviä henkilöitä? Green care – menetelmän käytöstä maatiloilla pitäisi saada lisätietoa.

Maatalousyrittäjien verkostot

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyrittäjien rinkejä ja verkostoja tulisi tukea siten, että ne saavat toteuttaa yhteistä tavoitettaan ilman hallinnollista tai verotuksellista lisätaakkaa.

Vahvuuksia + : Työvoimarinki. Niissä voisi olla alempi kynnyks työllistämiseksi. Tästä on jo kokemuksia mm. Kuntosavotan Palvelupartio – hankkeessa.

Heikkouksia -: Tulisi selvittää ja levittää tähän liittyviä käytäntöjä. Miten vakuutukset on hoidettu ja miten toimitaan tapaturman sattuessa? Tehdäänkö työsuorituksista sopimuksia? Jos tulee vahinkoja, niin kuka on vastuussa korvauksista? Rikkooko verolainsäädäntöä?

Pelissäännöt rekrytoinnissa ja työsopimuksissa

Toimenpide-ehdotus: Työsopimuksen tulee sisältää tiedot työnantajan ja työntekijän äidinkielellä tai kielellä jota molemmat ymmärtävät hyvin.

Vahvuuksia + : Työsopimus velvoitetaan tekemään aina työsuhteessa, jonka ehdot molemmat osapuolet ymmärtävät. Tämä vähentää konflikteja työsuhteen aikana ja työ sujuu paremmin.

Heikkouksia -: Tarvitaanko lisäresursseja käännöspalveluihin ja meneekö työllistäminen hankalaksi? Rajoittaa tiettyjen kansallisuuksien käyttöä työvoimana.

Toimenpide-ehdotus: Työsopimuksen tulee olla selkeä ja yksiselitteinen, etenkin huomioiden työehdot, minimipalkan ja työajan.

Vahvuuksia + : Työsopimus käytännöt maataloudessa paranevat ja työsopimuksia aletaan käyttää enemmän.

Heikkouksia -: Työsopimusmallin suunnittelussa maatalousalalle on sellainen hankaluus, että koska työ on hyvin monipuolista, niin yhtä työsopimusmallia on vaikea muotoilla. Sopimus täytyy usein räätälöidä tilan työtehtävien mukaan.

Perehdytys

Toimenpide-ehdotus: Selkeät ja hyvät perehdytyskäytännöt tulisi sisältyä maatalousalan peruskoulutukseen ja aikuiskoulutukseen. Myös tehtäväkohtaisen työnopastuksen valmiuksia maataloilla ja lomitushallinnossa tulisi edistää. Hyviä käytäntöjä ovat esimerkiksi: työvaiheet ja työturvallisuuteen liittyvät seikat ovat kirjallisena ja ytimekkäästi itse työn kohteessa tai koneessa, työntekijöille on annettu toimintaohjeet, miten voi tunnistaa yleisimmät vaaratilanteet, työpaikalla on esillä ohjeita miten tilanteissa pitää toimia, palkkaukseen, työaikaan ja työterveydenhuoltoon liittyvät seikat ovat myös osa perehdytystä.

Vahvuuksia + : Hyvä perehdytys töihin edistää työntekijöiden osaamista ja työturvallisuutta maataloilla. Hyvät perehdytystaidot työnantajilla edistävät perehdytyksen onnistumista ja työn sujumista. MTT:n ja TTS:n yhteishankkeissa on tuotettu välineitä perehdytys suunnitteluun ja työn opastamiseen maatalon toisissa. Turvallisuusriskien tarkistusvälineitä maataloille on olemassa.

Heikkouksia -: Maatilat ovat kuitenkin erilaisia, joten tiettyjä perehdytys - ja työn opastus – malleja tulee soveltaa ja räätälöidä tilakohtaisesti. Tähän tarvitaan myös johtamistaitoja. Turvallisuusriskien tunnistamisen lisäksi tarvitaan riskienhallinnan osaamista ja turvallisuusjohtamista.

Toimenpide-ehdotus: Lomittajien perehdyttämiseen tulisi varata tarpeeksi aikaa ja korvamerkittyjä resursseja.

Vahvuuksia + : Lomittajien työturvallisuus paranee. Eri tiloilla on erilaisia käytäntöjä, joiden opastamiseen tarvitaan enemmän aikaa. Lomitus työn laatu paranee erityisesti uusilla tiloilla, joilla on paljon uutta teknologiaa ja automaatiojärjestelmiä.

Heikkouksia -: Lomitusjärjestelmän kustannukset kasvavat. Ensin tulisi tehostaa perehdytyskäytäntöjä ja sen jälkeen katsoa, tarvitaanko lisää aikaa ja resursseja perehdytykseen.

Pätkätyöt

Toimenpide-ehdotus: Sesonki- ja pätkätöiden tekeminen mahdolliseksi siten, että työttömyysrahaan ei tule sanktioita karenssipäivien muodossa.

Vahvuuksia + : Työntekijöiden saatavuutta ja työttömien työllistymistä edistäisi, jos työntekijä ei heti menetä työttömyyskorvausta kokonaan ottaessaan vastaan kausittaista tai osa-aikaista työtä. Maataloustu- en tiettyihin vapaavalintaisiin ehtoihin voisi liittyä tiloilla tehtäviä parannustoimenpiteitä, jotka voitaisiin tehdä osittaisella työllistämistuella, mikä edistäisi työllistymisen ohella työoloja maataloilla.

Heikkouksia -: Onko tehtävä asetus tai lainsäädäntömuutoksia? Tarvitaan uusia pelisääntöjä tuen saami- sen ehtoista. Tarvitaan eduskunnan hyväksyntää ja valmistelutyötä.

Toimenpide-ehdotus: Osuuskuntien mahdollisuuksia maatalousyrittäjien työvoimatilanteen helpottami- seksi tulee lisätä samoin kuin osuuskuntatoiminnan koulutusta alan ammatillisessa koulutuksessa sekä aikuiskoulutuksessa.

Vahvuuksia + : Osuuskuntatoiminnalla on Suomessa pitkät perinteet. Alan osaajia voidaan hyödyntää koulutuksissa. Osuuskuntien hyödyntäminen työvoiman hankkimiseksi maataloille voi edistää työllisty- mistä alalle ja edistää työvoimatilannetta maataloilla, joilla on pulaa työvoimasta.

Heikkouksia -: Onko osuustoiminnan koulutusta ja osaajia saatavilla eri alueilla ja oppilaitoksissa tähän tarkoitukseen? Tarvitaanko tähän uutta valmistelua lainsäädännössä ja organisoinnin pelisääntöjä? Onko kehittämiseen ja koulutukseen resursseja?

Vierastyövoima

Toimenpide-ehdotus: Maatalousyrittäjien työvoimatarpeen tyydyttäjänä voidaan käyttää vierastyövoi- maa ulkomailta. Jotta vierastyövoimaa maataloilla voidaan lisätä Suomessa tulisi selkeyttää ja tutkia rek- rytointiprosesseja ja verotusta, vakuutusasioita sekä muita vierastyövoiman työsopimusasioita. Lisäksi niistä pitäisi tiedottaa nykyistä paremmin esille niin, että myös työntekijät ymmärtävät työntekijän ja työnantajan vastuusuhteita, velvollisuuksia ja oikeuksia Suomessa.

Vahvuuksia + : Vierastyövoiman tilanne maataloilla paranee ja maatalousyrittäjien mahdollisuudet rekry- toida vierastyövoimaa paranevat. Maatalousyrittäjien työvoimapula vähenee. Vierastyövoima on motivoi- tuneempaa ja innokkaampaa työvoimaa kuin kotimaiset työttömät tai nuoret, jotka eivät halua työskennel- lä maataloudessa.

Heikkouksia -: Tulisi olla alkuvaatimuksena englannin kieli. Eri kulttuurien kohtaamiseen ja ristiriitai- lanteiden johtamiseen tarvitaan toimintatapoja ja osaamista. Vierastyövoiman tullessa tiloilla, tarvitaan myös majoitusta. Eikö kotimaista työvoimaa ole saatavilla tai pitäisikö ensin panostaa kotimaisten työt- tömien työntekijöiden työllistymiseen? Työnantajat tai rekrytointiyrietykset saattavat hyödyntää vierastyö- voimaa lain vastaisesti, jos nämä eivät pysty ymmärtämään vieraan kulttuurin asioita, tapoja ja työsopi- musta riittävästi.

Tuet rekrytointiin

Toimenpide-ehdotus: Rekrytointia tulisi tukea maatilayrityksissä ensimmäisen työntekijän palkkauksessa tai työntekijän äitiysloman järjestämiseksi esimerkiksi verohelpotuksin tai muilla tuilla.

Vahvuuksia + : Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen helpottuu, mikä edistää työllistymistä ja helpottaa maatalousyritysten työvoimapulaa. Äitiysloman järjestäminen työntekijöille helpottuu ja tilat voivat palkata sijaisen äitiysloman ajaksi. Toimenpide helpottaa niiden maatalousyritysten tilannetta, joilla ei ole varaa palkata äitiysloman sijaista. Näissä tilanteissa olevat maatalousyrittäjät ovat ilman tukea vaarassa kuormittua ja tilojen tuottavuus saattaa vaarantua.

Heikkouksia -: Tarvitaan pelisääntöjä ja valmistelua tuen järjestämiseksi. Tarvitaanko lainsäädäntöön täydennyksiä tai muutoksia?

MTT TEKEE TIETEESTÄ ELINVOIMAA

MTT RAPORTTI₁₁₇

www.mtt.fi/julkaisut

MTT Raportti -verkkójulkaisusarjassa julkaistaan maatalous- ja elintarviketutkimusta sekä maatalouden ympäristötutkimusta käsitteleviä tutkimusraportteja. Lukijoille tarjotaan tietoa MTT:n kaikilta tutkimusaloilta eli biologiasta, teknologiasta ja taloudesta.

MTT, 31600 Jokioinen.

Puh. 029 5300 700, sähköposti julkaisut@mtt.fi

