



TTS:n julkaisu 467

Janne Karttunen
TTS Työteho-seura

TYÖYHTEISÖN JOHTAMINEN MAA- JA PUUTARHATILOILLA

– hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet

TYÖYHTEISÖN JOHTAMINEN MAA- JA PUUTARHATILOILLA

– hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet

Julkaisija: Työtehoseura ry
Kiljavantie 6, 05200 Rajamäki
www.tts.fi 09 2904 1200

TTS:n julkaisuja 467

ISBN: 978-951-788-483-9
ISSN: 2489-8341 (verkkojulkaisu)
Nurmijärvi 2023



Sisällys

Tiivistelmä.....	4
Sammandrag.....	5
Summary.....	6
Alkusanat.....	7
1 Tausta ja tavoitteet.....	8
1.1 Työvoima maa- ja puutarhatiloilla.....	8
1.2 Työyhteisön johtaminen.....	8
1.3 Hankkeen tavoitteet.....	8
2 Aineisto ja menetelmät.....	9
2.1 Tiedonkeruu työnantajilta ja työntekijöiltä.....	9
2.2 Kerätyn tiedon ja ohjeiden levitys.....	10
3 Tulokset ja tulosten tarkastelu.....	11
3.1 Kyselyiden vastaajat.....	11
3.2 Tilan yrittäjien osaaminen.....	12
3.3 Työpaikan ja työvoiman hankkiminen	12
3.4 Palkkatyövoiman määrä ja laatu sekä työsopimukset	14
3.5 Työnjohtajat ja tulkit sekä yhteiset ja vuokratyöntekijät.....	15
3.6 Perehdyttämisen ja työnopastuksen tavat ja sisältö.....	16
3.7 Viestintä ja haasteet työyhteisössä.....	19
3.8 Työterveyshuolto.....	21
3.9 Motivaatio ja muu työhyvinvointi.....	21
3.10 Koronapandemia ja varautumissuunnitelma.....	22
3.11 Tarve ja kanavat materiaalille.....	23
4 Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset.....	24
Lähteet, linkit ja lisätietoa.....	26
Liitteet	

Tiivistelmä

Hankkeessa kerättiin ja levitettiin tietoa erityisesti hyvistä käytännöistä ja kehittämistarpeista usein monikulttuuristen työyhteisöjen johtamisessa maa- ja puutarhatiloilla.

Aineisto kerättiin kahdella sähköisellä kyselyllä, joista toinen tehtiin alan työnantajaryrittäjille ja toinen työntekijöille. Tuloksissa painotetaan 187 työnantajan ja 100 työntekijän keskeisimpiä ja toisiaan tukevia vastauksia. Yksityiskohtaiset kyselytulokset ovat julkaisun liitteenä.

Kyselyiden mukaan suomalaiset, ukrainalaiset, virolaiset ja venäläiset ovat yleisimmät kansallisuudet alan palkkatyövoimassa. Enemmistö työntekijöistä on pitkän työkokemuksen omaavia naisia. Työtehtävät ovat tyypillisesti fyysisiä, suorittavia töitä, mutta osa toimii myös työnjohtajana tai tulkkina. Suomi ja Englanti ovat yleisimmät työkielet työyhteisöissä.

Työnantaja on lakisääteisesti velvollinen perehdyttämään ja opastamaan työntekijöitään sekä hankkimaan heille työterveyshuoltopalvelut työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Työnopastukseen kuuluvat puolestaan asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen oikein ja turvallisesti. Myös työntekijöillä on lakisääteisiä työturvallisuuteen liittyviä velvollisuuksia – oikeuksien lisäksi.

Työterveyshuoltopalvelut sisältävät puolestaan työhön liittyvät terveystarkastukset, työpaikaselvitykset, työkykyä tukevia toimia sekä työhön liittyvien sairauksien ja oireiden tutkiminen.

Tulosten mukaan useilla alan työnantajilla on kehitettävää työntekijöiden perehdyttämisessä ja työnopastuksessa sekä muussa päivittäisjohtamisessa, kuten viestinnässä. Työntekijöiden ymmärtämällä kielillä annetut kirjalliset työohjeet, toistuva suullinen opastus, esimerkkityösuoritukset, rakentava palaute sekä yhteiset WhatsApp-ryhmät ovat näissä hyviksi koettuja käytäntöjä.

Lisäksi useiden työnantajien tulisi tiedottaa paremmin työterveyshuollon olemassaolosta tai niihin liittyvistä käytännöistä tai ylipäättään hankkia nämä palvelut työntekijöilleen. Tilanne on kaikkien edellä mainittujen seikkojen suhteen parempi puutarhatiloilla kuin maataloilla.

Työntekijäkyselyn mukaan yli puolet työntekijöistä on yleensä, hieman yli neljäsosa on toisinaan ja joka kymmenes ei yleensä ole motivoitunut työssään. Tilanne on parempi maataloilla kuin puutarhatiloilla. Motivaatiota edistää muun muassa se, että pidetään työympäristöstä, työyhteisöstä tai työn monipuolisuudesta. Myös selkeät tavoitteet ja vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työn osaaminen ja sen kokeminen merkitykselliseksi edistävät motivaatiota. Myös työnantajan osoittama luottamus ja arvostus on eduksi.

Molemmissa kyselyissä tiedusteltiin työhyvinvointiin liittyen muun muassa, kykenevätkö työntekijät palautumaan työstään riittävästi, onko käytössä säännölliset ja henkilökohtaiset tavoite- ja palautekeskustelut ja järjestetäänkö yhteisiä työhyvinvointitapahtumia. Myös näiden seikkojen suhteen tilanne on parempi maataloilla kuin puutarhatiloilla. Työmotivaation ja muun työhyvinvoinnin edistäminen vaativat kuitenkin jatkuvaa panostusta kaikilta työnantajilta. Työmotivaation vaikuttavat myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet.

Julkaisun tulososiossa on tarkistuslistoja ja esimerkkejä hyvistä käytännöistä perehdyttämiseen ja työnopastukseen sekä muuhun päivittäisjohtamiseen. Myös työmotivaation ja muun työhyvinvoinnin edistämiseen löytyy havainnollinen tarkistuslista ja esimerkkejä.

Ulkomaiset työntekijät tarvitsevat edellä mainituissa seikoissa erityishuomiota. Johtaminen omalla esimerkillä, työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu sekä säännöllinen ja avoin keskustelu, kuuntelu ja palaute molemmin puolin ovat hyviä johtamiskäytäntöjä myös kulttuurieroista johtuvien haasteiden ratkaisemisessa.

Sammandrag

Syftet med studien "Arbetskraft och produktivitet på jordbruk och hortikultur (Arbetskraft)" var att samla och sprida information om goda praxis och utvecklingsbehov för att leda, nuförtiden ofta mångkulturella, arbetsgrupper på lantgårdar och trädgårdar.

Materialet samlades in genom två online enkäter, varav den ena gjordes för arbetsgivare och den andra för anställda arbetstagare. Resultaten betonar de viktigaste och ömsesidigt stödjande svaren från 187 arbetsgivare och 100 arbetstagare.

Arbetsgivaren är enligt lag förpliktad att ge introduktion och arbetshandledning till sina arbetstagare samt skaffa dem företagshälsovård oberoende av arbetsförhållandets art och varaktighet.

Introduktion avser åtgärder som hjälper en ny arbetstagare att lära känna sin arbetsplats, dess sätt, människor och förväntningar på arbetet. Arbetshandledning innefattar däremot saker som rör själva arbetet och hur det ska utföras korrekt och säkert.

Företagshälsovård innefattar hälsoundersökningar, arbetsplatsundersökningar, åtgärder som stöder arbetsförmågan samt utredning av sjukdomar och symptom som är relaterade till arbetet.

Enligt resultaten har många arbetsgivare utvecklingsbehov när det gäller introduktion och arbetshandledning i arbetet för arbetstagare, bland annat daglig ledning såsom kommunikation. Skriftliga instruktioner på språk som arbetstagarna förstår, upprepad muntlig instruktion, exempel på arbetsprestationer, konstruktiv feedback samt gemensamma WhatsApp-grupper är beprövade metoder.

Dessutom borde många arbetsgivare informera bättre om företagshälsovård eller de relaterade praktiker för arbetstagarna eller överhuvudtaget skaffa dessa tjänster till sina arbetstagare. Situationen är bättre när det gäller trädgårdar än på lantgårdar för alla ovanstående faktorer.

Enligt en undersökning bland anställda är över hälften vanligtvis motiverade i sitt arbete, något över en fjärdedel är det ibland och var tionde är inte vanligtvis motiverad i sitt arbete. Situationen är bättre på lantgårdar än på trädgårdar. Motivationen främjas bland annat genom att trivas på jobbet, med arbetsgruppen eller jobbets mångsidighet. Tydliga mål och möjligheter att påverka arbetet, samt kompetens och upplevd betydelsefullhet av arbetet främjar också motivationen.

Det frågades i båda undersökningarna om arbetsvälbefinnande, till exempel om anställda kan återhämta sig tillräckligt från arbetet, om det finns regelbundna och personliga mål- och feedback-samtal och om det ordnas gemensamma arbetsvälbefinnande-evenemang. Även i dessa avseenden är situationen bättre på lantgårdar än på trädgårdar. Att främja arbetsmotivation och annat arbetsvälbefinnande kräver dock kontinuerlig insats från alla arbetsgivare.

I resultatdelen av publikationen finns checklistor och exempel på bra praxis för introduktion, arbetshandledning och dagligt ledarskap. Det finns också en tydlig checklista och exempel på att främja arbetsmotivation och annat arbetsvälbefinnande.

Utländska arbetstagare behöver särskild uppmärksamhet på dessa områden. Att leda med eget exempel, jämlik behandling av arbetstagare samt regelbunden och öppen kommunikation, lyssnande och feedback från båda parter är goda ledarskapspraxis även för att lösa utmaningar som uppstår på grund av kulturella skillnader.

Studien genomfördes av Arbetseffektivitetsföreningen (TTS Työtehoseura) och finansierades av jord- och skogsbruksministeriet.

Översättning: ChatGPT och Janne Karttunen

Summary

The aim of the study “Labor and productivity in agriculture and horticulture (Labor)” was to collect and disseminate information on good practices and development needs in managing, nowadays, often multicultural work communities on agricultural and horticultural farms.

Data were collected using online surveys conducted among employers and employees. The results highlight the most significant and mutually supportive responses from 187 employers and 100 employees.

Employers are legally obligated to give work orientation and work guidance to their workers, as well as acquire occupational health services (OHS) for them, regardless of the nature and duration of their employment.

Work orientation refers to measures that help new employees become familiar with their workplace, its practices, people, and job-related expectations. Work guidance covers the things that are directly related to doing the job correctly and safely.

OHS include health check-ups related to work, workplace surveys, measures to support work ability, and investigations into work-related illnesses and symptoms.

According to the results, many employers need to improve provided work orientation, work guidance, and daily management, such as communication. Written work instructions in languages understood by employees, repeated oral guidance, example work performances, constructive feedback, and WhatsApp groups are good practices in this regard.

Additionally, many employers should better inform their employees about the existence of OHS, their OHS related practices, or, basically, acquire these services to their workers. The situation is better for horticultural farms than for agricultural farms regarding all the above aspects.

According to the employee survey, more than half of employees are generally motivated, just over a quarter are sometimes motivated, and one in ten is generally not motivated in their work. The situation is better on agricultural farms than on horticultural farms. Motivation is promoted by, e.g., a favorable work environment, work community, or versatility of work. Clear goals and chance to influence to work content, as well as job competency and the perception of the significance of work, also promote motivation. Trust and appreciation from employers are also beneficial.

Both inquiries asked about occupational wellbeing, including whether employees can recover sufficiently from their work, whether regular and personal goal and feedback discussions are in place, and whether events to promote occupational wellbeing are organized. The situation is better on agricultural farms than on horticultural farms in relation to these issues. However, promoting work motivation and other issues related to occupational wellbeing require continuous effort from all employers.

In the results section of this publication, there are checklists and examples of good practices for work orientation, work guidance, and other daily management. There is also an illustrative checklist and examples for promoting work motivation and occupational wellbeing.

Foreign workers require special attention to the above-mentioned issues. Leading by example, equal treatment of employees, and regular and open dialogue, listening, and feedback on both sides are good management practices for resolving challenges arising from cultural differences.

This study was conducted by Work Efficiency Institute (TTS Työtehoseura) and funded by the Ministry of Agriculture and Forestry.

Translation: ChatGPT and Janne Karttunen

Alkusanat

Työvoimasta tuottavuutta maa- ja puutarhatalouteen (Työvoima) -hankkeessa kerättiin ja levitettiin tietoa erityisesti hyvistä käytännöistä ja kehittämistarpeista usein monikulttuuristen työyhteisöjen johtamisessa maamme maa- ja puutarhatiloilla. Tämä julkaisu on hankkeen sähköinen loppuraportti.

Uskon, että tuloksista on hyötyä maatalous- ja puutarha-alojen asiantuntijoiden ja edunvalvojen lisäksi palkkatyövoimaa käyttäville ja sen hankintaa vasta suunnitteleville yrittäjille. Kannustan yrittäjiä hyödyntämään näitä tuloksia: lakisääteisistä seikoista huolehtimisen lisäksi vertaisten hyvistä johtamiskäytännöistä ja kokemuksista kannattaa ottaa oppia. Työntekijät voivat puolestaan hyödyntää tuloksia omien oikeuksiensa ja myös velvollisuuksiensa tunnistamisessa.

Kiitän hankkeeseen osallistuneita työnantajia ja työntekijöitä sekä hankkeen kehittämissyhmää. Kehittämissyhmässä olivat edustettuna hankkeen toteuttajan ja rahoittajan lisäksi Puutarhaliitto, Teollisuusliitto, Maaseudun Työnantajaliitto, Työturvallisuuskeskus, LähiTapiola Palvelut Oy sekä Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto.

Toteutukseen saatiin apua myös Hedelmän- ja Marjanviljelijäin liitosta, Kauppapuutarhaliitosta ja Suonenjoen seudun marjanviljelijäin yhdistyksestä. Erityiskiitos Puutarhaliittoon hedelmällisestä yhteistyöstä erityisesti työnantajakyselyn suunnittelussa ja sen käynnöstyössä.

TTS:stä kiitän kollegoitani Reetta Palvaa ja Markku Lättiä avusta hankkeen eri vaiheiden toteutuksessa ja tämän loppuraportin viimeistelyssä. Maa- ja metsätalousministeriötä kiitän hankkeen rahoituksesta.

Nurmijärvellä 28.2.2023
Janne Karttunen
Erikoistutkija, MMT, dosentti
TTS Työtehoseura

1 Tausta ja tavoitteet

1.1 Työvoima maa- ja puutarhatiloilla

Luonnonvarakeskuksen toteuttaman uusimman maatalouslaskennan mukaan vuonna 2020 maassamme oli yhteensä 45 630 maa- ja puutarhatilaa, joissa työskenteli yhteensä 134 157 henkilöä. Näistä noin kaksi kolmasosaa (90 526 henkilöä, 68 %) oli yrittäjiä tai yrittäjäperheen jäseniä ja noin kolmasosa (43 631 henkilöä, 32 %) oli palkattuja työntekijöitä. Palkkatyövoimaa oli noin 9 000 tilalla eli noin viidesosalla kaikista tiloista.¹

Palkatuista työntekijöistä noin neljäsosa (10 651 henkilöä; 24 %) oli vakituisesti palkattuja ja noin kolme neljäsosaa (32 980 henkilöä; 76 %) oli lyhytaikaisesti palkattuja eli niin sanottua kausityövoimaa. Vakituksia työntekijöitä oli etenkin kasvihuone- ja lypsykarjatililla. Suurimman osan kausityövoimasta työllistivät avomaan puutarhatilat.¹

Palkatuista työntekijöistä hieman alle puolet (19 427 henkilöä; 45 %) oli ulkomaisia, joista vähemmistö (3 353 henkilöä) oli vakituisesti palkattuja ja enemmistö (16 074 henkilöä) oli lyhytaikaisesti palkattuja. Ulkomaisia työntekijöitä oli vuonna 2020 yhteensä 1 808 tilalla. 2010-luvulla ulkomaisen palkkatyövoiman lukumäärä sekä suhteellinen osuus alan kokonaistyövoimasta ja palkkatyövoimasta on noussut.¹

1.2 Työyhteisön johtaminen

Työnantaja on lakisääteisesti velvollinen perehdyttämään ja antamaan siihen kuuluvaa opetusta ja ohjausta – työnopastusta – kaikille työntekijöilleen työsuhteen laadusta ja kestosta tai työntekijän kansallisuudesta riippumatta.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Työnopastukseen kuuluvat puolestaan asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen oikein ja turvallisesti.²

Työnopastusta on annettava myös kokeneille työntekijöille esimerkiksi työhön liittyvissä erilaisissa muutostilanteissa, kuten työtehtävien vaihtuessa tai monipuolistuessa tai työmenetelmien tai työolosuhteiden muuttuessa.²

Tämän julkaisun sivulla 18 on lista tilanteista, joissa tarvitaan työnopastusta. Lisätietoa perehdyttämiseen ja työnopastukseen löytyy muun muassa TTS Työtehoseuran oppaista.³⁻⁵

Työnantaja on myös lakisääteisesti velvollinen hankkimaan kaikille työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelut työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuoltopalvelut sisältävät työhön liittyvät terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä tukevia toimia sekä työhön liittyvien sairauksien ja oireiden tutkinnan.⁶

Eryteisesti ulkomaisen palkkatyövoiman kasvanut osuus alan kokonaistyövoimasta voi aiheuttaa työnantajille kasvavia haasteita muun muassa lakisääteisten velvollisuuksien täyttämässä sekä työntekijöitä että viranomaisia kohtaan.

1.3 Hankkeen tavoitteet

Tämän hankkeen tavoitteena oli edistää maa- ja puutarhatilojen usein monikulttuuristen työyhteisöjen toimivuutta parantamalla edellytyksiä hyvään vuorovaikutukseen ja työvoiman johtamiseen. Samalla tuli edistää sekä työnantajien että työntekijöiden jaksamista ja työtyytyväisyyttä, työturvallisuutta, kriisivalmiutta, työn sujuvuutta ja näiden myötä toiminnan tuottavuutta.

2 Aineisto ja menetelmät

Hankkeen pääaineisto kerättiin kahdella sähköisellä kyselyllä. Täydentävää tietoa hankittiin haastatteluilla. Tuotettua tietoa levitettiin erityisesti alan asiantuntijoille ja yrittäjille.

2.1 Tiedonkeruu työnantajilta ja työntekijöiltä*

Työnantajakysely

Kysely rakennettiin yhteistyössä Puutarhaliiton HEP – Henkilöstöhallinnon edistäminen puutarhatiloilla -hankkeen kanssa.

Sähköinen saatekirje ja linkki kyselyyn sekä yksi muistutus lähetettiin Maaseudun Työnantajaliiton, Hedelmän- ja Marjanviljelijäin liiton, Kauppapuutarhaliiton ja Suomenjoen seudun marjanviljelijäin yhdistyksen kautta sähköpostitse heidän jäsenilleen. Ruotsinkieliset yrittäjät saivat materiaalin ruotsiksi.

Saatekirjeessä ohjeistettiin, että kysely oli tarkoitettu maa- ja puutarhatiloille, joilla käytetään yrittäjäperheen ulkopuolista palkattua työvoimaa.

Kyselyyn pyydettiin vastaajaksi päätoiminen yrittäjä, joka tunsi hyvin tilan tuotantoon ja työvoiman johtamiseen liittyvät seikat. Joissakin kysymyksissä pyydettiin miettimään vastausta nimenomaan tilan kaikkien yrittäjien kannalta.

Anonyymin kyselyn kaikkiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn vastasi 161 suomenkielistä ja 26 ruotsinkielistä maatalous- tai puutarhayrittäjää (n=187). Vastausprosenttia ei voitu laskea, koska jäsenrekisterien yhteystiedot olivat osittain päällekkäiset ja osa kyselyn saaneista ei kuulunut kohderyhmään.

Tämän julkaisun tulososiossa käydään läpi keskeisimpiä tuloksia, jotka saivat vahvistuksen alla mainitussa maa- ja puutarhatilojen työntekijäkyselyssä. Julkaisun liitteenä olevassa diasarjassa esitetään alkuperäiset tai hieman muokatut kysymykset vastausohjeineen.

Diasarjassa vastaajien tilat on jaettu puutarhatiloihin sekä eläin- ja kasvitiloihin. Tässä julkaisussa eläin- ja kasvitiloja tarkastellaan yhdessä ”maatiloina”. Keskeisimpien ilmiöiden suhteellista esiintyvyyttä vertaillaan maa- ja puutarhatilojen välillä.

Työntekijäkysely

Sähköinen saatekirje ja linkki kyselyyn sekä yksi muistutus lähetettiin Teollisuusliiton kautta sähköpostitse osalle heidän jäsenistään. Kysely lähti yhteensä 1369:lle maaseutuelinkeinoja, puutarha-alaa ja turkistuotantoalaa edustaneelle työntekijälle. Kaikki yhteystiedot eivät kuitenkaan olleet ajantasaisia. Kaikki materiaali oli suomeksi ja englanniksi.

Anonyymin kyselyn kaikkiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn annettiin yhteensä 100 käyttökelpoista vastausta: 90 suomeksi ja 10 englanniksi. Suuntaa antava lopullinen vastausprosentti oli hieman yli seitsemän, mikä on varsin tavanomaista tasoa yleisissä tutkimuskyselyissä nykyisin.

* Luonnontuotekeruualan toimijat ja tyypillisesti ei-työsuhteiset ulkomaiset luonnontuotteiden kerääjät eivät kuuluneet hankkeen kohderyhmään. Näitä henkilöryhmiä koskee laki luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta.⁷ Parhaillaan valmistellaan kausityöasetuksen muutosta, joka tekisi luonnontuotteiden keräämisestä työsuhteista.

Tämän julkaisun tulososiossa käydään läpi keskeisimpiä tuloksia, jotka olivat linjassa edellä mainitun työnantajakyselyn ydintulosten kanssa. Julkaisun liitteenä olevassa diasarjassa esitetään alkuperäiset tai hieman muokatut kysymykset vastausohjeineen.

Diasarjassa vastaajat on jaettu kolmeen ryhmään: a) maatilayrityksissä, b) puutarhayrityksissä ja c) muissa maaseutuyrityksissä työskentelevät. Tässä julkaisussa keskeisimpien ilmiöiden suhteellista esiintyvyyttä vertaillaan maa- ja puutarhatilojen välillä.

Yrittäjähaastattelut

Täydentävää tietoa ja hyviä käytäntöjä kerättiin haastattelemalla neljää yrittäjää maa- ja puutarhatiloilta. Haastatteluaineisto on yhdistetty tulososiossa kyselyvastauksiin.

2.2 Kerätyn tiedon ja ohjeiden levitys

Tärkeä osa hanketta oli kerätyn tiedon ja hankkeessa – tai aikaisemmin – laadittujen ohjeiden levitys toistuvasti eri kanavissa.

Tietoa levitettiin painetuissa ja verkossa julkaistuissa ammattilehtiartikkeleissa ja lehdistötiedotteissa, hankkeen kotisivuilla⁸ sekä toteuttajan somekanavissa. Tuloksia esiteltiin ja toimitettiin hankkeen kehittämisryhmälle. Tuloksia ja hanketta esiteltiin myös alan asiantuntijoille järjestetyssä kotimaisessa kongressissa.

Kyselyiden tulokset ja linkki tähän julkaisuun on esillä myös Puutarhaliiton HEP – Henkilöstöhallinnon edistäminen puutarhatiloilla -hankkeen kotisivuilla, joilta löytyy myös runsaasti muuta tietoa aihealueesta usealla eri kielellä.⁹

Tässä vapaasti saatavilla olevassa verkkojulkaisussa käydään läpi keskeisimmät kyselytulokset täydennettynä haastatteluiden annilla.

Erilaiset tarkistuslistat on korostettu laatikolla ja

- hyviä käytäntöjä on tuotu esille näin.

Julkaisun liitteenä olevista diasarjoista löytyvät yksityiskohtaiset kyselytulokset.

Osana hanketta osallistuttiin Työturvallisuuskeskuksen toteuttaman ”Welcome to work on Finnish farms!” -opasvideon suunnitteluun. Englanninkieliseen videoon voi valita tekstin suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, ukrainaksi ja venäjäksi. YouTubesta löytyvässä videossa käydään läpi keskeisiä suomalaisen työelämän pelisääntöjä sekä turvallisen ja terveellisen työn perusteita maa- ja puutarhatiloilla.¹⁰

3 Tulokset ja tulosten tarkastelu

Seuraavassa käydään läpi kyselyiden sekä niitä täydentävien haastatteluiden keskeisiä tuloksia. Yksityiskohtaiset kyselytulokset ovat julkaisun liitteenä.

3.1 Kyselyiden vastaajat

Työnantajat

Työnantajakyselyn vastaajista (n=187) enemmistöllä (67 %) oli puutarhatila ja lopuilla oli maatila: joko eläintila (20 %) tai kasvitila (13 %). Eläintilat olivat valtaosin maito-, sika- tai lihanauta-/emolehmätiloja. Kasvitilat olivat valtaosin vilja-/erikoiskasvi-, nurmi- tai perunatiloja. Puutarhatilat olivat valtaosin marja-, kasvihuone- tai vihannestiloja.

Puutarhatilojen suuri osuus vastaajissa johtunee siitä, että useat kyselyn lähettäjätahot olivat puutarha-alan organisaatioita. Kysely saattoi myös kiinnostaa erityisesti puutarhatiloja, koska palkkatyövoiman käyttö on niillä suhteellisesti yleisempää kuin maataloilla.¹

Yhden yrittäjän tai yrittäjäperheen tilat olivat vastaajien joukossa yleisimpiä (59 % tiloista), osakeyhtiöt olivat toiseksi yleisimpiä (28 %) ja maatalousyhtymät kolmanneksi yleisimpiä (12 %). Osakeyhtiöt olivat aineiston tilojen joukossa huomattavasti yleisempiä kuin maamme maa- ja puutarhatiloilla keskimäärin.¹ Osakeyhtiöt olivat yhtä yleisiä maa- ja puutarhatiloilla.

Sekä maa- ja puutarhatiloilla oli tyypillisimmin (51 %) kaksi yrittäjää, joista ainakin toinen oli päätoiminen, joka ”tekee päätyönään tilalla maatalous- tai puutarhatuotantoon liittyviä töitä”. ”Sivutoiminen yrittäjä osallistuu kyseisiin töihin vain tunnin, pari päivässä tai esimerkiksi vain viikonloppuisin.” Toiseksi yleisimpiä (30 %) olivat yhden yrittäjän tilat, joilla yrittäjä oli tyypillisesti päätoiminen. Kolmanneksi yleisimpiä (19 %) olivat vähintään kolmen yrittäjän tilat.

Muutamissa työnantajakyselyn kysymyksissä vastaajaa pyydettiin arvioimaan tilannetta kaikkia tilan yrittäjiä koskien. Sekä tätä kyselyä koskien että yleisesti voidaan pohtia, missä tilanteissa yhden yrittäjän vastaukset antavat riittävän hyvän kuvan aihealueesta ja missä tilanteissa vastauksia tulisi kerätä kaikilta tilan yrittäjiltä.

Työntekijät

Työntekijäkyselyn vastaajista (n=100) enemmistö (71 %) oli naisia ja vähemmistö (29 %) oli miehiä. Kyselyn kohderyhmän sukupuolijakaumasta ei ole saatavissa julkista tietoa, joten kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauman yleistettävyyttä kohderyhmän vastaavaan ei voi arvioida.

Vastaajista enemmistö (73 %) oli äidinkieleltään suomenkielinen. Lopuilla (27 %) äidinkieli oli (laskeva yleisyysjärjestys) joko ukraina, viro, venäjä tai muu kieli. Merkille pantavaa on, että kyselyyn saatiin 90 suomenkielistä ja 10 englanninkielistä vastausta. Toisin sanoen osa vieraskielisistä vastasi suomenkieliseen kyselyyn.

Hieman yli puolelle (52 %) vastaajista oli ehtinyt kertyä vähintään 10 vuotta työkokemusta, mutta ei välttämättä samoissa tehtävissä tai saman työnantajan palveluksessa.

Vastaajat tekivät tyypillisesti fyysisiä, suorittavia töitä sekä maa- että puutarhatiloilla. Osa toimi myös työnjohtajana, tulkkina tai molemmissa tehtävissä. Vastaajista 43 prosenttia työskenteli puutarhatiloilla, 37 prosenttia työskenteli maataloilla – yleisimmin kotieläintiloilla – ja loput (20 %) työskentelivät muissa maaseutuyrityksissä, kuten hevosalan yrityksissä tai viherrakentamista harjoittavissa yrityksissä.

Työyhteisön johtaminen maa- ja puutarhatiloilla – hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet

3.2 Tilan yrittäjien osaaminen

Lähes puolet työnantajista (49 %) ilmoitti, että tilalla yhdellä tai useammalla yrittäjällä oli henkilöjohtamista tukeva koulutus tai kurssitus. Tyypillisimmin tuotiin esille maatalous- tai puutarha-alalta tai joltain muulta alalta hankittu toisen asteen tai korkea-asteen koulutus.

Muita esille tuotuja olivat muun muassa Maaseudun Työnantajaliiton, Hedelmän- ja Marjanviljelijäin liiton, ProAgrian tai muiden tahojen järjestämät kurssit.

Henkilöjohtamista tukeva koulutus tai kurssitus oli suhteellisesti suunnilleen yhtä yleistä maa- ja puutarhatiloilla.

Hieman yli puolet (52 %) työnantajista arvioi, että tilan yrittäjien yhteinen osaamistaso oli melko tai erittäin hyvä a) palkkatyövoiman rekrytoinnissa, b) palkkatyövoiman johtamisessa ja c) työnantajan lakisääteisissä velvollisuuksissa työntekijöitä ja viranomaisia kohtaan. Osaaminen arvioitiin huonoimmaksi palkkatyövoiman rekrytoinnissa.

Osaamisen arviointi melko tai erittäin hyväksi kaikissa kolmessa edellä mainitussa seikassa oli suhteellisesti yleisempää puutarhatiloilla kuin maatiloilla. Merkille pantavaa on, että vastaajaryhmät voivat erota toisistaan henkilöjohtamiseen vaikuttavien tuotannollisten laatuajrjestelmien suhteen, mutta tätä ei erikseen kysytty. Muutamat puutarhatilojen yrittäjät toivat kyseiset laatuajrjestelmät kuitenkin esille.

Hyviä käytäntöjä:

- Erityisesti niiden työnantajien, joilla on oman arvionsa mukaan puutteita osaamisessa liittyen palkkatyövoiman rekrytointiin, kannattaa ottaa oppia vertaistensa hyvistä rekrytointikäytännöistä, joita löytyy myös tästä julkaisusta.
- Puutarhaliiton kotisivuilta löytyy muun muassa turvallisen rekrytoinnin tarkistuslista maatalous- ja puutarha-alan työnantajille.⁹

3.3 Työpaikan ja työvoiman hankkiminen

Työpaikan hankkiminen

Työntekijät olivat saaneet tiedon nykyisestä työpaikastaan tyypillisimmin jonkun suosittelmana (25 %), työ- ja elinkeinopalvelun (TE-palvelut) verkkosivuilta (24 %) tai työnantajan yhteydenotolla (20 %) tai työnantajayrityksen somekanavilta tai verkkosivuilta (17 %).

Muita tapoja työpaikan löytämiseksi olivat muut rekrytointisivustot (7 %), kuten TöitäSuomesta (kielet: suomi, englanti, ukraina, venäjä), Oikotie, Duunitori, painettu sanomalehti (3 %) tai ”muu tapa” (16 %), kuten ottamalla itse yhteyttä työnantajaan (käymällä, soittamalla tai sähköpostilla) tai oppilaitoksen tai harjoittelupaikan kautta.

Edellisissä vastauksissa yli 100 prosentin nousevaa summaa selittää se, että osa työntekijöistä valitsi vähintään kaksi tapaa, joilla olivat saaneet tiedon työpaikastaan.

Hyviä käytäntöjä:

- Työnantajamielikuvalla on väliä. Tyytyväiset työntekijät levittävät vertaisilleen ilmaiseksi tietoa hyväksi kokemistaan työnantajista ja työpaikoista.
- Verkkosivut (TE-palvelut, rekrytointisivustot, tilan omat verkkosivut) ovat tärkeitä kanavia löytää ja tiedottaa avoimista työpaikoista.

Työvoiman hankkiminen

Hieman alle puolet (48 %) työnantajista haki työntekijöitä työpaikkailmoituksilla, joita julkaistiin joko TE-palveluiden verkkosivuilla, tilan omissa sähköisissä kanavissa, aiemmin mainituilla rekrytointisivustoilla tai ”muissa kanavissa”.

”Muista kanavista” tuotiin esiin muun muassa ”puskaradio”, tutut, Facebook-ryhmät (esim. Renkejä, piikoja -ryhmä), henkilökohtaiset kontaktit, oppilaitokset, välittäjät tai vanhat työntekijät, jotka suosittelevat uusia. Monet työnantajat käyttivät vähintään kahta eri kanavaa työpaikkailmoituksissaan.

Mitä ilmeisimmin osalla työnantajista ei ole ollut äskettäin tarvetta rekrytoinnille. Alla mainittuja hyviä käytäntöjä tuotiin esille työvoiman hankkimisessa.

Hyviä käytäntöjä:

- Monet työnantajat ilmoittivat käyttävänsä vuodesta toiseen samoja kausityöntekijöitä, mikä helpotti ”kaikessa”.
- Se, että vanhat työntekijät (tyypillisesti ulkomaiset) suosittelevat sukulaisiaan tai tuttaviaan, jotka he myös ”opastivat” kotimaassaan etukäteen ja ”katsoivat työpaikalla perään”, helpotti rekrytointia ja työvoiman johtamista.
- Vanhojen kausityöntekijöiden kanssa sovitaan seuraavasta satokaudesta alustavasti jo edellisen kauden lopussa ja asia vahvistetaan talvella tai keväällä.
- Kausityövoiman rekrytoinnin kohdalla tuotiin esille myös: ulkomainen työnjohtaja soittaa potentiaaliset ”maanmiehensä” keväällä yksitellen läpi; töissä on sitoumukseton ”kokeilupäivä” haastattelun läpäisseille suomalaisille, koska kaikki hakijat eivät sovellu kovaan kausityöhön; noin viidenneksen vuosittaista vaihtuvuutta työvoimassa pidettiin hyvänä ja se antaa työnantajalle mahdollisuuden valita sopivimmat ainakin tilanteissa, joissa on varaa valita.
- Oppilaitosten harjoittelijoiden tiedot ja taidot mukaan lukien asenne, aloitteellisuus ja oppimismotivaatio ovat kokemusten mukaan vaihtelevia, mutta parhaimmat harjoittelijat voidaan pyrkiä palkkaamaan myöhemmin tilalle työntekijöiksi. Sama koskee vuokratyöntekijöitä.

Edellä tuotiin esille ”välittäjät”. Työnantajista vähemmistöllä (25 %) – erityisesti puutarhatilallisilla – oli kokemusta ulkomaisista työnvälityspalveluista. Nämä kokemukset olivat enimmäkseen huonoja: tyytymättömiä oltiin nimenomaan palveluihin, ei sitä kautta hankittuihin työntekijöihin. Myös joitakin hyviä kokemuksia tuotiin esiin.

Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta¹¹ mainittu työnvälityksen maksukielto koskee näitä palveluita. Toisin sanoen henkilöasiakkaalta ei saa periä maksua työnvälityspalveluista. Suomalaisen työnantajan voi olla mahdotonta tietää luotettavasti, laskuttaako ulkomainen työnvälittäjä ulkomaisia työntekijöitä.

Hyvä käytäntö:

- Voidaan suositella, että ulkomaisia työnvälityspalveluita ei käytettäisi.

Enemmistö (66 %) työnantajista haastatteli työnhakijoita: osa haastatteli kaikki ja osa haastatteli vain osan työnhakijoista. Haastattelemisen oli suhteellisesti yleisempää maataloilla kuin puutarhatiloilla. Vain muutamat työnantajat järjestivät työnhakijoille

ryhmähaastatteluja. Lähes kaikki työnantajat (85 %) ilmoittivat haun tuloksen ainakin osalle niistä työnhakijoista, joita ei sillä kertaa palkattu.

Hyviä käytäntöjä:

- Entuudestaan tuttujen kausityöntekijöiden haastattelu ei ehkä ole tarpeellista, mutta vanhojen työntekijöiden suosittelemat työnhakijat on järkevää haastatella, jolla vähennetään riskiä pettymyksiin.
- Maatiloille ja varsinkin eläintiloille palkataan sen sijaan yleensä yksittäisiä vakituisia työntekijöitä, jolloin heidän haastattelemisensa on hyvin perusteltua.
- On eduksi työnantajan maineelle pyrkiä ilmoittamaan haun lopputulos kaikille koti- ja ulkomaisille työnhakijoille.

3.4 Palkkatyövoiman määrä ja laatu sekä työsopimukset

Palkkatyövoiman määrä ja laatu

Molempien kyselyiden mukaan suomalaiset, ukrainalaiset, virolaiset ja venäläiset olivat yleisimmät (laskeva yleisyysjärjestys) kansallisuudet alan vakituisessa ja kausityövoimassa, kun tilannetta tarkasteltiin tilatasolla. Tiloilta löytyi kuitenkin yli 20 eri maan kansalaisia: edellä mainittujen lisäksi muun muassa vietnamilaisia, thaimaalaisia, latvialaisia, liettualaisia ja puolalaisia.

Alle puolella (45 %) tiloista oli pelkästään kausityöntekijöitä. Näissä tiloissa oli suhteellisesti enemmän puutarhatiloja kuin maatiloja. Runsaalla kolmasosalla (35 %) oli sekä vakituisia että kausityöntekijöitä, ja viidesosalla (20 %) oli pelkästään vakituisia työntekijöitä. Viimeksi mainitut tilanteet olivat suhteellisesti yleisempiä maatiloilla kuin puutarhatiloilla.

Eri kansallisuuksia edustavien työntekijöiden yhteenlaskettujen määrien tarkastelua ei löydy julkaisun liitteistä. Palkkatyövoimassa oli suhteellisesti eniten (laskeva yleisyysjärjestys) ukrainalaisia, suomalaisia, venäläisiä, vietnamilaisia, thaimaalaisia ja virolaisia. Vakituisessa työvoimassa oli eniten suomalaisia ja kausityövoimassa ukrainalaisia.

Työnantajakyselyn mukaan suomalaiset olivat yleisempiä vakituisessa kuin kausityövoimassa. Työntekijäkyselyn mukaan vain suomalaisista koostuvat työyhteisöt olivat suhteellisesti yleisempiä maatiloilla kuin puutarhatiloilla. Vähintään 10 henkilön työyhteisöt olivat suhteellisesti yleisempiä puutarhatiloilla kuin maatiloilla.

Työnantajien mukaan töissä käytetyimmät kielet olivat (laskeva yleisyysjärjestys) suomi (erityisesti vakituisten kanssa) ja englanti (erityisesti kausityövoiman kanssa) sekä venäjä ja ruotsi.

Työsopimukset

Molempien kyselyiden mukaan lähes kaikilla työntekijöillä on kirjallinen, allekirjoitettu työsopimus, jota edellytetään alan työehtosopimuksessa.¹² Työsopimuksesta tulisi ilmetä muun muassa koeajan pituus, työsuhteen voimassaolo, työaika, työtehtävät, palkka, noudatettava työehtosopimus, päiväys ja allekirjoitukset.¹³

Työsopimuksessa tulee nykyisin olla arvioitu työsuhteen aikamääräinen kesto. Jos sitä on tarpeen muuttaa, on siitä kerrottava työntekijälle heti, kun asia on työnantajan tiedossa ja viimeistään viikko etukäteen.¹² Näin työntekijät osaavat alkaa tehdä omia järjestelyjään.

Hyviä käytäntöjä:

- Osalla työnantajista on laaja kirjo erilaisia satokasveja, jotka kypsyvät eri aikaan ja töitä riittää määräajan loppuun saakka, joskus ylikin.
- Työnantajat tekevät myös yhteistyötä ja pyrkivät ohjaamaan kausityöntekijöitä toisille tiloille, joilla riittää vielä töitä.

Työsopimuksen välitön purkaminen voi tapahtua kolmella eri perusteella: koeajan vuoksi, erittäin painavasta syystä tai työntekijän luvattoman poissaolon vuoksi.¹⁴

Lähes puolet (44 %) työnantajista oli joutunut purkamaan työsuhteita työntekijästä johdetuista syistä. Yleisimpiä esille tuotuja syitä olivat muun muassa alkoholin käyttö töissä, varkaus, väkivaltaisuus, työstä pinnaaminen, poissaolot ja valehtelu.

Hyviä käytäntöjä:

- Työsopimuksessa on oltava maininta koeajasta, jos siihen aiotaan vedota. Koeajalla työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla.
- Erittäin painavia syitä työsopimuksen välittömään purkamiseen ovat muun muassa päihtymys ja päihteiden käyttäminen työpaikalla, väkivalta, työturvallisuuden vaarantaminen tahallisesti tai työntekijän epärehellisyys.
- Siihenkin kannattaa varautua ennakolta, että yksittäiset – tyyppillisesti kokemattomat suomalaisnuoret – kausityöntekijät saattavat lopettaa työnsä varoituksetta.

3.5 Työnjohtajat ja tulkit sekä yhteiset ja vuokratyöntekijät

Työnjohtajat ja tulkit

Sekä maa- että puutarhatiloilla osa työntekijöistä (yleensä kokeneemmasta päästä) toimii myös työnjohtajana tai tulkkina – lähes kaikki tulkin tehtäviä hoitaneet tekivät myös työnjohtotehtäviä. Työnantajien mukaan työnjohtajille ja tulkeille olisi lisätarvetta. Osa työnantajista katsoo kuitenkin parhaimmaksi huolehtia itse päivittäisestä työnjohdosta.

Hyviä käytäntöjä:

- Työnantajien kokemuksen mukaan työnjohtajana toimiville työntekijöille tulisi antaa virallinen työnjohtajan asema, jotta heitä toteltaisiin paremmin. Työnantajien mukaan tässä voi olla taustalla erityisesti ulkomaisten työntekijöiden kohdalla tottumus hierarkkiseen työyhteisöön.
- On tarkoin sovittava työtehtävien jakamisesta työnantajien ja työnjohtajien kesken, jotta vältetään päällekkäiseltä ja mahdollisesti ristiriitaiselta työnjohdolta.
- Jos työnjohdosta ehditään huolehtia itse, on usean yrittäjän tilalla yrittäjien syytä koordinoita työnjohdolliset asiat keskenään sekaannuksien välttämiseksi.

Yhteiset ja vuokratyöntekijät

Usean tilan yhteisiä ja vuorolistan mukaan kiertäviä vakituisia työntekijöitä tai työsuhteen päättyessä tilalta toiselle siirtyviä yhteisiä kausityöntekijöitä käytettiin yleisemmin

puutarhatoilla kuin maataloilla. Työnantajien mukaan tarve näille työntekijöille – erityisesti yhteisille kausityöntekijöille – oli suurempi kuin heidän käyttönsä nyt.

Vuokratyöntekijöiden kohdalla tila tekee sopimuksen henkilöstövuokrausyrityksen kanssa työntekijän vuokraamisesta vastiketta vastaan. Sitä ei kysytty, käytettiin tiloilla koti- vai ulkomaista vuokratyöntekijää. Vuokratyöntekijät tekevät muutamat työntekijät olivat kuitenkin kaikki suomalaisen yrityksen palkkalistoilla.

Myös vuokratyöntekijöitä käytettiin yleisemmin puutarhatoilla kuin maataloilla, mutta heidän käyttönsä oli kaiken kaikkiaan vähäistä. Myös vuokratyöntekijöille oli jonkin verran lisätarvetta.

Hyvä käytäntö:

- Usean tilan yhteiset työntekijät tai kotimaisesta henkilöstövuokrausyrityksestä vuokrattavat työntekijät voivat olla hyvä keino vastata työvoimatarpeeseen.

3.6 Perehdyttämisen ja työnopastuksen tavat ja sisältö*

Molempien kyselyiden vastaajille määriteltiin, että ”perehdyttämisellä tarkoitetaan toimintatapoja, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Työnopastukseen kuuluvat puolestaan asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen oikein ja turvallisesti”.²

Perehdyttämisessä ja työnopastuksessa voidaan soveltaa työpaikkakohtaisesti kaikkia oheisen tarkistuslistan 1. tapoja tai keinoja.

Tarkistuslista 1. Suositeltavat tavat/keinot perehdyttämisessä ja työnopastuksessa.

- suullinen perehdyttäminen ja työnopastus
- kirjallinen perehdyttäminen ja työnopastus
- videoihin perustuva perehdyttäminen ja työnopastus
- työnopastus perustuu järjestelmälliseen työperäisten riskien (erityisesti tapaturmatekijät ja sairauksien altisteet) selvittämiseen
- työntekijältä pyydetään allekirjoitus perehdyttämisen ja työnopastuksen jälkeen ja työnantaja laittaa dokumentin talteen
- yhteen paikkaan (kansio, vihko, tietokone tms.) ja kaikkien saataville on koottu kirjalliset työohjeet
- keskeisimmillä työpisteillä on opas-/varoitustauluja
- työrutiinit on määritetty ja opastettu perustellen
- työrutiinien noudattamista valvotaan

Molempien kyselyiden mukaan useiden (vähintään neljän) edellä mainitun tavan tai keinon käyttö oli yleisempää puutarhatoilla kuin maataloilla. Yleisempää oli kuitenkin se, että käytettiin vain yhtä tai kahta tapaa/keinoa. Tämä oli yleisempää maataloilla kuin puutarhatoilla.

Toisin sanoen molempien kyselyiden mukaan useilla työnantajilla on kehitettävää työntekijöiden perehdyttämisessä ja työnopastuksessa. Tilanne on näissä aihealueissa kuitenkin parempi puutarhatoilla kuin maataloilla. Perehdyttämiseen ja työnopastukseen tulee varata aikaa.

* Lisätietoa lakisääteisestä perehdyttämisestä sekä opetuksesta ja ohjauksesta – eli työnopastuksesta – löytyy Työturvallisuuslaista.¹⁵ Karttusen (2018)³ julkaisussa on tarkasteltu myös työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa.

Suosittelavaan perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisältyvät kaikki oheisen tarkistuslistan 2. seikat. Merkille pantavaa on, että tätä listaa on muokattu huomattavasti työnantajakyselyn jälkeen.

Tarkistuslista 2. Suositeltavaan perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisältyvät seikat.

Perehdyttäminen⁴

- yleistietoa tilasta, tuotannosta ja tavoitteista
- työsuhdeasioiden läpikäynti (mm. työaika, lomat, verotus, vakuutukset)
- työpaikan toimintatavat ja pelisäännöt
- tilan työyhteisö (esimiehet, kollegat, yrittäjäperhe, vakituiset vierailijat)
- tuotantotilojen ja työympäristön yleisesittely
- sosiaalityöt (mm. taukotilat ja -käytännöt, siivous, jätehuolto, tupakointi)
- työntekijän oikeudet ja velvollisuudet*
- tilan työsuojeluorganisaation rakenne ja toiminta
- hätätilanteet (mm. ensiapu, alkusammutus, hätänumero)
- toiminta sairaustapauksissa ja työterveyshuollon järjestelyt
- vapaa-ajan toiminta ja virkistäytyminen
- jos työntekijä asuu tilalla: asumisjärjestelyt ja tärkeimmät lähipalvelut

Työnopastus⁵

- työtehtävät (yksittäisten töiden opastus osana työketjuja ja tuotantoprosesseja)
- työmenetelmät (mm. laatujärjestelmät ja hygieniaohjeet)
- työvälineet ja niiden oikea käyttö (mm. koneiden ja aineiden käyttöohjeet)
- koneiden, laitteiden ja aineiden ajo- ja käyttöoikeudet (mm. ajokortit, tutkinnot)
- turvalliset ja ergonomiset työtavat (mm. suojalaitteet, henkilönsuojainten ja suojavaatteiden käyttö ja säilytys, työergonomia erityisesti nostoissa ja toistotyössä)
- menettely säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöissä sekä häiriötilanteissa
- työperäiset riskitekijät (selvitettävä ennen työnopastusta)
- työn oppimisen seuranta, arviointi, palautteen anto ja myös sen vastaanotto

Työnantajakyselyn mukaan alle puolella (44 %) tiloista perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisältyi 10–13 kappaletta kyselyssä käytetyssä tarkistuslistassa mainituista seikoista. Näissä tiloissa oli suhteellisesti enemmän puutarhatiloja kuin maatiloja.

Herää kysymys, täyttyvätkö lakisääteiset velvollisuudet tiloilla, joilla alle puolet alkuperäisen tarkistuslistan seikoista toteutui. Näissä tiloissa oli suhteellisesti enemmän maatiloja kuin puutarhatiloja.

Hyviä käytäntöjä:

- Kirjalliset (mieluiten kuvitetut ja laminoidut) työohjeet/työstandardit/ohjelaput työpisteissä ja erillinen perehdytys-/opastuslomake/-kansio.

* Työntekijällä on työturvallisuuslain¹⁵ mukaan oikeus pidättäytyä vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle aiheuttavasta työstä. Työntekijä on puolestaan velvollinen muun muassa a) noudattamaan työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita, b) noudattamaan työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta, c) viipymättä ilmoittamaan turvallisuutta ja terveyttä vaarantavista vioista ja puutteellisuuksista sekä d) huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käytettävä ja hoidettava saamiaan henkilönsuojaimia ja muita varusteita.

- Toistuva ja rauhallisesti etenevä suullinen opastus ja esimerkkityösuoritukset sekä rakentava palaute.
- Esimerkkityösuorituksissa kerro ensin, mitä ja miten tehdään. Näytä sitten mallisuoritus ja seuraa työntekijää, että asia opittiin. Tarvittaessa asia kerrataan.
- Kaikkea ei tule olettaa opittavan kerralla, ja työntekijöitä tulee kannustaa kysymään. Varmista tärkeimpien asioiden oppiminen kysymällä niihin liittyviä kysymyksiä.

Yleisimpiä korjaamista vailla olevia seikkoja perehdyttämisessä ja työnopastuksessa olivat osittain edellä mainittujen seikkojen kääntöpuolet eli liian vähäinen asiaan varattu aika ja ylimalkaisuus; sekaannuksia aiheuttavat opastajakohtaisesti vaihtelevat työohjeet; käydään läpi liian paljon asioita liian nopeasti; rakentavaa palautetta ei anneta.

Työnopastusta suositellaan annettavan kaikissa oheisen tarkistuslistan 3. tilanteissa. Osa listan tilanteista toistuu tiloilla tyypillisesti vain harvoin.

Tarkistuslista 3. Tilanteita, joissa työnopastusta suositellaan annettavan.

- työ on tekijälleen uusi
- hankitaan tai otetaan käyttöön uusia koneita, laitteita, välineitä tai aineita
- työmenetelmät tai -olosuhteet muuttuvat
- työtehtävät vaihtuvat tai monipuolistuvat
- havaitaan virheitä toiminnassa tai puutteita tuotteiden tai palveluiden laadussa
- tilanne poikkeaa tavanomaisesta
- annetuissa työnopastuksissa havaitaan puutteita
- turvallisuusohjeita laiminlyödään
- työ toistuu harvoin
- sattuu työtapaturma tai materiaalivahinko
- todetaan työperäinen sairaus
- työntekijä palaa töihin pitkän poissaolon jälkeen

Työnantajakyselyn mukaan yli neljäsosalla (28 %) tiloista työnopastusta annettiin 10–12:ssa tarkistuslistassa mainituista 12 eri tilanteesta. Näissä tiloissa oli suhteellisesti enemmän puutarhatiloja kuin maatiloja.

Jälleen herää kysymys, täytyvätkö lakisääteiset velvollisuudet tiloilla, joilla annettiin työnopastusta alle puolessa tarkistuslistan tilanteista. Näissä tiloissa oli suhteellisesti enemmän maatiloja kuin puutarhatiloja. On toki mahdollista, että osa vastaajista jätti nyt valitsematta tilanteita, joita tilalla ei ole sattunut.

Kaikki työnantajat nimesivät tilaltaan perehdyttämisestä vastaavan henkilön, jonka tyypillisesti mainittiin huolehtivan myös työnopastuksesta. Yleisimmin tämä oli yrittäjä tai yrittäjäperheen jäsen. Myös työnjohtajat tai tulkit osallistuivat usein perehdyttämiseen.

Pieni osa työnantajista ei nimennyt työnopastajaa. Oliko näillä työnantajilla vaikeuksia erottaa toisistaan perehdyttäminen ja työnopastus -käsitteet vai eikö näillä tiloilla kukaan antanut työnopastusta? Yrittäjällä on aina lopulta vastuu näistä lakisääteisistä toiminnoista.

3.7 Viestintä ja haasteet työyhteisössä

Viestintä työyhteisössä

Molemmissa kyselyissä tiedusteltiin päivittäisjohtamiseen kuuluvasta viestinnästä. Työnantajakyselyn mukaan eri viestintäkeinoja käytettiin enemmän puutarhatiloilla kuin maataloilla. Työntekijäkyselyn mukaan tilanne oli kuitenkin toisinpäin.

Hyviä käytäntöjä:

- Useilla, ellei kaikilla, tiloilla olisi suotavaa tehostaa viestintää kaikilla tasoilla ja joka suuntaan työnantajien, työnjohtajien ja tulkkien sekä työntekijöiden kesken.
- Viestinnässä on tärkeää tavoittaa joko suoraan, työnjohtajan, tulkin tai ”kokoneiden” työntekijöiden välityksellä jokainen koti- ja ulkomainen työntekijä.
- On myös syytä erikseen varmistua siitä, että viestit ovat välittyneet kaikille ja että ne on ymmärretty oikein.

Noin joka kymmenes (9 %) työntekijöistä oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan ulkomaisia (vieraskielisiä) ei otettu riittävästi huomioon viestinnässä. Ulkomaisia ei esimerkiksi otettu mukaan työntekijöiden WhatsApp-ryhmiin, he saivat vain lyhennetyt ja nopeat ohjeistukset omalla äidinkielellään tai asiat eivät vain menneet perille tulkista huolimatta.

Oheisessa tarkistuslistassa 4. on lueteltu erilaisia viestintäkeinoja, jotka kaikki ovat suositeltavia, jos ne vain soveltuvat työpaikalle. Osa keinoista on vaihtoehtoisia toisilleen.

Tarkistuslista 4. Erilaisia keinoja viestintään työyhteisössä.

- viestitään työnteon lomassa
- viestitään kahvi- ja/tai ruokataukojen yhteydessä (ei aikana)
- viestitään työnjaon yhteydessä
- järjestetään erilliset palaverit viestinnälle
- käytetään manuaalista tiedotustaulua (esim. valko-/liitutaulu)
- käytetään sähköistä tiedotustaulua (interaktiivinen valkotaulu)
- käytetään muistilappuja (eri värit eri asioille) tai paperiviestejä
- soitetaan matkapuhelimella
- käytetään matkapuhelimen sovelluksia (WhatsApp, Facebook, Messenger, Google-kääntäjä, tms.)
- käytetään tietokonetta/tablettia
- käytetään radiopuhelinta
- viestitään työnjohtajien/tulkkien avustuksella

Hyviä käytäntöjä:

- Työntekijät pitivät erityisen hyvinä viestintäkäytäntöinä muun muassa yhteisiä WhatsApp-ryhmiä ja valkotaulun tai muun ilmoitustaulun käyttöä. Taululle laitetaan esille kaikki ilmoitukset ja ohjeet, jotta ne ovat kaikkien saatavilla.
- Yhteisen tilan seinälle laitetaan näkyville hätänumeron lisäksi tarvittavat henkilöt, kuten omistaja, työnjohtaja, seminologi, eläinlääkäri, naapuri, sähkö- ja putki- asentaja, yhteystietoineen.

- Kirjallisen viestinnän rinnalle toivottiin kuitenkin myös suullista viestintää: täydennetään suullisesti kirjallista viestintää tai kirjallisesti suullista viestintää.
- Työnantajan olisi syytä tarjota suojukset matkapuhelimiin, koska viestintä niitä käyttäen altistaa puhelimet lialle, kosteudelle ja rikkoutumiselle.
- Elpymisaikana eli kahvi- ja ruokataukojen aikana ei tulisi viestiä työasioista. Toisaalta viestintä yhteisiä taukoja ennen tai niiden jälkeen on asiallista.

Työntekijältä ei voi vaatia oman puhelimen käyttämistä työssä. Jos omaa puhelinta kuitenkin käytetään esimerkiksi työaikaiseen viestintään, on kulut korvattava.¹²

Haasteet työyhteisössä

Työnantajakyselyssä tiedusteltiin, millaisia työyhteisöön liittyviä haasteita tilalla oli mahdollisesti esiintynyt ja miten niitä oli saatu ratkaistua.

Muun muassa seuraavia haasteita tuotiin esiin: Kokemattomien suomalaisten kausityöntekijöiden motivaatiossa oli toivomisen varaa. Ulkomaiset työntekijät arvostelivat toistensa työtä ja olivat erittäin tarkkoja tasapuolisuudesta. He eivät ilmoittaneet poikkeamista tai ongelmista, vaikka sitä pyydettiin. Ongelmia seurasi, jos työnantajan ja työntekijöiden välillä ei ollut mitään yhteistä kieltä (ei tulkkia).

Hyviä käytäntöjä:

- Eri kansallisuuksien työntekijät pysyttelivät aikaisemmin erillään ja moittivat toisiaan. Työryhmät rakennettiin uudelleen siten, että kussakin niistä on edustettuina eri kansallisuudet. Lisäksi järjestetään yhteisiä vapaa-ajan aktiviteetteja.
- Henkilökohtainen palaute annetaan henkilökohtaisesti, ei muiden kuullen.
- Suullisen venäjän alkeiden, mukaan lukien alan termistö, hallinnasta on hyötyä yllättävän monen maan kansalaisten kanssa, ja siihen toivottiin saatavan kurssitusta.
- Kahvi- ja ruokatauoilla kaikki, myös työnantajat, ovat yhdessä. Toimistotyöt kannattaa tehdä työmaalla, jotta voi samalla keskustella, näkee ja tulee nähdyksi. Tämä on erityisen tärkeää, jos itse vastataan päivittäisestä työnjohdosta.
- Työnantajan läsnäolo helpottaa sitä, että työntekijät voivat esittää kehitysehdotuksia, jotka voivat olla hyvin merkittäviä. On kannustavaa, kun tuodaan esille nimenomaan työntekijöiden ehdottamia ja toteutettuja ideoita, joista parhaat palkitaan.
- Työntekijöiden keskinäiset vaikeudet selvitetään heti. Tarvittaessa työntekijä siirretään toiseen ryhmään. Vakavista rikkomuksista työsuhde puretaan saman tien.
- Työyhteisön ulkomaisten jäsenten ikäeroista ja kotimaan ammasteista seurasi arvovaltakysymyksiä, mutta ne saatiin ratkaistua keskustelemalla.
- Asiat sujuvat, kun sekä työnantaja että työntekijät ovat vuorollaan joustavia.
- Vaikka asioista sovitaan yhdessä keskustellen, työnantajalle kuuluu vastuu ja viimeinen sana.

3.8 Työterveyshuolto

Työntekijäkyselyn mukaan yli puolella (54 %) heistä lakisääteinen työterveyshuolto oli järjestetty ja siihen liittyvät käytännöt oli kerrottu heille. Tämä oli suhteellisesti yleisempää puutarhatiloilla kuin maataloilla.

Edellisten lisäksi noin neljäsosalla (27 %) työterveyshuolto oli myös järjestetty, mutta siihen liittyviä käytäntöjä ei ollut kerrottu heille. Tämä oli suhteellisesti yleisempää maataloilla kuin puutarhatiloilla.

Lisäksi joka kymmenes (10 %) ei tiennyt, oliko työpaikalla järjestetty työntekijöille työterveyshuolto. Tämä oli suhteellisesti yleisempää maataloilla kuin puutarhatiloilla.

Lopuilta (9 %) työntekijöiltä puuttui työterveyshuolto. Myös tämä oli suhteellisesti yleisempää maataloilla kuin puutarhatiloilla.

Työnantajakyselyn mukaan työntekijöiden työterveyshuolto oli järjestämättä alle viidesosalla (17 %) työnantajista. Tämä oli suhteellisesti yleisempää maataloilla kuin puutarhatiloilla.

Molempien kyselyiden mukaan useilla alan työnantajilla – erityisesti maatalousyrittäjillä – oli jotain kehitettävää työntekijöiden työterveyshuollon suhteen. Kehitettävää oli palveluiden hankkimisessa ja niistä tiedottamisessa.

Hyviä käytäntöjä:

- Kaikkien työnantajien tulee hankkia työterveyshuoltopalvelut työntekijöilleen sekä tiedottaa palveluiden olemassaolosta ja niihin liittyvistä käytännöistä. Työterveyshuollon sopimuksen pitää olla työntekijöiden nähtävillä.
- Noin joka kymmenes (9 %) työnantaja oli vapaaehtoisesti laajentanut työntekijöiden työterveyshuoltoa sairaanhoitopalveluilla, mitä voidaan pitää suositeltavana.

Työterveyshuollon suhteen tilanne oli kaiken kaikkiaan parempi puutarhatiloilla kuin maataloilla. Huomattakoon, että vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon järjestämisvastuu on vuokratyöryhtymällä.¹⁶

3.9 Motivaatio ja muu työhyvinvointi

Työntekijäkyselyssä annettiin määritelmä, jonka mukaan motivoitunut henkilö on innostunut ja voi hyvin työssään, jota hän tekee laadukkaasti ja tuottavasti.

Kyselyn mukaan yli puolet (62 %) työntekijöistä oli yleensä, hieman yli neljäsosa (27 %) oli toisinaan ja noin joka kymmenes (11 %) ei yleensä ollut motivoitunut työssään. Tilanne oli parempi maataloilla kuin puutarhatiloilla.

Motivaatiota edisti muun muassa se, että

- pidetään työstä, työympäristöstä, työyhteisöstä tai työn monipuolisuudesta,
- työ koetaan merkitykselliseksi ja se osataan hyvin,
- työssä oli selkeät tavoitteet ja se, että työhön kyettiin vaikuttamaan,
- työnantaja osoitti luottamusta ja arvostusta.

Molemmissa kyselyissä tiedusteltiin lisäksi muun muassa, kykenevätkö työntekijät palautumaan työstään riittävästi, onko käytössä säännölliset ja henkilökohtaiset tavoite- ja palautekeskustelut ja järjestetäänkö yhteisiä työhyvinvointitapahtumia. Myös näiden seikkojen suhteen tilanne oli parempi maataloilla kuin puutarhatiloilla.

Hyvä käytäntö:

- Työntekijöiden työmotivaation ja muun työhyvinvoinnin edistäminen vaativat toistuvaa panostusta kaikilta alan työnantajilta. Kannattaa kuitenkin muistaa, että työmotivaatioon vaikuttavat myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten persoonallisuus, asenne työtä kohtaan ja elämänvaihe.

Oheisessa tarkistuslistassa 5. on lueteltu motivaatiota ja muuta työhyvinvointia tukevia seikkoja, jotka kaikki ovat suositeltavia, jos ne vain soveltuvat työpaikalle. Lista on yhdistelmä työnantajakyselyssä ja työntekijäkyselyssä tiedustelluista tai vastauksista esille nousseista seikoista.

Tarkistuslista 5. Motivaatiota ja muuta työhyvinvointia tukevat seikat.

- Mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen (aikataulut, vuorot, jne.).
- Pystyy palautumaan riittävästi työstä (työn tauotus, työaikojen kohtuullisuus, jne.).
- On säännölliset henkilökohtaiset tavoite- ja palautekeskustelut (molemminpuolinen palaute, erityisesti vakituisilla työntekijöillä).
- Työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty (yksityinen tai kunnallinen toimija) ja siihen liittyvät käytännöt on kerrottu työntekijöille.
- Työterveyshuoltoa on laajennettu sairaanhoitopalveluilla.
- On käytössä tulospalkkaus/kannustinjärjestelmä/aloituspalkkio (rahapalkkio, palkankorotus tai muu etu).
- On mahdollisuus hankkia alan lisäkoulutusta työajalla (erityisesti vakituisilla).
- Järjestetään yhteisiä tapahtumia ("tyhyiltapäivät", kakkukahvit, illanvietot).
- Järjestetään kyydityksiä julkisten palveluiden luo (erityisesti tilalla asuville).
- Vapaa-aikaa tuetaan (internet-yhteys, liikunta, pelit, kylätanssit, kulttuuri).
- Pyydetään palautetta ja kehitysehdotuksia työsuhteen aikana ja myös sen päättyessä.
- Annetaan työtodistus työsuhteen päättyessä.

3.10 Koronapandemia ja varautumissuunnitelma

Koronapandemian aiheuttamat hankaluudet

Työnantajakyselyssä tiedusteltiin, oliko koronapandemia aiheuttanut hankaluuksia tilan toimintaan ja millaisia ne olivat. Lisäksi tiedusteltiin, oliko tilalla nyt varautumissuunnitelma koronapandemian kaltaiseen tilanteeseen ja mikä oli sen sisältö.

Koronapandemia oli aiheuttanut (vuoden 2020 aikana) hankaluuksia yli puolelle (60 %) työnantajista. Hankaluuksia oli ollut erityisesti työvoiman saatavuudessa: työlupien saanti oli ollut hidasta, lentoja ulkomailta Suomeen ei ollut, rajat olivat kiinni ja ulkomaista työvoimaa korvaavia hyviä suomalaisia työntekijöitä oli vaikea löytää.

Myös työvoiman pysyvyyden, karanteenien ja terveyden kanssa oli esiintynyt haasteita. Epävarmuutta oli ollut muun muassa viranomaispäätösten, tiedonsaannin ja matkustamisen kanssa.

Hankaluudet olivat olleet suhteellisesti yleisimpiä puutarhatiloilla, joilla käytetään tyyppillisesti paljon ulkomaista kausityövoimaa. Monelle (40 %) työnantajalle koronapandemia ei ollut kuitenkaan aiheuttanut hankaluuksia ainakaan kyselyhetken mennessä. Näissä

tiloissa oli suhteellisesti enemmän maatiloja, joilla käytetään yleisemmin vakinaista työvoimaa kuin puutarhatiloilla.

Varautumissuunnitelma

Noin kolmasosalla (31 %) työnantajista oli varautumissuunnitelma tai – viimeistään kyselyhetkellä – kokemusperäinen tapa toimia ”koronapandemian kaltaisessa tilanteessa, jossa voidaan joutua tekemään poikkeusjärjestelyjä palkkatyöntekijöiden saamiseksi ja heidän/yrittäjien terveyden turvaamiseksi”. Merkille pantavaa on, että koronapandemia vaikutti käytännössä koko hankkeen toteutusajan. Varautumissuunnitelmat olivat suhteellisesti yleisempiä puutarhatiloilla kuin maatiloilla.

Samoin noin kolmasosalla (34 %) työnantajista ei ollut varautumissuunnitelmaa, mutta he kokivat sen tarpeelliseksi. Myös näiden tilojen joukossa oli suhteellisesti enemmän puutarhatiloja kuin maatiloja. Epävarmuutta esiintyi sen suhteen, mitä itse voi tehdä.

Lopuilla noin kolmasosalla (35 %) työnantajista ei ollut varautumissuunnitelmaa, eivätkä he kokeneet sitä tarpeelliseksi. Näiden tilojen joukossa oli suhteellisesti enemmän maatiloja kuin puutarhatiloja.

Varautumiselle on ilmennyt viime vuosina toistuvaa tarvetta eri syistä. Esimerkiksi keväällä 2023 osa ”vanhoista” ukrainalaisista kausityöntekijöistä on ilmoittanut haluavansa tulla taas kesällä töihin Suomeen, mutta sodan aiheuttaman epävarmuuden vuoksi he eivät voi luvata tuloaan tai täällä pysymistään.

Hyviä käytäntöjä:

- Varautumissuunnitelman mukaan voitiin esimerkiksi palkata vakituisia työntekijöitä kriittisimpiin tehtäviin, vähentää tuotantoa tilapäisesti ja hallitusti, vähentää tai siirtää tuonemmaksi ei-kriittisiä töitä (kitkentää, siivousta, korjauksia), hakea ulkomaisten työntekijöiden työluvut hyvissä ajoin tai laatia varahenkilölistoja.
- Varautumissuunnitelmalla voidaan valmistautua terveysturvallisuutta vaarantavien tekijöiden lisäksi myös moniin muihin henkilö-, talous- ja tuotantoriskeihin sekä vähentää niihin liittyvää epävarmuutta.

3.11 Tarve ja kanavat materiaalille

Molemmissa kyselyissä tiedusteltiin vastaajien tarpeita ja toiveita kyselyiden aihealueisiin liittyville tiedoille, palveluille tai materiaaleille. Useat työnantajat ja työntekijät ilmaisivat tarpeensa tälle aineistolle. Työnantajia kiinnostivat toisten tilojen hyvät käytännöt, tavat ja kokemukset.

Alalla toimivia tahoja (tutkimus, koulutus, neuvonta, media, edunvalvonta, viranomaiset) koskevia ja kyselyvastauksiin perustuvia hyviä käytäntöjä ovat:

- Materiaalia kannattaa koota sähköisenä helposti saataville ja mahdollisuuksien mukaan usealla kielellä työntekijöitä varten.
- Koulutusta ja neuvontaa kannattaa tarjota verkon yli.
- Materiaalista kannattaa tiedottaa toistuvasti, monikanavaisesti ja kaikkien alalla toimivien tahojen voimin.

4 Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset

Tässä hankkeessa kerättiin ja levitettiin tietoa erityisesti hyvistä käytännöistä ja kehittämistarpeista usein monikulttuuristen työyhteisöjen johtamisessa maamme maa- ja puutarhatiloilla. Työyhteisöön kuuluvat palkkatyöntekijät ja tilan yrittäjät perheenjäsenineen.

Aineisto kerättiin kahdella sähköisellä kyselyllä, joista toinen tehtiin työvoimaa palkanneille alan yrittäjille (työnantajille) suomeksi ja ruotsiksi ja toinen alan työntekijöille suomeksi ja englanniksi. Tuloksia täydennettiin yrittäjähaastatteluilla.

Tässä julkaisussa painotetaan 187 työnantajan ja 100 koti- ja ulkomaisen työntekijän keskeisiä ja toisiaan tukevia vastauksia, mikä parantaa tulosten yleistettävyyttä. Lisäksi tarkastellaan muutamia erityiskysymyksiä. Tärkeimmät huomiota vaativat seikat ja tulokset on tässä luvussa **korostettu**. Kyselyistä laaditut yksityiskohtaiset diasarjat ovat julkaisun liitteenä.

Molempien kyselyiden mukaan suomalaiset, ukrainalaiset, virolaiset ja venäläiset ovat yleisimmät kansallisuudet alan vakituisessa ja kausityövoimassa, kun tilannetta tarkastellaan tilatasolla. Työntekijöistä löytyy kuitenkin yli 20 eri maan kansalaisia. Suomi ja Englanti ovat yleisimmät työkielet alalla.

Enemmistöllä työnantajista on pitkä kokemus palkkatyövoimasta. **Usean tilan yhteisiä tai vuokratyöstä vuokrattuja työntekijöitä** käytettiin yleisemmin puutarhatiloilla kuin maatiloilla. Työnantajien mukaan tarve näille työntekijöille on suurempi kuin heidän käyttönsä nyt. **Ulkomaisista työnvälityspalveluista** saadut kokemukset olivat usein huonoja. Voidaan suositella, että näitä palveluja, joita koskee laki työnvälityksen maksukiellosta, ei käytettäisi.

Enemmistö työntekijöistä on alalta pitkän työkokemuksen omaavia naisia. Työtehtävät ovat tyypillisesti fyysisiä, suorittavia töitä. Sekä maa- että puutarhatiloilla osa työntekijöistä toimii myös **työnjohtajana, tulkkina** tai molemmissa tehtävissä. Työnantajien mukaan työnjohtajille ja tulkeille on lisätarvetta. Kokemuksien mukaan työnjohtajana toimiville työntekijöille tulisi antaa virallinen työnjohtajan asema, jotta heitä toteltaisiin. Lisäksi on sovittava huolellisesti työtehtävien jakamisesta työnantajien ja työnjohtajien kesken.

Molempien kyselyiden mukaan lähes kaikilla työntekijöillä on **kirjallinen, allekirjoitettu työ-sopimus**, jota nykyisin edellytetään alan työehtosopimuksessa. Työsopimukseen kirjattava koeajan pituus ja määräaikaisten kausitöiden kohdalla arvio niiden kestosta tuovat joustoa molemmin puolin. Myös siihen kannattaa varautua ennakolta, että työsuhteita voidaan joutua joskus purkamaan työsuojelulain mukaisilla erittäin painavilla perusteilla.

Koko hankkeen toteutusajan vaikuttanut koronapandemia aiheutti hankaluuksia erityisesti kausityövoimaa käyttävillä puutarhatiloilla. Monilla työnantajilla on nyt **varautumissuunnitelma**, jonka mukaan voidaan esimerkiksi palkata vakituisia työntekijöitä kriittisimpiin tehtäviin, vähentää tuotantoa tilapäisesti ja hallitusti, hakea ulkomaisten työntekijöiden työluvut hyvissä ajoin tai laatia varahenkilölistoja. Varautumiselle on ilmennyt toistuvaa tarvetta.

Työnantajat ovat lakisääteisesti velvollisia perehdyttämään ja opastamaan työntekijöitään työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Työnopastukseen kuuluvat puolestaan asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen oikein ja turvallisesti. Työnopastus ei rajoitu vain uusiin työntekijöihin. Työnopastusta on annettava kaikille asianosaisille myös esimerkiksi työhön liittyvissä erilaisissa muutostilanteissa. Myös työntekijöillä on lakisääteisiä työturvallisuuteen liittyviä velvollisuuksia – oikeuksien lisäksi.

Molempien kyselyiden mukaan useilla alan työnantajilla on kehitettävää työntekijöiden perehdyttämisessä ja työnopastuksessa sekä muussa päivittäisjohtamisessa, kuten

viestinnässä. Tilanne on parempi puutarhailoilla kuin maataloilla. Hyvinä pidettyjä perehdyttämis- ja työnopastuskäytäntöjä ovat muun muassa kirjalliset työohjeet, toistuva ja rauhallisesti etenevä suullinen opastus, esimerkkityösuoritukset ja rakentava palaute.

Hyvinä pidettyjä viestintäkäytäntöjä ovat muun muassa yhteiset WhatsApp-ryhmät ja valkotalun tai muun ilmoitustaulun käyttö. Taululle laitetaan esille kaikki ilmoitukset ja ohjeet. Kirjallisen ohjeistuksen rinnalle toivotaan myös suullista viestintää. Viestinnässä on tärkeää tavoittaa joko suoraan tai tulkin välityksellä jokainen koti- ja ulkomainen työntekijä.

Työnantaja on myös velvollinen hankkimaan työntekijöilleen – ensimmäisestä työntekijästä alkaen – työterveyshuoltopalvelut työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon järjestämisvastuu on kuitenkin vuokratyösuhteella. Työterveyshuoltopalvelut sisältävät työhön liittyvät terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä tukevia toimia sekä työhön liittyvien sairauksien ja oireiden tutkimista.

Kyselyiden mukaan useilla alan työnantajilla on kehitettävää työntekijöiden työterveyshuollon suhteen. Osan tulisi tiedottaa paremmin työntekijöilleen hankkimiansa työterveyshuoltopalveluiden olemassaolosta tai niihin liittyvistä käytännöistä tai ylipäätään hankkia nämä palvelut työntekijöilleen. Tilanne on parempi puutarhailoilla kuin maataloilla.

Motivoitunut henkilö on innostunut ja voi hyvin työssään, jota hän tekee laadukkaasti ja tuottavasti. Yli puolet työntekijöistä on yleensä, hieman yli neljäsosa on toisinaan ja joka kymmenes ei yleensä ole motivoitunut työssään. Tilanne on parempi maataloilla kuin puutarhailoilla.

Työntekijäkyselyn mukaan motivaatiota edistää muun muassa se, että pidetään työympäristöstä, työyhteisöstä tai työn monipuolisuudesta. Myös selkeät tavoitteet ja vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työn osaaminen ja sen kokeminen merkitykselliseksi edistävät motivaatiota. Myös työnantajan osoittama luottamus ja arvostus on eduksi.

Molemmissa kyselyissä tiedusteltiin lisäksi muun muassa, kykenevätkö työntekijät palautumaan työstään riittävästi, onko käytössä säännölliset ja henkilökohtaiset tavoite- ja palautekeskustelut ja järjestetäänkö yhteisiä työhyvinvointitapahtumia. Myös näiden seikkojen suhteen tilanne on parempi maataloilla kuin puutarhailoilla. **Työntekijöiden työmotivaation ja muun työhyvinvoinnin edistäminen vaativat panostusta kaikilta alan työnantajilta.** Työmotivaatioon vaikuttavat kuitenkin myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet.

Johtopäätös on, että tässä hankkeessa tarkastellut lakisääteiset seikat toteutuvat paremmin puutarhailoilla kuin maataloilla. Maataloilla työvoima on puolestaan motivoituneempaa ja edellytykset työhyvinvoinnille vaikuttavat paremmilta kuin puutarhailoilla.

Ulkomaiset työntekijät tarvitsevat erityishuomiota. Toisten kulttuurien ominaispiirteet on hyvä tuntee, mutta ne eivät saa vääristää objektiivisesti ajatellen hyviä käytäntöjä. Johtaminen omalla esimerkillä, työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu sekä säännöllinen ja avoin keskustelu, kuuntelu ja palaute molemmin puolin ovat hyviä johtamiskäytäntöjä myös kulttuurieroista johtuvien haasteiden ratkaisemisessa.

Kyselypalautteen mukaan hankkeessa käsiteltyjä aiheita koskevaa materiaalia kannattaa koota sähköisenä helposti saataville ja mahdollisuuksien mukaan usealla kielellä. Materiaalista tulee tiedottaa toistuvasti, monikanavaisesti ja kaikkien alalla toimivien tahojen voimin.

Tämän vapaasti saatavilla olevan verkkojulkaisun tulososiossa on useita tarkistuslistoja ja esimerkkejä hyvistä käytännöistä palkkatyövoiman perehdyttämiseen ja työnopastukseen sekä viestintään. Myös työmotivaation ja muun työhyvinvoinnin edistämiseen löytyy havainnollinen tarkistuslista ja esimerkkejä.

Lähteet, linkit ja lisätietoa

- ¹ Luonnonvarakeskus Luke. 2022. Maatalouslaskenta 2020: Maa- ja puutarhatalouden työvoima 2020. Saatavana: <https://www.luke.fi/fi/tilastot/maa-ja-puutarhatalouden-tyovoima/maatalouslaskenta-2020-maa-ja-puutarhatalouden-tyovoima-2020>
- ² Työturvallisuuskeskus. 2018. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojausta. Saatavana: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojausta/>
- ³ Karttunen, J. 2018. Työvoiman johtaminen maatalousyrityksissä – hyvät käytännöt ja työturvallisuus. TTS:n julkaisuja 431. 30 s. Saatavana: https://www.tts.fi/files/998/Tyovoiman_johtaminen_maatalousyrityksissa.pdf
- ⁴ Mattila, T., Sinisalo, A. ja Lätti, M. 2010. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. TTS tutkimuksen raportteja ja oppaita 43: 1–96. Saatavana: https://www.tts.fi/files/4654/Tyontekijoiden_perehdyttaminen_ja_tyonopastus_puutarha-ja_maataloustuotannossa_tr43.pdf
- ⁵ Lätti, M. ja Tuure, V.-M. 2013. Opas työnopastukseen maataloilla. TTS:n tiedote. Maataloustyö ja tuottavuus (651) 9: 1–8. Saatavana: <https://www.tts.fi/files/1063/mati651.pdf>
- ⁶ Työsuojausturvallisuuden verkkopalvelu. 2022. Työterveyshuolto. Saatavana: <https://www.tyosuoja.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>
- ⁷ Finlex. Laki luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210487>
- ⁸ Työteho-seura. 2023. Työvoimasta tuottavuutta maa- ja puutarhatalouteen (Työvoimahanke). Saatavana: https://www.tts.fi/tutkimus_ja_kehitys/tutkimushankkeet/maatalous/tyovoima
- ⁹ Puutarhaliitto. 2023. HEP – Henkilöstöhallinnon Edistäminen Puutarhataloilla -hanke. Saatavana: <https://www.puutarhaliitto.fi/hep-hanke/>
- ¹⁰ Työturvallisuuskeskus. 2022. Welcome to work on Finnish farms! -video. Saatavana: <https://www.youtube.com/watch?v=XmIG00NU2wQ>
- ¹¹ Finlex. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- ¹² Teollisuusliitto. 2023. Maaseutuelinkeinot. Maaseutuelinkeinon allekirjoituspyytäkirja 2023–2024. Saatavana: <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset/teknologiasektori/maaseutuelinkeinot/>
- ¹³ Työsuojausturvallisuuden verkkopalvelu. 2023. Työsopimus. Selvitys työnannon keskeisistä ehdoista. Saatavana: <https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/tyosopimus>
- ¹⁴ Työsuojausturvallisuuden verkkopalvelu. 2022. Työsopimuksen purkaminen. Saatavana: <https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattyminen/sopimuksen-purkaminen>
- ¹⁵ Työturvallisuuslaki. (2002/738). Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- ¹⁶ Työsuojausturvallisuuden verkkopalvelu. 2022. Vuokratyö. Saatavana: <https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/vuokraty>

Liite 1. Diasarja työnantajakyselyn tuloksista



Sisällys

Tiivistelmä	3
Alkusanat	4
Tausta ja tavoitteet	5
Kyselyn toteutus ja vastausten tarkastelutapa	6
Tulokset ja tulosten tarkastelu	7
Taustatietoja yrittäjistä ja tilasta	7
Tilan palkkatyövoiman määrä ja laatu	14
Tilan ulkopuolisen palkkatyövoiman rekrytointi	22
Koronakriisin vaikutukset	28
Tilan palkkatyövoiman perehdyttäminen ja työnopastus	31
Haasteet ja hyvät käytännöt palkkatyövoiman johtamisessa	39
Tarve materiaalille ja vapaat kommentit	50
Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset	53
Lähteet ja lisätietoa	56



2/56

Tiivistelmä

Kyselyssä selvitettiin maa- ja puutarhatiloilla työskentelevän palkkatyövoiman määrään ja laatuun liittyviä seikkoja sekä yrittäjien osaamista, käytäntöjä ja kokemuksia työvoiman rekrytoinnissa ja johtamisessa. Vastauksia saatiin yhteensä 187 yrittäjältä, joista enemmistöllä oli puutarhatila ja lopuilla oli joko eläin- tai kasvitila.

Enemmistöllä tiloista oli useiden vuosien kokemus palkkatyövoimasta. Suomalaiset, ukrainalaiset, virolaiset ja venäläiset olivat yleisimmät kansallisuudet vakituisessa kausityövoimassa. Tulkkeja, työnjohtajia, vuokratyöntekijöitä ja yhteisiä työntekijöitä käytettiin erityisesti puutarhatiloilla. Tarve viimeksi mainituille henkilöryhmille oli yleisempää kuin heidän käyttönsä nyt. Tuttujen ulkomaisten kausityöntekijöiden ja heidän suosittelemiensa henkilöiden palkkaamista aiotaan suosia myös jatkossa. Kaikkien palkattavien kanssa on nykyisin tehtävä kirjallinen työsopimus.

Koronakriisi oli aiheuttanut hankaluuksia erityisesti kausityövoimaa käyttävillä puutarhatiloilla. Monilla oli nyt kokemusperäinen varautumissuunnitelma, jonka tärkeydestä ja sisällöstä tarvitaan tietoa. Tulevana kasvukautena toivotaan sujuvaa yhteistyötä viranomaisten kanssa riittävän kausityövoimansaamiseksi.

Palkkatyövoiman perehdyttämiseen ja työnopastukseen sekä muuhun päivittäisjohtamiseen, kuten tiedottamiseen, liittyvät lukuisat seikat (listattu kalvosarjan tulososiossa) olivat parhaiten hallinnassa puutarhatiloilla. Puutteita oli erityisesti osalla kasvi- ja eläintiloista. Yrittäjä vastaa näistä palkkatyövoimaa koskevista lakisääteistä seikoista.

Johtaminen omalla esimerkillä sekä säännöllinen ja avoin keskustelu, kuuntelu ja palaute molemmin puolin nähtiin hyvinä johtamiskäytäntöinä myös kulttuurieroista johtuvien haasteiden ratkaisemisessa. Yrittäjät toivoivat, että palkkatyövoiman rekrytointiin ja johtamiseen liittyvä materiaali koottaisiin sähköisenä, ytimekkäänä ja ajantasaisena mieluiten yhteen paikkaan. Materiaalia kannattaa kääntää ja täydentää kyselyssä todettujen tarpeiden mukaisesti. Materiaalista tiedottamisen ja kouluttamisen on syytä olla toistuvaa ja monikanavaista.



3/56

Alkusanat

Tässä kalvosarjassa esitellään maa- ja puutarhatilojen yrittäjille joulukuussa 2020 lähetetyn kyselyn tulokset. Kysely rakennettiin TTS Työtehoseuran Työvoimasta tuottavuutta maa- ja puutarhatalouteen – Työvoima -hankkeen ja Puutarhaliiton HEP – Henkilöstöhallinnon edistäminen puutarhatiloilla -hankkeen yhteistyönä. Hankkeet rahoittaa maa- ja metsätalousministeriö.

Kyselyn rakentamiseen osallistuivat Janne Karttunen, Reetta Palva, Markku Lähti ja Veli-Matti Tuure TTS:stä, Timo Taulavuori, Tomi Pousi ja Hanna Skogster Puutarhaliitosta ja Miika Ilomäki Hedelmän- ja Marjanviljelijäin liitosta Katarina Lassheikki Puutarhaliitosta käänsi kyselyn ruotsiksi.

Työvoima-hankkeen kehittämisryhmän jäsenet saivat myös vaikuttaa kyselyyn ennen sen lähettämistä. Kehittämisryhmässä ovat edustettuna hankkeen toteuttajan ja rahoittajan lisäksi Puutarhaliitto, Teollisuusliitto, Maaseudun Työnantajaliitto, Työturvallisuuskeskus, LähiTapiola Palvelut Oy sekä Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto.

Kiitän kaikkia kyselyn rakentamiseen osallistuneita henkilöitä, kyselyyn vastanneita yrittäjiä, hankkeen kehittämisryhmää ja erityisesti Puutarhaliittoa hedelmällisestä yhteistyöstä. Edellä mainittuja TTS:n kollegoita kiitän myös tämän kalvosarjan kommentoinnista. Kalvosarja ja muu Työvoima-hankkeessa tuotettava materiaali tallennetaan Työvoima-hankkeen kotisivuille *vapaasti hyödynnettäväksi.

Rajamäellä 28.2.2021
Janne Karttunen
Erikoistutkija
TTS Työtehoseura



*https://www.tts.fi/tutkimus_ja_kehitys/hankkeet/maalous/tyovoima 4/56

Tausta ja tavoitteet

Palkkatyövoiman johtaminen koetaan monella maa- ja puutarhatilalla haastavaksi. Vieraista kulttuureista tulevat ja usein puutteellisen kielitaidon omaavat työntekijät tuovat osaltaan lisähaastetta. Hyvät henkilöjohtamisen käytännöt ovat tärkeä osa yrityksen kokonaisvaltaista johtamista ja riskienhallintaa.

Koronakriisi toi laajasti näkyviin ulkomaisen vierastyövoiman merkityksen nykyisessä maa- ja puutarhataloudessamme. Vierastyövoiman maahanpääsyä jouduttiin keväällä 2020 rajoittamaan koronariskin vuoksi ja kausityöntekijöitä haettiin kotimaasta erilaisin kampanjoin ja vaihtelevallamenestyksellä.

TTS:ssä toteutettavan Työvoima-hankkeen päätavoitteena on edistää maatalous- ja puutarhayritysten usein monikulttuuristen työyhteisöjen toimivuutta parantamalla edellytyksiä hyvään vuorovaikutukseen ja työvoiman johtamiseen. Hankkeessa toteutetaan erilliset sähköiset kyselyt yrittäjille ja palkkatyöntekijöille. Lisäksi yrittäjiä ja palkkatyöntekijöitä haastatellaan ja alan sidosryhmille järjestetään työpajoja. Hanke toteutetaan aikavälillä 11/2020–12/2022.

Tässä kalvosarjassa raportoitavassa kyselyssä selvitettiin maamme maa- ja puutarhatilojen palkkatyövoiman määrään ja laatuun liittyviä seikkoja sekä yrittäjien osaamista, käytäntöjä ja kokemuksia vierastyövoiman ja kotimaisen työvoiman rekrytoinnissa ja johtamisessa. Tavoitteena oli koota ja levittää tietoa työyhteisöjen ongelmatilanteista, niiden ratkaisusta ja hyvistä käytännöistä. Kyselyssä selvitettiin myös koronakriisin aiheuttamia haasteita ja käytäntöjä.



5/56

Kyselyn toteutus ja vastausten tarkastelutapa

Sähköinen saatekirje ja linkki kyselyyn sekä yksi muistutus lähetettiin Maaseudun Työnantajaliiton (jatkossa: MTA), Hedelmän- ja Marjanviljelijäin liiton (jatkossa: HML), Kauppapuutarhaliiton ja Suonenjoen seudun marjanviljelijäin yhdistyksen kautta heidän jäsenilleen. Ruotsinkieliset yrittäjät saivat materiaalin ruotsiksi.

Kyselyyn pyydettiin vastaajaksi päätoiminen yrittäjä, joka tuntee hyvin tilan tuotantoon ja työvoiman johtamiseen liittyvät seikat. Joissakin kysymyksissä pyydettiin miettimään vastausta nimenomaan tilan kaikkien yrittäjien kannalta.

Anonyymin kyselyn kaikkiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. **Kyselyyn vastasi 161 suomenkielistä ja 26 ruotsinkielistä maatalous- tai puutarhayrittäjää (n=187)**. Vastausprosenttia ei voida laskea, koska jäsenrekisterien yhteystiedot ovat osittain päällekkäiset ja osa kyselyn saaneista ei kuulunut kohderyhmään.

Kalvosarjassa esitetään alkuperäiset tai hieman muokatut kysymykset vastausohjeineen. Muutamia samaa aihealuetta koskevia kysymyksiä ja vastauksia on yhdistetty ja yksi laaja kysymys on jaettu kahteen osaan.

Vastaajien tilat on jaettu puutarhatiloihin ja maataloita edustaviin eläin- ja kasvitiloihin Keskeisten ilmiöiden suhteellista esiintyvyyttä vertaillaan edellä mainittujen tilaryhmien välillä. Yläindekseillä⁻⁵ viitataan lähteisiin, jotka on listattu kalvosarjan loppuun.



6/56

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Taatatietoa yrittäjistä ja tilasta



Kuva: Janne Karttunen

Mikä on tilan nykyinen päätuotantosuunta ja mitä tuotantoa tilalla harjoitetaan lisäksi?*

- Kaikki 187 tilaa vastasivat tähän kysymykseen
- Tuotantosuuntavaihtoehtoja oli 20 kpl. Monet ilmoittivat useita pää- ja varsinkin sivutuotantosuuntia.
- Tässä tilat on jaettu päätuotantosuunnan mukaan **eläin-, kasvi- ja puutarhatiloihin**.
- Tiloista enemmistö (125; 67 %) on puutarhatiloja ja loput ovat joko eläintiloja (38; 20 %) tai kasvitiloja (24; 13 %).
- **Eläintilat** ovat valtaosin (laskevayleisyysjärjestys) maito-, sika- tai lihanauta-/emolehmätiloja
- **Kasvitilat** ovat valtaosin vilja/erikoiskasvi, nurmi- tai perunatiloja.
- **Puutarhatilat** ovat valtaosin marja-, kasvihuone- tai vihannestiloja
- *Puutarhatilojen suuri osuus vastaajissa voi johtua siitä, että useat kyselyn lähettäjätahot olivat nimenomaan puutarha-alan organisaatioita. Kyselyn sisältö saattoi myös kiinnostaa erityisesti puutarhatiloja, koska palkkatyövoiman käyttö lienee niillä suhteellisesti yleisempää kuin eläin- tai kasvitiloilla. Viimeksi mainitusta seikasta ei kuitenkaan löydy tarkkaa ja ajantasaista tietoa julkisista tilastoista.¹*

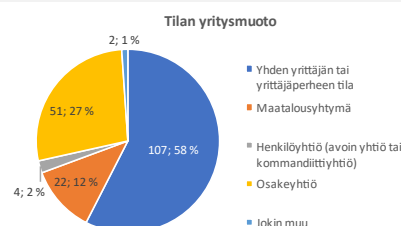
*Vastaajalle annettu ohje: Pyri valitsemaan tilan päätuotantosuunta -kohtaan vain yksi vaihtoehtoista. Harjoitetaan päätuotantosuunnan lisäksi -kohtaan voit valita tarvittaessa useita vaihtoehtoja



8/56

Mikä on tilan yritysmuoto?

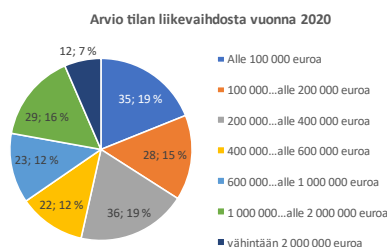
- Tiloista 186 vastasi ja yksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Oheisessa kuviossa on esitetty tilojen yritysmuoto. Yhden yrittäjän tai yrittäjäperheen tilat olivat vastaajien joukossa yleisimpiä, osakeyhtiöt olivat toiseksi yleisimpiä ja maatalousyhtymät kolmanneksi yleisimpiä
- Osakeyhtiöt ovat aineiston tilojen joukossa huomattavasti yleisempiä kuin maamme maa- ja puutarhatiloilla keskimäärin vuonna 2019 (27 % vs. 2 %)¹. *Julkiset tilastot eivät toistaiseksi mahdollista tätä tarkempaa vertailua.*
- Osakeyhtiöissä oli suhteellisesti eniten eläintiloja ja toiseksi eniten puutarhatiloja. Myös muutamat kasvitilat olivat osakeyhtiöitä. *Oletettavaa on, että rakennekehityksenedetessä osakeyhtiöt jatkavat yleistymistään maa- ja puutarhatilojen joukossa.*



9/56

Arvioi, mikä tulee olemaan tilasi liikevaihto kulvana vuotena (2020).*

- Tiloista 185 vastasi ja kaksi jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Liikevaihdoltaan pienimmissä (alle 200 000 euroa) tiloissa on suhteellisesti eniten puutarhatiloja ja vain pari eläintilaa. Liikevaihdoltaan suurimmissa (vähintään 1 000 000 euroa) tiloissa on suhteellisesti eniten eläintiloja
- *On mahdollista, että erityisesti puutarhatilojen liikevaihto saattoi kärsiä vuoden 2020 koronakriisistä.*



*Ohje: Liikevaihto on tilan myyntituottojen ja tukien summa, josta on vähennetty arvonlisävero

Kuinka monta yrittäjää osallistui pää- tai sivutoimisesti tilan töihin kulvana vuotena (2020)?*

- Tiloista 183 vastasi ja neljä jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Vastanneilla tiloilla oli tyypillisimmin (93; 51 %) kaksi yrittäjää, joista ainakin toinen oli päätoiminen.
- Toiseksi yleisimpiä (54; 30 %) olivat yhden yrittäjän tilat. Niillä yrittäjä oli tyypillisesti päätoiminen.
- Kolmanneksi yleisimpiä (30; 16 %) olivat kolmen tai neljän yrittäjän tilat.
- Lopuilla tiloilla (6; 3 %) oli vähintään viisi yrittäjää.
- Sekä eläin-, kasvi- että puutarhatiloilla oli tyypillisimminkaksi yrittäjää. Vähintään kolmen yrittäjän tilat olivat tyypillisesti puutarha- tai eläintiloja, mutta kasvitiloilla oli harvoin kahta useampaa yrittäjää.
- *Myös tätä kyselyä ja erityisesti jatkossa toteutettavia kyselyitä ja haastatteluita koskeva kysymys on, missä tilanteissa yhden yrittäjän vastaukset antavat riittävän hyvän kuvan kysymyksen aihealueesta ja missä tilanteissa vastauksia tulisi kerätä kaikilta tilan yrittäjiltä?*

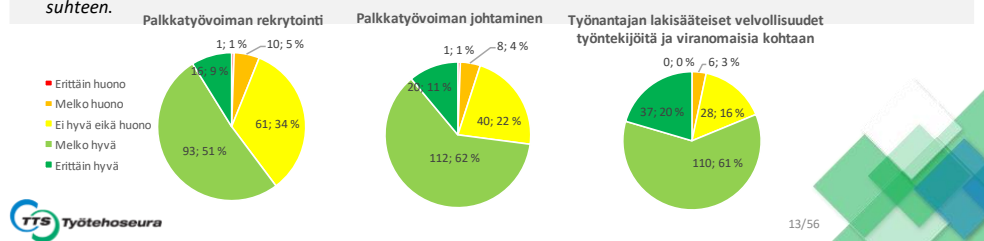
* Ohje: Päätoiminen yrittäjä tekee päätyönään tilalla maatalous- tai puutarhatuotantoon liittyviä töitä. Sivutoiminen yrittäjä osallistuu kyseisiin töihin vain tunnin, pari päivässä tai esimerkiksi vain viikonloppuisin

Onko tilan yrittäjillä koulutus tai kurssitusta, josta on koettu olevan hyötyä erityisesti tilan palkkatyövoiman rekrytoinnissa ja johtamisessa sekä työnantajana toimimisessa?

- Tiloista 185 vastasi ja kaksi tilaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tiloista noin puolella (90; 49 %) oli yrittäjillä "henkilöjohtamistukeva" koulutus tai kurssitus.
- Vastaajista 82 myös määritteli kyseisen koulutuksen tai kurssituksen
- Tyypillisimmintuotuin esille
 - maatalous- tai puutarha-alan toisen asteen tai korkea-asteen koulutus (agrologi, AMK agrologi, agronomi, hortonomi, AMK hortonomi, puutarhuri) tai
 - muun alan toisen asteen tai korkea-asteen koulutus (esim. merkonomi, tradenomi, DI, KTM).
- Muita esille tuotuja olivat muun muassa MTA:n, HML:n, ProAgrian ja muiden tahojen järjestämät kurssit sekä puolustusvoimien johtajakoulutus
- Henkilöjohtamista tukeva koulutus tai kurssitus oli suhteellisesti hieman yleisempää eläintiloilla kuin puutarhatiloilla. Kasvitilojen yrittäjistä vähemmistöllä oli kyseistä koulutusta tai kurssitusta.
- *Osa vastaajista saattoi kokea, että tilan yrittäjillä todennäköisesti (tätä ei erikseen kysytty) olevasta ainakin jonkin alan ammattikoulutuksesta ei ole ollut hyötyä työvoiman johtamisessa ja jätti sen mainitsematta tässä yhteydessä. Henkilöjohtamisen eri osa-alueiden on tärkeää sisältyä maatalous- ja puutarha-alan koulutukseen.*

Millaiseksi arvioit tilan yrittäjien yhteisen osaamistason seuraavissa seikoissa?

- Tiloista 181 vastasi ja kuusi jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tiloista noin puolella (94; 52 %) oli vastaajan arvion mukaan melko tai erittäin hyvä osaamistaso sekä palkkatyövoiman rekrytoinnissa johtamisessa että työnantajan lakisääteisissä velvollisuuksissa työntekijöitä ja viranomaisia kohtaan.
- Osaaminen arvioitiin heikoimmaksi palkkatyövoiman rekrytoinnissa
- Vain muutamalla tilalla arvioitiin osaaminen melko tai erittäin huonoksi vähintään kahdessa edellä mainitussa seikassa
- Osaamisen arviointi melko tai erittäin hyväksi kaikissa kolmessa seikassa oli suhteellisesti yleisintä puutarhatiloilla.
- Arvioidaanko osaamistaso liian korkeaksi näin muotoillussa kysymyksessä? Tuonnempana näitä seikkoja on tarkasteltu yksityiskohtaisemmin. Vastaajaryhmät voivat erota toisistaan johtamiseen vaikuttavien laatujärjestelmien suhteen.

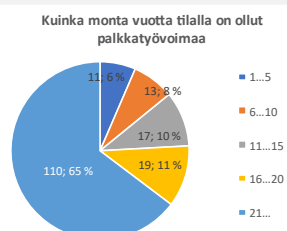


Tulokset ja tulosten tarkastelu: Tilan palkkatyövoiman määrä ja laatu



Mistä vuodesta alkaen tilalla on käytetty palkkatyövoimaa?*

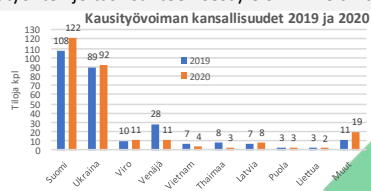
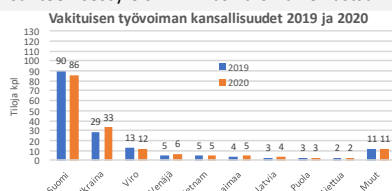
- Tiloista 170 vastasi ja 17 jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Lähes kahdella tilalla kolmesta (110; 65 %) oli ollut palkkatyövoimaa ainakin vuodesta 2000 alkaen.
- Vähintään 20 vuoden kokemus palkkatyövoimasta oli suhteellisesti yleisintä kasvi- ja puutarhatiloilla.
- Lähes kaikilla vastaajilla on ollut vuosia aikaa kehittää henkilöjohtamisen prosessejaan. Toisaalta tuotantopedellytykset ja ympäristö sekä työnantajavelvollisuudet ovat muuttuneet vuosien varrella.



*Ohje: Arvio riittää, jos et muista tarkkaa vuotta.

Mikä oli tilalle palkattujen vakituisten ja kausityöntekijöiden henkilömäärä ja kansallisuus vuosina 2019 ja 2020?*

- Tiloista 177 vastasi ja 10 jätti vastaamatta tähän kysymykseen Vuosien 2019 ja 2020 tulokset on yhdistettyä.
- Suomalaiset, ukrainalaiset, virolaiset ja venäläiset olivat yleisimmät kansallisuudet vakituissa ja kausityövoimassa. Suomalaiset olivat yleisempiä vakituissa kuin kausityövoimassa
- Muihin kysymyksiin annettujen vastausten perustella voidaan olettaa, että kansallisuudeltaan "muut" saattoivat olla esimerkiksi srilankalaisia, valkovenäläisiä, serbejä tai bulgarialaisia.*
- Tiloista alle puolella (noin 45 %) oli pelkästään kausityöntekijöitä Runsaalla kolmasosalla (noin 35 %) oli sekä vakituisia että kausityöntekijöitä ja viidesosalla (noin 20 %) oli pelkästään vakituista työntekijöitä
- Pelkästään kausityöntekijöitä oli suhteellisesti yleisimmillä puutarhatiloilla. Sekä vakituista että kausityöntekijöitä oli suhteellisesti yleisimmillä kasvitiloilla. Pelkästään vakituista työntekijöitä oli suhteellisesti yleisimmillä eläintiloilla



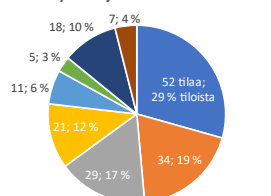
* Vastaukset esitetään kahdessa osassa.

16/56

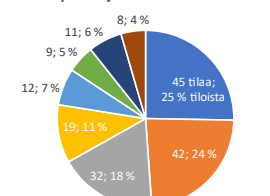
Mikä oli tilalle palkattujen vakituisten ja kausityöntekijöiden henkilömäärä ja kansallisuus vuosina 2019 ja 2020?*

- Noin puolella tiloista oli alle 10 työntekijää vuosina 2019 ja 2020. Nämä tilat olivat suhteellisesti yleisimmillä eläintiloilla. Vähintään 20 työntekijän tilat olivat lähes kaikki puutarhatiloja.
- Tiloilla oli työntekijöitä yhteensä 4112 vuonna 2019 ja 3915 vuonna 2020. Työvoimasta runsas viidesosa oli vakituista vuonna 2019 (869; 21 %) ja vuonna 2020 (954; 24 %).
- Ulkomaisen työvoiman määrä laski vuodesta 2019 (2921; 71 %) vuoteen 2020 (2448; 63 %).
- Erityisesti suomalaiset ja "muuta" maita edustaneet kausityöntekijät olivat yleisempiä ja varsinkin venäläiset kausityöntekijät olivat harvinaisempia vuonna 2020 kuin 2019. *Muutokset johtunevat koronakriisistä.*

Palkkatyöntekijöiden määrä tilalla 2019



Palkkatyöntekijöiden määrä tilalla 2020



* Ohje: Kausityöntekijöitä koskeva kysymys koskee kaikkia tilalla kyseisen vuoden mittaan palkattuina olleita kausityöntekijöitä. Arvio riittää, jos et muista tarkkaa henkilömäärää. 17/56

Toimiko joku työntekijöistä tulkina ja käytetäänkö tilalla työnjohtaja tilan yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä?

- Tiloista 176 vastasi ja 11 jätti vastaamatta **tulkia** koskevaan kysymykseen
- Tiloista yli puolella (101; 57 %) ei ollut tulkia, eikä ollut sellaiselle tarvetta.
- Tiloista yli kolmasosalla (67; 38 %) oli tulkki, joka oli tyypillisesti joku rivityöntekijöistä tai työnjohtajista
- Muutamilla tiloilla (8; 5 %) ei ollut tulkia nyt, mutta sellaiselle olisi tarvetta.
- Tulkkejä käytetään erityisesti puutarhatiloilla.

- Tiloista 182 vastasi ja viisi jätti vastaamatta **työnjohtajia** koskevaan kysymykseen
- Tiloista noin puolella (89; 49 %) ei ollut työnjohtajaa, eikä ollut sellaiselle tarvetta.
- Yli viidesosalla (41; 23 %) oli työnjohtajan statuksella toimiva työnjohtaja (1-10 kpl), osin samoja kuin alla.
- Yli viidesosalla (46; 25 %) oli tehtävässä ilman työnjohtajan statusta toimiva kokenut työntekijä (1-8 kpl).
- Muutamilla tiloilla (13; 7 %) ei ollut työnjohtajaa nyt, mutta sellaiselle olisi tarvetta.
- Työnjohtajia käytetään erityisesti puutarhatiloilla. *Muut työntekijät voivat kuitenkin suhtautua huonosti ilman työnjohtajan statusta työnjohtajatoimivaan henkilöön. Tulkkien ja työnjohtajien käyttöä tulee selvittää lisää.*

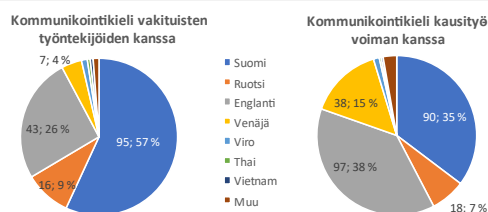


* Yhdistelmä kahdesta kysymyksestä.

18/56

Millä kielillä yrittäjä(t) kommunikoi(vat) palkkatyöntekijöiden, heitä edustavan tulkin tai työnjohtajan kanssa?

- Tiloista 178 vastasi ja yhdeksän jätti vastaamatta tähän kysymykseen.
- Käytetyimmät kielet (1–4 kieltä per tila) olivat suomi, englanti, venäjä ja ruotsi. Vakituisten työntekijöiden kanssa kommunikointi yleisimmin suomeksi ja kausityöntekijöiden kanssa englanniksi.
- Kommunikointikieli on yhteydessä työntekijöiden työsuhteen luonteeseen ja kansallisuuteen. Herää kysymys, mikä riittää kielitaidoksi eri työtilanteissa?



Käytetäänkö tilalla toisten tilojen kanssa yhteisiä työntekijöitä?*

- Tiloista 183 vastasi ja neljä jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tiloista noin puolella (96; 52 %) ei käytetä eikä ole tarvetta yhteiselletyöntekijälle
- Noin puolella (48 %) oli joko parhaillaan tai olisi tarvetta yhteiselletyöntekijälle. Nämä tilat jakautuivat seuraavasti:
 - Tiloista 5:llä (eläin-, kasvi- ja puutarhatiloja) oli yhteinen vakituinen työntekijä (tyypillisesti 1 tai 2 x 15/tila).
 - Tiloista 29:llä (lähinnä puutarhatiloja) oli yhteinen kausityöntekijä (1–12/tila), osin samoja tiloja kuin edellä.
 - Tiloista 10:llä (lähinnä puutarha- ja eläintiloja) ei ollut nyt, mutta olisi käyttöä yhteiselle vakitukselle työntekijälle.
 - Tiloista 51:llä (lähinnä puutarha- ja eläintiloja) ei ollut nyt, mutta olisi käyttöä yhteiselle kausityöntekijälle, osin samoja tiloja kuin edellä.
- Tarve yhteisille työntekijöille on yleisempää kuin heidän käyttönsänyt. Tulee selvittää tarkemmin, miten sujuvoitetaan yhteisten työntekijöiden- varsinkin kausityöntekijöiden- rekrytointia erityisesti puutarha- ja eläintiloilla.

*Ohje: Kysymys koskee esimerkiksi tilanteita, joissa yhdessä rekrytoitu vakituinen työntekijä kiertyä yhdessä sovittun vuorolistan mukaan tilojen välillä tai jossa kausityöntekijä jatkaa yhden työsuhteen päättyessä tilalta toiselle.

Käytetäänkö tilalla palkkatyöntekijöiden lisäksi vuokratyöntekijöitä?*

- Tiloista 182 vastasi ja viisi jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tiloista enemmistöllä (141; 77 %) ei ole tarvetta vuokratyöntekijöille
- Vähemmistöllä (23 %) oli vuokratyöntekijöitä tai olisi tarvetta heille. Nämä tilat jakautuivat seuraavasti:
 - Tiloista 15:llä (lähinnä puutarhatiloja) oli yksi tai useampi vuokratyöntekijä vain vuonna 2020 (1–16 hlöä/tila).
 - Tiloista 9:llä (puutarha- ja eläintiloja) oli yksi tai useampi vuokratyöntekijä muulloinkin (1–50 hlöä/tila).
 - Tiloista 18:llä ei käytetty, mutta olisi käyttöä vuokratyöntekijälle. Näissä oli eläin-, kasvi- ja puutarhatiloja.
- Siitä ei ole nyt tietoa, käytettiinkö koti- vai ulkomaista vuokratyöntekijämuotoa. Vuokratyöntekijöitä käytetään jonkin verran ja heille olisi myös lisätarvetta tiloilla. Tulee selvittää tarkemmin, miten sujuvoitetaan vuokratyöntekijöiden käyttöä.

*Ohje: Kysymys koskee tilannetta, jossa tilan on tehnyt sopimuksen vuokratyöntekijän kanssa työntekijän vuokraamisesta vastiketta vastaan. Kysymys ei koske maatalouslomittajia.

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Tilan ulkopuolisen palkkatyö- voiman rekrytointi



Haetaanko työntekijöitä tyypillisesti työpaikkailmoituksella ja missä se on julkaistu?*

- Tiloista 181 vastasi ja kuusi jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Hieman yli puolet (94; 52 %) ei hakenut työntekijöitä alla mainituilla työpaikkailmoituksilla Näissä oli eläin-, kasvi- ja puutarhatiloja, mutta suhteellisesti näin kasvitiloja
- Loput tiloista käytti työpaikkailmoituksia, joita julkaistiin:
 - työ- ja elinkeinopalveluiden (TE-palvelut) sivustolla (53 tilaa),
 - tilan omilla sähköisissä kanavissa (nettisivut, some) (41 tilaa),
 - rekrytointisivustolla (esim. Töitä-Suomesta, Oikotie, Duunitori) (24 tilaa) tai
 - muissa kanavissa (20 tilaa).
- Muissa kanavissa tuotiin esiin mm. ”puskaradio”, tutut, Facebook (mm. Renkejä ja piikoja -ryhmä), henkilökohtaiset kontaktit, koulut, välittäjät, vanhat työntekijäsuosittelevatuuksia.
- Useilla tiloilla käytettiin vähintään kahta eri kanavaa työpaikkailmoituksissa
- *Mahdollisesti osa tiloista, jotka eivät hae työntekijöitä työpaikkailmoituksella, käyttäneen kuitenkin em. ”muuta kanavia”. On mahdollista, että osalla tiloista ei ole ollut viime vuosina ollenkaan tarvetta rekrytoinnille.*

*Ohje: Valitse kaikki paikkansa pitävät vaihtoehdot.



23/56

Onko tilalla kokemuksia ulkomaisista työnvälityspalveluista?

- Tiloista 184 vastasi ja kolme jätti vastaamatta tähän kysymykseen.
- Tiloista vähemmistöllä oli (47; 25 %) ja enemmistöllä ei ollut (138; 75 %) kokemusta ulkomaisista työnvälityspalveluista. Kokemusta oli kaikissa tilaryhmissä, mutta erityisesti puutarhatiloilla.
- Kokemukset olivat selvästi useammin huonoja kuin hyviä ja osalla oli molempia kokemuksia. Lisäksi annettiin joitakin neutraaleja kommentteja siitä, mihin palveluita oli käytetty.
- **Huonoja kokemuksia** avattiin muun muassa seuraavasti: työntekijöiden ja/tai työnantajien rahastusta, katteettomia lupauksia annetaan työntekijöille ja työnantajille, vaikuttaa epämääräiseltä toiminnalta, sisältää korruptiota, hankiuduttu eroon työntekijöiden pyynnöstä, kielitaito esteenä.
- **Hyviä kokemuksia** avattiin muun muassa seuraavasti: erittäin hyvin toimiva systeemi ennestään tutun yhteyden henkilön kanssa, pelastavat koko tilan toiminnan, käytetty aikaisemmin kohtuullisin kokemuksin.
- *Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta² mainittu työnvälityksen maksukiello koskee tätä kysymystä eli henkilöasiakkaalta ei saa periä maksua työnvälityspalveluista. Suomalaisen työnantajan voi olla mahdoton tietää luotettavasti, laskuttaako ulkomainen työnvälittäjä ulkomaisia työntekijöitä.*



24/56

Haastatellaanko työnhakijoita, kuka heidät haastattelee ja järjestetäänkö heille ryhmähaastatteluja?*

- Tiloista 182 vastasi ja viisi jätti vastaamatta työnhakijoiden haastattelua koskevaan kysymykseen.
 - Tiloista kaksi kolmasosaa (121; 66 %) haastatteli työnhakijoita: runsas neljäsosa (51; 28 %) haastatteli kaikki ja runsas kolmasosa (70; 38 %) haastatteli osan työnhakijoista. Haastattelemisen oli suhteellisesti yleisintä eläintiloilla.
 - Loput (61; 34 %) eivät haastatelleet ketään. Näissä tiloissa oli suhteellisesti eniten kasvija puutarhatiloja.
-
- Valtaosalla (105; 85 %) työnhakijat haastatteli yrittäjä yksin tai yhdessä yhden tai useamman alla mainitun kanssa.
 - Työnhakijoita haastatteli myös yrittäjäperheen jäsen (26; 21 %), työnjohtaja (22; 18 %), tulkki (3; 2 %) tai joku muu (7; 6 %), joka oli tyypillisesti välittäjä tai vuokrafirman edustaja.
-
- Työnhakijoita haastattelevista 121 tilasta pieni osa (10; 8 %) järjesti ja valtaosa (116; 92 %) ei järjestänyt työnhakijoille ryhmähaastatteluja. Ryhmähaastattelujen toteutumiseen kannattaa jatkossa perehtyä lisää
 - Työnhakijoiden haastattelu ei välttämättä ole tärkeää tiloilla, joille tulee pääasiassa entuudestaan tuttuja kausityöntekijöitä ja uudet työntekijät ovat vanhojen suosittelimia. Eläintiloille sen sijaan palkataan useimmiten yksittäisiä vakituisia työntekijöitä, jolloin heidän haastattelemisensa on hyvin perusteltua.*

* Yhdistelmä kolmesta kysymyksestä.



25/56

Onko kaikkien tilalle palkattujen työntekijöiden kanssa tehty kirjallinen työsopimus? Entä ilmoitetaanko niille työnhakijoille, joita ei palkata?*

- Tiloista 184 vastasi ja kolme jätti vastaamatta työsopimusta koskevaan kysymykseen
 - Valtaosa oli tehnyt kirjallisen työsopimuksen 2020 (166; 90 %), 2019 (163; 89 %) tai aikaisemmin palkattujen (156; 85 %) kanssa.
 - Kirjallinen työsopimus on ollut maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksessa 2/2020 alkaen. Herää kysymys, miksi 10 % tiloista ei ole tehty kirjallista työsopimusta vuonna 2020 palkattujen kanssa?*
-
- Tiloista 164 vastasi ja 23 jätti vastaamatta haun tuloksen ilmoittamista koskevaan kysymykseen
 - Enemmistö (101; 62 %) ilmoitti kaikille ja noin neljännes (38; 23 %) ilmoitti osalle.
 - Loput tiloista (25; 15 %) ei ilmoittanut. Näiden joukossa oli tiloja tasaisesti kaikista kolmesta ryhmästä.
 - Moni jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Eikö kysymystä ymmärretty? On eduksi tilan maineelle pyrkiä ilmoittamaan haun tulos kaikille koti- ja ulkomaisille työnhakijoille.*

* Yhdistelmä kahdesta kysymyksestä.



26/56

Onko tilalla jokin hyväksi osoittautunut käytäntö palkkatyövoiman rekrytoinnissa? Jos on, niin millainen?*

- Tiloista 78 vastasi tähän kysymykseen, johon ei kaikkiltavoinut odottaa vastausta.
- Kolme selvästi yleisintä hyvää käytäntöä palkkatyövoiman rekrytoinnissa olivat:
 - samojen kausityöntekijöiden käyttö vuosi toisensa jälkeen, mikä helpottaa ”kaikessa”,
 - se, että vanhat työntekijät (tyypillisesti ulkomaalaiset) suosittelevat sukulaisiaan tai tuttaviansa, jotka he myös ”opastavat” kotimaassa etukäteen, ja
 - ”puskaradion” käyttö (varsinkin, kun on hyvämaineinainen työnantaja).
- Yksittäiset tilat toivat esille mm. seuraavia hyviä käytäntöjä:
 - ukrainalainen työnjohtaja soittaa ukrainalaiset kausityöntekijät yksitellen keväällä läpi,
 - suomalaiset haetaan somen kautta,
 - töissä on kokeilupaivä haastattelussa hyväksi osoittaneille,
 - palkataan parhaat alan oppilaitoksista harjoittelemassa olleet, ja
 - palkataan parhaat vuokrafirman kautta tulleet työntekijät.
- Muina kommentteina tuotiin esille mm. se, että TE-palveluiden kautta ei tule kovaan fyysiseen työhön kykeneviä hakijoita; ei oteta töihin niitä, joille ”äiti” joutuu hakemaan työpaikkaa.
- On mahdollista, että edellä mainittuja yleisiä hyviä käytäntöjä käytettiin myös ainakin osalla kysymykseen vastaamattajättäneistä tiloista. Ehkä käytäntöjä pidettiin itsestään selvyyksinä.*



27/56

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Koronakriisin vaikutukset



Millaisia hankaluuksia vuoden 2020 koronakriisi aiheutti tilan toimintaan?

- Tiloista 182 vastasi ja viisi tilaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tiloista enemmistöllä (109; 60 %) oli ja vähemmistöllä (73; 40 %) ei ollut koronakriisistä johtuvia hankaluuksia
- Hankaluuksia oli palkkatyövoiman **saatavuuden** (77; 42 %) ja **pysyvyyden** (26; 14 %), palkkatyövoiman/yrittäjien **karanteenin** (34; 19 %) ja **terveyden** (11; 6 %) sekä **muiden seikkojen** (33; 18 %) kanssa.
- **Saatavuus:** työlupien saanti hidasta, lentoja ei ollut, rajat kiinni, hyviä suomalaisia vaikea saada.
- **Pysyvyys:** suomalaiset eivät kestäneet, osa ulkomaalaisista halusi pois, kun sato- eli ansiotasoa alkoi laskea.
- **Karanteeni:** vaati erillistiloja, -kuljetuksia ja -työjärjestelyitä, kaikki eivät pysyneet karanteenissa
- **Terveys:** sairauslomaa ja karanteenia tuli pienistäkin flunssaoireista, raskaita työpäiviä kaikilla
- **Muita seikkoja:** viranomaispäätöksiin, tiedonsaantiin, matkustamiseen yms. liittyvä epävarmuus.
- *Hankaluuksia esiintyi kaikissa tilaryhmissä, mutta suhteellisesti yleisimpiä ne olivat puutarhatiloilla. Viimeksi mainituilla tiloilla käytetään runsaasti kausityövoimaa, johon koronakriisi erityisesti kohdistui.*
- *Kohtuulliselle osalle tiloista koronakriisi ei kuitenkaan aiheuttanut ongelmia. Näissä tiloissa oli suhteellisesti eniten kasvi- ja eläintiloja, joilla käytetään yleisemmin vakinaista työvoimaa kuin puutarhatiloilla.*

Onko tilalla nyt varautumissuunnitelma vuoden 2020 koronakriisin kaltaiseen tilanteeseen, jossa voidaan joutua tekemään poikkeusjärjestelyjä palkkatyöntekijöiden saamiseksi ja heidän/yrittäjien terveyden turvaamiseksi?

- Tiloista 177 vastasi ja 10 tilaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tiloista noin kolmasosalla (54; 31 %) oli varautumissuunnitelma
 - toimitaan "viime vuoden opein",
 - palkataan vakituisia kriittisimpiin tehtäviin,
 - jätetään tarvittaessa osa istutuksista tekemättä/vähennetään tuotantoa,
 - osa välttelee ja osa palkkaa kotimaista työvoimaa,
 - työluvat on jo haettu ja varahenkilölistoja on tehty.
- Varautumissuunnitelma- tai kokemusperäinen tapa toimia – oli suhteellisesti yleisin puutarhatiloilla.
- Noin kolmasosalla (61; 34 %) ei ollut varautumissuunnitelmaa mutta koki sellaisen tarpeelliseksi. Epävarmuutta oli siitä, mitä voisi itse tehdä; toivottiin viranomaisilta, että viimekeväinen epävarmuus työvoiman saatavuudesta ei toistuisi. Varautumissuunnitelma koettiin tarpeelliseksi suhteellisesti yleisimminkin puutarhatiloilla.
- Noin kolmasosalla (62; 35 %) ei ollut varautumissuunnitelmaa eikä kokenut sellaista tarpeelliseksi. Enemmistöllä näistä ei ollut ongelmiä koronan kanssa vuonna 2020. Nämä tilat olivat suhteellisesti yleisimminkin kasvi- ja eläintiloja.
- *Varautumissuunnitelman tarpeellisuudesta ja sisällöstä on syytä tiedottaa. Tällä hallitaan riskejä ja vähennetään epävarmuutta. Viranomaisten on tehtävä parhaansa, jotta ulkomaista kausityövoimaa saadaan maahan.*

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Tilan palkkatyövoiman perehdyttäminen ja työnopastus



Mitkä seuraavista palkkatyövoiman perehdyttämiseen ja työnopastukseen liittyvistä keinoista pitävät paikkansa tilalla?*

- Tiloista 184 vastasi ja kolme jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Suosittelava perehdyttäminen ja työnopastus sisältää kaikki taulukon keinot
- Muita seikkoja toi esille 15 tilaa: auditoidulle laaturhatilalle nämä seikat ovat itsestään selvyyksiä aina on valmius keskustella asioista; ollaan aina itse mukana töissä ja katsotaan perään; työ opitaan tekemällä
- Keinoista toteutui 5–8/8 yhteensä 43 tilalla, joissa on suhteellisesti eniten puutarhatiloja
- Täyttyvätkö lakisääteiset velvollisuudet 76 tilalla, joilla korkeintaan kaksi vaihtoehtoista pitää paikkansa? Näissä on suhteellisesti eniten kasvi- ja kotieläintiloja.

* Ohje: Keinoissa oletetaan käytettävän työntekijöiden nimitysmäärää kieltä



Perehdyttämiseen ja työnopastukseen kuuluvat keinot laskevassa yleisyysjärjestyksessä	Käytössä tiloja kpl	Käytössä % vastanneista
Suullinen perehdyttäminen ja työnopastus	171	93
Työruutiinit on määritetty ja opastettu	137	74
Työruutiinien noudattamista valvotaan	117	64
Opas/varoitustauluja keskeisimmillä työpisteillä	70	38
Työntekijältä pyydetään allekirjoitus perehdyttämisen ja työnopastuksen jälkeen	62	34
Kirjallinen/videoitu perehdyttäminen ja työnopastus	56	30
Yhteen paikkaan koottuna kirjalliset ohjeet keskeisistä töistä	55	30
Työnopastus perustuu järjestelmälliseen työperäisten riskien selvittämiseen	43	23

¹ Vastaajille annettiin määritelmät:

Perehdyttämisenä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset.

Työnopastukseen kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Työnopastusta tarvitaan myös työhön liittyvissä muutostilanteissa.

Mitkä seuraavista palkkatyövoiman päivittäisjohtamiseen liittyvistä seikoista pitävät paikkansa tilalla?

- Tiloista 180 vastasi ja seitsemän jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Enemmistöllä (117; 65 %) oli joko säännölliset päivä-, viikko- tai kuukausipalaverit Muutamilla tiloilla oli 2–3 edellä mainituista
- Muita tapoja toi esille 19 tilaa: korona-aikana palaverieja on karsittu; työt jaetaan päivittäin ilman varsinaista palaveria; palaverataan kahvi- ja ruokatauoilla tai aina tarvittaessa; viestinnässä käytetään WhatsAppia, Facebookia ja/tai sen Messengeriä ja Google-kääntäjää.
- Viestintätavoista 5–8/10 oli käytössä 24 tilalla, joissa oli suhteellisesti eniten puutarhatiloja. Tavoista 0–2 oli käytössä 85 tilalla, joissa oli suhteellisesti eniten kasvitiloja (kaksi tilaa ilmoitti, että ei käyttänyt mitään mainituista tavoista).



Viestintätavat/aiheet laskevassa yleisyysjärjestyksessä	Käytössä tiloja kpl	Käytössä % vastanneista
Säännölliset päiväpalaverit	85	47
Säännölliset viikkopalaverit	31	17
Säännölliset kuukausipalaverit	12	7
Manuaalinen tiedotustaulu (esim. valkokiitustaulu)	62	34
Muistilappuja tai paperiviestejä	58	32
Sähköinen tiedotustaulu (interaktiivinen valkotaulu)	14	8
Matkapuhelin	135	75
Tietokone/tabletti	24	13
Radiopuhelin	11	6
Työnjohtajien/tulkkien avustukse	63	35

Mitkä seuraavista seikoista sisältyvät tilan palkkatyövoiman perehdyttämiseen ja työnopastukseen?*

- Tiloista 183 vastasi ja neljä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.
- Suosittelavaan perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisältyvät kaikki taulukon seikat.
- Hieman alle puolella (81; 44 %) perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisältyi 10–13/13 mainituista seikoista. Näissä on tiloja kaikista tilaryhmistä ja suhteellisesti eniten puutarhatiloja.
- Herää kysymys, täytyvätkö lakisääteiset velvollisuudet 54 tilalla, joilla alle puolet vaihtoehtoista pitää paikkansa? Näissä on tiloja kaikista tilaryhmistä ja suhteellisesti eniten kasvutiloja.*

Seikat laskevassa yleisyysjärjestyksessä	Käytössä tiloja kpl	Käytössä % vastanneista
Työpaikan toimintatavat ja pelisäännöt	162	89
Tuotantaja työhygienian huomiointi	161	88
Tuotantotilojen ja aikkojen esittely	157	86
Työntekijän työtehtävät	154	84
Turvallinen ja terveellinen työ ja työympäristö	150	82
Toimenpiteet hätätilanteissa	145	79
Työsuhteasioiden läpikäynti	142	78
Yleistietoa tilasta, tuotannosta ja tavoitteista	123	67
Työterveyshuolto	118	64
Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	100	55
Tärkeimmät lähipalvelut	73	40
Vapaaajan toiminta ja virkistäytyminen	67	37
Tilan työsuojeluorganisaation toiminta	37	20

*Vastaajille annettiin useiden seikkojen kohdalla sisältöä avaavia esimerkkejä

Missä seuraavista tilanteista tilan palkkatyövoimalle annetaan työnopastusta?

- Tiloista 183 vastasi ja neljä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.
- Työnopastusta suositellaan annettavan kaikissa taulukossa mainituissa tilanteissa.
- Yli neljäsosalla (51; 28 %) työnopastukseen sisältyi 10–12/12 edellä mainituista tilanteista. Näissä oli tiloja kaikista tilaryhmistä ja suhteellisesti eniten puutarhatiloja.
- Herää kysymys, täytyvätkö lakisääteiset velvollisuudet 64 tilalla, joilla alle puolet vaihtoehtoista piti paikkansa? Näissä tiloissa oli suhteellisesti eniten kasvutiloja.*

Työnopastusta annetaan seuraavissa tilanteissa (laskeva yleisyysjärjestys)	Käytössä tiloja kpl	Käytössä % vastanneista
Työ on tekijälleen uusi	179	98
Hankitaan tai otetaan käyttöön uusia koneita, välineitä tai aineita	144	79
Työmenetelmät työolosuhteet muuttuvat	143	78
Työtehtävät vaihtuvat tai monipuolistuvat	142	78
Havaitaan virheitä toiminnassa tai puutteita tuotteiden ja palvelujen laadussa	133	73
Tilanne poikkeaa tavanomaisesta	129	70
Annetussa työnopastuksessa havaitaan puutteita	107	58
Turvallisuusohjeita laiminlyödään	97	53
Työ toistuu harvoin	82	45
Sattuu työtapa- tai materiaali- tai vahinko	76	42
Todetaan työperäinen sairaus	45	25
Työntekijä palaa töihin pitkän poissaolon jälkeen	42	23

Kuka/kehdä perehdyttää ja antaa työnopastuksen työntekijöille?

- Tiloista 185 vastasi ja kaksi tilaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Ainakin puolella tiloista työntekijöiden perehdytykseen ja työnopastukseen osallistui edustajia 2–4:stä alla mainituista henkilöryhmistä. Samalla tilalla eri henkilösaattoivat perehdyttää ja työnopastaa.
- Valtaosalla tiloista **yrittäjä** osallistui perehdytykseen (166; 89 %) ja/tai työnopastukseen (138; 75 %).
- Seuraavaksi yleisin vaihtoehto oli, että **yrittäjäperheen jäsen** osallistui perehdytykseen (64) ja/tai työnopastukseen (66).
- Lähes yhtä yleistä oli, että **työnjohtaja** osallistui perehdytykseen (52) ja/tai antoi työnopastukseen (63).
- Tulikki** osallistui perehdytykseen (16) ja/tai työnopastukseen (23) osalla tiloista.
- Joillakin tiloilla tyypillisesti **kokenut työntekijä** osallistui perehdytykseen (6) ja/tai työnopastukseen (12).
- Kaikki tilat nimesivät perehdyttäjän, mutta työnopastajaa ei nimetty 19 tilalla. *Oliko viimeksi mainituilla vaikeuksia erottaa toisistaan edellä mainitut käsitteet vai eikö kukaan antanut tilalla työnopastusta?*
- Yrittäjällä on aina lopulta vastuu näistä lakisääteisistä toiminnoista.*

Mitkä seuraavista työntekijöiden työmotivaatiota ja muuta työhyvinvointia edistävästä seikoista pitäivät paikkansa tilalla?

- Tiloista 183 vastasi ja neljä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.
- Kaikki taulukossa esitetyt seikat ovat suositeltavia, mutta kaikki seikat eivät sovellu kaikille tiloille.
- Vain muutamalla tilalla paikkansa piti 10–11/13 edellä mainituista seikoista.
- Miten voidaan 72 tilalla, joilla korkeintaan 4 vaihtoehtoista pitää paikkansa? Näissä on suhteellisesti eniten kasvutiloja.
- Puuttuuko lakisääteinen työntekijöiden työterveyshuolto 32 tilalta? Näissäkin tiloissa on suhteellisesti eniten kasvutiloja.

Työmotivaatiota ja muuta työhyvinvointia edistävä seikat laskevassa yleisyysjärjestyksessä	Käytössä tiloja kpl	Käytössä % vastanneista
Työntekijät pystyvät palautumaan riittävästi työstään	154	84
Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen	137	75
Työntekijöille annetaan työtodistus työsuhteen päätyttyä	132	72
Työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty yksityisen toimijan kanssa	100	55
Tuetaan työntekijöiden vapaa-aikaa	72	39
Järjestetään kyydityksiä julkisten palveluiden luo	71	39
Säännölliset henkilökohtaiset tulo- ja eläinlääketieteelliset neuvottelut	58	32
Järjestetään yhteisiä työhyvinvointipäiviä	56	31
Työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty kunnallisen toimijan kanssa	51	28
Käytössä tulospalkkaus/kannustinjärjestelmä	45	25
Pyydetään palautetta ja kehitysehdotuksia työsuhteen päätyttyä	41	22
Työntekijöillä on mahdollisuus hankkia lisäkoulutusta työsuhteen aikana	27	15
Työterveyshuoltoa on laajennettu sairaanhoitopalveluilla	17	9

¹Vastaajille annettiin useiden seikkojen kohdalla niiden sisältöä avaavia esimerkkejä.

37/56



Mitkä seuraavista tuotantoprosessien, tuotteiden ja työntekijöiden henkilökohtaisen hygienian varmistamiseen liittyvistä seikoista pitäivät paikkansa tilalla?

- Tiloista 183 vastasi ja neljä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.
- Enemmistöllä (116; 63 %) paikkansa piti 10–14/14 edellä mainituista seikoista. Tämä oli suhteellisesti yleisintä puutarhatiloilla.
- Nämä ”hygieniaan” liittyvät seikat toteutuvat tiloilla paremmin kuin edellä esitetyt perehdyttämiseen ja työnopastukseen, viestintään ja työhyvinvointiin liittyvät seikat.

Hygieniaan liittyvät seikat laskevassa yleisyysjärjestyksessä	Käytössä tiloja kpl	Käytössä % vastanneista
Suoja käsineitä käytetään tarvittaessa	170	93
Riittävät mahdollisuudet käsien pesuun ja kuivaamiseen	169	92
Riittävät taukotilat ruokailutilat	163	89
Riittävät käymälätilat tuotantorakennuksessa/pellolla	157	86
Käsidesiä on käytettävissä	155	85
Riittävät peseytymistilat	153	84
Huolehditaan tuotteiden/sadon käsittelyn hygieniasta	139	76
Työ- ja vapaaajan vaatteiden pesu- ja kuivausmahdollisuus	138	75
Hygieniaohteiden toteutusta seurataan	126	69
Kirjalliset ohjeet tuotantohygieniasta	103	56
Kirjalliset ohjeet käsien pesuun ja desinfointiin	101	55
Majoituksessa (sitä tarjotaessa) on riittävä lämmitys ja ilma	97	53
Huolehditaan viljelyhygieniasta	61	33
Tuotantorakennuksissa on tautisulku	35	-

¹Vastaajille annettiin muutamien seikkojen kohdalla niiden sisältöä avaavia esimerkkejä.

²Seikka oli alun perin tarkoitettu vain eläintiloille, joilla se toteutui 27:llä 35:stä (77 %).



Tulokset ja tulosten tarkastelu: Haasteet ja hyvät käytännöt palkkatyövoiman johtamisessa



Kuinka usein seuraavia palkkatyövoimaan ja laajemmin koko työyhteisöön liittyviä haasteita esiintyy tilalla?*

	Haasteet laskevassa yleisyysjärjestyksessä		Yleisyys, tiloja kpl			
	Hyvin usein	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	
Tiedonkulku ei toimi työntekijöiden välillä	2	7	67	79	21	
Työmotivaatio tai työsaavutus jää alhaiseksi	0	8	59	86	27	
Tiedonkulku ei toimi työnantajien ja työntekijöiden välillä	0	5	59	90	24	
Työntekijöillä on vaikeuksia keskenään	1	5	54	86	33	
Työvoiman tiheä vaihtuvuus	3	11	41	84	40	
Työrutiineja ja muita ohjeita ei noudateta	0	1	52	95	32	
Työtehtävien jakaminen yrittäjien ja työnjohtajien kesken	5	8	34	50	65	
Yhteisymmärrystä ei saavuteta	0	1	31	95	52	
Palkkausperusteita ei ymmärretä	1	2	24	76	73	
Työntekijöillä on vaikeuksia vapilana	0	0	21	91	59	
Työtapaturmia tai materiaalivahinkoja peitellään	1	4	15	76	83	
Töihin ei saavuta ajoissa tai ei ollenkaan	0	2	14	96	71	
Poissaoloista ei ilmoiteta	1	0	13	72	96	

*Ohje: Työyhteisö sisältää kaikki tilalla työtä tekevät henkilöt mukaan lukien yrittäjät.

¹ Haaste esiintyy joskus tai sitä useammin.



40/56

Kuvaile jokin työyhteisöön liittyvä haaste, joka on saatu tilalla ratkaistua hyvin. Mistä haaste mielestäsi johtui, millainen ratkaisu saatiin aikaan ja miten?

- Tiloista 33 vastasi tähän kysymykseen, johon ei voinut odottaa kaikiltavastausta.
- Eri kansallisuudet pysyttelivät vain omiensa keskuudessa ja moittivat toisiaan. Työryhmät on nyt rakennettu eri kansallisuuskistaja on järjestetty yhteisiä vapaa-ajan aktiviteetteja
- Henkilökohtainen palaute annetaan henkilökohtaisesti Yhteinen palaute annetaan kaikille ja näytetään esimerkisuoritusperustellen "tee näin, älä näin", "poimi tällaisia, älä tällaisia".
- Kompromisseja monikulttuurisessa yhteisössä osa johtamisestaylhäältä alas ja osa tiimien johtamista.
- Kahvi- ja ruokatauoilla kaikki, myös työnantajat, ovat yhdessä pois lukien 2020 koronavuoden rajoitteet
- Väärinymmärryksiä ja riitoja selvitetään puhumalla, tarvittaessa tulkin kanssa tai luottamusmiehen avulla.
- Työntekijöiden keskinäiset vaikeudet selvitetään heti. Tarvittaessa siirretään toiseen ryhmään. Selvistä rikkomuksista työsuhte puretaan saman tien.
- Ikäeroista johtuvat hierarkiakysymykset saatiin ratkaistua keskustelemalla
- Työnantaja joutuu puuttumaan enemmän tilalla asuvien työntekijöiden välisiin asioihin.
- Tietokoneella muistiinpano-ohjelma, josta näkyvät tulevat tehtävät, tehdyt työt, havaitut poikkeamat, huollot, harvoin tehtävät työt. Siitä voi työntekijä itsenäisesti tarkistaa, mitä pitää seuraavaksi tehdä.



41/56

Kuvaile jokin keskeinen työyhteisöön liittyvä haaste, jota tilalla ei ole saatu ratkaistua. Mistä haaste mielestäsi johtuu ja miksi sitä ei ole saatu ratkaistua?

- Tiloista 29 vastasi tähän kysymykseen, johon ei voinut kaikilta odottaa vastausta.
- Suomalaisten kausityöntekijöiden työmotivaatio/asenteissa on toivomisen varaa.
- Poikkeamista, ongelmista jne. tulisi ilmoittaa, mutta se ei ole ulkolaisessa työyhteisössä ollut tapana.
- Osa tekee tuntityötäkin ahkerasti ja osa ei. Osa haluaisi tehdä enemmän tunteja kuin sallitaan.
- Osa on erittäin tarkkoja tasapuolisuudesta erilaisten lisätöiden teettämisessä, mikä aiheuttaa yrittäjille lisätöitä.
- Kieliongelmat, kun ei ole ollenkaan yhteistä kieltä. Ei tietoa liikua samaa työtä tekevien välillä.
- Kieliongelmat, kun ei osaa kuvailla jotain tärkeää seikkaa vieraasta työyhteisöstä tuleville.
- Toisten työtä arvostellaan turhaan, arvioidaan kuuluvan ulkolaiseen työyhteisöön.
- lästä ja kotimaan töistä johtuvaa statuskitkaa ulkolaisen työnjohtajan ja työntekijän välillä.
- Tilan yrittäjien välillä on kitkaa, kun asenteet, taidot ja tavat eivät kohtaa.
- Ukrainalaiset kokevat olevansa korvaamattomia, mikä on lisännyt heidän vaatimustasoaan.
- Konflikteja eri kulttuureista ja maista tulevien kesken.
- Lainsäädännön ei tulisi hankaloittaa usean tilan yhteisen työntekijän palkkaamista.



42/56

Onko työsuhteita jouduttu päättämään työntekijästä johtuvista syistä?

- Tiloista 180 vastasi ja seitsemän tilaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tiloista alle puolella (80; 44 %) oli jouduttu päättämään työsuhteita työntekijästä johtuvista syistä ja yli puolella (100; 56 %) tähän ei oltu jouduttu. Tiloista 73 ilmoitti syyn työsuhteen päättämiseksi
 - Yleisimpiä syitä olivat alkoholin käyttö, varkaus, väkivaltaisuus, työstä pannaaminen, poissaolot, valehtelu, työhaluttomuus, riittämätön nopeus, heikot kyvyt ja huono motivaatio.
 - Yksittäiset tilat toivat esiin myös seuraavia: työpaikkakiusaaminen ja ilkeä käytös, toistuvat sairauspoissaolot, toisten työntekijöiden häiritseminen, työaika- ja laiminlyönti, tupakointikiellon laiminlyönti
- Työsopimuksen välitön purkaminen voi tapahtua kalmella eri perusteella: koeajan vuoksi, erittäin painavasta syystä tai työntekijän luvattoman poissaolon vuoksi.⁴
- Työsopimuksessa on oltava maininta koeajasta, jos siihen aiotaan vedota. Koeajalla työsuhteita voidaan molemmiin puoliin purkaa. Purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla.
- Erittäin painava syy voi olla esimerkiksi päihtymys tai päihteiden käyttö työpaikalla, työturvallisuuden vaarantaminen tahallisesti, törkeä osapuolen kunnian loukkaaminen tai väkivalta, työntekijän epärehellisyys.

Onko tilalla jokin työyhteisöön liittyvä seikka, joka on erityisen hyvin? Arvioi, mistä tämä johtuu.

- Tiloista 54 vastasi tähän kysymykseen, johon ei voinut kaikkialta odottaa vastausta.
- Yleisimpiä esille tuotuja seikkoja olivat
 - työntekijät ovat sitoutuneita ja motivoituneita työhön,
 - suuri osa työntekijöistä on entuudestaan tuttuja ja tulevat toimeen keskenään myös vapaaajalla,
 - keskusteleva ja hyvä työilmapiiri,
 - tasa-arvoisuus,
 - työntekijöitä kiitetään ja
 - yhteishenki on hyvä.
- Yksittäiset tilat toivat esille: majoitusolosuhteet, työasut, autoja ja polkupyöriä käytössä, palkkaus, yhteinen kieli löytyy, tulkkina toimiva työnjohtaja rikkoi kielimuurin, itseohjautuvuus, yhteiset tavoitteet ymmärretään, nuoret ja innokkaat motivoivat vanhempia ja asiakkaat pitävät heistä.
- Näitä voidaan pitää yleispätevinä hyvän työpaikan ja työyhteisön piirteinä, joista kannattaa ottaa oppia. Ehkä näitä piirteitä löytyy myös osalta vastaamatta jättäneistä.

Millainen majoitus työntekijöille tarjotaan ja onko asumisjärjestelyihin ollut tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä?*

- Tiloista 119 vastasi tarjoamansa majoituksen tyyppiä (tai tyyppejä) koskevaan kysymykseen. Näistä 110 vastasi myös jatkokysymykseen. Loput 68 tilaa ei tarjonnut majoitusta – tai jätti vastaamatta kysymykseen
- Yleisintä tapaa tarjota työntekijöille majoitus oli ryhmämajoitus (75; 63 %).
- Toiseksi yleisintä tapaa oli tarjota yksittäinen asuin, esim. yksiö (39; 33 %).
- Lopuilla (16; 13 %) oli muunlainen majoitus, kuten omat tai kahden henkilön huoneet tai omakotitalo.
- Majoituksen tarjoaminen oli suhteellisesti yleisintä puutarhatiloilla ja harvinaisinta eläintiloilla. Majoitusta tarjottiin tyypillisimmin kausityöntekijöille ja pienellä osalla tiloista myös vakituksille työntekijöille.
- Valtaosalla tiloista (96; 87 %) oltiin tyytyväisiä tarjottuihin asumisjärjestelyihin.
- Tyytymättömyyttä oli pienellä joukolla (14; 13 %) tiloista.
- Tyytyväisiä oltiin mm. majoituksen hinta/laatusuhteeseen, uusiin tiloihin, sijaintiin työpaikan lähellä, siisteyteen, tilavuuteen, yhteisiin tiloihin.
- Tyytymättömyyttä oltiin mm. äänieristykseen, netin toimimattomuuteen, uimarannan puutteeseen, keittiön säilytystilojen riittämättömyyteen sesongin aikana.
- On mahdollista, että tilan toimesta tarjotaan mahdollisuus majoitukseen pääasiassa vain silloin, kun voidaan tarjota asianmukaiset tilat, joihin työntekijät voivat olla pääosin tyytyväisiä.

Miten määräaikaisen työsuhteen päätyminen hoidetaan tilanteissa, joissa sääolosuhteet vaikuttavat töiden keston?

- Tiloista 68 vastasi tähän kysymykseen, johon ei kaikilta voinut odottaa vastausta.
- Yleisimpiä tapoja olivat
 - asia otetaan esiin jo työsuhteen sopimisen yhteydessä: osa kirjaa työsuhteen, että työ kestää ”satokauden tai sadonkorjuun ajan”,
 - osa ottaa asian esille satokauden edetessä tai kun alkaa olla näkyvässä satokauden päätyminen,
 - tyypillisesti ilmoitetaan aina hyvissä ajoin, ja
 - työntekijät alkavat myös usein tehdä lähtöä töiden ja palkan vähentyessä.
- Yksittäiset tilat toivat esiin:
 - aina keksitään korvaavaa työtä,
 - marjavalikoima kypsyy eri aikoihin ja aina on töitä määräajan loppuun,
 - määräaikaa on jouduttu päinvastoin pidentämään kauden jatkuessa,
 - pyritään ohjaamaan toisille tiloille, joilla kausi vielä jatkuu, ja
 - kasvihuoneissa riittää töitä.
- *Kausitöissä suositetaan määrittämään määräaikaisuus jo työsuhdetta sovittaessa ”noin-tarkkuudella” perusteena satokauden tai sadonkorjuun kesto. Kausi voi yhteisymmärryksessä lyhentyä tai pidentyä.*



46/56

Onko tilalla aiemmin työskennelleet kausityöntekijät saatu haluttaessa rekrytoitua uudelleen? Jos on, niin miten?

- Tiloista 115 vastasi tähän kysymykseen, johon ei voinut kaikilta odottaa vastausta.
- Tilalla aiemmin työskennelleet kausityöntekijät on valtaosin haluttu ja saatu rekrytoitua uudelleen. Asiasta sovitaan jo edellisen kauden lopussa ja asia vahvistetaan talvella/kevällä. Vaihtoehtoisesti työntekijät ottavat itse yhteyttä tilalle tai tila ottaa yhteyttä heihin jo talven aikana. Lupapaperit täytetään yhdessä verkon yli.
- Yksittäiset tilat toivat esiin sen, että noin viidenneksen vaihtuvuus pitää työväen ”tuoreena” – tilalle tulevat ovat tyypillisesti aikaisempien tuttuja tai sukulaisia, joskus on hankalaa ilmoittaa yksittäisille henkilöille, että heitä ei oteta töihin muiden ”vanhojen” lailla.
- *Tuttujen kausityöntekijöiden käyttäminen ja väen ”itseuudistuvuus” säästää paljon vaivaa työnantajalta. Toisaalta hankaluudet ovat sitäkin suuremmat, jos tuttu työvoima ei pääsekään tulemaan.*



47/56

Mistä, milloin ja millä tavoin aiot hankkia palkkatyövoimaa alkavana vuotena 2021?

- Tiloista 146 vastasi tähän kysymykseen, johon ei voinut kaikilta odottaa vastausta.
- Yleisimmät vastaukset olivat, että:
 - aiotaan palkata vanhat ulkomaalaiset, tyypillisimmin ukrainalaiset, tai suomalaiset työntekijät, joita täydennetään pääasiassa vanhojen suosittelemista sukulaisista ja tuttavista,
 - työvoima on tyypillisesti jo rekrytoitu tai sen rekrytointi on parhaillaan käynnissä, ja
 - kannettiin huolta, vaikuttaako korona ulkomaalaisten käyttöön tänäkin vuonna.
- Yksittäiset tilat toivat esiin seuraavia seikkoja:
 - tänäkin vuonna saatetaan joutua turvautumaan suomalaisiin kausityöntekijöihin koronan takia,
 - osa aikoo palkata vain kotimaisia työntekijöitä,
 - tuotantoa supistetaan, jos ulkomaiset eivät pääse tulemaan, ja
 - työvoimaa pyritään palkkaamaan kyselyssä aiemmin esitettyssä maalistassa nimettyjen maiden lisäksi Sri Lankasta, Valko-Venäjältä, Serbiasta ja Bulgariasta.
- *Jälleen nousi esiin vanhojen työntekijöiden ja heidän kontaktiensa hyödyntäminen, mikä toisaalta vähentää vaivaa ja toisaalta lisää mahdollisten jatkuvien koronarajoitusten aiheuttamaa riskiä.*



48/56

Onko tilalla jokin hyväksi osoittautunut käytäntö työyhteisön johtamisessa? Millainen?

- Tiloista 64 vastasi tähän kysymykseen, johon ei voinut kaikilta odottaa vastausta.
- Yleisimmintuotuihin esille seuraavia seikkoja:
 - avoin keskustelu, kuuntelu ja palaute molemmin puolin,
 - asioista sovitaan yhdessä,
 - oma esimerkki, läsnäolo, töissä pitää olla itse mukana ja ”edestä johtaminen” sekä
 - tasa-arvoinen/tasapuolinen kohtelu.
- Yksittäiset tilat toivat esiin seuraavia seikkoja:
 - toisten kulttuurien ominaispiirteet on syytä tuntea,
 - työnjohtajien toimintaa on syytä valvoa,
 - luottamus ja rehellisyys,
 - toimistotyöt kannattaa tehdä työmaalla, jotta voi samalla keskustella, näkee ja tulee nähdyksi
 - kannustaa ideointiin, kun tuodaan esille työntekijöiden ehdottamat ja toteutetut parannukset,
 - ystävällinen pitää olla, mutta ystävät ja työntekijät on pidettävä erillään, koska joskus voidaan joutua tekemään työntekijöiden suhteen vaikeita päätöksiä, ja
 - vaikka asioista sovitaan yhdessä keskustellen, on työnantajalla vastuu ja viimeinen sana.
- *On hyvä tuntea toisten kulttuurien ominaispiirteet, mutta ne eivät saa vääristää objektiivisesti ajatellen hyviä käytäntöjä Työnjohtajaton opettava samoihin hyviin käytäntöihin kuin mitä itseltä odotetaan.*

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Tarve materiaalille ja vapaat kommentit



Tarve palkkatyövoiman rekrytointiin, perehdyttämiseen ja/tai työnopastukseen ja työyhteisön johtamiseen liittyvälle materiaalille*

- Useat tilat toivoivat erityisesti ulkomaisen työvoiman **rekrytointiin** päivitettäviä ohjeita/muistilistaa/dokumentti pohjia. Näitä toivottiin saatavan sähköisenä, ytimekkäinä ja mieluiten ”yhdestä tietopankista” ja myös muilla kielillä kuin suomeksi ja englanniksi.
- Yksittäiset tilat toivat esiin myös seuraavia seikkoja: viiden vuoden työlupa, jotta sitä ei tarvitsisi hakea vuosittain uudelleen; portaali, joka kokoaisi työnhakijat ja työnantajat yhteen; käännöspalvelut sähköinen ja sujuva lupapalvelu; Migrin ja TE-toimiston sujuvampi toiminta; työntekijöiden maahanpääsy ajoissa tulee varmistaa.
- Useat tilat kaipasivat **perehdyttämiseen ja/tai työnopastukseen** verkkokoulutuksia, verkosta saatavaa materiaalia ja verkon yli annettavaa asiantuntijapalvelua. Toisten tilojen hyvät käytännöt, tavat ja kokemukset kiinnostavat.
- Useat tilat toivoivat **työyhteisön johtamiseen** verkosta saatavia kuvitettuja ja kirjallisia ohjeita sekä videoita (erityisesti venäjä/ukraina, myös englanti ja suomi) sekä käännettyä rastittavaa ja allekirjoitettavaa perehdytyslistaa.
- Ohjeiden tulisi kattaa laajasti rekrytoinnin, perehdyttämisen ja työnopastuksen sekä työyhteisön muun päivittäisjohtamisen. Yksittäiset tilat toivoivat ohjeita myös erillisistä aihealueista.
- *Minimissään tulisi koota em. seikkoja koskeva nykyinen materiaali sähköisenä ja ajantasaisen aineiston paikkaan ja tiedottaa toistuvasti ja monikanavaisesti siitä. Materiaalia tulisi kääntää ja täydentää em. tarpeiden mukaisesti. Koronakriisin jatkuessa on viranomaisien varmistettava ulkomaisen kausityövoiman maahanpääsy.*

Vapaat kommentit

- Tiloista 24 jätti tähän kohtaan kommentteja.
- **Positiivista:** ”Hyvä kysely, odotan kovasti tuloksia ja toimenpiteitä” ”Henkilökohtainen käsitykseni ja kokemus on, että maaseutuyrittäjät noudattavat kohtuullisen hyvin alaa koskevia määräyksiä ja ohjeita” ”Koulutus ei ole koskaan pahasta, sen ympärille olisi hyvä järjestää hankkeita tai kursseja.”
- **Neutraalia:** Kausityölupaa toivottiin halvemmaksi ja päätöksiä nopeammin. Toivottiin viiden vuoden kausityölupia, koska Suomen pitää kyetä kilpailemaan ulkomaisesta työvoimasta muiden maiden kanssa.
- **Negatiivista:** ”Huolta herättää Ukrainan päässä lupapapereiden hidas käsittely ja siitä johtuva epävarmuus työvoiman saannissa.” Marjatilayrittäjien ja metsämarjateollisuusyrittäjien niputtaminen yhteen varsinkin negatiivisessa uutisoinnissa ja kansalaiskeskustelussa herättää närää.*
- **Lisäksi tuotiin esille aiempia kysymyksiä koskeneita seikkoja, jotka on siirretty ko. kysymysten yhteyteen. Tällaiselle avoimelle kysymykselle on kyselyissä tarvetta. Sillä saadaan kerättyä palautetta kyselyistä. Lisäksi siinä voi nousta esille uusia seikkoja, joita kyselyn laatija ei ole tullut ajatelleeksi.**

* Marjatilayrittäjät ja heidän palkkaamansatyöntekijät kuuluvat Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen ja työ-lainsäädännön piiriin. Sen sijaan metsämarjateollisuusyrittäjiä ja tyypillisesti ei-työsuhteisia metsämarjanpoimijoita sekä heidän tuki- ja huoltohenkilöstöään pyritään ohjaamaan metsämarjanpoiminnan aiesopimuksella.⁵



52/56

Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset



Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset

Sähköisessä kyselyssä selvitettiin maamme maa- ja puutarhatiloilla työskentelevä palkkatyövoiman määrään ja laatuun liittyviä seikkoja sekä yrittäjien osaamista, käytäntöjä ja kokemuksiä työvoiman rekrytoinnissa ja johtamisessa. Vastauksia saatiin yhteensä 187 yrittäjältä, joista enemmistöllä oli puutarhatila ja lopuilla oli joko eläin- tai kasvitila.

Tiloilla oli useimmiten kaksi yrittäjää. Vähintään kolmen yrittäjän tilat olivat tyypillisesti puutarha- tai eläintiloja. Henkilöjohtamista tukevaa koulutusta olivat saaneet suhteellisesti yleisemmin eläintilojen kuin puutarhatilojen yrittäjät. Kasvitilojen yrittäjistä vähemmistöllä oli tätä koulutusta, jota on syytä olla tarjolla eri kanavien kautta.

Noin puolella tiloista oli vastaajan arvion mukaan hyvä osaamistaso sekä palkkatyövoiman rekrytoinnissa ja johtamisessa, että työnantajan lakisääteissä velvollisuuksissa. Vain muutamat arvioivat osaamistason huonoksi. Tähän positiiviseen arvioon voi liittyä se, että enemmistöllä tiloista oli useiden vuosien kokemus palkkatyövoimasta.

Suomalaiset, ukrainalaiset, virolaiset ja venäläiset olivat yleisimmät kansallisuudet vakituksessa ja kausityövoimassa. Käytetyimmät kielet olivat suomi (erityisesti vakituisten kanssa), englanti (erityisesti kausityövoimankanssa), venäjä ja ruotsi. Tulkkaja, työnjohtaja, vuokratyöntekijöitä ja yhteisiä työntekijöitä käytettiin erityisesti puutarhatiloilla. Tarve näille henkilöryhmille oli yleisempää kuin heidän käyttönsänyt, ja heihin liittyviä kysymyksiä tulee selvittää jatkossa lisää.

Yllättävän moni tila ei käyttänyt tai tarvinnut työpaikkailmoituksia, joita muut tilat julkaisivat TE-palveluidensivustolla, omilla sähköisissä kanavissa tai eri rekrytointisivustoilla. Ulkomaisista työnvälityspalveluista saadut kokemukset olivat usein huonoja, ja selkeintä olisi, että tiloilla ei käytettäisiin mitään palveluita, joita koskee laki työnvälitysermaksuista.

Tuttujen ulkomaisten kausityöntekijöiden ja heidän suosittelemien henkilöiden palkkaamista aiotaan suosia myös jatkossa. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus edellyttää kirjallisen työ sopimuksen tekemistä kaikkien palkattavien kanssa. Työsopimukseen kannattaa kirjata ”puolin ja toisin joustava” peruste kausitöiden määräaikaaisuudelle.



54/56

Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset

Koronakriisi oli aiheuttanut hankaluuksia erityisesti kausityövoimaa käyttävillä puutarhatiloilla. Monilla oli nyt kokemusperäinen varautumissuunnitelma, jonka tärkeydestä ja sisällöstä on syytä tiedottaa. Tulevana kasvukautena toivotaan sujuvaa yhteistyötä viranomaisten kanssa riittävän kausityövoimansaamiseksi.

Palkkatyövoiman perehdyttämiseen ja työnopastukseen sekä muuhun päivittäisjohtamiseen, kuten tiedottamiseen, liittyvät lukuisat seikat (listat kalvosarjan tulososiossa) olivat parhaiten hallinnassa puutarhatiloilla. Puutteita oli erityisesti osalla kasvi- ja eläintiloista. Yrittäjä vastaa palkkatyövoimaa koskevista lakisääteistä seikoista.

Tuotantoprosessien ja tuotteiden sekä työntekijöiden henkilökohtaisen hygienian ja koronaturvallisuuden varmistamiseen liittyvät seikat toteutuivat tiloilla paremmin kuin edellä mainitut työvoiman johtamiseen liittyvät seikat. Lähes kaikilla tiloilla oli parannettavaa työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia edistävissä seikoissa. Eniten haasteita esiintyi nyt työyhteisön sisäisessä tiedonkulussa, kanssakäymisessä ja ohjeiden noudattamisessa.

Johtaminen omalla esimerkillä sekä säännöllinen ja avoin keskustelu, kuuntelu ja palaute molemmiin puolin olivat hyviä johtamiskäytäntöjä myös kulttuurieroista johtuvien haasteiden ratkaisemisessa. Osa kiitteli työntekijöitä ansituneiksi ja motivoituneiksi ja piti työyhteisön ilmapiiriä hyvänä, tasa-arvoisena ja keskusteluvana. Erityisesti puutarhatiloilla oli järjestetty majoitustajia siihen oltiin valtaosin tyytyväisiä, mutta majoittuvien älejä voitiin joutua selvittämään.

Osalla tiloista oli jouduttu purkamaan työsuhteita myös työsuojelulain mukaisilla erittäin painavilla perusteilla. Kotimaisista kausityöntekijöistä oli vaihtelevia kokemuksia työsuojelun kannattajien kirjata maininta koeajasta.

Yrittäjät toivoivat, että palkkatyövoiman rekrytointiin ja johtamiseen liittyvä materiaali koottaisiin sähköiseen, ytimekkään ja ajantasaisena mieluiten yhteen paikkaan. Materiaalia kannattaa kääntää ja täydentää kyselyssä todettujen tarpeiden mukaisesti. Materiaalista tiedottamisen ja kouluttamisen syytä olla toistuvaa ja monikanavaista.



55/56

Lähteet ja lisätietoa

¹ Luonnonvarakeskus. 2021. Tilastotietokanta. Maataloustilastot. Rakenne. Saatavana:

<https://statdb.luke.fi/PXWeb/pxweb/fi/LUKE/>

² Finlex. Laki julkisesta työvoimasta ja yrityspalvelusta (28.12.2012/916: 12 luvun 5 §). Saatavana:

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L12P5>

³ Teollisuusliitto. 2021. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2020–2022. Saatavana:

https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/03/Maaseutuelinkeinojen_tyoehentosopimus_2020%E2%80%932022.pdf

⁴ Työsuojelu.fi. 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Työsopimuksen purkaminen. Saatavana:

https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyosuuhdepaattyminen/sopimuksen_purkaminen

⁵ Työsuojelu.fi. 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Marjanpoiminta. Metsämarjanpoiminta. Saatavana:

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyoehentosopimus/marjanpoiminta>



56/56

Liite 2. Diasarja työntekijäkyselyn tuloksista



Rehti suomalaisen työn kehittäjä

Sisällys

Tiivistelmä	3
Alkusanat	4
Tausta ja tavoitteet	5
Kyselyn toteutus ja vastausten tarkastelutapa	6
Tulokset ja tulosten tarkastelu	7
Tietoja työntekijästä	7
Tietoja työsuhteesta, työpaikasta ja työstä	10
Perehdyttäminen ja työnopastus työpaikalla	24
Viestintä ja tiedon liikkuminen työyhteisössä	29
Työhyvinvointi työyhteisössä	34
Tarve tiedoille tai palveluille ja vapaat kommentit	40
Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset	44
Lähteet ja lisätietoa	47



2/47

Tiivistelmä

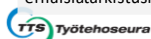
Kyselyssä selvitettiin maatalous-, puutarha- ja muiden maaseutuyritysten palkkatyövoiman kokemuksia hyvistä käytännöistä kehittämistarpeistamm. työyhteisönjohtamisessa Käyttökelpoiset vastaukset saatiin 100 työntekijältä, joista noin neljännes oli ulkomaisia. Vastaajien työtehtävät liittyivät tyypillisesti maatalous- tai puutarhatuotannon fyysisiin, suorittaviin töihin. Hieman alle puolet teki myös työnjohtotehtäviä ja pieni osa toimi myös tulkkina.

Ulkomaisia työntekijöitä ei aina otettu riittävästi huomioon perehdyttämisessä ja työnopastuksessa sekä muussa päivittäisjohtamisessa, kuten viestinnässä. Näissä aiheissa on yleisesti kehitettävää useilla työnantajilla. Hyvinä käytäntöinä pidettiin mm. kirjallisia ohjeita, esimerkkityösuorituksiä sekä suullista opastusta ja rakentavaa palaautusta, mieluiten kunkin työntekijän omalla äidinkiellällä. Työntekijöiden yhteisiä WhatsApp-ryhmiä suositettiin viestinnässä.

Hieman yli puolella vastaajista työterveyshuolto ja siihen liittyvät käytännöt oli kerrottu työntekijöille. Lopuilla käytäntöjä ei ollut kerrottu, tai ei tiedetty, oliko työterveyshuolto järjestetty tai tiedettiin, että sitä ei oltu järjestetty. Lakisääteisen työterveyshuollon järjestelyt vaativat selvätoimenpiteitä useilta työnantajilta.

Yli puolet vastaajista oli yleensä, hieman yli neljäsosa oli toisinaan ja joka kymmenes ei yleensä ollut motivoitunut työssään. Motivaatiota edisti mm. työn monipuolisuudesta tai työkavereista pitäminen, työn merkityksellisyys ja vaikuttamismahdollisuudet sekä työnantajan osoittama luottamus. Myös työmotivaation ja muun työhyvinvoinnin edistäminen vaatii toimenpiteitä useilta työnantajilta.

Tässä kyselyssä käsiteltäviä aiheita koskevaa materiaalia kannattaa koota sähköisenä helposti saataville sekä tiedottaa siitä toistuvasti ja monikanavaisesti. Materiaalia on syytä kääntää ja täydentää kyselyssä todettujen tarpeiden mukaisesti. Tiedottamisen kannattaa koskea lakisääteistenseikkojen lisäksi hyviksi todettuja käytäntöjä. Niitä ja myös erilaisiä tarkistuslistoja löytyy tästä diasarjasta.



3/47

Alkusanat

Tässä diasarjassa esitellään maatalous-, puutarha- ja muiden maaseutuyritysten palkkatyövoimalle suunnatun kyselyn tulokset. Kysely rakennettiin TTS Työtehoseuran Työvoimasta tuottavuutta maa- ja puutarhatalouteen – Työvoima-hankkeessa. Hankkeen rahoittaa maa- ja metsätalousministeriö.

Tämän kyselyn rakentamiseen osallistuivat Janne Karttunen, Reetta Palva ja Markku Lähti TTS:stä. Karttunen myös käänsi materiaalit englanniksi. Teollisuusliiton asiantuntijat saivat vaikuttaa kyselyyn ennen sen lähettämistä rajatulle kohderyhmälle heidän jäsenistöään.

Tuloksista käy ilmi, että maatalous-, puutarha- ja muista maaseutuyrityksistä löytyy kehitettävää muun muassa työntekijöiden perehdyttämisessä ja työnopastuksessa sekä muussa päivittäisjohtamisessa, kuten viestinnässä. Diasarjasta löytyy ohjeita ja tarkistuslistoja edellämainittujen lisäksi myös työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Kiitän kaikkia kyselyn toteuttamiseen osallistuneita henkilöitä ja kyselyyn vastanneita työntekijöitä yhteistyöstä. Edellä mainittuja TTS:n kollegoita kiitän myös tämän diasarjan kommentoinnista. Diasarja ja muu Työvoima-hankkeessatuotettava materiaali tallennetaan Työvoima-hankkeen kotisivuille² vapaasti hyödynnettäväksi.

Rajamäellä 27.10.2022

Janne Karttunen

Erikoistutkija

TTS Työtehoseura



4/47

Tausta ja tavoitteet

Palkkatyövoiman johtaminen koetaan monella maa- ja puutarhatilalla haastavaksi. Vieraista kulttuureista tulevat ja usein puutteellisen kielitaidon omaavat työntekijät tuovat osaltaan lisähaastetta. Hyvät henkilöjohtamisen käytännöt ovat tärkeä osa yrityksen kokonaisvaltaista johtamista ja riskienhallintaa.

TTS:ssä toteutettavan Työvoima-hankkeen päätavoitteena on edistää maatalous- ja puutarhayritysten usein monikulttuuristen työyhteisöjen toimivuutta parantamalla edellytyksiä hyvään vuorovaikutukseen ja työvoiman johtamiseen. Hankkeessatoteutettiin erilaiset sähköiset kyselyt alan yrittäjille ja palkkatyöntekijöille. Lisäksi yrittäjiä ja palkkatyöntekijöitä haastatellaan kyselytulosten syventämiseksi. Tulosten jalkauttamiseksi alan sidosryhmille järjestetään tulos-/työpajawebinaari. Hanke toteutetaan aikavälillä 1/2020–10/2022.

Tässä diasarjassa raportoitavassa kyselyssä selvitettiin maatalous-, puutarha- ja muiden maaseutuyritysten palkkatyövoiman kokemuksia hyvistä käytännöistä ja kehittämistarpeistamun muassa työyhteisön johtamisessa. Tavoitteena oli koota ja levittää tietoa työyhteisöjen kohtaamista haasteista, niiden ratkaisuista ja hyvistä käytännöistä. Kyselyssä selvitettiin myös ulkomaisten työntekijöiden asemaa osana työyhteisöä.



5/47

Kyselyn toteutus ja vastausten tarkastelutapa

Saatekirje ja linkki kyselyyn sekä yksi muistutus lähetettiin Teollisuusliiton kautta sähköpostitse osalle heidän jäsenistöään. Kysely lähti yhteensä 1369:lle maaseutuelinkeinoja, puutarha-alaa ja turkistuotantoalaa edustaneelle työntekijälle*. Kaikki yhteystiedot eivät kuitenkaan olleet ajantasaisia. Kaikki materiaali oli suomeksi ja englanniksi.

Anonyymin kyselyn kaikkiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn annettiin 100 käyttökelpoista vastausta. Suuntaa-antava lopullinen vastausprosentti on hieman yli seitsemän, mikä on varsin tavanomaista tasoa yleisissä tutkimuskyselyissä nykyisin.

Diasarjassa esitetään alkuperäiset tai hieman muokatut kysymykset vastausohjeineen. Useita samaa aihealuetta koskevia kysymyksiä ja vastauksia on yhdistetty samalle kalvolle.

Vastaajat on jaettu kolmeen ryhmään: a) maatilayrityksissä, b) puutarhayrityksissä ja c) muissa maaseutuyrityksissä. Työskentelevät keskeisimpien ilmiöiden suhteellista esiintyvyyttä vertaillaan edellä mainittujen ryhmien välillä. Yläindekseillä³⁻⁵ viitataan lähteisiin, jotka on listattu diasarjan loppuun.

* Teollisuusliitto sopii muun muassa näiden alojen työehtosopimuksen Maaseudun Työnantajaliiton kanssa.



6/47

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Tietoja työntekijästä



Kuva: Janne Karttunen

Mikä on sukupuolesi ja äidinkielenesi?

- Työntekijöistä 97 ilmoitti ja kolme jätti ilmoittamatta sukupuolensa
- Vastanneista enemmistö (67; 69 %) oli naisia ja vähemmistö (28; 29 %) oli miehiä. Loput (2; 2 %) olivat muunsukupuolisia
- *Kyselyn kohderyhmän sukupuolijakaumasta ei ole saatavissa julkista tietoa, joten kyselyyn vastanneiden sukupuolijakaumanyleistettävyyttä kohderyhmän vastaavaa ei voi arvioida.*
- Työntekijöistä 99 ilmoitti ja yksi jätti ilmoittamatta äidinkielenensä
- Vastanneista enemmistö (72; 73 %) on suomenkielisiä. Lopuilla (27; 27 %) äidinkielenä joko ukraina (13; 13 %), viro (6; 6 %), venäjä (4; 4 %) tai muu (3; 3 %).
- *Merkille pantavaa on, että kyselyyn saatiin 90 suomenkielistä ja 10 englanninkielistä käyttökelpoista vastausta. Toisin sanoen osa vieraskielisistä vastasi suomenkieliseen kyselyyn.*

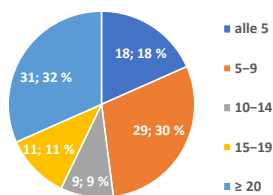


8/47

Kuinka monen vuoden työkokemus sinulla on?

- Vastaajista 98 ilmoitti ja kaksi jätti ilmoittamatta työkokemuksensa
- Oheisessa kuviossa on esitetty vastaajien työkokemus. Vähintään 20 vuoden työkokemuksen omaavat olivat vastaajien joukossa yleisimpiä
- *Enemmistölle vastaajista on ehtinyt kertyä paljon työkokemusta, mutta ei välttämättä samoissa tehtävissä tai saman työnantajan palveluksessa. Merkille pantavaa on, että tässä kyselyssä keskitytään vastaushetken työhön.*

Työkokemus, vuosia



9/47

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Tietoja työsuhteesta

*Vastaajille annettu ohje:
Tämän kyselyn kysymykset koskevat
nykyistä työpaikkaasi.



Mitä kautta sait tiedon työpaikastasi?*

- Työntekijöistä 96 vastasi ja neljä jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Yleisin tapa saada tieto työpaikasta oli, että joku oli kertonut tai suositellut työpaikkaa (24; 25 %).
- Lähes yhtä yleistä (23; 24 %) oli saada tieto työ- ja elinkeinopalvelun (TE-palvelut) sivuilta
- Työnantaja oli ottanut osaan (19; 20 %) yhteyttä
- Osa (16; 17 %) oli löytänyt työn työnantajan somekanavilta tai nettisivuilta
- Muita tapoja olivat muut rekrytointisivustot, kuten Töitä Suomesta, Oikotie, Duunitori (7; 7 %), painettu sanomalehti (3; 3 %) tai muu tapa, kuten ottamalla itse yhteyttä työnantajaan (käymällä, soittamalla, sähköpostilla) tai oppilaitoksen tai harjoittelupaikankautta (15; 16 %).
- Viisi (5 %) ei muistanut, mistä oli saanut tiedon työpaikastaan, ja kukaan ei ollut saanut tietoa sanomalehden verkkosivuilta
- Huomattakoon, että jotkut vastaajista valitsivat vähintään kaksi tapaa, joilla olivat saaneet tiedon työpaikastaan.
- *Painettavissa sanomalehdissä tai niiden verkkosivuilla julkaistavat työpaikkailmoitukset eivät näytä tavoittavan alan työntekijöitä. Työpaikat löytyvät monien muiden edellä mainittujen kanavien ja keinojen avulla.*

*Ohje: Valitse kaikki kohdallasi paikkansa pitävät vaihtoehdot

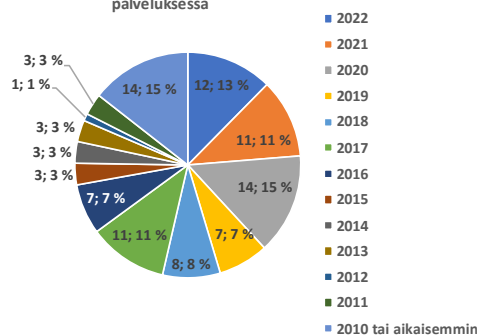


11/47

Minä vuonna olet aloittanut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

- Työntekijöistä 97 vastasi ja kolme jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Enemmistö oli ollut nykyisen työnantajan palveluksessa korkeintaan seitsemän vuotta.

Vuosi, jona aloittanut nykyisen työnantajan palveluksessa



12/47

Millainen työsopimus* ja työsuhde** sinulla on?

- Työntekijöistä 97 vastasi ja kolme jätti vastaamatta työsopimusta koskevaan kysymykseen
- Lähes kaikilla (93; 96 %) oli kirjallinen, allekirjoitettu työsopimus.
- Muutamalla oli suullinen "kättä päälle" työsopimus, mutta työsopimuksettomia ei vastanneiden joukossa ollut.
- *Kirjallinen työsopimus on ollut maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksessa 2/2020 alkaen.² Monet olivat aloittaneet nykyisen työnantajan palveluksessa tätä ajankohtaan.*
- Työntekijöistä 97 vastasi ja kolme jätti vastaamatta työsuhteen laatua koskevaan kysymykseen
- Enemmistöllä vastanneista (77; 79 %) oli vakituinen ja vähemmistöllä (20; 21 %) oli määräaikainen työsuhde.

*Ohje: Työsopimuksesta tulisi ilmetä muun muassa koeajan pituus, työsuhteen voimassaolo, työaika, työtehtävät, palkka, noudatettava työehtosopimus, päiväys ja allekirjoitukset

**Ohje: Vakituinen työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Kausityöntekijöillä tai sijaisilla on määräaikainen työsuhde.



13/47

Työnantajien määrä, vuokratyösuhde ja työaika

- Työntekijöistä 96 vastasi ja neljä jätti vastaamatta työnantajien määrää koskevaan kysymykseen
- Lähes kaikilla vastanneista (94; 98 %) työsuhde koski vain yhtä tilaa tai työnantajaa. Kaksi (2 %) toimi peräkkäisissä työsuhteissa määräaikaisena työntekijänä vähintään kahdella eri tilalla tai työnantajalla. Kukaan ei toiminut vakituksessa työsuhteessa vähintään kahdella eri tilalla tai työnantajalla.
- *Työnantajille tehdyn kyselyn³ mukaan tarve yhteisille työntekijöille on suurempi kuin heidän käyttönsä/tarjontansänt. Tulee selvittää tarkemmin, miten sujuvoitetaan yhteisten työntekijöiden rekrytointia.*
- Työntekijöistä 97 vastasi ja kolme jätti vastaamatta vuokratyösuhdetta koskevaan kysymykseen
- Vastanneista valtaosa (91; 94 %) ei työskennellyt ja loput (6; 6 %) työskenteli vuokratyösuhteessa suomalaisen henkilöstövuokrausyrityksen palkkalistalla
- *Vuokratyöntekijöitä käytetään ja heille olisi myös lisätarvetta monella alan työnantajalla.³ Tämä lienee yleistyvä tapa työpanoksen tarjoamisessa ja hankkimisessa. Tätä tulee selvittää tarkemmin.*
- Työntekijöistä 97 vastasi ja kolme ei vastannut työaikaa koskevaan kysymykseen
- Enemmistöllä (77; 79 %) oli kokoaikainen työaika. Lopuilla oli joko osa-aikainen (13; 13 %) tai vaihteleva (12; 12 %) työaika tai niin sanottu nollatuntisopimus (10; 10 %), jossa työajaksi on voitu sopia esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa
- *Noin viidesosalla oli vaihteleva työaika tai ns. nollatuntisopimus. Näitä työaikamuotoja tulee selvittää tarkemmin.*



14/47

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Tietoja työpaikasta



Mikä on työnantajasi päätuotantosuunta?*

- Työntekijöistä 95 vastasi ja viisi jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tuotantosuuntavaihtoehtojaoli 7 kpl. "Turkistalous" on jatkossa yhdistetty "kotieläintuotantoon".
- Vastanneissa oli eniten (41; 43 %) "puutarhatuotannon (kasvihuone/avomaa marjat, hedelmät, vihannekset, taimet, kukat)" valinnoita. Nämä vastaajat edustavat tuloksien tarkastelussa "puutarhayrityksiä".
- Toiseksi yleisin (30; 33 %) ryhmä oli "kotieläintuotannon (esim. lypsy- tai lihakarja, siat, siipikarja, turkiseläimet)" valinnoet
- Muutamat (5; 5 %) valitsivat "muun kasvintuotannon (esim. vilja, erikoiskasvit, nurmi, peruna, juurikas)". Tämä ryhmä ja kotieläintuotannon valinnoet edustavat tuloksien tarkastelussa "maalousyrityksiä".
- "Muun tuotannon/toiminnan (esim. koneurakointi, maatilamatkailu)" valitsi 19 (20 %) vastaajaa. Useimmat täsmensivät, että toiminta liittyy hevosiin, lemmikkeihin, viherrakentamiseen tai puistoihin. Nämä vastaajat edustavat tuloksien tarkastelussa "muuta maaseutuyrityksiä".
- "Kalataloutta (esim. kalastus, kalanviljely)" tai "metsätaloutta (esim. taimikon istutus ja hoito, raivaus, hakkuut)" ei valinnut kukaan.
- Tässä kyselyssä vertaillaan edellä mainittujen puutarhayrityksien, maalousyrityksien ja muiden maaseutuyrityksien työntekijöiden vastauksia toisiinsa keskeisimpien kysymysten kohdalla.

*Ohje: Arvioi, mikä alla mainituista on työnantajallesi taloudellisesti merkittävin. Merkitse seuraavaan kysymykseen työnantajasi mahdolliset sivutuotantosuunnat.



16/47

Mikä ovat työnantajasi sivutuotantosuuntia?*

- Työntekijöistä 91 vastasi ja yhdeksän jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Tuotantosuuntavaihtoehtojaoli myös tässä kysymyksessä 7 kpl.
- Yleisin (49; 54 %) vastaus oli, että työnantajalla "ei ole sivutuotantosuuntia".
- Sivutuotantosuunnista yleisimmät olivat laskevassa yleisyyssjärjestyksessä "muu kasvintuotanto" (14; 15 %), "puutarhatuotanto" (13; 14 %), "kotieläintuotanto" (9; 10 %), "metsätalous" (7; 8 %) ja "muu tuotanto/toiminta" (11; 12 %).
- Viimeksimainitussa nimettiin muun muassa koneurakointi, lumen auraus, maatilamatkailu ja koirakoulu.
- Maatalousalan kyselyssä vakiintuneet kysymykset työnantajan pää- ja sivutuotantosuunnasta ovat saattaneet askarruttaa erityisesti muiden maaseutuyritysten koti- ja ulkomaisia vastaajia.

*Ohje: Merkitse kaikki tuotantosuunnat, joita työnantajasi harjoittaa päätuotantosuunnan lisäksi. Valitse ensimmäinen vaihtoehto, jos sivutuotantosuuntia ei ole.



17/47

Työpaikan työyhteisöön kuuluvien henkilöiden määrä?*

- Työntekijöistä 84 vastasi ja 16 jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Kysymys oli kolmeosainen: yrittäjät perheenjäsenineen, vakituinen ulkopuolelta palkattu työvoima, määräaikainen ulkopuolelta palkattu työvoima.
- Työyhteisön henkilömäärän keskiarvo oli 20, mediaani 10, moodi 6, minimi 2 ja maksimi 90.
- Vähintään 10 henkilön työyhteisöt olivat suhteellisesti yleisimpiä puutarhayrityksissä. Harvinaisimpia ne olivat maalousyrityksissä. Muut maaseutuyritykset sijoittuivat edellisten väliin.
- Tämä kysymys koettiin selvästi vaikeaksi vastata. Moni jätti vastaamatta ja osa antoi selvästi arvion.

*Ohje: Työyhteisö sisältää kaikki työpaikalla vuoden mittaan työtä tekevät henkilöt mukaan lukien yrittäjät perheenjäsenineen. Arvio riittää, jos et osaa sanoa tarkkaa henkilömäärää. Kirjoita henkilömäärä numeroina (1,2,3, jne).



18/47

Minkä maiden kansalaisia työyhteisösi kuuluu normaalin vuoden mittaan?*

- Työntekijöistä 95 vastasi ja viisi jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Maavaihtoehtoja annettiin 8 kpl. Niiden lisäksi oli muu, mikä -vaihtoehto.
- Nimetyt maat olivat laskevassa yleisyysjärjestyksessä Suomi (88; 93 %), Ukraina (50; 53 %), Viro (29; 31 %), Venäjä (16; 17 %), Thaimaa (11; 12 %), Latvia (4; 4 %), Vietnam (4; 4 %), Liettua (3; 3 %) ja muut maat (15; 16 %).
- Muut nimetyt maat olivat aakkosjärjestyksessä Afganistan, Bulgaria, Espanja, Filippiinit, Intia, Iso-Britannia, Kosovo, Moldova, Pakistan, Puola, Ranska, Romania, Slovakia, Somalia, Sri Lanka, Turkki, USA, Valko-Venäjä.
- Enemmistö vastanneista (60; 63 %) nimesi yhden tai useamman ulkomaan ja runsaalla kolmanneksella (35; 37 %) työyhteisökoostui vain suomalaisista
- Vain suomalaisista koostuvat työyhteisöt olivat suhteellisesti yleisimpiä muissa maaseutuyrityksissä ja harvinaisimpiä puutarhayrityksissä Maatalousyrityksijoittuvate Dellistenväliin
- *Vaikuttaa siltä, että osa vastaajista on voinut jättää nyt nimeämättä oman kansallisuutensa. Tästä olisi pitänyt antaa ohje. Aiemman äidinkieltä koskeneen kysymyksen (kalvo 8/47) mukaan edellä mainittujen joukossa on ainakin muutamia, joiden äidinkieli on suomi.*

*Ohje: Valitse kaikki paikkansa pitävät vaihtoehdot

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Tietoja työstä



Kuuluuko työhösi tulkkina tai työnjohtajana tai vastaavassa asemassa toimimista?

- Työntekijöistä 95 vastasi ja viisi jätti vastaamatta tulkkina toimimista koskevaan kysymykseen
- Vastanneista enemmistö (80; 84 %) ei toiminut tulkkina. Loput toimivat tulkkina joko satunnaisesti (11; 12 %) tai säännöllisesti (4; 4 %).
- *Tulkkina toimimista tulee selvittää lisää.*
- Työntekijöistä 94 vastasi ja kuusi jätti vastaamatta työnjohtajana toimimista koskevaan kysymykseen
- Vastanneista yli puolet (57; 61 %) ei toiminut työnjohtotehtävissä. Lopuilla tehtävin kuuluivat työnjohtotehtävät joko ilman työnjohtajan statusta (30; 32 %) tai statuksen kanssa (7; 7 %).
- Työnjohtajien ja/tai tulkkien käyttö oli suhteellisesti yleisintä maatalousyrityksissä ja harvinaisinta muissa maaseutuyrityksissä. Puutarhayritykset sijoittuivat edellisten väliin, lähelle maatalousyrityksiä
- *Työnjohtajana toimiminen varsinkin ilman työnjohtajan statusta on varsin yleistä ja alan työnantajille tehdyn kyselyn³ mukaan siihen voi liittyä haastavia tilanteita. Lisäksi lähes kaikki tulkin tehtäviä hoitaneet tekivät myös työnjohtotehtäviä. Sen sijaan läheskään kaikki työnjohtotehtäviä tehneet eivät hoitaneet tulkin tehtäviä. Tätä aihealuetta tulee selvittää lisää.*

Kirjoita alle lyhyt kuvaus 1–3 työtehtävästä, joihin käytät eniten työaikaasi työssäsi.*

- Työntekijöistä 90 vastasi ja 10 jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Maatalousyritysten työntekijöiden työtehtävät olivat tyypillisimmin tuotantoeläinten hoitotöitä, kuten lypsy, rehun käsittelyä ja ruokintaa, navetan puhdistustöitä, siemennystä, sorkkien hoitoa, vasikoiden hoitoa, kananmunien keräilyä, tarkkailutöitä, navetan toimistotöitä ja opastusta
- Puutarhayritysten työntekijöiden työtehtävät olivat tyypillisimmin taimien/kasvien hoitotöitä, kuten istutusta, ruukutusta, harvennusta, kastelua, lannoitusta tai kasvinsuojelua, kypsien vihannestms. poimintaa, pakkausta, myyntiä ja muuta asiakaspalvelua, sekä työnjohtoa, opastusta tai tulkkausta
- Muiden maaseutuyritysten työntekijöiden työtehtävät olivat tyypillisesti hevosten tai koirien hoitotöitä, viheralueidenhoitotöitä, toimistotöitä
- *Toisin sanoen vastaajien työtehtävät liittyivät tyypillisimmin fyysisiin, suorittaviin töihin. Osalla työaika kului myös erilaisiin työnjohtotöihin ja/tai toimistotöihin.*

*Ohje: Työtehtäviä voivat olla esimerkiksi taimien istutus, marjojen tai vihannesten poiminta, myynti tai kuljetus, työnjohto, tulkkaus, viljan kylvö tai puinti, lehmien lypsy, sikojen ruokinta, peltotöiden urakointi, mökkien siivous.



22/47

Mitä kieliä käytät säännöllisesti töissäsi?

- Työntekijöistä 96 vastasi ja neljä jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Kielivaihtoehtoja annettiin 8 kpl ja sen lisäksi vaihtoehto ”muu kieli, mikä”.
- Lähes kaikki vastaajat (86; 90 %) käyttivät suomea säännöllisesti töissään.
- Lähes puolet (46; 48 %) käytti englantia.
- Muut käytetyt kielet olivat laskevassa yleisyysjärjestyksessä ukraina (15; 16 %), venäjä (9; 9 %), ruotsi (6; 6 %), viro (1; 1 %) ja ”muuna kielenä” saksa (1, 1 %).
- Noin puolet (51; 53 %) ilmoitti käyttävänsä säännöllisesti vähintään kahta (2–4) eri kieltä. Yleisimmin suomea ja englantia.



23/47

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Perehdyttäminen ja työnopastus työpaikalla*

*Vastaajille annettu ohje:

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset.

Työnopastukseen kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen Työnopastusta tarvitaan myös työhön liittyvissä muutostilanteissa

Ulkomaiset (vieraskieliset) työntekijät tarvitsevat erityishuomiota perehdyttämisessä ja työnopastuksessa



Onko ulkomaiset työntekijät mielestäsi otettu työpaikallasi riittävästi huomioon perehdyttämisessä ja työnopastuksessa?

- Työntekijöistä 94 vastasi ja kuusi jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Lähes kolmannes vastanneista (29; 31 %) ilmoitti, että työpaikalla ei ollut ulkomaisia työntekijöitä
- Noin neljännos (25; 27 %) ilmoitti, että ulkomaiset työntekijät on otettu riittävästi huomioon perehdyttämisessä ja työnopastuksessa. Ulkomaisille saatettiin esimerkiksi antaa opastus ja materiaalit heidän ymmärtämällään kielellä/äidinkielellä/ulkkki oli tarvittaessa käytössä tai "kädestä pitäen" opetettiin työtehtävät
- Vajaa kymmenesosa (8; 9 %) ilmoitti, että ulkomaisia työntekijöitä ei ole otettu riittävästi huomioon perehdyttämisessä ja työnopastuksessa. Ulkomaisille ei esimerkiksi annettu opastusta eikä materiaalia kielellä, jota he olisivat ymmärtäneet tai ketään ei opastettu tilalla, mutta valitettiin kyllä, jos ei osattu.
- Loput vastanneista (32; 34 %) eivät osanneet sanoa.

Mitkä seuraavista keinoista ovat työpaikallasi käytössä työntekijöiden perehdyttämisessä ja työnopastuksessa?*

Perehdyttämiseen ja työnopastukseen kuuluvat keinot laskevassa yleisyysjärjestyksessä	Käytössä vastaajia kpl	Käytössä % vastanneista
Suullinen perehdyttäminen ja työnopastus	88	94
Kirjallinen perehdyttäminen ja työnopastus	31	33
Työrutiinit on määritetty ja opastettu	30	32
Yhteen paikkaan (kansio, vihko, tietokone tms.) koottuna kirjalliset työohjeet	26	28
Työrutiinien noudattamista valvotaan	23	24
Opas/varoitustauluja keskeisimmillä työpisteillä	22	23
Työntekijältä pyydetään allekirjoitus perehdyttämisen ja työnopastuksen jälkeen	17	18
Videoitu perehdyttäminen ja työnopastus	4	4

*Perehdyttäminen ja työnopastus on määritelty kyselyssä aikaisemmin.

*Ohje: Valitse kaikki paikkansa pitävät vaihtoehdot.

Kuvalle jotakin työpaikkasi perehdyttämiseen tai työnopastukseen liittyvää ja mielestäsi erityisen hyvää käytäntöä

- Työntekijöistä 31 vastasi tähän kysymykseen, johon ei kaikilta voinut odottaa vastausta.
- Yleisimmintuotuin esilleseuraavia seikkoja:
 - kirjalliset (laminoidut) työohjeet/työstandardit/ohjelaputyöpisteissä tai infokansio
 - perehdytys-/opastuslomake/kansio, joka käydään (rauhallisesti) läpi ja allekirjoitetaan
 - asiat kerrotaan rauhallisesti, toistetaan, ei oleteta kerralla oppivan, kannustetaan kysymään
 - työnantaja ensin kertoo ja näyttää, miten työ tehdään, ja sitten seuraa, että sujuu
- Yksittäiset vastaajat toivat esille seuraavia seikkoja:
 - tapahtumista pidetään päiväkirjaa
 - työvuorolistat annetaan hyvissä ajoin ja kaikki voivat vaikuttaa niihin
 - työnantaja hoitaa nämä itse, niin hän tietää, mitä, miten ja kenelle on kerrottu

Kuvaile jotakin työpaikkasi perehdyttämiseen tai työnopastukseen liittyvää seikkaa, joka vaatisi mielestäsi korjaamista.

- Työntekijöistä 38 vastasi tähän kysymykseen, johon ei kaikkilta voinut odottaa vastausta.
- Yleisimmintuotuihin esilleseuraavia seikkoja:
 - perehdyttämiseen/työnopastukseen tulisi varata enemmän aikaa ja sen tulisi olla perusteellisempi
 - työohjeet vaihtelevat, ei yhtenäistä tapaa, mikä aiheuttaa sekaannuksia
 - käydään läpi liian paljon asioita liian nopeasti
 - rakentavaa palautetta ei anneta, sekavan (suullisen) ohjeistuksen jälkeen annetaan kritiikkiä
- Yksittäiset vastaajat toivat esille seuraavia seikkoja:
 - ei ole kirjallisia ohjeita
 - ei ole perehdytystä määräaikaikaisille
 - tieto kulkee huonosti työyhteisössä
 - työmoraaalin kanssa osalla ongelmia ja osa ei noudata ohjeita
 - työturvallisuudesta ei kerrota

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Viestintä ja tiedon liikkuminen työyhteisössä*

*Vastaajille annettu ohje:

Työyhteisöissä oikea-aikaisen ja paikkansa pitävän tiedon tulisi liikkua sujuvasti johdolta työntekijöille toisin päin. Tiedon tulisi liikkua sujuvasti myös johdon edustajien kesken ja työntekijöiden kesken.

Ulkomaiset (vieraskieliset) työntekijät tarvitsevat erityishuomiota viestinnässä.



Onko ulkomaiset (vieraskieliset) työntekijät mielestäsi otettu työpaikallasi riittävästi huomioon viestinnässä?

- Työntekijöistä 93 vastasi ja seitsemän jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Kolmannes vastanneista (31; 33 %) ilmoitti, että työpaikalla ei ollut ulkomaisia työntekijöitä
- Neljännes (25; 27 %) ilmoitti, että ulkomaiset työntekijät on otettu riittävästi huomioon viestinnässä. Esimerkiksi ohjeet ja ilmoitukset annettiin myös ulkomaisten äidinkielellä, kaikki työntekijät kuuluvat samaan WhatsApp-ryhmään, työnjohtaja käy asiat läpi ulkomaisten kanssa, "vanhat" ulkomaiset opastavat "uusia" ulkomaisia.
- Vajaa kymmenesosa (8; 9 %) ilmoitti, että ulkomaisia työntekijöitä ei ole otettu riittävästi huomioon viestinnässä. Esimerkiksi ulkomaisia ei otettu mukaan työntekijöiden WhatsApp-ryhmään, ulkomaiset saavat vain lyhennetyt ja nopeat ohjeistukset äidinkielellään, asiat eivät mene perille tulkista huolimatta, viestitään vain suomeksi.
- Loput vastanneista (29; 31 %) eivät osanneet sanoa.

Mitä seuraavista viestintäkeinoista työpaikallasi käytetään ainakin toisinaan?*

Viestintäkeinot aiheittain laskevassa yleisyyssjärjestyksessä	Käytössä vastaajia kpl	Käytössä % vastanneista
Viestintä työnteon lomassa	76	78
Viestintä kahvia/ tai ruokataukoje yhteydessä	54	56
Viestintä työnjaon yhteydessä	42	43
Erilliset pala-keräykset viestinnälle	21	22
Manuaalinen tiedotustaulu (esim. valkokiitustaulu)	27	28
Muistilappuja tai paperiviestejä	25	26
Sähköinen tiedotustaulu (interaktiivinen valkotalu)	3	3
Matkapuhelimen sovellukset (WhatsApp, Messenger, tms.)	60	62
Matkapuhelimella soittaminen	47	48
Tietokone/tabletti	13	13
Radiopuhelin	6	6
Työnjohtajien/tulkien avustukse	15	15

*Ohje: Valitse kaikki paikkansa pitävät vaihtoehdot



Kuvaile jotakin työyhteisösi sisäiseen viestintään tai tiedon liikkumiseen liittyvää ja mielestäsi erityisen hyvää käytäntöä

- Työntekijöistä 35 vastasi tähän kysymykseen, johon ei kaikkilta voinut odottaa vastausta.
- Yleisimmin tuotiin esille seuraavia seikkoja:
 - WhatsApp-ryhmän tai -ryhmien käyttö oli ylivoimaisesti yleisin erityisen hyväksi koettu käytäntö
 - valkotaulun tai muun ilmoitustaulunkäyttö, johon kaikki ilmoitukset/ohjeet tms. laitetaan
- Yksittäiset vastaajat toivat esille seuraavia seikkoja:
 - perehdytyspäivät, jolloin kaikki kokoontuvat yhteen ja käydään läpi laaja kirjo asioita
- vakiintuneessa työyhteisössä kaikki viestivät sujuvasti työnteon lomassa, ei tarvita muita käytäntöjä



32/47

Kuvaile jotakin työyhteisösi sisäiseen viestintään tai tiedon liikkumiseen liittyvää seikkaa, joka vaatisi mielestäsi korjaamista.

- Työntekijöistä 31 vastasi tähän kysymykseen, johon ei kaikkilta voinut odottaa vastausta.
- Yleisimmin tuotiin esille seuraavia seikkoja:
 - toivottiin kirjallista viestintää työnantajalta, jotta kaikki saisivat samat tiedot
 - toisaalta toivottiin suullista viestintää kasvokkain, eikä vain lippusia ja lappusia
 - ylipäättään toivottiin, että kaikki viestisivät enemmän, oikea-aikaisesti ja tasapuolisesti
- Yksittäiset vastaajat toivat esille seuraavia seikkoja:
 - henkilöitä poistetaan WhatsApp-ryhmistä ilmoittamatta
 - viestinnän tulisi tapahtua muulloin kuin elpymiseen varattujen ruoka- ja kahvitaukojen aikana
 - tietokoneen kautta tapahtuvassa viestinnässä pitäisi olla tarjolla muitakin kieliä kuin suomi ja englanti
 - viestitään vain tietyille työntekijöille luotetaan, että tieto liikkuu eteenpäin
 - viestitään omien kännyköiden kautta, mutta ne altistuvat työssä lialle, kosteudelle ja rikkoontumiselle



33/47

Tulokset ja tulosten tarkastelu: Työhyvinvointi työyhteisössä



Mikä seuraavista vaihtoehdoista pitää paikkansa työpaikkasi työntekijöille järjestetyn työterveyshuollon suhteen?*

- Työntekijöistä 97 vastasi ja kolme jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Hieman yli puolella vastanneista (52; 54 %) työterveyshuolto on järjestetty ja siihen liittyvät käytännöt on kerrottu työntekijöille. Tämä oli suhteellisesti yleisintä puutarhayrityksissä ja harvinaisinta muissa maaseutuyrityksissä. Maatalousyritykset sijoittuivat edellistenväliin.
- Noin neljäsosalla (26; 27 %) työterveyshuolto on järjestetty, mutta siihen liittyviä käytäntöjä ei ole kerrottu työntekijöille. Tämä oli suhteellisesti yleisintä muissa maaseutuyrityksissä ja harvinaisinta puutarhayrityksissä. Maatalousyritykset sijoittuivat edellistenväliin.
- Loput eivät joko tiedäneet, onko työpaikalla järjestetty työterveyshuoltoa (10; 10 %) tai he tiesivät, että sitä ei ole järjestetty (9; 9 %). Tämä oli suhteellisesti yleisintä maatalousyrityksissä ja harvinaisinta puutarhayrityksissä. Muut maaseutuyritykset sijoittuivat edellistenväliin.
- *Työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon kaikille työntekijöilleen työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Se on järjestettävä myös määräaikaisille ja osa-aikaisille työntekijöille sekä koeajalla oleville.⁴ Vuokratyöntekijöiden työterveyshuollon järjestämismäärä on työvoimaa luovuttavalla työnantajalla eli vuokratyöryhtymällä.⁵*

*Ohje: Suomessa työntekijöille kuuluvat lakisäätetyt työterveyshuoltopalvelusisältävät työhön liittyvät terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä tukevia toimia sekä työhön liittyvien sairauksien ja oireiden tutkiminen.



35/47

Mitkä seuraavista työmotivaatiota ja muuta työhyvinvointia edistävästä seikoista toteutuvat kohdallasi?*

Työmotivaatiota ja muuta työhyvinvointia edistävä seikat laskevassa yleisyysjärjestyksessä	Käytössä vastaajia kpl	Käytössä % vastanneista
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa oman työni tekemiseen (aikataulut, vuorot, jne.)	52	62
Pystyn palautumaan riittävästi työstäni (työn tauotus, työaikojen kohtuullisuus, jne.)	37	44
On säännölliset henkilökohtaiset tapaamiset ja keskustelut (molempinpuolinen palaute)	30	36
Työpaikalla järjestetään kyydityksiä julkisten palveluiden luo	18	21
Työpaikalla järjestetään yhteisiä työhyvinvointi- tai -iltoja	18	21
Minulla on mahdollisuus hankkia itselleni lisäkoulutusta työajalla	18	21
On käytössä tulospalkkaus/kannustinjärjestelmä (raha-palkkio, palkankorotus tai muu etu)	17	20
Vapaa-aikani tuetaan (interehditys, liikunta, pelit, kulttuuri, tms.)	10	12
Jokin muu positiivinen seikka, mikä	6	7

*Ohje: Valitse kaikki paikkansa pitävät vaihtoehdot



36/47

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten työmotivaatiotasi? Perustele vastauksesi.*

- Työntekijöistä 89 vastasi ja 11 jätti vastaamatta tähän kysymykseen
- Yli puolet vastanneista (55; 62 %) oli yleensä motivoitunut. Tyypillisiä perusteluja olivat että pidettiin työstä, alasta, työympäristöstä, työkavereista tai työyhteisöstä tai työn monipuolisuudesta, työ koettiin merkitykselliseksi, työ osattiin hyvin tai koettiin itsensä ammatillaiseksi, työn tavoitteet olivat selkeät, tavoitteiden ylittämisestä saati bonuksia, kyettiin vaikuttamaan työhön, luotettiin ja arvostettiin.
- Hieman yli neljäsosa vastanneista (24; 27 %) oli toisinaan motivoitunut ja toisinaan ei ollut. Tyypillisiä perusteluja olivat työpäivien uuvuttavuus ja ahdistavuus, liiallinen työmäärä, työstä palautuminen heikkoa, väsymys. Työnantaja ei anna palautetta, kokemusta ja ammattitaitoa ei arvosteta. Työyhteisössä on ongelmia. Palkka on alhainen tai sitä ei makseta ajallaan.
- Loput vastanneista (10; 11 %) ei yleensä ollut motivoitunut. Tyypillisiä perusteluja olivat pieni palkka, jatkuva kiire tai kaaos töissä, yksin työskentely ja ulkopuolisuuden tunne, esimiehen ilkeys, työntekijät eivät mahdollista palautumista, työaikakäytöstä ei noudateta.
- Yleensä motivoituneiden vastaajien osuus oli suhteellisesti suurin maatalousyrityksissä työskentelevillä ja pienin muissa maaseutu-yrityksissä. Puutarhayrityksissä työskentelevä sijoittuivat edellisten väliin.
- *Tämä kysymys jatkoi edellisen teemasta ja moni (suurin osa samoja) jätti vastaamattam myös tähän kysymykseen.*

*Ohje: Motivoitunut henkilö on innostunut ja voi hyvin työssään, jota hän tekee laadukkaasti ja tuottavasti.

Onko tilalla jokin työyhteisöön liittyvä seikka, joka on mielestäsi erityisen hyvin. Kuvaille seikkaa lyhyesti.

- Työntekijöistä 25 vastasi tähän kysymykseen, johon ei kaikkilta voinut odottaa vastausta.
- Yleisimmintä tuotiin esille seuraavia seikkoja:
 - Työkaverit tai työyhteisöön hyvä/mukava/läheinen, tukea ja apua saa tarvittaessa.
 - Työnantaja on mukava/huomioiva/kuuntelevä eikä tarvittaessa joustava (molemmipuolista)
 - Työyhteisössä luotetaan toisiin ja ollaan avoimia/tasa-arvoisia.
- Yksittäiset vastaajat toivat esille seuraavia seikkoja:
 - Työyhteisössä saa olla oma itsensä.
 - Virheistä ei rangaista tai haukuta.
 - Itsenäisyys päättää työjärjestyksestä, kun tietää, mitä ja miten pitää tehdä.
 - Pitkään yhdessä ollut työporukka tuntee toisensa: tsemppi ja huumori auttaa jaksamaan.
 - Työympäristö on siisti ja toimiva.

Onko tilalla jokin työyhteisöön liittyvä seikka, joka mielestäsi vaatisi korjaamista? Kuvaille seikkaa lyhyesti.

- Työntekijöistä 30 vastasi tähän kysymykseen, johon ei kaikkilta voinut odottaa vastausta.
- Yleisimmintä tuotiin esille seuraavia seikkoja:
 - Ongelmia kommunikaatiossa, tiedon kulussa, viestinnässä erityisesti työnantajalta työntekijöille
 - Työnantajan arvostus ja asenne työntekijöitä kohtaan puutteellinen
 - Erilaisia puutteita työnantajan taidoissa johtaa asioita ja ihmisiä.
- Yksittäiset vastaajat toivat esille seuraavia seikkoja:
 - Ongelmia työmotivaatiossa: taukoja venytetään, ”oikein” tekeminen kadoksissa, työn tarkoitus hukassa.
 - Työnantaja kohtelee naistyöntekijöitä heikommin kuin miestyöntekijöitä: taukotilat, työvarusteet
 - Työntekijöiden toiveita ja ehdotuksia ei kuunnella
 - Yhteiset pelisäännöt puuttuvat, mikä aiheuttaa eriarvoisuutta työntekijöiden kesken
 - Työntekijöiden työssä jaksamiseen ei panosteta.
 - Työnantaja levittelee työntekijöiden yksityisasiaita

Tarve tiedoille tai palveluille ja vapaat kommentit



Tarpeita tai toiveita tiedoille tai palveluille liittyen a) työnhakuun ja rekrytointiprosessiin, b) työsopimuksiin ja työsuhteisiin tai c) ammatilliseen osaamiseen*

- Yksittäiset vastaajat toivat esille, että he tarvitsivat **työnhauksen ja/tai rekrytointiprosessin** tueksi apua CV:n ja työhakemuksen tekemiseen, kevyempää hakuprosessia, englanninkielisiä työpaikkailmoituksiasekä yksilöllistä ja pätevää neuvontaa. Työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa (Facebook, Instagram) pidettiin hyvänä. Muutamien vastaajien mukaan nykytilanne on kuitenkin jo aika hyvä.
- Muutamat vastaajat toivoivat **työsopimuksiin ja työsuhteisiin** liittyen saavansa neuvontapalveluja esimerkiksi verkossa ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Yksittäiset vastaajat toivoivat, että työsopimukseen saisi tutustua rauhassa ennen allekirjoitusta. Alan työehtosopimus koettiin myös monimutkaiseksi, ja työnantajalta toivottiin selkeää työsopimusohjan käyttöä. Nollatuntisopimuksesta toivottiin lisää tietoa verkkoon.
- Muutamat vastaajat toivoivat **ammattilliseen osaamiseen (ammattitaitoon)** liittyen täydennyskoulutusta, kuten "korttikoulutusta" [työturvallisuus, tulityökortti, hygieniapassitms.], työnjohtokoulutusta [tekeetä ilman statusta] ja eläinerveytyteenliittyvää koulutusta. Yksittäiset vastaajat toivoivat ammattisanastoon liittyvää kertausta myös vierailukielillä koneidenkäyttökoulutusta.
- *Minimissään tulisi koota em. seikkoja koskeva nykyinen materiaali sähköisenä ja ajantasaisenayhteen paikkaan ja tiedottaa toistuvasti ja monikanavaisesti siitä. Materiaalia tulisi kääntää ja täydentää em. tarpeiden mukaisesti. Hyvistä vinkeistä kannattaa myös tiedottaa.*



* Yhdistelmä kolmesta kysymyksestä

41/47

Tarpeita tai toiveita tiedoille tai palveluille liittyen a) perehdyttämiseen ja työnopastukseen, b) viestintään ja tiedon liikkumiseen tai c) työhyvinvointiin*

- Muutamat vastaajat toivoivat **perehdyttämiseen ja työnopastukseen** liittyen kirjallista sähköistä materiaalia eri kielillä vapaasti saataville. Yksittäiset vastaajat toivat esille, että työtä tehdessä voi kirjoittaa itselleen ylös tärkeimmät seikat, lisäksi toivottiin työntekijöille ja työnantajille opasta perehdytykseen, perehdyttäjältä kielitaitoa, ja työn opettamista kädestä pitäen, koska pelkästään lukemallasit ei opi tekemään.
- Yksittäiset vastaajat toivoivat **viestintään** liittyen tekstiviestien ja sähköpostin aktiivisempaa käyttöä, joista jäisi myös dokumentti itselle, ammattilaisten avulla omalle työyhteisöllerrätälöityä viestintätapaa; työohjeisiin tulevat muutokset tulisi laittaa ainakin otsikkotasolla ylös esim. valkotalulle tai WhatsAppiin, koska aina on joku lomalla tms., ja tarkemmat ohjeet annetaan sitten palaverissa niille, jotka ovat kulloinkin läsnä.
- Muutamat vastaajat toivoivat **työhyvinvointiin** liittyen tuettuja hyvinvointipalveluja, kuten hieronta/fysioterapia palveluita työpaikalla saatavaksi. Yksittäiset vastaajat toivoivat työtapojen ja -asentojen kehittämistä vähemmän kuormittaviksi myös työtovereilta oppimalla. Toivottiin myös ylipäätään työterveyshuoltopalveluja/tai työhyvinvointipalveluja työpaikalle.
- *Minimissään tulisi koota em. seikkoja koskeva nykyinen materiaali sähköisenä ja ajantasaisenayhteen paikkaan ja tiedottaa toistuvasti ja monikanavaisesti siitä. Materiaalia tulisi kääntää ja täydentää em. tarpeiden mukaisesti. Hyvistä vinkeistä kannattaa myös tiedottaa.*



* Yhdistelmä kolmesta kysymyksestä.

42/47

Vapaat kommentit

- Vastaajista 11 jätti tähän kohtaan kommentteja
- **Positiivista:** "Kysely oli minusta asianmukainen." "Good survey. Excellent job."
- **Neutraalia:** "Kiitos kyselystä. Kysymykset olivat ymmärrettäviä, mutta kohdallani vaikeasti muodostettuja ja siten niiden sisäistäminen vaati aikaa." "Helpompi irtisanoa sellainen työntekijä, joka ei ole motivoitunut työhönsä." "Toivoisin lakimiespalveluitapalkkaneuvottelun tueksi."
- **Negatiivista:** "Harmillista on lähinnä jatkuvan kausityön huono eläkettä kerryttävä vaikutus." "Vuosien varrella eri puutarha alan työpaikoilla tullut huomattua, että kaikissa paikoissa koulutuksen arvostus ei näy palkassa." "Selvästikään työnantajat eivät tiedä tes-palkkaustakunnollatai sitten eivät vain halua noudattaa niitä oikeasti"
- *Tällaiselle avoimelle kysymykselle on kyselyssä tarvetta. Sillä saadaan kerättyä palautetta kyselystä. Lisäksi siinä voi nousta esille uusia seikkoja, joita kyselyn laatija ei ole tullut ajatelleeksi.*



43/47

Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset



Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset 1/2

Sähköisessä ja kaksikielisessä (suomi/englanti) kyselyssä selvitettiin maatalous-, puutarha- ja muiden maaseutu yritysten palkkatyövoiman kokemuksia hyvistä käytännöistä ja kehittämistarpeista mm. työntekijöiden johtamisessa. Käyttökelpoiset vastaukset saatiin 100 työntekijältä. Vastaajista enemmistö oli naisia, äidinkielenään suomea puhuvia ja pitkän työkokemuksen omaavia. Noin neljännes vastaajista oli ulkomaisia/vieraskielisiä.

Nykyisestä työpaikasta oli saatu tietoa tyypillisesti jonkun suosittamana, TE-palveluiden verkkosivuilta tai työnantajan yhteydenotolla/verkkosivuilta. Enemmistö oli ollut nykyisen työnantajan palveluksessa korkeintaan 7 vuotta. Lähes kaikilla oli kirjallinen, allekirjoitettu työsuhteen sopimus. Enemmistöllä oli yhtä työnantajaa koskeva vakituinen työsuhte ja kokoaikainen työaika. Osalla oli vuokratyösuhte, osa-aikainen tai vaihteleva työaika tai nollatuntisopimus. Viimeksi mainittuihin työsuhte- ja työaika muotoihin liittyviä epäselvyyksiä ja niitä tulee selvittää jatkossa lisää.

Vastaajien työyhteisön mediaani oli 10 henkilöä (skaala 2-90), työnantaja työhön osallistuvine perheenjäsenineen mukaan lukien. Noin kahdella kolmasosalla työyhteisöön kuului ulkomaisia työntekijöitä, yleisimmin ukrainalaisia, virolaisia, venäläisiä tai thaimalaisia. Yli voimaisesti käytetyimmät kielitöyhteisöissä olivat suomi ja englanti.

Vastaajilla oli laaja kirjo työt tehtäviä, mutta tyypillisesti ne liittyivät maatalous- tai puutarhatuotannon fyysisiin töihin. Hieman alle puolet teki myös työnjohtotehtäviä. Pieni osa toimi tulkkina – lähes kaikki tulkin tehtäviä hoitaneet tekivät myös työnjohtotehtäviä. Tulkin ja työnjohtajan asemaan ja tehtäviin liittyviä seikkoja tulee selvittää jatkossa lisää.

Ulkomaisia työntekijöitä ei aina otettu riittävästi huomioon perehdyttämisessä ja työnopastuksessa sekä muussa päivittäisjohtamisessa, kuten viestinnässä. Näissä aiheissa on kehitettävää useilla työnantajilla. Hyviksi käytännöiksi nimettiin mm. kirjalliset ohjeet, esimerkkityösuoritukset rakentava palaute sekä perusteellinen ja toistuva suullinen opastus, mieluiten kunkin työntekijän omalla äidinkiellään. Yhteisiä WhatsApp-ryhmiä suosittiin viestinnässä.



45/47

Tulosten yhteenveto, johtopäätökset ja suositukset 2/2

Hieman yli puolella vastaajista oli työterveyshuolto ja siihen liittyvät käytännöt oli kerrottu. Lopuilla käytäntöjä ei oltu kerrottu, tai ei tiedetty, oliko työterveyshuoltoa järjestetty tai tiedettiin, että sitä ei oltu järjestetty. Työntekijöiden lakisääteistä työterveyshuollon järjestelyt vaativat lisätoimenpiteitä useilta työnantajilta.

Yli puolet vastaajista oli yleensä, hieman yli neljäsosa oli toisinaan ja joka kymmenes ei yleensä ollut motivoitunut työssään. Motivaatiota edisti mm. työympäristöstä, työn monipuolisuudesta tai työkavereista pitäminen. Myös työn merkityksellisyys ja siihen vaikuttamismahdollisuudet sekä työnantajan osoittama luottamus ja arvostus motivoivat. Myös työmotivaation ja muun työhyvinvoinnin edistäminen vaatii lisätoimenpiteitä useilta työnantajilta.

Työnhakuun ja rekrytointiprosessiin liittyen kaivattiin apua CV:n ja työhakemuksen tekemiseen, kevyempää hakuprosessia ja englanninkielisiä työpaikkailmoituksia esimerkiksi someen. Työsopimuksiin ja työsuhteisiin toivottiin verkkoneuvontapalveluja ja aikaa perehtyä työsuhteeseen ennen sen allekirjoittamista. Ammatilliseen osaamiseen toivottiin koulutusta mm. erilaisiin lupakortteihin, työnjohtamiseen ja (tuotanto)eläinterveyteen liittyen.

Perehdyttämiseen ja työnopastukseen liittyen toivottiin sähköistä materiaalia eri kielillä vapaasti saataville. Työyhteisön viestintään toivottiin mm. yleistä aktiivisuutta ja asiantuntijan avulla omalle työyhteisölle räätälöityä viestintätapaa. Työhyvinvointiakoskien toivottiin tuettuja hyvinvointipalveluita ja ylipäätään työterveyshuoltopalveluja työpaikalle.

Johtopäätös on, että kyselyn aihealueisiin liittyvää kehitettävää löytyy niin maatalous-, puutarha- kuin muistakin maaseutuyrityksistä. Aiheita koskevaa materiaalia kannattaa koota sähköisenä helposti saataville sekä tiedottaa siitä toistuvasti ja monikanavaisesti. Materiaalia on syytä kääntää ja täydentää kyselyssä todettujen tarpeiden mukaisesti. Tiedottamisen kannattaa koskea lakisääteistenseikkojen lisäksi hyviksi todettuja käytäntöjä. Niitä ja myös erilaisia tarkistuslistoja löytyy tästä diasarjasta.



46/47

Lähteet ja lisätietoa

¹ Työvoima-hankkeen kotisivut. Saatavana: https://www.tts.fi/tutkimus_ja_kehitys/hankkeet/maatalous/tyovoima

² Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2020-31.1.2022. Saatavana: <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/03/Maaseutuelinkeinojen-tyoehtosopimus-2020%E2%80%932022.pdf> ja Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen uudistamista koskeva pöytäkirja. Saatavana: <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2022/01/Maaseutuelinkeinojen-allekirjoituspoytakirja-2022%E2%80%932023.pdf>

³ Työvoima-hankkeen työnantajakyselyn tulokset. Saatavana: https://www.tts.fi/files/3913/Tyovoima_hankkeen_yrittajakyselyn_tulokset_TTS_Karttunen_2021.pdf

⁴ Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työterveyshuolto. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveyja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

⁵ Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Vuokratyö. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>



47/47

