



**Maatalousyrittäjien
työhyvinvoinnin
tukemisen opas
sidosryhmille**

**MYÖTÄTUULTA
TUOTTAJALLE**



1. Haasteiden tunnistaminen ja huolen herääminen	4
2. Huolen puheeksi ottaminen ja siihen puuttuminen.....	6
3. Huolen arviointi ja sen aiheuttajaan puuttuminen	8
4. Seuranta	9
5. Kirjaus.....	9
6. Viranomaisvastuu	9
7. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.....	10
Työkalut:	
Huolen vyöhykkeet maatalousyrittäjällä.....	12
Huolen puheeksi ottamisen ennakointilomake	13
Lähteet	19

LUKIJALLE

Maatalouden lisääntyvät haasteet aiheuttavat muutospaineita myös maatalouden parissa työskenteleville organisaatioille. Maatalousyrittäjien työhyvinvoinnin haasteet ovat yhä useammin yritystoiminnan ongelmien taustalla. **Yritystoiminnan harjoittajilla ei ole yhteiskunnassa samankaltaista järjestelmää ongelmatilanteiden varalle kuin esimerkiksi palkkatyöläisillä työkyvyttömyyden varalle.** Tällaisen järjestelmän puute vaikeuttaa yritystoimintaa, koska yrittäjän toimeentulo on riippuvainen yrityksen toiminnasta. **Tämän vuoksi ongelmien ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen niihin on tärkeää.**



1. HAASTEIDEN TUNNISTAMINEN, HUOLEN HERÄÄMINEN

Välitä viljelijästä -projektin ja hyvinvointihankkeiden tekemä käytännön työ osoittaa, että maatalousyritysten **haasteisiin pitää pystyä puuttumaan** aiempaa varhaisemmassa vaiheessa. Tämä opas on laadittu työhyvinvoinnin näkökulmasta, ja sen tarkoitus on helpottaa haastaviin tilanteisiin puuttumista ja niissä toimimista.

Varhaisella tunnistamisella pystytään ennaltaehkäisemään haasteiden kasvaminen suuremmiksi. Varhaisessa vaiheessa tunnistettu ongelma on helpompi korjata kuin pitkälle edennyt tilanne. Työntekijöiden on tärkeä osata tunnistaa asiat, joista pitää huolestua. Usein asiakas antaa puheissaan, elekielessään ja ympäristölleen "vihjeitä" niistä asioista, joissa hänellä on haastetta.



HUOLESTU JOS :

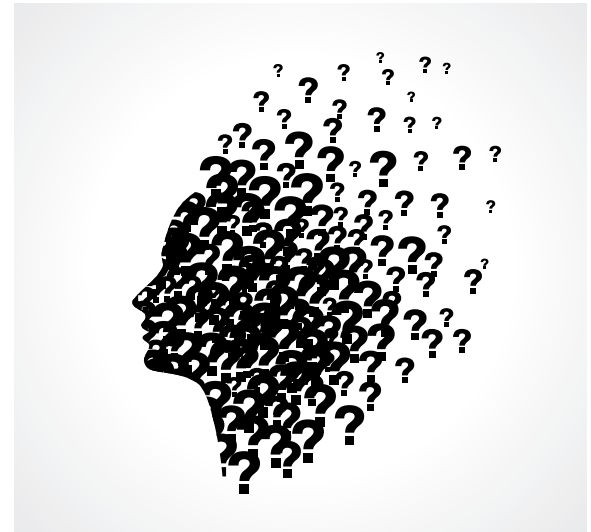
- Asiakaan **käytös** tai olemus **muuttuu**, on muuttunut tai hänellä on esimerkiksi vetäytymistä, itkuisuutta, hyökkäävyyttä, ärtyisyyttä tai epäkohteliaisuutta
- Asiakkaalla on **keskittymisvaikeutta**, hajamielisyyttä, välinpitämättömyyttä tai asioiden unohtelua
- Asiakas **ei** ole käyttänyt **vuosilomiaan**
- Asiakkaan **motivaatio** tai oppimiskyky on **heikentynyt**
- Asiakkaan **ympäristön** olemus **muuttuu**
- Työsuoritus tai **työnlaatu heikentyy** tai työtä **laiminlyödään**
- Epäily asiakkaan **päihteiden käytöstä** herää
- Asiakkaalla on poissaoloja tai **toistuvia sairauslomia**
- Ristiriitoja, negatiivista palautetta tai **negatiivisuutta**
- Asiakkaan **perhetilanne** on **muuttunut** (esimerkiksi avioero, puolison kuolema)
- **Taloudellinen tilanne muuttuu** (etenkin jos muutokset ovat nopeita)

2. HUOLEN PUHEEKSI OTTAMINEN JA SIIHEN PUUTTUMINEN

Huolen puheeksi ottamisessa on kysymys oman olettamuksen ja tulkinnan muuttamisesta tiedoksi. Huolen puheeksi ottaminen mahdollistaa keskustelun huolestuttavasta asiasta asiakkaan kanssa. Huolen puheeksi ottaminen herättää asiakkaan ajattelemaan omaa asiaansa tarkemmin. Mikäli huolestuttavia asioita ei oteta puheeksi eikä niistä keskustella, asia jää oman olettamuksen ja tulkinnan varaan, joka voi olla myös virheellinen.

Puheeksi ottaminen on tapa ottaa huoli puheeksi toista loukkaamatta. Puheeksi ottaminen ei vahingoita suhteita, päinvastoin parantaa, vaikka keskustellaan vaikeista asioista. Tärkeintä on, että syntyneestä huolesta **puhutaan toista kunnioittavalla** tavalla. Esimerkiksi oma huoli voidaan ottaa puheeksi ja pyydetään apua sen huojentamiseen.

Työntekijä, joka lähestyy asiakasta oman huolen kautta ja pyytää heitä yhteistyöhön, avaa dialogia sen sijaan, että määrittäisi tilannetta. Vilpittömästi apua huoleensa pyytävä ja yhteistyötä ehdottava työntekijä näyttää ja kuulostaa toisenlaiselta kuin ongelmia korostava, arvosteleva työntekijä.



Oman huolen kautta
puheeksi:

- minua mietityttää..
- olen huolissani teidän..
- kuulostaa pelottavalta kun sanoitte..
- ymmärsinkö oikein kun sanoitte että..
- en ymmärtänyt mitä tarkoittitte..
- mitä tarkoittitte kun sanoitte, että..
- minua huolestuttaa..
- miksi tämä teidän asia huolestuttaa minua..

Kun otat huolen puheeksi,
muista nämä:

a) **Lähesty, arvioi ja auta**

- älä painosta puhumaan,
palaa asiaan tarvittaessa myöhemmin

b) **Kuuntele avoimena ja tuomitsematta**

- pysy neutraalina
- tiedosta omat tunnereaktiosi
- aseta omat reaktiosi ja mielipiteesi sivuun
- anna turvallinen tila tulla kuulluksi
- kunnioita tunteita, arvoja ja kokemuksia
vaikka ne eroaisivat omistasi
- huomioi kehonkieleesi ja sanaton viestintä
- salli hiljaiset hetket

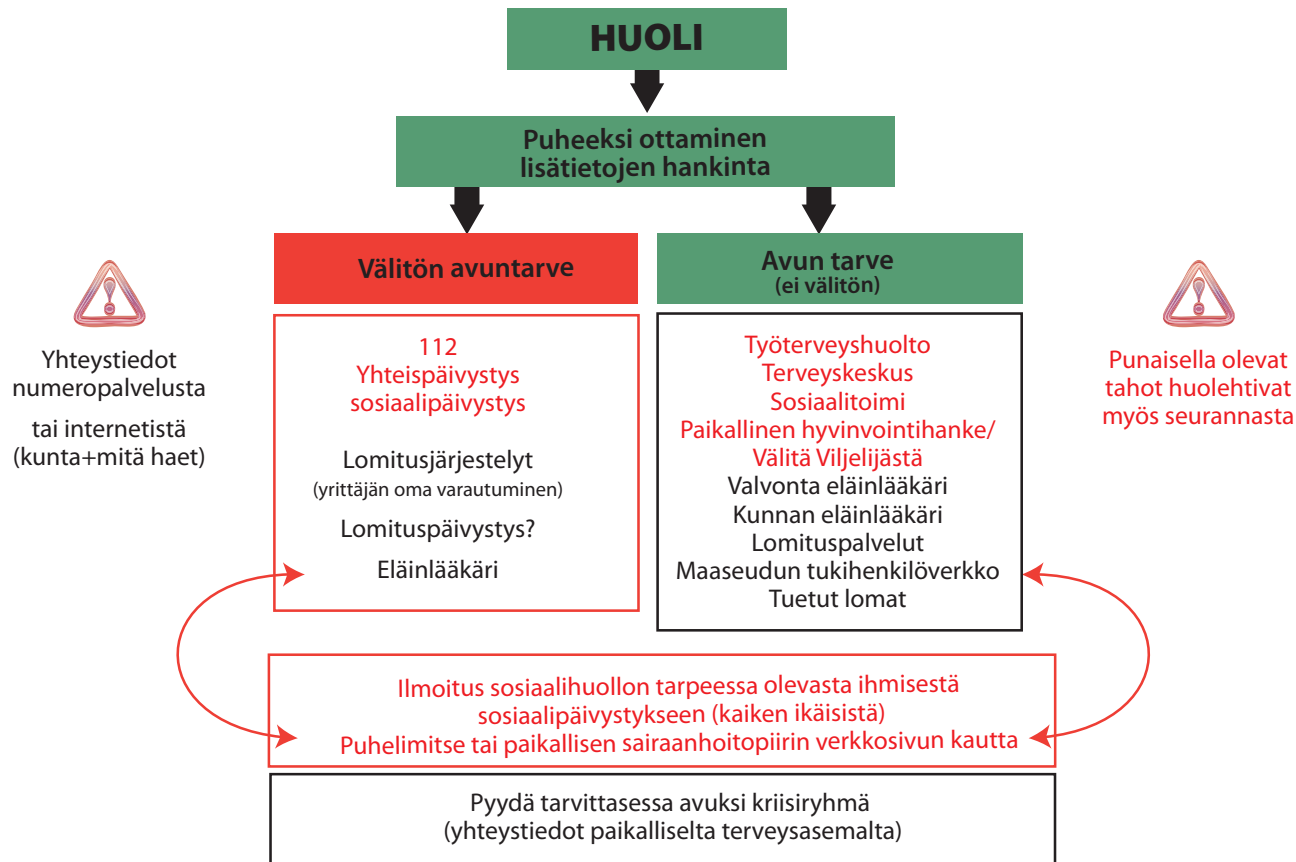
c) **Tue ja tarjoa tietoa**

d) **Kannusta huolehtimaan itsestään**

- muista tukiverkostot (mm. perhe, ystävät)

e) **Rohkaise tarvittaessa hakemaan
ammattiapua**

3. HUOLEN ARVIOINTI JA SEN AIHEUTTAJAAN PUUTTUMINEN



4 . SEURANTA

Asioihin **puuttuminen vaatii aina seurantaa**. Seurantaa voi olla myös kuulumisten kysyminen jälkeen päin. Seurannan avulla pystytään varmistamaan, että asiat etenevät. Seurannan voi tehdä myös se taho, johon asiakas on ohjattu.

5 . KIRJAUS

Työntekijän näkökulmasta asiakkaan tilanteeseen puuttumisesta **kannattaa laatia** itselleen **muistio** tai raportti salassapitosäädökset huomioiden. Muistio tai raportti on **tilannekuvaus**, josta tarvittaessa voidaan jälkikäteen tarkistaa mitä tilanteessa tapahtui ja mitä sovittiin.

6 . VIRANOMAISEN VASTUU

Viranomaisvastuuseen kuuluu **neuvontavelvollisuus**. Viranomainen, jonka toimivaltaan asia kuuluu, on tarjottava kansalaiselle opastusta siitä, miten asia kuuluu hoitaa sekä laittaa asia tarvittaessa vireille. Neuvontavelvollisuuteen kuuluu myös se, että mikäli viranomainen ei pysty vastaamaan kansalaisen asiaan, on hänen neuvottava asiakasta kyseisen toimivallan omaavan viranomaisen puoleen. Viranomaisen on neuvottava asiakasta hänen pyytämättään, mikäli asiakas on selkeästi neuvonnan tarpeessa.

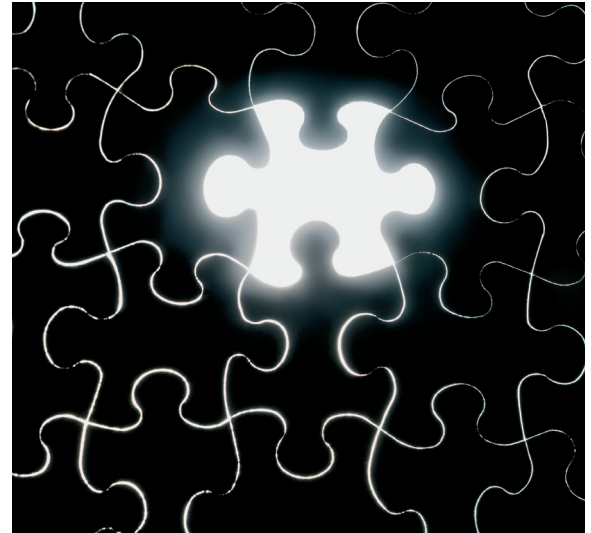


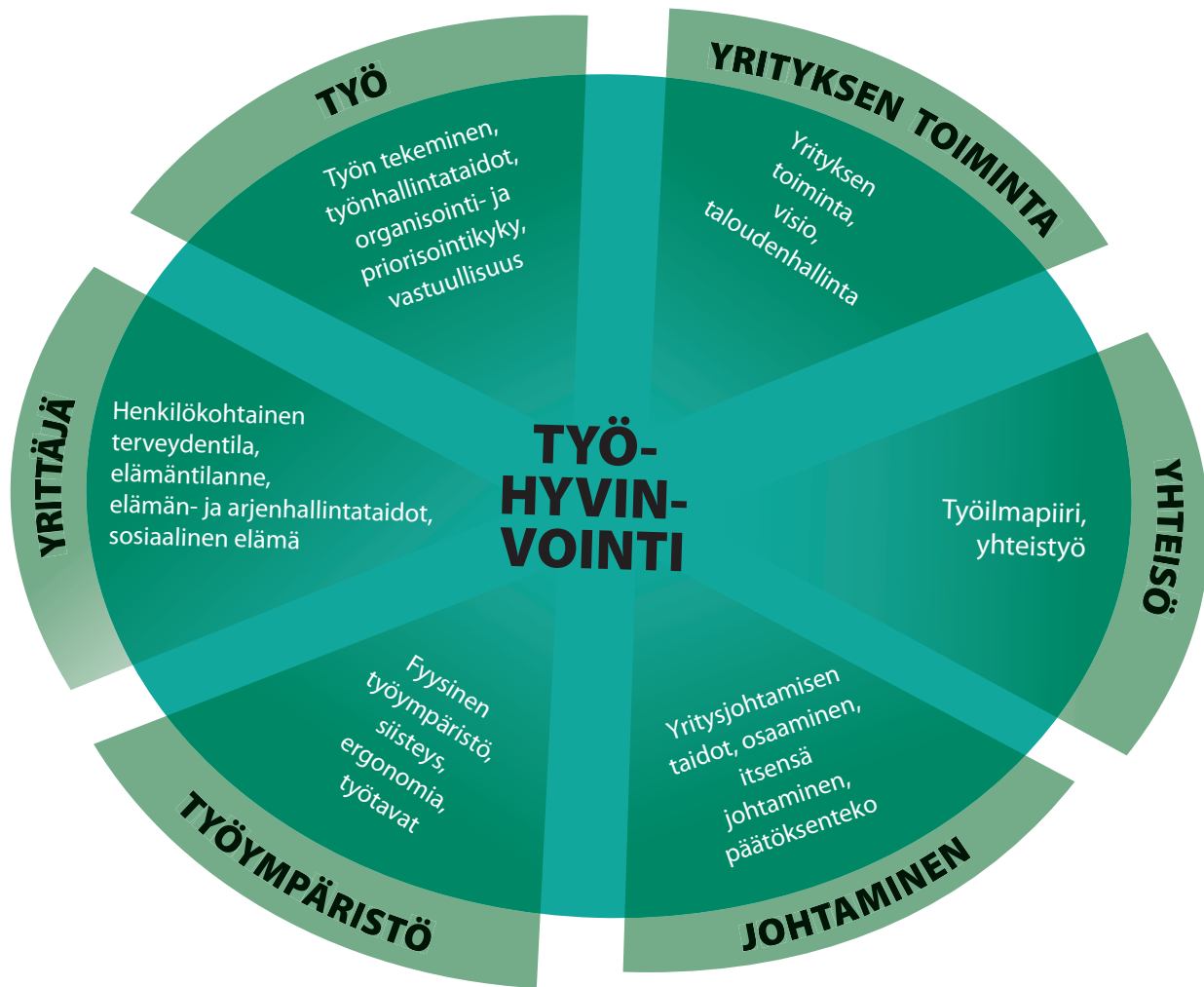
7. TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työhyvinvointi koostuu useista eri osa-alueista, jotka on esitetty viereisen sivun kuviossa. Kuvion keskellä on työhyvinvointi ja sen ympärillä työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet. Eri osa-alueet ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa. **Ongelma yhdellä osa-alueella tekee särön työhyvinvoinnin kokonaisuuteen**, mikä vaikuttaa jokaisella osa-alueella. Näin ollen alkuperäisen ongelman syy voi olla aivan muualla kuin siinä, missä se tulee esille tai ilmenee. Tärkeää on selvittää asioiden todellinen ja alkuperäinen syy mikäli halutaan pysyvää muutosta.

Esimerkiksi jos navetassa on likaisia eläimiä, kannattaa selvittää, miksi näin on. Mikä on alkuperäinen syy? Mitä asiaa korjaamalla saadaan eläimet puhtaammiksi? Mahdollisia syitä voivat olla osaamattomuus, varautumattomuus, taloudellinen tilanne, välineiden puute, ajan/työn hallinnan puute, uupumus, avioero tai esimerkiksi ihmisen fyysinen sairaus ym.

Esimerkiksi eräässä todellisessa tilanteessa kysymys oli menestyvän maatilallisen raskaasta avioeroprosessista, joka uuvutti yrittäjää. Terapian turvin elämänilo ja voimat palautuivat, jolloin myös voimat työn tekemiseen palasivat ja työt pystyttiin hoitamaan jälleen huolella.





HUOLEN VYÖHYKKEET MAATALOUSYRITTÄJÄLLÄ

(Marja Lamminen, mukaillen Tom Arnkil huolen vyöhykkeet)

1	2	3	4	5	6	7
Ei huolta	Pieni huoli		Huolen harmaa vyöhyke		Paljon huolta	
Ei huolta lainkaan.	Pieni huoli tai ihmettely käynyt mielessä.	Huoli tai ihmettely käynyt toistuvasti mielessä. Vaivaa mieltä. Olisiko hyvä kysyä?	Huoli kasvaa. Asia usein mielessä. Epäily, onko kaikki hyvin. Olisi hyvä kysyä.	Huoli tuntuva, koko ajan mielessä. Epäily, kaikki ei ole hyvin. Kerro huolestasi.	Huolta paljon ja jatkuvasti. Hätä näkyvä. Ongelmat, murheet näkyvillä. Kerro, että olet todella huolissasi. Ohjaa avun piiriin.	Hätä todella suuri. Ongelmat, murheet selkeästi näkyvillä. Välitön ja suuri avun tarve. Kerro hädästäsi, vie asia eteenpäin. Järjestä apua välittömästi.

HUOLEN PUHEEKSIOTON ENNAKOINTILOMAKE

Jukka Pyhäjoki & Mimosa Koskimies 2010

Tom Arnkilén & Esa Erikssonin kehittämää lomaketta mukaillen

Lomake on tarkoitettu tueksesi tilanteissa, joissa

- Sinulla on huolta ihmisestä, omista toimintamahdollisuuksistasi tai teidän välisestä suhteesta
- Et ole syystä tai toisesta ottanut asiaa selvästi puheeksi
- Haluat kehittää huolen ilmaisemista osana ammatillisen vuorovaikutusosaamisen kehittämistä

Lomakkeen avulla voit

- a) Valmistautua keskusteluun
- b) Tulla tietoisemmaksi miksi puheeksiottaminen tuntuu hankalalta tai helpolta
- c) Kehittyä ottamaan oma huoli puheeksi yhteistyötä rakentavalla ja kunnioittavalla tavalla
- d) Tulemaan tietoisemmaksi ja oppia arvioimaan omaa toimintaa vuorovaikutustilanteissa
- e) Ennakoimalla miettiä rakentavia toimintatapoja toisen ihmisen mahdollisiin negatiivisiin reaktioihin

Lomakkeessa on kolme osaa

I OSA Käytä/Täytä, kun olet **valitsemassa tilannetta**, jossa aiot kehittää huolenaiheesi puheeksiottamista.

II OSA Käytä/Täytä, kun olet **valmistautumassa** kohtaamistilanteeseen.

III OSA Käytä/Täytä pian **tapaamisen jälkeen**.

Yhteinen arviointi

I OSA Täytettäväksi, kun valitset tilannetta

- 1a. Perustiedot ihmisestä (lapsesta/nuoresta/asiakkaasta/perheestä ILMAN tunnistetietoja)
- 1b. Perustiedot sinusta: toimipisteesi, ammattisi

- 2a. Mistä olet huolissasi tilanteessa? Konkretisoi huolesi ja havaintosi
- 2b. Mitä tapahtuu, jos et ota huoltasi puheeksi?
- 2c. Oletko aikaisemmin ajatellut ottaa huolesi puheeksi? Miksi et kuitenkaan ole ottanut?

- 3a. Missä asiassa tarvitset apua ja yhteistyötä ihmisten kanssa? Miksi kutsut ihmiset koolle?
- 3b. Miten kutsut ihmiset yhteistyöhön, niin että lisää turvallisuutta ja avoimuutta itse tapaamisessa?
- 3c. Miten kerrot ihmisille tapaamisen tarkoituksesta ja keskustelun rakenteesta?

II OSIO Täytettäväksi ennen tapaamista

4a. Kuinka huolissasi olet tilanteesta tällä hetkellä? Ympyröi sopiva vaihtoehto.

Huoleton	Melko huoleton	Pieni huoli	Tuntuva huoli	Suuri huoli
----------	----------------	-------------	---------------	-------------

4b. Miten toiveikkaana näet tilanteen? Ympyröi sopiva vaihtoehto (asteikolla 1-5)

erittäin toivottomana	1	2	3	4	5	erittäin toiveikkaana
-----------------------	---	---	---	---	---	-----------------------

5. Mitkä asiat sinua ilahduttavat tilanteessa?

Entä ärsyttääkö jokin?

6a. Missä asioissa arviosi mukaan eri ihmiset kokevat saavansa sinulta tukea?

Onko asioita, joissa he voivat kokea sinut uhkaksi?

Tuki:

Uhka:

6b. Missä asioissa arvioit saavasi ihmisiltä tukea?

Onko asioita, jotka koet tilanteessa etukäteen uhkaaviksi?

Tuki:

Uhka:

7. Millaisesta tuesta/toimista ajattelet ihmisen hyötyvän?

8. Millaisia vahvuuksia ja voimavaroja ihmisissä ja tilanteessa näet?

Mitä ajattelit kertoa niistä?

9. Miten olet tullut toimineeksi keskusteluissa aikaisemmin ko. ihmisten kanssa?

10. Miten ajattelit ilmaista hyvät asiat ja huolesi niin, ettei puheesi tule tulkituksi moitteena tai syytöksenä?

Miten aloitat tilaisuuden?

11. Pohdi ja ennakoi kuinka puheeesi reagoidaan?
Kuka reagoi ja miten?
Välitön reaktio ja pitkäaikaisempi vaikutus?

OSA III

12. Miten toteutit puheeksiottamisen?

13. Mitkä olivat tunnelmasi puheeksioton
Alla:
Aikana:
Jälkeen :

14. Kuinka huolissasi olet nyt tilanteesta? Ympyröi sopivin vaihtoehto.

Huoleton	Melko huoleton	Pieni huoli	Tuntuva huoli	Suuri huoli
----------	----------------	-------------	---------------	-------------

15. Miten toiveikkaana koet tilanteen nyt (asteikolla 1-5). Ympyröi sopivin vaihtoehto (asteikolla 1-5)

erittäin toivottomana	1	2	3	4	5	erittäin toiveikkaana
-----------------------	---	---	---	---	---	-----------------------

16. Katso ennakkointejasi kysymyksessä n:o 11
Tapahtuiko niin kuin ennakoit vai jotakin muuta?
Koitko jotain yllättävää?
17. Miltä toiminta tilanteen helpottamiseksi nyt näyttää?
Mikä herättää toiveikkuuttasi? Mikä huolestuttaa edelleen?
18. Mitä aiot tehdä tämän huolesi vähentämiseksi?

Yhteinen arviointi

Toteuttakaa puheeksiottamisen loppuksi vielä yhteinen arviointi tilaisuudesta osallistujien kanssa. Kirjaa keskustelun aikana keskustelun pääkohdat ylös. Kirjaa keskustelun jälkeen miltä yhteinen arviointi sinusta tuntui.

Mitä ajatuksia se herätti? Toimiko? Jne.

19. Miten ihmiset mielestäsi kokivat tilaisuuden?

Hyödyn, kuulluksi tulemisen, toiveikkuuden lisääntymisen ja tilanteen selkeytymisen, jne.?

20. Miltä yhteinen arviointi sinusta tuntui? Mitä ajatuksia se herätti? Toimiko?

Puheeksiottamisen yhteinen arviointi

Arvioikaa osallistujien kanssa seuraavia asioita yhdessä. Kirjaa keskustelun aikana keskustelun pääkohdat ylös. Kirjaa keskustelun jälkeen miltä yhteinen arviointi sinusta tuntui. Mitä ajatuksia se herätti? Toimiko? Jne.

1) Millainen tunnetila keskustelusta jäi? Miltä se tuntui? Minkälainen kokemus tämä oli?

2) Kuin hyödylliseksi koit keskustelun? Arvio 1-5

hyödytön	1	2	3	4	5	erittäin hyödyllinen
----------	---	---	---	---	---	----------------------

3) Koitko tullee kuulluksi? Arvio 1-5

erittäin huonosti	1	2	3	4	5	erittäin hyvin
-------------------	---	---	---	---	---	----------------

4) Miten toiveikkaana lähdet tästä tapaamisesta? Arvio 1-5

erittäin toivoton	1	2	3	4	5	erittäin toiveikas
-------------------	---	---	---	---	---	--------------------

5) Mietityttääkö tai arveluttaako sinua jokin jatkon suhteen?

LÄHTEET

Eriksson, E & Arnkil, T. 2009. Huoli puheeksi - Opas varhaisista dialogeista. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy

Haastattelu. 2018. Sidosryhmän jäsenet. Kokkola.

Ilmarinen. 2016. Sinulla on lupa puhua. Www-tiedosto.

Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2016/esimies-sinulla-on-lupa-puhua/>

Lamminen, M. 2017. Huolen vyöhykkeet. Varavoimaa Farmarille -hanke. Etelä-Pohjanmaa.

Naumanen, P. 2011. Työhyvinvoinnin osatekijät. Www-tiedosto.

Saatavissa: <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/tyohyvinvoinnin-taloudelliset-vaikutukset> (sivu 3)

Suomen mielenterveysseura. 2015. Haavoittuva mieli -tunnista ja tue. Tallinna: Aktaprint AS

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Huolen puheeksi ottaminen. Saatavissa:

thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/huolen-puheeksi-ottaminen

Työterveyslaitos. Työkyvyn varhainen tuki. Www-tiedosto.

Saatavissa: www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki/

MYÖTÄTUULTA TUOTTAJALLE



Julkaisija: Myötätuulta Tuottajalle -hanke 2019, Suvi Lempiälä • Ulkoasu ja taitto KPK yhtiöt, Sanna Uusivirta



Euroopan maaseudun
kehittämisen maatalousrahasto:
Eurooppa investoi maaseutualueisiin

