

Kasvua-podcast, jakso 5: Työnohjaus ja sen hyödyt maataloilla

((Musiikkia) Kuuntelet ProAgrian Kasvua-podcastia.)

Linnea Luotola (L): Tervetuloa meidän podcastin pariin. Podcast on Maatalousyrittäjän työura muutoksessa -hankkeen mahdollistama. Mä olen Linnea Luotola ProAgrialta ja täällä on mun kanssa...

Minna Laitinen (M): Minna Laitinen ProAgrialta.

L: Ja tänään me puhutaan työnohjauksesta ja erityisesti työnohjauksesta maataloilla. Haluaisitko sä Minna alkuun vaikka esitellä vähän itseäsi?

M: Joo, siis Minna Laitinen ja ProAgria Etelä-Savossa ollut töissä kolme vuotta ja sitä ennen parikymmentä vuotta maitotilayrittäjänä ja koulutukseltani ekonomi ja viime syksynä eli vuonna -21 valmistuin sitten myös työnohjaajaksi.

L: No sitten jos mennään syvemmälle sinne työnohjaukseen. Niin mitä se työnohjaus konkreettisesti on?

M: No työnohjaus, tietysti helposti ajatellaan, jos ei tiedetä tarkemmin, niin maataloilla ainakin voi olla, että on mielikuva, että se on sitä työn neuvomista. Että kuinka se talikko otetaan käteen tai kuinka sitä lehmää lypsetään, mutta se ei ole sitä. No toinen ääripää mitä voidaan ajatella, on sitten se, että se on jo jotain terapiaa, mutta ei se ole sitäkään, vaan se on ihan lyhyesti sanottuna keskustelua siitä työstä, työyhteisöstä tai omasta työstä ja niihin liittyvistä kysymyksistä. Ja yleensä kaikesta mitä sen työn ympärillä on ja mikä siihen liittyy. Ja työnohjaajan avustuksella tietysti se tulee ehkä vähän jäsennellymin keskusteltua.

L: No onko työnohjaus yleensä yksilöiden kanssa toteutettavaa, vai minkälainen tämä henkilökoko on, kenen kanssa tehdään työnohjausta?

M: Joo, se oli ihan hyvä kysymys, se on tuota, siis voi olla yksilötyönohjausta, tai ryhmätyönohjausta tai työyhteisötyönohjausta, tai tietysti ehkä noissa ryhmä- ja työyhteisöohjauksissa sitten niin se maksimikoko mitä suositellaan on siellä 10-12 henkeä, mutta itse olen kyllä kokenut että semmoinen 5-6 henkeä on ideaalioptimikoko että sitten jos on useampi henki niin se tahtoo herkästi käydä niin, että siellä on sitten aina niitä innokkaimpia äänessä ja hiljaisemmat jää vähän taustalle, mutta...

L: Ja ilmeisesti työnohjaus on tällainen prosessi, että se vaatii sitoutumista, ja se tehdään vähän pitemmällä aikavälillä. Oliko teillä joku minimitapaamismäärä, että kuinka usein te tapaatte vähintään?

M: Joo, maataloilla kun olen käynyt, niin olen tehnyt aina sellaisen alustavan sopimuksen ihan tämän sitoutumisen takia. Että tuota vähintään kolme kertaa nähdään, noin kolmen viikon välein tai kuukauden välein, puolestatoista tunnista kahteen tuntiin kerrallaan. Ja tuota, tämä on oikeastaan niin kuin, kun se on prosessi, niin kuin sanoit, niin ensimmäinen kerta menee monesti jo ihan tutustumiseen ja vähän niin kuin siihen, että mistä on kyse. Toisellakin kerralla aika paljon jutellaan vielä aika tälle yleisistä, että oikeastaan vasta kolmannella kerralla ja siitä eteenpäin aletaan varsinaisesti käsitellä niitä asioita, joista on sitten hyvä puhua, ja jotka sitten niin kuin tavallaan jäsentyy ehkä jo sitten siinä sen prosessin edetessä paremmin mielessä.

L: No sitten jos mennään tarkemmin sinne maataloille ja maatalouteen, niin minkä takia maatalousyrittäjät tarvitsee työnohjausta? Mitä hyötyä siitä on?

M: Nimenomaan maatalousyrittäjät minun mielestä tarvitsevat paljonkin työnohjausta ja työnohjaushan on siis, sehän on tuolla julkisella puolella ja niin kuin sosiaalialalla hyvinkin yleistä. Esimerkiksi poliiseilla ja tällaisilla pelastushenkilöillä ihan pakollistakin, koska he pystyvät purkamaan niitä työtilanteita siellä, mutta sitten maataloilla niin tuota, siis maatilat on niin monimuotoisia ja niin monenlaista toimintaa sisältäviä, että mun mielestä siellä on erittäin tarpeellista joskus pysähtyä sen työn äärelle ja keskustelemaan siitä työstä nimenomaan, että sen pystyy sitten jäsentelemään ja näkemään tavallaan sen metsän puilta, että mikä on oleellista ja mikä epäoleellista, ja mitä me tehdään ja miksi me tehdään ja näin päin pois. Sitten siinä on vielä se etu, että jos niistä keskustellaan, ettei pelkästään itse mieti, niin kun me puhumme asioista ääneen, niin me ajattelemme ja jäsennämme niitä vähän erilailla, kuin jos omissa mielessä puhutaan, semmonen.

L: Maatilathan ovat usein perheyriytyksiä, ja maataloudessa se liiketoiminta tapahtuu siinä pihapiirissä usein. Ja maataloudessa ehkä vähän sekoittuu ne roolit. Jos ajatellaan yrittäjän roolia ja työntekijän roolia ja sitten perheen sisäisiä rooleja. Niin saako työnohjauksesta apua tähän työnjakoon ja näiden roolien hahmottamiseen?

M: Kyllä, olet ihan oikeassa elikkä juuri tämä että, siellä kyllä keskustellaan työnohjaussakin parisuhteesta, koska sitä ei voi kokonaan irrottaa siitä työelementistä, koska siellä usein kuitenkin on molemmat puoliset mukana siellä tilalla töissä, ja niitä töitä jaetaan tai tehdään yhdessä, ja miten sitten kullakin tilalla tehdään. Mutta se että kun ollaan 24/7 yrittäjinä ja koko ajan siellä tilalla, niin kyllähän siellä tahtoo tulla sitten keskustelua ihan niin kuin missä tahansa avioliitossa, niin myös niistä töistä sitten, niin kuin eri näkemyseroja ja erilaisia tuota...kuka tekee mitäkin ja millä tyylillä, niin olet ihan oikeassa kyllä, tulee keskustelua.

L: Ja helposti varmaan sekoittuu sitten työ ja vapaa-aikakin, että kun se työpaikka on usein siinä pihapiirissä ja lähellä kotia, niin ehkä se ajatusten jäsentäminen ja keskustelu auttaa sitten siihen työn ja vapaa-ajankin erottamiseen?

M: Jos tuota koko ajan ollaan vaan siinä tilalla eikä käydä paljon muualla, niin kuin sosiaalista elämää ei ole ehkä tilan ulkopuolella, niin kyllähän se tulee se tilasokeus siihen työhön ja siihen arkeen sitten muutenkin, että siinä mielessä joku ulkopuolinen työnohjaaja, jonka kanssa vähän pysähdytään keskustelemaan niistä asioista ja sitten miettimään niitä arvoja, että mitkä ne on ne omat arvot, ja sitten tavallaan mitä ois ehkä syytä miettiä aina. Siihen on ihan hyvä pysähtyä niiden asioiden äärelle.

L: No entä sitten työnantajana toimiminen? Maataloudessakin tilakoot kasvavat, ja tarvitaan entistä enemmän ulkopuolista työapua ja palkataan työntekijöitä tilalle. Ja silloin kysymykseen tulee tietysti itsensä johtaminen ja yrityksen johtaminen, mutta sitten myös niiden työntekijöiden opastaminen ja pohtiminen miten se maatalouden paletti toimii ulkopuolisten työntekijöiden kanssa. Niin näitäkin ilmeisesti pohditte siellä työnohjauksessa?

M: Joo, työnantajana toimiminen, se voi olla monelle maatalousyrittäjälle haaste. Kun tilakoko kasvaa ja tilaa laajennetaan ja tulee ne ensimmäiset työntekijät, ja sitten kun maatalousyrittäjä on itse yrittäjänä toiminut monesti pienestä pitäen, kasvanut siihen perheyriytykseen, niin se ei välttämättä olekaan ihan helppoa se työnantajana toimiminen. Vaan saattaa käydä muun muassa niin, että odotetaan siltä työntekijältäkin semmoista yrittäjämäistä asennetta, että samalla laillahan hän voi tehdä kellon ympäri kuin minä itsekin tässä ja näin päin pois. Eli jos on työyhteisö, ja tietysti isoilla tiloilla vielä isompi työyhteisö, niin kyllä lämpimästi voisin suositella työnohjausta jo ihan tällaisenä niin kuin valmennuksellisenä elementtinä, missä tavallaan kehitettäisiin sitä työyhteisön toimintaa ja viestintää, ja saataisiin tällä lailla se arki sujuvammaksi sitten, joka sitten edesauttaisi sitä tavallaan sen tilan kehittymistä ja liiketoimintaa edelleen. Ja mitä tuossa nyt joillekin maataloille on tätä työyhteisötyönohjausta tehty, niin olen saanut kyllä sen käsityksen, että ovat olleet sekä työntekijät että työnantajat hyvin tyytyväisiä siihen. Että se kuitenkin

niin kuin...siinä otetaan se aika siihen työstä keskustelemiselle ja tutustutaan molemmin puolin vielä vähän paremmin. Tavallaan saattaa tulla työntekijältä semmoisia ehdotuksia, joita ei ole työnantajana välttämättä tajunnut, että...minä näkisin sen kyllä hyvänä, kaikille oikeastaan tiloille, joilla on 1-2 tai enemmän työntekijöitä, lämpimästi suosittelisin.

L: Työnohjaus on prosessi, ja se linkittyy vahvasti siihen tilan liiketoimintaan. Ja käsittääkseni työnohjaus on myös tavoitteellista. Että työnohjauksen yksi idea on tavallaan tukea niiden liiketoiminnan tavoitteiden toteutumista. Niin millä tavalla työnohjaus on tavoitteellista? Annatko sä asiakkaalle jotain tehtäviä tai pohditteko te niitä yhdessä vai miten se toteutetaan?

M: Hyviä kysymyksiä Linnea, kyllä tuota, en anna tehtäviä, vaan se tavoite on oikeastaan ihan sen takia, että niin kuin sanoit, niin pyritään saamaan sitä liiketoimintaa kehittymään, ja se tavoite on eräänlainen punainen lanka, joka kulkee siellä prosessin läpi. Että jokaisessa työnohjauskerrassa keskustellaan aina senhetkisistä akuuteista asioista mistä ohjattava haluaa keskustella. Ei jatketa siitä mihin on edellisellä kerralla jääty, välttämättä, jos ei sitten haluta jatkaa, enkä myöskään tee muistiinpanoja enkä sen kummemmin kaivele niitä vanhoja kertoja mitä on keskusteltu ja näin, että tuota...mutta kuitenkin meillä on se tietty tavoite, jonka takia me olemme työnohjauksessa. Se jonka pidämme sitten mielessä, kun mietimme, mistä keskustelemme, ja mitä kohti ollaan menossa.

L: No säkin oot Minna tehnyt monella tilalla työnohjausta, niin haluaisitko kertoa joitain esimerkkejä, että minkälaisia työnohjauskeskejä sulla on ollut, ja minkälaisia tilanteita siellä maataloilla on ollut?

M: Tietysti nämä nyt on luottamuksellisia asioita, että en mene kovin yksityiskohtaisiin asioihin, mutta tuota...On keskusteltu yrittäjien kanssa siis kahden kesken. Esimerkiksi emännän tai isännän kanssa, sitten on keskusteltu molempien puolisoitten kanssa, yrittäjäpariskunnan kanssa, ja sitten on ollut myös näitä työyhteisötyönohjauksia, joissa on sitten ollut työntekijät mukana ja tuota...Tapaukset vaihtelee tosi paljon, että tietysti kun nyt eletään tämmöistä hyvin nopeasti muuttuvaa aikaa maataloudessa, että on isoja kustannuskriisejä ja tällä hetkellä on Ukrainan sotaa ja...niin kun maailma muuttuu niin kovaa vauhtia niin on tietysti paljon yrittäjillä epävarmuutta ja sitten taloudellisia huolia. Ja sitä myöten tietysti myös jaksamiseen liittyviä ongelmia, että näistä paljon keskustellaan näistä asioista. No tietysti sitten mietitään paljon tulevaisuutta ja niitä tulevaisuuden vaihtoehtoja, ja jos on jatkava kehittyvä tila niin sitten niitä mahdollisuuksia mitä näissä tavallaan olosuhteissa pystytään tekemään. Tai sitten jos on päätetty esimerkiksi lopettaa tilan tuotanto, niin sitten sitä tavallaan sitä askelkuvioita ja miten se toteutetaan niin, että se menisi sujuvasti ja kivutta että se itseasiassa niin tilan tuotannon lopettaminen voi olla tosi iso asia, että tiloilla että tuota niin se ei ole pelkästään se tavallaan se työn loppuminen, vaan siellä on sitten nämä sukupolvien taustat ja tilan historia ja kaikki muut asiat keskusteltavana kanssa, että ne voivat olla isojaakin haasteita sitten yrittäjille. Niitä käydään läpi sitten, että mitä ne merkitsee, ja miten sitten se asia käsitellään.

L: Niin, työnohjausta voi hyödyntää tällaisessa muutostilanteessa. Kerroit esimerkkinä, että jos tuotantoa, toimintaa aiotaan lopettaa, ajaa alas, tai suunnitellaan tuotantosuunnanmuutosta, ne on isoja asioita ammatillisesti, mutta ne on isoja asioita myös henkisesti, ja se on sitten maatalousyrittäjälläkin tulevaisuuden suunnittelu edessä, jos ajetaan vaikka tuotanto alas ja pohditaan, että vaihdetaanko alaa. Mutta entä sitten sellainen tila, jossa kehitetään toimintaa tai halutaan varautua tulevaisuuteen, niin eikö työnohjausta voi käyttää myös tällaisena ennaltaehkäisevänä tai ylläpitävänä keinona?

M: Sehän on siis työnohjaajan oikein ideaalitalanne. Minusta ois tosi ihana päästä just...ehkä niin kuin semmoinen karkea luokittelu maataloillahan on...herkästi tässä työnohjauksessakin tulee vastaan, että siellä on ehkä se jaksaminen, ja sitten on tämä eteenpäin meneminen. Että ne on ne ääripäät mistä voidaan tietyllä lailla tarkastellen näitä katsoa...niin tuota se että pääsee niin kuin tilalle, jolla on hyvä tuotanto ja asiat hyvällä mallilla ja niitä halutaan edelleen kehittää ja niin, että siellä työntekijät viihtyy ja työ on

sujuvaa, ja kaikki tietää mitä tehdään, niin sehän on oikein niin kuin...ihanaa. En osaa sanoa muuta, se on ihana keskustella niistä asioista.

L: Tuossa alussa meillä olikin puhetta siitä, että työnohjausta voidaan pitää yksilöille tai pariskunnille tai sille työyhteisölle, niin työnohjaushan on hyvä keino just tähän työyhteisöjen tyytyväisyyden ylläpitämiseen ja siihen avoimuuteen ja keskusteluun kannustamiseenkin.

M: Kyllä.

L: Että se työnohjaus voi olla sille työyhteisölle, niin työntekijöille kuin työnantajille sitten se hetki missä pystytään keskustelemaan ja kehittämään ja ylläpitämään sitä omaa työyhteisöä.

M: Kyllä, olet ihan oikeassa, että ei sitä välttämättä tule keskusteltua muuten, että vaikka pidettäisiin yhteisiä kahvihetkiä tai näin, niin se herkästi menee siihen konkretiaan, että mikä meillä on akuuttia, mitä tehdään, kutsutaanko eläinlääkäriä, tai onko tulossa sorkanhoitajaa tai milloin mitäkin peltotöitä on menossa että, siinä mielessä sitten kun jutellaan työnohjauksessa työstä, ihan asetetaan sitä asiaa...istutaan alas ja jutellaan siitä, niin siellä kyllä pystyy keskustelemaan sitten niistä, ja se voi olla monesti yllätyskin sitten, että mitkä asiat esimerkiksi työyhteisötyönohjauksissa työntekijöitä pohdituttaa. Että yrittäjillä voi olla ihan erilainen näkemys työntekijöiden työstä, kuin mitä työntekijöillä itsellään on. Se on ihan mielenkiintoista sitten kuunnella molemmin puolin niitä mielipiteitä.

L: Joo. Tuleeko sulle vielä mieleen jotain työnohjauksesta mitä sä haluaisit sanoa kuuntelijoille?

M: No ehkä se että niin kuin maatiloilla työnohjaus niin, mä olen itsekin entisenä maidontuottajana ja tilaa laajentaneena, niin olen ajatellut sitä, että kun tuottajat tai yleensä viljelijät...niin halutaan aika nopeita ratkaisuja, eli halutaan se traktori viedä huoltoon, ja se tulee sieltä huollettuna, ja sillä voidaan jatkaa töitä. Ja sitten laitetaan veroilmoitus kuntoon, ja taas me tiedetään missä mennään, ja taas voidaan jatkaa töitä että...Ehkä tämä työnohjaus on vähän erilainen siinä mielessä, että tässä ei ole nopeita ratkaisuja, vaan niin kuin sanoit aikaisemmin, että tämä on prosessi. Niin tässä pitäisi malttaa ottaa se aika siihen tavallaan sille, että ne omat ajatuksetkin niin kuin kypsyy, elikkä kun me keskustellaan esimerkiksi työnohjauksessa näin kahdestaan jostain asiasta, niin eihän siinä keskustelussa tule mitään maata mullistavaa. Että sen keskustelun tarkoitus on se, että sinä itse mietit sitten seuraavina tulevina viikkoina sitä asiaa, ja työstät niin kuin omassa päässäsi eteenpäin, ja sitten kun tavataan seuraavan kerran ja keskustellaan, niin sulla voikin olla ihan erilainen näkökulma jo siihen asiaan tai jotain siitä tulleita uusia ideoita. Elikkä tavallaan tämä ehkä että...siinä ei ole lottovoittoja, tässäkin niin kuin...tai pikavoittoja sanotaan näin, vaan se vaatii tietynlaista kärsivällisyyttä ja sitoutumista.

L: Jos joku kuulija on nyt kiinnostunut tämän meidän juttelun pohjalta työnohjauksesta, niin mistä siitä saa lisätietoa?

M: No kyllähän tänä päivänä netistä löytyy kaikki että työnohjauksesta ihan googlettamalla löytyy. Stoori ry on tämmöinen työn ohjaajien yhdistys, jossa on kaikki tutkinnon suorittaneet työnohjaajat yleisesti liittyneet tähän yhdistykseen...löytyy listaa. No tietysti maatalouden työnohjaus jos kiinnostaa niin ProAgrialta voi kysellä työnohjauksesta ja...Sitten tietysti näin, niin kuin kuin näissäkin asioissa on aina henkilökemiat mukana, niin ei sen maatilán työnohjaajan tarvitse välttämättä olla maatalouden asiantuntija, että se voi olla jonkun muun alan toimija, joka kuitenkin sitten osaa työnohjausta tehdä ja osaa ehkä tuodakin niin kuin out of the box -ajattelua sitten sinne mukaan. Mutta sitten tietysti on paljon yrittäjiä, jotka tykkää siitä, että että on vähän perillä siitä yrittäjyydestä ja maatilán toiminnasta, että pikkaisen niin kuin omien mieltymysten mukaan ja...Mutta ProAgriaan soittamalla, vaikka minulle soittamalla, niin voidaan sitten kartoittaa niitä mahdollisuuksia.

L: Kiitos paljon Minna tästä juttelutuokiosta. Toivottavasti kuuntelijat sai lisätietoa työnohjauksesta ja kiitos kuuntelusta.

M: Kiitoksia Linnea. Oli kivaa keskustella kanssasi.

Tämän podcastin on mahdollistanut Maatalousyrittäjän työura muutoksessa -hanke. Hankkeessa vahvistettiin maatalousyrittäjien hyvinvointia ja voimavaroja erilaisissa työhön ja elämään liittyvissä tilanteissa Etelä-Savon alueella vuosina 2020-2022. Diakonia-ammattikorkeakoulun ja ProAgria Etelä-Savon hanketta ovat rahoittaneet Euroopan sosiaalirahasto, Etelä-Savon ELY-keskus, alueen kunnat, LähiTapiola Savo-Karjala ja hankkeen toteuttajat.