

Tuntipalkkaisten lomittajien pysyvyyden ja alalle hakeutumisen tukeminen: Kehitysehdotuksia rekrytointiin ja perehdytykseen

20.12.2024

Kotieläintiloilla työtä tehdään viikon jokaisena päivänä aamusta iltaan riippuen eläinten tarpeista. Sairauslomien ja lomapäivien pitämisen tueksi on kehitetty lomitusjärjestelmä. Alueellisista lomituspalveluista on mahdollista saada lyhyt- ja pitkäaikaista työvoimaa, lomittajia, yrittäjien tuuraajiksi. Etelä-Pohjanmaalla toimivat Etelä-Pohjanmaan Lomituspalvelut halusi selvittää miten saada nimenomaan lyhytaikaista työvoimaa lomitustyöhön.

Agrologiopiskelija Tiitu Viertolan opinnäytetyössä pyrittiin löytämään ratkaisuja lyhytaikaisten ns. tuntipalkkaisten lomittajien rekrytoinnin ja perehdytyksen kehittämiseksi. Opinnäytetyössä haettiin myös ratkaisuja, jotka auttaisivat pitämään työntekijät alalla pidempään, mikä on tärkeää lomitusalan tulevaisuuden kannalta. Tutkimuksessa haluttiin lisäksi selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat tuntipalkkaisina työskentelevien maatalouslomittajien alalle hakeutumiseen ja alalla pysymiseen. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla tuntipalkkaisia lomittajia sekä kartoittamalla lomittajien esihenkilöiden näkemyksiä kyselyn avulla.

Tärkeimmät tekijät lomittajapulan taustalla

Tutkimuksen mukaan lomitusalalle hakeutumiseen ja alalla pysymiseen vaikuttaa useat tekijät. Palkkaus on keskeinen tekijä, mutta myös työyhteisön ilmapiiri, työsuhteen vakaus, fyysinen kuormitus ja perehdytyksen

laatu nousivat esiin tärkeinä näkökulmina. Nämä tekijät vaikuttavat suoraan työntekijöiden hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen, jotka puolestaan heijastuvat työntekijöiden pysyvyyteen ja alalle hakeutumiseen. Palkkaus ja työyhteisön arvostuksen puute olivat erityisesti lomittajien kokemia haasteita, ja niiden parantamiseen tulisi panostaa, jotta alalle saataisiin houkuteltua uusia työntekijöitä ja nykyiset työntekijät pysyisivät pidempään.

Rekrytoinnin ja perehdytyksen kehittäminen

Tutkimuksessa nousi esiin, että perehdytyksessä ja rekrytoinnissa on parantamisen varaa. Lomittajat kokivat, että heidän saamansa perehdytys oli riittämätöntä ja epäjohdonmukaista. Maatalousyrittäjien antamaan perehdytykseen ja opastukseen kaikki olivat tyytyväisiä. Lomittajat kuitenkin korostavat yhteen ääneen kirjallisten työohjeiden tärkeyttä. Riittämätön perehdytys vaikuttaa työntekijöiden alkuun alalla ja saattaa johtaa siihen, että alalle tuleminen koetaan haastavaksi ja turhauttavaksi. Jotta lomitusalalle saataisiin pysyviä työntekijöitä, on tärkeää panostaa laadukkaaseen ja systemaattiseen perehdytykseen, jossa huomioidaan jokaisen työntekijän yksilölliset tarpeet.

Lomitusalan esihenkilöiden rooli

Esihenkilöiden rooli rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja työntekijöiden hyvinvoinnissa on keskeinen. Tutkimuksessa ilmenee, että esihenkilöiden johtamistaidot vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin työyhteisöstä, organisaatiosta ja siihen, kuinka pitkään he pysyvät alalla. Esihenkilöiden ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen nousivat yhtenä keskeisenä kehitysehdotuksena. Esihenkilöiden tulee pystyä tarjoamaan riittävästi tukea, kannustusta ja palautetta, jotta työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi ja osaaviksi omassa työtehtävässään.

Keinot lomittajapulan ratkaisemiseksi

Lomittajapulan ratkaisemiseksi tarvitaan toimenpiteitä, jotka liittyvät rekrytointiin ja perehdytykseen. Rekrytointiprosessia tulisi kehittää avoimemmaksi ja houkuttelevammaksi uusille työntekijöille. Lisäksi työnantajakuvan kehittäminen ja brändäys voisivat auttaa lisäämään alalle hakeutuvien työntekijöiden määrää. Erityisesti on panostettava siihen, että työntekijät kokevat työpaikan reiluna ja kannustavana ympäristönä. Palautteen saaminen tehdystä työstä, on lomittajille äärimmäisen tärkeää.

Lomittajapulan ratkaiseminen edellyttää myös paremman viestinnän ja yhteisön luomista työpaikalla. Lomittajien kokema välinpitämättömyys ja epäoikeudenmukaisuus voivat heikentää työmotivaatiota ja vaikuttaa negatiivisesti alalle hakeutumiseen ja työntekijöiden pysyvyyteen. Avoin viestintä ja yhteinen tavoite voivat luoda työyhteisöön lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa työntekijöiden sitoutuneisuutta.

Oikeanlainen suhtautuminen uusiin ja kokemattomiin lomittajiin on tärkeää. Uusilla työntekijöillä voi olla piilevää potentiaalia, joka kehittyy työnantajan tuella ja mahdollisuudella kasvaa ammattitaitoisiksi lomittajiksi. Tutkimustulosten mukaan moni potentiaalinen työntekijä jää palkkaamatta puutteellisen ammattitaidon vuoksi. Tämän haasteen ratkaisemiseksi on löydettävä keinoja ammattitaidon kehittämiseksi ja käyttämättömien

resurssien hyödyntämiseksi. Maatalousyrittäjien on tärkeää ymmärtää, että tarjoamalla mahdollisuuksia uusille ja kokemattomille työntekijöille, voidaan parantaa lomittajien alalla pysymistä ja sitä kautta varmistaa lomitusten toteutuminen.

Opinnäytetyö Theseus-palvelussa: Tuntipalkkaisten maatalouslomittajien rekrytointiprosessi**Tiitu Viertola**
Agrologi (AMK)

Agrologiopiskelujeni aikana olin kesätöissä ja erikoistumisharjoittelussa Etelä-Pohjanmaan Lomituspalveluissa, joten päätös tehdä opinnäytetyö yhteistyössä heidän kanssaan oli luonteva. Opinnäytetyöni käsitteli ajankohtaista ja valtakunnallisesti merkittävää aihetta: maatalouslomittajien saatavuuden parantamista.

Anu Katila
lehtori, agrologin tutkinto-ohjelma
SeAMK

Kirjoittaja toimi Tiitu Viertolan opinnäytetyön ohjaajana.