T. Mattila ym. (2026)
https://doi.org/10.33354/smst.181403

Työvoima, jaksaminen ja osaaminen kehittyvien kotieläintilojen menestystekijänä

Tiina Mattila[1], Minna Väre[1], Jarkko Niemi[1], Leena Rantamäki-Lahtinen[2], Riina Isomäki[2] ja Jarkko Pyysiäinen[2]

[1]Luonnonvarakeskus, Latokartanonkaari 9, 00790 Helsinki
[2]Helsingin yliopisto, Koetilantie 5, 00014 Helsingin yliopisto
e-mail: tiina.mattila@luke.fi

Kotieläintuotantoon keskittyneiden yritysten johtamiseen ja kehittämiseen liittyy monenlaisia haasteita. Yrityskoon kasvaessa toimiminen työnantajana sekä työvoiman johtaminen asettavat uusia vaatimuksia kotieläintilojen yrittäjille ja heidän osaamiselleen. Kotieläintilojen yrittäjien näkemyksiä yrityksen johtamisen haasteista ja mahdollisuuksista selvitettiin syksyllä 2023 Success4Farms (Kasvavien ja suurten kotieläintilojen johtamisen menestymistekijät) -hankkeen toteuttamassa kyselyssä. Kyselyyn vastasi yhteensä 182 tilaa joista 39 % harjoitti sikataloutta, 26 % naudanlihantuotantoa ja 20 % siipikarjatuotantoa. Vastaajista 55 % oli yksityisiä elinkeinonharjoittajia, 28 % osakeyhtiöitä ja 5 % maatalousyhtymiä. Kyselyn vastaajista 18 osallistui myös haastatteluun, jossa pohdittiin tarkemmin muun muassa työvoiman sekä yrittäjän oman työn johtamista. Noin puolet kyselyyn vastanneista osakeyhtiöistä ja viidesosa yksityisistä elinkeinonharjoittajista oli palkannut tilalle vakituista työvoimaa. Kaksi kolmasosaa kyselyn vastaajista piti henkilöstön riittävyyttä yrityksessään hyvänä. Työvoimaa ja sen saatavuutta pidettiinkin haastatteluissa joko yrityksen vahvuutena tai kriittisenä tekijänä riippuen siitä, miten työntekijöiden rekrytoinnissa oli onnistuttu. Yleisesti kyselyn vastaajat näkivät yrityksensä henkilöstöjohtamisen onnistuneen melko hyvin. Noin 75 % kyselyn vastaajista koki onnistuneensa henkilöstönsä ammatillisen pätevyyden, työmotivaation, yrityksen työilmapiirin sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpidossa hyvin tai erittäin hyvin. Haastatellut yrittäjät myös pitivät osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa selkeästi yrityksensä vahvuutena. Oman työnsä johtamisessa yrittäjät sen sijaan kokivat onnistuneensa heikommin. Alle kolmasosa vastaajista koki onnistuneensa hyvin tai erittäin hyvin oman työhyvinvoinnin ja jaksamisensa osalta. Omien töidensä suunnittelussa koki onnistuneensa hyvin noin kaksi kolmasosaa vastaajista. Motivaation, uusiin haasteisiin vastaamisen sekä oman osaamisen kehittämiseen ajan löytämisen osalta koki onnistuneensa hyvin tai erittäin hyvin noin puolet yrittäjistä. Yrittäjäominaisuuksista osaaminen, kokemus ja kyky etsiä tietoa nousivat esiin myös haastatteluissa yrityksen vahvuuksina. Henkilöriskejä ovat osaavan työvoiman saamisen lisäksi esimerkiksi yrittäjän sairastuminen tai työtapaturman riski. Haastatellut yrittäjät tunnistivat nämä riskit hyvin ja olivat pääosin myös varautuneet niihin. Erityisesti usean yrittäjän yrityksissä mahdollisuus jakaa yritykseen liittyviä riskejä ja vastuuta nähtiin vahvuutena. Yhteisyrittämisen koettiin myös parantavan yrittäjien hyvinvointia. Tutkimuksen perusteella työn, työvoiman ja yrittäjien oman hyvinvoinnin johtaminen ovat oleellisia menestystekijöitä kotieläintiloilla. Näihin yritysjohtamisen osaamisalueisin tulisikin panostaa pitkäjänteisesti esimerkiksi sisällyttämällä ne vahvemmin alan oppilaitosten opetussuunnitelmiin.

Avainsanat: hyvinvointi, johtaminen, kotieläintalous, maatila, yrittäjä

Johdanto

Kotieläintuotantoon keskittyneiden yritysten johtamiseen ja kehittämiseen liittyy monenlaisia haasteita. Yrityskoon kasvu sekä osakeyhtiö- ja yhtymämuotoisten kotieläintilojen yleistyminen on lisännyt vakituisesti palkatun työvoiman määrää kotieläintiloilla. Samalla palkatun työvoiman osuus tilojen työvoimasta on kasvanut ja perheenjäsenten osuus vähentynyt (Suomen virallinen tilasto (SVT): Maa- ja puutarhatalouden työvoima). Työmäärän kasvun lisäksi (Kaila ja Tuure 2005) toimiminen työnantajana sekä työvoiman johtaminen asettavat uusia vaatimuksia myös toimintaansa kehittävien tilojen yrittäjille ja heidän osaamiselleen (Mattila ym. 2007).

Yrityksen johtamiseen liittyvien vaatimusten kasvaessa on vaarana, että yrittäjät työskentelevät tavoitteidensa saavuttamiseksi oman hyvinvointinsa kustannuksella (Kolstrup 2008). Vaikka ihmisten hyvinvoinnista huolehtiminen on taloudellisen menestymisen lisäksi yksi viljelijöiden tärkeimmistä tavoitteista, he eivät välttämättä koe onnistuneensa siinä kovin hyvin (Karikallio ym. 2022, Rantamäki-Lahtinen ym. 2024). Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen aineistoihin perustuvien havaintojen mukaan maatalousyrittäjien psyykkinen oireilu ja stressin kokeminen ovat viime aikoina lisääntyneet, ja työtyytyväisyys sekä koettu työkyky ovat heikentyneet (Saari 2024). Viljelijöiden kokemaa työtaakkaa ja stressiä voidaan vähentää hyödyntämällä yrityksen, ml. työvoiman, johtamisessa kehittyneitä johtamiskäytäntöjä (Suutarinen 2004). Kehittämällä johtamiskäytäntöjä voidaan parantaa myös tilan taloudellista menestystä (Ondersteijn ym. 2003).

© CC BY 4.0

T. Mattila ym. (2026)
https://doi.org/10.33354/smst.181403

Tämä tutkimus on osa ”Kehittyvien, kasvavien ja suurten kotieläintilojen johtamisen menestystekijät” (Success-4Farms) -hanketta, jonka tavoitteena on parantaa kotieläintilojen kannattavuutta ja kestävyyttä tutkimalla tilojen liikkeenjohtoa ja yrittäjien johtamisvalmiuksia. Aiempien tulosten mukaan (Rantamäki-Lahtinen ym. 2024) useimmat kotieläinyrittäjät kokivat onnistuneensa työntekijöiden hyvinvoinnin turvaamisessa hyvin tai erittäin hyvin. Oman työhyvinvointinsa osalta yrittäjät kuitenkin kokivat onnistuneensa huonommin. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työvoiman sekä yrittäjän oman työn johtamisen haasteita, mahdollisuuksia ja kehittämistarpeita toimintaansa kehittävillä kotieläintiloilla tarkemmin.

Materiaalit ja menetelmät

Kotieläintilojen yrittäjien näkemyksiä yrityksen johtamisen haasteista ja mahdollisuuksista selvitettiin syksyllä 2023 toteutetussa kyselyssä. Kyselyyn vastasi yhteensä 182 yrittäjää joista 18 osallistui myös haastatteluun, jossa pohdittiin tarkemmin muun muassa työvoiman sekä yrittäjän oman työn johtamista. Kyselyn vastausprosentti oli 12. Kerättyä aineistoa analysoitiin tarkastelemalla kyselyvastausten jakaumia sekä tekemällä haastateltujen yrittäjien näkemyksistä yhteenvetoja.

Kyselyyn vastanneista yrityksistä 39 % harjoitti sikataloutta, 26 % naudanlihantuotantoa ja 20 % siipikarjatuotantoa. Vastaajista 55 % oli yksityisiä elinkeinonharjoittajia, 28 % osakeyhtiöitä ja 5 % maatalousyhtymiä. Osakeyhtiöiden osuus aineistossa on suhteellisen suuri, sillä kysely oli kohdennettu erityisesti osakeyhtiömuotoisille maatilayrityksille. Kuudesosalla vastaajista yritystoiminta oli aloitus- tai kasvuvaiheessa, puolet oli elinkaarensa vakiintuneessa vaiheessa ja neljäsosassa yrityksistä suunniteltiin sukupolvenvaihdosta tai toiminnan supistamista.

Tulokset

Vajaa kolmasosa kyselyn vastaajista (28 % yrityksistä) oli palkannut vakituista työvoimaa. Vakituista työvoimaa oli palkannut puolet osakeyhtiöistä ja viidesosa yksityisistä elinkeinonharjoittajista. Suurimmalla osalla (49 %) työvoimaa palkanneista oli yksi palkattu työntekijä. Kaksi työntekijää oli viidesosalla (18 %), kolme työntekijää kymmenesosalla (12 %) ja neljä työntekijää 8 %:lla työvoimaa palkanneista yrityksistä. Työvoimaa palkanneista yrityksistä 14 %:lla oli työntekijöitä viisi tai enemmän.

Yli puolet yrittäjistä koki töiden toteutuneen yrityksessään suunnitellusti ja noin kolmasosa heikosti. Töiden toteutumisessa suunnitellusti ei ollut merkittäviä eroja sen mukaan, työskentelikö yrityksessä yrittäjäperheen ja omistajien lisäksi myös palkattua työvoimaa. Yhtiömuodon mukaan tarkasteltuna maatalousyhtymien yrittäjät olivat hiukan tyytyväisempiä töiden toteutumiseen suunnitellusti kuin yksityiset elinkeinonharjoittajat tai osakeyhtiöiden edustajat.

Työvoiman johtaminen

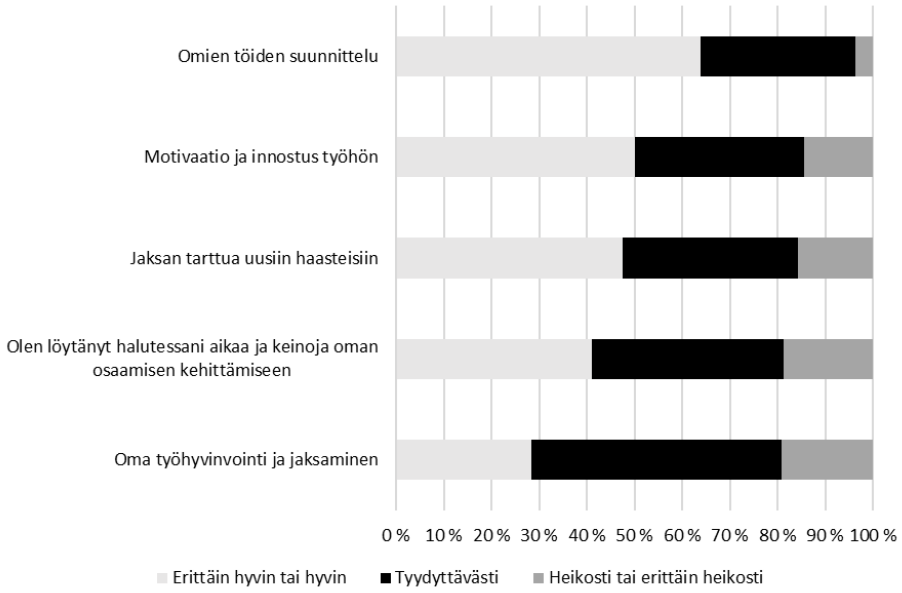
Kaksi kolmasosaa kyselyn vastaajista piti henkilöstön riittävyyttä yrityksessään hyvänä. Työvoimaa ja sen saatavuutta pidettiinkin haastatteluissa joko yrityksen vahvuutena tai kriittisenä tekijänä riippuen siitä, miten työntekijöiden rekrytoinnissa oli onnistuttu. Yrittäjät myös korostivat osaavan työvoiman rekrytoinnin, onnistuneen perehdyttämisen ja sitouttamisen merkitystä maatilayrityksen menestykselle.

Yleisesti kyselyn vastaajat näkivät yrityksensä henkilöstöjohtamisen onnistuneen melko hyvin. Noin 75 % kyselyn vastaajista koki onnistuneensa henkilöstönsä ammatillisen pätevyyden, työmotivaation, yrityksen työilmapiirin sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpidossa hyvin tai erittäin hyvin. Haastatellut yrittäjät myös pitivät osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa selkeästi yrityksensä vahvuutena.

Oman työn johtamisessa onnistuminen

Oman työnsä johtamisessa yrittäjät sen sijaan kokivat onnistuneensa heikommin. Alle kolmasosa vastaajista koki onnistuneensa oman työnsä johtamisessa oman työhyvinvoinnin ja jaksamisensa osalta hyvin tai erittäin hyvin (Kuva 1) ja jopa viidesosa heikosti tai erittäin heikosti (Kuva 1).

T. Mattila ym. (2026)
https://doi.org/10.33354/smst.181403



Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden kotieläintilojen yrittäjien näkemys onnistumisestaan oman työn johtamisen eri osa-alueilla, % vastaajista

Oman työn johtamisessa onnistumista kysyttiin kyselyssä oman työhyvinvoinnin ja jaksamisen lisäksi neljän muun osa-alueen osalta. Osa-alueet olivat: “Omien töiden suunnittelu”, “motivaatio ja innostus työhön”, “olen löytänyt halutessani aikaa ja keinoja oman osaamisen kehittämiseen” sekä “jaksan tarttua uusiin haasteisiin”. Kyselyn vastaajat kokivat onnistuneensa näissä oman työn johtamisen osa-alueissa keskimäärin paremmin kuin oman työhyvinvoinnin ja jaksamisen osalta (Kuva 1).

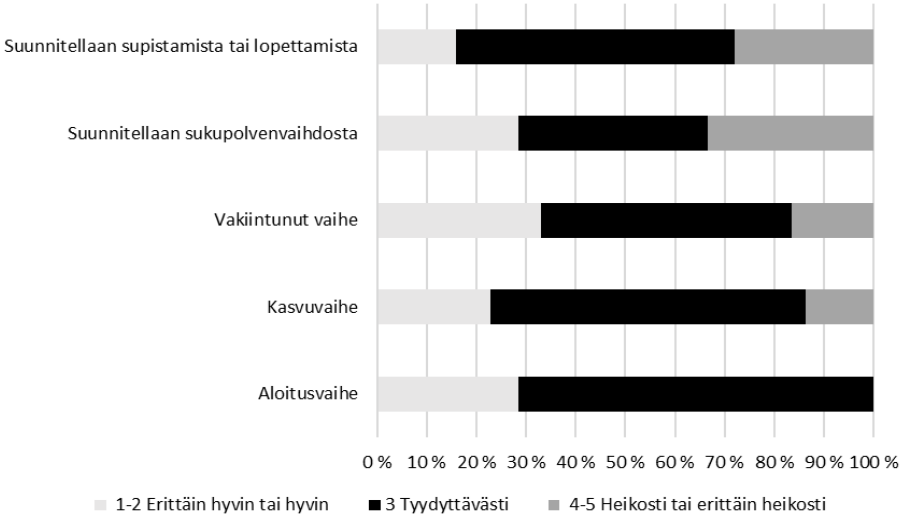
Omien töidensä suunnittelussa koki onnistuneensa hyvin noin kaksi kolmasosaa kyselyn vastaajista (Kuva 1). Motivaation sekä uusiin haasteisiin tarttumisen osalta koki onnistuneensa hyvin tai erittäin hyvin noin puolet yrittäjistä. Sen sijaan oman osaamisen kehittämiseen koki löytäneensä aikaa ja keinoja vain kaksi viidestä vastaajasta. Yrittäjäominaisuuksista osaaminen, kokemus ja kyky etsiä tietoa nousivat esiin myös haastatteluissa yrityksen vahvuuksina.

Oman työn johtamisen eri osa-alueissa onnistuminen oli myös yhteydessä toisiinsa. Yrittäjät, jotka kokivat onnistuneensa hyvin tai erittäin hyvin omien töidensä suunnittelun, osaamisen kehittämisen, työmotivaation tai uusiin asioihin tarttumisen osalta kokivat useammin onnistuneensa hyvin myös oman työhyvinvointinsa ja jaksamisensa johtamisessa.

Elinkaaren vaihe

Parhaiten oman työnsä johtamisessa kokivat onnistuneensa vakiintuneessa vaiheessa olevien tilojen yrittäjät (33 % vastasi onnistuneensa hyvin tai erittäin hyvin) sekä aloitusvaiheessa olevien tilojen yrittäjät (29 % vastasi onnistuneensa hyvin tai erittäin hyvin eikä kukaan kokenut onnistuneensa heikosti) (Kuva 2). Heikoiten oman työhyvinvointinsa ja jaksamisensa johtamisessa kokivat onnistuneensa yrityksen toiminnan supistamista tai lopettamista suunnittelevat yrittäjät (Kuva 2). Sillä, oliko yritykseen palkattu vakinaista työvoimaa, ei ollut merkittävää vaikutusta oman työhyvinvoinnin ja jaksamisen johtamisessa onnistumiseen.

T. Mattila ym. (2026)
https://doi.org/10.33354/smst.181403

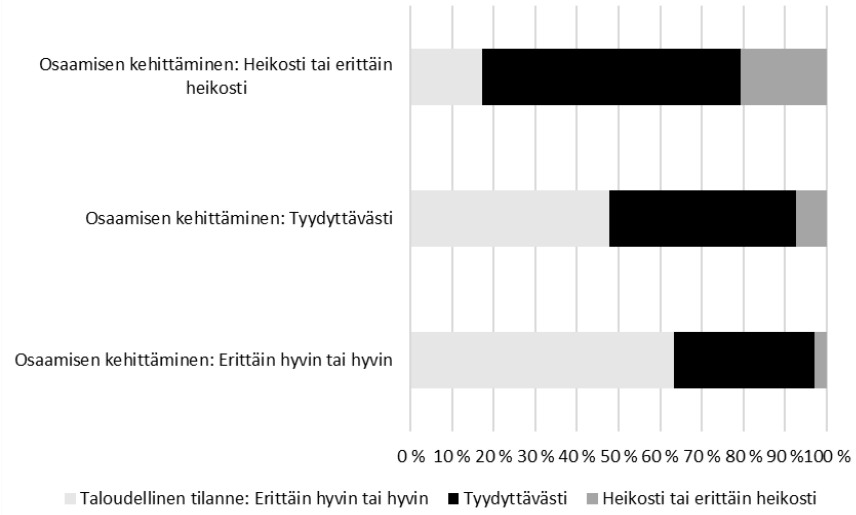


Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden kotieläintilojen yrittäjien näkemys onnistumisestaan oman työnsä johtamisessa työhyvinvoinnin ja jaksamisen osalta tilan elinkaaren vaiheen mukaan, % vastaajista

Taloudellinen menestyminen

Tutkimuksessa selvitettiin myös kotieläintilojen yrittäjien näkemystä siitä, miten hyvin he olivat onnistuneet maatilayrityksensä talouden johtamisessa. Suurin osa vastaajista koki onnistuneensa taloudellisen tilanteen osalta kokonaisuutena joko hyvin (43 % vastaajista) tai tyydyttävästi (43 % vastaajista). Erittäin hyvin, heikosti tai erittäin heikosti koki onnistuneensa vain pieni osa vastaajista (yhteensä 13 %). Sen sijaan taloudellisen tuloksen, voiton, osalta yrittäjät kokivat onnistuneensa heikommin. Lähes puolet (49 %) vastaajista koki onnistuneensa taloudellisen voiton osalta tyydyttävästi. Vajaa kolmasosa vastaajista (29 %) koki onnistuneensa hyvin ja lähes viidesosa (18 %) heikosti. Erittäin hyvin tai erittäin heikosti koki onnistuneensa vain pieni osa vastaajista (yhteensä 6 %).

Onnistuminen maatilayrityksen talouden johtamisessa oli yhteydessä yrittäjän oman työn johtamisessa onnistumisen kanssa. Yrittäjät, jotka kokivat onnistuneensa hyvin oman työhyvinvointinsa ja jaksamisensa johtamisessa, sekä olivat löytäneet halutessaan aikaa oman osaamisensa kehittämiseen, olivat mielestään onnistuneet keskimäärin paremmin myös tilan taloudellisen tilanteen johtamisessa kokonaisuutena (Kuva 3).



Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden kotieläintilojen yrittäjien näkemys onnistumisestaan yrityksensä talouden johtamisessa osaamisen kehittämisessä onnistumisen mukaan tarkasteltuna, % yrityksistä

T. Mattila ym. (2026)
https://doi.org/10.33354/smst.181403

Yhteistyö ja yhteisyrittäminen

Lähes kaikki kyselyn vastaajat pitivät yhteistyötä sekä kumppanuuksia muiden yritysten kanssa erittäin tärkeänä (45 % vastaajista) tai melko tärkeänä (49 % vastaajista) maatilayrityksensä tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Yrittäjät myös kaipasivat lähipiirin ulkopuolista "sparrauskumppania", jonka kanssa keskustella tilansa toiminnasta ja kehittämisestä.

Yli kolmasosa kyselyyn vastanneista tiloista edusti muita yhtiömuotoja kuin yksityisiä elinkeinonharjoittajia. Yritysten välisen yhteistyön lisäksi tutkimuksessa nousivatkin esiin yhteisyrittämisen erilaiset muodot sekä niiden edut. Sekä tilojen välisen yhteistyön että yhteisyrittämisen koettiin myös parantavan yrittäjien hyvinvointia. Erityisesti usean yrittäjän yrityksissä sekä yritysten yhteenliittymissä mahdollisuus jakaa yritystoimintaan liittyviä riskejä ja vastuuta nähtiin vahvuutena. Yleisesti haastatellut yrittäjät tunnistivat myös erilaiset henkilöriskit hyvin ja olivat pääosin myös varautuneet niihin.

Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Sekä työvoiman että yrittäjien oman työn johtaminen ovat oleellisia menestystekijöitä toimintaansa kehittävillä kotieläintiloilla. Yrityskoon kasvun lisäksi työvoiman palkkaaminen ja yrittäjän omasta jaksamisesta huolehtiminen asettavat kotieläinyritysten johtamiselle haasteita. Yritysten kasvu ja kehittyminen luovat toisaalta myös mahdollisuuksia esimerkiksi työnjaon ja työolojen uudistamiseen tavoilla, jotka tukevat yrittäjien ja työntekijöiden hyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Yleisesti tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneet kotieläintilojen yrittäjät näkivät yrityksensä henkilöstöjohtamisen onnistuneen melko hyvin. Haastatellut yrittäjät korostivat osaavan työvoiman rekrytoinnin, onnistuneen perehdyttämisen ja sitouttamisen merkitystä maatilayrityksen menestykselle ja useat heistä pitivät osaavaa ja ammattitaitoista työvoimaa selkeästi yrityksensä vahvuutena. Osaavan työvoiman saatavuus voi kuitenkin muodostua yritysten kehittämisessä kriittiseksi tekijäksi harvaan asutulla maaseudulla (Vihinen ym. 2025). Ongelman ratkaisemiseksi on ehdotettu esim. koulutuksen tuomista lähemmäs yrityksiä sekä erilaisten etäopiskelun ja työssäoppimisen muotojen tukemista (Vihinen ym. 2025). Koulutuksen- tai esimerkiksi työperusteisen maahanmuuton edistämistoimet eivät kuitenkaan yksin ratkaise työntekijäpulaa maaseutualueilla vaan on panostettava myös pitovoimaan kuten työn johtamiseen ja työssä viihtyvyyteen (Vihinen ym. 2024). Työn ja työolojen kehittämisessä osallistavien ja yhteiskehittämiseen perustuvien lähestymistapojen on todettu olevan lupaavia, mutta niiden käyttöönotto vaatii myös palvelutarjonnan ja tiedonsiirron kehittymistä (Klerkx 2020, Mattila ym. 2024).

Oman työnsä johtamisessa yrittäjät sen sijaan kokivat onnistuneensa heikommin. Heikoiten yrittäjät kokivat onnistuneensa oman työhyvinvointinsa ja jaksamisensa osalta. Oman työn johtamisen eri osa-alueet olivat myös yhteydessä toisiinsa. Yrittäjät, jotka kokivat onnistuneensa hyvin tai erittäin hyvin omien töidensä suunnittelun, osaamisen kehittämisen, työmotivaation tai uusiin asioihin tarttumisen osalta kokivat useammin onnistuneensa hyvin myös oman työhyvinvointinsa ja jaksamisensa johtamisessa.

Tulosten perusteella yrittäjän oman työn johtaminen on yhteydessä myös tilan taloudelliseen tilanteeseen. Yrittäjät, jotka kokivat onnistuneensa hyvin oman työhyvinvointinsa ja jaksamisensa johtamisessa, tai olivat löytäneet halutessaan aikaa oman osaamisensa kehittämiseen, olivat mielestään onnistuneet hyvin myös tilan taloudellisen tilanteen johtamisessa. Aiemmin esimerkiksi Dijkhuizen ym. (2018) ovat todenneet, että yrittäjien hyvinvointi on avaintekijä pitkän aikavälin liiketoiminnan tuloksissa ja sitä tulisi huolellisesti ylläpitää ja parantaa.

Tulokset ovat yhteneviä myös Smart Farmers -hankkeen (Karikallio ym. 2022) tulosten kanssa, joiden mukaan "menestyneimmillä yrittäjillä on sekä hyvä työkyky, että tilan taloustilanne. He ovat myös työssään motivoituneita ja osaavia yrityskokonaisuuden järjestelmällisiä johtajia." Menestyneiden maatilayrittäjien toiminnassa on Karikallion ym. (2022) mukaan kuitenkin vielä paljon kehitettävää mm. myynti- ja markkinointiosaamisessa, ihmisten johtamisessa sekä uuden teknologian hyödyntämisessä. Yrittäjät myös halusivat oppia näitä lisää (Karikallio ym. 2022).

Yrittäjän osaamisen kehittäminen ja omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen ovat tärkeitä yrityksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Toimintaansa kehittävillä kotieläintiloilla yritystoiminnan haasteita ja yrittäjän osaamistarpeita lisäävät tuotannon laajentamisen lisäksi työvoiman palkkaaminen, yhtiö- ja osakeyhtiömuotoisten yritysten yleistyminen sekä yritysten välinen yhteistyö. Nämä tekijät tukevat myös yrittäjän työhyvinvointia ja jaksamista.

https://doi.org/10.33354/smst.181403

Osaava työvoima mahdollistaa lomien ja vapaa-ajan järjestämisen ja useamman yrittäjän yrityksissä on mahdollista jakaa yritystoiminnan riskejä ja vastuuta. Riittävästä palautumisajasta huolehtiminen on yksi tärkeimmistä tekijöistä maatilayrittäjän työkyvyn ylläpidossa (Mattila ym. 2021).

Toimintaansa kehittävien kotieläinyritysten johtamisen haasteisiin, mahdollisuuksiin ja osaamistarpeisiin tulisi panostaa pitkäjänteisesti esimerkiksi sisällyttämällä ne vahvemmin alan oppilaitosten opetussuunnitelmiin, luomalla yrittäjiä palvelevia täydennyskoulutuspolkuja sekä huomioimalla ne alan neuvonnan ja maaseudun kehittämistoimien suunnittelussa. Yhteisyrittäjyyden ja vertaistuen erilaisissa muodoissa ja niiden vahvistamisessa on potentiaalia, jolla voidaan tukea myös yrittäjien hyvinvointia.

Kiitokset

Tekijät kiittävät Maatilatalouden kehittämisrahastoa (MAKERA) ja Oiva Kuusisto Säätiötä tutkimushankkeen ”Kehittyvien, kasvavien ja suurten kotieläintilojen johtamisen menestystekijät” (Success4Farms) rahoittamisesta. Lämmin kiitos myös kyselyyn vastanneille ja haastatteluihin osallistuneille kotieläinyrittäjille.

Kirjallisuus

Dijkhuizen, J., Gorgievski, M., van Veldhoven, M. & Schalk, R. 2018. Well-Being, Personal Success and Business Performance Among Entrepreneurs: A Two-Wave Study. Journal of Happiness Studies 19: 2187–2204. https://doi.org/10.1007/s10902-017-9914-6

Kaila, E. & Tuure, V.-M. 2005. Planning Tool for the Labour Time Budgeting on Farms. XXXI CIOSTACIGR V CONGRESS: ‘Increasing Work Efficiency in Agriculture, Horticulture and Forestry’, Stuttgart, University of Hohenheim. s. 40–43.

Karikallio, H., Lahnamäki-Kivelä, S., Niemi, J., Aalto-Setälä, J., Forsman-Hugg, S., Kujala, P., Karttunen, J. & Tuure, V.-M. 2022. Menestyvä maatalousyrittäjä hallitsee riskit ja taitaa talouden. PTT Policy Brief 2/2022. https://www.ptt.fi/wp-content/uploads/media/julkaisut/smartfarmers_brieff.pdf

Klerkx, L. 2020. Advisory services and transformation, plurality and disruption of agriculture and food systems: towards a new research agenda for agricultural education and extension studies. The Journal of Agricultural Education and Extension 26: 131–140. https://doi.org/10.1080/1389224X.2020.1738046

Kolstrup, C. 2008. Work environment and health among Swedish livestock workers [dissertation]. Alnarp: Swedish University of Agricultural Sciences. 92 s. https://pub.epsilon.slu.se/1758/1/Kappa_C_Kolstrup_Epsilon.pdf

Suomen virallinen tilasto (SVT): Maa- ja puutarhatalouden työvoima [verkkojulkaisu].

Luke 2025. https://www.luke.fi/fi/tilastot/maa-ja-puutarhatalouden-tyovoima/maa-ja-puutarhatalouden-tyovoima-2023 (viitattu: 8.1.2026).

Mattila, T.A., Kaustell, K.O., Leppälä, J., Hurme, T.& Suutarinen, J. 2007. Farmers’ Perceptions of Necessary Management Skills in Finland. Journal of Agricultural Education and Extension 13: 287–300. https://doi.org/10.1080/13892240701631018

Mattila, T.E.A., Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Kinnunen, B., Väre, M. & Rautiainen, R.H. 2021. Work exposures and mental and musculoskeletal symptoms in organic farming. Ergonomics. https://doi.org/10.1080/00140139.2021.1974102

Mattila, T.E.A., Tuure, V-M., Ovaska, U., Vänninen, I., Hokka, M., Elstob, T. & Rautiainen, R.H. 2024. A participatory research approach in the development of safety and well-being in horticultural enterprises. Agronomy Research 22: 1224–1240. https://doi.org/10.15159/AR.24.051

Onderstejin, C.J.M., Giesen, G.W.J. & Huirne, R.B.M. 2003. Identification of farmer characteristics and farm strategies explaining changes in environmental management and environmental and economic performance of dairy farms. Agricultural Systems Volume 78: 31–5. https://doi.org/10.1016/S0308-521X(03)00031-3

Rantamäki-Lahtinen, L., Väre, M., Mattila, T., Niemi, J. & Karhula, T. 2024. Kehittyvien kotieläinyritysten johtamisen haasteet ja mahdollisuudet. Suomen maataloustieteellisen seuran tiedote nro 42. Maataloustieteen päivät 2024. https://doi.org/10.33354/smst.143869

Saari, P. 2024. Maatalousyrittäjien työhyvinvointi ja psykososiaalinen kuormitus. Teoksessa: Puhakainen, T. & Jokela, V. (toim.). Maataloustieteen päivät 2024, Esitelmä- ja posteritiivistelmät. Suomen Maataloustieteellisen seuran tiedote No 41. Helsinki. 343 s.

Suutarinen, J. 2003. Management as a Risk Factor for Farm Injuries. Journal of Agricultural Safety and Health 10: 39–50. https://doi.org/10.13031/2013.15673

Vihinen, H., Kallioniemi, M.K., Korhonen, K., Niskanen, L. & Voutilainen, O. 2024. Maaseudun toimialojen työvoiman saatavuus ja tulevaisuuden tarpeet vuoteen 2040. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 59/2024. Luonnonvarakeskus, Helsinki. 110 s. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-380-939-0

Vihinen, H., Voutilainen, O., Väre, M., Lehtonen, O. & Strandén, M. 2025. Analyysi maaseudun kehittämisohjelman 2014-2020 toimenpiteiden aluetalous- ja työllisyysvaikutuksista. Maa- ja metsätalousministeriö. EU:n yhteinen maatalouspolitiikka Suomessa. Arviointeja ja selvityksiä. Maaseutu 2025: 4. 144 s. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-366-737-2