LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ TYÖN KEHITTÄMINEN PORONHOITOTYÖSSÄ

Iivari Mari
Väärälä Tuulia

Opinnäytetyö
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Työelämän kehittäminen ja esimiestyö
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)
Terveydenhoitaja (ylempi AMK)

2018

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Opinnäytetyön tiivistelmä

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Työelämän kehittäminen ja esimiestyö
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)
Terveydenhoitaja (ylempi AMK)

Tekijät	Mari Iivari Tuulia Väärälä	Vuosi	2018
Ohjaaja	Arja Jääskeläinen		
Toimeksiantaja	Paliskunnan kehittäminen verkosto-organisaationa -hanke (ESR)		
Työn nimi	Työhyvinvointia edistävä työn kehittäminen poronhoitotyössä		
Sivu- ja liitemäärä	62+3		

Tässä tutkimus- ja kehittämistyössä tarkoituksena oli selvittää poronhoitotöissä tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia poronhoitajien työhyvinvointiin. Tarkoituksena oli myös järjestää poronhoitajille kehittämistyöpaja, jossa tehdään suunnitelma työn kehittämiseksi. Tavoitteena tällä kehittämisprosessilla oli vahvistaa poronhoitajien työhyvinvointia. Työn toimeksiantaja oli Paliskunnan kehittäminen verkosto-organisaationa -hanke. Työ toteutettiin yhdessä poronhoitoalueen eteläisessä paliskunnassa.

Poronhoito on vanha, perinteikäs elinkeino ja Pohjois-Suomessa yhä tärkeä työllistäjä. Muutokset poronhoitotyössä ovat vaikuttaneet myös poronhoitajien työlähtöisen työhyvinvointiin. Työlähtöisen työhyvinvoinnin ajattelun mukaan työhyvinvointia tuottaa työn sujuminen ja mielekkyys. Tutkimalla ja kehittämällä työkäytäntöjä parannetaan yksilön työhyvinvointia.

Tutkimus- ja kehittämistyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kehittävää työntutkimusta ja aineistonkeruumenetelminä havainnointia sekä yksilö- ja fokusryhmähaastatteluja. Aineisto analysoitiin teorialähtöistä sisällönanalyysia käyttäen.

Tuloksista selvisi, että poronhoitotyön toimintajärjestelmässä on tapahtunut muutoksia viimeisten vuosikymmenten aikana. Muutoksia ovat tuoneet maankäytön muutokset, tekniikan kehittyminen sekä Euroopan Unioniin liittyminen. Aineiston analyysin perusteella kehittämistyöpajan aiheiksi nostettiin poronhoitajien määrän väheneminen, muun maankäytön ongelmat sekä johtamisen kehittäminen ja työnjohdon tukeminen. Kehittämistyöpajassa tehtiin työn kehittämiseksi suunnitelma, jonka mukaan poronhoitajat tiedottavat omasta työstään ja markkinoivat sitä positiivisesti, lisäävät yhteistyötä sekä johtamisen kehittämistä muun muassa koulutusten avulla.

Asiasanat poronhoito, työhyvinvointi, kehittävä työntutkimus

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

Abstract of Thesis

School of Social Services, Health and Sports
Development of Working Life and Leadership
Master of Health care

Authors	Mari Iivari Tuulia Väärälä	Year	2018
Supervisor	Arja Jääskeläinen		
Commissioned by	ESR-Project Development of Reindeer Herders' Association As A Network Organisation		
Subject of thesis	Improvement of Occupational Well-Being of Reindeer Herders through Work Development		
Number of pages	62+3		

In this study the purpose was to find out what changes and impacts on work well-being have taken place in the work of reindeer herders. The aim was also to organise a development workshop for the reindeer herders in which a scheme is compiled for developing their work. Furthermore, the aim of the above was to strengthen occupational well-being of the reindeer herders. The commissioner of this thesis is an ESR-Project Development of Reindeer Herders' Association as A Network Organisation. The study was carried out in one southern reindeer herders' association in the reindeer husbandry area.

Reindeer herding is an old, traditional livelihood and still an important employer in Northern Finland. The changes in reindeer herding have had an impact on reindeer herders' occupational well-being. A feeling that an individual's work is going well and that it is meaningful has a strong impact on occupational well-being according to the occupational work well-being concept. By studying and developing work practices, work well-being of an individual is improved.

This research and development work was carried out as a qualitative research. Development work research was used as a research method and data collection in the form of observation, and individual and focus group interviews. The data was analysed by using theory-based content analysis.

The results show that significant changes have taken place in the operating system in reindeer herding over the past few decades. Changes in the land use, the development of technology, and Finland joining the EU have brought about changes. The analysis of the data brought up the following themes for the development workshop: decreasing number of reindeer herders, problems of other land use, developing management, and supporting work supervision.In order to develop the work of the reindeer herders a scheme was compiled in a workshop to provide the reindeer herders with information about their work and promote it in a positive manner, increase co-operation and development of management with training sessions.

Key words reindeer herding, occupational well-being, development work research

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 1

2 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET 3

3 PORONHOITOTYÖ ELINKEINONA 4

3.1 Poronhoitotyön erityispiirteitä 4

3.2 Poronhoitovuosi - poron vuodenkierto työn rytmittäjänä 5

3.3 Paliskunta ja paliskuntain yhdistys organisaatioina 8

4 PORONHOITAJIEN TYÖLÄHTÖINEN TYÖHYVINVOINTI 10

4.1 Näkökulmia työhyvinvoinnista 10

4.2 Työlähtöinen työhyvinvointi 11

4.3 Poronhoitajien työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä 14

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN 19

5.1 Toimintajärjestelmän malli menetelmän perustana 19

5.2 Kehittävän työntutkimuksen vaiheet 22

5.3 Aineistonkeruumenetelmät 25

5.3.1 Laadullinen tutkimus tutkimusotteena 25

5.3.2 Haastattelu 25

5.3.3 Havainnointi 29

5.4 Aineiston analysointi 31

6 TYÖN TULOKSET 33

6.1 Poronhoitotyössä tapahtuneet muutokset 33

6.2 Kehittämissuunnitelman tekeminen työpajassa 41

7 POHDINTA 48

7.1 Keskeisten tulosten tarkastelu 48

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys 50

7.3 Jatkotutkimusaiheita ja oma oppimiskokemus 51

LÄHTEET 54

LIITTEET 63

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Ote havainnointitaulukosta. 30
Taulukko 2. Esimerkki haastatteluiden analysoinnista. 32
Taulukko 3. Kehittämistyöpajassa pohdittuja ratkaisuja.....45

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Poronhoitovuosi. 6
Kuvio 2. Poronhoitoalue ja paliskunnat 2015 8
Kuvio 3. Kohdehyvinvointi.....12
Kuvio 4. Maasuurpetojen tappamat ja löydetyt porot 1991-2017 16
Kuvio 5. Poronhoitajien lukumäärä Suomessa 1990-2017 17
Kuvio 6. Maankäyttö poronhoitoalueella 18
Kuvio 7. Toimintajärjestelmämalli.....20
Kuvio 8. Poronhoitotyö toimintajärjestelmämallin mukaisesti. 21
Kuvio 9. Kehittävän työntutkimuksen vaiheet.....22
Kuvio 10. Kehittämistyön prosessi 24
Kuvio 11. Haastatteluissa poronhoitajien kirjaamia asioita 29
Kuvio12. Poronhoitotyö ennen toimintajärjestelmämallin mukaisesti. 33
Kuvio 13. Poronhoitotyö nyt toimintajärjestelmämallin mukaisesti 33
Kuvio 14. Kehittämistyöpajan tuotos.....44
Kuvio 15. Tiivistelmä kehittämistyöpajan suunnitelmasta 47

1 JOHDANTO

Poronhoito on vanhin edelleen elinvoimaisista pohjoisen elinkeinoista. Se on pohjoisen kylissä tärkeä työllistäjä ja elinvoimaisuuden ylläpitäjä. Kulttuurin ja perinteiden näkökulmasta poro on erityisesti pohjoiselle Suomelle mittaamattoman tärkeä. Poronhoito on luontaiselinkeino, ja sen kannattavuus perustuu laajoihin luonnonlaitumiin ja porojen vapaaseen laiduntamiseen. Poronhoitotavat vaihtelevat alueittain ja paliskunnittain. (Paliskuntain yhdistys 2014, 7.)

Poronhoito elinkeinona on kokenut muutoksia viime vuosikymmenten aikana. Pohjola & Valkonen (2012,7) on todennut Raitioon & Heikkiseen (2003) viitaten poronhoitotyöhön liittyvän enenevässä määrin taloudelliset ongelmat, kun elinkeinon kannattavuus on näyttänyt lisääntyvien kustannusten vuoksi tulevan yhä haasteellisemmaksi. Merkittävä tekijä kustannusten lisääntymisessä on kasvaneet suurpetomäärät, millä on suuri vaikutus poroelinkeinon kannattavuuden, jatkuvuuden sekä poronhoitajien jaksamisen ja työn mielekkyyden kannalta (Kumpula, Pekkarinen, Tahvonen, Siitari & Törmänen 2017, 41; Oinas 2018, 9). Petovahinkojen myötä poromäärät ovat paliskunnissa pienentyneet ja heikentäneet kannattavuutta, jolla on ollut vaikutusta poronhoitotyössä mukana olevien pää- ja sivutoimisten määrän vähenemiseen. Ulkoiset muutospaineet, kuten maankäyttöön liittyvät ongelmat ovat myös suuressa roolissa elinkeinon harjoittamisen kannalta. Poronhoito joutuu kilpailemaan laiduntilastaan muiden maankäyttäjien kanssa. Tämä on aiheuttanut laiduntilan pienemisen, mikä vaikuttaa merkittävästi poronhoidon harjoittamiseen. (Pohjola & Valkonen 2012, 7-9; Oinas 2018, 9-10.)

Työmme tarkoituksena on selvittää poronhoitotöissä tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia poronhoitajien työhyvinvointiin sekä järjestää poronhoitajille kehittämistyöpaja, jossa tehdään suunnitelmia työn kehittämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on yhdessä poronhoitajien kanssa vahvistaa ja kehittää heidän työtään ja työlähtöistä työhyvinvointia. Työlähtöisen työhyvinvoinnin ajattelun mukaan työhyvinvointia tuottaa työn sujuvuus ja mielekkyys. Kehittämällä työkäytäntöjä parannetaan yksilön työhyvinvointia. (Mäkitalo 2010, 179.) Tietoa paliskunnan toiminnasta saimme haastatteluiden ja havainnoinnin avulla. Tutkimusmenetelmänä käytimme kehittävää työntutkimusta, jossa selvitetään ja kuvataan nykyinen toimintatapa, tehdään toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen

analyysi, suunnitellaan uusi toimintamalli, otetaan uusi toimintamalli käyttöön ja arvioidaan sitä (Engeström 2004, 61). Koska tarkoituksenamme oli saada tietoa poronhoitotyössä tapahtuneista muutoksista ja työhyvinvoinnin nykytilasta mahdollisimman kattavasti heiltä itseltään, tämä tutkimustapa sopi aiheeseemme.

Ylemmän ammattikorkeakoulun opintojen tarkoituksena on kehittää osaamista sekä työelämän että kehittämishankkeiden tarpeisiin. Halusimme aiheeksi kiinnostavan, ajankohtaisen ja oman työmme ulkopuolelta olevan tutkimuskohteen. Poronhoitotyöstä on olemassa vähän tutkittua tietoa, joten koimme aiheen tärkeäksi kehittämistyöksi. Poronhoitajien mukaan työhyvinvointi on ajankohtainen aihe ja erilaiset työhyvinvointiin liittyvät hankkeet ovat olleet mielekkäitä ja tärkeitä.

Työn muutokset edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa kehittymistä ja oman osaamisen päivittämistä. Parhaita tapoja kehittää työhyvinvointia on antaa mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja kuunnella työntekijää, tässä tapauksessa poronhoitajaa. Koska poronhoitajat tekevät työtä itsenäisesti, on päävastuu työhyvinvoinnista heillä itsellään. Tutkimuksen tavoitteena oli, että poronhoitajat itse tuovat esille työhyvinvointiin liittyvät ongelmat sekä mahdollisuudet. Meidän tehtävänämme oli yhdessä heidän kanssaan pohtia keinoja ja välineitä työhyvinvoinnin edistämiseen. Osallistaminen oli tutkimuksessa tärkeässä roolissa.

Opinnäytetyömme toimeksiantajana on paliskunnan kehittäminen verkosto-organisaationa -hanke, joka on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama. Hankkeen pitkän tähtäimen tavoitteena on parantaa poronhoitotyön tuottavuutta uudenlaisten työn organisointimallien sekä hyvinvoinnin ja kehittyneen työsuojelun kautta. Tavoitteet on valittu aikaisempien hankkeiden, poronhoitajien haastatteluihin sekä Paliskuntain yhdistyksen näkemyksiin perustuen eli kohderyhmältä itseltään. (Lapin AMK 2018.) Hankkeessa on mukana neljä pilottipaliskuntaa eri puolilta poronhoitoaluetta. Työmme keskeiset tulokset otetaan mukaan hankkeen loppuraportissa.

2 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää poronhoitotöissä tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia poronhoitajien työhyvinvointiin sekä järjestää poronhoitajille kehittämistyöpaja, jossa tehdään suunnitelma työn kehittämiseksi.

Opinnäytetyön tavoitteena on yhdessä poronhoitajien kanssa vahvistaa ja kehittää heidän työtään ja työlähtöistä työhyvinvointiaan.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset:

1. Miten poronhoitotyö paliskunnassa on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana?
2. Mitkä asiat vaikuttavat poronhoitajien työlähtöiseen työhyvinvointiin?
3. Mitä keinoja poronhoitajilla on vahvistaa ja kehittää työtään ja työlähtöistä työhyvinvointia?

3 PORONHOITOTYÖ ELINKEINONA

3.1 Poronhoitotyön erityispiirteitä

Poronhoitotyö on vuosisatoja vanha elinkeino, joka on yhä elinvoimainen ja tärkeä työllistäjä pohjoisessa Suomessa. Porolla ja poronhoitotyöllä on suuri rooli Pohjois-Suomen matkailun kannalta. Poronhoito tuottaa maukasta ja terveellistä lihaa jalostukseen ja kulutukseen sekä toimii tulonlähteenä ja hyvinvointia tuottavana asiana poronhoitajille. Poronlihan myyminen ja markkinointi ovat nykyään suuressa roolissa taloudellisesta näkökulmasta, suoramyyntiä on yhä enenevässä määrin. (Luonnonvarakeskus 2018; Pohjola & Valkonen 2012, 24.) Poronhoito päätulonlähteenä on ajankäytön kannalta ympärivuorokautista työtä tai varallaoloa vaativa elinkeino, josta on hyvin vaikea irtaantua (Oinas 2018, 42).

Poronhoito ja poro ovat pitkän ajan kuluessa sopeutuneet pohjoisen luonnon vuodenaikojen vaihteluun ja ääriolosuhteisiin. Tämä sopeutuminen on mahdollistanut omaleimaisen ja elävän luontaiselinkeinon harjoittamisen sekä siihen liittyvien ainutlaatuisten kulttuuriyhteisöjen kehittymisen. (Luonnonvarakeskus 2018.) Poronhoito on työtavoiltaan yhteisöllistä, mikä edellyttää toimintaan ja työn tekemiseen liittyvää yhteistä tietopohjaa (Oinas 2018, 54). Poronhoitotyön yhteisöllinen toimintatapa on myös kirjattu velvoittavana poronhoitolakiin (848/1990), joka turvaa poronhoito-oikeuden poronhoitajille.

Poronhoitajan työ on monipuolista, jolloin täytyy hallita paljon erilaisia taitoja. Poronhoitotöihin kuuluvat esimerkiksi vasanleikot, erotukset, heinänteko, ruokinta, teurastukset ja lihankäsittely. Näiden töiden ohella myös huolletaan koneita, tehdään paperitöitä ja seurataan porojen luonnossa liikkumista. Lisähaasteena työnteossa on muuttuvat luonnonolosuhteet kuten kovat pakkaset. Ajan saatossa poronhoitotyöt ovat kehittyneet aikaisempaa teknisemmäksi teknologian sekä koneellistumisen myötä. (Nieminen 2014, 124; Riseth, Tømmervik & Bjerke 2016, 200.)

Poronhoitotöissä ovat mukana kaikenikäiset, vauvasta vaariin. Lapset kasvavat poronhoitotöissä mukana ollen, vanhimmat osallistuvat töihin niin kauan kuin toimintakykyä riittää. Poronhoitotyö on vuodenaikojen vaihteluiden mukana elävä

elinkeino, joka tuo vaihtelua poronhoitajien elämään, jota pidetäänkin yhtenä tämän ammatin rikkautena. (Udén 2004, 5; Nieminen 2014, 123–124.) Poronhoitajista Suomessa viidennes on iältään alle 25-vuotiaita. Nuorten halukkuus jatkaa poronhoidon parissa on poronhoidon jatkumisen perusedellytys. Porotalouden ammattitutkinto on mahdollista hankkia joustavasti työn ohessa. Koulutuksessa porotalouden taitoja harjoitellaan ja laajennetaan käytännön läheisellä ja joustavalla tavalla. Koulutuksessa on mahdollisuus saada uutta tietoa alalta ja kehittää yhteistyötä ja verkostoitumista toisten porotaloudessa työskentelevien kanssa. (Paliskuntain yhdistys 2018; Saamelaisalueen koulutuskeskus 2018.)

3.2 Poronhoitovuosi - poron vuodenkierto työn rytmittäjänä

Poronhoitovuosi alkaa kesäkuun alussa ja päättyy toukokuun loppuun (Kuvio 1). Poron energian- ja ravintoaineiden tarve myös vaihtelee vuodenaikojen mukaan. Keväällä porot etsivät ravintoa ensimmäisenä sulavilta paikoilta ja laidunalueen tulee myös tarjota vaatimille suojaa vasomista varten. (Maijala, Kylmämaa, Majuri & Mustonen 2013, 4.) Vasonnan jälkeen porojen annetaan laiduntaa vapaina. Kesällä, juhannuksen aikoihin porot kootaan aitoihin vasanleikkoa varten, jossa keväällä syntyneet poronvasat saavat omistajansa merkin korviinsa. (Nieminen 2014, 124; Paliskuntain yhdistys 2018a.) Alkukesän kasvillisuus tarjoaa poroille runsaasti ravintoa ja kesäaikaan räkän eli hyönteisajan alkaessa porot kokoontuvat tokkiin aukeille ja tuulisille alueille, kuten soille. Lyhyen kesän aikana porolla pitää kerryttää rasvavarastoja, korjata kudosvaurioita, uusia karvapeite, kasvattaa uudet sarvet ja tuottaa maitoa. (Maijala ym. 2013, 4.)

Kuvio 1. Poronhoitovuosi. (Paliskuntain yhdistys 2018a.)

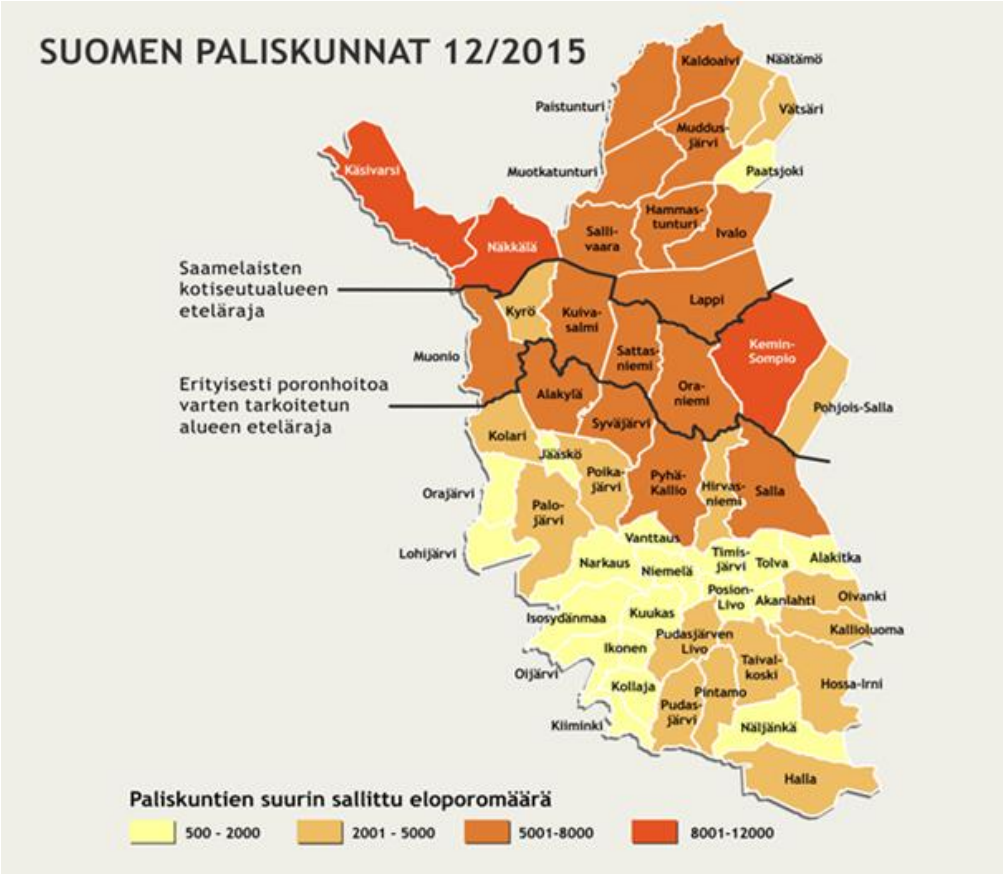
Syksyllä porot muotoutuvat tokkiin rykimän eli kiima-ajan ohjaamina etsien ravintoa, kuten sieniä. Syksyn sienisadolla on suuri merkitys poron kasvuun ja lihomiseen, koska sienistä porot saavat paljon valkuaista, kivennäis- ja hivenaineita sekä vitamiineja. (Maijala ym. 2013,4.) Syksyn keskeisimpinä tehtävinä on poroerotukset ja teurastukset. Erotuksissa porot kootaan aitoihin käyttäen apuna mönkijöitä, moottorikelkkoja sekä jonkin verran myös helikoptereita. Poronomistajat valitsevat teurastettavat yksilöt ja lukevat eli laittavat kirjanpitoon eloon jäävät, joka on lakisääteinen tehtävä. Luettava poro otetaan kiinni, sen korvamerkki tunnistetaan ja omistaja ilmoitetaan lukumiehelle, joka merkitsee poron lukulautaan. (Næss, Bårdsen & Tveraa 2012, 703; Paliskuntain yhdistys 2014, 13; Paliskuntain yhdistys 2018a.) Teurastettavat porot viedään teuraskarsinoihin ja eloon jäävät porot merkitään kylkeen tehtävillä lukumerkeillä. Eloon jätettäville poroille annetaan loislääkitys ja päästetään takaisin luontoon tai kuljetetaan omille kotiaidoille. Paliskunnan alueelle tulleet toisten paliskuntien porot palautetaan omaan paliskuntaansa tai hoidetaan muulla sovitulla tavalla. (Udén 2004, 5; Paliskuntain yhdistys 2018a.)

Talviaikaan poroja paimennetaan moottorikelkoin, jotta ne saadaan pysymään suotuisasti aloillaan tai porot otetaan omaan aitaan talvikuukausiksi. Aidassa pitäminen helpottaa porojen pitämistä tokassa ja suojassa pedoilta, mutta toisaalta lisää merkittävästi lisäruokinnan tarvetta. (Pohjola & Valkonen 2012, 22; Nieminen 2014, 196-197.) Talvella porot käyttävät ravintonaan jäkälämaita sekä vanhoja kuusikoita. Yhdessä paksun lumipeitteen ja kovan pakkasen kanssa talvi on porolle vaativa ajanjakso. Talvilaidunten vähenemisen sekä kulumisen myötä lisäruokinta on yleistynyt. Nykyisin poroja ruokitaan lisäruoalla talvisin tarpeen ja tilanteen mukaan koko poronhoitoalueella. (Rantamäki-Lahtinen 2008, 3; Paliskuntain yhdistys 2018b.) Lisäruokinnalla varmistetaan porojen selviytyminen hyväkuntoisina läpi talven ja estetään nälkiintyminen ja turvataan tulevan kevään vasatuotto (Maijala ym. 2013, 4).

Muun ajan vuodesta porot ovat vapaita laiduntamaan luonnonlaitumilla ja ottamaan niiltä ravintonsa. Poronhoitolain (1990/848, 3§) turvaamaa poron vapaata laidunnusoikeutta maanomistussuhteista riippumatta ei kovinkaan hyvin tunneta. Vapaa laidunnusoikeus antaa poroille mahdollisuuden vapaaseen liikkumiseen ravintonsa perässä, kuitenkaan tarkoittamatta sitä, että porot saisivat aiheuttaa vahinkoa toisten omaisuudelle, kuten viljelyksille ja pihapiireille (Poronhoitolaki 1990/848, 31§, 34§). Vapaa laiduntamisoikeus on pohja poronhoitotyön luontaiseen vuosirytmiin perustuvalle työrytmille ja luontosidonnaisuudelle. Työ, elämäntapa ja kulttuuri rakentuvat poron vuosirytmin ja luonnonolosuhteiden mukaan, joten poronhoitotyötä määrittävät pitkälti ympäristöstä suoraan saatavat havainnot ja tekijän taito havaita ja tulkita näitä viestejä. (Heikkinen 2002, Oinaksen 2018, 16 mukaan.)

3.3 Paliskunta ja paliskuntain yhdistys organisaatioina

Poronhoitoalue on jaettu 54 paliskuntaan ja ne ovat pinta-aloiltaan ja poromääriltään erikokoisia (Kuvio 2). Poronomistaja voi kuulua ainoastaan yhteen paliskuntaan. (Paliskuntain yhdistys 2018c.)



Kuvio 2. Poronhoitoalue ja paliskunnat 2015. (Paliskuntain yhdistys 2018c.)

Paliskunnan toimintaa ja organisaatiota säätelee poronhoitolaki (848/1990). Lain mukaan paliskunnan tulee huolehtia siitä, että osakkaiden porot hoidetaan paliskunnan alueella ja että kaikki paliskunnalle kuuluvat työt tulevat tehtyä. Paliskunnan tehtäviin kuuluu myös estää paliskunnan osakkaiden poroja tekemästä vahinkoa ja menemästä toisten paliskuntien alueelle. (Paliskuntain yhdistys 2018c; Poronhoitolaki 848/1990 2:7§.)

Paliskuntaa johtaa poroisäntä, jonka tehtävänä on huolehtia siitä, että paliskunnalle kuuluvat käytännön tehtävät tulevat tehtyä, valvoa paliskunnan toimintaa sekä edustaa paliskuntaa. Poroisäntä toimii virkavastuulla ja valitaan virkaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Paliskunnassa toimii hallitus, jonka puheenjohtaja on

poroisäntä, varapuheenjohtajana varaisäntä sekä muina jäseninä neljä paliskunnan osakasta. Paliskunnan hallituksen jäsenten toimikausi on kolme vuotta. Lisäksi paliskunnassa toimii rahastonhoitaja sekä työnjohtaja. (Poronhoitolaki 848/1990 2: 17,19§; Paliskuntain yhdistys 2014, 11-12.)

Poronhoitolain (848/1990 2:18§) mukaan hallituksen tehtävä on johtaa paliskunnan toimintaa ja huolehtia paliskunnan kokouksen päätösten valmistelusta ja täytäntöönpanosta. Ylintä päätäntävaltaa käyttää paliskunnan yleinen kokous. Yleiset kokoukset pidetään keväällä poronhoitovuoden päättyessä sekä syksyllä ennen erotusten alkamista. (Paliskuntain yhdistys 2014,11.) Maa- ja metsätalousministeriö seuraa ja säätelee porojen määrää vahvistamalla paliskunnille suurimmat sallitut eloporomäärät vuosikymmeneksi kerrallaan. Paliskuntien on toteutettava ministeriön määräystä ja huolehdittava, että poromäärät pysyvät säädetyllä tasolla. (Paliskuntainyhdistys 2018c; Poronhoitolaki 848/1990 2:19§.)

Kaikki paliskunnat muodostavat yhdessä Paliskuntain yhdistyksen. Se on paliskuntien keskusorganisaatio sekä porotalouden asiantuntija- ja neuvontaorganisaatio, jonka tehtävänä on kehittää poronhoitoa ja porotaloutta, edistää poronhoidon tutkimusta, suorittaa muut sille säädetyt tai määrätyt tehtävät sekä toimia paliskuntien yhdyssiteenä. Paliskuntain yhdistyksen vastuulla on valtakunnan rajoilla olevat poroesteaidat, niiden rakentaminen ja kunnossapito. Yhdistys myös hyväksyy uudet poromerkit sekä pitää viranomaistehtävänään poromerkkirekisteriä sekä julkaisee Poromies-lehteä. (Paliskuntain yhdistys 2018c.)

Paliskuntain yhdistys on mukana erilaisissa työryhmissä sekä maankäyttöön liittyvissä menettelyissä, edustamatta kuitenkaan alueen paliskuntaa. Yhdistys ei voi sopia tai neuvotella asioista paliskunnan puolesta. Yhdistys toimii poroelinkeinon asiantuntijan roolissa ja tiedon välittäjänä ja näin ollen voi olla tärkeä osallinen erilaisissa menettelyissä. Kaikki paliskunnat ovat Paliskuntain yhdistyksen jäseniä ja käyttävät päätösvaltaansa yhdistyksen kokouksessa. (Poronhoitolaki 848/1990 2:20§; Paliskuntain yhdistys 2014,12.)

4 PORONHOITAJIEN TYÖLÄHTÖINEN TYÖHYVINVOINTI

4.1 Näkökulmia työhyvinvoinnista

Työhyvinvoinnin käsitteisiin on vuosien saatossa yhdistetty useita erilaisia määritelmiä. Työhyvinvoinnin käsitettä on Suomessa alettu käyttää 2000-luvulla, joten käsite on Suomen historiassa vielä melko nuori (Jääskeläinen 2013, 16). Työhyvinvoinnin käsite on laajempi kokonaisuus kuin työkyky käsite (Aura & Ahonen 2016, 20-22). Useissa työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa työhyvinvointia on määritelty ihmisen omaan kokemukseen perustuvaksi kokonaisvaltaiseksi hyvinvoinnin tilaksi, joka on monien eri tekijöiden summa. Jokaisen ihminen voi itse määrittää ne tekijät, jotka hänen omaan työhyvinvoinnin kokemukseensa vaikuttavat. (Sinisammal 2011, 5; Kumpulainen 2013, 33; Laine 2013, 4-6; Pahkin 2015, 15.) Nykypäivänä työhyvinvoinnin käsitteeseen on tuotu lisäksi työn ilon sekä toisaalta myös työuupumuksen käsitteet (Juuti 2010, 46-47).

Työn voidaan ajatella olevan yksi keskeinen ihmisen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Arjen rytmit ja rutiinit tulevat työn kautta ja työ takaa myös taloudellisen vakauden. Työn pitää olla mielekästä, jotta sen vaikutus hyvinvointiin on positiivinen. Työyhteisön sosiaalisilla suhteilla on myös tärkeä merkitys hyvinvoinnin kannalta. Mikäli työ ei ole mielekästä, on sen vaikutus hyvinvointiin vastaavasti negatiivinen. (Kainulainen 2011, 142-144; Raijas 2011, 250-251.) Työterveyslaitoksen (2018) määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä, tuottavaa ja turvallista työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät eri organisaatiossa. Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) asiantuntijaryhmä on määritellyt työhyvinvoinnin tarkoittavan työssä käyvän yksilön selviytymistä työtehtävistään, johon vaikuttavat työympäristö, fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto sekä työyhteisön toimivuus. Anttonen & Räsänen (2009) kirjoittavat työhyvinvoinnin tarkoittavan kokonaisvaltaisia toimenpiteitä hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden parantamiseksi samanaikaisesti yrityksen tuottavuutta ja menestystä edistäen.

Työhyvinvoinnin nähdään rakentuvan hyvästä johtamisesta, työn organisoinnista, yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta sekä vuorovaikutteisesta toimintatavasta. Työyhteisön hyvä henki syntyy avoimuudesta, auttamishalusta, toisten

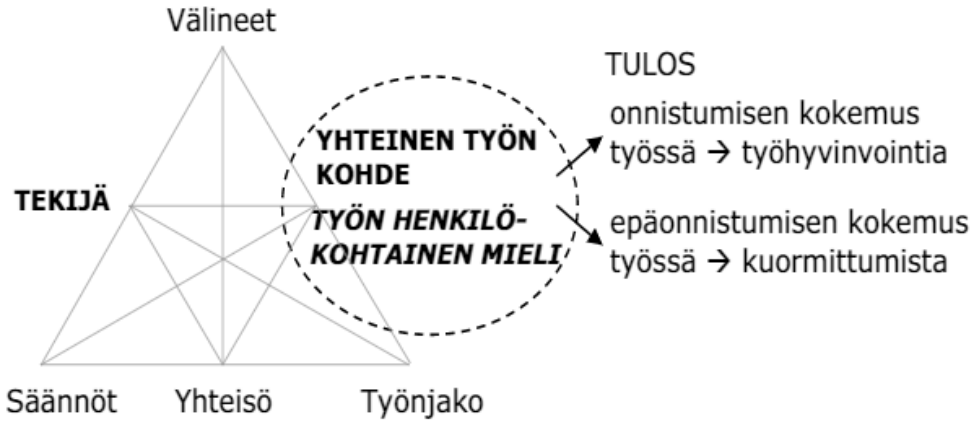
työn arvostamisesta, onnistumisesta sekä luottamuksesta. Työhyvinvointia lisäävät omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn mielekkyys, kannustava johtaminen, palaute sekä keskinäinen luottamus. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007,9; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7.)

Työhyvinvointia ei voida pitää pysyvänä tilana, vaan se muuttuu työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden keskinäisen tasapainon vaikutuksesta. Työhyvinvointiin ja työterveyteen vaikuttavat siis monet eri tekijät, kuten elämänmuutokset, ympäristötekijät, yksityiselämä sekä taloudellinen tilanne. Kun työntekijät sekä työyhteisö kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, tukee se heidän elämänhallintaansa. (Anttonen & Räsänen 2009, 30; Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

4.2 Työlähtöinen työhyvinvointi

Työlähtöisen työhyvinvoinnin malli perustuu kehittävän työntutkimuksen tutkimusotteeseen. Kyseisessä mallissa työhyvinvoinnin perustana pidetään työtä. Tutkimalla ja kehittämällä työkäytäntöjä parannetaan yksilön työhyvinvointia. Työssä jaksamista ja työmotivaatiota lähestytään työn muutoksen ja sujumisen kautta. Työhyvinvointiin liittyvät ongelmat tulevat esille työelämän eri muutosvaiheissa. (Engeström 2002, 12; Mäkitalo & Paso 2008, 10-11, 42; Mäkitalo 2010, 179.) Ongelmien syyt työtoiminnassa pyritään tulkitsemaan työyhteisössä systeemisesti, tarkoittaen että ongelmia tarkastellaan arkipäivän työssä aidossa kontekstissaan (Koistinen & Kangasoja 2001, 68; Mäkitalo 2001, 15).

Mäkitalo (2005) sekä Launis, Schaupp, Koli & Rauas-Huuhtanen (2010) tarkastelevat työhyvinvointia kohdehyvinvoinnin käsitteen avulla (Kuvio 3), joka tarkoittaa sitä, miten yksilön henkilökohtainen kokemus työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä on yhteydessä työn yhteiseen kohteeseen ja siitä saataviin tuloksiin. Työyhteisöissä kohdehyvinvointia rakentavat yhteisesti jaettu ymmärrys toiminnan merkityksestä sekä työn henkilökohtaisesti koettu mielekkyys. Mäkitalo (2005) toteaa työmotivaation sekä mielekkyyden kokemuksien vahvistuvan silloin, kun työntekijä kokee onnistuvansa itselle merkityksellisellä työn osa-alueella. Mielekkyyden lisäksi kohdehyvinvointia rakentaa työn hallittavuus.



Kuvio 3. Kohdehyvinvointi (Mäkitalo 2005, Launiksen ym. 2010, 28 mukaan).

Hallittavuuteen liittyy kokemus työn sujuvuudesta sekä käytännön välineet, työnjako, toimintatavat ja säännöt, jotka tukevat oman työn tekemistä ja kehittämistä. Työhyvinvointi on siis tekemisen ja toiminnan tulosta. Kohdehyvinvointiin liittyy olennaisesti työn kohde, joka on kehittävän työntutkimuksen yksi tärkeimmistä käsitteistä. Työn kohteella tarkoitetaan kokonaisuutta, johon työntekijät toiminnallaan vaikuttavat ja tuotosta, jonka he työllään pyrkivät saamaan aikaan. Kohdehyvinvointi on vaarassa häiriintyä erityisesti silloin, mikäli työntekijät kokevat, että eivät saa työllään aikaan toivomaansa tulosta tai työn mielekkyys ja punainen lanka katoavat. (Launis ym. 2010, 27-30.)

Työn monet muutokset vaikuttavat arkisen työn sujuvuuteen. Muutokset aiheuttavat tilanteita, joissa tyydyttävän tuloksen tuottaminen vaatii työntekijältä ylimääräisiä ponnisteluja ylittääkseen muutosten työhön tuomat häiriöt. Häiriöllä tarkoitetaan erilaisia poikkeuksia arkityössä, katkoksia ja epämukavuustilanteita, jotka aiheuttavat työntekijöille hankaluuksia, työn sujuvuuden esteitä ja mahdollisesti keskinäistä erimielisyyttäkin. Muutoshäiriöistä johtuvien kuormitustekijöiden poistaminen tai korjaaminen erillisratkaisuin tai yksittäisin toimenpitein ei kuitenkaan usein ole mahdollista. (Launis ym. 2010, 35.)

Mäkitalo (2005) on nimennyt muutostilanteista aiheutuvan työkuormituksen häiriökuormitukseksi. Monien muutosten kasautuessa häiriökuormitus on yhä yleisempi ja nykyiselle työelämän muutokselle jopa leimallinen kuormituksen ilmiö. Työn sujuvuuden edistämiseksi ja haasteiden ennakoimiseksi on tärkeää tulkita

ja analysoida työn häiriöitä. Kun häiriöitä tulkitaan, ei tule ajatella vain välitöntä ratkaisua, vaan häiriöitä on tärkeää tutkia suhteessa koko toiminnan aiempaan kehityskulkuun. (Launis ym. 2010, 36.)

Perusajatuksena kehittävän työntutkimukseen perustuvassa työlähtöisen työhyvinvoinnin mallissa on, että työssä johtuva pahoinvointi johtuu työn toimintajärjestelmän muutosten aiheuttamista uupumuksesta, hämmennyksestä ja ristiriidoista (Launis ym. 2010, 28). Muutostilanteissa koko työyhteisön osallistaminen työn kehittämiseen parantaa työhyvinvoinnin lisäksi sitoutumista muutoksiin ja yhdessä sovittuihin toimintatapoihin (Mäkitalo 2010, 179). Auvisen & Liikan (2015) mukaan osallistaminen merkitsee vastuuta sekä sitoutumista ja sen lähtökohtana on, että yhdessä tiedetään ja osataan enemmän kuin yksin.

Osallisuudella saadaan aikaan yhteisöllisyyttä, yhteishenkeä ja sitoutumista yhteisiin päätöksiin. Erilaisia osallistamismenetelmiä ja -tekniikoita on monenlaisia, ja ne valitaan tilanteen mukaan arvioimalla muun muassa paikallisia olosuhteita, osallistuvia sidosryhmiä sekä osallistamiselle asetettuja tavoitteita (Wallenius 2001, 58). Osallistaminen pohjautuu kolmelle tärkeälle periaatteelle. Ensimmäinen periaate on se, että yksilöt ja yhteisöt ovat toiminnantoteuttajia eivätkä toiminnan kohteita. Kehittämistyössä yksilöiden ja yhteisöjen itse määrittelemät ja havaitsemat ongelmat ja kehityskohteet ovat lähtökohtana. Toisessa keskeisessä periaatteessa on toiminnan avoimuus ja erilaisuus. Tavoitteena on saada mukaan erilaisia toimijoita. Kolmannessa periaatteessa toiminta kehittyy ja muovautuu koko ajan. Osallistaminen voi tuoda esille monia piilossa olleita voimavaroja näkyviksi, kun yksilöitä ja yhteisöjä rohkaistaan avoimeen ja rakentavaan kehittämistyöhön. (Auvinen & Liikka 2015, 5-7.)

Kehittämistoiminnassa osallisuuden merkitystä korostetaan nykyisin paljon. Se tarjoaa mahdollisuuksia hyödyntää työyhteisöjen osaamista, ideoita ja valmiuksia yhteisten päämäärien saavuttamiseksi ja sen avulla varmistetaan eri tahojen tarpeiden mahdollisimman hyvä huomioiminen. Konkreettinen käytännön toteutus on tärkeää, sillä se ei ole vain suunnittelua. Kun halutaan esiin työyhteisön voimavarat, osallistamisen merkitys korostuu. (Toikko & Rantanen 2009, 89-90.) Osallistavissa kehittämismenetelmissä on lähtökohtana se, että työntekijä on

oman työnsä paras asiantuntija (Launis ym. 2010, 45-46, 61). Valitsimme työlähtöisen työhyvinvoinnin näkökulman, koska halusimme tietoa poronhoitotyön muutoksista poronhoitajilta itseltään, sillä he tietävät parhaiten oman työnsä muutokset ja niiden vaikutukset. Poronhoitotyössä on tapahtunut muutoksia viimeisten vuosikymmenten aikana paljon ja sen myötä myös työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovat muuttuneet. Halusimme osallistaa poronhoitajat mukaan kehittämistyöhön, joten pidimme kehittämistyöpajan, jossa he yhdessä miettivät keinoja yhteisten päämäärien saavuttamiseksi.

4.3 Poronhoitajien työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä

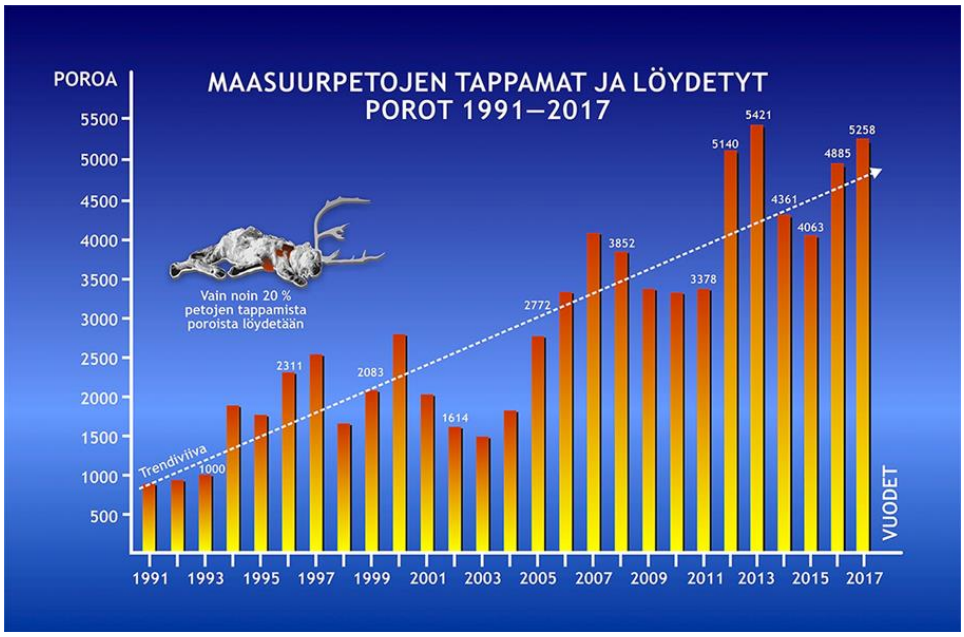
Muutokset työssä aiheuttavat kuormitusta työntekijöille ja vaikuttavat työn sujuvuuteen. Kuten aiemmin on todettu, tilanne on usein sellainen, ettei kuormitustekijöiden poistaminen tai korjaaminen ole mahdollista. (Launis ym. 2010, 35.) Työn ja ammatin arvostus vaikuttaa merkittävästi siihen, miten mielekkääksi oma työ koetaan ja kuinka paljon itseään ja omaa työtään arvostaa (Rauramo 2008, 143-144). Kun työ on mielekästä ja merkityksellistä, se tuottaa tekijöilleen kohdehyvinvointia, jota lisää myös oman työn hallittavuus (Launis ym. 2010, 27).

Tutkimuksia siitä, millä tavoin erilaiset poronhoitoa koskevat muutokset vaikuttavat poronhoitajien jaksamiseen ja työhyvinvointiin ovat esitelleet esimerkiksi Pirjo Oinas (2018) tutkimuksessaan Poroperheiden sosiaalinen ja taloudellinen selviytyminen elinkeinollisessa ja yhteisöllisessä murroksessa ja Niclas Kaiser (2011) väitöstutkimuksessaan Mental health problems among the Swedish reindeer-herding Sami population sekä Heikkisen (2002) väitöstutkimus Sopeutumisen mallit. Myös Vaaralan, Pohjolan & Romakkaniemen (2012) Poronhoitajien kriisiapujärjestelmää koskevassa selvityksessä ja Pohjolan & Valkosen (2012) selvityksessä Poronhoitajien hyvinvoinnin uhat ja avun tarpeet käsitellään myös muutoksia ja niiden vaikutuksia ja poronhoitotyön uhkatekijöitä.

Oinaksen (2018) tutkimuksen mukaan poronhoitotyössä tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet poronhoitajien välisiin suhteisiin eri tavoin eri paliskunnissa. Toisessa paliskunnassa välit ovat kärjistyneet ja tulehtuneet, kun taas toisessa yhteistyötä on tiivistetty entisestään ja jokaisen poronhoitotyötä tekevän työpanos on tärkeä. Kaiserin (2011) väitöskirjassa ilmeni, että osalla poronhoitajista oli masennusta, ahdistusta ja työperäistä stressiä. Poronhoitajat kokivat nykyään kuor-

mitusta sosiaalisen tuen puutteesta ja siitä, ettei poronhoitajia ymmärretä poronhoidon ulkopuolella. Niin Kaiserin (2011) kuin Pohjolan & Valkosen (2012) tutkimuksista kävi ilmi, että poronhoitajien kuormittavuustekijöinä ovat petovahingot, taloudellinen epävarmuus ja epäoikeudenmukaisuuden tunteet. Myös työnjakoon liittyvät ristiriidat koettiin tutkimuksissa kuormittavana tekijänä. Poronhoitajien työsuojelun näkökulmaa on käsitellyt Iida Melamies (2016) tutkimuksessaan Poronhoitajien työsuojelun kehittäminen. Melamiehen työn tuloksista kävi ilmi, että tärkeimmät työsuojelulliset haasteet poronhoitajien näkökulmasta ovat pääasiassa sosiaalisia, kuten ihmissuhteisiin, vuorovaikutukseen, yhteistyöhön, sekä työilmapiiriin liittyviä asioita. Tuloksista ilmeni poronhoitajien kokevan työn sosiaalisia haasteita olevan määrällisesti eniten.

Poronhoitajat ovat kokeneet, että EU:n tuoma byrokratia ja tukipolitiikka on koettu yhtenä työhyvinvointia vähentävänä tekijänä. Poroelinkeinoon vaikuttavat esimerkiksi lainsäädäntö, hallinnolliset määräykset sekä Suomen petopolitiikka. (Magga 2013,16.) Sekä Pohjola & Valkonen (2012), että Magga (2013) ovat selvityksissään todenneet suurentuneiden petomäärien olevan nopeasti kasvava ongelma poroelinkeinolle. Petoeläinten aiheuttamat tappiot vaikuttavat merkittävästi poronhoidon tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Petomäärät ovat lisänneet välillisesti kustannuksia, koska porojen tarhaamista, paimentamista ja petojen tappamien porojen etsimistä on jouduttu lisäämään. Huomattava osa todellisista petovahingoista jää toteamatta, koska kaikkia petojen tappamia poroja ei löydetä. Nykyinen petotilanne on laskenut huomattavasti työn mielekkyyttä. (Kumpula ym. 2017, 41; Paliskuntain yhdistys 2018d.) Kuviossa 4 on esitetty maasuurpetojen tappamat ja löydetyt porot aikavälillä 1991-2017.



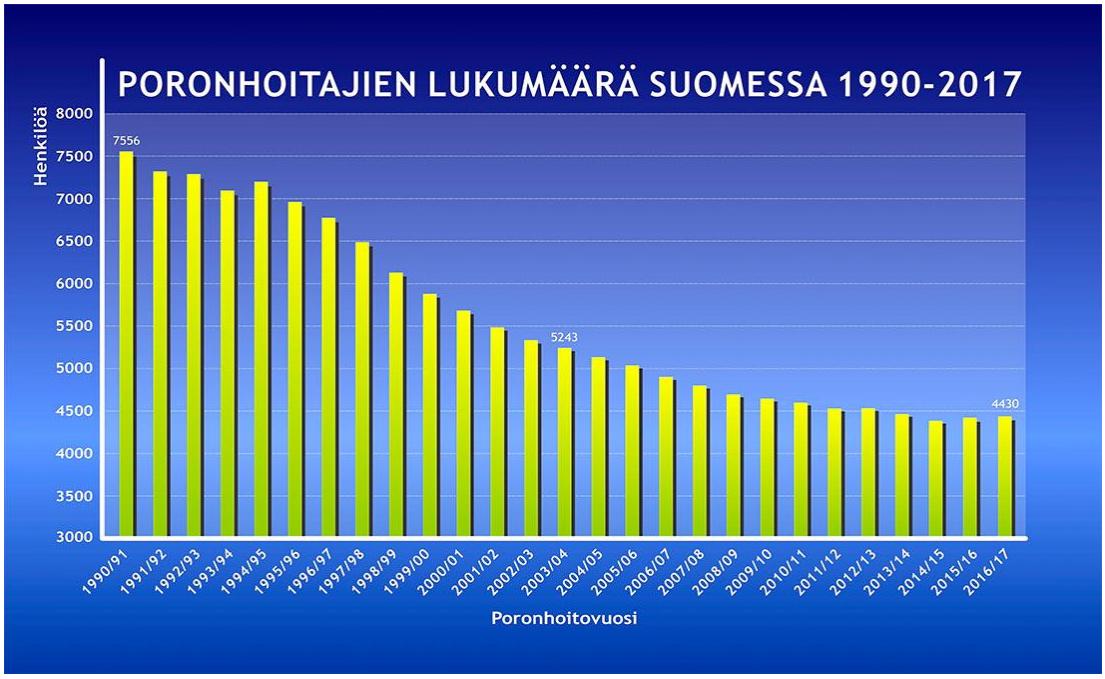
Kuvio 4. Maasuurpetojen tappamat ja löydetyt porot 1991-2017. (Paliskuntain yhdistys 2018e.)

Poronhoito on muuttunut ympärivuorokautiseksi ja poronhoitajien täytyy olla valmiustilassa lähes koko ajan lisääntyneiden peto-ongelmien vuoksi. Tämä näkyy perhesuhteissa, vapaa-ajan vähenemisenä sekä ajankäytön suunnittelun vaikeutumisena. Näin ollen petovahinkojen vaikutukset näkyvät kokonaisvaltaisesti poronhoitajien elämässä. Tutkimusten mukaan nykyinen tilanne aiheuttaa poronhoitajille henkistä painetta, joka ilmenee uupumuksena, väsymyksenä ja henkisenä jaksamattomuutena. (Vaarala ym. 2012, 124-125; Oinas 2018, 41-42.)

Pohjolan & Valkosen (2012) tutkimuksesta selvisi, että poronhoitajat kokivat myös taloudellisen epävarmuuden yhdeksi suurimmista työtä kuormittavista tekijöistä. Taloudellinen epävarmuus muodostuu erityisesti jo edellä mainitun petomäärien kasvun aiheuttamista vahingoista elinkeinolle. Koska omalla työllä ei voida juurikaan vaikuttaa tämän hetkiseen tilanteeseen, aiheutuu tästä oman elämän- ja taloudenhallinnan kannalta negatiivisia seurauksia (Pakkanen & Valkonen 2011, 27). Verrattaen työnmäärään ja työstä saatavaan tuloon, poronhoitoa ei voi pitää taloudellisesti kovinkaan kannattavana työnä (Riseth 2006, 545). Poronhoitoa harjoitetaan usein yhdistelmäelinkeinona jonkin muun elinkeinon ohessa (Faurie 2011, 28). Lisätuloja poronhoitajat hankkivat usein matkailusta, käsitöistä, lihanjalostuksesta, metsätaloudesta ja ulkopuolisista töistä (Pohjola & Valkonen 2012, 25). Porotalouteen liittyvät kustannukset ovat kasvaneet, niin kuin on tapahtunut yleisestikin. Välineet, kuten moottorikelkat, polttoaine, peto- ja

liikennevahingot sekä lisäruokinta ovat lisänneet kustannuksia merkittävästi. (Nieminen 2016, 7; Oinas 2018, 83.)

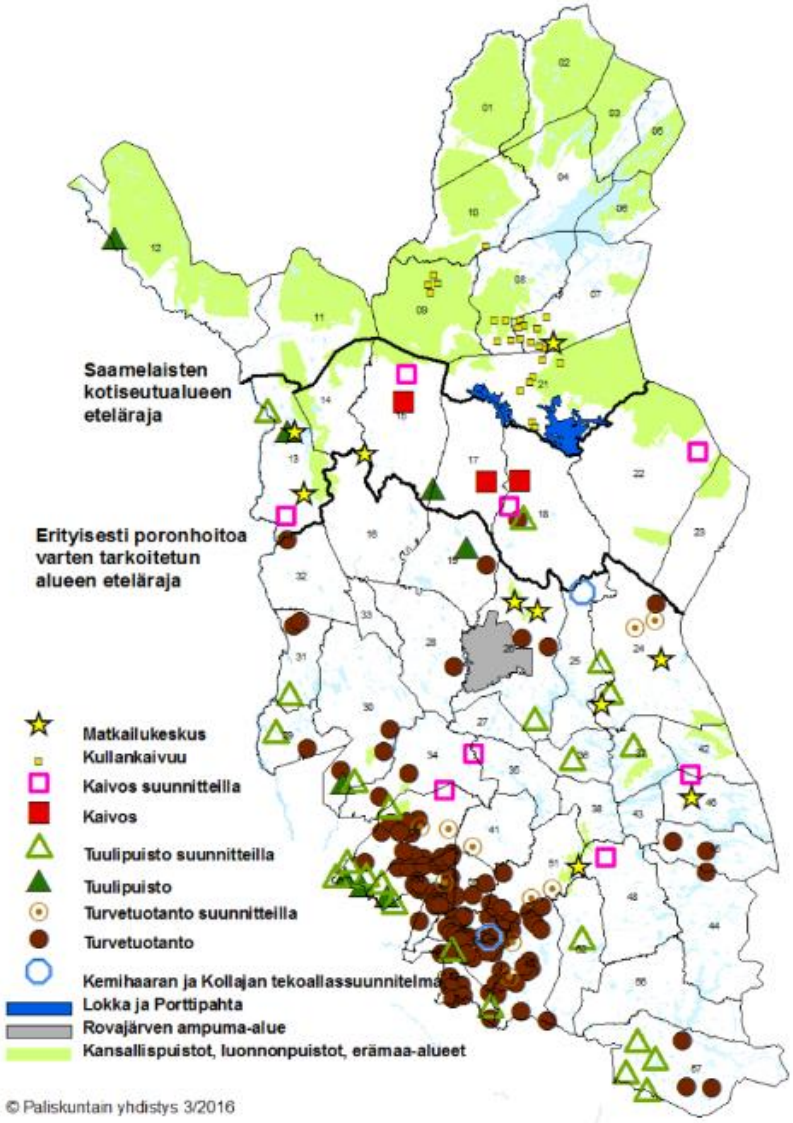
Paliskuntain yhdistyksen mukaan poronomistajia on tällä hetkellä noin 4400 (Kuvio 5). Aktiivisten poronhoitajien määrä on ollut laskusuuntainen jo pidemmän aikaa, mutta ongelma on alkanut ajankohtaistua 2000-luvulla. Pohjola & Valkonen (2012) sekä Magga & Heikkilä (2010) ovat todenneet poroelinkeinon epävarmuustekijöiden sekä porotaloustyön raskauden vähentävän poronhoitajien määrää sekä vaikeuttavan nuorten uskallusta hakeutua poroelinkeinon pariin. Kun työporukka vähenee, joutuu yksittäinen poronhoitaja tekemään enemmän töitä, joka aiheuttaa sen, että kuormitus kasvaa, eikä mahdollisuutta vapaapäiviin ole.



Kuvio 5. Poronhoitajien lukumäärä Suomessa 1990-2017. (Paliskuntain yhdistys 2018f.)

Kaikkien poronhoitoalueiden suurimmaksi haasteeksi on poronhoidon kestävyyttä arvioivan raportin mukaan koettu laidunalueiden menetys, johon vaikuttavat laajeneva infrastruktuuri ja muu maankäyttö (Jernsletten & Klokov 2002, 157). Muu maankäyttö on lisääntynyt poronhoitoalueella viimeisten vuosikymmenien aikana (Kuvio 6). Paliskunnilla on käytössään koko ajan vähemmän vapaita laidunmaita, koska muut kilpailevat maankäyttömuodot lisääntyvät (Muuttoranta & Mäki-Tanila 2012, 148; Pohjola & Valkonen 2012, 8). Maa- ja metsätalouden lisäksi kaivosyhtiöt, voimayhtiöt, turveyhtiöt sekä matkailu toimivat osittain samoilla alueilla porotalouden kanssa. Lisäksi asutusten laajeneminen, liikenne

sekä metsien virkistyskäyttö ovat pienentäneet poronhoidon laiduntilaa, millä on suuri vaikutus poronhoidon harjoittamiseen. Laidunmenetysten lisäksi laidunten muuttuminen ja epätasainen kuluminen vaikuttavat porojen liikehdintään ja poronhoitoon. Porot voivat muuttaa kulkureittejään aiheuttaen haittaa muille alueille, esimerkiksi viljelyksille. Erilaisten häiriötekijöiden takia poroja voi myös kertyä joillekin alueille normaalia enemmän, jolloin kuormitus kasvaa. (Pohjola & Valkonen 2012, 7-8; Paliskuntain yhdistys 2014, 25-27.)



Kuvio 6. Maankäyttö poronhoitoalueella. (Paliskuntain yhdistys 2018g.)

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

5.1 Toimintajärjestelmän malli menetelmän perustana

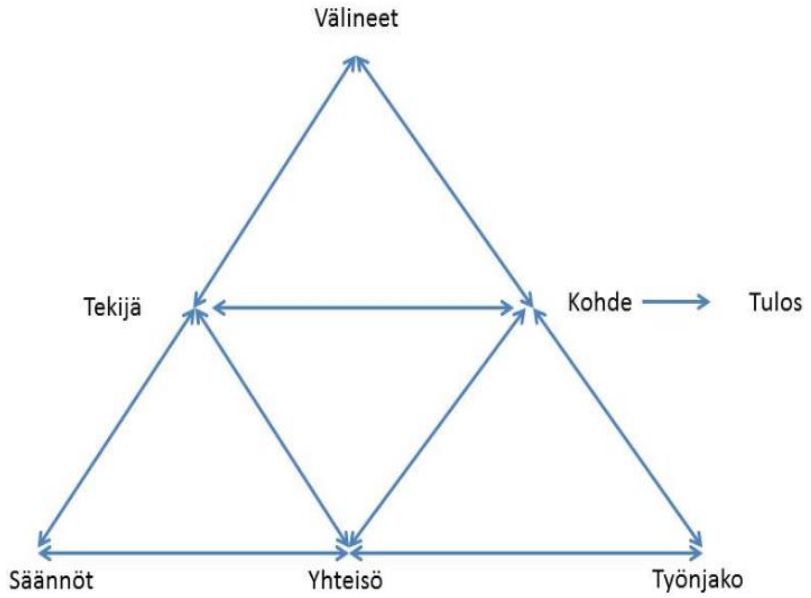
Opinnäytetyössämme käytämme kehittävän työntutkimuksen menetelmää. Valitsimme kehittävän työntutkimuksen menetelmäksi, koska pyrkimyksenä on saada aikaan muutoksia työelämässä, saada uutta tietoa työelämän käytännöistä sekä ratkaista mahdollisia käytännön ongelmia. Koska haluamme saada tietoa poronhoitajien työskentelytavoista ja työhyvinvoinnin nykytilasta mahdollisimman kattavasti heiltä itseltään, tämä tutkimustapa sopi aiheeseemme. Valintaamme tuki myös se, että työlähtöisen työhyvinvoinnin malli perustuu kehittävän työntutkimuksen tutkimusotteeseen. Erittäin tärkeänä asiana pidämme sitä, että menetelmä osallistaa työntekijät kehitysprosessiin, koska he itse ovat alansa parhaita asiantuntijoita.

Kehittävä työntutkimus on suomalainen 1980-luvulla kehitetty tapa kehittää ja tutkia työtä, jonka taustalla on venäläisten tutkijoiden Lurian, Vygotskin ja Leontjevin alkuun saattama kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria. Toiminnan teorian tarkoituksena on toimia välittävänä rakenteena yksilön ja yhteiskunnan välillä. Yksilön ominaisuudet ja teot muodostuvat yhteisessä toimintajärjestelmässä. (Engeström 1995,11.) Westerholmin (2004) mukaan kehittävä työntutkimus on hyvä menetelmä vähän tutkitun työn kehittämiseen nimenomaan siksi, että tarvittava tieto kerätään pääosin työntekijöiltä itseltään.

Kehittävä työntutkimus on osallistava tutkimusmenetelmä, joka edellyttää työyhteisön aktiivista työskentelyä sekä aitoa halua vaikuttaa prosessin kulkuun. Se on kehittämistyön metodologia, joka perustuu inhimillistä toimintaa koskevaa yleiseen teoriaan ja laajaan työn kehittämistä koskevaan tutkimukseen (Virkkunen, Engeström, Pihlaja & Helle 2001, 5). Se ei ole valmis tutkimusmenetelmä vaan tutkimusote. Siinä yhdistyvät tutkimus, käytännön kehittämistyö ja koulutus. Työntekijät ovat aktiivisina osallistujina prosessissa ja analysoivat sekä muuttavat omaa työtään peilaamalla työn tuloksia omaa toimintaansa vasten. Tutkimus ei tuota ulkoapäin ratkaisuja toiminnan kehittämiseksi, vaan antaa välineitä muutosprosessia varten. (Tuomi-Gröhn 2001,19-24; Engeström 2002, 7-12.)

Kehittävän työntutkimuksen menetelmällä pyritään siihen, että tutkimisen ja analysoimisen kautta koko työyhteisö osallistuu lopulta toimintamallien ja työn kehittämiseen (Engeström 1995, 33-35). Engeström, Lompscher & Rückriem (2005) toteavat, että kehittämismenetelmän käyttäjän tulee miettiä työlähtöisesti nykytilannetta, sekä etenkin sitä, mihin muutokseen halutaan pyrkiä.

Toiminnan teorian peruskäsite on kohteellisesti, välineellisesti ja sosiaalisesti suuntautunut toiminta, jolle Yrjö Engeström antoi systeemisen ja kerrostuneen kolmion muotoisen rakenteen (Kuvio 7). Toimintajärjestelmämalli kuvaa yksilön tekojen ja ryhmän toiminnan välistä suhdetta. Sen avulla analysoidaan työtä ja sen osatekijöitä eli kohdetta, tekijää, välineitä, sääntöjä, yhteisöä ja työnjakoa. (Engeström 1995, 43.)

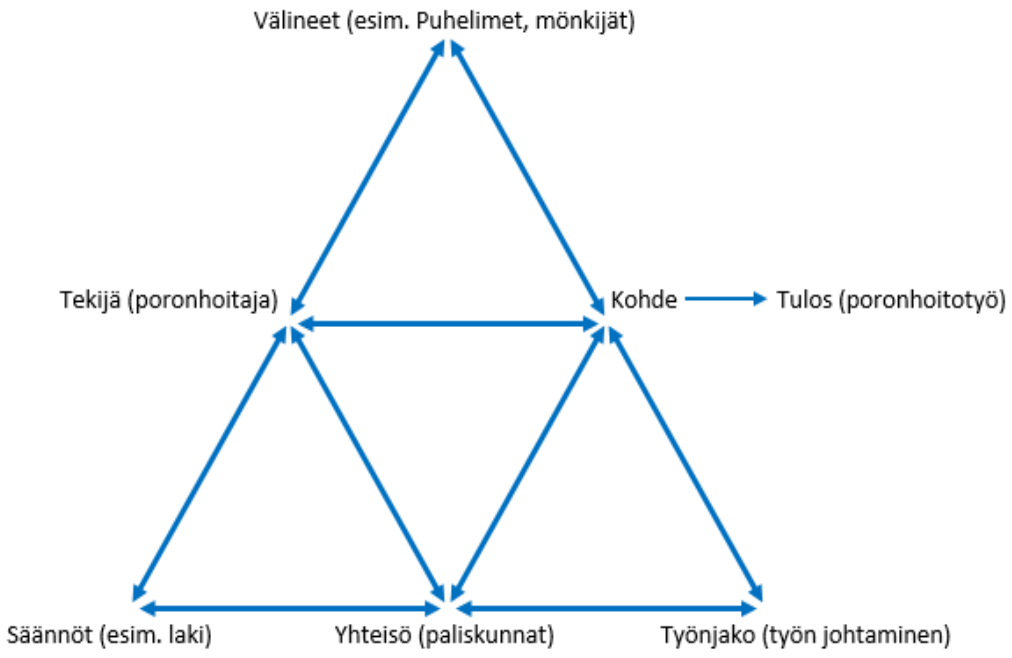


Kuvio 7. Toimintajärjestelmämalli. (Engeström 1995, 47)

Kohde on toimintajärjestelmän osatekijä, johon tekijä tai tekijät pyrkivät toiminnallaan vaikuttamaan ja saamaan aikaan halutun kaltaisia muutoksia. Tekijänä voi olla sekä yksilö että yhteisö. Toiminnan teoriassa toiminta ja tekeminen ovat eri asioita. Toiminta, joka on historiallisesti tiettyyn kohteeseen suuntautunut järjestelmä, muodostuu yksilöiden teoista. Toiminnan kohde suuntaa ja motivoi yksilöä tekoihin, jotka koostuvat teon toteuttamiseksi tarvittavista työvaiheista sekä toimenpiteistä eli operaatioista. (Engeström 1995, 43.)

Engeströmin (1995) toimintajärjestelmämallissa kaikkien osien välillä on yhteys. Toimintajärjestelmässä välineillä tarkoitetaan konkreettisia työkaluja, laitteita, järjestelmiä ja malleja, joilla kohteeseen vaikutetaan, ja joilla kohdetta työstetään. Työnjaolla tarkoitetaan sekä työtä tekevän tiimin keskinäistä työnjakoa että sen määrittämistä. Yhteisön muodostavat keskeiset, niin sisäiset kuin ulkoisetkin yhteistyökumppanit, joita tarvitaan työn suorittamiseen ja joiden kanssa kohteeseen liittyvät toiminnot jaetaan. Sääntöihin luetaan niin kirjoitettuja kuin kirjoittamattomiakin työtä ohjaavia sääntöjä, sopimuksia, normeja, ohjeita ja velvoitteita. Toimintatavan muutos voi alkaa mistä tahansa toimintajärjestelmän elementistä. (Launis ym. 2010, 38.)

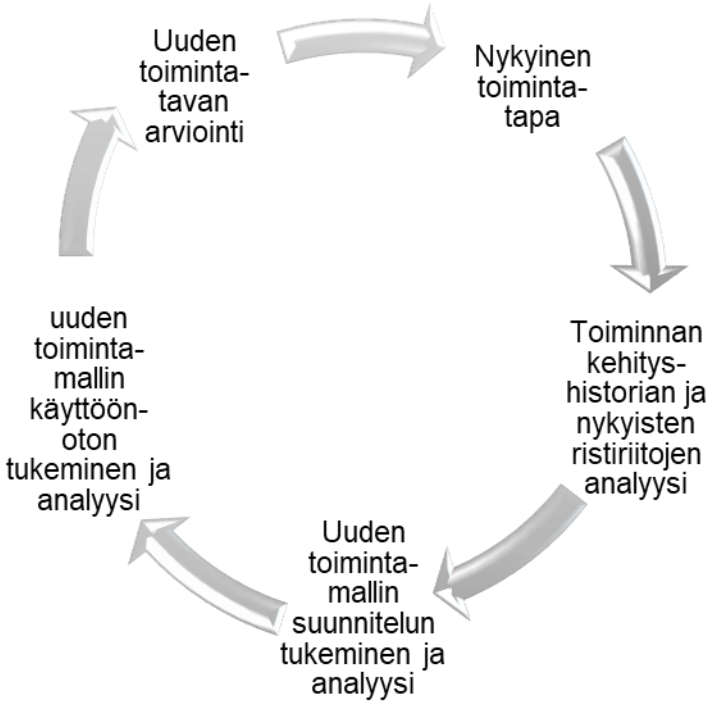
Kuviossa 8 on esimerkein havainnollistettu tutkimus- ja kehittämiskohteemme toimintajärjestelmämallin mukaisesti.



Kuvio 8. Poronhoitotyö toimintajärjestelmämallin mukaisesti.

5.2 Kehittävän työntutkimuksen vaiheet

Työmme etenee kehittävän työntutkimuksen vaiheiden mukaisesti (Kuvio 9). Engeström (2002) kutsuu ensimmäistä vaihetta nimellä "ongelmien etnografia" ja tämän vaiheen tarkoituksena on kuvata kehitettävän toiminnan alkutila ja siihen liittyvät ongelmat sekä rajata toimintajärjestelmä. Nykytilanteen ymmärtämiseksi ja uusien ratkaisujen arvioimiseksi tietoa voidaan kerätä havainnoimalla, simuloimalla, haastattelemalla tai dokumentteja tutkimalla. Toimintajärjestelmän malli ja ekspansiivisen oppimisen kehä toimivat apuvälineinä tarkastelussa. Tutkimuksessamme ensimmäinen vaihe toteutettiin keräämällä teoriatietoa poronhoitotyöstä sekä työlähtöisestä työhyvinvoinnista, jonka jälkeen suoritimme yksilö- sekä fokusryhmähaastattelut.



Kuvio 9. Kehittävän työntutkimuksen vaiheet Engeströmiä (2004, 61) mukaillen.

Toisessa vaiheessa käytetään hyväksi ensimmäisen vaiheen tuotoksia ja tehdään kehityksen alla olevan toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi. Toisen vaiheen analyysi koostuu historian analyysista, nykytilan analyysista sekä lähikehityksen hahmottelusta. Näin voidaan nähdä, mitkä toiminnan piirteet ovat vanhoja, mitkä uusia ja millaisissa tilanteissa nykyisen käytännön eri piirteet ovat syntyneet. Kehittämistä varten kerätään tietoa sekä käytännöstä että teoriasta. (Engeström 1995, 135; Virkkunen ym. 2001, 21; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 18.) Toimintajärjestelmän mallia hyödyntämällä voidaan nähdä,

mihin toiminnan osatekijöihin ongelmat liittyvät (Virkkunen ym. 2001, 21). Toiseen vaiheeseen liittyvää tietoa saimme tehdyistä haastatteluista sekä havainnoinnista. Teimme havainnointia poronhoitotöissä, jonka jälkeen peilasimme nykyisiä työtapoja haastatteluista saamiimme tietoihin työn historiasta.

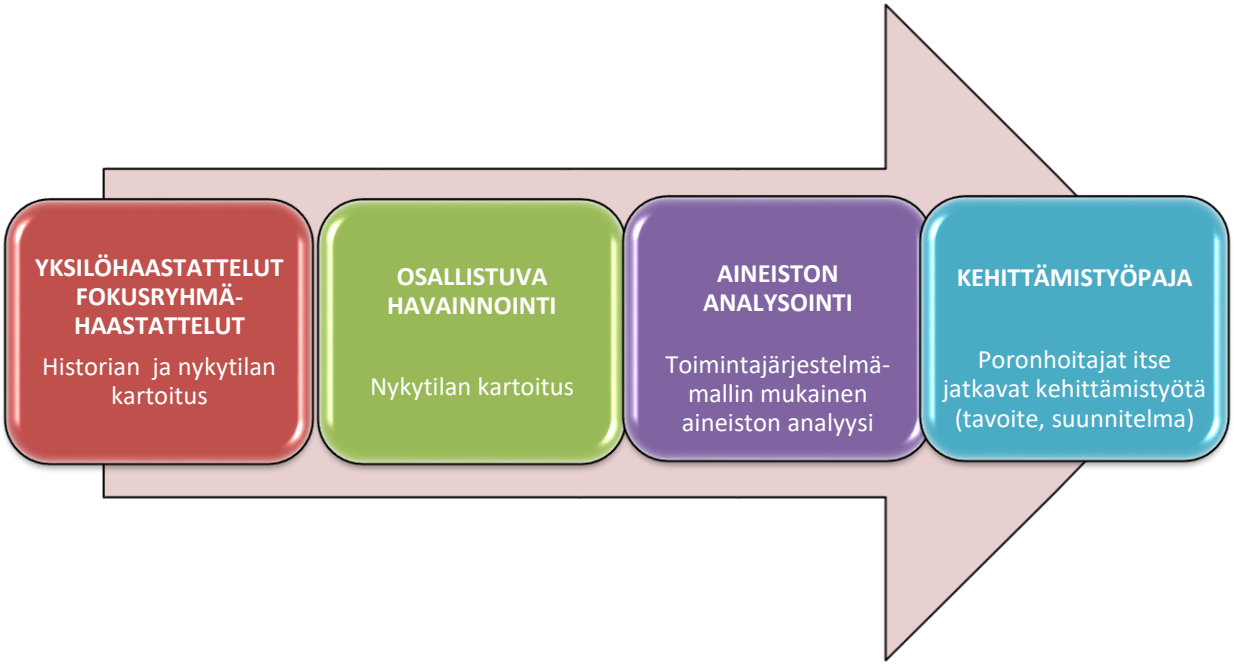
Kolmas vaihe kehittävässä työntutkimuksessa on uuden toimintamallin suunnittelu, johon voidaan käyttää useampia tapoja. Organisaation johto tai asiantuntijat suunnittelevat uuden toimintamallin, työyhteisön työntekijät voivat eri kokoisina ryhminä myös suunnitella ja kehittää uusia toimintamalleja. Asiantuntijat ja tutkijat avustavat näitä ryhmiä mallien kehittämisessä. (Engeström 2002, 146-149.) Toiminnan kehitykseen sisältyy murroksia ja kriisejä, joiden ylittämiseen koko järjestelmää ja sen toimintaperiaatteita on muutettava laadullisesti, joka on monivaiheinen prosessi (Virkkunen ym. 2001, 15). Toiminnan muuttaminen ei tapahdu hetkessä, vaan se vaatii pitkäjänteistä työtä ja kehittelyä. Uusia muutosehdotuksia ja toimintamalleja arvioidaan, vertaillaan ja yhdistellään prosessin aikana. (Engström 1998, 146–148; Virkkunen ym. 2001, 22.) Kolmas vaihe toteutui työssämme kehittämistyöpajan muodossa, jossa poronhoitajat miettivät ja etsivät ratkaisuja esille nostettuihin ongelmiin eli suorittivat uuden toimintatavan muodostamista.

Kehittävän työntutkimuksen neljäs vaihe on, että otetaan kolmannen vaiheen tuotoksena syntynyt toimintamalli käyttöön. Käyttöönoton aikana mallia edelleen kehitetään ja sen virheitä korjataan. Tähän vaiheeseen liittyy oleellisesti vanhan ja uuden mallin väliset ristiriidat. Ristiriitojen ratkaisujen avulla uusi malli vakiintuu käyttöön eli siitä syntyy käytäntö. (Engeström 2002, 146 - 149.) Teoriaa sovelletaan työtoimintojen tutkimiseen työssä tapahtuvien muutosten hallitsemiseksi (Engeström 2004, 9-10). Sannino (2009) kuvaa läpikäymisen prosessia hyvin samankaltaisin käsittein, osallistumiselle avoin siirtymä on liikettä vastustuksesta kehitysristiriitojen ilmaisemiseen, jonka jälkeen niiden ratkaiseminen on vasta mahdollista. Neljättä ja viidettä vaihetta emme työssämme aikataulun vuoksi pystyneet suorittamaan, käytäntöön vieminen tapahtuu poronhoitajien toteuttamana.

Kun uudesta toimintamallista on tullut käytäntö, seuraa kehittävän työntutkimuksen viides vaihe eli uuden toimintatavan arviointi, jossa arvioidaan kolmea asiaa.

Ensin arvioidaan sitä, onko uusi toimintamalli poistanut vanhaan malliin sisältyneet ristiriidat. Toiseksi arvioidaan, onko aiemmissa vaiheissa muodostettu lähikehityksen vyöhyke ja uusi toimintamalli toteutuneet. Kolmas arviointikohde on kehittämisprosessi ja sen läpivienti. (Engeström 2004, 149 - 150.) Keinoja, joilla tuloksia voidaan konkreettisesti työpaikalla selvittää ja kasata ovat esimerkiksi monivalintakysymykset, instrumentit, haastattelut, tutkimus sekä kirjallisuuspohjaan peilaaminen, datapohjainen tiedonkeruu tai yleinen tulkinta (Murray 2003, 152).

Tutkimuskohteemme pyrkimys on kehittää itseään, ja tutkimme näiden kehittymispyrkimysten päämääriä ja tuloksia. Kehittävä työntutkimus on myös johdonmukainen ja tämä lähestymistapa tuo selkeyttä tutkimuksen tekemisen vaiheisiin. Aikataulun vuoksi emme voineet toteuttaa kehittävän työntutkimuksen kahta viimeistä vaihetta eli uuden toimintamallin käyttöönottoa ja uuden toimintatavan arviointia. Kuviossa 10 on esitetty työmme eteneminen vaihe vaiheelta.



Kuvio 10. Kehittämistyön prosessi.

5.3 Aineistonkeruumenetelmät

5.3.1 Laadullinen tutkimus tutkimusotteena

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten tutkittava ilmiö näyttäytyy osallistujan kokemuksien ja tulkintojen näkökulmasta (Kylmä & Juvakka 2007, 28). Tässä työssä käsittelemme laadulliselle tutkimukselle ominaista todellista elämää. Olennaista on, että tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on kokemusta tai tietoa kyseisestä asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85). Kanasen (2010) mukaan muutosta ei voida saada aikaiseksi, ellei ilmiötä tai ongelmaa ja ongelmaan vaikuttavia tekijöitä pystytä määrittelemään.

Laadullisen tutkimuksen piirteenä on, että tutkimusongelma ei välttämättä ole tarkasti selvillä tutkimuksen alkuvaiheessa, vaan ongelma voi tarkentua myöhemmin. Ennalta ajateltua teoriaa ei ainoastaan testata, vaan tutkijan teoreettiset näkökulmat ja vähitellen tarkentuvat näkemykset ohjaavat tutkimuksen etenemistä. Teorian kehittäminen ja aineisto ovat luontevasti vuorovaikutuksessa keskenään. (Anttila 2005, 282; Kiviniemi 2010, 71-75.) Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmät aineistokeruumenetelmät ovat haastattelu, havainnointi, kysely sekä erilaisten dokumenttien käyttö. Näitä menetelmiä voidaan käyttää yksittäisinä menetelminä tai yhdistettynä. Koska mahdollista on käyttää useampia eri menetelmiä rinnakkain aineiston keräämiseksi, käytimme menetelminä yksilö- ja ryhmähaastattelua sekä havainnointia (Trochim 2006; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 223). Laadullisissa tutkimuksissa tutkittavien määrä ei yleensä ole kovin suuri, koska tavoitteena on tuottaa tutkittavasta ilmiöstä syvällistä tietoa. Osallistujien määrä voidaan arvioida tutkimuskohtaisesti. (Hefferon & Gil-Rodriquez 2011, 756-757.)

5.3.2 Haastattelu

Haastattelu on käytetyimpiä laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ja on kyselytutkimusta joustavampi. Haastattelussa ollaan suorassa verbaalisessa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, joka tekee siitä ainutlaatuisen tiedonkeruumenetelmän. Haastateltavalle annetaan mahdollisuus tuoda esille vapaasti itseään koskevia asioita ja omia kokemuksiaan. Mahdollisuus tuoda esiin oma mielipide ja omat kokemukset toimivat motivoivana tekijänä haastatteluun suostumisessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008,34-35,47; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara

2009, 208; Eskola & Vastamäki 2015, 27-29.) Ruusuvuori & Tiittula (2005) toteavat teoksessaan kaikkien haastatteluihin osallistuvien tuottavan tietoa jollain tapaa ja tavalliset ihmiset ovat samalla tiedon kohteita ja tuottajia. Haastattelulla työn nykytilasta ja historiasta voidaan saada sellaista tietoa, jota ei ole aikaisemmin kerätty (Fadyl & Nicholls 2013, 27).

Hirsjärven& Hurmeen (2008) mukaan haastattelijan tulisi olla avoin, empaattinen, luottamusta herättävä, helposti lähestyttävä, sosiaalisesti taitava, kiinnostunut ihmisten erilaisuudesta ja hänen pitäisi osata havainnoida pieniäkin vihjeitä, joita haastateltavilta saattaa tulla. Haastattelijan rooli on tärkeä, sillä hänen tulee osata ohjata haastattelua, tuntea aihe ja herättää luottamusta. Kysymysten tulisi olla helposti ymmärrettäviä ja lyhyitä. Haastattelijan täytyy pystyä arvioimaan saamiaan vastauksia ja tarvittaessa kysyä uudelleen kysymyksiä, jos hän ei ymmärrä vastausta tai mikäli vastaus ei ole tarpeeksi kattava. Haastattelijan on pyrittävä käyttäytymään mahdollisimman luontevasti, jotta haastattelijan läsnäolo ei vaikuttaisi tilanteeseen. Luonteva vuorovaikutus haastattelutilanteessa on tärkeää. (Anttila 2005, 200; Vuorela 2005, 46; Tuulaniemi 2011, 147-148.) Hyysalon (2009) mukaan yksi haastattelun suurimpia vaaroja on, että kysytään johdattelevia kysymyksiä. Johdattelevien kysymyksien välttäminen vaatii haastattelijalta keskittymistä ja tarkkuutta. On myös tärkeää huomioida, että ennakkokäsitykset eivät saa vaikuttaa haastattelun kulkuun. (Kuniavsky 2003, 119.)

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu sopii menetelmäksi, kun tutkimusasetelmaa ei ole tarkasti määritetty vaan sitä täsmennetään tutkimuksen edetessä tai jos tutkittavaa asiaa ei tunneta hyvin. Sen etuna nähdään olevan nopeus ja se, että kysymyksiä voidaan tarkentaa ja syventää haastateltavien vastausten mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.) Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 71).

Teemahaastattelu sopii sellaisiin teemoihin, joissa käsitellään tai kysytään aiheista, joista haastateltavat eivät ole tottuneet puhumaan tai joissa halutaan selvittää arvostuksia, ihanteita ja perusteluja. Mietittäessä teemoja ja haastattelukysymyksiä, tulee pitää mielessä tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävä sekä pe-

rehtyä aiempiin tutkimuksiin aiheesta. Tutkija esittää pääasiassa avoimia kysymyksiä, joihin ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, tällöin annetaan haastateltaville mahdollisuus kertoa asioista oma näkemyksensä. Näin ollen voidaan saada haastateltavilta syvällisempää, hiljaista tietoa, joka on arvokasta ja ainutlaatuista. (Hirsjärvi ym. 2010, 208; Eskola & Vastamäki 2015, 27-29; Tuomi & Sarajärvi 2013, 75.) Haastattelun äänittäminen antaa aikaa havainnoida haastattelutilannetta ja mahdollistaa palaamisen tiettyyn asiaan uudelleen. Haastatteluiden nauhoittamiseen on aina kysyttävä lupa. (Gill, Stewart, Treasure & Chadwick 2008.)

Ryhmähaastattelut ovat keskusteluun pohjautuvia tilaisuuksia, joissa haastattelija puhuu usealle haastateltavalle yhtä aikaa, mutta saattaa myös esittää kysymyksiä erikseen ryhmän yksittäiselle jäsenelle. Ryhmähaastattelun etuna on, että tietoa saadaan kerättyä nopeasti ja myös hiljaisemmat henkilöt voidaan saada puhumaan paremmin ryhmähaastattelutilanteessa. Olennaista haastattelun kulussa on, että keskustelu pysyy halutussa aiheessa ja että kaikki ryhmän jäsenet saadaan osallistumaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 61-63; Hirsjärvi ym. 2010, 208.) Ryhmähaastattelun purku nähdään osittain vaikeampana kuin yksilöhaastattelun, koska ryhmäkeskusteluun liittyy päällekkäistä puhetta (Bloor, Franklan, Thomas & Robson 2001, 59-60).

Fokusryhmähaastattelu (focus group interview/discussion) on valikoidussa ryhmässä tapahtuva ja haastattelijan ylläpitämä keskustelu, joka tuottaa monipuolisen ja rikkaan aineiston, jota ei olisi saatavissa muilla menetelmillä. Menetelmänä se sopii tutkimuksiin, joissa tarkoituksena on tarkastella ihmisten tuntemuksia ja ajatuksia jostakin asiasta sekä paljastaa käytökseen, motiiveihin ja mielipiteisiin vaikuttavia tekijöitä. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1507; Katisko, Kolkka & Vuokila-Oikkonen 2014, 23.) Fokusryhmähaastattelussa ryhmä valitaan etukäteen sillä perusteella, että heidän uskotaan antavan kattava kuva tutkittavasta aiheesta, jolloin heidän katsotaan olevan aiheen asiantuntijoita. Haastattelurunko suunnitellaan ennalta ja haastattelija johtaa ryhmähaastattelun kulkua haastattelurungon pohjalta. Fokusryhmähaastattelun ero muihin ryhmähaastatteluihin on hyvin hento, jotkut tutkijat pitävät sitä muodollisempana, koska osallistujat kutsutaan tutkimukseen ja näin ollen haastattelijan rooli korostuu. Fokusryhmistä saadaan aineistoksi haastattelumateriaali, joka koostuu ryhmään osallistuneiden keskustelusta ja kommenteista. (Carey 1994, 225-227; Mäntyranta & Kaila 2008,1509.)

Fokusryhmähaastattelulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä sekä tuomaan siihen uusia näkökulmia sekä tietoa, jota ei ole ollut aikaisemmin. Menetelmänä se on joustava ja soveltuu käytettäväksi hyvinkin erilaisiin tutkimuksiin. Se on aito keskustelutilanne, johon osallistuu yleensä 4–10 henkeä ja sitä ohjaa yksi tai useampi haastattelija. (Krueger & Casey 2000, 24-25; Mäntyranta & Kaila 2008, 1509.) Koska fokusryhmähaastattelu tuottaa runsaan ja monipuolisen aineiston ja siihen osallistujat valitaan heidän uskotun tietämyksensä perusteella, soveltui se menetelmänä hyvin kehittämistyöhömme.

Teemahaastattelut toteutimme toukokuussa 2018. Fokusryhmähaastatteluita oli kaksi, yksilöhaastatteluita kolme. Haastateltavia valitessa pyrittiin saamaan koolle sellaisia poronhoitajia, jotka pystyvät tuomaan tutkittavaan asiaan erilaisia näkökulmia. Haastateltavat löytyivät avainhenkilönä toimineen poroisännän avulla. Ensimmäisen fokusryhmähaastattelun koolle kutsui rahastonhoitaja, toisen tutkijat itse. Yksilöhaastattelut sovimme henkilökohtaisesti haastateltavien kanssa. Molemmissa fokusryhmähaastatteluissa oli neljä haastateltavaa. Haastateltavat kuuluivat samaan paliskuntaan ja edustivat molempia sukupuolia. Haastateltavien ikärakenne oli 27-84 vuotta ja kaikki olivat jollain lailla mukana poronhoitotyössä, osa myös päätoimisena poromiehenä. Molemmat fokusryhmähaastattelut kestivät 1,5 tuntia ja yksilöhaastattelut noin 30 minuuttia.

Ennen haastatteluita jokainen haastateltava antoi kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta ja haastattelun äänittämisestä (Liite 1). Kaikki yksilöhaastattelut toteutettiin haastateltavien kotona ja ryhmähaastattelujen paikkana toimi tutkijoiden varaama tila, jonne haastateltavat kutsuttiin. Aloitimme haastattelun vapaamuotoisella esittäytymisellä, haastateltavat kertoivat, kuinka olivat päätynyt poronomistajaksi ja kuinka kauan olivat olleet mukana poronhoitotyössä. Haastattelut etenivät niin, että toinen haastattelijoista kysyi kysymyksiä ja toinen teki muistiinpanoja. Käytimme ryhmähaastatteluissa myös paperilappuja, joihin haastateltavat saivat kirjoittaa asioita, joita kysymyksestä tuli mieleen (Kuvio 11). Paperilaput kokosimme taululle, jossa ryhmittelimme ne yhdessä aihepiirin mukaisesti. Valokuvasimme taulut tulosten analyysivaihetta varten.

Kuvio 11. Haastatteluissa poronhoitajien kirjaamia asioita.

Kysymykset olivat haastattelutilanteessa valmiina, mutta kaikissa haastatteluissa kysymykset etenivät eri järjestyksessä, esille tulleiden asioiden mukaan. Kaikissa haastatteluissa kysyttiin myös tarkentavia kysymyksiä. Haastattelun äänittämisen avulla haastattelutilanteeseen voitiin palata useamman kerran ja molemmat tutkijat pystyivät analysoimaan materiaalia.

5.3.3 Havainnointi

Havainnoinnin avulla on mahdollista saada monipuolisempaa tietoa ja enemmän yksityiskohtia kuin monilla muilla menetelmillä. Havainnoinnin avulla tutkija näkee tutkittavan ilmiön konkreettisesti ja saa paremman käsityksen tutkittavasta teemasta. (Grönfors 2007, 155.) Havainnoinnilla on mahdollista saada sellaista tietoa, mitä tutkittavat eivät välttämättä itse osaa kertoa (Huotari, Laitakari-Svärd, Koskinen & Laakko 2003, 53). Havainnointi ainoana tutkimusmenetelmänä ei tuota tarvittavaa tietoa koko tutkimuksen kannalta ja siksi sen rinnalla on hyvä käyttää myös muunlaista tutkimusmenetelmää (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 81).

Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu tutkimuskohteensa toimintaan yhdessä sen jäsenten kanssa ennalta sovitun ajan. Osallistuvan havainnoinnin edellytyksenä on, että tutkija pääsee sisään tutkittavaan yhteisöön. (Vilkka 2006, 44.) Kun ollaan havainnoitavassa kohteessa, on hyvä tutustua havainnoinnin kohteeseen sekä tiedonantajiin ja pyrkiä luomaan mahdollisimman rento ja avoin

ilmapiiri. Mikäli havainnoitavilla on kysymyksiä, on niihin vastattava. (Kumar 2012, 107.) Havaintojen kirjaaminen on hyvin tärkeää, koska yksityiskohdat unohtuvat helposti (Hyysalo 2009, 107). Aarnos (2007) toteaa, että yleensä on hyvä olla kaksi havainnoijaa, koska silloin on mahdollista jakaa vastuualueet ja näin ollen keskittyä pienempään kokonaisuuteen kerralla, jolloin muistiinpanojenkin tekeminen on helpompaa.

Havainnoinnin avulla saadaan suoraa ja välitöntä tietoa yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden toiminnasta niiden luonnollisessa ympäristössä. Havainnointi sopi hyvin tutkimukseemme, sillä sitä pidetään hyvänä menetelmänä muuttuvissa ja vaikeasti ennakoitavissa tilanteissa. Menetelmänä se vie paljon aikaa ja on haastava, sillä havainnoijan ei tulisi vaikuttaa tapahtumien luonnolliseen kulkuun. Havainnoijan voi olla myös vaikea olla objektiivinen havaintoja tehdessään. (Mulhall 2003, 307; Hirsjärvi ym. 2009, 213–214; Wurzelbacher 2011, 203.)

Havainnointia teimme kesäkuussa 2018 osallistumalla vasanleikkoon kahdella eri kerralla. Molemmat tutkijat tekivät muistiinpanoja, jotta asioita ei unohtuisi. Olimme etukäteen valmistelleet taulukon, jonne oli helppo lisätä lyhyesti havainnoinnin aikana tehtyjä huomioita. Havainnoimme työskentelytapoja, sanallista ja sanatonta viestintää sekä ilmapiiriä poronhoitotöissä. Havainnoinnista saamamme muistiinpanot yhdistettiin lopuksi vielä yhteen taulukkoon, josta seuraava esimerkki (Taulukko 1).

Taulukko 1. Ote havainnointitaulukosta.

Sanaton / sanallinen viestintä	*Ohjeita annettiin (työnjako)* *Suunnittelua (työnjako)* *Huumoria, naurua (yhteisö)*
Ilmapiiri	*Rauhallinen olotila (yhteisö)* *Rento, välitön (yhteisö)*
Työskentelytavat	*Apuvälineitä käytössä; mönkijät, puhelimet, vimpa (välineet)* *Nopea tahti (tekijä, yhteisö, kohde)*

5.4 Aineiston analysointi

Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksessa ydinasia. Se on tärkeä vaihe, johon on tähdätty jo tutkimusta aloitettaessa. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, millaisia vastauksia hän ongelmiinsa saa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 221.) Aineiston käsittelyssä on käytetty sisällönanalyysia, joka on tyypillinen laadullisen tutkimuksen menetelmä, johon lähes kaikki kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmät pohjautuvat enemmän tai vähemmän. Sisällönanalyysillä luodaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetysti ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103.) Analyysin lopputuloksena tuotetaan malleja, käsitekarttoja, käsitejärjestelmiä, käsitteitä tai kategorioita, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4–5). Latvala & Vanhanen-Nuutinen (2003) ovat lyhyesti kuvanneet sisällönanalyysilla tarkoitettavan aineiston tiivistämistä siten, että tutkittavia ilmiöitä voidaan kuvailla lyhyesti ja yleistettävästi ja tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet.

Sisällönanalyysia voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriasidonnaisesti tai teorialähtöisesti. Analyysitavaksemme valikoitui deduktiivinen eli teorialähtöinen sisällönanalyysi, jossa analyysin luokittelu perustuu johonkin teoriaan tai käsitejärjestelmään. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 109-110.) Tutkimuksessamme teoriana toimi kehittävän työntutkimuksen toimintajärjestelmä. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston analyysi etenee samalla tavalla kuin aineistolähtöisessä sisällön analyysissä. Työtä ohjaa teoriaan pohjautuva analyysirunko, jonka sisälle muodostetaan aineistosta erilaisia luokituksia tai kategorioita. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 117.)

Teorialähtöinen sisällönanalyysi aloitetaan muodostamalla analyysirunko, jossa kategoriat määritellään aiemman tiedon perusteella. Aineiston luokittelu toteutetaan etsimällä aineistosta analyysirungon mukaisia ilmauksia. Tämän avulla aineiston sisällöstä etsitään kuvaavia asioita ja sisällöllisesti sopivia asioita. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 116; Tuomi & Sarajärvi 2009, 113, 117.) Haastattelut kuunneltiin ja litteroitiin, haastatteluaineistoa tuli yhteensä 22 sivua. Litterointitekstin fonttina oli Calibri, fonttikokona 11 rivivälillä 1. Jouduimme fokusryhmähaastatteluiden litteroinnissa päällekkäisen puheen vuoksi joitain kohtia kuuntelemaan use-

amman kerran hidastuksella, joka vei taas enemmän aikaa kuin yksilöhaastattelun purkaminen. Poimimme tekstistä ilmaukset ja luokittelimme ne toimintajärjestelmän mallin mukaisesti (Taulukko 2).

Taulukko 2. Esimerkki haastatteluiden analysoinnista.

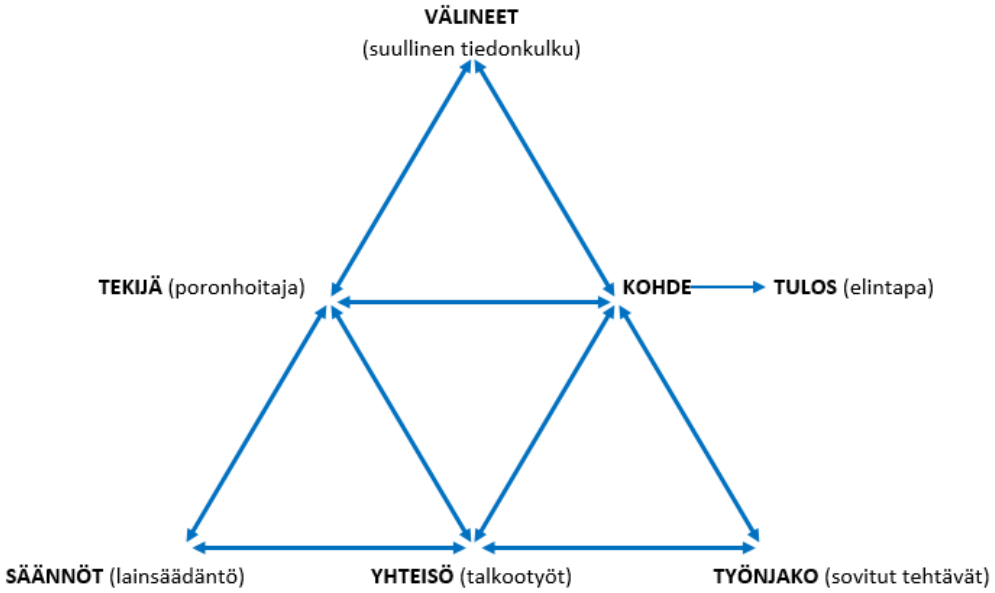
Välineet	Ennen: *Se oli sitä suksipeliaikaa silloin.*	Nyt: *Kelekat ja mönkijät, poropuhelimet, poroilla pangat. on gps- laitteet ja puhelimet.*
Yhteisö	Ennen: *Ennen ammuttiin vieraat porot. Oli se ennen… 60-70-luvulla muuttunut, että alettiin neuvotteleen, ettei enää ammuttais toisten poroja.*	Nyt: *Yhteistyö parantunut paliskuntien välillä. Alettiin miettiin, että eikö vois tehdä porukalla näillä rajaalueilla, siitä asti se on ollut.*

Tutkimustulosten esille tuomisessa esitellään esimerkiksi aineistoa kuvaavat teemat tai aineistosta muodostettu malli. Tutkimustuloksissa myös kuvataan luokittelujen pohjalta nousseet kategoriat ja niiden sisällöt. Kuvattaessa sisältöjä käytetään pelkistettyjä ilmauksia ja alakategorioita. Suoria lainauksia voidaan käyttää, niiden tarkoituksena on lisätä luotettavuutta ja tuoda läpinäkyvyyttä kategorioiden muodostamiseen. Johtopäätösten tekemisessä tutkijan pyrkimys on ymmärtää asioiden merkityksiä. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 10; Anttila 2006, 292.) Tunnistetiedot merkitsimme koodein kunkin haastattelun suoran lainauksen yhteyteen selkeyttämään ryhmittelyä (y=yksilöhaastattelu, r1=ryhmähaastattelu1, r2=ryhmähaastattelu 2). Havainnointi on myös analysoitu sisällönanalyysia käyttäen. Havainnoinnin aikana tehdyt muistiinpanot tukevat analysointia. Muistiinpanoista kerättiin keskeisiä asioita, ja ne ryhmiteltiin toimintajärjestelmän mallin mukaisiin kategorioihin.

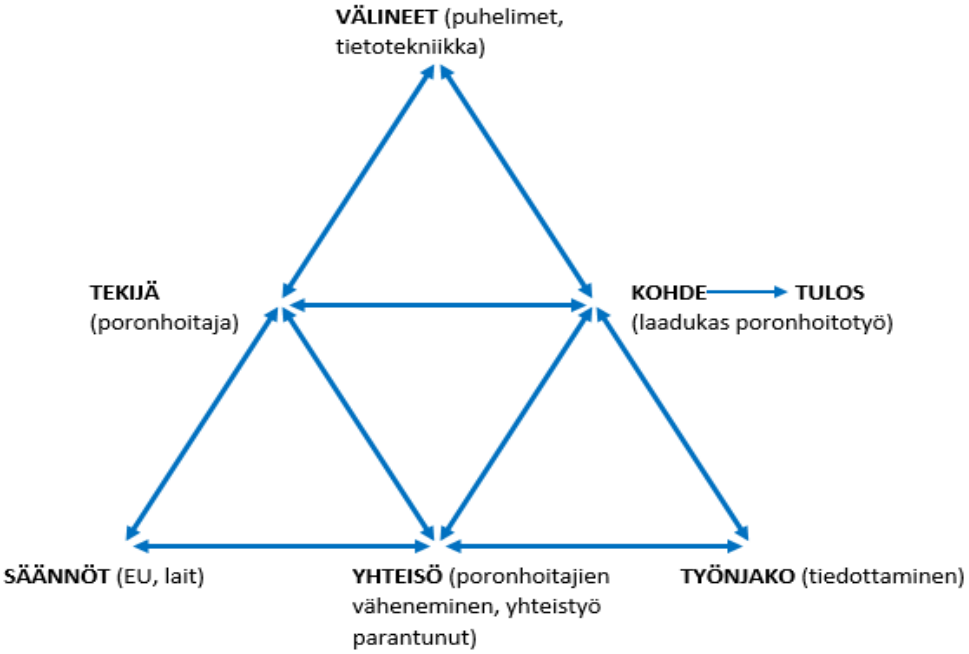
6 TYÖN TULOKSET

6.1 Poronhoitotyössä tapahtuneet muutokset

Työmme tarkoituksena oli selvittää poronhoitotöissä tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia poronhoitajien työhyvinvointiin. Kuvioissa 12 ja 13 on esitetty poronhoitotyössä tapahtuneita muutoksia esimerkinomaisesti toimintajärjestelmämallin mukaisesti.



Kuvio12. Poronhoitotyö ennen toimintajärjestelmämallin mukaisesti.



Kuvio 13. Poronhoitotyö nyt toimintajärjestelmämallin mukaisesti.

Välineiden kehittyminen on suuri muutos poronhoitotyössä. Poromiehet kävelivät tai hiihtivät ennen pitkiä matkoja kairoissa etsien poroja ja tarkkailemalla luontoa. Paliskunnassa saattoi apuvälineinä olla yksi traktori ja pakettiauto. Yhteydenpito tapahtui suu sanallisesti ja tietoa joutui odottelemaan. Teurastuksia tehtiin kenttäteurastamoilla ja kotona. Kiintoaitoja oli ennen enemmän kuin nykyään. Porotöissä oli tapana olla pidempiä aikoja kerrallaan ja silloin yövyttiinkin metsäkämpillä.

”Ennen porot teurastettiin tuolla hangessa kontallaan jossakin.” (r1)

”Ennen oli kenttäteurastamo, eu:n vuoksi muuttui yhteisteurastamoksi.”(y)

”Ennen piti mennä kattoon ja hakkee poroja, kävellä, kiertää kairaa ja siellä näki kaikkia muutaki mitä tapahtu mettässä.”(y)

Nykyään porotöissä lähes jokaisella on omat kulkuvälineet. Liikkumista helpottavat talvella moottorikelkat ja kesällä mönkijät. Parantuneet tiet on myös helpottaneet kulkemista kairassa. Laitosteurastamoissa on hyvät olosuhteet tehdä töitä, siellä useampi paliskunta tekee yhteistyönä teurastukset. Säkkiaitojen käyttö on tuonut joustavuutta sijainnin suhteen. Viime vuosina on alettu lisäämään myös koirien käyttöä, se helpottaa porojen liikuttelua. Tekniikan kehittyminen on tuonut helpotusta viestintään ja porojen seuraamiseen. Nykypäivänä radio- ja matkapuhelimet helpottavat viestintää. Paliskunnan kesken on perustettu WhatsApp- keskusteluryhmä, jossa pystytään helposti tiedottamaan asioista. Porojen seurantaan on kehitetty tutkapantoja ja niiden liikkeitä voi seurata kotoa käsin. Säätilan seuranta on helppoa nykyisin ja sen myötä poronhoitotyötä voidaan suunnitella ja ennakoida paremmin.

”Tämä puhelintekniikka on koko ajan parantunut, ja nämä digihommat ja tutkahommat.” (r1)

”Nythän on kelekat ja mönkijät ja kaikki apuvälineet ja poroilla on radiopangat kaulassa, tiiettään missä joukot kulukee.” (y)

”Sitä ollaan säitten armoilla ihan, tehhään hommat loppuun, jos pystytään.” (r1)

Tekniset vaatteet ovat tuoneet myös mukavuutta työskentelyyn. Vaatteisiin panostetaan nykyisin enemmän.

> *”Siellä on vieläki niitä samoja sarkahousuja, jotka on ostettu säästömarketista 84-vuonna, talavella samat kamppeet, laitettaan vaan yhet villasukat lissää.” (r2)*

> *”Nykyään on teknisiä vaatteet, aika pitkään pysyy lämpimänä.” (r2)*

Yhteisön merkitys poronhoitotyössä on suuri. Ennen poronhoitotöitä tehtiin enemmän talkoohengessä. Lähes joka talossa oli ennen muutama poro, mutta työkseen he tekivät jotain muuta. Paliskuntien keskinäiset välit olivat huonot, toisen paliskunnan porot ammuttiin, mikäli tulivat omille maille, eikä yhteistyötä tehty paliskuntien välillä.

> *”Se oli puukko paliskuntien välillä.” (r1)*

> *”Ennenhän ei täälläkään ole tehty yhteistyötä muitten paliskuntien kans oikestaa yhtää mittää. Ensimmäisenä ku on löytynyt toisen paliskunnan poro niin ensimmäisenä tappokurree ja teuraaksi.” (r2)*

Aineistosta nousi esille myös työnkulttuurin muutoksen työssä. Ennen työntehokkuuteen ei kiinnitetty huomiota, aikaa vietettiin pitkiä aikoja yhdessä metsässä ja poroja etsittiin kävellen jopa viikkoja.

> *”Ennen kesäaijalla soitettiin haitaria ja siellä on vaan istuttu ja kaks porukkaa pelannu korttia, siellä on lapsenvahteja ollut.” (r2)*

Aktiivisten poronhoitajien väheneminen nousi esille suurena huolenaiheena. Yhteisiin töihin osallistuvat ovat vähentyneet, joka aiheuttaa kiirettä ja kuormitusta aktiivisille poronhoitajille. Eläköityminen on yksi syy poronhoitajien vähenemiselle, mutta myös porotalouden epävarmuuden vuoksi uusien nuorten poronhoitajien saanti mukaan työhön on haaste.

> *” Nykyään sitte hyvä että kahaville ja makkaranpaistoon ehtii. Se on, ku se porukka on niin pieni, että sitä ei oo sitä merkinkattojaa, jos jäät syömään.” (r2)*

> *”Ja sitten kun väki vähenee niin miten sitte saahaan ennää aitaankaan? Kun kaikki yhteiset työt, säkkiaijan teot ja siimanvedot, ei siellä*

pikkuporukalla voida tehä. Eikä pysty tekemään tehokkaasti. Sitten pitää tehä enemmän pyyntiaijoilla." (r1)

"Meillä ei enää paikkaannu sillä tavalla, kun nuo vanhat jää pois, eikä uusia tule. On se huolestuttavaa." (r1)

Enää ei ole juurikaan niitä, kenellä on vähän poroja, vaan ne kenellä poroja on, on niitä sitten enemmän. Yhteistyö paliskuntien välillä on parantunut, osittain syynä nähtiin olevan työporukan väheneminen, jolloin yhteistyötä on lähes pakko tehdä. Myös oman paliskunnan kesken yhteistyöllä on suuri merkitys, ajatellaan yhteisöä, eikä ainoastaan omaa karjaa. Tässä asiassa on menty nykyvuosina eteenpäin paliskunnassa, pyydetään kaveriksi ja ollaan kaverina.

"Mehän tehhään porukassa syksy ja kesähommat parin muun paliskunnan kanssa. Eli aitaukset, merkkaukset, teurastukset jne. Ku tämä porukka on mennyt niin pieneksi niin se on pakko tehdä yhteistyötä." (y)

"Sitten alettiin miettiin, että eikö vois tehdä porukalla näillä raja-alueilla, siitä asti se on ollut." (r1)

"On paliskunnassa menty paljon eteenpäin, ei katota kynsin hampain, jos pyytää kaveriksi, ei katota aluetta, ei siellä oo minun poroja emminä sinne lähe."(r2)

Työnjako on suuressa roolissa poronhoitotöiden toteutumisen onnistumiseksi. Töiden ennakoituvuus ja suunnitelmallisuus ovat työn luonteen vuoksi hankalaa. Töihin lähtö saattaa tulla hyvinkin lyhyellä varoitusajalla. Paliskunnassa toimii poroisäntä, työnjohtaja ja varatyönjohtaja. Poroisäntä johtaa ja edustaa paliskuntaa, työnjohtaja tiedottaa ja kutsuu koolle paliskunnan yhteisiin poronhoitotöihin. Työnjohtaja valitaan kokouksessa, johon ei yleensä vapaaehtoisia ole. Aineiston analyysin perusteella työnjohto on paliskunnassa toiminut hyvin. Työnjohtajat ovat viime vuosina olleet nuorempia ja heiltä toivottiin rohkeutta roolittaa ja organisoida töitä.

" Ei se tarkoita sitä, että olisi ollut huono työnjohto, vaan sitä että nyt on ollut nuorempaa työnjohtajaa, niin se ymmärrys siitä, että on johtaja. On mahollisuus organisoida ja roolittaa vahvemmin." (r1)

"Työnjohtajat soppii aina etukätteen ne hommat ja kuttuu koolle puhelimen kautta, on pelannu hyvin." (y)

Nykyään asioista tiedotetaan enimmäkseen puhelimen välityksellä. WhatsApp-ryhmä on todettu toimivaksi keinoksi, koska se tavoittaa suuren väkijoukon kerralla, joka vähentää soittelukierrosta ja säästää aikaa.

”Nythän on nykyaikainen WhatsApp- ryhmäki ensimmäistä kertaa.” (r2)

Paliskunnan yhteisiin töihin lähdettäessä, käy poromiehet kartoittamassa alueita, missä porot sijaitsevat. Tämäkin vaatii tietynlaista kokemusta ja tietoa poroista ja niiden käyttäytymisestä. Kun tiedetään missä porot sijaitsevat, lähdetään niin kävellen kuin mönkijöillä poroja läjäämään. Myös koiria on alettu käyttämään porojen liikuttelussa. Kun porot on saatu aitaan, yleensä päiväsaikaan, yöllä tehdään leikkotyöt. Sanallisesti työnjaosta ei tehdä suunnitelmaa, se tapahtuu ennalta sopimattomasti omien vahvuuksien ja osaamisen mukaan.

”Pitää oppia tulkitsemaan mitkä porot pysyvät läjässä.”(y)

”Pittää varmistaa, että montako miestä saa, että kannattaako lähtiä. Pikkuporukalla sinne ei kannata lähtiä.” (r1)

Yhteishengessä ja työilmapiirissä ei ollut nykyään suurempia puutteita. Ristiriidat yleensä johtuvat näkemyseroista, esimerkiksi aidan paikan suhteen. Jonkin verran kehittämistä nähtiin olevan poronhoitotöihin osallistumisessa, olisi tärkeää osallistua töihin, vaikka omia poroja ei sillä kertaa aidassa olisikaan. Paliskunnassa yhteiset työt tehdään yhdessä, mukana ovat vanhat ja nuoret poromiehet. Jokainen pyrkii tuomaan oman panoksen työhönsä. Keskinäinen huumori ja avunanto olivat suuri voimavara. Havainnointimme myös vahvistivat, että työilmapiiri oli paliskunnassa toimivaa ja yhteisöllistä.

”Ristiriitoja jossain aitahommissa, ne on kyllä vaan näkemyseroja.” (r2)

”Ei kai meillä mitään, hyvin kai meillä on hyvin asiat. Kaikki puhaltaa sammaan hiileen”. (r1)

”Kaikki tekee, vanhat ja nuoret. Kaikki osallistuu työhön, eikä lähetä luikkiin kesken kaiken. Yhteisöllinen ja hyvä työilmapiiri.” (r1)

Säännöt ovat muuttaneet poronhoitotyötä paljon. Eu:n myötä tukiasiat ja eri säännökset ovat tuoneet haasteita poronhoitotyöhön. Useat kokivat sen tuovan työ-

määrää lisää. Suurena vaikeutena nousi esiin suhteet muihin maankäyttäjiin, kuten viljelijöihin ja yksityisiin maanomistajiin. Laidunmaiden pienentymiset nähtiin nykyajan haittana poronhoitotyöhön.

> *”Tuo EU muutti paljon, esim. minä oon ollut vastaan, se on ollut huonompi homma.” (y)*

> *”Kyllä ne laidunmaat on supistuneet. Kuorittu soramaiksi hyvät laidunalueet.” (y)*

> *”Murhetta tuo täällä tuo viljelijöiden kanssa, ettei oikeen pelaa yksiin. Toisinaan tuntuu, että naapurivälitkin mennee sen takia.” (y)*

Aineiston analyysissa esille nousi suurena ongelmana petovahingot, jotka tuovat huolta työhön ja niiden taloudelliset tappiot ovat merkittävät. Ennen suurpetoeläimien näkeminen ja vahingot olivat harvinaisia.

> *”Ennen se oli ihime, jos suen jälet näki, ilveski oli harvinainen. Ja sehän oli suenmettästys laillista. Minäki oon sutta ampunu. Ei muuta, ku hiihtämällä perässä. Mutta sitten ku se meni luvanvaraseksi.” (y)*

> *”Se on tuo petohomma, se on karannu aivan täysin käsistä.” (y)*

Poronhoitajat kokivat, että ympäristön paine ja median kirjoittelu lisäävät henkistä kuormitusta, mikä vähentää työhyvinvointia. Myös petotilanne, taloudellinen tilanne, työporukan väheneminen, kiire, stressi ja muun maankäytön ongelmat vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin.

> *”Kyllä on nykypäivänä poron ja poromiehen imago polettu niin alas.” (r1)*

> *”Mittään elinkeinoa ei haukuta nuin niinku porohommaa, siitä ei löydy mitään positiivista.” (r2)*

> *”Sehän se, ku niin paljon kaikkia tukia saatte ja niillä elelette. Se kun ihmiset ei tiiä, ja ne siitä jauhaa.” (r2)*

Työn fyysinen raskaus nousi aineiston analyysissa esille, kuitenkin huomattavasti vähemmässä määrin kuin henkinen kuormitus. Kulkuvälineiden lisääntymisen vuoksi ovat turvallisuusriskit myös kasvaneet, mönkijä- ja kelkkatapaturmia oli sattunut, mutta isompia vahinkoja ei ole sattunut. Vasanleikossa ja teurastuksissa oli sattunut pieniä vahinkoja, myös sarvien aiheuttamia vammoja oli tullut.

Tapaturmia on sattunut ennenkin, mutta hoitoonpääsy ja avunsaanti on helpompaa ja nopeampaa nykypäivänä puhelimien sekä kulkuvälineiden ansioista.

”Terveystila vaikuttaa miten sitä jaksaa.” (r1)

”Kyllä tässä alkaa näitä vammoja tullee, ennen ne tuntu, ettei haitannukkaan mutta nyt alkaa tuntuun.” (r2)

” Niitä ei kerkiä miettii niitä työasentoja.” (r2)

Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä koettiin olevan porukkahenki, hyvä työnjohto, tietynlainen vapaus, luonnossa liikkuminen, työn mielenkiintoisuus ja monipuolisuus, oma terveystila ja oikeat työmenetelmät.

”Semmoinen vapaus, ettei oo niinku aikatauluun sidottua. Että se on semmoinen hyvä puoli.” (r2)

”Jos on ollut ollut rankka talvi ja ensimmäisen vasan ku näät niin kyllä se oikeastaan silloin unohtuu se vastustanut talvi.” (r2)

”Kyllä meillä on hyvin kaikki, meillä on keskinäinen huumori.” (r1)

”Niin kauan, kun jonkulaisessa kunnossa on, niin kyllä sitä haluaa olla mukana, se on se porukka semmosta.” (y)

Vuosien saatossa ihmisten asenne on muuttunut negatiivisemmaksi poronhoitoa kohtaan. Kaikista haasteista huolimatta, poronhoitajilla on kiinnostusta kehittää omaa toimintaa ja yhteistyötä ulkopuolisten tahojen kanssa. Oman työn kehittämiseksi on käyty myös toisissa paliskunnissa porotöissä, on opittu uusia työtapoja ja toisaalta myös nähty oman paliskunnan vahvuudet. Oma toiminta ja avoin keskusteluyhteys esimerkiksi muiden maankäyttäjien kanssa koettiin tärkeäksi asiaksi. Poronhoitajat haluavat edistää hyvää työilmapiiriä ja yhteistyötä muiden paliskuntien kanssa.

”Onko olemassa uusia systeemejä, esim. kuvauskoptereita. Että tehostettais ja tehtäis turvallisesti.” (r1)

”Se on iha hyväksikki, ku käy kiertään vähän muuallaki kattomassa. Sitte näkkee jonku asian, että kylläpä meillä mennee tuo hyvin.” (r2)

”Poromiesten omilla asenteilla pystyy hoitaa paljon ongelmia. Turhaa niitä kärjistää. Tiettyjä peltoporoja, vaikka ne on kuin mukavia, niin pistää pois.” (r1)

”Mietin jatkuvuutta, ollaanko me tarpeeksi näkyvillä?” (r1)

”Kyllähän lapin matkailussa poro näyttelee suurta roolia. Ja tuotteena myös.” (r1)

Saadaksemme lisää tietoa poronhoitotyön nykytilasta kävimme mukana vasanleikossa, jossa suoritimme osallistuvaa havainnointia. Havainnointitilanteet olivat hyvin erilaisia keskenään. Ensimmäisellä havainnointikerralla porot olivat jo saatu säkkiaitaan saakka, kun saavuimme paikalle. Aidalla kaikki olivat täyden työn touhussa, kun uutta kopan paikkaa raivattiin ja päätös uudesta paikasta oli syntynyt yhteistuumin. Syynä kopan paikanvaihdolle oli kuiva ilma, jolloin hiekkaa pölisisi porojen juostessa, joten uusi kopan ja kirnun paikka tehtiin metsään. Paikalla oli paljon työporukkaa kahdesta eri paliskunnasta. Tunnelma oli välitön eikä kiireen tuntua ollut. Töihin pääsi osallistumaan, kun kysyi miten voisi olla avuksi. Kaikki paikalle olleet tiesivät mitä tehdä ja työt etenivät hyvässä tahdissa. Paikalla olivat työnjohtaja sekä varatyönjohtaja, jotka yhdessä vastasivat töiden kulusta.

Toisella havainnointikerralla miehiä oli mönkijöillä ja kävellen poroja hakemassa, ja me odottelimme iltapäivällä kiintoaidalla muiden porohommiin tulleiden kanssa. Tilannetta seurattiin mobiilisovelluksen avulla ja radiopuhelimien välityksellä. Odoteltaessa porojen lähestymistä, poronhoitajat viettivät aikaa tulistellen ja kahvitellen. Ajoittain osa heistä innostui kertomaan ja muistelemaan vanhoja aikoja poronhoitotyöstä. Illalla pitkän päivän jälkeen, ajomiehet tekivät päätöksen, että lopetetaan tältä päivältä ja jatketaan huomenna. Vaikka yhdellä kerralla poroja ei saatu aitaan suunnitellun mukaisesti, ei se vaikuttanut negatiivisesti tunnelmaan. Töitä päätettiin jatkaa seuraavana päivänä. Tämä oli hyvä esimerkki siitä, että porojen liikuttaminen ja kokoaminen vaatii runsaasti työtä ja työvoimaa. Erilaiset odottamattomat yllätykset voivat hajottaa tokan, jolloin kokoaminen on aloitettava uudelleen.

Poronhoitotöissä työskentely oli hyvin rauhallista ja sopuisaa, työssä vallitsi toisia tukeva ja välitön tunnelma. Keskustelua tapahtui ryhmissä paljon. Työtehtävistä

ei juurikaan puhuttu siellä, jokainen tarttui toimeen ja haki oman paikkansa ilmeisesti jo aiempien kertojen pohjalta. Poroaidoilla tapahtui asioita koko ajan. Havainnot tutkijoiden kesken olivat hyvin samanlaisia ja tulokset tukivat haastatteluista saamia tietoja paliskunnan työilmapiiristä.

Kun olimme tehneet haastattelut ja havainnoinnit sekä analysoineet ne, päätimme aiheet, jotka haluamme nostaa työpajassa esille. Haastatteluissa vahvimpina haasteina nousivat muun maan käytön ongelmat, petotilanne sekä poronhoitajien väheneminen. Päätimme jättää petotilanteen pois työpajastamme, koska siihen poronhoitajien omalla toiminnalla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa. Nostimme kolmanneksi aiheeksi työnjohdon tukemisen ja kehittämisen, koska haastatteluissa ilmeni, että työnjohto on ollut nuorenemaan päin, eikä tehtävään ole halukkaita tulijoita. Työn johtamisen ja organisoinnin kehittäminen on myös toimeksiantajamme tavoitteessa mainittu, joten se sopi hyvin kolmanneksi teemaksi kehittämistyöpajaamme.

6.2 Kehittämissuunnitelman tekeminen työpajassa

Työpajat ovat ohjattuja yhteistyön tilanteita, joissa tehdään yhdessä töitä yhteisen tavoitteen eteen. Ne antavat parhaimmillaan läsnäolijoille tilaisuuden kohdata toisensa sekä kehittämistehtävän. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 49.) Niiden tavoitteet sekä sisältö tulee suunnitella kokonaisuudeksi, joka etenee vaihe vaiheelta eteenpäin (Tuominen, Järvi, Lehtonen, Valtanen & Martinsuo 2015, 37).

Työpajassa tietoa käsitellään ja jaetaan yhdessä, osallistavasti ja osallistuvasti. Työskentelyssä tulee esille eri näkökulmia, joita yhdessä puntaroidaan. Työskentelyaika on ajallisesti rajattua. Parhaimmillaan työpaja osallistaa työyhteisön jäseniä rakentavaan keskusteluun eli aitoon dialogiin. Aito dialogi perustuu toisten kunnioittamiseen, kuunteluun, oman mielipiteen esille tuomiseen ja nopeista johtopäätöksistä pidättäytymiseen. (Järvensivu ym. 2010, 50-51.) Yhtenä olennaisena osana työpajaa on pieni tarjoilu, esimerkiksi kahvi, joka ovat jatkuvasti saatavilla työpajan alusta loppuun saakka (Tuominen ym. 2015, 39). Työpajassa toteutettavien ryhmätöiden jälkeen on erityisen tärkeää varata aikaa keskustelulle, koska monesti keskustelun aikana tulevat usein esille suunnittelun kannalta olennaisimmat asiat (Mattelmäki & Vaajakallio 2011, 80-83).

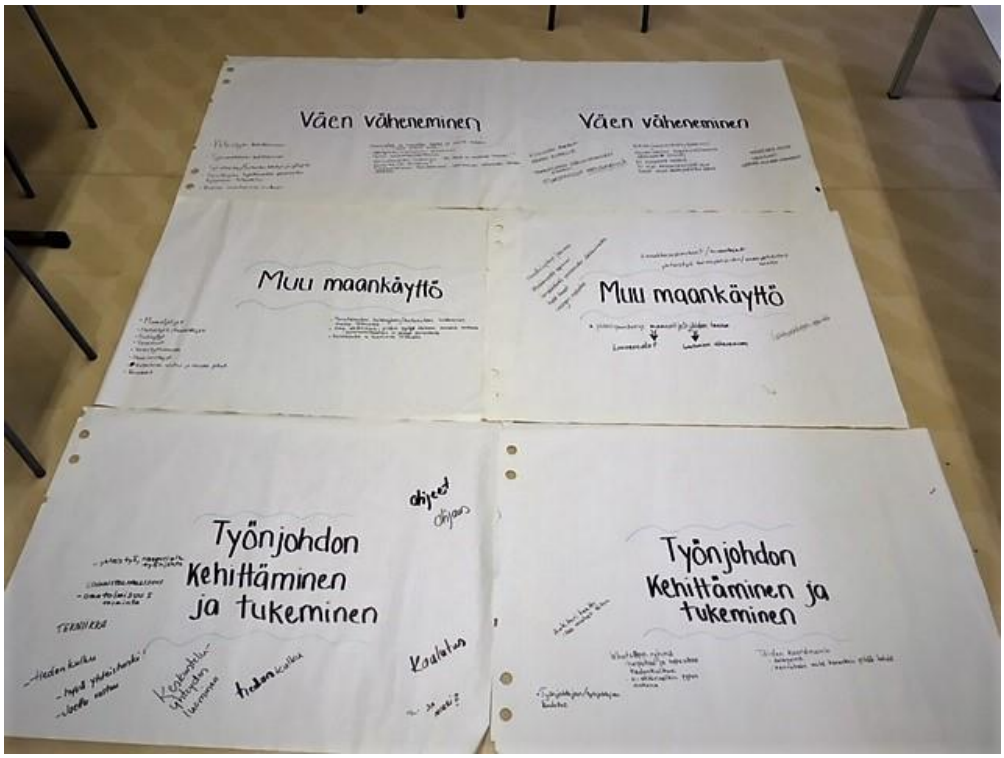
Sovelsimme kehittämistyöpajassamme muutospajatyöskentelyä, joka pohjautuu kahden virikkeen periaatteeseen. Ensimmäisen virikkeen muodostaa työn haastavista ja ongelmallisista tilanteista kerätty havaintoaineisto. Toisen virikkeen muodostavat muutospajassa ohjaajien tarjoamat mallit, käsitteet, välineet ja työskentelyt, joiden tehtävänä on saada osallistujat löytämään uudenlaisia ratkaisuja ja käytäntöjä ongelmien ylittämiseen. Työn ongelmien ja häiriöiden nähdään olevan merkkejä nykyisen toimintatavan riittämättömyydestä, mikä on puolestaan seurausta työssä tapahtuneista muutoksista. Työn häiriöt ja niiden takana olevat ristiriidat eivät koske vain yksittäisiä työntekijöitä tai erillisiä työtilanteita, vaan koko yhteistä toimintatapaa. Sen vuoksi myös työn kehittämisen ja työssä oppimisen tulee olla yhteistä toimintaa, jonka kohteena ovat koko yhteinen työ ja nykyiset toimintatavat. (Launis ym. 2010, 45-46.) Työssämme ensimmäisen virikkeen muodosti havaintoaineisto, jonka keräsimme haastattelujen ja havainnoinnin avulla. Toinen virike työssämme tapahtui kehittämistyöpajassa Learning Cafe -menetelmää hyödyntäen, jossa poronhoitajat yhdessä saivat miettiä ratkaisuja esillä olleisiin teemoihin.

Aikataulullisista syistä oli mahdollista pitää vain yksi työpajapäivä, jonka toteutimme syyskuussa. Kehittämistyöpajan tarkoituksena oli esitellä aineiston analyysin tulokset ja yhdessä pohtia esille nousseita ongelmakohtia ja etsiä niihin ratkaisuja. Työpajatyöskentelyssä käytimme Learning café- menetelmää. Learning cafe on menetelmä, jolla pyritään avoimella keskustelulla yhteiseen oppimiseen (Brown & Isaacs 2005, 3-4). Tarkoituksena on saada aikaan keskustelua työyhteisön todellisten tilanteiden pohjalta tehtyjen kysymysten avulla. Se on luova tapa lisätä yhdessä ajattelemisen kykyä sekä edistää keskustelua ja tiedon jakamista ihmisten välillä. Menetelmällä voidaan tukea ratkaisujen löytämistä hankaliin kysymyksiin tai ongelmiin, hiljaisempien osallistujien osallistumista sekä yhteisen ymmärryksen syntymistä. (Räihä 2004, 69.)

Learning café- menetelmän käyttäminen on helppoa eikä se juurikaan vaadi etukäteisjärjestelyitä. Tilasta pyritään tekemään mahdollisimman mukava ja rento. Kun osallistujat viihtyvät, heillä on parhaimmat edellytykset luovaan ajatteluun, keskusteluun ja kuunteluun. (The World Cafe 2018.) Idea on hyvin yksinkertainen sekä innovatiivinen. Hassisen (2008) mukaan menetelmän avulla voidaan luoda uutta tietoa ja siirtää sitä eteenpäin. Ideana on ottaa esiin kysymyksiä ja teemoja,

joihin halutaan ratkaisuja osallistujilta. Lähtökohtana ovat pienet ryhmät, jotka keskustelevat pöydän ääressä esille nostetusta aiheesta. Prosessin aikana ryhmät vaihtavat pöydästä toiseen, jolloin ideat sekoittuvat ja rikastuvat. Omat näkemykset selitetään, jolloin näkemykset muokkautuvat ja niille saadaan yhteinen ymmärrys. Toisen näkemyksiä voidaan kommentoida ja kyseenalaistaa. Pienryhmien tarkoitus on löytää yhteinen näkemys, joka jalostuu siitä työstävien ja puhuvien kesken. Learning Cafeen voidaan sanoa olevan yhteistoiminnallista oppimista, jonka hyötyinä ovat tiedon ja ongelmaratkaisukyvyn kehittymisen lisäksi kriittisen ajattelukyvyn sekä muistin kehittyminen (Junnila, Koskinen, Stolt & Salminen 2011, 38).

Kehittämistyöpaja pidettiin kyläkoululla syyskuussa 2018. Paikkaa on käytetty paliskunnan kokouksissa, joten se tuntui luonnolliselta valinnalta. Pajapäivään osallistui yhteensä 15 osakasta paliskunnasta. Aluksi esittäydyimme ja kerroimme taustoja hankkeesta sekä omasta osuudestamme siihen. Tämän jälkeen esittelimme aineiston analyysin tulokset ja kehittämiskohteet. Kerroimme lyhyesti Learning Cafe-menetelmän ideasta ja toteutuksesta, jonka jälkeen paikalla olleista muodostettiin kolmen hengen ryhmät. Ryhmiä muodostui yhteensä viisi, jotka muodostettiin tutkijoiden ja osallistujien yhteistyönä. Olimme valmiiksi kirjoittaneet papereille kolme eri kehittämiskohdetta, jotka olivat työnjohdon kehittäminen ja tukeminen, muu maankäyttö ja väen väheneminen. Koska ryhmiä oli viisi, olimme tehneet jokaisesta kehittämiskohteesta kaksi samanlaista paperia. Ryhmät kiersivät kolmessa eri pöytäryhmässä kymmenen minuutin ajan yhtä teema kohden, miettien keinoja ja ratkaisuja kyseessä olevaan ongelmaan. Sen jälkeen ryhmät esittelivät tuotokset ja aiheesta keskusteltiin yhdessä (Kuvio 14).



Kuvio 14. Kehittämistyöpajan tuotos.

Kehittämistyöpajaan osallistuneet olivat mukana alusta asti innokkaasti. Kahvit olivat tarjolla alusta loppuun saakka, joka loi tilanteeseen rentoutta. Keskustelua syntyi paljon ja työpajassa oli välitön ilmapiiri. Pienissä ryhmissä keskustelua käytiin vielä tiiviimmin. Ennalta suunniteltu kahden tunnin aikataulu piti hyvin. Lopussa saatu palaute oli positiivista. Osallistujat kokivat ryhmätyöskentelyn ja yhdessä asioiden pohtimisen uudenlaiseksi ja myönteiseksi asiaksi. Työpajan tuotos (Kuvio 14) kirjoitettiin puhtaaksi taulukkomuotoon, johon myös lisättiin keskustelussa nousseet keinot ja ideat. Syyskokouksessa taulukko jaettiin kaikille läsnäolijoille. Seuraava taulukko on kirjoitettu selkeämpään muotoon (Taulukko 3).

Taulukko 3. Kehittämistyöpajassa pohdittuja ratkaisuja

TYÖPORUKAN VÄHENEMINEN	SUHTEET MUIHIN MAANKÄYTTÄJIIN	TYÖNJOHDON TUKEMINEN JA KEHITTÄMINEN
-Yhteistyön kehittäminen **-kiinnostavuuden lisäämi-nen→hei, tämähän on muka-vaa hommaa!** **-kaikkien mukaan ottami-nen→myönteisyys, tsemppaa-minen, opettaminen** **Työmenetelmien kehittämi-nen, työvälineiden/laitteiden kehitys ja ylläpito** **-Nuorten innostaminen mu-kaan** **→kouluihin poroelinkeinon esittelyä** **→tutustumista poroaidoilla** **→tapahtumiin osallistuminen** **-Porotanssit** **-Myönteinen media** **→positiivisuus** **→poronhoidon markkinointi mediassa ja eri tilaisuuksissa. (esim. poro on matkailun kan-nalta tärkeä, poronlihalahjoi-tukset)** **kalenteri porovuoden mukaan, jossa muistettavat päivät (esim. koulutuspäivät jne.)**	**-Jokaisen oma toiminta, aktii-visuus→tiedottaminen, poro-taloudesta kertominen** **-Pidetään yllä hyviä suhteita→** **hyvät tavat** **yhteistyötaidot** **pelisäännöt** **positiivisuus** **avoimuus** **-Yhteisymmärrys maanviljeli-jöiden kanssa→** **luonnonolot** **laitumien väheneminen** **ennakkosopimukset/korvauk-set** **-Yhteistyö kaivosyhtiöi-den/voimayhtiöiden kanssa** **-Puututaan heti ongelmiin→ tätä myöten tilanne jo parempi** **-Vaihtoehtojen etsintä** **-Lainsäädäntö porotalouden näkökulmasta. (esim. Maa- ja metsätalousministeriöllä alka-nut hanke, jossa vahinkoar-viota kehitetään.)** **-Imagon nostatus →** **esim. poronlihalahjoitukset (niistä tiedottaminen)** **sosiaalinen media avuksi?**	**-Yhteistyö muiden paliskun-tien kanssa** **-Suunnitelmallisuus** **-Omatoimisuus** **-Tekniikan toimivuus ja hyö-dyntäminen** **→tiedonkulku toimivaa** **-Hyvä yhteishenki** **avoimuus, keskustelu** **-Jaettu vastuu** **töiden koordinointi** **-Neuvojen ja tuen saaminen aiemmilta työnjohtajilta** **-Työnjohtajien koulutus** **Kaikkien tuki→ kaikilla sama tavoite ja päämäärä**

Poronhoitotyön heikko arvostus sekä epävarma tulevaisuus aiheuttaa sen, että nuorten mukaan saaminen vaikeutuu, mikä jatkuvuuden turvaamisen kannalta on uhka. Poronhoidon negatiivinen julkisuus sosiaalisen median ja lehtikirjoitteluiden kautta nähtiin myös asennetta heikentävänä tekijänä. Poronhoitajat halusivat tuoda esiin poronhoitotyötä positiivisessa mielessä ja lisätä poronhoidon tunnettavuutta ja poronhoitotyötä ammattina. Työpajassa keskusteltiin eri tapahtumiin osallistumisesta, jolla voitaisiin tunnettavuutta lisätä. Lapsia ja nuoria toivottiin mukaan enemmän, keinoina mielenkiinnon herättämiseen voisi toimia koulut, jossa tietoa poronhoitotyöstä ammattina voisi lisätä. Kouluihin sekä päiväkodeille välitetään tietoa siitä, että mielellään otettaisiin tutustumisia poroaidoille enemmänkin. Myönteisen mediakuvan luominen olisi myös tärkeää. Aiheen tiimoilta ajatuksia tuli esimerkiksi kalenterista porovuoden mukaan, joka on viety ideana eteenpäin Paliskuntain yhdistykseen. Poronhoitajat olivat tehneet poronlihalahjoituksia vähävaraisille perheille viime jouluna ja aikoivat tehdä jatkossakin, joka on hyvinkin positiivinen ja poronhoitajien arvostusta nostava asia. Sosiaalinen media voisi olla yksi hyvä väylä pyrkiä kääntämään negatiivisia asioita positiivisiksi. Poro ja poronhoito pitäisi saada esille enemmän positiivisena asiana, onhan poro kuitenkin olennainen osa matkailua ja turistien kiinnostuksen kohde.

Poronhoidolla on toisinaan vaikeuksia puolustaa maankäyttöään, vaikka oikeus harjoittaa toimintaa poronhoidonalueella on lakiin perustuvaa, riippumatta maan hallinta- tai omistusoikeudesta. Sosiaalisen median nähdään kärjistävän tilanteita entisestään, sen sijaan, että pyrittäisiin hakemaan ratkaisuja ongelmiin. Poronhoitajat haluavat pitää yllä suhteita ulkopuolisiin tahoihin ensisijaisesti kehittämällä omaa toimintaansa muiden kanssa. Poronhoitajat pitivät tärkeänä, että asiat hoidetaan asiallisesti muiden maankäyttäjien esimerkiksi maanomistajien ja metsästäjien kanssa, jokainen poronhoitaja voi lisätä tiedottamista omasta työstä. Avoimen ja positiivisen asenteen maankäyttöön liittyvien suhteen koettiin myös oleva yksi keino yhteistyön paranemisessa ulkopuolisten tahojen kanssa. Asenne poronhoitajia kohtaan on monesti negatiivinen, joten oma toiminta ja hyvä vuorovaikutus ihmisten kanssa koettiin tärkeänä poronhoitotyön imagoa ajatellen. Jokainen omalla toiminnallaan pystyy avoimeen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. Mikäli ongelmia tulee maankäytön suhteen, olisi niihin puututtava heti ja siihen paliskunnassa olikin jo kiinnitetty huomiota.

Työnjohdon tukeminen ja johtamisen kehittäminen on yksi tärkeä keino edistää työn sujuvuutta. Työnjohtajan rooli ja vastuu on töiden organisoimisessa merkittävä, hän tekee päätöksiä ja organisoi työnjaolliset tehtävät tarvittaessa. Lisäksi hänellä on vastuullaan työpäivien kirjaaminen, leikattujen vasojen laskeminen, lukukirjojen teko, väen koolle kutsuminen sekä hoitaa asiaan kuuluvat tiedottamiset. Työnjohdolle tarkoitettuja koulutuksia ei ole ollut tarjolla, joka on työnjohdon roolin kannalta merkittävä puute. Tähän asiaan on toimeksiantajahankkeen toimesta tulossa ensi vuonna parannusta. Vastuun ja työmäärän vuoksi työnjohtajan rooli ei aina ole haluttu ja roolia onkin pyritty kierrättämään. Työnjohtajan tukeminen nostettiin paliskunnassa yhdeksi tärkeäksi asiaksi. Avoimen tiedottamisen ja vastuun jakamisen koettiin siihen tärkeiksi keinoiksi. Aiemmin työnjohtajan roolissa olleet kertoivat olevansa taustatukena ja neuvonantajana tarvittaessa.

Seuraavassa kuviossa (Kuvio 15) on tiivistetty kehittämistyöpajassa mietittyjä keinoja ja ratkaisuja. Kuviossa olevat asiat ovat kaikkien poronhoitajien oman työn edistämisen välineitä, joihin jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa.

Kuvio 15. Tiivistelmä kehittämistyöpajan suunnitelmasta.

7 POHDINTA

7.1 Keskeisten tulosten tarkastelu

Poronhoitotyöhön liittyvät haasteet ja ongelmat ovat laajoja ja monimuotoisia, eikä niiden ratkaisemiseksi ole olemassa yhtä yksittäistä keinoa. Kuormittavimmat tekijät aineiston analyysin perusteella olivat ristiriidat maankäyttöön liittyen, työporukan pieneminen, asenne poronhoitajia kohtaan, petovahingot sekä taloudellinen tilanne. Magga (2013) on tuonut esille samoja asioita selvityksessään poronhoitajien työhyvinvoinnin edistämisen ongelmista saamelaisalueella. Tutkimuksessamme löytyi paljon yhteneväisyyksiä myös muihin aiempiin tutkimuksiin. Kaiser (2011) sekä Pohjola & Valkonen (2012) ovat todenneet tutkimuksissaan, että poronhoitajien kuormittavuustekijöinä ovat esimerkiksi petovahingot, taloudellinen epävarmuus sekä epäoikeudenmukaisuuden tunteet.

Oinas (2018) on todennut tutkimuksessaan, että yhteiskunnalliset ja ympäristölliset muutokset ovat heikentäneet poronhoidon kannattavuutta ja työn tekemisen mielekkyyttä merkittävästi. Työmme aineiston analyysin perusteella yhteiskunta on luonut omat haasteensa poronhoitotyölle. Haasteina pidetään maankäyttöön liittyviä kysymyksiä, sillä käyttöön tarvitaan laajat maa-alueet porojen laitumiksi. Jatkuva taistelu poronhoidon olemassaolosta sekä kilpailu laidunalueista muiden maankäyttäjien kanssa nousi voimakkaasti esille. Aiempien tutkimusten perusteella keskustelut porolaitumista on vaikuttanut poronhoidon yhteiskunnalliseen hyväksyntään sekä taloudellisiin mahdollisuuksiin (Pohjola &Valkonen 2012, 10; Oinas 2018, 9). Maa- ja metsätalous, turvetuotanto, matkailu, kaivokset ja tuulivoima, kaikki nämä muuttavat ja pienentävät porojen laidunmaita. On siis sanomattakin selvää, että vapaasti laiduntavat porot näkyvät, koska niillä on yhä vähemmän asutuksesta syrjäisiä ja turvallisia kairoja missä elää.

Poronhoitajien ja porotaloutta harrastavien määrän väheneminen näyttäytyi tutkimuksessamme merkittävänä haasteena. Aineiston analyysin perusteella aktiivisten työhön osallistuvien määrä on pienentynyt. Valkonen & Pohjola (2012) ovat tutkimuksessaan myös todenneet porotalouden harjoittamista vaikeuttavan poronhoitajien ikääntyminen ja eläköityminen. Paliskunnassa huolena nousi, kuinka poronhoitotyöt saadaan jatkossa hoidettua, kun vanhempaa väkeä jää

pois eikä nuoria tule tarpeeksi tilalle. Työporukan väheneminen kuormittaa aktiivisia poronhoitajia lisääntyvässä määrin. Tämän vuoksi entistä tärkeämpi asia olisi, että poronhoitotöihin osallistuttaisiin huolimatta siitä, onko sillä kertaa omaa karjaa aidassa. Positiivisena asiana esille kuitenkin nousi, että kyseiseen paliskuntaan oli tullut hiljattain uusia osakkaita, jotka ovat osallistuneet poronhoitotöihin ja nuoriakin on saatu innostettua mukaan toimintaan.

Hyvä työyhteisö ja tietynlainen vapaus tehdä työtä olivat positiivisia asioita liittyen työhyvinvointiin. Hyvinvoinnin näkökulmasta petovahingot ja niistä aiheutuva ylimääräinen työ sekä taloudellinen menetys ovat raskaita asioita, jotka aiheuttavat suurta kuormitusta poronhoitajille. Poronhoidolla on rahallisen merkityksen ohella suuri merkitys poronhoitajien elämässä. Työhön sitoutuminen näkyy, sillä se on työtä, jota he todella haluavat ja osaavat tehdä. Poronhoidon harjoittaminen näyttäytyi mielekkäänä ja antoisana työnä, se on elämäntapa ja osa identiteettiä. Jokainen joka poronhoitotyössä on mukana, täytyy rakastaa tai vähintään pitää työstään.

Työhyvinvointiin liittyvä kuormitus näyttäytyy poronhoitajilla enemmän henkisenä ja psyykkisenä. Tutkimuksemme ei anna tietoa koko paliskunnan, saati sitten poronhoitoalueen tilanteesta, joten tuloksia ei pidä yleistää. Työhyvinvoinnin ja työn kehittämiseen saimme uusia näkökulmia muutospajan menetelmistä. Käytimme niistä työn kohteen määrittelyä, historia- ja häiriökartoituksia, joita on kuvattu Muutospajaohjaajan oppaassa (Launis ym. 2010). Haastatteluissa poronhoitajat kuvasivat oman työnsä historiaa verraten sitä nykytilaan. Työn kohteen yhteinen määrittely auttoi poronhoitajien yhteisen uuden toiminnan suunnittelussa. Häiriökartoituksia teimme haastatteluiden ja havainnointien avulla, joiden tuloksena saimme kehitettävät asiat paliskunnassa. Jotta olisimme saaneet irti vielä enemmän poronhoitotyöstä ja työskentelytavoista, olisi muutama kerta havainnointia lisää ollut hyvänä tukena.

Toimintaehdotuksia ja ideoita saatiin työstettyä kehittämistyöpajassa hyvin. Esillä olleet teemat olivat laajoja kokonaisuuksia, joihin ei muutoksia tapahdu hetkessä, eikä se ole tarkoituskaan. Mutta kaikki esille tuodut ideat ja keinot ovat jokaisen

poronhoitajan mahdollisia toteuttaa. Kehittämisideat ja ratkaisut poronhoitajilla itsellään tulee viedä käytäntöön, jotta niillä olisi merkitystä poronhoitajan ja poronhoitotyön kannalta.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekemisen olennainen osa on arvioida tehdyn tutkimusprosessin ja tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2009, 189). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen vaiheista. Kaikki aineiston tuottamiseen liittyvät asiat on kerrottava tarkasti, kuten tutkimuksen toteuttamisen paikat, käytetty aika sekä tutkijan tilanteen eteneminen. (Hirsjärvi ym. 2010, 227.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulee analyysivaiheessa jatkuvasti suhteuttaa teoriasta luomiaan oletuksia sekä käsitteitä ja tutkimusaineistosta esiin nousevia käsitteitä toisiinsa. Teorian ja tutkimusaineistosta esiin tulevien käsitteiden välinen suhde tulee olla looginen, samoin kuin teoreettisen viitekehyksen ja empiirisen aineiston välinen suhde. (Anttila 1996, 408.)

Pyrimme noudattamaan eettisyyttä tutkimusta tehtäessä koko prosessin läpi. Jo aiheen valinnassa eettiseen pohdintaan kuuluu miettiä, kenen ehdoilla tutkimusaihe on valittu ja miksi tutkimus tehdään (Tuomi & Sarajärvi 2002, 126). Hirsjärven ym. (2009) mukaan triangulaation, eli tutkimusmenetelmien yhteiskäytön avulla tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa. Monipuolinen tausta-aineisto yhdessä kahden rinnakkaisen tiedonkeruumenetelmän kanssa lisäävät työmme luotettavuutta, kuten myös suorien lainauksien käyttäminen ja ilmaisujen koodaaminen. Tärkeää on avoimuus, rehellisyys ja kriittisyyden säilyttäminen tutkimuksen edetessä, sekä kyky erottaa omat arviot ja ennakko-oletukset tutkimuksen esiin tuomista asioista. Huomiomme eettisyyden niin tietojen hankkimisessa kuin niiden käsittelyssäkin, eikä haastateltavat ole tunnistettavissa. Paliskuntaa, johon kehittämistyö kohdistui, ei ole myöskään nimetty työssämme. Aineistonkeruu tilanteet pidimme neutraaleina. Pyrimme raportoimaan tutkimuksen kulun tarkasti, jotta tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia.

7.3 Jatkotutkimusaiheita ja oma oppimiskokemus

Poronhoitajien innokkuus lähteä mukaan työhömme mukaan oli positiivinen. Niin haastatteluissa kuin työpajassakin välittyi vahva tahtotila kehittää poronhoitotyötä. Paliskunnassa vallitsi yhtenäinen työilmapiiri ja tämä on varmasti yksi kantava voima jatkossakin, jotta työtä pystytään kehittämään vielä eteenpäin. Poronhoitotyön mielenkiintoisuuden sekä poronhoitajien aktiivisuuden vuoksi, olisi ollut hienoa saada jatkaa kehittämistyötä pidemmälle, jotta nähtäisiin konkreettisten asioiden käytäntöön vieminen sekä niiden arviointi. Toivomme, että kehittämistyöpaja oli ajatuksia ja keskustelua herättävä ja konkreettisia keinoja ja ideoita otetaan käytäntöön.

Jaksamisen edistämiseksi olisi hyvä löytää keinoja stressinsietoon ja sen lievittämiseen. On tärkeää saada vertaistukea, päästä virkistäytymään sekä muodostaa sosiaalista verkostoa. Vertaistuki on hyvä keino saada ajatuksia vaihdettua samassa elämäntilanteessa olevan kanssa. Paliskuntain yhdistys on järjestänyt poronhoitajaperheille ja poronhoitajille virkistäytymisreissuja, jotka ovat olleet suosittuja. Tämäntyyppisiä virkistäytymisiä ja vertaistukitoimintaa voisi olla lisää, vaikka omankin paliskunnan kesken.

Tärkeimpänä tekijänä poronhoitajien työhyvinvoinnin kohentamiseksi olisi työn mielekkyyden ja poronhoitajien omien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Heillä tulisi olla mahdollisuus harjoittaa elinkeinoansa niin, että he kokevat voivansa itse myös vaikuttaa työhönsä, sen tuottavuuteen ja tulevaisuuteen. Työn mielekkyyden ja työssäjaksamisen kannalta poronhoitajia pitäisi kuunnella ja heidän pitäisi itse päästä vaikuttamaan elinkeinoaan koskevaan päätöksentekoon ja käytännön toimiin.

Tutkimuksessamme onnistuimme kartoittamaan yhden paliskunnan osalta tämän hetken tärkeimmät kehittämiskohteet sekä etsimään yhdessä konkreettisia keinoja niihin vaikuttamiseksi. Poronhoitajat itse toivat esille oman työnsä muutokset ja kehittämiskohteet, joita yhdessä pohdittiin. Poronhoitajat kokivat, että työpaja oli uusi ja ajatuksia herättävä asia, koska muulloin ei kyseisistä asioista juurikaan tule keskustelua. Kehittämistyöpajassa esillä olleet asiat olivat laajoja, joihin ei yksiselitteisiä, konkreettisia ratkaisuja ole. Asioiden laajuudesta huolimatta, esille

tuli paljon hyviä käytännön toimintaehdotuksia työn eri osa-alueiden tilan parantamiseksi. Työmme tulosten avulla heidän on mahdollista edistää omaa työtään. Olisi mielenkiintoista kuulla, miten paliskunta on hyödyntänyt ja kehittänyt toimintaa työmme tulosten pohjalta. Jatkotutkimusta ajatellen, voisi paliskuntaan laittaa kyselyn esimerkiksi vuoden päähän, jossa pystyttäisiin kartoittamaan sen hetkinen tilanne työssämme nousseiden kehittämiskohteiden osalta.

Kehittämisprosessin ja opintojen aikana molempien koulutuskohtainen asiantuntijaosaaminen, tutkimus- ja kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen ovat kehittyneet. Lisäksi monenlaiset yksilöidymmät oppimisen taidot ovat parantuneet ja kehittyneet koulutuksen kuluessa. Osaamme hyödyntää päätöksien tukena tutkittua tietoa ja voimme perustellusti toimia asiantuntijatehtävissä tulevaisuudessa. Ymmärrys esimiehen roolin merkityksellisyydestä työyhteisölle ja samalla koulutuksen merkityksen oivaltaminen on kasvanut.

Olemme oppineet opinnäytetyönprosessin aikana paljon uusia asioita poronhoitotyöstä ja sen haasteista. Tutkimuksen tekeminen herätti oman mielenkiinnon ja antoivat uusia ajatusmalleja ja menetelmiä työelämän kehittämiseen. Kokemuksena tämä on ollut opettavaista senkin vuoksi, että aihealueeltaan tämä on ollut erilaista poiketen hoitotyömme ammatteihin. Oli ilo huomata, kuinka poronhoitajilla on kiinnostusta kehittää omaan työtään eteenpäin. Kehittämistyö yhdessä paliskunnan poronhoitajien kanssa on ollut käytännönläheistä ja tiivistä yhteistyötä. Olemme äärettömän kiitollisia, kuinka avoimesti paliskunta otti meidät vastaan.

”Kuitenkin kaikilla on sama toive lopputuloksen kans, että saahaan ellää tällä elinkeinolla.”

LÄHTEET

Aarnos, E. 2007. Kouluun lapsia tutkimaan: Havainnointi, haastattelu ja dokumentointi. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 172 – 188.

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Hamina: Akatiimi Oy.

Anttila, P. 2005. Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta. Hamina: Akatiimi.

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. 2. p. Hamina: Akatiimi.

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. (toim.) Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Multiprint Oy.

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum pro.

Auvinen, A-M & Liikka, P. 2015. Osallistamisen käsikirja. Avoimuudesta voimaa oppimisverkostoihin. Hämeenlinna: Suomen eOppimuskeskus. Viitattu 20.8.2018 https://www.slideshare.net/eOppimiskeskus/osallistamisen-ksikirja

Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M. & Robson, K. 2001. Focus groups in social research. London: Sage.

Brown, J. & Isaacs, D. 2005. World Cafe: Shaping Our Futures Through Conversations That Matter. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Carey, M.A. 1994. The Group Effect in Focus Groups. Teoksessa Morse, J.M. (toim.), Critical Issues in Qualitative Research Methods. London: Sage, 224–241.

Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: Edita.

Engeström, Y. 1998. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: Edita.

Engeström, Y. 2002. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.

Engeström, Y., Lompscher, J., Rückriem,G. 2005. Putting Activity Theory to work. Berlin:Lehmanns Media.

Eskola J. & Vastamäki J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodin valinta ja

aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 27-44.

Fadyl, J., K. & Nicholls, D., A. 2013. Foucault, the subject and the research interview: a critique of methods. Nursing inquiry, Vol. 20 (1), 23–29. Viitattu 29.9.2018 http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/nin.12011/abstract;jsessionid=0425 8C05A8F72A8A24A494FBA3F62A2D.f04t01

Faurie, M. 2011. Saamelainen Kelan asiakkaana. Saamelaisten oikeudet ja asema alkuperäiskansana Kelan toimeenpanemassa sosiaaliturvassa. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 75. Kelan tutkimusosasto. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino. Viitattu 15.10.2018 https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27403/Selosteita75.pdf?sequence=1

Gill, P., Stewart, K., Treasure, E. & Chadwick, B. 2008. Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups. British Dental Journal 204, 291–295. Viitattu 10.8.2018 https://doi.org/10.1038/bdj.2008.192

Grönfors, M. 2007. Havaintojen teko aineistokeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 154 – 170.

Hassinen, J. 2008. Ideointityökalupakki, Ideointimenetelmiä ja -työkaluja ideanikkareille. s.l. Partus Oy.

Hefferon, K. & Gil-Rodriquez, E. 2011. Interpretative Phenomenological Analysis. The Psychologist, Vol. 24, No. 10, 756-759. Viitattu 26.9.2018 http://www.katehefferon.com/wp-content/uploads/2010/07/Hefferon-Gil-Rodriguez-2011-The-psychologist.pdf

Heikkinen, H. 2002: Sopeutumisen mallit. Poronhoidon adaptaatio jälkiteolliseen toimintaympäristöön suomen läntisellä poronhoitoalueella 1980– 2000. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.

Huotari, P., Laitakari-Svärd, I., Koskinen, I. & Laakko, J. 2003. Käyttäjäkeskeinen tuotesuunnittelu: käyttäjätiedon keruu, mallittaminen ja arviointi. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu.

Hyysalo, S. 2009. Käyttäjä tuotekehityksessä: tieto, tutkimus, menetelmät. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu. Viitattu 26.1.2018 https://shop.aalto.fi/media/attachments/a9bf5/Kayttaja%20tuotekehityksessa.pdf

Jernsletten J-L. L. & Klokov, K. 2002. Sustainable reindeer husbandry. Arctic Council 2000 – 2002. Tromsø: Centre for Saami Studies, University of Tromsø. Viitattu 5.10.2018 http://www.reindeer-husbandry.uit.no/online/Final_Report/final_report.pdf

Junnila, R., Koskinen, S., Stolt, M. & Salminen, L. 2011. Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen. Turku: Turun yliopisto.

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava, 45-55.

Järvensivu, T., Nykänen, K. & Rajala, R. 2010. Verkostojohtamisen opas: Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen - hankkeen julkaisu. Viitattu 23.8.2018 http://www.seugolaid.fi/wp-content/uploads/2017/03/Verkostojohtamisen-opas-versio-1-0-30-12-2010.pdf

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 25.9.2018 http://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61674

Kainulainen, S. 2011. Hyvinvointitutkimuksen kehityslinjat Suomessa. Teoksessa J. Saari (toim.) Hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus.

Kaiser, N. 2011. Mental health problems among the Swedish reindeer-herding Sami population: in perspective of intersectionality, organisational culture and acculturation. Umeå University Medical Dissertations, New Series No 1430. Umeå: Umeå Universitet. Viitattu 26.1.2018 http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:416689/FULLTEXT01.pdf

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Katisko, M., Kolkka, M. Vuokila-Oikkonen, P. 2014. Moniammatillinen ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojen koulutuksessa. Malli työssäoppimisen ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutusta varten. Opetushallitus. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II - Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 70 – 85.

Koistinen, K. & Kangasoja, J. 2001. Uusmediatyö innostaa ja uuvuttaa: ”Tunnen huonoa omaatuntoa, kun en ollut viime yönä töissä”. Teoksessa J. Mäkitalo, E. Paso & J. Palonen (toim.) Viimeinen tykykirja. Oulu: Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus; Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Tapiola, 61-76.

Krueger, R. A. & Casey, M.A. 2000. Focus groups. A practical guide for applied research. California: Thousand Oaks: Sage, cop.

Kumar, V. 2012. 101 design methods: a structured approach for driving innovation in your organization. Hoboken, New Jersey: Wiley & Sons.

Kumpula, J., Pekkarinen, A-J., Tahvonen, O., Siitari, J. & Törmänen, H. 2017. Petoeläinten vaikutukset porotalouden tuottavuuteen, tuloihin ja taloudelliseen kestävyyteen. Makera-hankkeen loppuraportti Helsinki: Luonnonvarakeskus (Luke). Viitattu 8.10.2018 https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/538539/luke-luobio_12_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Itä-Suomen Yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 27.9.2018 http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1215-2/urn_isbn_978-952-61-1215-2.pdf

Kuniavsky, M. 2003. Observing the user experience: a practitioner's guide to user research. San Francisco: Morgan Kaufmann.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 1, 3–11.

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen – Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimassa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta, Kasvatustieteiden laitos. Viitattu 25.9.3018 http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Lapin ammattikorkeakoulu 2018. Lapin AMK:n hankkeet. Viitattu 12.10.2018 https://www.lapinamk.fi/fi/Yrityksille-ja-yhteisoille/Tutkimus-ja-kehitys/Lapin-AMKin-hankkeet?RepoProject=521526

Latvala, E. & Vanhanen- Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa S. Janhonen S. & M. Nikkonen (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Launis, K., Schaupp, M., Koli, A. & Rauas-Huuhtanen, S. 2010. Muutospajaohjaajan opas. Helsinki: Työministeriö. Viitattu 23.8.2018 https://docplayer.fi/2481414-Raportteja-71-muutospajaohjaajan-opas-muutospajaohjaajan-opas-helsinki-2010-www-tykes-fi.html

Luonnonvarakeskus 2018. Porotalous. Viitattu 24.9.2018 https://www.luke.fi/tietoa-luonnonvaroista/maatalous-ja-maaseutu/porotalous/

Magga, R. & Heikkilä, L. 2010. Dearvasit Eallin – terveempi elämä. Loppuraportti. SamiSoster ry. Viitattu 15.10.2018 http://www.samisoster.fi/wp-content/uploads/2014/09/Dearvasit-eallin-Terveempi-el%C3%A4m%C3%A4-loppuraportti.pdf

Magga, R. 2013. Veaján bures boazodoalus Selvitys poronhoitajien työhyvinvoinnin edistämisen ongelmista saamelaisalueella. Loppuraportti. SamiS-

oster ry. Viitattu 15.10.2018 http://www.samisoster.fi/wp-content/uploads/2014/09/Veajan-bures-boazodoalus-.SamiSoster-ry-2013-pdf.pdf

Maijala, V., Kylmämaa, L., Majuri, K. & Mustonen, J. 2013. Porojen talviruokinnan hyvien toimintatapojen opas. Viitattu 4.10.2018 https://blogi.eoppimispalvelut.fi/elma/files/2016/09/Porojen-talviruokinnan-hyvien-toimintatapojen-opas-2.pdf

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiö. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto. Viitattu 25.9.2018 http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Ty%C3%B6%20iloa%20ja%20imua.pdf

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 28.2.2018 http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf

Mattelmäki, T & Vaajakallio, K. 2011. Yhteissuunnittelu ja palveluiden ideointi. Teoksessa S. Miettinen (toim.) Palvelumuotoilu. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy, 77 - 97.

Melamies, I. 2016. Poronhoitajien työsuojelun kehittäminen. Lapin ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. YAMK opinnäytetyö. Viitattu 8.11.2018 http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120297/Melamies_Iida.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mulhall, A. 2003. In the field: notes on observation in qualitative research. Journal of Advanced Nursing. Vol. 41, No. 3, 306-313.

Murray, T. 2003. Blending qualitative & quantitative research methods in theses and dissertations. California: Corwin Press.

Muuttoranta, K. & Mäki-Tanila, A. 2012. Regional differences in reindeer herding operations in Finland. Acta Agriculturae Scand Section A, Vol. 62, No. 3, 142–152. Viitattu 20.10.2018 https://doi.org/10.1080/09064702.2012.747560

Mäkitalo, J. 2001. Mitä on työhön liittyvä hyvinvointi? Teoksessa J. Mäkitalo, E. Paso & J. Palonen (toim.) Viimeinen tykykirja? Oulu: Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus; Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Tapiola.

Mäkitalo, J. 2005. Work-related well-being in the transformation of nursing home work. Oulu: University of Oulu. Viitattu 15.10.2018 http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514277678.pdf

Mäkitalo, J. 2010. Työnmuutos ja työhyvinvointi. Teoksessa K-P, Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti. (toim.) Työstä Terveyttä. Porvoo: Duodecim.

Mäkitalo, J. & Paso, E. 2008. Työ, työ ja työ. Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. Oulu: Verve.

Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Tutkimus ja opetus. Duodecim 2008; 124:1507–13. Viitattu 2.10.2018 http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97349.pdf

Næss, M., W., Bårdsen, B-J. & Tveraa, T. 2012. Wealth-dependent and interdependent strategies in the Saami reindeer husbandry, Norway. Evolution and Human Behavior, Vol. 33, No. 6, 11/2012, 696–707. Viitattu 29.9.2018 http://dx.doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2012.05.004

Nieminen, M. 2014. Poro - Reindeer. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Nieminen, M. 2016. Ennen poro ruokki poromiehen, nyt poromies ruokkii poron. Proceedings, Maataloustieteen Päivät 2016. Viitattu 30.9.2018 http://www.smts.fi/sites/smts.fi/files/MTP2016/Nieminen_2016.pdf

Oinas, P. 2018. Poroperheiden sosiaalinen ja taloudellinen selviytyminen. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä. Viitattu 24.9.2018 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-068-5

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Pahkin, K. 2015. Staying well in an unstable world of work: Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 25.9.2018 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-515-2

Pakkanen, A. & Valkonen, J. 2011. Porotalouden hyvinvointi ja tulevaisuuskuvat eteläisissä paliskunnissa. Esiselvitys. Lapin Yliopisto: Pohjoisen yhteiskunnan tutkimusinstituutti.

Pohjola, A. & Valkonen, J. 2012. Poronhoitajien hyvinvoinnin uhat ja avun tarpeet. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. Viitattu 29.12.2017 https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61819/Porohoitajien_hyvinvoinnin_uhat_ja_avun_tarpeetpdfA.pdf?sequence=4

Paliskuntain yhdistys 2014. Opas poronhoidon tarkasteluun maankäyttöhankkeissa. Rovaniemi: Pohjolan Painotuote Oy. Viitattu 24.9.2018 https://paliskunnat.fi/poroyva/PoroYVA_2014_FI_web.pdf

Paliskuntain yhdistys 2018. Poromiehen ammatti. Viitattu 20.9.2018 https://paliskunnat.fi/poro/poronhoito/poromiehen-ammatti/

Paliskuntain yhdistys 2018a. Poronhoitovuosi. Viitattu 30.9.2018 https://paliskunnat.fi/poro/poronhoito/poronhoitovuosi/

Paliskuntain yhdistys 2018b. Poron vuosi. Viitattu 24.9.2018 https://paliskunnat.fi/poro/poro/poron-vuosi/

Paliskuntain yhdistys 2018c. Paliskunnat. Viitattu 3.10.2018 https://paliskunnat.fi/poro/poronhoito/paliskunnat/

Paliskuntain yhdistys 2018d. Maasuurpedot. Viitattu 30.9.2018 http://paliskunnat.fi/poro/poronhoito/poronhoidon-haasteet/pedot/

Paliskuntain yhdistys 2018e. Petoeläinvahingot. Viitattu 3.10.2018 https://paliskunnat.fi/py/porovahingot/petoelainvahingot/

Paliskuntain yhdistys 2018f.Poronomistajat. Viitattu 3.10.2018 https://paliskunnat.fi/py/materiaalit/tilastot/poronomistajat/

Paliskuntain yhdistys 2018g. Maankäyttö. Viitattu 1.11.2018 https://paliskunnat.fi/py/neuvonta/maankaytto/

Poronhoitolaki 14.9.1990/848.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 23.10.2018 http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf

Raijas, A. 2011. Arjen hyvinvointi. Teoksessa J. Saari (toim.) Hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus.

Raitio, K. & Heikkinen, H. 2003. Enemmän oma-aloitteisuutta, vähemmän valitusta. Hallinnon näkemyksiä poronhoidon osallistumiseen perustuvien instituutioiden kehittämisestä. Teknillisen korkeakoulun ympäristönsuojelun laboratorion julkaisu. Espoo: Technology, society, environment 4/2003.

Rantamäki-Lahtinen, L. 2008. Porotalouden taloudelliset menestystekijät. MTT:n selvityksiä 156. Helsinki: MTT Taloustutkimus. Viitattu 27.10.2018 http://www.mtt.fi/mtts/pdf/mtts156.pdf

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Riseth, J., Å. 2006. Sámi reindeer herd managers: why do they stay in a lowprofit business? British Food Journal 2006, Vol.108 (7), 541–559. Viitattu 30.9.2018 http://dx.doi.org/10.1108/00070700610676361

Riseth, J., Tømmervik, H. & Bjerke, J. 2016. 175 years of adaptation: North Scandinavian Sámi reindeer herding between government policies and winter climate variability (1835-2010). Journal of Forest Economics, Vol. 24, 186–204. Viitattu 27.10.2018 https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.jfe.2016.05.002

Räihä, K. 2004. Learning Cafe uuden tiedon synnyttämisen työkaluna. Tasa-arvosta lisäarvoa alueiden hyvinvointiin. Viitattu 23.8.2018 http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/77F199303CC7DAC3C2256EB3004639A3/$file/tasa_arvo_tyokirja_2painos.pdf

Saamelaisalueen koulutuskeskus 2018. Porotalouden ammattitutkinto. Viitattu 24.9.2018 http://www.sogsakk.fi/fi/Hakijalle/Koulutustarjonta/Porotalouden-ammattitutkinto

Sannino, A. 2009. Teacher's Talk of Experiencing: Conflict, Resistance and Agency. Teaching and Teacher Education. Viitattu 27.9.2018 https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.tate.2009.10.021

Sinisammal, J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Väitöskirja. Viitattu 28.9.2018 http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514297076.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 25.9.2018 https://stm.fi/tyohyvinvointi

The World Cafe.2018. World Cafe Method. Viitattu 23.8.2018 http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. Viitattu 29.12.2017 http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trochim, W.K. 2006. Qualitative Measures. The Research Methods Knowledge Base. Viitattu 21.7.2018 http://www.socialresearchmethods.net/kb/qual.php

Tuomi-Gröhn, T.2001. Kehittävä siirtovaikutus koulun ja työpaikan yhteistyön tavoitteena - tapaustutkimus lähihoitajien lisäkoulutuksesta. Teoksessa Tuomi-Gröhn T & Engeström, Y. (toim.) Koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino, 28–60.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11.uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen, T., Järvi, K., Lehtonen, M.H., Valtanen, J. & Martinsuo, M. 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. Osallistavia menetelmiä palvelujen kehittämiseen. Aalto-yliopiston julkaisusarja, Tiede + Teknologia 5/2015. Tampereen Teknillinen Yliopisto: Tekes. Viitattu 29.10.2018 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-6218-1

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum.

Työterveyslaitos 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 25.9.2018 https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/

Udén, M. 2004. Nya möjligheter för kvinnor i renskötselföretag: rapport till Sametingets kansli Mål 1 Sápmi Norra. Teknisk rapport 2004:23. Luleå: Luleå tekniska universitet. Viitattu 29.9.2018 https://www.researchgate.net/publication/264839691_Women_the_Knowledge_Society_and_ICT_Access_in_the_Reindeer_Grazing_Areas

Vaarala, M., Pohjola, A. & Romakkaniemi M. 2012. Poronhoitajien kriisiapujärjestelmää koskeva selvitys. Teoksessa A. Pohjola & J. Valkonen (toim.) poronhoitajien hyvinvoinnin uhat ja tarpeet. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 67–133. Viitattu 20.9.2018 https://www.ulapland.fi/news/Poronhoitajien-hyvinvoinnin-uhat-ja-avun-tarpeet/lfkh2jy1/91de8c0e-570d-4b31-9697-940d9eef4a33

Vilkka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virkkunen, J., Engeström, Y., Pihlaja, J. & Helle, M. 2001.Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Edita. Viitattu 27.9.2018 https://docplayer.fi/332183-Jaakko-virkkunen-yrjo-engestrom-juha-pihlaja-merja-helle-muutoslaboratorio-uusi-tapa-oppia-ja-kehittaa-tyota.html

Vuorela, S. 2005. Haastattelumenetelmät. Teoksessa S. Ovaska, A. Aula & P. Majaranta (toim.) Käytettävyystutkimuksen menetelmät. Tampere: Tampereen yliopisto. 37 – 52. Viitattu 5.10.2018 https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96627/kaytettavyystutkimuksen_menetelmat_2005.pdf

Wallenius, P. 2001. Osallistava strateginen suunnittelu julkisten luonnonvarojen hoidossa. Vantaa: Metsähallitus.

Westerholm, P. 2004. Ethics in evaluation of workplace health promotion. Teoksessa T. Leino & K. Olsson (toim.) Workplace health promotion – Practice and evaluation. Helsinki: NIVA, Nordiska Institutionen för Vidareutbildning inom Arbetmiljöområdet, 17–26.

Wurzelbacher, S. 2011. A framework for evaluating OSH program effectiveness using leading and trailing metrics. Journal of Safety Research, Vol. 42, Issue 3, 199–207. Viitattu 10.10.2018 https://doi.org/10.1016/j.jsr.2011.04.001

LIITTEET

Liite 1. Suostumuslomake haastatteluun

Liite 2. Toimeksiantosopimus

Liite 3. Opinnäytetyön tutkimuslupahakemus

LIITE 1. Suostumuslomake haastatteluun

Suostumuslomake
SUOSTUMUS

Suostun osallistumaan Mari Iivarin ja Tuulia Väärälän Poronhoitajien työhyvinvointiin liittyvään YAMK opinnäytetyön ryhmähaastatteluun. Haastattelu nauhoitetaan. Lopullisesta opinnäytetyöstä ei voida tunnistaa yksittäistä osallistujaa.

Paikka ja pvm.

_____

Allekirjoitus ja nimenselvennys

_____

Suostumuslomake
SUOSTUMUS

Suostun osallistumaan Mari Iivarin ja Tuulia Väärälän Poronhoitajien työhyvinvointiin liittyvään YAMK opinnäytetyön yksilöhaastatteluun. Haastattelu nauhoitetaan. Lopullisesta opinnäytetyöstä ei voida tunnistaa yksittäistä osallistujaa.

Paikka ja pvm.

_____

Allekirjoitus ja nimenselvennys

_____

LIITE 2. Toimeksiantosopimus

Liite 1 (1/2) Opinnäytetyön toimeksiantositoumus

I Opinnäytetyön toimeksiantositoumus

Yritys/Työyhteisö

Yrityksen/Työyhteisön nimi: [redacted]

Yhteyshenkilö [redacted] Asema/ammattinimike: Poroisäntä

Osoite [redacted]

Sähköposti: [redacted]

Opinnäytetyö (mahdollinen tarkentava määrittely liitteenä)

Opinnäytetyön aihe: Poronhoitajien tuhyrinvoinnin kehittäminen

Opinnäytetyön suorittamista varten luovutettava tausta-aineisto: Valmis:

Opinnäytetyön ohjaus toimeksiantajan taholta. Kuka ohjaa ja miten? Tero Leppänen

Toimeksiantajan edustaja sitoutuu

- [x] osallistumaan opinnäytetyösuunnitelman laadintaan
- [ ] mahdollistamaan työn suorittamisen työyhteisössä
- [x] ohjaamaan opiskelijaa työhön liittyvissä ammatillisissa kysymyksissä
- [x] osallistumaan mahdollisuuksien mukaan opinnäytetyöseminaareihin, antamaan työstä palautetta sekä lausunnon työn arviointia varten
- [x] sopimaan tarvittaessa työn luottamuksellisista osioista opiskelijan ja ammattikorkeakoulun kanssa

Allekirjoitus Rovaniemi 16.3.2018

II Opiskelijan sitoumus opinnäytetyöhän

Opiskelija

Opiskelijan etu- ja sukunimi: Tuulia Väärälä, Mari Iivari Opiskelijanumero

Osoite [redacted] Puh. [redacted]

Sähköposti [redacted]

Koulutus ja suuntautumisvaihtoehto: Työelämän kehittäminen ja esimiestyö YAMK

Opiskelija sitoutuu

- [x] suorittamaan työn suunnitelmallisesti ja ammattikorkeakoulun ohjeistusta noudattaen,
- [x] käyttämään toimeksiantajalta saamaansa aineistoa vain opinnäytetyön tarkoitukseen,
- [x] noudattamaan vaitiolovelvollisuutta erikseen sovitun luottamuksellisen tausta-aineiston osalta sekä
- [x] toimittamaan valmiin opinnäytetyön toimeksiantajalle sovitulla tavalla ja tarvittaessa esittelemään työn tuloksia toimeksiantajalle.

Allekirjoitus Rovaniemi 16.3.2018 Tuulia Väärälä, Mari Iivari

Liite I (2/2) Opinnäytetyön toimeksiantositoumus

III Opinnäytetyön ohjaus

Ohjaava opettaja	
Ohjaavan opettajan nimi: ARJA JÄÄSKELÄINEN	
Koulutus ja toimipaikka: KT LAPIN AMK	[redacted]
Sähköposti:	[redacted]

Koulutuksen yliopettaja			
Koulutuksen yliopettajan nimi: Outi Törmänen			
Puhelin:		Sähköp	[redacted]
Allekirjoitus: Outi Törmänen			

Opinnäytetyöt ovat julkisia. Jos työ sisältää toimeksiantajan kannalta luottamuksellista tietoa, sitä ei sisällytetä julkaistavaan opinnäytetyöhön.
Tätä sitoumusmallia käytetään toistaiseksi.

LIITE 3. Opinnäytetyön tutkimuslupahakemus

LAPIN AMK
Lapland University of Applied Sciences

OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Hakijan / hakijoiden henkilötiedot	Nimi Mari Iivari	Tuulia Väärälä	
	Katuosoite	Postinumero	Postitoimipaikka
	Puhelin	Sähköpostiosoite	
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Lapin ammattikorkeakoulu	Hakijan tehtävä/virka-asema opiskelija	
Opinnäytetyön ohjaaja(t)	Nimi Anja Jääskeläinen	Oppiarvo ja ammatti Lehtori	
	Toimipaikka ja osoite Jokiväylä 11 , 96300 ROVANIEMI		
	Puhelin 040 710 6834	Sähköpostiosoite Anja.Jaaskelainen@lapinamk.fi	
Toimeksiantaja	Toimeksiantaja Paliskunnan kehittäminen verkosto-organisaation-hanke		
	Yhteystiedot Jokiväylä 11C 96300 ROVANIEMI		
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä __/__/____	Allekirjoitus	
Luvan myöntäminen	☒ Tutkimuslupa myönnetään	☐ Tutkimuslupa evätään	
	Perustelut		
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä 26.5.2018	Allekirjoitus	
Myöntämisen ehdot	Myöntämisen ehdot ☒ Hakijan tulee toimittaa valmis raportti ja tarvittaessa tutkimuksen tulokset suullisesti ☒ Hakija vastaa kustannuksista itse, ellei toisin sovita ☐ Muu ehto		
Päätöksestä tiedottaminen	☒ opinnäytetyön hakijalle/ hakijoille ☐ ohjaaville opettajille ☐ yksiköille, jota luvan myöntäminen koskee ☐ jokin muu, kuka?		