

# HEVOSYRITTÄJÄ TAITEILEE JAKSAMISEN JA HYVINVOINNIN TRAPETSILLA



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö  
Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma

Mustiala, 7.9.2012

*Tiina Mustonen*

Tiina Mustonen

MUSTIALA

Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma  
Hevostalouden suuntautumisvaihtoehto

---

<b>Tekijä</b>	Tiina Mustonen	<b>Vuosi</b> 2012
<b>Työn nimi</b>	Hevosyrittäjä taiteilee jaksamisen ja hyvinvoinnin trapetsilla	

---

TIIVISTELMÄ

Maatalousväestön jaksaminen on ollut esillä jo monien vuosien ajan. Työn sitovuus, kuormittavuus, pitkät työpäivät sekä työstä saatava alhainen taloudellinen hyöty aiheuttavat ongelmia henkiseen hyvinvointiin. Pitkään kestänyt kuormitus voi aiheuttaa stressiä ja johtaa ennen pitkää työuupumukseen sekä muihin fyysisiin tai psyykkisiin häiriöihin sekä sairauksiin. Mielenterveysongelmat ja masennus ovat yleistyneet vauhdilla ja ovat yksi suurimmista syistä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen.

Työn tavoitteena oli saada käsitys hevostalouden alalla työskentelevien yrittäjien työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Tarkoituksena oli löytää niitä toimintatapoja, joiden avulla he voivat vaikuttaa omaan työhönsä, sen suunnitteluun ja siinä jaksamiseen pitkällä tähtäimellä. Ensisijaisena tavoitteena oli selvittää, kuinka yrittäjät voivat työssään tällä hetkellä. Aihetta tarkastellaan hevosyrittäjän näkökulmasta. Tutkimuksen aineisto kerättiin yrittäjiltä kyselytutkimuksella Internetissä. Työn toimeksiantajana toimi Hämeen ammattikorkeakoulun Hevosyrittäjä huippukuntoon -hanke.

Tuloksista selvisi, että maassamme toimivat hevosyrittäjät voivat pääsääntöisesti melko hyvin, mutta he kohtaavat työssään kuitenkin monia haasteita, joilla on vaikutusta heidän hyvinvointiinsa ja jaksamiseensa. Puolison ja ydinperheen sekä ystävien merkitys korostuvat yrittäjän työssä ja siinä jaksamisessa. Puoliso onkin yrittäjää kannatteleva voimavara. Vertaistuki muiden alalla toimivien yrittäjien kanssa koettiin myös tärkeäksi voimaksi.

**Avainsanat** Hevonen, hevostalous, jaksaminen, työhyvinvointi, vertaistuki, yrittäjä, yrittäjä

**Sivut** 126 s. + liitteet 28 s.

MUSTIALA

Degree Programme in Agricultural and Rural Industries  
Equine Option

---

<b>Author</b>	Tiina Mustonen	<b>Year</b> 2012
<b>Subject of Bachelor's thesis</b>	Equine Entrepreneur Walking on a Fine Line Between Coping and Well-being	

---

ABSTRACT

How farm workers are coping has been the subject for several studies lately. The validity of work, workload, long working hours and the lack of work in low economic times can cause problems with psychological well-being. Long standing stress on farm workers, can lead to burnout as well as other physical or mental disorders and illnesses. Mental health problems and maladies have increased rapidly over the years and are one of the major reasons for the premature retirement of farm workers.

The goal is to gain an understanding of welfare of the entrepreneurs and workers in the equine branch. The aim was to find those practices which allow them to influence their own work, its design and endurance over time. The primary objective was to examine how entrepreneurs can work in present times. This will be the entrepreneur's point of view. The data was collected from entrepreneurs through a survey on the Internet. The work was commissioned by the Häme University of Applied Sciences and Horse business in top condition - project.

The results showed that in Finland entrepreneurs working with horses are in principle quite well but they face many challenges in their work, which could have an impact on their well being and coping abilities. A spouse and the nuclear family and friends are increasingly emphasized in the contractor's work and managing abilities. A spouse is a support for the entrepreneur and a great resource. The peer support of other entrepreneurs working in the field is also considered an important force.

**Keywords** coping, equine economy, entrepreneur, entrepreneurship, horse, peer support, well being

**Pages** 126 p. + appendices 28 p.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	HEVOSTALouden MUUTOKSET JA YRITTÄJÄN HAASTEET .....	2
2.1	Hevonen maatalouden palveluksessa .....	2
2.2	Koneellistuminen ja hevosen uusi tuleminen.....	3
2.3	Hevostalous tänään.....	3
2.4	Hevostalouden tulevaisuuden näkymiä.....	8
2.5	Haasteet yrittäjän hyvinvoinnille .....	11
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	12
3.1	Analyysiyksikkö.....	12
3.2	Hevosalan yritys.....	13
3.3	Tutkimuksen kohderyhmä.....	14
3.4	Muut hevostaloudessa toimivat yrittäjät .....	16
3.5	Yrittäjä.....	17
3.6	Itsensä johtaminen.....	19
3.7	Työhyvinvoinnin historiasta nykyajan työpahoinvointiin.....	22
3.8	Hyvinvointi.....	23
3.8.1	Psyykinen eli henkinen hyvinvointi ja työkyky .....	25
3.8.2	Fyysinen hyvinvointi ja työkyky .....	28
3.9	Työkyvystä kiireen kautta työuupumukseen.....	33
3.9.1	Mitä työkyky on?.....	33
3.9.2	Kiire ja stressi .....	38
3.9.3	Uupumus vai työuupumus.....	42
3.10	Sosiaalinen turvaverkko .....	43
3.11	Työterveyshuolto, työtaturmat, kuntoutus ja vakuuttaminen .....	44
3.11.1	Työterveyshuolto .....	44
3.11.2	Työtaturmat ja ammattitaudit .....	45
3.11.3	Kuntoutustoimenpiteet .....	46
3.11.4	MyEL- ja YEL – vakuutukset .....	48
3.12	Lomituspalvelut.....	50
3.13	Loma ja vapaa-aika .....	50
4	TUTKIMUSONGELMA .....	52
5	TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄ .....	53
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta .....	53
5.2	Aineisto .....	53
6	TULOKSET .....	55
6.1	Taustatiedot .....	55
6.1.1	Sukupuoli.....	56
6.1.2	Ikä .....	56

6.1.3	Siviilisäätö .....	57
6.1.4	Koulutus .....	57
6.1.5	Perhe .....	59
6.2	Yritystiedot.....	59
6.2.1	Toimintamuoto .....	60
6.2.2	Eläinmäärät ja viljelyssä sekä laitumena olevan pellon hehtaarialat.....	62
6.2.3	Vakuuttaminen .....	63
6.2.4	Työterveyshuolto.....	63
6.3	Yrittäjä.....	64
6.3.1	Pää- vai sivutoimisuus.....	64
6.3.2	Yrittäjävuodet .....	65
6.3.3	Muun yritystoiminnan harjoittaminen eli monialaisuus.....	65
6.3.4	Palkatut työntekijät.....	66
6.3.5	Työpanoksen suuruus henkilövuosina.....	66
6.3.6	Luottamustehtävät ja yhdistystoiminta.....	67
6.3.7	Rehuntuotanto.....	67
6.4	Työkyky ja tyytyväisyys .....	69
6.4.1	Työn luonne.....	69
6.4.2	Työkyky yrittäjäksi ryhtyessä.....	70
6.4.3	Työkyvyn nykytila.....	71
6.4.4	Työmäärän muuttuminen.....	72
6.4.5	Työskentely nykyisessä ammatissa vanhuusikään asti.....	73
6.4.6	Tyytyväisyys.....	74
6.4.7	Arvostus.....	75
6.4.8	Elämänlaatu ja yksinäisyys.....	76
6.5	Henkinen ja fyysinen väsymys.....	78
6.5.1	Tuntemuksia väsymyksestä, työuupumuksesta sekä kuormituksesta ...	78
6.5.2	Miten yrittäjät ovat selvinneet? .....	80
6.5.3	Miten yrittäjät ylläpitävät henkistä ja fyysistä jaksamista työn ohessa? .....	81
6.6	Sosiaalinen turvaverkko .....	82
6.6.1	Kuka välittää yrittäjästä ja keneltä hän saa apua? .....	82
6.6.2	Perheen suhtautuminen.....	83
6.6.3	Yrittäjän sosiaalinen turvaverkko, sen käyttö ja syyt siihen .....	85
6.6.4	Ostopalveluiden käyttö .....	89
6.7	Työtapaturmat .....	90
6.8	Lomituspalveluiden käyttö ja saatavuus .....	91
6.9	Loma ja vapaa-aika .....	93
6.9.1	Milloin viimeksi lomalla?.....	93
6.9.2	Työn ulkopuolinen aika ja vapaa-ajan harrastukset .....	94
6.9.3	Yrittäjän tulevaisuuden näkymät.....	96
6.9.4	Yrittäjät hankepaikkakunnittain .....	98
7	TULOSTEN TULKINTA .....	98
7.1	Tausta-, yritys- ja yrittäjätiedot .....	99
7.2	Työkyky ja tyytyväisyys .....	103
7.3	Henkinen ja fyysinen väsymys.....	104
7.4	Sosiaalinen turvaverkko .....	105

7.5	Työtapaturmat ja lomituspalelut.....	108
7.6	Loma ja vapaa-aika .....	108
7.7	Tulevaisuudennäkymät.....	109
8	KEHITYSEHDOTUKSIA YRITTÄJILLE .....	111
8.1	Yrittäjä.....	111
8.2	Yritys.....	116
9	KIITOKSET .....	118

#### LIITTEET

Liite 1	Kirje yrittäjille
Liite 2	Muistutuskirje yrittäjille
Liite 3	Kysely
Liite 4	Case-tapaukset
Liite 5	Hyvinvointi -kortti

## 1 JOHDANTO

Valta, vastuu ja vapaus kiteyttävät hevosyrittäjän toiminnan. Yrittäjänä toimiminen antaa vapauden työn tekemiseen, mutta eläimet sitovat yrittäjän tiukasti yritykseensä. Hyvinvoiva yrittäjä on motivoitunut työstään ja jaksaa huolehtia itsestään ja eläimistään. Kun tähän kokonaisuuteen alkaa muodostua syystä tai toisesta säröjä, alkavat myös erilaiset ongelmat, joiden kasaantuessa yrittäjä kokee joutuneensa ahdinkoon josta on vaikea selvitä. Fyysiseen tai henkiseen terveyteen syntyneet ongelmat näkyvät pian yrityksen toiminnassa sekä eläinten hyvinvoinnissa.

Aikaisemmin raskaissa töissä ja työtehtävissä on kiinnitetty huomattavasti enemmän huomiota yrittäjien fyysiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin, mutta nykyään henkinen hyvinvointi on noussut yhä tärkeämmäksi puheenaiheeksi. Henkinen ja fyysinen uupumus, mielenterveyden järkkyminen sekä myös hyvän ja luotettavan turvaverkon puute aiheuttavat usein sen, että eläintenpitäjä joutuu tahtomattaan tilanteeseen, jossa omat voimavarat eivät enää riitä. Yleisen taloudellisen tilanteen epävarmuus, yritysten laajentumispyrkimykset, hintojen nousu ja suurten taloudellisten riskien ottaminen aiheuttavat yrittäjissä väsymistä. Kilpailu on kovaa, minkä vuoksi myös työhön kohdistuvat paineet lisääntyvät. Yrittäjän työkykyisyys, terveys, jaksaminen ja työhyvinvointi ovat tärkeä ja varsin keskeinen osa alan yritysten menestystä ja tulevaisuutta. Näiden tekijöiden merkitys korostuu myös itse hevosalouteen sekä sen jatkuvuuteen ja kehittymiseen.

Tämän työn tarkoituksena on ollut selvittää hevosalalla työskentelevien yrittäjien voimien riittävyttä työssä, joka vaatii usein päivittäistä sitoutumista hevosiin kellon ympäri. Työssä keskitytään yrittäjän jaksamiseen ja hyvinvointiin työssään, sekä pohditaan ratkaisuja, miten he voivat helpottaa päivittäistä työtään ja lisätä työssä viihtymistään. Tässä työssä ei ole ollut tarkoitus syventyä työergonomiaan ja sen vaikutuksiin osana työhyvinvointia, vaikka se onkin aiheena erittäin tärkeä.

Työn toimeksiantajana on valtakunnallinen Hevosyritys huippukuntoon -hanke, jonka toteuttajana on Hämeen ammattikorkeakoulu ja rahoittajana Hämeen ELY-keskus / EU-osarahoitteinen Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelma (2007- 2013). Hevosyritys huippukuntoon -hanke on valmisteltu yhteistyössä hevosalan keskeisten organisaatioiden kanssa. Ohjausryhmässä ovat mukana Suomen Suomen Hippos ry, MTK ry, Suomen Ratsastajainliitto ry, MTT Hevostutkimus, Hevosopisto Oy, ProAgria -keskukset, Hippolis - Hevosalan osaamiskeskus ry, Suomen Hevosomistajien Keskusliitto ry, Suomen Ravivalmentajat ry, Suomen Hevostietokeskus ry, Maaseutuvirasto ja Hämeen ELY-keskus.

## 2 HEVOSTALouden MUUTOKSET JA YRITTÄJÄN HAASTEET

Hevostalous ja sen toimintaympäristö ovat aikojen saatossa muuttuneet paljon. Tähän muutokseen ovat vaikuttaneet muun muassa maan omistus- ja hallintasuhteet, koneellistuminen, maatalous ja maatalouspolitiikka, hevostalouden kehitys, EU:n mukanaan tuomat direktiivit sekä tämän päivän alan uudet suuntaukset. Nämä ja monet muut asiat ovat muovanneet ja muokanneet toimintaympäristöä ja siellä harjoitettavaa hevostaloutta.

### 2.1 Hevonen maatalouden palveluksessa

Maatilan kotieläimistä hevonen oli tärkein ja saikin siksi hyvän ruokinnan ja parhaat rehut. Hyvin hoidettu hevonen oli isännän ylpeys. Perinteisessä maataloudessa isännät olivat käyttäneet härkiä raskaissa peltotöissä. Kesä oli ollut hevoselle lepokausi, jolloin se oli usein laskettu laitumelle. Talvisin hevosta käytettiin metsätöissä ja kuljetuksissa. Koneistumisen myötä maanviljelystyötä tehtiin yhä enemmän hevosvoimin: hevoset vetivät niitto- ja haravakoneita pelloilla, mutta ne antoivat myös voiman hevoskäyttöisille puima- ja meijerilaitteille. Metsätyöt lisääntyivät ja lisäsivät hevosten työtaakkaa 1800-luvun loppupuolella. Kehittyneet muokkausvälineet ja korjuukoneet käyttivät hevosvoimaa hyväkseen. Kun hevonen ilmestyi pelloille, aluksi pelättiin sen kavioiden musertavan ja pilaavan heinää. Toisaalta vanhat isännät pitivät raskaan niittokoneen vedättämistä hevosella eläinräkkäyksenä. Mutta pian hevosen vetämä kone havaittiin hyväksi, erityisesti kovapohjaisilla kedoilla hevonen ja niittokone oli tehokas työpari. 1900-luvun alussa heinän kuljettaminen kärryillä latoon yleistyi, aiemmin miehet olivat kantaneet heinää selässään. Hevosten lukumäärä kasvoi, vuonna 1880 yli vuoden vanhoja hevosia oli 240 000 ja vuonna 1914 jo 294 000. Kotimaista hevosrotua parannettiin jalostuksella ja jalostuksen myötä alettiin järjestää myös kilpa-ajoja. Hevonen oli pelloilla töissä suhteellisen lyhyen kauden, sillä toisen maailmansodan jälkeen sen korvasi traktori. (Östman 2004, 25.)

Hevosten lukumäärä ei suuresti muuttunut maailmansotien välisenä ajanjaksona. Hevosten määrä kasvoi 1910-luvulta astutustoiminnan tuloksena, kun itsenäistyneet tilat rohkaistuivat hevosten hankintaan aiempaa yleisemmin. Hevosten lukumäärä kohosi vajaasta 300 000:sta aina 335 000:een vuosina 1910 - 1925. Aiemmin vuokratilojen töitä oli tehty talosta lainatuilla hevosilla ainakin jossakin määrin, mutta itsenäistymisen jälkeen tämä vaihtoehto ei yleensä tullut kysymykseen. Toisaalta lunastusvelkojen maksaminen edellytti useimmiten tilan ulkopuolista ansiotyötä, mihin hevonen antoi suuremmat mahdollisuudet kuin toiminta ilman sitä. Sotavuosina maatalouden käytössä olevien hevosten lukumäärä aleni, kun hevosia otettiin armeijan käyttöön ja sotapalvelukseen. Sota-aikana myös hevosella tehtävä ansiotyö väheni samalla kun työn tekijätkin. Vuonna 1940 tilastoitiin vain 280 000 hevosta, mikä oli



55 000 vähemmän kuin vuonna 1925. Sodan päätyttyä ja jälleenrakennuksen alettua, hevosten lukumäärä kasvoi nopeasti. Sodassa olleet ja sieltä hengissä selvinneet hevoset kotiutettiin, varsoja kasvatettiin ja opetettiin hyötykäyttöön. Vuonna 1945 hevosia oli jo 380 000 ja vuonna 1950 vielä 347 000. Ennen 1950-luvun alkua traktorien lukumäärä pysyi vähäisenä, eikä uusi kilpaileva maatalouden voimakone vielä uhannut hevosen asemaa keskeisenä osana suomalaista viljelmää. (Vihola 2004, 342 - 343.)

## 2.2 Koneellistuminen ja hevosen uusi tuleminen

Koneellistumisen alku näkyi aluksi varsojen määrän voimakkaana supistumisena 1950-luvulla. Vuonna 1945 varsoja oli 34 400, mutta 1958 vain 4600. Vaikka tilalle hankittiin traktori, vanhat hevoset jäivät edelleen tilojen palvelukseen toissijaisiin tehtäviin. Oman uskollisen hevosen hävittäminen olisi ollut isännälle ylikäymätön paikka, ja monet pitivät hevosta edelleen vaikka sitä ei enää tarvittu varsinaiseen työhön. Vasta 1960-luvulla hevoset vähenivät huomattavasti. Vuonna 1969 niitä oli vain neljännes vuoden 1950 määrästä. (Niemi 2004, 149.) Metsätöiden osalta alettiin jo 60-luvulla käydä puolustustaistelua edes jonkinlaisen roolin turvaamiseksi hevosillekin. Käytännössä hevosia oli metsätöissä runsaasti, mutta hevosten ikääntyminen huomattiin. (Ojanen 1998, 77.) Traktorikannan lisääntyessä Suomen maataloilla oli hevonen saanut väistyä, 70-luvun alussa hevosia laskettiin olevan maataloudessa enää noin 50 000 (Anttila 1976, 192.) Hevosten määrä alkoi kuitenkin nousta 1990-luvulla. Ratsastusharrastus ja hevosurheilu alkoivat lisätä hiljalleen niiden määrää. (Niemi 2004, 145.)

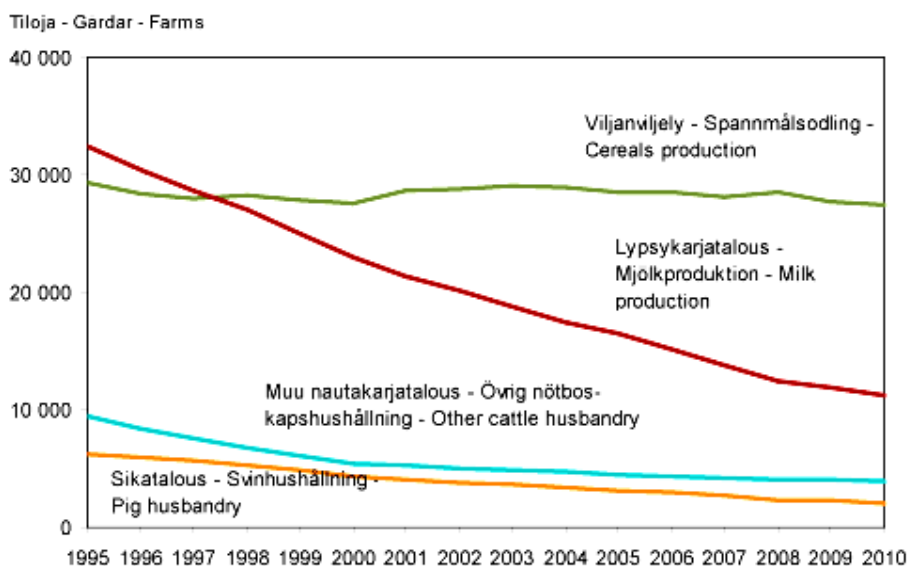
## 2.3 Hevostalous tänään

Maatilataloudessa on tapahtunut suurta murrosta viimeisen parinkymmenen vuoden aikana ja tuntuu, että erityisesti vuonna 2011 tuo murros ja muutos jatkui edelleen. Monilla tiloilla tultiin tilanteeseen, jossa tilan elinkeinon toiminta jouduttiin lakkauttamaan kannattamattomana. Suomalaisen maatalous- ja puutarhayritysten väheneminen onkin jatkunut jyrkkänä koko 2000-luvun ajan. Vuosina 2000 - 2009 tilojen lukumäärä laski viidenneksellä 81 200 tilasta 65 300 tilaan. Vuonna 2010 maassamme oli 62 767 maatilaa. Tuolloin eniten tiloja lopetettiin Pohjanmaan, Kainuun ja Lapin alueella (- 4 %) ja vähiten Pohjois-Suomen alueella (- 0,9 %). Tuotantosuunnittain tarkasteltuna eniten ovat vähentyneet sika- ja maitokarjatilat, joiden lukumäärä on puolittunut. Viljatilojen lukumäärä on laskenut vain muutamia prosentteja ja muiden kuin viljanviljelyyn erikoistuneiden kasvintuotantotilojen määrä on lisääntynyt jopa 13 prosenttia. Tilojen vähenemisvauhti on noin 200 tilaa vuodessa. (Tike, Matilda maataloustilastot 2010.)

Alla olevasta ”Maatilojen tuotantosuunnat” - kaaviosta (KUVA 1) voidaan havaita muutamien jo aiemmin mainittujen tuotantosuuntien muutos vuo-

sien 1995 - 2010 välillä. Tästä näemme laskusuhdanteen kehityksen maito-, liha- ja sikatalouden osalta. Viljanviljely on pysynyt jokseenkin samalla tasolla näiden viidentoista vuoden aikana. Erillisestä taulukosta (KUVA 2) nähdään niiden maatilojen määrien kehitys, jotka ovat harjoittaneet hevostalouteen liittyvää toimintaa samana ajankohtana 1995 - 2010. Kasvun voidaan todeta olleen melko tasaista aina vuoteen 2008 asti. Vuoden 2009 aikana tilojen kasvu nousi räjähdysmäisesti lähes 250 tilalla. Tähän nopeaan kasvuun on voinut olla syynä EU:n maataloustukipolitiikassa tapahtuneet muutokset erityisesti vuosina 2006 - 2007, jolloin CAP - tukijärjestelmä poistui ja tilalle tuli uusi tilatukijärjestelmä. Samoihin aikoihin myös ympäristötuki uudistui. Erityistukisopimus alkuperäisrodun kasvattajille on voinut myös lisätä tilojen määrää. Tämä asia on hyvä huomioida myös hevosten määrän kasvussa maataloilla, josta kerron myöhemmin.

Taloudellisen tilanteen epävarmuus ja heikkeneminen on ollut havaittavissa vuosien 2009 - 2010 aikana, jolloin tilojen määrä putosi melkein 100 tilalla edellisvuodesta. Osalla näistä tiloista on saattanut olla päätoimintamuotona juuri maito-, liha- tai sikatalous. Sivutoimiseen hevostalouteen maatalouden sisällä on saatettu lähteä liian kevein perustein sillä seurauksella, että hevoset on jouduttu myymään esimerkiksi toisille hevosyrittäjille.

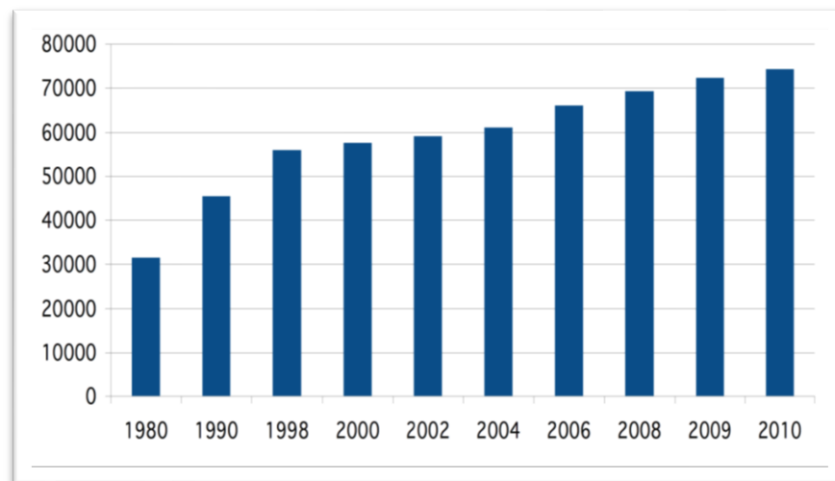


KUVA 1 Maatilojen tuotantosunnat 1995 - 2010 (Tike, Matilda maataloustilastot 2010).



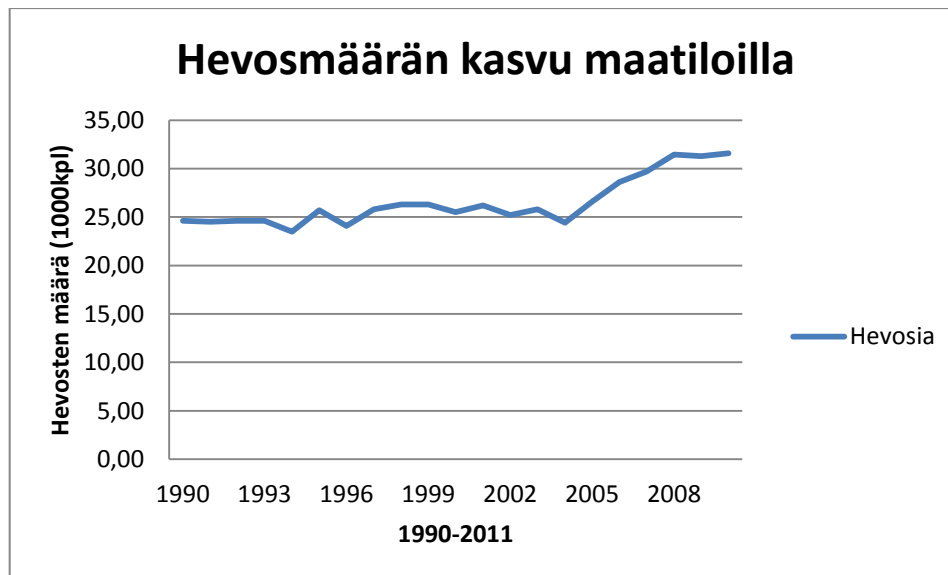
KUVA 2 Hevostaloutta päätuotantosuuntana harjoittavien maatilojen lukumäärä vuosien 1995 – 2010 aikana (Tike, Matilda maataloustilastot 2011).

Tällä maatilatalouteen kohdistuneella murroksella on ollut väistämätön vaikutus myös hevostalouteen. Hevostalous on kokenut suuria muutoksia ja nopeaa kasvua jo viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana. Hevostalouden uusi tuleminen alkoi 1980-luvulla (KUVA 3), kun kiinnostus ratsastukseen ja raviurheiluun alkoi nostaa uudelleen päätään. Hevosmäärän kasvu on ollut tasaista 1990-luvun loppupuolelta lähtien, kuten Suomen Hippos ry:n kuvasta käy ilmi. Uusien hevosalan yritysten, ammattien ja ammattinimikkeiden määrä on edelleen tasaisessa kasvussa (Kouvolan Sanomat, 1.1.2011.) Uusia yrityksiä perustetaan vuosittain noin 100. Entisajan työtoveri on kasvattanut suosiotaan ja siitä on tullut tämän päivän monipuolinen työnantaja sekä harrastuskaveri niin naisille kuin miehille.



KUVA 3 Hevosten määrän uusi kasvu (Suomen Hippos ry 2010).

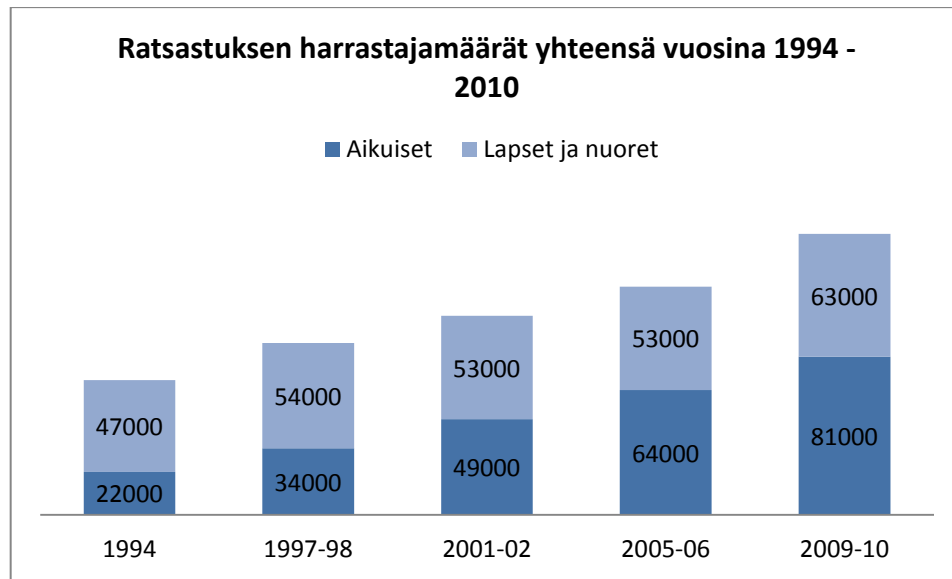
Suomen Hippos ry:n pitämien tilastojen mukaan hevosten määrä maasamme on kasvanut viime vuosien aikana seuraavasti. Vuoden 2007 lopussa hevosia oli 66 050. Hevosten määrä lisääntyi vuodesta 2005 noin 3,6 prosenttia. Maatiloilla oli hevosia vuonna 2010 noin 31 500 kappaletta (KUVA 4), ja lukumäärä lisääntyi 2 300 kappaleella edellisvuodesta. Kuvassa olevat hevoset ovat tukikelpoisia ja edustavat 43 prosenttia maamme koko hevosmäärästä. Hevosten lukumäärä maatiloilla on kasvanut yhtäjaksoisesti vuodesta 2001, jolloin niitä oli noin 27 200 kappaletta. (Tike, Matilda maataloustilastot 2010.)



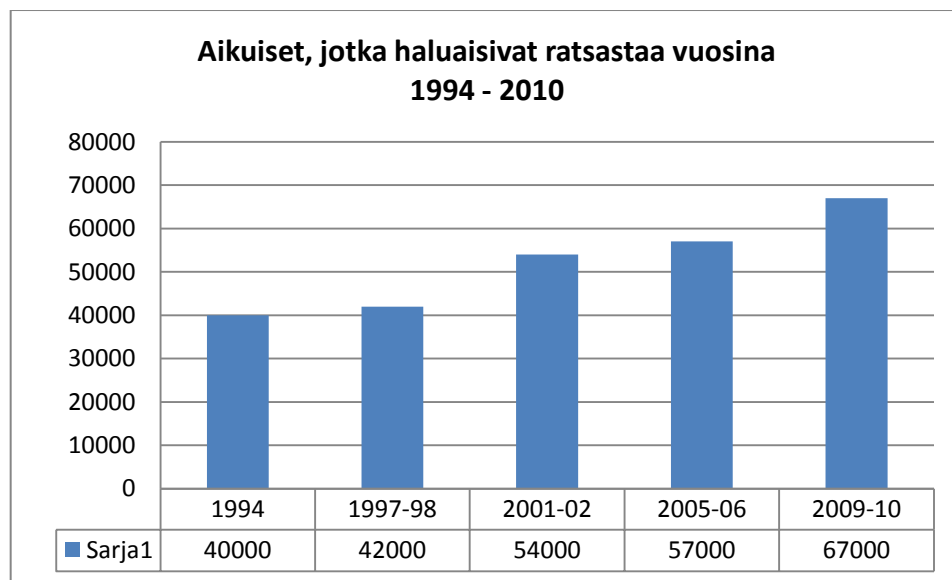
KUVA 4 Hevosmäärän kasvu maatiloilla 1990 – 2011 (Tike, Matilda maataloustilastot 2011).

Hevostaloudella on suuri merkitys myös sosiaalisesti, sillä se kokoaa yhteen eri-ikäisiä ihmisiä hevosharrastusten pariin. Yleensä ratsastusharrastajat mielletään nuoriksi tytöiksi, mutta Kansallisen liikuntatutkimuksen<sup>1</sup> mukaan vuosikeskiarvon 144 000 harrastajasta 93 % oli naisia ja tyttöjä (KUVA 5). Aikuisten osuus tästä oli yli puolet eli 56 % ja lasten 44 %. Aikuiset, niin kutsutut senioriharrastajat eli tuttavallisemmin ”täti- ja setä-ratsastajat” ovat lisääntymässä. Tutkimuksen mukaan potentiaalisia aikuisharrastajia olisi n. 67 000 (KUVA 6). Tähän kun lisätään vielä lapset ja nuoret, jotka haluaisivat aloittaa ratsastusharrastuksen, päästään lähes 75 000 uuteen harrastajaan. (Suomen Ratsastajainliitto ry 2011.)

<sup>1</sup> Kansallinen liikuntatutkimus on ainoa säännöllinen liikuntalajien harrastamisen trenditutkimus Suomessa. Tutkimus antaa kokonaiskuvan suomalaisten liikunnan ja urheilun harrastamisesta, vapaaehtoistyöstä sekä liikuntaan ja urheiluun liittyvistä asenteista. Tutkimus toteutetaan neljän vuoden välein. Sen tilaajina ovat SLU, Nuori Suomi, Suomen Kuntoliikuntaliitto, Suomen Olympiakomitea ja Helsingin kaupunki. Tutkimuksen rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.



KUVA 5 Ratsastuksen harrastajamäärät yhteensä vuosina 1994 – 2010 (Suomen Ratsastajainliitto ry 2011).



KUVA 6 Aikuiset, jotka haluaisivat ratsastaa vuosina 1994 - 2010 (Suomen Ratsastajainliitto ry 2011).

Hevosala jatkaa kasvuaan. Hevostalouden muutokset ovat kasvattaneet paitsi hevosten ja harrastajien myös alalla työskentelevien niin ammattilaisten kuin harrastajienkin määrää. Hevostalous palvelee hevostenomistajia ja harrastajia monin eri tavoin. Maamme hevosten lukumäärä on tällä hetkellä 74 300, joista osa sijoittuu maatiloille ja osa sekä muuten maaseudulle että kaupunkien välittömään läheisyyteen. Kaikkiaan hevostalleja löytyy maastamme noin 15 000. Hevosten työllistävä vaikutus koko- tai osa-aikaisesti on arviolta noin 15 000 henkilöä ja hevosten perusrehun tuotantoon sitoutuu 100 000 (4,4 %) hehtaaria peltoa kaikesta maamme pelto-

alasta, jota on noin 2,29 miljoonaa hehtaaria. Hevonen kiinnostaa yhä useampaa suomalaista ja hevoset vaikuttavat noin 500 000 ihmisen elämään, elinkeinotoiminnan, harrastuksen tai hevosen omistamisen kautta. (Suomen Hippos ry 2012.)

### 2.4 Hevostalouden tulevaisuuden näkymiä

Hevostalouden tulevaisuuden näkymiä pidetään valoisina. Tällä hetkellä alalla työskentelee noin 15 000 henkeä ja se on harvoja aidosti kasvavia maaseudun toimialoja. Se miten siihen reagoidaan, riippuu paljolti yrittäjistä itsestään. Kilpailu yritysten välillä tulee kiristymään ja kuluttajat ovat määrätietoisempia kuin ennen. Tiivisrytmisen ja kiivaan työtahdin vastapainoksi haetaan harrastuksia, jotka antavat toisenlaista sisältöä kiireiseen elämään. Vapaa-ajan lisääntyessä ja taloudellisen tilanteen parantuessa ollaan valmiita panostamaan myös omaan hyvinvointiin ja vapaa-aikaan.

Laatutietoisempina kuluttajat osaavat vaatia palveluntarjoajilta vastinetta rahoilleen, ja tähän yrittäjien on osattava vastata. Enää kuluttajalle ei riitä se, että hän pääsee hevosella kiertämään maneesia tai ulkokenttää kerran viikossa, vaan laadukkaalle harrastamiselle haetaan paitsi laadukkaat puitteet myös laadukasta sisältöä. Yrittäjien on kehitettävä uusia ideoita, joilla on pyrittävä erottumaan massasta. Monet erikoistuvat johonkin tiettyyn osa-alueeseen hevostaloudessa ja tarjoavat asiakkailleen erikoisosaamistaan juuri tuolla alalla.

Harrastajamäärät ovat olleet erityisesti ratsastuksen puolella kasvussa ja harrastajia tulee alalle jatkuvasti lisää. Ratsastuskeskusta Kauniaisissa pyörittävä kilparatsastaja kertoo, että pääkaupunkiseudulta löytyy muita vastaavanlaisia hevosalan yrityksiä hänen oman yrityksen lisäksi. Hän voisi heti osoittaa viidestä kuuteen kilpailevaa tallia kymmenen kilometrin säteellä. Hänen vetämänsä ratsastuskeskus on erikoistunut esteratsastukseen ja hevosopetukseen, ja heillä halutaan opetus tehdä laadukkaammin kuin muualla. (Saastamoinen 2008, 89.)

Uralalaisen hevosyrittäjän mielestä maaseudulla sijaitsevan yrityksen on kehitettävä toimintaansa kekseliäästi, jotta bisnes pyörii vuodesta toiseen. Hänestä yrittäjä on itse vastuussa uusien toimintamuotojen kehittämisestä, mutta hänen mukaansa myös harjoittelijat ja oppisopimustyöntekijät tuovat mukanaan hyviä ideoita. Hän itse on esimerkki innovatiivisesta yrittäjästä. Suomenhevosten kasvatustyön lisäksi hän opettaa nuoria hevosia, tekee hääkyydityksiä, opettaa valjakkoajoa ja tarjoaa istuntatunteja, joilla voi kehittää omaa kehon hallintaa. Talli tarjoaa myös lasten leikkitunteja ponien ja hevosten kanssa eli pienten lasten totuttamista ponien kautta hevosiin hoitamisen ja talutusratsastuksen avulla. Uusimpana ideana on hevosagility eli hevosten tottelevaisuustehtävät, myös vauhdikkaita keppihevostekniikoita on järjestetty. (Haavisto 2010, 4-6.)

MTT:n erikoistutkija Leena Rantamäki-Lahtinen on vetänyt MTT:n Ruralclust<sup>2</sup> -tutkimushanketta. Hanke alkoi vuonna 2008 ja päättyi vuoden 2010 lopussa. Se oli osa MTT:n *Mahdollisuuksien maaseutu*<sup>3</sup> -tutkimusohjelmaa. Tässä hankkeessa selvisi, että maaseudun hevos- ja bioenergia-alan yrittäjillä on kehityshakuisuutta ja paljon ideoita. Hevostaloudessa hänen mielestään pärjää verkostoitunut ja idearikas yrittäjä, joka on löytänyt oman toimintatapsansa. *”Hevostaloudessa ollaan todella uutta luovia, joten siellä on paljon kasvun mahdollisuuksia. On hyvä, jos tämä huomataan myös kansallisissa ja alueellisissa innovaatiostrategioissa”* Rantamäki-Lahtinen sanoo. (Haavisto 2010, 4-6.)

Monipuolinen yritystoiminta on perinteisesti ollut yleistä Suomen maataloilla. Monialaisuutta on eniten kaupunkien läheisyydessä, mutta myös harvaanasutulla maaseudulla tilojen täytyy kerätä toimeentulonsa monista lähteistä. Noin kolmannes Suomen maataloista ja puutarhayrityksistä harjoittaa perustuotantonsa lisäksi muuta yritystoimintaa. Suurin osa monialaisista tiloista toimii palvelualalla.

Moni tiloista harjoittaa yhtäaikaaisesti useampia toimialoja. Monialaisista tiloista n. 70 % eli 13 800 tilaa ilmoittaa palvelut merkittävimmäksi toiminnakseen. Urakointi on palvelutoiminnan yleisin muoto. Sitä tarjoaa 8 900 tilaa. Urakoinnissa toteutuu hyvin maatilojen muulle yritystoiminnalle tyypillinen ominaisuus hyödyntää tilan omaa konekantaa. 1 400 tilaa on kehittänyt matkailusta itselleen elinkeinon. Merkittäviä palvelualoja ovat myös virkistystoiminta, ratsastus, hevosalan palvelut, kuljetuspalvelut sekä liike-elämää palvelevaa toimintaa. Hoito- ja hoiva-alalla toimii noin 170 tilaa. Tiedot perustuvat Maatalouslaskentaan 2010<sup>4</sup>. (Pakarinen 2011, 18.)

Maatalouden rakennetutkimuksen viimeisimmän maatalouslaskennan mukaan vuonna 2010 niin sanottujen monialaisten tilojen määrä maassamme oli 19 530 kappaletta. Tästä hevostalouden yrityksiä oli 956 kappaletta. (Tike, Matilda maataloustilastot 2012.) Monialaisten tilojen määrä on ollut

---

<sup>2</sup> Maaseudun toimijaverkot ja yrityskeskittymät

Tutkimus kartoitti maaseudun toimijaverkoston ja yrityskeskittymien liiketoiminnallisia hyötyjä kestävästä kehityksen näkökulmasta, auttoi yrittäjiä hyödyntämään verkoston tarjoamia kilpailuetuja ja minimoimaan keskittymisestä aiheutuvia haittoja. Lisäksi analysoitiin, millaisilla politiikkakeinoilla maaseudun toimijaverkkojen ja yrityskeskittymien syntyä voidaan mahdollistaa.

Tutkimuskohteena olivat sellaiset kasvavat toimialat ja keskittymät, joissa hyödynnetään luonnonvaroja ja muita maaseudun resursseja: Ydinmaaseudun perusmaatalouden klusterit (Salon seutu), hevostalouden kaupunkien läheisellä maaseudulla, sekä hunajantuotannon verkostot.

<sup>3</sup> MTT:n Mahdollisuuksien maaseutu -ohjelman tavoite on parantaa maaseudun elinvoimaisuutta tuottamalla monitieteistä tutkimustietoa, joka tukee maaseudun yritystoiminnan kasvua, toimijoiden verkostoitumista, aluekehitystä sekä yhteiskunnallista ohjausta.

<sup>4</sup> Maatalouslaskenta 2010 on maamme maatilat ja puutarhayritykset kattava tilastotutkimus, jossa selvitetään maatalouden rakennetta, työvoimaa ja yritystoimintaa. Maatalouslaskennan tekee Tike eli Maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskus, joka on yksi maamme neljästä tilastoviranomaisesta.

laskussa vuodesta 2005, jolloin tiloja oli 24 295 kappaletta, vastaavasti hevostalouden yritysten tarjoamat palvelut ovat olleet kasvussa vuodesta 2003 lähtien, jolloin niiden määrä oli 717 kappaletta. Vuonna 2005 tiloja oli 734 ja vuonna 2007 jo 882 kappaletta. (Tike, Matilda maataloustilastot 2012.)

Yhdellätoista eri tuotantoalalla pääasiallinen lisätulo tuli erilaisista palveluista. Eniten erilaista tarjontaa tuotettiin kokonaisuudessaan viljanviljelytiloilla. Näillä tiloilla hiljainen talviaika käytetään hyödyksi monin eri tavoin. Hevostalouden tuotantosuunnassa palveluiden osuus oli myös suurin, 894 tilaa tarjosi asiakkailleen erilaisia palveluita oman tuotantosuunnan tulojen lisäksi. Palveluiden jälkeen toiseksi eniten hevostalouden tiloja työllistivät kaupanalan yritystoiminta. Tiloista 20:llä harjoitettiin kauppa-toimintaa. Hevostaloudessa 18 tilaa tuotti teollisuusalaan liittyvää yritystoimintaa. Rakentamisen (12) ja alkutuotannon (12) parista lisätuloja hankki yhteensä 24 tilaa. (Tike, Matilda maataloustilastot 2012.)

### Uusin trendi – teema-asuminen

Maaseudulle houkuttelee uusia asukkaita hevoskyläteemoilla. Kunnat ovat tulleet vahvasti mukaan kehittämään omalta osaltaan hevostaloutta. Hevosharrastus on intensiivistä ja se vie paljon aikaa. Asuminen lähellä hevosta on iso plussa. Tällaisten hevoskylähankkeiden myötä alueille tarvitaan hevosalan yrittäjiä. Yrittäjien jaksamisen ja työhyvinvoinnin voi ajatella paranevan ympäristöissä, jossa on lähellä muita saman alan yrittäjiä. Yrittäjät saavat toisiltaan synergiaetuja<sup>5</sup> ja vertaistukea. On varmaa, että tulevaisuudessa tämänkaltaiset projektit tulevat lisääntymään ja hevosharrastajat ja -yrittäjät asutetaan keskitetysti hevoskyläihin. Tämä kehityssuunta on kunnilta myönteistä. Tällä nimenomaisella toiminnalla tähdätään maaseudun elinvoimaisuuden säilyttämiseen. Hevoset ja hevosten omistajat nähdään nyt erinomaisena potentiaalina asuttamaan ja elävöittämään yhä muuten niin hiljentyvää maaseutua. Maaseudun kolmijako tarjoaa monia mahdollisuuksia erilaisten asioiden yrittämiseen hevostalouden alalla. Kaupunkien lähellä oleva maaseutu tarjoaa hyvät yrittämisen mahdollisuudet esimerkiksi ratsastustalleille, kun taas ydinmaaseutu ja harvaan asuttu maaseutu ovat oivallisia hevoskyläiden sijoituskohteita sekä rehuntuotannon alueita.

<sup>5</sup> Synergialla tarkoitetaan kahden tai useamman vaikuttavan tekijän kumuloivaa yhteisvaikutusta. Sana pohjautuu kreikan sanoihin *sunergiä*, yhteistyö ja *sunergos*, yhdessä työskentely. Synergiaetu tai synergiahyöty on joko kuvitteellinen tai todellinen etu, jota odotetaan saatavan esimerkiksi kustannussäästöjen muodossa kun yhdistetään kaksi yksikköä yhdeksi.

Positiivisella synergialla tarkoitetaan tilannetta, jossa kokonaisuus on suurempi kuin sen osien summa. Negatiivista synergiaa voi käyttää terminä kuvaamaan esimerkiksi tilannetta, jossa tiimin henkilöt eivät sovi yhteen ja aiheuttavat kokonaisuuden toiminnalle haittaa.



## 2.5 Haasteet yrittäjän hyvinvoinnille

Monialaisuus ja runsas yritteliäisyys sekä erikoistuminen ovat suuri haaste itse yrittäjille. Jos asiakkaille tuotetaan samanaikaisesti monia eri palveluja, on selvää että myös työn määrä yrityksessä lisääntyy. Tämä kasvava työn määrä ja sen huono organisointi sekä näistä johtuva ainainen kiire voivat lisääntyä huomattavasti. Hevosyrittäjiin kohdistuu entistä enemmän jaksamista koettelevia paineita. Tämä lisää haasteita yrittäjän työssä ja siinä jaksamisessa. Yrittäjä saattaa jopa luisua oravanpyörään, josta hänen on vaikeaa päästä pois. Hevosalalla yrittäjien psyykkiseen hyvinvointiin ja työkykyyn liittyy usein myös epävarmuus tulevaisuudesta – erityisesti taloudellisista vaikeuksista. Yrittäjä kantaa jatkuvasti huolta yrityksen kannattavuudesta ja siitä saatavasta toimeentulosta sekä investointeihin liittyvistä veloista ja korkojen nousuista. Maailmanmarkkinoilla tapahtuvat heilahtelut nostavat hintoja ja tuotteet kallistuvat. Tämä vaikuttaa myös hevosharrastajiin kuluttajina, joiden rahavirta taantuman taikka laman aikana voi vähentyä tai kääntyä kokonaan pois yrityksestä. Esimerkiksi ratsastuskoulu yrittäjä menettää asiakkaita, koska lasten vanhempien on säästettävä menoissa. Helppointa on aloittaa säästötoimet lasten harrastuksista. Yrittäjän on kuitenkin maksettava yrityksen sähkölaskut ja eläinten rehut sekä kuivikkeet – oli asiakkaita tai ei.

Kasvava työmäärä ja kiire saattavat ajaa yrittäjän ahdinkoon. Työtaakan jakamisen ja lisäävun palkkaamisen moni yrittäjä kokee kuitenkin vaikeaksi, vaikka lisäapu olisi enemmän kuin tervetullutta. Haasteita yrittäjille aiheuttaa myös työhön pätevän, yritykseen sitoutuneen ja yrittäjälle lojallin työvoiman löytäminen. Työllistämisen haasteina ja jopa esteinä voivat olla myös alan melko alhainen palkkataso, sivukulujen suuruus, työehtosopimusten velvoitteet, irtisanomiseen liittyvät riskit ja verotus. Yksityisyrittäjän päättäessä palkata itselleen työntekijän, tulee hänestä yrittäjän lisäksi myös työnantaja, ja sen mukana tulevat työnantajan vastuut ja velvoitteet. Yrittäjä voi nähdä vastuunottamisen toisesta ihmisestä haasteena tai hän voi tuntea asiasta aiheutuvan jopa pelkoa, mikä lisää stressiä ja vaikuttaa hänen omaan jaksamiseensa sekä työhyvinvointiinsa.

Suurimmat paineet suomalaiseen maatalouteen kuten muuhunkin yrittämiseen aiheuttavat EU:n lait, säännökset ja lukuisat eri direktiivit. Monet yrittäjät kokevat erityisen raskaana EU:n mukanaan tuoman hakemusviidakon ja tilatarkastukset. Tukia saadakseen on yrittäjän täytettävä orjallisesti lukuisa määrä lomakkeita ja palautettava ne tiettyyn määräpäivään mennessä. Tiloja tarkastetaan ja peltoaloja tarkastusmitataan. EU ei kuitenkaan säätele yksin maatalousyrittäjän elämää. Maamme hallitus, maaja metsätalousministeriö (MMM), sekä kunnat ja kaupungit sanelevat omalta osaltaan miten yrittäjien odotetaan toimivan. Monille tämä valvonnan alaisena olemisen käy henkisesti liian raskaaksi aiheuttaen yrittäjille psyykkiseen työkykyyn ongelmia.

### 3 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS

Tämän työn keskeisiä käsitteitä ovat hevosalan yritys, yrittäjä ja hyvinvointi. Hyvinvointia tarkastellaan yrittäjän toimintaympäristössä eli hevosalan yrityksessä. Mukana on joukko myös muita käsitteitä, jotka liittyvät yrittäjään ja hänen hyvinvointiinsa yrityksessä.

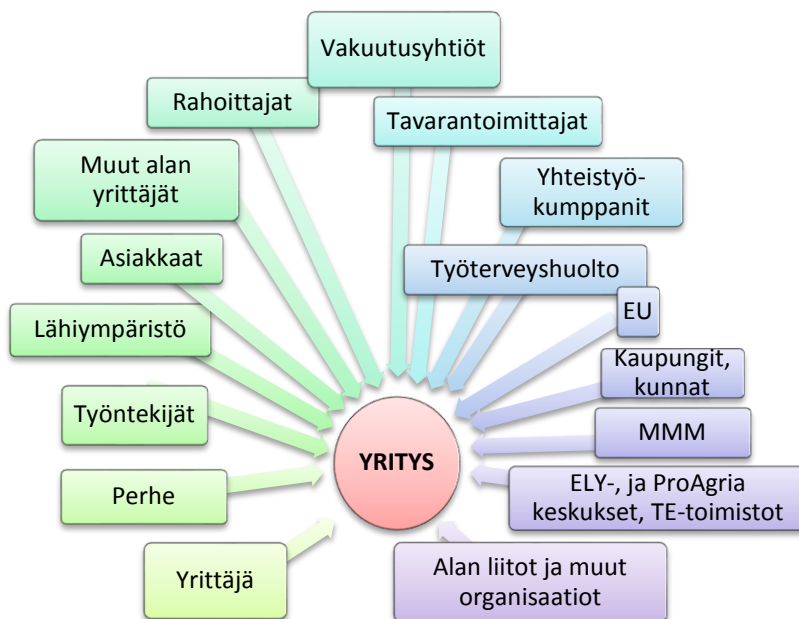
#### 3.1 Analyysiyksikkö

Analyysiyksikkönä tässä tutkimuksessa on hevosalan yritys ja sen yrittäjä. Pääasiassa yritykset toimivat joko pää- tai sivutoimisesti ja monet niistä kytkeytyvät läheisesti maatalouden yritystoimintaan. Tavallisimmat yritykset ovat ratsastuskoulut, ravitallit ja tallipaikkojen vuokrausta harjoittavat yritykset. Yrityksen ympärille liittyy lukuisia eri ryhmiä (Kuva 7), joilla on suuri merkitys yrityksen päivittäiseen toimintaan sekä samalla myös yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Yrittäjä ja perhe muodostavat tiiviin ytimen yritykselle. Yrittäjä saa usein apua ja tukea yritystoiminnan hoitamiseen omalta perheeltään. Työntekijät antavat työpanoksensa yritykseen. Ammattitaitoisilla ja lojaaleilla työntekijöillä on positiivinen vaikutus yrittäjään ja itse yritykseen. Alati vaihtuva henkilökunta aiheuttaa yrittäjälle monenlaista harmia. Lähiympäristön vaikutukset voivat olla positiivisia tai negatiivisia. Lähiympäristö voi tarjota yrittäjälle apua tai se voi vaikeuttaa yritystoimintaa. Asiakkaat käyttävät yrityksen tarjoamia palveluja ja heiltä on mahdollisuus saada tarvittaessa myös apua. He voivat yhtä hyvin äänestää tyytymättömyyttään jaloiltaan ja vaihtaa harrastuspaikkaa. Asiakkaiden väheneminen vaikuttaa yritystoimintaan ja sen jatkuvuuteen. Muut alan yrittäjät nähdään yleensä kilpailijoina, jotka ovat uhka yritykselle, mutta ne voivat olla myös korvaamaton vertaistukiryhmä hevosyrittäjälle.

Rahoittajat ja vakuutusyhtiöt ovat osaltaan turvaamassa yrityksen toimivuutta myöntämällä lainoja ja vakuutuksia yritystoimintaa varten. Yrittäjän on kuitenkin itse huolehdittava yrityksensä maksuista ja muista velvoitteista. Tavarantoimittajat ja yhteistyökumppanit auttavat yrittäjää omien palvelujensa avulla. Työterveyshuolto huolehtii yrittäjästä siinä tapauksessa, mikäli hän on solminut terveydenhoitosopimuksen. Sairauden tai vamman hoito sekä kuntoutukseen pääsy sujuvat helpommin työterveyshuollon kautta samoin yrittäjän terveyden normaali seuranta.

EU, kunnat, kaupungit, MMM, ELY-, ja ProAgria keskuskeskukset, TE-toimistot sekä alan liitot ja muut organisaatiot auttavat ja tukevat yrittäjää ja tämän yritystoimintaa, mutta asettavat myös erilaisia vaatimuksia yritystoiminnan järjestämisessä. Näiden tahojen kautta mahdollistetaan itse yrittäjyys. On kuitenkin huomioitava, että monien yrittäjien henkinen hyvinvointi alkaa oireilla, juuri näiden mainittujen tahojen asettamien vaatimusten ja valvonnan takia, kuten edellisen luvun lopussa todettiin.



KUVA 7 Yritykseen vaikuttavat ryhmät.

### 3.2 Hevosalan yritys

Yrittäjät ja heidän yrityksensä ovat tuotannon perusyksiköitä, kansantalouden olennaisia sisällön luojia. Hevosalan yrityksen tavoitteena on tuottaa yritykselle voittoa ja asiakkailleen elämyksiä. Hevostalouden yrityksen, kuten maatalousalan yrityksenkin on toimittava kannattavasti ja taloudellisesti. Yrittäjän on sitouduttava investoimaan niin rakennuksiin, kalusteisiin, koneisiin kuin eläimiin ja varusteisiin.

Monet hevosalalla toimivista yrityksistä ovat monialayrityksiä, sillä harvoin pelkästään hevoset tuovat riittävästi tuloja kattaakseen kustannuksia. Usein hevostalous liitetään maa-, metsä- ja/tai puutarhatalouteen, jossa se voi esiintyä esimerkiksi hevoskasvatustoimintana tai laidunpaikkojen vuokraamisena. Muita toimintoja hevostalouden rinnalla voivat olla erilaiset koneilla tehtävät urakointipalvelut, lomitukset, maatilamatkailu, hevosten kouluttaminen tai muut hevosiin liittyvät lisäpalvelut kuten kengitys ja hieronta.

Alan eri toimijoita voidaan tarkastella seuraavanlaisen melko vapaan jaotelmän mukaan. Tämä opinnäytetyö keskittyy pääsääntöisesti ratsastuskoulu- ja ravivalmennusyrittäjiin sekä hevosten kasvattajiin ja puoli- ja täysihoitoa tarjoaviin talliyrittäjiin. Nämä yrittäjät mielletään parhaiten hevosyrittäjiksi. Kuitenkin hevostalouden ala muuttuu ja uusia erilaisiakin hevostalouden ammattilaisia tulee alalle. Ne tuottavat erilaisia palveluita ja

tuotteita hevosille, mutta myös alan yrittäjille ja hevosten omistajille sekä muille alan harrastajille.

### 3.3 Tutkimuksen kohderyhmä

#### Ratsastuskoulut

Ratsastuskoulut tarjoavat ratsastusharrastuksen aloittamiseen parhaan mahdollisen ympäristön. Ratsastuksessa voi perinteisesti keskittyä koulu- tai esteratsastukseen ja monilla talleilla järjestetään näiden puitteissa mm. kesäleirejä ja ratsastuskilpailuja. Taitojen karttuessa harrastajalla on mahdollisuus jatkaa kilpailemista niin pitkälle kuin omat taidot ja kiinnostus riittävät. Kuntoutukseen suuntaavaa erikoisratsastusta on tarjolla vammais- ja terapiaratsastuksessa sekä sosiaalipedagogisessa hevostoiminnassa, mikä on eräs sosiaalisen kuntoutuksen muoto. (Suomen Ratsastajainliitto ry 2011.)

Maassamme toimii yli 200 ratsastuskoulua, yli 50 harrastetallia ja 10 yksityistallia, jotka ovat Suomen Ratsastajainliiton hyväksymiä ja valvomia. Ratsastajainliitto asettaa näille talleille tiettyjä perusvaatimuksia ja valvoo niiden toimintaa. Hyväksytyllä tallilla on koulutettu henkilökunta, sopivat opetushevokset sekä turvalliset puitteet ratsastamiselle ja harrastamiselle. Suomen Ratsastajainliitto ry:n jäsentallit on jaettu kolmeen ryhmään: ratsastuskoulut, harrastetallit ja yksityistallit (KUVA 8). Jäsentallit tarkastetaan vuosittain. Jäsentalleilla ratsastuksen opetuksesta vastaa koulutettu ja ensiaputaitoinen henkilökunta. Ratsastuskouluissa opetuksesta vastaa ratsastuksenohjaaja tai ratsastuksenopettaja. Harrastetalleissa on harrasteohjaaja. Yksityistallit tarjoavat asiakkaiden hevosille täysihoitopaikkoja ja mahdollisuuden mm. maneesin ja/tai ulkoilumaastojen käyttöön. (Suomen Ratsastajainliitto ry 2011.)



KUVA 8 SRL:n hyväksymismerkit ratsastuskouluille ja -talleille (SRL ry 2011).

### Vaellustallit ja hevosalan muut matkailupalvelut

Vaellustallit tarjoavat asiakkailleen irtiottoja arjen keskellä vieden asiakkaat keskelle luontoa eripituisille ratsastusretkille, joista käytetään yleistä nimitystä vaellusratsastukset. Yrittäjät käyttävät vaellusratsastuksessa melko usein joko islanninhevosia tai suomenhevosia, niiden rauhallisen luonteen vuoksi. Vaellusratsastukset ovat varsin suosittuja erilaisten ryhmien kuten yritysasiakkaiden piirissä erityisesti työhyvinvointi eli TyHy-päivillä tai lajikokeilupäivillä.

### Ravivalmentajat

Ravivalmentajat pitävät usein omaa ravitallia, jossa he valmentavat asiakkaiden hevosia, kouluttavat nuoria varsoja opettaen niitä ajolle ja/tai valmentavat omia hevosia. He ajavat mahdollisesti myös kilpailuissa valmennettavillaan edellyttäen, että heillä on oikeanlainen raviajoklubi eli lisenssi. Ammattiohjastajat ajavat kilpaa ravihevosia, joita he myös ovat voineet valmentaa. Kilpailulisenssin hankkineita ohjastajia ja valmentajia on Suomessa noin 7 500, joista 150:llä on ammattivalmentajan lisenssi. Vuosittain raveissa ajaa 2 400 ohjastajaa, ja hevosia kilpailuttaa yli 4 000 valmentajaa. (Suomen Hippos ry 2011.)

### Hevoskasvatus

Suomalaisen puoliverisen (FWB) kasvattajia on maassamme 63 (Suomen Ratsujalostusliitto ry 2011). Keinosiemennysluvan haltijoita on maassamme 74 (Suomen Hippos ry 2011) ja valtaosa näistä luvanhaltijoista on tekemisissä suomenhevosten ja lämminveristen ravihevosten jalostuksen kanssa. Oriasemat ja siittolat palvelevat tammojen omistajia eri puolilla maata niin keino- kuin luonnonmukaisissa siemennyksissä. Toiminta vaatii yrittäjältä kuitenkin paljon tietoa ja asiantuntevan koulutuksen esimerkiksi siittola-avustajakurssin suorittamisen, yhteistyötä eläinlääkärin kanssa sekä hyvät, turvalliset toimitilat, runsaat laidunalueet ja tietysti laadukkaat oriit. (Suomen Hippos ry 2011.)

### Puoli- ja täysihoitoa tarjoavat tallit

Puoli- ja täysihoitoa tarjoavat tallit tuovat helpotusta hevosten omistajille, joilla ei ole syystä tai toisesta mahdollisuutta pitää hevosta esimerkiksi kotona. Talliyrittäjä huolehtii asiakkaan antamien hoito-ohjeiden mukaan hevosen yksilöllisistä tarpeista korvausta vastaan. Näitä voivat olla mm. ruokinta, tarhaus, varusteiden ja suojiin käyttö tai koulutusapu ratsastukseen, ajolle opetukseen tai muuhun asiakkaan kanssa sovittuun palveluun.

### 3.4 Muut hevostaloudessa toimivat yrittäjät

#### Kengittäjät

Ammattitaitoiset ja koulutetut kengittäjät hoitavat hevosasiakkaiden kavio- ja jalkaongelmia. Hyvä kengittäjä on kallisarvoinen alansa ammattilainen, joka tuntee hevosen jalan ja kavio-anatomian ja osaa valita oikean kengän oikeaan tarpeeseen sekä tehdä tarvittavat hoitotoimenpiteet mm. sairaskengityksissä ja muissa erityistä hoitoa vaativissa kengityksissä.

#### Hevoshoivapalvelut

Monet seuraavista palveluista tunnetaan paremmin ihmisten hoitomuotoina fysioterapeuttien, hermoratahierojien tai kiropraktikkojen suorittamina, mutta se mikä sopii ihmisille, sopii varmasti myös eläimille. Hevoshoivapalvelut ovat ehkä uusin ja erikoisin alan yrittäjien ryhmä. Alalta löytyy perinteistä hevostenhierontaa, hevossiatsuhierontaa, ruokintasuunnitelmien tekemistä, hevosten rakenne- ja liikearvioita. Jopa suolahoitoja annetaan liikuteltavassa trailerissa, jolloin asiakkaan luo päästään helposti. Tarjolla on myös equiterapeutin (hevoskiropraktikon tai –homeopaatin) palveluja, mikä hoitaa nikama- ja nivelvaivoja tai hoitaa asiakkaitaan luonnonlääkkeillä. Hevoskuiskaajien palveluita tarvitaan mm. silloin, kun hevosella on erilaisia käytös- ja luottamusongelmia ihmistä kohtaan. Tämä hevosen oma ”psykologi” pyrkii avaamaan näitä käytöksen solmuja pehmeän koulutuksen avulla saavuttaen uudelleen hevosen luottamuksen.

Hevosiin erikoistuneet yksityiset lomituspalveluyrittäjät ovat alkaneet lisääntyä maassamme. Yrittäjän on vaikea saada kunnallista lomittajaa tilalleen, jos hän ei ole MyEL-vakuutettu, joten tähän haasteeseen on vastattu tarjoamalla erityisiä hevoslomituspalveluita, jotka pääsääntöisesti ovat yksityisten tarjoamia palveluita.

#### Hevostenmyyjät

Hevostenmyyntitoiminta on pääasiassa tuontihevoskauppaa, jossa Baltian sekä Keski- ja Etelä-Euroopan alueelta tuodaan maahan pääasiassa ratsuja. Ostajalla on myös mahdollisuus lähteä ostosmatkalle mukaan, etsimään itselleen parhaiten sopivaa hevosta. Ostaja voi kertoa tarpeistaan hevosmyyjälle, joka kartoittaa jo olemassa olevia vaihtoehtoja tai etsii toimeksiantona asiakkaalle sopivan hevosen tai muutamia sopivia vaihtoehtoja.

### Satula- ja valjassepät sekä muut pienyrittäjät

Satula- ja valjassepät valmistavat uusia ja korjaavat vanhoja ravi- ja ratsuvarusteita. Hevostarvikkeiden valmistajat huolehtivat tarvikkeiden valmistuksesta ja hevostarvikkeiden myyjät (liikkeet ja nettiyritykset) kauppaavat niitä yrityksissään. Monet liikkeistä toimivat jo nettiyrityksinä, jolloin asiakasta on helppo palvella kellonajasta riippumatta ympäri vuorokauden, viikon jokaisena päivänä. Loimien pesu- ja korjauspalvelut on toimintamuotona vielä uusi apu hevostenomistajille.

### Muita alan toimijoita

Hevosalaan on sidoksissa lisäksi lukuisia muita yrittäjiä, jotka toimivat joko pää- tai sivutoimisesti omalla osaamisalallaan. Tällaisia yrittäjiä löytyy mm. tallielementti- ja siirtotallirakentajista, hevostrailerien valmistajista ja maahantuojista sekä rehuntuottajista ja jälleenmyyjistä.

### Green Care –yrittäjät

Green Care - Vihreä Hoiva on uusi palvelumuoto, jolla on paljon menestymisen mahdollisuuksia Suomessa. Siinä hyödynnetään maaseutu ympäristöä ja erityisesti maatiloja hoiva-, kuntoutus- ja hyvinvointipalvelujen tuottamisessa. Se voi lisätä kuntoutus- ja hoivapalvelujen vaikuttavuutta ja edistää lasten, nuorten, ikäihmisten, mielenterveys- ja päihdekuntoutettavien sekä kehitysvammaisten fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. (Työtehoseura 2012.)

Toimintamuotoina voivat olla päivätoiminta, kokoaikainen hoivapalvelu, koulutus tai vastaava. Yrittäjille se tarjoaa mahdollisuuden kehittää monipuolista hyvinvointipalveluihin perustuvaa yritystoimintaa maaseudulla. Asiakkaille se tarjoaa kuntouttavaa toimintaa luonnossa. Maaseudun rauha, eläimet, kasvit ja tehtävät esim. maatilalla tekevät monelle hyvää ja vaikuttavat positiivisesti terveyteen. Erityisesti ne hevostalouden yrittäjät, jotka tuntevat jo erityisryhmien tarpeet saattavat laajentaa toimintaansa Green Caren suuntaan. (Työtehoseura 2012.)

## 3.5 Yrittäjä

Vanhin tunnettu yrittäjä-määritelmä on peräisin 1700-luvulta. Richard Chantillon, irlantilais-ranskalainen kirjailija ja ekonomisti, loi yrittäjälle määritelmän ”*Hän on kaukonäköinen, taitava ja määrätietoinen henkilö, joka on voittoa saadakseen valmis tarttumaan suuriin riskinalaisiin haasteisiin*”. (Sutinen ja Viklund 2005, 34).

Yrittäjä on kuin seitsenottelija, jonka on suoriuduttava lajista toiseen saavuttamalla parhaat mahdolliset tavoitteensa, mutta jonka ei tarvitse hallita kaikkia asioita täydellisesti. Yrittäjän on oltava myös optimisti, nähtävä asiat valoisina vaikeuksista huolimatta. Samalla hänen täytyy olla realisti, mikä pitää yrittäjän jalat tukevasti maassa ja estää häntä katsomasta työtään ja yritystään vaaleanpunaisten lasien läpi.

Yrittäjäksi ryhdytään monista eri syistä ja motiivit yrittäjäksi ryhtymiseen ovat aina yksilöllisiä. Toisilla on halu työllistää itse itsensä alalle, joka on lähellä henkilön sydäntä tai mitä hän osaa parhaiten. Taloudelliset motiivit eivät aina ole päällimmäisenä asiana, vaan usko omaan ideaan tai unelmaan ja sen toteuttamiseen. Monet hevosalan yritykset ovat syntyneet juuri tällä tavoin, rakkaudesta, unelmista ja kovasta uskosta hevosiin harrastuksen kautta. Toiset perivät yrityksiä sukupolvenvaihdoksen kautta, jatkaen näin vanhempiensa jalanjäljissä. Huonon työllisyystilanteen aikana itsensä työllistäminen yrittäjänä voi olla ainut tapa löytää itselleen töitä.

Yrittäjyyden motiiveina toimii:

1. Tunteisiin liittyvät motiivit
  - Yksilöllisyyden tavoittelu
  - Tyydytystä tuottava työympäristö, johon voi itse ratkaisevasti vaikuttaa
  - Oma-aloitteisuus, itsenäisyys ja riippumattomuus
2. Keinot tavoitella jotakin konkreettista
  - Työn ja työpaikan luomisen sekä organisoinnin tarve
  - Taloudelliset tekijät
3. Itsensä kehittämisen motiivit
  - Mahdollisuudet oman itsensä ja osaamisensa kehittämiseen sekä sen toteuttamiseen
  - Luovuuden toteuttamisen mahdollisuudet
  - Työn haasteellisuus verrattuna palkkatyöhön.  
(Heinonen & Järvinen 1996, 30.)

Muutamia tunnetuimpia motivaatioteorioita käytetään usein johtamistaidon koulutuksissa, mutta niitä voidaan soveltaa myös yrittäjyyteen. Maslowin tarvehierarkiateoriaa soveltaen voidaan ajatella ihmisten tarpeiden olevan yrittäjyyden perustana. Maslowin tarvehierarkiaa tarkastellaan lisää kohdassa 3.9. Herzbergin olosuhte- ja motivaatiotekijöitä tarkastelevassa teoriassa poistamalla tyytymättömyyden syyt ihmisestä häntä ei saa tyytyväiseksi. Tähän tarvitaan jokaisen omia motivaatiotekijöitä. Henkilö voi purnata olosuhteista, mutta tekee ahkerasti töitä. Hän voi myös olla tyytyväinen työpaikkaansa, mutta työn tulokset jäävät vaatimattomiksi. Kuitenkin ihmisellä on tapana unohtaa tyytymättömyytensä yritteliäästi toimissaan. Vroomin odotusarvoteoriassa ihmisen käyttäytymiseen ja valintoihin



vaikuttaa se, miten hän on motivoitunut juuri kyseisellä hetkellä ja millaiset ovat hänen omat odotuksensa. Merkitystä on sillä miten ihminen näkee tulevaisuuden, omat mahdollisuudet tulevaisuudessa ja henkisten sekä aineellisten palkkioiden saamismahdollisuudet toiminnan onnistuessa. Jos suomalainen yrittäjä uskoo yhteiskuntamuodon jatkumiseen nykyisellään ja yrittäjän mahdollisuuksiin, lähtökohta on olemassa. Jos hän arvioi oman alansa, yrityksensä ja itsensä menestymistä vastaisuudessa, yrittäjyyden vahvistuminen jatkuu. Jos hän lisäksi uskoo saavansa kohtuullisen osan työnsä tuloksista itselleen palkkiona, on hänellä perusta kestäväan yrittäjyyteen. Mac Gregorin X- ja Y-teoriassa ihmiskäsitykset ovat pääosissa. Ihmiset jaetaan karkeasti laiskoihin ja välinpitämättömiin (X-teoria) sekä luotettaviin ja luontaisen työhalun omaaviin (Y-teoria). Valvomaton työ mielletään helposti arvottomaksi. Kehittyäkseen yrittäjän on saatava työstään valvonnan tuomaa arvostusta. Jos yhteiskunta säätää ja järjestää yrittämisen puitteet ja vielä luottaa yrittäjään valvoen kuitenkin pelisääntöjen noudattamista, yrittäjyyden edellytykset ovat tältä osin olemassa. (Peltonen ja Ruohotie 1987, 100-102.)

Olipa yrittäjäksi ryhtymisen syyt ja motiivit mitkä tahansa, tärkein perustamisen taustalla oleva lähtökohta on kuitenkin oma halu ja tahto ryhtyä yrittäjäksi. Pelkkä halu ja tahto eivät kuitenkaan ole riittävä pohja yrityksen perustamiselle, vaan lisäksi tarvitaan alan edellyttämää ammattitaitoa ja osaamista sekä erilaisia muita yrittäjän tehtävässä tarvittavia ominaisuuksia. (Jokela & Anneberg 1995, 40.)

Hevosalan yrittäjän kuten muidenkin yrittäjien perusominaisuuksiin kuuluu halu tavoitella voittoa ja kantaa siitä myös itse riskinsä. Tämä merkitsee paljon työtä, mutta useimmille se on myös elämäntapa, jolloin arkinen aherrus ei aina tunnu edes työn tekemiseltä. Hevostalousyrittäjiä voidaan tarkastella pienyrittäjinä, sillä valtaosa alan yrityksistä on pieniä. Pienyrittäjä tekee omaa arvokasta työtään ja mikä tärkeintä hän omistaa työpaikkansa perheen muodostaessa yrityksen ytimen. Yrittäjä tekee itse yritystään koskevia päätöksiä työtä tehdessään ja samalla hän yrittää sovittaa perhe- ja yrityselämänsä yhteen. Työn ilo ja kannustin löytyvät usein työn sisällöstä esimerkiksi nuoren ratsastajan kehittymisen tai omien kasvattien kilpailumenestyksen kautta.

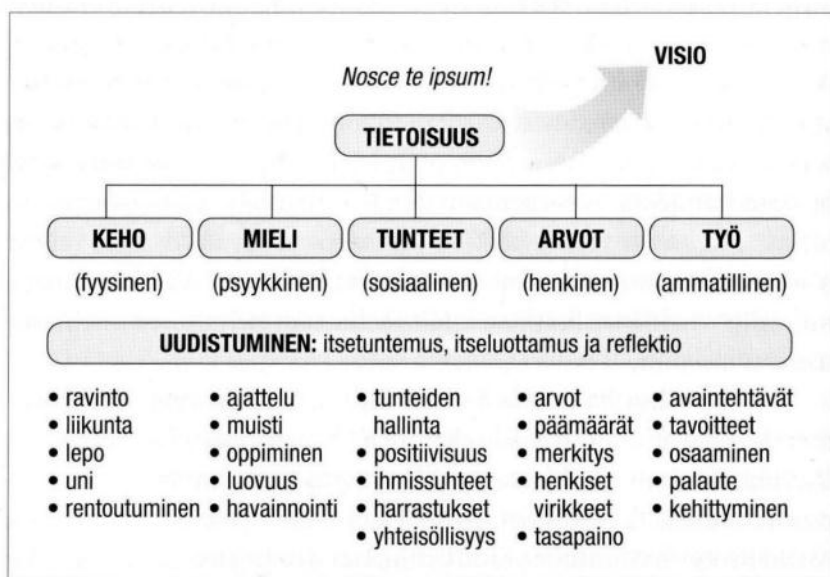
### 3.6 Itsensä johtaminen

*Hermann Hesse on sanonut, että ”Ihmisen elämä on matka itsensä luo”.*

Kirjansa esipuheessa filosofian tohtori Pentti Sydänmaanlakka muistuttaa, että johtaminen alkaa itsensä johtamisesta. Sen opetteluun tulee aina lähteä ihmisestä itsestään. Kun olemme ensin oppineet itse johtamaan itseämme, voimme oppia johtamaan muita. Itsensä johtaminen tulisikin nähdä johtamisen ytimessä. Sen tavoite on hyvinvointi ja itsensä toteuttaminen. Hyvinvoinnista on tullut yhä tärkeämpi asia niin yksilölle kuin työyhteisölle.

Vain hyvinvoivat yksilöt, työntekijät ja kansalaiset pystyvät vastaamaan työelämän ja talouden haasteisiin. (Sydänmaanlakka 2006, 5.)

Itsensä johtamisen tärkeyden kasvuun on monia organisatorisia ja yksilöllisiä syitä. Työympäristöt muuttuvat ja organisaatorakenteet madaltuvat. Nopeasti muuttuvat työympäristöt edellyttävät joustavuutta, nopeaa reagointia, luovuutta ja kykyä jatkuvaan uudistumiseen. Uupuminen työelämässä on lisääntynyt, minkä vuoksi itsensä johtamisen taito on muodostunut entistä tärkeämmäksi työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta. Yksilön näkökulmasta työnhallinnasta on siirrytty kokonaisvaltaisempaan elämäntalouteen ja ajanhallinnasta itsensä johtamiseen. Jokainen työntekijä joutuu ottamaan enemmän vastuuta ja johtamaan itseään. Yksilön tietoisuus omasta minästä, sen sisällöstä, toiminnasta ja hallinnasta auttaa matkalla itsensä johtamiseen, kuten ”Oy Minä Ab” osoittaa (KUVA 9). (Sydänmaanlakka 2006, 16.)



KUVA 9 Oy Minä Ab:n organisaatiokaavio. (Sydänmaanlakka 2006, 29.)

Hevostalouden yrityksissä organisaatorakenne on matala, yrittäjä itse on usein yrityksensä johtaja ja työntekijä. Tällöin yrittäjän johtamistaso on lähinnä oman mielen eli itsensä johtamista. Hän on suorassa kontaktissa maksaviin asiakkaisiinsa. Hänellä on käytännönläheinen tieto siitä mikä toimii ja mikä ei. Itsensä johtamisen ydinhaaste on oman työn kehittäminen, jonka avulla töiden sujuvuus edistyy, yrityksen liikeidea hioutuu ja asiakkaiden palvelu paranee. Yrittäjällä on oltava rohkeutta ja halukkuutta muutokseen. (Luukkala 2011, 263.) Teknologian nopea kehitys ja automaatio ovat muuttaneet useimpien alojen toimintatavat ja tehtävät. Työntekijän osuus työpanokseen edellyttää entistä enemmän osaamista, samalla kun asiakas vaatii yhä enemmän ja hakee todellista lisäarvoa. Tämän tuottamiseen tarvitaan kustannustehokkuutta, laatua ja osaamista. (Ojala 1996, 19.)

Hevosyrittäjän oman mielen johtaminen muuttuu ryhmäjohtajuudeksi, kun yritykseen tulee yrittäjän lisäksi työntekijä tai useampi. Organisaation rakenne pysyy edelleen matalana. Ryhmänjohtaja keskittyy yrityksen pyörittämiseen ja tuloksentekoon henkilöstön hyvinvoinnin kautta. Hänellä on mahdollisuus seurata lähes päivittäin työntekijöidensä yhteistyön sujuvuutta ja havainnoida heidän jaksamistaan. Hyvä toisten johtaminen perustuu hyvään oman mielen johtamiseen. Siinä oma elämä on riittävän monipuolista ja tasapainoista. Tasapainoisessa elämässä on mielekästä tekemistä, luotettavia ihmissuhteita ja riittävästi lepoa. (Luukkala 2011, 263, 272.)

Itsejohtajuuden perusta on itsetuntemus eli itsensä tunnistaminen ihmisenä (Paasivaara 2009, 10). Itsetuntemus ja hyvät vuorovaikutustaidot auttavat esimiehenä toimiessa. Ymmärtäessään omaa persoonallisuuttaan tulee ymmärtämään myös toista ihmisiä, hänen käyttäytymistään ja erilaisuuttaan. Yksilö oppii ymmärtämään miten eri ihmiset toimivat esimerkiksi ajankäyttö- ja stressitilanteissa tai miten heitä tulee johtaa.

Psykologi Tony Dunderfelt on kehittänyt väreistä koodijärjestelmän kuvaamaan erilaisia persoonallisuustyyppisiä. Jokaista väriä edustavassa persoonallisuustyyppissä on omat erilaiset puolensa. Punainen: räiskyvä ja taisteleva ote, ristiriitatilanteissa pelkäämätön ja väittelyhaluisa, halua voittaa usein. Keltainen: iloinen, energinen, kupliva, pirskahteleva, ehtivä. Vihreä: rakentava, rauhallinen, kokonaisuuden puolella ei ketään vastaan. Sininen: älyllinen, viileä, analyysoiva, tarkka ja huolellinen. Oranssi: suurpiirteinen, leppoisa, ei vaadi liikoja, tyytyy puolinaiseen. Harmaa: keskietenkulkija, moniosaaja, nöyrä ja tavallinen. Musta: persoonallisuustypologiassa musta edustaa surumielisyyttä ja pessimismia, ei pety helpolla ei vaadi elämältä liikoja. (Luukkala 2011, 195 - 196.)

Insights Discovery -oppimisjärjestelmässä käytetään edellisen tapaan myös värejä ihmisen persoonallisuuden määrittelyssä. Insights on lähtöisin Dundeesta Scotlannista ja sitä on kehitetty yli 20 vuotta työelämän avuksi. Insights Discovery Work Shopissa tutustutaan psykiatri Carl Gustav Jungin<sup>6</sup> teoriaan pohjaavaan psykologiseen tyyppittelyyn. Persoonallisuudet jaetaan toiminnaltaan yksinkertaisuudessaan neljään pääväriyppiin (tulenpunainen, auringonkeltainen, ruohonvihreä ja jäänsininen) ja kahteen asenteeseen (introversio ja ekstroversio). Insights Discovery -järjestelmä korostaa ihmisen yksilöllisyyttä ja tuo ihmisten välisen erilaisuuden konkreettisesti esiin värimaailman kautta. Jung on luonut preferenssit, joiden mukaan olemme enemmän joko introvertteja (sisäänpäin suuntautuneita) tai ekstroverttejä (ulospäin suuntautuneita) ajattelijoita tai tuntijoita, jotka aistivat tai vaistoavat ympäristöään. (Insights Discovery, 2012)

<sup>6</sup> Carl Gustav Jung (1875 - 1961), sveitsiläinen psykologi ja psykiatri, joka tutkimuksissaan on todistanut, että persoonallisuustyyppit eivät ainoastaan eroa psyykkisesti sairaiden, vaan myös terveiden kesken. Hänen typologiansa perusteella on luotu sosioniikka eli psykologinen teoria ja useita muita suosittuja teorioita kuten MBTI, Kersey'n testi ja Eysenckin testi.

Työn psykososiaaliset piirteet ja työpaikan sosiaalinen pääoma vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Sosiaalinen pääoma koostuu yhteisistä arvoista, normeista ja ymmärtämistavoista. Ne helpottavat yhteistoimintaa ja työssäjaksamista. Työyhteisöissä, joiden sosiaalinen pääoma on suuri, vallitsee luottamus esimieheen ja työtovereihin. Ilmapiiri on suvaitseva, ja ihmiset tuntevat olevansa arvokkaita ja tarpeellisia työssään. He kokevat kuuluvansa joukkoon ja haluavat tehdä työtä yhteisten päämäärien hyväksi. Epäedullisiksi koetut työn psykososiaaliset piirteet, kuten johtamisen epäoikeudenmukaisuus ja heikko ilmapiiri, ovat yhteydessä lisääntyneiden psyykkisten oireiden ilmaantumiseen työntekijöillä. Työpaikan vähäinen sosiaalinen pääoma lisää masennuksen mahdollisuutta. (Strann 2008, 62.)

Se, että hevosalan yrittäjä ymmärtää itseään ja omia toimintatapojaan auttaa häntä toimimaan tehtävässään parhaalla mahdollisella tavalla. Hyvä ilmapiiri yrityksen sisällä ja molemminpuolinen luottamus työntekijöiden ja yrittäjän välillä vähentävät yrittäjän stressiä. Hänen ei tarvitse jatkuvasti miettiä muun muassa työntekijöiden pysyvyyttä tai töiden sujumista yrityksessä.

### 3.7 Työhyvinvoinnin historiasta nykyajan työpahoinvointiin

Suomen ensimmäinen yksityisen yrityksen työpaikkalääkäri lienee ollut Finlaysonin Forssan puuvillakehräämön lääkäri vuodelta 1852. Ruukin patruunat alkoivat ymmärtää, että työntekijän hyvinvointi kohotti tuottavuutta. Sääty-yhteiskunta alkoi reagoida teollisen tuotannon epäkohtiin. Vuodesta 1868 alkaen rajoitettiin lapsityövoiman käyttöä, annettiin määräyksiä tehdasonnettomuuksien estämiseksi ja velvoitettiin kaupunkien terveydenhoitolautakunnat puuttumaan tekijöihin, jotka vaaransivat työntekijöiden terveyttä. Vuonna 1889 saatiin kaksi ammattitarkastajaa. Tuolloin annettiin asetus ”*Teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelusta*”. Lakisääteinen tapaturmavakuutus tuli voimaan vuonna 1895. Sivistyneistön synnyttämä wrightiläinen työväenliike<sup>7</sup> ja työväensuojelu kappailivat kansakunnan valistuneen tulevaisuuden puolesta. Työväestön herääminen omatoimisuuteen nosti näiden uudistusliikkeiden rinnalle kansainvälisen sosialistisen idealismin ja rivin sosiaalipoliittisia vaatimuksia, jotka jättivät varjoonsa edistysliikkeiden työn. Työväestä tuli poliittinen vaikuttaja vuoden 1906 eduskuntauudistuksen myötä. Monet valmistellut uudistukset jäivät kuitenkin 1918 sisällissodan jalkoihin. (Ketola 2008, 35.)

<sup>7</sup> Wrightiläinen työväenliike oli 1800-luvun lopulla Suomessa toiminut sosiaaliliberaali yhteiskunnallinen liike, joka pyrki edistämään työväestön työolosuhteita ja elinoloja. Liike kukoisti vuosina 1886–1894 ja se sai enemmän kannatusta sivistyneistön kuin työläisten parissa. Liikkeen perusti Suomessa kuopiolaisnyntyinen helsinkiläinen huonekalutehtailija Viktor Julius von Wright, joka toimi perustamansa Helsingin työväenyhdistyksen puheenjohtajana vuoteen 1896 saakka.

Yhdysvalloista Suomeen rantautui Safety First (Turvallisuus Ensin) -liike: työturvallisuutta tuli edistää tuotannon hyväksi työntekijöiden ja johdon yhteistyöllä. Gösta Serlachius palkkasi tehtailleen turvallisuustarkastajan ja sinne perustettiin työntekijöiden ja työnantajan yhteiset turvallisuustoimikunnat jo 1930-luvulla. Safety First -ajatteluun perustui myös Tapaturmayhdistyksen perustaminen 1935. Sotien jälkeen työturvallisuuden edistäminen jäi muiden asioiden varjoon pariaksi vuosikymmeneksi. Tapaturmatorjuntayhdistys ry. muuttui 1960-luvulla Työturvallisuuskeskukseksi ja 1970-luvulla vapaaehtoisen työsuojelujärjestelmän rinnalle luotiin työsuojeluviranomaisten piirioorganisaatio sekä Työsuojeluhallitus. (Ketola 2008, 35.)

Työtä on pyritty tekemään viihtyisämmäksi jo puolitoista vuosisataa ja tuo vaativa työ jatkuu edelleen. Monissa työyhteisöissä, ammattialaan katso-matta, onkin työhyvinvointi ja sen merkitys noussut esille hyvin voimakkaasti viime aikoina. Työntekijöiden työhyvinvointi eri aloilla koostuu hieman erilaisista asioista eikä näin ollen toimistosihteerä ja maatalous-työntekijää voi sinällään verrata keskenään. Totuus on kuitenkin se, että hyvinvointi niin työpaikoilla kuin työntekijöiden keskuudessa on alasta riippumatta erittäin tärkeä tekijä. Maataloudessa<sup>8</sup> ja eläinvaltaisilla aloilla, kuten karja- ja sikataloudessa on jo näkynyt viitteitä yrittäjien jaksamison-gelmista vuosien ajan, mutta nyt myös porotaloudessa<sup>9</sup> yrittäjien hyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat lisääntyneet. Työsuojelulainsäädäntö ei koske yrittäjiä vaan se on vapaaehtoista, kuten muukin työhyvinvointi. Huolehtiminen on yrittäjän omalla vastuulla ja osa hyvää johtamisominai-suutta.

Työhyvinvoinnista aiheutuu myös kuluja. Työssä mukana olevien työpa-hoinvoinnin hoitamisen vuotuiset kustannukset ovat saaneet valtavat mit-tasuhteet. Työikäisten sairauspoissaoloihin, työtapaturmiin ja vajaakuntoi-sena työskentelyyn kuluu vuosittain arviolta 30 miljardia euroa. ”*Kansan-taloudellisesti ajateltuna tämän rahan voisi käyttää maamme koko eläke-menon maksamiseen vuodessa*” toteaa Työterveyslaitoksen johtaja, pro-fessori Guy Ahonen. Hän perustaa laskelmansa palkkasummaan ja työ-voimakustannuksiin. Virallinen pyrkimys on, että ihmiset jäisivät eläk-keelle 65-vuotiaana, mutta todellinen eläkkeelle jäämisikä on 58 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään keskimäärin vain 52-vuotiaana. (Kauppalehti 2012.)

### 3.8 Hyvinvointi

Mitä hyvinvointi on? Mistä se koostuu? Hyvinvointia voidaan tarkastella monesta suunnasta. Se voi olla työntekijän eli yksilön hyvinvointia, yrittä-jän, työyhteisöjen tai eläinten hyvinvointia. Yhtä hyvin se voi olla vanhus-

<sup>8</sup> Uudenkaupungin Sanomat nettisivuilla Maatalousyrittäjän jaksaminen huolestuttaa 2.11.2011 <http://www.uudenkaupunginsanomat.fi/uutiset/272310.html>

<sup>9</sup> Kotiseutu Plus 8.12.2011

ten, lasten, nuorten tai perheiden hyvinvointia. Riippuu siis siitä mistä näkökulmasta tarkastelua kulloinkin tehdään. Se voidaan jaotella hyvinvointiin, fyysiseen hyvinvointiin, psyykkiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Hyvinvoinnin yhteydessä on hyvä tarkastella syvemmin fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Nämä kaksi asiaa liittyvät tiiviisti toisiinsa. Karrikoidusti voidaan siis sanoa, että jos fyysisellä puolella asiat eivät ole kunnossa, niiden vaikutus heijastuu myös psyykkiselle puolelle.

Ytimekkäästi sanottuna ihmisen kokema hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Sitä lisääviä tekijöitä ovat terveellinen, innostava työ, joka vastaa omia edellytyksiä, intressejä ja johon liittyy aikaansaamisen tunne. Siihen vaikuttavat oppimiskokemukset niin opiskelu- kuin työelämästä sekä terveelliset elämäntavat, yksilön kannalta mielekkäät vapaa-ajan harrastukset ja läheiset ihmissuhteet. (Paasivaara 2009, 16.)

Valvontaeläinlääkäri Maria Wahlfors pohtii hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, niin eläinten kuin hoitajienkin kannalta. Hänen mielestään tuotantoeläintilojen kannattavuutta pitäisi parantaa. Yrittäjän antamasta työpanoksesta hänen tulisi saada parempi korvaus. Tukiasioissa pitäisi huomioida työn tulos ja eläinten hyvinvointi. (Havu 2011, 74). Suomalaista hevostaloutta syö korkea arvonlisävero. Hevosten myynti, valmennus ja täysihoito verotetaan 23 %:n mukaan ja ratsastuskouluissa alv on 9 %. Heikosti kannattavalla alalla korkea verotus ruokkii harmaata taloutta, mikä puolestaan osaltaan vaarantaa hevostalouden ja hevosten hyvinvoinnin. (Taipale 2011, 7.) Alhaisen hintatason määrittelee pitkälle yksityisten harrastelijoiden ja harmaan talouden sektori, joka ei maksa myynti- eikä arvonlisäveroa (Suvitaival 2010, 30).

Wahlfors kantaa huolta yrittäjien ammattiympäristön katoamisesta. ”*Tunne siitä, että työtä ei arvosteta, voi johtaa välinpitämättömyyteen työn tuloksesta. Arvostuksen puute, sekä oman että muiden, heijastuu hyvinvoinnin ongelmiin.*” (Havu 2011, 74). Yrittäjä ja hevostalouden opettaja Anna Airaksinen täydentää Wahlforsin ajatuksia toteamalla ”*Oman työn arvostus kulkee käsi kädessä jaksamisen kanssa: jos työstään ei tunne ylpeyttä, se ei pitemmän päälle innosta eikä houkuttele alalle nuoria yrittäjiä*”. (Maa- viesti 2010).

Jaksamisongelmien kasautuessa tulos heijastuu molemmin puolin. ”*Jos ihminen ei jaksa hoitaa itseään, myös eläimet voivat joutua sijaiskärsijöiksi.*” Piittaamattomuudessa voi olla kyse myös sokeutumisesta omiin työoloihin. Kun yrittäjälle näytetään valokuvia vaikkapa likaisista eläimistä, he eivät aina tunnista omia tilojaan. ”*Hämmästyks on suuri, kun kyse onkin heidän tuotantotiloistaan. Uupuneena ihminen ei huomaa puutteita. Toiminta ei kuitenkaan ole tahallista.*” (Havu 2011, 74 -76.) Loppuun palamista on nähtävissä myös hevostaloudessa. Moni jaksaa vielä hoitaa hevoset, mutta kaikki muu jää tekemättä. Jaksamisongelmien lisääntyminen näkyy tilitoimiston arjessa, sillä työssään uupunut unohtaa helposti laittaa

paperit postiin. ”Alvit pitäisi ilmoittaa kerran kuussa, minä saan paperit vasta joskus puolen vuoden päästä. Se voi olla yrittäjälle todella kallista, eikä uupuneella yrittäjällä olisi yhtään varaa ylimääräisiin kuluihin.” totea mäntsäläläinen hevosyrittäjä Tiina Ahlqvits, joka hevosyrittäjyyden lisäksi hoitaa monien muiden hevosyrittäjien asioita tilitoimistossaan. ”Yritys pitäisi saada sen verran kannattavaksi, ettei yrittäjän tarvitsisi tehdä 15-tuntisia työpäiviä pitääkseen yrityksensä pystyssä” hän jatkaa. Lisäksi hän perää talleille lisää talouden kokonaisvaltaista osaamista ”Pitää ymmärtää, missä kannattaa säästää ja missä ei”. (Taipale 2011, 7.)

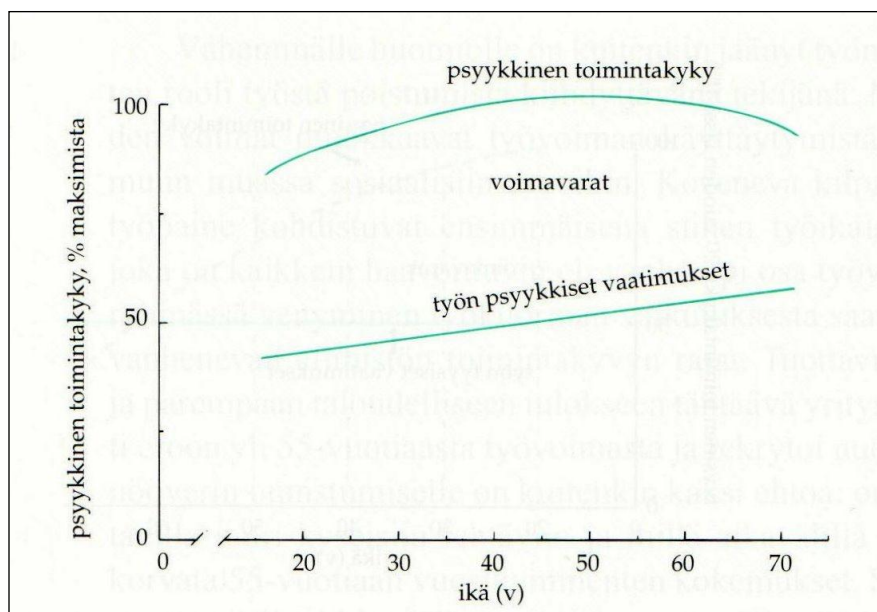
Maria Wahlfors kannustaa viljelijöitä huolehtimaan omasta jaksamisestaan ja suosittelee jokaiselle viljelijälle työterveyshuoltoon liittymistä. Terveystarkastus tukee terveyden ylläpitoa. Tilakäynnillä saa evästystä työn helpottamiseen ja turvallisiin työtapoihin. Myös työ ja vapaa-aikaa pitäisi pystyä erottamaan toisistaan; maatalousyrittäjän raskaasta työstä on syytä vaihtaa vapaalle säännöllisin väliajoin. Kullekin sopivat harrastukset tukevat jaksamista. Päättäjiltä ja muilta hän toivoo positiivista ja kunnioittavaa suhtautumista ruoan tuottajaan. Työ vaatii monipuolista ammattiosaamista ja päivittäistä sitoutumista. (Havu 2011, 74 - 76.) Ahlqvist lähettää myös omat terveiset päättäjien suuntaan. Hänen mielestään erityisesti neuvontapalveluille olisi tarvetta. Etenkin maaseudulla kaivattaisiin erillisiä hevos-tukikeskuksia, joista yrittäjä saisi tietoa monimutkaisesta tukiviidakosta. Samalla hän toivoo oppilaitoksilta parempaa opetustarjontaa, sillä ammatitaitoisista hevostenhoitajista on pulaa. Nuorten hevosten ja orien käsittelyn osaavia henkilöitä on vähän. Nuoret tarvitsisivat hänen mielestä kokonaisvaltaista opetusta hevosen hyvinvoinnin ymmärtämisestä ja perushevosmiestaidoista. (Taipale 2011, 7.)

### 3.8.1 Psykkinen eli henkinen hyvinvointi ja työkyky

Työn henkinen kuormitus syntyy ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Työtilanteen vaatimukset voivat olla liian suuret tai liian pienet niin määrällisesti kuin laadullisesti. Työn henkinen kuormitustekijä viittaa työn ominaisuuksiin, jotka kuormittavat työntekijää ja jotka saattavat olla haitallisia terveydelle tai vaikeuttavat työn suorittamista. (Elo1998, 118.) Henkiseen hyvinvointiin kuuluu kiinteästi myös stressi ja työuupumus, ja näihin asioihin perehdytään myöhemmin omissa luvuissaan.

Työkyvyn ennenaikaisessa heikkenemisessä suurin ongelma on työn vaatimusten kasvun ja ihmisen toimintakyvyn muutosten yhteensovittaminen iän karttuessa. Henkisessä kuormittavuudessa pääongelma ei ole niinkään ihmisen psyykkisten voimavarojen ennenaikainen heikkeneminen iän myötä, vaan tiettyjen työn psyykkisten vaatimusten määrällinen kasvu ja laadullinen vaikeutuminen. Psykkisen toimintakyvyn muutokset ikääntyessä näkyvät lähinnä havaintotoimintojen tarkkuuden ja nopeuden heikkenemisenä. Tilanne johtaa siihen, että voimavarat toimintakyvyn ja työn

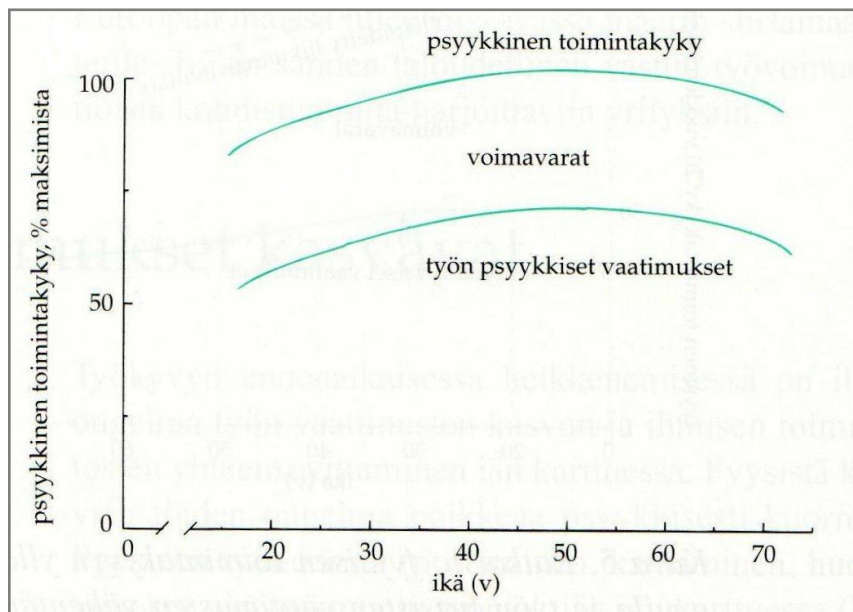
vaatimusten välillä ehtyvät. Työssä jaksaminen alkaa hiljalleen muuttua ja vaikeutua 50 ikävuoden jälkeen kuten KUVA 10 seuraavassa osoittaa. (Ilmarinen 1995, 34.)



KUVA 10 Ongelma: Psyykinen toimintakyky ja työn psyykkiset vaatimukset ikääntymisessä. Voimavarojen väheneminen johtaa iän karttuessa työn psyykkisen kuormittavuuden kasvuun ja työkyvyn heikkenemiseen. (Ilmarinen 1995, 36.)

Työn psyykkisten ja sosiaalisten vaatimusten kohtuutonta kasvua voidaan ehkäistä iän karttuessa unohtamatta myöskään oman työn hallinnan ja ammatillisen pätevyyden jatkuvaa kehittämistä. Ikääntymisen myötä tulisi vähentää sellaisia työtehtäviä, jotka vaativat havaintojen nopeutta ja tarkkuutta sekä tiedon nopeaa käyttöä. Toisaalta eräät kognitiiviset toiminnot, kuten kielitaito, lisääntyvät, samoin viisaus käsitellä monimutkaisia ongelmia. Työn psykomotoristen vaatimusten korvaaminen mm. kognitiivisilla ongelmanratkaisutaidoilla merkitsisi työn vaatimusten ja ihmisten edellytysten yhteensopivuuden parantumista iän karttuessa. Tämä on havainnollistettu KUVA:ssa 11. Voidaan havaita, kuinka ikävuosien lisääntyessä niin psyykinen toimintakyky kuin työn psyykkiset vaatimukset alkavat laskea hitaasti. Työkuorman säätely on ihmisen muuttuvien voimavarojen mukaisesti perusedellytys työkyvyn säilymiselle vanhuuseläkeikään asti. (Ilmarinen 1995, 35–36.)





KUVA 11 Ratkaisu: Henkisesti kehittävä työ yhdistettynä muun muassa havaintojen nopeutta ja tarkkuutta sekä tiedon nopeaa käsittelyä vaativien tehtävien vähenemiseen turvaavat riittävät psykkiniset voimavarat sekä työkyvyn säilymisen. (Ilmarinen 1995, 36.)

Henkiseen hyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavat myös suhteet puolisoon, perheeseen, sukulaisiin ja ystäviin sekä yrityksen työntekijöihin ja asiakkaisiin. Post-traumaattisia stressireaktioita synnyttävät tilanteet, jotka tapahtuvat täysin yllättäen ja itsestä riippumattomista syistä. Ne aiheuttavat huomattavaa kärsimystä, pelkoa ja avuttomuuden tunnetta (Takala ja Kalimo 2011, 185). Tällaisia ovat henkilökohtainen menetys kuten puolison tai lapsen kuolema, avioero sekä suuret muutokset kuten lapsen saanti, uusi avioliitto, talon tai tuotantorakennusten rakennus- ja/tai laajennusurakat. Nämä aiheuttavat ihmisissä paineita ja laukaisevat erilaisia reaktioita, jotka purkautuvat ihmisissä eri tavoin. Elämässä tulee myös luonnollisia kriisivaiheita kuten murrosiän kriisi, työikäisen urapaineet, keski-ikä kriisi, ”viidenkymppin villitys” tai vanhuuden yksinäisyys. Näillä ns. kriiseilläkin on vaikutuksensa yksilön henkisessä hyvinvoinnissa.

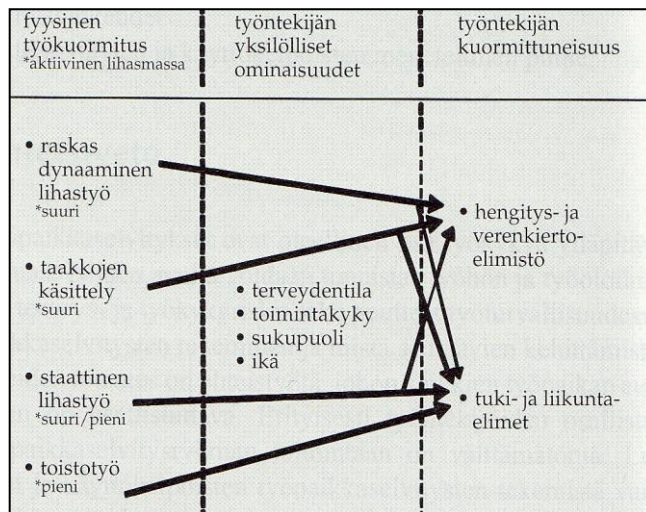
Suhde omaan minään on ihmiselle tärkeää. Hyvä itsearvostus on voimavara, joka auttaa ihmistä vaikeiden tilanteiden yli. Ihminen, joka luottaa itseensä ja arvostaa itseään, kykenee hakemaan tarvittaessa myös muiden apua ja tukea. Heikko itsearvostus on taas riski työhyvinvoinnille. Henkilö, joka ei luota itseensä ja jatkuvasti vähättelee itseään ja tekemisiään, on vaarassa uupua. Varsinkin vaativat tilanteet ja työssä tapahtuvat muutokset koettelevat hänen voimiaan, koska hän ei luota kykyynsä selviytyä niistä. Heikon itsearvostuksen ihmisille on erityisen tärkeää saada myönteistä palautetta. Kannustavan palautteen anto kuuluu kaikille työyhteisössä. Jokainen ihminen, jokainen työntekijä on kannustavan palautteen arvoinen. Sen tulisi olla osa organisaation kulttuuria. (Kaisanlahti 2007, 59.)

### 3.8.2 Fyysinen hyvinvointi ja työkyky

Hevosalan yrittäjän fyysinen hyvinvointi riippuu iästä, sukupuolesta, miten paljon työ kuormittaa häntä fyysisesti ja miten hyvä työkyky hänellä on vastata työn fyysisiin rasituksiin.

Hyvin harvojen töiden todellista fyysistä kuormittavuutta on mitattu sillä tarkkuudella, että voitaisiin laatia selkeät ohjeet työn edellyttämästä toimintakyvystä. Parhaiten vaatimustaso tunnetaan palo- ja pelastustehtävistä, joista on annettu valtakunnalliset ohjeet sekä alalle rekrytointia että määräaikaistarkastuksia varten. Lentäjille, poliiseille ja sukeltajille on myös laadittu arviointiperusteet ja toimintakykyvaatimukset. (Korhonen, Louhevaara & Smolander 1995, 105.)

Työn fyysiseen kuormitukseen vaikuttaa dynaamisen ja staattisen lihastyön määrä ja suhde, aktiivisen lihasmassan suuruus ja voiman käyttö. Kuormituksen arviointi on erityisen tarpeellinen työtehtävistä, joissa on runsaasti taakkojen käsittelyä, staattista lihastyötä, yksipuolisia työliikkeitä, voiman käyttöä tai äkkinäisiä voimakkaita lihasponnistuksia (KUVA12). Vaikka työ aina kuormittaa työntekijää, on hänen usein mahdollista vaikuttaa työtapaansa ja -menetelmiinsä. Hyvä koulutus, perehdyttäminen (sisältäen työergonomian, työhygienian ja työturvallisuuden), fyysinen toimintakyky ja ammattitaito auttavat kuormituksen tasaamisessa. (Louhevaara, Ketola & Lusa – Moser 1995, 146–147.)



KUVA 12 Fyysisen työkuormituksen muodot ja niiden kohdistuminen hengitys- ja verenkiertoelimeihin ja/tai liikuntaelimiin. (Louhevaara ym. 1995, 146.)

Hevosyrittäjät kohtaavat työssään päivittäin fyysisesti raskaita työtehtäviä. Lisäksi he altistuvat erilaisille mikrobeille, biologisille ja orgaanisille pölyille, joita ovat mm. viljanpöly, varastopunkit, homesienet, aktinomykeetit eli sädesienet ja muut bakteerit. (Hanhela 1999, 1.)

Hevostalous ei ole samalla tavalla automatisoitua kuin esimerkiksi karjatalous, joten monet työtehtävät tehdään edelleen käsin. Lannanpoisto karsinoista ja tarhoista, rehunjako ja joissakin tapauksissa myös veden jako suoritetaan manuaalisesti. Näissä työtehtävissä tulee kiertoja sekä raskaiden taakkojen nostoja ja liikuttelua, joiden takia erityisesti tuki- ja liikuntaelimet ovat rasituksille alttiina. Tallien ilmanvaihtokaan ei aina ole koneellisesti järjestettyä. Painovoimainen ilmanvaihto ei ole yhtä tehokas koneelliseen ilmanvaihtoon verrattuna eikä näissä talleissa sisäilman laatu ole aina riittävän hyvä.

Heinät ja oljet sisältävät varastopunkkeja. Suoraan pelloilta tulevassa materiaalissa niitä ei juuri ole, mutta esimerkiksi jo vuoden varastossa olleessa heinässä saattaa olla 50 000 punkkia/kg. Punkkien määrä nousee nopeasti ensimmäisten varastointiviikkojen aikana. (Hanhela 1999, 5.) Rehuissa sekä kuivikkeissa on runsaasti myös homeita ja erilaisia mikrobeja. Maneesien ja ratsastuskenttien pohjat ovat kesäaikaan erityisen pölyisiä.

Tallin ilmanlaatuun vaikuttavat kaasumaiset epäpuhtaudet kuten hiilidioksidin ja ammoniakkin määrä sekä ilmankosteus ja mikrobit. Hevosista irtoava hilse l. eläinpeiteeli muodostaa tallissa hengitysilmaan hevosallergeenipitoisuuksia, jotka voivat aiheuttaa ongelmia hengityselimistöön (Hanhela 1999, 3,16).

Niillä yrittäjillä, jotka työskentelevät ratsastuksenopettajina, on monesti ongelmia äänen kanssa. Äänihuulet joutuvat kovalle rasitukselle, kun ulkokentillä tai maneesissa ääntä joudutaan käyttämään sen äärirajoilla. Ympäristöstä tulevat haitat kuten tuuli, liikenteen ja ihmisten aiheuttama melu sekä pölyävät kentät ja siitepöly ovat usein ongelmien aiheuttajia. Ohjeiden jakaminen ja äänen käyttö kovaäänisesti lähes huutamalla aiheuttaa usein äänihuulten tulehtumisen ja sitä kautta sairauslomaa.

Hevosalan yrityksissä, joissa ollaan rehujen suhteen kokonaan tai osittain omavaraisia, tehdään vuosittain koneilla erilaisia kasvinviljelytyöitä. Suurin osa töistä tehdään niin sanotun *sulan maan aikaan* eli huhtikuusta marraskuuhun. Työt vaihtelevat viljeltävien kasvien ja maatilojen mukaan. Kii-reiset työhuiput ajoittuvat kevätmuokkaus- ja kylvötöiden sekä sadonkorjuutöiden yhteyteen. Edullisten säiden aikana työpäivät venyvät pitkiksi. Kotieläintiloilla päivittäiset eläintenhoitotyöt on tehtävä kasvinviljelytyöiden lisäksi. (Nojonen 1988, 79).

Kasvinviljelytyöissä biologisia vaaroja ei juuri ole. Homesienten itiöt ja siitepöly aiheuttavat sadonkorjuun aikana oireita lähinnä atooppikoille<sup>10</sup>. Rehut ja kuivikkeet homehtuvat vasta varastoinnin aikana. Traktoreiden ja leikkuupuimureiden ilmanvaihtolaitteiden pölysuodattimissa voi kuitenkin kasvaa home- ja sädesieniä, joten suodattimet on puhdistettava ja vaihdet-

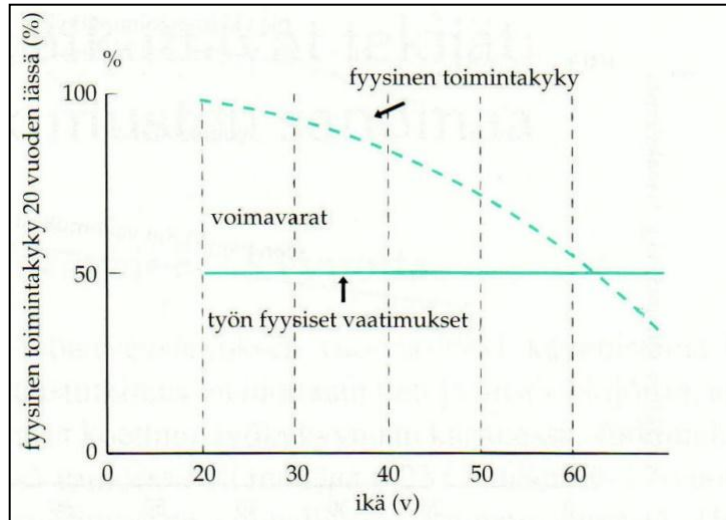
<sup>10</sup> Atooppikko on henkilö, jolla on luontainen yliherkkyys, yleensä perinnöllinen taipumus sairastaa yhtä tai useampaa seuraavista sairauksista: allerginen nuha, astma tai atooppinen ihottuma.

tava riittävän usein. Kasvinviljelytyöissä esiintyy raskaita työvaiheita sekä hankalia työasentoja. Painavia taakkoja joudutaan nostamaan ja siirtämään lannoitus- ja kylvötoiden yhteydessä sekä satoa korjatessa ja käsiteltäessä. Työasento on usein epämukava traktorilla työskenneltäessä sekä koneita huollettaessa ja korjattaessa. Lannoitteiden ja siementen käsittely kuuluu raskaimpiin töihin, varsinkin jos käytetään säkkilannoitteita ja -siemeniä. Suursäkeissä olevien tai irtolannoitteiden ja -siementen nosto ja siirto tapahtuvat koneellisesti. Traktorilla ajo kuormittaa selkää ja niskahartiaseutua, sillä työkoneen toimintaa ja traktorin suuntaa joudutaan jatkuvasti tarkkailemaan. Työkoneiden toimintaa ohjataan samanaikaisesti ajon aikana. Kyntö on työasentokuormitukseltaan raskaimpia traktoritöitä. Kuormitusta esiintyy myös äestyksen, kylvön, säilörehun niiton ja viljan puinnin aikana. (Nojonen 1988, 104–105.)

Yrittäjät, jotka suorittavat itse pelto- ym. työt hoitavat yleensä myös omien koneiden korjaus- ja huoltotoimet. Koneiden huolto- ja korjaustöissä kuormittavuutta aiheuttavat kannattelut, epämukavat asennot ja raskaat taakat. Konetöissä altistutaan melulle, esimerkiksi traktorilla ja leikkuupuimurilla ajettaessa. Traktoritöistä meluisimpia ovat säilörehun korjuu, matka-ajo ilman perävaunua, paalaus ja niitto. Työkoneista meluisimpia ovat erilaiset rehunteossa tarvittavat koneet kuten silppuri ja niittokone. Myös viljankuivuri sekä koneiden huolto- ja korjaustöissä käytettävät koneet, kuten kulmahio- ja paineilmakoneet ovat meluisia. Tärinälle ja heilunnalle altistutaan ajettaessa traktoria tai leikkuupuimuria sekä käytettäessä erilaisia käsityökoneita. Traktori on pahin tärinän ja heilunnan aiheuttaja. Haitallisimpana työvaiheena pidetään kynnöspellolla äestystä. Ääriolosuhteissa työskentely eli kesällä kuumuus ja talvella kylmyys voivat haitata työntekoa. Aukealla pellolla traktorin ohjaamossa lämpötila ylittää helposti helteisenä kesäpäivänä suositeltavan työskentelylämpötilan. Valaistuksen puutteellisuus tai puuttuminen kokonaan erityisesti kriittisistä kohteista kuten portaikoista, kulkureiteiltä ja korjaus-, huolto- tai varastotiloista aiheuttaa monenlaisia ongelmia yhdistettynä mm. lumeen, jäähän, veteen, rasvoihin, öljyihin ja muihin liukastumista tai kaatumista aiheuttaviin asioihin. (Nojonen 1988, 106 - 107.)

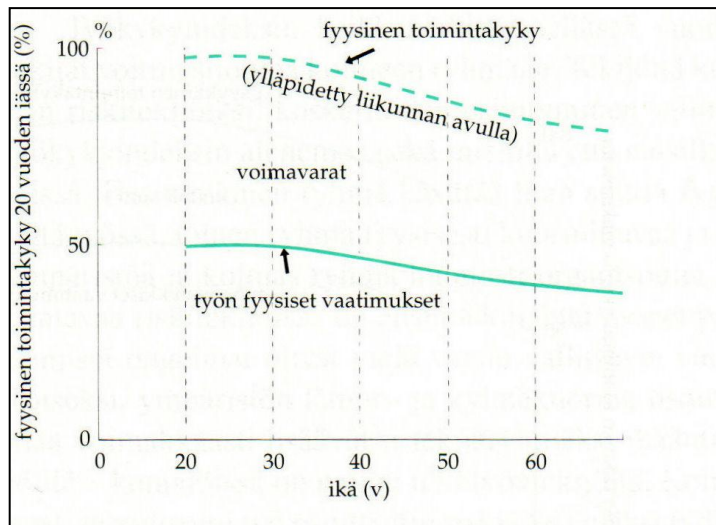
Fyysinen toimintakyky luo lähtökohdat ihmisten sekä fyysiselle että psyykkiselle ja sosiaaliselle työkyvylle, joten sen ylläpitäminen on keskeinen osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Säännöllinen liikunta on ainut tapa ylläpitää fyysistä toimintakykyä ja vastustaa iän myötä nopeutuvaa fyysisen toimintakyvyn laskua. Aerobinen kestävyys ja lihaskunto huononevat 45 ikävuoden jälkeen jopa 25 % viidessä vuodessa, mutta aloittamalla säännöllinen liikunta molempia voidaan myös parantaa 25 % samassa ajassa. Päivittäisessä elämässä liikunta merkitsee yksilölle hyvää oloa, terveyttä, jaksamista ja elämän laatua. Toimintakykyisenä työntekijä pystyy parhaiten hyödyntämään ominaisuuksia, joita pitkäaikainen työkokemus luo ja parantaa. Näitä voivat olla strategisen ajattelun paraneminen, harkitsevaisuus, kyky pohdiskella, elämänhallinta, kokonaisvaltainen hahmotaminen ja sitoutuminen työhön. (Ilmarinen 1998, 74.)

Työkyvyn enneaikaisessa heikkenemisessä on ilmeisesti suurin ongelma työn vaatimusten kasvun ja ihmisten toimintakyvyn muutosten yhteensovittaminen iän karttuessa. Fyysistä kuormaa sisältävien töiden ongelma poikkeaa psyykkisesti kuormittavista töistä. Fyysinen työkuorma (nostaminen, kantaminen, huonot työasennot yms.) ei yleensä muutu työntekijän iän karttuessa, kuten seuraava KUVA 13 osoittaa. (Ilmarinen 1995, 34.)



KUVA 13 Ongelma: Fyysinen toimintakyky ja työn fyysiset vaatimukset ikääntyessä. Voimavarojen ehtyminen johtaa iän karttuessa kuormittumisen kasvuun ja työkyvyn heikkenemiseen. (Ilmarinen 1995, 35.)

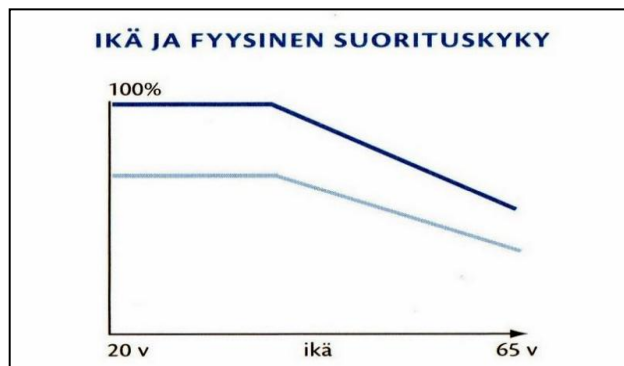
Hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelinten toimintakyky heikkenee iän myötä harrastetun liikunnan määrän ja laadun mukaan. Fyysisen työn kuormaa tulisikin keventää 45 ikävuoden jälkeen ja fyysistä toimintakykyä parantaa lisäämällä monipuolista liikuntaa. Näin ollen sekä työkyvyn että työn vaatimusten taso laskee tasaisesti ikävuosien lisääntyessä (KUVA 14). Tällä tavalla työntekijä pysyy työkykyisenä paremmin ja pidempään, myös enneaikaiset eläkkeelle jäämiset vähenevät. (Ilmarinen 1995, 34.)



KUVA 14 Ratkaisu: Fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen liikunnan avulla ja työn fyysisten vaatimusten vähentäminen iän myötä turvaavat riittävät voimavarat ja työkyvyn säilymisen. (Ilmarinen 1995, 35.)

Rauramon KUVAssa 15 ”Ikä ja fyysinen suorituskyky” selventyy kuinka ikä ja sukupuoli vaikuttavat työntekijän suorituskykyyn ja sen laskuun. Miehet ovat fyysisesti naisia vahvempia, mutta miesten suorituskyky alkaa laskea hieman aikaisemmin, ja myös jyrkemmin kuin naisten. Tähän voivat vaikuttaa monet eri seikat. Yleensä ottaen naiset pysyvät paremmin ja pidempään työkykyisinä, koska heidän työtehtävänsä ovat kevyempiä miehiin verrattuna. Naiset myös hoitavat itseään ja huolehtivat itsestään paremmin. He harrastavat liikuntaa, syövät terveellisemmin sekä hakeutuvat lääkärin hoitoon heti oireiden ilmestyttyä tai tapaturman satuttua.

Miehet syövät yleensä epäterveellisemmin ja epäsäännöllisemmin erityisesti silloin jos ovat itse vastuussa ruoan laitosta ja ruokailuajoista. He tekevät usein fyysisesti raskaampia työtehtäviä ja lääkärissä käydään harvoin. Sattuneet tapaturmat yritetään hoitaa kotikonstein tai hoitoon menoa pitkitetään kiireeseen vedoten. Työhön liittyvä ergonomia on naisilla mitä luultavimmin paremmin hallussa kuin miehillä.



KUVA 15 Ikä ja fyysinen suorituskyky (Rauramo 2008, 62.).

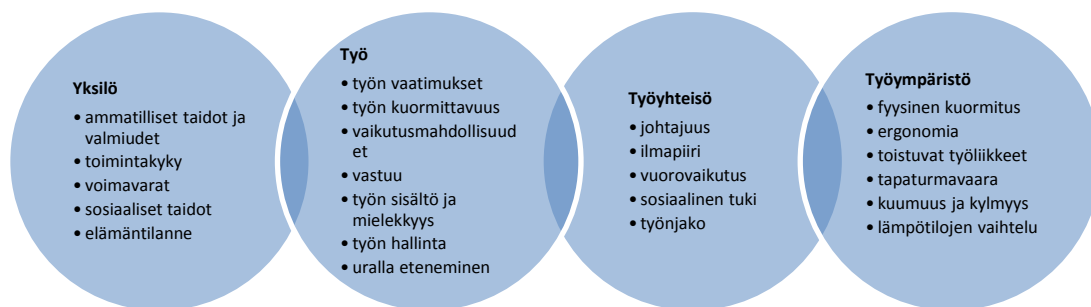
Fyysinen suorituskyky heikkenee iän myötä. Naisten suorituskyky (alempi viiva) on keskimäärin 2/3 miesten fyysisestä suorituskyvystä. (Rauramo 2008, 62.)

### 3.9 Työkyvystä kiireen kautta työuupumukseen

Työkyky ja työhyvinvointi muodostavat yhdessä vankan tukipilarin ammattimaisen työn tekemisessä. Jokaista osa-aluetta tarvitaan tasapainoisessa ja mielekkäässä työssä. Jos yksi kohta pettää, tuntuvat vaikutukset väistämättä muissakin.

#### 3.9.1 Mitä työkyky on?

Lyhyesti listattuna työkykyisyys on työntekijän selviytymistä työstään, jaksamista, työmotivaatiota, laadukasta työntekoa, työn tuottavuutta – sekä työn iloa! Työkyky käsitteenä ei kuitenkaan ole sama kaikissa tilanteissa, se riippuu kulloinkin tarkasteltavasta näkökulmasta. Työpaikkojen näkökulmasta työkyvyn kokonaisuus muodostuu lähinnä seuraavista moniulotteisista tekijöistä: ammatillisesta osaamisesta, työn asettamista vaatimuksista, työn hallinnasta, psyykkisistä ja fyysisistä voimavaroista, terveydestä, työn kuormittavuudesta, sosiaalisista valmiuksista sekä töiden järjestelyistä ja työilmapiiristä. Työkyvyn alentumista ja työkyvyttömyyttä ennakoivat useat tekijät. Työkyky muuttuu yksilön, työn ja työyhteisön vuorovaikutuksessa, kuten seuraava KUVA 16 osoittaa. Ellei työntekijällä ole mahdollisuutta kehittää työkykyään, se alkaa heiketä. (Rissa 1999, 134.)



KUVA 16 Työkyvyn osa-alueet työpaikalla (mukailtu Rissa 1999).

Monet tekijät vaikuttavat kykyymme tehdä työtä sen vaatimusten mukaan ja suoriutua päivittäisistä toimistamme. Perinnöllisten ominaisuuksien lisäksi hankimme koulutuksen ja työkokemuksen avulla lisää valmiuksia ja edellytyksiä tiedolliseen ja taidolliseen suoriutumiseen työelämässä. Ihmisen fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen kasvu ja kehitys ovat työkyvyn perusta riippumatta siitä onko niihin pyritty vaikuttamaan koulutuksen tai harrastuksen keinoin. Tämän lisäksi työn tulokseen ja suoritukseen vaikuttavat ihmisen motivaatio ja halukkuus työn tekemiseen. Yhteistä tälle toimintakykypainotteiselle näkökulmalle on, että ihmisen työkyvyssä on kysymys toimintaedellytysten ja työn vaatimusten välisestä vastaavuudesta. Lisäksi työkykyä voidaan tarkastella myös puhtaasti lääketieteelliseltä kannalta. Työkykyyn liitetään tällöin erilaiset sairaudet, viat ja vammat sekä ergonomian vaikutus niiden ennaltaehkäisyssä. Elintavoilla on myös merkitystä työkykyyn, joko kuluttamalla tai kasvattamalla ihmisen voima-

varoja. Määrittelyeroista riippumatta työkykyä on perusteltua tarkastella laajasta näkökulmasta, jossa terveyden lisäksi työ ja työympäristö sekä elintavat vaikuttavat ikääntymisen ohella suoriutumiseen työelämässä. (Ilmarinen 1995, 31.)

Työterveyslaitoksen julkaisemissa maatalousyrittäjien ja yrittäjien työkykytaloissa on koottu yhteen edellä jo mainittuja työkykyyn vaikuttavia asioita. Ne on esitetty symbolisesti talon muotoon – kaikki saman katon alle. Työkykytalo pysyy pystyssä, kun kaikki sen kerrokset tukevat toisiinsa. Kerroksia tulee kehittää työuran aikana. Tavoitteena on turvata kerrosten yhteensopivuus ihmisen ja työn muuttuessa (KUVA 17).

### 1. Kerros: Terveys ja toimintakyky

Pohjakerros eli perusta muodostuu terveydestä sekä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Muutokset niissä heijastuvat työkykyyn, joko uhkaamalla tai tukemalla sitä. Omaan työhön vaikuttaminen helpottaa työn hallintaa ja itseen kohdistuvaa kuormituksen säätelyä. Riittävä lepo, fyysisen ja henkisen kunnan hoito, aika ajoin työstä irtautuminen sekä työterveyshuollon palveluiden käyttö auttavat maatalousyrittäjää säilyttämään terveytensä jatkuvissa muutosaineissa ja yrittäjän uran kaikissa vaiheissa. Yrittäjän hyvinvoinnilla on merkitystä yrityksen tulevaisuudelle ja henkilöstön pysyvyydelle. (Työterveyslaitos 2011).

### 2. Kerros: Ammatillinen osaaminen

Toisen kerroksen perustan muodostavat peruskoulutus, ammatilliset sekä yrittäjyyteen ja liiketoimintaan liittyvät tiedot ja taidot. Osaamisen jatkuva päivittäminen eli ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisalueita syntyy jatkuvasti sekä teknologia kehittyy. Yritys pysyy kilpailukykyisenä uudistumalla ja yrittäjä jaksaa työssään. Johtaminen on tärkeä osa yrittäjän osaamista. Asioita on hallittava ja huolehdittavaa on paljon varsinkin työmäärän kasvaessa. Kaikkea ei kuitenkaan tarvitse tehdä yksin. Yhdessä tekeminen samanhenkisten yrittäjien kanssa vahvistaa sosiaalista verkostoa ja yrittäjän henkistä hyvinvointia. (Työterveyslaitos 2011).

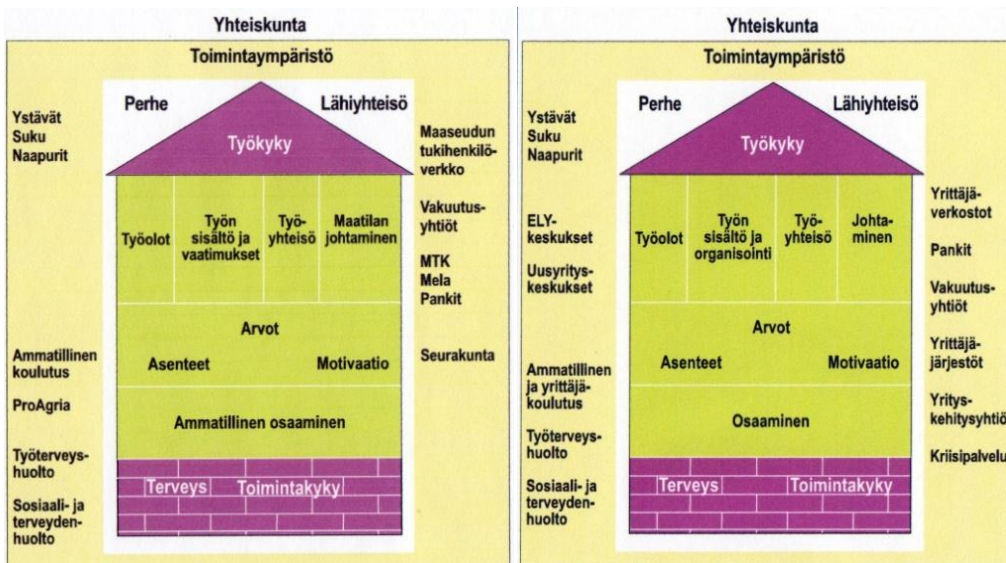
### 3. Kerros: Arvot, asenteet ja motivaatio

Kolmannessa, arvojen, asenteiden ja motivaation kerroksessa korostuu työn merkitys yksilölle sekä suhtautuminen omaan työhön. Arvot ja asenteet vaikuttavat työmotivaatioon ja työkykyyn. Jos työ ei vastaa omia odotuksia, vaikutus voi olla heikentävä. Maatalousyrittäjyyttä koskevat säännökset muuttuvat jatkuvasti. Nämä heijastuvat tähän kerrokseen. (Työterveyslaitos 2011).



#### 4. Työ, työolot ja johtaminen

Neljäs kerros koostuu neljästä eri osa-alueesta: työoloista, työn sisällöstä ja vaatimuksista, työyhteisöstä sekä johtamisesta. Työn sitovuus, liika työmäärä, työssä kuormittuminen ja tekemättömien töiden paine kuormittavat yrittäjää. (Työterveyslaitos 2011).



KUVA 17 Maatalousyrittäjän ja yrittäjän työkykytalo (Työterveyslaitos 2011).

Työkykyyn ja työhyvinvointiin voidaan liittää Abraham Maslow<sup>11</sup> tarvehierarkia (KUVA 18), jota käytetään paljon johtamis- ja työyhteisökoulutuksissa. Vaikka se on vuosikymmeniä vanha, on se edelleen käyttökelpoinen. Tarvehierarkiassa ihmiselle on määritelty erilaisia tarpeita, joita kuvataan pyramidin muodossa. Tarpeiden toteutus lähtee alimmalta tasolta edeten huipulle saakka. Fyysiset eli hengissä pysymisen tarpeet tyydytetään ensimmäisenä. Nälän ja janon tyydytyksen jälkeen aktivoituvat psykologiset tarpeet. Psykologinen alue kattaa turvallisuuden tarpeet. Yhteisöön kuulumisen ytimessä on luottamus toisiin. Työyhteisössä yhteisöllisyys lisää työhyvinvointia, jaksamista, yhteistyötä ja tuloksen tekoa, tämä edustaa tarvehierarkian sosiaalisia tarpeita. Työssä menestyminen tuo mukanaan arvostusta, jonka avulla nousee seuraavalle tasolle. Arvostukseen liittyy myös enemmän vastuun saamista. Näin ollen tyydyttyvät pitämisen ja arvostuksen tarpeet. Huipulla viisiportaisessa pyramidissa on itsensä toteuttaminen, jossa itsensä kehittämisen tarpeet tyydytetään. Se tarkoittaa työelämässä riittävää itsenäisyyttä työtehtävien suorittamisessa. Itsensä toteuttaminen ja kehittäminen on arvokas asia, joka inspiroi, antaa uusia näkökulmia ja suo luovuuden työympäristöihin. Maslow lisäsi myöhemmin

<sup>11</sup> Abraham Harold Maslow oli yhdysvaltalainen psykologi. Maslow tutki paljon ihmisen motivaatiota ja siihen liittyviä ongelmia. Maslow kehitti hierarkkisen järjestelmän, tarvehierarkian, jossa ihmisen eri tarpeet ja motiivit on jaettu ryhmiin. Hän oli myös psykologian humanistisen koulukunnan perustajia.

vielä yhden portaan tarvehierarkian huipulle liittyen hengellisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Maslow'ta on kritisoitu siitä, ettei tarpeiden aktivoituminen aina etene näin järjestelmällisesti, mutta se kuitenkin on hedelmällinen tapa ajatella asioita ja lisää ymmärrystä ihmisenä olemisesta. (Luukkala 2001, 157 - 159.)



KUVA 18 Maslowin tarvehierarkia<sup>12</sup> (Kuluttajavirasto).

Työhyvinvoinnin portaat -malli (KUVA 19) perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkia-teoriaan, jossa siis edetään askel kerrallaan tarpeiden tyydytyksen saavuttamisessa. Työhyvinvointi ja sen kokeminen on moninainen kokonaisuus, joka muodostuu jokaisen henkilön omasta hyvinvoinnin kokemuksesta sekä ympäristön vaikutuksesta (Paasivaara 2009,16).

Psykofysiologiset perustarpeet tyydytetään ensimmäisellä portaalla. Organisaatio huolehtii työntekijöiden tarpeista ensimmäisellä portaalla siinä, että työ kuormittaa tekijäänsä sopivasti. Yritys järjestää mahdollisuuden työpaikkaruokailuun ja työterveyshuoltopalveluita on saatavilla. Työntekijällä on vastuu terveellisistä elintavoista ja itsensä hoitamisesta. Perustarpeiden toteutumisesta ja seurannasta yritys järjestää kyselyitä, terveystarkastuksia ja fyysisen kunnon mittauksia, joissa nähdään miten työntekijät voivat. Työntekijälle työn psykofysiologisilla perustarpeilla on suuri merkitys vapaa-aikana. Se mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan, ravinnon, liikunnan ja itsensä hoidattamisen.

Turvallisuuden tarpeita tyydytetään organisaatiossa luomalla työsuhte työntekijän ja yrityksen välille. Yritys on vastuussa työolojen järjestämi-

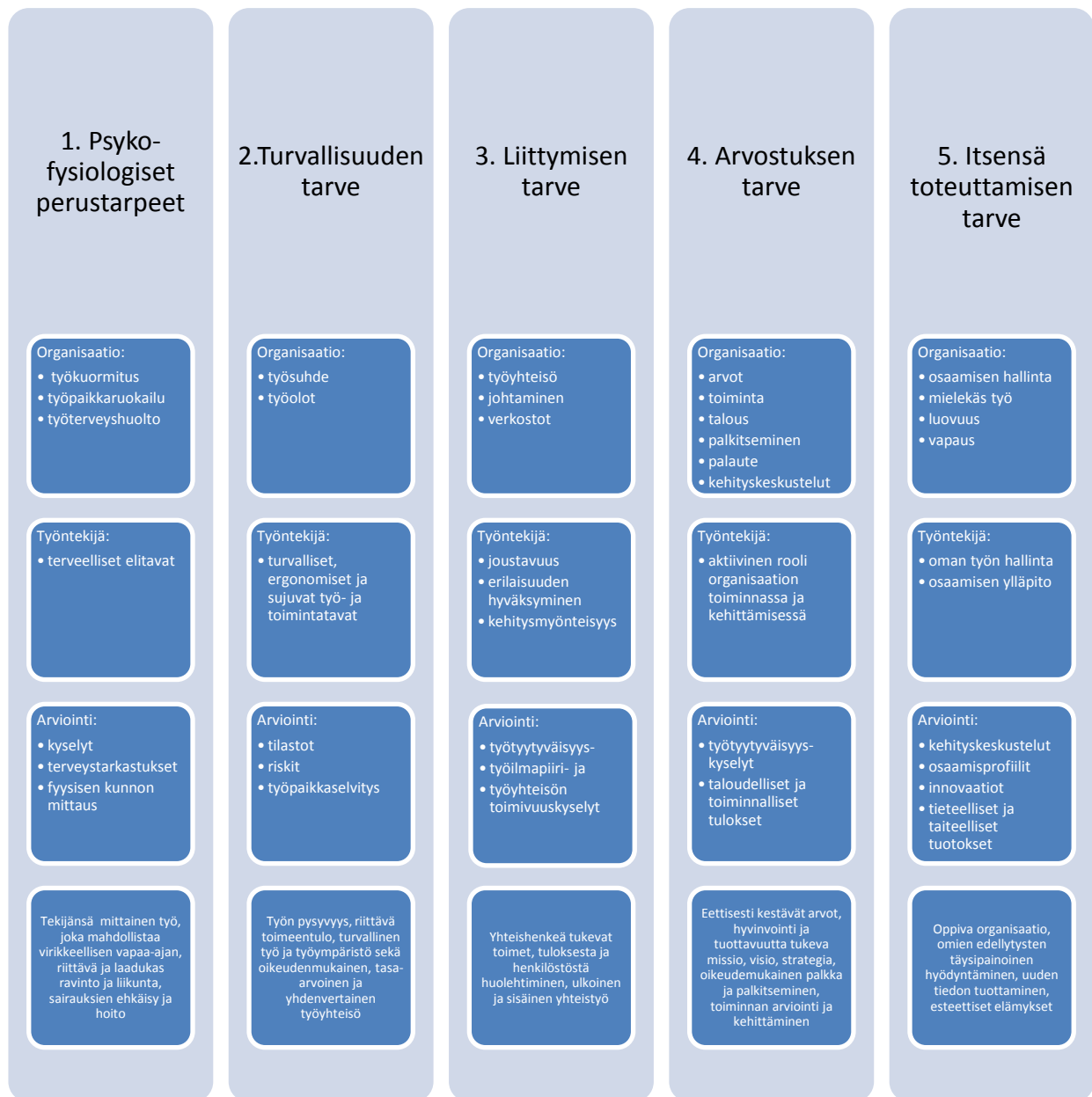
<sup>12</sup> Maslow'n tarvehierarkia (engl. *Maslow's Hierarchy of Needs*) on psykologinen teoria, jonka Maslow julkaisi vuonna 1943 tutkimuksessaan "*A Theory of Human Motivation*". Teorian ydin oli alun perin siinä, että ihmisellä on perustarpeet, jotka tulee tyydyttää ensin, jonka jälkeen ihminen alkaa etsiä tyydytystä "korkeammille" tarpeille.

sestä työpaikoilla niin, että ne ovat lakien ja asetusten mukaisia. Työntekijälle turvataan ergonomiset, turvalliset, sujuvat työolot ja toimintatavat. Näiden toimivuutta arvioidaan pitämällä tilastoja, kartoittamalla riskejä sekä työntekijöille suunnatuilla työpaikkakyselyillä. Työntekijälle turvallisuuden tarve antaa varmuuden työn pysyvyydestä ja se mahdollistaa riittävän toimeentulon. Työntekijällä on turvallinen työ, työympäristö ja yhdenvertaisen työyhteisön tuki takanaan.

Liittymisen tarve organisaatiossa tulee esiin tiiviinä työyhteisönä, jossa pidetään huolta kaikista. Johtaminen sujuu asianmukaisella tavalla ja yrityksellä on verkostoja eri suuntiin. Työntekijälle yritys antaa joustoa työtehtävien suorittamisessa, esim. etätyö. Yritys hyväksyy erilaisuuden, esim. romaani ja työntekijää kannustetaan kehitysmuutoksiin. Arvioinnit suoritetaan erilaisten kyselyiden muodossa. Yhteishenkeä tuetaan ja tuloksesta sekä henkilökunnasta huolehditaan.

Neljäs porras sisältää arvostuksen tarpeen. Yrityksen arvot ovat kohdillaan. Toiminta on eettisesti oikein ja talous on kunnossa. Yritys palkitsee työntekijöitään hyvin suoritetusta työstä ja antaa palautetta, niin positiivista kuin negatiivista, mutta kuitenkin rakentavassa hengessä. Alaisten kanssa käydään kehityskeskusteluja. Työntekijällä on aktiivinen rooli yrityksen jäsenenä sen toiminnassa ja sen kehittämisessä. Tavoitteita arvioidaan taloudellisten ja toiminnallisten tulosten perusteella sekä kyselyillä työntekijöille. Yrityksen visio, missio ja toimintastrategia ovat hyvinvointia ja tuottavuutta tukevia. Toimintaa arvioidaan ja kehitetään sekä hyvistä suorituksista annetaan palkkio.

Itsensä toteuttamisen tarpeessa eli viimeisellä portaalla organisaatiossa hallitaan yrityksen erityisosaaminen. Työ on mielekästä, luovaa ja vapautta. Se tuottaa työntekijöille työn iloa, kun he saavat tunteen hallita työtään. Osaamista ylläpidetään koulutusten ja kurssien avulla. Arvioinnissa käytetään paljon kehityskeskusteluja, joilla selvitetään työntekijän suunnitelmia ja kehittymishalukkuutta. Esille tulleet innovaatiot kerätään talteen ja niiden pohjalta kehitetään yritystä. Pyritään tuottamaan uutta tietoa sekä eettisiä elämyksiä. Organisaatiota voidaan nimittää oppivaksi organisaatioksi.



KUVA 19 Työhyvinvoinnin portaat –malli (Rauramo 2008, 27).

### 3.9.2 Kiire ja stressi

Suomen työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelema yhteinen suositus pyrkii vähentämään työperäistä stressiä. Tarkoituksena on muistuttaa työperäisen stressin haittavaikutuksista ja korostaa ennaltaehkäisyn tärkeyttä. Suositus pohjautuu EU:n työmarkkinaosapuolten vuonna 2004 allekirjoittamaan puitesopimukseen. Suositus sisältää toimenpiteitä, joiden avulla stressiä voi ennaltaehkäistä ja saada kuriin. Stressisuositus on vain suositus, ei pakottava laki. (Turunen 2008, 3.)

Ihminen kaipaa stressiä. Ihmisen joutuessa tilanteeseen, jossa henkinen paine kasvaa, hän saa itsestään enemmän irti ja lisää voimaa työskentelyyn. Tätä kutsutaan hyväksi stressiksi. Tällaisen hälytystilan jäädessä päälle puhutaan kielteisestä stressistä. Stressattu ihminen ottaa käyttöön sellaisia psyykkisiä voimavaroja, joita hän ei yleensä käytä. (Koivisto 2001, 146.)

SAK:n työympäristöasiantuntija Raili Perinmäki muistuttaa, että puhuttaessa stressistä asioita ei pidä sekoittaa toisiinsa. Positiivinen stressi tarkoittaa sopivaa määrää painetta, joka tykkii ihmistä eteenpäin kohti parempaa suoritusta. Tätä ei pidä samaistaa työstä johtuvaan haitalliseen stressiin, jonka vaikutukset pitkittyessään voivat olla terveydelle vakavia. Työperäinen stressi on aina negatiivinen ilmiö. Työntekijän on vaikeaa tunnistaa työperäisen stressin oireita. Haitalliset vaikutukset, muutokset kehossa ja mielessä tapahtuvat pikkuhiljaa. Näitä voivat olla mm. verenpaineen nousu, muutokset käyttäytymisessä, työssä jaksaminen, keskittymis- ja muistihäiriöt. Ajatusmaailma kapenee eikä ihminen jaksa olla kiinnostunut muiden asioista. Hiipivän stressin huippuna voi olla yhtäkkinen menehtyminen sydänkohtaukseen. (Turunen 2008, 3.) Tutkimuksissa on todettu, että stressin perimmäinen syy on työpaikalla, esimerkiksi esimieskäytännössä, vihamielisessä työympäristössä, henkilösuhteissa ja kohtuuttomissa vaatimuksissa ylikuormituksineen, kontrollin puutteessa ja työpaikan tulevaisuutta koskevissa huhuissa. (Merikallio 2001, 39 -40.)

Ylösalaisin käännetty U-kirjain kuvaa stressitason ja henkisen suorituskyvyn, kuten oppimisen tai päätöksentekokyvyn, välistä suhdetta (KUVA 20). Stressitaso vaihtelee haasteen mukaan: hyvin matalasta stressitasosta seuraa välinpitämättömyyttä ja ikävystyneisyyttä. Haasteen kasvaessa kiinnostus, keskittyneisyys ja motivaatio kasvavat ja johtavat optimaalisella<sup>13</sup> tasolla maksimaaliseen kognitiiviseen<sup>14</sup> tehokkuuteen ja suorituskykyyn. Kun haasteet kasvavat niin suuriksi, ettemme enää suoriudu niistä, stressi kovenee. Kun se on äärimmäisen kova, suoritus- ja oppimiskykymme romahtavat. (Coleman 2007, 281.)

<sup>13</sup> Optimaalinen (lat. optimus), paras mahdollinen; edullisin; suotuisin; ihanne.

<sup>14</sup> Kognitiivinen (lat. cognitivus), tiedollinen; tajunnan sisältöön liittyvä; tietoon perustuva (esim. ajattelu, muisti, oppiminen).



KUVA 20 Suorituskyvyn ja stressin välinen yhteys. (Coleman 2007, 281.)

Stressin kanssa samaan ryhmään kuuluu toinen kielteiseksi leimattu ilmiö – kiire. Sen esiintymisen ollessa vähäistä ja hallittua on se positiivinen ja suorituskykyä parantava. Kontrollioimattomana ja jatkuvana se on haitallinen. (Koivisto 2001, 146.)

Työturvallisuuskeskuksen työelämän kouluttajana toimiva Päivi Rauramo pohtii sitä, miten paljon ihmiset valittavat jaksamisongelmia, ylipainoa ja unihäiriöitä, kuitenkin miettimättä sitä mistä nämä johtuvat. Hänen mielestään kiire-sanana voisi julistaa kirosanaksi. Jos sitä ei käytä eikä hoe, se häviää helpommin. ”Kiire on oire siitä, että jotain on pielessä. Nykyaajan tehokkuusvaatimusten keskellä monet tärkeät asiat jäävät helposti syrjään: oma terveys, mieluisat harrastukset, ystävyysuhteet, liikunta: myös ne pitää laittaa kalenteriin, ei tehtäväksi sitten, jos jää aikaa.” (Airola 2008a, 47, 49.)

Taantuman aikana ja laman jälkeen yritykset toimivat säästöliekillä ja toimintoja ajetaan alas tai muulla tavalla vähennetään. Tuntuvammin kustannusten leikkaukset näkyvät aina ensimmäisenä työvoiman palkkauksessa. Ikääntyviä työntekijöitä irtisanotaan tuotannollisiin ja taloudellisiin seikkoihin vedoten ja heitä yritetään saada eläkeputkiin. Nuoria, jotka ovat viimeisimpinä tulleet, irtisanotaan myös. Ihmiset joutuvat tiukentamaan työtötään usein liiallisessa määrin ja omista jaksamisen ongelmista ei voi puhua, koska pelko työpaikan menettämisestä on koko ajan läsnä. Tämä jäljelle jäävien joukko yrittääkin epätoivoisesti pyörittää työtehtäviä yrityksessä, jossa samojen töiden tekemiseen tarvittiin aiemmin monta ihmistä. Kun tämä sama toimenpide toistuu yrityksestä toiseen, alkaa kuormitettujen työntekijöiden joukko kasvaa kasvamistaan. Tässä joukossa alkaa hiljalleen lisääntyä myös merkit työntekijöiden väsymisestä ja uupuminen työtehtävien suorittamiseen.

Arviolta noin 2,5 prosentilla väestöstä esiintyy vakavia työuupumuksen rajan ylittäviä oireita. Tähän kun lisätään lievääasteisemmat uupumusoireet, on kyseessä jo neljännes työssäkäyvistä. Luku on hälyttävä! Työyhteisöissä tuleekin keskittyä asioihin, joita vielä voidaan muuttaa ja korjata. Eri-

tyisesti toimintamalleja ja työn kokonaisuutta on tarkasteltava. Työ oli ennen fyysisesti paljon nykyistä raskaampaa, mutta henkisesti usein yksinkertaista. Elpyminen oli fyysistä. Nykyisin työssä vaurioituu ihmisen ”minä”. Onneksi ympäriltä löytyy monia mukavia asioita, jotka tukevat ja kannustavat ihmisiä eteenpäin. Työympäristöissä kaikki työntekijät eivät uuvu. Yli  $\frac{2}{3}$  työssäkävivistä kokee itsensä energisiksi ja innostuneiksi lähes päivittäin. Työntekijöiden pitää voida erittäin hyvin ja hyvä vointi takaa työn imun kokemisen. Työn imun käsite onkin tavattoman tärkeä. Sen myötä saadaan väline ja menetelmä, joiden avulla käsitellään asioita. (Airola 2008b, 12 – 14.)

Työn imu on uudenlainen ajattelu- ja toimintamalli työhyvinvoinnista. Työssä on imua, jos kolme tunnusmerkkiä toteutuu: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imusta tarmokkuus toteutuu, kun olo on työpäivän aikana energinen. Omistautunut työntekijä voi kuvitella työskentelevänsä nykyisen työnantajansa yrityksessä vuosienkin päästä tai hän voi aidosti arvostaa sitä palvelua tai tuotetta, jota yritys tuottaa. Uppoutuminen tulee lähelle flow-virtauskokemusta, ilmiötä jossa asiat sujuvat ja aika rientää. Työpäivä tuntuu kuluvan nopeasti, joskus liiankin nopeasti. Työn imua tulee kun meillä on tilaa toimia omassa työssä riittävästi, itenäisyyttä ja hyvä ammatti-identiteetti, kuva itsestä työntekijänä. Työn luonteella on myös merkitystä työn imun kohtaamisessa. Jos esimerkiksi pitää numeroista ja hiljaisuudesta, ei välttämättä viihtyisi lastentarhan opettajana. Työn imu ja ilo ovat hyviä asioita, koska mitä enemmän niitä koemme, sitä enemmän kestämmme työolosuhteiden epäkohtia. Paras tilanne on, kun työmme on mielekästä ja epäkohdat minimoituvat. (Luukkala 2011, 38 - 40.) Flow-virtauskokemuksella on myös vastakohta negatiivinen slow – aikaansaamaton, hidas elämäntapa. Toisaalta ajateltuna juuri kiireisen ihmisen olisinkin heittäytyttävä mukaan tähän slow-virtaukseen, jolloin hänen elämänsä tempo hidastuisi. Tästä voisi olla hänelle vain positiivisia vaikutuksia.

Työterveyslaitoksella on tutkittu 16 000 suomalaisen työntekijän ja johtajan kokemuksia työn imusta ja vähintään joka kymmenes koki työn imua päivittäin. Naiset kokevat työn imua hieman useammin kuin miehet. Lääkämmät työntekijät kokevat työn imua nuoria useammin ja määräaikaiset enemmän kuin vakinaiset. Työn imulle näyttää olevan hyväksi, mitä useampia nuoria lapsia ihmisellä on. Naisia, iäkkäitä työntekijöitä, määräaikaisia ja pienten lasten vanhempia on usein luonnehdittu työelämän oireilijoiksi, mutta heissä voikin olla sellaista hyvinvoinnin potentiaalia, jota organisaatioiden on syytä vaalia. Oman työn imua voi lisätä työtä tuunamalla ja huolehtimalla riittävästä palautumisesta. ”Työn imu tarttuu, se leviää työyhteisön sisällä ja virtaa kotiin asti” sanoo Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakanen, jolta on ilmestynyt aiheesta uusi kirja ”Työn imu”. (Työterveyslaitos 2012)

Työterveyslääkäri Leena Ala-Mursula tutki työaikojen hallinnan vaikutuksia terveyteen Työterveyslaitoksen Kunta 10 -tutkimukseen liittyvässä väi-

töskirjassaan. Hänen tutkimuksessaan seurattiin yli 30 000:ta työntekijää vuosina 1997 - 2003. Tutkimus paljasti, että hyvä työaikojen hallinta vähentää sairastumista. Jo pelkkä tunne mahdollisuudesta vaikuttaa työaikoihin, taukojen pitämiseen, työvuoroihin ja loman ajankohtaan on tärkeää varsinkin naisten terveydelle. Työn ulkopuolisesta kuormituksesta kantautuu työelämään terveysvaikutuksia. Kotona suoritettavat kotityöt sekä työmatkoihin käytettävä aika lisäävät kuormitusta. Hyvä työaikojen hallinta vähensi sairastamista erityisesti niillä, joilla oli paljon kotitöitä ja joiden työmatkoihin kului paljon aikaa. Myös työstressiin liittyvä sairastaminen väheni. ”*Työaikojen hallinta ei ole ainoa ratkaisu työelämän jaksamisongelmiin, se antaa kuitenkin mahdollisuuden suunnitteluun niin, että ihmiset jaksavat paremmin*” Ala-Mursula muistuttaa. (Lahti 2007, 19.)

### 3.9.3 Uupumus vai työuupumus

Uupumuksen ja työuupumuksen ero on vaikeasti määriteltävissä. Uupumus voidaan määritellä kapeasti työssä ylikuormittumisen ja turhautumisen aiheuttamaksi loppuun palamiseksi. Ylirasittumisella, työstressillä ja kroonisella väsymisellä tarkoitetaan usein samaa. (Koivisto 2001, 146.) Ihmisten kokema uupumus ei johdu vain työstä ja sen määrästä. Uupumusta aiheuttavat myös taloudelliset vaikeudet ja ongelmat perhepiirissä. Usein nämä ongelmat sekä jonkin fyysisen sairauden puhkeaminen heijastuvat ajan mittaan työpaikalla kumuloituen työuupumukseksi. Tästä syystä ongelmien ratkaisu vaikeutuu. Voimavarat ja aika tilanteen hoitoon eivät riitä. (Koivisto 2001, 146 - 148.) Ihmisen voimat ovat rajalliset ja joskus elämässä eteen tulevat asiat voivat kasaantua ja saada niin suuret mittasuhteet, ettei niiden kanssa tunnu enää selviävän. Ongelmien runsas kertyminen ja yksin jääminen vaikeassa tilanteessa saattaa aiheuttaa paineita ja ongelmia ihmisen henkiselle kuormitukselle. Ihminen usein eristäytyy muusta ympäristöstään ja yrittää ratkoa ongelmansa itse. Ongelmien ratkominen yksin ei aina kuitenkaan onnistu ja heikkona hetkenä ihminen on valmis tekemään varsin järkyttäviäkin valintoja päästäkseen tilanteesta. Liitteeksi kokoamani Case-tapaukset (Liite 4) kertovat kolme erilaista maatalousyrittäjän tarinaa.

Tavallinen työväsymys on luonnollista ja se on hyväksyttävä olotila, joka pitää pystyä erottamaan työuupumuksesta. Työväsymykseen auttaa työurakan loppuun suorittaminen, mutta työuupumiseen sillä ei ole merkitystä. Tutkimusten mukaan yllättävän suuret työuupumuksesta kärsivien luvut kertovat ehkä myös siitä, että asiaan on suhtauduttu vähätellen. Työuupumus on pitkälinen masennustila. Se on vakava, työssä kehittyvä krooninen oireyhtymä. Sen tunnistamisen tekee vaikeaksi hidas ja salakavalta etenemistapa. Se on kolmitahoinen häiriö, jolle on ominaista:

1. **Kokonaisvaltainen väsymys.** Pitkäaikainen väsymys on henkistä voimattomuutta eikä se liity pelkästään yksittäisiin kuormitushuippuihin. Väsymys tai uupumus on energiakriisi.



2. ***Kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön.*** Kyynisyys näkyy työn ilon katoamisena. Työ ei tunnu enää mielekkäältä eikä koko työn merkitys selvältä. Perusasioitakin kyseenalaistetaan. Ihmissuhteissa kyynisyys näkyy kontakteja vältteleväksi, etäiseksi ja kylmäksi muuttuneena suhtautumisena toisiin ihmisiin.
3. ***Heikentynyt ammatillinen itsetunto.*** Työstä suoriutumisen pelko ja työn hallinnan tunteen menettäminen.  
(Koivisto 2001, 146 - 148, 153 - 154.)

Työuupumus seuraa laman kintereillä, sillä lamasta noustaan usein työssä jaksamisen kustannuksella. Yritysten kustannusleikkaukset sekä jatkuva muospaine ja kilpailu työyhteisössä kasvattavat työuupumuksen riskiä. Yksilön pelko työpaikkansa menettämisestä aiheuttaa alati jatkuvaa venymistä, mikä vaikuttaa työuupumuksen lisääntymiseen. Työuupumuksen syitä tutkittaessa on taustalta löydettävissä: laadullinen ja määrällinen ylikuormitus sekä aikapaine. (Koivisto 2001, 152, 155.)

### 3.10 Sosiaalinen turvaverkko

Jokaisella ihmisellä tulisi olla sosiaalinen turvaverkko, josta hän saa apua tarvittaessa. Turvaverkon koolla ei ole väliä, kunhan siinä on luotettavia ihmisiä, joilla on aikaa ja halua olla tukena silloin kun ihminen sitä todella tarvitsee. Turvaverkkoihin tai -verkostoihin kuuluu yleensä läheisimmät ihmiset, jotka ovat perhe ja sukulaiset. Siihen voi kuulua lisäksi ystäviä ja muita läheisiä henkilöitä. Mukana voi olla työntekijöitä ja yhteistyökumppaneita tai muita alan yrittäjiä, joilta on mahdollisuus saada reflektiopintaa omille kokemuksille ja vertaistukea vaikeissa asioissa. Ihmisillä ei aina ole oman perheen muodostamaa tukea saatavilla, tällöin turvaverkon voivat muodostaa lähimmät naapurit tai jopa luotettavimmat ja pitkäaikaisimmat asiakkaat.

Sosiaalinen kanssakäyminen ja sosiaalinen tuki ovat tärkeitä voimavaroja. Sosiaalisen tuen merkitystä stressiä vähentävänä tekijänä vahvistavat tutkimukset, jotka osoittavat, että työyhteisöön ja yhteiskuntaan sosiaalisesti integroituneet henkilöt kokevat ympäristönsä vähemmän stressaavana kuin sosiaalisesti eristäytyneet tai yksinäiset henkilöt. Toisin sanoen, kun sosiaalinen tuki lisääntyy, vähenee tilanteen stressaavuus tai stressitekijöiden määrä. Sosiaalinen tuki voi myös aiheuttaa stressiä, jos se ylittää henkilön sosiaalisten suhteiden tarpeet tai estää mahdollisuuden olla riippumaton, esimerkiksi sukupolven vaihdoksen jälkeen vanhemmat puuttuvat jatkuvasti nuoren isännän / emännän toimintaan. (Silvasti 1996, 46.)

### 3.11 Työterveyshuolto, työtapaturmat, kuntoutus ja vakuuttaminen

#### 3.11.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollolla tarkoitetaan asiantuntijapalveluja, joiden tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijöiden sairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. (Rissa 1999, 208.) Työterveyshuolto kuuluu kaikille työssä käyville. Se on osa perusterveydenhuoltoa. Työnantajalla on työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus riippumatta työntekijöiden määrästä yrityksessä (Työterveyslaitos 2011).

Työterveyshuoltoon liittyminen kannattaa, sillä apua ja neuvontaa saa alan ammattilaisilta, jotka ymmärtävät työterveyshoidon asioita paremmin kuin tavallinen terveyskeskuslääkäri, joka ei ole alaan erikoistunut. Kunnallisessa työterveyshuollossa tilakäynti ja työolohaastattelut ovat yrittäjille maksuttomia. Kela korvaa 60 % terveystarkastuksista, laboratorio- ja röntgentutkimuksista, ensiapuvälineistä ja -koulutuksesta sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Sairaalahoidosta, jossa työterveyslääkäri on antanut hoitoa, korvataan yrittäjälle 50 prosenttia. Työterveyshuoltoon kuulumalla saa 20 %:n alennuksen Mata-tapaturmavakuutusmaksusta. Työterveyshuollon maksut ovat 50 - 100 euroa vuodessa ja ne voi vähentää maatalousverotuksessa. Tilakäyntien yhteydessä ammattilainen katsoo tilaa ja yrittäjän työympäristöä omasta, ammatillisesta näkökulmastaan, jolloin hän näkee ne vaaranpaikat ja kehittämisen kohteet, joita yrittäjä itse ei ehkä ole tullut ajatelleeksi tai huomannut. Tilakäynnillä arvioidaan fyysiset (melu, valaistus, lämpöolot ja tärinä) ja biologiset (virukset, bakteerit, punkit ja homeet) sekä kemialliset altisteet (pölyt, kaasut ja kemikaalit). Tilakäynneillä huomioidaan tapaturmariskit työssä sekä sähköturvallisuus ja lasten turvallisuus tiloilla. Ergonomiaan (työasennot ja -tavat), työn fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen, ensiapuvalmiuteen sekä henkilösuojaimien tarpeeseen ja käyttöön kiinnitetään myös huomiota. Tilakäynnin ja konsultaation saa neljän vuoden välein. Terveystarkastus tehdään vähintään kerran kahdessa vuodessa. Terveystilan ja työolojen säännöllinen seuranta, terveystarkastukset ja varhainen puuttuminen havaittuihin ongelmiin on suuri etu ja voi säästää paitsi yrittäjän terveyttä myös aikaa ja rahaa. Työterveyshuollon kautta järjestyy yrittäjälle myös pääsy kuntoutukseen. Sairastumistapauksissa työterveyslääkäri toimii yrittäjän omalääkärinä. Hän voi selvittää sairauden työperäisyyden ja lähettää yrittäjän jatkotutkimuksiin erikoislääkärille. (Pitkänen 2008, 26.)

### 3.11.2 Työtapaturmat ja ammattitaudit

Tapaturmavakuutuslain (608/1948) 4 §:n mukaan tapaturmalla tarkoitetaan 1) äkillistä, 2) ennalta arvaamatonta ja 3) ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapahtumaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus. Tapaturman tulee sattua joko työssä - eli työtä tehtäessä - tai työstä johtuvissa olosuhteissa (työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla asunnosta työpaikalle tai päinvastoin, työntekijän ollessa työnantajan asioilla). Myös työntekijälle hänen yrittäessään varjella tai pelastaa työnantajansa omaisuutta tai työtoimintansa yhteydessä ihmishenkeä uhannut tapaturma korvataan. (Työsuojeluhallinto 2012.)

Työtapaturmia sattuu vuodessa 130 000, joista 50 000 johtaa vähintään 4 päivän työstä poissaoloon ja niissä kuolee vuosittain 50 ihmistä. Matkalla työstä kotiin tai päinvastoin sattuu vuodessa 20 000 tapaturmaa, joista 15 - 20 johtaa kuolemaan. (Työsuojeluhallinto 2012.)

Tapaturmien riskien määrä saattaa lisääntyä väsyneillä yrittäjillä ja työntekijöillä. Työssä ei jakseta olla tarkkaavaisia ja näin ollen työssä sattuvien huolimattomuuksien ja selvien virheiden määrä alkaa lisääntyä. Huolimattomuudet, välinpitämättömyys ja vakavat virheet voivat saada aikaan vaaratilanteita, joiden kohde voi olla joko ihminen tai eläin. Näiden tilanteiden ennaltaehkäisy tai asioiden korjaus on tärkeää, jotta voidaan välttyä yrittäjien tai työntekijöiden loukkaantumisilta ja työuupumukselta sekä taloudellisilta menetyksiltä.

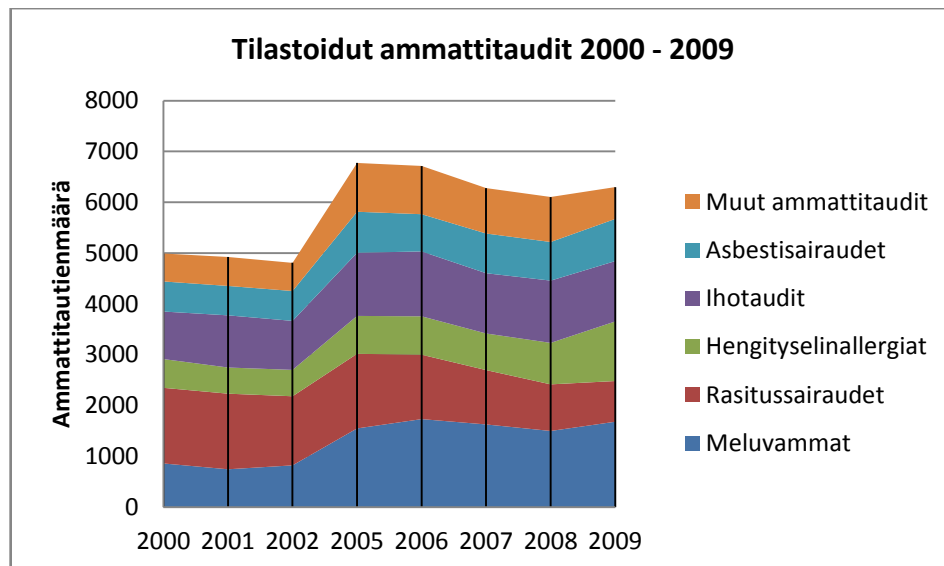
Maatalous on yksi vaarallisimmista työaloista, ja erityisesti naisten työhyvinvoinnissa on toivomisen varaa. MTT:n *Huomisen maatalo*-tutkimusohjelmaan<sup>15</sup> kuuluva Naisturva-hanke<sup>16</sup> selvitti (2007) erityisesti maitotilojen naisten työturvallisuusriskejä. Tutkija Marja Kallioniemi MTT:stä summaa yleisimmiksi tapaturmien aiheuttajiksi kiireen ja väsymyksen. Eniten vahinkoja sattui eläinten kanssa ja tutkija kehottaakin lisäämään yrittäjien tietämystä eläinten käyttäytymisestä ja ominaisuuksista. Työturvallisuus paranee, kun eläimille luodaan viihtyisät olosuhteet, jotka sallivat luontaisen käyttäytymisen. Yleisimmät työn haitat olivat pölyisyys, hankalat työasennot, melu ja myrkylliset tai ärsyttävät aineet. Maatalousalalla työskentelevillä naisilla on paljon pitkäaikaissairauksia, jotka johtuvat työn fyysisestä rasituksesta. (Jauhiainen 2010, 19.)

Ammattitautilain (1343/1988) 1 §:n mukaan ammattitauti on sairaus, joka todennäköisesti on pääasiallisesti aiheutunut fysikaalisesta, kemiallisesta tai biologisesta tekijästä työssä. (Työsuojeluhallinto 2012.)

<sup>15</sup> MTT:n tutkimusohjelman tavoitteena on luoda menetelmiä maatalojen riskienhallintaan ja liike-toimintaosaamisen kehittämiseen. Huomisen maatalo – ohjelmassa kehitetään älykkäitä teknologioita peltoviljelyyn, puutarhatalouden ja kotieläintuotannon käyttöön näiden vastuullisuuden, kilpailukyvyyn ja laadunhallinnan parantamiseksi.

<sup>16</sup> MTT:n Naisturva-hanke eli MyEL- vakuutettujen naisten työturvallisuushanke, jossa tutkittiin 10 maitotilan naisyrittäjien työtä ja työympäristöjä vuosina 2007–2008.

Työterveyslaitoksen pitämien tilastojen mukaan 2000-luvulla työelämässä mukana olleilla palkansaajilla on havaittu olleen keskimäärin 5862 tilastoitua ammattitautia vuosittain (KUVA 21). Ilmoitusjärjestelmässä ja korvausperiaatteissa on tapahtunut muutoksia vuodesta 2005 alkaen. Tiedot vuosilta 2003 - 2004 puuttuvat kokonaan. Vuosien 2005 - 2009 välillä oli ammattitauteja tilastoitu vuosittain keskimäärin 6434 kappaletta. Ammattitautien määrä on ollut laskussa vuodesta 2005 alkaen ja vuonna 2008 oli alimmalla tasolla niiden kokonaismäärässä, kunnes lukumäärä nousi 195:llä vuonna 2009 lähestyen 6300 rajaa.



KUVA 21 Tilastoidut ammattitaudit 2000 - 2009. (Työterveyslaitoksen tiedoista mukaeltu)

Maatalousalan yrittäjillä esiintyy hyvin yleisesti hengityselin- ja rasitus-sairauksia. Tyypillisimpiä terveysongelmia ovat puutteellisen ergonomian ja toistuvien liikkeiden aiheuttamat raajojen, selän ja kaularangan kulumat ja vammat, niska- ja hartiaseudun vaivat sekä kivut ristiselän alueella. Meluvammoja aiheuttaa työskentely ilman kuulosuojaimia sekä ihotauteja erilaiset altistumiset lukuisille pesu- ja liuotinaineille. Muita, ei ammattitautimaisia ongelmia, yrittäjillä ovat keskivartalolihavuus, kohonneet sokeriarvot, sydän- ja verisuonisairaudet, uihäiriöt ja uupuminen. (Pitkänen 2008, 26.)

### 3.11.3 Kuntoutustoimenpiteet

Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (TULES) ovat olleet vuodesta toiseen työntekijöiden sairauslomien suurin aiheuttaja. Fyysistä työtä tekevien kohdalla on panostettu erityisesti ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin – ongelma ei kuitenkaan ole poistunut. Terveysvalistuksella ja ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä on pystytty vähentämään työtapaturmia sekä sydän- ja verisuonitautien aiheuttamia poissaoloja. TULES-sairauksien jälkeen eniten lyhyitä sairauslomia aiheuttavat ylähengitysteiden infektiot. Mielen-

terveyden ongelmat ovat kasvussa erityisesti pitkissä sairauslomissa. Ne eivät näy lyhyissä sairauspoissaoloissa, koska ne usein peittyvät muiden diagnoosien alle. Työnantajan kannalta mielenterveysongelmat ovat haaste, koska psyykkiset ongelmat aiheuttavat paitsi pitkiä sairauslomia myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. (Akkila 2009, 10.)

Työterveyshuollon keskeisenä velvollisuutena on osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla. Yrittäjällä on vastuu toiminnan toteuttamisesta ja käytännön toimenpiteiden aikaansaamisesta. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tueksi on kehitetty varsinaisen työterveyshuollon ulkopuolella toteutettavia kuntoutuksen toimintamuotoja, joihin tullaan työterveyshuollon hoitoon ja kuntoutukseen ohjauksen kautta. Kuntoutuksen tarkoitus on yksilön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy sekä työhön paluun tukeminen. (Waal 1995, 457.)

Kuntoutustoimintaa voidaan tarkastella kolmen vaiheen pohjalta, jossa huomioidaan sairauden vaikeusaste ja eri vaiheiden mukaiset kuntoutusmuodot. Omaehtoinen toiminta tuo parhaan mahdollisen onnistumisen yksilön kohdalla. Terveysteen ja hyvinvointiin ihminen pystyy vaikuttamaan eri tavoin ja näin myös ennaltaehkäisemään monia mahdollisesti työkykyä tulevaisuudessa uhkaavia ongelmia. Kuntoutus lähtee liikkeelle aina yksilön henkilökohtaisista tarpeista ja tavoitteista. Oma aktiivisuus on tärkeää. Kuntoutustoiminnan ensimmäisessä vaiheessa yksilön omatoimisuus onkin avainasemassa. Kuntoutus on tällöin kuntoilua ja erilaisia kuntolomia. Sairaus tai vamma on oireeton tai lähes oireeton. (Waal 1995, 457 - 458.)

Työterveyshuollon tueksi Kelassa kehitettiin ASLAK-kuntoutus. Se on ammatillisesti syvennettyä varhaiskuntoutusta ja on kuntoutuksessa toisena vaiheena. Kohderyhmänä ovat nuorehkot ja keski-ikäiset. Kuntoutustoimintana on erilaisia kuntoremonttikursseja. Varhaisvaiheessa sairaudesta tai vammasta ilmaantuu ensimmäisiä oireita ja löydöksiä. Sairautta aletaan hoitaa. Kolmannessa vaiheessa yksilön työkyky on sairauden vuoksi jo olennaisesti heikentynyt. Sairaus tai vamma on todettu. Kela järjestää kuntoutettaville tässä vaiheessa TYK-toimintaa. Kuntoutustoiminta on lääkinnällistä ja ammatillista. Hoitojen lisäksi tarvitaan myös kuntoutusta. Kuntoutuksella pyritään parantamaan ihmisen toimintamahdollisuuksia tai ainakin palauttamaan menetettyä toimintakykyä ja ehkäisemään sen heikentymistä. (Waal 1995, 458 - 459.)

Yhteistä ASLAK- ja TYK-toiminnalle on, että molempien kuntoutustoimenpiteet kohdistuvat työsuhteessa oleviin henkilöihin ja että kuntoutuksen toteuttaminen vaatii aina monen tahon yhteistyötä. Molemmissa korostuu myös kuntoutujan työpaikan ja työterveyshuollon välisen yhteistyön merkitys. (Waal 1995, 459.) Eläke-Tapiolan toimitusjohtaja Satu Huber toteaa, että tarpeeksi varhaisen kuntoutuksen avain on työterveyshuollon ja yrityksen toimiva raportointisuhde. Työnantajan on tärkeä tietää mieluummin liian aikaisin mahdollisista ongelmista työntekijän työkyvy-

sä. Silloin esimies voi ajoissa tehdä ehdotuksia ja toimenpiteitä kuntoutukseen ohjaamisessa. (Eloranta 2009, 4.)

ASLAK-kuntoutus on harkinnanvaraista kuntoutusta ja kuntoutuja eli hakija hakee kuntoutukseen pääsyä erillisellä Kelan lomakkeella. Kelassa tehdään varsinainen kuntoutuspäätös esivalinnan pohjalta. ASLAK-kuntoutukseen kuntoutujan on mahdollisuus osallistua vain kerran. Kuntoutukseen kootaan yleensä mukaan aina samaa työalaa edustavia työntekijöitä tai yrittäjiä, koska usein myös kuntoutuksen tarve on kurssilaisilla samankaltainen ja he saavat toisiltaan myös tarvittavaa vertaistukea. Hevosyrittäjille ei ole kohdennettu suoraan omaa ASLAK- tai muuta vastaavaa kuntoutusta vaan heidät sijoitetaan maataloudessa tai eläinhoitotyössä työskentelevien, pienyrittäjien tai yrittäjien kanssa samaan kuntoutusryhmään. Maa- ja metsätalousyrittäjille järjestetään erilaisia kuntoutuskursseja useita kertoja vuodessa ympäri maata. Vuoden 2012 aikana valtakunnallisia ja alueellisia kursseja järjestetään 34, jotka on kohdennettu maa- ja metsätalosalalla työskenteleville. Kursseista 18 on suunnattu suoraan maatalousyrittäjille. Hevosalan yrittäjä voi hakeutua kursseille, mikäli hän kuuluu työterveyshuollon piiriin ja on MyEL-vakuutettu. (M. Pokela, 11.6.2012)

Kiipulan kuntoutuskeskuksessa, Janakkalassa on järjestetty jo vuosien ajan Kelan kustantamia harkinnanvaraisia kuntoutuksia. Yrittäjät ovat päässeet mukaan kuntoutettaviksi, enää se ei ole työntekijöiden yksinoikeus. Ryhmä eteläsuomalaisia yrittäjiä kokoontui kuntoutuskurssille. Kuntoutujat olivat eri aloilta ja tehneet yrittäjinä töitä kymmeniä vuosia. Asennemuutos itseään ja samalla yrittäjäyyttä kohtaan on osallistujien mielestä ollut paras anti. Samalla henkinen ja fyysinen kunto on parantunut merkittävästi. *”Yrittäjän täytyy huolehtia itsestään, muuten hänkään ei jaksa”* he painottivat. *”Kun pomo laiminlyö itseään, heijastuu se koko henkilökuntaan. Jos hän ei jaksa, sairastelee, on kärtyisä ja tuntee vetävänsä kivirekeä, niin se heijastuu kaikkiin”* kommentoi eräs yrittäjä. Kuntoutukseen osallistuneille oli yhteistä, ettei vapaa-aikaa juuri ollut, työ vei lähes kaiken ajan valveilla olosta. *Kalenterin järkevä suunnittelu on tullut tämän kuntoutusjakson aikana arvoon arvaamattomaan”* mukana ollut yrittäjä korostaa ja lisää *”Itselleenkin on oltava armollinen”*. (Karppinen 2009, 12 - 14.)

### 3.11.4 MyEL- ja YEL-vakuutukset

#### MyEL-vakuutus

Maatalousyrittäjän eläkelain (MyEL) mukainen vakuutus on viljelijöiden, metsänomistajien, kalastajien ja poronhoitajien sekä heidän perheenjäsentensä työeläkevakuutus. Tätä lakisääteistä vakuutusta hoitaa Maatalousyrittäjien eläkelaitos - Mela. MyEL:stä maksetaan vastaavia eläkkeitä kuin muista työeläkejärjestelmistä ja eläkettä karttuu samalla tavalla kuin muis-

sa työeläkkeissä. Se nostaa kokonaiseläketurvaa, vaikka vakuutettu olisi lisäksi muussa yrittäjä- tai palkkatyössä. MyEL-vakuutus on useimmille maatalousyrittäjille pakollinen. Jos yrittäjä ei kuulu pakolliseen vakuutukseen, hän voi ottaa vakuutuksen vapaaehtoisena. Vakuutus perustuu MyEL-työtuloon, jonka mukaan lasketaan kaikki eläkkeet, korvaukset ja päivärahat (Mela 2011).

Työikäinen maatalousyrittäjä saa tapaturmaturvan ja oikeuden Mela-sairauspäivärahaan; jos yrittäjä menettää työkykynsä, hän saa kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen. Vakuutetulla maatalousyrittäjällä on oikeus myös lomituspalveluihin. Eläkeiän lähestyessä yrittäjällä on mahdollisuus saada osa-aikaeläkettä ja luopumistukea. Yrittäjä voi jäädä vanhuuseläkkeelle oman valintansa mukaan 63 - 68 vuoden iässä. Vakuutus antaa turvaa myös perheelle. Vakuutetun kuoleman jälkeen leskellä ja lapsilla on oikeus perhe-eläkkeeseen ja ryhmähenkivakuutuskorvaukseen. (Mela 2011).

### YEL-vakuutus

Yrittäjäasemassa oleva henkilö järjestää työeläketurvan itselleen yrittäjien eläkelain, YEL:n mukaan. Välttääkseen maksunkorotuksen yrittäjän pitää tehdä vakuutus kuuden kuukauden kuluessa toiminnan alkamisesta. Vakuutus on henkilökohtainen, ja se otetaan eläkevakuutusyhtiöstä. Yksi vakuutus koskee kaikkea yritystoimintaa. Sen mukaan vakuutetaan liikkeen- tai ammatinharjoittaja, avoimen yhtiön yhtiömies, kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies sekä osakeyhtiön johtavassa asemassa työskentelevä henkilö, joka omistaa yksin yli 30 prosenttia osakkeiden tuottamasta äänimäärästä (Yrittäjät 2011).

Vakuutusmaksut määräytyvät vakuutettavan työtulon perusteella. Alle 53-vuotiaan yrittäjän vakuutusmaksu vuonna 2011 oli 21,6 % työtulosta. Yli 53-vuotiaan yrittäjän maksu oli 22,9 %. Maksu nousee 53 ikävuoden ylittämistä seuraavan kalenterivuoden alusta.

YEL-työtulon suuruus sovitaan vakuutusta tehtäessä. Työtulolla pyritään hinnoittelemaan yrittäjän työpanos. Työtulona voidaan käyttää alalle ominaista keskimääräistä ansiota tai yrittäjän itsensä ilmoittamaa työtuloa. Ensimmäistä kertaa yrittäjäksi ryhtyvä saa maksusta 25 prosentin alennuksen neljän vuoden ajan. Alle 53-vuotiaana alkavan yrittäjän maksu vuonna 2011 oli 16,2 %. Jo 53 vuotta täyttäneen alkavan yrittäjän maksu oli 17,18 %. YEL-vakuutuksen perusteella maksetaan vanhuus-, varhennettua vanhuus-, osa-aika-, työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkettä (ennen vuotta 1950 syntyneet). Vakuutukseen sisältyy myös perhe-eläke (Yrittäjät 2011).

YEL-vakuutus pitää ottaa, jos

- ✓ Yrittäjä työskentelee yrityksessä
- ✓ Yrittäjä on 18 - 68-vuotias. Vakuuttamisvelvollisuus alkaa 18 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuukauden alussa ja päättyy 68 vuoden iän täyttämiskuukauden lopussa
- ✓ Yritystoimintaa harjoitetaan vähintään 4 kuukautta
- ✓ Yrittäjän työtulo ylittää vuosittain vahvistetun työtulon (6896,69€/v vuonna 2011)
- ✓ Yrittäjän ansiotulo ei kuulu mitenkään muun eläkelain piiriin. (Yrittäjät 2011).

### 3.12 Lomituspalvelut

Vuosiloman merkitystä yrittäjän hyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle ei pidä vähätellä. Lyhyemmät lomat, sairauslomat ja muut vapaat on pyrittävä lomittamaan. Yllättäviä tilanteita tulee joskus eteen ja lomitusta voidaan tarvita hyvinkin äkkiä, tästä syystä yrittäjällä olisi hyvä olla järjestettynä lomitusapua myös hätätilanteissa.

Lomituspalvelulaki koskee vain maatalousyrittäjien eläkelain (MyEL) mukaan pakollisesti vakuutettuja. Hevosyrittäjä pääsee Mela-turvan piiriin, jos toimintaa verotetaan maatalouden tuloverolain mukaan. Lomitus ei koske elinkeinoverotettua toimintaa eikä harrastehevosta. Yrittäjän on toimittava ammatissaan päätoimisesti. Itse järjestetystä lomituksesta valtio maksaa korvauksen samoilla periaatteilla kuin kunnallisessakin lomituksessa. Hevosyrittäjä voi saada vuosilomaa, jos tilalla on vähintään neljä kotieläinyksikköä eli kahdeksan hevosta. Aiemmin hevosten määrän oli oltava vähintään kuusi kotieläinyksikköä eli 12 hevosta. Kotieläinyksiköihin lasketaan vain ne eläimet, joista kertynyttä tuloa verotetaan maatalouden verotuksessa. (Mela 2012.)

Lomituksen järjestämisessä yrittäjä voi käyttää apuna kunnallisia tai yksityisiä lomituspalveluiden tarjoajia, tallityöntekijöitä, sukulaisia, ystäviä, naapureita tai muita läheisiä ja luotettavia ihmisiä.

### 3.13 Loma ja vapaa-aika

Yrittäjän on rakennettava tasapainoa oman työn ja muun elämän välille, vaikka monesti tämä osoittautuukin vaikeaksi. Yrittäjä asuu ja elää yleensä työpaikallaan vuoden jokaisena päivänä ja työt seuraavat väkisin mukana. Monet yrittäjistä tekevät usein ympäripyöreitä työpäiviä, jolloin olisi hyvä pohtia, onko työllä mahdollisesti liian suuri rooli yrittäjän elämässä?

Työasioiden sulkeminen pois mielestä on kehon ja mielenvirkeyden palautumisen kannalta tärkeää. Mieli ja keho muodostavat yhdessä kokonaisuuden. Jos mieli ei saa levätä, niin kehokaan ei kestä. Tästä syystä yrittäjän tulisi suunnitella ja järjestää työt niin, että hänellä olisi tasaisesti aikaa

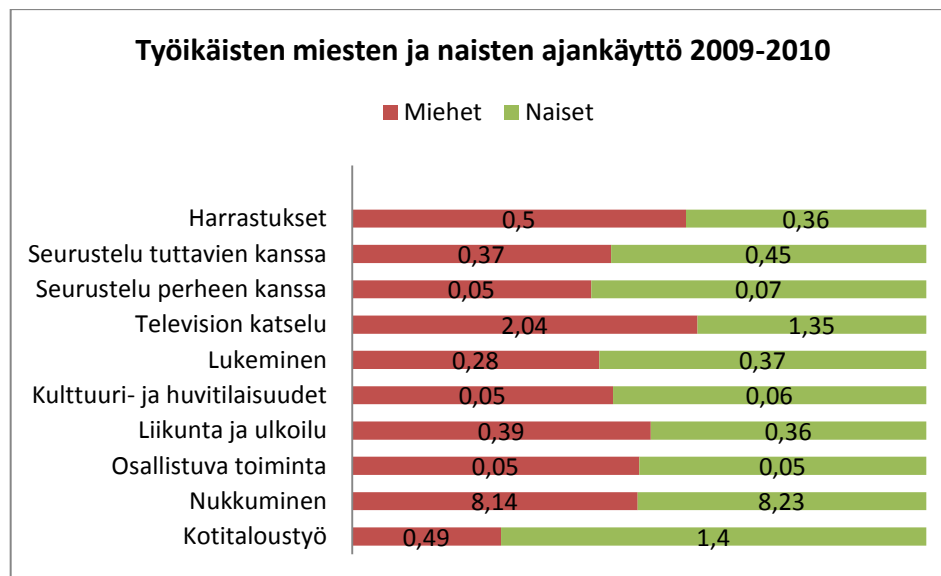


työstä palautumiseen ja aikaa hänelle itselleen. Hyvin suunniteltu työ on helpompi unohtaa vapaa-aikana.

Varsinaisesta vapaa-ajasta ovat pois jokapäiväiset rutiinitoimenpiteet. Todellinen vapaa-ajan määrä, jonka voimme käyttää miten haluamme jääkin usein kovin vähäiseksi. On tärkeää, että ajankäyttöä mieltii myös vapaa-ajan kannalta. Vapaa-ajan käyttökin saattaa tarvita myös priorisointia. Harrastuksia, luottamustoimia, sivutoita jne. saattaa kertyä liiankin tiiviiksi ohjelmaksi. Tällöin on syytä asettaa asiat tärkeysjärjestykseen ja poistaa merkityksiltään vähäisemmät asiat. Oma ajankäyttöä on syytä tarkkailla. (Pelin 2000, 23,77.) Vuorokausi jakaantuu kolmeen yhtä suureen osaan: 8 tuntia yöunta, 8 tuntia töitä ja 8 tuntia vapaa-aikaa. Vapaa-aika sujuu hyvin toimivan parisuhteen tai itsenäisen elämän ja mieluisten harrastusten merkeissä. (Luukkala 2011, 272.)

Vapaa-aikana tulisi harrastaa jotain, missä pääsee täydellisesti pois yrityksen pyörittämisestä. Työterveyslaitoksen psykologi Sirkku Kivistö kehottaa miettimään, mikä on itselle paras tapa palautua. Vapaa-aikana voisi välttää sellaisia asioita, joita kuuluu myös työhön. Jos työ on hyvin fyysistä, hyvä kirja tai kielen opiskelu voivat auttaa rentoutumaan. Jos päivät taas kuluvat tietokoneen ääressä, erä sulkapalloa tai joogatunti voivat olla tehokas terapia aivoille ja keholle. Palautumista auttavat jo pienet hetket, jolloin voi tuntea vapautta työstä. Rentoutuminen liittyy usein arkipäiväisiin asioihin. Joskus riittää se, että voi ottaa aamun rennosti. Olisi hyvä sirotella pieniä elvyttäviä hetkiä myös työpäivän lomaan ja pysähtyä hetkeksi nauttimaan, kun saa jotain tehtyä. Oma palautuminen on saatava arjen ympärään. ”*Kysymys on arvostuksesta eli siitä mitä pitää itselleen tärkeänä ja mihin käyttää vuorokauden 24 tuntia.*” Kivistö summaa. (Kaaja 2008, 49 - 50.)

Vapaa-ajan harrastukset antavat yrittäjille hyvän irtioton mahdollisuuden työympäristöstä. Se tuo uudenlaista sisältöä elämään harrastusten kautta, joko sivistyksen tai kuntoilun merkeissä lisäten myös sosiaalisia suhteita. Tilastokeskuksen tilastojen mukaan suomalaisten vapaa-ajan käyttö ei eroa kovin paljon miesten ja naisten välillä (KUVA 22). Vuosien 2009 - 2010 aikana kerätyistä tiedoista selviää, että miesten keskittyttyä katsomaan televisiota, naiset ehtivät harrastaa. Naiset seurustelevat myös enemmän tuttavien kanssa sekä lukevat ja tekevät kotitöitä. Kuvassa esitetty aika on tuntia, minuuttia / vuorokausi.



KUVA 22 Työikäisten miesten ja naisten ajankäyttö 2009 - 2010 (Tilastokeskus 2012).

#### 4 TUTKIMUSONGELMA

Tutkimusongelman lähtökohdat ovat paitsi tiedotusvälineissä julkaistuissa kirjoituksissa ja televisiouutisoinneissa eläimiin kohdistuneista laiminlyönneistä, myös ystäväni kertomuksissa eräästä hevosyrittäjäystävästään ja tämän sairastumisesta työuupumukseen. Itse olen maatalousyhtymän osakkaan puoliso ja olen aitiopaikalla seuraamassa sekä yrittäjien että yhtymän työntekijän työhyvinvointia ja jaksamista maitotilan arjessa. Itselläni on myös omakohtaisia kokemuksia burnoutista<sup>17</sup> ja siitä pitkästä prosessista, minkä jouduin läpikäymään selviytyäkseni takaisin normaaliin elämään.

Näiden asioiden yhteenvedona alkoi muotoutua ajatus tehdä selvitystyötä siitä, miten hevosalan yrittäjät jaksavat oman työnsä keskellä ja löytyykö heiltä myös vapaa-aikaa itselleen. Yrittäjänä toimiminen antaa vapauden työskennellä, mutta eläimet sitovat yrittäjän yritykseen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää hevosalan yrittäjiltä heidän tämänhetkistä hyvinvoinnin tilaa niin työssä kuin vapaa-ajalla: mitä he muun muassa ajattelevat ja kokevat. Samalla pyrittiin selvittämään miten yrittäjät viihtyvät työssään.

Viime vuosina maamme ammattikorkeakoulujen eri aloilla on tehty lukuisia yrittäjiin liittyviä opinnäytetöitä. Monissa niistä on käsitelty yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä asioita. Hevostalouden puolella löytyy myös opinnäytetöitä, joissa yrittäjän jaksamisongelmia on käsitelty, mutta täysin tähän aiheeseen perehtyneitä töitä en ole löytänyt.

<sup>17</sup> Burnout (en), >> loppuun palaminen >>; työn aiheuttama psyykinen uupumus, työuupumus

Usein fyysisesti raskaissa töissä ja työympäristöissä kiinnitetään enemmän huomiota työntekijän fyysiseen hyvinvointiin ja työergonomiaan. Tämä on erittäin tärkeää, onhan keho työntekijän työn suorittamisen väline. Liian harvoin kuitenkin puhutaan henkisen hyvinvoinnin merkityksestä ja henkisestä jaksamisesta työpaikoilla. Jos mieli voi huonosti, voi koko kehokin huonosti. Tuloksena on väsynyt ja loppuun palanut työntekijä, joka ei välitä enää itsestään saati eläimistä. Väsymyksestä ja välinpitämättömyydestä johtuen voi yrittäjä ajautua mielenterveydellisiin ongelmiin tai alkoholin ja lääkkeiden väärinkäyttäjäksi. Pahimmassa tapauksessa yrittäjä näkee tilanteen ainoaksi ratkaisuksi päättää päivänsä oman käden kautta.

## 5 TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄ

### 5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Koska kyseessä oli valtakunnallinen hanke, oli selvää että ihmisten tavoittaminen tietojen saamista varten oli haasteellista. Kysely oli järjestettävä mahdollisimman taloudellisella tavalla. Postikyselyt olisivat tulleet huomattavan kalliiksi ajatellen kyselyn kopiointiin, kirjekuoriin ja postimaksuihin liittyviä kustannuksia. Postikyselyjen vastausprosentti jää usein noin 30 %:iin. Tämän jälkeen lähetetään yleensä vielä muistutuskirje, mikä nostaa hieman vastausprosenttia, mutta lisää myös kuluja. Netti- tai sähköpostikyselyn vastausprosentti jää usein postikyselyäkin alhaisemmaksi. Sen toteuttamiskustannukset ovat kuitenkin vähäiset verrattuna postikyselyyn. (Kananen 2010, 95.)

Suunnitteluvaiheen alussa tarkoituksena oli tehdä tavanomainen paperinen kyselylomake ja varustaa se valmiiksi maksetulla vastauskuorella. Mutta kysely päätettiin kuitenkin muuttaa sähköiseksi Webropol-kyselyksi. Tässä kyselyssä oli etuina mm. sen edullisuus sekä se, että osan aineistoa ohjelma käsitteli Excel-taulukoihin valmiiksi ja näin tutkijan työtaakka keveni. Avoimet kysymykset tutkija joutui kuitenkin käsittelemään ja analysoimaan toisella tavalla.

Tutkimus päädyttiin tekemään sähköisesti kvantitatiivisena eli määrällisenä Webropol-kyselytutkimuksena, mihin lähetettiin linkki hankkeen teemapäiville osallistuneille sähköpostilla. Kyselyllä haluttiin lähestyä pelkästään hevosalan yrittäjiä. Vuoden 2011 syksyn aikana hankkeen teemapäiviä järjestettiin kaiken kaikkiaan yhdellätoista eri paikkakunnalla 27.9. - 30.11.2011 välisenä aikana.

### 5.2 Aineisto

”Hevosyrittäjä huippukuntoon” -hankkeen kautta sain teemapäiville osallistuneista yrittäjistä yhteystietolistan. Tästä listasta valittiin henkilöt, jotka

edustivat maanviljelijöitä, mikroyritystä<sup>18</sup>, yksityisyrittäjiä<sup>19</sup> tai yrittäjiä, joilla on 10 työntekijää tai enemmän. Kirje (Liite 1) ja linkki kyselyyn jaettiin sähköpostilla hankkeen teemapäiville osallistuneille 193 yrittäjälle syksyn teemapäivien päättymisen jälkeen 25.12.2011. Yrittäjistä miehiä oli 51 ja naisia 142 (KUVA 23) kappaletta. Viidellätoista yrittäjällä ei ollut lainkaan sähköpostiosoitteita, joten heille lähetettiin henkilökohtainen kirje juuri ennen joulua. Kahdellekymmenelle yrittäjälle lähetettiin sähköpostia, siten että käytössä oli vain 10 sähköpostiosoitetta. Jokainen yrittäjä sai henkilökohtaisesti osoitetun sähköpostiviestin. Yleensä ottaen kyseessä oli yrittäjäpariskuntia, joilla oli vain yksi yhteinen sähköpostiosoite.

Sähköisestä joukkopostituksesta palautui takaisin 13 lähetystä. Lähetykset olivat epäonnistuneet sähköpostiosoitteissa esiintyneiden virheiden takia. Osoitteista kuusi pystyttiin selvittämään ja lähettämään uusi sähköposti. Lopuille (7) lähetettiin postitse henkilökohtainen kirje 27.12.2011. Yhteensä kirjeitä lähetettiin postitse 22 kappaletta ja sähköpostikirjeitä 171 kappaletta. Vastausaikaa yrittäjillä oli kaksi viikkoa 26.12.2011 - 8.1.2012.

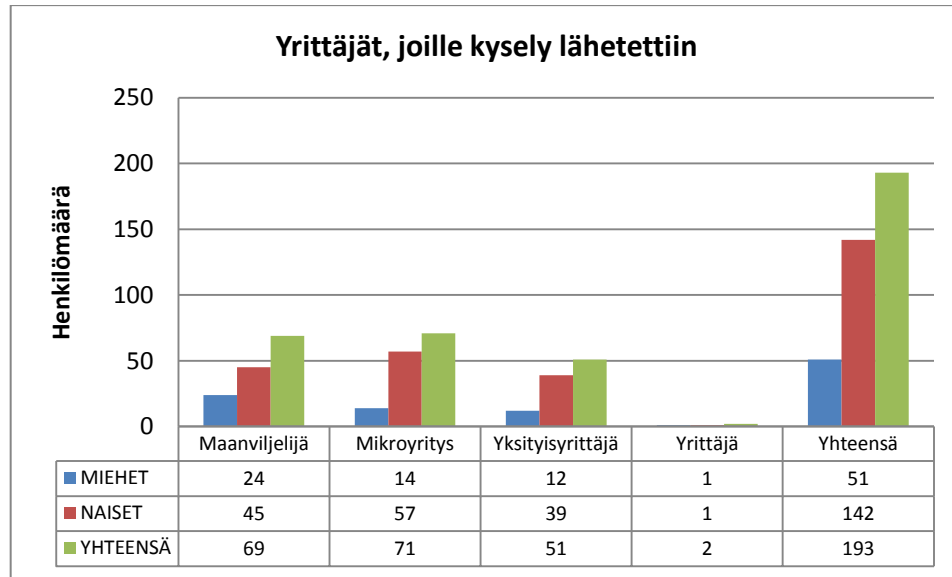
Muistutuskirje (Liite 2) lähetettiin 5.1.2012 sähköpostilla ja se osoitettiin 171 yrittäjälle. Kirjeen sisältöä muutettiin hieman mm. julkistamalla tiedot arvonnassa palkintona olevasta kirjasta. Tämä mahdollisesti nosti vastaus-ten määrää ensimmäisenä muistutuspäivänä 38:sta 55 vastaukseen. Vastausprosentti nousi tuolloin 19,68 prosentista 28,49 prosenttiin. Vastausaikaa jatkettiin vielä viikolla eteenpäin eli 15.1.2012 saakka. Postitse ei lähetetty muistutuskirjeitä.

Hevosyrittäjien työhyvinvointikyselyyn (Liite 3) vastasi kaikkiaan 65 henkilöä, mutta yksi vastaus jouduttiin kuitenkin hylkäämään, siinä ilmenneiden puutteiden vuoksi. Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 33,16 %. Osa vastauksista analysoitiin käyttämällä IBM SPSS Statistics Data Editor - PC ohjelmaa, versio 19 (Statistical Package for the Social Sciences).

---

<sup>18</sup> Mikroyritys määritellään yritykseksi, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 10 työntekijää.

<sup>19</sup> Yrittäjäksi luetaan henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla. Yrittäjä voi olla työnantajayrittäjä tai yksinäisyrittäjä, kuten ammatinharjoittaja tai freelancer.



KUVA 23 Yrittäjät, joille kysely lähetettiin.

Yrittäjille suunnatun sähköpostiviestin aloitti lyhyt saateteksti, jossa kerroin kuka olen, mitä varten kysely tehdään ja miten tärkeää kyselyyn vastaaminen on. Itse kyselyn ensimmäiset kaksi sivua oli varattu yrittäjien tausta- ja yritystiedoille. Varsinainen kysely oli jaettu seitsemään eri osaan; yrittäjä, työkyky ja tyytyväisyys, henkinen ja fyysinen väsymys, sosiaalinen turvaverkosto, työtaturmat, lomituspalvelu sekä loma ja vapaa-aika. Kysymyksiä oli kaiken kaikkiaan 60 kappaletta ja sivuja kertyi yhteensä kymmenen.

Lopussa vastaajaa pyydettiin vielä merkitsemään millä paikkakunnalla hän oli osallistunut teemapäivään. Näin saatiin myös tietoa siitä, miten vastauksia kertyi paikkakuntaakohtaisesti ja samalla pystyttäisiin vertailemaan tuloksia myös alueellisesti. Kyselylomakkeen kysymykset tehtiin osittain avoimiksi ja monivalintakysymyksiksi sekä Likertin<sup>20</sup> 5-portaiseen asteikkoon perustuviksi kysymyksiksi.

## 6 TULOKSET

### 6.1 Taustatiedot

Kyselyn aloitti taustatieto-osio, jossa yrittäjiltä tiedusteltiin heihin itseensä kohdistuvia perustietoja kuten sukupuoli, ikä, siviilisäätö ja koulutus.

<sup>20</sup> Likert -asteikko on kyselylomakkeissa käytettävä vastausasteikko. Asteikossa on joukko asenneväittämiä, jotka ilmaisevat sekä kielteistä että myönteistä asennetta kyseiseen kohteeseen, ja vastaajat arvioivat niitä viidestä seitsemään portaisella asteikolla.

### 6.1.1 Sukupuoli

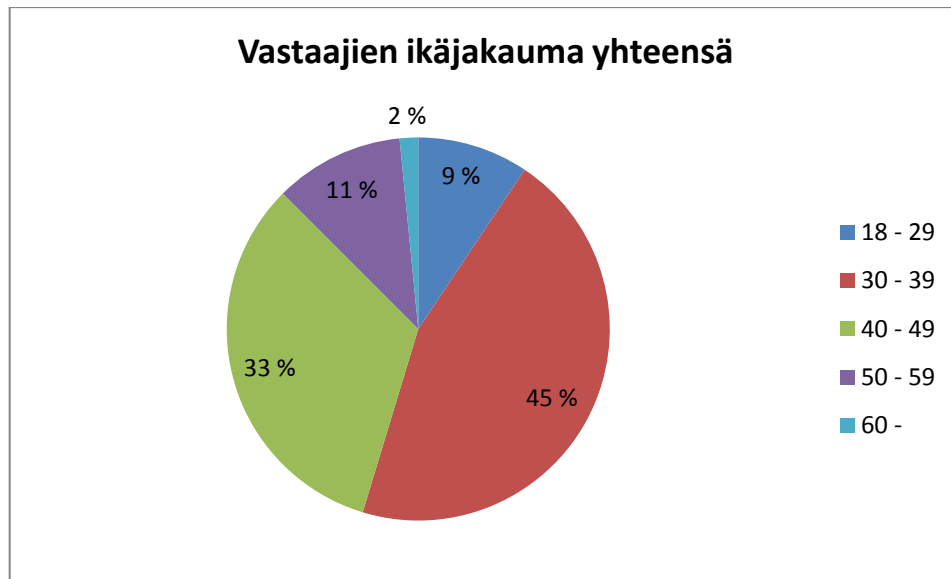
Kysely jaettiin 193 yrittäjälle, heistä miehiä oli 51(26 %) ja naisia 142 (74 %). Kyselyyn vastasi 64 henkilöä ja he jakautuivat niin että vastanneista naisia oli 89 % (57) ja miehiä 11 % (7) (KUVA 24). Miesvastaajien vähäisestä määrästä johtuen tulokset esitetään pääsääntöisesti käyttäen vastaajien yhteismäärää. Näin ollen mies- ja naisyrittäjien tuloksia ei verrata keskenään, ellei erityisesti haluta tuoda eroja esille tuloksista.



KUVA 24 Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma.

### 6.1.2 Ikä

Vastaajien ikäjakauma oli laaja (KUVA 25). Heitä löytyi lähes jokaisesta ikäryhmästä. Naisia ei kuitenkaan ollut yhtään ikäryhmässä 60 eteenpäin. Miesvastaajia tästä ryhmästä löytyi yksi. Suurin osa eli 45 % (29) vastaajista asettui ikäryhmään 30 - 39 vuotta. Toiseksi eniten eli 33 % (22) vastaajista oli ikäryhmästä 40 - 49 vuotta.



KUVA 25 Vastaajien ikäjakauma yhteensä.

### 6.1.3 Siviilisäät

Vastaajista 52 % (33) oli avioliitossa ja 37 % (24) heistä oli avoliitossa. Vastaajista naimattomia oli 6 % (4) ja eronneita 5 % (3) (KUVA 26).

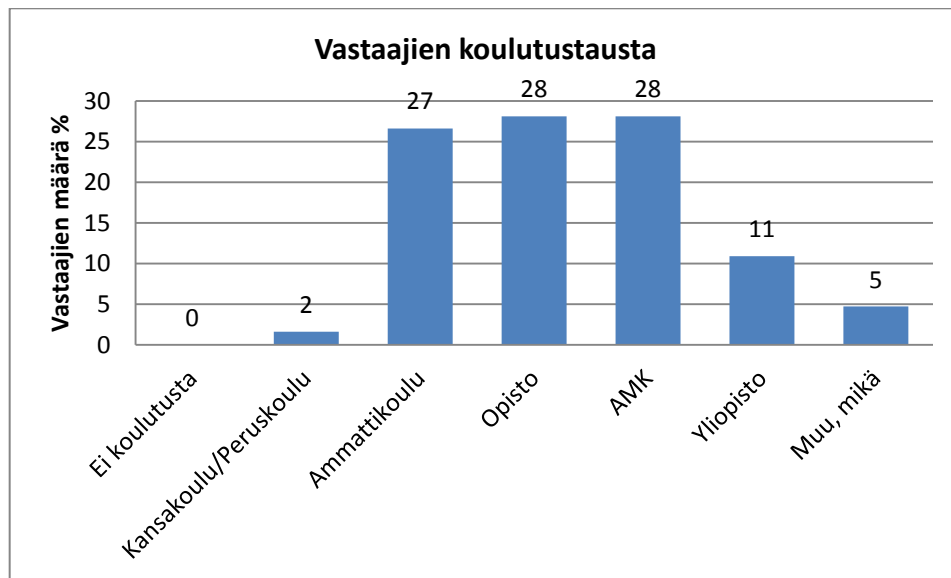


KUVA 26 Vastaajien siviilisäät yhteensä.

### 6.1.4 Koulutus

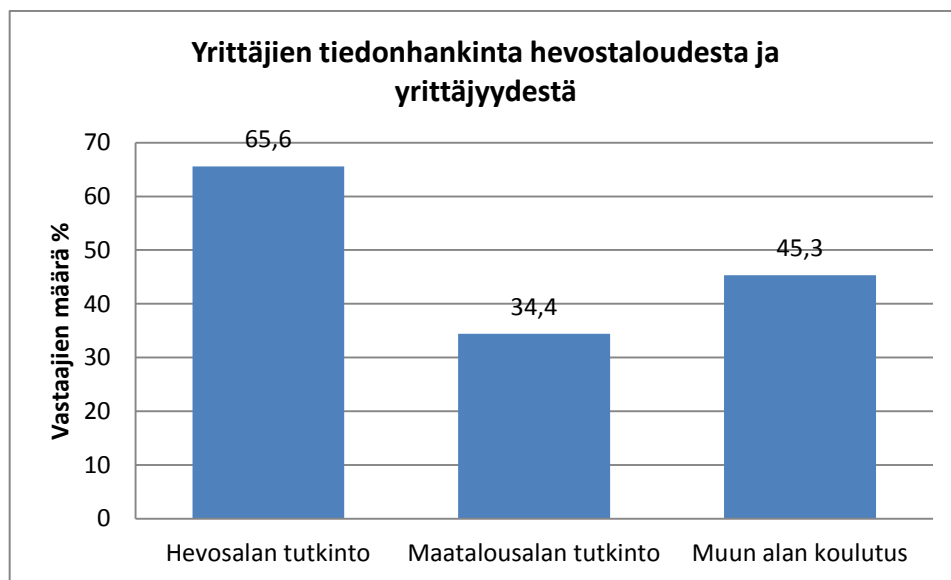
Koulutustausta oli seuraavanlainen. AMK- tai opistotutkinnon oli suorittanut 28 % (18) vastaajista. Ammattikoulututkinto vastaavasti löytyi 27 % (17).

Yliopistotutkintoja löytyi 11 % (7). Muuta koulutusta oli 5 % (3), johon sisältyi lukion, Ypäjän hevosopiston ja yrittäjätutkinnon suorittajia. Kansakoulu-/peruskoulututkinto oli 2 % (1) vastaajista (KUVA 27).



KUVA 27 Vastaajien koulutustausta.

Vastaajilta tiedusteltiin miten he olivat hankineet tietoa erityisesti hevos- taloudesta ja yrittäjyydestä (KUVA 28). Ylivoimaisesti eniten eli 66 % (42) vastaajista omasi hevosalan koulutuksen. Muun alan koulutusta oli 45 % (29) vastaajista ja maatalousalan koulutusta 34 % (22) kaikista vastan- neista. Henkilöillä, jotka olivat koulutustaustaltaan ammattikoulun, opis- ton tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli eniten hevosalan koulutusta. Yhteensä näitä henkilöitä oli 36. Tällä vastaajajoukolla on var- sin vankka tieto-taitotausta suoriutua yrittäjän tehtävistä hevos- taloudesta.

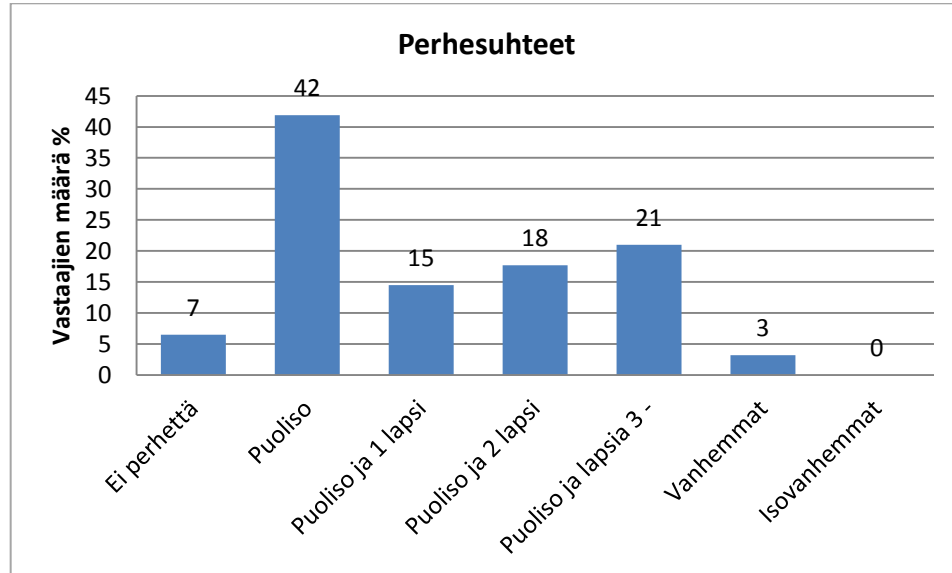


KUVA 28 Yrittäjien tiedonhankinta hevos- taloudesta ja yrittäjyydestä.



### 6.1.5 Perhe

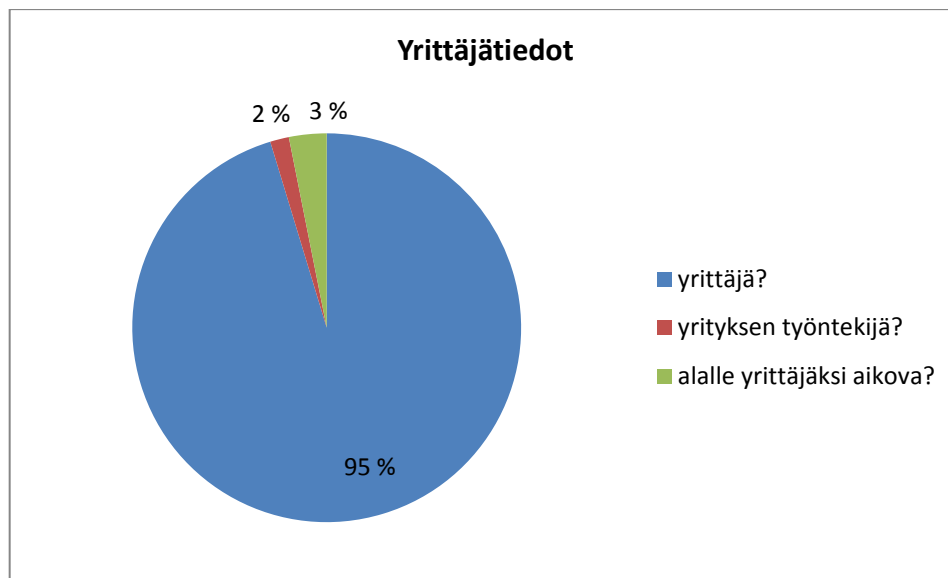
Vastaajilta tiedusteltiin samassa taloudessa asuvasta perheestä (KUVA 29). Suurin osa vastaajien perheistä muodostui niistä, joissa elettiin puolison kanssa kahdestaan. Näitä oli 42 (26) prosenttia. Perheet, joissa oli puoliso ja lapsia 3 tai enemmän oli 21 (13) prosenttia. Muita perhemuotoja oli vaihtelevasti 3 %:sta (2) aina 18 (11) prosenttiin. Vastauksia vaihtoehtoisissa ”Isovanhemmat (vastaajan)” ei ollut ollenkaan.



KUVA 29 Perhesuhteet.

### 6.2 Yritystiedot

Lähes kaikki kyselyyn vastanneista toimivat yrittäjinä (KUVA 30). Vastanneista 95 % (61) oli yrittäjiä. Yrityksen työntekijöitä oli 2 % (1). Alalle yrittäjäksi aikovia oli 3 % (2). Yrityksen työntekijöitä ei naisvastaajien joukossa ollut yhtään. Yrittäjinä toimivat henkilöt edustivat kaikkia ikäryhmiä. Yrityksen työntekijänä työskentelevä mies sijoittui 40–49 vuotiaisiin ja alalle yrittäjiksi aikovat naiset 30–39 vuotiaisiin.



KUVA 30 Yrittäjätiedot.

### 6.2.1 Toimintamuoto

Yrityksen toimintamuoto oli jaettu pää- ja sivutoimintamuotoihin (KUVAT 31 ja 32).

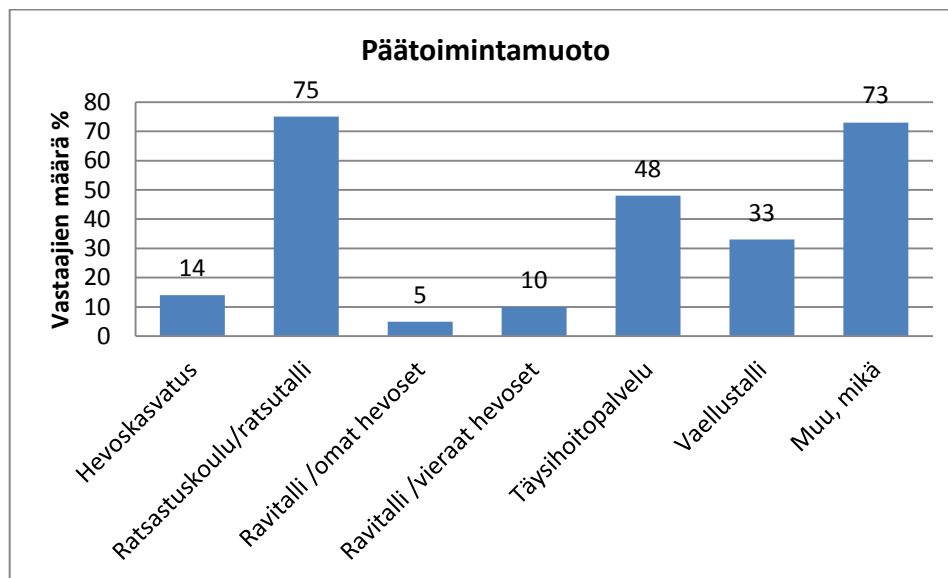
#### Päätoimintamuoto

Päätoimintamuodoissa esiin nousivat selvästi ratsastuskoulutoiminta 75 %, sekä muu toimintamuoto 73 %. Täysihoitopalvelut työllistivät myös monia 48 %.

Päätoimintamuodossa muu-vastauksen toimintamuotoja olivat:

- kengitysseppä
- hevostarvike- ja rehumyynti
- ateriat- ja majoituspalvelut liittyen hevosmatkailuun
- luomuviljelijä, jolla emolehmiä
- laidunpalvelut orivarsoille
- eläinlääkintäpalvelut hevosille
  
- maatalous
- ratsastustunnit ja valmennukset asiakkaan tiloissa
- matkailu (erä- ja luonto-opastointi, rekikoirat)
- sosiaalipedagoginen hevostoiminta
- ihmisten hieronta, hevosten ja koirien hieronta- ja kuntoutuspalvelut
- kengitys- ja kavionhoitopalvelut, valjastyöt
- valmennus- ja koulutuspalvelut ratsastajille ja ratsukoille omilla hevosilla. Ammattimainen henkilökohtainen urheiluvalmennus, tavallisten tuntien pito
- oriasematoiminta

- tallilomitukset, kuljetukset ja rehukauppa



KUVA 31 Päätoimintamuoto.

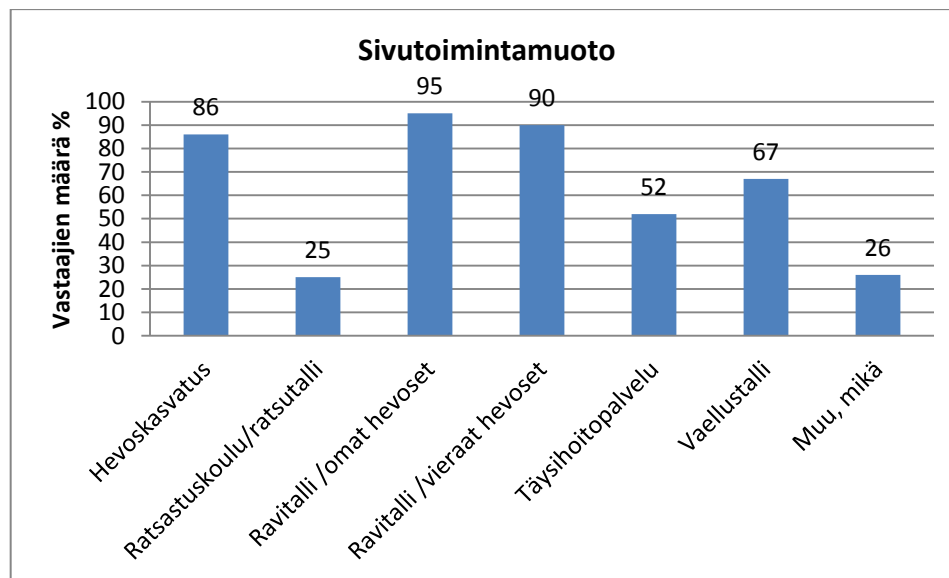
### Sivutoimintamuoto

Sivutoimintamuotona eniten oli omien hevosten ravitallitoimintaa 95 % sekä melkein yhtä paljon vieraiden hevosten ravivalmennusta 90 %. Hevoskasvatus oli vahvasti kolmantena 86 %.

Sivutoimintamuodon muu-vastauksen toimintamuotoja olivat:

- nuorten hevosten koulutus
- sosiaalipedagoginen hevostoiminta, maastoratsastusta, hevosenkäsittelykoulutus, hevosten koulutus, ratsutus
- kurssitoimintaa ja valmennusta
- hevosheinäntuotanto
- laidunpaikkojen vuokraaminen ja heinän tuottaminen myyntiin (tulevaisuudessa)
- ohjelmanpalvelut (esim. polttari- ja talutusratsastus, syntymäpäivät tallilla)

Muun toimintamuodon harjoittajat olivat pääasiassa suurimmista ikäryhmistä 30–39 ja 40–49-vuotiaat. Eniten heitä kuitenkin oli ikäryhmästä 30–39, josta yhteensä 29 yrittäjää työskenteli muun toimintamuodon parissa.

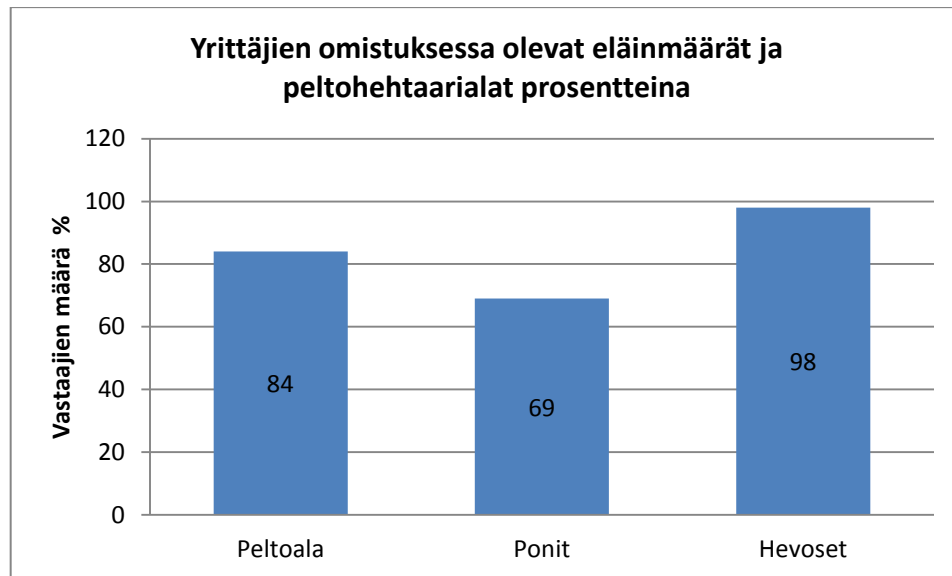


KUVA 32 Sivutoimintamuoto.

### 6.2.2 Eläinmäärät ja viljelyssä sekä laitumena olevan pellon hehtaarialat

Yrittäjiltä kartoitettiin eläinten ja peltohehtaarien määrä. Alla olevaan kaavioon KUVA 33 on eritelty yrittäjien prosenttiosuudet, joilla oli omistuksessaan jotain edellä mainituista. Kaikista yrittäjistä 84 % (52) oli peltoa, joko laidun- tai viljelykäytössä. Poneja löytyi 69 % (43) yrittäjistä ja hevosia oli 98 % (61). Keskimäärin yrittäjillä oli hevosia 12 kpl, poneja 6 kpl ja peltohehtaareja heillä on käytössään laitumina ja viljelyalana 21 ha.

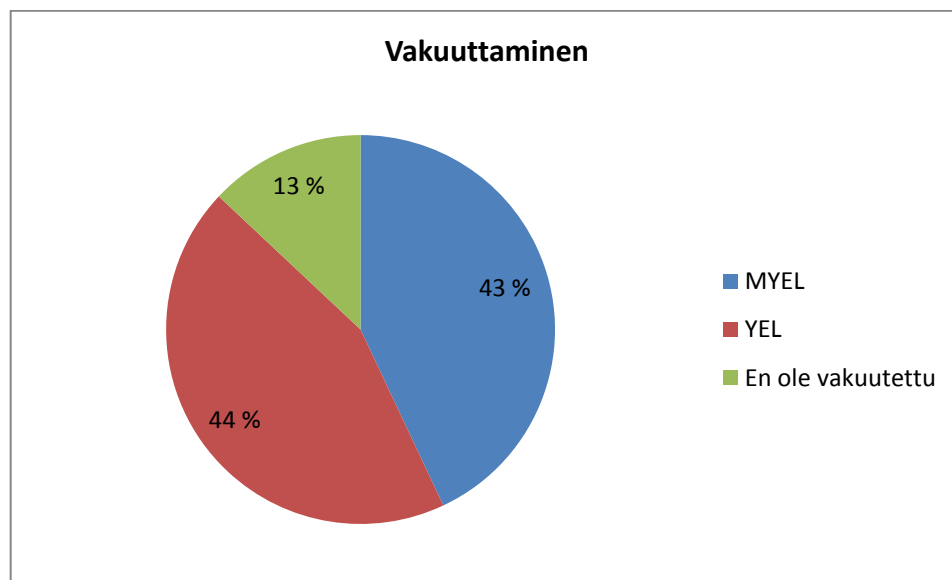
Yrittäjät, joiden ikäryhmä oli 30–39 vuotta, pitivät 10–20 hevosta. Suurimmat hevosten määrät 32–36 kappaletta löytyivät yrittäjiltä ikäryhmästä 40–49 vuotta. Suuret ponimäärät 20–50 kappaletta olivat yrittäjillä ikäryhmässä 50–59 vuotta. Yrittäjillä ikäluokissa 30–49 vuotta, oli omistuksessaan peltoaloja, joiden koot olivat 10–170 hehtaariin.



KUVA 33 Yrittäjien omistuksessa olevat eläinmäärät ja peltohehtaarialat prosentteina.

### 6.2.3 Vakuuttaminen

MyEL-vakuutettuja oli 43 % (27) ja YEL-vakuutettuja 44 % (28) kaikista vastaajista. Vakuuttamattomia yrittäjiä oli yhteensä 13 % (8) kaikista vastaajista, jotka kaikki edustivat naisia (KUVA 34).



KUVA 34 Yrittäjän vakuuttaminen.

### 6.2.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon piiriin kuulumisen (KUVA 35) jakoi vastaajia seuraavasti. Kunnalliseen työterveyshuoltoon kuului 33 % (21) ja yksityiseen työterveyshuoltoon 30 % (19) kaikista kyselyyn vastanneista. Työterveyshuoltoon kuulumattomia yrittäjiä oli 38 % (24) kaikista tutkimuksen yrittäjäistä.

täjästä. Kunnalliseen työterveyshuoltoon kuului yrittäjiä kaikista ikäryhmistä. Yksityiseen työterveyshuoltoon kuului kaikkien muiden ikäryhmien edustajia paitsi 60 eteenpäin, samoin työterveyshuoltoon kuulumattomia. Ikäryhmistä 30–49 olevat henkilöt jakautuivat erittäin tasaisesti kuuluen kunnalliseen (yhteensä 15), yksityiseen (yhteensä 16) tai työterveyshuoltoon kuulumattomiin (19).

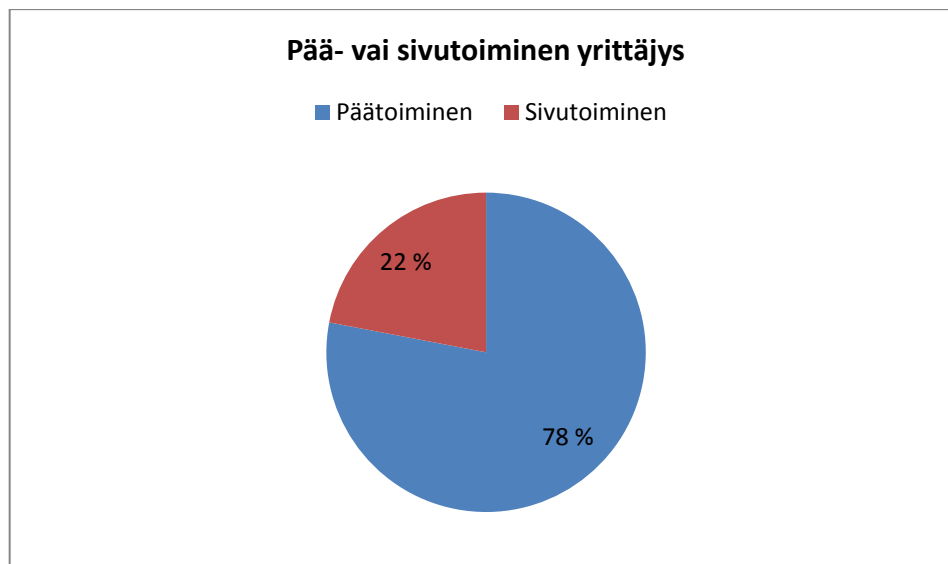


KUVA 35 Työterveyshuollon piiriin kuuluminen.

### 6.3 Yrittäjä

#### 6.3.1 Pää- vai sivutoimisuus

Yhteensä päätoimisia yrittäjiä oli 78 % (50) ja sivutoimisia 22 % (14) kaikista vastanneista (KUVA 36).



KUVA 36 Pää- vai sivutoiminen yrittäjyys.

### 6.3.2 Yrittäjävuodet

Vastaajilta tiedusteltiin kuinka kauan he olivat toimineet yrittäjinä. Vastauksia tuli lähes kaikkiin valittavina olleisiin vuosiin. Eniten yrittäjävuosia oli 14 % (9) yrittäjistä, jotka olivat toimineet alalla kolme vuotta. Seuraavaksi tulivat yrittäjät, jotka olivat toimineet yrittäjinä 10 vuotta, heitä oli 11 % (7). Kolmanneksi eniten yrittäjiä oli sekä alle vuoden että viisi vuotta yrittäjinä toimineista 9 % (6). Pääasiassa yrittäjävuodet alle vuodesta 12 vuoteen työllistivät eniten yrittäjiä, näitä yrittäjiä oli 86 % (55) kaikista yrittäjistä. Myös toisesta ääripäästä löytyi yrittäjiä 13 % (8), joilla kokemusta oli karttunut jo yli 20 vuotta.

### 6.3.3 Muun yritystoiminnan harjoittaminen eli monialaisuus

Maatalousalalla on alettu hankkia tuloja varsinaisen päätuotantos suunnan lisäksi myös muusta yritystoiminnasta. Erityisesti hevostalouden ala on yksistään taloudellisesti melko kannattamatonta.

Kaikista vastanneista muun yritystoiminnan kanssa oli tekemisissä 41 % (26) yrittäjistä ja 59 % (37) ei harjoittanut mitään muuta yritystoimintaa. Pääasiassa muun yritystoiminnan harjoittamisessa oli mukana 30 – 49-vuotiaita yrittäjiä 20 kappaletta. Päätoimisia yrittäjiä heistä oli 20 ja sivutoimisia 6.

Selvitettäessä yrittäjiltä, mitä muita yritystoiminnan muotoja he harjoittivat hevostoiminnan lisäksi, esille nousi monenlaisia asioita. Maa- ja metsätalouteen (sis. lypsykarja-, lammas-, ja broilerituotanto sekä kasvihuoneviljely), koneurakointiin ja matkailuun (poro-, ohjelma- ja kahvilapalvelut) liittyvät toiminnot olivat yleisimpiä. Palveluita tarjotaan myös kää-

nös-, kirjanpito- ja taloushallinnon sekä ICT<sup>21</sup>-konsultoinnin alalla. Hieronta (ihmisille, koirille ja hevosille suunnattu), hevostarvikekauppa, terapeutin ratsastus ja hevostoiminta sekä erilaiset muut tuotemyynti ja konsulttipalvelut ovat myös monien lisätyön lähteinä. Joku omistaa muita yrityksiä ja jollain on myös kiinteistösaneerausta ja kunnossapito-palveluita. Lisäksi on myös tavara- ja eläinkuljetustoimintaa.

Sivutoimiset yrittäjät harjoittivat muuta yritystoimintaa kuivakukkien kasvatuksen, kirjanpidon, koneurakoinnin, käännöstöiden, lypsykarjan ja ohjelmapalveluiden yrittäjinä. Muuta yritystoimintaa harjoitettiin kaikissa muissa ryhmissä paitsi yli 25 vuotta yrittäjinä toimineissa. Eniten sitä harjoittivat ne yrittäjät, jotka olivat toimineet alalla alle vuodesta viiteen vuoteen. Heillä yritystoimintaan kuului mm. koneurakointia, maa- ja metsätaloutta, matkailua ja kirjanpitoa. Iällisesti nämä yrittäjät olivat 30–49-vuotiaita.

### 6.3.4 Palkatut työntekijät

Palkattujen työntekijöiden määrä yrityksissä vaihtelee. Hevosalan yritykset toimivat yleensä pienellä työntekijämäärällä. Melko tavallisesti yrittäjä itse on yrityksensä ainoa työntekijä. Kyselyssä selvitettiin yrittäjiltä heidän palkkaamiensa työntekijöiden määrää, jotka työskentelevät yrityksessä yrittäjän itsensä lisäksi.

Kokoaikaisia työntekijöitä palkkasi 34 % (22) ja osa-aikaisia 36 % (23), kaikista vastanneista. Kuitenkin 52 % (33) yrittäjistä ei ollut palkannut aputyövoimaa ollenkaan. Kokoaikaisia työntekijöitä yrittäjillä oli yhdestä kolmeen, keskiarvoksi tuli 1,6 ~ 2. Osa-aikaisia työntekijöitä yrityksissä oli yhdestä viiteen, keskiarvoksi tuli 2. Yhdellä yrittäjällä oli osa-aikaisia työntekijöitä vaihtelevasti 1-20 välillä. Kokoaikaisia työntekijöitä oli palkannut 18 ja osa-aikaisia 16 yrittäjää, jotka edustivat myös kahta suurinta ikäryhmää 30–49-vuotiaat. Yrittäjistä 12 oli palkannut sekä koko- että osa-aikaisia työntekijöitä.

### 6.3.5 Työpanoksen suuruus henkilövuosina

Henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan yhden työntekijän vuodessa tekemiä, maataloustöihin käytettyjä työtunteja. Yksi henkilötyövuosi on 1800 työtuntia vuodessa eli 8 tuntia päivässä, 5 päivänä viikossa 11 kk ajan. Henkilötyövuoden määritelmä vaihtelee hieman eri EU-jäsenmaissa riippuen kunkin maan normaalista työajasta. Jokaisessa jäsenmaassa yksi henkilötyövuosi vastaa kyseessä olevan jäsenmaan normaalia vuosityöaikaa. (Matilda 2012.)

<sup>21</sup> Information and Communication Technology eli tieto- ja viestintäliikenteen teknologia



Työpanoksen suuruus henkilövuosiksi muutettuna oli melko monelle yrittäjälle haasteellinen kysymys vastattavaksi. Tätä kysymystä olisi pitänyt avata vastaajille paremmin edellä olevalla henkilötyövuoden määritelmällä, jolloin heidän olisi ollut helpompi käsittää, mitä kysymyksellä ajettiin takaa ja näin olisi saatu paremmat vastausprosentit.

Yrittäjän itsensä tekemä vuosittainen työpanos henkilötyövuosiksi muutettuna antoi verrattain monenlaisia vastauksia. Yrittäjistä 37 % (24) ilmoitti työpanoksen suuruudeksi vaihtelevasti puolesta kahteen henkilötyövuotta, keskiarvoksi tuli 1htv. Yrittäjistä 9 % (6) ei osannut vastata kysymykseen ja 15 %:n (10) vastaukset olivat epäselviä.

Koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden työpanoksen muuttaminen henkilötyövuosiksi tuotti myös vastausten kirjon. Yrittäjistä 25 % (16) ilmoitti palkkaamiensa koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden henkilötyövuosiksi yhdestä viiteen. Keskiarvoksi tuli 1,5. Yrittäjistä 8 % (5) ei osannut vastata kysymykseen ja 9 %:n (6) vastaukset olivat epäselviä.

### 6.3.6 Luottamustehtävät ja yhdistystoiminta

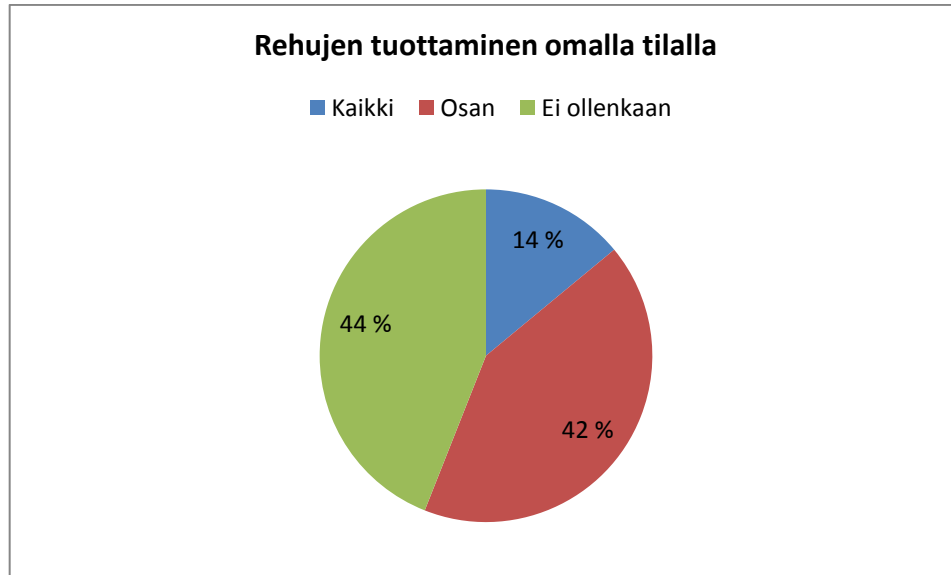
Luottamustehtäviä hoiti 42 % (26) kaikista vastaajista. Yhteensä 64 % (39) vastanneista kertoi olevansa mukana erilaisissa yhdistystoimintatehtävissä. Eniten luottamus- ja yhdistystoimintatehtäviä oli ikäryhmän 30–39 yrittäjillä. Tästä ikäryhmästä luottamustehtäviä hoiti 11 ja yhdistystoiminnassa oli mukana 17 yrittäjää.

### 6.3.7 Rehuntuotanto

Yrittäjiltä haluttiin selvittää rehuntuotantoa (KUVA 37) ja mitä tuotteita he itse tuottavat vai hankkivatko he ne ostopalveluina muilta yrittäjiltä. Oman viljan ja heinän tuotantoon, sen viljelyyn ja korjuuseen liittyy paljon työtä mikä saattaa sitoa yrittäjän resursseja pois varsinaisesta yritystoiminnasta. Peltö- ja laidunalojen uudistamiset viljelykiertoineen työllistävät alkukeväästä loppusyksyyn. Jos itsellä ei ole riittävää tietotaitoa tai koneita rehuntuotantoon, niin tällöin niiden ulkoistaminen koneurakointipalveluina tehtäväksi onkin järkevin vaihtoehto myös yrittäjän jaksamista ajatellen.

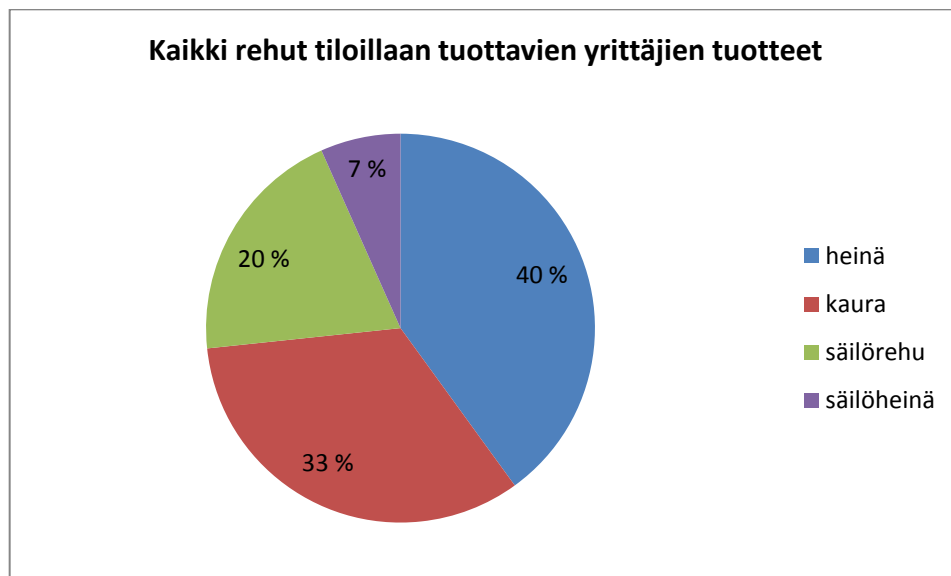
Yhteensä kaikki rehut tuotti vain 14 % (9) yrittäjistä. Päätoimintamuodossa MUU toimintamuoto tuotettiin eniten kaikki rehut 6 % (4) ja sivutoimintamuodossa hevoskasvatus 8 % (5) sekä omien hevosten ravivalmennus 8 % (5). Osan rehuista tiloillaan tuotti 42 % (27) yrittäjistä. Päätoimintamuodossa täysihoido 14 % (9) sekä sivutoimintamuodossa hevoskasvatus 25 % (16) tuotettiin eniten osa rehuista. Yrittäjien enemmistö eli 44 % (28) ei tuottanut ollenkaan rehuja. Päätoimintamuodossa ravitalli (vieraat hevoset) 17 % (11) sekä sivutoimintamuodossa täysihoido 17 % (11) oli eniten niitä yrittäjiä, jotka eivät tuottaneet rehuja lainkaan. Kaikki rehut

tuottavia yrittäjiä oli jokaisesta ikäryhmästä ja eniten osan rehuista tuottavia yrittäjiä oli 30 - 39 vuotiaista, heitä oli 12. Päätoimisista yrittäjistä kaikki rehut tuotti 9 % (6), osan 34 % (22) ja ei ollenkaan 34 % (22) yrittäjistä. Sivutoimisista yrittäjistä kaikki rehut tuotti 5 % (3), osan 8 % (5) ja ei ollenkaan 9 % (6) yrittäjistä.



KUVA 37 Rehujen tuottaminen omalla tilalla.

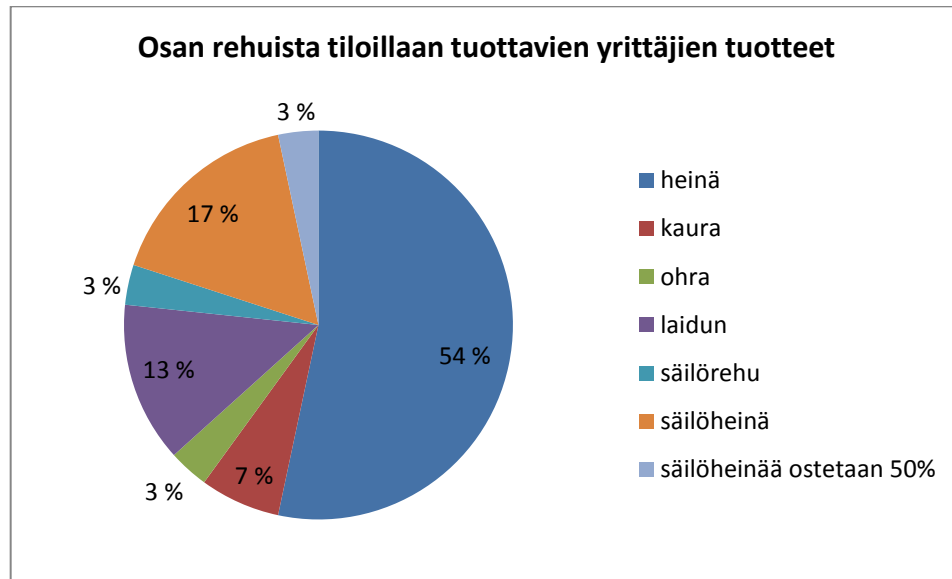
Omalla tilalla kaikki rehut itse tuottavat yrittäjät tuottivat yhtä paljon heinää ja kauraa. Säilörehun ja säilöheinän tuotto oli myös yhtä suurta (KUVA 38).



KUVA 38 Kaikki rehut tiloillaan tuottavien yrittäjien tuotteet.

Osan rehuista tuottavilla tiloilla heinän osuus oli ylivoimaisesti suurin. Sitä tuotettiin yli puolet kaikesta. Säilöheinän ja laitumien osuus oli rehun-

tuotannosta toiseksi suurinta. Kauraa tuotettiin kolmanneksi eniten. Ohran ja säilörehun tuotanto oli myös yhtä suurta, lisäksi 50 % säilöheinästä ostettiin eräälle tilalle (KUVA 39).



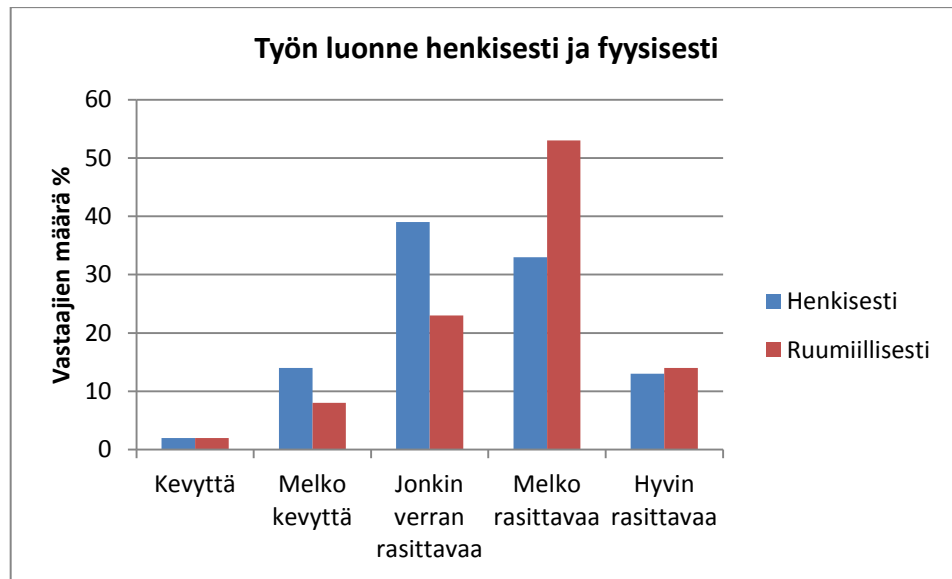
KUVA 39 Osan rehuista tiloillaan tuottavien yrittäjien tuotteet.

## 6.4 Työkyky ja tyytyväisyys

### 6.4.1 Työn luonne

Yrittäjiltä tiedusteltiin heidän työnsä luonnetta henkisesti ja fyysisesti ajateltuna (KUVA 40). Kysymys oli rakennettu Likert-tyyppiseksi valintatehtäväksi jossa vastausvaihtoehdot olivat Kevyttä – Melko kevyttä – Jonkin verran rasittavaa – Melko rasittavaa ja Hyvin rasittavaa.

Yrittäjät arvioivat omaa työtään henkisesti eniten vaihtoehdolla jonkin verran rasittavaa. Tähän vastasi 39 % (25) yrittäjistä. Melko rasittavaksi sen koki 33 % (21) yrittäjistä. Ruumiillisesti työn rasituksia arvioitiin eniten melko rasittavaksi. Näin vastasi 53 % (34) yrittäjistä. Osa koki työn olevan ruumiillisesti jonkin verran rasittavaa. Vastauksia saatiin 24 % (15) kaikista vastanneista.



KUVA 40 Työn luonne henkisesti ja ruumiillisesti.

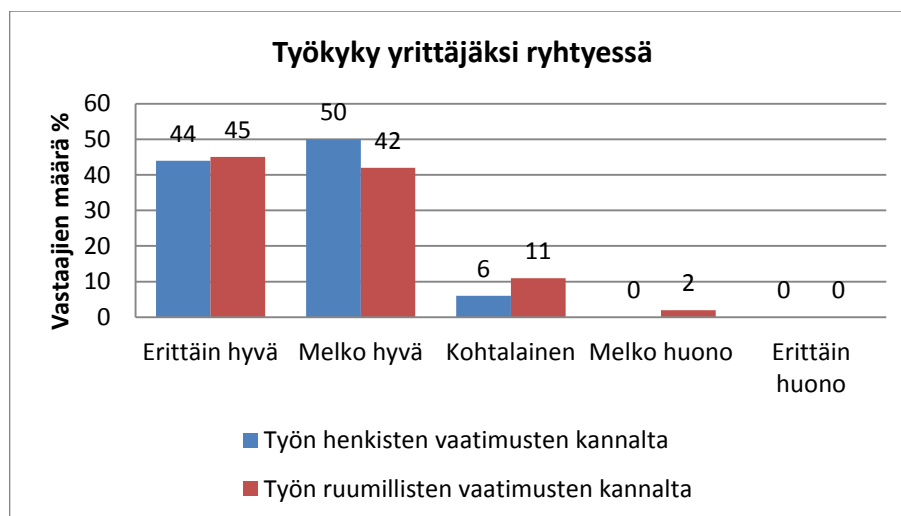
Työn luonne niin henkisesti kuin ruumiillisesti ajateltuna osoitti, että jonkin verran rasittavana sekä melko rasittavana työnsä luonnetta pitivät yrittäjät, joista enemmistö kuului ikäryhmiin 30–39 ja 40–49.

#### 6.4.2 Työkyky yrittäjäksi ryhtyessä

Työkyky muuttuu ikävuosien lisääntyessä. Työkyvyssä tapahtuu muutoksia niin henkisten kuin fyysisten vaatimusten kasvaessa ja muuttuessa. Yrittäjien oli arvioitava työkykyään sekä työn henkisten että ruumiillisten vaatimusten kannalta yrittäjäksi ryhtyessään (KUVA 41). Kysymys oli rakennettu Likert-tyyppiseksi valintatehtäväksi jossa vastausvaihtoehdot olivat Erittäin hyvä – Melko hyvä – Kohtalainen – Melko huono ja Erittäin huono.

Yrittäjistä 50 % (32) koki työkykynsä olleen melko hyvä työn henkisten vaatimusten kannalta yrittäjyyden alkutaipaleella. Vastanneista yrittäjistä 45 % (29) koki työnsä ruumiillisten vaatimusten kannalta erittäin hyväksi.

Vastaajista erittäin ja melko hyvänä työkykyään yrittäjäksi ryhtyessä niin henkisesti kuin ruumiillisesti pitivät yrittäjät ikäluokissa 30–39 ja 40–49-vuotiaat.

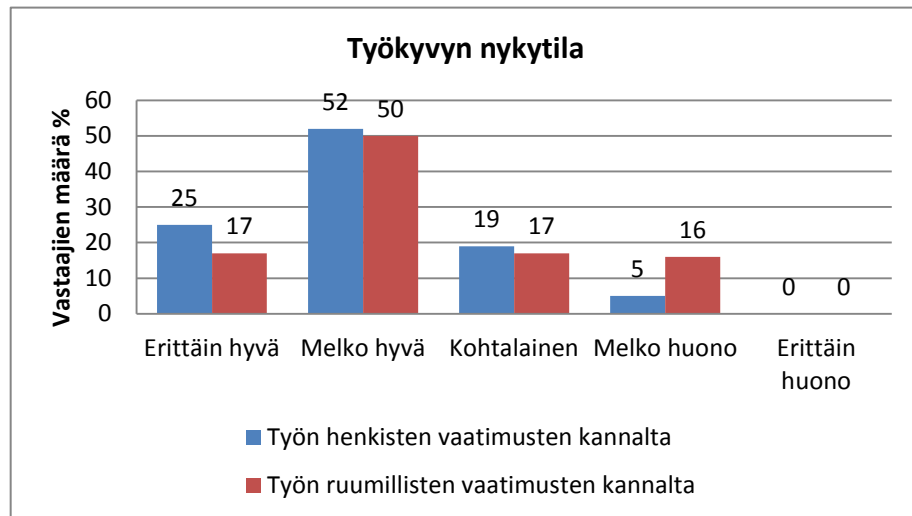


KUVA 41 Työkyky yrittäjäksi ryhtyessä työn henkisten ja ruumiillisten vaatimusten kannalta.

### 6.4.3 Työkyvyn nykytila

Suurin osa kyselyyn vastanneista yrittäjistä oli toiminut yrittäjänä useammasta vuodesta kymmeneen vuoteen. Löytyi myös yrittäjiä, jotka olivat työskennelleet yrittäjinä 15 jopa 25 vuoteen. Tänä aikana yrittäjät ovat huomanneet omassa kehossaan tapahtuneita muutoksia samoin kuin tiedustaneet mahdolliset stressitekijät, jotka voivat laukaista henkisiä ongelmia.

Tiedusteltaessa yrittäjiltä heidän työkykynsä nykytilaa niin työn henkisten kuin ruumiillistenkin vaatimusten kannalta (KUVA 42), saatiin seuraavanlaisia arvioita. Yrittäjien työkyvyn nykytila, työn henkisten vaatimusten kannalta oli melko hyvää 52 % (33) vastaajista. Työkyvyn nykytilan koettiin työn ruumiillisten vaatimusten kannalta myös melko hyväksi 50 %:n (32) mielestä. Vastaajista melko hyvänä työkykynsä nykytilaa niin henkisesti kuin ruumiillisesti pitivät yrittäjät ikäluokasta 30–39 vuotiaat.

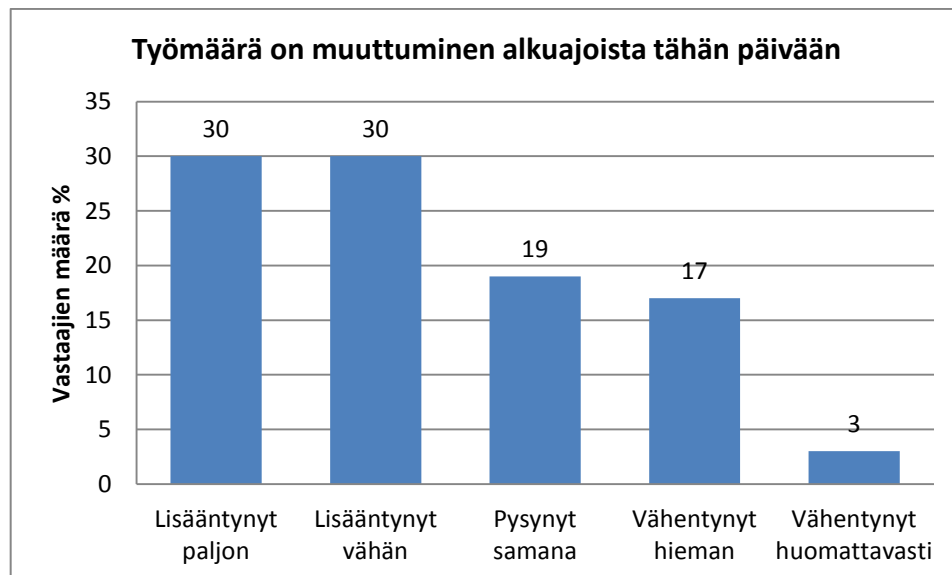


KUVA 42 Työkyvyn nykytila työn henkisten ja ruumiillisten vaatimusten kannalta.

#### 6.4.4 Työmäärän muuttuminen

Joillakin henkilöillä yrittäjän alkutaival on vasta alussa, mutta työtä yrittäjänä jo pidemmän aikaa tehneillä on jo hieman vertailupohjaa siihen, miten työmäärä on muuttunut yrittäjän alkuaajoista tähän päivään (KUVA 43).

Yrittäjien mielestä heidän työmäärä oli muuttunut alkuaajoista tähän päivään lisääntymällä paljon ja lisääntymällä vähän. Molempiin kohtiin oli vastannut 30 % (20) yrittäjistä.



KUVA 43 Työmäärän muuttuminen alkuaajoista tähän päivään.

Niillä yrittäjillä, joilla työvuosia oli takana vain muutamia, olivat kokeneet työmäärän muuttuneen lisääntymällä paljon. He olivat toimineet yrittäjinä alle vuodesta kuuteen vuoteen. Heitä oli 13. Muutama pitkän linjan yrittäjä

eli alalla 19 ja 22 vuotta toimineet olivat myös sitä mieltä, että työmäärä oli lisääntynyt paljon alkuajoista. Vastaavasti neljä pitkän linjan yrittäjää oli arvioinut oman työmääränsä pysyneen samana tai vähentyneen hieman.

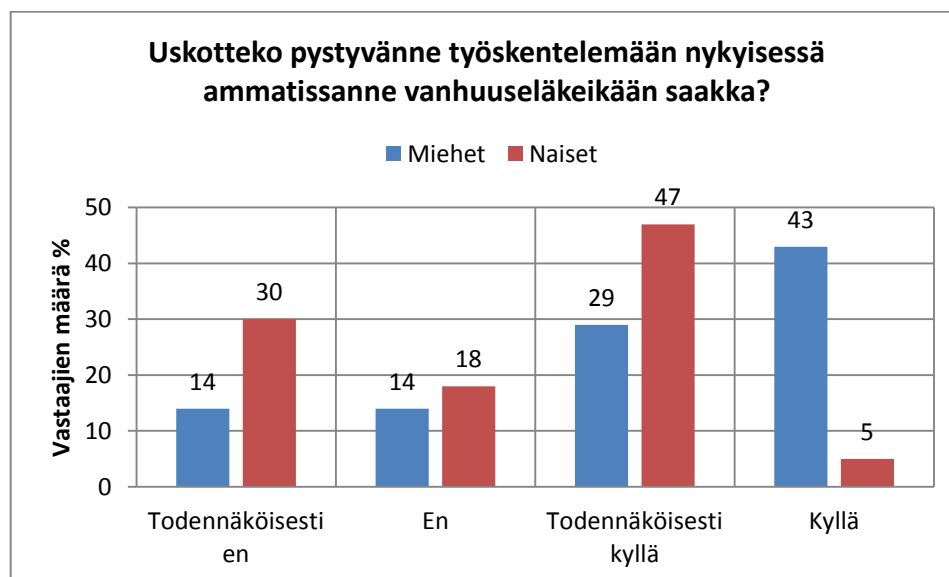
#### 6.4.5 Työskentely nykyisessä ammatissa vanhuusikään asti

Yrittäjiltä kysyttiin uskoivatko he pystyvänsä työskentelemään nykyisessä ammatissaan vanhuuseläkeikään saakka (KUVA 44)? Henkiset ja fyysiset rasitukset ja iän mukanaan tuomat muutokset lisääntyvät ja aiheuttavat työn suorittamiseen monia muutoksia, kuten hitautta, koordinaatiokyvyn muutoksia sekä muita ongelmia.

Miehistä 43 % (3) uskoi voivansa tehdä töitä eläkeikään saakka. Heistä 29 % (2) uskoi todennäköisesti voivansa jatkaa eläkeikään saakka. Miehistä 14 % (1) ei uskonut ja toiset 14 % (1) ei todennäköisesti uskonut työskentelevänsä nykyisessä ammatissaan eläkeikään saakka.

Naisten 47 %:n (27) enemmistö oli sitä mieltä, että he pystyvät todennäköisesti työskentelemään nykyisessä ammatissaan. Todennäköisesti en-vastaus toi selkeästi naisten näkemykset esille tulevaisuudesta. Naisista 30 % (17) oli selkeä kanta, etteivät he tule todennäköisesti jatkamaan nykyisessä ammatissa eläkeikään saakka. En-vastauksen antoi 18 % (10) naisista. Suoran kyllä-kannan vastauksen antoi vain 5 % (3) vastaajista.

Todennäköisesti työssään pystyy työskentelemään 12 yrittäjää ikäryhmästä 40–49-vuotiaat. Vastauksissa 12 yrittäjää ilmoitti 30–39-vuotiaitten ryhmästä, etteivät he todennäköisesti pysty työskentelemään nykyisessä ammatissaan vanhuuseläkeikään asti.



KUVA 44 Uskotteko pystyväne työskentelemään nykyisessä ammatissanne vanhuuseläkeikään saakka?

#### 6.4.6 Tyytyväisyys

Yrittäjän tai työntekijän tyytyväisyys näkyy monissa asioissa.

Kysymys oli rakennettu Likert-tyyppiseksi valintatehtäväksi jossa vastausvaihtoehdot olivat Erittäin tyytyväinen – Tyytyväinen – En tyytyväinen enkä tyytymätön – Tyytymätön ja Erittäin tyytymätön.

Kysymyksessä haluttiin tietää yrittäjän tyytyväisyyttä kuuteen eri asiaan (KUVA 45): terveyteen, kykyyn selviytyä yrityksen päivittäisistä työtehtävistä, työhön ja sen tuloksiin, itseensä, ihmissuhteisiin sekä asumiseen.

Yrittäjistä 55 % (35) oli tyytyväinen omaan terveyteensä. Erittäin tyytyväisenä sitä piti omalla kohdallaan 17 % (11). Yrittäjistä 11 % (7) ei ollut tyytyväinen eikä tyytymätön ja jopa 17 % (11) yrittäjistä ilmoitti olevansa tyytymätön terveyteensä.

Kykyynsä selviytyä yrityksen päivittäisistä työtehtävistä yrittäjien enemmistö 48 % (31) ilmoitti olevansa tyytyväinen. Erittäin tyytyväisiä oli 25 % (16) vastanneista yrittäjistä. Ei tyytyväisiä eikä tyytymättömiä yrittäjiä oli 14 % (9). Tyytymättömyyttä kykyynsä selviytyä yrityksen päivittäisistä työtehtävistä tunsu 11 % (7) ja erittäin tyytymättömiä siihen oli 2 % yrittäjistä.

Yrittäjät olivat 58 %:sesti (37) tyytyväisiä kohdassa, jossa arvioitiin tyytyväisyyttä työhön ja sen tuloksiin. Erittäin tyytyväisiksi suhteensa työhön tunsu 14 % (9) vastaajista. Melko suuri määrä vastaajista 20 % (13) ei ollut tyytyväinen eikä tyytymätön työhönsä ja sen tuloksiin. Tyytymättömyyttä siitä aiheutui 8 %:lle yrittäjistä.

Itseensä yrittäjät ilmoittivat olleensa tyytyväisiä, näin vastasi 63 % (40). Niinkin moni, kuin 16 % (10) vastaajista ei ollut itseensä tyytyväinen eikä tyytymätön. Tyytymättömyys vaivasi 13 % (8) kaikista yrittäjistä. Erittäin tyytyväisiä itseensä oli vain 9 % (6).

Ihmissuhteisiinsa yrittäjistä 56 % (36) oli tyytyväisiä. Erittäin tyytyväisiä suhteisiinsa oli 19 % (12). Yrittäjissä oli myös niitä, jotka eivät olleet tyytyväisiä eivätkä tyytymättömiä ihmissuhteisiinsa. Näin totesi 14 % (9) yrittäjistä. Tyytymättömiä oli jopa 9 % (6) ja erittäin tyytymättömiäkin 2 % (1).

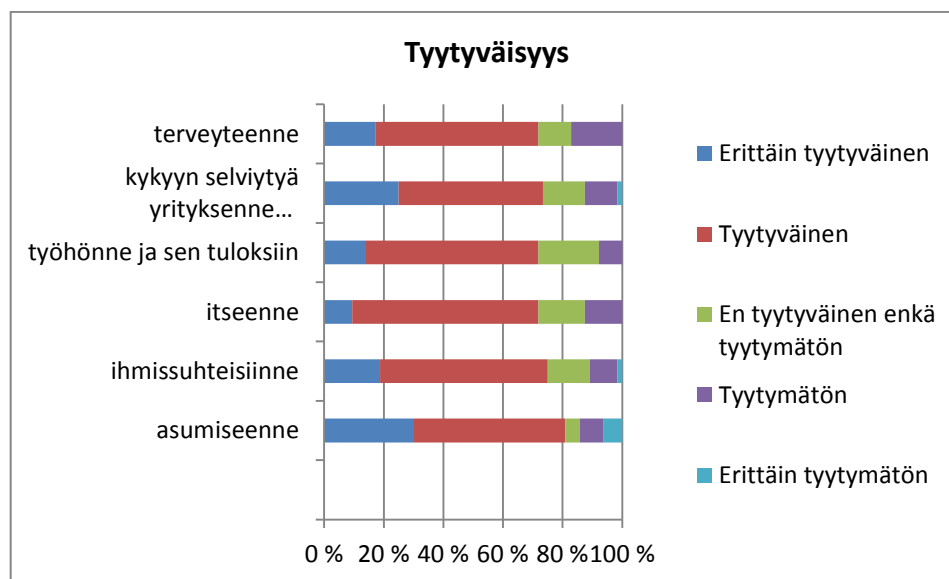
Tiedusteltaessa tyytyväisyyttä asumiseen, 51 % (32) yrittäjää ilmoitti olevansa tyytyväisiä ja 30 % (19) erittäin tyytyväisiä asumiseensa. Tyytymätön asumiseensa oli 8 % (5) ja erittäin tyytymättömiäkin löytyi 6 % (4) vastaajista. Asumiseensa ei tyytyväisiä eikä tyytymättömiä oli 5 % (3) kaikista yrittäjistä.



Tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä kykyynsä selvitä yrityksen päivittäisistä työtehtävistä olivat ne yrittäjät, jotka olivat toimineet yrittäjinä vasta alle vuodesta neljään vuoteen. Samoin tyytyväisyys omaan työhön ja sen tuloksiin aiheutti tyytymättömyyttä aloittaneiden yrittäjien kohdalla. Tyytymättömyys jatkuu myös asumiseen, ihmissuhteisiin, terveyteen sekä omaan itseensä. Tyytymättömyyttä esiintyy eniten 30–39 ja 40–49-vuotiaitten yrittäjien ikäryhmissä.

Ei tyytyväisiä eikä tyytymättömiä yrittäjiä oli sellaisten yrittäjien joukossa, jotka joko olivat vasta aloittaneet tai olivat toimineet yrittäjinä noin kymmenen vuotta.

Erittäin tyytyväisiä tuntuivat olevan monet pidemmän linjan yrittäjät ja tyytyväisiä olivat monet yrittäjät juuri aloittaneista jo vuosikymmeniä yrittäjän hommia tehneisiin.



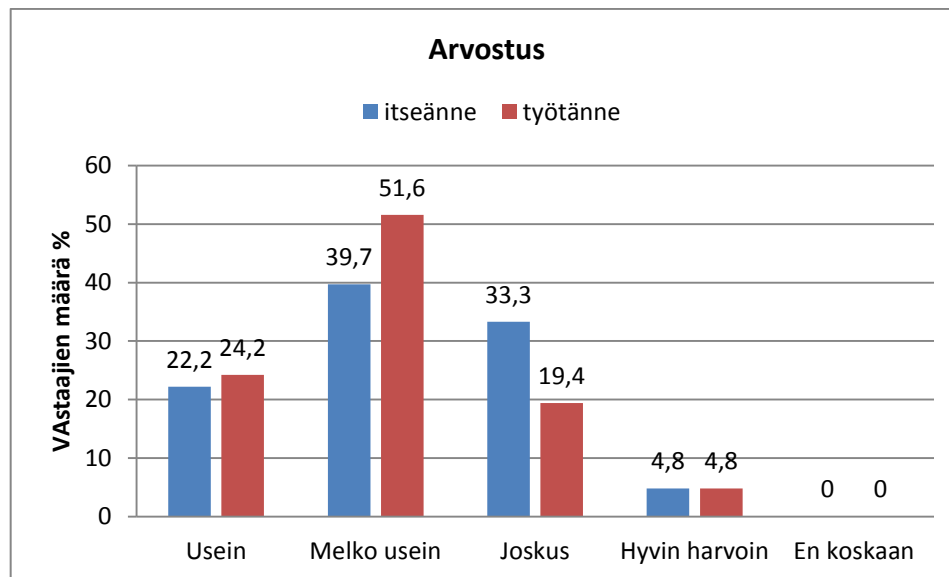
KUVA 45 Miten tyytyväinen olette?

#### 6.4.7 Arvostus

Oman itsensä ja työnsä arvostaminen on ihmisen itsetunnolle tärkeää. Yrittäjiltä tiedusteltiin kuinka usein he arvostavat itseään sekä työtään (KUVA 46). Kysymys oli rakennettu Likert-tyyppiseksi valintatehtäväksi jossa vastausvaihtoehdot olivat Usein – Melko usein – Joskus – Hyvin harvoin ja En koskaan.

Yrittäjistä 40 % (25) arvosti itseään melko usein. Joskus itselle antoi arvostusta yrittäjistä 33 % (21) ja usein 22 % (14). Hyvin harvoin itseään muisti arvostaa 5 % (3) yrittäjistä. Työtään 52 % (32) yrittäjistä arvosti melko usein ja useinkin sille antoi arvoa 24 % (15). Joskus omaa työtään arvosti 19 % (12) yrittäjistä ja hyvin harvoin 5 % (3).

Omaa työtään ja itseään melko usein arvostivat eniten 30–39 vuotiaat yrittäjät. Myös ne yrittäjät, jotka olivat tehneet yrittäjänä töitä alle vuodesta kuuteen sekä kymmenestä yli 25 vuoteen arvostivat melko usein sekä itseään että työtään. Hyvin harvoin itselle ja työlleen antoivat arvoa muutamat yrittäjät, joiden yrittäjäyys oli kestänyt maksimissaan neljä vuotta.



KUVA 46 Kuinka usein arvostatte itseänne / työtänne?

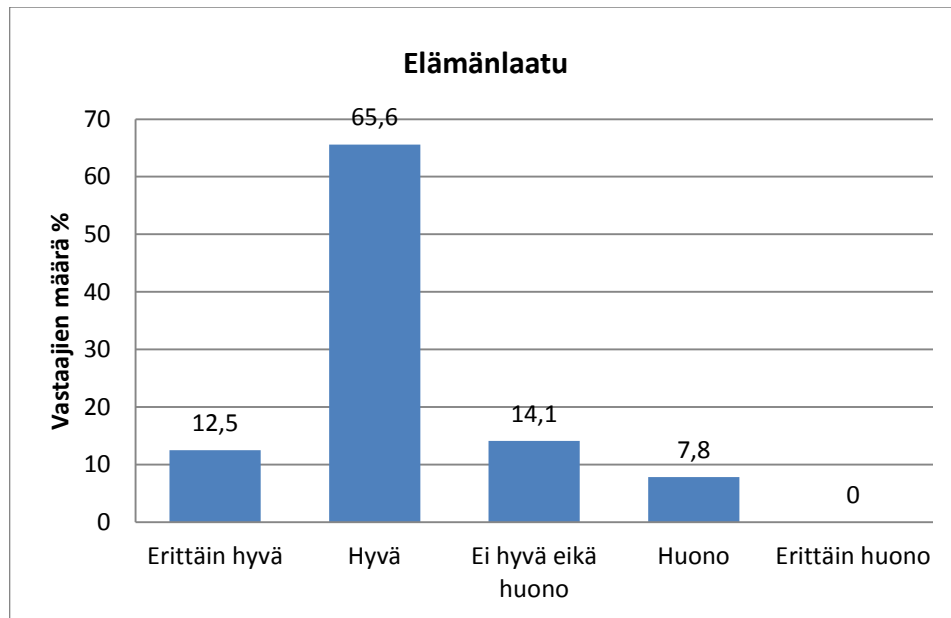
#### 6.4.8 Elämänlaatu ja yksinäisyys

Psykososiaalisilla kysymyksillä haettiin tietoja elämänlaadusta ja yksinäisyydestä. Yrittäjiltä tiedusteltiin millaiseksi he arvioivat elämänlaatussa (KUVA 47).

Kysymys oli rakennettu Likert-tyyppiseksi valintatehtäväksi, jossa vastausvaihtoehdot olivat Erittäin hyvä – Hyvä – Ei hyvä eikä huono – Huono ja Erittäin huono.

Elämänlaatussa hyväksi koki 66 % (42). Elämänlaatu ei ollut hyvä eikä huono 14 % (9) vastaajista. Erittäin hyvänä sitä piti 13 % (8), kun taas huonoksi sen arvioi 9 % (5) kaikista yrittäjistä.

Elämänlaatuun arvioivat hyväksi kaikki yrittäjät työuran pituudesta riippumatta. Huonoksi elämäntilannetta arvioivat yrittäjät, jotka olivat olleet yrittäjinä enintään 10 vuotta. Elämänlaatuun arvioivat melko hyväksi eniten yrittäjät 30–39 vuotta, mutta myös 40–49-vuotiaista yrittäjistä löytyi 11, jotka pitävät elämänlaatuun melko hyvänä.

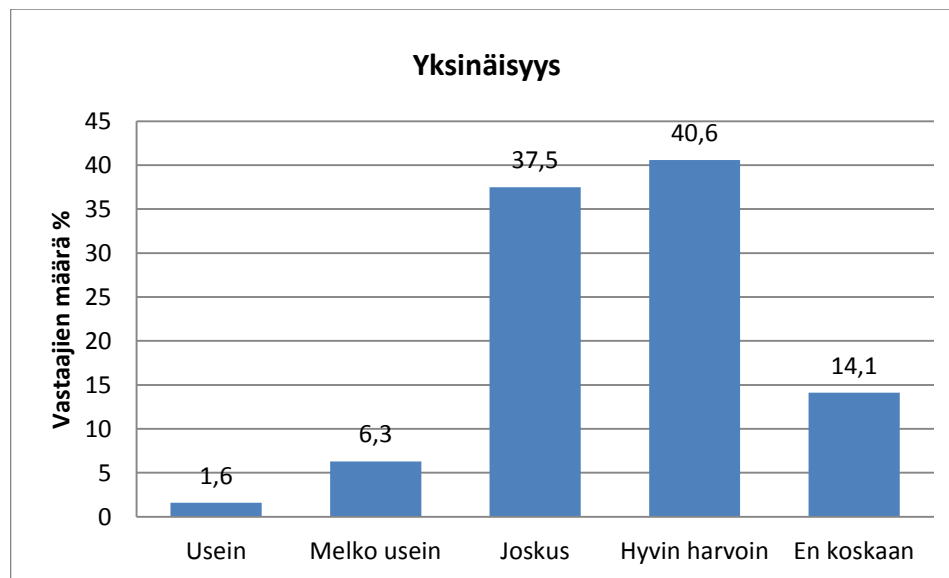


KUVA 47 Millaiseksi arvioitte elämänlaatunne?

Yrittäjiltä tiedusteltiin myös tuntevatko he yksinäisyyttä (KUVA 48). Tämäkin kysymys oli rakennettu Likert-tyyppiseksi valintatehtäväksi, jossa vastausvaihtoehdot olivat Usein – Melko usein – Joskus – Hyvin harvoin ja En koskaan.

Yksinäisyyttä yrittäjien keskuudessa ei juuri podettu. Hyvin harvoin itsensä tunsikin yksinäiseksi 41 % (3) ja joskus 37 % (24) yrittäjistä. Itseen ei koskaan tuntenut yksinäiseksi 14 % (9) vastaajista. Melko usein yksinäisyyttä koki 6 % (4) ja usein yksinäisyyden kohtasi 2 % (1) yrittäjistä.

Joskus itsensä tunsikin yksinäiseksi ne yrittäjät, jotka olivat tehneet yrittäjinä töitä 9-19 vuotta ja hyvin harvoin yksinäisyyttä tunsikin yrittäjät alle yhdestä vuodesta 9 vuoteen. Yksinäisyyttä joskus tunsivat eniten 30–39 vuotiaat yrittäjät ja hyvin harvoin sitä tunsikin 40–49 vuotiaitten enemmistö.



KUVA 48 Tunneteko itsenne yksinäiseksi?

## 6.5 Henkinen ja fyysinen väsymys

### 6.5.1 Tuntemuksia väsymyksestä, työuupumuksesta sekä kuormituksesta

Yrittäjiltä kysyttiin olivatko he tunteneet henkistä tai fyysistä väsymystä sekä työuupumusta (KUVA 49). Kysymys oli rakennettu Likert-tyyppiseksi valintatehtäväksi, jossa vastausvaihtoehdot olivat Usein – Melko usein – Joskus – Hyvin harvoin ja En koskaan.

Henkistä väsymystä olivat yrittäjät eniten tunteneet joskus. Näin ilmoitti 55 % (35) heistä. Melko usein sitä koki 23 % (15) ja useinkin 13 % (8) vastanneista. Hyvin harvoin henkisen väsymyksen oli kohdannut 9 % (6) vastaajista.

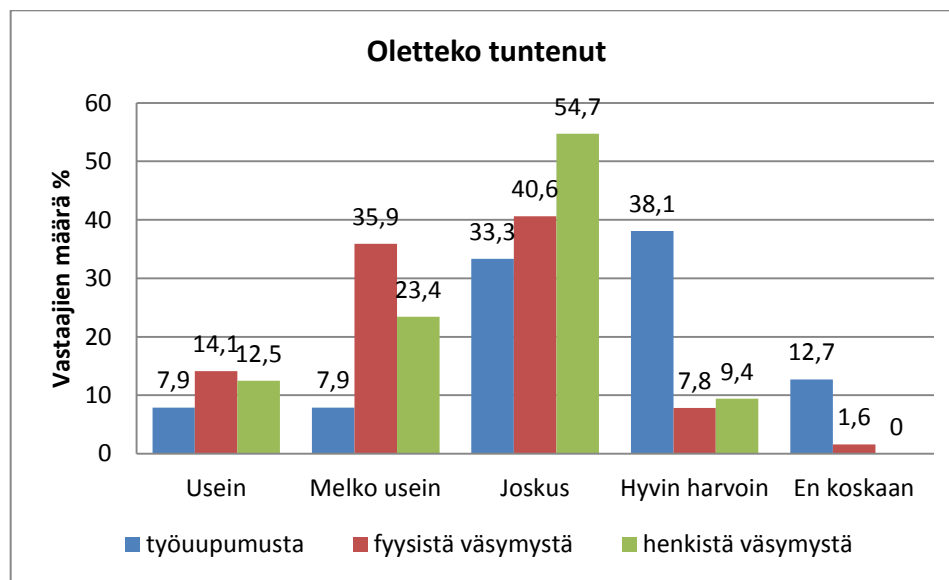
Fyysistä väsymystä oli aiheutunut joskus 41 %:lle (26) yrittäjistä. Melko usein sen kanssa kamppaili 36 % (23) vastaajista. Yrittäjistä 14 % (9) ilmoitti tuntevansa usein fyysistä väsymystä ja 8 % (5) ilmoitti tuntevansa sitä hyvin harvoin. Kyselyn yrittäjistä 2 % (1) ei ollut koskaan tuntenut fyysistä väsymystä.

Työuupumusta yrittäjät olivat tunteneet melko tasaisesti. Hyvin harvoin 38 % (24) yrittäjistä oli tuntenut työuupumusta. Joskus sitä oli tuntenut 33 % (21) yrittäjistä. Usein ja melko usein se vaivasi 8 % (5) yrittäjistä, ja työuupumusta ei ollut koskaan tuntenut 13 % (8) vastanneista yrittäjistä.

Joskus henkistä väsymystä potivat yrittäjät, jotka olivat olleet yrittäjinä erityisesti alle vuodesta viiteen vuoteen. Myös yhdeksästä yli 25 yrittäjävuoteen väliltä löytyi niitä, jotka potivat yksinäisyyttä joskus. Heitä oli

eniten ikäryhmistä 30–39 ja 40–49 vuotiaat. Fyysistä väsymystä oli melko usein yrittäjillä,

jotka olivat toimineet yrittäjinä alle vuodesta viiteen samoin joskus väsymys vaivasi alle vuodesta neljään vuoteen toimineilla, eniten heitä oli ikäryhmästä 30–39 vuotta. Työuupumusta joskus kohtasivat ne yrittäjät, joilla yrittäjän vuosia oli alle vuodesta viiteen ja heitä oli enemmistö ikäryhmästä 30–39 vuotta.



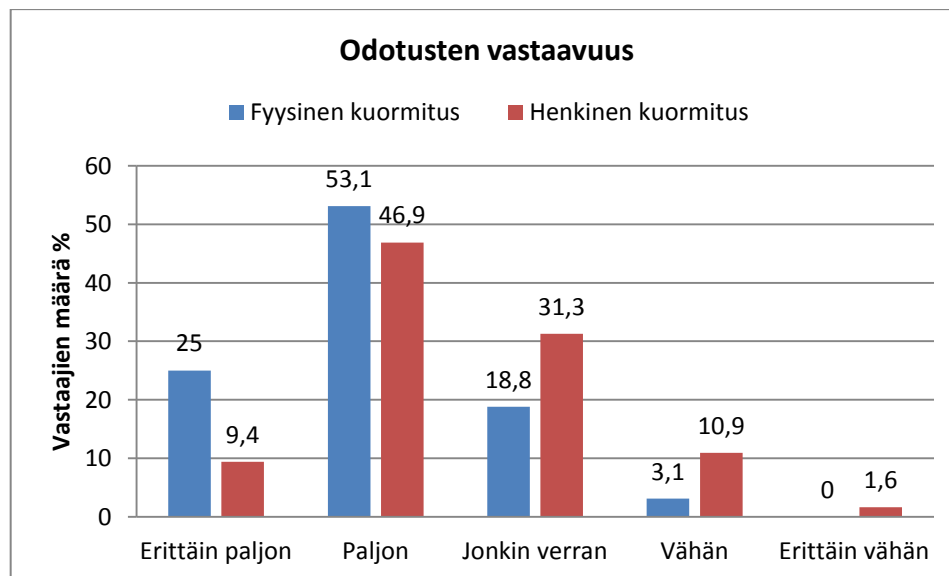
KUVA 49 Oletteko tuntenut henkistä ja fyysistä väsymystä, työuupumusta?

Yrittäjiltä kysyttiin oliko hevosyrittäjän työn henkinen ja fyysinen kuormitus vastannut niitä odotuksia, joita heillä oli yritystoiminnan alkaessa (KUVA 50). Kysymys oli rakennettu Likert-tyyppiseksi valintatehtäväksi, jossa vastausvaihtoehdot olivat Erittäin paljon – Paljon – Jonkin verran – Vähän ja Erittäin vähän.

Fyysinen kuormitus oli vastannut paljon 53 %:n (34) ja erittäin paljon 25 %:n (16) odotuksia yritystoiminnan alkaessa. Jonkin verran se oli vastannut 19 %:n (12) odotuksia ja vähän 3 %:n (2) odotuksia yritystoiminnan alkaessa.

Enemmistölle yrittäjistä eli 57 %:lle (4) oli henkinen kuormitus vastannut paljon odotuksia yritystoiminnan alkaessa. Jonkin verran odotuksia oli ollut 31 % (20). Yrittäjistä vain 11 % (7) oli ollut vähän ja 2 % (1) erittäin vähän odotuksia työn henkisestä kuormittavuudesta työn alkuaikoina.

Eniten työn henkinen ja fyysinen kuormitus oli vastannut paljon 30–39-vuotiaitten yrittäjien odotuksia ja niiden yrittäjien, jotka olivat toimineet yrittäjinä alle vuodesta kuuteen vuoteen.



KUVA 50 Hevosyrittäjän työn odotukset henkisen ja fyysisen kuormituksen osalta.

### 6.5.2 Miten yrittäjät ovat selvinneet?

Henkinen ja fyysinen väsymys ja työuupumus vaativat ennaltaehkäisyä sekä hoitoa akuutin tilan ollessa jo päällä. Parhainta apua yrittäjille on töiden hyvä organisointi, taustalla hyvä turvaverkko ja riittävä päivittäinen lepo. Miten yrittäjät ovat selvinneet tilanteista, joissa voimat eivät aina riitä tärkeiden asioiden pohtimiseen saati fyysisiin työsuorituksiin? Entä kun tilanne on edennyt jo niin pitkälle, että yrittäjä kärsii työuupumuksesta? ”*Väsymys on osa elämää*”, kuten eräs naisyrittäjä totesi hieman ironisena.

Yrittäjien keinot selvitä henkisen ja fyysisen väsymyksen aiheuttamista ongelmista sekä työuupumuksesta hoidetaan lepäämällä ja pitämällä lomaa. Moni yrittäjä lepää ja nukkuu mahdollisimman paljon. He pyrkivät järjestämään itselleen vapaata ja pitämään lomaa, vapaapäiviä tai viikkovapaita. Monet kuuntelevat kehoaan ja pyrkivät terveellisiin elintapoihin. He harrastavat liikuntaa sen monissa muodoissa ja liikunnalla on tärkeä merkitys vapaa-aikana. Jotkut rentoutuvat lukemalla kirjoja. Erilaisten kuntoutus-, koulutus- ja kurssitilaisuuksien avulla he saavat mahdollisuuden päästä työympyröistä pois ja tapaavat muita alan yrittäjiä.

Monet yrittäjät ovat organisoineet ja järkeistäneet töitään paremmin sekä vähentäneet töiden tekemistä. Tiukan paikan tullen osa kotitöistä jätetään suosiolla tekemättä ja ne tehdään myöhemmin. Usko tulevaisuuteen, parempi asennoituminen elämään ja usko omiin lapsiin auttavat jaksamaan. Myös päiväkirjankirjoitus auttaa selvittämään ajatuksia. Puoliso, perhe, hyvät ystävät ja yrittäjäkumppani sekä muut apujoukot ovat monen yrittäjän selviämisen takana. Myös oppisopimustyöntekijän hankkiminen tilalle on ollut erään yrittäjän selviytymiskeinona.

Suomalainen luonne sisältää periksi antamattomuutta ja sisua. Perheen ja ystävien tuki auttaa heitä jaksamaan. Muutama yrittäjä on sinnitellyt vaikeista asioista eteenpäin hammasta purren. Joku on yrittänyt unohtaa, toinen on tehnyt työt ja elää päivä kerrallaan. Äärimmillään ongelmista on selvitty masennuslääkkeiden ja terapian avulla.

Hevosyrittäjää voidaanakin verrata erääseen suomalaiseen urheilijalegendaan, joka sisulla ja kovalla tahdolla jatkoi eteenpäin haasteista huolimatta. ”Havuja... perkele!” – toi hänelle avun turvaverkolta siivittäen hänet menestykseen, silloinkin kun lumi takertui työvälineiden pohjaan hidastan ja vaikeuttaen menoa eteenpäin.

Kysymykseen vastasi ainoastaan 17 yrittäjää, joista kuusi kuului ikäryhmään 30–39 ja seitsemän ryhmään 40–49-vuotiaat.

Yrittäjien mietteitä:

*”Tekemäni työ ja hevoset ovat intohimoni, ja jokainen päivä on erilainen. Jos joskus tunnen väsymystä, muistutan itseäni siitä, että olen onnekas voidessani tehdä työtä jota rakastan.”*

*”Lähden pois tilaltani. Kotona ei voi levätä, koska asiakkaat eivät sitä ymmärtäisi, vaikka eivät kyllä ymmärrä matkustamistakaan.”*

*”Koetan kuunnella itseäni ja ennakoida tilanteita. Rakastan työtäni ja se myös antaa paljon. Fyysinen väsymys vaatii lisää muuta treenaamista kuin ratsastusta.”*

*”Tallilta poissaolo vapaapäivinä helpottaa. Harrastukset ja matkustaminen antaa uutta puhtia ja usein vähentää vähäksi aikaa myös fyysisiä ongelmia.”*

### 6.5.3 Miten yrittäjät ylläpitävät henkistä ja fyysistä jaksamista työn ohessa?

Yrittäjien henkisen ja fyysisen jaksamisen ylläpitotoimet työn ohessa sisältävät paljon samoja elementtejä kuin edellä. Noin kolmannes kaikista vastaajista luottaa liikunnan ja kuntoilun tuomaan voimaan. Myös perheellä (puoliso ja lapset) sekä sosiaalisten suhteiden ylläpidolla ystäviin ja kavereihin on suuri vaikutus jaksamiseen. Erityisesti korostuivat hevosalan ulkopuoliset ystävät, joiden kanssa vietetty aika ja keskustelujen aiheet eivät liity mitenkään hevosiin.

Riittävä lepo, lomailu ja oman ajan ottaminen ohjaavat yrittäjien jaksamista. Luonnossa liikkumisen, metsästyksen ja kalastuksen avulla muutamat yrittäjistä ottivat etäisyyttä työtehtäviinsä. Erilaisten luovien ja liikunnallisten harrastusten, opiskelun ja kouluttautumisen avulla yrittäjät saavat uusia ideoita ja pohdittavaa. Verkostoituminen ja vertaistuki muiden alalla

toimivien yrittäjien kanssa katsottiin tärkeäksi voimavaraksi ja mielenkiinnon ylläpitäjäksi. Toisille yrittäjille jaksaminen oli sitä, että saattoi puuhastella omien hevosten parissa tehden normaalisti töitä, kun taas toiset olivat jyrkästi sitä mieltä, että on keksittävä muuta tekemistä ja harrastettavaa kuin hevoset. Muutamat yrittäjät ilmoittivat jaksamisen heidän kohdallaan lähtevän työtehtävien järjestelyistä, monipuolisista työtehtävistä, hyvästä ilmapiiristä työpaikalla sekä mukavista asiakkaista. Sivutoimisten yrittäjien kohdalla työt muualla auttavat heitä jaksamaan hevosalan työssään.

Yrittäjien mietteitä:

*”Tapaan samassa tilanteessa olevia ystäviä = vertaistuki ja toisaalta tapaan aivan eri aloilla työskenteleviä ystäviä, ja harrastan jotain muuta kuin hevosalaan liittyvää.”*

*”Liikkumalla ja tekemällä asioita, jotka eivät liity työhön tai hevosiin ja toisaalta kouluttautumalla ja hakemalla uusia ideoita.”*

*”Touhuan paljon muita asioita kuin hevosia.”*

*”Koetan löytää ilon arjen pienistä asioista ja hyvin tehty työ ja siitä saatu kiitos asiakkailta on myös palkitsevaa, kannustavaa ja auttaa jaksamaan.”*

*”... En jaksa tehdä mitään muuta..., ... En juuri mitenkään..., ...Eipä sille aikaa jää..., ... Ei ehdi tehdä muuta...”*

## 6.6 Sosiaalinen turvaverkko

Sosiaalinen turvaverkko on yrittäjälle varsin tärkeä. Sen avulla henkiset ja fyysiset ongelmat helpottuvat. Tieto siitä, että on taustahenkilöitä, jotka voivat auttaa tilanteissa, joista yksin ei selviä, antavat yrittäjälle voimaa selviytyä hankalistakin tilanteista.

### 6.6.1 Kuka välittää yrittäjästä ja keneltä hän saa apua?

Yrittäjille esitettiin kaksi samantyyppistä kysymystä, joissa ensimmäisessä pyydettiin yrittäjää panemaan ne ihmiset tärkeysjärjestykseen, joiden yrittäjä uskoo välittävän hänestä, sattuiapa hänelle mitä tahansa. Toisessa kysymyksessä yrittäjän piti asettaa henkilöt tärkeysjärjestykseen käytännön avun saatavuuden mukaan.

Kysymykset oli rakennettu Likert-tyyppisiksi valintatehtäviksi, joissa vastausvaihtoehdot oli numeroitu 1 - 6, siten että numerolle yksi oli annettu tärkein arvo ja numerolle 6 vähiten tärkeä.



Yrittäjien tärkeimmäksi heistä välittäväksi henkilöksi nousi oma puoliso. Hänet valitsi 70 % (42) yrittäjistä. Toiseksi tärkeimmäksi henkilöksi valittiin joku muu lähiomainen 45 % (29). Kolmanneksi yrittäjät arvostivat läheistä ystävää 36 %:n (23) verran. Neljänneksi tärkein välittäjä useimmille yrittäjille oli läheinen työtoveri, jolle antoi äänensä 29 % (18) vastanneista. Yrittäjien enemmistö eli 27 % (17) vastanneista oli valinnut jonkun muun lähiomaisen henkilöksi, joka saattoi heistä välittää. Läheinen naapuri jäi pitämään perää kuudenneksi tärkeimmäksi välittäjäksi, tätä mieltä oli 43 % (29) vastaajista.

Tuloksista voidaan päätellä, että oman puolison lisäksi joku muu lähiomainen välittää yrittäjästä tilanteessa kuin tilanteessa. Mitä kauemmas yrittäjien kohdalla mennään läheisistä ihmisistä sitä vähäisemmän merkityksen saavat henkilöt, joiden kanssa ei ole niin tiivisti tekemisissä. Näin ollen ei odoteta heidän olevan kovin kiinnostuneita siitä miten yrittäjällä menee. Naisilla kuitenkin korostui läheisen naapurin tärkeys. Hyvät naapurussuhteet ja naapurista välittämien ovatkin niitä arvoja, joiden soisi saavan tärkeämmän merkityksen nykypäivänä, jolloin eletään kovin eristäytynyttä elämää.

Vastaajista ikäryhmän 30 – 39-vuotiaat yrittäjät turvasivat eniten omaan puolisoon. He olivat niitä, jotka olivat toimineet yrittäjinä alle vuodesta kuuteen vuoteen. He edustivat 64 % kaikista yrittäjistä välillä alle yksi – yli 25 alalla olleista yrittäjistä.

Käytännön avun saamisessa 52 % (31) yrittäjistä luotti edelleen puolison vahvaan tukeen. Joku muu lähiomainen oli 30 %:n (19) mielestä toiseksi tärkein. Lähes yhtä tärkeäksi yrittäjille nousivat käytännön avun saamisessa sekä läheinen ystävä että läheinen työtoveri tai joku muu läheinen henkilö. Läheinen ystävä oli valittu kolmanneksi tärkeimmäksi 24 %:n (15) mielestä, mutta läheisen työtoverin 24 % (15) yrittäjistä oli sijoittanut tärkeimmäksi eli ensimmäiselle paikalle. Viimeiselle sijalle tulivat läheinen naapuri, jonka valitsi 40 % (24) ja joku muu läheinen 30 % (18). Molemmat oli sijoitettu vähiten tärkeiksi eli kuudensiksi.

Käytännön avun saamiseen omalta puolisoltaan luotti myös eniten yrittäjiä ikäryhmästä 30–39-vuotiaat. Kuten edellä, he olivat niitä, jotka olivat toimineet yrittäjinä alle vuodesta kuuteen vuoteen. He edustivat 55 % kaikista yrittäjistä välillä alle yksi – yli 25 vuotta alalla olleista yrittäjistä.

## 6.6.2 Perheen suhtautuminen

Perhe on yrittäjälle tärkeä kannustaja ja tuki. Perheen suhtautumisella on merkittävä vaikutus yrittäjään ja hänen työhönsä. Aina ei ole helppoa olla yrittäjän perheenjäsen eikä erityisesti silloin, kun molemmat vanhemmista ovat yrittäjiä, joko yhdessä tai erikseen.

Kyselyssä yrittäjiltä tiedusteltiin miten perhe suhtautuu siihen, että yrittäjä käyttää suurimman osan käytettävissä olevasta ajasta yritykseen.

Miesten ja naisten välillä vastauksissa ei ollut eroavaisuuksia. Molempien sukupuolien vastauksissa esille nousivat kaksi asiaa yhtä vahvoina. Toinen esille tulleista asioista oli se, että perhe suhtautuu hyvin yrittäjän työnteokoon ja ajankäyttöön yrityksessä. Toinen asia edusti ääriäitää, jossa moni yrittäjä myönsi sen tosiasian, että lapset kärsivät yrittäjyydestä eniten. He kaipaavat yhdessä vietettyä aikaa, yhteisiä lomia ja muutenkin vanhempien tukea ja läsnäoloa.

Perheen suhtautuminen voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä yrittäjän toimia kannustetaan. Perhe hyväksyy ja ymmärtää työn ja ajankäytön asettamat ongelmat. Auttavat tarvittaessa ja ovat tottuneita tilanteeseen. Pääsääntöisesti perheen suhtautuminen on positiiivista.

Toisessa ryhmässä perhe suhtautuu yrittäjän työhön ja ajankäyttöön vaihtelevasti. Asiasta aiheutuu usein erimielisyyksiä ja siitä on myös riideltä paljon erityisesti yrittäjän taipaleen alkuaikoina. Yrittäjistä tuntuu, että on päiviä jolloin heitä välillä ymmärretään ja välillä yrittämiseen ja sen hyväksymiseen suhtaudutaan huonosti tai jopa ”pitkin hampain”. Joskus perheellä ei ole täyttä käsitystä yrittäjän työn kuvasta eikä sen mukanaan tuomasta vastuun määrästä.

Kolmannessa ryhmässä perhe on kokonaisuudessaan mukana yritystoiminnassa. Puoliso voi toimia myös yrittäjänä ja lapsetkin ovat mukana toiminnassa. Yritys voi mahdollisesti olla sukutila, mikä velvoittaa yrittäjää jatkamaan tilanpitoa tai se voi olla muulla tavalla muodostunut perheyritys. Yritys toimii usein pihapiirissä, jolloin työt hoituvat tarvitsematta olla kotoa pois. Siitä on voinut muodostua perheelle myös elämäntapa, joka tuli esille niin miesten kuin naistenkin vastauksista. Yrittäjä ei käytä kaikkea aikaansa yritykseen vaan pyrkii jakamaan aikaansa myös perheen kanssa.

Yrittäjien mietteitä:

*”En käytä kaikkea aikaani yrityksen hyväksi. Pidän myös vapaapäiviä. Perheessä on myös toinen yrittäjä. Suhtautuvat aika hyvin. Ovat kasvaneet tähän elämäntapaan.”*

*”No sukutila, vanhempani ainakin arvostavat työpanostani. Lapset eivät varmasti saa niin paljon äidin huomiota kuin tarvitsisivat.”*

*”Siitä on aikansa riideltä paljonkin. Koen mielipahaa ja omantunnontuskia siitä, etten voi antaa enemmän lapsilleni aikaa. Ristiriitaa on – hevosyritys on huonosti kannattavaa taloudellisesti, mutta se tuo myös perheelle hyvää ympärille: harrastusmahdollisuus kotona, maalla asuminen*

*on perheen yhteinen toive, - mutta äidin aikaa menee paljon /liikaa yrityksen pyörittämiseen.”*

*”Asennekysymys, olen yh, ja lapset ovat teinejä jotka auttavat ja teemme paljon yhdessä, joskus harmittaa yh:na valtava henkinen ja fyysinen kuormitus kun yksin on kaikesta vastuussa.”*

### 6.6.3 Yrittäjän sosiaalinen turvaverkko, sen käyttö ja syyt siihen

Tosielämässä meille jokaiselle tulee joskus eteen tilanteita, joissa pitäisi olla tukea ja apua saatavilla mahdollisimman nopeasti. Yrittäjää voi kohdata erilaiset kriisitilanteet, jotka voivat olla ihmisiin tai yritykseen liittyviä.

Ihmisiin liittyvät kriisitilanteet voivat aiheutua läheisen kuolemasta, tapaturmasta tai onnettomuudesta. Ne voivat olla fyysisten tai psyykkisten sairauksien aiheuttamia yrittäjällä itsellään tai jollain hänen perheenjäsenellään. Avioero, parisuhdeongelmat, perheväkivalta tai alkoholismi voi aiheuttaa suuren tarpeen ulkopuoliselle avulle.

Yritykseen kohdistuvat kriisit voivat olla eläinten terveyteen ja hyvinvointiin kohdistuvia. Ne voivat olla myös talouteen, investointeihin tai teknikan ongelmiin liittyviä. Yrittäjän työmäärä voi kasvaa liian suureksi ja siitä aiheutuu yrittäjälle stressiä. Eläinaktivismi, satovahingot, myrskytuhot ja tuotantorakennuksen tuhoutuminen tulipalossa koettelevat yrittäjää. Kun ihmistä kohtaa jokin edellisten kaltaisista kriiseistä, on sanomattakin selvää, ettei siitä selviä ilman toisten apua ja tukea.

Turvaverkkoa yrittäjä voi tarvita joko fyysisiin tai henkisiin tarpeisiin tai molempiin. Turvaverkolta odotetaan lujuuksi, luotettavuutta ja sen jäsenten toivotaan olevan tavoitettavissa silloin, kun todellinen apu on tarpeen. Turvaverkko toimii pyyteettömästi, mutta sitäkin on syytä muistaa hoitaa, vaalia ja tarjota vastaavasti omaa apuaan, jos joku verkkolainen sitä tarvitsee.

Ihmisestä itsestään riippuu paljolti se millainen hänen sosiaalinen turvaverkkonsa on ja keitä siihen kuuluu. Pääsääntöisesti sosiaalisen turvaverkon ympärille muodostaa laajennettu ydinperhe, johon yleensä kuuluu puoliso ja lapset, vanhemmat ja muut sukulaiset sekä myös lähimmät ystävät. Kaikilla ei ole ydinperhettä tai perhe asuu kaukana toisella paikkakunnalla, jolloin turvaverkon korvaa joko ystävät, kaverit, alan yrittäjät, naapurit tai muut yrittäjälle itselleen tärkeitä ja merkityksellisiä ihmisiä.

Kaikista vastaajista  $\frac{2}{3}$  oli sitä mieltä, että heidän turvaverkkonsa ytimeen kuuluvat yrittäjän omat vanhemmat sekä sisarukset. Hieman yli puolet vastaajista arvosti ystäviä toiselle sijalle ja kolmannes vastaajista piti puolisoa tai avopuolisoa tärkeimpänä turvaverkon osana.

Vastaajien turvaverkkoihin kuuluu monenlaisia ihmisiä edellä mainittujen lisäksi. Monille yrittäjille sosiaalisen turvaverkon kuitenkin muodostavat puoliso, mahdolliset lapset ja yrittäjän omat vanhemmat ja mahdolliset sisarukset. Usein mukana oli myös muutamia hyviä ystäviä sekä läheisempiä sukulaisia.

Vuosien varrella turvaverkot ovat laajentuneet ja syventyneet. Asiakkudet ovat muuttuneet kavereudeksi ja hyviksi ystävyys-suhteiksi, jolloin he ovat liittyneet mukaan verkostoon. Yrittäjien tallityöntekijät, tallitytöt sekä lomittajat olivat usean henkilön listalla. Muut alan yrittäjät, entiset työkaverit, työkollegat, muut yrittäjät sekä muut hevosalan ihmiset auttavat monia yrittäjiä. Jossakin päin toimii vielä yhteisöllisyys, kun kylän asukkaat ja lähimmät naapurit rientävät auttamaan apua tarvitsevia yrittäjiä. Myös puolison vanhemmat ja sisarukset sekä yrittäjän isovanhemmat kuuluvat verkostoon.

Yrittäjien mietteitä:

*”Turvaverkkoni on laaja: aviomies, omat vanhempani, mieheni vanhemmat, työkaverit, ”läheisimmät asiakkaat” eli ne joista on tullut kavereita / ystäviä, muut sukulaiset jne.”*

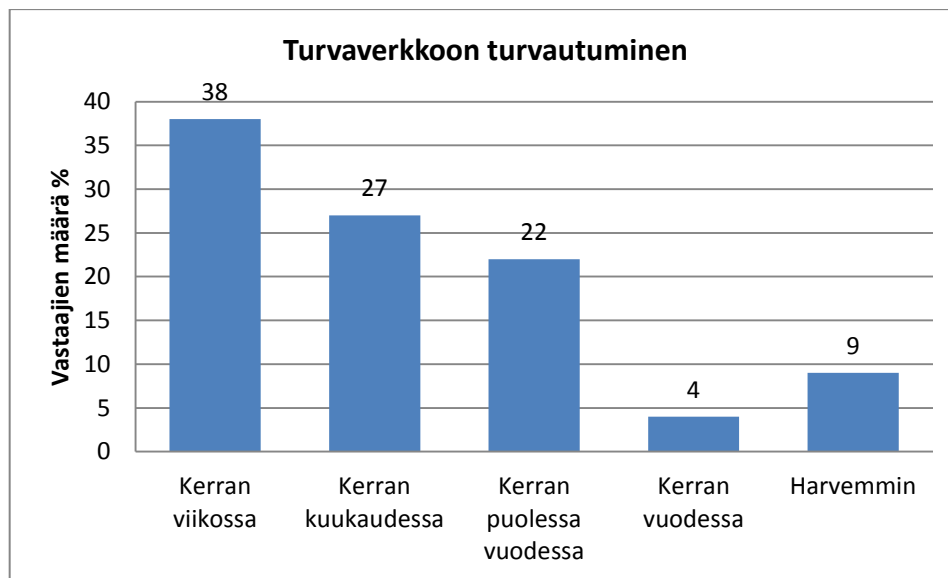
*”Turvaverkko ei ole niin laaja, mutta tänä vuonna 40 yhteistä avioliittovuotta täyttyy heinäkuussa ja neljä lasta. Kaikkien kanssa hyvät välit, vaikka osa asuukin ulkomailla, tekee turvaverkosta hyvän. Kun vielä lisäksi on yksi sisko ja miehellä kaksi ja oma äitikin elää vielä. Ja sitten naapuriensa kanssa hyvät välit 25 yrittäjävuo- den jälkeen tietää jo myös asiakkaiden erikoisosaamisista ja voi pyytää jopa apua, jos oikein iso tarve.”*

*”Aika yksinäistä tässä on, suku asuu monen sadan kilometrin päässä. Kaverit ovat suureksi avuksi kuitenkin.”*

*”Ei ole.”*

Turvaverkon käyttö eli siihen turvautuminen

Yrittäjistä 38 % (21) oli joutunut turvautumaan turvaverkkoon kerran viikossa. Kerran kuukaudessakin turvaverkkoa tarvitsi 27 % (15) yrittäjistä. Kerran puolessa vuodessa yrittäjistä 22 % (12) pyysi itselleen jonkinlaista apua turvaverkon jäseniltä. Muutamat yrittäjistä eivät tarvinneet turvaverkon apua kovinkaan usein. Harvemmin sitä käytti 4 % (2) ja kerran vuodessa siihen turvautui 9 % (5) kyselyyn vastanneista (KUVA 51). Turvaverkkoon turvautuivat eniten 30 - 39 vuotiaat yrittäjät. Samoin eniten apua tarvitsivat yrittäjät, jotka olivat toimineet alle vuodesta viiteen vuoteen.



KUVA 51 Turvaverkkoon turvautuminen.

### Syyt turvaverkon käyttöön

Syyt sosiaalisten turvaverkkojen käyttöön ovat moninaiset. Kaikista yrittäjistä viidesosa ilmoitti yrittäjään kohdistuneen sairauden tai loukkaantumisen sekä pitkän sairausloman vaatineen turvaverkon apua. Lasten sairastumiset ja hoito vaativat joka kuudennen yrittäjän turvautumaan toisten apuun. Muita apua vaatineita tilanteita ovat yrittäjien elämässä olleet eläinten hoitoon ja ruokintaan, kuljetuksiin ja karkuteiltä keräämiseen tai eläimen sairastumiseen liittyvät tilanteet. Yrittäjät ovat tarvinneet apua myös työntekijän tai puolison sairastumisen takia. Turvaverkon merkitys on korostunut, kun yrittäjä on tarvinnut henkistä tukea omien huolien purkamisessa tai kuuntelijaa parisuhdeongelmissa. Neuvoja on tarvittu myös taloushuolissa ja yritystoiminnan muissa ongelmissa sekä väsymyksen ja uupumuksen keskellä. Monet yrittäjät ovat saaneet tarvittavaa apua kone-rikkoissa, konetöissä, kuljetusavussa, remonttitöissä, siivous- ja talkooavussa, rehujen korjauksessa, luonnonolojen aiheuttamien ongelmien sekä omien tietojen ja taitojen puutteellisuudesta johtuvissa tilanteissa. Yrittäjien on ollut mahdollista osallistua kilpailumatkoille, opintopäiville ja yleisötapahtumiin turvaverkoston auttaessa yrityksen toimintojen hoitamisessa. Myös nopeat, yllättävät ja päällekkäiset menot sekä yrittäjän päätyön tai puolison työn aiheuttama avun tarve on pystytty hoitamaan luotettavien ja joustavien ihmisten avulla.

Yrittäjien on hyvä pohtia jo ennakolta yrityksen töiden järjestelyä kriisitilanteiden varalle. On syytä miettiä miten yrityksen työt on järjestetty, jos itselle joskus sattuu jotain. Ennakointi ja hyvät suunnitelmat pitävät yrityksen pyörät pyörimässä. Vastaavasti ilman varasuunnitelmia yritys on hyvin epävakaa pohjalla ja lähes kaikki toiminnot pysähtyvät esimerkiksi yrittäjän sairauden takia. Tämä korostuu erityisesti silloin, jos hän on

yrittäjänsä ainoa työntekijä eikä kunnollista auttavaa turvaverkkoa ole käytettävissä tai jos avun pyytäminen muilta ei luonnistu häneltä helposti.

Kyselyn kaikista vastaajista kolmannes ilmoitti, ettei töitä ja niiden organisointia oltu heidän omistamissaan yrityksissä järjestetty millään tavalla tai ne oli järjestetty huonosti tai puutteellisesti. Muutama vastaajista oli jopa sitä mieltä, että kriisin kohdatessa heidän yritystoimintansa tulee pysähtymään tai jopa loppumaan. Vastaajista kolmannes luotti omaan puolisoonsa ja tämän työpanokseen yrityksen toiminnoista huolehtimisessa, yrittäjän ollessa estynyt hoitamaan omia työtehtäviään. Yhteensä kolmannes kaikista yrittäjistä oli sitä mieltä, että lomittajat, lähipiiri sekä yrityksen työntekijät pystyvät panoksellaan pitämään yrityksen toiminnassa. Toisen yrittäjänkollegan, muutamien tallin asiakkaiden ja ystävien apu työtehtävistä selviämässä oli mainittu töiden järjestelyssä.

Erittäin hyvin töiden järjestely ja niiden suunnittelu oli huomioitu kahdessa yrityksessä. Työtehtävistä oli laadittu kirjallinen suunnitelma, jota päivitettiin. Toisessa suunnitelmista oli huomioitu myös menettely yrittäjän kuoleman varalta. Työntekijät oli perehdytetty hyvin suunnitelmaan ja sen sisältöön, mikä onkin lähtökohta hyvin organisoidulle työsuunnittelulle. Kolmessa yrityksessä oli yrittäjän omaan laajennettuun sairauskuluvakuutukseen tai yrityksen vakuutukseen sisällytetty mahdollisuus palkata sijainen jopa kolmeksi kuukaudeksi. Näin yrityksen kohdalla oli varmistettu ja turvattu sen toiminta myös yrittäjän sairauspoissaolon aikana.

Yrittäjien mietteitä:

*”Huonosti. Olen yrittänyt opettaa lähes kaikkia hommia myös työntekijöille ja suunnitella toimia niin, että muutkin pystyvät niitä hoitamaan, mutta vähän huonolla menestyksellä.”*

*”Mahdollisessa sairastumistapauksessa työt jäävät tekemättä, sillä olen yritykseni ainoa työntekijä.”*

*”Työntekijä joutuu koville sillä aikaa. Tekee tuolloin pitkää päivää. Yrityksellä on vakuutus, jolla on tapaturman sattua mahdollista palkata kolmen kuukauden ajaksi työntekijä yrittäjän tilalle.”*

*”Toiminta todennäköisesti keskeytyy, jos sattuu jotain vakavampaa. Lyhyempi sairaustapaus ei aiheuta muuta kuin töiden kasaantumista / laiminlyömistä. Yli viikon poissaolo vaatii apu-voimia.”*

Hieman alle puolet kaikista yrittäjistä ilmoitti pyytävänsä apua huonosti, ei kovin helposti tai äärimmäisen pakon edessä esimerkiksi hätätilanteissa. Nämä yrittäjät eivät yleensä ottaen halua olla muille vaivaksi, koska kaikilla muillakin on aina kiire. Vierailta ei tohdita pyytää apua kovinkaan helposti tai ainakin kynnys siihen on varsin korkealla. Mielellään apua ei pyydetä vaan sinnitellään ja yritetään pärjätä itse. Jos he apua päätyvät ha-

kemaan, kyseessä on vaativampia töitä, aivan tavallisilla jokapäiväisillä töillä muita ei vaivata. Kaikista vastaajista hieman alle puolet taas korosti kuinka helppoa oli avun pyytäminen muilta ihmisiltä ja erityisesti neuvoja tunnuttiin pyytävän useammin kuin apua varsinaisiin työsuorituksiin. Muutamilla yrittäjillä ei ole ollut tarvetta avun pyytämiseen ja etukäteen tehdyt kartoitukset mahdollisista apuhenkilöistä eri tilanteisiin auttavat toisia yrittäjiä.

Avun pyytämiseen vaikuttaa mm. ihmisten persoonallinen erilaisuus (avoin / sulkeutunut ihminen) ja millaisen kotikasvatuksen olemme saaneet eli esimerkit omasta lapsuudestamme. Huonoiten yrittäjistä pyysivät apua ikäluokan 30–39 edustajat sekä maksimissaan kolme vuotta yrittäjinä toimineet. Helpompaa avun pyytäminen oli hieman vanhemmille ja pidempään yrittäjinä toimineille henkilöille.

Yrittäjien mietteitä

*”Yrittäjänä olen ollut vasta niin lyhyen ajan, ettei sen suuremmalle avulle ole ollut vielä tarvetta. Uskon kuitenkin, että tarpeen tullen osaan pyytää myös apua.”*

*”Yhteisellä molempiin suuntiin. En koe vaikeaksi pyytää apua, kun tiedän voivani tehdä vastapalveluksen. Avun pyytäminen ei ole heikkouden merkki, se on myös luottamuksen osoitus.”*

*”Nykyisin hyvin helposti. Ennen piti ”kaikki tehdä itse”, nykyisin olen oppinut pyytämään nopeastikin apua ja helpottamaan omaa työtaakkaa vaikka vain päiväheiniä antamisen verran.”*

*”Sitten kun oikeasti on tarve. Nuorempana ei oikein koskaan ja se oli virhe, yhdessä vaiheessa meinasi juuri siksi työuupumus iskeä liian voimakkaasti.”*

### 6.6.4 Ostopalveluiden käyttö

Yrittäjän päivittäistä arkea helpottamaan voidaan osa työsuorituksista ulkoistaa ja palveluita ostaa ulkopuolisilta toimijoilta. Kaikkea ei yrittäjän tarvitse tehdä itse eikä myöskään kaikkea itse suoritua. Näiden toimien avulla yrittäjä pystyy säätelemään omaa sekä työntekijöidensä työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Yrittäjä voi keskittää voimavaransa omalle mukavuusalueelleen, jossa on asiantuntija ja samalla antaa toisten hoitaa niitä tehtäviä, jotka tuntuvat vieraammilta tai muuten veisivät aikaa ja energiaa yritystoiminnasta.

Miehistä ostopalveluita ilmoitti käyttävänsä 86 % (6) ja naisista 74 % (42). Ostopalveluita ei käyttänyt 14 % (1) miehistä eikä 26 % (15) naisista. Yhteensä kaikista vastaajista 25 % ei käyttänyt minkäänlaisia ostopalveluita,

kun vastaavasti työtään helpottivat 75 % vastaajista käyttämällä ostopalveluita.

Kaikista vastaajista  $\frac{3}{4}$  ilmoitti ulkoistaneensa yrityksensä kirjanpidon. Hieman yli puolet yrittäjistä hankki yrityksen tarvitsemat koneurakointipalvelut ulkopuolisilta toimijoilta. Koneurakointiin sisältyvät mm. pelto-työt, laitumien ja tarhojen kunnostukset, salaojitukset ja muut kaivuutyöt, rehujen korjuutyöt ja kuljetukset varastointipaikalle, lantalan tyhjennykset sekä lumien auraus. Hieman alle puolet oli ulkoistanut eläinten rehuhankinnat. Neljäsosalle vastaajista ostopalvelujen käyttö liittyi hevosiin ja yritystoiminnan pyörittämiseen, kuten eläinlääkintään, hieronta- ja kengityspalveluihin, hevosten koulutukseen, varusteiden korjauksiin sekä työntekijöiden palkkaukseen.

Ostopalveluita käyttivät eniten 30–39-vuotiaat yrittäjät. Yrittäjävuosia veratessa, melkein jokaisessa ryhmässä löytyi käyttäjiä, kuitenkin eniten ostopalveluita käyttivät vasta joitakin vuosia toiminnassa olleet yritykset. Alle vuoden ja yhdeksän vuotta toimineet yritykset olivat enemmistönä, molemmissa seitsemän yrittäjää oli ulkoistanut yrityksensä palveluita.

### 6.7 Työtapaturomat

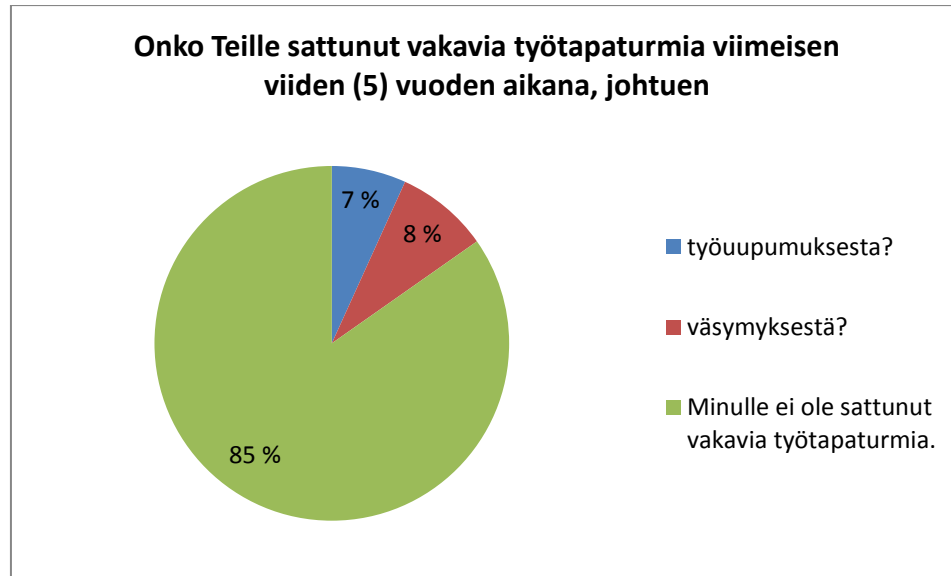
Hevostalousala kuten maatalouskin ovat työympäristöjä, joissa voi sattua yllättäviä ja varsin odottamattomia vaaratilanteita. Työympäristöön ja itse työn suorittamiseen tulisi kiinnittää huomiota ja pyrkiä järjestämään olosuhteet siten, ettei vaaratilanteita syntyisi. Yrittäjiltä tiedusteltiin viimeisen 5 vuoden aikana sattuneista vakavista työtapaturomista ja niiden yhteydestä työuupumukseen tai väsymykseen. Jos heille oli sattunut tapaturmia, pyydettiin asiaa selventämään.

Miehistä 33 % (2) ilmoitti, että heille oli sattunut työuupumuksesta johtuvia työtapaturomia. Väsymyksestä johtuvia tapaturmia oli sattunut 16 % (1) yrittäjistä. Miehistä 66 % (4) ilmoitti, ettei heille ollut sattunut vakavia työtapaturomia. Naisyrittäjistä 4 % (2) ilmoitti heille sattuneen työuupumuksesta johtuneita tapaturmia ja 8 % (4) väsymyksestä johtuneita. Naisten enemmistö eli 90 % (46) naista ilmoitti, ettei heille ollut sattunut vakavia työtapaturomia (Kuva 52). Naisyrittäjiltä saatiin kuitenkin vastauksia siitä mitä heille oli työssä sattunut. Nämä naisille sattuneet työtapaturomat olivat lieviä erittäin vakaviin (TAULUKKO 1). Miehet ilmoittivat joidenkin tavaroiden putoamisista jaloille tai satunnaisen jaksamisen puutteesta johtuen suurelta osin EU:n mukanaan tuomista paperitöistä, tarkastuksista, valvonnoista ja erilaisista rekistereistä. Eräs yrittäjä totesi: ”*Virkamiehet pystyvät ajamaan hyvin jaksavan yrittäjän suoraan suohon!*”

Tapaturmien kohdalla työuupumuksesta oli kärsinyt muutamia yrittäjiä, jotka olivat toimineet yrittäjinä vasta 2 - 4 vuotta. Väsymyksestä johtuvia työtapaturomia oli sattunut yrittäjille, jotka olivat olleet yrittäjinä kaksi,



kuusi, kahdeksan, 25 tai yli 25 vuotta. He edustivat lähes kaikkia ikäluokkia. Erilaiset työtapaturmat, joita yrittäjät ilmoittivat, oli sattunut pääasiassa 30 – 49-vuotiaille yrittäjille.



KUVA 52 Sattuneet työtapaturmat yhteensä.

TAULUKKO 1 Naisille sattuneet työtapaturmat.

Mihin kohdistunut?	Mitä tapahtunut?	Kuinka monta ilmoitusta?
<b>Pää</b>	Aivotärähdys	2
	Hammassauriot	1
	Potku päähän	1
<b>Hartiaseutu</b>	Repeytynyt olkapää	1
<b>Kädet</b>		
<b>Vartalo</b>	Murtunut alaselkä	1
	Murtunut kylkiluu	1
<b>Jalat</b>	Jalkaan kohdistunut potku	1
	Murtunut nilkka	1
	Murtunut varvas	2
<b>Muu</b>	Kynsien irtoaminen	1
	Lihastrepeämä	1
	Mustelmia ja ruhjeita	2

## 6.8 Lomituspalveluiden käyttö ja saatavuus

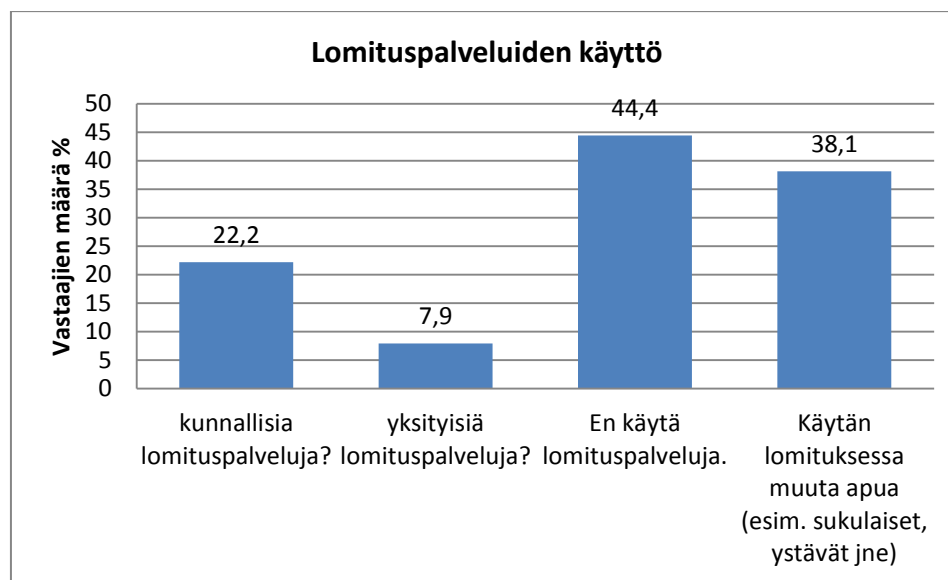
Lomituksen järjestäminen yrityksessä on tärkeää yrittäjän jaksamisen kannalta. Lomitusapua järjestävät kunnalliset toimijat, yksityisyrittäjät tai yrittäjä voi järjestää lomituksen itselleen parhaaksi katsomallaan tavalla.

Yrittäjiltä tiedusteltiin käyttävätkö he hyväkseen lomituspalveluja (KUVA 53). Kunnallisia lomituspalveluja käyttivät 22 % (14) yrittäjistä. Yksityisiä lomituspalveluja käyttivät 8 % (5) naisyrittäjistä. Lomituspalveluja ei käyttänyt 44 % yrittäjistä. Muuta apua lomituksen järjestämisessä käytti 38 % (24) kyselyn kaikista yrittäjistä.

Lomituksen käyttö on yrittäjillä hyvin yksilöllistä. Toinen tarvitsee jonkin asteista apua viikoittain, toinen pärjää vähemmällä ja joku ei käytä lomitusta lainkaan. Neljännes kaikista vastaajista käyttää lomitusta yleensä pitempiaikaisessa tarpeessa. Kyseessä on usein MyEL-yrittäjien 26 päivän mittainen kesäloma. Kyselyyn vastanneilla yrittäjillä lomituksen tarve vaihteli muutamista päivistä viikossa muutamaan päivään kuukaudessa tai vuodessa.

Lomituspalveluiden saatavuus vaihteli suuresti. Hieman alle puolet kaikista vastaajista ilmoitti lomituspalvelujen saatavuuden hyväksi tai kohtalaiseksi. Viidesosa vastaajista ei tiennyt oliko omalla asuinpaikkakunnalla lomituspalveluita tarjolla ja kymmenesosa ilmoitti, ettei lomituspalveluita ollut saatavilla. Kunnallisten ja yksityisten lomituspalveluiden välillä oli myös eroja. Joissain tapauksissa yksityisiä palveluita ei ollut tarjolla ja kunnallisen lomituksen onnistui saamaan hyvällä tuurilla tai kunnallisia palveluita ei ollut, mutta yksityisiä jonkin verran. MyELiin kuulumattomuus ja hevosten liian alhainen lukumäärä vaikuttivat muutamien yrittäjien kunnalliseen lomituksen saantiin.

Yrittäjät mainitsivat lomittajien pätevyyksissä olevan suuria eroja, kun puhutaan hevosalan lomitustöistä. Muutamat vastaajista tekivät myös itse töitä lomitusalalla. Lomituspalveluita ei käyttänyt ikäryhmän 30 – 39 enemmistö, he käyttivät muuten järjestettyä lomitusta eniten. Kunnallisia ja yksityisiä palveluita käyttivät yrittäjät melkein kaikista ikäluokista. Palveluiden käyttö ei oikeastaan eronnut kovinkaan paljon yrittäjävuosien kesken. Palveluita ei tunnutta kuitenkaan käyttävän yrittäjänuran alkutaipaleella olevien yrittäjien keskuudessa. Työterveyshuoltoon kuulumattomat, yrittäjät, jotka tunsivat työkykynsä nykytilan henkisesti ja ruumiillisesti erittäin hyväksi tai melko hyväksi ja terveytensä tyytyväiset yrittäjät eivät käyttäneet lomitusta tai järjestivät sen muulla tavoin.



KUVA 53 Lomituspalveluiden käyttö.

## 6.9 Loma ja vapaa-aika

Jos yrittäjiä pyydetäisiin antamaan lomalle määritelmä, se olisi varmasti hyvin erilainen jokaisen kohdalla. Se, minkä joku kokee vain pienenä hengähdystaukona, voi toiselle merkitä ruhtinaallista osaa omasta ajasta ja se voi tuntua hänestä todelliselta lomalta. Joku kokee lomaksi ainoastaan sen, että pakkaa laukut ja suuntaa viikoksi pariiksi kauas ulkomaille, ottaen tietoisesti tarpeeksi etäisyyttä työympyröistä.

Loma on tärkeä osa työtä tekevän ihmisen elämää. Samalla tavalla kuin uni auttaa ihmisen aivoja yöllä nollaamaan päivän tapahtumat, myös loma nolaa yrittäjän elimistöä ja antaa sille voimia jatkaa taas työtä henkisesti ja fyysisesti.

### 6.9.1 Milloin viimeksi lomalla?

Vastausta haettiin kysymykseen milloin yrittäjä oli viimeksi pitänyt lomaa poistumalla oman yrityksensä ulkopuolelle. Vastaajista hieman alle  $\frac{2}{3}$  ilmoitti pitäneensä lomaa viime vuonna (2011) maaliskuusta marraskuuhun välisenä aikana. Eniten lomaa pidettiin kesän ja syksyn aikana. Kolmannes oli ollut juuri lomalla tai lomailemassa parhaillaan kyselyn vastausaikana. Eli heidän loma-ajankohtansa osui joulukuun alusta tammikuun 2012 alkupuolelle. Vajaa viidennes vastaajista ei ollut pitänyt lomaa tai edellisestä lomasta oli kulunut aikaa kolmesta seitsemään vuotta.

Vuodessa pidettävien lomapäivien määrä vaihteli vastaajien kesken. Miehistä 29 % (2) piti lomaa noin 12 päivää vuodessa, samoin noin 20 päivää vuodessa lomaili 29 % (2) miehistä. Vuoden aikana 43 % (3) miehistä oli lomalla vain kahdesta seitsemään päivää.

Naisten kohdalla vastaukset jakautuivat siten, että yhden, 10, 20 ja yli 30 päivän lomaa vietti yhteensä 37 % (21) naisista. Vastaajista 13 % (7) piti lomaa yhden ja kymmenen päivän välillä, 18 % (10) piti lomaa kymmenestä kahdenkymmenen ja 21 % (12) kahdestakymmenestä kolmenkymmenen päivän välillä.

Viime vuoden (2011) maaliskuun ja marraskuun aikana pitivät lomaa yrittäjät kaikista ikäryhmistä, mutta eniten heitä oli 30–39 vuotiaita yrittäjiä. Yrittäjävuosia heillä oli keskimäärin kuusi. Juuri ennen kyselyä tai kyselyn aikaan lomaili eniten yrittäjiä ikäryhmästä 30–39 ja tähän kohtaan vastanneilla yrittäjillä yrittäjävuosia oli takanaan seitsemän. Lomaa pitivät harvakseltaan tai ei lainkaan muutamat yrittäjistä, jotka olivat ikäryhmistä 30–39 ja 40–49 vuotta. Yrittäjävuosia näillä henkilöillä oli keskimäärin hieman alta seitsemän.

Verratessa yrittäjävuosia ja loman pituutta vuodessa voidaan todeta, että yllättävän moni 18–29-vuotiaista yrittäjistä pitää kahden kolmen viikon pituisia lomaa. Yhden päivän lomaa tunnuttiin pitävän melko tasaisesti alle vuodesta 12 yrittäjävuoden välillä ja yrittäjät asettuivat ikähaitariin 30–49 vuotta. Myös 10 lomapäivää käyttävillä yrittäjillä jakautuivat niin yrittäjävuodet kuin ikä kuten edellä. Pitkiä 20 ja 32 päivän lomaa pidettiin myös runsaasti, ne jakautuivat tasaisesti neljästä 25 yrittäjävuoden välille edustuen melkein kaikkia ikäryhmiä.

Lyhyet lomat pidetään kerralla pois ja loma jaksotetaan useammille päiville, jos lomapäiviä on runsaasti käytössä. Miehistä 29 % (2) ja naisista 6 % (3) pitivät loman kerralla pois. Miehistä loman jakoivat useammalle kerralle pidettäväksi 71 % (5) ja naisista 94 % (48). Hieman yli kymmenes vastaaja piti lomaa kahdesta kolmeen päivää kerrallaan, mutta vaihtelu oli suurta johtuen yrittäjien lomapäivien määrästä. Yleisesti voidaan sanoa, että lomasta pyritään kerralla nauttimaan muutamista päivistä viikkoon. Irtopäiviä ripotellaan ympäri vuotta käytettäväksi vaikka viikonloppujen ympärille, jolloin arki ja loma vuorottelevat usein. Jos lomaa on enemmän, voidaan kesällä pitää kaksi viikkoa ja myöhemmin lisää esimerkiksi syksyllä tai talvella. Perheellinen yrittäjä yrittää sovittaa omat lomansa perheen kanssa samaan aikaan vietettäväksi.

Yrittäjien mietteitä

*”Kolme kertaa ollaan oltu 25 vuoden aikana 14 päivää yhtä perää kotoa poissa.”*

### 6.9.2 Työn ulkopuolinen aika ja vapaa-ajan harrastukset

Ihmisiä kannustetaan vapaa-ajallaan harrastamaan, mutta silloin voi yhtä hyvin olla tekemättä juuri mitään – valinnan tekee jokainen itse. Valitsee pa itselleen minkä tahansa harrastuksen, tulisi se sovittaa työelämää vas-

taavaksi. Raskaalle työlle kevyempi harrastus, paineen alaisena työskentelevälle fyysinen harrastus jne. Harrastusten määrää tulisi myös miettiä, ettei koko vapaa-aika menisi pelkkään harrastamiseen.

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet yrittäjät olivat verraten aktiivisia erilaisien harrastusten suhteen. Reilu 4/5 osaa heistä ilmoitti harrastavansa liikuntaa ja ulkoilua sen monissa eri muodoissa. Suosituimmiksi liikuttamisen muodoiksi nousivat lenkkeily, tanssi ja uinti. Yrittäjistä 2/3 harrasti asioita, joiden varsinainen harrastaminen ei vaatinut kotoa poistumista. Tällaisia olivat lukeminen, käsityöt ja television katselu. Kolmannes vietti aikaa lasten ja ystävien kanssa, mutta yksinololle annettiin myös mahdollisuus. Hieman alle kolmannes yrittäjistä vietti tiivisti aikaa hevosten kanssa myös vapaa-ajallaan. Ravi- ja ratsuhevosten kanssa kilpailtiin ja kilpailuja seurattiin myös katsomosta käsin. Nämä yrittäjät kuuluivat ikäryhmään 30–39 vuotta ja heistä moni oli työskennellyt yrittäjänä kymmenen vuotta.

Neljännekselle henkireiäksi muodostui kulttuuri. Esille nousivat elokuvat, musiikki ja teatteri. Yrittäjien vapaa-aikaa täyttivät myös luonnossa liikuminen, kuten metsästys, kalastus ja veneily sekä mökkeily ja pihatyöt. Muutama yrittäjä oli mukana aktiivisesti yhdistystoiminnassa ja alaan liittyvät messut, matkat ja näyttelyt kiinnostivat. Yrittäjistä kuusi (sisältäen molemmat sukupuolet) ei harrastanut vapaa-ajallaan mitään. He kokivat ettei heillä ollut aikaa harrastuksiin ja edustivat ikäryhmää 30–39 vuotta ja suurin osa yrittäjien työvuosista oli maksimissaan viisi vuotta. Suurimmalla osalla yrittäjistä oli monia harrastuksen kohteita. Keskimääriin niitä oli neljästä viiteen kappaletta.

Työn ulkopuolinen aika mikä jää vapaa-ajan ja harrastusten käyttöön vaihtelee ihmisten välillä. Toiset osaavat hallita ajankäyttöään paremmin ja näin heille jää myös enemmän tunteja käyttöönsä varsinaisen työn ulkopuolelle. Neljännekselle yrittäjistä kertyi vapaata aikaa 8 - 12 tuntia vuorokaudessa, he olivat toimineet yrittäjinä keskimäärin noin 10–12 vuotta ja iältään he olivat 40–59-vuotiaita. Hieman alle puolelle yrittäjistä jää työn ulkopuolista aikaa tunnista kahdeksaan, he ovat 30–49 vuotiaita ja yrittäjävuosia takanaan alle yhdestä kymmeneen. Yhdellä kymmenestä ajan määrä vaihtelee ja muutamilla työn ulkopuolinen aika on vain nukkumiseen käytettävää aikaa tai aikaa ei jää lainkaan ja tähän kuuluu myös eniten 30–39-vuotiaita yrittäjiä.

Viikonloput eivät yleensä eroa yrittäjien kohdalla vapaa-ajan suhteen - Tämän vahvistaa hieman alle puolet yrittäjistä, neljännes toteaa vapaata olevan enemmän viikonloppuisin. Joka kymmenennen yrittäjän viikonloput eroavat vapaa-ajan suhteen. Monet ovat pyrkineet tekemään selvän eron arkipäivien ja viikonloppuun suhteen ja joillakin yrittäjillä suurin osa viikonlopuista on täysin vapaata. Toisille sunnuntai on lepopäivä ja silloin tehdään vain pakolliset työt. Yleensä myös hevoset lepäävät sunnuntaisin. Niillä yrittäjillä, joilla työtä on enemmän viikonloppuisin pyrkivät niitä

vähentämään. Joillakin yrittäjillä myös viikonlopun vapaat vaihtelevat työmäärien ja menojen mukaan.

Tietyn päivän pitäminen vapaapäivänä vaihtelee paljon yrittäjien keskuudessa. Puolet yrittäjistä ei pidä mitään tiettyä viikonpäivää vapaapäivänään. Joka kymmenennelle sunnuntaista tai viikonlopusta yleensä on muodostunut työstä vapaampi. Jotkut yrittäjät ovat jaksottaneet töitä viikolle ja pitävät vapaita aina tilanteiden mukaan. Muutamat yrittäjistä pyrkivät pitämään jotain tiettyä päivää vapaana, mutta usein siinä ei kuitenkaan onnistuta.

Vertailtaessa yrittäjiä yrittäjävuosien ja iän kesken, ei oikeastaan voida muuta sanoa, kuin että ne yrittäjät joilla yrittäjävuosia on vielä vähän, pyrkivät pitämään selvän eron viikonloppujen ja työviikon suhteen. Tällöin viikonloput ovat työstä selvästi kevyempiä. Yrittäjävuosia ollessa takana jo noin kymmenen, ei yrittäjillä ole tiettyä vapaapäivää ja viikonloputkin ovat usein kiireisiä johtuen mm. omista hevosharrastuksista.

### 6.9.3 Yrittäjän tulevaisuuden näkymät

Tulevaisuus ja siitä puhuminen saattaa tuoda esiin monenlaisia tunteita. Erityisesti tämän hetken epävarmuus näkyy ja tuntuu kaikkialla. Laman ja taantumisen aikaan yleinen mieliala on varsin alhaalla, kun keskitymme vain miettimään miten selviämme taas eteenpäin. Huonoina aikoina keskitymme elämiseen päivä kerrallaan ja katsomme tulevaisuuteen mielenä kysymyksiä. Epävarmuus yrittäjän huomisesta tuli selvästi esille vastauksista.

Hieman alle kolmannes kaikista yrittäjistä ilmaisi tulevaisuuden näkymien olevan melko synkkiä. Monet yrittäjät tunsivat epävarmuutta tulevaisuudesta ja eräs yrittäjä totesi tämän hetkisen tilanteen yrittäjän urallaan melko mustaksi. Erityisesti terveys ja sen kehityssuunta arvelutti monia. Työtä tehdään myös lääkkeiden avulla ja eletään toivossa, että terveys kantaa vielä muutamia vuosia, jonka jälkeen ansaittu eläkeikä saavutettaisiin. Toiminnassa olisi tapahduttava muutoksia, jotka tekisivät työstä fyysisesti ja psyykkisesti kevyempää. Muutama toteaa, ettei nykyisellä mallilla jaksaa toimia yrittäjänä kovin kauaa. Työssä jaksaminen on koetuksella ja eräs yrittäjä ilmoittikin olevansa uupunut, kun apu-työvoimaa ei tahdo saada.

Taloudellinen epävarmuus ja kustannusten nousu mietityttävät. Työtä pyritään tekemään niin pitkään kuin se taloudellisesti on mahdollista ja yleensä hevosyrityksen toimintaa rahoitetaan varsinaisesta päätyöstä saatavilla tuloilla. Yritystoimintaa on kehitettävä kannattavampaan suuntaan, jotta voisi palkata työntekijän. Ylityöllistettynä yrittäjän jaksamisongelmat vain kärjistyvät. Muutama vastaajista ei näe itseään tulevaisuudessa enää yrittäjänä. Heistä kaksi kuuluu 40–49 vuotiaitten ryhmään ja yritys- vuotia takana toisella heistä on kolme ja toisella vasta yksi. Yksi heistä

lopettaa jo kesän 2012 aikana. Hän on ikäryhmästä 30–39 ja työvuosia hänellä on takana seitsemän. Eräs 40–49-vuotiaista yrittäjistä summaa omaa ajankäyttöään ja toteaa, että jollei muutosta tule, hän lopettaa seuraavien viiden vuoden sisällä. Hän on toiminut yrittäjänä kuusi vuotta.

Positiivisempia mietteitä tulevaisuudesta yrittäjänä antoi neljä viidesosaa kaikista vastaajista, tästä hieman alle puolet piti omaa tulevaisuuden kuvaansa hyvänä. Taloudellinen tilanne ja hintojen nousu nähtiin negatiivisena, mutta yrittäjillä oli kuitenkin luja usko työn ja yrittäjyyden jatkumiseen. Monet yrittäjät katsoivat tulevaan valoisin mieltein. Suunnitelmissa oli yritysten laajentamista, remontoineja, uuden talliprojektin valmistamista, työntekijöiden palkkausta, kokopäiväiseksi yrittäjäksi ryhtymistä, toiminimen muuttamista Oy:ksi, sekä muun yritystoiminnan lisäämistä hevosjalouden rinnalle. Perheen perustamistakaan ei sivuutettu suunnitelmissa. Positiivisesti tulevaisuuteen katsoivat niin vasta alalle tulleet kuin siellä jo vuosia työtä tehneet yrittäjät kaikista ikäryhmistä.

Moni uskoi toivoa olevan vielä yrittäjänä, kun jaksaa vain tehdä tunnollisesti töitä ja uskaltaa ottaa jonkin verran riskejä. Työ on palkitsevaa, joskin rankkaa, mutta moni ei osaisi kuvitella tekevänsä muutakaan työtä. Uskoa tulevaisuuteen toivat myös ajatukset investointien yritystä parantavista vaikutuksista ja hevosalan opiskelun lisäämisestä omalla kohdalla. Uusia asiakkaita toivottiin sekä hieman helpompia työvuosia tulevaisuudessa.

#### Yrittäjien mietteitä

*”Paljon töitä, vähän rahaa, itsenäisyys ja valinnan vapaus.”*

*”Than hyvänä, tosin kulut nousevat koko ajan eikä maksuja voi nostaa. Täytyy toivoa, että ravien palkintotaso säilyy edes tällaisena ja ihmiset pitävät hevosia vieraalla hoidossa.”*

*”Pyrin tekemään koko ajan työstäni mielekkäämpää eli vähennän ratsastuskoulutunteja sekä suuntaamaan talliani kilpailemisesta ja valmentautumisesta kiinnostuneille.*

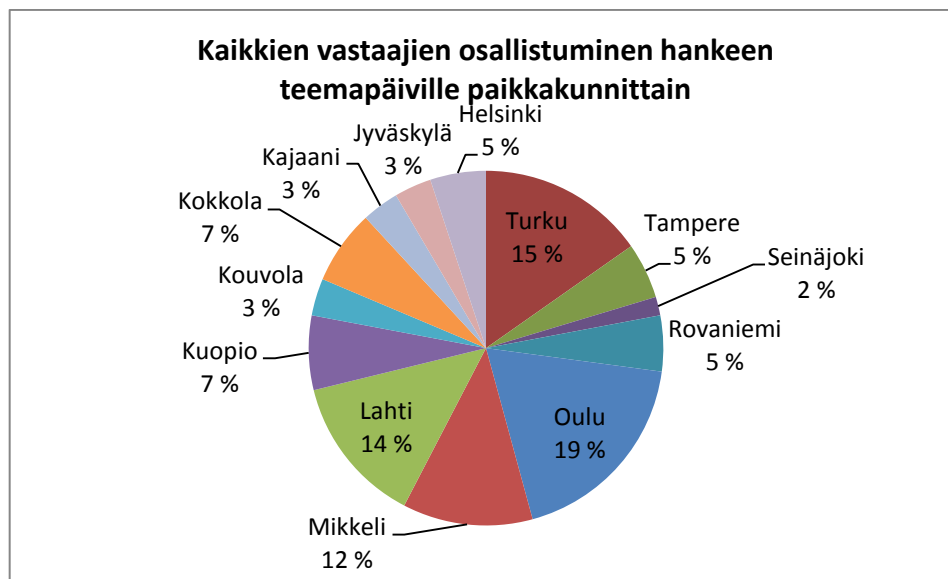
*”En usko olevani yrittäjä 10 vuoden kuluttua.”*

*”Lopetan ensi kesänä.”*

*”Uupuneena.”*

#### 6.9.4 Yrittäjät hankepaikkakunnittain

Hankepaikkakunnittain vastaajat jakautuivat KUVAn 54 osoittamalla tavalla. Eniten vastaajia oli ollut Oulun, toiseksi Turun ja kolmanneksi eniten vastaajia oli ollut Lahden teemapäivillä. Myös Mikkelin alueen yrittäjät olivat osallistuneet innokkaasti hankepäiville.



KUVA 54 Kaikkien vastaajien osallistuminen hanke teemapäiville paikkakunnittain.

## 7 TULOSTEN TULKINTA

Opinnäytetyön tulokset on koottu kyselyn pohjalta. Kyselyistä esille tulleet asiat on pyritty tulkitsemaan, kuten vastaajat ovat ne esittäneet. Tuloksia voidaan pitää luotettavina vastaajien kiitettävästä määrästä johtuen. Tulokset tuovat esille vastanneiden yrittäjien ajatuksia ja tunteita kyselyn eri aihe-alueiden sisällöistä, joilla selvitettiin heidän hyvinvointiaan ja jaksamista hevosalan yrittäjinä.

Elokuussa 2011 valmistui ProAgria Oulun teettämän kyselyn loppuraportti, jossa Minna Rautioaho tutki hevosyrittäjien työhyvinvointia Pohjois-Pohjanmaan alueella vuonna 2011. Kysely toteutettiin ProAgria Oulun Maaseudun asiakasvastaava MASVA-hankkeen rahoittamana ja yhteistyössä ProAgria Oulun HevosAgro-hankkeen kanssa. Kysely suoritettiin osana työhyvinvointikoordinaattori-koulutusta, jota kyselyn laatija Minna Rautioaho suorittaa. Tämä tuore tutkimus toimii vertailupohjana omaan tutkimukseeni ja käytän sitä apuna vertaillessa näiden kahden tutkimuksen tuloksia niiltä osin kuin se on mahdollista. Rautioaho on toiminut myös itse hevosyrittäjänä.

Olen pyrkinyt löytämään myös muita tuloksia, joita voisin verrata oman työni tulosten kanssa. Vuoden 2011 loppupuolella valmistui Maatalous-



laskenta 2010. Tätä tutkimusta ja sen tuloksia olen pystynyt hyödyntämään myös jonkin verran. Sirpa Pussisen ja Terhi Thunebergin kokoamassa ”Katsaus hevosalan yritystoimintaan – raportti hevosyrittäjäyys 2009 – kyselystä” olen saanut tukea tulosten tarkasteluun.

Hämeen ammattikorkeakoulussa valmistui vuonna 2009 mielestäni erittäin ansiokas opinnäytetyö hyvinvoinnista. Sen tekijöinä ovat olleet Riikka Perälä ja Emmi Pietilä maaseutuelinkeinojen koulutusohjelmasta. Heidän yhteinen työnsä käsitteli nuorten maatilayrittäjien hyvinvointia. Työssään he perehtyivät nuorten, alle 40-vuotiaitten maatilayrittäjien henkiseen hyvinvointiin, jaksamiseen ja johtamiseen. He haastattelivat 18 maatalousyrittäjää, joiden keski-ikä oli 33 vuotta. Tämä työ toi mukanaan myös paljon vertailtavaa tietoa.

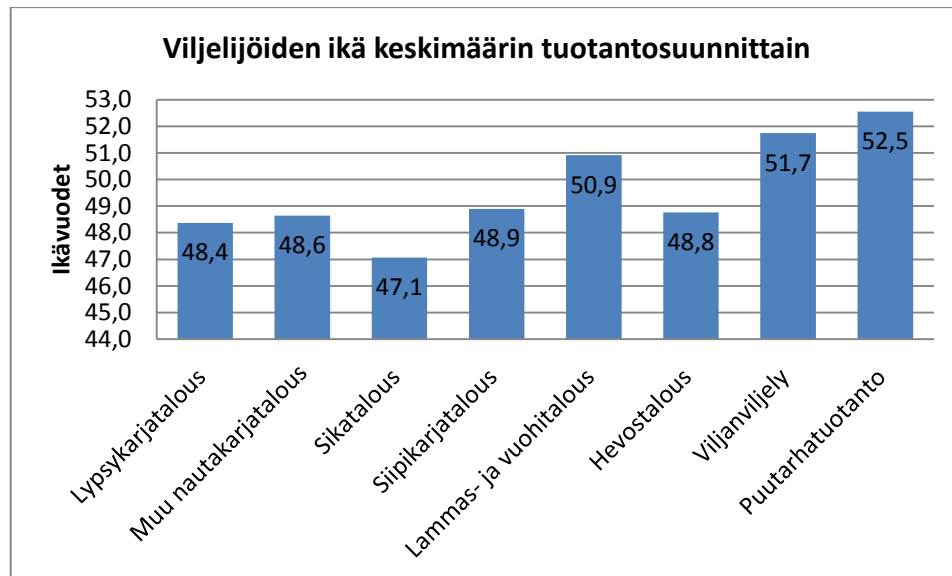
## 7.1 Tausta-, yritys- ja yrittäjätiedot

Rautioahon kysely toteutettiin myös Webropol-kyselynä Internetissä ja se oli kaikille avoin. Pohjois-Pohjanmaan yrittäjille oli lähetetty linkki kyselyyn sähköpostitse. Kyselyyn vastasi yhteensä 31 henkilöä. Vastaajista 77 % (24) oli kotoisin Pohjois-Pohjanmaalta. (Rautioaho 2011, 3-4). Oman ja Rautioahon tutkimuksesta voidaan vetää se johtopäätös, että Oulun seudulla ja sen lähistöllä asuu aktiivisia yrittäjiä, jotka ovat kiinnostuneita ilmaisemaan mielipiteitään, kehittävät itseään ja jotka pitävät myös työhyvinvointiasioita erityisen tärkeinä.

Tutkimuksessani naiset (89 %) olivat selvästi kiinnostuneempia vastaamaan kyselyyn kuin miehet (11 %) ja he ehkä kokivat kyselyn aiheen olleen lähempänä myös heitä itseään. Vastanneet edustivat enemmistöinä kahta ikäryhmää, joista eniten oli 30–39 ja toiseksi eniten 40–49-vuotiaita yrittäjiä.

Rautioahon kyselyn sukupuolijakaumassa naisia vastaajista oli 97 % (30) ja miehiä 3 % (1). Naiset olivat myös hänen kyselyssään aktiivisempia kyselyyn vastaajia kuin miehet. Kyselyn ikäjakauma vastasi omaani, vaikka hänen kyselyssään ikäryhmät oli jaoteltu hieman eri tavalla. Vastaajien ikähaitari oli 23 - 50 vuotta ja eniten vastaajia oli ikäryhmässä 31 - 40 vuotta, jonka oli valinnut 48 % (15) vastaajaa. Toiseksi eniten vastanneita oli ryhmissä 23 - 30 ja 41 - 50, molemmissa 23 % (7). (Rautioaho 2011, 4.)

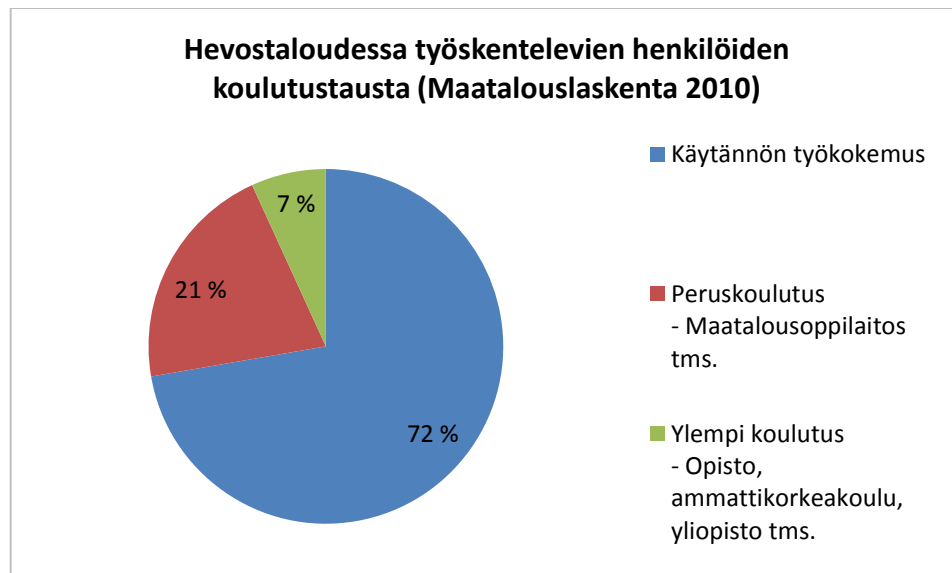
Tilastokeskus on kerännyt tietoja suomalaisista viljelijöistä tuotantosuunnittain (KUVA 55). Keskimääräinen ikä vaihtelee, sikatalouden yrittäjien iän ollessa 47,1 vuodesta aina muun tuotannon yrittäjien 54,5 ikävuoteen. Tilaston mukaan hevostalouden yrittäjien keskimääräinen ikä on 48,8 vuotta.



KUVA 55 Viljelijöiden ikä keskimäärin tuotantosuunnittain (Tike, Matilda maataloustilastot 2011).

Kyselyni hevosyrittäjät olivat hyvin koulutettuja. Heillä oli ammattikorkeakoulu-, opisto- ja ammattikoulutusta. Suurimmalla osalla heistä (66 %) oli lisäksi hevosalan koulutusta.

Maatalouslaskennassa 2010 tiedusteltiin tilan hoidosta vastanneiden henkilöiden koulutustausta (KUVA 56). Kyselyyn vastanneiden hevostaloudessa työskentelevien henkilöiden koulutus oli suurimmalla osalla eli 72 %:lla käytännön työkokemuksesta koostuvaa. Maatalousoppilaitoksista hankittu peruskoulutus oli 21 % ja ylempää koulutusta opisto-, ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkintoja löytyi vain 7 prosentilta.



KUVA 56 Hevostaloudessa työskentelevien henkilöiden koulutustausta (Tike 2012).

Kyselyni vastaajista 95 % oli yrittäjiä ja päätoimisina yrittäjinä heistä toimi 75 %. Päätoimintamuotoina oli ratsastuskoulutoiminta (75 %) sekä muu toimintamuoto (73 %) että täysihoitopalvelut (48 %). Sivutoimintamuotoina esiintyi sekä omien (95 %) ja vieraiden (90 %) hevosten ravi- valmennusta että hevoskasvatustoimintaa (86 %). Myös muilla toimintamuodoilla oli paikkansa yrittäjyydessä. Keskimäärin yrittäjät pitivät 12 hevosta, kuutta ponia ja peltoa heillä oli käytössä viljelyyn ja laitumeksi 21 hehtaaria.

Rautioahon kyselyssä ratsuhevoset työllistivät suurinta osaa vastanneista yrittäjistä, niitä oli 67 %:lla (18). Kukaan hänen kyselynsä yrittäjistä ei saanut toimeentuloaan pelkästään ravihevosista, mutta 33 % (9) sai toimeentulon sekä ravi- että ratsuhevosista (Rautioaho 2011, 4.).

Oman kyselyni yrittäjät olivat vakuuttaneet itsensä joko MyELin (43 %) tai YELin (44 %) kautta. Täysin vakuuttamattomia eli riskialttiita yrittäjiä oli 13 % vastaajista. Työterveyshuollon piiriin kuului vain osa yrittäjistä. Yrittäjät olivat valinneet melko tasaisesti sekä kunnallisen (33 %) että yksityisen (30 %) työterveyshuollon. Kuitenkin työterveyshuollon ulkopuolelle jäi vielä 38 % yrittäjistä, joista vain yksi oli mies.

Eläkevakuutuksista kysyttäessä Rautioahon vastaajista 52 % (14) kuului YEL:n piiriin ja MyEL:n piirissä heitä oli 26 % (7). Vastaajista 15 %:n (4) kohdalla toinen taho maksoi eläkkeen ja 4 % (1) ei osannut vastata. Kyselyn yrittäjistä vain 11 % (3) oli tehnyt palvelusopimuksen työterveysseman kanssa ja 89 % (24) ei työterveyshuollon palveluja käyttänyt lainkaan (Rautioaho 2011, 5.).

Maatalousyrittäjistä suurin osa kuului työterveyshuoltoon. He toivoivat työterveyshuollon olevan oikeasti kiinnostuneita heidän asioistaan ja sitä, että fyysisistä ja psyykkisistä ongelmista pystyisi vastaanotolla puhumaan. Työterveyshuollon tilakäynnit koettiin melko turhiksi, koska asiantuntemus ei ollut heidän mielestään riittävää. Terveystarkastuksia toivottiin useammin kuin kolmen vuoden välein (Perälä ja Pietilä 2009, 93.) Nämä Perälän ja Pietilän tutkimuksesta esiin tulleet asiat ovat ristiriidassa siihen, että meille luodaan käsitys työterveyshuollon välittäjänroolista. Eikö asia olekaan näin? Tänä päivänä erityisesti maatilayrittäjien sekä muidenkin yrittäjien henkiseen jaksamiseen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Viimeaikaiset tapahtumat ovat osoittaneet kuinka paha olo ihmisillä on ja mihin tuo paha olo voi karneimmillaan johtaa<sup>22</sup>. Perhesurmia ja turhia kuolemia on tapahtunut jo aivan liikaa. Pahan olon maksumiehiksi joutu-

<sup>22</sup> Uusimaan nettisivuilla Mies surmasi perheensä Helsingissä ja ajoi rekan alle Porvoossa. 13.4.2012. [http://www.uusimaa.fi/artikkeli/103774-mies-surmasi-perheensa-helsingissa-ja-ajoi-rekan-alle-porvoossa?quicktabs\\_4=1](http://www.uusimaa.fi/artikkeli/103774-mies-surmasi-perheensa-helsingissa-ja-ajoi-rekan-alle-porvoossa?quicktabs_4=1)

Satakunnan Kansan nettisivuilla Perheen isää epäillään surmista. 19.6.2012. <http://www.satakunnankansa.fi/Satakunta/1194748615738/artikkeli/pomarkun+surmat+perheen+aiti+ja+nuorin+lapsi+ovat+turvassa.html>

vat viattomat ihmiset. Yhteiskunnan on otettava vastuu tapahtumista ja vastattava ihmisten avunpyyntöihin. Henkisten ongelmien parantamiseen on löydyttävä rahaa.

Tutkimukseni yrittäjille oli yrittäjävuosia kertynyt keskimäärin alle 12, mutta joukosta löytyi muutamia yrittäjiä, joiden yrittäjäyys hevostaloudessa oli kestänyt 20, jopa 25 vuotta. Hevostalouden lisäksi muuta yritystoimintaa harjoitti 41 % yrittäjistä. Muuta yritystoimintaa harjoitettiin maa- ja metsätaloudessa sekä koneurakoinnissa ja muiden palveluiden alalla.

Pussinen ja Thuneberg toteavat tutkimuksessaan, että päätoiminnan ohessa harjoitetaan aina yleensä myös muuta hevosalaan liittyvää toimintaa kuten karsinapaikkavuokrausta, kasvatus-, valmennus- ja terapiatoimintaa (Pussinen ja Thuneberg 2009, 25.)

Kyselyyni vastanneilla yrittäjillä oli palkattuja työntekijöitä vaihtelevasti. Kokoaikaisia työntekijöitä oli palkannut 34 % ja osa-aikaisia 36 % yrittäjistä. Kokoajakaisten työntekijöiden määrä liikkui yhdestä kolmeen henkilöön, keskiarvon ollessa kaksi. Osa-aikaisten määrä vaihteli puolesta henkilöstä viiteen henkilöön, keskiarvon ollessa myös kaksi. Koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden henkilötyövuosien pituudet olivat puolitoista henkilötyövuotta. Yrittäjät käyttävät itse yrityksensä toimintaan aikaa yhden henkilötyövuoden. Määrät ovat keskiarvoja. Yrittäjien päivittäin käyttämät työtunnit liikkuvat kuuden ja kuudentoista työtunnin väliin.

Vuoden 2010 Maatalouslaskennan mukaan maa- ja puutarhataloudessa työskennelleet hevostalouden viljelijäyrittäjät käyttivät vajaat 1200 tuntia vuodessa hevostalouden töihin. Jos, tämän jakaa kahdeksalla saadaan 150 kappaletta kahdeksan tunnin pituisia päiviä. Jos taas 1200 tuntia jakaa 365 päivällä saadaan n. 3,5 tuntia/päivä.

Pietilän ja Perälän opinnäytetyön tuloksissa maatalousyrittäjien työpäivät olivat usein kymmenestä tunnista jopa 14:ään tunnin pituisia. Eläintiloilla työtä tehtiin pelkästään jo eläinten parissa seitsemästä kahdeksaan tuntia päivässä ja tämän lisäksi tulivat vielä muut työt. Näillä tiloilla tehtiin yleensä 14 tunnin työpäivä (Perälä ja Pietilä 2009, 66.).

Tutkimukseni yrittäjistä luottamustehtäviä hoiti 42 % ja yhdistystoiminnassa oli mukana 64 % yrittäjistä. Pietilän ja Perälän tutkimuksen maatalousyrittäjistä osa kävi hyvin vähän missään järjestötoiminnassa, sillä tapahtumat alkavat usein huonoon aikaan, jolloin tiloilla ollaan vielä navetassa tai muissa tilan töissä (Perälä ja Pietilä 2009, 66, 81.).

Kyselyssäni vain 14 % yrittäjistä ilmoitti tuottavansa kaikki rehut tiloiltaan. Eniten kaikki rehut tuotettiin päätoimintamuodon ”Muu toimintamuoto”-kohdassa. Osan rehuista tuotti 42 % yrittäjistä. Heistä eniten toimi päätoimintamuodossa täysihoitopalvelut. Päätoimintamuodon vieraiden hevosten ravivalmennus on niin kiireistä toimintaa, että siellä ei ehditä

tehdä rehuja itse lainkaan. Sivutoimintamuodossa kaikki rehut tehtiin hevoskasvatuksen ja omien hevosten ravivalmennuksen tiloilla. Osan tekivät hevoskasvatusyrittäjät ja osassa täysihito- ja hevoskasvatustiloja ei tehty ollenkaan rehuja sivutoimintamuodossa. Viljelykasveina olivat heinä, kaura ja ohra. Nurmialasta eniten tehtiin kuivaheinää, säilöheinää sekä säilörehua, myös laitumien osuus oli melko suuri. Yrittäjän jaksamisen kannalta on hyvä miettiä yrityksen rehun tuotantoa omilla tiloilla. Jos työmäärä uhkaa nousta liian suureksi, on hyvä kääntyä urakoitsijoiden puoleen, jotka hoitavat kokonaan tai osittain yrittäjän rehuntuotantoon liittyvät työt.

Riikka Uotila haastatteli omassa opinnäytetyössään hevosalan yrittäjiä sekä hevosheinän tuottajia. Haastateltuja yrittäjiä oli 142, joista muutamat toimivat harrastuspohjalta tallinpitäjinä. Haastattelemistaan yrittäjistä 41 % tuotti itse heinänsä. Heinää osti 30 % yrittäjistä. Osan tuotti itse ja osan osti 29 % yrittäjistä. Yllättävää vastauksissa oli, miten moni talleista tuottaa itse heinää. Ravivalmennustalleista jopa 58 % tuotti kaiken heinän itse. Vaikka vähiten kaiken heinän itse tuottavia oli ratsastustuntitoimintaa harjoittavien keskuudessa, yllätti silti sekin, miten moni yhdistää tuntitoiminnan ja heinän viljelyn. Ratsastustuntitoimintaa harjoittavista kaiken heinän tuotti itse 19 % ja osan heinästä jopa 41 %. Vähiten pelkkää ostorehua käyttäviä oli kasvatustallien ja ravivalmennustallien joukossa, eniten ryhmän ”muu toiminta” joukossa. (Uotila 2010, 22–23.)

## 7.2 Työkyky ja tyytyväisyys

Yrittäjien työkykyä ja tyytyväisyyttä kartoitettaessa kysymyksiä painotettiin siten, että yrittäjät joutuivat miettimään asioita niin henkisesti kuin fyysiseltä kannalta. Kyselyyni vastanneista yrittäjistä enemmistö koki työnsä luonteen henkisesti mielestään jonkin verran rasittavana. Lähes saman verran yrittäjistä tunsivat sen olevan melko rasittavaa. Yrittäjät kokivat työn luonteen olevan ruumiillisesti melko rasittavaa.

Ihmisen työkyvyssä tapahtuu vuosien varrella muutoksia niin henkisesti kuin fyysisesti. Työkykyään yrittäjiksi ryhtyessä työn henkisten vaatimusten kannalta piti melko hyvänä puolet yrittäjistä ja ruumiillisten vaatimusten kannalta se koettiin erittäin hyvänä. Työkykynsä nykytilaa pohtiessaan sekä henkisten että fyysisten vaatimusten kannalta, tunsivat kyselyyni vastanneet yrittäjät sen olleen melko hyvä.

Työvuosien määrä yrittäjien keskuudessa vaihteli suuresti, joten työmäärä ei osalla ollut vielä ehtinyt muuttua suuntaan tai toiseen. Vastaajien mielipiteet kävivät melkein tasan, sillä osalla työmäärä oli muuttunut alkuajoista tähän päivään lisääntymällä paljon ja osalla se oli muuttunut lisääntymällä vähän. Miehet uskoivat myös pystyvänsä työskentelemään nykyisessä ammatissa aina vanhuuseläkeikään asti. Naiset uskoivat siihen todennäköisesti.

Ossi Kukkamäki haastatteli opinnäytetyössään 16:tta ikääntyvää työntekijää Rautaruukki Oy:ssä Hämeenlinnassa vuonna 2007. Haastatellut henkilöt olivat iältään 49–61-vuotiaita. He edustivat tehdastyöntekijöitä ja toimihenkilöitä. Heiltä tiedusteltiin milloin he olivat aikoneet jäädä eläkkeelle. Melkein kaikki haastatelluista miehistä ja naisista olivat sitä mieltä, että he yrittävät olla työelämässä viralliseen eläkeikään saakka ajatuksella ”*Loppuun asti mennään, jos terveys kestää, ja saa olla*”. Miehillä se oli 63–68 vuotta ja naisilla 60 vuotta. Yksi naisista oli suunnitellut varhaiseläkkeelle jäämistä, mutta ei uskonut sen olevan mahdollista. (Kukkamäki 2007, 53.) Raskasta tehdastyötä tekevät työntekijät pyrkivät tekemään päivätyönsä kaikesta huolimatta loppuun samaisessa työpaikassa. Työvuosia on vielä edessä ja moni esittääkin saman toiveen – oman terveyden säilymisen. Toimihenkilöillä työ on fyysisesti kevyempää, mutta henkisesti kuormittavampaa. Jos työpaikan ilmapiiri on kunnossa, moni jaksaa toimihenkilönäkin loppuun asti.

### 7.3 Henkinen ja fyysinen väsymys

Kyselyssäni yrittäjien tyytyväisyyttä selvitettiin asumiseen, ihmissuhteisiin, itseensä, työhön ja sen tuloksiin, kykyyn selviytyä yrityksen päivittäisistä työtehtävistä sekä terveyteen liittyen. He kokivat olevansa pääasiassa tyytyväisiä edellä mainittuihin kohtiin. Toki tyytymättömyyttäkin esiintyi, mutta lähinnä joidenkin yksittäisten yrittäjien kohdalla. Noin 15–20 % yrittäjistä ei ollut tyytyväisiä, mutta eivät tyytymättömiäkään listalla esitettyihin kohtiin. Nämä yrittäjät olivat tehneet töitä yrittäjinä joko vähän aikaa tai noin kymmenen vuotta. Omaa työtä ja itseä arvostettiin myös melko usein. Elämänlaatu koettiin hyväksi eikä yksinäisyyttä juuri podettu, mutta sitä kyllä tunnettiin joskus tai hyvin harvoin.

Rautioahon kyselyssä yrittäjät kokivat olevansa tyytyväisiä omaan elämäänsä ja työhönsä. Yrittäjien enemmistö koki hallitsevansa omaa työntekeä ja oman yrityksen toimintaa. Perusasenne työntekoon oli suurimmalla osalla positiivinen. (Rautioaho 2011, 13.). Perälän ja Pietilän työstä kävi ilmi, että maatalousyrittäjät kokivat elämänlaatunsa vastaavasti heikoksi (Perälä ja Pietilä 2009, 84.).

Tutkimusyritys EPSI Ratingin<sup>23</sup> julkaisi heinäkuun alussa 2012 työtyytyväisyystutkimuksen, johon haastateltiin kevään ja alkukesän aikana satunnaisesti 7500 työssäkäyvää henkilöä Ruotsista ja Suomesta. Suomalaisia oli tutkimuksessa mukana 2500. Tutkimusyritys on tehnyt työntekijätyytyväisyyttä koskevia tutkimuksia Ruotsissa vuodesta 2007 ja Suomi liitettiin mukaan viime vuonna. Viime vuoden tuloksissa maamme maa- ja

<sup>23</sup> EPSI Raiting on kansainvälinen analyysimenetelmä koskien liiketoimintojen ja organisaatioiden aineettoman pääoman mittausta. Suomen tutkimukset ovat osa Euroopan laajuista EPSI Raiting-ohjelmaa. Ohjelmaa koordinoi EPSI Research Center, joka kehitysyhteistyössään tekee yhteistyötä Tukholman kauppakorkeakoulun kanssa. [www.epsi-finland.org](http://www.epsi-finland.org)

metsätalouden työntekijät olivat tutkimuksen tyytyväisimpiä työntekijöitä. Tänä vuonna kärkitila meni opettajille, maa- ja metsätaloustyöntekijöiden pudottua viidensiksi. Yli puolet haastatelluista suomalaisista oli erityäin tyytyväisiä työhönsä ja koulutustasoltaan vain peruskoulun käyneet olivat kaikkein tyytyväisimpiä. Itsensä toteuttamisen tunne oli päällimmäisenä tyytyväisyyden nimittäjänä.

Henkinen ja fyysinen väsymys sekä työuupumus koettelevat niin yrittäjiä kuin työntekijöitä. Yrittäjät kokivat henkistä väsymystä ja fyysistä väsymystä joskus. Työuupumusta he olivat tunteneet joskus tai hyvin harvoin.

Työhön kohdistuu aina jonkinlaisia odotuksia. Näitä odotuksia pyydettiin yrittäjiä miettimään niin työn fyysisen kuin henkisen kuormituksen kannalta ja ovatko ne vastanneet heidän odotuksiaan yritystoiminnan alkaessa. Yrittäjien kohdalla sekä fyysinen että henkinen kuormitus oli vastannut paljon heidän odotuksiaan tulevasta työstä.

Yrittäjillä on tavallista enemmän henkisiä paineita ja fyysisiä repsahduksia. Hänelle yritys, perhe ja koti ovat kaikki yhtä. Tiloilla pelätään ja jännitetään erityisesti EU-tarkastuksia ja niiden mukanaan tuomaa byrokratiata. Jos rasti on epähuomiossa mennyt väärään paikkaan kaavakkeissa, voi se johtaa koviinkin sanktioihin. Tästä syystä moni kokee paperitöiden tympivän ja tuntuvan epämiellyttäviltä. Eläinten sairastelut tai konerikot kiireaikana lisäävät henkisiä paineita. Moni yrittäjä uupuu fyysisesti ja henkinen kestävyys on koetuksella.

Yrittäjien selviytyminen fyysisen ja henkisen väsymyksen aiheuttamilta tilanteilta ja jopa työuupumukselta sekä näiden tilanteiden ennaltaehkäisy ovat jokaisen kohdalla toiminnoiltaan erilaisia. Suurin osa tutkimukseni yrittäjistä pyrki lepäämään ja ottamaan itselleen aikaa, vaikka pienenkin vapaan muodossa. Yrittäjät pyrkivät pitämään vapaapäiviä ja lomia, joiden avulla työhön saatiin tarvittavaa etäisyyttä. Lomalle tunnuttiin lähtevän yleensä kauas, jolloin yritettiin varmistaa kunnollinen, keskeytyksetön loma. Tämäkään ei välttämättä toiminut kaikilla yrittäjillä, sillä oli niitäkin ihmisiä, jotka murehtivat yrityksen toimintaa matkoilla ollessaan. Nämä yrittäjät eivät levänneet tai rentoutuneet lomalla, koska he kantoivat ”murheet” matkassa mukana. Monet harrastivat erilaista liikuntaa ja osalla yrittäjistä oli muita mielenkiinnonkohteita, joiden avulla he pääsivät rentoutumaan työn ulkopuolella. Usealle yrittäjälle jaksamisen ylläpitoon liittyi läheisesti työn tekeminen omassa yrityksessä, hevosten kanssa harrastaminen sekä muut hevosiin liittyvät asiat, kuten koulutukset ja näyttelyt.

### 7.4 Sosiaalinen turvaverkko

Kyselyyn vastanneiden yrittäjien perheiden suhtautumisella yrittäjän työhön ilmeni melko paljon eroavaisuuksia. Osalla yrittäjistä perheet suhtautuivat hyvin ja positiivisesti yrittäjän työntekoon. Selviä merkkejä oli mo-

nessa perheessä kuitenkin siitä, että lapset kärsivät tilanteesta enemmän tai vähemmän.

Kaivattiin yhteistä aikaa ja tukea yrittäjävanhemmilta. Osalla yrittäjistä perheet eivät pitäneet siitä, että yrittäjä käytti niin paljon aikaansa yrityksessä. Tämä oli aiheuttanut sanallisia riitatilanteita asiasta. Osassa yrittäminen tapahtui yhdessä koko perheen kanssa, jolloin jokainen tiesi mitä yrittäjäys vaatii. Erityisesti perheyhteyksissä pyrittiin tasapainottamaan työtä ja yhteistä vapaa-aikaa.

Päivittäisessä elämässä meistä jokainen tarvitsee toisten ihmisten apua tavalla tai toisella, tällöin sosiaalisen turvaverkon olemassa olo ja sen tärkeys korostuvat. Sosiaalinen turvaverkosto muodostuu niin sanotusta laajennetusta perheestä, johon ydinperheen lisäksi voi kuulua muun muassa sukulaisia ja läheisiä ystäviä. Jokaisen kohdalla se kuitenkin muodostuu henkilökohtaisten mieltymysten perusteella. Sosiaalinen verkosto on yrittäjälle hyvin tärkeä, sen avulla helpottuu moni fyysinen ja psyykkinen ongelma.

Keitä sitten kuuluu yrittäjien turvaverkkoihin? Kuka välittää ja keneltä saa apua, kun sitä tarvitsee? Yrittäjiä pyydettiin panemaan ihmisiä tärkeysjärjestykseen välittämisen ja avun saamisen suhteen. Yrittäjien vastauksissa korostui selvästi luottaminen omaan puolisoon. Yrittäjät olivat molemmissa kysymyksissä valinneet puolison ensimmäiseksi henkilöksi, joka välitti ja jolta sai avun tarvittaessa. Myös joku muu lähiomainen oli monen vastaajan mielestä tärkein henkilö heistä välittämään ja auttamaan. Toiseksi tärkein oli selvästi joku muu lähiomainen, mutta myös läheinen ystävä koettiin tärkeäksi. Kolmanneksi tärkein välittäjä oli yleensä läheinen ystävä, myös läheinen naapuri antoi käytännön apua tarvitseville. Voi siis olettaa, että mitä läheisempi henkilö oli yrittäjälle, sitä varmemmin häneltä sai tarvittavan avun ja hän välitti aidosti. Vastauksista kuitenkin näkyi myös se, että kaikilla yrittäjillä ei ole ydinperhettä lähellä tai perhesuhteet voivat olla huonot, jolloin muiden ihmisten merkitys välittävinä ja avun antavina osapuolina korostuu erityisesti.

Yrittäjien keskuudessa turvaverkkoihin kuului läheisesti yrittäjän omat vanhemmat ja sisarukset. Kyselyyn vastanneista yrittäjistä 87 % sijoittui ikävuosien 18 – 49 välille, jolloin vanhemmilta ja sisaruksilta saatava tuki on selvästi yrittäjille tärkeä. Ystäville annettiin myös arvoa ja moni olikin maininnut muutamat hyvät ystävät kuulumaan omaan tukiverkostoon. Puoliso kuului myös tukiverkostoon, vaikka keräsi ääniä edellisiä vähemmän. Tähän voi vaikuttaa se, miten avuntarvetta ajatellaan jaettavan turvaverkon sisällä. Omilta vanhemmilta voidaan saada taloudellista, neuvonta- tai lastenhoitoapua, kun taas puolisolta fyysistä (eläinten hoitoon ja korjauksiin tarvittavaa apua) ja psyykkistä (kuuntelija, rinnalla kulkija, tukija) apua. Erityisen tärkeäksi ryhmäksi nousi muut hevosalan yrittäjät, työntekijät, tallityöt sekä asiakkuudet, jotka olivat muuttuneet ystävyys- ja kaveruus-suhteiksi. Tämän ryhmän kuuluminen yrittäjän turvaverkkoon oli erityisen



tärkeää, sillä mm. muilta alan yrittäjiltä saadaan monenlaista tärkeää vertaistukea yrittäjän arkeen.

Turvaverkon apua tarvitaan monissa eri tilanteissa, mutta avun pyytäminen ei kuitenkaan käy kaikilta aivan helposti. Pääasiassa yrittäjään kohdistunut sairaus tai lapsen sairaus olivat niitä tilanteita, joissa apua tarvittiin. Elämiin liittyneet tilanteet ja monet yrityksessä tehtävät koneelliset työsuoritukset vaativat muiden apua. Turvaverkkoa tarvittiin myös henkilökohtaisissa ongelmissa, kun yrittäjän oli saatava purkaa ajatuksiaan jollekin ystävälle. Hieman alle puolet yrittäjistä ei pyytänyt apua kovinkaan helposti, koska he eivät halunneet vaivata muita omilla asioillaan. Aivan pieniin murheisiin nämä yrittäjät eivät apua pyytäneet. Toinen puolikas yrittäjistä kuitenkin korosti avun pyytämisen helppoutta ja osa heistä oli sitä mieltä, että omaa tilaansa oli syytä helpottaa eikä aina pitänyt yrittää itsepäisesti tehdä kaikkea itse.

Maatalousyrittäjien koettiin olevan yksin töiden kanssa, vaikka niihin saatiinkin apua pyydettyä. Hieman alle puolelle tutkimuksen maatalousyrittäjistä avunkysyminen oli vaikeaa. Heistä monet tunsivat vaivaavansa naapureita, jos pyytäisivät heiltä apua. Noin puolet maatalousyrittäjistä pyrkii selviämään ilman apua, mutta sitä osattiin kuitenkin pyytää tarvittaessa. Osalle avunpyytäminen oli luonnollista. Nämä yrittäjänuoret olivat sisäistäneet ajatuksen, että kaikkea ei tarvitse osata ja tehdä itse totesivat Perälä ja Pietilä omassa työssään. Maatalousyrittäjien turvaverkkoon kuului perhe, sukulaiset ja ystävät. Alan kollegoilta saatu vertaistuki ja apu katsottiin erityisen tärkeiksi. Heiltä on mahdollista saada uusia ideoita, uusia näkökulmia asioihin tai vaihtaa vain muuten ajatuksia (Perälä ja Pietilä 2009, 71, 73.).

Ostopalveluja ilmoitti käyttävänsä 75 % kyselyyni vastanneista yrittäjistä. Pääasiassa ostopalveluina hankittiin yrityksen kirjapito-, koneurakointi- ja rehuhankinta palveluita. Tällä tavoin yrittäjät olivat ulkoistaneet juuri ne osa-alueet yritystoimintansa sisältä, joissa oma tietotaito ei välttämättä aivan riitä tai yrittäjät olivat muutoin halunneet keventää työtaakkaansa ja lisätä omaa työssä jaksamistaan. Turvaverkon apua tarvittiin vaihtelevasti, mutta suurinta käyttö sille oli kerran viikossa, myös kerran kuukaudessa ja kerran puolessa vuodessa turvaverkon apua tarvittiin.

Suurin osa yrittäjistä ei ollut tehnyt yritystään koskevia varasuunnitelmia mahdollisten kriisien varalle. Moni yrittäjä ilmoittikin, että yritystoiminta lamaantuu, jos heille sattuu jotain, minkä vuoksi he joutuvat olemaan sivussa yritystoiminnasta. Muutama valveutunut yrittäjä oli kuitenkin tehnyt hyvät suunnitelmat, jotka oli ohjeistettu turvaverkolle, myös sairauskuluvakuutuksissa oli huomioitu yrittäjän mahdollinen pitkä sairausloma ja apulaisen tarve tuona aikana. Kunnollinen riskien hallinta ja niiden ennakkoiva kartoittaminen helpottavat huomattavasti yrityksen toimia kriisitilanteiden aikana.

## 7.5 Työtapaturmat ja lomituspalelut

Viimeisen 5 vuoden aikana 85 %:lle kyselyni yrittäjistä ei ollut sattunut vakavia työtapaturmia. Neljä yrittäjää ilmoitti työuupumuksen ja viisi väsymyksen aiheuttamista työtapaturmista. Sattuneet tapaturmat olivat lievistä erittäin vakaviin. Lievimpiä olivat murtuneet varpaat, mustelmat ja ruhjeet. Vakavimpia olivat murtunut alaselkä, repeytynyt olkapää, päähän kohdistunut potku sekä jalkaan kohdistunut potku, minkä tuloksena yrittäjän jalka meni poikki.

Tapaturmia oli sattunut Rautioahon kyselyn yrittäjistä 74 %:lle (20), josta 18 työtapaturmaa oli sattunut hevosten kanssa (Rautioaho 2011, 10.).

Kyselyni yrittäjien lomituspalveluiden käyttö sekä niiden saatavuus vaihteli. Suurin osa (44 %) yrittäjistä ei käyttänyt lomituspalveluita lainkaan. Lomituksessa käytettiin pääasiassa muuta apua, esimerkiksi sukulaiset tai ystävät. Kunnallisia lomituspalveluja käyttivät ne, jotka olivat MyEL-vakuutettuja. Myös yksityisiä lomituspalveluja käytettiin. Lomituspalveluiden saatavuudessa oli myös eroja. Hieman alle puolet yrittäjistä ilmoitti, että palveluita oli hyvin tai kohtalaisesti saatavilla. Viidesosa yrittäjistä ei tiennyt miten omalla paikkakunnalla lomituspalveluja oli tarjolla. Kunnallisten ja yksityisten palvelujen saatavuudessa sekä lomittajien pätevyyksissä oli myös paljon eroja. Hevosten käyttäytymisen, tarpeiden ja käsittelyn tuntevia ja osaavia lomittajia oli vähän.

Rautioahon kyselyn yrittäjistä vain 11 % (3) käytti lomituspalveluja ja 89 % (24) ei niitä käyttänyt (Rautioaho 2011, 6.). Perälä ja Pietilä toteavat työssään, että lomituspalvelua pidettiin pääpiirteissään hyvänä, mutta maatalousyrittäjillä oli ongelmia saada tiloilleen lomittajia. Monilla paikkakunnilla lomittajapulaa on kärsitty jo useiden vuosien ajan. Lomittajapulana lisäksi esiin nousi myös heidän ammattitaidoissaan esiintyvät puutteet eli päteviä lomittajia ei ole tarpeeksi saatavilla (Perälä ja Pietilä 2009, 73–74.).

## 7.6 Loma ja vapaa-aika

Kyselyni yrittäjien vastauksista kävi ilmi, että hevostaloudessa työskentelevillä työ oli erittäin sitovaa ja lomiam tuntuu pitävän vähän tai kunnollisten lomien väli oli varsin pitkä. Kyselyn vastausaikana kolmannes yrittäjistä oli juuri ollut lomalla tai he lomailivat parhaillaan. Yrittäjistä  $\frac{2}{3}$  oli viettänyt jonkin asteista lomaa vuoden 2011 maaliskuun ja marraskuun välisenä aikana. Osa yrittäjistä vietti pitkiä, kahden kolmen viikon lomiam, toiset pitivät vain muutamien päivien mittaisia vapaita. Jotkut yrittäjistä eivät lomailleet lainkaan ja tämä pani miettimään erityisesti näiden yrittäjien ajankäytön priorisoinnin tarpeellisuutta. Joillakin yrittäjillä kunnollisista lomista oli kulunut jo vuosia. Ne, joilla lomiam oli käytettävissään enemmän, jakoivat lomapäivät useammalle kerralle pidettäväksi. Ne, joilla kyse

oli vain joistakin päivistä, käyttivät ne kerralla pois. Perheelliset yrittäjät yrittivät sovittelua lomansa perheen kanssa yhtä aikaa pidettäväksi.

Suurimmalla osalla yrittäjistä oli aikaa harrastaa eri liikunnan lajeja, joilla he pitivät itseään kunnossa ja jaksoivat siten työssään. Osalla yrittäjistä harrastukset liittyvät kädentaitoihin sekä kulttuuriin, joiden avulla he rentoutuvat. Lasten kanssa vietettiin aikaa, mutta myös nautittiin yksinolosta. Yllätyksenä esille tuli se, että hieman alle kolmannes yrittäjistä vietti myös vapaa-ajan tiivistä hevosten kanssa ja muutamat yrittäjät eivät yksinkertaisesti ehtineet harrastaa mitään. Vapaa-aikaa yrittäjille jäi noin tunnista kahdeksaan ja valitettavasti löytyi myös niitä yrittäjiä, joiden ainoa vapaa-aika oli se aika, jonka he käyttivät nukkumiseen. Ne yrittäjät, joilla oli mahdollisuus, pyrkivät pitämään viikonloput hieman työstä vapaampina. Ne yrittäjät, joilla viikonloput olivat olleet kiireisiä entuudestaan, olivat pyrkineet myös kiireitään vähentämään. Joillakin yrittäjillä vapaa-aika viikonloppuina vaihteli menojen ja töiden mukaan. Tietyn päivän pitäminen vapaa-päivänä ei oikeastaan onnistunut kenelläkään, mutta monet olivat yrittäneet juuri viikonlopuista muodostaa sitä vapaampaa aikaa itselle ja perheelle.

Viikoittainen työskentelyn määrä varsin monilla Rautioahon vastaajilla oli kuudesta seitsemään työpäivää viikossa. Puolet vastaajista teki päivittäin työtä 10 tuntia tai enemmän, toinen puoli 6 - 9 ja 2 - 5 tuntia päivässä. Lomien määrä Rautioahon yrittäjillä oli hyvin samaa luokkaa omien vastaajieni antamien vastausten kanssa. Hänen kyselyn yrittäjistä 22 % (6) ei pitänyt lomaa lainkaan. Yrittäjistä 19 % (5) lomaili yhden viikon vuodessa. 30 % (8) yrittäjistä vietti lomaa kahdesta kolmeen viikkoa vuodessa ja 19 % (5) vietti neljä tai sitä useamman viikon lomaa vuodessa. 11 % (3) ei osannut vastata. (Rautioaho 2011, 7-8.)

Perälän ja Pietilän työn tuloksissa nuoret maatilayrittäjät pitivät todella vähän lomaa ja viettivät niukasti vapaa-aikaa. Noin puolet maatilayrittäjistä koki vapaa-ajan jäävän hyvin niukaksi ja tähän oli syynä juuri lomittajapula tai se, että yrittäjät tekivät lomallaan toisia töitä. Keskimäärin haastatellut yrittäjät pitivät lomaa puolitoista viikkoa vuodessa. Osa nuorista yrittäjistä kertoi, ettei pidä läheskään joka vuosi minkäänlaista lomaa. Kuitenkin noin puolet yrittäjistä koki, että heille jäi tarpeeksi vapaa-aikaa ja lomaakin riittävästi pidettäväksi. He harrastivat metsästystä, kulttuuria sekä liikuntaa. He matkustelivat myös jonkin verran edistääkseen omaa hyvinvointiaan (Perälä ja Pietilä 2009, 73–74, 84.)

## 7.7 Tulevaisuudennäkymät

Kyselyyni vastanneiden yrittäjien tulevaisuuden näkymät jakoivat mielipiteitä. Hieman alle kolmannes yrittäjistä katsoi tulevaan synkein mielittein. Monilla yrittäjillä oli epävarma olo siitä mitä tulevaisuus heidän kohdallaan tuo tullessaan. Terveys ja sen kestävyys arvelutti monia yrittäjiä.

Työympäristössä olisi tapahduttava muutoksia, jotta työstä tulisi fyysisesti ja psyykkisesti kevyempää. Työssä jaksamisen koettiin olevan päivittäin koetuksella. Myös taloudellinen epävarmuus ja hintatason nousu arvelutti monia heistä. Muutama yrittäjä oli päättänyt lopettaa yritystoimintansa, toinen heistä jo kesällä 2012.

Positiivisiakin mietteitä yrittäjyyden tulevaisuudesta saatiin, kun moni yrittäjä näki tulevaisuuden kuvansa hyvänä ja valoisana. Monilla oli suunnitelmissa yrityksen laajentamista, remontteja, työntekijän palkkausta, kokopäiväiseksi yrittäjäksi ryhtymistä, toiminimen muuttamista Oy:ksi sekä muun yritystoiminnan lisäämistä ja uuden talliprojektin valmistumista. Yrittäjät kokivat riskinottojen kannattavan, kun vain jaksaa puurtaa ahkerasti huolimatta siitä, että työ on sitovaa ja rankkaa. Samalla se on kuitenkin palkitsevaa. Monet vastanneista yrittäjistä rakastivat työtään hevosatalouden yrittäjinä, se että saa tehdä juuri sitä työtä mistä pitää, kantaa monen yrittäjyyttä pitkälle.

Rautioahon HevosAgro-kyselyyn vastanneiden yrittäjien tulevaisuuden suunnitelmiin kuuluu toiminnan laajentamista 41 % (11), toiminnan jatkamista samalla tavalla 30 % (8), toiminnan supistamista 11 % (3) ja 19 % (5) ei osannut sanoa. Hevosalalla toimiminen tuo sisältöä yrittäjien elämään. Parhaina hetkinä yrittäjät saavat myös taloudellista hyötyä. Haastavimpina hetkinä hevosyrittäjänä toimimista kuvattiin: *”Se vie enemmän euroja kuin tuo ja elämä kärsii työstä”*. (Rautioaho 2011, 14.)

Perälä ja Pietilä toteavat nuorten maatalousyrittäjien suuntaavan tulevaisuuteen valoisin ajatuksin. Vaikka tuottajahinnat ovat olleet laskussa ja vastaavasti tuotantokustannukset nousussa, uskotaan kotimaiseen ruokaan edelleen. Tiloja suunnitellaan laajennettavan, sivutuloja hankittavan jostain muusta toiminnasta sekä erikoistumalla. Velkojen nopeampi poismakso oli myös monien mielessä. Muutamat yrittäjät eivät olleet yhtä avarakatseisia tulevaisuuden suhteen ja he eivät olleet suunnitelleet tulevaisuuttaan sen enempää. Osa heistä oli sikatilallisia, joilla tiedetään olleen kovia aikoja viime vuosien aikana, kuten työn alussa todettiin. Maatalousyrittäjien keskuudessa todettiin jopa hevosatalouden tulevaisuudennäkymien olevan erittäin positiivisia, johtuen sen viimeaikaisesta kasvusta. (Perälä ja Pietilä 2009, 88.)

Vaikka, yrittäjät voivat pääsääntöisesti tällä hetkellä melko hyvin on jaksamisessa havaittavissa muutoksia. Tulevat vuodet taantumassa saattavat vaikuttaa monen yrittäjän jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Taloudellinen tilanne ja siinä tapahtuvat notkahdukset sekä muut muutokset paineineen voivat kasautua monen kohdalla liian suuriksi vaarantaen yrittäjän terveyden sekä yritystoiminnan. Monen yrittäjän liiallinen työn teko ja liian vähäinen lepoaika tulevat varmasti aiheuttamaan sairastumisia ja muita vakavia ongelmia ellei niihin puututa ajoissa. Ajankäytön priorisointi ja itsestään huolehtiminen tulisi nostaa tärkeimmäksi asiaksi jokaisen yrittäjän

kohdalla. Muutokset ja muutoshalukkuus lähtee kuitenkin liikkeelle aina yrittäjästä itsestään ja me muut voimme vain tukea häntä siinä.

## 8 KEHITYSEHDOTUKSIA YRITTÄJILLE

Hevosalan yrittäjille suunnatut kehitysehdotukset koskien työhyvinvoinnin ja jaksamisen parantamista on jaettu kahteen osioon. Ensimmäisessä osiossa käsittelemme itse yrittäjää ja toisessa osassa käymme läpi asioita, joita on hyvä huomioida yrityksen toiminnassa.

### 8.1 Yrittäjä

#### Fyysinen terveys ja liikunta

Yrittäjän fyysinen terveys on tärkeää hevosyrittäjän työssä. Työn asettamat fyysiset vaatimukset ovat samanlaisia sekä nuorilla että vanhemmilla yrittäjillä. Työn fyysisistä kuormaa tulee kuitenkin vähentää iän myötä. Eri-tyisesti naisten tekemää ruumiillista työtä on vähennettävä, kuten raskaiden taakkojen kantamista ja liikuttelua. Työn ergonomia on otettava huomioon, jotta välttyttäisiin vääriltä työliikkeiltä ja asennoilta. Näin ennalta ehkäistään monia tuki- ja liikuntaelinten sairauksia ja niiden aiheuttamia ikäviä kulumia. Yrittäjän on hyvä edistää ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä omaa toimintakykyä ja terveyttä, sillä nämä vaikuttavat hänen turvallisuuteensa ja hyvinvointiinsa ajan mittaan. Tehokkaita kehittämistoimia tarvitaan viimeistään 40. ikävuoden jälkeen, jolloin fyysinen toimintakyky alkaa ensimmäisenä laskea. Tästä syystä hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelimestön toimintakyvyn heikkenemistä tulisi korostetusti ehkäistä säännöllisen liikunnan avulla (Ilmarinen & Huuhtanen 2001, 287.).

Säännöllinen ja monipuolinen liikunta suoritettuna hikoiluun ja hengästy-miseen asti auttaa pitämään fysiikan kunnossa ja antaa sitä kautta työkykyä. Selkä- ja vatsalihaksista on pidettävä hyvää huolta, koska ne antavat rangalle tukea. Venyttely on hyväksi nivelille ja jänteille. Kotiin kannattaa hankkia sopivan painoinen kahvakuula ja jumppapallo. Näiden välineiden avulla voi tehdä runsaasti erilaisia kotiharjoitteita. Reipas sauvakävely liikuttaa ylävartalon lihaksia, näin olka- ja hartiaseudun lihasten verenkierto paranee. Uinti sopii yleensä kaikille. Vesijumppa onkin hyvä liikuntamuoto, jos ajatellaan hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakykyä. Tanssilla on myös hyvin sykeä nostava vaikutus. Perheen voi hyvin ottaa mukaan liikkumaan, samalla hoituu osa perheen ja yrittäjän yhteisestä ajasta. Talvella ulkona tehtävissä työ- ja harrastesuorituksissa on syytä käyttää turvallisuutta lisääviä nastoitettuja jalkineita tai muita kenkiin asennettavia liukuesteitä, jolloin minimoidaan turhat liukastumiset. Lämmin ja asiallinen vaatetus antaa suojaa kylmyyttä ja paleltumia vastaan.

Omaa hyvinvointia ja jaksamista yrittäjä voi seurata ja tarkkailla täyttämällä maatilayrittäjän huolto-ohjeita. Siinä yrittäjällä on mahdollisuus tutkiskella ja pohtia omaa jaksamista kirjaamalla säännöllisesti tuntemuksiin ylös. Huolto-ohjeet ovat selkeät ja yksinkertaiset. Ohjeet ovat Perälän ja Pietilän tutkimuksesta ja niitä on hieman muokattu hevosyrittäjää ajatellen. Ohjeet ovat liitteenä.

### Ajankäyttö

Ajankäyttö ja elämän kohtuullistaminen tuntuvat olevan kenen tahansa ihmisen ongelma, siksi niihin olisi suhtauduttava hyvinkin vakavasti. Aika asettaa elämässämme paineita ja määrää tekemisiämme. Toisille ajan käyttö ei tuota kovinkaan suurta ongelmaa, mutta suurimmalle osalle ihmisistä se aiheuttaa suurta tuskaa ja päänvaivaa päivittäin. Elämämme sisältää lukuisia tehtäviä, osalla on takaraja, osa suoritetaan sitten kun ehditään. Tärkeät asiat pyritään saamaan valmiiksi nopeasti ja ajallaan, mutta joskus huomaamme olevamme keskellä kaaosta, mikään ei suju eikä mikään valmistu. Ajankäytössäkin auttaa sen tehostaminen ja organisointi. Harrastamme helposti korviketoimintaa tai asioiden lykkäämistä juuri silloin, kun edessämme olisi tärkeä työ tehtäväksi. Työ tai asia voi olla olennaisen tärkeä, mutta hankaluutensa vuoksi haluamme sen sivuuttaa mukavammalla tekemisellä. Kukapa ei haluaisi korviketoimintaa työuupumuksen tai parisuhdeongelmien tilalle? Töitä siirretään, kun asiat ovat epämiellyttäviä, vaikeita tai päätökset isoja. Kiire on katkaistava ja aikavarkaat saatava kuriin. Ajankäyttö ei vaikuta vain yrityksen työtehtävien suunnitteluun vaan vapaa-aikaa on myös hyvä jäsentää.

Yrittäjä suunnittelee työnsä, siltä osin kuin se on mahdollista. Tehtävistä töistä on hyvä tehdä lista ja panna asiat siinä tärkeysjärjestykseen. Vuosikello auttaa ja helpottaa yrittäjää ajanhallinnassa. Maatalousyrittäjien vuosikello on töiden organisointia tukeva atk-pohjainen asiantuntijasovellus. Se helpottaa ajan varaamista niin kertaluontoisiin kuin usein toistuviin töihin. Samoin sinne voi kirjata erilaisia tärkeitä tapahtumia ja päivämääriä. Yrittäjä pystyy muokkaamaan sitä omiin tarpeisiinsa sopivaksi. Kalenteritoimintoja voidaan hyödyntää myös muussa yritystoiminnassa ja yksityistalouden arjen hallinnassa. Vuosikello on ladattavissa vapaasti Työteho-seuran nettisivuilta [www.tts.fi](http://www.tts.fi), kohdasta ajankohtaista.

Ajankäytön järjeistämisen ohella työtä ja erityisesti työuupumusta voi ennalta ehkäistä työnohjauksella. Työnohjaus on tavoitteellista ja ammatillista toimintaa, joka tähtää yrittäjän oman työn arviointiin ja kehittämiseen sekä ihmisen omien, henkilökohtaisten voimavarojen käyttöönottoon. Se on erityisesti työongelmien ja –tilanteiden erittelyä, niiden jäsentelyä, ratkaisuja ja tarvittavien toimenpiteiden suunnittelua. ”*Minkä tahansa liikeyrityksen paras kilpailuvaltti on hyvä henkinen työsuojelu*”, johon työnohjaus kuuluu. Työnohjausta voi tiedustella esimerkiksi oman alueen ProAgriasta. (Härkki-Santala 2001, 10.)

## Lepo

Unien määrä ja niiden riittävyys yrittäjän jaksamisessa on erittäin tärkeää. Uni on hyvinvoinnille, terveydelle ja työkyvylle välttämätöntä peruslepoa. Nukkumisen aikana kerätään energiaa seuraavaa päivää varten (Takala ja Kalimo 2011, 33). Riittävä lepo takaa virkeän ja iloisen yrittäjän. Ihminen tarvitsee kunnan yöunet, jotta elimistö toipuu päivän rasituksista. Unen aikana aineenvaihdunta hidastuu ja autonominen hermosto siirtyy lepovaihteelle (Takala ja Kalimo 2011, 33). Aivomme käsittelevät suuren määrän tietoa ja erilaisia asioita nukkuessamme. Unen tarve on jokaisella yksilöllinen ja normaalisti nukumme 6-9 tuntia yössä. Edesmennyt arkkiaatri Arvo Ylppö<sup>24</sup> pärjasi elämänsä aikana vain neljän tunnin yöunilla. Moni ei ehkä tule ajatelleeksi sitä, että hyvän yön jälkeen moniin edellisenä päivänä mielessä pyörineisiin asioihin saattaa löytyä vastaus, kun on nukkunut riittävästi. Jos yöllä kuitenkin tulee tarve miettiä asioita, kannattaa sängyn vieressä pitää vihkoa ja kynää, mihin voi kirjoittaa tärkeät muistiinpanot ja jatkaa sen jälkeen unia. On hyvä huomioida, että väsyneenä ja nälkäisenä riski tapaturmiin kasvaa oleellisesti minkä vuoksi lepo- ja ruokatauot kannattaa viettää ajallaan. Lepo kannattaa mieltää osana yrittäjän elämän hallintaa ja hyvinvointia, johon olisi suhtauduttava vakavasti.

## Ravinto

Ravinto on yksi hyvän olon kulmakivistä ja tärkeä työn ilon osatekijä ja ruokatunti yksi työpäivän tärkeimmistä ajanjaksoista (Takala ja Kalimo 2011, 21). Terveelliset ruokailutottumukset (huomio! ns. lautasmalli) ja säännölliset ruokailuajat ovat tärkeitä. Näiden ja liikunnan avulla pystytään ehkäisemään liikalihavuus ja sen myötä myös aikuistyyppin diabetes, joka uhkaa ihmisiä liian korkean elintason takia. Erityisesti säännöllisyys ja pienet ateriakoot ovat tällöin tarpeen. Omia ruokailutottumuksia kannattaa tarkkailla ja ruokapäiväkirjanpidolla pystyy hyvin seuraamaan, mitä ja milloin on syönyt ja juonut (Takala ja Kalimo 2011, 25). Kirjanpidosta on hyötyä myös siinä, että jonkin aikaa itseään seurattua pystyy valitsemaan itselleen vieläkin parempia ruoka-aineita (mm. sokerittomia, vähäkalorisia, vähähiilihydraattisia ym. tuotteita). Ruokailuhetket kuuluvat osana perheen sosiaaliseen yhdessä oloon, jolloin on mahdollisuus kokoontua yhteen ja keskustella menneen päivän tapahtumista nauttien hitaasti hyvästä ruoasta, jonka tekemiseen on voinut myös jokainen osallistua. Yhdessä perheen kanssa tekeminen toteutuu esimerkiksi juuri ruokaa laittaen tai leipoen. Samalla lapset ja nuoret oppivat hyödyllisiä asioita ja tarpeen tullen voivat myös joskus itse hoitaa ruoan valmistuksen.

<sup>24</sup> Arvo Henrik Ylppö (27. lokakuuta 1887 Akaa – 28. tammikuuta 1992 Helsinki) oli lastentautiopin professori, arkkiaatri ja suomalaisen neuvolajärjestelmän isä. Kansainvälisesti Ylppö tunnettiin keskostutkimuksistaan.

## Mieli maassa

Jos yrittäjän kohtaa kriisi, pieni tai suuri, on hänen haettava itselleen apua. Kun tuki on takana, kaikki näyttää elämässä paljon valoisammalta. Yrittäjän omasta turvaverkosta on apua huonoina hetkinä, mutta jos turvaverkkoa ei ole tukena, saa apua muualta. Maatalousväestön tukihenkilötoiminta on valtakunnallista vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa. Ympäri maata löytyy koulutettuja henkilöitä, jotka ovat tehneet tukihenkilösitoumuksen ja joita sitoo vaitiolovelvollisuus. He auttavat kuuntelemalla, heillä on aikaa ja halua olla rinnalla kulkijana vaikean elämäntilanteen kohdatessa. Heille voi soittaa anonyyminä. Lisätietoa löytyy Internetistä osoitteesta [www.tukihenkilo.fi](http://www.tukihenkilo.fi). Yhteyttä voi ottaa myös seurakuntaan, mielenterveystoimistoihin, auttavaan puhelimeen ja moniin muihin tahoihin, jotka palvelevat asiakkaitaan mahdollisissa kriiseissä auttavina osapuolina. Kun pelkkä vieraalle puhuminen ei enää auta, on syytä hakeutua suoraan lääkärin vastaanotolle esimerkiksi terveydenhoitajan tai työterveyshuollon kautta.

Työuupumusta ja loppuun palamista voidaan myös ehkäistä ns. kotikonstein. Seuraavassa on koottu Takalan ja Kalimon keräämä lista kymmenestä neuvosta. Niiden voidaan ajatella olevan ”Yrittäjän kymmenen käskyä”, joiden noudattaminen tuo mukanaan pieniä tekoja, mutta joilla voi olla suuret seuraukset.

1. Pyri kohtuullisiin tavoitteisiin – älä yritä mahdottomia
2. Tehosta työpäivääsi, älä pidennä sitä
3. Lepää, rentoudu ja kuntoile välillä
4. Jos et tiedä, kysy äläkä ihmettele
5. Älä turhaan masennu pienistä virheistä
6. Opi sanomaan EI
7. Älä ylihoivaa muita, vaan huolehdi itsestäsi
8. Tunnista ajoissa stressioireet ja opi tuntemaan sietorajasi
9. Älä eristäydy, vaan käytä ja vahvista verkkojasi
10. Varaa aikaa suunnitteluun ja elämän uudelleen arviointiin (Takala ja Kalimo 2011, 139-142).

## Sosiaaliset suhteet

Yrittäjälle sosiaalisten suhteiden merkitys on tavattoman tärkeää työn yksinäisyyden takia. Valtaosa työpäivistä kuluu yksin tai pienellä työporukalla. Ystävyyssuhteista ja turvaverkosta pitää huolehtia ja vuorovaikutusta pitää olla molempiin suuntiin. Omia asenteita olisi hyvä muokata uudestaan erityisesti niiden yrittäjien kohdalla, jotka tuntevat hankaluutta avun pyytämisessä muilta. Elämässä ei ole tarkoitus, että jokainen on itsenäinen ja huolehtii vain omista asioista. Yhteisöllisyys ja vanha kunnon talkoohenki olisi hyvä herätellä henkiin ja samalla yrittäjien jaksamisongelmiin saataisiin helpotusta. Puuttumalla muiden asioihin ei tarkoita, että on ute-



lias, vaan ennemminkin sitä että välittää lähimmäisest. Kaikki voivat opetella pyytämään ja tarjoamaan apua!

### Koulutus

Koulutukset (alaan liittyvät, johtaminen, terveys- ja hyvinvointi jne.) toimivat yrittäjille henkireikänä, työpaikalta pääsee hetkeksi irtautumaan ja tapaamaan muita alan yrittäjiä. Myös uuden tiedon ja uusien menetelmien oppiminen tuottaa virkistäviä ideoita yrittäjän käyttöön. Yrityksen taloudelliset haasteet ovat helpommin ymmärrettävissä, jos yrittäjä käy taloushallinnon kursseja, vaikka hän ei itse yrityksensä kirjanpitoa hoitaisikaan. Koulutukset kannattaa nähdä myös osana yrityksen kehitystyötä. Työnsä lomassa yrittäjän kannattaa lukea erilaisia artikkeleita ja kirjallisuutta paitsi omalta alalta myös työhyvinvoinnista ja jaksamisesta, mitkä ovat läheinen osa yrittäjän elämää. Työntekijöitä palkkaaville suosittelen perehtymistä henkilöstöhallinnon asioihin. Kirjastosta löytyy runsaasti hyvää materiaalia, johon kannattaa tutustua. Samoin Internetistä löytyy sivustoja, joita voi hyödyntää ja lisätä omaan suosikkikansioon, josta ne ovat helposti tarvittaessa saatavissa. Aika ajoin kannattaa mielenkiinnosta uhrata hetki aikaa Internetistä melko helposti löytyville hyvinvoinnin, johtamisen, sekä yrittäjyyden testeille ja muille mittareille. Testin jälkeen voi verrata miten itsellä menee ja onko jotain asioita omalla kohdalla, joita täytyy parantaa. Mitään testejä tai mittareita ei pidä ottaa kuitenkaan liian vakavasti.

### Harrastukset

Hyvät harrastukset tasapainottavat yrittäjän arkea. Harrastuksella ei sinällään ole väliä, mutta niiden määrä kannattaa pitää kohtuullisena erityisesti silloin, jos ajankäytön kanssa on jo muutenkin ongelmia. Harrastukset voivat olla liikunnallisia tai ne voivat olla puuhastelua muulla tavalla. Pääasialahan on, että tekeminen on mukavaa, rentouttavaa, antaa yrittäjälle hyvän olon ja virkeän mielen.

### Terveydenhuolto ja vakuuttaminen

Yrittäjille, jotka eivät ole vielä liittyneet työterveyshuoltoon suosittelen sitä, samoin kuin itsensä vakuuttamista, joko MyEL:iin tai YEL:iin. Vuosimaksuilla saa hyviä ja asiantuntevia palveluja sekä apua ja neuvoja, kun niitä tarvitaan. Työterveyshuollossa on osaavaa ohjausta ja neuvontaa. Mahdollisten asiakkaille suoritettujen toimenpiteiden tuloksellisuus on mitattavissa ja osoitettavissa esimerkiksi kuntotesteinä. Näiden avulla voidaan osoittaa mahdollinen kuntoutuksen tarve. Yrittäjä voi hakea harkinnanvaraiseen ASLAK-kuntoutukseen sekä muihin Kelan järjestämiin kuntoutuksiin. Yrittäjän terveydenhuolto ja vakuuttaminen on osa yrityksen riskien hallintaa ja siihen kannattaa satsata. Vakuutusyhtiötä on hyvä kil-

pailuttaa ja vakuutusehtoja lukea tarkoin, jotta löytää itselle sopivimman paketin.

## 8.2 Yritys

### Kriisin varautuminen

Yrittäjän on hyvä miettiä yritystään ja erityisesti sen toiminnan jatkuvuutta tilanteessa, jossa yrittäjää itseään tai yritystä kohtaa jokin kriisi. Mahdollisiin kriisitilanteisiin ennalta varautuminen parantaa huomattavasti mahdollisuuksia selvittää vastoinkäymisistä ja tämän lisäksi säästyy runsaasti aikaa mutta myös rahaa.

Yrittäjän tulisi tehdä päivittäisistä töistä ohjekansio selkein työohjein, joissa työt on listattu alusta loppuun yksityiskohtaisesti. Se toimii samalla yrityksen perehdytyskansiona uusille työntekijöille. Se voi sisältää mm. seuraavanlaisia asioita mm: kartta hevosten sijoituksesta tarhaan, ruokinnasta yksilölliset tarpeet huomioiva lista, sekä hevoskohtainen luonnehdinta ja muut erityistä huomiota vaativat asiat. Tämä on syytä pitää ajan tasalla. Sinne on hyvä kerätä myös eläinlääkärien, kengittäjän, rehuntoimittajan, koneurakoitsijoiden sekä asiakkaiden puhelinnumerot. Työntekijät ja turvaverkon henkilöt on syytä perehdyttää hyvin ohjekansioon. Ohjekansiota on myös apua esimerkiksi lomitusilanteessa, erityisesti silloin jos lomittaja on uusi.

Suurin kriisi, mikä yritystä voi kohdata, on tulipalo. Niissä yritystoiminta kärsii ja taloudelliset menetykset ovat suuria. Yrityksessä tulisi olla ajantasainen turvallisuusasiakirja sekä pelastussuunnitelma. Turvallisuusasiakirja on kirjallinen selvitys ja se sisältää tärkeää, ajantasaista tietoa ja puhelinnumeroita, joita kriisissä tarvitaan (turvallisuudesta vastaava henkilö, tehtävän jako kriisitilanteessa, riskien arviointi ja hallinta, avunhätytysjärjestelyt jne.). Yrittäjä on suunnitellut yrityksen hevosista ja mahdollisista muista eläimistä pelastussuunnitelman. Tämän avulla eläimet tulisi saada tiloista ulos nopeasti ja turvallisesti. Olisi hyvä tehdä yhteistyötä esimerkiksi paikallisen pelastuslaitoksen tai vapaapalokunnan kanssa yhteisillä harjoituspäivillä, joissa harjoitellaan evakuoiteja ja tutustutetaan myös ne pelastusalan ihmiset hevosiin, joilla ei ole niistä aiempaa kokemusta.

Yrityksen vakuutukset on hyvä päivittää, tai jos niitä ei ole ollenkaan olisi se äärimmäisen tärkeä toimenpide suoritettavaksi pikaisesti. Tuskin kenelläkään on varaa olla vakuuttamatta itseään saati yritystään.

### Ensiaputaidot

Ensiaputaito on hyvä hankkia ja sitä tulisikin pitää yllä päivittämällä se, esimerkiksi Suomen Punaisen Ristin järjestämällä kursseilla. Ensiaputaito on hyvä olla myös yrityksen työntekijöillä sekä yrittäjän perheenjäsenillä. Maaseudulla ollaan pitkien matkojen päässä lähimmistä terveyskeskuksista sairaaloista puhumattakaan, joten paikalla annetun nopean ensiavun merkitys korostuu tapaturmatilanteissa ja samalla se vaikuttaa myös toimimisen nopeuteen. Ensiapuvälineistä niin ihmisille kuin hevosille tulisi myös huolehtia ja ne tulisi olla helposti saatavilla. Toimintaohjeet hätätilanteiden varalta olisi oltava selkeästi näkyvällä paikalla.

### Työturvallisuus

Työnantajana yrittäjällä on tietyt velvoitteet koskien henkilöstöä. Työturvallisuudesta ei tingitä ja ympäristöstä huolehditaan minimoimalla mahdolliset työturvallisuusriskit. Työn tekemisessä yrittäjä kiinnittää huomiota siihen miten itse, mutta myös siihen miten työntekijä tekee työsuorituksia ja korjaa ergonomisesti huonot työskentelytavat.

### Työntekijöiden huomioiminen

Työnantajana toimiessaan yrittäjä ei saa unohtaa työntekijöitä, jotka ovat osa yrityksen kilpailukeinoja varsinaisen päätuotteen ohella. Työntekijöihin kannattaa panostaa, varsinkin jos he ovat päteviä, luotettavia ja sitoutuneet yritykseen. Kannustamalla, kehumalla ja motivoimalla hekin jaksavat tehdä omaa työtään. On työntekijöitä sitten yksi tai useampia, hänen/heidän kanssaan on hyvä pitää pieniä keskusteluhetkiä, joissa selvittää mm. mitä heille itselleen kuuluu ja miten he voivat sekä mitä ajatuksia, suunnitelmia tai kehitysehdotuksia on noussut esille koskien työntekijän tekemää työtä tai eläimiä tai yritystä. Keskustelunaiheet jokainen yrittäjä määrittää itse omien ja yrityksensä tarpeiden pohjalta.

Hyvä työnantaja muistaa motivoida ja palkita alaisiaan, esimerkiksi viemällä heitä joskus syömään, elokuviin tai muihin pikkuaktiiviteetteihin. Tämä lisää tiimihenkeä ja arvostusta yritystä sekä yrittäjää kohtaan. Työntekijöitä on hyvä myös kurssittaa alaan liittyvillä kursseilla ja lyhyillä koulutuksilla, näin sitoutetaan henkilöstöä taloon ja työn tekeminen tehostuu.

### Yhteistyön lisääminen ja kehittäminen alan yrittäjien kanssa

Monet yrittäjät mainitsivat heille tärkeäksi tekijäksi muut alan yrittäjät, joilta saa vertaistukea hankalissa tilanteissa. Vertaistuki onkin tärkeä osa yrittäjän työhyvinvointia, mutta voisiko alan muiden yrittäjien kanssa lisätä ja kehittää yhteistyötä? Olisiko hevosalan yrittäjien verkostoitumisen ja

yhteistyön lisäämisestä apua yrittäjille? Maastamme löytyy varmasti tänäkin päivänä esimerkkejä yrittäjistä, jotka tekevät yhteistyötä toistensa kanssa mm. hankkimalla yhteisen työntekijän, tekemällä yhdessä rehu-hankintoja ja tekemällä myös muuta yhteistyötä keskenään. Tuki- ja yhteistyöverkoston lisäämistä sekä kehittämistä kannattaisi harkita, sillä hyvät ja toimivat verkostot säästäisivät yrittäjien resursseja ja lisäisivät myös työhyvinvointia.

## 9 KIITOKSET

Erityiskiitokset haluan osoittaa kaikille niille hevosalan yrittäjille, jotka vastasivat kyselyyni. Heidän avullaan on saatu kerättyä opinnäytetyön tärkeä tutkimusmateriaali. Ilman materiaalia tämä työ olisi jäänyt tekemättä. Haluan kiittää myös seuraavia henkilöitä, jotka ovat auttaneet ja tukeneet minua tämän työn kanssa.

Kiitokset lehtori Terhi Thunebergille, joka toimi työn ohjaavana opettajana ja antoi rakentavaa palautetta läpi koko prosessin sekä hankekoordinaattori Suvi Louhelaiselle ”Hevosyrittäjä huippukuntoon” –hankkeesta, joka osallistui kyselyn ja valmiin työn kommentointiin. Erityiskiitokset projektipäällikkö ja tutkija Marjatta Pikkaraiselle Kainuun ProAgriasta, joka omalla ajallaan luki ja kommentoi työtäni ja toimi onnettarena kyselyn palkintokirjan ”*Hevosvoimat*”, Kirsti Manninen (toim.), arvonnassa 19.1.2012. Onnea Vihantiin palkinnon voittajalle!

Suurikiitokset myös omalle tukiverkolleni:

Pasille, Aleksille, Henrylle ja Rosalle

Maila-äidille, Johannes-isälle, Esalle, Sarille sekä Terolle perheineen

Antille ja Tuirelle, Eevalle ja Eijalle perheineen

Mimmille ja Ypille

sekä muille sukulaisille ja ystäville, jotka ovat olleet hengessä mukana!

And last but not least a very special thanks to you my dearest friend and soul mate Linda Mio Bertolo. You stood by me and believed in me!

## HEVOSYRITTÄJÄN PÄIVÄ



Yrittäjä yksinäinen  
Lähti talliin aamusella  
Pihan poikki pimeällä  
Joutui askel jonkin verran

Tuli talliin  
Valot laittoi  
Otti kopan kainaloonsa

Kaurat kaatoi  
Heinät heitti  
Veet viskoi viimeiseksi

Hetken hepo heinää söi  
Kaurat kalus kaukalosta  
Vesisangosta veet joi

Yrittäjä yksinäinen tarttui riimuun rikkinäiseen  
Marhamintaan metriseen  
Kytke kiinni koniparan  
Ulos raukan raahasi

Pahanlainen paska ilma  
Kura kentillä kävellä  
Lätäköissä lieju liukas  
Musta multa mudalla

Lanta lensi lipakasti  
Pölisi puru pehmeä  
Turve tukki turpareijät  
Oljen oka silmän täytti

Ruokki ruunan ruskean  
Oman otti orhipoika  
Tarjosi tarhaan tammalle  
Varsalle valkojoughelle

Hämy hiipi hitaasti  
Pimeni piha pikaisesti  
Yrittäjä yksinäinen  
Heitti heinät karsinoihin  
Haki hevot heinää syömään  
Kauraa kaukalosta kaluamaan  
Sammui lamppu laipiosta  
Ovi säppiin solahti

Särki selkä sairahasti  
Pakotti pakaraa pahasti  
Jäykkä jänne jalassa  
Käsi kankea kynärpäässä  
Yrittäjä yksinäisen päivä pitkä päätöksessä

- Tiina Mustonen -

©

Omistettu kaikille hevosyrittäjille sekä muille hevosihmisille!

## LÄHTEET

- Airola, V. 2008a. Oman elämän koulussa. *Telma - Työelämän kehittämisen erikoislehti* (2), 46 - 49.
- Airola, V. 2008b. Työn tuska ja ilo. *Telma - Työelämän kehittämisen erikoislehti* (4), 10 - 17.
- Akkila, L. 2009. Tules-vaiva on yleisin sairausloman aiheuttaja. *Työterveys kevät/kesä*, 10.
- Anttila, V. 1976. Kaskisavusta tehtaansavuun. *Tekniikan aikakauteen*.
- Aro, T. & Matikainen, E. 1998. Teoksessa *Työkyky hallintaan - suunnitelmat käytännön toiminnaksi*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Coleman, D. 2007. *Sosiaalinen äly*. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Elo, A. - L. 1998. Työn henkisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa: *Työkyky hallintaan - suunnitelmat käytännön toiminnaksi*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Eloranta, M. 2009. Avaimena ammatillinen kuntoutus – Lisää työvuosia suomalaisille vähemmän kustannuksia yrityksille. *Työterveys kevät/kesä*, 4 - 6.
- Espi-Rating Finland. 2012. Suomen tyytyväisistä työntekijöistä kaikista tyytyväisimmät ovatkin opettajat  
<http://www.epsifinland.org/images/stories/Reports/ESI/esi%202012%20fi%20press%20release.pdf> Viitattu 5.7.2012.
- Haapamatti, K. 2011. Sukellus jään alle. *Maaseudun Tulevaisuuden Kantari-liite* 10, 7.
- Haavisto, P. 2010. Hevosalalla menee lujaa. *MTT ELO - asiakaslehti* 1, 4 - 6.
- Hanhela, R. 1999. Työolosuhteiden vaikutus ammattiastman syntyyn karjanhoitotyössä. *Kuopion yliopisto. Ympäristötieteiden laitos. Väitöskirja*.
- Havu, S. 2011. Hoitajan hyvinvointi heijastuu eläimiin. *Maatilan Pellervo* 8, 74 - 76.
- Heinonen, S. & Järvinen, A. 1996. *Maaseutuyrittäjän opas*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

HevosAgro välittää tietoa hevosalan tarpeisiin. 2010. Maaviesti 2,7.

Härkki-Santala, M. 2001. Jaksamisen avain – Oppaaksi maatalousväestölle kohdennettuun työnohjaukseen tulevalle. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Työkykyä kannattaa ylläpitää. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Painotalo Miktor, Helsinki

Ilmarinen, J. ja HUUHTANEN, P. 2001. Ikääntymisen ja työhön liittyvien teoreettisten mallien ja viitekehysten kehittäminen osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa J. Ilmarinen ja V. Louhevaara (toim.) Ikääntyvä arvoonsa – ikääntyvien työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990 - 1996. Tutkimusraportti. Työterveyslaitos: Vammalan Kirjapaino Oy, 283 - 289.

Ilmarinen, M. 1998. Henkilöstön työkyvyn tukeminen edistämällä fyysistä kuntoa. Teoksessa: Työkyky hallintaan - suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Työterveyslaitos, Helsinki.

Insights Discovery. 2012.

<http://www.insights.com/>

Viitattu 23.3.2012.

Jauhiainen, U. 2010. Maatilojen naisten työturvallisuudessa korjattavaa. MTT ELO - Asiakaslehti 1, 19.

Jokela, P. (toim.) & Anneberg, M. 1995. Yrittäjyys - Ammatti ja tulevaisuus. Polarlehdet Oy.

Kaaja, S. 2008. Vaihda vapaalle! Työ Terveys ja Turvallisuus 3, 49 - 50.

Kaisanlahti, A. 2007. A-tyyppi hakeutuu hektiseen työhön. Työ, Terveys ja Turvallisuus 2, 59.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Karppinen, K. 2008. Kuntoutukseen osallistuneet yrittäjät: Ajatelkaa itseänne! Taaleri 5,12 - 14.

Kauppalehti. Herrala, O. 2011. Kallis työpahoinvointi: Kattaisi eläkemenot

<http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=20110362989> Viitattu 2.3.2011.

Ketola, E. 2008. Työhyvinvoinnin alkutaival. Telma – Työelämän kehittämisen erikoislehti (4), 35.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Yrityskirjat Oy. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Korhonen, O., Louhevaara, V. & Smolander, J.1995. Hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvyn arviointi. Yksilön terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn arviointi. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Painotalo Miktor, Helsinki

Kouvolan Sanomat. 2011. Hevostalous luo uusia ammatteja.  
<http://www.kouvolansanomat.fi/Online/2011/01/01/Hevostalous+luo+uusia+ammatteja/2011510280011/4> Viitattu 23.11.2011.

Kukkamäki, O. 2007. Ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen työyhteisössä. Case: Rautaruukki, Hämeenlinnan tehdas. Opinäytetyö. Lahden Ammattikorkeakoulu.

Kuluttajavirasto. 2012. Tarpeet ja motiivit.  
<http://www.kuluttajavirasto.fi/fiFI/kuluttajakasvatus/mainonta-ja-kaupallinen-media/tietoa-mainonnasta/tarpeet-ja-motiivit/>  
Viitattu 20.3.2012.

Lahti, H. 2007. Työaikojen hallinta vaikuttaa terveyteen. Työ Terveys ja Turvallisuus 2, 19.

Louhevaara, V., Ketola, R., ja Lusa - Moser, S.1995. Työn fyysisen kuormituksen arviointi. Arvioidaan yrityksen tila ja työkykyä ylläpitävän toiminnan tarve. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Painotalo Miktor, Helsinki

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, Jaksaa, Jaksaa - Työhyvinvointitaitojen kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. 2011a. Viidennes maatiloista on lopettanut 2000-luvulla.  
<https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/mtt/ajankohtaista/uutiset/2010/Viidennes%20maatiloista%20on%20lopettanut%202000-luvulla>  
Viitattu 21.9.2011.

Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. 2011b. Suomen maatalous ja maaseutuelinkeinot 2011.  
[http://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/mtt/julkaisut/suomenmaatalousja\\_maaseutuelinkeinot/](http://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/mtt/julkaisut/suomenmaatalousja_maaseutuelinkeinot/) Viitattu 21.9.2011.

Maataloustilastot. 2012. Maatilojen rakenne.  
<http://www.maataloustilastot.fi/maatilojen-rakenne> Viitattu 20.5.2012.



Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Työkykyä kannattaa ylläpitää. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Painotalo Miktor, Helsinki.

Mela. 2011. MYEL-eläkevakuutus.

<http://www.mela.fi/Vakuutusturva/MYEL-elakevakuutus>

Viitattu 3.9.2011.

Merikallio, A. 2001. Unohtuiko inhimillisuus? Ehkäise uupumus työyhteisössä. Tammer - Paino Oy, Tampere.

Murtomaa - Niskala, A. 2011. Voiman sairastuttamat. Maito ja Me 23, 61 - 63.

Murtomaa - Niskala, A. 2012. Elämä jatkuu avioeron jälkeenkin. Maito ja Me 24, 54 - 55.

Niemelä, J. 2004. Tuotannon kasvun vuosikymmenet. Lammas ja polle poissa on. Teoksessa: Markkola, P. (toim.) Suomen maatalouden historia III, Suurten muutosten aika, Jälleenrakennuskaudesta EU- Suomeen. 2004. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Nojonen, M - A. 1988. Maatilan työolot. Työterveyslaitos, Helsinki.

Ojanen, O. J. 1998. Traktorit Suomessa 1970-luvulle saakka. Osa 6 Traktoreiden työkonet. Laaha-aurasta perunapuimuriin. Hakapaino Oy, Helsinki.

Otala, L. 1996. Oppimisen etu - kilpailukykyä muutoksessa. WSOY, Porvoo.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.

Pakarinen, L. 2011. Joka kolmas maatila on monialainen. Maatilan Peller-vo 8, 18.

Pelin, A. ja R. 2000. Ajankäytön opas. Miten opin hallitsemaan aikaani ja elämäni. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio – Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset, Keuruu.

Perälä, R. & Pietilä, E. 2009. Nuorten maatilayrittäjien hyvinvointi - Suomen maatalouden elinvoima: Tutkimusmatka Lounais-Hämeen ja Varsinais-

Suomen nuorten maatilayrittäjien elämään. Opinnäytetyö. Hämeen Ammattikorkeakoulu.

Pitkänen, K. 2008. Viljelijälle työterveyttä 100 eurolla. Työ Terveys Turvallisuus 4, 25 - 26.

Pokela, M. Kela. Henkilökohtainen tiedonanto 11.6.2012. Viitattu 11.6.2012.

Pussinen, S. & Thuneberg, T. 2010. Katsaus hevosalan yritystoimintaan - raportti hevosyrittäjäyys 2009 -kyselystä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Domus Print, Tampere.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy, Helsinki.

Rautioaho, M. 2011. Hevosyrittäjien työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla 2011. Loppuraportti. ProAgria, Oulu. [http://www.proagriaoulu.fi/fi/projektit\\_20/](http://www.proagriaoulu.fi/fi/projektit_20/) Viitattu 20.7.2012.

Rissa, K. 1999. Riskit hallintaan. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Saastamoinen, J. 2008. Kaikki satulaan. Kauppalehti Optio 17, 87 - 94.

Seppänen, H. 2011. Porotalous uhattuna Kainuussa. Kotiseutu Plus 8.12.2011, 17. Viitattu 8.12.2011.

Silvasti, T. 1996. Viljelijöiden ajatukset ja tunteet maatalouden murroksessa 1995. Tutkimus viljelijöiden kokemista painetekijöistä ja käyttämistä selviytymismenetelmistä. Maatalousyrittäjien eläkelaitos. Oy Edita Ab, Helsinki

Strann, L. 2008. Sosiaalinen pääoma luo hyvinvointia. Telma - Työelämän kehittämisen erikoislehti 4, 62.

Suomen Hippos ry. 2011. [http://www.hippos.fi/files/3744/Kasvava\\_hevosala\\_2011.pdf](http://www.hippos.fi/files/3744/Kasvava_hevosala_2011.pdf)

Suomen Ratsastajainliitto ry. 2011a. Esittelykalvot. [http://www.ratsastus.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/ratsastajainliitto/embeds/ratsastajainliittowwwstructure/33331\\_SRL\\_esittelykalvot\\_2011.pdf](http://www.ratsastus.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/ratsastajainliitto/embeds/ratsastajainliittowwwstructure/33331_SRL_esittelykalvot_2011.pdf) Viitattu 18.9.2011.

Suomen Ratsastajainliitto ry. 2011b. Ratsastuksen harrastajamäärät yhteensä vuosina 1994-2010. <http://www.ratsastus.fi> Viitattu 18.9.2011.

- Suomen Ratsastajainliitto ry. 2011c.  
Aikuiset, jotka haluaisivat ratsastaa vuosina 1994-2010.  
<http://www.ratsastus.fi> Viitattu 18.9.2011.
- Suomen Ratsujalostusliitto ry. 2011. Jalostus.  
<http://www.ratsujalostusliitto.fi/> Viitattu 15.9.2011.
- Sutinen, M. & Viklund, E. 2005. Kaikki mitä olet halunnut tietää yritys-toiminnasta mutta et ole tiennyt keneltä kysyä. Savonia AMK.
- Suvitaival, K. 2010. Hevostalouden kannatteleva voima. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen, näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum.
- Taipale, T. 2011. Arvonlisäveron alennus parantaisi hevostalouden kannattavuutta. Maaseudun Tulevaisuus 31.10.2011, Uutiset, 7.
- Takala, H. ja Kalimo, R. 2011. Polkuja työniloon. N-Paino Oy, Lahti.
- Tilastokeskus. 2012. Työikäisten miesten ja naisten ajankäyttö 2009-2010.  
<http://www.stat.fi/hae?word=ajank% E4 ytt% F6 & sort=inv aika>  
Viitattu 25.7.2012.
- Tike (Maa- ja metsätalousministeriö). Matilda maataloustilastot. 2010. Maatalouden tuotantosuunnat 1990-2010.  
<http://www.maataloustilastot.fi/maatilojen-rakenne> Viitattu 20.9.2011.
- Tike (Maa- ja metsätalousministeriö). Matilda maataloustilastot. 2011. Hevostaloutta päätuotantosuuntana harjoittavien maatilojen lukumäärä vuosien 1995 – 2010 aikana.  
<http://www.maataloustilastot.fi> Viitattu 20.9.2011.
- Tike (Maa- ja metsätalousministeriö). Matilda maataloustilastot. 2011. Hevosmäärän kasvu maataloilla 1990-2011.  
<http://www.maataloustilastot.fi> Viitattu 20.9.2011.
- Turunen, S. 2008. Stressillä ei leikitä. Telma - Työelämän kehittämisen erikoislehti 4, 3.
- Työsuojeluhallinto. 2011. Tapaturmat ja ammattitaudit.  
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoolojenseuraukset> Viitattu 20.10.2011.
- Työtehoseura. 2012. Green Care – Vihreä Hoiva  
[http://www.tts.fi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1477&Itemid=100701](http://www.tts.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=1477&Itemid=100701) Viitattu 15.8.2012.

Työterveyslaitos. 2011. Työterveyshuolto.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/Sivut/default.aspx>  
Viitattu 18.10.2011.

Työterveyslaitos. 2012. Työn imun voi löytää kaikista ammateista, jokaiselta työpaikalta.[http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote64\\_2011.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote64_2011.aspx)  
Viitattu 6.4.2012.

Uotila, R. 2010. Karkearehuanalyysien käyttö hevosten ruokinnan suunnittelussa. Opinnäytetyö. Hämeen Ammattikorkeakoulu.

Vihola, T. 2004. Maatalouden rakennemuutokset itsenäisessä Suomessa. (Karjatalouden kehitys. Maatalouden koneistuminen ja innovaatiot.) Teoksessa: Markkola, P. (toim.) Suomen maatalouden historia II, Kasvun ja kriisien aika, 1870-luvulta 1950-luvulle. 2004. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Waal, J. 1995. ASLAK ja TYK. Teoksessa Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Painotalo Miktor, Helsinki.

Yrittäjät. 2011. YEL-vakuutus.  
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/yrittajaihmisena/yelvakuutus/>  
Viitattu 3.9.2011.

Östman, A.- C. 2004. Mekanisoinnin ensimmäinen aalto. (Hevosvoimaa pelloille.) Teoksessa: Markkola, P. (toim.) Suomen maatalouden historia II, Kasvun ja kriisien aika, 1870-luvulta 1950-luvulle. 2004. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

## KIRJE YRITTÄJILLE

Hyvä Hevosyrittäjä,  
25.12.2011

Olen Tiina Mustonen, hevostalouden aikuisopiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta (HAMK). Opintoni ovat jo siinä vaiheessa, että on aika tehdä opinnäytetyötä. Pohdin pitkään aihetta, ja erään lehtileikkeen perusteella päädyin tutkimaan hevosalalla työskentelevien yrittäjien työhyvinvointia ja heidän työssä jaksamista.

Työssäni tarkastelen hevosyrittäjien henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin sekä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusmenetelmänäni on kysely ja kysymyksiä on kaikkiaan 60 ja sivuja yhteensä 10 kappaletta. Varsinaisen kyselyn jälkeen Teidät ohjataan vielä erilliselle sivulle, jos haluatte olla mukana hevosaiheisen kirjan arvonnassa.

Toivon Teidän käyttävän rauhassa hetken ajastanne kyselyni parissa. Haluan herätellä Teitä yrittäjänä pohtimaan näiden asioiden tärkeyttä ja merkitystä omassa elämässänne ja työssänne. Antamanne tiedot ovat täysin luottamuksellisia ja ne käsitellään anonyymisti eli kyselylomakkeen ja kirja-arvonnassa tietoja ei ole yhdistettävissä toisiinsa. Tuloksia käytetään vain tämän opinnäytetyön tekemistä varten.

Antamienne arvokkaiden vastausten avulla saan kerättyä paljon tietoa yrittäjän tämänhetkisestä jaksamisen tilasta omassa työssään, miten he työnsä kokevat ja miten he työssään viihtyvät.

Tämä kysely toteutetaan yhteistyössä ”**Hevosyrittäjä huippukuntoon**”-hankeen kanssa ja se lähetetään vain tämän hankkeen koulutuspäiville osallistuneille henkilöille.

Tästä linkistä pääsette suoraan kyselyyni;

<http://www.webropol.com/P.aspx?id=572722&cid=1040127>

**Vastausaika kyselyyn on 26.12.2011 – 8.1.2012**

Kiitän Teitä jo etukäteen käyttämästänne ajasta.  
Ystävällisin terveisin sekä **Hyvää Joulua ja Menestyksestä Uutta Vuotta 2012** Teille toivottaen,

*Tiina Mustonen*  
agrologiopiskelija  
< puhelinnumero >  
< sähköpostiosoite >

## MUISTUTUSKIRJE YRITTÄJILLE

Hyvä Hevosyrittäjä,

5.1.2012

Lähestyin *Teitä* jokin aika sitten sähköpostiviestillä, jonka aiheena oli *"Kirje Hevosyrittäjille"*.

Kirjeen aiheena oli opinnäytetyökysely *Hevosalan yrittäjien hyvinvoinnista ja jaksamisesta*.

*"Henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin sekä jaksamiseen on alettu viime aikoina kiinnittää erityistä huomiota monilla työpaikoilla alasta riippumatta. Maa- ja hevostalouseläällä sen merkitys vain korostuu. Yrittäjät ovat kiinni työpaikoillaan viikon jokaisena päivänä, si-dottuina siihen kellon ympäri. Työntekijöitä on yleensä vain yrittäjä itse tai 1(-2) työntekijä hänen lisäkseen. Lomia pidetään hyvin vähän ja useimmiten sairaanakin tehdään töitä. Uupuneena yrittäjä ei jaksa enää kiinnittää huomiota eläimiin, saati itseensä ja näin perhe sekä yritystoimintakin kärsivät."*

Jos olette jo ehtinyt vastaamaan kyselyyni, on tämä viesti siinä tapauksessa Teille aiheeton.

*Mikäli ette ole vielä käynyt vastaamassa* siihen, niin rohkaisen *Teitä* tekemään sen pikimmiten. Ottakaa itsellenne hetki omaa aikaa ja istukaa vaikkapa kahvikupillisen ääreen miettimään näitä tärkeitä asioita!

Varsinaisen kyselyn jälkeen Teidät ohjataan vielä erilliselle sivulle, jos haluatte olla mukana joulukuussa 2011 julkaistun hevosaiheisen kirjan *"Hevosvoimat"* arvonnassa. Se on kovakantinen, yli 250 sivuinen teos. Tekstit on koottu valtakunnallisen kirjoituskilpailun parhaimmistosta. Koskettavia, vahvoja ja herkkiä hevostarinoita ihmisten kertomina.

Antamanne tiedot ovat täysin luottamuksellisia ja ne käsitellään anonyymisti. Arvokkaiden vastausten avulla saan kerättyä paljon tietoa yrittäjän tämänhetkisestä jaksamisen tilasta omassa työssään, miten he työnsä kokevat ja miten he työssään viihtyvät.

Tämä kysely toteutetaan yhteistyössä *"Hevosyritys huippukuntoon"*-hankkeen kanssa ja se lähetetään vain tämän hankkeen koulutuspäiville osallistuneille henkilöille.

Tästä linkistä pääsette suoraan kyselyyni;

<http://www.webropol.com/P.aspx?id=572722&cid=1040127>

**Vastausaikaa on jatkettu 15.1.2012 saakka.**

**Kiitän Teitä** jo etukäteen käyttämästänne ajasta.

Vastauksensa jo jättäneille yrittäjille lähetän suurkiitokset kyselyyn osallistumisesta – KIITOS KAIKILLE TEILLE!

Ystävällisin terveisin,  
*Tiina Mustonen*  
agrologiopiskelija  
< puhelinnumero >  
< sähköpostiosoite >

10% valmiina(Sivu 1 / 10)

### Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

#### HENKILÖTIEDOT

##### 1. Sukupuoli

Mies  Nainen

##### 2. Ikä

18-29

##### 3. Siviilisääty

Avoliitto  
 Avioliitto  
 Eronnut  
 Leski  
 Naimaton

##### 4. Koulutus

Ei koulutusta  
 Kansakoulu/Peruskoulu  
 Ammattikoulu  
 Opisto  
 AMK  
 Yliopisto  
 Muu, mikä

##### 5. Miten olette hankkinut tietoja hevostaloudesta ja yrittäjyydestä?

Minulla on hevosalan koulutus.  
 Minulla on maatalousalan koulutus.  
 Minulla on muun alan koulutus.

##### 6. Postinumero

##### 7. Perhe (Samassa taloudessa asuvat)

Ei perhettä  
 Puoliso  
 Puoliso ja 1 lapsi  
 Puoliso ja 2 lasta  
 Puoliso ja lapsia 3 tai enemmän  
 Vanhemmat  
 Isovanhemmat

##### 8. Oletteko

yrittäjä?  
 yrityksen työntekijä?  
 alalle yrittäjäksi aikova?

Seuraava -->

20% valmiina(Sivu 2 / 10)

### Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

YRITYSTIEDOT

**9. Toimintamuoto (Valitkaa yrityksellenne yksi päätoimintamuoto. Voitte lisäksi merkitä mahdollisia sivutoimintamuotoja, jos niitä on.)**

	Päätoimintamuoto	Sivutoimintamuoto
Hevoskasvatus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ratsastuskoulu / Ratsutalli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ravitalli (omien hevosten valmennus)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ravitalli (vieraiden hevosten valmennus)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Täysihoitopalvelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vaellustalli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MUU, mikä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**10. Jos vastasitte edellisessä kohdassa vastausvaihtoehtoon MUU, mikä?. Oikaa ystävällinen ja selventäkää tähän mistä toimintamuodosta on kysymys.**

**11. Eläinmäärä ja peltoala (viljelyssä ja laitumena). (Merkitkää ensin valintanne, tämän jälkeen voitte kirjoittaa tekstialueelle.)**

Hevoset (kpl)  Ponit (kpl)  Peltoa (ha)

**12. Oletteko**

- MYEL - vakuutettu?  
 YEL - vakuutettu?  
 En ole vakuutettu.

**13. Kuulutteko työterveyshuollon piiriin?**

- Kunnallinen  
 Yksityinen  
 En kuulu

<-- Edellinen Seuraava -->





30% valmiina(Sivu 3 / 10)

### Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

YRITTÄJÄ

14. Kuinka kauan olette toimineet yrittäjänä?

alle vuosi

15. Oletteko pää- vai sivutoiminen yrittäjä?

Päätoiminen  Sivutoiminen

16. Harjoitatteko muuta kuin hevosiin liittyvää yritystoimintaa? Esim. maatilamatkailua, koneurakointia tms. (Rastittakaa ensin valintanne, tämän jälkeen voitte kirjoittaa tekstialueelle.)

Kyllä  
 Ei

17. Montako palkattua työntekijää yrityksessä on yrittäjän itsensä lisäksi? (Merkittäkää ensin valintanne, tämän jälkeen voitte kirjoittaa tekstialueelle.)

Kokoaikaisia  
 Osa-aikaisia  
 Ei palkattuja työntekijöitä

18. Mikä on työpanoksenne suuruus henkilötyövuosiksi muutettuna?

19. Mikä on koko- ja osa-aikaisten työntekijöidenne työpanoksen suuruus yhteensä henkilötyövuosiksi muutettuna?

20. Onko Teillä luottamustehtäviä?

Kyllä  Ei

21. Oletteko mukana yhdistystoiminnassa?

Kyllä  Ei

22. Tuotatteko eläinten rehut omalla tilalla? Jos tuotatte, niin mitä? (Merkittäkää ensin valintanne, tämän jälkeen voitte kirjoittaa tekstialueelle.)

Kaikki  
 Osan  
 Ei ollenkaan

<-- Edellinen Seuraava -->

40% valmiina(Sivu 4 / 10)

**Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen**

TYÖKYKY JA TYYTYVÄISYYS

**23. Onko työnne luonne mielestänne**

	Kevyttä	Melko kevyttä	Jonkin verran rasittavaa	Melko rasittavaa	Hyvin rasittavaa
henkisesti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ruumiillisesti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**24. Onko työkykyenne ollut yrittäjäksi ryhtyessänne**

	Erittäin hyvä	Melko hyvä	Kohtalainen	Melko huono	Erittäin huono
työnne henkisten vaatimusten kannalta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnne ruumiillisten vaatimusten kannalta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**25. Onko työkykyenne nykytila**

	Erittäin hyvä	Melko hyvä	Kohtalainen	Melko huono	Erittäin huono
työnne henkisten vaatimusten kannalta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnne ruumiillisten vaatimusten kannalta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**26. Miten**

	Lisääntynyt paljon	Lisääntynyt vähän	Pysynyt samana	Vähentynyt hieman	Vähentynyt huomattavasti
työmäärä on muuttunut alkuajoista tähän päivään?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**27. Uskotteko pystyväne työskentelemään nykyisessä ammatissanne vanhuuseläkeikään saakka? Henkisten ja fyysisten rasitusten / ikääntymisen tuomien muutosten lisääntyessä.**

- Kyllä
- Todennäköisesti, kyllä
- En
- Todennäköisesti, en

**28. Miten tyytyväinen olette**

	Erittäin tyytyväinen	Tyytyväinen	En tyytyväinen enkä tyytymätön	Tyytymätön	Erittäin tyytymätön
terveyteenne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kykyenne selviytyä yrityksenne päivittäisistä työtehtävistä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työhönne ja sen tuloksiin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
itseenne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ihmissuhteisiinne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asumiseenne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**29. Kuinka usein arvostatte**

	Usein	Melko usein	Joskus	Hyvin harvoin	En koskaan
itseänne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtänne?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**30. Millaiseksi arvioitte**

elämänlaatunne?      Erittäin hyvä      Hyvä      Ei hyvä eikä huono      Huono      Erittäin huono  
                       

**31. Tunneteko itsenne**

yksinäiseksi?      Usein      Melko usein      Joskus      Hyvin harvoin      En koskaan  
                       

<- Edellinen      Seuraava ->



50% valmiina(Sivu 5 / 10)

### Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

#### HENKINEN JA FYYSSINEN VÄSYMYS

##### 32. Oletteko tuntenut

	Usein	Melko usein	Joskus	Hyvin harvoin	En koskaan
henkistä väsymystä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
fyysistä väsymystä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työuupumusta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

##### 33. Miten olette siitä selvinnyt?

##### 34. Onko hevosyrittäjän työn henkinen ja fyysinen kuormitus vastannut niitä odotuksia joita Teillä oli yritystoimintanne alkaessa?

	Erittäin paljon	Paljon	Jonkin verran	Vähän	Erittäin vähän
Fyysinen kuormitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkinen kuormitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

##### 35. Miten ylläpidätte henkistä ja fyysistä jaksamista työn ohessa?

<- Edellinen Seuraava ->



60% valmiina(Sivu 6 / 10)

### Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

#### SOSIAALINEN TURVAVERKOSTO

**36. Kenen uskotte välittävän Teistä, tapahtuipa Teille mitä tahansa? (Arvioikaa mahdollisuksianne saada apua tai tukea läheisiltänne. Merkitkää tärkeysjärjestykseen henkilöt käyttäen numeroita 1-6: 1 = tärkein, 6 = vähiten tärkein)**

	1	2	3	4	5	6
Puoliso, kumppani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joku muu lähiomainen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Läheinen ystävä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Läheinen työtoveri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Läheinen naapuri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joku muu läheinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**37. Keneltä saatte käytännön apua, kun sitä tarvitsette? (Arvioikaa mahdollisuksianne saada apua tai tukea läheisiltänne. Merkitkää tärkeysjärjestykseen henkilöt käyttäen numeroita 1-6: 1 = tärkein, 6 = vähiten tärkein)**

	1	2	3	4	5	6
Puoliso, kumppani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joku muu lähiomainen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Läheinen ystävä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Läheinen työtoveri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Läheinen naapuri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joku muu läheinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**38. Miten perheenne suhtautuu siihen, että käytätte suurimman osan käytettävissä olevasta ajasta yrityksenne hyväksi?**

**39. Kertokaa millainen turvaverkko Teillä on? (Sosiaalisen turvaverkoston muodostaa niin sanottu laajennettu perhe, johon ydinperheen lisäksi saattaa kuulua mm. sukulaisia ja läheisiä ystäviä.)**

**40. Kuinka usein olette joutunut turvautumaan turvaverkkoonne?**

- Kerran viikossa  Kerran kuukaudessa  Kerran puolessa vuodessa  Kerran vuodessa  Harvemmin

**41. Minkälaisissa tilanteissa olette joutunut turvautumaan toisten ihmisten apuun?**



42. Miten yrityksen työt on järjestetty, jos Teille sattuu jotain?

43. Miten helposti pyydätte yrittäjänä apua muilta?

44. Käytättekö ostopalveluita? Kuten kirjanpitoa, koneurakointia, rehuhankintoja yhdessä toisen yrittäjän kanssa jne.

Kyllä  Ei

45. Jos vastasitte edellisessä kohdassa vastausvaihtoehtoon KYLLÄ. Olkaa ystävällinen ja selventäkää tähän mitä ostopalveluja käytätte.

<- Edellinen Seuraava ->



70% valmiina(Sivu 7 / 10)

Tulosta

**Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen**

**TYÖTAPATURMAT**

**46. Onko Teille sattunut vakavia työtapaturmia viimeisen 5 vuoden aikana, johtuen**

työuupumuksesta?  väsymyksestä?  Minulle ei ole sattunut vakavia työtapaturmia.

**47. Jos, niin kuinka paljon ja minkä tyyppisiä?**

[<- Edellinen](#) [Seuraava ->](#)



80% valmiina(Sivu 8 / 10)

Tulosta

**Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen**

LOMITUSPALVELUT

**48. Käyttäkös hyväksenne**

- kunnallisia lomituspalveluja?
- yksityisiä lomituspalveluja?
- En käytä lomituspalveluja.
- Käytän lomituksessa muuta apua. (esim. sukulaiset, ystävät, naapurit jne.)

**49. Jos käytätte, niin kuinka usein?**

**50. Onko alueellanne lomituspalveluja hyvin saatavilla?**

<- Edellinen Seuraava ->





90% valmiina(Sivu 9 / 10)

### Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

#### LOMA JA VAPAA-AIKA

51. Milloin viimeksi olette pitäneet lomaa poistumalla yrityksen ulkopuolelle?

52. Paljonko pidätte lomaa vuodessa? (päivää/vuosi)

1

53. Pidätkö loman kerralla kokonaan vai useammassa jaksossa?

Kaikki kerralla  Useammassa jaksossa

54. Jos pidätte useammassa jaksossa, niin montako päivää kerralla?

55. Mitä harrastatte vapaa-ajallanne?

56. Paljonko Teille jää työn ulkopuolista aikaa vrk:ssa?

57. Eroavatko viikonloput mitenkään vapaa-ajan suhteen?

58. Pidätkö jotain tiettyä päivää vapaapäivänä?

59. Minkälaisena näette tulevaisuutenne yrittäjänä?

<-- Edellinen Seuraava -->



100% valmiina(Sivu 10 / 10)

Tulosta

**Hevosyrittäjien työhyvinvointi ja työssä jaksaminen**

60. Missä osallistuitte hankkeen teemapäiville?

- Helsinki
- Joensuu
- Jyväskylä
- Kajaani
- Kokkola
- Kuopio
- Kouvola
- Lahti
- Mikkeeli
- Oulu
- Pori
- Rovaniemi
- Seinäjoki
- Tampere
- Turku
- Vaasa

KIITOS VASTAUKSESTANNE!

Vahvista vastausten lähetyksen  
<- Edellinen Lähetä



Case ”Voiman sairastuttamat”

Valion julkaisemassa Maito ja Me - lehden numerossa 3/2011 kerrottiin Aino Murtomaa - Niskalan kirjoittamassa artikkelissa maanviljelijästä, joka murtui paineen alla ja kuinka tämä uupumus päättyi surulliseen loppuun. Leskeksi jäänyt Taina Lehtokunnas halusi avautua asiasta muille puolitoista vuotta tapahtuneen jälkeen.

Taina ja Jussi valmistuivat agrologeiksi samalta vuosikurssilta 1999. He asettuivat isännöimään ja kehittämään Jussin kotitilaa. Joka vuosi tilaa laajennettiin ja rakennettiin uusia tuotantorakennuksia. Eläinmäärä kasvoi ja samoin työn määrä. Perheen neljä lasta syntyivät myös samoihin aikoihin. Elämä pyöri tilan ja tuotannon ehdoilla. Tilalla oli velkaa, mutta talous oli hallinnassa.

Nuorimman lapsen syntymän jälkeen vuonna 2006 Taina heräsi itse huomaamaan, että aika ja jaksaminen eivät riitä. Stressin voimistamat allergia ja hengitystietulehdukset veivät voimat. Tainalla oli tarve itsensä hoitamiseen ja tilanteen muuttamiseen. Hän oli päättänyt kouluttautua toiselle alalle ja sai siihen aviopuolisonsa täyden tuen. Taloon palkattiin Tainan tilalle työntekijä puoliksi toisen tilan kanssa.

Jussin väsymisen oireet alkoivat voimistua vuonna 2009. Elämä oli pitkään ollut pelkkää suorittamista. Väsymys purkautui arvottomuuden ja mittättömyyden tunteena siitä, ettei ollut saanut riittävästi aikaan. Tähän ei auttanut edes se, että kaikki uudistukset oli konkreettisesti nähtävillä. Vaimon rohkaisut ja vakuuttelut eivät auttaneet. Väsynyt mieli ei ottanut niitä vastaan.

Menneisyyden peitetyt ahdistukset nousivat pintaan. Ajatukset hakivat ulospääsyä – välillä oltiin laajentamassa tilaa, välillä taas myymässä. Joulun alla Jussi pohti, ettei töiltään ehdi nähdä lapsia ollenkaan. Taina sai Jussin lääkäriin vain kaksi viikkoa ennen loppua.

Jälkikäteen ajatellen enteitä oli nähtävissä. ”Siinä arjen pyörityksessä niistä ei vain osannut ottaa kiinni” Taina sanoo. Hän uskoi Jussiin, joka erään läheisen itsemurhasta sanoi, ettei haluaisi omien lapsiensä kokevan samaa. Taaksepäin katsoessa Taina tunnistaa yhteiset unelmat, suuret suunnitelmat ja kunnianhimon. ”Tavoitteita toteuttaessa meiltä unohtui itsemme hoitaminen. Olimme voiman sairastuttamia” hän sanoo. Elämä pyöri tilan ja töiden ympärillä. Työstä katosi ilo. Olisi pitänyt ymmärtää pysähtyä.

Työtä maatilalla riittää loputtomasti. Puoliso on työkaveri, mutta myös aviopuoliso. Loppupelissä on oma valinta ottaa aikaa itselle, perheelle ja ystäville. Puhumista ja yhdessäoloa ei saa unohtaa. Kielteisistä tunteista on myös puhuttava. Toisen kunnioittaminen ja arvostaminen on tärkeää. Siitä lähtee myös oman itsensä arvostaminen.

Voiko läheisen itsetuhoisia ajatuksia ennakoida? ”Jussissa tapahtunut muutos on jälkikäteen nähtävissä” Taina sanoo. Kun molemmat ovat väsyneitä, toisen hapuilemista elämänsä kanssa oli vaikea tulkita. Selviä oi-

reita olivat väsymys ja tuskaantuminen omaan kuviteltuun saamattomuuteensa, arvottomuuden ja huonommuuden tunne ja pakonomainen hyväksynnän hakeminen. Taina suosittelee ammattiauttajan apua heti, perhe ei voi toimia terapeutina – se voi vain tukea. Maatilalla sukupolvien työ ja perinteet lisäävät onnistumisen paineita. Loppuun palaminen voi kaataa kaiken. Mikä on tärkeintä, sinä ja perhe vai aineelliset asiat?

Yksi syy tämän haastattelun toteuttamiseen oli, että samoihin aikoihin vuonna 2010 sama kohtalo toistui useassa nuoressa tuottajaperheessä. Miksi näin? Olemmeko Tainan sanoin niin voiman sairastuttamat, ettemme näe elämän todellisia arvoja, rakkautta, perhettä, lähimmäisiä, ystävyttä. (Murtomaa - Niskala 2011, 61- 63.)

Ironista tässä asiassa on se, että samaisessa lehdessä oli muutama sivu aikaisemmin artikkeli Suomen suurimmasta 500 lehmän tehonavetasta, joka toimii entisen Sukevan vankilan alueella. Toiset rakentavat jätinavetoita ja toiset sinnittelevät vaatimattomammin, mutta jaksamista kysytään kuitenkin molemmilla tiloilla. Samalla tavalla asiat ovat hevostaloudessakin, tallikoolla ei ole merkitystä yrittäjän jaksamiseen, vaan sillä miten asiat yrityksessä hoidetaan ja miten yritystä johdetaan – itseään unohtamatta.

## Case ”Sukellus jään alle”

Maaseudun Tulevaisuuden Kantri -liitteessä 10/2011 oli useamman sivun mittainen kirjoitus, jossa aiheena oli masennus. Maaseudun tukihenkilötoiminnan<sup>25</sup> kautta oli löytynyt kolme henkilöä jakamaan omat kokemukseensa masennuksesta ja siitä miten selviää takaisin elämään. Tällä hetkellä jokainen heistä työskentelee vapaaehtoistyöntekijänä mielenterveyskuntoutujien ja maaseudun tukihenkilöverkon kanssa. Toimittaja Kirsi Haapamatti haastatteli henkilöitä.

Henkilöistä ”*Taija*”, työskenteli ennen lypsykarjatilan emäntänä. Hänen fyysinen kunto romahti viidentoista vuoden maatalousyrittäjyyden jälkeen. Hän kertoi kaiken alkaneen fyysisestä oireilusta. Taijan mies työskenteli koneurakoinnin parissa ja Taijalle jäi kaikki navettatyöt vanhassa navetas-  
sa, jossa lannanpoisto ja rehunjako suoritettiin pelkällä lihasvoimalla. Taija oli valitellut kipuja, mutta mies ei ollut ottanut niitä tosissaan eikä työtä helpottavia uudistuksiakaan navettaan laitettu.

Molempien työt lisääntyivät miehen isän kuoltua. Häneltä jäi parituhatta kettua. Lisäksi perheeseen syntyi ensimmäinen lapsi tuhon aikaan. Kunnassa oli lomituspalveluja huonosti saatavana ja äitiyslomallakin Taija joutui tuuraamaan lomittajan omat lomat. Hän ei saanut nukuttua ja sydän hakkasi. Mielialat vaihtelivat rajusti ja hän oli pahasti uupunut.

Kevättalvella 2003 hän oli jo niin väsynyt, että etsi ulospääsyä tilanteesta, ja hän oli tehnyt itse ratkaisun ja päätyi itsemurhaan. Hän puki eräänä iltana lenkkivaatteet päälleen ja ilmoitti miehelleen lähtevänsä lenkille. ”*Olin päättänyt kävellä jäiseen jokeen ja kadota jään alle. Meninkin jokeen, mutta sinne kahlatessani koin yhtäkkiä selkeästi, etten voinut tehdä sitä. Miten minä voin lapseni jättää?*”

Hän palasi kotiin ja tapasi miehensä kotipihalla. Mies ei sanallakaan kommentoinut hänen märkiä vaatteita eikä Taijakaan kertonut. Hän ei halunnut avautua asiasta kenellekään, koska pelkäsi että ympäristö reagoi ottamalla häneltä pienen lapsen pois. Tapahtuman jälkeen unet palasivat ja elämä tuntui palautuneen takaisin uomaansa.

Toisen lapsen saamisen jälkeen Taija palasi tekemään navettatöitä. Entiset oireet palasivat; selkäsäryt, unettomuus, mielialanvaihtelut. Lomitusavun kanssa oli taas samat ongelmat. Hän sai työterveyshuollon kautta sairauslomaa, muttei voinut ottaa sitä vastaan koska kunnalla ei ollut tarjota lomittajaa hänelle. Kaiken sen työtaakan alla, joka hänellä oli hoidettava-

---

<sup>25</sup> Maaseudun tukihenkilötoiminta on valtakunnallista toimintaa, jossa tukihenkilöinä toimii vapaaehtoiseen auttamistyöhön peruskoulutettuja henkilöitä, joille voi luottamuksellisesti soittaa tai viestittää omaa mieltä painavista asioista ja jotka antavat vertaistukea.

naan, hän ei ehtinyt palautua eikä levätä ollenkaan – väsymys oli muuttunut krooniseksi.

Vuonna 2008 tilanne meni niin pitkälle, että Taija ilmoitti miehelleen muutostarpeesta. Joko hän lähtee vieraalle töihin tai menee opiskelemaan. Mieheltä hän ei saanut ollenkaan tukea tähän ajatukseen. Parisuhde alkoi muuttua ja avioliitto tuntui kulkevan alamäkeen. Hän päätti muuttaa kirkolle ja kävi sieltä käsin hoitamassa karjan. Puolen vuoden päästä hän palasi takaisin tilalle, mutta mies ilmoitti, että avioliitto on ohi ja lehmät hävitetään.

Tässä tilanteessa Taija oli vahvempi ja osasi hakea apua lääkäriltä. Hänellä todettiin keskivaikea masennus. Tähän saakka oli diagnosoitu vain fyysisiä sairauksia. Hän sai masennukseen lääkityksen. Kilpirauhasen toiminnassa oli myös häiriötä ja siihenkin tuli lääkitys. Nukahtamislääkkeillä hän pääsi uneen. Selkäsärkyihin hän sai Kelan kuntoutustuen.

Taija teki elämässään täyden suunnanmuutoksen. Hän asuu lasten kanssa synnyinpaikkakunnallaan lähellä vanhempiaan ja ystäviään, jotka muodostavat hänelle tärkeän tukiverkon. Hän on valmistumassa metsäalan ammattilaiseksi. Hän on käynyt kuntoutuksessa 2010. Välit entiseen mieheen on kunnossa ja lapset ovat miehen luona lomilla, koska välimatkaa on useita satoja kilometrejä.

Hänen pohtiessa menneitä tapahtumia, kuvailee hän loppuunpalamistaan näin: *”Se tuntuu siltä, kun olisi heitetty vuolaaseen koskeen, jonka virta vain kiihtyy ja joka lähestyy putousta. Mitään ei voi itse tehdä, tuho vain lähestyy väijäämättä. Sain voimia riuhtaista itseni pois koskesta, kun ajattelin lapsiani. Halusin huolehtia lapsistani, ja tajusin, ettei se onnistu, jos jatkan elämää kuten tähänkin asti.”* Taija tekee nyt vapaaehtoistyötä maaseudun tukihenkilöverkostossa. Hän kokee osaavansa auttaa muita uupuneita, koska tietää mitä elämä maatalousyrittäjänä on. Monien lankojen on pysyttävä käsissä ja herpaantua ei saa. (Haapamatti 2011, 7.)

## Case ”Elämä jatkuu avioeron jälkeenkin”

Uusimmassa Valion toimittamassa Maito ja Me -lehdessä 1/2012 Aino Murtomaa - Niskalan kirjoittamassa artikkelissa käsiteltiin kriisiä jonka seurauksena yrittäjä voi menettää tilansa ja työpaikkansa. Avioero muuttaa koko yrittäjäperheen elämää ja ellei avioehtosopimusta ole tehty, on vaarana että osituksen jälkeen yrittäjällä ei ole varaa enää tilanpitoon.

Keskikokoisen maitotilan isäntä ”Juha-Matti” on joutunut läpikäymään avioeroprosessin. Hän halusi jakaa omat kokemuksensa ja kannustaa muita samassa tilanteessa olevia yrittäjiä. ”Juha-Matti” tapasi entisen vaimonsa yli kaksikymmentä vuotta sitten. Hän työskenteli tilan ulkopuolella ja joitakin vuosia myöhemmin palasi palkkatöihin lapsuuden kotitalalle, jossa rakennettiin kovasti uutta. Työtä riitti, elämä kukoisti ja lapsia alkoi ilmaantua. Elämä kuitenkin muuttui ”Juha-Matin” isän menehdyttyä äkillisesti ja kotitilan isännöisyys velkoineen tulikin nopeasti hänen vastuulleen. Aikanaan hän lunasti sisarusten perintöosuudet ja äidin osuus ostettiin vaimoon nimiin. Työtä tehtiin yhdessä ja kehitettiin tilaa. Nuorimman lapsen syntymän jälkeen alkoi vaikeudet. Lapsi sairasteli paljon ja ”Juha-Matti” teki lisätöitä urakoimalla lumenaurausta turvatakseen perheen toimeentulon. Pää- ja lisätö, sairasteleva lapsi ja uupunut yrittäjäpari olivat liian raskas yhtälö. Vaimo koki nuoruuden kuluvan pelkästään lastenhoitossa ja työssä tilalla. Elämä muualla houkutti ja hän lähti tilan ulkopuolelle töihin. Lopulta hän muutti kaupunkiin ja avioero pantiin vireille. ”Juha-Matti” hoiti lapset äitinsä avustuksella sekä tilan työt. Epävarmuus tulevaisuudesta painoi mieltä, raha-asiat ja yksinjäminen askarrutti varsinkin kun ero oli lopullinen. Työ piti pystyssä, vaikka maailma tuntui kaatuvan päälle. *”Kaikenlaiset tunteet epätoivosta vihaan tulivat koettua. Ei ole mikään ihme, jos tässä tilanteessa tehdään peruuttamattomia ratkaisuja”* hän sanoo. Hän päätti olla luovuttamatta ja jatkaa tilanpitoa, vaikka tiesi että velka- ja työtaakka kasvaisi entisestään.

Kun puoliso lähtee, yksin ei saa jäädä. Mieli on maassa ja voimat vähissä. Omassa päässä asiat alkavat kiertää kehää. Nuoruusvuosien kaverit on kadonneet, puolet ystäväpiiristä häviää puolison mukana. Jostain olisi löydettävä ystäviä. Yhtenä henkireikä toimivat luottamustehtävät, joita ”Juha-Matilla” oli, mutta hän luopui osasta ajan puutteen takia. Äidin ja ystävien tuki oli korvaamatonta. Kerran eräänä kesäiltana pari autoa ajoi pihalle ja ”Juha-Matin” kavereita alkoi purkautua ulos autoista. He olivat tuoneet mukanaan lomittajan, joka meni navetalle. Toiset lähtivät lämmittämään rantasaunaa ja toiset pystyttämään grillijuhlia. Tarkoitus oli saada hänet rentoutumaan ja unohtamaan ikävät edes hetkeksi. *”Tällaisia ystäviä soisi jokaisen kohdalle!”*. Älkää unohtako kaveria, joka on jäänyt yksin ja ei ehkä jaksa itse ottaa yhteyttä. Juuri silloin kavereita tarvitaan. Vaikka, ero kokemuksena on ollut ”Juha-Matille” raskas, on hän selvästi avoin ja ulospäin suuntautunut. Hän on pystynyt purkamaan asian osiin ja käsittelemään sen pala palalta. Se on osa eheytymisprosessia. Silti kestävyys on rajallinen kaikilla. ”Juha-Matti” haluaa muistuttaa *”Omasta jaksamisesta*



*kannattaa kaikissa tilanteissa pitää huolta. Koko tilanpito on kiinni yrittäjän voinnista. Maatilalla on erityisen tärkeä varautua odottamattomaan ja laatia avioehto ja testamentti. Ne eivät osoita epäluottamusta puolisoon, vaan turvaavat tilan toiminnan jos jotain sattuu.” (Murtomaa - Niskala 2012, 54 - 55.)*

## Hyvinvoinnin huoltokortti

nimi:

päivämäärä:

### Mieti ainakin kerran vuodessa seuraavia asioita omalla kohdallasi:

	<b>Kyllä</b>	<b>En</b>
1. Koen voivani hyvin tällä hetkellä?		
2. Meneekö parisuhteessa hyvin?		
3. Jääkö läheisille riittävästi aikaa?		
4. Olenko onnellinen?		
5. Olen pitänyt yhteyttä ystäviini?		
6. Osaanko organisoida työni?		

### Jaksanko todella niin hyvin kuin miltä näytän:

1. Onko työmäärä vuoden aikana vähentynyt, pysynyt samana vai lisääntynyt?
2. Onko ollut uupuneisuutta tämän vuoden aikana?
3. Miten olen edistänyt hyvinvointiani tämän vuoden aikana?
4. Olenko kehittänyt osaamistani tämän vuoden aikana?
5. Onko johtamistaitoni kehittyneet?
6. Osaanko rentoutua kotona ja saada työt pois mielestä?

### Yrityksen ja työympäristön hyvinvoinnin tarkistamiseksi:

	<b>Kyllä</b>	<b>Ei</b>
1. Onko tulevaisuuden suunnitelmia yrityksen kehittämiseksi?		
2. Onko yritysten välinen yhteistyö vähentynyt vai lisääntynyt?		
3. Onko työni mielekästä, teenkö mitä haluan?		
4. Onko tekniikan kehittyminen vaikuttanut hyvinvointiini?		
5. Onko apua ollut aina saatavilla kun olen sitä kysynyt?		
6. Olisiko tarvetta palkata lisätyövoimaa?		

### Ole rehellinen itsellesi:

Olenko ollut tyytyväinen työhöni ja elämään?

Olenko saavuttanut tavoittelemani tuloksia?

Mitä pitäisi tehdä, jotta olisin onnellinen ja tyytyväinen työhöni?