

Jenni Orava

## **TYÖHYVINVOINTI HEVOSALALLA**

# TYÖHYVINVOINTI HEVOSALALLA

Jenni Orava  
Opinnäytetyö  
Kevät 2022  
Maaseutuelinkeinojen tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Maaseutuelinkeinojen tutkinto-ohjelma

---

Tekijä: Jenni Orava

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointi hevosalalla

Työn ohjaajat: Merja O'Rourke (Oulun ammattikorkeakoulu) ja Minna Peltonen (Suomen Ratsastajainliitto ry)

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2022

Sivumäärä: 48 + 1 liite

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää hevosalan työhyvinvointiin liittyviä asioita, joita kehittämällä saataisiin alasta entistä kiinnostavampi työpaikka tulevaisuuden työmarkkinoille. Hevosalan työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran, mutta tutkimustieto on jo vanhentunutta. Tällä hetkellä toiminnassa on myös työehoseuran hanke Hevoset ja työ. Hankkeen avulla pyritään kehittämään hevosalan työprosesseja ja sitä kautta parantamaan työntekijöiden työhyvinvointia ja yritysten tuottavuutta. Tässä opinnäytetyössä aihetta lähestytään kuitenkin laajemmin ja erilaisista näkökulmista. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Suomen Ratsastajainliitto ry:n tallitoiminnan kehittäjä Minna Peltonen.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia sekä siihen vaikuttavia asioita, hevosalaa Suomessa sekä työhyvinvointia hevosalalla. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koottiin lähdekirjallisuuden avulla. Opinnäytetyössä käytettiin laadullista sekä määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena. Aineistoa kerättiin julkisella kyselylomakkeella, jota jaettiin sosiaalisen median kautta. Kyselyyn tuli yhteensä 158 vastausta. Kysymykset sisälsivät työmotivaatioon, työssä jaksamiseen, työyhteisön vuorovaikutukseen ja työnjohtoon liittyviä teemoja.

Tuloksista käy ilmi useita epäkohtia. Suuri osa vastaajista koki alan henkisesti liian raskaaksi, kommunikaatio työyhteisössä oli heikkoa sekä kritiikin antaminen epäkunnioittavaa. Liiallisen työmäärän ja epäsäännöllisten työaikojen vuoksi palautuminen työvuorojen välissä oli koettu mahdottomaksi. Alalla on paljon vahvuuksia ja myös ne nousivat esiin tuloksissa. Työmotivaatio ja työssä viihtyminen koettiin hyväksi. Ala tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden kehittyä työssään jatkuvasti. Tuloksissa kävi ilmi, että hevosalan työt koetaan enemmänkin elämäntapana kuin pelkkänä työnä. Hevosten kanssa halutaan tehdä töitä. Tämä voi selittää osin sen, miksi työntekijät sietävät suuret työhyvinvoinnin puutteet.

Opinnäytetyö tuottaa hyvää tietoa siitä, mitä asioita hevosalalla tulee kehittää, jotta ala koetaan houkuttelevaksi myös tulevaisuudessa. Työhyvinvointia voidaan kehittää alan yrityksissä esimerkiksi työntekijöille suunnattujen työhyvinvointikyselyiden avulla.

---

Asiasanat: hevonen, hevostalous, hevosala, työhyvinvointi, työmotivaatio, työssä jaksaminen

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Agricultural and Rural Industries

---

Author: Jenni Orava

Title of thesis: Well-being at Work in Horse Industry

Supervisors: Merja O'Rourke (Oulu university of applied sciences) and Minna Peltonen (Finnish equestrian association)

Term and year when the thesis was submitted: spring 2022

Number of pages: 48 + 1 appendix

---

The aim of the thesis was to study well-being at work in equine sector and what attitudes there are towards the industry. The well-being at work in the equine sector has been studied to some extent but often research data is already outdated. Currently, the Work Efficiency Society's project on horses and work is in operation. The project aims to develop work processes in the equine sector and thereby improve the well-being of employees and the productivity of companies. In this thesis, however, the topic is approached more broadly and from different perspectives. The thesis is commissioned by Minna Peltonen, the developer of the Finnish Riders' Association's stable activities.

The theoretical framework of the thesis was assembled using source literature. The qualitative and quantitative research methods were used in the thesis. The material was collected through a public survey. The survey received a total of 158 responses. Using the results of the survey we can develop the industry further. Questions dealt with work motivation, coping at work, work community interaction and work management and how these things affect employee well-being at work.

The results identified the weaknesses and strengths of the sector. Due to excessive workload and irregular working hours, recovery between shifts had become impossible. Communication in the work community was poor and criticism was disrespectful. Also, the work was considered mentally burdening. However, the results showed that the respondents felt good about their work motivation and the horse industry work is very rewarding. Work in the horse industry is perceived as a way of life not only daytime job. The fact that work is perceived as more than just work makes people cope in the field despite shortcomings in well-being at work.

The thesis provides good information about what needs to be developed in the horse industry. Developing the issue with well-being of the employees will make the sector a more attractive place to work.

---

Keywords: horse, horse industry, equine sector, well-being at work, work motivation, coping at work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINTI .....	7
	2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet .....	8
	2.2 Työhyvinvointia säätelevä lainsäädäntö .....	11
3	HEVOSTALOUS SUOMESSA.....	13
	3.1 Hevosala työllistäjänä.....	14
	3.2 Työllistyminen hevosalalle.....	15
	3.3 Työehtosopimus.....	16
4	AIEMMAT TUTKIMUKSET JA HANKKEET .....	18
5	TUTKIMUSASETELMA .....	20
6	KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET .....	22
	6.1 Vastaajien taustatiedot .....	22
	6.2 Hevosalalla työskentelevät.....	23
	6.3 Hevosalalla aiemmin työskennelleet.....	28
	6.4 Henkilöt ilman hevosalan työkokemusta.....	33
	6.5 Hevosalan työympäristön kehittäminen työntekijän kannalta kestävämmäksi .....	36
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET .....	42
8	POHDINTA.....	45
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET .....	45

# 1 JOHDANTO

Hevonen tarjoaa harrastus- ja virkistysmahdollisuuksia, jotka ovat suosittuja koko maassa, maaseuduilla ja kaupungeissa. Hevosalan työ on monipuolista. Alalla on useita eri työllistymismahdollisuuksia. Näitä ovat mm. tallityöntekijä, joka vastaa tallin siisteydestä sekä hevosten hyvinvoinnista ja hevostenhoitaja, joka tallitöiden ja hevosten hyvinvoinnin lisäksi työskentelee kilpailumatkoilla hevosten hoitajana. Alalle voi työllistyä myös yrittäjänä, joka tarjoaa erilaisia hevosiin liittyviä palveluita. Ala työllistää Suomessa suoraan yli 15 000 henkilöä. Välilliset työllistymisvaikutukset ovat moninkertaiset. Hevosalan tuottavuudessa ei ole kyse vain euroista ja työpaikoista. Hevosilla on myös paljon sosiaalisia vaikutuksia. Hevosten parissa tehdään merkittävää kuntoutus- ja nuorisotyötä. Hevosala on kasvava ala, jolle tulee uusia yrittäjiä jatkuvasti. Hevosalaa leimaa huono maine työntekijöiden hyvinvoinnin puutteiden vuoksi.

Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite ja siihen vaikuttaa moni eri asia. Vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä kuuluu työnantajalle sekä työntekijälle itselleen. Laki ja työehtosopimus säättävät myös tietyistä työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Hyvinvoiva työntekijä tekee hyvää työtulosta, kun taas huonosti voiva työntekijä huonoo. Yritys hyötyy hyvinvoivasta työntekijästä. Tämän takia työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen yrityskohtaisesti täytyisi panostaa entistä enemmän. (Ruokojoki 2020.)

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaiseksi työhyvinvointi hevosalalla koetaan ja millaisia mielikuvia on alan työhyvinvoinnista. Kokemukset ja mielikuvat yhdistämällä saadaan laaja käsitys siitä, mitä vahvuuksia ja mitä heikkouksia alalla on. Näitä asioita kehittämällä saadaan alasta entistä kiinnostavampi työpaikka. Aikaisempia tutkimuksia ja hankkeita on aiheesta tehty jonkin verran.

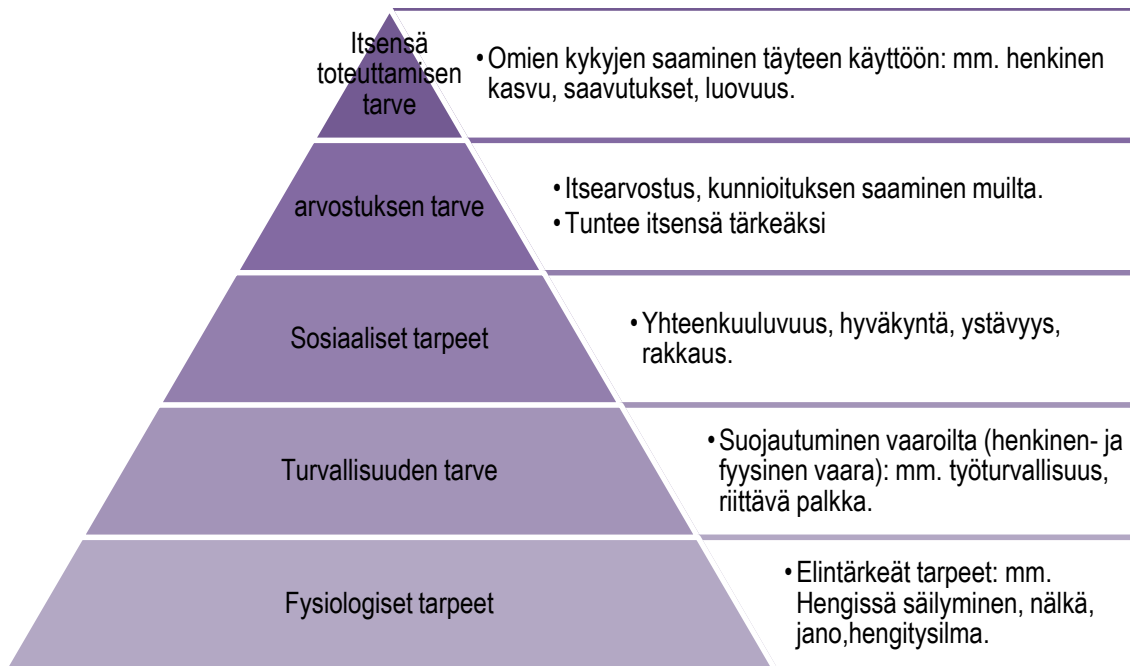
Opinnäytetyön tekijällä on pitkä kokemus hevosalalla työskentelystä. Lapsuuden harrastuksesta tuli työ, joka on todella antoisaa ja mielekästä, mutta myös fyysisesti sekä henkisesti kuormittavaa. Menestyminen hevosalan työssä vaatii sinnikkyyttä, pitkäjänteisyyttä sekä sopeutumiskykyä alati muuttuviin tilanteisiin. Ammattitaito lisääntyy jatkuvasti työuran aikana. Oman kokemuksen pohjalta ennako-oletuksia tutkimuksesta on väkisin. Ennako-oletukset ja omat kokemukset on kuitenkin siirretty pois tieltä tuloksia tarkasteltaessa.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa käsittelen työhyvinvointia, sen eri osa-alueita sekä lainsäädäntöä, joka säätelee työhyvinvointia. Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite ja siihen vaikuttaa moni asia. Työhyvinvoinnin toteutumista on haastavaa mitata, mutta työntekijöiden hyvinvointi on sitäkin tärkeämpää myös yrityksen menestymisen kannalta. Hyvää työkykyä edistää se, että työntekijän fyysiset ja psyykkiset edellytykset sekä ammatillinen osaaminen ovat tasapainossa työlle asetettuihin vaatimuksiin nähden. (Mattila & Pääkkönen 2015, 10.)

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on turvallista, mielekästä, omaa osaamista vastaavaa ja elämäntähtäilyä sekä omaa terveyttä tukevaa. Hyvä ja tukeva työympäristö ja työyhteisö on työhyvinvoinnin edellytys. Työhyvinvointia voidaan tarkastella objektiivisten työolojen, subjektiivisen hyvinvointikokemuksen ja työstä saatavan palkkion avulla. Vastuu hyvästä työhyvinvoinnista on työnantajan ja työympäristön lisäksi myös työntekijällä itsellään. Työnantajalle on etu, että työntekijä voi hyvin. Hyvinvoiva työntekijä tekee työssään hyvää tulosta, kun taas huonosti voiva työntekijä tekee huonoa tulosta. Työhyvinvointia kannattaa kehittää entisestään. Kehittäminen kannattaa suunnata työn ja yksilön voimavaroihin, sekä siihen, mikä on jo hyvin. (Ruokojoki 2020.)

Ihmisillä on erilaisia tarpeita. Näiden tarpeiden toteutuminen luo pohjan hyvinvoinnille. Eräs tunnetuimmista tarpeita kuvaavista teorioista on Abraham Maslowin (1954) luoma tarvehierarkia (kuvio 1). Tärkeimmät ja niin sanotusti alemmalla tasolla ovat fysiologiset tarpeet kuten nälkä ja jano. Työpaikalla näitä tarpeita tyydyttävät ruokailu ja riittävät tauot. Fysiologisia tarpeita voisi kuvata elintärkeiksi ja siksi juuri nämä ovat tarvehierarkiassa matalampana. Kun fysiologiset tarpeet on tyydytetty, sen jälkeen muodostuvat turvallisuuden tarpeet. Turvallisuuden tarpeisiin kuuluu työturvallisuuden lisäksi myös riittävä palkka ja varmuus siitä, että on fyysisesti ja henkisesti turvassa. Tarvehierarkiassa kolmantena ovat sosiaaliset tarpeet, joihin kuuluu muun muassa yhteenkuuluvuus ja hyväksyntä juuri sellaisena kuin on. Arvostuksen tarpeisiin kuuluu itsekunnioitus, arvostus sekä kiitos ja kunnioitus. Arvostuksen tarpeet täyttyvät palautteen ja palkitsemisen kautta. Viimeisenä ja sitä kautta ylimpänä tarvehierarkiassa on itsensä toteuttamisen tarpeet. Itsensä toteuttaminen kuvaa henkistä kasvua, saavutuksia ja luovuutta. Työssä nämä tarpeet täyttyvät työhön sitoutumisen, osaamisen, urakehityksen sekä työn ilon kautta. Tarvehierarkian ylempien tarpeiden saavutus vaatii sen, että kaikki alemmat tarvehierarkian tarpeet ovat tyydytetty. (Holmala 2015, 17–22.)



KUVIO 1. Abraham Maslowin (1954) luoma tarvehierarkia

## 2.1 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Tarvehierarkian toteutuminen luo pohjan sille, että työntekijä voi tuntea itsensä hyvinvoivaksi. Ilman esimerkiksi fysiologisten tarpeiden toteutumista ei hyvinvointi työssä ole mahdollista. Työhyvinvointi on käsitteenä laajentunut vuosien aikana. 20 vuotta sitten työhyvinvointi koettiin pelkästään fyysisen kunnon ylläpitämisenä (Manka 2016, 5). Nykypäivänä työhyvinvointi on hyvin laaja käsite ja siihen vaikuttaa moni eri tekijä. Työhyvinvoinnin kehittymisen hyödyt ovat kaksipuoliset: kun työn tuloksellisuus kasvaa, työntekijän hyvinvointi samalla kohenee (Manka 2016, 5).

Marja-Liisa Mankan (2016,15) kehittämän mallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa viiteen osaan: työntekijä, organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työ. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat kuvattuna kuviossa 2. Näitä viittä eri osa aluetta ja sitä, miten ne vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin, käsitellään myöhemmin enemmän.





KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2016, 5)

Työnantajan lisäksi työntekijä itse on vastuussa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Näitä asioita ovat mm. työntekijän terveys sekä työkyky, elämänhallinta, työmotivaatio ja omat voimavarat. Olennainen osa työhyvinvointia on työmotivaatio, joka vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Työmotivaatio koostuu sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Sisäinen motivaatio liittyy itsensä toteuttamiseen ja itsensä kehittämiseen. Ulkoinen motivaatio liittyy tilanteisiin, joissa motivaatio koostuu muista sellaisista eduista, joilla ei ole tekemistä itse työn kanssa, esimerkiksi palkka. Vaikka työ olisi ikävää, työntekijä tekee sen siitä saatavan palkkion vuoksi. Työmotivaatio aktivoituu, kun kaikki työntekijän tarpeet tyydyttyvät ja hän kokee itsensä tärkeäksi ja hyväksytyksi työympäristössä. Motivoitunut työntekijä on tehokkaampi sekä sitoutuneempi ja sitä kautta myös arvokkaampi työpäikälle. Työntekijöiden motivaatiota voidaan pitää yhtenä yrityksen menestystekijänä. Vapaa-ajan ja työnteon välinen suhde on myös tärkeä olla kunnossa. Vapaa-ajalla ihmisen täytyy vapautua työstään ja sen aiheuttamasta stressistä. Aikaa myös palautumiselle ja riittäväälle levolle täytyy olla riittävästi työvuorojen välissä. (Kaikkonen & Peuha 2014, 16.)

Osaaminen on tärkeä osa työhyvinvointia, työntekijällä täytyy olla tunne siitä, että hallitsee työtehtävänsä. Työntekijän ammattitaito on tärkeä osa osaamista. Osaava työntekijä pystyy suoriutuun töistä sujuvasti ja kokee tällöin työnteon mukavaksi. Ammattitaidon ja osaamisen ylläpitäminen on myös tärkeää, sillä työtavat ja teknologia kehittyvät koko ajan ja työntekijän täytyy pysyä tässä kehityksessä mukana (Pakka & Rätty 2010, 3–4). Tavoite on, että työntekijä saa motivaatiota tekemästään työstä ja työ on sujuvaa. Tällöin työperäinen stressi on myönteinen kokemus. Jos työ koetaan kuitenkin liian haastavaksi, ihminen stressaantuu työstä enemmän ja tällöin selviäminen työtehtävistä voi vaarantua. (Jantti 2020.)

Työyhteisö ja sen toimivuus vaikuttavat työhyvinvointiin. Työyhteisön sisäinen vuorovaikutuksen, ryhmän työyhteisötaitojen ja työpaikan tunneilmapiiriin tulisi olla hyvät. Vuorovaikutuksen tulisi ensinnäkin olla kaikkia kunnioittavaa. Jokainen työntekijä on tärkeä osa työyhteisöä, ja on myös tärkeää, että työntekijä itse tuntee itsensä tärkeäksi. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa työyhteisöön ja sen tunneilmapiiriin. Yhteistyöhalu, asenne, vuorovaikutustaidot, motivaatio sekä työyhteisön keskinäinen luottamus ovat asioita, jotka vaikuttavat työyhteisön tunneilmapiiriin. Työyhteisö toimii yhdessä, ja kun henkilöiden väliset kemiat ovat kunnossa, sujuu työnteko myös sujuvammin. Hyvässä työyhteisössä kehitetään asioita jatkuvasti. Kehitystyö tehdään yhdessä ratkaisuhengessä. Katse on aina tulevassa ja kehitystyöhön osallistuvat työntekijöiden lisäksi myös esimiehet sekä työjohto. (Pakka & Rätty 2010, 10–12.)

Yksi jo aiemmin tekstissä käsitellyistä ihmisten tarpeista on tulla kuulluksi ja tuntea itsensä tärkeäksi. Tämän tarpeen täyttymisessä työelämässä työnjohdolla on suuri merkitys. Johtamisen tulisi olla kannustavaa työntekijöitä kohtaan. Työnjohdon tehtävä on saada koko työyhteisö motivoitumaan sekä innostumaan työstään. Työnjohdon tulee myös antaa selkeät tavoitteet mitä kohti työntekijät päivittäisessä työssä tähtäävät. Kun tavoitteet ovat selkeät, on työnteko myös sujuvampaa. Työnjohdon täytyy sitoutua ja olla motivoitunut työtään kohtaan sekä antaa tukensa työntekijöille ja koko työyhteisölle. Tämä kannustaa ja motivoi myös työntekijöitä. Oikeudenmukaisuutta sekä kunnioitusta työntekijöitä kohtaan ei voida unohtaa. Alaisia ja heidän osaamistaan tulee arvostaa sekä heihin tulee luottaa. Kun vuorovaikutus työntekijöiden ja työnjohdon välillä on kunnossa, vaikuttaa se positiivisesti myös työntekijän työhyvinvointiin. (Pakka & Rätty 2010, 15–18.)

## 2.2 Työhyvinvointia säätelevä lainsäädäntö

Työhyvinvointia säätelee lainsäädäntö joko välillisesti tai suoraan. Lait kuvaavat erilaisia työnteke- miseen sekä työn organisoimiseen liittyviä velvoitteita ja vastuita, joiden toteutumisesta työnantaja ja myös työntekijä ovat vastuussa. Työhyvinvointiin keskittyviä lakeja ovat muun muassa työsopi- muslaki sekä työturvallisuuslaki. Edellä mainittujen lakien lisäksi työterveyshuoltolaissa määrätään työnantajan velvollisuudesta järjestää työntekijälle työterveydenhuolto.

Työsopimuslaki määrää eräistä työnantajan sekä työntekijän velvollisuuksista. Työnantajalla sekä myös työntekijällä on omat velvollisuutensa sekä vastuut työyhteisössä. Näitä ovat muun muassa kaikkien tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto sekä työturvallisuus. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Työnantajan on myös noudatettava vähintään valta- kunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen ehtoja. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työn- tekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan, jotta hän voi edetä tyourallaan. (Työsopimus- laki 55/2001. 1:2§.) Työntekijän vastuisiin kuuluu muun muassa noudattaa niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa, jotta työ tulee suoritetuksi. Työntekijöiden vastuulla on myös mahdollisten liike- salaisuuksien pitäminen sekä mahdollisten kilpailukieltosopimusten noudattaminen. Työntekijä vastaa myös osaltaan työturvallisuudesta sekä työhyvinvoinnista omalla toiminnallaan, jonka työn- antaja mahdollistaa. (Työsopimuslaki 55/2001. 1:3§.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työky- vyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002. 1:1§.) Työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työ- turvallisuuslakia, sovelletaan työterveyshuoltolakia (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 1:2§). Työter- veyshuoltolaissa määrätään työnantajan velvollisuudesta järjestää työntekijälle työterveyshuolto. Työterveyshuollon avulla pyritään edistämään työhön liittyvien sairauksien tai tapaturmien eh- käisyä, työympäristön turvallisuutta ja työyhteistyön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 3:12§.) Työterveydenhuollon järjestämisen lisäksi työterveyshuoltolaissa säädetään myös työter- veyshuollon yleisperiaatteista, toteutumisesta ja sisällöstä. Laissa kerrotaan myös rangaistuksista, jotka seuraavat siitä, että työnantaja tai tämän edustaja jättää noudattamatta laissa määrättyjä sää- döksiä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään yhteistoiminnasta, on tuomittava työterveyshuollon yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta mitä 4 §:n 1 momentissa säädetään työterveyspalvelujen järjestämisestä tai ei noudata työsuojeluviranomaisen järjestämisvelvollisuuden sisällöstä antamaa päätöstä, on tuomittava työterveyspalvelujen laiminlyömisestä sakkoon. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 5:23§.)

### 3 HEVOSTALOUS SUOMESSA

Hevonen on aikojen saatossa muovautunut osaksi yhteiskuntaa. Nykyään hevosta pidetään enemmän harraste- kuin hyötyeläimenä. Hevosten avulla tuotetaan erilaisia harrastus- ja virkistyspalveluita. Hevonen on nykypäivänä ihmisille tapa rentoutua luonnon ja maaseudun läheisyydessä. Hevosharrastus on todella monipuolista ja monipuolisuus onkin yksi sen vahvuuksista. Hevosia voidaan käyttää harrastus- ja virkistyspalveluiden lisäksi myös valmennus- tai kilpailukaverina sekä kuntoutus- ja terapiatoiminnassa (Pussinen & Thuneberg 2014, 19). Hevosalan vaikuttavuus ei ole pelkästään toimivan yrityksen ja työpaikkojen kerryttämät verotulot vaan myös yhteiskunnalliset terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat hyödyt. Hevoset vaikuttavat myös maisemaan, luontoon sekä sen monimuotoisuuteen (Saastamoinen 2018, 19). Yhteiskunta muokkaa hevosalan ja hevosten roolia myös tulevaisuudessa. Voidaan ajatella niiden kulkevan käsikkäin, kun yhteiskunta muuttuu, hevosala muuttuu sen mukana. Tulevaisuudessa hevoset nähdään vahvasti osana kuntoutus-, matkailu- ja virkistyspalveluja. (Hippolis ym. 2020, 2.)

Hevosala on kasvava ala, joka luo monipuolisia elinkeinoja ja yritystoimintaa. Hevosalan suorat työllisyysvaikutukset on helppo laskea yhteen, mutta alalla on myös merkittävästi välillisiä vaikutuksia. Välillisiä työllisyysvaikutuksia syntyy muun muassa rehu- ja varustekauppojen kautta. Hippolisen toimittaman Hevostalous lukuina -tilastopakettin mukaan talleja on Suomessa noin 16 000 kappaletta, hevosia yhteensä noin 74 000 kappaletta ja hevosala työllistää yhteensä yli 15 000 henkilöä (Hippolis ym. 2020, 3). Tallien, jotka tarjoavat joko ratsastus- tai ravivalmennuspalveluita, liikevaihto on keskimäärin 100 000 euroa, kun hevosia on noin 20 kappaletta. Talliyritysten liikevaihto ja hevosten lukumäärä nousee 20–30 %, kun yritys on kasvukeskusten läheisyydessä. (Pussinen & Thuneberg 2014, 21.) Edellä mainitut tunnusluvut on koottu alla olevaan taulukkoon (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Hevosalan tunnusluvut (Hippolis ym. 2020, 3)

#### HEVOSALAN TUNNUSLUVUT

Hevosia (kpl)	74 000
Talleja (kpl)	16 000
Työllistää (henkilöä)	15 000
Yritysten keskimääräinen liikevaihto (€/v)	100 000

### 3.1 Hevosala työllistäjänä

Hevosala tarjoaa harrastus- ja virkistysmahdollisuuksien lisäksi myös työtä. Hevoset vaikuttavat maaseudun lisäksi myös merkittävästi taajamissa ja kaupungeissa. Hevosalalle työllistyminen koetaan yleensä vahvasti johtuvan henkilön taustalla olevasta harrastuksesta hevosten parissa tai eläinrakkaudesta. Työllistymisen kannustimena on monesti se, että saa tehdä työtä oman kiinnostuksen kohteensa, tässä tapauksessa hevosten, parissa. Hevosalalle työllistytään yleensä yrittäjäksi tai jonkun hevosalan yrityksen työntekijäksi. (Pussinen & Thuneberg 2014, 20.) Yritystoiminta hevosalalla on usein sivutoimista, jonkin muun, esimerkiksi maatalouden, oheistoimintana (Pussinen & Thuneberg 2014, 19). Hevonen on elämäntapa ja työkaveri, jonka avulla on mahdollisuus saada palkkaa. Kun kyse on suurimmista hevosalan yrityksistä, kuten ratsastuskoulut, on toiminnassa vahvasti läsnä voiton tavoittelu ja sitä kautta oman toimeentulon turvaaminen. Yrittäjyyteen hevosalalla, kuin myös muuhun yrittäjyyteen, liittyy vahvasti henkilön aloitteellisuus, itseluottamus, rohkeus sekä jonkinlainen epävarmuuden sietokyky.

Hevosyritysten määrän arviointi on haastavaa, sillä sivutoimisista tai osa-aikaisista yrityksistä ei pidetä rekisteriä. Myös työllistävyysvaikutusten arviointi on monimutkaista. Tilastointia vaikeuttaa muun muassa se, että hevosyrityksille ei ole mitään omaa yritysrekisteriä. Aluehallintovirasto, Suomen Ratsastajainliitto ry sekä Hippolis ry seuraavat hevosyritysten määrää Suomessa. Nämä kyseiset tahot jakavat myös tietoa alan yrityksille ja sitä kautta tukevat hevosalan yrittäjiä. Hevosalan yritysten lukumääräksi edellä mainittujen lähteiden perusteella voidaan arvioida noin 3 000 kappaletta (Saastamoinen 2018, 20). Tähän on laskettu mukaan vain ammattimaista ja laajamittaista toimintaa harjoittavat yritykset, mutta ei kotipihalla olevia pienempiä talleja. Hevostalleja on siis Suomessa enemmän kuin 3 000 kappaletta, mutta niiden tarkkaa lukumäärää ei tiedetä. Hippolikesen toimittaman Hevostalous lukuina -tilastopakettin mukaan Suomessa on talleja noin 16 000 kappaletta ja tästä 3 000 tallin toiminta on ammattimaista ja laajamittaista yritystoimintaa.

Hevosala työllistää yhteensä 15 000 henkilöä koko maassa (Hippolis ym. 2020, 3). Jos otetaan huomioon kaikki hevosalan välilliset palvelut, niin työllistymisvaikutus kaksinkertaistuu. Hevoset tarvitsevat muun muassa rehuja, kuiviketta, varusteita sekä kengitys- ja eläinlääkäripalveluita, jotka myös työllistävät paljon ihmisiä (Pussinen & Thuneberg 2014, 20). Välillisiä työllistävyysvaikutuksia ei ole kuitenkaan laskettu mukaan tähän 15 000 henkilöön. Palkattuja työntekijöitä on vain yhdellä neljästä yritystallista. Työntekijöitä on yleensä yksi tai kaksi mutta suurimmilla talleilla työntekijöitä voi olla lähes kymmenen. Laskennallisesti hevostoiminta työllistää aina yhden henkilön noin 6–7

hevosta kohden. Palkallisten työntekijöiden lisäksi harjoittelijat ja opiskelijat ovat myös merkittävä työntekijöiden ryhmä hevosalalla. Suomalaisille hevosalan työntekijöille on myös oma paikkansa ulkomailla. Suomalaisia hevostaitoja arvostetaan ympäri maailman ja moni työskentelee työuransa aikana ulkomailla. Moni suomalainen valmentaja on myös kerännyt menestystä kansainvälisesti. (Pussinen & Thuneberg 2014, 20–22.)

### **3.2 Työllistyminen hevosalalle**

Reitti hevosalalle kulkee yleensä harrastuksen kautta. Lapsuus- tai nuoruusajan harrastuksesta muodostuu työ ja niin sanottu elämäntapa. Hevosalalle työllistytään myös erilaisilla koulutustaus-toilla tai vankan kokemuksen avulla. Hevosalan ammatillisen tutkinnon eli hevostalouden perustut-kinnon voi saada ammattioppilaitoksissa ympäri maan. Hevostalouden perustutkintoja ovat muun muassa hevostenhoitaja, hevospalveluohjaaja sekä ratsastuksenohjaaja. Osaamista voi lähteä sy-ventämään ammattitutkintojen tai erikoisammattitutkintojen avulla, joita ovat esimerkiksi ratsastuk-senopettaja, hevoshieroja ja kengitysseppä. Korkeakoulutaustoilla esimerkiksi agrologin tutkinnolla on myös työllistytty hevosalalle. Muidenkin alojen tutkinnon, esimerkiksi maaseutuyrityäjyyden pe-rustutkinnon, suorittaneilla on myös mahdollisuus työllistyä hevosalalle. (Pussinen & Thuneberg 2014, 20–21.)

Hevosalan työt ovat hyvin monipuolisia ja työtehtävät vaihtelevat paljon riippuen siitä, millaisessa yrityksessä työntekijä työskentelee. Hevosalan töihin kuuluvat muun muassa tallityöt eli karsinoiden ja tallin siivous sekä hevosten päivittäinen hoito. Hevosten päivittäiseen hoitoon kuuluu muun muassa hevosen ruokinta ja liikuttaminen sekä mahdollisesti muut hevosen hyvinvointia ja terveyttä ylläpitävät toimet. Ratsastuksenohjaajat voivat toimia myös ratsastuskoulussa ratsastustuntien opettajana tai muunlaisten virkistyspalveluiden (esim. ratsastusvaellukset) ohjaajana. Ravi- tai muilla kilpailu- tai valmennustoimintaa toteuttavilla talleilla työtehtäviin kuuluvat myös kisareissut. Esimerkiksi raveja järjestetään ympäri Suomea ja hevosten hoitajat ovat tärkeä osa kilpailumatkojen onnistumisesta. Hevosala työllistää myös välillisesti henkilöitä esimerkiksi rehu- ja varustekaupan kautta, tällöin työllisyysvaikutukset lähes kaksinkertaistuvat. (Pussinen & Thuneberg 2014, 20.) Hevoset täytyy hoitaa päivästä riippumatta, oli sitten kyseessä arki tai pyhä. Hevoset tarvitsevat hoitoa aamusta iltaan, jonka takia työntekijät voivat olla epäsäännöllisiä.

### 3.3 Työehtosopimus

Työehtosopimuksessa on yleisiä määräyksiä liittyen työsuhteeseen, työaikoihin, työturvallisuuteen, palkkaan sekä korvauksiin ja lisiin. Työehtosopimus sisältää myös erinäisiä määräyksiä liittyen mm. neuvottelun periaatteeseen, työpaikan yhteistyöhön ja sopimuksen tulkintaan. (Maaseudun työnantajainliiton ja Teollisuusliiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2020.) Työnantajan tulee huolehtia työehtojen toteutumisesta ja työntekijä on niihin oikeutettu. Työehtosopimuksen ehdot määräytyvät voimassa olevan lainsäädännön mukaan (Teollisuusliitto ja Maaseudun työnantajainliitto 2021).

Työsopimuslaissa määrätään, että työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä (Työsopimuslaki 55/2001. 7§).

Hevosalalla ei ole omaa työehtosopimusta, vaan alalla sovelletaan maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta, joka on Maaseudun työnantajainliiton ja Teollisuusliiton välinen yleissitova työehtosopimus (Teollisuusliitto ja Maaseudun työnantajainliitto 2021). Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus kattaa hevosalan lisäksi kaikki maaseutuun liitettävät alat, joita ovat mm. maatalouden lomitustoiminta, maaseutumatkailu, kone- ja urakointipalvelut, eläinhoitolat sekä mehiläistarhat (Maaseudun työnantajainliiton ja Teollisuusliiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2020).

Työsopimusta laatiessa täytyy sopia tietyistä asioista. Näitä asioita ovat työsuhteen kesto, koeaika, työaika, palkka sekä työsuhteen muut ehdot esimerkiksi luontoisedut. Yleisiä luontoisetuja hevosalalla on mm. se, kun työpaikka tarjoaa tallipaikkaa työntekijän hevoselle. Sovittavista asioista täytyy aina sopia kirjallisesti. Asioita, joista työsuhteessa ei voi sopia, ovat työehtosopimuksen ja työlainsäädännön määräyksiä heikommalla ehdolla sekä kokonaispalkkaus, johon sisältyy kaikki lisät, korot ja korvaukset. Kokonaispalkkaus on tarkoitettu heille, jotka ovat esimerkiksi asiantuntijatyössä, ja näin ollen voivat itse päättää työajoistaan ja työjärjestelyistään. Työnantajan tulee aina huolehtia siitä, että työntekijä ymmärtää työsuhteen ehdot. (Teollisuusliitto ja Maaseudun työnantajainliitto 2021.)

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus määrää viiden vaativuusryhmän mukaisesti työntekijöiden peruspalkasta ja ammattitaitolisästä. Vaativuudella tarkoitetaan vaatimuksia, joita työ asettaa työn-



tekijälle. Vaativuusryhmä määräytyy pääsääntöisesti työntekijälle määrättyjen työtehtävien perusteella. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, kuinka paljon työntekijällä on vastuuta työssään sekä työn kuormitusta ja sitä, kuinka paljon työ vaatii perehdytystä ja aiempaa kokemusta. (Maaseudun työnantajainliiton ja Teollisuusliiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2020.)

Lait sekä työehtosopimukset ovat haastavaa luettavaa. Avuksi tähän Teollisuusliitto ja Maaseutuelinkeinojen liitto ovat laatineet hevosalan työnantajille ja työntekijöille suunnatun oppaan, jossa kerrotaan lain ja työehtosopimuksen tärkeimmät kohdat yksinkertaisesti. Oppaassa on käytetty apuna esimerkkejä ja asiat on pyritty selittämään niin, mitä ne juuri hevosalalla tarkoittavat. Oppaassa kerrotaan yksinkertaisesti mm. työnantajan sekä työntekijän velvollisuuksista sekä siitä, mistä voi sopia ja mistä ei. Oppaassa on kerrottu myös palkan maksusta, työntekijän lomista ja vapaapäivistä sekä muista huomioitavista asioista. Oppaasta löytyy myös tärkeitä käsitteitä, jotka on selitetty tarkasti. (Teollisuusliitto ja Maaseudun työnantajainliitto 2021.)

## 4 AIEMMAT TUTKIMUKSET JA HANKKEET

Tässä luvussa käsittelen aikaisempia tutkimuksia hevosalan hyvinvoinnista. Aikaisempia tutkimuksia on tehty jonkin verran. Aikaisemmat tutkimukset liittyvät hankkeisiin ja opinnäytetöihin. Opinnäytetöissä tieto on jo osin vanhentunutta, senkin takia uudet tutkimukset aiheesta ovat ajankohtaisia. Käsittelen myös erästä meneillään olevaa hanketta, joka liittyy hevosalan työprosesseihin ja niiden kehittämiseen, sekä yhtä opinnäytetyötä, jonka aiheena on hevostenhoitajien hyvinvointi.

Hevosyrityksissä tehtävä työ on fyysisesti hyvin raskasta ja työvoiman saatavuus on paikoittain haastavaa. TTS Työtehoseuran Työprosessit kuntoon ja tuottavuutta hevosyrityksille -hanke eli Hevoset ja työ -hanke on tällä hetkellä toiminnassa oleva hanke (hankkeen toteutusaika on 1.8.2020–30.6.2022). Hankkeen avulla pyritään nostamaan esille, miten työtapoja muuttamalla voidaan parantaa työajankäyttöä ja työn sujuvuutta. Hevoset ja työ -hankkeen tavoitteisiin kuuluu vahvasti myös yrittäjän ja työntekijöiden hyvinvoinnin parantaminen työprosessien parantamisen avulla. (Työtehoseura 2021.)

Vuonna 2010 on julkaistu opinnäytetyö aiheesta, joka käsittelee hevosten hoitajien työhyvinvointia. Opinnäytetyössä selvitettiin hevosten hoitajien kokemuksia fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta. Selvitetiin myös miten mahdollinen hevosalan koulutus ja fyysinen kunto vaikuttaa alalla jaksamiseen. Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksen avulla, johon vastasi yhteensä 108 hevosen hoitajaa. (Ahonen 2010, 2.) Tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että yleisellä tasolla hevosenhoitajien työhyvinvointi on suhteellisen hyvää. Tulokset kertovat, että työn fyysisyys ei ole työhyvinvointia huonontava tekijä, vaan alalla jaksetaan, sillä työntekijät kokevat fyysisen kuntosensa hyväksi. Tutkimuksessa selvisi, että suurimpia epäkohtia työssä ovat suhteettoman pitkät työpäivät, mikä johtaa vapaa-ajan puuttumiseen ja stressiin. Tuloksissa ilmeni, että kyselyyn vastanneista suurin osa tekee 5–6 työpäivää viikossa ja työpäivät ovat pitkiä, jopa 16-tuntisia. Työpäivät venyvät esimerkiksi ravimatkojen vuoksi. (Ahonen 2010, 57–62.)

Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä vastaukset olivat suurimmilta osin positiivisia. Hevosalalla on paljon vahvuuksia. Suurin osa vastaajista koki, että he pystyivät pitämään työssä tarvittavat tauot. Tuloksissa kävi myös ilmi, että työkavereiden kanssa työskentelyä ja sitä, että työssä toimitaan paljon eri ihmisten kanssa, ei koeta liian raskaaksi, päinvastoin. Suurin osa vastaajista koki,

että työpaikalla pystyi puhumaan avoimesti ja avaamaan halutessaan suruja ja iloja työkavereilleen. (Ahonen 2010, 57–62.)

Aholan tekemässä kyselyssä viimeisessä kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin hevosenhoitajan työstä. Vastaajat kertoivat työn olevan raskasta mutta hyvin antoisaa. Moni vastaajista mainitsi, että työstä saatava palkka ei vastaa tehdyn työn määrää. Moni vastanneista kertoi kokevansa työntekijöiden määrän olevan liian pieni hoidettavaan hevosmäärään verrattuna. Pahimmassa tilanteessa tämä johtaa kiireen tunteeseen työssä ja sitä kautta hevosten hoidon laiminlyömiseen, jos ei pysty hoitamaan jokaista hevosta tarpeeksi tarkasti. Myös työpäivien pituus ja vapaa-ajan puuttuminen nousi esiin avoimen kysymyksen vastauksissa. (Ahola 2010, 61–62.) Työ antaa paljon mutta se on myös raskasta niin psyykkisesti kuin myös henkisesti. Jos työntekijä ei voi hyvin, se vaarantaa koko työympäristön niin hevoset kuin myös muut työntekijät. Myös työn jälki kärsii tästä.

## 5 TUTKIMUSASETELMA

Hevosala on kasvava ala ja uusia yrittäjiä tulee alalle jatkuvasti. Asiakkaita riittää ja hevosten kanssa harrastaminen on suosittua ikään tai sukupuoleen katsomatta. Tämän takia hevosala tarvitsee osaavia sekä ammattitaitoisia työntekijöitä, mutta ennen kaikkea myös hyvinvoivia ja työhönsä motivoituneita henkilöitä. Opinnäytetyötä varten tehdyn kyselyn avulla selvitettiin hevosalalla työskentelevien ja alalla ennen työskennelleiden kokemuksia, sekä haettiin mielikuvia hevosalan työhyvinvoinnista henkilöiltä, joilla ei ole aiempaa kokemusta alalla työskentelystä. Kyselyn avulla etsittiin uusia näkökulmia hevosalalla työskentelyyn. Tutkimustulosten avulla voidaan lähteä kehittämään Suomen hevosalaa niin, että se olisi kiinnostavampi työpaikka tulevaisuuden työmarkkinoilla. Tutkimus tuo hevosalan yrityksille uusia näkökulmia ja ajatuksia, miten toimintaa voidaan lähteä kehittämään työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Hevosala työpaikkana on menettänyt kiinnostusta. Parhaimmillaan opinnäytetyö tuottaa tietoa siitä, miten tämä hevosalaa uhkaava haaste voidaan ratkaista.

Tutkimuksessa käytettiin apuna sosiaalista mediaa. Kyselyä jaettiin verkkolinkkinä sosiaalisen median kanavissa. Kyselyä jaettiin pääsääntöisesti Facebookin eri hevosaiheisten ryhmien kautta. Facebookin lisäksi toimeksiantaja jakoi kyselyä Suomen ratsastajainliiton omilla Facebook-sivuilla. Verkkolinkki ja sen jakaminen julkisille sivustoille toimi tutkimukselleni parhaiten. Sen avulla kysely saatiin jaettua yhtäaikaaisesti mahdollisimman suurelle kohdeyleisölle. Verkkokysely itsessään on todella nopea ja helppo tapa kerätä vastauksia suuremmaltakin ihmisjoukolta.

Kyselytutkimus tehtiin Webropol-kyselyohjelman avulla. Kysely rakennettiin niin, että suurin osa kysymyksistä sisälsi väitteitä, joihin vastaaja vastasi Likert-asteikon mukaan valitsemalla yhden vaihtoehdoista. Osassa kysymyksissä käytettiin monivalinta- sekä avoimia kysymyksiä. Tutkimus oli rajattu niin, että kysely koostui kolmesta eri osiosta. Näihin osioihin vastattiin sen mukaan, mihin ryhmään vastaaja kuului. Nämä ryhmät olivat: hevosalalla työskentelevät, hevosalalla ennen työskennelleet sekä henkilöt, jotka eivät ole työskennelleet alalla. Heti taustatietojen jälkeen kyselyn alussa vastaaja valitsi yhden näistä kolmesta ryhmästä, jonka mukaan kysymykset määräytyivät. Jokainen ryhmä toi oman näkökantansa asiaan ja näin saatiin laajempi käsitys tutkittavasta aiheesta. Tutkimuskysymykset olivat jokaisella ryhmällä erilaiset, kuitenkin niin, että aiheet pysyivät samana, jotta ryhmien vastauksia voitiin arvioida ja vertailla myös keskenään. Tutkimuskysymykset

keskittyivät työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen sekä työmotivaatioon. Tarkemmin kysymykset sisälsivät myös työyhteisön vuorovaikutukseen ja työnjohtoon sekä sen toimivuuteen liittyviä aiheita.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kokemuksia ja mielikuvia hevosalalla työskentelystä ja selvittää, mitä työhyvinvointiin liittyviä haasteita ja vahvuuksia alalla on. Hevosalalla työskenteleviltä oli tavoitteena saada kokemuksia alalla työskentelystä sekä syitä siihen, miksi he työskentelevät juuri tällä alalla. Ryhmän vastauksista pyrittiin selvittämään alan vahvuuksia, joita vahvistamalla saadaan alasta entistä houkuttelevampi tulevaisuudessa. Hevosalan työt lopettaneilta eli alalla joskus työskennelleiltä oli tavoitteena saada kokemuksia alalla työskentelystä sekä syitä alan töiden lopettamiseen. Ryhmän vastauksien avulla pyrittiin selvittämään alan heikkouksia, joihin puuttamalla ja niitä kehittämällä saataisiin alasta houkuttelevampi työpaikka tulevaisuudessa. Viimeinen ryhmä oli henkilöt, joilla ei ole kokemusta alalla työskentelystä. Tältä ryhmältä oli tavoitteena saada mielikuvia siitä, millaisena hevosalan työt koetaan. Vastauksista saatiin myös selville se, oliko alasta jotain ennakkoluuloja.

## 6 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Tulevissa luvuissa käsittelen kyselytutkimuksen tuloksia. Ensin tekstissä käydään läpi vastaajien taustatiedot, eli ne kysymykset, jotka olivat jokaiselle vastaajalle samat. Tämän jälkeen tuloksia käsitellään ryhmittäin niin, että jokaisen kolmen ryhmän tulokset käsitellään erikseen. Eri ryhmien välisiä tuloksia myös vertaillaan ”Johtopäätökset ja kehitysehdotukset” -otsikon alla. Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys kaikille vastaajille. Tämä viimeinen kysymys sai todella paljon vastauksia ja ne käsitellään luvussa 6.5.

Kyselyn verkkolinkki oli avoin 20.9 -14.10.2021 eli 23 päivän ajan. Verkkolinkkiä jaettiin pääsääntöisesti Facebookin kautta. Se tavoitti yhteensä 581 henkilöä. Linkin tavoittamista henkilöistä 241 aloitti vastaamisen, mutta jostain syystä vain 65 % tästä eli 158 henkilöä teki kyselyn loppuun ja lähetti vastaukset.

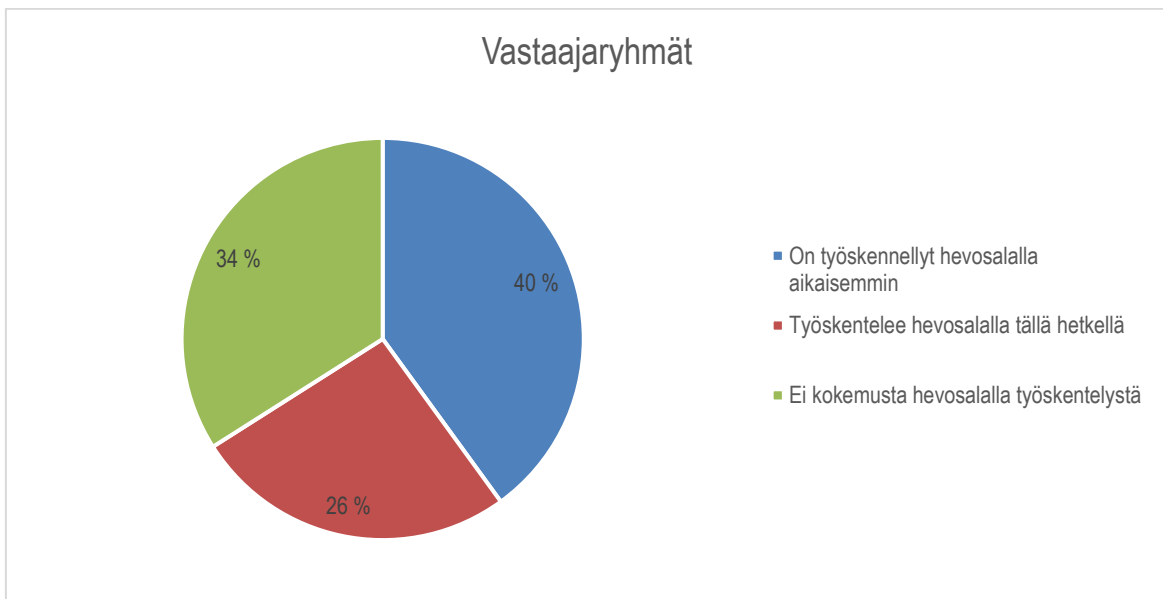
### 6.1 Vastaajien taustatiedot

Kaikista 158 kyselyyn vastanneesta suurin osa (38 %) oli iältään 18–24 vuotta. Vastaajissa oli vähiten (5 %) iältään 36–40-vuotiaita. Myös alle 18-vuotiaita oli vähän (6 %). Kyselyyn vastanneiden ikä on esitetty tarkemmin kuviossa 3. Vastanneista 151 henkilöä oli naisia ja miehiä oli vain kuusi. Kyselyyn vastanneista yksi henkilö määritteli sukupuolensa joksikin muuksi kuin mieheksi tai naiseksi. Eniten kyselyyn vastanneissa oli 18–24-vuotiaita naisia.



KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden ikä

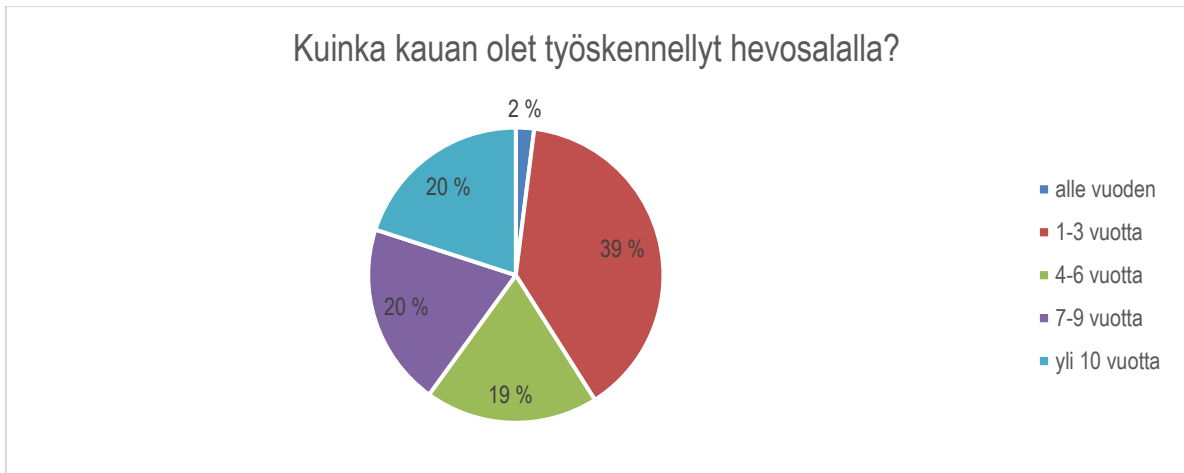
Tutkimusta varten tehty kysely jaettiin kolmeen eri osaan sen mukaan, mihin ryhmään vastaaja kuului. Jokaiselle ryhmälle oli omat kysymykset. Vastaajien kokonaismäärä oli yhteensä 158 henkilöä, jotka jakaantuivat suhteellisen tasaisesti kolmeen tutkittavaan ryhmään. Kaikista kyselyyn vastanneista 40 % eli 63 henkilöä oli aiemmin työskennellyt hevosalalla ja vastaajista 26 % eli 41 henkilöä työskenteli alalla kyselyyn vastaamishetkellä. Lopuilla 34 % eli 54 henkilöllä ei ollut aikaisempaa kokemusta hevosalla työskentelystä. (Kuvio 4.)



KUVIO 4. Vastaajaryhmät

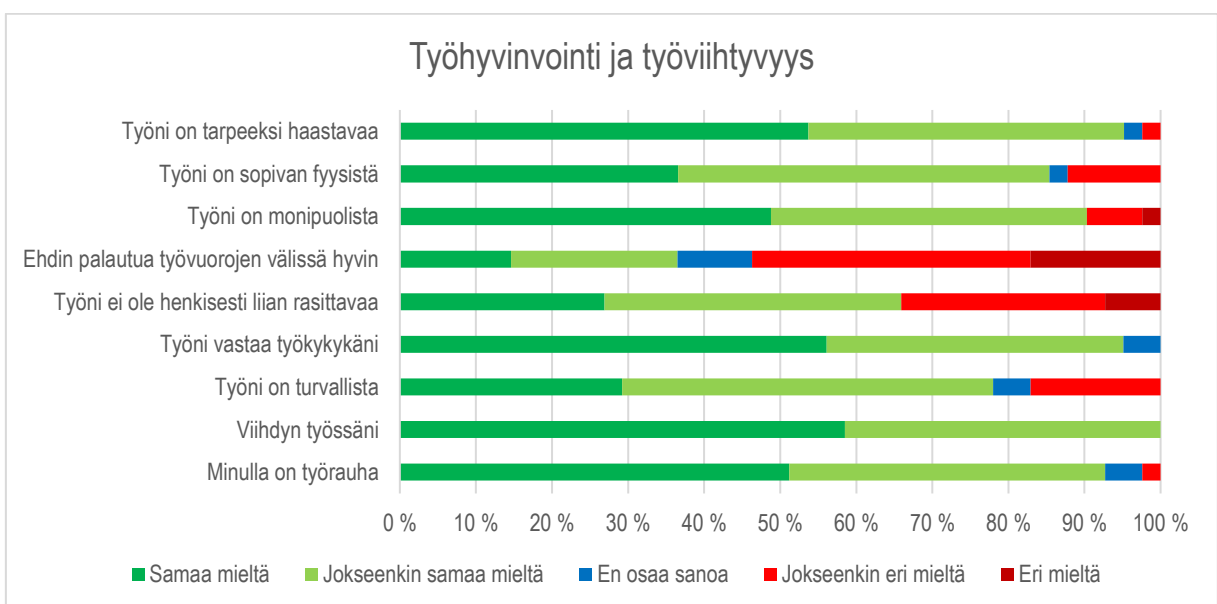
## 6.2 Hevosalalla työskentelevät

Kyselyyn vastanneista 26 % eli 41 henkilöä työskenteli hevosalalla kyselyyn vastaamishetkellä. Nämä 41 henkilöä työskentelivät alan töissä tai olivat yrittäjiä alalla. Ensimmäinen kysymys, ”kuinka kauan olet työskennellyt hevosalalla”, osoitti, että vastaajista 39 % oli työskennellyt alalla 1–3 vuotta. Tämä oli selkeästi eniten vastauksia saanut vaihtoehto. Vastaajista vain yksi henkilö oli työskennellyt alalla alle vuoden. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Työskentelyaika hevosalalla

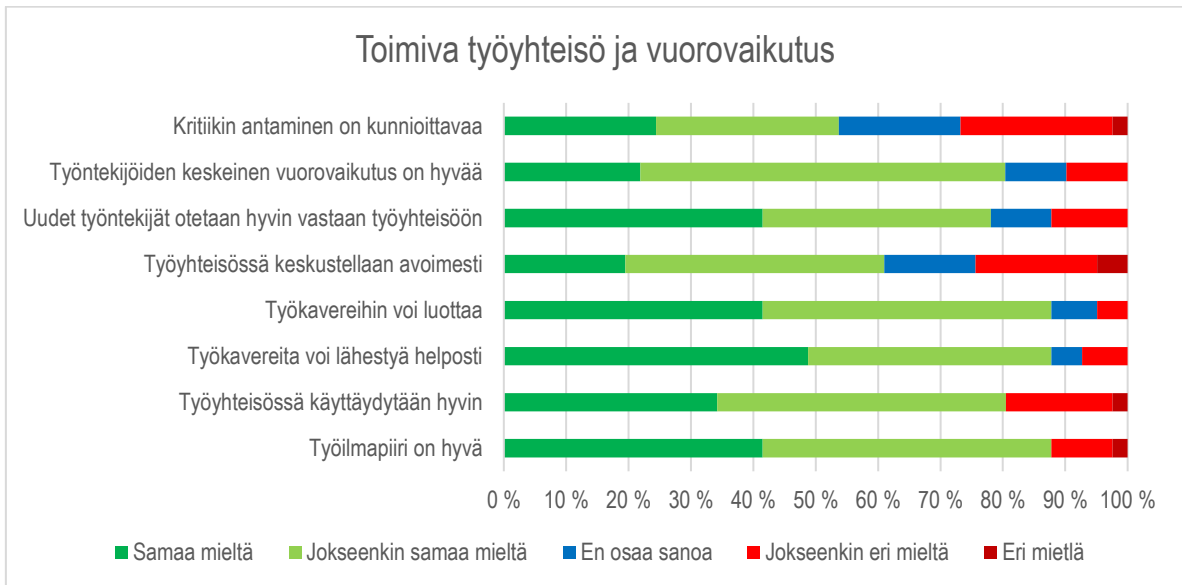
Toinen kysymys käsitteli työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä. Vastauksista näkee, että suurin osa vastaajista oli työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen liittyvistä väitteistä ”samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”. Vastaajat näkivät työnsä tarpeeksi haastavana, fyysisenä sekä monipuolisena. Suurin osa myös viihtyi työssään ja koki työn turvallisena sekä työkykyään vastaavana. Työrauha oli myös vastaajista suurimmalla osalla. Väite ”Ehdin palautua työvuorojeni välissä” sai paljon vastauksia ”jokseenkin eri mieltä” sekä ”eri mieltä”. Suuri osa (n. 53 %) vastaajista koki, että ei ehdi palautua tarpeeksi hyvin työvuorojensa välissä. Vastaajista noin 34 % kertoi olevansa ”jokseenkin eri mieltä” tai ”eri mieltä” myös väitteestä ”työni ei ole henkisesti liian rasittavaa”. Myös 17 % vastaajista oli sitä mieltä, että työturvallisuudessa oli puitteita. Vastaajista 100 % kertoi viihtyvänsä työssään. (Kuvio 6.)



KUVIO 6. Työhyvinvointi ja työviihtyvyyttä

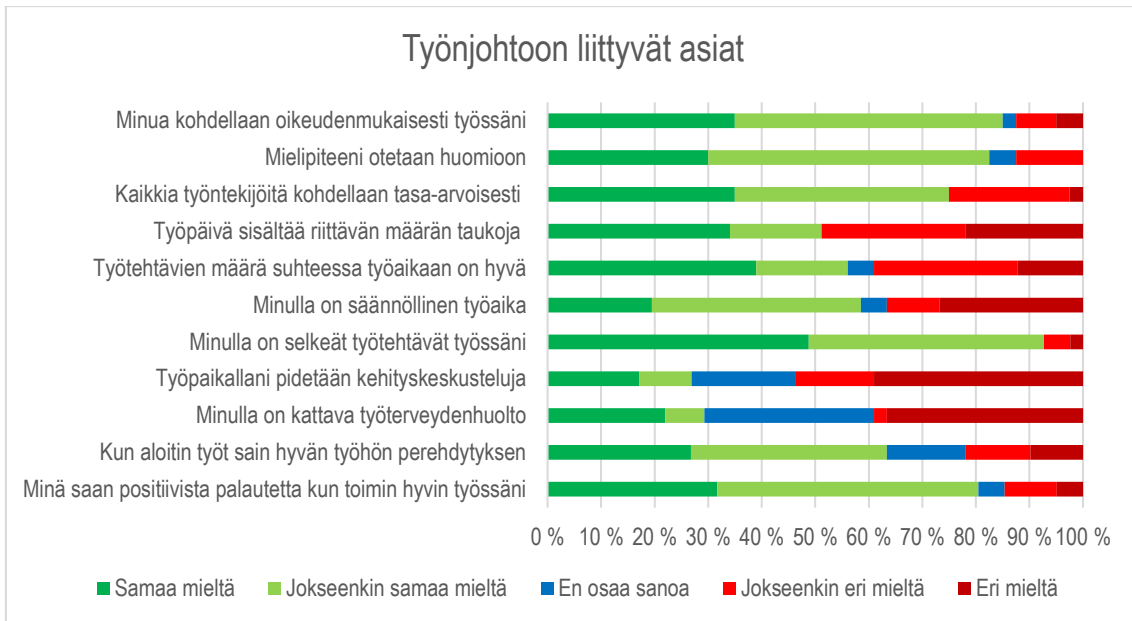


Kolmas kysymys käsitteli toimivaa työyhteisöä ja vuorovaikutusta. Vastauksista näkee heti sen, että suurin osa vastaajista kokee työyhteisön toimivaksi ja vuorovaikutuksen hyväksi. Joitain puutteita vuorovaikutuksessa vastausten perusteella kuitenkin oli. Kritiikin antamisen 27 % koki epä-kunnioittavana ja myös 25 % kertoi, ettei työyhteisössä keskustella avoimesti asioista. (Kuvio 7.)



**KUVIO 7. Toimiva työyhteisö ja vuorovaikutus**

Neljännessä kysymyksessä ”työnjohtoon liittyvät asiat” kysyttiin vastaajien mielipidettä työnjohtoa koskevista väittämistä. Vastauksista näkee heti sen, että työnjohdossa on alalla kehitettävää. Vastaa- jista puolet (n. 49 %) kertoi, että työpäivä ei sisällä riittävää määrää taukoja. Vastaa- jista noin 40 % oli myös ”eri mieltä” tai ”jokseenkin eri mieltä” väitteistä ”työtehtävien määrä suhteessa työaikaan on hyvä” sekä ”minulla on säännöllinen työaika”. Työtehtävien määrässä ja työajoissa on siis paljon epäkohtia. Kehityskeskusteluja ei pidetä suuressa osassa (n. 53 %) vastaajien työpaikoista. Väit- teissä ”työpaikallani pidetään kehityskeskusteluja”, ”minulla on kattava työterveyden huolto” sekä ”kun aloitin työt, sain hyvän työhön perehdytyksen” oli paljon ”en osaa sanoa” vastauksia. Tämä kertoo siitä, että työntekijät eivät välttämättä ole tietoisia näistä asioista. Kuitenkin vastaajista suurin osa koki, että heitä kunnioitetaan työssään ja heidän mielipiteensä otetaan huomioon. Työtehtävät koettiin myös selkeiksi. Vastaja- jat kokivat saavansa positiivista palautetta työstään, kun toimivat oikein. 75 % oli ”samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä” väitteestä ”kaikkia työntekijöitä koh- dellaan tasa-arvoisesti”. (Kuvio 8.)



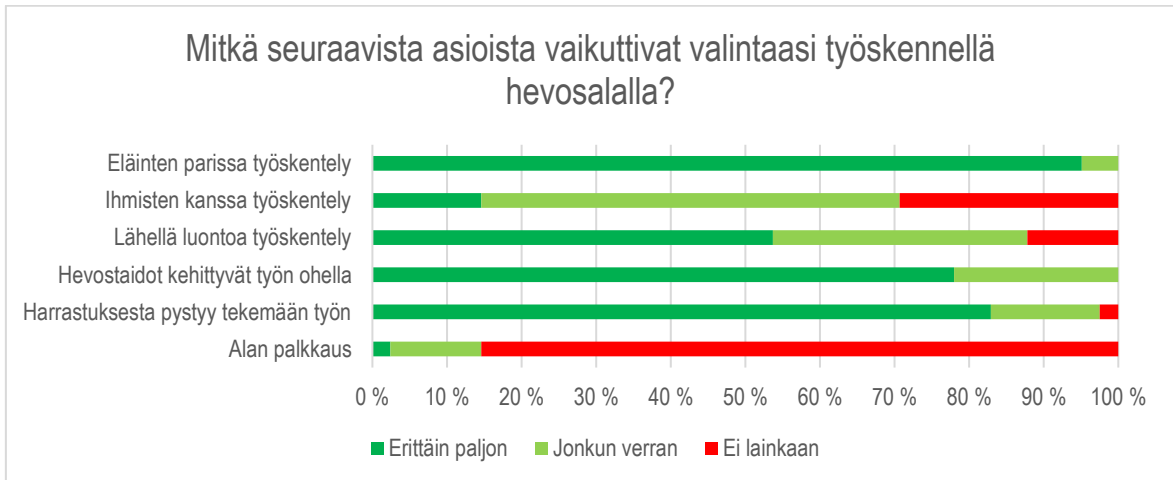
KUVIO 8. Työnjohtoon liittyvät asiat

Viidennen kysymyksen aiheena oli työmotivaatio ja työhön sitoutuminen. Suurin osa (n. 75 %) vastaajista koki, että he voivat kehittyä työnsä ohella. Miltei kaikki (n. 93 %) vastaajista kertoi toimenkuvansa olevan selkeän, eli he tietävät, mitä tehtäviä heille kuuluu työssään. Vastaajat myös kokivat työnsä merkityksellisenä, mikä vaikuttaa työmotivaatioon positiivisesti. Väitteestä ”Työpaikkani positiivinen henki ylläpitää työmotivaatiota” suurin osa vastaajista oli ”samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”. Työympäristön ilmapiiri koetaan siis positiivisena ja työmotivaatiota tukevana. Viimeisestä väitteestä ”minulla on hyvä työmotivaatio” miltei kaikki vastaajat (noin 98 %) olivat joko ”samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”. He siis kokivat, että heillä on hyvä työmotivaatio, mikä on hyvä asia. (Kuvio 9.)



KUVIO 9. Työmotivaatio ja työhön sitoutuminen

Kuudennella kysymyksellä ”Mitkä seuraavista asioista vaikuttivat valintaasi työskennellä hevosalalla” haettiin vastaajien mielipiteitä siihen, mitkä asiat saivat heidät valitsemaan hevosalalla työskentelyn. Kyseiset väitteet liittyivät vahvasti hevosalaan ja siihen, mitä mahdollisuuksia ala tarjoaa työntekijöille. Vastaajista 83 % oli sitä mieltä, että ”harrastuksesta pystyy tekemään työn” vaikutti heidän päätökseensä alalla työskentelyyn ”erittäin paljon”. Vastaajista 86 %:lle ”alan palkkaus” ei vaikuttanut lainkaan heidän valintaansa työskennellä alalla. (Kuvio 10.)



**KUVIO 10.** Asiat, jotka vaikuttivat vastaajien valintaan työskennellä hevosalalla

Seitsemäs kysymys ”mainitse muita syitä, jotka vaikuttivat valintaasi työskennellä hevosalalla” oli avoin kysymys. Tähän avoimeen kysymykseen tuli vastauksia kahdeksan. Jopa kolme näistä kahdeksasta vastaajasta kertoi työn olevan heille elämäntapa, jonka takia he eivät koe alalla työskentelyä pelkästään työkseen vaan se on suurempi osa elämää. Kaksi vastaajista kertoi myös omistavansa hevosalan yrityksen, joka oli heidän syynsä alalla työskentelyyn. (Kuvio 11.)

Elämäntapa

Minulla on siis oma yritys ja vaihtelevasti työntekijöitä. Saa itse luoda omaa laadukasta jälkeä ja eläimet/hevoset ovat lähellä sydäntä olleet aina. Työ liikunnallista ja itse saa kuitenkin vaikuttaa vähän päivien kulkuun

Olen aina ollut luonnostaan hyvä eläinten kanssa.

Perustin oman yrityksen, siksi paljon en osaa sanoa vastauksia, koska olen ainut työntekijä tallillani ellei satunnaisia tet harjoittelijoita yms lasketa.

Halusin lähteä ulkomaille ja rakentaa uraa sinne

Oon ollut viikon ikäisestä asti tallilla ja ratsastanu hetk istumaan opittuani, niin oli enemmänkin elämän tapa

Elämäntapa

Aloitin työt 16-vuotiaana, jolloin tavoite oli saada vähän enemmän käyttörahaa. Ympäristö ja ihmiset olivat tuttuja, joten päätin omistajalta kysyä mahdollisuutta työpaikasta. Asun onneksi edelleen vanhempieni luona, koska yksin asumiseen opiskelujen ohella, ei saamani palkka riittäisi.

**KUVIO 11.** Muut syyt alalla työskentelyyn

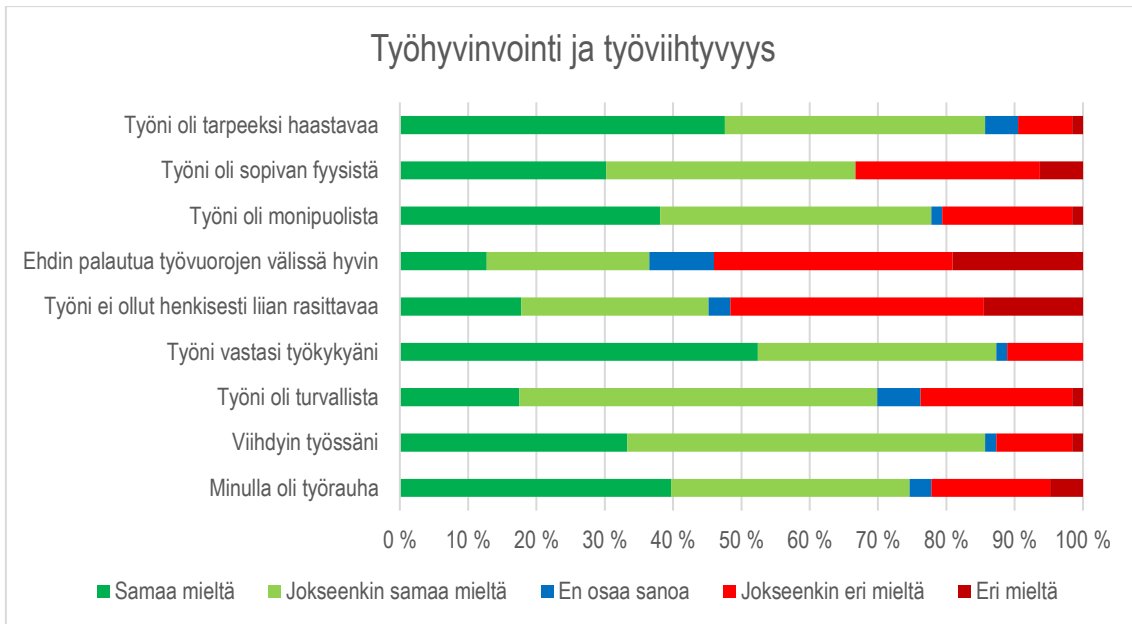
### 6.3 Hevosalalla aiemmin työskennelleet

Kaikista 158 kyselyyn vastanneesta 40 % eli 63 henkilöä oli aiemmin työskennellyt alalla mutta ei työskentele enää. Ensimmäinen kysymys tälle ryhmälle oli ”kuinka kauan työskentelit hevosalalla”. Suurin osa vastaajista työskenteli alalla vain lyhyen aikaa ennen alan töiden lopettamista. Miltei puolet (40 %) vastaajista oli työskennellyt hevosalalla ennen töiden lopettamista 1–3 vuotta. Vastaajista 24 % oli työskennellyt alalla vain alle vuoden ja 17 % vastaajista työskenteli alalla 4–6 vuotta. Alalla pidempään työskennelleitä oli vain 19 % vastaajista. Heistä 8 % oli työskennellyt 7–8 vuotta ja 11 % yli kymmenen vuotta. (Kuvio 12.)



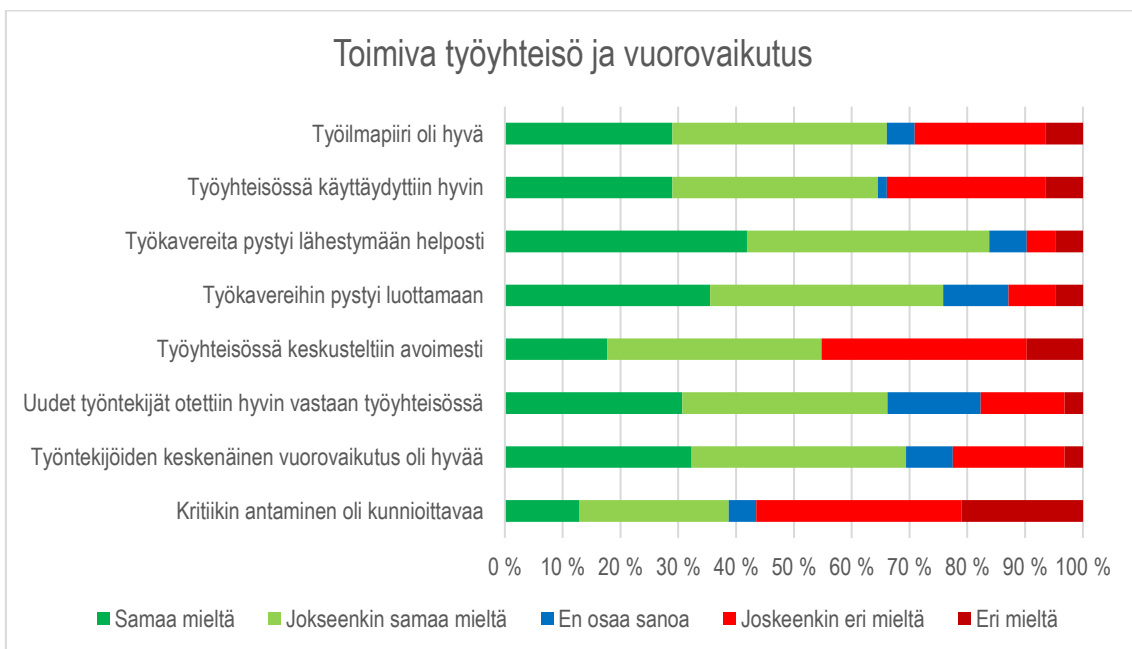
KUVIO 12. Vastaajien työskentelyaika hevosalalla

Toinen kysymys liittyi työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen. Työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen liittyvistä väitteistä ”työni oli tarpeeksi haastavaa”, ”työni vastasi työkykyäni” sekä ”viihdyin työssäni” suurin osa vastaajista (yli 80 %) oli ”samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”. Suurin osa (yli 50 %) vastaajista oli ”eri mieltä” tai ”jokseenkin eri mieltä” väitteistä ”ehdin palautua työvuorojen välissä hyvin” ja ”työni ei ollut henkisesti liian rasittavaa”. Vastaukset kertovat, että työ koettiin tarpeeksi haastavana sekä vaativana ja töissä viihdyttiin mutta työ koettiin kuitenkin henkisesti liian raskaaksi eikä työvuorojen välissä ehtinyt palautua kunnolla. Väitteestä ”Työni oli sopivan fyysistä” 66,7 % oli ”samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”. Työtä ei koettu fyysisesti liian raskaaksi. Työ koettiin myös turvalliseksi ja monipuoliseksi. (Kuvio 13.)



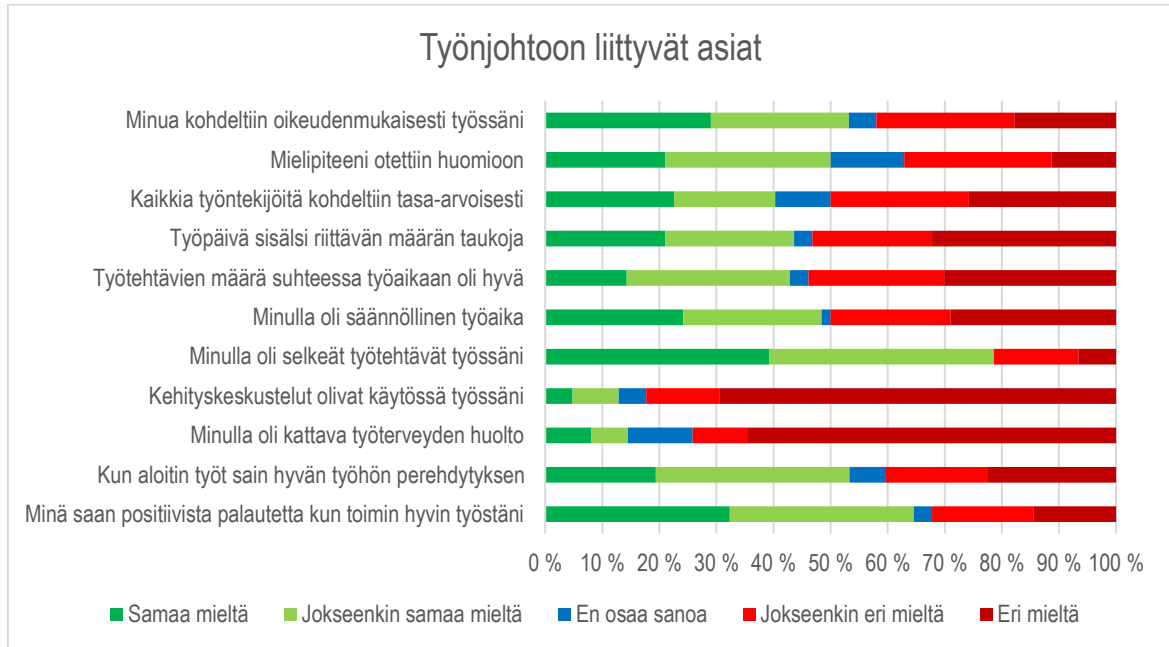
KUVIO 13. Työhyvinvointi ja työiihtyvyys

Kolmannessa kysymyksessä käsiteltiin työyhteisön toimivuutta ja vuorovaikutusta. Vastaajista suurin osa (yli 50 %) oli väitteistä ”samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä” yhtä väitettä lukuun ottamatta. Tämä yksi väite, josta enemmistö (56,5 %) oli joko ”eri mieltä” tai ”jokseenkin eri mieltä” on ”kritiikin antaminen oli kunnioittavaa”. Vastaajat kokevat kritiikin antamisen epäkunnioittavana. Väite ”työyhteisössä keskusteltiin avoimesti” sai myös paljon (45,2 %) ”eri mieltä” tai ”jokseenkin eri mieltä” vastauksia. (Kuvio 14.)



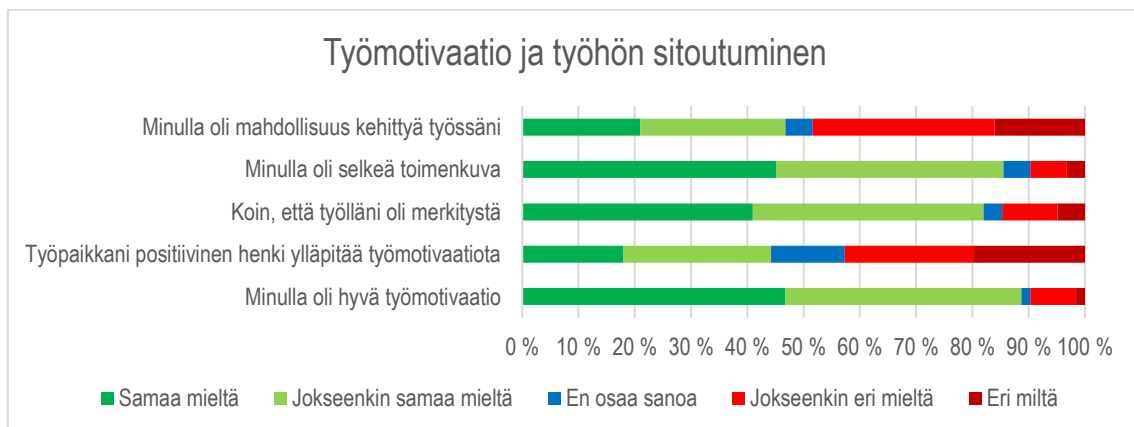
KUVIO 14. Toimiva työyhteisö ja vuorovaikutus

Neljäs kysymys käsitteli työnjohtoa ja siihen liittyviä asioita. Työnjohtoon liittyvät väitteet herättivät vastaajissa selkeästi eniten erimielisyyksiä. Eniten oltiin samaa mieltä väitteistä ”minulla oli selkeät työtehtävät työssäni” sekä ”minä sain positiivista palautetta, kun toimin hyvin työssäni”. Vastaajien mielipiteet jakautuivat tasaisesti miltei kaikissa väitteissä. (Kuvio 15.)



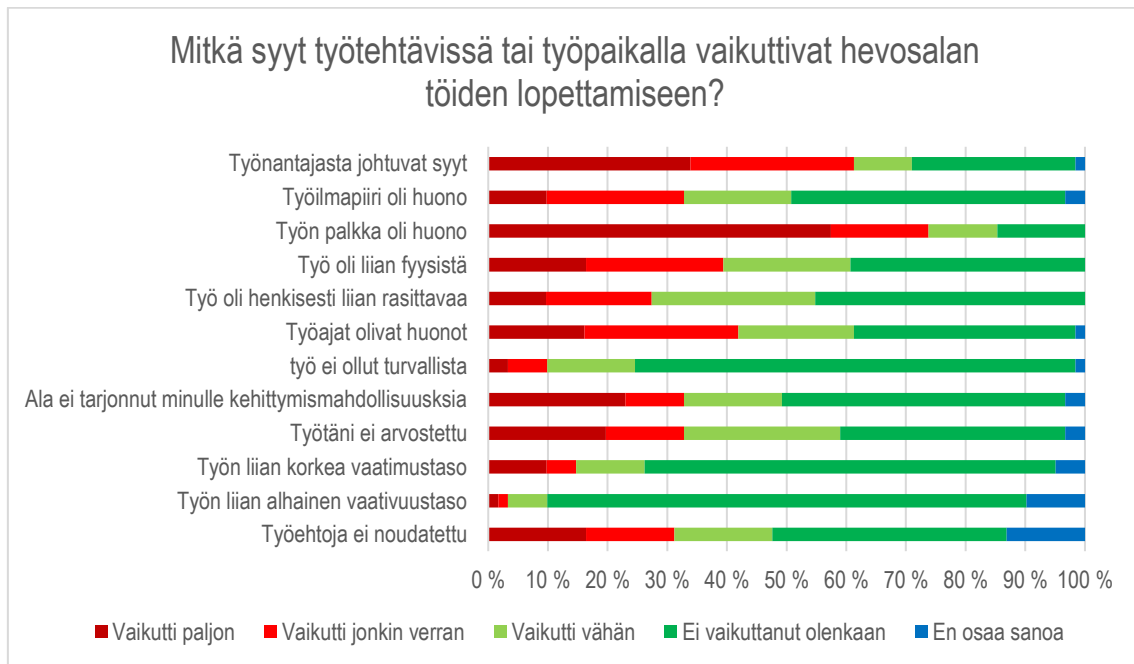
KUVIO 15. Työnjohtoon liittyvät asiat

Viides kysymys käsitteli työmotivaatiota ja työhön sitoutumista. Suurin osa (yli 80 %) vastaajista koki, että heillä oli selkeä toimenkuva ja että työllä oli merkitystä. Vastaajista miltei 90 % kertoi, että heidän työmotivaationsa oli hyvä. Kehittymismahdollisuudet sekä työpaikan henki koettiin osin huonoiksi. (Kuvio 16.)



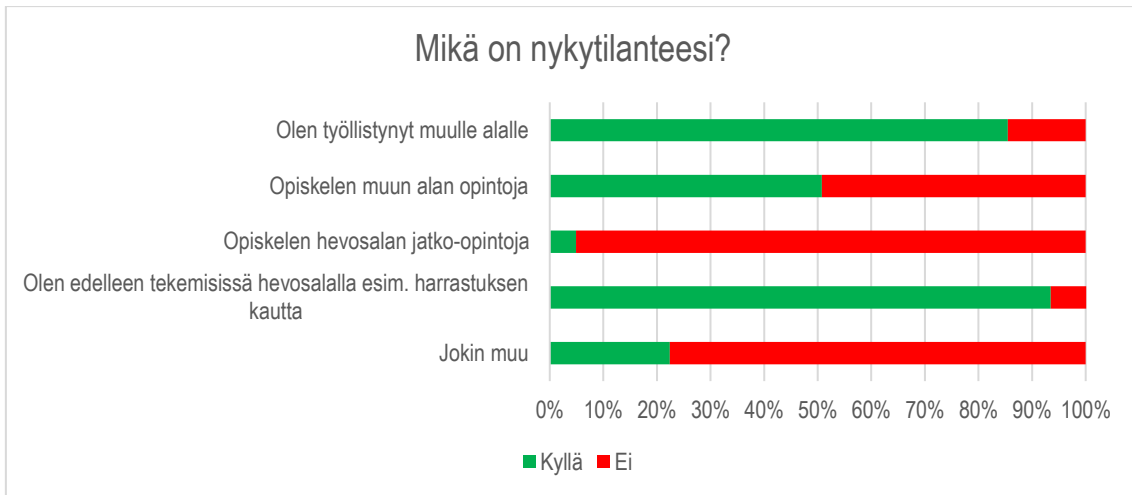
KUVIO 16. Työmotivaatio ja työhön sitoutuminen

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien syitä hevosalan töiden lopettamiseen. Syitä selvitettiin väitteiden avulla. Vastausten mukaan eniten (73,8 %) töiden lopettamiseen vaikutti huono palkka. Toiseksi eniten (61,3 %) töiden lopettamiseen vaikutti työnantajasta johtuvat syyt. Muita syitä, jotka saivat paljon ”vaikutti paljon” ja ”vaikutti jonkin verran” vastauksia, olivat väitteet ”työajat olivat huonot”, ”työ oli liian fyysistä” ja ”työilmapiiri oli huono”. Vähiten (n. 2 %) töiden lopettamiseen vaikutti työn liian alhainen vaatavuustaso. (Kuvio 17.)



*KUVIO 17. Hevosalan töiden lopettamiseen vaikuttaneet syyt työtehtävissä tai työpaikalla*

Viimeisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien nykytilannetta. Suurin osa (86 %) vastaajista työllistyi muulle alalle hevosalan töiden lopettamisen jälkeen. Puolet (51 %) vastaajista opiskelee jonkin muun kuin hevosalan opintoja. Hevosalan jatko-opintoja opiskelee vain 5 % vastaajista. Miltei kaikki vastaajista (94 %) ovat edelleen tekemisissä hevosten parissa esimerkiksi harrastuksen kautta. Alan töiden lopettamisesta huolimatta hevoset ovat edelleen osa vastaajien elämää. (Kuvio 18.)



KUVIO 18. Vastaajien tämänhetkinen työtilanne monivalintakysymyksen vastausten mukaan

Vastaajilla oli mahdollisuus valita myös vaihtoehto ”Kyllä” kysymyksen kohtaan ”Jokin muu”. Tässä tapauksessa vastaajilla oli mahdollisuus avoimeen vastaukseen, jossa voi antaa tarkemmin syitä töiden lopettamiseen. Tämä avoin kysymys sai yhteensä 11 vastausta. Näistä 11 vastauksesta seitsemässä kerrottiin, että vastaaja työskentelee tai opiskelee jollain muulla alalla. Neljässä vastauksessa kerrottiin myös, että hevosia on nykyään omassa pihassa. Yksi vastaaja kertoi myös töiden lopettamisen syynä olevansa eläkeiän ja yksi kertoi olevansa yrittäjänä alalla. Eräs vastaajista hakee tällä hetkellä töitä hevosalalta. (Kuvio 19.)

Työskentelen eri alalla, mutta viikoittai tekemisissä yhä hevosten kanssa ja etsin taas töitä hevosalalta.

Työssä teollisuudessa. 12v jälkeen luovuin myös omista hevosista.

Mietin uutta alaa

Harrastuksen puolesta omassa pihassa nykyään hevosia.

Eläkeikä

Töissä toisella alalla

Opiskelen ja teen kevyt yrittäjänä ratsastuksenohjaajan opetustöitä

Työskentelen eri alalla, mutta pidän kahta hevosta kotona.

Perheessä tyttärellä poni.

Työskentelen eri alalla ja pidän omaa tallia

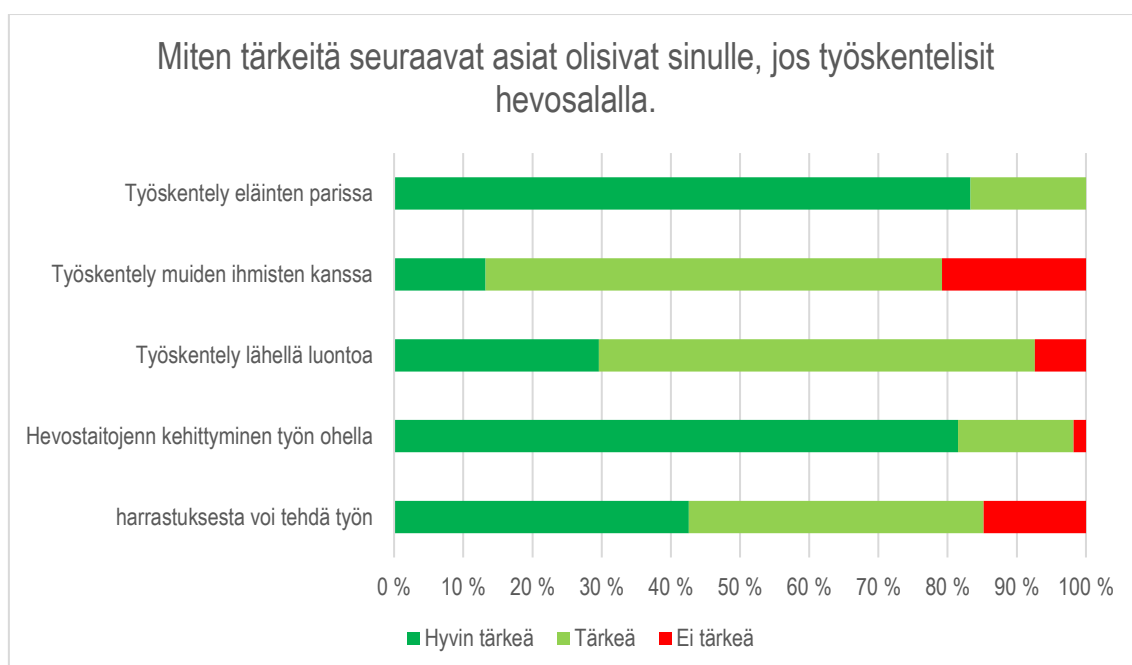
Opintojen vuoksi minun piti muuttaa paikkakunnalle missä en enää voinut työskennellä hevosalalla

KUVIO 19. Vastaajien tämänhetkinen työtilanne avoimen kysymyksen vastausten mukaan



## 6.4 Henkilöt ilman hevosalan työkokemusta

Kyselyyn vastanneista 34,2 %:lla eli 54 henkilöllä ei ollut kokemusta hevosalalla työskentelystä. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin kuvittelemaan tilanne, että he työskentelisivät hevosalalla. Tämän avulla vastaajat pystyivät kertomaan, kuinka tärkeiksi he kokisivat tietyt hevosalaan liittyvät seikat. Kaikki vastaajat (100 %) kokivat eläinten parissa työskentelyn joko ”hyvin tärkeäksi” tai ”tärkeäksi”. Hevostaitojen kehittyminen ja se, että harrastuksesta pystyisi tekemään työn, koettiin myös tärkeiksi, jos henkilö työskentelisi alalla. Ihmisten rakkaus eläimiä ja tässä tapauksessa juuri hevosia kohtaan on yksi syy siihen, miksi ihmiset hakeutuvat hevosalalle. (Kuvio 20.)



KUVIO 20. Työhön liittyvien asioiden tärkeys vastaajille, jos he työskentelisivät hevosalalla

Vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa myös muita syitä sille, miksi haluaisivat työskennellä hevosalalla. Avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä yhdeksän henkilöä kaikista 54 vastaajasta. Avoimen kysymyksen vastaukset on esitetty kuviossa 21. Vastauksissa toistui se, kuinka tärkeänä asiana ihmiset näkevät hevosten hyvinvoinnin. Tässä on yksi vastaus: ”Hevosrakkaus ja hevosten olojen parantaminen sekä työntekijöiden olojen parantamaan näin vanhemman näkökulmasta.”

Eläinten hyvinvoinnin varmistaminen, hevosmies taitojen siirtäminen tuleville sukupolville

Hevosrakkaus ja hevosten olojen parantaminen sekä työntekijöiden olojen parantamaan näin vanhemman näkökulmasta

Fyysinen työ, saa käyttää hyväkseen omia taitojaan ja mielenkiinnonkohteitaan

Se on aina kiinnostanut

Tulevaisuudessa tarkoitus omalle tallille panostusta mahd hevosia vuokralle omaa raviharrastusta viedä eteenpäin ammattimaisempaan suuntaan. Hevosia treeniin ulkopuolisilta asiakkailta.

Hevoslähtöisen täysihoidon palvelun tarjoaminen ratsuille. Ei paljon tarjolla, jossa täysihoido kaikkineen 7pv/VK isoine tarhoineen, maneeseineen, laadukas pikkupaaliheinä jne.

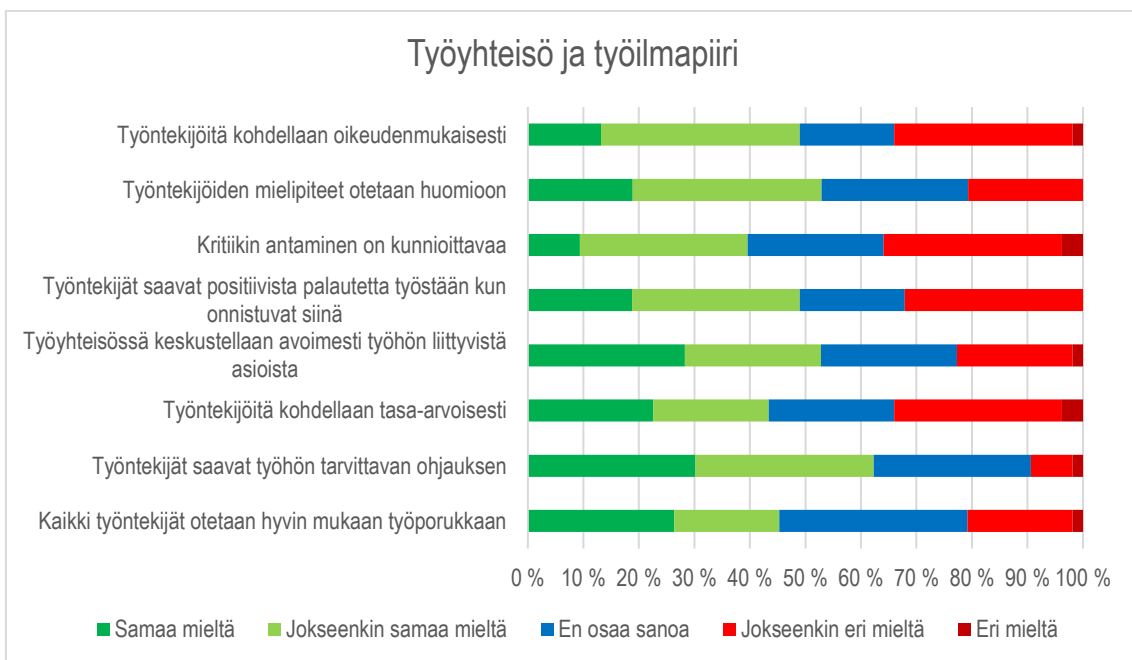
Saisi harrastuksesta työn.

Ei

Se olisi mielenkiintoista ja opettavaista.

### KUVIO 21. Muita syitä siihen, että vastaajat haluaisivat työskennellä hevosalalla

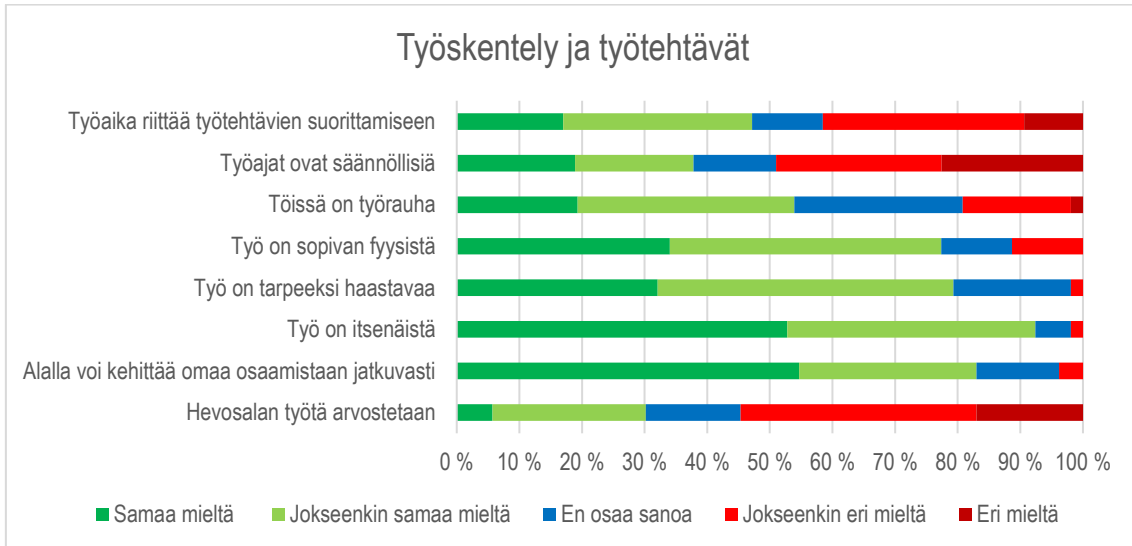
Toisessa kysymyksessä käsiteltiin työyhteisöä ja työilmapiiriä. Kysymys sisälsi väitteitä, joihin vastaajilta haettiin mielikuvia. Vastaukset jakautuivat aika tasaisesti kaikkien väitteiden kohdalla. Väitteisiin valittiin usein myös ”en osaa sanoa” vaihtoehto, joka kertoo siitä, että osalla vastaajista ei ollut minkäänlaista mielikuvaa väitteessä esitettyyn asiaan. (Kuvio 22.)



### KUVIO 22. Työyhteisö ja työilmapiiri

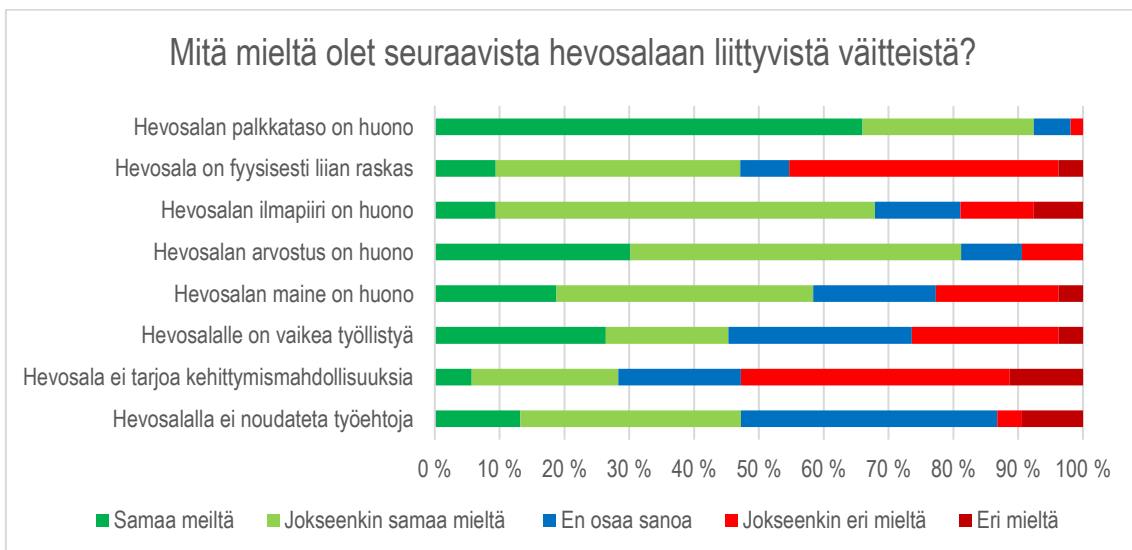
Kolmas kysymys käsitteli alalla työskentelyä sekä työtehtäviä. Kysymyksessä kartoitettiin mielikuvia aiheesta eri väitteiden avulla. Vastaajista suurin osa (yli 75 %) oli sitä mieltä, että alalla työskentely on sopivan fyysistä, haastavaa ja itsenäistä, sekä alalla voi kehittää omaa osaamistaan jatkuvasti. Väitteistä ”työaika riittää työtehtävien suorittamiseen”, ”työajat ovat säännölliset” sekä

”hevosalan työtä arvostetaan” oltiin eniten ”eri mieltä” tai ”jokseenkin eri mieltä”. Vaikka alalla työskentely ja työtehtävät koetaan suurimmilta osin positiivisiksi, käy vastauksista kuitenkin ilmi se, että alalla työskentely luo mielikuvia myös negatiivisista asioista. Väite ”hevosalan työtä arvostetaan” sai eniten (54,7 %) ”eri mieltä” tai ”jokseenkin eri mieltä” vastauksia. (Kuvio 23.)



KUVIO 23. Työskentely ja työtehtävät

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipiteitä tiettyihin hevosalaa koskeviin väitteisiin. Eniten (92,4 %) ”samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä” oltiin väitteestä ”hevosalan palkkataso on huono”. Vastaajista yli puolet kertoi kokevansa hevosalan ilmapiirin, arvostuksen ja maineen huonoksi. Alan nähdään tarjoavan kuitenkin paljon kehittymismahdollisuuksia. (Kuvio 24.)



KUVIO 24. Vastaajien mielipiteet hevosalaan liittyvistä väitteistä

## 6.5 Hevosalan työympäristön kehittäminen työntekijän kannalta kestävämmäksi

Kyselyn lopussa oli avoin kysymys, joka oli avoin jokaiselle kyselyyn vastaavalle riippumatta siitä, mihin ryhmään hän kuului. Avoin kysymys oli ”miten kehittäisit hevosalan työympäristöä niin, että se olisi työntekijän hyvinvoinnin kannalta kestävämpää?” Kysymykseen tuli yhteensä 87 vastausta. Vastauksia oli paljon ja jotkin niistä olivat todella pitkiä. Aiheesta on selvästi paljon mielipiteitä ja osa vastauksista oli myös todella henkilökohtaisia. Vastauksissa oli kiinnitetty huomiota juuri hevosalan epäkohtiin. Kysymys oli laadittu tarkoituksella tulkinnanvaraiseksi niin, että vastauksien avulla aiheesta saisi paljon eri näkökulmia esille. Suuren vastausmäärän vuoksi vastauksia käsiteltiin teemoittelun avulla. Asiat, joita vastaajat halusivat parantaa hevosalalla, liittyivät työaikaan, työmäärään, työterveyteen, kommunikaatioon työyhteisössä, työehtoihin, työn fyysisyyteen, palkkaan, työn turvallisuuteen, työnjohtoon sekä arvostukseen työntekijää kohtaan. Muutama vastaus liittyi myös alan kulttuuriin ja siihen, mikä ajatusmaailma ja asenne alalla vallitsee. Vastauksien teemoittelu helpotti ja selkeytti suuresti vastauksien käsittelyä.

Edellä mainituista teemoista eniten vastauksissa nousi esiin arvostuksen puute työntekijöitä kohtaan. Huono arvostus otettiin puheeksi yli 27 vastauksessa. Seuraavassa on muutamia lainauksia vastauksista:

”Vaikka ollaan tekemisissä arvokkaiden eläinten kanssa niin täytyisi kohdella ihmistä ihmisenä. Meistä jokainen on kuitenkin paljon arvokkaampi kuin yksikään eläin.”

”Avarakatseisuutta, inhimillisyyttä sekä joustavuutta lisää työyhteisöön. Työntekijät eivät ole koneita. Heitä ja heidän tarpeita tulee arvostaa niin työn jälkikin on laadukkaampaa.”

”Työntekijöitä tulisi arvostaa ja kohdella asiallisesti, vaikka työstä saa palkkaa eivät työntekijät siltikään ole mitään orjia. Työn määrä pitäisi osata suhteuttaa sopivaksi työvoimaan nähden. Perehdytykseen pitäisi panostaa, sillä on niin monia tapoja toimia ja jokaisella työpaikalla on omansa. Työehtosopimuksia tulisi noudattaa, sillä ne on tehty työntekijän hyvinvointia ajatellen. Hyvinvoiva työntekijä tekee varmasti työnsä parhaansa mukaan ja on mahdollisimman tehokas, toisinkuin sellainen joka ei työpaikalla viihdy. Mikäli kokee ettei omalla työllä ole merkitystä, eikä ikinä saa positiivista palautetta, se vähentää merkittävästi työmotivaatiota.”

Arvostuksen puutteen lisäksi työmäärä, palkka sekä työaika saivat paljon huomiota vastauksissa. Työmäärä ja palkka nousi esiin 25 vastauksessa ja työaika 23 vastauksessa. Työmäärään liittyvissä vastauksissa nousi usein esiin se, että yhdellä henkilöllä on liikaa vastuuta työssään ja että hevospäärä tulisi mitoittaa järkevästi työntekijöiden määrän mukaan. Monessa vastauksessa kerrottiin työmäärän suhteessa työaikaan olevan huono. Resurssit tulisi mitoittaa niin, että työntekijällä olisi mahdollisuus selvittää annetuista työtehtävistä ja pitää tauot työajan sisällä. Työaika koettiin useassa vastauksessa epäsäännölliseksi ja pitkäksi. Tästä johtuen usea henkilö koki hevosalalla työskentelyn olevan mahdotonta, jos on esimerkiksi perhe tai paljon muita harrastuksia. Tässä on muutamia työmäärään ja työaikaan liittyviä vastauksia:

”Työvuorojen sisältö sellaiseksi, että annetut tehtävät on mahdollista hoitaa työajan puitteissa huolellisesti ja riittäviin taukoihin on aikaa”.

”Resurssien mitoittaminen niin että työntekijä ehtii pitää tauot ja tehdä työt työajan sisällä ettei tarvitse jäädä palkattomiin ylitöihin. Myös työn kunnioitus, työntekijän arvostus ja kiitoksen antaminen työn hyvin hoitamisesta nostaisivat motivaatiota”

”Parempi palkkaus ja selkeämpi raja vastuuseen ja hoidettavien hevosten määrään, itse jaksaisi paremmin ja sitä myöten myös työn laatu olisi parempaa”

”---tallin aikataulujen tulisi olla suunniteltu realistisesti työhön kuluvaan aikaan verrattuna, ja askareet tulisi porrastaa järkevästi niin, ettei samaa asiaa esimerkiksi jouduta toistamaan turhaan useita kertoja päivän aikana.—”

”Enemmän aikaa tehdä työ. Aina välillä sattuu ja tapahtuu hevosten kanssa niin työntekijöiltä odotetaan joustoa. Mutta olisi ihan reilua, että muutkin joustaisi, jos sattuukin jotain mikä vaatii välitöntä huomiota. Työntekijöiltä odotetaan, että he repeävät joka suuntaan ja ovat aina ajoissa valmiita, mutta joskus joku hevonen ontuu, aidat on rikki tms, ja ne vaativat meidän työntekijöiden aikaa ja huomiota. Ei me silloin pystytä olla jossain muualla tekemässä jotain muuta”

”---Työn fyysistä raskautta voitaisiin vähentää miettimällä järkeviä ratkaisuja jo tallia rakentaessa sekä tiloja kunnostaessa. Tilojen suunnittelun kannalta olisi tärkeä miettiä esimerkiksi lantalan sijaintia, ja jo niinkin yksinkertainen asia, kuin tarhojen porttien sijainti voi

säästää työntekijältä valtavasti aikaa ja askeleita pitkässä juoksussa. Myös myöhemmän tilojen muokkauksen suhteen on paljon vaihtoehtoja. Olisiko vaikka mahdollista esimerkiksi lisätä talliin rehu- ja/tai heinäautomaatteja, jotka paitsi lisäävät hevosten hyvinvointia (tiheä ruokintaväli), myös säästävät työntekijöiltä aikaa ja fyysistä työtä---

Alan palkkaus sai paljon huomiota vastauksissa. Palkan tulisi olla työn vaativuutta, vastuuta sekä fyysisyyttä vastaava. Useampi vastanneista kuitenkin koki, että näin ei ole. Perheellisyys nousi esiin myös alan palkkaukseen liittyvissä vastauksissa. Koettiin että palkalla on mahdotonta elättää perhettä. Eräs vastaaja nosti esiin palveluiden hinnat. Hinnat tulisi nostaa niin, että yrittäjät ja sitä kautta myös työntekijät saavat kunnon palkkaa tehdystä työstä. Eräs vastaajista pohti, olisiko ravi- puolella mahdollisuus antaa bonuksia hevosten hoitajille, kun hevonen menestyy. Hän kertoi myös vastauksessaan, että tämä käytäntö olisi muualla maailmassa käytössä. Tässä on muutama palkkaukseen liittyvä vastaus:

”Työnantajien pitäisi ymmärtää, että hevosalan työntekijöiden pitää pystyä elämään palkallansa, ja heillä on omakin elämä, eli työhön ei voi vaatia sitoutumaan sen enempää kuin muillakaan aloilla...”

”---Palkkaan alalla on toki vaikea vaikuttaa, kun otetaan huomioon tallin pidon heikko kannattavuus nykyiselläänkin. Maksuhalua, tai -kykyä, useilla asiakkailla ei ole enempää hevosalan palveluiden ollessa valmiiksi hintavia. ---”

”Hyvästä työstä pitäisi pystyä saamaan hyvää palkkaa, ei tämä toteudu läheskään aina.”

”Palvelujen hinnat oikealle tasolle, että työntekijät ja yrittäjät saavat kunnon palkkaa. Pitäkö kaikilla olla varaa harrastaa hevosia?”

Eräs vastaaja antoi idean, kuinka alan palkkausta voisi kehittää:

”---Ravipuolella ehdottaisin hevostenhoitajille bonuksia omien passien menestyessä, tämä käytäntö taitaa muualla maailmassa ollakin käytössä. ---”

Eräs vastaaja kertoi rakastavansa alalla työskentelyä ja koki kaikki työpaikat hyväksi, mutta alan palkkaus oli ainoa syy, miksi hän jätti alan. Alan palkkaus nousi esiin myös aiemmissa vastauksissa, kun hevosalan töiden lopettamiselle kysyttiin syytä (kuvio 17). On harmillista, kun unelmatyönsä täytyy lopettaa vain alhaisen palkan vuoksi.

”Työtä vastaava palkka saisi perustyöntekijöitä jäämään alalle. Pieni palkkaus eikä täyttää työaikaa pystytäkään tarjoamaan, sai minut jättämään alan. Työ itsessään mahtavaa kun saa olla eläinten kanssa, mutta palkka ei vastaa lähellekään sitä työmäärää ja panosta mitä alalle annetaan. Työpaikoissa itselläni, ei ole ollut mitään valittamista. Ollut mahtavat työnantajat, mukavat hevoset ja työkaverit, työ sopivan fyysistä”

Vastauksissa nousi esiin myös työnjohto ja siihen liittyvät epäkohdat sekä kommunikaatio työyhteisössä. Monessa vastauksessa painotettiin sitä, että esimiehillä tulisi olla kokemusta tai koulutusta johtamisesta. Hevosalalla on paljon yrittäjiä, joilla ei ole välttämättä mitään kokemusta tai koulutusta johtamisesta. Mutta työnantajana heiltä kuitenkin vaaditaan johtamista ja esimiesasemaa. Työnjohdolta toivotaan selkeyttä työtehtäviin sekä arvostusta ja inhimillisyyttä työntekijöitä kohtaan. Vastauksissa kävi myös ilmi eräs todella huolestuttava seikka. Osa vastaajista koki, että sairaslomien pitäminen on haastavaa syyllistämisen ja huonon tuuraajaverkoston takia. Muutamassa vastauksessa kerrottiin myös, että avoin keskustelu ja ongelmien ratkaisu yhdessä olisi toivottavaa työyhteisössä.

”Kunnollinen tuuraajien verkosto, jos työntekijä on kipeä niin voi sairastaa rauhassa eikä tulla kipeänä töihin.”

”Yleisiä työnhakuja ja haastatteluita. Helppo on tarjota työtä valmiiksi tutulle tallilla auttajalle, joka tietää tavat, tilat ja henkilöstön. Tämä tapa kuitenkin ei kasvata työmarkkinoita Suomessa.”

”Parempaa työnjohtoa, ja työnantajan ja -tekijän välistä kommunikaatiota paljon lisää. Positiivista palautetta pitäisi myös saada joskus. Yleensä se menee niin, että virheistä kyllä sanotaan, mutta jos jotain on tehty hyvin niin ollaan hiljaa.”

”Hevosalan työpaikkojen esimiehillä tulisi olla kokemusta/koulutusta johtamiseen liittyen”

”Yritysten sisäistä tiedonvälitystä ja viestintää tulisi kehittää tehokkaammaksi ja läpinäkyvämmäksi. Yritysten omistajien ja/tai johtajien esihenkilö ja johtamistaidon kehittäminen olisi erityisen tärkeää. Kaikkia työntekijöitä tulisi osallistuttaa enemmän yrityksen päätösten tekemiseen, tilanteisiin sopivalla tavalla, jotta päätökset ja menettelyt olisivat kaikille osapuolille mahdollisimman toimivia.--- ”

Työehdot ja joissain määrin niiden laiminlyönti tai jopa niiden puuttuminen nousi esiin vastauksissa. Työehtosopimukseen toivottiin selkeitä alakohtaisia ehtoja. Alalle ja sen työehtojen noudattamiseen toivottiin myös valvontaa. Joissain määrin alan työehtoja ja niiden noudattamista on pyritty selkeyttämään Maaseudun työnantajainliiton ja Teollisuusliiton yhteistyössä tekemän ”Työnantaja- ja hevostallilla, tietoa työehdoista” -oppaan avulla, jonka tarkoituksena on tukea työnantajaa toimimaan työehtojen mukaisesti (Teollisuusliitto ja Maaseudun työnantajainliitto 2021). Tämä opas sisältää hyödyllistä tietoa myös alan työntekijöille. Niin työnantajan kuin myös työntekijän tulee tietää omat vastuut sekä omat oikeudet työssä. Useassa vastauksessa toivottiin selkeää rajaa siihen, montako hevosta yhdellä työntekijällä tulisi olla vastuullaan. Työterveyshuolto sai myös osakseen huomiota vastauksissa. Alalle toivottiin ennaltaehkäisevää terveydenhuoltoa.

”Alan työntekijöille ja työnantajille tulisi selventää työehtoja. Oletetaan että rakkaudesta lajiin tehdään loputtomasti töitä alle Tes-palkalla, ”hyväksikäytetään” nuoria ketkä eivät osaa pitää huolta oikeuksistaan.”

”Työterveys saatava kuntoon, samoin ennalta ehkäisevä työterveys jotta vältetään esim rasisuovammoilta. Perehdytetään kunnolla ja huomioidaan siinä työntekijän asennot eri tehtävissä.”

”---Ala tarvitsisi myös lisää valvontaa ja selkeitä auktoriteetteja, joille nimenomaa hevosalan epäkohdista voisi ilmoittaa. Usein hevosala tunnutaan kokevan niin "erillisenä" muista aloista, että alan tapoja tuntemattomille viranomaisille voi tuntua haastavalta selittää eri käytänteitä, mikä tekee ilmoittamisesta raskaampaa.---”

”Tulisi olla selkeä, alakohtainen työehtosopimus. Työntekijöitä tulisi olla sen verran ettei tarvitsisi olla yksin töissä, kun huomioi työn riskit”



”--- Ja myös että työehtosopimuksia ja työelämän lakeja noudatetaan ja huolehditaan työntekijöiden riittävästä vakuuttamisesta ja työterveyspalvelujen tarjoamisesta.---”

” Ensinnäkin määritelmä työehtoihin siitä kuinka monta hevosta yksi työntekijä voi hoitaa ja millaisissa puitteissa työskennellään tietyllä henkilöstömäärällä. On utopistista pystyä vanhassa purukuivitetussa tallissa hoitamaan yksin 16-20 hevosta, missä ulos kaikki loimitetaan ja sinne kannetaan käsin sankoilla vedet ja säkissä heinät. Tarhat ovat liejua ja valoja ei pimeään aikaan ole ulkona. Myöskin lomitus sääntöihin jokin roti. Kukaan ei viitsi käydä aamusta 4 h ja illasta yhtä, saatika ehdi yksin hoitaa tuossa ajassa karsinoiden siivouksia ym. Toimia”

”--- Hevosalaa kehittämistä pitäisi lähteä rakentamaan peruspilareista. Tarjotaan laillista työstä työsopimuksineen, joka sisältää palkan, palkanmaksu päivän, työterveyden, vakuutuksen, lomat jne. Alalla pitäisi olla enemmän läpinäkyvyyttä työtarjonnassa. Yleisiä työnhakuja ja haastatteluita. Helppo on tarjota työtä valmiiksi tutulle tallilla auttajalle, joka tietää tavat, tilat ja henkilöstön. Tämä tapa kuitenkin ei kasvata työmarkkinoita Suomessa. ---”

Alan kulttuuri oli mielenkiintoinen aihe, joka nostettiin vastauksissa esiin. Alan toivottiin tuulettuvan niin, että asenne- ja ajatusmaailmaan tulisi muutoksia. Kulttuuri muutoksen tulisi alkaa jo alan koulutuksesta.

”Alan pitäisi tuulettua. Naisten kohtelu alalla sopimatonta. Alan puhekulttuuri naisia loukkaavaa. Työajat pitäisi muokata niin, että muu sosiaalinen elämä ei kärsisi hevosalalla työskennellessä.”

”--- Toivoisin yleistä asenne- ja ajatusmaailman kehitystä koko hevosityhteisön sisällä siitä, että kaikkien uusien ja nuorien tulokkaiden ei tarvitsisi opetella kaikkea vaikean kautta ja raataa ensin niska limassa ”ansaitakseen” inhimilliset ja jopa mielekkään työolot. ---”

”---Alan oppilaitosten tulisi panostaa enemmän hyvän opiskeluilmapiiirin luomiseen sekä siihen, että opiskelijat tuntisivat ja ymmärtäisivät oikeutensa alalla. Oppilaitokset voisivat edistää työhyvinvointia myös esimerkiksi esittelemällä opiskelijoille innovatiivisia ratkaisuja talleissa, jotka oppilaitoksista voisivat levitä työpaikoille, sekä keskittymällä opiskelijoiden ergonomisiin työtapoihin. ---”

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Tässä luvussa vertaillaan eri ryhmien vastauksia keskenään. Käsittelyssä ovat siis kaikkien kolmen ryhmän (hevosalalla työskentelevät, hevosalalla ennen työskennelleet sekä henkilöt, joilla ei ole kokemusta alalla työskentelystä) vastaukset. Ryhmäkohtaisten vastauksien lisäksi käsittelyssä on myös viimeinen avoin kysymys, joka oli avoin jokaiselle vastaajalle. Etsitään vastauksista yhteisyyksiä sekä eroavaisuuksia. Pyrin miettimään myös kehitysehdotuksia alalla ilmenneisiin heikkouksiin. Alan vahvuuksia käsitellään myös. Ala vaatii kehittämistä, jotta tulevaisuudessa alalla on tarpeeksi osaavia ja ennen kaikkea hyvinvoivia työntekijöitä. Hevosalan heikkouksia kehittämällä sekä vahvuuksia vahvistamalla ja mahdollisuuksiin tarttumalla saadaan alasta kiinnostava työpaikka tulevaisuuden työmarkkinoille.

Sekä ryhmän yksi, hevosalalla työskentelevien, että ryhmän kaksi, hevosalalla ennen työskennelleiden, vastauksista nähdään työn olevan tarpeeksi haastavaa, monipuolista ja fyysistä. Työ koettiin myös työkykyä vastaavaksi. Työntekijän työssä kehittymisen kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee työn tarpeeksi haastavaksi. Monipuolisuus tuo mielekkyyttä työntekoon ja fyysinen työ antaa tekemistä koko keholle. Tässä suhteessa työn fyysisyys nähdään positiivisena eikä negatiivisena asiana. Miltei kaikki vastaajat kokivat myös viihtyvänsä työssään ja työpaikan ilmapiirin hyväksi. Vastaajista suuri osa kertoi, että heitä kohdellaan työssään oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti sekä heille annetaan positiivista palautetta hyvin tehdystä työstä.

Vastaukset, jotka liittyivät työhyvinvointiin, -viihtyvyyteen sekä työyhteisöön kertoivat myös, että työntekijät kokevat, etteivät ehdi palautua tarpeeksi hyvin työvuorojensa välissä. Molemmissa ryhmissä koettiin työ henkisesti liian rasittavaksi. Nämä asiat vaarantavat työntekijän työhyvinvoinnin, eikä vapaa-ajan ja työn välinen suhde ole kunnossa. Tässä tilanteessa työntekijä tuntee stressiä ja mahdollisesti myös fyysistä väsymystä. Hevosalan työ on fyysisesti todella raskasta ja sen takia palautuminen on sitäkin tärkeämpää. Henkisesti väsynyt työntekijä tekee huonoa tulosta työssään ja vaarantaa samalla oman ja koko työyhteisön turvallisuuden. Työhyvinvoinnin takaaminen on työnantajan ja myös työntekijän vastuulla. Jos työntekijä kokee, että ei ehdi palautua työvuorojen välissä, tulisi se ottaa puheeksi työnantajan kanssa ja yhdessä etsiä ratkaisua ongelmaan. Kommunikaation puute tai sen haastavuus tuli kuitenkin myös esiin vastauksissa molemmilla ryhmillä. Huolestuttavan suuri osa vastaajista kertoi kritiikin antamisen olevan epäkunnioittavaa. Molemmissa ryhmissä koettiin myös, että työyhteisössä ei keskustella avoimesti. Tämä tekee kyselyn

vastauksissa esille tulleiden ongelmien ratkaisusta entistä haastavampaa. Kommunikaatio on tärkeä osa työyhteisöä työntekijöiden kesken ja myös työntekijän sekä työnantajan välillä. Asioista keskustelemalla ja niihin puuttamalla saadaan muutoksia aikaan. Tuloksissa kävi ilmi, että työkaaverit koetaan myös luotettaviksi sekä helposti lähestyttäviksi. Työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen koettiin olevan hyvää. Kommunikaatio-ongelmat ilmenevät siis työntekijän ja työnjohdon välillä. Ryhmän kaksi (alalla ennen työskennelleet) vastaajista yli 60 % lopetti alan työt työnantajasta johtuvista syistä. Tämä on tärkeä kehitettävä asia alan tulevaisuuden kannalta. Kehityskeskustelut ovat esimiehen sekä alaisen välisiä keskusteluja, joissa voidaan käsitellä kaikkea työhön liittyvää. Kehityskeskustelut olisivat hyvä tapa tuoda esiin työn ongelmakohtia sekä mahdollisesti kehittää työtä ja joitain työtapoja. Kehityskeskustelu on myös hyvä hetki antaa työntekijälle palautetta työstään ja samoin työntekijä voi kertoa työnantajalleen ajatuksiaan työnteosta.

Miltei kaikkien vastaajien mielestä alan palkkaus on huono. Kyselyn vastausten perusteella alan huono palkka vaikutti myös eniten siihen, miksi alan työt lopetettiin. Vastauksista kävi myös ilmi, että suurin osa alan työt lopettaneista työllistyi muulle alalle hevosalan töiden lopettamisen jälkeen. Tämä tukee väitettä huonosta palkasta. Huono palkkaus nousi esiin myös avoimessa kysymyksessä ”Miten kehittäisit hevosalan työympäristöä niin, että se olisi työntekijän hyvinvoinnin kannalta kestävämpää?” Avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä 78 ja näistä jopa 25 henkilöä oli nostanut esiin alan huonon palkan. Vastaajista, joilla ei ole kokemusta hevosalalla työskentelystä, 92,4 % oli sitä mieltä, että alan palkkaus oli huono. Kaikki vastaajat heidän taustastaan huolimatta kokivat alan palkkatason todella huonoksi.

Vastauksissa tuli esille, että hevosalan työ koetaan usein enemmänkin elämäntapana kuin pelkkänä työnä. Tämän takia työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen liittyvät kysymykset saivat paljon positiivisia vastauksia. Toimenkuvaa pidettiin selkeänä ja työtä merkityksellisenä. Miltei kaikki vastaajat kertoivat heidän työmotivaationsa olleen hyvä. Työtä tehdään suurella omistautumisella ja hevosten hyvinvointi on mittari, jolla työssä onnistumista usein mitataan. Ihmisten suuri eläinrakkaus tässä tapauksessa juuri hevosia kohtaan voi olla yksi syy, miksi alalla jaksetaan työskennellä haasteista huolimatta. Alalla ennen työskennelleistä yli 90 % on edelleen tekemisissä hevosten kanssa. Hevoset siis ovat elämäntapa. Ala kiinnostaa ihmisiä juuri hevosten vuoksi. Ala tarjoaa parhaan mahdollisen tavan kehittää omia hevostaitojaan, jotka eivät esimerkiksi harrastuksen avulla pääse kehittymään tarpeeksi.

Kyselyn tuloksista näkee sen, että alalla on selkeästi paljon kehitettävää useammalla eri osa-alueella. Esille nousseiden asioiden kehittäminen on varmasti haastavaa, varsinkin alan palkkauksen, joka vastauksissa koettiin alan suurimpana heikkoutena ja syynä alan töiden lopettamiseen. Voisiko hevosalan yrityksiä tukea jotenkin, jotta yritys olisi kannattavampi ja samalla myös työntekijöille voitaisiin maksaa enemmän ja työpaikat olisivat siten kiinnostavampia? Vastauksissa nousi esiin myös hevosten hoitajille maksetut bonukset, jos esimerkiksi hoidettava ravihevonen pärjää kilpailuissa hyvin. Tämä toisi varmasti myös lisää motivaatiota työntekoa kohtaan. Työnjohto koettiin alalla huonoksi. Voisiko työnantajille ja esimiesasemassa toimiville henkilöille järjestää koulutuksia? Koulutukset voisivat pitää sisällään ihan perusasioita esimiehenä toimimisesta sekä työnantajan velvollisuuksista ja vastuista. Lisäksi hevosalan työhyvinvointia tulisi seurata. Yrityksissä voitaisiin miettiä hyvinvoinnin seurantaan esimerkiksi anonymoimia kyselyitä yrityksen työntekijöille. Hyvinvointikyselyiden avulla saataisiin selville, mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä vaatisivat kehitystä. Yhdessä keskustelu koko työyhteisön kanssa olisi avaimena heikkouksista selviämiseen.

Muissa maissa on havahduttu hevosalan ongelmiin ja on perustettu yhdistyksiä, jotka jakavat tietoa työhyvinvoinnista. Iso-Britannialainen työnantajien liitto Equestrian Employers Association on esimerkki tällaisesta työnantajain liitosta. Kun alan yritykset liittyvät tähän liittoon, ne sitoutuvat noudattamaan tiettyjä ehtoja. Ehdot sisältävät muun muassa lakisääteisten vaatimuksien noudattamista esimerkiksi palkkojen maksussa. Ehdossa vaaditaan myös hyvää johtamista niin että henkilökunta kokee voivansa hyvin töissä. Työpaikan tulee olla myös turvallinen työntekijälle, eikä kiusaamista tai häirintää suvaita missään muodossa. Ehdossa on otettu hyvin huomioon työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen liittyvät asiat. Liittoon liittyvät yritykset saavat "the code of good employment" eli hyvän työnantajan merkin. Tästä merkistä työntekijät tunnistavat työpaikan, joka on sitoutunut noudattamaan tiettyjä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. (Equestrian Employers Association.) Voisiko tällaista toimintaa miettiä toteutettavaksi myös Suomessa?

Alalla on todella paljon vahvuuksia eikä niitä saa unohtaa. Eläimet, tässä tapauksessa hevoset, ovat alan suurin vahvuus. Alalla halutaan työskennellä juuri hevosten takia. Alan vahvuuksia ovat myös lähellä luontoa työskentely, itsenäinen työ, joissain määrin myös asiakaspalvelu sekä ihmisten kohtaaminen. Alan vahvuudet ovat syy, miksi alalla jaksetaan työskennellä, vaikka ala koetaan niin monilta eri osilta huonoksi.

## 8 POHDINTA

Aiheen valinta opinnäytetyötä varten oli haastavaa. Sain ajatuksen tehdä opinnäytetyön hevosalaan ja tarkemmin alan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyöni aihe kosketti minua suuresti, sillä olen itsekin hevosalan ammattilainen, ja olen myös työskennellyt alalla jo useamman vuoden. Hevoset ovat olleet osa elämäni lapsuudesta saakka. Lapsuuden harrastuksesta tuli työ.

Minulla on kokemusta alalla työskentelystä ja sitä kautta myös mielipiteitä työhyvinvoinnista alalla. Joitain ennako-oletuksia tuloksista siis oli. Tulosten käsittelyn jälkeen voin todeta nämä ennako-oletukset pääsääntöisesti oikeiksi. Ajatuksena oli, että hevosalan työ koetaan psyykkisesti liian raskaaksi, ei fyysisesti. Tietysti työn fyysinen puoli tekee työnteosta raskasta, mutta mielestäni täytyisi keskittyä enemmän työn henkiseen kuormittavuuteen ja sen kehittämiseen. Tutkimustulokset vahvistavat tätä ajatusta. Tuloksissa työajat sekä työn määrä suhteessa työaikaan koettiin haastavaksi. Vapaa-ajan ja työnteon välinen suhde ei ollut kunnossa. Hevosalalla työskentelevänä voin allekirjoittaa tämän. Yleensä työajat ovat epäsäännöllisiä ja tämä aiheuttaa myös stressiä ja ylimääräistä kuormitusta. Itse olen myös kokenut palautumisen työvuorojen välissä haastavaksi. Puhumattaakaan siitä, että jaksaisin tai ehtisin harrastaa itselleni tärkeitä asioita jossain välissä.

Tästä kaikesta huolimatta työskentelen edelleen hevosalalla. Miksi? Hevosala antaa todella paljon kaikkea hyvää. Oma osaamistaan pystyy kehittämään jatkuvasti ja se motivoi paljon. Kaikista eniten siihen, että jaksan työskennellä alalla, vaikuttavat hevoset. Hevosten kanssa työskentely on terapeutista ja antaa henkisellä tasolla paljon voimia jaksaa päivästä toiseen, vaikka työ olisikin raskasta. Mielestäni alassa on enemmän hyvää kuin huonoa ja niin varmasti on monen muunkin alalla työskentelevän mielestä. Siksi alalla työskennellään, vaikka kaikki asiat eivät ole kunnossa. Hevosalalla työskentelyä kuvaillaan usein elämäntavaksi, ei osata tehdä muuta. Käytetäänkö tätä sokeasti hyväksi työpaikoilla? Kun otetaan huomioon työn palkkaus, joka on todettu työmäärään nähden liian alhaiseksi myös aiemmissa tutkimuksissa, on varmasti totta, että hevosten kanssa työskentely ja niistä saatu motivaatio auttaa jaksamaan työssä, mutta kuinka pitkälle. ”Henkinen palkka” ei riitä kuitenkaan kaikkeen, jos konkreettinen palkka on liian alhainen.

Minulle oli todella tärkeää, että pystyin tekemään opinnäytetyöni minulle tärkeästä aiheesta. Aiheen ajankohtaisuutta ja tärkeyttä ei voi kiistää varsinkaan nyt, kun tutkimustulokset puhuvat näin karua kieltä hevosalan työhyvinvoinnista. Asioita täytyy tuoda esille ja niistä täytyy puhua, jotta voidaan

tarttua oikeisiin asioihin ja jotta niitä voidaan kehittää. Tuloksissa ilmenneet asiat eivät ole mitään pikku juttuja ja jos niitä lähdetään kehittämään, vaatii se paljon merkittäviäkin toimenpiteitä. Tämä tutkimus on kuitenkin askel eteenpäin, jonka avulla saadaan selville ja esille ne asiat, jotka ovat alan heikkouksia ja vaativat kehitystä, jotta alalla jaksetaan työskennellä myös tulevaisuudessa. Toivon että tutkimus ja sen tulokset saavat paljon näkyvyyttä ja niistä puhutaan.

Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan oli todella opettava. Opin, että tutkimuksen tekeminen vaatii todella monen asian huomioimista sekä paljon osaamista aiheesta. Tarkan suunnittelun ja pohjatyön tärkeyttä ei voi kiistää. Mahdollisten ongelmien ja uhkien ilmeneminen on myös tärkeää tiedostaa jo alkuvaiheessa, jotta niihin voidaan varautua ja niitä varten voidaan miettiä ratkaisuja jo suunnitteluvaiheessa. Jos saisin nyt tehdä jotain toisin, tekisin kyselystä lyhyemmän. En osannut edes kuvitella, kuinka paljon aikaa tulosten käsittely vie. Lopputulokseen olen kuitenkin enemmän kuin tyytyväinen. Tutkimukseni tuotti paljon hyvää materiaalia, mitä voidaan käyttää varmasti hyödyksi.

## LÄHTEET

Ahonen, Emma 2010. Hevostenhoitajien työhyvinvointi. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö (AMK). Hakupäivä 22.12.2021 [Kirjallisen työn pohja \(theseus.fi\)](#)

Equestrian Employers Association. Hakupäivä 20.9.2021. [Equestrian Employers Association - Support for those who employ grooms](#)

Hippolis, Suomen Hippos ry, Suomen Ratsastajainliitto ry & Luke. Hevostalous 2020. Hevostalous lukuina 2020. Hakupäivä 13.9.2021. [Hevostalous lukuina 2020 \(hippolis.fi\)](#)

Holmala, Emilia 2015. Maslowin tarvehierarkia työelämässä. Materiaalia opetuskäyttöön. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 2.11.2021. [Holmala Emilia.pdf \(theseus.fi\)](#)

Jäntti, Teemu 2020. Emooter. Mikä on stressi työpaikalla? Kuinka voin hallita omaa stressiä? Hakupäivä 4.10.2021. [Mitä on työperäinen stressi? Miten voin hallita stressiä ja palautua? \(emooter.com\)](#)

Kaikkonen, Arja & Peuha, Riitta 2014. Työmotivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä – näkemyksiä kokin ammatista. Turun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö (YAMK). Hakupäivä 2.11.2021. [Kaikkonen Arja ja Peuha Riitta.pdf \(theseus.fi\)](#)

Maaseudun työnantajainliiton ja Teollisuusliiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2020. Hakupäivä 29.11.2021. [MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON \(teollisuusliitto.fi\)](#)

Manka, Marja-Liisa 2016. Suomen työ ohjaajat. Työhyvinvointi murroksesta selviytymisen keino. Hakupäivä 4.10.2021. [www.osviitta\\_4-11.pdf \(suomentyonohjaajat.fi\)](#)

Mattila, Leena & Pääkkönen, Minna 2015. Työturvallisuuskeskus TTK. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Hakupäivä 10.1.2022. [Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta.pdf \(ttk.fi\)](#)

Pakka, Jaana & Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Hakupäivä 11.1.2022. [Työstä hyvinvointia.pdf \(ttk.fi\)](#)

Pussinen, Sirpa & Thuneberg, Terhi 2014. Hippolis, Hevoset ja kunta rajapintoja. Luku 2,19–29. Hakupäivä 13.9.2021. [Hevoset ja kunta e-linkitetty kokokirja.pdf \(hippolis.fi\)](#)

Ruokatieto. Kotieläimet. Hevonen. Hakupäivä 5.9.2021. [Hevonen | Ruokatieto Yhdistys](#)

Ruokojoki, Mikko 9.1.2020. työhyvinvoinnin kehittämien. Vibemetrics. Hakupäivä 30.12.2021. [Työhyvinvoinnin kehittäminen - ongelmista ratkaisuihin - Vibemetrics | Fiilismittari™](#)

Siironen, Susanna 7.4.2012. Yle uutiset. Hakupäivä 22.12.2021 [Harmaa talous hevosalan kiusana | Yle Uutiset](#)

Teollisuusliitto ja Maaseudun työnantajainliitto 2021. Opas työnantajana hevostallilla tietoa työehdoista. Hakupäivä 29.11.2021. [Työnantajana-hevostallilla.pdf \(hippolis.fi\)](#)

Työteho-seura. 2021. Hevoset ja työ. Tutkimushanke. Hakupäivä 18.9.2021. [Esittely - Työteho-seura \(tts.fi\)](#)

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Hakupäivä 30.11.2021. [Työterveyshuoltolaki 1383/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. Hakupäivä 4.10.2021. [Työhyvinvointi ja työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)


Työsopimuslaki 55/2001. Hakupäivä 14.10.2021. [Työsopimuslaki 55/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Työturvallisuuslaki 738/2002. Hakupäivä 14.10.2021. [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Uudistuva hevostalous -artikkelikokoelma 3/2018 Hämeen ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 13.9.2021. [Uudistuva hevostalous\\_e-julkaisu.pdf \(theseus.fi\)](#)



## Hevosalasta kiinnostava työpaikka tulevaisuuden työmarkkinoille!

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (\*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Kyselyn ja siihen liittyvän tutkimuksen tavoitteena on selvittää kokemuksia ja mielikuvia hevosalalla työskentelystä. Kyselyssä selvitetään myös mitä haasteita ja vahvuuksia alalla on työhyvinvointiin liittyen. Vastausten avulla hevosalaa voidaan kehittää niin, että tulevaisuudessa ala olisi kiinnostavampi.

Tutkimus suoritetaan opinnäytetyötä varten. Tutkimuksen suorittaa Oulun Ammattikorkeakoulun luonnonvara-alan opiskelija Jenni Orava. Toimeksiantajana opinnäytetyölle on Suomen Ratsastajainliitto.

Kyselyyn vastaaminen on täysin anonyymiä. Mitään henkilötietoja ei kysytä. Vastaaminen vie vain 5-10 minuuttia.

Kiitokset etukäteen kaikille vastaajille. Jokainen vastaus on tärkeä!

Taustatiedot

### 1. Ikä?

- alle 18
- 18-24
- 25-30
- 31-35
- 36-40
- yli 40

## 2. Sukupuoli?

- Nainen
- Mies
- Muu

Kysymykset määräytyvät seuraavan valinnan mukaan. Valitse siis sinua kuvaavin vaihtoehto.

Jos harrastat hevosten parissa ja teet tallitöitä vapaaehtoisesti ilman virallista työsuhdetta valitse vaihtoehto "Minulla ei ole työkokemusta hevososalta".

## 3. Valitse yksi seuraavista vaihtoehdoista. \*

- Työskentelen hevosalalla.
- Olen työskennellyt hevosalalla aiemmin, mutta en työskentele tällä hetkellä.
- Minulla ei ole työkokemusta hevosalta

Työskentelen hevosalalla

## 4. Kuinka kauan olet työskennellyt hevosalalla?

- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-9 vuotta
- yli 10 vuotta

Miten seuraavat asiat toteutuvat työpaikallasi?

## 5. Työhyvinvointi ja työiihtyvyys

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työni on tarpeeksi haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on sopivan fyysistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on monipuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin palautua työvurojeni välissä hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei ole henkisesti liian rasittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni vastaa työkykyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on turvallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on työrauha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6. Toimiva työyhteisö ja vuorovaikutus

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työilmapiiri on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä käyttäydytään hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereita voi lähestyä helposti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereihin voi luottaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä keskustellaan avoimesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uudet työntekijät otetaan hyvin vastaan työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden keskeinen vuorovaikutus on hyvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Kritiikin antaminen on kunnioittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7. Työn johtoon liittyvät asiat

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipiteeni otetaan huomioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivä sisältää riittävän määrän taukoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien määrä suhteessa työaikaan on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on säännöllinen työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on selkeät työtehtävät työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani pidetään kehityskeskusteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on kattava työterveydenhuolto*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun aloitin työt sain hyvän perehdytyksen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*Työnantajan on lain mukaan järjestettävä työntekijöilleen ennaltaehkäisevä terveydenhuolto, joko terveyskeskuksista tai yksityisiltä palveluntuottajilta. Työnantaja voi myös halutessaan järjestää myös muita sairaanhoito- ja terveyspalveluita.

## 8. Työmotivaatio ja työhön sitoutuminen

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on selkeä toimenkuva (eli tiedän tarkoitukseni työyhteisössä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työlläni on merkitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan positiivista palautetta kun toimin hyvin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on hyvä työmotivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miksi aloitit työt hevosalalla?

## 9. Mitkä seuraavista asioista vaikuttivat valintaasi työskennellä hevosalalla?

	Erittäin paljon	Jonkun verran	Ei lainkaan
Eläinten parissa työskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihmisten kanssa työskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähellä luontoa työskentely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevostaidot kehittyvät työn ohella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastuksesta pystyy tekemään työn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alan palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10. Mainitse muita syitä, jotka vaikuttivat valintaasi työskennellä hevosalalla?


Olen työskennellyt hevosalalla aiemmin, mutta en työskentele tällä hetkellä.

### 11. Kuinka kauan työskentelit hevosalalla?

- Alle vuoden
- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-9 vuotta
- yli 10 vuotta

Miten seuraavat asiat toteutuivat työpaikallasi kun työskentelit alalla?

### 12. Työhyvinvointi ja työviihtyvyys

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työni oli tarpeeksi haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni oli sopivan fyysistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni oli monipuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin palautua työvuorojeni välissä hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei ollut henkisesti liian rasittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni vastasi työkykyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni oli turvallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Minulla oli työrauha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 13. Toimiva työyhteisö ja vuorovaikutus

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työilmapiiri oli hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä käyttäydyttiin hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereita pystyi lähestymään helposti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereihin pystyi luottamaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä keskusteltiin avoimesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uudet työntekijät otettiin hyvin vastaan työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden keskenäinen vuorovaikutus oli hyvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kritiikin antaminen oli kunnioittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 14. Työn johtoon liittyvät asiat

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Minua kohdeltiin oikeudenmukaisesti työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipiteeni otettiin huomioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikkia työntekijöitä kohdeltiin tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työpäivä sisälsi riittävän määrän taukoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien määrä suhteessa työaikaan oli hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli säännöllinen työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli selkeät työtehtävät työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelut olivat käytössä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli kattava työterveydenhuolto*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun aloitin työt sain hyvän perehdytyksen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*Työnantajan on lain mukaan järjestettävä työntekijöilleen ennaltaehkäisevä terveydenhuolto, joko terveyskeskuksista tai yksityisiltä palveluntuottajilta. Työnantaja voi myös halutessaan järjestää myös muita sairaanhoito- ja terveystalvveluita.



### 15. Työmotivaatio ja työhön sitoutuminen

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Minulla oli mahdollisuus kehittyä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli selkeä toimenkuva (eli tiedän tarkoitukseni työyhteisössä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin, että työlläni oli merkitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain positiivista palautetta kun toimin hyvin työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli hyvä työmotivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 16. Mitkä syyt työtehtävissä tai työpaikalla vaikuttivat hevosalan töiden lopettamiseen?

	Vaikutti paljon	Vaikutti jonkin verran	Vaikutti vähän	ei vaikuttanut ollenkaan	En osaa sanoa
Työnantajasta johtuvat syyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri oli huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn palkka oli huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ oli liian fyysistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ oli henkisesti liian rasittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajat olivat huonot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ ei ollut turvallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ala ei tarjonnut minulle kehittymismahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtäni ei arvostettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn liian korkea vaatimustaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Vaikutti paljon	Vaikutti jonkin verran	Vaikutti vähän	ei vaikuttanut ollenkaan	En osaa sanoa
Työn liian alhainen vaatimustaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työehtoja ei noudatettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 17. Mikä on nykytilanteesi?

	Kyllä	ei
Olen työllistynyt muulle alalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelen muun alan opintoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelen hevosalan jatko-opintoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen edelleen tekemisissä hevosalalla esim. harrastuksen kautta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*Jos vastasit "Jokin muu" kohtaan vaihtoehdon "kyllä" kerro nykytilanteestasi lisää seuraavassa kysymyksessä. Jos vastasit edellä mainittuun kohtaan vaihtoehdon "ei" voit ohittaa seuraavan kysymyksen.

### 18. Muu, mikä?


Minulla ei ole työkokemusta hevosalta.

Kuvitellaan, että olisit työllistymässä hevosalalle. Miten koet seuraavat alaan liittyvät asiat?

**19. Miten tärkeitä seuraavat asiat olisivat sinulle, jos työskentelisit hevosalalla?**

	Hyvin tärkeä	Tärkeä	ei tärkeä
Työskentely eläinten parissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely muiden ihmisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely lähellä luontoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevostaitojen kehittyminen työn ohella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastuksesta voi tehdä työn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**20. Onko muita syitä siihen, että haluaisit työskennellä hevosalalla?**


Mitä mieltä olet seuraavista hevosalaa koskevista väittämistä?

**21. Työyhteisö ja työilmapiiri**

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä
Työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden mielipiteet otetaan huomioon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kritiikin antaminen on kunnioittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijät saavat positiivista palautetta työstään kun onnistuvat siinä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä
Työyhteisössä keskustellaan avoimesti työhön liittyvistä asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijä saa työhön tarvittavan ohjauksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikki työntekijät otetaan hyvin mukaan työporukkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 22. Työskentely ja työtehtävät

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työaika riittää työtehtävien suorittamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajat ovat säännöllisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töissä on työrauha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on sopivan fyysistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on tarpeeksi haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on itsenäistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alalla voi kehittää omaa osaamistaan jatkuvasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevosalan työtä arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 23. Mitä mieltä olet seuraavista hevosalaan liittyvistä väittämistä?

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä
--	--------------	-------------------------	---------------	-----------------------	------------

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä
Hevosalan palkkataso on huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevosala on fyysisesti liian raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevosalan ilmapiiri on huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevosalan arvostus on huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevosalan maine on huono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevosalalle on vaikea työllistyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevosala ei tarjoa kehittymismahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hevosalalla ei noudateta työehtoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**24. Miten kehittäisit hevosalan työympäristöä niin, että se olisi työntekijän hyvinvoinnin kannalta kestävämpää?**


Tässä voit pohtia esim. työtehtäviin, työympäristöön ja -ilmapiiriin, työkavereihin tai työnjohtoon liittyviä asioita.