

TYÖKYKY- JA TYÖHYVINVOINTIJOHTAMINEN HEVOSTALOUDESSA



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Hevostalous

Syksy 2022

Heini Manninen

Hevostalous

Tekijä Heini Manninen

Työn nimi Työkyky- ja työhyvinvointijohtaminen hevostaloudessa

Ohjaaja Terhi Thuneberg

Tiivistelmä

Vuosi 2022

Hevostaloudesta puhuttaessa monesti nousee esiin mielikuva, että työtä tehdään alalla rakkaudesta lajiin – rakkaudesta hevosiin – jopa oman terveyden ja hyvinvoinnin kustannuksella. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää ja tuoda esiin hevosalalla työskentelevien työkyvyn ja työhyvinvoinnin nykytilaa. Tutkimuksessa selvitetään myös millaista tukea hevosalalla työskentelevät ovat saaneet oman työkykynsä ja työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi sekä millaista tukea he mahdollisesti kaipaisivat. Miltä alan tulevaisuus näyttää tästä näkökulmasta?

Opinnäytetyössä tutustutaan lyhyesti työkyky- ja työhyvinvointijohtamiseen ja näiden käsitteisiin sekä eri toimijoiden vastuisiin ja rooleihin. Tutkimusosiossa hevosalalla työskentelevät pääsevät tuomaan esiin omia näkemyksiään alan tilanteesta. Tulokset osoittavat puutteita mm. työehtojen noudattamisessa, työturvallisuudessa ja johtamiskulttuurissa, jotka uhkaavat yksilön työkykyä ja työhyvinvointia. Vastauksista nousee esiin, että työtä pidetään sekä henkisesti että fyysisesti raskaana. Kaikesta tästä huolimatta tutkimuksen mukaan alalla kuitenkin viihdytään.

Tämän tutkimuksen valossa työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ei suhtauduta alan työpaikoilla tarvittavalla vakavuudella. Tuloksia lukiessa toivoisikin, että hevosalalle sekä sen arkeen saataisiin paremmin välittämisen kulttuuria. Hyvinvoiva työntekijä on myös tuottavampi työntekijä.

Avainsanat työkyky, työhyvinvointi, hevostalous, johtaminen

Sivut 39 sivua ja liitteitä 1 sivu

In equine industry there is an idea that work is done not so much because of money but because of love for horses, even if the staff's health and wellbeing suffer. The goal of this thesis is to research and point out how employees and entrepreneurs experience their ability to work and wellbeing in equine industry currently. The other research question was what kind of support these people have got and what kind of support they may need. How is the future looking in equine industry from this point of view?

This thesis includes a short review of the concepts of work ability and wellbeing management and the roles and responsibilities of the different interest groups in horse industry. In the survey part of this thesis people, who work in equine industry, got to tell about their own experience and point of view. The results indicate that legislation and work safety are not always followed, and management culture is lacking. Personal work ability and wellbeing are threatened by these factors. From the answers it came out that work is experienced to be mentally and physically stressful. Regardless of all this, people enjoy their work in equine industry.

The results show that sustaining work ability and wellbeing isn't taken seriously in equine industry. While reading the results one gets a feeling that we should get more culture of caring to equine industry. A healthy employee is also a more productive employee.

Keywords Work ability, wellbeing equine industry, management.

Pages 39 pages and appendix 1 page

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työkyvyn määrittely	1
2.1	Työntekijän työkyky ja työnantajan vastuu	3
2.2	Yrittäjän työkyky ja yrityksen menestys.....	4
2.3	Työpaikkaselvityksen rooli	5
2.4	Työkyky hevostaloudessa.....	6
3	Työkyvyn heiketessä ja työkyvyttömyyden uhatessa	8
3.1	Työkykyriskien tunnistaminen ja varhainen tuki	8
3.2	Ammatillinen kuntoutus	10
3.3	Työkyvyttömyyden uhatessa	10
4	Työturvallisuuden toteutuminen	11
4.1	Riskialttiit ammatit.....	12
4.2	Psykososiaaliset kuormitustekijät.....	12
5	Ajankohtaista hevostaloudessa.....	13
6	Tutkimus työkykyjohtamisen toteutumisesta hevostaloudessa – toteutus ja menetelmät	15
7	Tutkimustulokset ja niiden tarkastelu	15
7.1	Vastaajien taustatiedot	15
7.2	Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen	18
7.3	Työn mielekkyys ja oman työkyvyn arviointi	19
7.4	Työturvallisuus	22
7.5	Työterveyshuollon järjestäminen ja työpaikkaselvitys.....	23
7.6	Työssä jaksamisen tuet	25
8	Pohdintaa.....	29
8.1	Alan vetovoima	29
8.2	Yksilön vastuu.....	33
9	Johtopäätökset	34
	Lähteet.....	37

Liitteet

Liite 1 Työkykyjohtaminen hevostaloudessa -kyselyn kysymykset

1 Johdanto

Työkyky- ja työhyvinvointijohtamisella ennakoidaan terveyteen, työturvallisuuteen ja työkykyyn liittyviä riskejä. Työkykyä ja työhyvinvointia johdetaan yleensä yhteistyössä työterveyshuollon, työeläkevakuutusyhtiön, tapaturmavakuutusyhtiön, työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa. Ennen kaikkea työkyky- ja työhyvinvointijohtaminen on kuitenkin osa päivittäistä johtamista.

Hevostaloudessa toimitaan monissa keskenään hyvinkin erilaisissa tehtävänkuivissa. Työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen näkökulmasta esimerkiksi hevosvarustekaupan myyjän, kengittäjän, tallityöntekijän ja ratsastuksenopettajan työkyvyn uhat ja riskit voivat olla keskenään erilaisia. Oman ”mausteensa” tähän tuo myöskin se, toimiiko yrittäjänä vai työntekijänä.

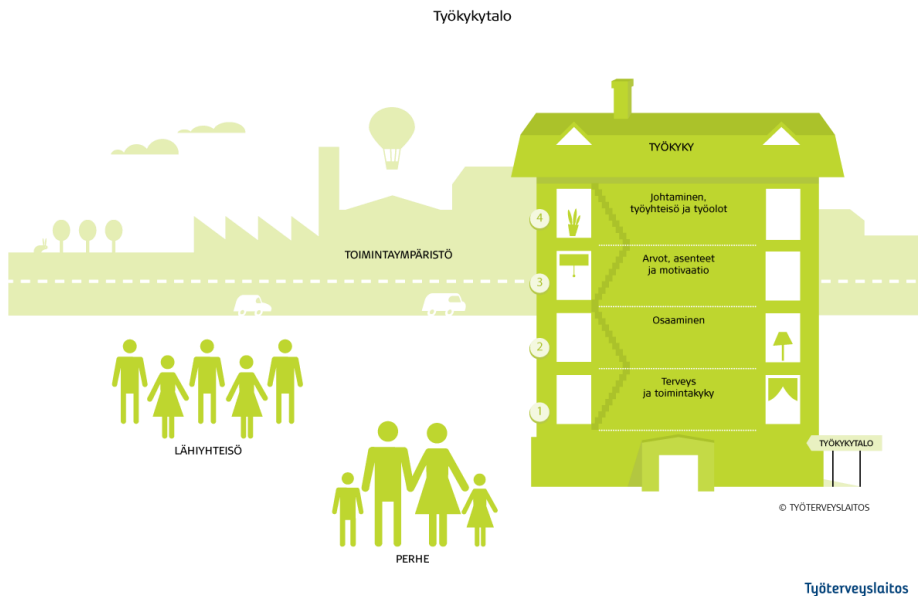
Tämä opinnäytetyö pyrkii kartoittamaan hevosalalla työskentelevien työkyvyn ja työhyvinvoinnin nykytilaa. Työssä käydään läpi myös, millaista tukea hevosalalla työskentelevät ovat saaneet oman työkykynsä ja työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi sekä millaista tukea he mahdollisesti kaipaavat. Tässä työssä hevosalalla työskentelevät ovat päässet tuomaan esiin omat mielipiteensä ja näkemyksensä. Miltä alan tulevaisuus näyttää?

2 Työkyvyn määrittely

Työterveyslaitos käyttää työkyvyn havainnollistamiseen nelikerroksista työkykytaloa (kuva 1), jossa työkyvyn perustana on terveys ja toimintakyky. Toisessa kerroksessa on osaaminen, joka koostuu peruskoulutuksesta sekä ammatillisista tiedoista ja taidoista. Tämän kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Tietojen ja taitojen päivittämisen kautta elinikäinen oppiminen on tärkeää. Kolmannesta kerroksesta löytyy arvot, asenteet ja motivaatio. Oma asenne ja suhtautuminen vaikuttaa merkittävästi työkykyyn. Mikäli työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Jos työ koetaan pakollisena osana elämää, eikä se vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Tässä työkykytalon kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Johtaminen, työyhteisö ja

työolot ovat neljäs kerros, joka kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Keskeinen osa kerroksen toimintaa on myös esihenkilötyö ja johtaminen. Esihenkilöillä ja johtajilla, on sekä vastuu että velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. (Työterveyslaitos n.d.a)

Kuva 1 Työkykytalo (Työterveyslaitos n.d.a)



Työkykytalon kerrosten on tarkoitus tukea toisiaan, sillä työkyvyssä on kysymys yksilön voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Ikä aiheuttaa muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa. Neljäs kerros, itse työ, muuttuu liian nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon yksilön edellytyksiä vastata muutoksiin, jolloin liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alempia kerroksia huonoin seurauksin. Yksilö on päävastuussa omista voimavaroistaan, mutta talon neljännessä kerroksesta päävastuussa ovat työnantaja ja esihenkilöt. Kaikkia talon kerroksia tulee kehittää läpi työelämän, tavoitteena on turvata kerrosten yhteensopivuus yksilön ja työelämän muuttuessa. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa eli työtoiminnassa parhaan tuloksen tuottaa aktiivinen yhteistyö eri osapuolten ja tukioorganisaatioiden (mm. työterveyshuolto, työsuojelutoimikunta) kanssa. (Työterveyslaitos n.d.a)

Tämän kaiken lisäksi työkykyä ympäröi verkostot, jotka muodostuvat perheestä, sukulaisista ja ystävistä, nämä kaikki vaikuttavat yksilön työkykyyn. Työkykyyn vaikuttaa myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Loppujen lopuksi kokonaisvastuu yksilön työkyvystä jakaantuukin sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos n.d.a)

2.1 Työntekijän työkyky ja työnantajan vastuu

Työntekijän työkyvyn perustuksena on terveys ja toimintakyky. Merkittävässä roolissa niiden ylläpitämisessä, seuraamisessa ja tarvittaessa varhaisessa puuttumisessa on työnantajan lisäksi työterveyshuolto. Työterveyshuoltolain nojalla työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto.

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 4§)

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 1§)

Lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto kuuluu kaikille työntekijöille työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Lakisääteisellä työterveyshuollolla tarkoitetaan terveystarkastuksia, työpaikkaselvityksiä, työkyvyn tukemista ja niiden sairauksien ja oireiden selvittelyä, joilla on yhteys työhön. Työnantajan tulee järjestää ja kustantaa lakisääteinen työterveyshuolto,

myös siinä tapauksessa, että työntekijöitä on vain yksi. Sairaanhoidon (arkikielessä sairaanhoitotasaisen työterveyshuollon) järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Työterveyshuollolla pyritään edistämään terveellistä työympäristöä ja turvallisia työoloja. Sen tavoitteena onkin tukea työntekijän työkykyä koko työuran ajan. (Työsuojeluhallinto, 2021a)

2.2 Yrittäjän työkyky ja yrityksen menestys

Susanna Visuri Työterveyslaitokselta vertaa yrityksen hyvinvointia ja menestystä jakkaraan, mikäli yksikin tukijalka horjuu, koko jakkara keikkuu. Neljä tukijalkaa ovat:

1. Yritystoiminnan aktiivinen kehittäminen
2. Hyvinvoinnista ja työympäristöstä huolehtiminen
3. Talouden hallinta
4. Työyhteisön sujuva toiminta

(Verkkolehti Työpiste 2019)

Yritystoiminnan aktiivisella kehittämisellä tarkoitetaan sitä, että yritys toimii verkostoissa, asiakas- ja toimittajasopimukset ovat kunnossa, yrityksessä seurataan sen toimintaympäristöä ja yrittäjän oma ammattitaito ajan tasalla. Yksi tapa aktiivisen kehittämisen ylläpitämiseksi on tehdä vuosisuunnitelma, joka voi sisältää yrityksen toimintaan liittyvien tavoitteiden lisäksi myös työturvallisuuden, toimitilojen, verkostoitumisen, oman osaamisen ja työn ilon kehittämistä. On myös hyvä huolehtia, että kaikki sopimukset ovat kirjallisina, valppaasti seurata toimintaympäristöä ja varautua muutoksiin sekä verkostoitua muiden yrittäjien ja yritysten kanssa. (Verkkolehti Työpiste 2019)

Hyvinvoinnista ja työympäristöstä huolehtiminen on tärkeää. Yrittäjän tai yrityksen työympäristö saattaa olla mitä vain meluisasta konepajasta vakipöytään kulmakahvilassa läppärin kanssa tai vaikka molemmat saman työpäivän aikana. Joka tapauksessa on tärkeää miettiä turvallisuutta ja kuormitusta, oli se sitten fyysistä, henkistä tai molempia.

Riskiarvioinnit kannattaa tehdä kirjallisesti ja suunnitella aikataulut etukäteen esimerkiksi viikkotasolla. Mikäli työaika on mahdotonta vähentää, kannattaa ujuttaa pieniä taukoja kuitenkin jokaiseen päivään ja huolehtia ihmissuhteista ja terveellisistä elintavoista. (Verkkolehti Työpiste 2019)

Yrittäjän talouden hallinnan vähimmäisvaatimukset ovat säännöllinen laskutus sekä kustannussuunnittelu ja -seuranta (Verkkolehti Työpiste 2019). Kehittääksesi talouden hallintaa, huolehdi laskutusrutiinit kuntoon ja hinnoittele työsi oikein. Seuraa yrityksen kuluja tarkkaan ja opiskele talouden perusasiat sekä palkkaa hyvä kirjanpitäjä. Monesti yrittäjillä on laskutuskäytännöt hyvin hallussa, mutta sen lisäksi on tärkeää seurata kustannuksia järjestelmällisesti. (Verkkolehti Työpiste 2019)

Työyhteisön sujuva toiminta on neljäs ja viimeinen hyvinvoivan yrityksen tukijalka. Mikäli yrityksessä työskentelee useampi henkilö, hyvä yhteishenki, sujuva tiedonkulku ja reilu työnjako ovat avainasemassa työyhteisön ja sitä kautta yrityksen menestyksessä. Työn hyvään johtamiseen ja organisointiin liittyy myös työkuormituksen pysyminen aisoissa. (Verkkolehti Työpiste 2019)

Yrittäjä voi halutessaan ostaa itselleen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon sekä tämän lisäksi myös sairaanhoitotasaisen työterveyshuollon. Sopimuksen työterveyshuollosta voi tehdä kunnan terveyskeskuksen tai yksityisen palveluntuottajan kanssa. Mikäli yrittäjällä on yrittäjäeläkevakuutus (YEL) tai maatalousyrittäjäeläkevakuutus (MYEL), korvaa Kela osan aiheutuneista kustannuksista. Yrittäjän on mahdollista ostaa itselleen myös sairausvakuutus, josta puhutaan myös nimellä sairaskuluvakuutus.

2.3 Työpaikkaselvityksen rooli

Työterveyshuollon toiminnan perustana toimii työpaikkaselvitys. Sen toteuttamisesta ja ajantasaisuudesta vastaa työnantaja. Työpaikkaselvitys tehdään työterveyshuollon toimesta ja se on tehtävä, kun työpaikassa työskentelee yksikin työntekijä. Työpaikkaselvitystä tehdessään työterveyshuolto selvittää ja arvioi työn sekä työpaikan terveellisyyden ja

turvallisuuden. Lisäksi työterveyshuolto arvioi niiden merkityksen työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. (Työterveyslaitos, n.d.b)

Työpaikkaselvityksestä työnantaja saa siis tiedon työn ja työolosuhteiden terveydellisestä merkityksestä. Työnantajan vastuulla on huolehtia siitä, että työterveyshuolto saa kaiken tarvittavan tiedon työpaikkaselvityksen laatimiseksi. Työnantajan on huolehdittava myös siitä, että selvitys on tehty niin kattavasti, että työterveyshuolto voi tehdä toimenpide-ehdotuksia työnantajalle työolosuhteiden edistämiseksi. Työnantajan vastuulla on työterveyshuollon suosituksista vastaaminen. Työpaikkaselvityksen tulee olla nähtävänä työpaikalla. (Työterveyslaitos, n.d.b)

2.4 Työkyky hevostaloudessa

Hevostalous ja hevosala on toimenkuviansa puolesta hyvinkin laaja ja kirjava joukko. Toimenkuvat vaihtelevat alan sisällä paljon ja monen työ saattaa lisäksi koostua useammasta toimenkuvasta. Työkykyjohtamisen näkökulmasta haasteet voivat vaihdella paljonkin sen mukaan, mikä tai mitkä kunkin yksilön työkuvat ovat.

Suomessa on noin 74300 hevosta, 16000 tallia ja ala työllistää yli 15000 henkilöä (kuva 2). Välilliset vaikutukset moninkertaistuvat, kun huomioidaan mm. monipuolinen palvelutarjonta ja rehu-, rakentamis- ja varustekauppa. Hevostalous toimialana tarjoaa elinkeinon, työtä ja harrastusmahdollisuuksia niin maaseudulla kuin kaupungeissa. Sekä hevosen että hevosalan rooli muuttuu muun yhteiskunnan mukana ja hevonen voidaan nähdä tulevaisuudessa entistä vahvemmin myös hyvinvoinnin edistäjänä niin kuntoutus-, matkailu- kuin virkistyspalveluissa. (Hippolis 2021, 3)

Kuva 2 Hevosalan avainluvut Suomessa 2020 (Hippolis 2021, 3)

Hevosalan avainluvut Suomessa vuonna 2020	
Hevosia	74 000
Ratsastuksen harrastajia	160 000
Hevosala työllistää	14 000-15 000
Hevostalleja	16 000
Hevospelien myynti (milj. €)	234,1
Syntyneitä varsoja	2 919

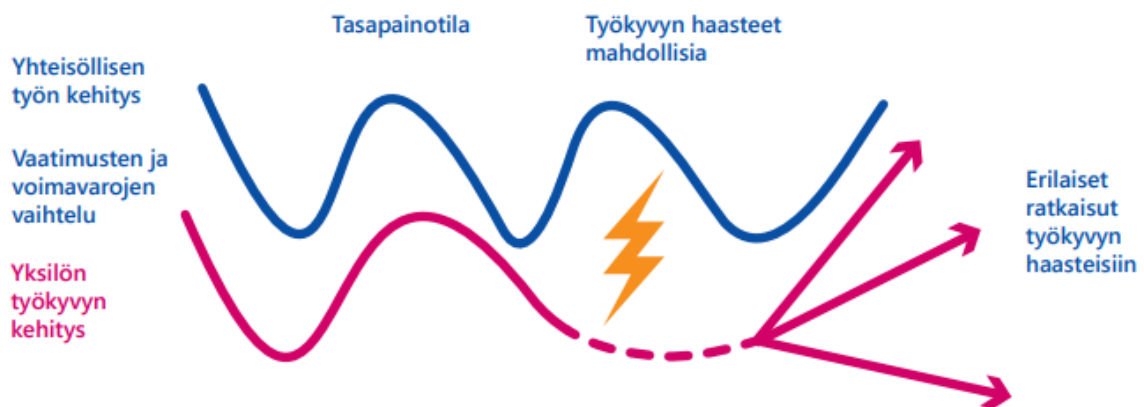
Arvio hevosalalla työskentelevistä (kuva 2) poikkeaa Saastamoisen (2018) arviosta. Saastamoinen arvioi hevosalan työllistävän noin 6000–7000 henkilötyövuotta. Kun luku ilmoitetaan henkilötyövuosina, tarkoitetaan sillä työllisyysvaikutuksia kokoaikaisesti työllistettyinä henkilöinä tai kokoaikaisina työpaikkoina. Henkilömäärällisesti 14000–15000 voidaan kuitenkin pitää relevanttina lukuna, tämä arvio vain ei ota kantaa työn koko- tai osa-aikaisuuteen eli laskutapa on erilainen. (Saastamoinen, 2018)

Hevosalan työhyvinvointi on ollut pinnalla myös opinnäytetöissä. Oravan (2022) opinnäytetyön ”Työhyvinvointi hevosalalla” tuloksissa nousee esiin epäkohtina esimerkiksi työn määrä, työn fyysisyys, työterveys, työturvallisuus, palkkaus ja työnjohto, erityisesti kommunikaatio työnjohdon kanssa. Samaan aikaan tuloksissa nousee esiin alan hyvänä puolena myös se, että työssä viihdytään. (Orava, 2022, s. 42–43) Tuloksissa on siis tietynlaista ristiriitaisuutta. Vaikka epäkohtia on ja niitä tunnustetaan, silti alalla viihdytään. Järvelän (2020) opinnäytetyössä ”Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla” epäkohdiksi nousee esiin työhyvinvoinnin näkökulmasta puutteellinen työsuojelu erityisesti puutteellisten tai olemattomien työvarusteiden näkökulmasta. Lisäksi työn tuloksissa nousee esiin epäkohdat työterveyshuollon käytössä. Lakisääteistä työterveyshuoltoa ei aina ole järjestetty tai jos on, niin sen käytöstä saatetaan syyllistää. (Järvelä, 2020, s. 70–71)

3 Työkyvyn heiketessä ja työkyvyttömyyden uhatessa

Työkyky voidaan nähdä ihmisen voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutena, joka vaihtelee ja muuttuu työn kehityksen myötä ja henkilön työuran aikana. Se ei ole mustavalkoisesti joko–tai-asia. Ei voida siis sanoa, että henkilöllä yksiselitteisesti joko on tai ei ole työkykyä. Paremmin tilannetta kuvaa työkyvyn syklistyys eli yksilön työkyky määrittyy ja vaihtelee työn vaatimusten ja voimavarojen vaihdella (kuva 3). Myös työn yhteisöllinen kehitys vaikuttaa asiaan. Mahdollisia työkyvyn haasteita tulee, kun työn vaatimukset ja voimavarat eivät ole tasapainossa. (Airila & Schaupp, 2020, s. 3–4)

Kuva 3 Työkyvyn ja työn kehityksen syklit (Airila & Schaupp, 2020, s. 3)



3.1 Työkykyriskien tunnistaminen ja varhainen tuki

Esihenkilön tulee havainnoida ja tunnistaa työn vaikutuksia yksilön työkyvylle, esihenkilö välittää varhain. Hänen tehtäviinsä kuuluvat työkyvyn alenemisen varhaisten signaalien tunnistaminen ja työssä selviytymisen seuraaminen. Tärkeää on myös rohkeasti keskustella työkykyasioista työntekijän kanssa sekä dokumentoida keskustelut. Työpaikan sisäiset toimenpiteet ovat aina ensisijaisia. Toimenpiteiden painopisteen tulee olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Tarvittaessa esihenkilö voi kutsua koolle työterveysneuvottelun työkykyä tukevien toimenpiteiden kartoittamiseksi ja pyytää työterveyshuollolta arviota työntekijän työkyvystä. (Työterveyslaitos, n.d.c)

Työterveysneuvotteluun osallistuvat pääsääntöisesti työntekijä, työnantajan edustaja (yleensä työntekijän esihenkilö) sekä työterveyslääkäri. Tarvittaessa paikalle on voitu kutsua erikoislääkäri tai esimerkiksi työterveyspsykologi. Työntekijä voi halutessaan pyytää itselleen mukaan myös tukihenkilön. Tukihenkilö voi olla kuka vain; työsuojeluvastaava, luottamushenkilö tai muu henkilö, jonka työntekijä kokee itselleen tueksi.

Työterveysneuvottelun tarkoituksena on keskustella yhdessä työntekijän työkykyä kohdanneista haasteista ja niiden ratkaisuksista. Siinä voidaan keskustella ja sopia myös niistä tukitoimista, joiden avulla työntekijän olisi mahdollista palata töihin. Mikäli paluu omaan tehtäviin ei (työterveyslääkärimielestä) ole mahdollista, keskustellaan jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuuksista työelämässä yleensä, jäljellä oleva työkyky huomioiden.

Hyvän työkykyjohtamisen kautta työntekijöiden sairauspoissaolot vähenevät ja samalla työntekijät tekevät laadukkaampaa ja tuloksellisempaa työtä sekä sitoutuvat työnsä kehittämiseen pitkäjänteisesti. Hyvin johdetulla työyhteisöllä lisätään työpaikan puoleensavetävyyttä. Tällaisessa työyhteisössä vaihtuvuus henkilökunnassa vähenee ja tätäkin kautta pitkäjänteinen työn kehittäminen on mahdollista. (Työturvallisuuskeskus n.d.a) Mitä aikaisemmassa vaiheessa mahdolliset työkyvyn riskit tunnistetaan työpaikalla, sitä paremmin niihin pystytään vaikuttamaan. Varhaisessa vaiheessa tunnistetut työkyvyn riskit johtavat harvemmin työkyvyn alenemaan tai työkyvyn menettämiseen. Yrittäjä on tässä asiassa eriarvoisessa asemassa, sillä hän on itse päävastuussa oman työkykynsä ylläpitämisestä. Yrittäjä on yrityksensä tärkein voimavara (mahdollisen) henkilöstön ohella ja siksi hänenkin on tärkeää huolehtia omasta jaksamisestaan ja työkyvystään.

Mikäli yrittäjä on yrityksensä ainoa työntekijä, työkyvyn heiketessä tai hetkellisesti kokonaan hävitessä esimerkiksi tapaturman vuoksi, taloudellinen paine voi olla valtava. Tällaisissa tilanteissa taloudellista tukea voi saada esimerkiksi tapaturmavakuutusyhtiöltä, mutta silti sillä voi olla kauaskantoisiakin vaikutuksia yritykseen. Ajatellaan esimerkiksi kengittäjää, joka tekee työtä yrityksessään yksin. Jos hän loukkaantumisen tai muun työkyvyn aleneman vuoksi joutuu perumaan asiakaskäyntejään, saattaa hänen asiakkaansa siirtyä ostamaan kengityspalvelut kokonaan toiselta toimijalta. Hevoset on kuitenkin kengitettävä ajallaan ja jos asiakas kokee uuden kengittäjän yhtä hyväksi kuin edellisen, saattaa hän ikään kuin unohtaa edellisen kengittäjän, vaikka hänen työkykynsä olisikin jo palannut normaaliksi.

3.2 Ammatillinen kuntoutus

Ammatillisen kuntoutuksen tarkoitus on edistää työllistymistä sekä työhön paluun ja työssä jatkamisen edellytyksiä. Se on tarkoitettu työikäisille, joita sairauden tai vamman vuoksi uhkaa lähivuosina työkyvyttömyys tai heikentynyt työ- ja ansiokyky. Kela, työeläkelaitokset, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset sekä ammatilliset oppilaitokset järjestävät ammatillista kuntoutusta ja se on asiakkaalle maksutonta. Sovellettava lainsäädäntö määrittelee kuntoutuksen aikaisen toimeentuloturvan suuruuden ja ehdot. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.)

3.3 Työkyvyttömyyden uhatessa

Airila & Schaupp (2020, s. 8) ovat tiivistäneet työkyvyttömyyden monet määritelmät:

Lainsäädännössä on useita erilaisia työkyvyttömyyden määritelmiä. Yksi keskeisimmistä eroista liittyy määrittelyihin sairausvakuutus- ja työeläkelaisissa. Sairausvakuutuslaissa henkilön työkykyä verrataan hänen omaan työhönsä. Työkyvyttömyyden määritelmä on siten ammatillinen: henkilö on työkyvytön silloin, kun hän ei sairastumisen vuoksi pysty suoriutumaan omasta työstään, ja on tällöin oikeutettu Kelan sairauspäivärahaan. Työeläkelaisissa on puolestaan käytössä ns. yleinen työkyvyttömyyden määritelmä, jossa henkilön työkykyä verrataan mihin tahansa työhön, jota henkilön voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Työeläkelaisissa työkyvyttömyyden määritelmä on sairaussidonnainen. Työkyvyn arvioinnissa huomioidaan myös hakijan koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja ”muut näihin rinnastettavat seikat”.

Työtapaturma- ja ammattitautilaisissa työkyvyttömyyden määrittely poikkeaa työeläkelaista. Tapaturmaeläke voidaan myöntää, mikäli työkyvyn heikentymä johtuu työtapaturmasta tai ammattitaudista. Työkykyä arvioidaan ensisijaisesti suhteessa vahinkohetkellä tehtyyn työhön ja työkyvyn alentuma määritetään ansion alenemana. (Airila & Schaupp, 2020, s. 8)

4 Työturvallisuuden toteutuminen

Monissa hevosalan työtehtävissä on paljon yhtäläisyyksiä maatalouden työtehtäviin ja työoloihin. Usein hevostalli toimii maatilalla. Euroopan unionissa hevoset katsotaankin esimerkiksi lääkinällisestä näkökulmasta tuotantoeläimiksi, vaikka suurin osa hevosista toimiikin harraste- ja urheilueläiminä (Fimea, n.d.).

Maatalouden erityispiirteet mm. vaihtelevat sääolot, tuotantoeläimet ja mahdollisesti väsyneenä tai yksin työskentely tekevät siitä yhden vaarallisimmista työaloista Suomessa. Työturvallisuuden, työsuojelun ja työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on se, ettei työ vaaranna kenenkään terveyttä. Työympäristön ollessa turvallinen ja terveellinen, työyhteisön toimiva sekä työn sopivasti kuormittava, työn tekeminen on mielekästä ja palkitsevaa, ja se tuottaa myös tulosta. Maataloudessa työympäristön kuormitus- ja vaaratekijät voidaan jakaa kuuteen ryhmään:

- **Tapaturmat**, jotka liittyvät yleensä mm. eläinten hoitotyöhön, putoamisiin ja liukastumisiin.
- **Fyysinen kuormitus**, joka tulee esiin pääosin raskaissa nostoissa ja siirroissa.
- **Fysikaalinen kuormitus**, kuten melu, mahdolliset puutteet sähköturvallisuudessa sekä työskentely kuumissa ja kylmissä lämpötiloissa.
- **Kemialliset kuormitustekijät**, kuten kemikaalit koneiden huoltotöissä, kasvinviljelyssä sekä pesuissa ja desinfioinneissa. Haitallisia yhdisteitä muodostuu myös eläinten lannasta.
- **Biologiset kuormitustekijät**. Eläinten kanssa työskennellessä erityistä varoa aiheuttavat myös zoonoosit eli sellaiset tartuntataudit, jotka voivat siirtyä eläimestä ihmiseen.
- **Henkiset kuormitustekijät**.

Ennakointi, välittäminen sekä ajattelutapa, jossa turvallisuus otetaan huomioon arjessa ovat työturvallisuuden ylläpitämisessä ja edistämässä ensiarvoisen tärkeitä.

(Työturvallisuuskeskus, n.d.b)

4.1 Riskialttiit ammatit

Työterveyslaitos pitää yllä listaa riskialttiista ammasteista. Listalta löytyy myös hevostenhoitaja, jonka työnkuvauksessa huomioidaan työn fyysisuus. Työn riskeissä tuodaan esiin mahdollisuus tulla allergiseksi hevosille ja heinälle, mutta myös esimerkiksi tallilla usein oleileville kissoille ja hiirille. Talli-ilmassa oleva runsas pöly voi myös pahentaa hengitystieoireita. Riskinä mainitaan myös käsien ihon toistuva kastuminen sekä hankautuminen ja työn likaisuus. Nämä voivat aiheuttaa ihottumaa käsiin. Näitä riskitekijöitä on tässä työssä vaikea välttää, sillä niille altistuu toistuvasti lähes väistämättä. (Työterveyslaitos, n.d.d) Nämä samat riskitekijät liittyvät myös moniin muihin hevosalan töihin, kuten esimerkiksi ratsastuksenopettajan, kengittäjän ja hevoshierojan työhön.

4.2 Psykososiaaliset kuormitustekijät

Työsuojelun verkkopalvelussa psykososiaaliset kuormitustekijät jaetaan kolmeen osaan:

- **työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin**, esimerkiksi: yksitoikkoinen työ, kohtuuton vastuu, toistuvat vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä ja työn sirpaleisuus
- **työyhteisön järjestelyihin liittyviin kuormitustekijöihin**, esimerkiksi: liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine työssä ja puutteet työvälineissä työskentelyolosuhteissa.
- **työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin**, esimerkiksi: yksin työskentely, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus ja huono tiedonkulku.

Nämä tekijät voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Ne eivät ole yksilön ongelma, vaan ne koskevat kaikkia työntekijöitä. Haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä voi ilmetä missä tahansa työpaikassa ja ne ovat aina kytköksissä työhön tai työoloihin, riippumatta siitä, kuka työtä tekee. (Työsuojeluhallinto, 2022.)

Yksin työskentely ei ole poikkeuksellista, vaan se on monissa työtehtävissä tavallista. Sillä tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijä työskentelee fyysisesti tai sosiaalisesti eristettynä ja

ilman välitöntä kontaktia muihin työntekijöihin. Yksintyöskentely sinällään ei ole vaarallista tai haitallista, mutta siihen voi kuitenkin liittyä ilmeinen vaara tai haitta esimerkiksi silloin, kun käytetään vaarallisia koneita tai työmenetelmiä sellaisissa olosuhteissa, joissa vakavan tapaturman todennäköisyys on tavanomaista suurempi. Tällöin on rajoitettu mahdollisuus pikaiseen avunsaantiin. Työnantajan on arvioitava, liittykö työntekijän yksintyöskentelyyn ilmeinen haitta tai vaara työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Nuori eli alle 18-vuotias työntekijä ei saa työskennellä yksin, silloin kun työntekoon liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara. Työnantajan tulee järjestää työolosuhteet niin, että mahdollinen vaara olisi mahdollisimman vähäinen. Yksintyöskentelyn haittavaikutuksia voidaan vähentää esimerkiksi sillä, että yksintyöskentelyyn käytettyä aikaa vähennetään. Yksintyöskentelyn vaaroja ja haittoja voidaan välttää opetuksella ja ohjauksella, siksi työntekijän perehdytys ja koulutus onkin erityisen tärkeää. (Työsuojeluhallinto 2021b.)

5 Ajankohtaista hevostaloudessa

Viime vuosien voidaan sanoa olleen poikkeuksellisia koko maailman mittapuulla. COVID-19 pyyhkäisi yli koko maailman ja pakotti ihmiset toimimaan tutusta poikkeavalla tavalla, aiheuttaen samalla huolta terveydestä, toimintakyvystä, taloudesta ja tulevaisuudesta. Keväällä 2022 poikkeustila jatkuu erityisesti Euroopan yllä Venäjän hyökättyä Ukrainaan.

Ukrainan sodan vaikutuksia hevosalalla on vaikea arvailla. Nousussa ovat niin korkotaso, sähkön ja polttoaineen hinta kuin lannoitteiden sekä viljan hinta. Myös rehujen raaka-aineiden hinnat ovat nousseet, mikä luonnollisesti näkyy tuotteiden hinnoissa. Keväällä 2022 heinämaille on voitu käyttää viime vuonna ostettuja niin sanottuja normaalihintaisia lannoitteita, mutta todennäköisemmin heinäntuottajan lannoitekustannus on 2,5-kertaistunut. Öljyn hinnannousu vaikuttaa myös koneiden polttoaineisiin ja käärintämuovin hintaan. Sekä heinän kuljettaminen että hevosten kuljetusmatkat ovat polttoaineen osalta puolet kalliimpia kuin vuonna 2021. Haastavina COVID-19 aikoina harrastehevosten määrä on lisääntynyt hevosten luodessa hyvinvointia. Taloustilanteen muuttuessa Ukrainan sodan vuoksi voidaan tulla siihen tilanteeseen, ettei ole enää mahdollista ylläpitää hevosia kohonneiden kustannusten vuoksi. Silloin kun kotitalouksien käteen jäävä rahamäärä

pienenee, tutkimusten mukaan supistetaan luonnollisesti niistä ei-pakollisista kuluista.

Kysymys kuuluu, onko hevonen välttämätön kuluerä? (Halinen, H. 2022)

Hintojen nousu vaikeuttaa varmasti monen hevosalan toimijan työtä ja sillä on negatiiviset vaikutukset kannattavuuteen. Esimerkiksi hevostalliyrittäjän mahdolliset suunnitellut investoinnit saattavat jäädä tekemättä ja tulevaisuuden suunnittelu on haastavampaa. Investointien sijaan joudutaankin ehkä harkitsemaan liiketoiminnan supistamista, ikävimmässä tapauksessa jopa lakkauttamista. Välillisinä vaikutuksina negatiiviset vaikutukset tulevat näkymään todennäköisesti myös esimerkiksi tarvikemyynnissä ja valmennuksissa – kun halutaan säästää, ostetaan vain se mitä ilman ei pärjätä. Jos taloudelliset paineet ovat kovat, suunnataan aika ja energia niistä selviytymiseen. Silloin työkykyyn liittyvät asiat helposti jäävät taka-alalle tai ajatellaan, että mietitään niitä sitten, kun tilanne helpottaa.

Sosiaalinen kestävyys on noussut pinnalle kestävässä kehityksessä ekologisen ja taloudellisen kestävyiden rinnalle. Kuinka se toteutuu hevosalalla, voidaanko alalla psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti hyvin? Nämä poikkeukselliset vuodet haastavat varmasti hevosalan sosiaalista kestävyttä erityisesti riittävän toimentulon näkökulmasta. Jos toimentulo on tiukassa, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen saattaa unohtua arjessa. Ikävässä tapauksessa sillä voi olla negatiivisia vaikutuksia myös sosiaalisiin suhteisiin – saatetaan kokea, ettei niille ole aikaa. Arki saattaa muuttua harmaaksi selviytymistaisteluksi.

Sosiaalisen kestävyden ydin on yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus ja osallisuus. Se on kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, joka mahdollistaa hyvän arjen ja merkityksellisen elämän. Sosiaalisesti kestävässä toiminnassa panostetaan ylisukupolvisen huono-osaisuuden ennaltaehkäisyyn, hyvinvoinnin mahdollistamiseen ja eriarvoisuuden kaventamiseen. Toisena painopisteenä on turvata asumiskelpoinen maailma myös tuleville sukupolville. Muita sosiaalisen kestävyden tärkeitä painopisteitä ja näkökulmia ovat riittävä toimeentulo, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä turvallisuus. (Kuntaliitto, 2021)

6 Tutkimus työkykyjohtamisen toteutumisesta hevosaloudessa – toteutus ja menetelmät

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa hevosalalla työskentelevien sekä työntekijöiden että yrittäjien työkyvyn ja työhyvinvoinnin tilaa. Millaiseksi he kokevat oman työkykynsä ja työhyvinvointinsa nyt sekä millaiseksi he arvoivat ne tulevaisuudessa? Millaista tukea he ovat saaneet työkykynsä ylläpitämiseen ja millaista tukea he mahdollisesti kokevat tarvitsevansa ja haluavansa? Miltä alan tulevaisuus näyttää tästä näkökulmasta?

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, joka kohdistettiin hevosalalla työskenteleville. Kysely toteutettiin Webropol-työkalulla ja se oli auki 21.5. – 28.5.2022. Kyseessä oli julkinen nettilinkki, joka julkaistiin Hevosalan työnhakijat ja vapaat työpaikat -ryhmässä Facebookissa. Julkaisuhetkellä ryhmässä oli 6500 jäsentä. Kyselyyn vastasi 53 henkilöä, vastaaminen tapahtui anonymisti. Kysely (liite 1) sisälsi 19 kysymystä sekä viimeisenä kohdan 20, jossa vastaajan oli mahdollista vapaasti kommentoida aiheesta.

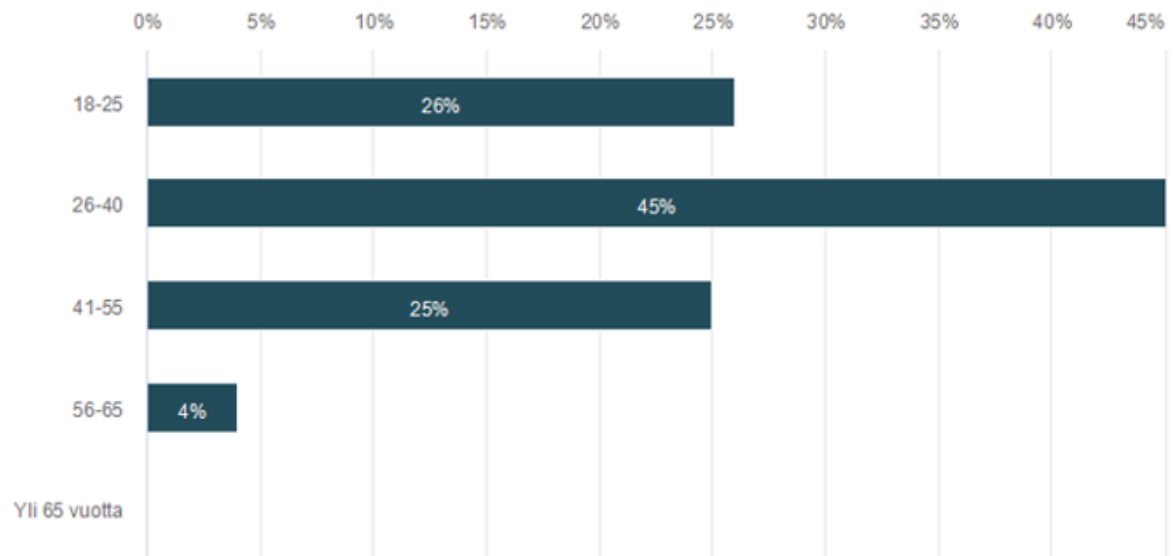
7 Tutkimustulokset ja niiden tarkastelu

Kuten olen aiemminkin työssä tuonut esiin, on hevosaloudella hyvin helposti harrastelun leima. Kuitenkin samaan aikaan työ hevosalalla monesti mielletään fyysisesti raskaaksi. Työnteossa korostuu eläimistä välittäminen ja halu tehdä parhaansa niiden eteen, jopa oman terveyden ja työkyvyn kustannuksella. Nämä ovat kuitenkin vain mielikuvia. Halusinkin tutkimuksessa selvittää, miten hevosalalla työskentelevät oikeasti itse kokevat työkykynsä ja työnsä mielekkyytensä. Jaksavatko nämä ihmiset työssään eläkeikänsä asti? Miltä alan tulevaisuus näyttää, säilyykö hevosala elinvoimaisena ja houkuttelevana alana jatkossakin?

7.1 Vastaajien taustatiedot

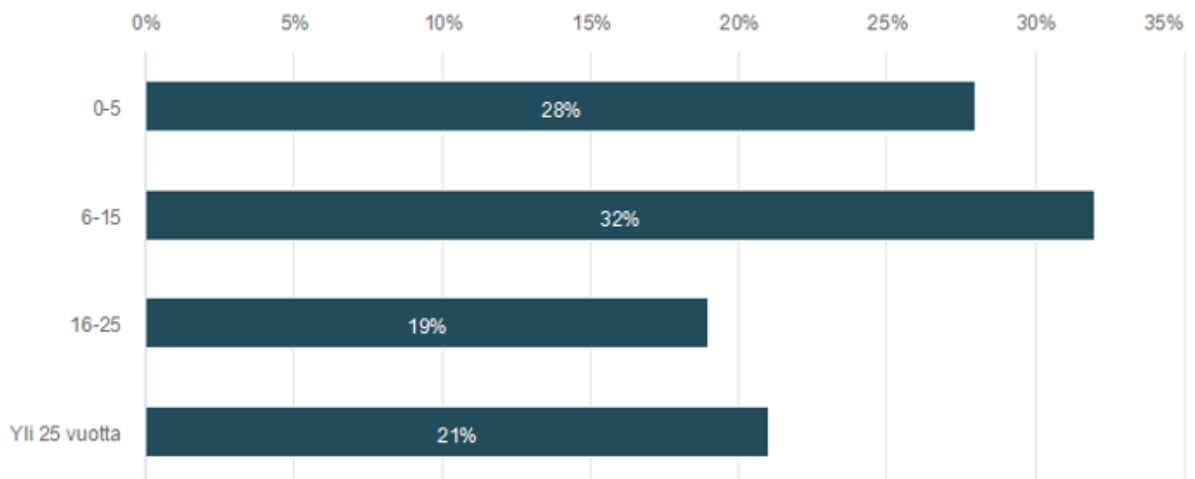
Vajaa puolet vastaajista on iältään 26–40-vuotiaita (kuva 4). 18–15-vuotiaita ja 41–55-vuotiaita on kumpaakin noin neljäsosa. Pienin osa vastaajista on 56–65-vuotiaita. Yli 65-vuotiaita ei vastaajien joukossa ollut.

Kuva 4 Vastaajien ikäjakauma



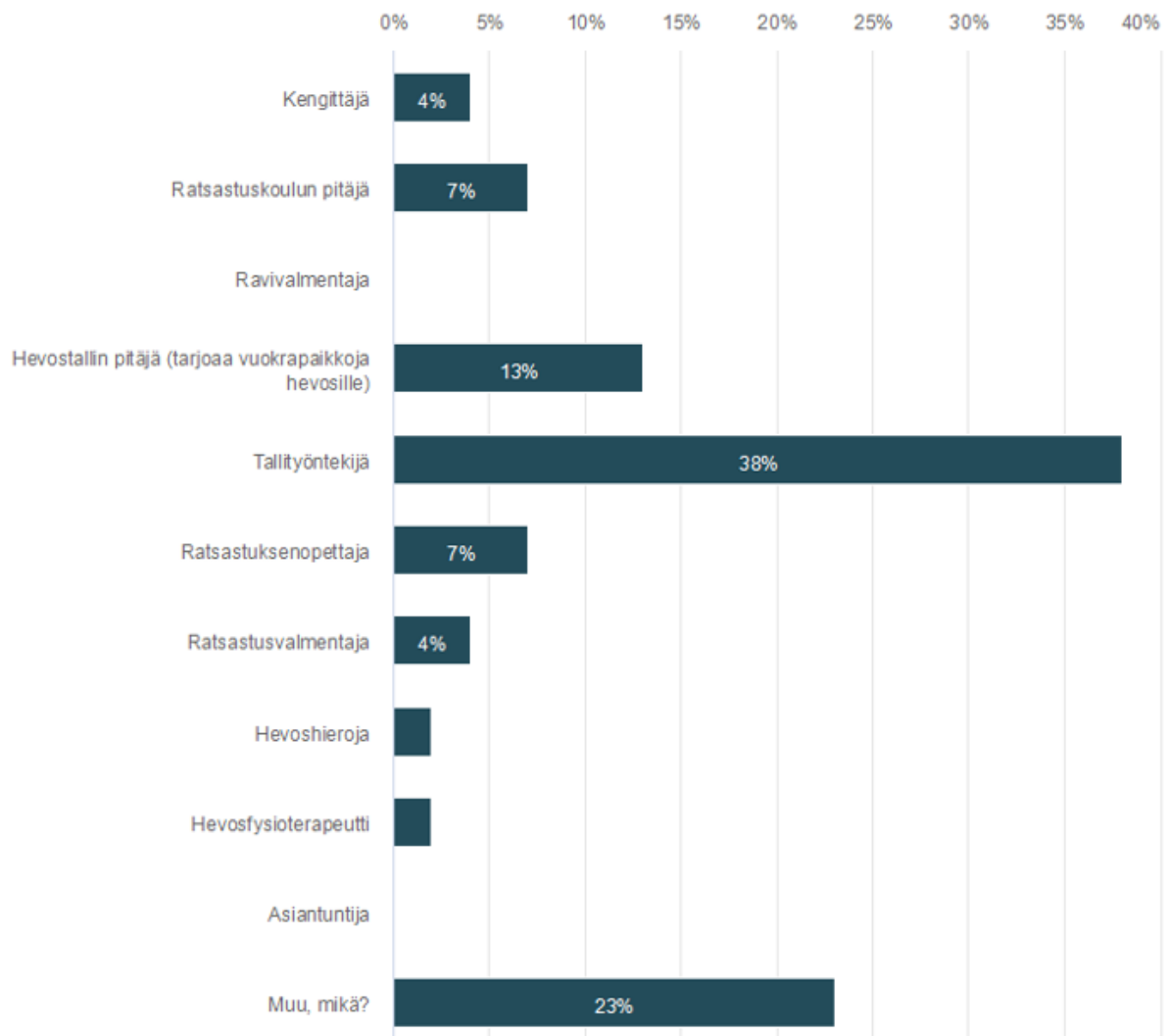
Vastaajien työskentelyvuodet alalla jakaantuivat melko tasaisesti (kuva 5). Suurin osa on työskennellyt alalla 0–5 (28 %) tai 6–15 vuotta (32 %). Vastaajista 16–25 vuotta työskennelleitä on 19 % ja yli 25 alalla työskennelleitä vastaajista on 21 %.

Kuva 5 Vastaajien työskentelyvuodet alalla



Vastaajista 77 % vastasi hevostalouden olevan heidän pääelinkeinonsa. 45 % työskentelee yrittäjänä ja 55 % työntekijänä. Vastaajista 38 % on tallityöntekijöitä, joka nousi esiin suurimpana ammattikuntana (kuva 6).

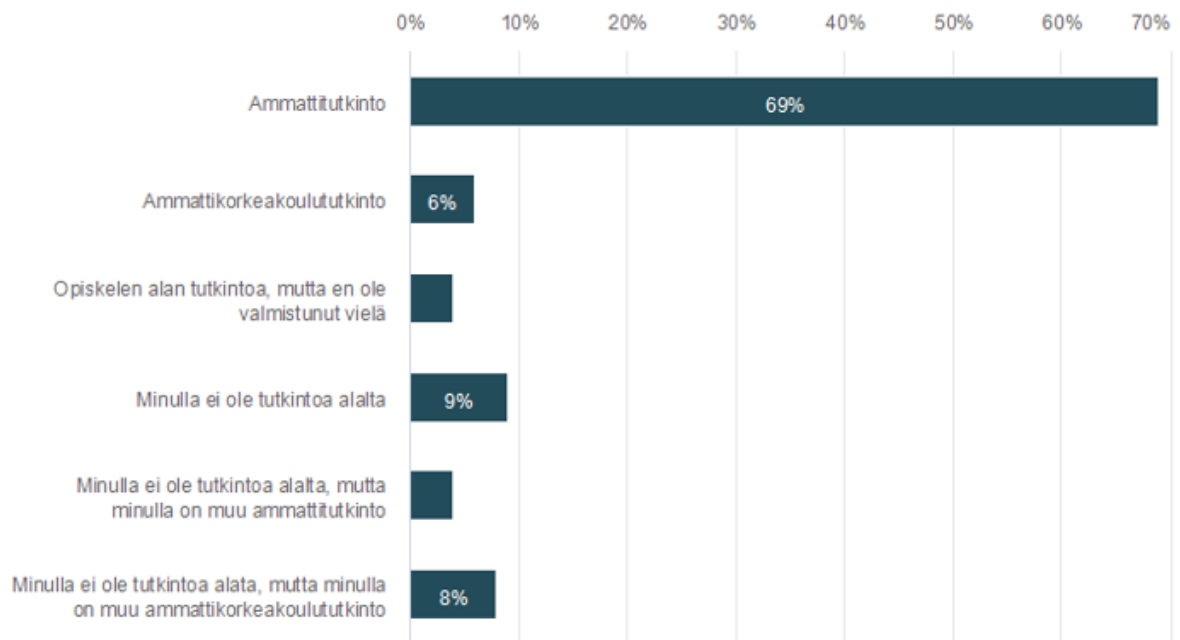
Kuva 6 Vastaajien ammattikunnat



Tähän kysymykseen pystyi valitsemaan vain yhden vaihtoehdon. Kysymyksen ohjetekstissä pyydettiin valitsemaan se, joka parhaiten kuvaa omaa ammattia. Kysymykseen oli mahdollista vastata myös "Muu, mikä?" ja omin sanoin kuvailla ammattiaan. Muu, mikä? -kenttään saaduista vastauksista nousi esiin yllä mainittujen lisäksi myös mm. hevosenhoitaja, tallimestari ja ratsuttaja. Useammassa vastauksessa kävi myös ilmi, että vastaajalla on useampia toimenkuvia. Hevosalalla työskennellään monesti useamassa roolissa ja kysymyksen asettelua kritisoitiinkin kyselyn julkaisun yhteydessä Facebookissa: "Hevosalalla yleensä toimitaan monessa roolissa olosuhteiden pakosta, kyselyssä ei mahdollisuutta valita kuin yksi".

Vastaajista 52 vastasi kysymykseen ”Onko sinulla jokin tutkinto hevostaloudesta”. Suurimmalla osalla (69 %) heistä on alan ammattitutkinto (kuva 7). Vastaajista 9 % on ilmoittanut, ettei heillä ole tutkintoa alalta. Alan ammattikorkeakoulututkinto on vastaajista 6 %:lla.

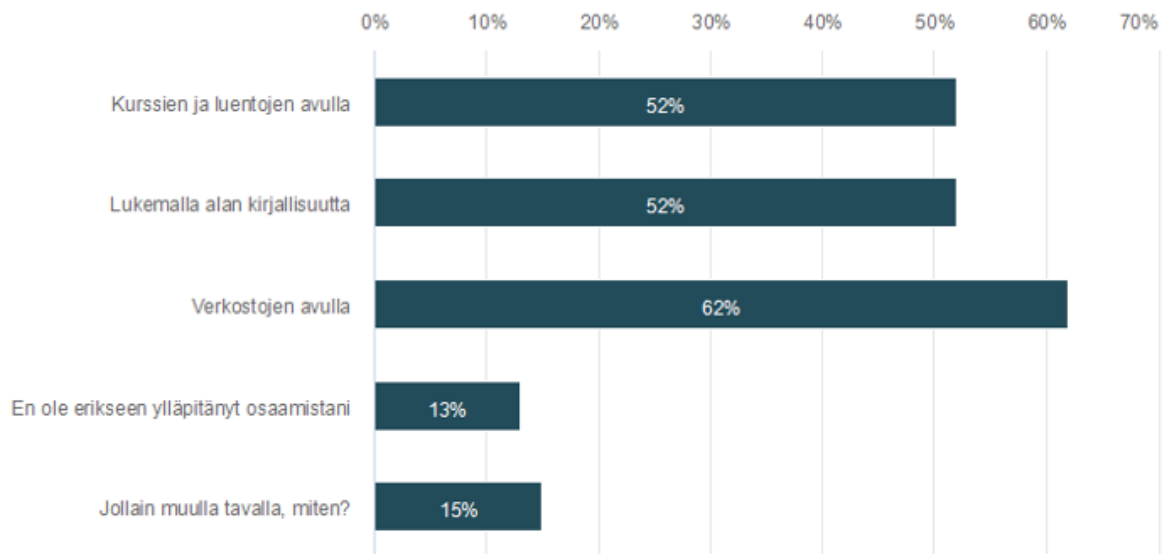
Kuva 7 Vastaajien koulutustausta



7.2 Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen

Vastaajista 52 vastasi kysymykseen ”Kuinka olet ylläpitänyt ja kehittänyt osaamistasi työn ohessa (voit valita useamman vaihtoehdon)? ja vastauksia annettiin kaiken kaikkiaan 101 eli keskimäärin jokainen on valinnut noin kaksi vaihtoehtoa (kuva 8). Tämä kertoo sitä, että suurin osa vastaajista ylläpitää ja kehittää osaamistaan useammalla eri tavalla.

Kuva 8 Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen



Näiden lisäksi vapaasta vastauskentästä nousivat esiin Internet, sosiaalinen media, tallimestarin EAT, työn tekeminen sekä kollegat ja ratsastajat ympärillä.

Vastaajista 13 % vastasi, ettei ole erikseen ylläpitänyt osaamistaan. Mitkä sen mahdolliset vaikutukset ovat työkykyjohtamisen näkökulmasta? Työterveyslaitoksen työkykytalossa (kuva 1) osaaminen on talon toisessa kerroksessa, siis hyvin lähellä talon perustuksia.

Osaaminen ja sen kehittäminen nähdään tärkeänä osana jokaisen omaa työkykyä.

Kohtaavatko nämä henkilöt enemmän haasteita työkykynsä kanssa kuin muut, onko heidän henkilökohtaisten työkykytalojensa perustukset heikommat? Ainakin toimintatapojen muuttuessa ja kehittyessä heidän voi olla vaikeampi sopeutua uuteen ja toimia ketterästi.

Tuloksia tarkastellessa tuli mieleen, että olisi ollut mielenkiintoista kysyä vielä näiltä vastaajilta, mikä heidät on saanut päätyämään tähän ratkaisuun tai aikovatko he mahdollisesti tulevaisuudessa ylläpitää tai kehittää osaamistaan – näkevätkö he sen tärkeänä.

7.3 Työn mielekkyys ja oman työkyvyn arviointi

Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan työnsä mielekkyyttä asteikolla 1-5 (1=en ollenkaan mielekkääksi, 5=todella mielekkääksi), keskiarvoksi tuli 3,9. Kyselyn vapaista kommentteista kävi ilmi, että vaikka työtä pidetään rankkana, ei sitä välttämättä olla valmiita tai halukkaita

vaihtamaan muuhunkaan. Työtä pidetään niin mukavana, että sitä tehdään osittain oman jaksamisen kustannuksellakin. Osassa vastauksista nousi esiin myös se, että työn mielekkyyteen koettiin itse voivan vaikuttaa.

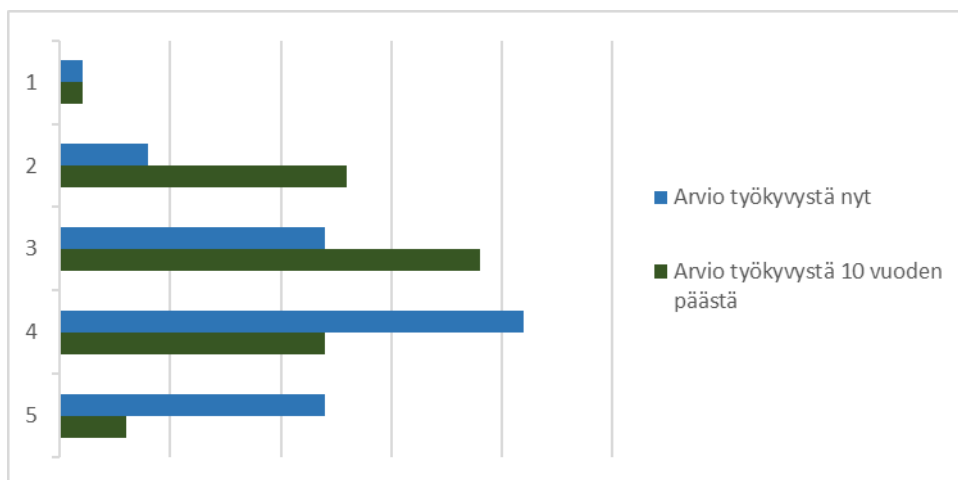
Teen tätä työtä siksi että haluan sitä tehdä. Se on raskasta ja on vienyt omat veronsa terveydestä mutta en vaihtaisi mihinkään. Olen saanut elämäni tehdä juuri sitä mitä olen halunnutkin. - eräs kyselyyn vastanneista

Työ on juuri niin mielekästä kuin miksi sen itselleen tekee. Hyvät työkaverit (eläimet ja ihmiset) pitävät mielenkiinnon yllä. - eräs kyselyyn vastanneista

Näen, että alalla ollaan rakkaudesta lajiin minkä vuoksi joustetaan liikaa. - eräs kyselyyn vastanneista

Omaa tämänhetkistä työkykyä arvioitiin asteikolla 1-5 (1=todella huono, 5= todella hyvä) keskiarvoisesti tasolle 3,8 (vastaajia 50). Samalla asteikolla oma työkyky arvoitiin 10 vuoden päästä, mikäli jatkaa samoissa tehtävissä, keskiarvoisesti tasolle 3,1 (vastaajia 48). Arviot jakaantuivat numeraalisesti seuraavasti (kuva 9)

Kuva 9 Vastaajien arvio työkyvystään nyt ja 10 vuoden päästä

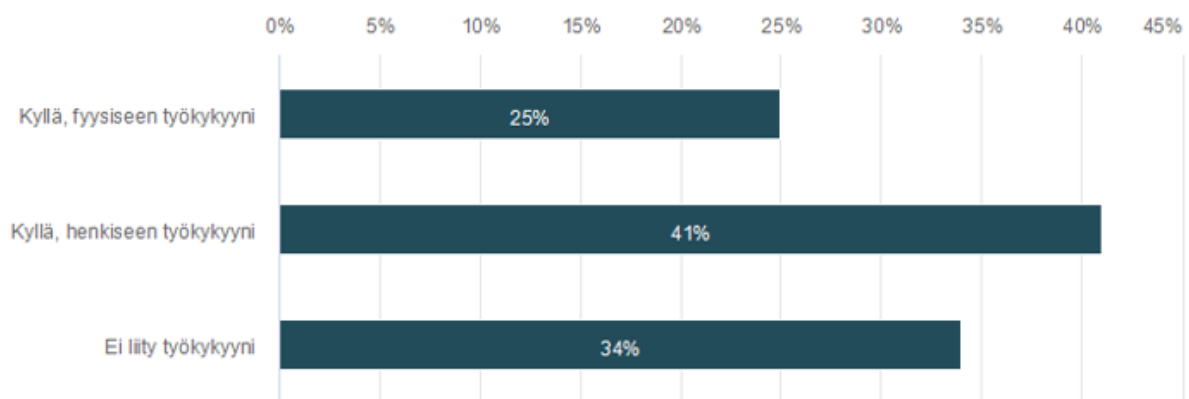


Myöskin työ on niin mukavaa, että tulee helposti tehtyä liikaa verrattuna omaan jaksamiseen. Koulussa jo pitäisi opettaa omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimista. - eräs kyselyyn vastanneista

Työ fyysisesti rankkaa ja kuluttavaa, mutta vapaita on vaikea ottaa kun ei löydy sijaisia ja koska rakkaudesta lajiin ja eläimiin - eräs kyselyyn vastanneista

Vastaajista (vastaajien määrä 52) 71 % on harkinnut alan vaihtoa. Niistä, jotka ammatin vaihtoa ovat harkinneet 25 % kokee sen liittyvän fyysiseen työkykyyn ja 41 % henkiseen työkykyyn (kuva 10). 34 % vastaajista ei koe mahdollisen ammatin vaihdon liittyvän työkykyyn.

Kuva 10 Ammatin vaihdon harkitseminen ja työkyky



Avoimista vastauksista nousee esiin, että johtamiskulttuuria alalla ei pidetä hyvänä eikä aina edes oikeudenmukaisena. Huonoon ja osaamattomaan johtamiskulttuuriin voi vaikuttaa esimerkiksi se, että ei ole kokemusta muunlaisesta toiminnasta – ei osata johtaa, eikä myöskään osata vaatia parempaa johtamista tai työntekijänä välttämättä edes uskalleta pitää omista lakisääteisistä oikeuksista kiinni.

Täällä näkee paljon epätasapainoista ja henkisten ongelmien kanssa painivia ihmisiä. Usea ei ole ollut muualla töissä eikä tiedä mitä oikeuksia on ja mitä on hyvä johtamiskulttuuri. ... olen itse ollut töissä muualla parikymmentä vuotta ja sillä kokemuksella näen, että alan ja sekä työntekijöiden että yrittäjien

hyvinvointi on kuralla ja hyvä johtaminen on lasten kengissä. - eräs kyselyyn vastanneista

Omalla kohdalla henkinen hyvinvointini on kärsinyt työn takia, ja olen joutunut työnantajien toimesta henkisen väkivallan kohteeksi useammin kuin kerran. Mielestäni työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota, sillä jos se ei ole kunnossa, työnteosta tulee mahdotonta. - eräs kyselyyn vastanneista

Ammatinvaihtoa en ole harkinnut vaan työpaikan vaihtamista oman henkisen jaksamisen takia. - eräs kyselyyn vastanneista

7.4 Työturvallisuus

Vastaajista 21 % on huolissaan työpaikkansa työturvallisuudesta. Vastauksista nousi erityisesti esiin yksin työskentely, työn kuormittavuus sekä työolosuhteet mm. huono valaistus ja liukkaus. Lisäksi useammassa vastauksessa nousi esiin ylipäättänsä turvallisuusriski silloin kuin työskennellään hevosten, isojen (saalis)eläinten kanssa.

Kiire, epärealistiset odotukset, liian vähän työntekijöitä, huonot työvälineet - eräs kyselyyn vastanneista

Työn määrä on todella suuri ja kuormittava, ilmapiiri on negatiivinen ja kuormittava, keskusteluyhteys omistajaan in haastava, työ on henkisesti kuormittava. Haluaisin jatkaa työssäni, mutta sen fys ja henkinen kuormittavuus versus järjettömän huono palkka on mahdoton yhdistelmä. - eräs kyselyyn vastanneista

Hevosten kanssa työskennellessä on aina omat riskinsä. Lisäksi työpaikalla on huono valaistus ja liukasta talvella. - eräs kyselyyn vastanneista

Tämänhetkinen maailmanpoliittinen tilanne vaikuttanee hevosalallakin työskentelevien taloustilanteeseen negatiivisesti, kuten Halinen (2022) kirjoittaa Maaseudun

tulevaisuudessa. Hankalassa taloudellisessa tilanteessa haetaan säästöjä ja yrittäjän jaksaminen saattaa olla ääri rajoilla. Tällaisissa tilanteissa säästöjä voidaan valitettavasti hakea myös sellaista paikoista, jotka heikentävät työturvallisuutta, niin yrittäjän itsensä kuin mahdollisten työntekijöidenkin. Työvälineitä ei uusita, valaistusta vähennetään sähkönkulutuksen vähentämiseksi, hiekoitusta vähennetään – tällöin tapaturmariskit kasvavat.

7.5 Työterveyshuollon järjestäminen ja työpaikkaselvitys

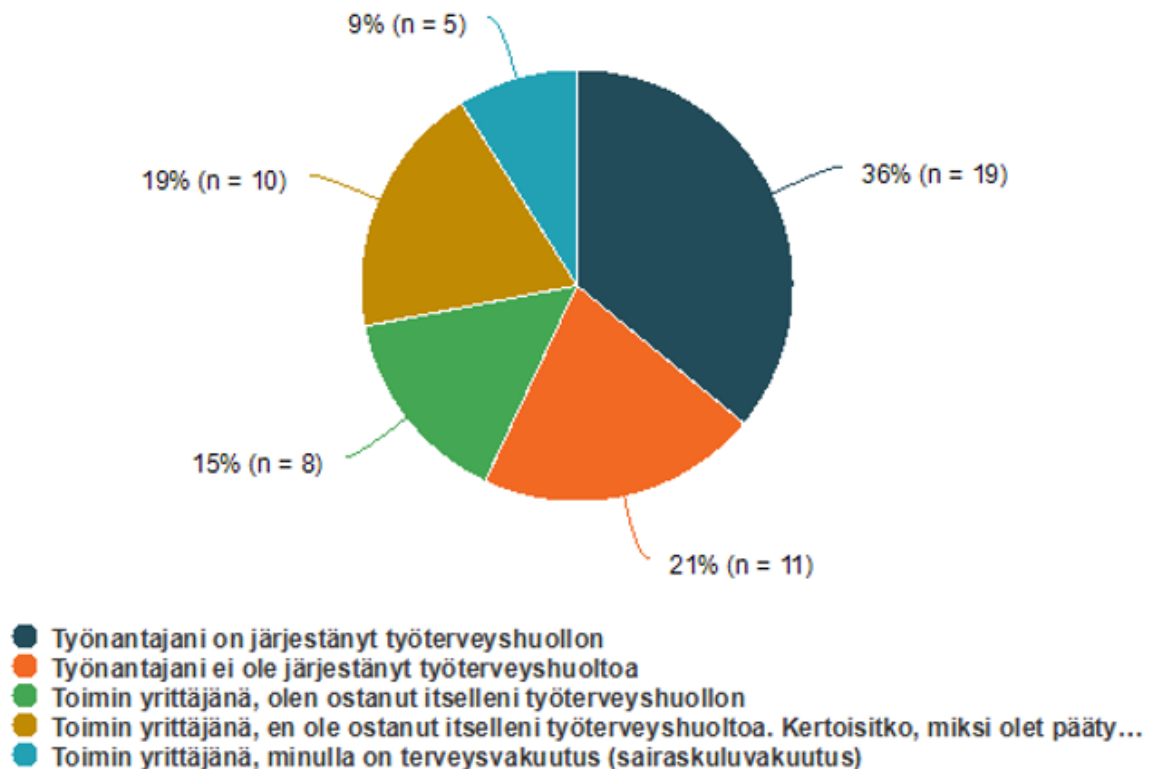
Vastaajista viidennes (21 %) ilmoitti, ettei työnantaja ole järjestänyt heille työterveyshuoltoa (kuva 11). Niemelän (2015, s. 18) opinnäytetyön tutkimustuloksissa prosentti oli vielä korkeampi. Siinä tutkimuksessa kävi ilmi, että hevosalan yrittäjistä vain 46 % oli tarjonnut työntekijöilleen työterveyshuollon eli 54 % prosentille sitä ei ollut järjestetty. Prosentuaalisesti määrä huolestuttava, sillä se tarkoittaa, että heidän työnantajansa on rikkonut lakisääteisiä määräyksiä, vaikka näiden tutkimusten valossa parannusta onkin tapahtunut.

Meillä työnantaja erikseen sanoi että työterveyteen ei kuulu muut kuin töissä tapahtuneet vammat. – eräs kyselyyn vastanneista

Yllä oleva kyselystä esiin noussut avoin kommentti viittaa siihen, että joko työnantaja ei tunne omia vastuita ja velvollisuuksiaan tai haluaa tietoisesti jättää ne huomioimatta. Järvelän (2020, s. 49) opinnäytetyön tulokset viittaavatkin siihen, että kannattamattomuuden vuoksi hevosalan työpaikoille on vakiintunut käytäntöjä, jotka ovat selkeässä ristiriidassa työlainsäädännön kanssa.

On toki mahdollista myös, että osa vastaajista on ymmärtänyt lakisääteisen työterveyshuollon käsitteen väärin. Mahdollisesti ymmärretään niin, että työterveyshuoltoa ei ole ollenkaan järjestetty, jos mahdollinen sairauspoissaolotodistus tulee hakea kunnalliselta puolelta (tai omakustanteisesti yksityiseltä lääkäriasemalta), joka todellisuudessa viittaa vain siihen, ettei työterveyshuolto ole sairaanhoitotasoinen.

Kuva 11 Työterveyshuollon järjestäminen

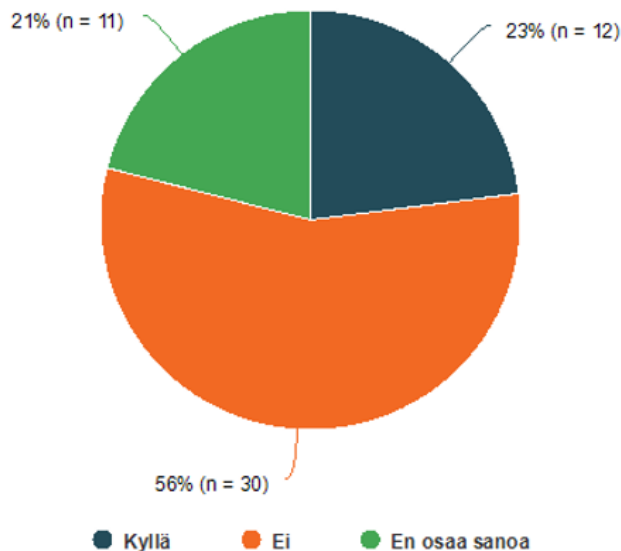


Vastaajista 19 % kertoo työskentelevänsä yrittäjänä ja ilmoittaa, ettei ole ostanut itselleen työterveyshuoltoa. Käytännössä se tarkoittaa, että 43 % kyselyyn vastanneista yrittäjistä ei ole ostanut itselleen työterveyshuoltoa. Tämä on tuloksena vähän korkeampi kuin Mustosen (2012, 62) opinnäytetyössään saama tulos. Mustosen opinnäytetyön tuloksissa 37 % prosenttia hevosalan yrittäjistä oli ilmoittanut, ettei kuulu työterveyshuollon piiriin (yksityisen tai kunnallisen).

Tämän vastausvaihtoehdon valinneilla oli mahdollisuus myös kommentoida omin sanoin, miksi ovat päätyneet tähän ratkaisuun. Vastaajista osa kertoi toimivansa yrittäjänä vain sivutoimisesti ja saavansa työterveyshuollon päätoimisen palkkatyönsä kautta. Osa koki, etteivät saa lisähyötyä työterveyshuollon ostamisesta, vaan käyttävät terveydenhuollon palveluita tarpeen mukaan. Yksi vastaajista kertoi, ettei ole vielä ehtinyt ostaa itselleen työterveyshuoltoa ja yksi vastasi myös, ettei ole varaa siihen

Kysyttäessä työpaikkaselvityksen teettämisestä, yli puolet vastasi, ettei heidän työpaikallaan ole tehty työpaikkaselvitystä työterveyshuollon toimesta (kuva 12). Tulos on huolestuttava ja mikäli työpaikkaselvitykset todella ovat teettämättä, on silloin rikottu lakisääteisiä määräyksiä (jos yrityksessä on yksikin työntekijä). On toki mahdollista, että työpaikkaselvitys olisi teetetty, mutta siitä ei olisi kerrottu työntekijöille. Tällöin lakisääteiset määräyksistä olisi huolehdittu, mutta työkykyjohtamisen näkökulmasta toiminta olisi kovin lyhytnäköistä ja jopa puutteellista. Helposti siitä tulee myös sellainen kuva, että työnantaja haluaa salailia jotain. Vajaa neljäsosa vastasi, että työpaikkaselvitys on tehty ja toiset vajaa neljäsosa ei osannut sanoa, on työpaikkaselvitys tehty vai ei.

Kuva 12 Työpaikkaselvityksen teettäminen

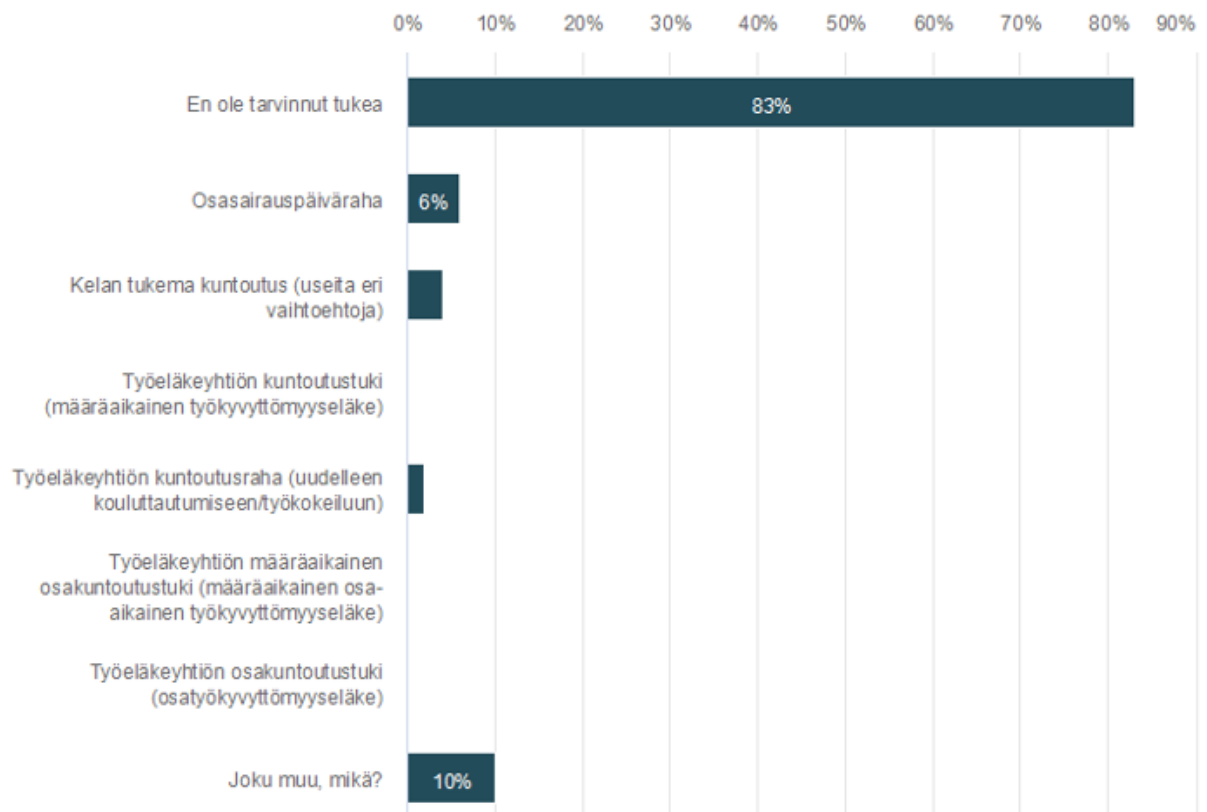


7.6 Työssä jaksamisen tuet

Kysyttäessä, onko henkilö saanut tukea terveyshuollosta työssä jaksamiseensa, vastaukset jakaantuivat seuraavasti (vastaajia 53). 72 % prosenttia koki, ettei ole tarvinnut tukea, 11 % kertoi saaneensa tukea työterveyshuollosta, 9 % julkiselta puolelta ja 8 % yksityiseltä lääkäriasemalta tai muulta vastaavalta. Näiden tukien piirissä ollaan yleensä silloin, kun kyse on enemmän ennaltaehkäisevästä toiminnasta ja haasteita ei ole vielä kohdattu tai ne ovat juuri tulleet esiin.

Kysyttäessä työeläkeyhtiön tai Kelan tuista, vastaajista 83 % kertoo, ettei ole tarvinnut heidän tukeaan (kuva 13). Seuraavaksi suurin vastausprosentti on vaihtoehdolle Joku muu, mikä? Näistä avoimista vastauksista nousi useamman kerran esiin se, ettei ole saanut tukea, vaikka on sitä hakenut. Vaihtoehtoja työeläkeyhtiön kuntoutustuki (määräaikainen työkyvyttömyyseläke), työeläkeyhtiön määräaikainen osakuntoutustuki (määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke) ja työeläkeyhtiön osakuntoutustuki (osatyökyvyttömyyseläke) ei ollut kukaan vastaajista valinnut eli ne saivat 0 % vastauksista. Kelan myöntämää osasairauspäivärahaa oli käyttänyt 6 % vastaajista ja Kelan tukemaa kuntoutusta 4 % vastaajista. Puhuttaessa tämän tyyppisistä tuista, työkykyä yleensä uhkaa jo jokin. Joko ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä on tehty, mutta ne eivät ole ”purreet” tai ennaltaehkäisevät toimet ovat jääneet kokonaan tekemättä. Joskus käy myös niin, että työkyvyn uhkien varhaisia merkkejä ei huomata ja tilanne ajautuu ikään kuin huomaamatta jo verraten hankalaksi, vaikka olisikin ollut tahtotila puuttua niihin ennakoivasti.

Kuva 13 Oletko saanut tukea työssä jaksamiseen esim. työeläkeyhtiöltä tai Kelalta?



Vastaajista lähes ¾ on iältään 18-40 -vuotiaita (kuva 4) eli verrattain nuoria vielä työelämässä. Tämä saattaa osaltaan selittää sitä, miksi tukea ei ole koettu tarvittavaksi niin paljoa ennaltaehkäisevässä mielessä kuin silloin kun haasteita jo on. Eräs avoin vastaus sai minut pohtimaan alan työkuviin ja työkykyriskien tunnistamista.

Sairastuin viime syksynä vakavasti ja vaikuttaa siltä etten siitä toivu enää täysin entiselleen. Olen ennenkin huomannut tämän, mutta nyt se tuntuu vielä kurjemmalta kun yrittää kamppailla itseään täysin kuntoon. Lääkärit, fysioterapeutit yms eivät ymmärrä meidän työn fyysisiä vaatimuksia tai sitä ettei voi vaan päättää pitää toimistopäiviä. Halutaan kuntouttaa ihminen sellaiseen kuntoon että se nippanappa pysyy jonkun tietokoneen ääressä, siihen ei näytä olevan minkäänlaista mielenkiintoa että pitäisi pystyä tekemään tallit ja ratsastamaan useita hevosia päivässä. Uskon että täysin sama muillakin aloilla joissa tehdään rankkaa fyysistä työtä, ihan kuin semmoista työtä ei olisi olemassakaan. Olisi ihana löytää joku joka auttaisi saamaan huippukuntoon, kun välttävä ei tosiaankaan riitä. - eräs kyselyyn vastanneista

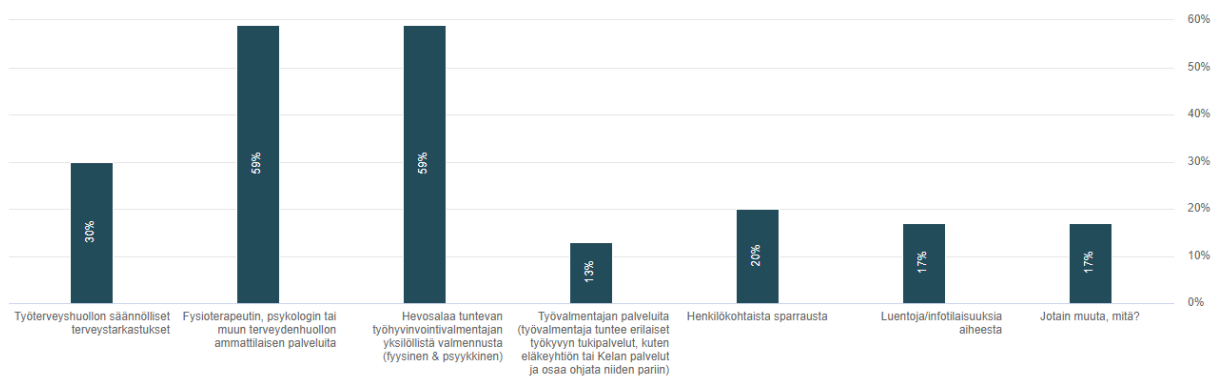
Onko niin, että (työ)terveyshuollolla ei ole kovin selkeää kuvaa hevosalan tehtävänkuvista, eikä näin ollen siis myöskään alan työkykyriskeistä? Aiemmin läpikäymäni työpaikkaselvityksen teettämiseen liittyvät vastaukset tukisivat tätä näkökulmaa. Työpaikkaselvityksiä ei ole teetetty läheskään kaikissa työpaikoissa. Kuinka (työ)terveydenhuollon tietämys hevosalan työnkuvista voisi olla kovin kattava, jos työpaikkaselvityksiä ei tehdä? Lähes puolet (45 %) vastanneista ilmoitti työskentelevänsä yrittäjinä ja jos yrittäjällä ei ole työntekijöitä, työpaikkaselvitystä ei tarvitse teettää, mutta tällöin työnkuva saattaa jäädä (työ)terveyshuollolle hämärän peittoon/yksipuoliseksi. Lisäisikö kohonneet työpaikkaselvitysmäärät pitkässä juoksussa (työ)terveyshuollon ymmärrystä hevosalasta, jolloin he pystyisivät paremmin omalta osaltaan tukemaan alalla työskentelevien työkykyä?

Kysyttäessä, onko henkilö saanut muualta tukea työssä jaksamiseensa 83 % vastasi, ettei ole saanut tukea ja 17 % vastasi saaneensa tukea. Vastaajia tähän kysymykseen on 52. Vastaajan, joka oli saanut tukea, oli mahdollista kertoa saamastaan tuesta avoimessa

kentässä. Näissä vastauksista nousi esiin työ itsessään, puoliso ja ystävät, vapaapäivät, keskustelut muiden alalla toimivien kanssa sekä ostetut palvelut terveydenhuollon ammattilaisilta.

Kysyttäessä, millaista tukea haluaisit työkykysi ylläpitämiseen (vastaajien oli mahdollista valita useampi vaihtoehto), vastaajia oli 46 ja vastauksia lukumäärällisesti 99 (kuva 14). Keskiarvoisesti jokainen vastaaja valitsi siis noin kaksi vaihtoehtoa.

Kuva 14 Minkälaista tukea haluaisit työkykysi ylläpitämiseen?



Vaihtoehtoista kolme nousi selvästi ylitse muiden:

- Fysioterapeutin, psykologin tai muun terveydenhuollon ammattilaisen palveluita
- Hevosalaa tuntevan työhyvinvointivalmentajan yksilöllistä valmennusta (fyysinen & psyykinen)
- Työterveyshuollon säännölliset terveystarkastukset

Jotain muuta, mitä? – vaihtoehdosta nousi esiin taloudellinen tuki, normaali työaika (ei ylitöitä), esihenkilön tietotaidon lisääntyminen ja lisäksi osa koki, ettei juuri nyt tarvitse mitään tukea.

Terveydenhuollon ja työterveydenhuollon aktiivisemmän käytön lisäksi näyttäisi siltä, että hevosalalla työskentelevät kokisivat saavansa apua siitä, että he saisivat tukea nimenomaan sellaiselta taholta, joka tuntee alan ja sen haasteet paremmin. Eräs avoin kommentti tukee myös ajatusta siitä:

Työskentelen tällä hetkellä hevosenhoitajana fysioterapeutti opintojen ohella ja olen osaksi opiskelun takia oppinut tunnistamaan tietyt hevosenhoitajan työhön liittyvät riskit toimintakyvyn kannalta. – eräs kyselyyn vastanneista

Ristiintaulukoidessani vastauksia Webropol-työkalun avulla, oletin löytäväni yleistettäviä vastauksia vastaajakunnittain. Vaikka niin, että yrittäjät olisivat vastanneet selkeästi eri tavalla joihinkin kohtiin kuin työntekijät. Tai alalla vain vähän aikaa työskennelleet eri tavalla kuin alalla jo pitkään työskennelleet. Mutta vastaukset olivatkin hyvin tasalaatuisia, eikä mitään merkittävää yleistystä tai eroa noussut esiin.

8 Pohdintaa

Hevosala työllistää noin 6000–7000 henkilötyövuotta (Saastamoinen, 2018). Alalle ominaista voidaan sanoa olevan vahva eläimistä välittäminen ja moni kertookin viihtyvänsä työssään. Vastauksissa nousee kuitenkin esiin myös monia epäkohtia. Kuinka käy alan vetovoimaisuuden tulevaisuudessa ja mikä on yksilön vastuu työkyky- ja työhyvinvointijohtamisessa?

8.1 Alan vetovoima

Kyselyyn vastanneet arvioivat asteikolla 1-5 (1=en ollenkaan mielekkääksi, 5=todella mielekkääksi) omaa tämänhetkistä työkykyään keskiarvoisesti tasolle 3,8 ja 10 vuoden päästä, mikäli jatkaa samoissa tehtävissä, keskiarvoisesti tasolle 3,1. Tämän kyselyn perusteella voimme siis odottaa nyt hevosalalla työskentelevien työkyvyn (tai ainakin sen, millaiseksi se koetaan) laskevan merkittävästi seuraavan 10 vuoden aikana. Vastaajista 71 % vastasi harkinneensa alan vaihtoa. Niistä, jotka ammatin vaihtoa ovat harkinneet 66 % kokee sen liittyvän heidän työkykyynsä (taulukko 6). Tämä on hälyttävä määrä.

Tämä on ala, jolla sinitellään taloudellisesti ääri rajoilla ja ollaan ulospäin ihan että ”mä elän mun unelmaa”. Kollegoiden kanssa sitä sitten luottamuksellisissa keskusteluissa mietitään, että myisikö seuraavaksi peräkärryn vai piirongin, että saisi likakaivon tyhjennyksen maksettua. (Nieminen, V. 2022, s. 7)

Jos yritän itse mennä lääkäriin, kun olen ollut viisi viikkoa flunssa ja siitä kaksi viikkoa yskinyt verta, niin omahoitaja käskee mennä apteekkiin ja ostaa yskänlääkettä. Jos koskaan pääsen lääkärille asti, hän ei ainakaan ensimmäisenä tai toisena keinona ole lähettämässä minua labraan. Hevosesta sen sijaan ajetaan kaikki veriarvot paperille heti, kun se on köhinyt pari päivää ja on vaisu. Se vetää omistajankin aika vaisuksi. (Nieminen, V. 2022, s. 8)

Yllä oleva lainaus on Veera Nimisen juuri ilmestyneestä kirjasta Kottikärrykaruselli (2022). Nieminen emännöi hevostilaa Pirkanmaalla, kirjoittaa kolumneja ja tekee energiahoitoja. Kottikärrykaruselli on fiktiivinen kuvaus yhden naisen voimin pyöritettävän hevostilan arjesta. Vaikka kirja onkin fiktiivinen ja humoristinenkin, kuvastaa se sitä, että aihe – työskentely hevosalalla – on pinnalla.

Useissa kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esiin myös alan matala palkkataso.

Tällä alalla suurimpana ongelmana on palveluiden alihinnoittelu, jonka takia työntekijöille maksetaan liian vähän työmäärään nähden. – eräs kyselyyn vastanneista

Eikä ole varaa pitää lomaa ja kesälomaa koska ei pysty laskuttamaan vuodessa niin hyvin että siihen riittäisi rahat. – eräs kyselyyn vastanneista

Kyselyn perusteella alalla tunnustetaan, että työtä tehdään paljon niin sanotusti rakkaudesta lajiin ja hevosten hyvinvoinnin vuoksi joustetaan paljon esimerkiksi työajoissa. Omasta hyvinvoinnista osataan olla huolissaan, mutta vastauksissa tuodaan esiin myös se, ettei se ole alalla välttämättä aina soveliasta. Vastauksista nousee esiin myös se, että vallitsevalle tilanteelle toivotaan sekä näkyvyyttä että muutosta.

Naisistuneella alalla on pieni palkka ja kilpailullinen kulttuuri. Ylitöiden tekemistä palkatta pidetään alaan kuuluvana ("Hevosenhoitajan normipäivä 15h, heh heh) ja itsensä ylittämistä ihannoidaan. Jos et pysty vaadittuun tehokkuuteen, saat osaksesi vähättelyä. Miksi me naiset kaivamme itsellemme tämän kuopan? - eräs kyselyyn vastanneista

Toivon että kyselyn tulokset saavat laajaa huomiota, sillä aihe on tärkeä varsinkin matalapalkkaisella hevosalalla, eikä siitä ole helppoa/mahdollista puhua monellakaan työpaikalla hevosalalla. - eräs kyselyyn vastanneista

Hyvä että näistä asioista joku tekee tutkimusta, valitettava tosi asia vain on se että alla on järkyttävän huono palkkaus työn vaativuuteen nähden ja lähes olemattomat etenemismahdollisuudet ellei halua yrittäjäksi ryhtyä. - eräs kyselyyn vastanneista

Hevosalan haasteisiin on herätty ja toimenpiteitä jo tehty, joista esimerkkinä Työtehoseuran Hevoset ja työ -hanke sekä Maatila 2030 -hanke. Hevoset ja työ -hankkeessa painopiste on enemmän hevostalliyrittäjissä, joista työn tutkimustakin tehdään, mutta toki osaa käytänteistä voidaan soveltaa myös muissa hevosalan töissä. Hevoset ja työ -hanke on osallistujille maksuton. Maatila 2030 -hanke on suunnattu vielä laajemmalle kuulijakunnalle, hankkeessa Pohjois-Savon luonnonvara-alan toimijat muodostavat yhteistyöverkoston, mutta hankkeessa huomioidaan myös hevostalouden toimijat esimerkiksi esittelemällä ja kouluttamalla heille S3 menetelmä (neljän kerran koulutuskokonaisuus). Maatila 2030 -hankkeen koulutuksista osa on maksullisia. Näissä hankkeissa ei ole pelkästään kyse työhyvinvoinnista tai työkykyjohtamisesta, mutta toimintamallit, joihin hankkeissa pyritään, onnistuessaan johtavat parempaan työhyvinvointiin ja tukevat yksilön työkykyä.

Hevoset ja työ -hankkeella pyritään saamaan sujuvuutta hevosyrityksissä tehtävään työhön sekä tuottavuutta ja hyvinvointia. Sen tavoitteena on tehdä tämä yrityskohteiden työntutkimuksen ja hyvien käytäntöjen avulla. Kuinka työtapoja muuttamalla voidaan parantaa ajankäyttöä, työn sujuvuutta ja näin ollen myös hyvinvointia. Hankkeen kohdealueen toimii Uusimaa, mutta tietoa jaetaan läpi Suomen. Hankkeessa kootun tiedon ja tulosten pohjalta kootaan e-opas tärkeimmistä havainnoista. Lisäksi jo hankkeen aikana tehdään videoita ja esittelyitä hyvistä käytännöistä, uutisoidaan Hevoset ja työ -hankkeen somekanavilla sekä pidetään yhteyttä hevosalan järjestöihin, oppilaitoksiin ja muihin sidosryhmiin. (Hevoset ja työ, n.d.)

Maatila 2030 -hankkeen muodostaman yhteistyöverkoston tarkoituksena on luoda verkko-oppimisympäristö, jossa maatalous- ja maaseutuyrittäjät sekä alan muut toimijat pystyvät päivittämään osaamistaan. Hankkeen tavoitteena on luoda pysyvä jatkuvan oppimisen malli, jossa opiskelu tapahtuu verkko-oppimisympäristössä ja lyhyissä koulutuskokonaisuuksissa. (Maatila 2030, n.d.)

Uusien toimintatapojen omaksuminen ja niiden saaminen osaksi arkea vie yleensä yksilölläkin aikaa. Alalla työskentelevien tukeminen ja sparraaminen sekä toimivien verkostojen rakentaminen ja sitä kautta uusien toimintatapojen leviäminen yhä useamman käyttöön on tärkeää. Yksittäinen toimija saattaa hyvinkin saada omaan työhönsä oivalluksia koulutuksista ja hankkeista, joita hänen on mahdollisuus ottaa sellaisenaan käyttöön omassa arjessaan. Alan vetovoimaisuuden säilyttämiseksi ja lisäämiseksi töitä on kuitenkin edelleen tehtävä ja ymmärrettävä, että laajemmassa mittakaavassa se voi viedä aikaa.

Hevostalous ja hevosala on toimenkuviansa puolesta hyvinkin laaja ja kirjava joukko. Työkykyjohtamisen näkökulmasta haasteet voivat vaihdella paljonkin sen mukaan, mikä tai mitkä kunkin yksilön työkuvat ovat. Edellä mainitut hankkeetkin on kohdistettu pääosin (hevostalouden näkökulmasta) enemmän talliyrittäjän arkeen. Kuitenkaan esimerkiksi ratsastuksenopettajat tai kengittäjät eivät välttämättä jaa näitä haasteita työssään.

Kaiken kaikkiaan kyselyn numeraalisten vastausten perusteella tilanteen voidaan sanoa olevan keskiarvoisesti ihan hyvä. Niiden perusteella hevosalalla menee ihan hyvin tai ainakin kohtuullisesti työkykyjohtamisen näkökulmasta. Avoimissa vastauksissa nousi kuitenkin vahvasti esiin pahoinvointi alalla. Avoimien vastausten perusteella alalla kohdataan vähättelyä, epärealistisia odotuksia, lakien noudattamatta jättämistä ja on jouduttu jopa työnantajan henkisen väkivallan kohteeksi.

Matala palkkataso, heikoksi koettu johtaminen - ja kuitenkin työ koetaan pääosin mielekkääksi. Kiitos siitä ei kuulu meille ihmisille. Väitän, että hevosen rooli ihan vain omana itsenään on monin paikoin kannatteleva voimavara. Kuinka pitkälle se kantaa? Ehditäänkö korjaavia toimenpiteitä tehdä ajoissa niin, että meillä on tulevaisuudessakin motivoituneita ja osaavia työntekijöitä alalla?

8.2 Yksilön vastuu

Useampaa hevostalouden toimenkuvaa voidaan kuvata sanalla ”fyysinen” ja se tunnistetaan helposti työkykyä haastavaksi asiaksi. Toisaalta onko se asia, jonka taakse mennään ja unohtetaan ne työhyvinvointia systeemitasolla edistävät toimenpiteet. Helposti ajatellaan, että kun on fyysinen työ, jossa tulee liikuntaa, niin muuta ei sitten tarvitakaan. Olisiko tässä hevosalalla peiliin katsomisen paikka?

Säännöllisellä, intensiivisellä ja läpi koko eliniän jatkuvalla liikunnan harrastamisella näyttää olevan työkyvyttömyydeltä suojaava ja eliniän odotetta lisäävä vaikutus – liikunta ylläpitää ja parantaa toimintakykyä kroonisissa pitkäaikaissairauksissa ja vaikuttaa näin välillisesti työkykyyn (UKK-instituutti 2020). Perinteisesti yksilön työ- ja toimintakyvyllä on tarkoitettu fyysistä suorituskykyä sekä selviytymistä työstä ja muista päivittäisistä toiminnoista. Modernin käsityksen mukaan työkyky taas kuvaa yksilöllisen toimintakyvyn riittävyyttä sekä selviytymisedellytyksiä suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin tai työkykyä yhteisöllisen ja työtoiminnan muodostaman järjestelmän ominaisuutena. Työkykyyn ei vaikuta pelkästään sairaudet vaan niiden lisäksi esimerkiksi työn vaatimusten muuttuminen merkittävästi. Tämän modernin käsityksen valossa liikunnan vaikutukset työkykyyn ovat rajallisia, koska yksilön liikuntatottumuksilla ei ole merkittäviä vaikutuksia työympäristöön tai -yhteisöön eikä työntekijän osaamiseen. Liikunta ei näin ollen riitä ainoana työkykyä ylläpitävänä tekijänä vähentämään yksilön työkyvyttömyyden riskiä, vaan siihen rinnalle tarvitaan myös työhyvinvointia systeemitasolla edistäviä toimenpiteitä. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä terveyden lisäksi ovat myös työympäristö ja -yhteisö, osaavuus, ammattitaito sekä työn vaatimukset ja organisointi. Työnantajat kannustavat työntekijöitään työkyvyn ylläpitämiseen usein esimerkiksi työpaikkaliikunnalla, mutta sen vaikuttavuudesta on kuitenkin vain vähän tietoa. (UKK-instituutti 2020.)

Työnantajalla on paljon velvollisuuksia työntekijän työkyvyn takaamiseksi, ylläpitämiseksi ja tarvittaessa sen edistämiseksi. Työnantajalla on velvollisuus luoda sellaiset työolot, joissa työn tekeminen on mahdollisimman turvallista ja työn tekemisen olosuhteet hyvät sekä työkykyä ja työhyvinvointia tukevat. Työnantajalla on kaiken kaikkiaan paljon vastuita ja velvollisuuksia. Kuitenkin, vaikka työnantaja tekisi kaikkensa ja toimisi ”kaikkien taiteen

sääntöjen mukaan”, sekään ei välttämättä yksin riitä, sillä jokaisella meistä on myös vastuu omasta työkyvystämme. Kukaan muu ei voi kokonaan huolehtia siitä meidän puolestamme.

Olen myös itse aktiivisesti pitänyt huolta omasta työkyvystäni reilun vuoden ajan mikä on parantunut omaa jaksamistani. -eräs kyselyyn vastanneista

Nuoren alalla aloittavan työntekijän osaamista ja ymmärrystä työhyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitämisestä voidaan lisätä ja tukea jo koulunpenkillä. Kun uudet toimijat alalla osaavat vaatia hyvinvointia työssä, auttaa se osaltaan muuttamaan kulttuuria.

Koulussa jo pitäisi opettaa omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimista. -eräs kyselyyn vastanneista

Oma aktiivinen vastuunkantaminen ei poista eikä vähennä työnantajan vastuita ja velvollisuuksia. Sillä voi kuitenkin lisätä omaa hyvinvointia ja parantaa jaksamista – tuoda lisää hyviä ja toimintakykyisiä vuosia.

9 Johtopäätökset

Työn tavoitteena oli kartoittaa hevosalalla työskentelevien työkyvyn ja työhyvinvoinnin nykytilaa sekä sitä, millaista tukea alalla on saatu ja millaista tukea kaivattaisiin. Myös alan tulevaisuudennäkymät kiinnostivat tästä näkökulmasta. Sainko tutkimuksessani vastauksia näihin kysymyksiin? Kyllä. Ilahduttivatko vastaukset? Eivät niinkään.

Yksiselitteisten päätelmien tekeminen kyselyn pohjalta on monin paikoin haastavaa, jopa mahdotonta. Moni vastaajista (23 %) työskentelee hevosalalla vain osa-aikaisesti, jolloin myös se toinen mahdollinen työ/muut työt vaikuttavat yksilön työkykyyn. Vastaajia kyselyyn oli kaiken kaikkiaan 53 ja kun yksi ryhmä (tallityöntekijät 38 % vastaajista) nousi hyvin vahvasti esiin, tulokset eivät ole yleistettävissä koko hevosalalle. Lisäksi työnkuviissa on paljon vaihtelua ja palautteena kyselyyn sainkin sen, että moni työskentelee hevosalalla useammassa ammatissa yhtä aikaa. Kuitenkin voidaan sanoa, että monista vastauksista

nousi esiin alan matala palkkataso, monesti vajavaiset työolosuhteet, kiire ja työ koetaan henkisesti sekä fyysisesti raskaaksi. Samaan aikaan työssä kuitenkin viihdytään.

Tuloksista käy ilmi, että tukea kaivataan terveydenhuollon ammattilaisilta. Kuitenkaan lähes puolet kyselyyn vastanneista yrittäjistä ei ole ostanut itselleen työterveyshuollon palveluita. Tulokset ovat ristiriitaisia. Toki terveydenhuollon palveluita kaivanneet ovat voineet olla pääosin työntekijäroolissa ja kokea omien vaikutusmahdollisuuksiensa työhön ja sitä kautta työkykyyn olevan vähäisempiä. Syy voi olla myös se, ettei (työ)terveydenhuollosta koeta saatavan tarvittavaa apua, jos hevosalan tuntemus siellä on vajavaista tai puuttuu jopa kokonaan.

Strukturoitujen kysymysten tulokset antavat keskimäärin positiivisemmän käsityksen hevosalalla työskentelevien työhyvinvoinnista kuin avoimet vastaukset, jotka ovat paikka paikoin aika karua luettavaa. Monista avoimista vastauksista nousi esiin alan epäkohdat, jotka uhkaavat ja rasittavat yksilöiden työhyvinvointia ja -kykyä. Avoimista vastauksista kaiken kaikkiaan näkyvimmin nousi esiin kokonaisuutena negatiivinen johtamiskulttuuri ja työehtojen toteutumattomuus. Työntekijätasolla epäkohtia huomataan ja omasta terveydestä ollaan huolissaan, mutta asioita ei uskalleta nostaa esiin. Vastauksista nousi esiin myös se, etteivät työntekijät koe, että heidän työhyvinvoinnistaan välitettäisiin. Irtisanoutumista ja työpaikanvaihtoa harkitaan tai toimenpiteitä siihen suuntaan on jo tehty.

Noin viidesosa vastaajista on huolissaan työturvallisuudesta. Työturvallisuuteen ei panosteta, eikä aina edes noudateta työnantajan velvollisuuksia esimerkiksi työvälineiden osalta. Huono valaistus, talvisin liukkaat pihat, puutteelliset työvälineet, työpaikkaselvitykset usein tekemättä ja samaan aikaan työtä tehdään ison (saalis)eläimen kanssa. Vaikuttaisi siltä, että hevosalalla työturvallisuudesta ei välitetä eikä siihen haluta panostaa. Esimerkiksi rakennusalalla ja teollisuudessa on käytössä monia koulutuksia, jotka ovat usein työn aloittamisen ja tekemisen edellytyksiä, ns. pakollisia. Työturvallisuuskorttikoulutus, trukki- ja henkilönostin -koulutus, tulityökorttikoulutus, telinetyöturvallisuuskoulutus... Kortit ja koulutukset eivät yksinään ole oikotie onneen, mutta kertonee siitä, että asiaan –turvalliseen työskentelyyn– suhtaudutaan vakavasti. Miten tämä välittämisen kulttuuri saataisiin myös hevosalalle?

Kyselyyn vastanneiden koulutustaso on aika matala. Vastaajista vain 5,8 % ilmoitti suorittaneensa alan ammattikorkeakoulututkinnon ja 7,7 % muun ammattikorkeakoulututkinnon. Suurin osa vastaajista ilmoitti suorittaneensa alan ammattitutkinnon. Koulussa istuminen yksinään ei tuo osaamista, mutta voisiko matala koulutustaso olla osasy syy alan johtamiskulttuuriin. Tunnistetaanko alalla sitä, että työnantajana toimitaan myös esihenkilönä ja johdetaan työtä – ihan oikeaa työtä? Pidetäänkö tällä tavalla huomaamatta itse yllä harrastelun leimaa? Siellä missä tehdään työtä, siellä tulee työkykyä myös johtaa ja asiaan suhtautua tarvittavalla vakavuudella. Hevosalalla työskentelystä usein nautitaan ja alalla viihdytään. Voidaanko kaikki laskea sen varaan – hevosista välittämisen. Ei voida.

Työnantajien tulisi kiinnittää huomiota paremmin omiin vastuisiinsa ja velvollisuuksiinsa. Tästä olisi hyötyä kaikkien kannalta, niin työntekijän ja työnantajan kuin loppukädessä hevosten ja asiakkaidenkin. Työkyky- ja työhyvinvointijohtaminen on ennen kaikkea osa arkea. Hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi ja motivoituneempi. Näin alalle saataisiin paremmin välittämisen kulttuuria, joka sitten ajan kuluessa näkyisi positiivisesti myös osaltaan yrittäjien työssä.

Lähteet

Airila, A. & Schaupp, M. (2020). Tietoa työkyvystä. Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi. Varma. Haettu 20.6.2022 osoitteesta:

<https://www.varma.fi/contentassets/0e462ac7f0f74cf68bc6ca48479bf814/tietoa-tyokyvysta-tyon-murros-ja-tyokyky.pdf>

Fimea (n.d.). Hevonen tuotantoeläimenä. Haettu 8.9.2022 osoitteesta:

https://www.fimea.fi/elainlaakkeet/varoajat_ ja_mrl-arvot/hevonen_tuotantoelaimena

Halinen, H. (2022). Ukrainan sota tuntuu hevosityritysten taloudessa: ”Ei luoda uhkakuvia, mutta tehdään vastuullisia päätöksiä ja varaudutaan tulevaan”. Maaseudun tulevaisuus 9.6.2022. <https://maaseuduntulevaisuus.fi/hevoset/90294553-3d13-4573-97d0-6720831813a5>

Hevoset ja työ. (n.d.) Hevoset ja työ. Haettu 1.8.2022 osoitteesta:

https://www.tts.fi/tutkimus_ ja_ kehitys/tutkimushankkeet/maatalous/hevoset_ ja_ tyo

Hippolis (2021). Hevostalous lukuina 2020. Haettu 9.12.2021 osoitteesta:

<http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevostalous-lukuina-2020.pdf>

Järvelä, M. (2020). Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla. Haettu 1.9.2022 osoitteesta:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355495/M_J%c3%a4rvel%c3%a4_Ty%c3%b6lains%c3%a4d%c3%a4nn%c3%b6n_toteutuminen_hevosalalla.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kuntaliitto (2021). Sosiaalinen kestävyys. Haettu 29.8.2022 osoitteesta:

<https://www.kuntaliitto.fi/opetus-ja-kulttuuri/sosiaalinen-kestavyys>

Mustonen, T. (2012). Hevosyrittäjä taiteilee jaksamisen ja hyvinvoinnin trapetsilla. Haettu 25.8.2022 osoitteesta:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47870/Mustonen_Tiina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Niemelä, S. (2015). Hevosyritysten työterveyshuolto. Haettu 1.9.2022 osoitteesta:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92583/SannaNiemela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nieminen, V. (2022). Kottikärrykaruselli. Tammi.

Orava, J. (2022). Työhyvinvointi hevosalalla. Haettu 1.9.2022 osoitteesta:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/743706/Orava_Jenni.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Saastamoinen, M. (2018). Hevosala työllistää yhtä paljon kuin Lapin matkailu. Haettu

1.9.2022 osoitteesta: <https://unlimited.hamk.fi/biotalous-ja-luonnonvara-ala/hevosala-tyollistaa/#.YxBtNHZByUI>

Sosiaali- ja terveysministeriö (n.d.) Ammatillinen kuntoutus. Haettu 22.6.2022 osoitteesta:

<https://stm.fi/amatillinen-kuntoutus>

Työsuojeluhallinto, 2021a. Työterveyshuolto. Haettu 14.6.2022 osoitteesta:

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työsuojeluhallinto, 2021b. Yksintyöskentely. Haettu 2.8.2022 osoitteesta:

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>

Työsuojeluhallinto, 2022. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Haettu

2.8.2022 osoitteesta: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Haettu 9.6.2022 osoitteesta:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P4>

Työterveyslaitos (n.d.a). Työkykytalo. Haettu 26.11.2021 osoitteesta:

<https://www.ttl.fi/tyovyhteiso/tyokykytalo/>

Työterveyslaitos (n.d.b). Työpaikkaselvitykset. Haettu 26.11.2021 osoitteesta:

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitykset>

Työterveyslaitos (n.d.c). Työkyvyn tuki. Haettu 20.6.2022 osoitteesta:

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki>

Työterveyslaitos (n.d.d). Riskialttiit ammatit. Haettu 2.8.2022 osoitteesta:

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/toissa-terveena-ammatinvalinta-allergia-ihottuma-ja-astma/riskialttiit-ammattit>

Työturvallisuuskeskus (n.d.a). Työhyvinvointia apteekkeihin – Työkyvyn hallinta, seuranta ja tuki. Haettu 1.9.2022 osoitteesta:

<https://tyoturvallisuuskeskus.mobiezone.fi/zine/12/article-400>

Työturvallisuuskeskus (n.d.b). Maatalousalat. Haettu 22.6.2022 osoitteesta:

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/maatalousalat/>

UKK-instituutti (2020). Säännöllinen liikunta voi suojata työkyvyttömyydeltä. Haettu

10.12.2021 osoitteesta: <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-tyokyky/>

Verkkolehti Työpiste (2019). Nämä ovat hyvinvoivan yrityksen neljä tukijalkaa – ja näin

vahvistat niitä. Haettu 10.12.2021 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyopiste/nama-ovat-hyvinvoivan-yrityksen-nelja-tukijalkaa-ja-nain-vahvistat-niita/>

Liite 1: Työkykyjohtaminen hevostaloudessa -kyselyn kysymykset

Hei ja tervetuloa vastaamaan hevostalouden parissa työskentelevien työkykyä käsittelevään kyselyyn!

Kysely on osa hevostalouden agrologiopiskelija (HAMK) Heini Mannisen opinnäytetyötä. Kyselyn tarkoitus on kartoittaa, kuinka hevostalouden parissa työskentelevät kokevat oman työkykynsä, millaista tukea he ovat saaneet työkykynsä ylläpitämiseen ja millaista tukea he mahdollisesti kaipaavat. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa n. 5-10 minuuttia ja se tapahtuu anonyymisti.

Kyselyssä työkykyä käsitellään laajana kokonaisuutena, joka pitää sisällään terveyden ja toimintakyvyn lisäksi myös osaamisen, motivaation, johtamisen ja työolot. Kysely on myös hyvä tilaisuus pysähtyä hetkeksi pohtimaan omaa työkyvyn tilaa.

Kysymykset

1. Ikä
 - a. 18-25
 - b. 26-40
 - c. 41-55
 - d. 56-65
 - e. Yli 65
2. Työskentelyvuodet alalla
 - a. 0-5
 - b. 6-15
 - c. 16-25
 - d. yli 25
3. Mitä ammattikuntaa edustat hevostaloudessa (voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon)? Hevostaloudessa ammattinimikkeitä ja tehtävänkuvia on paljon. Alla esimerkkejä joistakin. Jos et löydä niistä sinun ammattiasi parhaiten kuvaavaa, valitse "Muu, mikä?" ja kerro omin sanoin.
 - a. Kengittäjä
 - b. Ratsastuskoulun pitäjä
 - c. Ravivalmentaja
 - d. Hevostallin pitäjä (tarjoaa vuokrapaikkoja hevosille)
 - e. Tallityöntekijä
 - f. Ratsastuksenopettaja

- g. Ratsastusvalmentaja
 - h. Hevoshieroja
 - i. Hevosfysioterapeutti
 - j. Asiantuntija
 - k. Muu, mikä?
4. Oletko yrittäjä vai työntekijä
 - a. Yrittäjä/työntekijä/sekä että
 5. Onko pääelinkeinosi hevostaloudessa
 - a. Kyllä/Ei
 6. Onko sinulla jokin tutkinto hevostaloudesta?
 - a. Ammattitutkinto
 - b. Ammattikorkeakoulututkinto
 - c. Opiskelen alan tutkintoa, mutta en ole valmistunut vielä
 - d. Minulla ei ole tutkintoa alalta
 - e. Minulla ei ole tutkintoa alalta, mutta minulla on muu ammattitutkinto
 - f. Minulla ei ole tutkintoa alalta, mutta minulla on muu ammattikorkeakoulututkinto
 7. Kuinka olet ylläpitänyt ja kehittänyt osaamista työn ohessa (voit valita useamman vaihtoehdon)?
 - a. Kurssien ja luentojen avulla
 - b. Lukemalla alan kirjallisuutta
 - c. Verkostojen avulla
 - d. En ole erikseen ylläpitänyt osaamistani
 - e. Jollain muulla tavalla, miten?
 8. Kuinka mielekkääksi koet työsi asteikolla 1-5 (1= en ollenkaan mielekkääksi, 5=todella mielekkääksi)?
 9. Millaiseksi koet työkykysi tällä hetkellä asteikolla 1-5 (1=todella huono, 5=todella hyvä)?
 10. Millaiseksi arvioisit työkykysi 10 vuoden päästä, mikäli jatkat samassa ammatissa asteikolla 1-5 (1=todella huono, 5=todella hyvä)?
 11. Onko työpaikallasi järjestetty työterveyshuolto?
 - a. Työnantajani on järjestänyt työterveyshuollon
 - b. Työnantajani ei ole järjestänyt työterveyshuoltoa
 - c. Toimin yrittäjänä, olen ostanut itselleni työterveyshuollon
 - d. Toimin yrittäjänä, en ole ostanut itselleni työterveyshuoltoa
Jos toimit yrittäjänä, mutta et ole ostanut itsellesi työterveyshuoltoa, kertoisitko, miksi olet päättänyt tähän ratkaisuun?
 - e. Toimin yrittäjänä, minulla on terveystakuutus (sairaskuluvakuutus)
 12. Oletko harkinnut ammatinvaihtoa?
 - a. Kyllä/En
 13. Jos olet, niin liittykö se työkykyysi?
 - a. Kyllä, fyysiseen työkykyyni
 - b. Kyllä, henkiseen työkykyyni
 - c. Ei liity työkykyyni
 14. Oletko saanut tukea työssä jaksamiseesi terveydenhuollosta?
 - a. En ole tarvinnut tukea

- b. Työterveyshuollosta
 - c. Julkiselta puolelta
 - d. Yksityiseltä lääkäriasemalta tmv.
15. Oletko saanut tukea työssä jaksamiseesi esim. työeläkeyhtiöltä tai Kelata (voit valita useamman vaihtoehdon)?
- a. En ole tarvinnut tukea
 - b. Osasairauspäiväraha
 - c. Kelan tukema kuntoutus (useita eri vaihtoehtoja)
 - d. Työeläkeyhtiön kuntoutustuki (määräaikainen työkyvyttömyyseläke)
 - e. Työeläkeyhtiön kuntoutusraha (uudelleen kouluttautumiseen/työkokeiluun)
 - f. Työeläkeyhtiön määräaikainen osakuntoutustuki (määräaikainen osa-aikainen työkyvyttömyyseläke)
 - g. Työeläkeyhtiön osakuntoutustuki (osatyökyvyttömyyseläke)
 - h. Joku muu, mikä?
16. Oletko saanut muuten tukea työssä jaksamiseesi?
- a. En
 - b. Kyllä. Kertoisitko tarkemmin, millaista tukea olet saanut?
17. Onko työpaikallasi tehty työpaikkaselvitys työterveyshuollon toimesta?
- a. Kyllä/Ei/En osaa sanoa
18. Oletko huolissasi työpaikkasi työturvallisuudesta?
- a. En
 - b. Kyllä. Kertoisitko tarkemmin miksi?
19. Millaista tukea haluaisit työkykysi ylläpitämiseen (voit valita useamman vaihtoehdon)?
- a. Työterveyshuollon säännölliset terveystarkastukset
 - b. Fysioterapeutin, psykologin tai muun terveydenhuollon ammattilaisen palveluita
 - c. Hevosalaa tuntevan työhyvinvointivalmentajan yksilöllistä valmennusta (fyysinen & psyykinen)
 - d. Työvalmentajan palveluita (työvalmentaja tuntee erilaiset työkyvyn tukipalvelut, kuten eläkeyhtiön tai Kelan palvelut ja osaa ohjata niiden pariin)
 - e. Henkilökohtaista sparrausta
 - f. Luentoja/infotilaisuuksia aiheesta
 - g. Jotain muuta, mitä?
20. Tähän sinulla on vielä mahdollisuus vapaasti kommentoida aiheesta