



# **”Huonotkaan päivät ei tunnu liian rankoilta, kun viihtyy työssään”**

**Raviammattilaisten näkemyksiä työhyvinvoinnista**

Helena Halinen

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Helmikuu 2023

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK tutkinto-ohjelma,  
terveyden edistäminen

**Halinen Helena**

**”Huonotkaan päivät ei tunnu liian rankoilta, kun viihtyy työssään”**

Raviammattilaisten näkemyksiä työhyvinvoinnista

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Helmikuu 2023, 78 sivua

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK tutkinto-ohjelma, terveyden edistäminen

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

**Tiivistelmä**

Opinnäytetyön yhteistyötahona toimi Suomen Hippos ry, jonka vuosien 2021-2024 strategian kohdassa 3. on kirjattu ”Ihmisten ja hevosten hyvinvointi keskiössä”. Aihevalinta perustui tähän teemaan. Tarkoituksena oli kuvata työhyvinvoinnin osatekijöitä raviammattilaisten näkökulmasta. Tavoitteena oli tutkia raviammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä sitä edistävästä ja estävästä tekijöistä.

Toteutustapa oli laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin teemahaastattelua hyödyntäen. Haastattelujen ensimmäisenä teemana oli työhyvinvointi ja muut teemat rakentuivat P. Rauramon (2009) Työhyvinvoinnin portaat-mallin mukaisesti. Aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tuloksissa kuvattiin raviammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä sitä edistävästä ja estävästä tekijöistä. Tuloksissa kuvattiin näkemyksiä ja kokemuksia terveydestä, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja osaamisesta työhyvinvoinnin osatekijöinä.

Tutkimus osoitti, että vahva kiintymys hevoseen oli merkittävin raviammattilaisen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Hevoseen liittyvät asiat, kuten niiden terveydentila ja kilpailutulokset vaikuttivat joko positiivisesti tai negatiivisesti raviammattilaisten työhyvinvointiin. Ravialan yhteisöllisyys sekä työyhteisön sisällä että koko alan sisällä oli myös merkittävä työhyvinvointia tukeva tekijä. Alan ulkopuolelta koettiin tulevan painetta johtuen raviammattilaisten mukaan siitä, että alan ulkopuolella ei tunneta ravialaa riittävän hyvin. Ruuan merkitys koettiin tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi sekä työpäivän aikana että vapaa-ajalla. Yhdessä syömisen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Työtä pidettiin fyysisesti raskaana ja työpäiviä pitkinä. Lepoa ja palautumista arvostettiin, mutta käytännössä lepoa tuli liian vähän ja sitä oli haasteellista järjestää riittävästi ison työmäärän, ammattitaitoisten sijaisten puutteen ja taloudellisen kuormituksen takia. Lähes kaikki kokivat univaikeuksia liittyen hevosiin.

Johtopäätöksissä todettiin hevosalan ammattilasten kokevan hyvin samantyyppisiä asioita työhyvinvointiinsa liittyen riippumatta asuinpaikasta Suomessa tai kansainvälisesti katsottuna. Yhtymäkohtia kansainvälisiin tutkimuksiin oli liittyen kokemuksiin hevosten hyvinvoinnin vaikutuksista omaan hyvinvointiin ja väsymykseen.

**Avainsanat (asiasanat)**

Työhyvinvointi, hevosala, raviurheilu

**Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

-

**Halinen Helena**

**“Even the bad days don't feel too hard of you enjoy your work”**

Harness-racing professional's mind of well-being at work

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, February 2023, 78 pages

Master's Degree Programme in Health Care and Social Services, Health Promotion

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

Suomen Hippos ry acted as a partner, whose strategy for the years 2021-2024 is depicted in Section 3 "Emphasis on the well-being of people and horses". The topic selection was based on this theme. The purpose was to describe the factors of occupational well-being from harness racing professionals' point of view and views and experiences of promoting and hindering factors.

The implementation method was qualitative research. The data was collected using thematic interviews. The first theme of the interviews was well-being at work. The other themes were based on P. Rauramo's (2009) Stairs of Well-being at Work model. The data was analysed using a theory-based content analysis.

The results described the harness racing professionals' views and experiences of well-being at work and its promoting and hindering factors. The results described views and experiences of health, safety, sense of community, appreciation and competence as components of well-being at work.

The study revealed that a strong attachment to a horse was the most significant factor affecting the well-being of a harness racing professionals. Matters related to horses, such as their state of health and competition results, had either a positive or negative effect on the well-being. The sense of community in racing industry was also a fundamental supporting factor. It was perceived that there was pressure coming outside the industry because the harness racing industry is not known well enough outside the industry. The importance of food was perceived to be an important factor supporting well-being at work both during the working day and leisure time. The work was considered physically demanding and the workdays were long. Rest and recovery were appreciated, but in practice there was too little rest. It was challenging to arrange leisure time. Almost everyone experienced sleeping problems related to horses.

In the conclusions, it was acknowledged that harness racing professionals experience very similar things related to their well-being at work, regardless of the place of residence in Finland, or internationally. For example experiences of the effects of the welfare of horses on one's own well-being and tiredness.

### **Keywords/tags (subjects)**

well-being at work, racehorse industry, harness racing

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ravitallin toiminta</b> .....	<b>5</b>
2.1	Ravivalmentajan koulutus .....	6
2.2	Hevosenhoitajan koulutus .....	6
2.3	Hevosalan tunnetyön näkökulma .....	7
2.4	Hevosalan työehtosopimus.....	7
<b>3</b>	<b>Työhyvinvointi ja hevosala</b> .....	<b>9</b>
3.1	Työhyvinvointi.....	9
3.2	Työhyvinvointi hevosalalla .....	11
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset</b> .....	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b> .....	<b>16</b>
5.1	Menetelmä.....	17
5.2	Aineiston keruu .....	18
5.3	Aineiston analyysi.....	20
<b>6</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>22</b>
6.1	Työhyvinvointi .....	23
6.2	Terveys .....	26
6.3	Turvallisuus.....	29
6.4	Yhteisöllisyys .....	32
6.5	Arvostus.....	34
6.6	Osaaminen .....	37
<b>7</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>38</b>
7.1	Tulosten tarkastelu.....	38
7.2	Tutkimuksen eettisyys.....	44
7.3	Tutkimuksen luotettavuus .....	46
7.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....	48
	<b>Lähteet</b> .....	<b>51</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>54</b>
	Liite 1. Saatekirje .....	54
	Liite 2. Teemahaastattelun runko .....	55
	Liite 3. Teemojen mukaiset sisällönanalyysit .....	56

**Kuviot**

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat .....	11
--	----

**Taulukot**

Taulukko 1. Esimerkki turvallisuus-teeman sisällönanalyysin vaiheista .....	21
---	----

# 1 Johdanto

Suomessa on noin yhteensä noin 15000 -16 000 tallia ja hevosala työllistää yli 15 000 henkilöä. Hevosia on Suomessa 74 300. Tilastojen mukaan vuonna 2020 kilpailleita ravihevosia: lämminverisiä, suomenhevosia ja kylmäverisiä, oli yhteensä 5499 kpl. Kilpailleiden hevosten omistajia oli 1873 ja lisäksi oli 2718 muuta kimppaa tai yhteisöä, jotka omistivat ravihevosia. Näissä kimpoissa ja yhteisöissä saattaa olla jopa kymmeniä omistajia. Ammattivalmentajalisenssillä (A) valmentavia ravivalmentajia oli Suomessa vuonna 2020 118 henkilöä, harrastajavalmentajalisenssejä oli 4403 ja yksityisvalmentajalisenssejä (J) 11 kpl. (Hevostalous lukuina 2020.) Suomen Ravivalmentajat ry on laskelmissaan arvioinut, että kahdenkymmenen hevosen valmennustallissa on yrittäjän eli valmentajan lisäksi keskimäärin kolme työntekijää (Karhila 2022).

Tänä päivänä ravitallien haasteena sekä Suomessa että globaalisti on löytää talleille ammattitaitoisia ja työhön sitoutuneita työntekijöitä. Syksyllä 2020 Suomen 118: sta ammattivalmentajasta 14 etsi työntekijöitä. Ongelma kosketti siis lähes 12%: a ammattivalmentajista. Hevosten hoitaminen ja valmentaminen on fyysisesti raskasta työtä. Hevosten koulutus- ja valmennustyö vaatii ammattitaitoa ja pitkäjänteisyyttä. Sekä valmentajien että hevostenhoitajien työpäivät varsinkin kilpailumatkojen myötä ovat pitkiä ja vapaapäivät harvassa.

Suomen Hippos on hevosalan valtakunnallinen keskusjärjestö. Siihen kuuluu 130 suomalaisen raviurheilun ja hevoskasvatuksen jäsenyhteisöä. Suomen Hippoksen tärkeimpiin tehtäviin kuuluu rekisterin ja kantakirjan pitäminen kaikista niistä hevosroduista, joita Suomessa kasvatetaan. Suomen Hippos myös sekä johtaa että valvoo maamme ravikilpailutoimintaa. (Suomen Hippos ry 2022.) Suomen Hippoksen raviurheilun ja hevoskasvatuksen strategia on kirjattu vuosiksi 2021 – 2024. Sen valmistelussa kuultiin laajasti hevosalan sidosryhmiä. Strategia on jatkumoa aiemmalle strategialle, jossa hevosen hyvinvointi on kaiken keskiössä. Uudessa strategiassa puhutaan paitsi hevosen, myös ihmisten hyvinvoinnista. Nyt alalla halutaan aiempaa enemmän panostaa myös ihmisiin, jotka työskentelevät hevosten kanssa. (Raviurheilun ja hevoskasvatuksen strategia vuosille 2021-2024 valmistui - ”Yhteistyön merkitys tulee kasvamaan” 2020.)

Suomen Hippoksen strategian visiossa raviurheilun ja hevoskasvatuksen yhteisö vuonna 2024 on arvostettu, elinvoimainen ja uudistuva. Strategisia tavoitteita on neljä: 1. Raviurheilu on elämyksellistä ja kiinnostavaa, 2. Omistajuus on vetovoimaista sekä kasvatus ja valmennus laadukasta

3. Hevosen ja ihmisen hyvinvointi on keskiössä ja 4. Alan taloudellinen perusta on varmistettu ja toimintatapana on yhteistyötä edistävä ohjausmalli. ”Hevosen ja ihmisen hyvinvointi keskiössä”-kohdassa strategiseksi linjauksiksi on nostettu hevosen hyvinvoinnin edistäminen, ihmisen hyvinvoinnin edistäminen ja vastuullisuuden huomioiminen kaikessa toiminnassa. (Raviurheilun ja hevoskasvatuksen strategia 2021–2024 2021, 7.)

Vuonna 2022 hevosala on yhteiskunnallisten haasteiden edessä. Kaikessa urheilussa, myös hevosurheilussa puhutaan ”yhteiskunnallisesta hyväksyttävyydestä”. Hevosen käyttö urheilussa ja hevosen hyvinvointi ovat tärkeitä teemoja yhteiskunnanallisessa keskustelussa. Vastuullisilla ravitalleilla ja kilparadoilla sekä hevosalalla yleensä, tehdään joka päivä paljon työtä hevosen hyvinvoinnin eteen, mutta pääosin ulkopuolelta tulee painetta ja arvostelua alaa kohtaan. Tämä on jo vaikuttanut ja vaikuttamassa omalta osaltaan alan toimijoiden työhyvinvointiin ja alan vetovoimaisuuteen. Hevonen itsessään on vetovoimainen, mutta ala tarvitsee paitsi vetovoimaa, myös pitovoimaa pysyäkseen elinvoimaisena. Taloudellisten haasteiden lisäksi työvoimapula on merkittävä haaste alalla. Ilmiö ei koske pelkästään hevosalaa, vaan tällä hetkellä moni ala Suomessa kärsii ammattitaitoisten työntekijöiden työvoimapulasta. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä on lisääntynyt kahdessa vuodessa yli 30 %. (Ammattibarometri: työvoimapula-ammattien määrä lisääntynyt 2018). Hevosalan tulevaisuudelle on kuitenkin erittäin merkittävää se, miten hyvin ala pystyy sekä houkuttelemaan että pitämään kiinni ammattitaitoisista ja työhön sitoutuneista työntekijöistä.

Alalla on paljon ammattilaisia, jotka ovat tehneet työtä pitkään ja ovat motivoituneita jatkamaan ammatissaan myös tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata suomalaisten raviammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tavoitteena on haastatteleamalla kerätä raviammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvointia edistävästä ja estävistä tekijöistä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää yhtenä tekijänä pohdittaessa keinoja helpottaa työntekijäpulaa ammattitalleilla ja toisaalta pitää kiinni ammattitaitoisista ja työhön sitoutuneista tällä hetkellä alalla toimivista työntekijöistä. Marjalan (2009) mukaan työhyvinvointi on jokaiselle yksilöllinen kokemus (Marjala 2009, 230). Tässä opinnäytetyössä teoreettisena viitekehystenä on Työhyvinvoinnin portaat - malli (Rauramo 2009). Malli tarkastelee työhyvinvointia sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta. Työhyvinvoinnin suunnitelmallinen kehittäminen

kuuluu koko työyhteisölle. (Rauramo 2009, 2.) Tässä opinnäytetyössä kuvataan raviammattilaisten työhyvinvointia sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta.

## 2 Ravitallin toiminta

Ravitalli on talli, jossa opetetaan varsoja, valmennetaan ja kilpailutetaan hevosia ravikilpailuissa. Yleensä ravivalmentaja toimii yrittäjänä, joka vastaa kaikesta tallin toiminnasta. Hän johtaa omaa yritystään ja toimii työnantajana hevosenhoitajille. Ravivalmentajalla on oma tai vuokrattu valmennuskeskus, jossa on talleja, tarhoja, erilaisia valmennusratoja, kävelytyskoneita sekä mittava määrä hevosen valmennuksessa ja kilpailuttamisessa tarvittavaa kalustoa. Suurimmalla osalla valmentajista on myös oma kuljetuskalusto, jolla kuljetetaan hevoset kilpailuihin. Ravivalmentaja hankkii hevosten rehut, heinät ja varusteet, pitää yhteyttä omistajiin ja mahdollisiin uusiin asiakkaisiin. Hän huolehtii joko itse tai kirjanpitäjän kautta laskutuksesta ja muusta kirjanpidosta kuukausittain. Monet ravivalmentajat myös kengittävät tallinsa hevoset itse. Valmentaja vastaavat siitä, että hevosten mahdolliset lääkitykset, lääkkeiden ja lääkintätoimenpiteiden varoajat tulevat sääntöjen mukaan huolehdittua ja hoidettua. Valmentaja on myös oman tallinsa PR-henkilö ja keulakuva. Hän toimii yhteistyössä hevosenomistajien kanssa. Suurin osa valmentajista myös ohjastaa ravikilpailuissa oman tallinsa hevosia. (Suomen Ravivalmentajat ry 2022.)

Pääsääntöisesti ravivalmentaja valmentaa muiden omistamia hevosia. Joillain valmentajilla on myös omaa varsakasvatusta, jolloin osa valmennustallin hevosista on kokonaan tai osittain valmentajan itseomistamia. Hevosenomistamisen muotona ns. kimppaomistaminen on lisääntynyt viime vuosikymmenen aikana. Kimppaomistamisesta puhutaan silloin, kun hevosen omistajuus on jaettu osiin ja silloin hevosella saattaa olla jopa 100 omistajaa. Kimppaomistamisessa hevosen omistajien määrällä ei ole ylärajaa. ”Kimpanvetäjä” kokoaa yhteen hevosenomistajat ja toimii yhdyshenkilönä valmentajan ja omistajien välillä. Hevosenomistamisen muotoja on siis monia. (Suomen Hippos 2022.)

Ravitalleilla Suomessa työskentelee satoja hevosenhoitajia. Ammattitalleilla hevosenhoitajalla on huolehdittavanaan ja ajettavanaan yleensä 6-7 hevosta. (Suomen Ravivalmentajat ry 2022.)



## 2.1 Ravivalmentajan koulutus

Ravivalmentajan koulutus on kolmiportainen ja oppilaitokset toteuttavat sen yhteistyössä Suomen Hippoksen kanssa. Ensimmäinen porras eli ravivalmennuksen C-kurssi on ravivalmennuksen peruskurssi, B-kurssi tarjoaa syventävää tietoa C-kurssin käyneille ja A-seminaari kokoaa koulutuksen aiemmat portaat suorittaneille viimeisimmän kotimaisen ja kansainvälisen tutkimustiedon sekä syventävät tiedot hevosen fysiologiasta. Mikäli henkilöllä ei ole koskaan ollut ravikilpailuissa ohjastamiseen oikeuttavaa ajolupaa, hänen on osallistuttava Suomen Hippoksen järjestämään vastuvalmentajakoulutukseen voidakseen toimia vastuvalmentajana. Lisäksi hänen täytyy olla vähintään 18-vuotias. (Ravivalmennuskoulutukset 2022.)

Useimmilla ammattivalmentajilla on takanaan pitkä käytännön opintopolku hevosenhoitajina ja apuvalmentajina erilaisilla ammatti- ja yksityistalleilla sekä Suomessa että ulkomaisilla ammattitalleilla ennen ammattivalmentajaksi ryhtymistä.

## 2.2 Hevosenhoitajan koulutus

Hevosenhoitajan koulutus eli hevostalouden perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osaamispistettä) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) Hevosenhoitajien koulutus on toisen asteen koulutus, joka kestää noin kaksi vuotta. Hevostalouden perustutkinnon suorittanut hevostenhoitaja osaa valinnaisten tutkinnon osien kautta saavutetun osaamisen mukaisesti hoitaa ravi- tai ratsuhevosia, valmistaa ja korjata hevosvarusteita, tehdä peruskengityksen, kouluttaa ratsuja tai toimia monipuolisissa ympäristöissä hevostenhoitajana. (Hevostalouden perustutkinto 2022.)

Monet hevosenhoitajat ovat kouluttautuneet alalle käytännön kautta eli he ovat oman kiinnostuksensa kautta hakeutuneet tallille tai ravitalleille hoitamaan hevosia ensin harrastuksena ja myöhemmin siitä on tullut ammatti. Hevosenhoitajat ovat työssään ja ammatissaan oman vahvan hevoskiinnostuksen myötä. Itse hevonen on heille erittäin merkityksellinen. Usein sanotaan, että heillä on myös vahva ”hoivavietti”.

## 2.3 Hevosalan tunnetyön näkökulma

Hevosalalle hakeutuu henkilöitä, joilla on vahva kiinnostus ja suhde hevoseen. Hevonen koetaan työkaverina ja jopa ystävänä ja sen urheilusaavutuksia ihailaan. Hevosalan työ voidaan nähdä osittain tunnetyönä. Tunnetyön käsitteellisti Korhosen ja Lahtisen (2015) mukaan ensimmäisenä sosiologi Archie Hochschild, joka määritteli tunnetyön olevan vaihtoarvon omaavaa tunteenhallintaa. Päämääränä on myönteiseksi havaittava kehollinen ilmaisu, mikä edistää organisaation tavoitteita. Tunnettyö ja tunnettyötaito on osa palvelua, mm. myyntiammateissa, palvelualoilla ja terveydenhuollossa. Näillä aloilla työskentely tapahtuu välittömässä vuorovaikutuksessa toiseen ihmiseen. (Korhonen & Lahtinen 2015.)

Tunnettyössä korostuvat tunteiden käyttö, hallinta ja säätely. Tunteet on tunnistettu työntekijöiden sitouttamisen välineeksi työssä. Ne palvelevat organisaatioiden tarkoitusta ja voivat olla kilpailuetu yritykselle. Työntekijä on tunnetasolla sitoutunut työntekoon. Tunteet on tunnistettu merkittäviksi motivaatioon, ryhmädynamiikkaan ja johtamiseen liittyvissä kysymyksissä. Kun tunteet siirtyvät yksityiseltä alueelta palkkatyöhön, puhutaan tunnettyöstä. (Tikkamäki 2007.)

## 2.4 Hevosalan työehtosopimus

Ravitalleja koskee Maaseudun työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välinen Maaseutualojen työehtosopimus. Työehtosopimus on samanlainen koko maassa. Kaikki Maaseudun Työnantajaliittoon kuuluvat jäsenyritykset, jotka harjoittavat maaseutuelinkeinoja, noudattavat sen määräyksiä. Määräykset koskevat kaikkia näiden yritysten työsuhteessa olevia työntekijöitä. (Maaseudun Työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2022.) Työehtosopimus on yleissitova. Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen alalla toimiva työnantaja on velvollinen vähimmäistasona noudattamaan sopimusta työsuhteissaan. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään työehtosopimus yleissitovuuden. Työsopimuslain mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä. (Yleissitovat työehtosopimukset 2022.)

Ravitalleilla tiedetään olevan haasteita yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisessa. Hevosammatti mielletään usein elämäntapa-ammattiksi ja alaa rasittaa edelleen vuonna 2022 osittaisen

vapaaehtoisuustyön traditio. Hevosalan työ on tunnettyä, jossa hevonen itsessään koetaan erittäin merkitykselliseksi. Yksi tekijä ravitalleilla on heikko kannattavuus. Aholan (2019) mukaan ravitallien liikevaihdot olivat vuosittain 2 500 euron ja 2 485 500 euron välillä. Tilikauden tulokset raviurheilussa olivat vuosittain noin -20 666 euron ja 102 000 euron välillä. Tutkimuksessa oli mukana kaksikymmentähdeksän eri raviurheiluyritystä ja siinä käytettiin ravitalliyritysten liikevaihtojen ja tilikausien tulosten keskiarvoja laskettuna neljältä vuodelta. (Ahola 2019, 16-17.)

Järvelä (2020) tutki työlainsäädännön toteutumista hevosalalla. Tutkimuksessa selvitettiin hevosalan työnantajien näkemystä Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen soveltuvuuteen hevosalalla. Vastaukset jakautuivat kolmeen koulukuntaan. Osa vastaajista ei kokenut TES:n noudattamista rasiitteena vaan kokivat sen työntekijän suojana. Heidän näkemyksensä mukaan työlainsäädännön noudattaminen hyödytti molempia osapuolia. He myös kokivat, että tyytyväiset työntekijät olivat sitoutuneempia ja pysyivät paremmin työkykyisinä. Lisäksi he ajattelivat työsuhteiden kestävän todennäköisesti pidempään, kun työntekijät olivat tyytyväisiä. Toinen koulukunta tunsu työehtosopimuksen sisällön ja pyrki toteuttamaan sitä siltä osin, kun se oli mahdollista. Kolmas koulukunta oli sitä mieltä, että Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on soveltumaton hevosalalle ja sen noudattaminen tuotti hyvin paljon haasteita. Hevosalan huonolla kannattavuudella ja hevosten hoidon sitovuudella perusteltiin sitä, että työsuhteen vähimmäisehtojakaan ei pystytty noudattamaan. Jotkut kokivat TES:n noudattamisen olevan jopa este työntekijöiden palkkaamiselle. Tämä koulukunta toivoi paremmat mahdollisuudet sopia työn tekemisen ehdoista paikallisesti. Useimmat yrittäjät ilmoittivat palkkauksensa olevan TES:n vähimmäisehtojen mukainen. Ravialalla haasteita oli työaikojen noudattamisessa erityisesti niissä paikoissa, joissa työtehtäviin kuuluu raveihin osallistuminen. Ravitapahtumien ajankohdat vaikuttivat paitsi työpäivien pituuteen, myös loma-aikoihin. (Järvelä 2020, 23-25.)

Tutkimuksen mukaan 78 % työntekijöistä oli tutustunut Maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen ja tunsu sen. Työntekijöistä 48 % oli sitä mieltä, että Maaseutuelinkeinojen TES: sta noudatettiin joissain hevosalan työpaikoissa ja 32 % oli sitä mieltä, että sitä noudatettiin harvoissa hevosalan työpaikoissa. Työntekijöistä 29 % kuului ammattiliittoon ja 66 % ei kuulunut. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden keskimääräinen työsuhteiden kesto oli 1-3 vuotta. (Järvelä 2020, 23.)

Järvelän (2020) mukaan työntekijöiden näkökulmasta kestävän ja pitkäaikaisen työsuhteen tärkeimmät tekijät hevosalalla olivat hyvä työilmapiiri, hyvä palkka ja palkan maksu aikataulun mukaisesti sekä säännöllinen työaika. Yleisimmät ongelmat hevosalan työpaikoilla olivat ongelmat työilmapiirissä ja kommunikaatiossa, epäsäännöllisyydet ja epäselvyydet työajoissa sekä se, että palkkaus ei vastannut TES:ssä määriteltyjä vaatimusryhmiä ja palkan maksussa oli ongelmia. (Järvelä 2020, 36-37.)

### **3 Työhyvinvointi ja hevosala**

#### **3.1 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointi syntyy monen tekijän summana. Mielekäs ja sujuva työ, jota tehdään turvallisessa työympäristössä ja työyhteisössä, tukee merkittävästi työntekijän terveyttä ja työuraa. Työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvä ammattitaito lisää työn tuottavuutta. Työyhteisön hyvä johtaminen on tärkeä menestystekijä organisaatiossa. Kokemus työn mielekkyydestä ja palkitsevuudesta tukee työntekijöiden elämänhallintaa. Työhyvinvointi heijastuu työn laatuun ja tuloksellisuuteen. Työhyvinvointiin vaikuttaa työn kuormitus- ja voimavaratekijät. Tasapaino näiden välillä ei ole pysyvä olotila. Työn kuormitustekijöiden ja työhyvinvoinnin esteiden hallinta on tärkeä lähtökohta työelämän kehittämiseksi. Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6-7.)

Sosiaali- ja Terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työntekijöiden ammattitaito, työyhteisön ilmapiiri sekä motivoiva johtaminen lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi työssäjaksamiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen. Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä taas on iso vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Itse kukin voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden tehtävä. (Työhyvinvointi 2022.)

Hyvinvoivat ihmiset tekevät hyvän tuloksen ja ovat työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaatioiden taloudelliseen kilpailukykyyn, tulokseen ja maineeseen. Työhyvinvointi voi olla yritykselle merkittävä mainehyöty rekrytointivaiheessa. Työhyvinvointi voidaan mieltää

kumppanuussuhteeksi, jossa työhyvinvointiin panostava yritys tarjoaa työntekijälleen mielekkään työnteon. Työhyvinvointi tarkoittaa yksilön ja työyhteisön kehittämistä niin, että jokaisella on mahdollisuus kokea työniloa ja onnistumisia. Työhyvinvointi ei synny itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista ja strategista suunnittelua. Työhyvinvointi perustuu jatkuvaan työstä motivoitumiseen ja siihen liittyy merkittävältä osalta osaaminen. (Kallio, Kiviniemi & Sandelin 2015.) Esimerkiksi terveys, uni, ravinto, läheisten seura, työn ja vapaa-ajan sopiva vuorottelu sekä vaikuttamismahdollisuudet edistävät hyvinvointia ja jaksamista. Stressi, sairastelu, epäterveelliset elämäntavat, taloudelliset vaikeudet ja yksinäisyys taas vievät voimavaroja. (Tie työelämään 2002.)

Hyvä ja sujuva vuorovaikutus esimiehen ja alaisten välillä on merkittävä työhyvinvoinnin osatekijä. Tämän päivän työelämä edellyttää ihmisiltä yhä enemmän vuorovaikutustaitoja. Sheronyn ja Greenin (2002) mukaan työyhteisön vuorovaikutuksen laadullisia tekijöitä ovat luottamus, kunnioitus, velvollisuuden tunne, itsenäisyys ja vuorovaikutuksen syvällisyys. Vuorovaikutus esimiehen kanssa on suorassa yhteydessä työhön sitoutumiseen, yksilön osaamiseen. Vuorovaikutuksella on merkittävä rooli koko työyksikön osaamiseen, suoriutumiseen ja joustavuuteen. Hyvä vuorovaikutus tähtää yleensä suorituksen parantamiseen ja työhyvinvoinnin ylläpitoon. (Forsten-Astikainen, Saalasti, & Kultalahti 2019, 10-21)

Rauramo (2009) kehitti Työhyvinvoinnin portaatt-mallin, jonka avulla työhyvinvointia voidaan kokonaisvaltaisesti arvioida, seurata ja kehittää työpaikoilla. Siinä on viisi porrasta. Perustana ovat ihmisen psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Hyvinvoinnin edellytyksenä on näiden tarpeiden tyydytys sekä työssä että elämässä. Työhyvinvoinnin portaatt -mallissa on viisi tasoa kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Tasolla 1. on ihmisen psykofysiologiset perustarpeet. Organisaatiotasolla näihin liittyy työkuormitus, työpaikkaruokailu ja työterveyshuolto. Työntekijän kohdalla kyse on terveellisistä elintavoista. Näitä arvioidaan kyselyillä, terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnan mittauksilla. Portaalla 2. on turvallisuuden tarve, joka organisaatiotasolla liittyy työsuhteeseen ja työoloihin. Työntekijän kohdalla puhutaan turvallisista, ergonomisista ja sujuvista työ- ja toimintatavoista. Näitä voidaan arvioida tilastojen, riskien ja työpaikkaselvitysten avulla. Portaalla 3. on liittymisen tarve. Organisaatiossa tämä tarkoittaa työyhteisöä, johtamista ja verkostoja. Työntekijän kohdalla on kyse joustavuudesta, erilaisuuden hyväksymisestä ja kehitysmuutosten myönteisyydestä. Näitä kaikkia voidaan arvioida työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyillä. Seuraavalla, eli 4. portaalla on

arvoituksen tarve. Organisaatiossa tähän liittyvät arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute ja kehityskeskustelut. Työntekijällä on aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Näiden arviointia voidaan tehdä työtyytyväisyyskyselyillä sekä taloudellisella ja toiminnallisella tuloksella. Portaalla 5 eli korkeimmalla portaalla on itsensä toteuttamisen tarve. Organisaatiossa tämä tarkoittaa osaamisen hallintaa ja osaamisen ylläpitoa. Näiden asioiden arviointikeinoja voivat olla kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tulokset. Työhyvinvoinnin Portaat – mallin käytännön tavoitteena on, että työhyvinvointi nähdään työpaikalla osana jokapäiväistä toimintaa ja johtamista. Johtaminen on merkittävässä roolissa. (Rauramo 2009.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009).

### 3.2 Työhyvinvointi hevosalalla

Hevosalaa pidetään yleisesti fyysisesti raskaana ja alipalkattuna alana. Hevosalalle hakeudutaan rakkaudesta hevosiin ja usein taustalla on oma harrastuneisuus. Asia lienee niin, että nämä tekijät tukevat vahvasti hevosalan ammattilaisten työssä jaksamista ja toisaalta näitä tekijöitä voidaan joissain tilanteissa käyttää myös hyväksi.

Ristiriitaista on huomata, että työntekijöiden näkökulmasta kestävän ja pitkäaikaisen työsuhteen tärkeimmät tekijät hevosalalla olivat hyvä työilmapiiri, hyvä palkka ja palkan maksu aikataulun

mukaisesti sekä säännöllinen työaika. Toisaalta kuitenkin yleisimmät ongelmat hevosalan työpaikoilla olivat juuri ongelmat työilmapiirissä ja kommunikaatiossa, epäsäännöllisyydet ja epäselvyydet työajoissa sekä se, että palkkaus ei vastannut TES:ssä määriteltyjä vaativuuksryhmiä tai että palkan maksussa oli ongelmia. (Järvelä 2020, 36-37.)

Hevosalan työtehtävät ovat fyysisiä työtehtäviä. Tutkimuksen mukaan 85 % kyselyyn vastanneista hevosenhoitajista koki karsinoiden siivouksen kohtalaisen kuormittavaksi, kuormittavaksi tai erittäin kuormittavaksi. Kantamisen, esim. veden kantamisen, 63 % vastaajista koki kohtalaisen kuormittavaksi, kuormittavaksi tai erittäin kuormittavaksi. Kaikki muut hevosen hoitajan tehtävät kuten harjaaminen, peseminen, ruokinta, kavioiden puhdistaminen ja hevosten ajaminen kärryillä koettiin melko kevyeksi tai kevyeksi työtehtäväksi. Suurin osa vastaajista koki oman fyysisen kuntonsa hyväksi. Vastaajista 92 % oli naisia ja heistä 88 % oli 18-45-vuotiaita. Henkisesti kuormittavimmiksi koettiin kilpailumatkat. Hevosenhoitajan työ koettiin yleisesti stressaavaksi ja valtaosa kertoi työasioiden pyörivän mielessä vapaa-ajallakin. Sekä Järvelän (2020) että Ahosen (2010) mukaan hevosenhoitajat ovat tyytymättömiä palkkaan, pitkiin työpäiviin ja siihen, että vapaata ei juurikaan ole. Useat hevosenhoitajat kuitenkin kertoivat, että rakkaus hevosiin auttaa jaksamaan työssä. (Ahonen 2010, 29-32.)

Maa- ja metsätalousministeriö asetti lokakuussa 2021 työryhmän tekemään selvityksen vastuullisesta ja elinvoimaisesta raviurheilusta ja hevoskasvatuksesta Suomessa. Ministeriö asetti yhdeksän teemaa, joista Juha Vidgrenin johtama työryhmä loi tilannekuvan. Yhtenä kohtana oli ravikilpailu- ja valmennustoiminnan vastuullisuus. Työryhmän loppuraportissa kohdassa 6. on ”Strategiat sanoista teoiksi”. Työryhmä toteaa, että Suomen Hippoksella on hyvä strategia ja vastuullisuusohjelma, mutta ne täytyy myös saada siirrettyä alan arkeen. Työryhmän mukaan vastuullisuuden mittareiksi tarvitaan laatujärjestelmä, joka varmistaa hevosten ja ihmisten oikeanlaisen kohtelun. Toimivan laatujärjestelmän kehittäminen on hevosten, alan työntekijöiden, hevosenomistajien ja ympäristön hyvinvoinnin etu. (Vastuullista ja elinvoimaista raviurheilua ja hevoskasvatusta Suomessa selvittävän työryhmän loppuraportti 2022, 10-16.)

Ruotsalaisessa tutkimuksessa ravitallien työntekijöistä 75 % vastasi itsensä toteuttamisen ja elämänlaadun olevan ne tärkeimmät tekijät, joiden vuoksi oltiin töissä ravitallilla. 20 % vastasi olevansa siellä itsensä elättämisen vuoksi ja vain 5 % koki tärkeäksi tekijäksi korkean elintason.

Ravitallilla työskentelevistä 97 % vastaajista vastasi työn olevan tärkeä tai erittäin tärkeä asia elämässään ja 79 % vastaajista piti työtään melko tai erittäin houkuttelevana. Ominaisuus, mitä ravitalleilla kaivattiin työssä eniten, oli arvostava johtajuus. (Bergman-Bruhn, Rydal, Andersson & Lindahl 2020, 8-10.)

Australialaisen tutkimuksen mukaan laukkahevosvalmentajien suurimpia työhyvinvointia estäviä tekijöitä ovat taloudelliset ongelmat (hevosenomistajat eivät maksaneet valmennusmaksujaan), liian vähäinen aika perheelle ja muulle elämälle, luotettavan ja ammattitaitoisen työvoiman puute ja pitkät työpäivät sekä seitsemän päiväinen työviikko. Valmentajat työskentelivät keskimäärin 64,8 tuntia viikossa ja 20 % valmentajista työskenteli yli 80 tuntia viikossa. Tärkeimpiä syitä, miksi valmentajat eivät pitäneen vuosilomaa ja vapaapäiviä, olivat ne, että he eivät löytäneet luotettavaa ja osaavaa korvaavaa henkilöä, heillä ei ollut aikaa lomalle, heillä ei ollut varaa palkata työntekijää tilalleen ja oli liian iso riski ottaa ulkopuolista työvoimaa, koska vastuu hevosista oli silti heillä. (Speed & Andersen 2008, 15-36.)

Yhtäältä australialaiset laukkahevosvalmentajat kokivat, että hevoskilpailualan ulkopuolisia verkostoja ei ollut ja he olivat liian kiireisiä ja väsyneitä etsimään niitä. Toisaalta sosiaalinen elämä ei myöskään kiinnostanut heitä. Valmentajat kokivat fyysisen terveyden heikoksi, monet kokivat jatkuvaa väsymystä eikä palautumisaikaa ollut riittävästi. Valmentajat eivät kokeneet selviytyvänsä työn fyysisistä vaatimuksista. Paitsi fyysisistä painetta, valmentajat kokivat myös psyykkistä painetta ja stressiä. Taloudelliset huolet painoivat, perhesuhteet olivat koetuksella ajanpuutteen takia ja hevosenomistajilla oli epärealistisia odotuksia hevosistaan. Valmentajat kokivat, etteivät saaneet kiitosta ja tunnustusta työstään, paitsi silloin kun hevonen voitti kisan. Heidän mukaansa muut ihmiset kilpailuyhteisössä; yhdistys, hallinto ja omistajat, eivät ymmärtäneet valmentajien työhön käyttämää aikaa ja sitoutumista. Lisäksi media keskittyi uutisoimaan vain itse hevosista ja isojen tallien valmentajista. Valmentajat kokivat myös vaikeaksi löytää omistajia, jotka investoivat hyvin hevosiin. Työn hallinnollisiin töihin, koordinointiin ja sekä itsensä että työn kehittämiseen ei ollut aikaa ja se lisäsi väsymystä entisestään. Kuitenkin 58 % valmentajista oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen työhönsä valmentajana ja vain 16 % oli tyytymätön tai erittäin tyytymätön työhönsä valmentajana. Tutkimukseen osallistuneista valmentajista 34 % harkitsi alan vaihtoa 1-5 vuoden sisällä. (Speed & Andersen 2008, 25-37.)



Myös toisessa australialaisessa tutkimuksessa valmentajilla todettiin olevan huomattavasti enemmän masennusta ja ahdistuneisuutta kuin muilla hevoskilpailualalla olevilla työntekijöillä, hevosomistajilla tai muulla väestöllä. Sekä Speed ja Andersen että Bullock, Critchley, Davis, Tirlea, Fitzgerald ja Farmer havaitsivat, että valmentajat nukkuivat liian vähän ja kärsivät päivällä erilaisista väsymyksen aiheuttamista toimintahäiriöistä. Valmentajat myös kokivat keskivaikeaa, suurta ja erittäin suurta stressiä todennäköisemmin kuin muut alalla toimijat tai muu väestö. Tutkimuksessa todettiin selvä yhteys liian vähäisen nukkumisen tai huonon unen laadun ja masennuksen, stressin, ahdistuneisuuden ja erilaisten päiväaikaisten toimintahäiriöiden välillä. (Bullock ym. 2019, 148 - 150; Speed & Andersen 2008, 25-37.)

Tallityöntekijöiden keskimääräinen viikkotuntimäärä oli 46 tuntia ja he tekivät töitä 6-7 päivänä viikossa. Australian laukkahevostalleilla työntekijöiden työpäivät olivat usein ”split – shif”-tyyppisiä, joissa työpäivä jakautui kahteen osaan ja iltapäivällä oli vapaatunteja. Tallityöntekijöistä 52 % ei saanut koskaan tai sai vain harvoin korvauksia ylitöistä. Noin 70 %:lla työntekijöistä oli vuosiloma, mutta 83 %:lla oli vaikeuksia pitää lomia haluamanaan ajankohtana joko ajanpuutteen tai sijaisten puutteen takia. Yleisimmät ongelmakohdat tallityöntekijöillä liittyivät palkkaan tai työtunteihin. Palkka oli joko liian alhainen, sitä ei maksettu kaikista tunteista, työntekijät eivät saaneet palkkakuitteja, työntekijät eivät saaneet päivärahoja kilpailupäivistä eikä eläkemaksuja maksettu. Työtunteihin liittyviä tekijöitä olivat niiden liiallinen määrä, palautumiselle ei jäänyt riittävästi aikaa, työajoissa ei ollut riittävästi joustoa ja työntekijät kokivat painetta tehdä vielä enemmän työtunteja. (Speed & Andersen 2008, 57-58.)

Työntekijöiden fyysisen terveyden ongelmia olivat väsymys, erilaiset fyysiset loukkaantumiset ja kivut, krooniset kivut, työn tekemisen sairaana, epäterveelliset ruokailutottumukset ja liian vähäisen uni. Sosiaalisten verkostojen puute työntekijöillä johtui liiasta väsymyksestä ja epäsäännöllisistä työajoista. Toisaalta he eivät olleet edes kiinnostuneita sosiaalista verkostoista, koska ”kilpailumaailma oli heidän elämänsä”. Tallityöntekijät kokivat työssään arvostuksen puutetta ja he kokivat, että heidän vastuutaan aliarvioitiin. Tallityöntekijät kokivat kiusaamista ja häirintää työntekijöiden kesken, varsinkin kun työntekijät olivat väsyneitä. He kokivat, että työnantaja ei arvostanut heitä ja että johtaminen oli huonoa. Erityisesti koettiin puutteita kommunikaatiossa. Muina ongelmina koettiin toisten työntekijöiden huono ammattitaito tai laiskuus. Myös työpaikan

turvallisuusohjeet ja turvallisuuden huomioiminen koettiin puutteellisena. (Speed & Andersen 2008, 59-60.)

Lisäksi työntekijät kokivat henkistä stressiä, ahdistusta ja masentuneisuutta, jotka johtuivat huonoista suhteista työkavereiden kanssa, kiusaamisesta ja häirinnästä, pitkistä työpäivistä ja vähäisestä vapaa-ajasta, aikaisista ylönousuista, arvostuksen puutteesta ja työn arvostuksen puutteesta. Työntekijät kokivat, että heillä ei ollut aikaa tai mahdollisuuksia kouluttautua lisää. Kuitenkin 72 % miehistä ja 67 % naisista ilmoitti olevansa tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen työhönsä tallityöntekijänä. Vain 5-10 % ilmoitti olevansa tyytymätön tai erittäin tyytymätön työhönsä ja 47 % tallityöntekijöistä ilmoitti harkitsevansa alan vaihtoa 1-5 vuoden sisällä. (Speed & Andersen 2008, 57-69.)

Ranskassa hevosala on merkittävä työllistäjä itsessään ja myös maataloudelle sillä on merkittävä vaikutus. Sen työllisyysvaikutus oli kuitenkin epävakaata etenkin nuorten keskuudessa, sillä 48 % heistä työskenteli hevosalalla vain noin vuoden ja lopetti sen jälkeen. Työntekijät tunnistivat, että työolosuhteet hevosalalla ovat haasteelliset. Palkka oli matala ja työajat soveltuivat huonosti perhe-elämään. Nämä kaikki voivat tulla ikävänä yllätyksenä nuorelle, joka on hakeutunut hevosalalle intohimosta hevoseen ja haluun työskennellä hevosten kanssa. Lisäksi nuoret kokivat, että alalla on vaikea edetä, vaikka pätevoityisikin työssä. Myös taloudelliset haasteet koettiin merkittäviksi. Työntekijäkulut, arvonlisävero ja muut muuttuvat kustannukset aiheuttivat huolta alan turvallisuudesta. Alan koulutus koettiin myös haasteellisena. Sopivia koulutuksia ei koettu olevan tarjolla ja sisäänpääsy koulutuksiin oli vaikeaa. Koettiin myös, että ammattilaisilla ei ollut tarjota sopivia tehtäviä nuorille, jotta he olisivat voineet harjoitella omalla tasollaan ja edetä. Nuorten oppilaiden taso ja ammattilaisten odotukset olivat ristiriidassa. Myös hevosalan rahoitus koettiin erittäin haasteellisena. (Crusoet & Jez 2013, 63-64.)

Isossa-Britanniassa kilpahevosala on kärsinyt työvoimapulasta ja työvoiman suuresta vaihtuvuudesta jo 1970-luvulta lähtien. Vaikka uudistuksia hevosalalla on yritetty tehdä, ei parannusta työvoimaongelmiin ole juurikaan saatu aikaan. Jukes, Williams, Challinor ja Davies (2021) tutkivat syitä työntekijäpulaan ja sen suureen vaihtuvuuteen haastattelemalla kolmeakymmentä valmentajaa ja henkilökuntaan kuuluvaa. He löysivät neljä teemaa, jotka erityisesti vaikuttavat. Näitä ovat puutteet työtaidoissa, eroavaisuudet työetiikassa, työolot ja median luoma kuva alasta.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että vaikka työntekijät ovat sitoutuneita itse alaan, on olemassa paljon puutteita ammattitaidossa, työ on kuormittavaa, työ- ja vapaa-aika eivät ole tasapainossa ja koulutautumisen ja etenemisen mahdollisuudet alalla ovat heikot. Nämä tekijät pitävät hevosalan mainetta alhaalla ja vaikuttavat hevosalaan negatiivisesti. (Junkers ym. 2021, 73-89.)

## 4 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata suomalaisten raviammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tavoitteena on haastatella kerätä raviammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvointia edistävästä ja estävästä tekijöistä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää yhtenä tekijänä pohdittaessa keinoja helpottaa työntekijäpulaa ammattitalleilla ja toisaalta pitää kiinni ammattitaitoisista ja työhön sitoutuneista tällä hetkellä alalla toimivista työntekijöistä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten raviammattilaiset kokevat työhyvinvoinnin?
2. Mitkä tekijät raviammattilaiset kokevat työhyvinvointia edistävinä tekijöinä?
3. Mitkä tekijät raviammattilaiset kokevat työhyvinvointia estävinä tekijöinä?

## 5 Tutkimuksen toteutus

Vuonna 2020 Suomen Hippos julkaisi uuden hevosurheilun ja kasvatuksen strategian vuosiksi 2021-2024. Strategiassa nostettiin ensimmäistä kertaa yhtenä kohtana esiin ihmisten hyvinvointi. Samaan aikaan yleinen keskustelu raviurheilun yhteiskunnallisesta hyväksyttävyydestä aktivoitui ja tämä osaltaan vaikutti raviammattilaisten työhyvinvointiin. Alan paheneva työvoimapula oli yleisessä keskustelussa. Opinnäytetyöprosessi alkoi keväällä 2021 yhteydenotolla Suomen Hippokseen. Suomen Hippoksen hallituksen puheenjohtajan ja toimitusjohtajan kanssa sovittiin, että Suomen Hippos toimii raviammattilaisten työhyvinvointi -aiheeseen liittyvän opinnäytetyön yhteistyökumppanina. Tutkimukseen ei vaadittu tutkimuslupaa. Tutkimussuunnitelma tehtiin vuoden 2022 alussa ja haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuussa 2022. Tulokset analysoitiin huhti-toukokuussa 2022 ja loppuraportti kirjoitettiin loka-joulukuussa 2022.

## 5.1 Menetelmä

Hyvän aiheen kriteereinä Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997) mukaan ovat mm. seuraavat: aihe todella kiinnostaa tutkijaa, aihe on tieteenalalle sopiva, se on yhteiskunnallisesti merkittävä ja aiheesta on saatavissa riittävästi tietoa. Laadullisen tutkimuksen valinta lähtökohdaksi johtuu usein siitä, että tutkimuksessa liikutaan jokseenkin kartoittamattomalla ja ennakoimattomalla alueella. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 77-81).

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Eskolan ja Suorannan (1998, 15) mukaan laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan ilmiötä suhteessa aikaan ja paikkaan, missä se ilmenee. Laadullista tutkimusta voidaan kutsua ymmärtäväksi tutkimukseksi. Perinteinen erottelu perustui tietämisen tapaan. Ilmiötä katsottiin voivan joko ymmärtää tai selittää. Ymmärtämisen voi kuitenkin erottaa selittämisestä. Ymmärtämiseen liittyy psykologinen vivahdus ja intentionaalisuus eli aikomuksellisuus, jossa ymmärretään jonkin asian merkityksellisyys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 33.) Kun valitaan lähestymistapa, on tutkijan aina tiedostettava, että tutkimus on erilainen kuin jos olisi valittu jokin muu lähentymistapa. Kyse ei ole paremmasta tai huonommasta, vaan erilaisesta. Tutkimuksen tutkimuskysymykset tulee harkita tarkkaan ja muotoilla selkeästi ja tehdä tämä ennen aineiston keruuta. (Hirsjärvi ym. 1997, 123-125). Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkijan ei ole mahdollista saavuttaa täydellistä objektiivisuutta, koska tutkija ei voi sanoutua irti arvolähtökohdista ja arvot muovaavat sitä, miten tutkittavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään. (Hirsjärvi ym. 1997, 161).

Silvermanin (2000) mukaan laadullinen tutkimus perustuu sanojen sisältöön ja pyrkimykseen kuvata ja ymmärtää asioista tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden näkökulmasta. Laadullinen tutkimus pyrkii syvälliseen ymmärrykseen ilmiöstä. Toisaalta laadullisen tutkimuksen uskottavuus voidaan asettaa myös kyseenalaiseksi suhteessa määrällisen tutkimuksen ns. kovaan numeeriseen dataan. Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että tutkimuskysymyksiin on saatu vastaus. (Silverman 2000, 8-12.)

Laadullisessa tutkimuksessa teoria tarkoittaa tutkimuksen viitekehystä. Viitekehyksessä kuvataan keskeisiä käsitteitä ja niiden suhdetta toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23-24.) Raportoinnissa voidaan esittää suoria lainauksia haastatteluaineistosta. Alkuperäisilmauksien esittäminen saattaa

parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja sillä voidaan hakea yhteyttä teoreettisen analyysin argumentointiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 27). Tässä opinnäytetyössä alkuperäisilmaisujen esittämisellä on haluttu paitsi osoittaa yhteys teoriaan, myös kuvata analyysirungon argumentointia laajemmin ja elävöittää sitä. Vaikka empiirisen aineiston paikallinen selittäminen on aina tutkimuksen ydin, voidaan Alasuutarin (2012) mukaan teoreettisen viitekehyksen varassa edeten tehdä johtopäätöksiä myös yleisemmin.

Varton (1992) mukaan tieteen filosofian fenomenologis-hermeneuttisen lähestymistavan erityispiirteenä on se, että ihminen on tutkimuksen kohteena ja tutkijana. Tällöin fenomenologisen filosofian mukaan ongelmat liittyvät silloin ihmiskäsitykseen eli siihen, millainen ihminen on tutkimuskohteena. Varto (1992) puhuu tutkimuksen kohteena olevasta elämysmaailmasta ja Laine (2001) puolestaan siitä, millainen ihmisen suhde on omaan elämysmaailmaansa. Toisin sanoen fenomenologisen tutkimuksen yksilön kokemat ilmiöt merkitsevät yksilölle jotain ja yksilön kokemus muoutuu näiden kokemusten mukaan. Fenomenologisen filosofian lähtökohtana on ihmisen kokonaisuus ja tutkimuksen kohteeksi muovautuvat siis inhimillisen kokemuksen merkitykset. Nämä merkitykset eivät ole yksilöissä synnynnäisesti vaan niiden lähde on yhteisö, johon heidät kasvatetaan. ( Tuomi & Sarajärvi 2018, 39-40.)

Fenomenologisen tutkimuksen hermeneutiikalla tarkoitetaan ilmiöiden merkityksen oivaltamista ja ymmärtämistä. Ymmärtäminen on aina tulkintaa eikä ymmärtäminen ala tyhjästä vaan sen pohjana on aina esiymmärrys. Ymmärrys etenee niin sanottuna hermeneuttisena kehänä. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoitteena on siis käsitteellistää kokemuksen merkitys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 41.) Tutkijan näkökulmasta tutkittaessa ihmisten kokemuksia, on yhtenä luotettavuuden kriteerinä tutkijan esiymmärryksen ja tutkittavien tulkintojen erilaisuus. Kun on kyse aiheesta, josta tutkijalla on aiemman toiminnan vuoksi jo kokemuksia, on erityisen tärkeää tunnistaa tutkimuksen tahaton suuntaaminen. (Piirainen 2006, 16.)

## 5.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen kohdejoukkona ovat raviammattilaiset; ravivalmentajat ja hevosenhoitajat, jotka ovat työskennelleet alalla vähintään viisi vuotta ja aikovat jatkaa työskentelyä raviolla myös tulevaisuudessa. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan esimerkiksi ihmisiä ja heidän kokemuksiaan tutkittaessa tutkittavat tietävät tutkittavasta ilmiöstä paljon tai heillä on siitä kokemusta. Tutkittavien

valinnan tulee olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa, ei satunnaista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88-89.) Eskola ja Suoranta (1998, 62) korostavat, että laadullisen tutkimuksen tarkoitus on pyrkiä rakentamaan aineistosta teoreettisesti kestäviä näkökulmia. Tutkija tuntee suomalaisen ravialan pitkältä ajalta, vuodesta 1986 alkaen ja valmentajia ja hevosenhoitajia alalta melko paljon. Tutkimusetiikka huomioiden haastateltaviksi kysyttiin ainoastaan sellaisia raviammattilaisia, joita tutkija ei henkilökohtaisesti tunne, mutta jotka ovat alalla tiedettyjä ja tunnettuja omien saavutustensa kautta.

Ensimmäinen yhteydenotto valikoituihin henkilöihin tapahtui puhelimitse. Tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta kerrottiin ja mikäli mahdollinen haastateltava oli kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen, hänelle lähetettiin saatekirje (ks. Liite 1) ja haastattelurunko (ks. Liite 2). Hän sai rauhassa tutustua niihin ja sovittuna ajankohtana heille soitettiin uudestaan ja mikäli haastateltava halusi edelleen osallistua tutkimukseen, sovittiin haastateltavalle sopiva haastatteluajan kohta. Haastattelu tapahtui rauhallisessa paikassa haastateltavan kanssa kasvokkain tai video- ja äänivälitteisesti Teams-ohjelman välityksellä. Molemmissa toteutustavoissa läsnä olivat vain haastateltava ja haastattelija.

Aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Kun halutaan tietää, mitä ihminen ajattelee ja miten hän toimii, on järkevää kysyä sitä häneltä. Haastattelussa on tärkeintä saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Haastattelun keskeiset teemat ja niitä tarkentavat kysymykset valitaan etukäteen. Kysymykset voidaan esittää halutussa järjestyksessä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84.) Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Jokaiselle kysymykselle pitää löytyä perustelu tutkimuksen viitekehyksestä, tiedetystä tiedosta ja tutkittavasta ilmiöstä. Teemahaastattelu etenee tiettyjen, keskeisten, etukäteen valittujen teemojen ja näitä tarkentavien kysymysten varassa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.) Teemahaastatteluja tehtäessä haastattelija varmistaa, että kaikilta haastateltavilta kysytään samoista etukäteen päätetyistä teema-alueista, mutta niiden järjestys ja laajuus voi vaihdella haastattelusta toiseen (Eskola & Suoranta 1998, 87).

Ensimmäisenä teemana oli tutkimuskysymysten mukaisesti työhyvinvointi ja sitä edistävät ja estävät tekijät. Tässä teemassa vastaajat pohtivat työhyvinvoinnin käsitettä ja sitä, mikä edistää ja estää heidän työhyvinvointiaan yleisellä tasolla. Seuraavissa teemoissa hyödynnettiin Rauramon

(2009) Työhyvinvoinnin portaat-mallia. Mallin perusteella muodostettiin haastattelun seuraavat teemat, jotka olivat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Teemahaastattelurungon mukaisesti haastattelussa oli yhteensä kuusi teemaa. (ks. Liite 2)

### 5.3 Aineiston analyysi

Kerätty aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkittavasta ilmiöstä pyrittiin saamaan kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Teorialähtöinen sisällönanalyysi voi perustua jo olemassa olevaan teoriaan, malliin tai käsitejärjestelmään. Ensimmäinen vaihe teorialähtöisen sisällönanalyysin tekemisessä on analyysirungon muodostaminen. Sen jälkeen tehdään aineiston pelkistäminen sisällönanalyysiä noudattaen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127-128.) Tässä tutkimuksessa Rauramon (2009) Työhyvinvoinnin portaat-mallin teemat toimivat analyysirungon perustana. Näiden lisäksi haastattelun aloitusteemaksi oli valittu työhyvinvointi-käsite.

Aineiston analyysin tarkoitus on tuoda aineistoon selkeyttä. Kun analyysi on selkeä, se voi tuottaa uutta tietoa. Analyysi nostaa uuden tiedon informaatioarvoa. Analyysin tavoite on siis tiivistää aineistoa kadottamatta mitään sen informaatiosta. (Eskola & Suoranta 1998, 138). On tärkeää, että tutkija itse analysoi oman aineistonsa. Aineistoa täytyy aina analysoida tutkimuskysymysten kautta. Haastatteluaineisto on aina narratiivinen. Haastateltavat kuvaavat näkemyksiään tapahtumien, kokemustensa, tunteidensa ja asioiden merkityksellisyyden kautta. (Silverman 2000, 121-122). Analyysi alkaa teemahaastattelujen kuuntelemisella ja sana sanalta auki kirjoituksella eli literoinnilla. Sen jälkeen aineistoa luetaan ja perehdytään niiden sisältöön. Tekstistä etsitään samankaltaisia ilmauksia ja se alleviivataan värikoodein. Samankaltaiset ilmaisut pelkistetään ja listataan. Sen jälkeen etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia pelkistetyistä ilmauksista ja pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään/yhdistellään ja muodostetaan alaluokkia. Kun alaluokkia yhdistellään, niistä muodostetaan yläluokat. Lopuksi yläluokat yhdistellään pääluokiksi tai yhdistäväksi luokaksi ja muodostetaan kokoava käsite. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 129-131.) Teemoittelu on suositeltava tapa, käytännön ongelmien ratkaisemisessa. Yksi pelkistämisen tapa on , että sitaatti toimii alkuperäisilmaisuna ja sen on aineistoa kuvaava esimerkki. Teemoittelun ja pelkistämisen kautta voi sujuvasti poimia tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. Teemoittelu tarkoittaa tiukkaa teorian ja aineiston yhteyttä. (Eskola & Suoranta 1998, 176-179).

Kun haastatteluaineisto on purettu, sitä lähestytään usein ns. fakthanäkökulmasta. Yksi fakthanäkökulman tyypillinen piirre on se, että on syytä pohtia annetun informaation totuudenmukaisuutta. Haastattelussa annettu tieto koskee heitä itseään ja he ovat todellisuuden havainnoijia. Tietoa siis lähestytään haastateltavien kokemuksiin ja näkemyksiin perustuvana, eikä ehdottomana totuutena. (Alasuutari 2007, 90-91).

Aluksi haastattelut litteroitiin sanatarkasti. Litteroitua aineistoa oli 54 kpl A4 kokoista sivua, 1,5 rivivälillä. Fonttikoko oli 12. Litteroidut haastattelut merkittiin koodeilla HA, HB, HC jne. Haastateltavat saivat satunnaisessa järjestyksessä kirjainkoodin A, B jne. Litteroinnissa huomioitiin teorialähtöisyys siten, että haastattelut litteroitiin suoraan teemoittain. Sisällön analyysin mukaisesti aineiston alkuperäisilmauksista poimittiin analyysirungon mukaisia ilmiöitä, jotka alleviivattiin eri väreillä. Tutkimuksen kannalta epäolennaiset seikat karsittiin pois ja ilmaukset pelkistettiin eli redusoidtiin. Pelkistetyt samaa asiaa tarkoittavat asiat ryhmiteltiin alaluokiksi. Alaluokkia yhdistämällä muodostui yläluokat. Seuraavassa kuviossa on esitelty esimerkkinä analyysin vaiheet teemasta 3. Turvallisuus (ks. Taulukko 1). Kaikkien teemojen sisällönanalyysit liitteessä 3. (ks. Liite 3)

Taulukko 1. Esimerkki turvallisuus-teeman sisällön analyysin vaiheista

Päälouokka	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäisilmaisu
Turvallisuus	Työturvallisuus	Ammattitaito	Turvallisuusriskien arviointi	"Ei tässä mitään suurempia turvallisuusriskejä ole, kunhan ammattitaito on riittävän korkealla"
			Osaaminen ylläpito	"Ammatillinen osaaminen on se, jonka vaaliminen on työturvallisuutta"
			Oma toimintatapa	"Se, miten niiden hevosten kanssa toimitaan, niin sillä on valtava merkitys työturvallisuudessa"
		Työympäristö	Tarhaus ja karsinajärjestys	"Että ei tarvii viedä kenenkään ohi, missä vois syntyä vahinkoja"
			Hevosten kuljetus	"Sellaset parit, että voi kuljettaa yhdessä"
		Hevosten välineet ja varusteet	Ehjät riimut, narut, valjaat, kärryt	"Koitetään hommata sellaset välineet, että pystyy välttämään vahinkoja"



			Välineiden ja varusteiden kunnosta huolehtiminen	"Koitetaan pitää välineet silleen, että olis hyvä, helppo ja turvallinen työskennellä"
		Työvaatteet	Työkengät	"En missään nimessä millään crocseilla pystyi ajatellakaan, menis selkä varmaan kipeäksi ihan välittömästi"
			Kypärä	"Käytän aina kypärää"
		Työergonomia	Koneet käytössä mahdollisuuksien mukaan	"Ei tarvii kenenkään työntää kottikärkyjä tuolla mutakossa, se on turhaa mun mielestä"
		Hevonen	Iso, voimakas eläin	"Kun ollaan ison eläimen kanssa, niin siinä omat riskinsä on"
	Oikeudenmukaisuus	Oma rooli työyhteisössä	Yhteistyökyky	"Osaan pitää puoleni. Sulassa sovussa toimitaan"
			Puheeksi ottaminen	"Työntekijöiden kanssa, että jos niillä on jotain, että rohkaistaan niitä siihen, että otetaan niitä asioita puheeksi, jos on jotain"
			Johtaminen	"Sehän lähtee siitä valmentajasta tai siitä johtoihmisestä. Kyllä sen pitäisi puuttua jos kohdellaan väärin"
			Yhdenvertainen kohtelu	"Kaikki tekee kaikkia töitä, kaikki tulee samaan aikaan töihin ja lähtee"
				"Kilpakumppanien kanssa on aika selkeetä, mutta tuomarilinja, se vaihtelee tosi paljon eri radoilla"
		Omistajien rooli	Tuki	"Olen löytänyt sopivia ihmisiä ympärille, se on tärkeää"
			Epävarmuus	"Hevosten nopea lähteminen tallista. Kun niitten kanssa on pitkään tehty töitä ja suunnitelmia ja sitten ne yhtäkkiä lähtekin jonnekin muualle"
		Ravipolitiikka	Tahtotila tuo turvaa	"Tietyllä tavalla se lisää sellasta luotamusta jatkoon, jos tietää, että on edes yhteinen tahtotila"

## 6 Tulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata raviammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista sekä niistä tekijöistä, joiden koetaan edistävän tai estävän työhyvinvointia. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla ja teemahaastattelun teemat olivat johdettu Rauramon (2009)

Työhyvinvoinnin portaatt-mallista. Tutkimukseen osallistui seitsemän raviammattilaista, joista naisia oli neljä ja miehiä kolme. Mukana oli sekä ravivalmentajia että hevosenhoitajia, jotka ovat työskennelleet alalla pitkään ja jotka hyvin todennäköisesti tai todennäköisesti jatkavat ravialalla myös tulevaisuudessa. Sekä ravivalmentajat että hevosenhoitajat työskentelivät yrittäjinä tai yrittäjän kaltaisessa asemassa. Haastateltavien ikähaarukka oli 29-58 vuotta, keski-ikä 44.

## 6.1 Työhyvinvointi

Tässä teemassa raviammattilaiset kuvasivat ja määrittivät käsitettä työhyvinvointi. He kertoivat oman näkemyksiään siitä, mitä työhyvinvointi oli ja minkälaisista osatekijöistä se heidän näkemyksensä ja kokemuksensa mukaan koostui. He pohtivat myös sitä, mitkä tekijät edistivät ja estivät työhyvinvointia heidän arjessaan ja työssään.

### Työhyvinvoinnin kuvaus

Raviammattilaisten vastauksissa nousi esiin kaksi teemaa, jotka määrittivät työhyvinvointia. Nämä olivat työssäjaksaminen ja työssä viihtyminen. Työssäjaksamisessa korostui ensisijaisesti työn fyysisen kuormitus. Työ koettiin fyysisesti raskaaksi ja sopiva työn fyysinen kuormitus koettiin tärkeäksi työssäjaksamisen kriteeriksi. Fyysiset kivut häiritsivät työssäjaksamista ja hyvä oma fyysinen kunto koettiin merkittävänä työhyvinvoinnin osatekijänä.

Raviammattilaisen työ koettiin fyysiseksi työksi ja fyysiseen kuormitukseen vaikutti merkittävästi se, että raviammattilaisten työpäivät olivat usein pitkiä ja sitä pidettiin normaalina. Kilpailupäivinä päivät olivat huomattavasti pidempiä ja seuraava työpäivä alkoi normaalisti aikaisin seuraavana aamuna. Tiedostettiin, että kuormitus oli kova pitkien työpäivien takia, mutta vain harva pystyi lyhentämään työpäivää normaaliin kahdeksaan tuntiin. Yhtenä syynä tähän oli työvoiman määrä suhteessa työn määrään ja sitovuuteen. Käytettävissä oli vain harvoin luotettavia ja ammattitaitoisia vapaapäivien, sairauslomien tai muiden lomien tuuraajia. Esimerkiksi sairauslomien aiheuttama liian vähäinen työntekijämäärä näkyi nopeasti arjessa vaikuttaen alentavasti työssäjaksamiseen.

*Työhyvinvointi meinaa mulle sitä, että siellä töissä on kiva olla ja mä jaksan tehdä sitä työtä hyvin ja että mä voin hyvin. Ja siihen nähden, miten fyysinen työ tää on, niin että mä jaksan tehdä sitä hyvin.*

*Oma vointi, että on sellanen, että pystyt tekemään ettei ole suurempia kipuja tai tuntoja.*

*Tärkeetä on, että on riittävästi henkilökuntaa eli työtaakka ei ole liian suuri per henkilö.*

Raviammattilaisten työssä viihtymiseen vaikuttivat työilmapiiri, työkaverit, työmotivaatio ja intohimo lajiin. Työilmapiirin mahdollisiin ongelmiin puuttuminen koettiin erittäin tärkeänä. Valmentajan katsottiin olevan vastuussa siitä, että työyhteisön mahdollisiin ongelmiin puututtiin. Rohkeutta puuttua asioihin pidettiin hyvänä johtamisena. Työmotivaatioon vaikutti positiivisesti intohimo lajiin. Intohimo lajiin koettiin erittäin merkityksellisenä ja sitä kuvattiin kaiken toiminnan perustana. Vapaa-aikaa arvostettiin, mutta samaan aikaan sen järjestämisen haasteet koettiin yleisinä ja lajiin kuuluvina. Hevosten hyvä hoito koettiin välttämättömämpänä ja tärkeämpänä kuin vapaapäivät.

*Merkitys ja ymmärrys siitä, että kuinka tärkeää se on, että ihmiset ei vaan selviydy töistään vaan myös viihtyvät sitä työtä tehdessään ja saavat tehtyä sitä kautta myös tuloksellisesti paremmin. Sellainen ymmärrys on kasvanut itsellä huomattavasti vuosien varrella.*

*Työyhteisön ongelmiin paneutuminen, että jos tulee joitain työyhteisön sisäisiä riitoja tai erimielisyyksiä, niin niihin pitää paneutua ja ne pitää purkaa ja ne asiat pitää käsitellä silloin heti. Ettei jää mitään kotiin illaksi viemistä. Kun sä lähdet töistä niin työt jää taakse.*

*Tää on sellanen laji, että tähän pitää olla intohimo. Tää on fyysisesti hyvin raskasta, aikaa menee ja muutenkin, niin intohimo lajiin ruokkii sitä jaksamista ja jos se hiipuu, niin ei jaksa niin hyvin.*

### **Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä**

Terveellisten elämäntapojen koettiin edistävän työhyvinvointia. Terveellisiin elämäntapoihin raviammattilaisten näkemyksen mukaan kuului syöminen, nukkuminen, riittävä palautuminen ja henkinen hyvinvointi. Yksi työhyvinvointia merkittävästi edistävä tekijä oli sopiva työn kuormitus. Tämä oli suoraan yhteydessä siihen, että henkilökuntaa oli riittävästi ja että henkilökunta oli ammattitaitoista. Henkilökunnan määrä vaikutti myös työpäivien pituuteen ja vapaapäivien mahdollisuuteen, jotka puolestaan vaikuttivat palautumiseen.

*No varmaan lähtee aika perusasioista, että mä syön ja nukun hyvin, että mulla riittää energiaa tehdä työtä. Ehkä se on aika hyvä pohja kaikelle.*

Hyvän työilmapiirin koettiin edistävän työhyvinvointia. Myös työilmapiiriin vaikutti merkittävästi riittävä määrä työntekijöitä. Työntekijöiden ammattitaitoa pidettiin yhtenä avaintekijänä. Kun työntekijöillä oli riittävästi ammattitaitoa, voi jokainen keskittyä hoitamaan oman työnsä eikä tullut stressiä siitä, että jotkut työt jäivät tekemättä tai niitä ei tehty riittävän hyvin. Sekä valmentajat että hevosenhoitajat kokivat tärkeinä omat vaikuttamisen mahdollisuudet tavassa tehdä työtä.

*Hyvät työolosuhteet ja kivat työkaverit. Se, että pystyy itse vaikuttamaan asioihin ja että on muutakin elämää, kun pelkkää sitä työntekoa.*

Vapaa-aikaa oli vähän, mutta se koettiin tärkeäksi, sitä arvostettiin ja sen koettiin edistävän työhyvinvointia. Työn ja vapaa-ajan erottaminen oli ravialalla haasteellista. Vapaa-aikakin liittyi usein hevosiin ja tapahtumiin niiden ympärillä. Näissä tapahtumissa oli usein osa perheestä tai koko perhe mukana.

Raviammattilaiset kokivat itse hevosen ja itse lajin tukevan työhyvinvointia. Raviammattilaisilla oli vahva kiintymys koko lajiin. Vahvaa kiintymystä hevoseen ja lajiin kuvattiin intohimoksi. Usein mukana oli perhe ja raviala oli koko perheen työ ja elämäntapa. Lähes kaikki sosiaaliset suhteet liittyivät perheen lisäksi ihmisiin, jotka olivat jossain yhteydessä alaan. Näitä olivat esimerkiksi kollegat, eläinlääkärit, hierojat ja hevosten omistajat.

*Lähtökohtaisesti se itse työ, ne hevoset, mikä on se juttu, miksi tehdään. Ja tietenkin kun se on meidän koko perheen ammatti ja elämäntapa ja siinä on kaikki samassa kuviossa.*

### **Työhyvinvointia estäviä tekijöitä**

Merkittävimpinä työhyvinvointia estävinä tekijöinä pidettiin väsymystä ja henkistä painetta. Väsymyksen aiheutti pitkät työpäivät ja sijaisten, vapaapäivien ja lomien puute. Sijaisten ja lomien puutteeseen vaikutti usein tiukka taloudellinen tilanne. Pyrittiin pärjäämään itse ilman lisäkuluja lomista. Normaalioloissa työmäärä oli usein mitoitettu ylärajoille ja pienetkin muutokset saattoivat aiheuttaa lisää sekä fyysistä että henkistä kuormitusta. Myös luottavien ja ammattitaitoisten

sijaistyöntekijöiden saanti koettiin haasteellisena. Kun luotettavia ja ammattitaitoisia sijaisia ei ollut, loma ei tuntunut lomalta, koska ajatukset olivat hevosissa ja niiden hyvinvoinnissa.

*Että on väsynyt siihen, että on liikaa sitä työtä, että siinä ei oo mitään tolkkua siinä työssä, sä vaan teet sen, koska työt pitää tehdä, että painetaan vaan, että tallin ovet pitää saada kiinni.*

*Jos aattelet, että jees, mulla on loma, mutta tiedät että lomalle lähtö kustantaa kuitenkin tän verran lisää ja tavallaan kaikki vapaat. En mä nyt siitä sillai huonoa omaatuntoa koe, mutta aina miettii, että olisko mun pitänyt jaksaa tehdä tää viikonloppu.*

Henkisen paineen suurimpana tekijänä oli vastuu hevosista ja erityisesti niiden terveyshuolet kuormittivat. Useat kertoivat, että hevosten terveyshuolet vaikuttavat omaan nukkumiseen ja se puolestaan vaikutti jaksamiseen ja tämä lisäsi henkisen kuormituksen tunnetta entisestään. Kaikki vastaajat kertoivat tietävänsä huonompien jaksojen kuuluvan lajiin, mutta siitä huolimatta niiden osuminen omalle kohdalle esti merkittävästi työhyvinvointia. Koettiin, että hevosten eteen tehtiin kaikki mitä voitiin ja osattiin. Lajiin kuuluivat urheiluhevosten terveyshaasteet ja joskus ongelmat voivat viedä ajallisesti pitkänkin ajan.

*Hevoset on kipeänä, tulee huonoja jaksoja. Silloin se näkyy kaikessa. Sitä miettii, että mitä pitäisi tehdä, vaikka et voi tehdä mitään ja silloin se näkyy eniten henkisellä puolella.*

## 6.2 Terveys

Terveys- teemaan kuuluivat terveelliset elämäntavat, kuten uni, ravinto ja liikunta sekä fyysisen ja psyykkisen kuormituksen arviointi työhyvinvoinnin kannalta. Raviammattilaiset kertoivat näkemysensä terveyden osatekijöistä työhyvinvointiinsa nähden.

### Terveelliset elämäntavat

Terveellisistä elämäntavoista ruokailun ja nukkumisen merkitys korostui. Lähes kaikissa haastateltavien talleissa talo tarjosi mahdollisuuden syödä lämmin lounas ja sitä pidettiin erittäin tärkeänä fyysisen kuormituksen ja yleisen jaksamisen takia. Joissain paikoissa tarjottiin myös aamupala.

Aamupalaa pidettiin tärkeänä, koska silloin työyhteisö kokoontui yhteen päivän aluksi ja keskusteli päivän ohjelmasta ja suunnitelmista. Tämä puolestaan vaikutti positiivisesti työilmapiiriin.

Nukkumista vaikeuttivat pitkät työpäivät ja kilpailumatkat. Pitkien työpäivien ja kilpailumatkojen takia unirytmistä häiriintyi, nukuttuja tunteja tuli vähemmän ja työasiat pyörivät mielessä. Kaikkein merkittävimmäksi unen häiritsijäksi koettiin hevosten terveyshuolet. Samaan aikaan kun koettiin, että työ yritettiin aina tehdä mahdollisimman hyvin, pohdittiin, että mitä olisi pitänyt tehdä toisin, jotta hevosten terveysmurheilta olisi vältytty. Vapaa-aikaa, lepoa ja palautumista osana terveellisiä elämäntapoja pidettiin tärkeinä ja merkityksellisinä. Samaan aikaan tiedostettiin, että tämä osa-alue jäi lähes säännönmukaisesti puutteelliseksi. Vapaa-ajalla erilaisen liikunnan koettiin edistävän palautumista ja auttavan jaksamaan sekä työn fyysistä että henkistä kuormitusta. Osa liikkui erittäin aktiivisesti ja harrastaa fyysisesti raskasta liikuntaa, osan liikunta oli palauttavaa.

*En oo ennen tajunnut, ennen kun nyt, että kun syön mielestäni riittävästi ja riittävän hyvin, niin älyttömästi on enemmän energiaa. Nyt energiaa riittää koko päiväksi. Sit kun ei oo hevosista murheita, saa nukkuttua hyvin. Jos unet jää huonoksi, se vaikuttaa kaikkeen.*

*Pitää syödä hyvin. Jos ei raveissa oo, niin mä pyrin käymään kymmeneen mennessä nukkumaan, herään viiden aikaan, siitä tulee seitsemän tuntia, kyllä se riittää. Raveissa on tietysti sitten, välillä ajan hevosautoa. Kyl mä sit melkein nukahdan jos ei tarvitse ajaa.*

*Olen ruvennut liikkua, kun on normaaleja työpäiviä, ei ole ilta – ja yöttöissä (raveit), niin olen ruvennut lenkkeileä ja se tuntuu ihan hyvältä.*

## **Työn fyysinen kuormitus**

Työ koettiin fyysisesti raskaaksi tai kohtalaisen raskaaksi. Hyvän fyysisen kunnon koettiin auttavan raskaan työn vaatimuksissa. Tallityöt, kuten karsinoiden ja tarhojen siivoaminen sekä kengittäminen olivat fyysisesti raskaita työtehtäviä. Hevosten harjaus, valjastus ja pesu olivat myös fyysisiä, mutta helpompia työtehtäviä. Tallityö sisälsi paljon kävelyä ja askeleita voi työpäivän aikana tulla jopa 40 000kpl. Työn ja työpäivän suunnittelulla koettiin voivan vaikuttaa merkittävästi fyysiseen kuormitukseen. Myös ympäristön suunnittelulla koettiin voivan helpottaa työn fyysistä

kuormitusta, mutta aina siihen ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Ympäristön suunnittelussa merkitystä oli esim. tarhojen ja lantalan sijoittelulla.

Työn fyysistä kuormitusta pyrittiin keventämään apuvälineiden ja koneiden käytöllä esimerkiksi hevosten ruokinnassa. Kun asioita mietittiin ja organisoitiin yhdessä, pystyttiin vaikuttamaan fyysiseen kuormitukseen sitä alentavasti. Kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista työn tekemiseen lisäsi työssä viihtymistä, kuten aiemmin todettiin.

*Kyllä sen tuntee, että on tosiaan tehnyt töitä, kun päivä päättyy. Mutta ei se oo aina pelkkä negatiivinen asia. Mä tykkään ainakin touhuta ja kunto nousee.*

*Työhän on aika fyysistä, että kyllä jotkut päivät on sellasia, että takki on vähän tyhjä työpäivän jälkeen. Vaatii sitten kyllä tosi paljon tsemppaamista, että jaksaisi vielä jostain muuta sen jälkeen.*

*Meillä on tosi paljon panostettu siihen, että asiat tehdään mahdollisimman yksinkertaisesti ja koneellistetaan kaikki, mitä voidaan. Heinät viedään traktorilla ja ruokinta hoidetaan mönkijällä. Hyvät, ergonomiset hiittikärret, on tosi tärkeä juttu.*

Kaikki haastatellut pitivät asianmukaisia kypäriä, työvaatteita ja työkenkiä tärkeinä ja niitä koettiin olevan hyvin saatavilla. Hyvillä harjoituskärreillä koettiin olevan merkitystä selkäkipujen ennaltaehkäisyssä.

### **Työn psyykinen kuormitus**

Merkittävin psyykkistä kuormitusta lisäävä tekijä oli hevosten hyvinvoinnin ongelmat ja siihen liittyvät kilpailuihin osallistumisen ja kilpailuissa pärjäämisen haasteet. Heikompi pärjääminen kilpailuissa lisäsi taloudellista painetta entisestään. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat hevosten terveyshuolien vaikuttavan nukkumiseen ja lisäävän henkistä kuormitusta. Tämä tuli esiin jo aiemmin kohdassa ”työhyvinvointia estävät tekijät”. Raviammattilaiset kokivat, että kun hevosilla oli kaikki hyvin, myös heillä itsellään oli kaikki hyvin. Ja toisaalta, jos hevosilla oli ongelmia, myös heillä itsellään oli vaikeampaa. Tämä syy-seuraussuhde tuli esiin kaikissa haastatteluuissa. Vastuu huolehtia muiden omistamista hevosista koettiin isona.

*Tottakai hevosten suorittaminen ja jos ne on kipeinä niin tottakai kaikki pyörii päässä ja sekin on välillä raskasta, kun tulee niitä hetkiä kun kaikki mättää. Ollaan muitten ihmisten hevosista vastuussa ja yritetään toimia parhaan mukaan, niin tuleehan siitä paineita.*

*Vastuu on kova, että niinku muiden eläimistä pidät huolta ja noin. Se on ihan kovaa ja sitten kun jokaiselle tulee niitä huonoja jaksoja niin silloin se on tosi kovaa ja yö-  
unetkin saattaa jäädä vähemmälle. Silloin pitää malttaa mieli ja odottaa, että kyllä se hyvä jaksokin tulee.*

Työpaikan ilmapiiri vaikutti työn psyykkiseen kuormitukseen. Ikä ja kokemus voivat vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti. Iän ja kokemuksen kautta kiinnitettiin entistä enemmän huomiota henkisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen ja toisaalta juuri kokemuksen myötä asioista saattoi ottaa enemmän paineita jo etukäteen. Samanhenkisten ihmisten löytäminen työn ympärille koettiin tärkeänä. Tämä koski sekä työkavereita että hevosenomistajia.

*Jos työpaikalla ei oo kaikki asiat hyvin niin se kyllä kuormittaa ihan todella paljon. Mä oon itse semmonen, että jään murehtimaan kaikkea semmoista. Ja hevosetkin vaikuttaa siihen, että on jossain klinikalla ja mietit, että toipuuko tää ja tuleeko tää enää takas.*

### **6.3 Turvallisuus**

Tämän teeman alle kuuluivat työehtosopimukseen ja työsopimukseen liittyvät tekijät, työturvallisuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo. Tässä teemassa raviammattilaiset pohtivat, miten turvallisuutta voitaisiin edistää. Raviammattilaiset kokivat työn turvallisuuden hyvin laajasti ja kuvasivat monia eri asioita turvallisuuteen liittyen. Työehtosopimukseen liittyviä asioita kukaan haastatelluista ei nostanut esiin.

#### **Työturvallisuus**

Työturvallisuuteen liitettiin itse hevonen, työympäristö, työvaatteet, työvälineet ja varusteet, työergonomia, töiden organisointi, työyhteisö sekä ammattitaito. Hevonen on iso eläin ja sen kanssa toimiminen turvallisesti vaati monenlaisten asioiden huomioimista. Merkittävin työturvallisuuteen vaikuttava tekijä oli ammatillinen osaaminen ja ammattitaidon vaaliminen. Hevosten ja ihmisten työympäristön turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat tallin ja sen ympäristön siisteys, hevosten



turvalliset tarhaus-, talli- ja kuljetusjärjestelyt ja käytännöt. Asianmukaisia työvaatteita pidettiin tärkeinä turvallisuustekijöitä ja niiden käyttöä edellytettiin. Kypärä, hanskat, työkengät ja suojavaatteet kuuluivat raviammattilaisten vakiovarusteisiin. Myös hevosten varusteista pidettiin hyvää huolta. Ehjät valjaat, kärryt, riimut ja muut varusteet olivat perusasioita. Työergonomiaan pyrittiin kiinnittämään huomiota ja koneita käytettiin mahdollisuuksien mukaan apuna töissä.

*On tärkeätä, että on mukavat hyvät vaatteet ja hyvät, turvalliset kengät ja hanskat. Mutta että kyllä tällä alalla löytyy todella hyvät työvaatteet.*

*Eläinten kanssa on aina omat riskinsä, mutta ei tässä nyt sen suurempia turvallisuusriskejä ole, kunhan ammattitaito on riittävän korkealla. Se ammatillinen osaaminen on työntekijälle ja itsellekin se, jonka vaaliminen on työturvallisuutta.*

Töiden organisoinnilla ja hyvällä suunnittelulla ja asioiden ennakkoinnilla pyrittiin ennaltaehkäisemään vahinkoja ja uusien työntekijöiden perehdytys koettiin tärkeänä turvallisuuden näkökulmasta. Työyhteisön mahdollisiin ongelmiin puuttuminen ja asioiden puheeksi ottamisen koettiin olevan jokaisen tallissa työtätekevän vastuulla. Ensisijaisesti vastuun koettiin olevan kuitenkin johtajalla eli ravivalmentajalla. Osa vastaajista koki kirjalliset työsopimukset sekä työnantajan että työntekijän turvaksi.

*Työntekijöiden kanssa, että jos niillä on jotain. Rohkaistaan niitä siihen, että otetaan asioita puheeksi, jos on jotain. Että on tavallaan turvallista kaikkien osapuolten ottaa asioita esiin.*

### **Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo**

Oikeudenmukaisuuteen kuului hyvä johtaminen, oma selkeä rooli työyhteisössä ja yhdenvertainen kohtelu sekä työyhteisössä että koko alalla. Valmentajan katsottiin olevan vastuussa kaikesta toiminnasta ja päätöksistä tallissa. Valmentajan koettiin olevan johtaja, jolla oli vastuu myös työyhteisöstä ja sen työhyvinvoinnista. Hänen odotettiin kohtelevan kaikkia yhdenvertaisesti. Toisaalta valmentaja oli yksi työntekijä muiden joukossa. Joissain työyhteisössä raviammattilaiset olivat kokeneet, että muut jyräävä henkilö oli aiheuttanut muun henkilökunnan runsaan vaihtumisen. Joskus valmentaja ei tiennyt, mitä työyhteisössä tapahtui ja miten työntekijöiden keskinäiset suhteet vaikuttivat työilmapiiriin. Silloin työntekijät kokivat tilanteen haastavana. Valmentajat puolestaan kokivat toisinaan kuormittavana riskin, että hevosenomistaja voi päättää nopeasti viedä tallista

pois hevosen, jonka kanssa valmentaja oli tehnyt pitkäjänteistä työtä. Kuitenkin valmentajat tiedostivat hyvin, että omistajalla oli luonnollisesti oikeus se tehdä.

Ravikilpailuissa oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon miesten ja naisten välillä koettiin toteutuvan hyvin. Sukupuolesta riippumatta kaikki saivat osallistua ja kilpailla samoilla säännöillä ja rajauksilla kilpailuissa. Itse kilpailutilanteessa oikeudenmukaisuus puhutti tuomaritoiminnassa. Osa ammattilaisista koki, että tuomarikäytännöt eri ratojen välillä eivät olleet linjassa. Huippuammattilaisten koettiin pääsevän vähemmällä sanktioilla kuin harvemmin ajavien.

Maatieteellisesti maan eri osissa koettiin olevan jonkin verran eri tasoiset mahdollisuudet kilpailla isommista palkinnoista. Sopiva maantieteellinen sijainti antoi mahdollisuuden tavoitella parempaa tulotasoa pienemmillä kustannuksilla läpi vuoden. Myös raviurheilun rahoitusjärjestelmät ja palkintojenmaksukapasiteetti tulevaisuudessa mietityttivät raviammattilaisia. Koettiin, että vaikka raviurheilun sisällä olisi tahtotila säilyttää elinkeinon edellytykset, ulkoapäin tuleva paine ja poliittiset päätökset olivat epävarmoja ja aiheuttivat epävarmuutta alalla.

*Tietyllä tavalla, raviallalla varsinkin, se tasa-arvo on ehkä paremmin luotu kuin missään. Sinällään se tasa-arvo on, että se hevonen on se, joka määrittelee mihin osallistutaan, ei ehkä se ihminen, joka on siellä takana.*

*Tiedän kyllä sellaisiakin talleja, missä on yksi jyräävä luonne ja se on pysynyt vuosia tallilla ja muut osapuolet vaihtuu koko ajan, niin eihän se oo oikein. Kyllähän siihen pitäisi puuttua, siis valmentajan saada sanottua. Mutta tottahan ne haluaa pitää kiinni niistä tärkeistä, hyvistä, pitkäaikaisista työntekijöistä senkin kustannuksella, että siellä ei muut viihdy. Ei se varmaan yleisesti ihan kunnossa ole se asia.*

*Sehän ei oo ollenkaan oikeudenmukainen, se vaihtelee hirveesi, tuomaristojen käyttäytyminen. Jos jossain kokee saavansa epäoikeudenmukaisuutta, niin tuomaritoiminta se on. Siinä on hyvinkin laaja skaala, että mitä voi tulla tai olla tulematta. Siitä toiminnasta saa kyllä joskus yönensä menettää.*

### **Työn turvallisuuden edistäminen**

Työyhteisötasolla tallilla koettiin koulutuksen ja ammattitaidon olevan merkittävimmät työn turvallisuuden osatekijät. Odotettiin, että ihmiset, jotka tulivat työhön tallille, olisivat valmiita siihen eli että heillä olisi riittävästi ammattitaitoa työskennellä hevosten kanssa. Ammattitaito lisäsi paitsi

omaa, myös muiden työntekijöiden turvallisuutta ja myös hevosten turvallisuutta. Ammatillisten perusasioiden osaamisen katsottiin lisäävän turvallisuutta. Huolellisuus ja rauhallisuus hevosten kanssa, kypärien, hanskojen ja muiden suojarusteiden käyttö, työntekijöiden perehdytys ja tilanteiden ennakointi edistivät hyvää työturvallisuutta arjessa.

Ammattitaidon ja työtehtävien monipuolisuuden odotettiin näkyvän palkkausasioissa. Odotettiin, että henkilöillä, joilla oli paljon vastuuta myös tallin juoksevissa asioissa, olisivat saaneet siitä paremman korvauksen kuin ne, joilla oli vähemmän vastuuta.

*No riittäväällä koulutuksella tietysti, että ihmisiä, jotka eivät ole valmiita työhön, niin ei oteta työhön, että pitää olla riittävä koulutus ja kouluttaa niitä ihmisiä, jotka työskentelee näiden hevosten kanssa.*

*Jos joku pitkäaikainen työntekijäjollain tallilla ja se saattaa vaikka ajaa hevosautot, laittaa kengät kiinni ja sillä on paljon vastuuta, huolehtii kun rehut loppuu, tilaa lisää, tilaa vaikka mitä. Että semmosia tehtäviä on paljon. Niin onhan se siltäkin kannalta typerää, että sinne tulee joku toinen uusi, vaikka opiskelusta tullut ihminen ja ne saattaa saada saman palkan. Eihän sekään oo oikein.*

Taloudelliset tekijät edistivät ravialan turvaa monella tasolla. Valtakunnan tasolla alan elinvoiman katsottiin riippuvan pitkälti palkintorahoista ja niiden turvaamisen katsottiin olevan alan elinehto. Tärkeäksi koettiin luottamuksen lisääminen ravialalle taloudellisten mahdollisuuksien kautta. Valmentajille oli tärkeää pystyä luottamaan tulevaisuuteen. Vain silloin pystyi kehittämään toimintaansa esim. valmennusolosuhteiden suhteen.

*Tietyllä tavalla se lisää sellaista luottamusta jatkoon, kun tietää, että alalla on yhteinen tahtotila edistää alaa taloudellisesti.*

## 6.4 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys-teemassa raviammattilaiset kertoivat näkemyksiään työpaikan ilmapiiritekijöistä ja työyhteisön yhteisöllisyydestä. Yhteisöllisyyden kokemus syntyi koetusta yhteishengestä ja sitä tukevista toimista, kuten yhteisistä kokoontumisista tai tapahtumista.

## Työilmapiiri

Kaikki vastaajat kokivat sen hetkisen työpaikkansa ilmapiirin hyväksi. Sopivaksi yhdistelmäksi koettiin se, että työyhteisössä oli eri ikäisiä henkilöitä. Nuoruus ja kyseenalaistaminen ja toisaalta ikä ja kokemus täydensivät toisiaan raviammattilaisten mielestä. Tärkeintä oli, että työntekijöitä oli riittävästi työmäärään nähden. Avoimuutta, keskustelua ja yhdessä tekemisen meininkiä arvostettiin. Pieni piikittelykin kuului asiaan silloin tällöin, kunhan siinä oli huumori mukana. Aamulla oli tärkeää tervehtiä kaikkia ja yhteiset hetket aamupalalla aamutallin jälkeen antoivat energiaa päivään. Pitkäaikaisia työntekijöitä arvostettiin. Jos jollakin oli huonompi päivä, tiedostettiin, että jokaisella on joskus huono päivä. Toiset ”jyräävistä” henkilöistä ei pidetty ja valmentajan katsottiin olevan vastuussa siitä, ettei hän hyväksynyt sellaista toimintatapaa eikä antanut sen jatkua.

*Tottakai siellä välillä tulee tilanteita, että toinen haluaa asioita kehittää ja toinen haluaa painaa jarrua, mutta monestikin se on sopiva paketti. Ilmapiirin hyvyteen vaikuttaa vahvasti se, että tekijöitä on riittävästi.*

*Yhdessä toimiminen on se juttu. Kun tuntuu, että kaikki on samaa jengiä ja sit jos jollakin oli huono päivä niin jelpittäään vaikka vähän kaveria siinä. Kun tuntee toisensa niin kaikki tietää, eihän se oo sen kummempaa, elämähän se vaan on, että on huonoja päiviä.*

## Yhteisöllisyyden tukeminen

Yhteisöllisyyden lisäämisen keinoja olivat hyvän vuorovaikutuksen ylläpitäminen, yhdessä toimiminen ja se, että työyhteisö teki toisinaan jotain yhdessä työajan ulkopuolellakin. Yhdessä syöminen ravintolassa, pikkujoulut ja kylpylässä, teatterissa tai keilaamassa käynti olivat esimerkkejä työajan ulkopuolisesta yhdessäolosta. Hyvän vuorovaikutuksen ylläpitämisen katsottiin olevan jokaisen vastuulla, mutta valmentajalla katsottiin olevan merkittävin vastuu. Toisten kuunteleminen koettiin merkityksellisenä yhteisöllisyyden tukemisessa.

*Tietyllä tavalla on hyvä olla perillä minkälaisia nää ihmiset on silloin kun ollaan vapaalla. Että tietää, mikä on se työminä ja mikä on vapaaminä. Se, että edes vähän näät muutenkin, kun työtä tehdessä. Aina kun on joku tämmönen tapahtuma ollut, niin ne seuraavat päivät riittää siitä puhuttavaa. Se nivouttaa porukkaan yhteen. Pieniä asioita, mutta ei liikaa.*

*Onhan se sit hankalaa jos joku ei tuu juttuun, sehän on pattitilanne sitten, mutta pitää yrittää sitten keskustella, voisko asian eteen jotain tehdä. Kumminkin kun työ on raskasta niin sitten vähän kertaantuukin ne jutut siinä. Mut sit peli poikki ja pöydän ääreen, ei sen ihmeempää sitten.*

## 6.5 Arvostus

Arvostus-teemaan kuului oma rooli työyhteisössä ja kokemus työn arvostuksesta sekä alan sisällä että ulkopuolelta. Palautteen antaminen, saaminen ja sen hyödyntäminen työyhteisössä olivat myös arvostuksen osa-alueita. Tähän teemaan kuului myös kehityskeskustelujen käyminen ja arvostuksen lisäämisen mahdollisuudet työyhteisössä, alan sisällä ja alan ulkopuolella.

### Rooli työyhteisössä ja työn arvostus

Yleisesti haastateltavat kertoivat selkeiden työroolien ja vastuiden olevan merkityksellisiä työyhteisössä. Selkeät roolit selkiyttivät arkea ja silloin kukin tiesi omat tehtävänsä. Valmentajan koettiin olevan avainroolissa. Hän teki päätökset, mutta samalla hän oli yksi tekijä muiden joukossa. Yleisesti koettiin, että yrittäjiä ei arvostettu, mutta ravivalmentajia sen sijaan arvostettiin.

*Kyllä mun mielestä yrittäjän asema Suomessa ei ole kauhean hyvä. Mutta ravivalmentajat on yleisesti arvostettuja kyllä.*

Yleinen mielipide oli, että alan sisällä toimijat arvostivat toinen toisiaan. Koska kaikki tiesivät miten vaikeaa pärjääminen ja menestyminen raviolla oli ja miten paljon työtä raviammattilaiset tekivät, toinen toistaan arvostettiin.

*Kyllä tässä lajin sisällä kaikki arvostaa. Ehkä sitten, jos ottaa lajin ulkopuolelta, niin ne ei välttämättä niin paljoa.*

Alan ulkopuolelta tuleva arvostus koettiin vähäiseksi. Vähäisen arvostuksen koettiin johtuvan siitä, että alaa ei tunnettu riittävän hyvin. Alan ulkopuolella ei tiedetty, mitä kaikkea ravialaan sisältyi eikä päästy lähelle hevosta. Kun alaa tuntemattomille kerrottiin ja esiteltiin alaa esim. tallikierrosten muodossa raveissa tai tutustumiskäynneillä talleilla, koettiin arvostuksen lisääntyvän. Raviammattilaiset kertoivat monin esimerkein siitä, että ulkopuoliset olivat innoissaan ja ”hurmioissaan”, kun kuulivat, mitä kaikkea hevosten kanssa ja niiden hyvinvoinnin eteen tehtiin.

*Onneksi on tuotu aika paljon tätä työasiaa, ketä täällä taustalla on. Näytetään paljon enemmän, että millasta työtä tää on. Joku pelaajakin ehkä ymmärtää, että se ei aina olekaan jonkun vika kun joku ei onnistukaan tai peli.*

*Sitä hevostahan pitäisi ehdottomasti tuoda niitä ihmisiä lähelle.*

### **Palautteen antaminen, saaminen ja sen hyödyntäminen sekä kehityskeskustelut**

Moni haastateltava kertoi, että palautetta annettiin ja saatiin. Palaute liittyi suurelta osin hevosten suorituksiin ja palaute tuli sen kautta, miten hyvin tai huonosti esim. treenit olivat sujuneet. Myös valmentajat kertoivat saavansa palautetta työntekijöiltä. Hevosten omistajat antoivat palautetta valmentajille ja hevosenhoitajille. Lainakuskit ja hevosia kilpailuissa ajaneet valmentajat antoivat palautetta toisille valmentajille. Palautetta annettiin myös ravituomareille. Palautteen koettiin olevan hyvin suoraa ja avointa.

Osa koki, että ei ollut saanut palautetta tai sai sitä liian vähän ja antoi sitä itsekin liian harvoin. Palautetta otettiin mielellään vastaan ja sitä hyödynnettiin, jos koettiin se asialliseksi, mielekkääksi ja oikeutetuksi. Kaikessa palautteessa koettiin olevan tärkeää sen, että sille oli myös perusteet. Jos näin ei koettu olevan, ei palautetta hyödynnetty. Raviammattilaiset olivat kriittisiä sekä omaa että muiden toimintaa kohtaan ja halusivat kehittää omaa toimintaansa, koska kilpailun koettiin olevan kovaa ja pärjätäkseen pitää kehittyä koko ajan.

*Annan negatiivista ja positiivista. Jos vaikka kollegan kanssa teen yhteistyötä niin kyllä mä koitan jos luulen osaavani että pystyn neuvomaan niin totta kai neuvon ja annan vinkkejä. Eli en jää silleen, että pidänpä omana tietona ettei toi menestyis. Kyllä mä koitan neuvoa, kun tiedän et sit jos minulla on ongelma niin se neuvoa mua kans.*

*Tallissa työntekijöille annan palautetta, mutta ehkä liian vähän. Työntekijältä kysyttiin, että kehunko häntä koskaan, niin hän oli vastannut, että "eipä juuri, mut ei se kyllä haukukaan".*

Kehityskeskusteluja käytiin työn lomassa ohimennen tai vapaa-ajan tapaamisissa siinä sivussa. Niistä ei haluttu tehdä numeroa, vaan halutaan keskustella luonteissa tilanteissa kahden kesken esim. ravimatkoilla. Yleisesti valmentajat halusivat kuulla työntekijöiden mielipiteitä eri asioista. Arjen kiireisissä tilanteissa kehityskeskusteluja ei yritetty käydä vaan silloin, kun oli rauhallista.

Monet vastaajat kertoivat ns. jatkuvasta kehittämisestä. Yksi vastaaja kertoi, että kerran kuussa käydään työyhteisön yhteinen kehityskeskustelu.

### **Arvostuksen edistäminen**

Tallissa arvostuksen lisäämisen kerrottiin voivan tapahtua työn lomassa esim. hyvänä palautteena tai vastuun lisäämisenä. Hoitajan nimi Hippoksen Heppa-järjestelmässä koettiin valmentajan arvostuksen osoituksena hevosenhoitajalle. Passihevosten menestyksen huomioiminen oli hevosenhoitajille tärkeä asia. Voiton jälkeen kakkukahvit yhdessä lisäsivät arvostusta työntekijöitä kohtaan. Talliyhteisössä usein myös menestyneiden hevosten omistajat muistivat henkilökuntaa kahvikakulla tai vastaavalla. Hevosten voitot ja voittohevosten hoitajat koettiin tärkeäksi nostaa esiin esim. tallin some-kanavissa ja WhatsApp-ryhmissä. Arvostuksen ja luottamuksen osoitus hoitajalle voi olla myös se, että hän pääsi joskus yksin lähtemään raveihin passihevosensa kanssa. Arvostuksen osoitus saattoi olla myös joku extra-palvelu työntekijöille, esim. hieronta tai työntekijöiden vieminen ulos ravintolaan syömään.

Ulkopuolisten arvostusta alaa kohtaa kerrottiin voivan lisätä positiivisella käytöksellä mediassa. Koettiin tärkeäksi, että kerrottiin paitsi myönteisiä asioita ravialasta, myös jaettiin raviammattilaisista arkiseltakin tuntuvaa tietoa alaa tuntemattomille. Myönteistä informaatiota voi jakaa myös yleisön tai ryhmien talli- ja varikkokierroksilla raveissa tai tallikierroksilla eri talleilla. Kaiken kaikkiaan tiedon jakamisen lisäämisellä katsottiin olevan myönteinen vaikutus. Yksi vastaaja kertoi raven arvostuksen lisäämisen olevan vaikeaa sen takia, että ravit ja raviurheilijat olivat jääneet sivuosaan ja tapahtuman ympärille oli tullut niin paljon muuta oheisohjelmaa.

*Jos ollaan vaikka jossain mediassa, niin positiivisesti esiinnyttään ja noin. Jos ei olla ihan niin positiivisia ja pikkusen valitetaan joka asiasta, niin se ei niinku auta yhtään. Se valittaminen ei kyllä vie eteenpäin.*

*Ne tilanteet, kun tallille tulee muita ihmisiä, ulkopuolisia, omistajia ja jopa alan ulkopuolisia ihmisiä, silloin olemmeko siistin näköisiä, olemmeko fressin näköisiä, olemmeko hyvällä tuulella/mielellä, plus se, että miltä meidän tilat näyttää. Niillä ilman muuta merkitys. Sen takia huomion kiinnittäminen yleiseen siisteyteen on paikallaan, jos meinataan, että ala saa arvostusta.*

*Ei kai tässä oikein muuta keinoa ole kuin että aina jos vaan mahdollista niin kertoa tästä alasta. Paras asia siihen on se, että pääsee niinku lähelle hevosta. Ja näkee niinku niitä hevosia, että niillä on kaikki hyvin. Tietenkin meidän pitää tehdä oma työmme hyvin ja hoitaa hevoset hyvin. Ei ole sitten ainakaan sen puolesta mitään, kukaan voi mitään moittia.*

## 6.6 Osaaminen

Teemassa osaaminen käsiteltiin osaamistasoa työn vaatimukseen nähden, osaamisen ylläpitoa ja sen edistämistä. Raviammattilaiset kuvasivat näkemyksiään alan haasteista, osaamisestaan ja oppimisestaan.

### Oma osaaminen työn vaatimustasoon nähden

Vastauksissa korostui jatkuva oppiminen. Raviammattilaiset kokivat hyvän perusosaamisen olevan edellytys ammatissa toimimiselle. He kertoivat oman perusosaamisensa olevan hyvällä tasolla, mutta korostivat jatkuvaa oppimista. Jokainen hevonen oli yksilö ja jokaisella hevosella oli yksilölliset tarpeet ja urheiluhevosien haasteet. Hevosenukutoito koettiin tärkeäksi ja se kehittyi vahvimmin vain oman kiinnostuksen ja vuosien kokemuksen kautta. Kollegat, eläinlääkärit ja hierojat koettiin tärkeiksi yhteistyökumppaneiksi, joiden kanssa keskusteltiin ongelmista ja pyrittiin yhteistyössä edistämään hevosten terveyttä ja suorituksia.

Kilpailun ja vaatimustason koettiin kiristyvän jatkuvasti. Kokemus siitä, että tukea oman työyhteisön sisällä sekä yhdyshenkilöiden kautta tallin ulkopuolelta saatiin ja se oli erittäin tärkeää hyvien tulosten saamiseksi. Asiakassuhteiden hoitaminen omistajien suuntaan ja tiedon jakaminen somekanavien kautta on lisääntynyt viime aikoina. Osa valmentajista koki, että erityisesti somekanavien käyttöön tarvittiin uudenlaista osaamista, jota heiltä puuttui. Vastuuta tässä asiassa jaettiin osaaville työntekijöille, perheenjäsenille tai jopa ulkopuolisille tarpeen mukaan. Osa vastaajista katsoi somessa jaetun tiedon ja kuvien olevan tätä päivää ja siitä oli saatu talleilla positiivista palautetta. Talleissa oli myös kimppehevosia, joilla on useita omistajia. Yhteydenpito omistajiin sujui helposti WhatsApp-ryhmien ja Facebook-ryhmien kautta.

*Täähän on oikeestaan opiskelua koko ajan. Jos tänään joku juttu tuntuu toimivan ja tulee itselle ahaa-elämys, että täähän olikin kätevä homma, niin se onkin sitten jo*



*päälaellaan seuraavana päivänä. Semmosta opetteluahan se on koko ajan, mikä on oikeestaan hieno asia.*

*Pidän korvat ja silmät auki ja seuraan mitä tällä alalla tapahtuu. Opettavaista on kuunnella taitavien eläinlääkäreiden juttuja ja näkemyksiä eri asioista. Sitten meillä on tosi ammattitaitoinen hieroja, sekin on semmonen, jonka työtä on tosi kiva seurata ja oppia.*

## **Oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen**

Tärkeimmäksi oman osaamisen kehittämisen keinoksi koettiin keskustelu ja mielipiteiden vaihto muiden kanssa. Kollegat, eläinlääkärit ja hierojat olivat tärkeimmät ammattiryhmät, joiden kanssa asioita pyrittiin kehittämään ja ongelmia ratkomaan. Monet vastaajat kertoivat lukeneensa alan julkaisuja, seuranneensa mediaa ja kuunnelleensa alan luentoja. Ajankäyttö asetti haasteita koulu- tuksiin osallistumiselle. Jokaisen hevosen koettiin kehittävän omaa osaamista ja ammattitaitoa lisää. Osa koki, että luennoilla etenkin valmentajat puhuivat valmennusmetodeistaan vain hyvin yleisellä tasolla. Keskustelut pienemmällä porukalla koettiin tärkeämmiksi kuin luennot. Pienemmässä ryhmässä koettiin, että saatiin ja vaihdettiin yksityiskohtaisempaa tietoa, jonka katsottiin olevan hyödyllisempää ja merkittävämpää. Opintomatkat ja omakohtaisesti asioiden kokeileminen olivat merkityksellisiä ja edistivät omaa osaamista.

*Mulla on, että mä opin joka hevosesta aina vaan lisää ja joka hommasta aina vaan lisää. Kyselen paljon, kuuntelen tarkasti ihmisiä. Mulla on tästä ammatista hyviä kavereita ja ystäviä, mistä saan paljon tietoa. Meille tulee taas uusia hevosia ja mä saan tutustua niihin ja oppia niiden ongelmien kautta.*

## **7 Pohdinta**

### **7.1 Tulosten tarkastelu**

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, miten raviammattilaiset kokivat työhyvinvoinnin ja mitkä tekijät edistivät ja estivät raviammattilaisten työhyvinvointia. Raviammattilaisia yhdisti vahva kiintymys ja kunnioitus hevosta ja lajia kohtaan. He kokivat itse hevosen merkittäväksi työhyvinvointia tukevaksi elementiksi. Tätä kutsuttiin ”intohimoksi lajiin”. Intohimo lajia kohtaan näyttäytyi pitkänä työpäivinä, jolloin tunteja ei laskettu sekä omistautumisena työlle. Hevoset koettiin yksilöiksi ja niiden yksilölliset tarpeet pyrittiin huomioimaan. Tässä palataan tunnetyön näkökulmaan. Tikkamäen

(2007) mukaan tunnetyössä tekijä on tunnetasolla sitoutunut työntekoon. Tunteet on merkittävä motivaation, ryhmädynamiikan ja johtamisen osatekijä. Tunteet sitouttavat ja palvelevat organisaation tarkoitusta (Tikkamäki 2007). Raviala oli paitsi elinkeino, myös elämäntapa, jossa usein oli myös perhe mukana. Omistautuneisuus lajiin näkyi myös kansainvälissä tutkimuksissa. Australialaisessa tutkimuksessa valmentajat ja hevosenhoitajat kertoivat sosiaalisten verkostojen liittyvän lähes ainoastaan kilpahevosalaan. (Speed & Andersen 2008, 25-37). Bergman-Bruhn ym. (2020) totesivat, että ruotsalaiseen tutkimukseen osallistuneista ravitallien työntekijöistä 97% koki työnsä ravihevosten kanssa tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Tärkeimmiksi perusteiksi ravitallilla työskenteleeseen todettiin olevan omaan elämänlaatuun ja itsensä toteuttamiseen liittyvät tekijät. (Bergman-Bruhn ym. 2020, 8-10.) Myös tämän tutkimuksen tuloksissa nousi esiin hevosten kautta rakentuva vahva sitoutuneisuus alaan ja siihen liittyvä tunnetyön näkökulma. Tässä tutkimuksessa tuli selkeästi esiin myös alan vahva sisäinen ymmärrys toinen toisiaan kohtaan huolimatta pitkistä työpäivistä, vapaa-ajan puutteesta tai taloudellisista haasteista.

Ranskalaiset Cressent ja Jez (2013) raportoivat tutkimuksessaan hevosalan kannattavuuden haasteista. Myös australialaisissa tutkimuksissa taloudelliset huolet tulivat esiin erittäin merkittävänä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä (Speed & Andersen 2008, 25-37 ja Bullock ym. 2019, 148-150). Suomessa Ahola (2019) totesi tutkimuksessaan ravitallien kannattavuuden olevan heikko ja tämän tutkimuksen tuloksissa taloudelliset haasteet tuotiin esiin työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Toisaalta ruotsalaiset Bergman-Bruhn ym. (2020) totesivat, että vain 5 % ravitallien työntekijöistä koki tärkeimmäksi tekijäksi korkean elintason ja 97 % koki työnsä olevan tärkeä tai erittäin tärkeä asia elämässään. Järvelän (2020) mukaan hevosalan työnantajista vain noin 1/3 noudatti Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta. Loput työnantajat pyrkivät noudattamaan sitä niiltä osin kun se on mahdollista, eivät noudattaneet sitä tai kokivat sen olevan jopa este työntekijöiden palkkaamiselle. Noin puolet työnantajista kertoivat maksavansa palkan TES:n vähimmäisehtojen mukaisesti. (Järvelä 2020, 22-23.) Tämän tutkimuksen tuloksista ei käynyt ilmi TES:n noudattaminen. Kukaan haastatelluista ei ottanut puheeksi TES:n vähimmäisehtoja tai palkan määräytymistä TES:n mukaisesti, mikä mahdollistaisi oikeudenmukaisen palkanmaksun työtehtävien vaativuuden ja työkokemuksen mukaan. Myös tämän tutkimuksen tuloksissa nousi esiin huoli työaikahaasteista ja taloudellisesta kannattavuudesta.

Ovatko edellä mainitut tekijät niitä, joiden takia hevosalan on myös kilpailuissa hyvin menestyville talleille saada uusia, nuoria ja sitoutuneita työntekijöitä? Onko hevosalan haasteellista nousta vuoden 2022 työelämän vaatimusten tasolle? Tämän päivän nuoret ja työikäinen väestö ovat tietoisia oikeuksistaan ja myös vapaa-aikaa arvostetaan. Hevosihmisten parissa on perinteisesti puhuttu hevosihmisistä ”omana lajinaan”. Vuonna 2022 pitää pohtia vakavasti, onko aika ns. ”ajanut tuon mantran ohi”? Pystyykö hevosala ja ravi ala uudistumaan ja pysymään elinvoimaisena myös tulevaisuudessa? Myös Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on vaikuttanut ja vaikuttaa hevosalan kannattavuuteen voimakkaasti kustannusten nousuna, mikä heikentää kannattavuutta entisestään. Alaa haastaa yhteiskunnallinen hyväksyttävyyden ja poliittinen tahtotila merkittävän, Lapin matkailuun verrattavan, elinkeinon säilyttämisestä.

Tämän tutkimuksen tuloksissa tuli selkeästi esiin se, että hevosammattilaiset kokivat erilaisia nukkumiseen liittyviä haasteita. Ne olivat yleensä seurausta pitkistä työpäivistä, kilpailumatkoista ja hevosten terveyshuolista. Tämä oli yhteistä hevosalan ammattilaisille myös kansainvälisesti. Sekä Speed ja Andersen (2008) että Bullock ym. (2019) raportoivat, että valmentajat kokivat henkistä stressiä ja univaikeuksia. Näissä aiemmissa tutkimuksissa ilmeni, että liian vähäinen uni tai unihäiriöt liittyivät pääasiassa hevosiin. Liian vähäinen yöuni liittyi kilpailumatkoihin ja siihen, että seuraavana päivänä työpäivä alkoi normaaliin tapaan aikaisin aamulla. Yön aikaiset unihäiriöt taas vaihlasivat silloin, kun tallin hevosilla oli huonompi ajanjakso kilpailuissa tai joku yksittäinen hevonen oli niin sairas, että sen kilpailu-ura oli vaarassa. Valmentajat ja hoitajat kokivat hevosten terveyshuolet henkisenä stressinä, joka vaikeutti nukkumista. (Speed ja Anderssen 2008, 25-27; Bullock ym. 2019, 148-150.) Tämän tutkimuksen tuloksissa unihäiriöiden tyypit olivat aivan saman kaltaisia kuin mitä edellä kerrottiin. Nukuttuja tunteja tuli kilpailumatkojen takia liian vähän, kun työpäivä alkoi aina normaaliaikaan seuraavana päivänä ja varsinaisia unihäiriöitä aiheuttivat hevosten terveysmurheet tai huonompi kilpailumenestys.

Tämän tutkimuksen tuloksissa työhyvinvointiin merkittävästi positiivisesti vaikuttava asia oli ravinto. Työ oli fyysistä ja kaikki haastatellut kokivat lämpimän lounaan päivällä vaikuttavan merkittävästi sekä fyysiseen että henkiseen jaksamiseen. Syöminen oli myös sosiaalinen tapahtuma. Yhdessä syöminen työpäivän aikana aamupalalla ja lounaalla tai pelkästään lounaalla tuki sekä työssä viihtymistä että työssäjaksamista. Myös vapaa-ajalla tapahtuvista yhteisistä tapahtumista merkittävin oli yhdessä syöminen esimerkiksi ravintolassa. Yhdessä syöminen lomassa sekä itse työtä

koskevista asioista että työyhteisön asioista koettiin luontevaksi puhua. Syömistä arvostettiin siis hyvin monelta kannalta katsottuna. Viittauksia ravintoon ja sen merkitykseen ei löytynyt mistään niistä alan kansainvälisistä tutkimuksista, joita tämän tutkimuksen teoriaosuuden lähdeaineistona käytettiin. Tutkimuksista ei myöskään löytynyt juurikaan tietoa yksilön omista henkilökohtaisista työhyvinvoinnin tukemisen keinoista. Kuitenkin tutkimuksia hevosen hyvinvoinnista on tehty kymmenittäin. Kilpahevosala isossa kuvassa liittyy kiinteästi rahaan palkintorahojen ja hevosenomistajien kautta. Amerikassa, jossa on erittäin pitkät perinteet sekä laukka- että ravihevoskilpailuissa, on perinteisesti hevosenhoitajilla ollut afrikkalainen tai väli-amerikkalainen tausta. Yleisesti Hevosen hoitajien sosiaalinen status on globaalisti ollut matala, mikä on voinut osaltaan aiheuttaa työhyvinvointitutkimuksen vähyyttä heidän keskuudessaan.

Työyhteisö sekä oman tallin sisällä sekä koko lajin yhteisö koettiin tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Työhyvinvointia edisti kokemus siitä, että lajin sisällä kaikki arvostivat toisiaan sen kautta, että kaikki tiesivät, kuinka paljon hevosten eteen tehtiin työtä ja myös sen, että vaikka kuinka tekisi aina parhaansa, aina ei voi onnistua kilpailuissa. Keskustelu kollegojen kanssa ja erilaisten kokemusten ja mielipiteiden jakaminen oli osa oman ammatin jatkuvaa kehittämistä. Kollegoilta saatua kokemustietoa sovellettiin omaan työhön ja palautteen saaminen ja antaminen oli suoraa. Hevosten valmentamiseen ja hoitamiseen liittyivät kiinteästi eläinlääkärit ja hierojat ja yhteistyö heidän kanssaan koettiin erittäin tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, että ravivalmentajia arvostetaan lajin sisällä. Haastateltavat kokivat myös, että lajin ulkopuolelta juuri ravivalmentajat olivat parhaiten arvostettuja alalla.

Työilmapiiri oman tallin sisällä nousi keskiöön arjessa. Jonkunlaiseksi ongelmaksi koettiin henkilöt, joiden johtaja eli valmentaja antoi toimia mielivaltaisesti työyhteisössä. Usein kyseessä koettiin olevan henkilön, joka oli pitkäaikainen työntekijä ja jolla oli paljon vastuuta arjen juoksevien asioiden, kuten hevosten rehu- ja kuljetustilausten tekemisessä tai harjoitusaikataulujen laadinnassa. Ravitallin työyhteisö koettiin pääosin hyvin tasa-arvoiseksi, jolloin kaikki tekivät kaikkia työtehtäviä ja valmentaja oli yksi työntekijä muiden joukossa. Työyhteisö kuitenkin selkeästi odotti, että valmentaja oli johtaja, joka vastasi paitsi hevosista, myös ihmisistä. Ihmisten johtamiselta odotettiin työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua ja erityisesti rohkeutta tarttua työyhteisön mahdollisiin epäkohtiin ja selvittää ne avoimesti ja aikailematta. Työilmapiiriin merkittävästi vaikuttava tekijä oli

työntekijöiden määrä suhteessa työn määrään. Yleisesti koettiin, että mikäli työntekijöitä oli liian vähän, se vaikuttaa nopeasti negatiivisesti työilmapiiriin.

Tämän tutkimuksen tuloksista kävi ilmi ravialalle olevan tyypillistä, että ikähaarukka alalla oli todella laaja. Naiset, miehet ja keskenään eri-ikäiset henkilöt ajavat pääsääntöisesti samoissa kilpailuissa toisiaan vastaan. Hevosen taso oli merkittävin kilpailuun osallistumisen kriteeri. Raviala oli monissa perheissä elämäntapa, johon seuraava sukupolvi kasvoi suoraan alan sisälle. Talleilla työskenteli monen ikäisiä ihmisiä ja sitä pidettiin rikkautena. Se luonnollisesti aiheutti myös omat haasteensa, kun hevosten valmennus- ja hoitometodit ovat kehittyneet ajan myötä. Koska hevostunteumuksen ja hevosmiestaidon kuitenkin koettiin kasvavan vuosien myötä, kokemusta pääsääntöisesti arvostettiin korkealle.

Asianmukaisten työvaatteiden, hyväkuntoisten hevosten varusteiden, siistin ja turvallisen työympäristön, töiden suunnittelu- ja organisointitaidon katsottiin olevan myös keskeisiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Haastateltavat kokivat, että näihin voitiin jokaisessa talliorganisaatiossa vaikuttaa, jos itse haluttiin. Usein kiire ja iso työ määrä veivät ajan tältä suunnittelulta. Toisaalta mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön koettiin tärkeinä työhyvinvointia edistävänä tekijöinä tässä tutkimuksessa.

Sosiaali- ja terveysministeriö (Työhyvinvointi 2022) määrittelee, että työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Kaikki nämä tekijät nousivat esiin tämän tutkimuksen keskeisissä tuloksissa ja toimijoiden odotukset kohdistuvat juuri näihin tekijöihin. Vaikka raviala on oma erityinen alansa ja kokee olevansa erilainen kuin muut alat, löytyy myös ravialalta työhyvinvoinnin yleiset, keskeiset tekijät näiden haastattelujen tuloksista. Voidaan kysyä, ”piiloutuuko” raviala omien hevoseen liittyvien erityisominaisuuksiensa taakse ja ovatko ne este työhyvinvoinnin kehitykselle? On tärkeää tunnistaa ja tiedostaa, että itse hevosen takaa löytyy ihmisen perustarpeet ja työhyvinvointiin liittyvät asiat riippumatta alasta. Näihin asioihin ravialan on syytä pyrkiä vaikuttamaan, jotta parantaisi kilpailukykyään työmarkkinoilla.

Tärkeimmäksi työhyvinvointia estäväksi tekijäksi nousi riittämätön henkilökuntamäärä suhteessa työn määrään ja siihen, että hevosia pitää hoitaa seitsemänä päivänä viikossa. Myös Juckers ym.

(2021, 73-89) totesivat, että vaikka henkilökunta oli sitoutunut itse alaan, aiheuttivat puutteet ammattitaidoissa, työn ja vapaa-ajan epätasapaino ja kuormittava työ työvoimapulaa ja suurta työntekijöiden vaihtuvuutta. Tämän tutkimuksen tuloksista käy myös ilmi, että vakinaisia, luotettavia ja ammattitaitoisia vapaapäivien ja lomien tuuraajia ei ollut yhdessäkään tallissa, joista haastatellut tulivat. Mikäli sairaspoissaoloja tuli, virallista varasuunnitelmaa ei ollut olemassa. aiheutti stressiä paitsi valmentajille, myös työntekijöille. Tämä asia näyttäytyi samanlaisena Speed & Anderssenin (2008) tutkimuksessa. Työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi erittäin merkityksellistä, että tähän asiaan panostettaisiin. Suomessa on joitakin hevosalan lomittajia, jotka tekevät toiminimellä tai yrityksen kautta lomituksia, mutta tämä on melko harvinaista. Olisikin syytä pohtia, miten tallit esim. alueittain voisivat kehittää lomitusjärjestelmää. Ns. ”lomitusrinki”, jossa lomittajalle tulisi tutuksi tallit, niiden tavat ja hevoset, olisi tämän aineiston perusteella selkeä kehityskohde. Tuotantoeläinpuolella lomitusringit toimivat hyvin ja niillä on pitkä historia.

Tämän tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että työntekijöiden määrä ja työmäärä vaikuttivat selkeästi myös toiseen työhyvinvointia estävään tekijään eli väsymykseen. Lähes kaikki haastateltavat kokivat väsymystä arjessa. Työtunteja kertyi, lähes kaikki tekivät 10-12 tuntisia työpäiviä. Ravipäivinä työpäivä saattoi venyä 20 tuntiin. Silti seuraavana päivänä työpäivä alkoi normaaliin aikaan aikaisin aamulla. Järvelän (2020) mukaan hevosalan huonolla kannattavuudella ja hevosten hoidon sitovuudella perustellaan sitä, että työsuhteen vähimmäisehtoja työaikojen ja palkkauksen suhteen ei pystytä noudattamaan. Kallio, Kiviniemi ja Sandelin (2015) totesivat, että hyvinvoivat ihmiset tekevät hyvän tuloksen ja ovat työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi voi olla yritykselle merkittävä mainehyöty rekrytointivaiheessa.

Työhyvinvointi ei synny itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista ja strategista suunnittelua. Raviala on tällä hetkellä työvoiman saatavuutta koskevien haasteiden edessä ja siksi olisi tärkeää tiedostaa työhyvinvoinnin merkitys rekrytointivaiheessa. Puskaradio on merkittävä tiedon lähde myös ravialalla ja vuonna 2022 työhyvinvointi merkitsee todennäköisesti alaa suunnitteleville henkilöille ainakin osittain eri asioista kuin esim. 10 vuotta sitten. Hevonen on tärkeä, mutta tänä päivänä myös muut työhyvinvointiin liittyvät asiat tiedostetaan. Raviala ei saa hautautua poteroonsa, vaan huomioida nämä työhyvinvointiin vaikuttavat realiteetit ja pyrkiä kehittymään niiden mukaisesti.

## 7.2 Tutkimuksen eettisyys

Tieteellisessä tutkimuksessa tulee aina noudattaa hyvää tieteellisen käytännön edellyttämää toimintatapaa. Vain silloin tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävä ja luotettava ja sen tulokset voivat olla uskottavia. Rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä ovat avaintekijöitä. Ehdoton vapaaehtoisuus, yksityisyyden suojaus ja kaiken harmin välttäminen on huomiotava ja siihen on pyrittävä. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen keskeinen eettinen periaate on se, että ihminen saa riittävästi tietoa tutkimukseen osallistumisesta ja että osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Henkilö voi myös kieltäytyä osallistumasta. Hän voi keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen milloin tahansa tai peruuttaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen arviointi Suomessa 2019, 8-9.)

Koska laadullinen tutkimus koskee ihmisiä koskevia asioita ja heidän henkilökohtaisia näkemyksiään, tunteita ja uskomuksia, ovat eettiset kysymykset yleensä aina läsnä. Eettisten kysymysten merkitys on nykypäivänä isompi kuin aiemmin. (Silverman 2000, 56-57.)

Tutkijan objektiivisuus syntyy siitä, että tutkija tunnistaa oman positiionsa. Vaikka tutkimussuhde on yksi sosiaalisen kanssakäymisen muoto, se eroaa arkisesta sosiaalisesta kanssakäymisestä siten, että tutkimussuhde ei ole itsestään selvä eikä automatisoitunut. Tutkijan subjektiivinen tiedostaminen on laadullisessa tutkimuksessa erittäin tärkeä tavoite. (Eskola & Suoranta 1998, 17-18.)

Tutkija on toiminut hevosten kanssa vuodesta 1979 lähtien ja raviolla vuodesta 1986. Joinain aikakausina raviola on ollut tutkijan työ, pääasiassa kuitenkin aktiivinen harrastus. Tutkija on toiminut hevosalan luottamustehtävissä ja ravien toimihenkilötehtävissä useita vuosia. Objektiivisuus oli yksi merkittävimmistä eettisistä kysymyksistä tässä työssä ja se seurasi merkityksellisenä koko opinnäytetyön tekemisen ajan.

Eskolan ja Suorannan (1998, 54-55) mukaan tutkittavan ja tutkittavien välillä ei saa vallita sellaista riippuvuussuhdetta, joka voi vaikuttaa tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen. Tässä tutkimuksessa tutkijan ja tutkittavien välillä ei ole edellä mainitun mukaista suhdetta. Mahdollisimman korkeaan objektiivisuuteen ja luotettavuuteen pyrittiin valitsemalla haastateltaviksi harkinnanvaraisesti niitä raviammattilaisia, joiden tiedetään olleen kauan alalla, mutta joita tutkija ei

henkilökohtaisesti millään tasolla tunne. Osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistujilla on oikeus osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen. Heillä oli myös oikeus kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää osallistuminen milloin tahansa. Peruslähtökohta on, että tutkittavien henkilöiden luottamus tieteeseen ja tutkijoihin säilyy. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun kyseessä on ihmiseen kohdistuva tutkimus. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen arviointi Suomessa 2019, 7.)

Ensimmäinen yhteydenotto tapahtui puhelimitse ja mikäli haastateltava osoitti mielenkiintoa osallistua tutkimukseen, heille kerrottiin tutkimuksen sisällöstä, osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja siitä, että henkilötietoja ei käsitellä vaan haastateltavat saavat satunnaisen kirjainkoodin, joka liitetään haastatteluaineistoon. Heille myös kerrottiin, että opinnäytetyö tullaan julkaisemaan internetissä. Myös tutkimuksen käytännön toteutuksesta keskusteltiin. Keskustelun yhteisellä sopimuksella tutkittavalle lähetettiin saatekirje (ks. Liite 1.) ja teemahaastattelurunko (ks. Liite 2.) tutkittavan valitsemalla viestintäkanavalla. Haastateltavien valitsemat kanavat olivat sähköposti, tekstiviestin liitetiedosto tai WhatsApp-viesti. Vasta luettuaan saatekirjeen ja teemahaastattelurungon haastateltavat tekivät lopullisen päätöksen osallistumisesta.

Kun osallistujat ilmoittivat osallistumisestaan tutkimukseen, heidän kanssaan sovittiin puhelimitse joko kahden keskinen tapaaminen tai sähköinen video- ja äänitapaamisen Teams-kokouksen ajankohta haastattelulle. Koska haastateltavilla on oikeus saada totuudenmukainen kuva tutkimukseen osallistumisen riskeistä ja haitoista (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen arviointi Suomessa 2019, 8), kerrottiin haastateltaville uudestaan anonyymiteetin varmistamisesta raportointitavassa ja siitä, että opinnäytetyö julkaistaan internetissä. Tavoitteena oli saada mahdollisimman tasapuolinen edustus sekä miehiä että naisia, valmentajia ja hevosenhoitajia. Tässä tavoitteessa onnistuttiin hyvin.

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaisesti tämä opinnäytetyö ei pyri etsimään suuria totuuksia vaan käytännön tuloksia. Tutkimuksen eettiset kysymykset rajataan usein koskemaan tiedon hankintaprosessia. Näitä ovat tutkimuslupaan liittyvät kysymykset, tutkimusaineiston keruuseen liittyvät ongelmat, tutkimuskohteen hyväksikäyttö tutkijan uraa koskien, osallistumiseen liittyvät ongelmat ja tutkimuksesta tiedottaminen. (Eskola & Suoranta 1998, 52-53.) Tässä tutkimuksessa tutkimuslupa ei tarvittu, koska arkaluonteisia tietoja ei kerätty ja osallistujat päättivät itse



osallistumisestaan ja olivat täysi-ikäisiä. Kaikki myös osallistuivat tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti ja antoivat suostumuksensa haastattelujen tallentamiseen, aineiston käsittelyyn ja julkaisemiseen. Tässä tutkimuksessa noudatettiin ehdotonta luottamuksellisuutta ja anonymiteettiä, kuten Eskola ja Suoranta (1998, 57) muistuttavat. Yhteydenotto ja aineiston kokoamisvaiheessa tarvittiin henkilöiden puhelinnumeroita ja riippuen haastattelun toteutustavasta osoitetieto tai sähköposti-osoite. Näitä tietoja ei kuitenkaan missään vaiheessa merkitty tutkimusaineistoon. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja haastattelujen aikana paikalla olivat vain haastateltava ja tutkija. Aineiston anonymisoinnissa haastateltujen vastausten merkitsemisessä käytettiin satunnaista kirjain tunnistetta HA, HC jne. Mitään erisnimiä ei käytetty. Tutkimusaineiston keruuseen liittyvänä ongelmana on pidetty kysymykseen vastaamattomuutta (Eskola & Suoranta 1998, 86-87). Tässä tutkimuksessa haastateltava sai täysin vapaaehtoisesti päättää, vastasiko hän kysymykseen vai ei. Haastateltavat vastasivat todella kattavasti kaikkiin kysymyksiin.

Aineiston säilytyksessä ja arkistoinnissa ei niihin merkitty minkäänlaisia tunnistetietoja. Aineisto säilytettiin tietoturvallisesti. Tulosten raportoinnissa käytettiin passiivimuotoa ja mikäli jonkin henkilön yksittäinen mielipide raportoitiin, käytettiin muotoa ”yksi henkilö” tai ”eräs henkilö”. Kerättyä aineistoa käytettiin vain tähän opinnäytetyöhön. Kun opinnäytetyö on tarkastettu, hyväksytty ja julkaistu, puhetallenteet hävitetään nauhurista ja tietokoneelta. Litteroidut haastattelut säilytetään kaksi vuotta. Sinä aikana aineistoon voidaan palata, jos se on tarpeen.

Tuomi ja Sarajärvi (2018) muistuttavat, että tutkimusta arvioidaan aina kokonaisuutena ja sisäistä johdonmukaisuutta pitää painottaa. Tärkeää on arvioida mm. tutkimuksen kohdetta ja tarkoitusta, tutkijan sitoumuksia suhteessa tutkimukseen, aineiston keruuta, aineiston analyysiä ja raportointia. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 163-164). Tässä opinnäytetyössä on pyritty johdonmukaisuuteen ja kokonaisuuden hallintaan sekä pyritty ehdottomaan objektiivisuuteen.

### **7.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on luotettavuuden arvioinnissa avain asemassa tehdessään tutkimusta koskevia valintoja ja tulkitessaan tuloksia. Luotettavuuden arviointi kulkee läpi koko tutkimusprosessin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 182.) Luotettavuutta voidaan arvioida uskottavuuden, vastaavuuden, siirrettävyyden, luotettavuuden, varmuuden, riippuvuuden ja vakiintuneisuuden kriteereillä. Tuomen & Sarajärven (2018, 162) mukaan Parkkila ym. (2000) arvioi uskottavuutta

tutkimukseen osallistuneiden riittävän kuvauksen ja kerätyn aineiston totuudenmukaisuuden arvioinnin perusteella. Tynjälän (1991) mukaan luotettavuuden osatekijöitä ovat ”totuusarvo”, sovellettavuus, pysyvyys ja neutraalius. Tässä opinnäytetyössä tutkimusraportin luotettavuuden lisäämiseksi on pyritty mahdollisimman selkeään, lukijalle ymmärrettävään raportointiin. Kaikki tutkimuksen toteutukseen liittyvät valinnat on pyritty perustelemaan. Kokonaisuuden johdonmukaisuutta on pyritty lisäämään lukemalla kokonaisuutena työtä läpi jokaisessa työskentelyn vaiheessa. Kun tulokset oli analysoitu, palattiin tutkimuskysymyksiin ja tarkastettiin, saatiinko tutkimuskysymyksiin vastauksia. Tässä työssä tutkimuskysymyksiä ei tarvinnut muokata eikä niiden määrää tarvinnut muuttaa. Niiranen (1990) painotti luotettavuuden arvioinnissa sitä, että ulkopuolinen henkilö tarkastaa tutkimusprosessin etenemisen sekä tutkimuksen tulokset (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162). Tämän opinnäytetyön prosessi kesti noin vuoden ja opinnäytetyön ohjaaja vaihtui kerran. Tämä ei kuitenkaan muuttanut tutkimuksen suuntaa tai luonnetta, vaan valittu linja säilyi. Tämän opinnäytetyön arvioinnista vastaa ohjauksen ulkopuolinen taho oppilaitoksessa.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 165) laadullisen tutkimuksen perusvaatimuksiin kuuluu se, että tutkimuksen tekemiselle on riittävästi aikaa. Tämä tutkimus alkoi vasta sitten, kun tutkijan opinto-ohjelman vaadittavat opintopisteet olivat jo suoritettu. Kuitenkin yrittäjän työ sääteli tutkijan ajankäyttöä isolta osin. Aikaa tämän opinnäytetyön tekemiseen meni melko tarkasti yksi vuosi töiden lomassa. Vaikka aika oli melko pitkä, oli tämä aika kuitenkin todennäköisesti tarpeellinenkin, koska opinnäytetyö etenee ja ”valmistuu” tutkijan mielessä koko ajan, vaikka fyysinen toteutus ei juuri sillä hetkellä etenisikään. Tämä riippuu luonnollisesti tutkijan henkilökohtaisista ominaisuuksista ja tavasta tehdä ajatustyötä. Jonkun verran haastatteluja vaikeutti myös kevään 2022 covid-pandemia, minkä mukaan jouduttiin osa haastatteluista muuttamaan Teams-ohjelma kautta käytäviksi.

Tutkijan kokemattomuus on voinut vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Ohjausta niin orientoitumiseen, tiedonhakuun kuin raportointiin tarvittiin ja käytettiin. Paitsi JAMK:n myös omalla kotipaikkakunnalla olevan HAMK:n kirjaston palveluja tarvittiin ja oli hienoa saada sieltä aina asiantuntevaa apua. Valitut tutkimusmenetelmät ja teorialähtöinen sisällön analyysi toivat tutkijalle tukea ja varmuutta analysoinnin edetessä. Opinnäytetyössä on pyritty etsimään tälle työlle tarkoituksenmukaista kirjallisuutta ja sitä on arvioitu julkaisijatahon ja ajankohtaisuuden perusteella. Käytetty

tutkimusmenetelmäkirjallisuus on ollut yleisesti tunnustettua ja käytettyä laadullisessa tutkimuksessa.

Tutkijana pohdin suomalaisten AMK-tasoisten opinnäytetöiden käyttöä tässä tutkimuksessa. Tätä pohdittiin myös ohjaavan opettajan kanssa. Vaikka YAMK opinnäytetöissä AMK tasoiset työt eivät ohjeistuksen mukaan ole ehkä riittäviä, perustellaan niiden käyttöä sillä, että ne kuvaavat tutkittavaa hevosalaa ja raviammattilaisuutta Suomessa. Ravialaa on tutkittu Suomessa vasta vähän ja käytetty kirjallisuus kertoo alaa tuntemattomille niitä realiteetteja, joissa suomalainen hevosala elää ja minkälaisia haasteita sillä on. Suomen raviala on globaalisti arvioituna pieni, mutta volyymiltaan Suomessa Lapin matkailuun verrattava elinkeino ja siksi merkittävä kansallisesti.

Uskottavuus, varmuus, vahvistuvuus ja siirrettävyys ovat Eskolan ja Suorannan (1998, 212-213) mukaan luotettavuuden kriteereitä. Teorialähtöinen sisällön analyysi antoi teemojen myötä ”tutkimuksen” analyysille, mutta vaati luotettavuuden näkökulmasta tarkkuutta pelkistysten luokittelussa oikeudenmukaisesti. Tämä työvaihe oli kokemattomalle tutkijalle tarkkuutta vaativa, mutta aito pyrkimys luotettavaan aineiston analyysiin oli koko ajan läsnä. Tutkimusaineisto on kertomus haastateltavien kokemuksista ja näkemyksistä ja niiden autenttinen siirtäminen analyysivaiheiden kautta tuloksiin on ollut koko prosessin ajan tutkijan tavoite. Siirrettävyys tarkoittaa Eskolan ja Suorannan (1998, 212-213) mukaan sitä, että tulokset ovat siirrettävissä toiseen yhteyteen. Yllättävää tässä tutkimuksessa oli se, että kuinka paljon samankaltaisuuksia tuloksista löytyi verrattuna kansainvälisiin tutkimuksiin. Samankaltaisuuksia löytyi globaalisti hevosammattilaisten keskuudesta. Tämä opinnäytetyön tutkimusasetelma olisi helposti siirrettävissä uuteen toteutukseen. Myös se on osa siirrettävyyden kriteerin toteutumista.

#### **7.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tuloksista kävi ilmi, että ammattitaitoisille ja kokeneille raviammattilaisille hevonen oli merkittävä työhyvinvoinnin lähde. Työtunteja ei laskettu eikä vapaapäiviä juurikaan pidetty. Samaan aikaan podettiin väsymystä, taloudellisia haasteita ja osittain työntekijäpulasta johtuvaa uupumusta. Ihmisen hyvinvointi on yksi osa yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä. Yhteiskunnalliseen hyväksyttävyyteen liittyy merkityksellisesti myös hevosen hyvinvointi ja sen käyttö kilpailuissa. Vuonna 2025 ravialan rahoitus siirtyy valtion budjettiin ja sitä kautta yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden merkitys kasvaa edelleen. Tässä ajassa pelkkä rakkaus hevoseen ei enää riitä, työntekijät haluavat

säännöllisiä työaikoja, vapaapäiviä ja asianmukaista toimeentuloa. Uudistuksista ravialalla on puhuttu vuosia. Uudistustarve läpi leikkaa alaa kansallisesta politiikasta aina ruohonjuuritason toimintaan asti. Hippoksen uudessa strategiassa tämän päivän ja tulevaisuuden toimintatapoja on kirjattu ja viimeisimmät toimenpide-ehdotukset ovat 2022 julkaistussa Maa- ja metsätalousministeriön raportissa. Strategian ja toimenpide-ehdotusten toteutus näyttäytyy toistaiseksi melko ohuena. Vahvaa johtajuutta ja alan sitoutumista tarvitaan uudistusten toteuttamiseksi.

Tulosten mukaan raviammattilaiset kokevat vahvaa yhteisöllisyyttä alan sisällä. Alan ulkopuolisilta koetaan arvostuksen vähyyttä ja arvostelua. Mielikuva ”me ja muut” näyttäytyy melko vahvana vastauksissa. Tässä on sekä keskusjärjestö Hippoksella että jokaisella alan toimijalla avainrooli keksiiä keinoja yhteensovittaa hevosalaa suhteessa muuhun ympäristöön. Kaikessa urheilussa puhutaan tänä päivänä avoimuudesta ja läpinäkyvyydestä. Myös raviurheilun avoimuus ja läpinäkyvyys on välttämätöntä yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden kannalta.

Kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet olivat yrittäjiä. On hyvä muistaa, että yrittäjää ei koske työehtosopimus eikä sen sidonnaisuus. On kuitenkin hyvin yleistä, että ravialalla yrittäjät ja työntekijät tekevät työtä hyvin samantyyppisesti esim. työaikojen suhteen. Huolimatta ravialan työsidonaisuudesta, alan olisi tulevaisuuden kannalta elintärkeää pyrkiä kohti yleissitovan Työehtosopimuksen ehtojen noudattamista. Vaikka työehtosopimus on yleissitova, olen ravialalla törmännyt siihen, että työehtosopimukseen ei kirjata työehtosopimuksen mukaista 40 tuntia vaan työaika kirjataan päivinä. Yleisesti puhutaan 5,5 päivästä/viikko. Kun työtunteja tulee herkästi 10/päivä, tämä tarkoittaa 55 h viikossa, jolloin yhden työviikon aikana tulee 15h ylityötä työehtosopimuksen työtunteihin nähden. Tämän tutkimuksen haastatteluissa ei Työehtosopimuksen yleissitovuudesta kukaan haastateltava puhunut mitään turvallisuus-teeman yhteydessä. Tuli mielikuva, että koska sitä oli haastavaa noudattaa, siitä oli myös haastavaa puhua. Tämän tutkimuksen kokeneille ammattilaisille hevoset olivat koko elämän mittainen elämäntapa. Silloin voi olla vaikea asettua uusien alalle pyrkivien asemaan. Tämän tutkimuksen tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että muutosta tarvitaan. Ehkä tämän päivän nuoret henkilöt kyllä haluavat työskennellä hevosten kanssa, mutta eivät halua hevosten täyttävän koko elämää. Todennäköisesti on kyse jonkunlaisesta työelämän murroksesta myös ravialalla. Ehkä alan pitää valita, hyväksyykö se sen, että työntekijät haluavat myös

vapaa-aikaa vai supistuuko ala todella työntekijäpulan takia. Työntekijäpula näkyy toki monella alalla eikä raviala ole poikkeus siinä.

Tämän tutkimuksen tuloksista muodostui kuva ahkerista, peräänantamattomista, jatkuvasti itseään kehittävistä ravianmattilaisista, joita motivoi hevonen ja ravialan yhteisö. Tämä yhteisö kokee lähes perheenomaista yhteisöllisyyttä alan sisällä. He ohjaavat, kannustavat toisiaan ja pohtivat jatkuvasti, miten päästä parempaan tulokseen. Tämän kuulee myös voittojen hetkellä, sillä usein voittajahaastatteluissa kuulee mainittavan tiimin onnistumisesta ja kiitokset menee usein myös taustajoukoille. Tämä on ehdottomasti yksi ravialan elinvoimatekijä.

Tähän tutkimukseen osallistui sekä miehiä että naisia ja heidän tallinsa sijoittuivat laajalle alueelle Suomessa. Iältään he olivat 29-58 vuotta. Tulosten perusteella heidän kaikkien vastaukset olivat työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä pääpiirteissään melko samantyyppisiä. Se kuvaa hyvin ravianmattilaisten samankaltaisuuttaan melko laajasta ikäjakaumasta riippumatta. Yhtymäkohtia kansainvälisiin tutkimuksiin oli myös useita liittyen kokemuksiin hevosten hyvinvoinnin vaikutuksista omaan hyvinvointiin, väsymykseen ja alan sisäiseen yhteisöllisyyteen. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, mitä ja minkälaisia asioista ravianmattilaiset ovat valmiita tekemään ratkaistakseen työvoiman saatavuuteen ja pysyvyyteen liittyviä tekijöitä. Jatkotutkimuksena olisi myös mielenkiintoista tehdä tämän tutkimuksen teemahaastattelua vastaava haastattelututkimus nuorille, vasta alalle tulleille tai vasta alaa opiskeleville nuorille ja verrata niitä. Tulisiko sieltä konkreettisia vihjeitä siihen, miten ravialan pitäisi mukautua tähän päivään ratkaistakseen työvoimapulaa koskeva ongelma ja pysyä elinvoimaisena? Raviala, kuten kaikki muutkin alat, ovat riippuvaisia monista eri osatekijöistä elinvoimaisuuden säilyttämisessä. Hevoset vaativat merkittävästi käsin tehtyä työtä ja osaamista ja siksi työvoiman saatavuus on yksi merkittävin elinvoimaisuuden mahdollistaja.

## Lähteet

Ahola, H. 2019. Hevosalan kannattavuus Suomessa. Kajaani. Opinnäytetyö. Viitattu 11.1.2022 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019121126026>.

Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Vaajakoski: Gummerus.

Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. E-kirja: Vastapaino. Viitattu 12.12.2022 <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-768-385-2>.

Bergman Bruhn, Å., Rydal, A., Andersson, I-M. & Lindahl, C. 2020. Med stallet som arbetsplats: om attraktivt arbete i hästnäring. Arbetsmarknad & Arbetsliv 26. Viitattu 10.21.2022 <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1470720/FULLTEXT01.pdf>.

Bullock, B., Critchley, C., Davis, H., Tirlea, L., Fitzgerald, T. & Farmer, J. 2019. Sleep and psychological wellbeing of racehorse industry workers: A survey of Australian trainers. Australian Journal of Psychology 71,2, 146-153. Viitattu 19.1.2022 <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1111/ajpy.12230?needAccess=true>.

Cressent, C. & Jez, C. 2013. The French horse industry at present. The Animal Consortium. Advances in Animal Biosciences 4,2, 54–65. Viitattu 12.1.2022 [https://www.researchgate.net/publication/259437971\\_The\\_French\\_horse\\_industry\\_at\\_present](https://www.researchgate.net/publication/259437971_The_French_horse_industry_at_present).

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2.p. Tampere: Vastapaino.

Forsten-Astikainen, R., Saalasti, K. & Kultalahti, S. 2019. Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutussuhde – heijastumia muuttuvaan työelämään. Vertaisarvioitu artikkeli. Puhe ja kieli 39,1. Viitattu 24.1.2022 <https://journal.fi/pk/article/view/69722/42019>.

Hevostalouden perustutkinto 2022. Opetushallitus. Viitattu 10.1.2022 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/6828811/reformi/tiedot>.

Hevostalous lukuina 2020. Hippolis. Viitattu 6.1.2022 <http://www.hippolis.fi/hevostalous-lukuina-2020/>.

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. Helsinki. Viitattu 13.12.2022 [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf).

Junkers, E., Williams, J.M., Chalinor, C. & Davies, E. 2021. Racing to a stuff solution. Comparative exercise physiology 17,1, 73-89. Vertaisarvioitu artikkeli. Viitattu 12.12.2022 [https://janet.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi\\_crossref\\_primary\\_10\\_3920\\_CEP200018](https://janet.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_crossref_primary_10_3920_CEP200018).

Järvelä, M. 2020. Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla. Mustiala. Opinnäytetyö. Viitattu 11.1.2022 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020122829999>.

Kallio, T., Kiviniemi, L. & Sandelin, P. 2015. Työhyvinvoinnin edistämistä yhteistyöllä. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 29. Viitattu 17.1.2022 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-597-130-2>.

Konu, A. 2002. Oppilaiden hyvinvointi koulussa. Tampere. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 6.1.2022 <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-5445-6>.

Korhonen, I. & Lahtinen A., 2015. Tunnetyön kuormittavuus terveydenhuoltoalalla; palvelumotiivaatio ja transformationaalinen johtajuus puskuroivana voimavarana. Jyväskylä. Jyväskylän Yliopisto. Pro Gradu. Viitattu 16.1.2022 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-597-130-2>.

Maaseudun Työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välinen Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2020-31.1.2022. Maaseudun työnantajaliitto MTA ja Teollisuusliitto. Viitattu 11.1.2022 [file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/MU45maaseu2002%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/MU45maaseu2002%20(1).pdf).

Piirainen, A. 2006. Asiakkaan ja asiantuntijan pedagoginen suhde. Fenomenologinen tutkimus fysioterapiatilanteista asiakkaiden ja fysioterapeuttien kokemana. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Viitattu 20.1.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:952-10-2675-8>.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 22.11.2022 [https://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4\(PDF\)](https://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4(PDF)).

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin Portaat. Työterveyskeskus. Viitattu 19.1.2022 [https://ttk.fi/koulutukset/tilaa\\_koulutus\\_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin\\_portaat#04e8171a](https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat#04e8171a).

Ravivalmennuskoulutukset, 2022. Suomen Hippos. Viitattu 11.1.2022 <https://www.hippos.fi/koulutus/raviurheilijan-koulutukset/ravivalmennuskoulutukset/>.

Silverman, D. 2000. Doing qualitative research. GB. London: Sage Publications.

Silverman, D. 2017. Doing qualitative research. 5. edition. USA. Los Angeles: Sage Publications.

Speed, H.D. & Andersen, M.B., 2008. The health and Welfare of thoroughbred horse trainers and stable employees. Victoria University. Viitattu 11.1.2022 [https://vuir.vu.edu.au/749/1/trainer\\_book\\_2008.pdf](https://vuir.vu.edu.au/749/1/trainer_book_2008.pdf).

Suomen Hippos ry 2022. Suomen Hippoksen verkkosivu. Viitattu 10.1.2022 <https://www.hippos.fi/suomen-hippos-ry/>.

Tiedenaiset, 2021. Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi, 2021. Jyväskylä. Tuuma-kustannus. Viitattu 6.1.2022 <https://www.tuumakustannus.fi/artikkelit/kokonaisvaltainen-hyvinvointi>.

Tikkamäki, K. 2007. Tunnetyössä oppiminen: tarkastelussa saattohoitajan työ. Aikuiskasvatus 4, 256-257. Viitattu 16.1.2022 <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93779/52457>.

Tie työelämään 2002. Kuntoutusliitto. Viitattu 17.1.2022 <https://tietyoelamaan.fi/osatyokykyille/tyoelamassa/tyokyvyn-yllapito/tyohyvinvointi/>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2.p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työhyvinvointi 2022. Sosiaali- ja Terveysministeriö. Viitattu 17.1.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Työhyvinvointi paremmaksi 2016. Työterveyslaitos. Viitattu 22.11.2022 [https://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4\(PDF\)](https://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4(PDF)).

Vastuullista ja elinvoimaista raviurheilua ja hevoskasvatusta Suomessa selvittävän työryhmän loppuraportti. 2022. Maa- ja Metsätalousministeriö. Viitattu 22.11. 2022 <https://mmm.fi/documents/1410837/1708278/Vastuullista+ja+elinvoimaista+raviurheilua+ja+hevoskasvatusta+Suumessa+selvitt%C3%A4v%C3%A4n+ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+loppuraportti.pdf/eccb0a08-513b-1584-84d9-745d72ee859d?t=1656415541117>.

Yleissitovat työehtosopimukset 2022. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 11.1.2022 <https://stm.fi/tyosuojelu/tes>.



## Liitteet

### Liite 1. Saatekirje

Hei,

olen Helena Halinen ja teen Jyväskylän ammattikorkeakoululla sosiaali- ja terveysalan YAMK-opinnäytetyötä terveyden edistämisen tutkinto-ohjelmassa. Opinnäytetyöni aiheena on raviammattilaisten kokemukset ja näkemykset työhyvinvoinnista. Opinnäytetyöni perustana on Suomen Hippoksen strategia vuosiksi 2021 – 2024 ja erityisesti sen kohta 4, jossa keskiössä on hevosten hyvinvoinnin lisäksi ihmisten hyvinvointi. Opinnäytetyöni ohjaaja on YtT Tarja Tapio Jyväskylän ammattikorkeakoululta.

Raviammattilaisten, sekä työnantajien että työntekijöiden, työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää, koska viime aikoina ravialalla ja hevosalalla yleensä on ollut haasteita löytää ammattitaitoisia ja työhön sitoutuneita työntekijöitä. Jotkut tallit ovat joutuneet jopa supistamaan toimintaansa tämän takia.

Opinnäytetyön aineistonkeruu tapahtuu teemahaastattelulla. Tämän opinnäytetyön teemat pohjautuvat Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaisiin. Teemahaastattelu etenee valittujen teemojen mukaisesti, mutta melko vapaamuotoisesti. Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna tutkijan ja haastateltavan paikalla ollessa, yhdessä sovittuna ajankohtana. Haastattelu nauhoitetaan. Sen jälkeen haastattelu litteroidaan ja tulokset analysoidaan.

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Anonymiteetti suojataan eikä ketään voida tunnistaa tutkimuksen tekstistä. Haastattelu tehdään ehdottoman luottamuksellisesti. Haastattelusta saatuja tietoja käytetään vain tässä opinnäytetyössä.

Kiitos jo etukäteen, että osallistut tutkimukseen!

Ystävällisin terveisin Helena Halinen

Terveyden edistäminen YAMK

## Liite 2. Teemahaastattelun runko

### Taustatiedot

- ikä?
- sukupuoli?
- kuinka kauan olet toiminut alalla?
- aiotko toimia alalla myös tulevaisuudessa? (seur.5 vuotta)

### 1. Teema: Työhyvinvointi

- miten kuvailisit työhyvinvointia?
- mitkä ja minkälaiset tekijät tukevat omaa työhyvinvointiasi?
- mitkä ja minkälaiset tekijät estävät omaa työhyvinvointiasi?

### 2. Teema: Terveys

- miten työpaikkaruokailu on järjestetty työpaikallasi?
- mitä ajattelet terveellisten elämäntapojen (uni, ravinto, liikunta) vaikutuksesta työhyvinvointiisi?
- millaiseksi koet työn kuormittavuuden työhyvinvointisi kannalta?

### 3. Teema: Turvallisuus

- onko sinulla TES:n mukainen työsopimus?
- miten ja millaiseksi koet työsi työturvallisuuden?
- millaiseksi koet työsi oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon?
- miten mielestäsi työn turvallisuutta voisi edistää?

### 4. Teema: Yhteisöllisyys

- millaiseksi koet työpaikkasi ilmapiirin?
- miten yhteisöllisyyttä voisi edistää työyhteisössäsi?
- miten työntekijänä/työnantajana voisit edistää yhteisöllisyyttä?

### 5. Teema: Arvostus

- millaiseksi koet roolisi työyhteisössäsi?
- millaiseksi koet arvostuksen työtäsi kohtaan?
- saatko palautetta työstäsi?
- käydäänkö työpaikallasi kehityskeskusteluja
- miten työntekijänä/työnantajana voisit edistää arvostusta?

### 6. Teema: Osaaminen

- millaiseksi koet työn vaatimustason osaamiseesi nähden?
- miten ylläpidät omaa osaamistasi?
- miten voisit/haluaisit edistää omaa osaamistasi?
- miten työnantaja voisi edistää osaamistasi?

### Liite 3. Teemojen mukaiset sisällönanalyysit

#### Teema 1. Työhyvinvointi

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäisilmaus
Työhyvinvointi	Työhyvinvoinnin osatekijät	Työssäjaksaminen	jaksaa tehdä hyvin työtä	"siihen nähden miten fyysinen tää työ on, niin jaksan tehdä sitä hyvin"
			ei fyysisiä kipuja	"oma vointi on sellainen, että pystyy tekemään ilman suurempia kipuja"
			kuormitus tasapainossa	"fyysinen ja henkinen rasitus on järkevissä mittasuhteissa"
			sopiva työnkuormitus	"työtaakka ei ole liian suuri per henkilö"
			jaksaa tehdä	"että jaksaa työssä"
			työn ja vapaaajan tasapaino	"työ ja vapaa-aika sopivassa balanssissa"
		Työssä viihtyminen	mukavaa työssä	"mulla on töissä mukavaa"
			työmotivaatio	"lähtee mielellään talliin ja on kiva tehdä niitä hommia"

			työilmapiiri	"mukavat kaverit, joiden kanssa teen työtä"
			ongelmiin puuttuminen	"työyhteisön ongelmiin paneudutaan"
			intohimo lajiin	"tähän pitää olla intohimo"
			työmotivaatio	"mielekästä mennä aamulla talliin, tykkää työstä"
			ei liian rankkaa	"huonotkaan päivät ei tunnu liian rankoilta"
	Työhyvinvointia edistävät tekijät	Terveelliset elämäntavat	Hyvin syöminen ja nukkuminen	"mä syön hyvin ja nukun hyvin"
			Fyysinen ja henkinen hyvinvointi	"virkeänä on paljon mukavampi tehdä töitä"
			Riittävä palautuminen	"riittävästi pitää tulla palautumista, olen lyhentänyt työpäivää, nyt 10-12h"
		Työn sopiva kuormittavuus	Riittävästä henkilökunnasta huolehtiminen	"itsellä just tällä hetkellä riittävä ja osaava henkilökunta"
			Osaava henkilökunta	"työt tulee tehtyä ja laatu säilyy hyvänä, vaikka ei

				itse olisikaan paikalla”
			Riittävästi tekijöitä	”työyhteisö ei kuormitu liikaa, kun tekijöitä on tarpeeksi”
			Vaikutusmahdollisuudet	”se, että pystyy vaikuttamaan asioihin on mulla ainakin se kaikista tärkein”
		Lajin merkitys	Hevoset	”ne hevoset, mikä on se juttu, miks tehdään”
			Ammatti ja elämäntapa	”hevoset on meidän koko perheen ammatti ja elämäntapa”
			Intohimo	”intohimo lajiin, jos se hiipuu niin ei jaksa niin hyvin”
	Työhyvinvointia estävät tekijät	Väsymys	Paljon työtä	”olen väsynyt siihen, että on liikaa sitä työtä, että ei oo mitään tolkkua siinä työssä, sä vaan teet teet, koska ne työt vaan pitää tehdä”
			Pitkät työpäivät	”kun oot vaikka 3-5 päivää putkeen raveissa ja kumminkin heräät joka aamu

				samaan aikaan niin tuntuuhan se väkisin jo”
			Sijaisten puute	”jos tulee äkillisiä sairastumisia tai oma sairastuminen. Työn määrä on mitoitettu ylärajoille, pienetkin heilahdukset lisää painetta”
			Henkilökuntaa liian vähän	”riittävä määrä henkilökuntamäärä on kyllä se kaikkein tärkein, liian vajaalla miehityksellä ei ne hommat suju”
			Vapaapäivien puute	”vapaapäiviä, niitähän ei käytännössä oo”
		Psyykinen kuormitus	Hevosten terveystilat	”hevokset on kiipeenä, tulee huonoja jaksoja. Silloin se näkyy kaikessa, menee henkiselle puolelle”

## Teema 2. Terveys

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäisilmaus
Työhyvinvointi	Työhyvinvoinnin osatekijät	Työssäjaksaminen	jaksaa tehdä hyvin työtä	"siihen nähden miten fyysinen tää työ on, niin jaksan tehdä sitä hyvin"
			ei fyysisiä kipuja	"oma vointi on sellainen, että pystyy tekemään ilman suurempia kipuja"
			kuormitus tasapainossa	"fyysinen ja henkinen rasitus on järkevissä mittasuhteissa"
			sopiva työnkuormitus	"työtaakka ei ole liian suuri henkilö"
			jaksaa tehdä	"että jaksaa työssä"
			työn ja vapaaajan tasapaino	"työ ja vapaa-aika sopivassa balanssissa"
		Työssä viihtyminen	mukavaa työssä	"mulla on töissä mukavaa"
			työmotivaatio	"lähtee mielellään talliin ja on kiva tehdä niitä hommia"

			työilmapiiri	"mukavat kaverit, joiden kanssa teen työtä"
			ongelmiin puuttuminen	"työyhteisön ongelmiin paneudutaan"
			intohimo lajiin	"tähän pitää olla intohimo"
			työmotivaatio	"mielekästä mennä aamulla talliin, tykkää työstä"
			ei liian rankkaa	"huonotkaan päivät ei tunnu liian rankoilta"
	Työhyvinvointia edistävät tekijät	Terveelliset elämäntavat	Hyvin syöminen ja nukkuminen	"mä syön hyvin ja nukun hyvin"
			Fyysinen ja henkinen hyvinvointi	"virkeänä on paljon mukavampi tehdä töitä"
			Riittävä palautuminen	"riittävästi pitää tulla palautumista, olen lyhentänyt työpäivää, nyt 10-12h"
		Työn sopiva kuormittavuus	Riittävästä henkilökunnasta huolehtiminen	"itsellä just tällä hetkellä riittävä ja osaava henkilökunta"
			Osaava henkilökunta	"työt tulee tehtyä ja laatu säilyy hyvänä, vaikka ei



				itse olisikaan paikalla”
			Riittävästi tekijöitä	”työyhteisö ei kuormitu liikaa, kun tekijöitä on tarpeeksi”
			Vaikutusmahdollisuudet	”se, että pystyy vaikuttamaan asioihin on mulla ainakin se kaikista tärkein”
		Lajin merkitys	Hevoset	”ne hevoset, mikä on se juttu, miks tehdään”
			Ammatti ja elämäntapa	”hevoset on meidän koko perheen ammatti ja elämäntapa”
			Intohimo	”intohimo lajiin, jos se hiipuu niin ei jaksa niin hyvin”
	Työhyvinvointia estävät tekijät	Väsymys	Paljon työtä	”olen väsynyt siihen, että on liikaa sitä työtä, että ei oo mitään tolkkua siinä työssä, sä vaan teet teet, koska ne työt vaan pitää tehdä”
			Pitkät työpäivät	”kun oot vaikka 3-5 päivää putkeen raveissa ja kumminkin heräät joka aamu

				samaan aikaan niin tuntuuhan se väkisin jo”
			Sijaisten puute	”jos tulee äkillisiä sairastumisia tai oma sairastuminen. Työn määrä on mitoitettu ylärajoille, pienetkin heilahdukset lisää painetta”
			Henkilökuntaa liian vähän	”riittävä määrä henkilökuntamäärä on kyllä se kaikkein tärkein, liian vajaalla miehityksellä ei ne hommat suju”
			Vapaapäivien puute	”vapaapäiviä, niitähän ei käytännössä oo”
		Psyykinen kuormitus	Hevosten terveystilat	”hevoset on kiipeinä, tulee huonoja jaksoja. Silloin se näkyy kaikessa, menee henkiselle puolelle”

## Teema 3. Turvallisuus

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäisilmaisu
Turvallisuus	Työturvallisuus	Ammattitaito	Turvallisuusriskien arviointi	"Ei tässä mitään suurempia turvallisuusriskejä ole, kunhan ammattitaito on riittävän korkealla"
			Osaaminen ylläpito	"Ammatillinen osaaminen on se, jonka vaaliminen on työturvallisuutta"
			Oma toimintatapa	"Se, miten niiden hevosten kanssa toimitaan, niin sillä on valtava merkitys työturvallisuudessa"
		Työympäristö	Tarhaus ja kar-sinajärjestys	"Että ei tarvii viedä kenenkään ohi, missä vois syntyä vahinkoja"
			Hevosten kuljetus	"Sellaset parit, että voi kuljettaa yhdessä"
		Hevosten välineet ja varusteet	Ehjät riimut, narut, valjaat, kär-ryt	"Koitetaan hommata sellaset välineet, että pystyy välttämään vahinkoja"
			Välineiden ja varusteiden kun-nosta huolehti-minen	"Koitetaan pitää väli-neet silleen, että olis hyvä, helppo ja tur-vallinen työsken-nellä"
		Työvaatteet	Työkengät	"En missään nimessä millään croceilla pystyi ajatellakaan, menis selkä varmaan

				kipeäksi ihan välittömästi”
			Kypärä	”Käytän aina kypärää”
		Työergonomia	Koneet käytössä mahdollisuuksien mukaan	”Ei tarvii kenenkään työntää kottikärryjä tuolla mutakossa, se on turhaa mun mielestä”
		Hevonen	Iso, voimakas eläin	”Kun ollaan ison eläimen kanssa, niin siinä omat riskinsä on”
	Oikeudenmukaisuus	Oma rooli työyhteisössä	Yhteistyökyky	”Osaan pitää puoleni. Sulassa sovussa toimitaan”
			Puheeksi ottaminen	”Työntekijöiden kanssa, että jos niillä on jotain, että rohkaistaan niitä siihen, että otetaan niitä asioita puheeksi, jos on jotain”
			Johtaminen	”Sehän lähtee siitä valmentajasta tai siitä johtoihmisestä. Kyllä sen pitäisi puuttua jos kohdellaan väärin”
			Yhdenvertainen kohtelu	”Kaikki tekee kaikkia töitä, kaikki tulee samaan aikaan töihin ja lähtee”
				”Kilpakumppanien kanssa on aika

				selkeetä, mutta tuomarilinja, se vaihtelee tosi paljon eri radoilla”
--	--	--	--	--

## Teema 4. Yhteisöllisyys

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäisilmaisu
Yhteisöllisyys	Työpaikan ilmapiiri	Koettu työpaikan ilmapiiri	Hyvä ilmapiiri	”koen kyllä tosi hyväksi. Sellaista avointa olemista ja työskentelyä”
			Hyvä porukka	”meillä on kyllä ihan hyvä porukka, yhteiset aamuhetket”
			Sopiva yhdistelmä tekijöitä	”sopiva yhdistelmä tekijöissä, nuoruutta ja kyseenalaistamista, vanhuutta ja kokemusta”
			Iso ikäjakauma	”meillä on niinku 18vuotiaasta 70vuotiaisiin niin kaikki tulee hyvin toimeen keskenään”
			Työntekijöiden vaihtuvuus vähäinen	”edellinen vakituinen työntekijä oli toistakymmentä vuotta, nykyinen on ollut 8vuotta. Ne ei oo ainakaan vaihtunut. Luulisin että silloin

				olla onnistuttu ainakin siinä”
			Hyvä ilmapiiri	”meillä on töissä ihan mukavaa, että ei ole kellekään paha mieli tulla töihin”
			Rentoa ja stressitöntä	”meillä on hyvin semmoista rentoa ja stressitöntä se homma. Pientä piikittelyä silloin tällöin ja semmoista hyvää huumoria”
	Yhteisöllisyyden lisäämisen keinot	Sekä työnantajan että työntekijän keinoja	Ulkona syöminen yhdessä	”kävis syömässä jossain joskus, vaan niinkun kiitoksena työntekijöille. Että nähdään muuallakin kuin työympäristössä, että jossain toisenlaisessa ympäristössä tutustutaan ihmisiin”
			Yhdessä syöminen	”Kyllähän työntekijät tykkää siitä, että käytät vaikka syömässä ulkona niin kaikille jää siitä hyvä mieli.
			Työn ulkopuoliset retket	”että menee vaikka kylpylään ja sen jälkeen syömään. Niinku tarjoaa sen homman”
			Hyvä vuorovaiutus	”kyllä mä ainakin yritän ajatella, työntekijä pysyy vaikuttamaan työpäivään”
			yhdessä toimiminen	”yhteisesti toimiminen on se juttu. Kaikki on samaa jengiä ja jos jollakin on joskus

				huonompi päivä, niin vähän vaikka jelpii kaiveria. Pattitilanteissa peli poikki ja pöydän ääreen keskustelemaan”
			Teatteriretket, pikkujoulut ja yhdessä syöminen	”että olis jotain hauskaa yhdessäoloa työajan ulkopuolellakin”

## Teema 5. Arvostus

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus	Alkuperäisilmaisu
Arvostus	Ammattirooli	Roolit työyhteisössä	Valmentajalla vastuu kaikesta	”valmentaja vastuussa kaikesta, mutta päätökset tehdään yhdessä. Kaikilla omat roolit työyhteisössä”
			Selkeät roolit	”meillä on ne selkeet jutut, vaikka porukassa tehdään niin jokaisella on se oma rooli”
			Työntekijä muiden joukossa, päätösten tekijä	”mä oon yksi työntekijä muiden joukossa, mutta multa odotetaan sitä viimeistä sanaa monesakin asiassa”
			Päävastuu valmentajalla	”päivittäinen ohjelma on kaikille selvänä ja se päävastuu kaikesta on valmentajalla”
			Vastuu valmentajalla, roolijako	”pyrin antamaan vastuuta muillekin, mutta kyllä mä kuitenkin se

				lopulliset ratkaisut teen ja vastuun kannan”
			Yksi muiden joukossa, mutta vastuunkantaja	”olen molempia, yksi muiden joukossa, mutta päätän käytännössä, miten valmennetaan”
	Koettu arvostus työtä kohtaan	Alan sisällä	Valmentaja arvostaa	”koen, että johtajakin varmaan arvostaa sitä työtä”
			Arvostetaan, mutta se jää usein kertomatta	”se monelta jää varmaan sanomatta sille työntekijälle, että sä oot tosi hyvä tyyppi, työt tehty hyvin ja näin”
			Valmentajia arvostetaan	”yrittäjän asema ei suomessa ole kauhean hyvä, mutta alalla ravi-valmentajat on arvostettuja”
			Arvostetaan toinen toisiaan	”kyllä kaikki tietää, miten kovaa hommaa tämä on. Kaikki tekee kovin töitä”
			Valmentajia arvostetaan	”valmentajia arvostetaan kyllä”
			Oma yhteisö arvostaa	”porukka ympärillä, joka ymmärtää tätä hommaa, se arvostaa”
			Keskusjärjestö ei arvosta	”ei kuunnella valmentajien ääntä, esim. tässä superlauantai systeemisissä, valmentajien kritiikki kuuluu kuuroille korville”



	Alan ulkopuo- lella	Arvostus lisää- ntynyt	"onneksi on tuotu tätä työasiaa, ketä täällä taustalla on, esiin. Että ei se ole aina olekaan jonkun vika kun joku ei onnistukaan ja pelit"
		Tiedon puute vähentää arvostusta	"moni ei vaan tiedä, se on aika surullistakin. Hevosta pitäis ehdotto- masti tuoda lähelle ih- mistä. Onhan ihmiset ihan hurmioissaan meille aivan jokapäiväi- sistä asioista"
		Arvostus vaihte- lee alueittain	"mediat kirjoittaa hevo- sista, alueen merkki- henkilöt vaikuttaa, lisää arvostusta koko lajille"
		Ulkopuoliset ei arvosta	"ehkä alan ulkopuolis- ten mielestä ei ole ihan pop-juttu"
		Arvostus vaihte- levaa, kun ei tunneta alaa	"huomaa, että jotkut on ihmeissään, että voiko tolla elää, jotain hep- poja ne siellä kikkailee päivät pitkät. valta- osalla ei ole mitään kä- sitystä siitä, mitä tää homma sisältää"
		Arvostus vähe- nee	"ympäriille kehitetty kai- ken maailman liiperlaa- peria, me jäädään si- vusta seuraajiksi, ravien pitäis olla pääasia"

	Palaute ja sen hyödyntäminen	Annettu ja saatu palaute	Perusteltua palautetta	"meillä on kauhean avointa tämä, kaiken palautteen pitää olla perusteltua"
			Annan ja saan palautetta	"joo, ihan puolin ja toisin, palautteet tulee ja menee"
			Annan ja saan palautetta	"me jutellaan kyllä, siinä ei ole ongelmaa"
			Annan palautetta	"pyrin kyllä antamaan kumpaakin, myös positiivista"
			Sekä positiivista että negatiivista palautetta annetaan	"palautetta annetaan aina kun on tarve. Se pitää antaa silloin heti, että ei saa jäädä mikään kaivelemaan. Myös hyvä pitää antaa saman tien"
			Palautetta annetaan liian harvoin	"se on semmoinen perinteinen suomalainen tapa, että niin kauan menee hyvin kun ei tuu haukkuja"
			Kaikki saa ja antaa palautetta	"työntekijät, omistajat, kollegat. Annan ja saan negatiivista ja positiivista"
Kehityskeskustelut	Käydäänkö niitä ja hyödynnetäänkö	Käydään ohimennen työn lomassa	"käydään työn lomassa, mutta kahden kesken esim. ravimatkalla tai kun ollaan kahden	

				töissä. Millä lailla ne haluaa tehdä tätä hommaa ja miten ne haluaa vastuuta”
			Jatkuvaa kehittämistä	”ainahan sitä mietitään, että voisko jonkun tehdä toisella tapaa. Sit jos muutos, et alussa vaikeeta, mutta että onko hyvä näin”
			Vapaa-ajalla yhteisten juttujen parissa	”siltoin käydään myös pikkusen työjuttuja läpi, kyselen”
			Kerran kuukaudessa kehityskeskustelu	”käydään kerran kuukaudessa semmoinen yhteinen kehityskeskustelu, että kaikki sais tulla ulos”
			Ei käydä kehityskeskusteluja	”no ei, ehkä jos joku esittää jonkun toiveen, se katsotaan sitten”
Arvostuksen edistäminen	Vastuun lisääminen	Keskustelujen perusteella	”kyllä se puhuminenkin on se juttu, mutta usein tällä alalla tuntuu, että ne teot, semmoset asiat, on ehkä isompi juttu”	
	Jotain extraa	Ruokaa ja hierontaa	”työntekijät sai hierontajuttuja vuoroviikkoina, että vähän tällaista spessujuttua sitten heille. Entiset työntekijät muistaneen myöhemminkin hyvää ruokaa”	

		Palaute	Hyvän palautteen antaminen	"kyllä ne kehut, kun hevoset on kehittyneet: vau, ootpa nyt tehnyt hienosti työtä"
		Tiedon lisääminen ulkopuolisille	Raveissa asioista kertominen	"raveissa oleminenkin. Se on mahtava sosiaalinen tapahtuma. Mut ymmärrän, että kun tuut raveihin etkä tiedä yhtään mistään mitään, niin onhan se...siis sähän oot ihan pihalla"
		Talliolosuhteet	Oma esimerkki ja siisteys	"kun tallille tulee muita ihmisiä, ulkopuolisia, omistajia tai jopa alan ulkopuolisia, silloin olemmeko siistin näköisiä, olemmeko fressin näköisiä, olemmeko hyvällä tuulella, miltä meidän tilat näyttää. Huomion kiinnittäminen yleiseen siisteyteen on paikallaan jos meinaataan, että ala saa arvostusta"
		Media	Oma esiintyminen	"jos vaikka ollaan jossain mediassa niin positiivisesti esiinnyttäin. Kun pikkusen valitetaan joka asiasta niin se ei niinku auta mitään. Valittaminen ei kyllä vie eteenpäin"
		Tiedon lisääminen ulkopuolisille	Raveissa asioista kertominen	"raveissa kun on tällasia tallikierroksia. Huomaa tosi usein, että ihmiset on hämmästyneitä, että ai jaa sille tehdään niinku näin paljon"

				ennen kuin se tulee tänne raveihin ja sitten täällä raveissa ja sitten ravien jälkeen vielä. Ne ymmärtää ettei se ole vaan se 2min vaan siinä on tosi paljon asioita taustalla.
--	--	--	--	---

## Teema 6. Osaaminen

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaisu	Alkuperäisilmaisu
Osaaminen	Vaatimustaso	Oma osaaminen suhteessa koettuun vaatimustasoon	Perusosaaminen hyvä, mutta Koko ajan oppii lisää	"mä opin joka hevosesta aina vaan lisää ja joka hommasta aina vaan lisää"
			Tukea lähellä	"meillä on tää pieni porukka, siinä on helppo saada tukea. Ei tietenkään osaa kaikkea, eikä kaikkien tarvii kaikkea osatakkaan täydellisesti"
			Pitkä kokemus, mutta koko ajan vaatimukset nousee esim. asiakassuhteiden hoitaminen ja some	"kyllä valmentaminen on muuttunut paljon muuksi kuin pelkästään hevosten takana istumiseksi. Oma osaaminen ei ole tietokoneissa, onneksi vaimo tullut tallikuvioon mukaan niin on saanut siirrettyä sitä hänen vastuulleen"

			Jatkuvaa opiskelua ja oppimista	”jos tänään joku juttu tuntuu toimivan ja tulee itselle ahaa-elämys, että tää onkin kätevä homma niin se onkin sitten jo seuraavana päivänä pääläellaan. Hevosissa ei oo sääntöä ja hämmästyttää aina silloin tällöin”
			Jatkuvaa kehittymistä	”koko ajan pitää koittaa kehittyä joka osa-alueella, tässä ei saa niin sanotusti jäädä jälkijunaan”
			Jatkuva oppiminen	”välillä on tilanteita, että kuvittelee, että tietää kaikesta kaikesta ja seuraavan 3minuutin päästä huomaa ettei taas ymmärrä yhtään mistään mitään”
	Ammattitaito	Ammattitaidon ylläpitäminen	Kysely ja keskustelu muiden kanssa	”kyselen paljon, kuuntelen tarkasti ihmisiä. Mulla on hyviä kavereita ja ystäviä, mistä saan paljon tietoa, esim. eläinlääkärit, hierojat”
			Lukeminen ja keskustelu muiden kanssa	”kyllä mä koitan lukea ja seurata näitä juttuja ja keskustella tuolla kentällä ja tässä tallilla naapurien kanssa”
			Lukeminen ja asioiden seuraaminen	”koitan seurata alan julkaisuja aika paljon, seurata asioita

				vähän muustakin kuin tästä valmennuspuolesta”
			Lukeminen ja medioiden seuraaminen	”lukemalla paljon ja seuraamalla ajankohtaisia medioita koko ajan”
			Keskustelu kollegojen kanssa	”kyllä tässä mielipiteitä vaihdellaan, kuka on kuullut keltäkin ja mitäkin”
			Keskustelu kollegojen kanssa	”keskustelen, onko jotain uusia ideoita ja sitten jos on jotain uusia välineitä niin kyllä niitä pitää vaan uskaltaa itse kokeilla ja käyttää”
			Muiden kuunteleminen ja katseleminen	”pidän korvat auki ja koitan seurata mitä alalla tapahtuu. On tärkeä kuunnella ja katsella taitavia eläinlääkäreitä, hie-rojia, olen visuaalinen oppija”
		Ammattitaidon edistäminen	Käytännön oppiminen	”kyllä ne tuolta käytännön puolelta tulee ne opit. Opin siitä, että meille tulee taas uusia hevosia ja saan tutustua niihin ja oppia niiden ongelmien kautta”
			Luennot	”omalle osaamiselle on jonkunlainen merkitys, että olen ollut aika paljon mukana opetus-hankkeissa. Kun lähtee luentoa

				pitämään niin joutuu pikkasen kelaamaan itsekin, että miksi näin puhun. Joutuu tarkastelemaan faktoja ja muuta, muuten se saattaisi jäädä tekemättä”
			Luentojen kehittäminen	”luentoa pitävä valmentaja puhuu valmennusmetodeistaan hyvin yleisellä tasolla kun taas esim. hiihtovalmentajat puhuu just niistä asioista, millä tekemisen tasoa mitataan. Kun kaksi valmentajaa keskustele keskenään niin ne pystyy puhumaan, että minkälainen esim. suora on”
			Luentoihin osallistuminen	”jos on joku luento, mihin haluan osallistua niin osallistun ja kannustan työntekijöitä osallistumaan. Töistä saa kyllä palkallista vapaata”
			Tutustumiskäynnit	”vaikka viikon kävisi jossain muussa maassa ja jollain muilla talleilla ja keskustella ja kokeilla vaikka itsekin, mutta näkisi miten se oikeasti tekee”
			Tutustumiskäynti ja keskustelu pienellä porukalla	’isossa porukassa kun oku esittelee omaa paikkaansa niin vähän hiinku oikoo mutkia ja



				kertoo yleistyksiä. Tarkempaa tietoa saa paremmin silloin kun on pienimpi se porukka”
--	--	--	--	---