



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

NOORA KOIVUKORPI

# **Itsensä johtaminen ja työkyky rat- sastuskouluyrittäjän näkökulmasta**

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA  
2021

Tekijä Koivukorpi, Noora	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä kesäkuu 2021
	Sivumäärä 60	Suomi
<b>Itsensä johtaminen ja työkyky ratsastuskouluyrityksen näkökulmasta</b>		
Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p data-bbox="312 689 459 719"><b>Tiivistelmä</b></p> <p data-bbox="312 763 1437 976">Tämän opinnäytetyön aiheena on itsensä johtaminen ja työkyky ratsastuskouluyrityksen näkökulmasta. Työn tavoitteena oli selvittää, miten ratsastuskouluyritykset kokivat oman työkykynsä ja miten he edistivät omaa työssä jaksamistaan sekä miten he kokivat itsensä johtamisen ja sen vaikutukset työkykyyn. Tavoitteena oli tuoda esille ratsastuskouluyritysten omia käsityksiä ja kokemuksia työkyvystä ja siitä, miten he johtivat omaa työkykyään.</p> <p data-bbox="312 1021 1437 1305">Teoreettinen viitekehys koostui yrityjyyden, työkyvyn ja itsensä johtamisen perusteista. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluin ja apuna käytettiin puolistrukturoitua haastattelulomaketta. Työhön haastateltiin kolmea ratsastuskouluyritystä, joiden vastauksia analysoiden saatiin selville heidän käsityksiään yrityjyyden motiiveista, työkyvystä ja siitä, miten he kokevat itsensä johtamisen osana työkykyä. Haastattelut analysoitiin käyttämällä aineiston sisällönanalyysi menetelmää. Opinnäytetyö aloitettiin tammikuussa 2021 teoriaan tutustumisella ja haastattelut toteutettiin huhti- ja toukokuun aikana 2021.</p> <p data-bbox="312 1350 1437 1635">Tulosten mukaan yritysten työkyky oli hyvä, vaikka työ on fyysisesti raskasta ja sitovaa. Tuloksista oli pääteltävissä, että yritykset olivat kiinnostuneita omasta työkyvystään ja yrittivät tietoisesti kehittää omaa työssä jaksamistaan, vaikka se arjen kiireen keskellä saattoi hetkellisesti unohtua. Itsensä johtaminen oli käsitteenä vieraampi, vaikka työkykyyn, hyvinvointiin, motivaatioon ja itsensä toteuttamiseen liittyviä toimintatapoja osattiin tiedostaa. Tuloksista voitiin myös päätellä, että mitä enemmän omaan työkykyyn ja riittävään vapaa-aikaan sekä palautumiseen panostettiin, sitä enemmän oli mahdollisuuksia innovatiiviselle ajattelulle sekä itsensä- ja yritystoiminnan kehittämiseksi.</p>		
<p data-bbox="312 1749 440 1778"><u><a href="#">Asiasanat</a></u> itsensä johtaminen, työssä jaksaminen, työkyky, yrityjyys, hevostalous</p>		

Author Koivukorpi, Noora	Type of Publication Bachelor's thesis	Date June 2021
	Number of pages 60	Language of publication: Finnish
<b>Self-leadership and ability at work from a riding school entrepreneur's point of view</b>		
Bachelor of Business Administration		
<p>Abstract</p> <p>The subject of the thesis is self-leadership and work ability from a riding school entrepreneur's point of view. The aim of the study was to find out how riding school entrepreneurs experienced their own work ability and how they promoted their own coping at work, as well as how they experienced self-leadership and its effects on work ability. The aim was to bring out the riding school entrepreneurs own perceptions and experiences of work ability and how they managed their own work ability.</p> <p>The theoretical framework consisted of the foundations of entrepreneurship, work ability and self-leadership. Qualitative research was used as the research method. The interviews were conducted as focused interviews and information was collected by a half-structured interview form. Three riding school entrepreneurs were interviewed to the study. Analyzing the responses, the interviewees perceptions of entrepreneurial motives, work ability, and how they perceive self-leadership as part of work ability were found out. The interviews were analyzed using the material content analysis method. The thesis was started in January 2021 with a study of the theory and the interviews were conducted during April and May 2021.</p> <p>The results showed that the ability of entrepreneurs to work was good, even though the work is physically heavy and binding. The results showed that entrepreneurs were interested in their own ability to work and consciously tried to develop their own coping at work, even though it was sometimes forgotten during everyday rush. The concept of self-management was more foreign to the concept, even though the interviewed were aware of practices related to work ability, well-being, motivation, and self-realization. It could also be concluded from the results that the more they invested in one's own ability to work and adequate free time and recovery, the more opportunities there were for innovative thinking and self- and business development.</p>		
<p><u>Key words</u>  self-management, well-being at work, ability to work, entrepreneurship, horse farming</p>		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 OPINNÄYTETYÖN SISÄLTÖ .....	7
2.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus.....	7
2.2 Toimeksiantajan esittely.....	8
3 HEVOSALAN YRITTÄJYYS SUOMESSA.....	8
3.1 Yrittäjyys käsitteenä.....	8
3.2 Yrittäjyys Suomessa.....	9
3.3 Hevosyrittäjyys .....	10
3.4 Ratsastuskouluyrittäjyys .....	11
4 YRITTÄJÄN TYÖKYKY .....	13
4.1 Työkyky .....	13
4.2 Henkilökohtaiset voimavarat .....	15
4.3 Työ ja ajanhallinta.....	16
4.4 Hevosyrittäjien hyvinvointi.....	17
5 ITSENSÄ JOHTAMINEN.....	18
5.1 Itsensä johtamisen määritelmä .....	18
5.2 Itsensä johtamisen tavoitteet ja visiot .....	19
5.3 Itsetuntemus .....	20
5.4 Kokonaisvaltainen hyvinvointi .....	22
5.4.1 Fyysinen hyvinvointi .....	23
5.4.2 Psykkinen hyvinvointi .....	25
5.4.3 Sosiaalinen hyvinvointi .....	26
5.5 Uudistuminen .....	27
5.6 Osaaminen ja motivaatio – ammatillinen kunto.....	30
6 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT .....	32
6.1 Käytettävät menetelmät.....	32
6.2 Luotettavuus ja laatu .....	32
7 TULOKSET .....	33
7.1 Oman harrastuksen pohjalta kohti ratsastuskouluyrittäjyyttä .....	34
7.2 Työn innostavuus ja sen kehittäminen lisäävät työkykyä ja työssä jaksamista.....	36
7.3 Itsensä johtaminen työkaluna kohti parempaa työkykyä .....	44
7.3.1 Henkilökohtainen uudistuminen vaatii aikaa itsereflektoinnille .....	49
7.3.2 Itsensä motivointi auttaa parantamaan työn imua, työmotivaatiota ja työkykyä.....	52
7.3.3 Itsetuntemus apuna työkyvyn ylläpitämisessä.....	54

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO..... 56

LÄHTEET

LIITE 1. Haastattelurunko

## 1 JOHDANTO

Suomessa oli vuonna 2018 noin 360 818 yritystä. Niistä 94,3 prosentilla oli alle 10 työntekijää. Sellaisia yrityksiä, joissa oli korkeintaan neljä työntekijää, oli 89,1 % yrityksistä. (Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto 2018.) Hevosala työllistää suoraan noin 15 000 ihmistä Suomessa ja välilliset työllisyysvaikutukset ovat moninkertaiset. Hevosalalla tyypillistä on mikroyrittäjäyys eli alle kymmenen henkilöä työllistävät yritykset. Usein yrittäjä vastaa yksin tai yhdessä yrittäjäpuolisonsa kanssa koko toiminnasta. Myös maatalouden sivutoimisuus on yleistä. Ratsastuspalveluita myyviä yrityksiä oli Suomessa vuonna 2019 noin tuhat yritystä. Ratsastuspalveluihin kuuluu ratsastuskoulutoiminta sekä muu monipuolinen hevos- ja ratsastustoiminta. (Pussinen & Thuneberg 2014, 21–24; Suomen Ratsastajainliiton www-sivut 2021.) Hevosalalla työskentely on usein fyysisesti raskasta ja työpäivät ovat pitkiä. Vapaapäiviä saattaa olla hankala järjestää, koska harvalla hevosalan yrittäjällä on palkattua henkilökuntaa. Usein yrittäjä hoitaa itse hevosten perushoidon sekä vastaa ratsastuksen opetuksesta.

Työhyvinvointilaitoksen mukaan yrittäjän työkyky tarkoittaa henkilökohtaisten voimavarojen suhdetta työn vaatimukseen. Työkykyyn vaikuttaa terveyden, osaamisen ja ammattitaidon lisäksi yrittäjän taloudellinen tilanne ja työn sitovuus. Myös perhesuhteet, lähiyhteisö ja toimintaympäristö sekä arvot, asenteet ja motivaatio ovat merkittävässä osassa työkykyä määriteltäessä. Halu edistää omaa työkykyä saattaa vaatia muutoksia omissa tavoissa ja tottumuksissa. Muutos on monivaiheinen ja aikaa vievä prosessi. (Työhyvinvointilaitoksen www-sivut 2021.) Itsensä johtamisella pyritään nimenomaan kehittämään omaa hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Hyvän itsetuntemuksen avulla pystymme hallitsemaan ajatuksia, tunteita ja tekoja ja näin vaikuttamaan omaan elämänlaatuun. Muutos ja uuden oppiminen sekä asenteiden ja uskomusten kyseenalaistaminen kuuluvat olennaisesti henkilökohtaiseen prosessiin kohti älykästä itsensä johtamista. Enää ei puhuta työn- tai ajanhallinnasta vaan kokonaisvaltaisesta elämänhallinnasta ja itsensä johtamisesta. (Salmimies 2008, 21; Sydänmaanlakka 2017, 16.)

## 2 OPINNÄYTETYÖN SISÄLTÖ

Tämä opinnäytetyö käsittelee itsensä johtamista ja työkykyä ratsastuskouluyrittäjän näkökulmasta. Aihe valikoitui oman kiinnostuksen pohjalta hyvinvointia, yrittäjyyttä ja hevosalaa kohtaan. Erityisesti ratsastuskoulutoiminta on lähellä sydäntäni, koska olen myös itse työskennellyt ratsastuksen opetustehtävissä ratsastuskoulussa.

### 2.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää miten ratsastuskouluyrittäjät jaksavat omassa työssään tällä hetkellä ja miten he huolehtivat omasta työkyvystään sekä mitä keinoja yrittäjillä on työssä jaksamiseen. Työssä keskitytään myös siihen, miten yrittäjät kokevat itsensä johtamisen ja sen vaikutuksen omaan hyvinvointiin sekä työkykyyn. Teoreettinen viitekehys koostuu yrittäjyyden, työkyvyn ja itsensä johtamisen perusteista.

Opinnäytetyölläni vastaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten ratsastuskouluyrittäjät kokevat oman työkykynsä ja miten he edistävät omaa työssä jaksamistaan?
2. Miten ratsastuskouluyrittäjät kokevat itsensä johtamisen ja sen vaikutukset työkykyyn?

Opinnäytetyön teoriaosuus on koottu aiheeseen liittyvän kirjallisuuden, internetistä saatavan aineiston ja internet-julkaisujen pohjalta. Opinnäytetyön empiirisessä osiossa on haastateltu kolmea ratsastuskouluyrittäjää. Haastattelut on toteutettu yksilöhaastatteluina ja haastattelut on tallennettu. Haastateltaville on kerrottu, että vastaukset ovat luottamuksellisia ja haastateltavien anonymiteetti säilytetään. Haastattelut on suoritettu huhtikuun ja toukokuun 2021 aikana ja ne on toteutettu puolistrukturoidun teema-haastattelun avulla. Haastattelun avulla on yritetty kartoittaa ratsastuskouluyrittäjien työssäjaksamista, työkykyä sekä selvittää heidän käsityksiään itsensä johtamisesta. Työhyvinvointi on aiheena laaja, joten tämä työ on rajattu käsittelemään työkykyä. Työn lopussa avataan kyselyn vastauksia ja pohditaan tuloksia.

Opinnäytetyön tulos auttaa toimeksiantajaa sekä muita ratsastuskouluyrittäjiä löytämään uudenlaisia ajatusmalleja ja toimintatapoja oman työkyvyn ja itsensä johtamisen kehittämiseen. Toimeksiantajayritys pystyy hyödyntämään tuloksia yrittäjän ja työntekijän työssäjaksamisen kehittämisessä. Tuloksia voisi hyödyntää myös hevosalan järjestöissä, jotka tarjoavat hevosalan yrittäjille erilaisia koulutuksia ja neuvontaa. Ratsastuskouluyrittäjien työhyvinvoinnin ja työkyvyn parantamisen yhtenä työkaluna voisi käyttää itsensä johtamistaitojen kehittämistä.

## 2.2 Toimeksiantajan esittely

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on ratsastuskoulu, joka on aloittanut toimintansa vuonna 2000. Tämä ratsastuskoulu toimii maatilan yhteydessä, jossa maataloutta on harjoitettu jo 50-luvulta lähtien. Tällä hetkellä ratsastuskoulutoiminta on kuitenkin tilan pääasiallinen tulonlähde. Yrittäjä vastaa itse kokonaisvaltaisesti ratsastuskoulun toiminnasta. Yritys harjoittaa perinteistä ratsastuskoulutoimintaa, hevoskasvatusta sekä tarjoaa pienimuotoisesti yksityisille hevosenomistajille hevosten täysihoidtopalveluita.

Ratsastuskoululla työskentelee tällä hetkellä yrittäjän lisäksi yksi ratsastuksenohjaaja. Ratsastustunteja tarjotaan kuutena päivänä viikossa kaiken ikäisille harrastajille. Näiden lisäksi ratsastuskoulu järjestää erilaisia leirejä ja kursseja. Ratsastuskoulu tarjoaa erinomaiset puitteet harrastamiseen, sillä tilalta löytyy tilava ratsastusmaneesi, suuri ulkokenttä ja nykyaikainen hevostalli sosiaalituloineen.

## 3 HEVOSALAN YRITTÄJYYS SUOMESSA

### 3.1 Yrittäjyys käsitteenä

Yrittäjyys käsitteenä pitää sisällään yrittäjän, idean ja yrittäjän ammatilliset valinnat sekä niihin liittyvät riskit ja mahdollisuudet. Yrittäjän pitäisi pystyä aikaansaamaan



käytettävissä olevilla resursseilla kannattavasti jotain merkityksellistä, josta muut ovat valmiita maksamaan. Yritys on taloudellinen tulosta tekevä yksikkö, mikä edellyttää toimintaa. Yritystoiminta ja -osaaminen määräytyvät yrittäjän ja senhetkisen tilanteen summana. (Pyykkö 2011, 19–21.) Ryhtyessään yrittäjäksi, yrittäjä tekee tietoisien valintojen, jonka lähtökohtana on aina halu ja tahto toimia yrittäjänä (Holopainen 2019, 12).

Yrittäjyyttä voidaan pitää prosessina, johon sisältyy useita yrittäjien tekemiä toimintoja yrityksen perustamiseksi. Yrittäjyyteen liittyy epävarmuutta ja päätösten tekemistä epävarmuudessa. Yrittäjyyden kahtena tärkeimpänä tunnusmerkkinä pidetäänkin innovaatiota ja riskien kantamista. Yrittäjyyden edellytyksenä on vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Tämä edellyttää uuden ja erilaisen tekemistä soveltaen sitä yrityksen ja asiakkaiden hyväksi. Innovaatioon liittyy myös aina riskinkantaminen, koska uuden ja erilaisen tekeminen on riskialtista, eikä menestymistä voi taata. Yrittäjä ottaa aina riskin perustaessaan yrityksen. Se tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden harjoittaa liiketoimintaa menestyksekkäästi. (Gordon, Natarajan & Arora 2009, 18–20.)

Suomessa yrittäjän eläkelaki määrittelee yrittäjän ansiotyötä tekevänä henkilönä, joka ei ole työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimituksessa (Yrittäjän eläkelaki 1272/2006, 2:3§). Yrityksen tai sen osan omistaminen ei siis pelkästään vielä ole yrittämistä, vaan yrityksessä pitää tehdä myös ansiotyötä. Sekä freelancer että lasutusyhteisöjen kautta tehtävä työ katsotaan ansiotyöksi. (Holopainen & Kallama 2020, 10.)

### 3.2 Yrittäjyys Suomessa

Suomessa tarvitaan yhä enemmän yrittäjiä, koska yrittäjyys pitää yhteiskunnan elossa. Yrittäjyys onkin nykypäivänä suosittu tapa tehdä työtä, koska palkkatyötä ei pidetä enää yhtä turvallisenä kuin ennen. Viime vuosikymmenenä yritysasteissa on tapahtunut muutos, jonka seurauksena esimerkiksi joka kahdeksas suomalaisnuori pitää yrittäjyyttä yhtenä vaihtoehtona. (Holopainen & Kallama 2020, 10–11.)

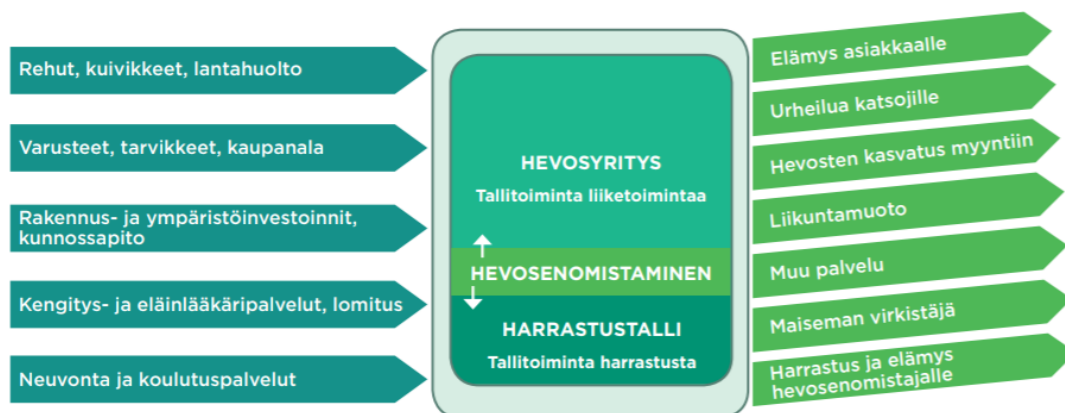
Suomessa 68 % yrittäjistä on yksinyrittäjiä. Mikroyrityksiä eli alle 10 työntekijän yrityksiä on 93 % kaikista yrityksistä (pois lukien maa-, metsä-, ja kalatalous). Pienyrityksiä eli alle 50 työntekijän yrityksiä on 5,8 %, keskisuuria yrityksiä eli 50–249 henkilön yrityksiä 1,0 %. Suuryrityksiä, jotka työllistävät vähintään 250 henkilöä, on 0,2 % Suomen yrityksistä. (Suomen yrittäjien www-sivut 2021.)

### 3.3 Hevosyrittäjäyys

Hevostalous työllistää Suomessa noin 15 000 henkilöä tarjoten elinkeinoa, työtä ja harrastusmahdollisuuksia niin maaseudulla kuin kaupungissakin. Vuonna 2019 Suomessa oli noin 16 000 tallia ja 74 300 hevosta, jotka luovat elinkeinotoimintaa myös muille toimialoille, kuten esimerkiksi rehu-, rakentamis- ja varustekaupan kautta. Tällä hetkellä Suomessa toimii noin 3000 yritystoimintaa harjoittavaa tallia. Näistä vain 25 % toimii yrityksinä, jotka eivät sijaitse maatilojen yhteydessä. Hevostaloudella onkin suuri merkitys maataloudelle. Maatilojen päätuotantosuuntana hevostalous on noin 2000 tilalle ja tämän lisäksi se on myös merkittävä maatalouden sivuelinkeino. Vaikka hevosala on vahvasti kytköksissä maatalouteen, tuottaa se nykyään suurimaksi osaksi vapaa-ajan palveluita. Suomessa ei ole kattavaa hevosalan yritys- tai talirekisteriä, mikä vaikeuttaa yritysten lukumäärän arviointia. (Hevostalous lukuina 2019, 2–3; Hollmén & Laitinen, 2012, 4, 14; Pussinen & Thuneberg 2014, 15, 21, 25.)

Yrityksien toimintamuodot hevosalalla ovat monipuolisia. Maatiloilla yleisimpiä ovat hevoskasvatus ja ravivalmennus. Näiden lisäksi löytyy tallipaikkojen vuokrausta sekä valmennus-, ratsastuskoulu- ja elämystoimintaa. Hevosia käytetään myös yhä enemmän sosiaali- ja terveyspalveluissa hevosavusteisessa kuntoutuksessa. Hevosala pitää sisällään myös monta harrastamisen muotoa kuten ratsastus, raviurheilu ja hevosen omistaminen. Suomessa on 35 000 hevosenomistajaa, jotka ostavat hevosten tarvitsemia rehuja, kuivikkeita, varusteita, tarvikkeita sekä eläinlääkäri- ja kengityspalveluita. Hevosalan toimintaympäristöjen investoinnit, rakennusten huolto ja ympäristön kunnossapito tarvittavine materiaaleineen ja työpanoksineen kuvaavat hevosalan merkittävyyttä. Hevosala hyödyttää monia toimialoja, ja sillä on suora tai välillinen vaikutus työllisyyteen. Alla olevassa kuviossa (kuvio 1) on kuvattu hevosalaa

palveluiden tuottajana ja käyttäjänä. (Pussinen & Thuneberg 2014, 23–26; Saastamoinen 2014, 13.)



Kuvio 1. Hevosala palveluiden tuottajana ja käyttäjänä (Pussinen & Thuneberg 2014, 22)

Suomessa hevosalan yritykset ovat yleensä mikroyrityksiä, ja ne ovat usein alkaneet yrittäjien omasta harrastuksesta. Yleensä toiminnasta vastaa yrittäjä yksin tai yrittäjäpariskunta. Hevosalan yrittäjyyttä harjoitetaan Suomessa erilaisin yritysmuodoin tai osana maataloutta. Hevosalan yrittäjälle ominaista on eläinrakkaus ja hevosten parissa työskentelyä voikin pitää elämäntapana. Mielekäs työ oman kiinnostuksen kohteen parissa merkitsee enemmän kuin taloudellinen menestys. (Pussinen & Thuneberg 2014, 19–21.)

### 3.4 Ratsastuskouluyrittäjyys

Vuonna 2019 Suomen noin 3000:sta osa- tai kokoaikaisesti toimivasta hevosyrityksestä ratsastuspalveluita myi noin tuhat yritystä. Ratsastuspalveluihin kuuluu perinteisen ratsastuskoulutoiminnan lisäksi maasto- ja vaellusratsastusta sekä muuta monipuolista ratsastus- ja hevostoimintaa, kuten hevosen käyttö osana matkailu- ja hyvinvointipalveluita. Näistä tuhannesta ratsastuspalveluita tarjoavasta yrityksestä, ratsastuksenopetusta tarjoaa noin puolet. Yritykset voivat halutessaan hakea Suomen Ratsastajainliiton hyväksyntää, tiettyjen laatuksiteereiden täytyessä. Vuonna 2019 Suomen ratsastajaliiton alaisena oli 372 jäsentä, jossa mukana 225 ratsastuskoulu. (Pussinen & Thuneberg 2014, 24; Suomen Ratsastajainliiton www-sivut 2021.)

Suomen Ratsastajainliitto määrittelee jäsentalliensa toiminnan seuraavasti: “Ratsastajainliiton jäsentallit tarjoavat monipuolisia ja laadukkaita hevosalan palveluita. Jäsentallit ovat palveluyrityksiä, jotka pohjautuvat vahvaan ammatilliseen osaamiseen, hevosten hyvinvointiin, turvalliseen toimintaan sekä laadukkaaseen asiakaspalveluun.” (Suomen Ratsastajainliiton www-sivut 2021.) Suomen Ratsastajainliiton jäsenyys auttaa yritystä luomaan laadukasta imagoa. Jäsenyys takaa asiakkaille korkeatasoista palvelua ammattitaitoisen henkilökunnan sekä osaavien ja hyvinvoivien hevosten avulla. Talliyritykset saavat jäsenyyden kautta jäsenetuinä muun muassa neuvontaa, koulutusta ja vakuutuksiin liittyviä etuja. (Suomen Ratsastajainliiton www-sivut 2021.)

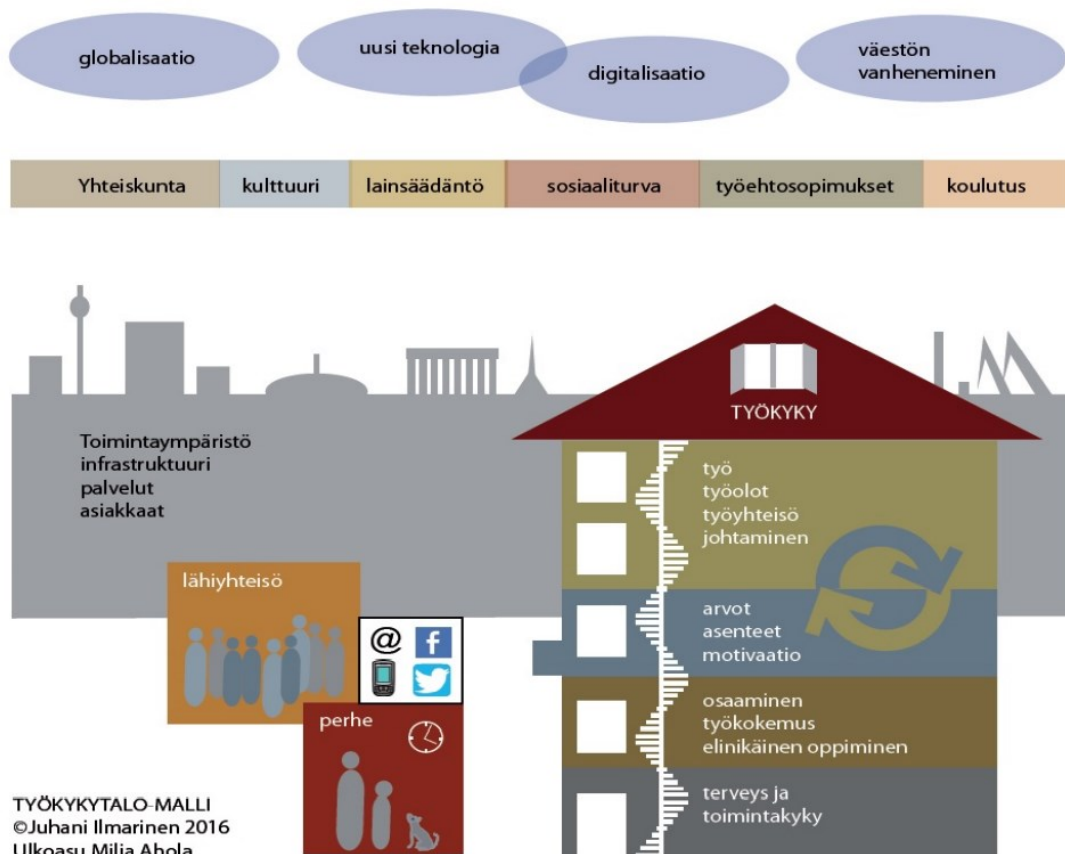
Seuraavaksi kuvailen kuvitteellisen ratsastuskouluyrittäjän tyypillisiä työtehtäviä. Ratsastuskouluyrittäjän tyypillinen työpäivä alkaa aikaisin aamulla. Aamutalliin mennään esimerkiksi noin seitsemän aikaan aamulla, jolloin hevoset ruokitaan ja viedään ulos. Aamutallin tekeminen sisältää karsinoiden siivoamista, muita yleisiä tallitöitä ja hevosten hoitotoimenpiteitä. Aamutallin tekemiseen menee yleensä useampi tunti, riippuen hevosmäärästä. Seuraavan kerran hevoset ruokitaan päivällä. Yleensä hevoset ruokitaan ulos, jolloin säästytään hevosten turhalta kuljettamiselta. Ratsastustunnit alkavat tyypillisesti iltapäivällä, joten ennen sitä hevoset tuodaan sisälle talliin ja niille annetaan yleensä vielä heinäannos. Ratsastuskoulussa on tyypillisesti useampi ratsastustunti illassa ja silloin opetustyöhön kuluu helposti 3–4 tuntia illassa. Viimeisten tuntien jälkeen hevoset vielä ruokitaan ja talli siistitään. Näiden edellä mainittujen asioiden lisäksi ratsastuskouluyrittäjä huolehtii muun muassa hevosten terveydestä, varusteista, tallialueen siisteydestä ja turvallisuudesta. Opetuksen suunnitteluun ja muihin toimistotöihin kuluu myös aikaa. Työpäivät ovat usein pitkiä ja vapaa-aika on sijoitettu pätkissä työpäivän lomaan.

## 4 YRITTÄJÄN TYÖKYKY

### 4.1 Työkyky

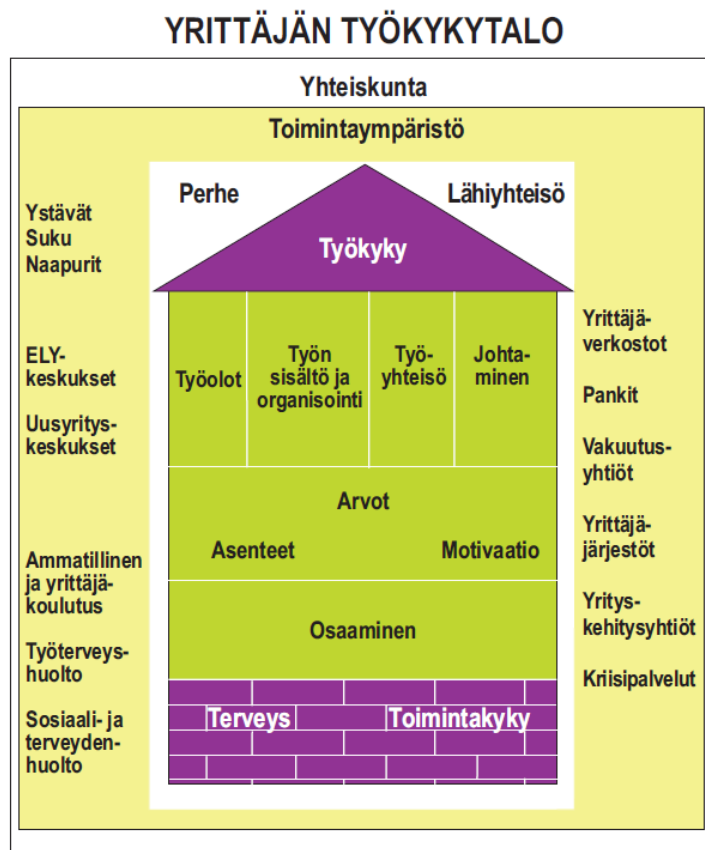
Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämönhallintaansa.” (Työterveyslaitoksen www-sivut 2021.) Työhyvinvoinnille löytyy erilaisia käyttökelpoisia määritelmiä, mutta yleisesti hyväksyttyä ja tieteellisesti todennettua määritelmää ei toistaiseksi ole. Työpaikka ja työkyky ovat edellytyksiä työhyvinvoinnille, joka kasvaa ja kehittyy vain omassa työssä ja työympäristössä. (Ilmarinen & Vainio 2012, 4–5.) Hyvinvointi yleisesti mielletään kokemusperäiseksi mielentilaksi. Työhyvinvoinnissa työhön liittyvät kokemukset, tunnetilat, arvot, odotukset ja tavoitteet vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Henkilökohtaisen elämän kokemukset ja arvot vaikuttavat työssä koettuihin asioihin ja toisaalta työelämä heijastuu yksityiselämään. (Aalto 2006, 13.)

Työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen välinen mahdollisimman tasapainoinen suhde. Ihmisen henkilökohtaisia voimavaroja ovat esimerkiksi hyvä terveys, koulutus, osaaminen ja ammattitaito. Johtamisella, työyhteisöllä, työoloilla, arvoilla, asenteilla ja motivaatiolla on merkitystä työkykyyn. Lisäksi perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö luovat omat vaikutteensa. Erityisesti yrittäjillä hyvä työkyky on tärkeää, sillä sitä voidaan pitää yrityksen kivijalkana. Työkyvystä huolehtiminen saattaa unohtua, jos työhön sitoudutaan liian voimakkaasti. Työstä irtautumisen vaikeus tai taloudellinen tilanne saattavat myös hankaloittaa työkyvyn ylläpitämistä. Itsestä huolehtiminen ja työkykyyn panostaminen on erityisen tärkeää, sillä se on investointi sekä itseensä että tulevaisuuteen. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2021.)



Kuvio 2. Työkykytalon malli (Ilmarinen 2016, 3)

Professori Juhani Ilmarinen kuvaa työkykyä kehittämällään ns. työkyvyntalolla (kuvio 2). Tämä tutkimukseen perustuva yhteenveto kuvaa niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat keskeisesti työkykyyn. Talon kolme alinta kerrosta kuvaa ihmisen henkilökohtaisia voimavaroja eli terveyttä ja toimintakykyä, osaamista sekä arvoja, asenteita ja motivaatiota. Neljäs kerros kuvaa työtä. Kierreportaat kuvaavat jatkuvaa vuorovaikutusta näiden kerrosten välillä. Perheellä ja lähiyhteisöllä on vaikutusta mm. terveyteen, asenteisiin, arvoihin. Muutokset perheessä ja lähiympäristössä heijastuvat ihmisen työn tasapainoon joko vahvistavasti tai heikentävästi. Muuttuva toimintaympäristö tuo omat haasteensa työelämään ja jatkuva muutos kuormittaa ihmisen voimavaroja. Kaikki edellä mainitut kerrokset ovat muutoksessa. Esimerkiksi ihmisen ikääntymisen ja työn muutosprosessien tulisi olla tasapainossa, jotta työssä jaksamiseen ja työuran jatkumiseen olisi mahdollisimman hyvät edellytykset. Työkykytalon yläreunassa on kuvattuna yhteiskunta, jonka päätökset ja toiminta vaikuttavat yksilöön, työhön ja yrityksiin. Työhyvinvointi syntyy kuitenkin aina yksilön omista kokemuksista. Positiivinen asenne ja myönteiset kokemukset työstä lisäävät yksilön motivaatiota ja sitoutumista antaen energiaa työhön. (Ilmarinen & Vainio 2012, 4–6.)



Kuvio 3. Yrittäjän työkykytalo (Työterveyslaitos 2011, Tietokortti 19.)

Yrittäjille on luotu myös oma Yrittäjien työkykytalo Ilmarisen mallin mukaan (kuvio 3). Tässä yrittäjien mallin toimintaympäristössä on otettu huomioon erityisesti yrittäjyyteen vaikuttavia asioita kuten erilaiset järjestöt, yrittäjäverkostot, pankit sekä terveydenhuoltoon liittyvät palveluntarjoajat. Yhteiskuntaa ylläpitävät rakenteet ja lainsäädäntö vaikuttavat toimintaympäristön kautta myös yrittäjän työkykyyn. (Työterveyslaitos 2011, Tietokortti 19.)

#### 4.2 Henkilökohtaiset voimavarat

Työkyvyn perustana on hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys sekä toimintakyky, joihin vaikuttaa perinnölliset tekijät, elämäntavat ja elinympäristö. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.) Tasapaino työn, perheen ja muun vapaa-ajan välillä auttaa parantamaan työkykyä. Stressinhallinta, työstä palautuminen, terveelliset elämäntavat ja riittävä uni ehkäisevät haitallista kuormittumista ja työuupumusta. On tärkeää tiedostaa vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sitä kautta säädellä henkistä ja fyysistä

rasitusta. Henkilökohtaisiin voimavaroihin kuuluu lisäksi yksilön osaaminen eli tiedot, taidot ja ammatillinen osaaminen. Näiden lisäksi sekä kokemus että koulutus edistävät työssä jaksamista. Yrittäjän on hyvä muistaa, että kaikkea ei tarvitse osata tai tehdä itse. Ostopalvelut ja kumppanit täydentävät yrityksen osaamista. (Palmgren, Jalonen, Kaleva & Tuomi 2013, tietokortti 26; Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2021.)

Yksilön arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon vaikuttaa yksilön omat kokemukset työn tekemisestä. Moni yrittäjä kokee tärkeäksi motivaatiotekijäksi vapauden tunteen, työn merkityksellisyyden ja mahdollisuuden tehdä työ hyvin. Positiivinen asenne ja sisäinen motivaatio vähentävät työn kuormitusta. Arvot määrittelevät työelämän normeja ja käytänteitä. Esimerkiksi oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus, luottamus ja toisen kunnioittaminen vähentävät työelämän kuormitusta. (Palmgren ym. 2013, tietokortti 26; Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2021.) Yksilön persoonallisuudella on vaikutusta siihen, miten työhyvinvointi koetaan. Samassa työtehtävässä toinen voi kokea uupumusta ja toinen olla innostunut ja motivoitunut työstään. Erot voivat selittyä eri yksilöiden erilaisella elämäntilanteella, voimavaroilla, työn vaatimuksilla tai persoonallisuuden ominaisuuksilla. Tärkeää on tunnistaa omat yksilölliset vahvuudet sekä heikkoudet ja löytää työelämän läpi kantava työtapa, joka ylläpitää omaa työkykyä ja hyvinvointia. (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen 2017.)

#### 4.3 Työ ja ajanhallinta

Työhön liittyy olennaisesti työympäristö, työtehtävät, työkuormitus, työyhteisö ja johtaminen. Työelämää tulisi kehittää niin, että se edistää terveyttä ja hyvinvointia. Työkykyyn ja työhyvinvointiin panostamalla saadaan parannettua yritysten tuottavuutta, tuloksellisuutta ja työn laatua. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6, 9, 12.) Jokaisesta työstä löytyy motivoivia ja energisoivia sekä kuormittavia piirteitä. Näillä kaikilla on vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin, työn imuun ja työuupumukseen. Yksilö pystyy edistämään omaa hyvinvointiaan vaikuttamalla näihin voimavaroihin ja vaatimuksiin muokkaamalla omaa työtään yksilöllisesti. Puhutaankin niin sanotusta työn tuunaamisesta, jolloin työntekijä itse vaikuttaa oman työnsä tekemiseen. Tämä auttaa selviämään työelämän muutoksissa. Työn tuunaaminen, itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen ovat työorganisaatioiden menestystekijöitä nyt ja tulevaisuudessa. (Seppälä & Hakanen 2017.)



Yrittäjillä on usein vaikeuksia työajan hallinnan kanssa. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on usein hankalaa varsinkin yksin- ja mikroyrittäjille. Yrittäjät tekevät usein pitkää työpäivää ja pitävät vähemmän lomia, mikä vähentää aikaa ja voimia yksityiselämästä. (Bergbom & Airila 2017.) Yrittäjyys voi kuitenkin luoda myös mahdollisuuksia vaikuttaa omaan ajankäyttöön, jolloin aikaa voi priorisoida itselle merkityksellisiin asioihin. Työajan hallinnan lisäksi yrittäjiä kuormittaa työhön liittyvä epävarmuus, työn sitovuus, kiire ja tekemättömät työt. Hyvällä työn suunnittelulla ja organisoinnilla tuetaan omaa työssä jaksamista. Selkeät tavoitteet auttavat yrittäjää pitämään paremmin työn hallinnassa ja suunnan oikeana. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2021.)

Omaa ajankäyttöä on siis hyvä tarkastella, jotta saadaan selville mihin aikaa todellisuudessa kuluu. Omien arvojen ja tavoitteiden kirkastaminen helpottaa luopumaan vähemmän tärkeistä toiminnoista, jolloin omien tavoitteiden kannalta tärkeiden asioiden saavuttaminen on mahdollista. Asioiden tärkeysjärjestys kannattaa muistaa myös kiireellisissä tehtävissä, sillä jatkuva kiire stressaa ja uuvuttaa. Laadukas ajankäyttö sisältää myös elämän tasapainon etsimistä, ihmissuhteiden ylläpitoa, vapaa-ajan harrastuksia ja fyysisestä kunnosta huolehtimista. Elämänlaatu ei saisi kärsiä tehokkuuden ja tulosten saavuttamisen kustannuksella. Yhteen asiaan keskittyminen ja muiden elämänalueiden unohtaminen tekee elämästä haavoittuvaa. On hyvä muistaa, että asioiden tärkeysjärjestys muuttuu luonnollisesti elämäntilanteiden mukaan. (Salmimies 2008, 100–103.)

#### 4.4 Hevosyrittäjien hyvinvointi

Hevosalalla yritysten menestymiseen vaikuttaa eniten yrittäjien oma toiminta ja osaaminen. Vaikka yrittäjä onkin itse yrityksensä tärkein tuotannon tekijä, on myös ulkoisilla tekijöillä vaikutusta. Tärkeä tekijä hyvinvoinnin kannalta on oman ammattitaidon ja osaamisen aktiivinen kehittäminen. Hevosalan työ on fyysisesti raskasta, kuluttavaa ja sitovaa. Työmenetelmät ovat usein käsityövaltaisia. Esimerkiksi hevosten ruokintaa, lannanpoistoa ja kuivittamista on hyvin vähän koneellistettu tai automatisoitu, joten työntekijät altistuvat helposti tapaturmille ja ergonomisesti huonoille

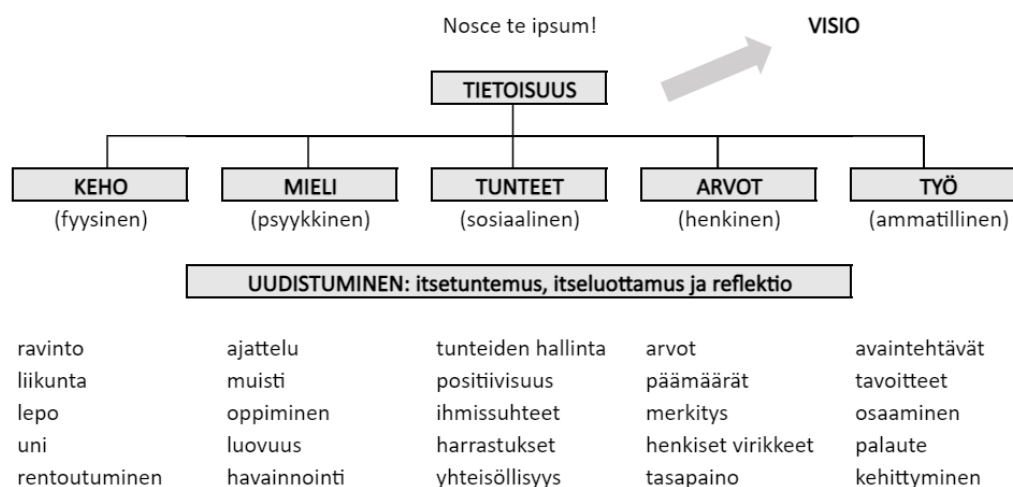
työasennoille. Rutiininomaiset työt olisi hyvä saada minimoitua, jotta aikaa jäisi tuotavammalle työlle kuten hevosten kouluttamiseen ja asiakaspalveluun. Yrittäjän omaa jaksamista helpottaa työmenetelmien kehittäminen ja koneellistaminen, koska työstä irrottautuminen saattaa muuten olla vaikeaa taloudellisten syiden tai työvoiman saannin takia. (Holmén & Laitinen 2012, 10; Elstob 2013, 16.)

Hevosalalla yrittäjää kuormittaa raskaan fyysisen työn lisäksi muun muassa työajat, jotka saattavat hajaantua useaan jaksoon päivän aikana. Useimmat hevosalan yrittäjät työskentelevät koko ajan tai osittain yksin työkuorman ollessa iso. Hevosalan yritykset toimivatkin usein miten pienillä henkilöresursseilla ja yrittäjää kuormittaa monenlaisien tehtävien lisäksi vastuu hevosista ja ihmisistä tallialueella, työn sujuvuus sekä asiakassuhteet. Töiden sujuvuuteen tulisi kiinnittää huomiota, koska sillä voidaan saada hyötyjä kannattavuuteen ja hyvinvointiin. Yrittäjän omalla jaksamisella on suuri merkitys eläinten hyvinvointiin. Yrittäjien ja työntekijöiden uupuminen voi aiheuttaa lisäksi taloudellisia huolia, jolloin liiketoiminta vähenee tai loppuu kokonaan. (Piminäinen 2010, 17, Työtehoseuran www-sivut 2021.)

## 5 ITSENSÄ JOHTAMINEN

### 5.1 Itsensä johtamisen määritelmä

Pentti Sydänmaanlakka (2017, 5–7) määrittelee itsensä johtamisen siten, että se on yksilön itsensä tekemiä toimia oman hyvinvointinsa kehittämiseksi. Yksilön tulisi osata ohjata ja johtaa itseään tasapainoisesti tehokkuuden, uudistumisen ja hyvinvoinnin osa-alueilla. Raija Salmimies kirjassaan *Onnistu itsesi johtamisessa* kiteyttää itsensä johtamisen seuraavasti: “Itsensä johtaminen on omien ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamista niin, että yksilö voi toteuttaa koko potentiaaliansa, omia mahdollisuuksiaan ja vahvuuksiaan itselleen sopivammalla tavalla” (Salmimies 2008, 22).



Kuvio 4. Oy Minä Ab- malli (Sydänmaanlakka 2017, 29)

Kaiken johtamisen perustana voidaan pitää itsensä johtamista. Sydänmaanlakka on kehittänyt Oy Minä Ab -mallin (kuvio 4), joka jäsentelee konkreettisesti itsensä johtamisen selkeisiin osiin. Tämä malli pohjautuu erilaisiin johtamisteorioihin, filosofiaan ja nykypsykologiaan. Tässä mallissa tietoisuus johtaa fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia, henkisiä ja ammatillisia toimintoja. Jokaista osa-aluetta tulisi osata johtaa itse sekä yhdessä että erikseen. Itsensä johtamistaitojen kehittyminen ja kasvu vaatii hyvää itsetuntemusta- ja luottamusta, jolloin itsereflektion avulla pystytään tarkastelemaan ja arvioimaan omaa toimintaa objektiivisesti. (Sydänmaanlakka 2017, 28–33.)

## 5.2 Itsensä johtamisen tavoitteet ja visiot

Itsensä johtamisen tavoitteena on hyvä elämä ja onnellisuus. Ottamalla vastuuta omasta elämästä ja pohtimalla seuraavaa kolmea peruskysymystä: Kuka minä olen? Missä minä olen? Minne minä olen menossa? pyritään tulemaan tietoiseksi itsestä ja löytämään oman elämän tarkoitus. Hyvän elämän ja onnellisuuden rakentaminen on koko elämän jatkuva oppimis- ja uudistumisprosessi, jonka periaatteena voidaan pitää seuraavia seitsemää asiaa (kuvio 5): nöyryys, herkkyyys, itsekuri, uudistuminen, aitous, fokus ja merkitys. Nämä ovat yksinkertaisia asioita, joita voi silti olla hankala viedä omaan arkeen. Aluksi on hyvä ottaa omaan arkeen muutama periaate,

joiden avulla pystyy säilyttämään mielenrauhan kiireenkin keskellä. (Sydänmaanlakka 2017, 273, 274, 286–289.)

## MIELENRAUHA

**Nöyryys:** tunnista keskeneräisyytesi

**Herkkyys:** herkkyydet ovat ikkunoita maailmaan

**Itsekuri:** älä anna periksi ja ole kärsivällinen

**Uudistuminen:** ole rohkea ja uudistu jatkuvasti

**Aitous:** ole aito ja rehellinen itsellesi

**Fokus:** keskity olennaiseen

**Merkitys:** etsi elämäsi syvempi merkitys (pysähdy)

Kuvio 5. Itsensä johtamisen seitsemän periaatetta (Sydänmaanlakka 2017, 287)

Hyvän elämän rakennuspalikoina toimivat teot, ajatukset ja tunteet. Toistuvista teoista tulee tapoja, joista on hyvä olla tietoinen. Usein tiedämme miten tulisi toimia, mutta oma tahto tai sen puute ohjaavat käyttäytymistä. Oman tahdon kanssa työskentely ja tapojen hiominen ovat pitkälti itsensä johtamista, josta muodostuu matka oman tietoisuuden kehittämiseen ja hyvään elämään. Toinen tärkeä ajatus on se, että tekijämme edeltää yleensä ajattelu ja ajatusta edeltää tunne. Myönteiset tunteet johtavat positiiviseen ajatteluun ja hyviin tekoihin. (Sydänmaanlakka 2017, 278–280.) Tasapaino ajatusten, tunteiden ja tahdon välillä ilmenee henkisenä kypsyytenä, joka auttaa mielekkään ja menestyksekkään elämän rakentamisessa. Tämä tasapaino auttaa luomaan tavoitteita ja hallitsemaan tietoisesti oman elämän kulkua. (Salmimies 2008, 22.)

### 5.3 Itsetuntemus

Hyvä itsetuntemus auttaa tunnistamaan omia persoonallisia piirteitä ja käyttäytymistottumuksia. Omien tunteiden, mieltymysten ja voimavarojen tiedostaminen on myös osa hyvää itsetuntemusta. Itsehallinta kuuluu olennaisena osana itsetuntoon ja sen avulla voidaan säädellä omia tunnetiloja, jotka ohjaavat käyttäytymistä sekä omia

voimavaroja haluttuun suuntaan. (Salmimies & Ruutu 2014.) Jotta hyvä itsetunto olisi mahdollista saavuttaa, on sen edellytyksenä arvostus, kunnioitus ja luottamus itseä kohtaan. Itsensä hyväksyminen lujittaa itsetuntoa ja auttaa tiedostamaan omat vahvuudet ja rajat. (Salmimies 2008, 45–46.)

Matka itsensä johtamiseen on hyvä aloittaa tutustumalla itseensä ja tiedostamalla kuka ja millainen minä olen. Ihmisen oma persoonallisuus pitää sisällään elämän aikana muuttuvia ja kehittyviä ominaisuuksia, psyykkisiä toimintoja ja käyttäytymistottumuksia. (Salmimies & Ruutu 2014.) Ihmisen tulisi pyrkiä käyttämään ja ohjaamaan omia persoonallisia ulottuvuuksiaan sekä tunnistaa ja hyväksyä omat taipumuksensa vahvuuksia hyödyntäen (Salmimies 2008, 52).

“Persoonallisuuden ulottuvuuksia ovat:

- Fyysinen minä: suhde omaan kehoon ja sanaton viestintä
- Sosiaalinen minä: asema työyhteisössä ja perheessä sekä koulutus ja ammatti-identiteetti
- Kulttuurinen minä: kansallisuuden, maakunnan ja kyläyhteisön jäsenyys, harrastukset jne.
- Kasvatettu minä: perheen ja suvun kasvualusta. Opitut mallit siitä, miten tulisi tuntea, ajatella ja toimia.
- Temperamenttinen minä: luonne ja luontainen käyttäytymistyyli
- Ydinminä: syvin identiteetti” (Salmimies & Ruutu 2014).

Älykkään itsensä johtamisen tavoitteena on löytää ydinminä, joka on syvin osa minuutta. Ydinminä tarkkailee ja analysoi eri persoonallisuuden tasoja ohjaten toimintaa kokonaisvaltaisesti sopusoinnussa omantunnon kanssa. (Sydänmaanlakka 2017, 256–258.) Ydinminuuden kautta suodattuvat kaikki kokemukset ja aistimukset, jotka synnyttävät yksilön subjektiivisen kuvan maailmasta. Erilaiset havainnot, kokemukset ja tunteet muodostavat erilaisia ajattelutapoja. Uskominen näihin rutiineiksi muodostuneisiin ajattelu- ja toimintatapoihin ohjaa ajattelua ja toimintaa myös tiedostamatta muodostaen uskomuksia. Nämä uskomukset vaikuttavat ajatteluun, tunteisiin,

tahtoon ja motivaatioon. Uskomukset voivat tiedostamatta rajoittaa toimintaa ja mahdollisuutta ottaa yksilön koko potentiaali käyttöön. Rajoittavia uskomuksia ovat muun muassa toivottomuus, avuttomuus, arvottomuuden tunne, jarruttavat uskomukset, mustavalkoinen ajattelu ja pessimismi. Myös ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa nämä rajoittavat uskomukset vaikuttavat yksilön taustalla ja mieli pyrkii sovittamaan vastaanotetun informaation näihin uskomuksiin. Itsensä johtamisen prosessi jatkuu läpi elämän. Vaikuttamalla omiin uskomuksiin ja ajattelutottumuksiin, pystytään edistämään omaa hyvinvointia. (Salmimies 2008, 32–36.)

Omilla arvoilla, eli sillä mitä pidämme elämässämme tärkeänä, on suuri merkitys omaan käyttäytymiseemme. Arvot ohjaavat käyttäytymistämme ajatuksien ja tunteiden kautta. Universaalit arvot, kuten vastuullisuus, myötätunto, anteeksianto ja oikeudenmukaisuus toimivat pohjana ihmisen omalle ns. moraaliselle kompassille. Näiden lisäksi omat henkilökohtaiset arvot ohjaavat toimintaa ja valintoja. On hyvä miettiä, kuinka tietoinen on omista arvoistaan, ja miten oma käyttäytyminen tukee näihin liittyviä tarpeita ja tavoitteita. (Sydänmaanlakka 2017, 207–219.)

#### 5.4 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Kokonaisvaltainen hyvinvointi pitää sisällään fyysisen-, psyykkisen- ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Näiden lisäksi ammatillinen osaaminen, henkinen hyvinvointi ja taloudellinen tasapaino vaikuttavat hyvinvointiin. Arjen tasapaino näiden osa-alueiden välillä on edellytys kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Haasteena on kokonaisuuden hallinta, sillä elämä saattaa suuntautua jollekin osa-alueelle liian voimakkaasti, jolloin kokonaisuus unohtuu. (Salmimies 2008, 59–60.)

<b>AINEELLISESTI HYVÄ ELÄMÄ</b>	<b>HENKISESTI HYVÄ ELÄMÄ</b>	<b>SOSIAALISESTI HYVÄ ELÄMÄ</b>
Keskipisteenä oma fyysinen, biologinen ja ruumiillinen olemassaolo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• syöminen</li> <li>• juominen</li> <li>• liikunta</li> <li>• lepo</li> <li>• suvun jatkaminen</li> <li>• materian hankkiminen</li> </ul>	Elämän tarkoituksena koetaan oma henkinen kasvu, hyvä elämä ja onnellisuus. <ul style="list-style-type: none"> <li>• luonto voimavarana</li> <li>• elämä itsessään on arvokasta</li> <li>• hyvyys</li> <li>• totuus</li> <li>• kauneus</li> </ul>	Sosiaalisesti hyvän elämän keskiössä on läheisyys ja kuumainen yhteisöön. <ul style="list-style-type: none"> <li>• koti, perhe, yhteisö</li> <li>• ystävyys</li> <li>• tasa-arvo</li> <li>• oikeudenmukaisuus</li> <li>• yhteisvastuu</li> </ul>

## Kuvio 6. Hyvän elämän perspektiivit (Salmimies & Ruutu 2014)

Kokonaisvaltaista hyvinvointia voidaan ajatella myös mielekkäänä elämänä, jonka voidaan jakaa aineelliseen, henkiseen ja sosiaaliseen perspektiiviin (kuvio 6). Aineellinen elämä sisältää fyysistä ja aineellista hyvinvointia. Tämän kategorian ylikorostaminen on myös uhka hyvälle elämälle, koska se liittyy materian ja tavaroiden tuotantoon ja kulutukseen. Henkisesti hyvässä elämässä ihminen on osana luontoa tavoitteena oma henkinen kasvu, onnellisuus ja eettisesti hyvä elämä. Sosiaalisesti hyvässä elämässä ihminen on vastuullisesti osana yhteisöä. (Salmimies & Ruutu 2014.)

### 5.4.1 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen kunto vaikuttaa hyvinvointiin, työssä jaksamiseen, luovuuteen ja tehokkuuteen. Kehotietoisuus eli oman kehon kuuntelu, fyysisen kunnon testaus ja lääkärintarkastukset auttaa huomioimaan kehon tilaa ja tekemään tarvittavia toimia fyysisen kunnon kehittymiseksi. (Sydänmaanlakka 2017, 99–100.) Fyysinen aktiivisuus on välttämätöntä terveyden ylläpitämiseksi. Hyvällä kunnolla on vaikutusta stressinsietokykyyn ja itsetuntoon. Usein yhden elintavan muutos vaikuttaa positiivisesti myös muihin elintapoihin. Fyysisen hyvinvoinnin eteen on löydettävä itselle sopivimmat keinot, joilla pystytään ylläpitämään kuntoa. Itseen johtava ihminen osaa asettaa itselleen tavoitteita ja kykenee toimimaan päämäärätietoisesti niitä kohti. (Salmimies 2008, 67.) Sydänmaanlakan (2017, 104–105) määritelmä ”älykäs liikunta” on hauskaa, monipuolista, tehokasta, säännöllistä ja kokonaisvaltaista. On tärkeää löytää itselle sopiva tapa säännölliseen liikuntaan. Liikunta on fyysisen suorituksen lisäksi mielen, tunteiden ja sielun lepuuttamista ja virkistämistä.



Kuvio 7. Ruokakolmio (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 19)

Fyysiseen hyvinvointiin kuuluu myös terveellinen ruokailu. Valtion ravitsemusneuvottelukunta suosittelee ruokakolmion (kuvio 7) mukaista terveyttä edistävää ruokavaliota. Kolmion alaosassa olevat ruoka-aineet kuuluvat päivittäiseen ruokailun perusta, kun taas huipulla olevia sattumia ei käytetä päivittäin. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 19.) Tiedostamalla terveellisen ruokavalion merkitys ja analysoimalla omia ruokailutottumuksia päästään suunnittelemaan tarvittavia muutoksia. Omien ruokailutottumusten ja tapojen muuttaminen vaatii kovaa itsekuria, joten muutosprosessia on seurattava muutamia kuukausia, jotta uudet tottumukset muuttuvat rutiineiksi. (Sydänmaanlakka 2017, 113.)

Yksi fyysisen hyvinvoinnin perusasioista on riittävä lepo ja olemisen taito. Hyvällä unella on positiivisia vaikutuksia hyvinvointiimme. Riittävä uni edistää terveyttä palauttamalla ja uudistamalla kehoa sekä lepuuttamalla aivoja. Riittävä uni takaa paremman vastustuskyvyn ja toimii lääkkeenä fyysisiin ja psyykkisiin rasituksiin. (Sydänmaanlakka 2017, 116, 120.) Itsestään huolehtiminen ja palautuminen on tärkeää varsinkin yrittäjän näkökulmasta, sillä työuupumus voi pysäyttää pahimmillaan koko yritystoiminnan. On tärkeää, että arki on omille voimille sopivaa ja kehon sekä mielen konkreettiselle palautumiselle varataan aikaa. (Torppa 2013.)



Itsensä johtaminen on myös oman kehon johtamista. Kehotietoisuutta kehittämällä pystymme ottamaan paremmin käyttöön oman kehomme älykkyyden. Kehon signaalien kuunteleminen auttaa pitämään parempaa huolta kehostamme. Pystymme edistämään omaa terveyttämme älykkäällä liikunnalla, terveellisellä ruokavaliolla, huolehtimalla riittävästä levosta, rentoutumalla ja erilaisten riippuvuuksien välttämällä. (Sydänmaanlakka 2017, 127–128.)

#### 5.4.2 Psyykinen hyvinvointi

Psyykkisesti hyvinvoiva ihminen hallitsee ajatuksiaan, tunteitaan ja käyttäytymistään toimien tehokkaasti ja järkevästi. Hyvä itsetuntemus, itsetunto, itsensä arvostaminen ja positiivinen asenne ovat perustana psyykkiselle hyvinvoinnille. (Salmimies 2008, 61, 63.) Ihmisen psyyke toimii havaitsemisen, muistin, oppimisen, ajattelun ja kielen avulla. Näiden lisäksi luovuudella, innovatiivisuudella ja intuitiolla on vaikutusta mielen toimintaan. Mieli on jatkuvassa liikkeessä ulkoisia ja sisäisiä ärsykeitä työstäen. Tavoitteena olisi löytää mielenrauha loputtoman ajatusten, mielikuvien ja tunteiden virrassa. (Sydänmaanlakka 2017, 131.)

Salmimies (2008, 63) pitää psyykkistä energiaa itsensä johtamisen välttämättömänä voimavarana. Psyykkistä energiaa tarvitaan mielen toimintoihin kuten oppimiseen, ajatteluun, muistamiseen, kommunikointiin ja havainnointiin. Näiden välttämättömien toimintojen lisäksi energiaa tarvitaan erilaisten ongelmien ja kuormitustekijöiden käsittelyyn. Joskus kuormitustekijöitä saattaa kasaantua samanaikaisesti liikaa, jolloin on mahdollista, että voimavarat ylittyvät ja ihminen esimerkiksi masentuu. Hyvän itsensä johtamisen avulla voidaan kuormitustekijöitä vähentää ja ongelmia selvittää. Näistä vapautuva energia saadaan uudelleen käyttöön. Mitä enemmän psyykkistä energiaa on vapaana, sitä helpompi on selvittää henkisistä paineista ja vastoinkäymisistä.

Itseään johtamalla ja mieltä hallitsemalla tavoitellaan tehokasta ja tarkoituksenmukaista toimintaa sekä levollista mieltä olemalla läsnä tässä ja nyt. Seuraavien osaisien avulla voi jokainen pohtia omaa mielen hallintaa:

- “Kykyä ihmetellä ja kyseenalaistaa sekä ajatella monipuolisesti
- Kykyä havaita tarkasti ja objektiivisesti - herkkyyttä lukea heikkoja signaaleita
- Hyvää muistia- laajaa säiliömuistia ja tehokasta muistiin palauttamista
- Hyvää oppimistaitoa – kykyä hankkia, omaksua ja käyttää tietoa tehokkaasti
- Abstraktia ajattelua ja loogista päättelykykyä
- Ongelmanratkaisukykyä
- Luovuutta eli divergenttiä ajattelua
- Intuitiota eli kykyä käyttää alitajunnan resursseja hyväkseen
- Itsereflektointia eli asioiden syvällistä arviointia
- Mietiskelyä eli kykyä pysähtyä ja hiljentää mieli” (Sydänmaanlakka 2008, 169–170.)

#### 5.4.3 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi voidaan ymmärtää kykynä muodostaa myönteisiä ihmissuhteita sekä kykynä tuntea mielihyvää vuorovaikutussuhteissa. On tärkeää kyetä ymmärtämään ihmissuhteita ja toimimaan niissä vuorovaikutuksellisesti. Itsetietoisuus, itsehillintä, empatia ja huolenpito ovat kykyjä, jotka vaikuttavat sosiaaliseen tietoisuuteen eli siihen, miten vuorovaikutustilanteissa ihminen kykenee aistimaan toisen tunteita. Tietoinen käyttäytyminen vuorovaikutustilanteissa on sosiaalista kyvykkyyttä, jolloin osataan tarkoituksenmukaisesti hyödyntää toisten tunteet sekä ottaa toisten tarpeet huomioon. Yhdessä nämä kaksi, sosiaalinen tietoisuus ja sosiaalinen kyvykkyys, muodostavat sosiaalisen älykkyyden. (Salmimies 2008, 69–70.)

Itsensä johtamisen kannalta on tärkeää kehittää omaa tunneälyä eli kykyä tunnistaa ja tulkita omia tunteitaan sekä hallita ja kontrolloida niitä. Tunneälyyn sisältyy myös toisten ihmisten tunteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen ilman, että alistaa muita ihmisiä tai tulee riippuvaiseksi toisista. Tunneälykkyys on tärkeää, koska tunteet ohjaavat suurelta osin käyttäytymistämme. Näin pystytään optimistisesti, realistisesti ja joustavasti ratkomaan ongelmia ja ristiriitoja, toimimaan stressin alla menettämättä

kontrollia sekä arvostamaan itseään ja muita sekä ohjaamaan omaa elämää onnellisempaan suuntaan. (Sydänmaanlakka 2017, 203–204.)

### 5.5 Uudistuminen

Elämä on täynnä muutosta niin ulkoisessa ympäristössä kuin omassa itsessä. Uudistumista ja muutosta voidaan pitää elinehtona ja välttämättömyytenä, jotta kyetään elämään tasapainoista elämää. Uudistuminen ja muutos vaativat oman tietoisuuden kehittämistä ja ajattelutapojen muutosta. Hyvillä itsensä johtamistaidoilla eli hyvällä itseluottamuksella, herkkyydellä, tilanteiden ennakoinnilla, kyvyllä ihmetellä, pohdita ja kyseenalaistaa pyritään tiedostamaan muutostarve ja toteuttamaan se ilman isoja kriisejä. (Sydänmaanlakka 2017, 73–75, 93; Salmimies 2008, 131–132.)

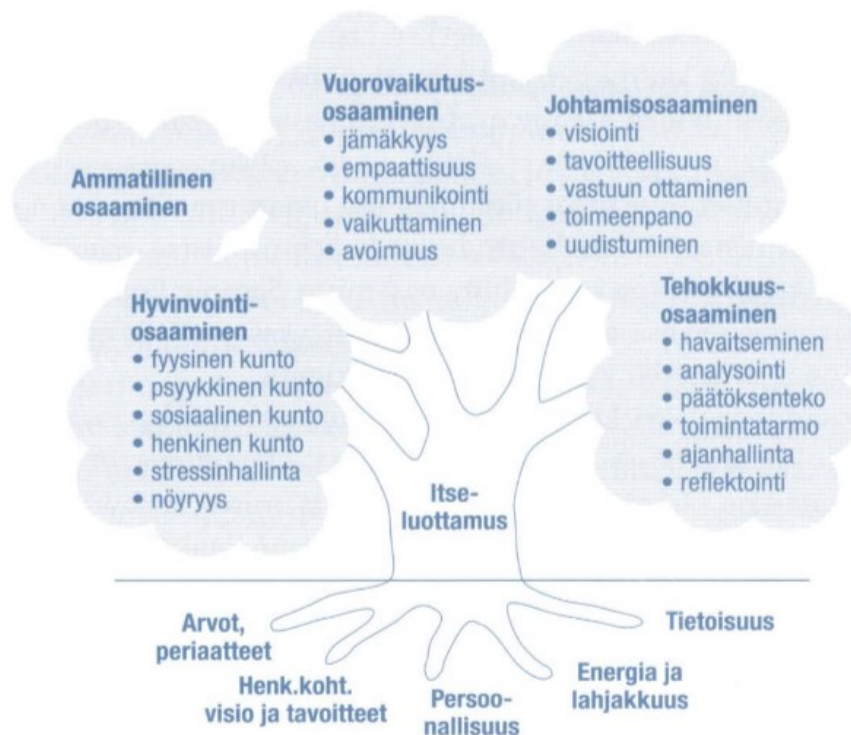
Muutos etenee aina vaiheittain ja prosessi vaatii oman ajattelun, tunteiden, kokemusten ja tekemisen analysointia. Muutosten läpiviennissä auttaa myönteinen asenne ja myönteiset tunteet. Optimistisuus, sinnikkyys, päättäväisyys, ulospäin suuntautuneisuus ja mielekkyyden tunne helpottavat muutosten läpivientä. Aktiivinen ja aloitteellinen ihminen ottaa vastuun omasta elämästään tehden tietoisia valintoja omien arvojen pohjalta saavuttaen omat tavoitteensa. Joustava ja avoin mieli sekä hyvä rationaalinen ajattelukyky helpottavat muutokseen liittyvää ahdistusta. (Salmimies & Ruutu 2014.)



Kuvio 8. Muutoksen vaiheet (Salmimies & Ruutu 2014)

Muutosprosessia voidaan kuvata seitsemällä eri vaiheella (kuvi 8), jotka voi käydä yksilöllisesti läpi kohti haluttua lopputulosta. Esiharkintavaiheessa ei vielä havaitse tai haluta myöntää tarvetta muutokselle. Harkintavaiheessa muutostarve tiedostetaan ja päätöksiä tehdään, mitkä ovatkin edellytyksiä koko prosessille. Suunnitteluvaiheessa on innostuttu tulevasta muutoksesta, mutta vielä ei ole tarpeeksi motivaatiota tehdä tarvittavia toimia. Motivaatiota tarvitaan vielä paljon, jotta pysyvä muutos olisi mahdollista. Toimintavaiheessa tehdään jo tekoja. Tässä vaiheessa kannattaa olla sinnikäs, jotta ei palattaisi vanhaan toimintatapaan. Ylläpitovaiheessa uutta toimintaa on kestänyt noin puoli vuotta, jolloin uudesta toimintatavasta on muodostunut rutiini, ja siitä on tullut osa omaa arvomaailmaa. Repsahdusvaihe kuuluu myös prosessiin. Ne auttavat tunnistamaan haasteita ja siten opettavat omaksumaan uutta toimintatapaa. Oma asennetta repsahduksiin kannattaa työstää, jolloin niistä tulee luonnollinen osa muutosprosessia. Repsahdukset ovat eteenpäin vieviä hyödyllisiä oppimiskokemuksia, eivätkä ne saa aiheuttaa syyllisyyttä tai häpeää. Seurantavaiheessa edistyksen seuraaminen ja arviointi takaavat haluttujen muutosten jatkuvuutta loppuelämäksi. (Salmimies 2008, 132–137.)

Uudistuminen ja muutos mahdollistavat uuden oppimista. Uuden oppiminen edellyttää uteliaisuutta ja ihmettelemisen taitoa. Kun ihmisellä on hyvä itseluottamus, hän kykenee kyseenalaistamaan omia arvojaan, tunteitaan ja ajatuksiaan. Ympäristöä tulisi havainnoida näiden omien suodattimien läpi eri näkökulmista mahdollisimman objektiivisesti. Arvioimalla ja pohtimalla syvällisesti omia kokemuksiamme, pystymme oppimaan ja viemään käytännön tasolle syntyneet oivallukset. (Sydänmaanlakka 2017, 80–81.)



Kuvio 9. Elämän osaamispuu (Sydänmaanlakka 2017, 88)

Sydänmaanlakka (2017, 87–89) on rakentanut elämän osaamispuun (kuvio 9), joka kuvaa erilaisia osaamisalueita, joita tarvitaan itsensä johtamisessa. Puun lehvistön osaamisalueet ovat hyvän elämän rakennuspalikoita. Näitä osaamisalueita ohjaa puun juuret, eli se, millainen itsensä johtaja on. Tässä on hyvän elämän resepti, joka kertoo mitä tehdä ja miten tehdä.

## 5.6 Osaaminen ja motivaatio – ammatillinen kunto

Työn tekemisellä on iso merkitys ihmisen elämässä. Eri ihmisillä on erilaisia merkityksiä työlle, riippuen siitä, miten työhön suhtautuu. Toisille se voi olla pelkkä häiriö, kun taas toiselle kutsumus ja elämäntehtävä. Tavoitteena olisi kokea oma työ merkityksellisenä, jotta työn tekemisessä säilyisi positiivisuus ja motivaatio. Tärkeää on myös tasapaino työn ja muun elämän välillä. (Sydänmaanlakka 2017, 227–237.)

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja epävarmuus ympäröi myös tulevaisuutta. Työpaikan pysyvyys ei ole enää nykypäivänä itsestään selvää, mikä lisää entisestään turvattomuuden tunnetta. Näiden epävarmuuksien vuoksi oman osaamisen ylläpitäminen korostuu entisestään ja sitä voidaankin pitää todellisena työsuhdeturvana tänä päivänä. Oman osaamisen kehittämiseen on panostettava jatkuvasti sitoen se työn tekemiseen. Tietojen ja taitojen lisäksi yhtä tärkeää on sitoutuminen ja motivaatio. (Sydänmaanlakka 2017, 228–230.) Osaaminen koostuu myös sosiaalisista elementeistä eli yhdessä tekemisestä, keskustelusta ja vuorovaikutuksesta. Oman kontaktiverkoston luominen on tärkeää, sillä toisista ihmisistä saa tarvittaessa apua ja tukea. (Törmälä, Markkanen & Kadenius 2015.)

Motivaatio lähtee ihmisestä sisältä päin, ja asiat, jotka motivoivat, ovat jokaiselle yksilölle erilaisia. Tunnetun motivaatioteorian, Maslow'n tarvehierarkiateorian mukaan ihmisen motivaatio syntyy viiden eri tarpeen pohjalta. Ensimmäisenä ihminen pyrkii tyydyttämään fysiologiset tarpeet, kuten nälkä, jano ja lepo. Seuraavaksi tyydytetään turvallisuuden tarve, eli tunne siitä, ettei ole uhattuna. Kolmas tarve on sosiaaliset tarpeet: vuorovaikutus ja yhteenkuuluvuuden tunne muiden ihmisten kesken. Neljäntenä on arvostetuksi tuleminen tunne ja viimeisenä itsensä toteuttaminen. Maslow'n mukaan näiden tarpeiden tyydyttämättömyys johtaa ihmistä ponnistelemaan järjestyksessä ensimmäiseltä tasolta kohti viidettä tasoa. Sisäinen motivaatio pysyy yllä, kun ponnisteluiden kautta edetään välitavoitteisiin ja lopullisiin tavoitteisiin, jolloin ihminen kokee onnistumisen tunnetta ja mielihyvää. (Salmimies 2008, 75–77.)

Työelämän näkökulmasta motivaation synty voidaan jaotella kolmeen osa-alueeseen: itsemääräämisoikeus, ammattitaito ja merkitys. Työssä tämä *itsemääräämisoikeus* tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa työn sisältöön ja siihen, miten ja milloin työtä

tehdään. Vastuu ajankäytöstä, tehtävistä ja tavoitteista johtaa lisääntyneen motivaation kautta yrityksen kannalta korkean tuottavuuden toimintaan. *Ammattitaito* on tärkeä osa-alue, koska uuden oppiminen ja onnistuminen synnyttää positiivisia elämyksiä, jotka ruokkivat sisäistä motivaatiota. Hyvän ammattitaidon omaava ihminen haluaa tehdä asioita hyvin ja tehokkaasti, ollen samalla ylpeä omasta onnistumisesta, osaamisesta ja sen kehittymisestä. *Merkityksellä* tarkoitetaan sitä, että ihminen etsii tekemiselleen suurempaa merkitystä, tunnetta siitä, että on osa isompaa kokonaisuutta. Esimerkiksi toisten auttaminen työyhteisössä, yhteiset jaetut kokonaistavoitteet ja kokonaiskuvan hahmottaminen auttavat löytämään työn merkityksellisyyttä luoden onnellisuutta ja tyytyväisyyttä omaa työtä kohtaan. (Törmälä ym. 2015, 25–32.) Salmimies (2008, 92–93) nostaa vielä esille työmotivaation kannalta yhden tärkeän tekijän: turhautumisen sietokyvyn. Se auttaa saavuttamaan kauempana olevat tavoitteet kärsivällisesti, vaikka kohtaisit matkalla esteitä ja epäonnistumisia. Oma usko itseensä ja siihen, että pystyy muuttamaan epäsuotuisia olosuhteita, mahdollistaa tavoitteeseen pääsemisen.

Työmotivaatiosta puhuttaessa esiin nousee käsite työn imu, joka voidaan ymmärtää kokonaisvaltaisena myönteisenä tunne- ja motivaatiotilana. Työn aiheuttamien haasteiden ollessa tasapainoisessa suhteessa työn hallinnan kanssa, voidaan kokea innostusta ja nautintoa työstä, jolloin työhön pystytään keskittymään ja paneutumaan tarkokkaasti. Hyvällä itsensä johtamisella voidaan kehittää sisäistä motivaatiota, jolloin on mahdollista päästä työn imuun. Onkin tärkeää hahmottaa riittävän haastavat ja selkeät tavoitteet. Oma osaamista kehittämällä ja suorituksista saadun palautteen avulla pystyt saavuttamaan haasteellisemmatkin tavoitteet. Keskittyminen ja läsnäolo työn tekemisessä on tärkeää, jolloin voit antautua prosessin vietäväksi ja antaa itse työnteon viedä mukanaan. Näin työn tekemiseen syntyy positiivinen imu ja lopputuloksena huipputulokset. (Sydänmaanlakka 2017, 230–234.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

### 6.1 Käytettävät menetelmät

Tässä opinnäytetyössä on käytetty tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista haastattelua. Laadullinen haastattelu perustuu yksilölliseen kohtaamiseen haastateltavan kanssa. Tutkijaa kiinnostaa haastateltavien yksittäiset kertomukset, näkemykset ja kokemukset. Tutkija tulkitsee haastattelun aineistoa ilman, että esittää niitä faktoina tai yleistyksinä. (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Heiskanen 2017, 89.)

Haastattelumenetelmäksi on valikoitunut puolistrukturoitu haastattelumenetelmä eli teemahaastattelu. Haastattelu etenee ennalta mietittyjen teemojen avulla ottaen huomioon haastateltavien tulkinnat ja merkitykset asioista. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47–48.) Vuorovaikutus on tärkeä elementti haastattelua tehtäessä ja tiedon tuottamiseen osallistuvat sekä haastateltava että haastattelija yhdessä (Leinonen ym. 2017, 90).

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Menetelmä sopii hyvin puolistrukturoituun aineistoon ja sen avulla pyritään saamaan tiivis sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä yleisessä muodossa. Sisältöanalyysin avulla aineisto järjestetään tiiviiksi ja selkeäksi säilyttäen aineiston informaatio. Analyysin avulla saadaan luotua hajanaisesta aineistosta selkeää, mielekästä ja yhtenäistä informaatiota tutkittavasta aiheesta. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysimenetelmäksi on valittu aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jota kuvataan kolmivaiheiseksi prosessiksi. Ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen, toinen vaihe on aineiston ryhmittely ja kolmas vaihe on teoreettisten käsitteiden luominen. Tavoitteena on yhdistää käsitteitä ja saada vastaus tutkimuskysymyksiin. Tulkintojen ja päättelyiden kautta empiirisestä aineistosta päästään kohti käsitteellisempää näkemystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78, 90, 93.)

### 6.2 Luotettavuus ja laatu

Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on saada selville tutkittavien käsityksiä mahdollisimman hyvin. Huomioitavaa on se, että tutkijan tulkinnat ja oma käsitteistö



vaikuttaa kerättyyn tietoon. Aineiston keruuvaiheessa on tärkeää tehdä hyvä haastattelurunko ja miettiä ennakkoon lisäkysymyksiä, joilla teemoja voidaan syvällisemmin käydä läpi haastattelutilanteessa. Laadukkuutta pystytään parantamaan varmistamalla haastattelun tallennusvälineistön toimivuus ja tarkistamalla, että kaikki suunnitellut teemat on käyty haastattelussa läpi. Laadun varmistamiseksi haastattelut tulee litteroida mahdollisimman nopeasti. Laadukas haastatteluaineisto lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 184–185.)

Tutkimusaineiston kvalitatiivisessa analysoinnissa täytyy ottaa huomioon se, miten laadukkaasti tutkija on analysoinut haastattelujen materiaalin. Luotettavuuden kannalta on siis tärkeää, että kaikki kerätty aineisto on huomioitu, litterointi on laadukasta sekä tulokset ovat linjassa tutkittavien ajatusmaailman kanssa. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 189.) Luotettavuuden kannalta on myös tärkeää, että analyysissä tulee esille tehdyt valinnat ja rajaukset sekä analyysin edistymistä ohjaavat periaatteet. Luotettavuutta lisää aineiston läpinäkyvyys ja päähavaintoihin perustuvien aineistojen kuvaus. Laadullisen tutkimuksen analyysissä on hyvä arvioida validiteettia peilaten aineistoa ja niistä tehtyjä tulkintoja. On tärkeää miettiä vastaako aineisto annettuihin tutkimuskysymyksiin, onko tulkinnat perusteltuja ja läpinäkyviä. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 26–27.)

## 7 TULOKSET

Haastattelin kolmea ratsastuskouluyritystä (haastateltavat #1, #2 ja #3), joilla kaikilla oli ratsastuksenohjaajan tai ratsastuksenopettajan pätevyys. Kaikki haastateltavat olivat naisia ja heidän ikänsä vaihtelivat 36–44 ikävuoden välillä. Yrittäjistä kaksi eli avoliitossa ja yksi oli eronnut. Kaikilla haastateltavilla oli lapsia, joiden iät vaihtelivat 8–17 ikävuoden välillä. Kaikki haastateltavat ovat olleet yrittäjiä noin 15–20 vuoden ajan. Yrittäjistä kahdella oli yritysmuotona toiminimi ja yhdellä osakeyhtiö. Kaikki haastateltavat yrittäjät harjoittivat perinteistä ratsastuskoulutoimintaa tarjoten ratsastuksen opetusta eri-ikäisille asiakasryhmille. Jokainen yritys tarjosi myös pienimuotoisesti yksityisille hevosenomistajille hevosten täysihoitopalveluita. Yhdellä näistä

ratsastuskouluista oli myös hevoskasvatustoimintaa. Kaksi näistä yrittäjistä tarjosi myös tarvittaessa hevosten ratsutuspalveluita. Kahdella näistä ratsastuskouluista oli palkattu yksi tai useampi työntekijä. Yhdellä yrittäjistä ei ollut palkattua henkilöstöä, mutta hänellä oli tasavertainen yhtiökumppani.

### 7.1 Oman harrastuksen pohjalta kohti ratsastuskouluyritystä

Kaikkien haastateltavien yrittäjien taustalla on jo lapsuudessa alkanut oma hevosiharrastus. Haastateltavat #1 ja #3 harjoittavat ratsastuskoulutoimintaa maataloilla, jotka ovat olleet jo heidän vanhempiensa kotitiloja. Syitä miksi haastateltavat ovat aloittaneet yritystoiminnan mainittiin muutamia. Kaikille yhteisiä tekijöitä oli harrastuksen ja työn yhdistäminen sekä vapaus tehdä asioita omalla tavalla.

Haastateltava #1:n mielestä yrittäjäksi ryhtyminen oli luontevaa oman harrastuksen pohjalta valmiissa maatalaympäristössä. Haastateltava #1 kertoo yrittäjäksi ryhtymisestä seuraavasti:

*”Se harrastus oli lapsena niin voimakasta, että siitä halusi sen työn. Oli myös mahdollisuus, koska kotona oli maatila ja rakennus, minkä pystyi muuttamaan hevostaliksi suhteellisen helpoksi.” (Haastateltava #1.)*

Oma harrastaminen ja varsinkin kilpailemisen mahdollistaminen oli haastateltava #3:lle tärkeä tekijä yrittäjyydessä. Hän on myös kasvanut kotitilan myötä ratsastuskouluyritykseen. Haastateltavalle nousi seuraavia ajatuksia yrittäjäksi ryhtymisestä:

*”Mä teen tätä siksi, että mä haluan päästä kilpailemaan. Se tarkoittaa sitä, että mä oon kyllä viettänyt aikaa ja kysellyt ihmisiltä, joilla on ratsastuskoulu ja jotka pystyvät edelleen mahdollistamaan itselleen kilpailemisen, että miten ne niin kuin tavallaan tekevät sen... .. En ole ollut kuin ihan vähän normaaleissa töissä. Se on ollut jotenkin ihan sisäsyntyistä, että mä teen itselleni. Ei se ole kyllä ollut mitenkään helppoa” (Haastateltava #3.)*

Haastateltava #2 koki yrittäjyyden olevan helpoin tapa toteuttaa itseään hevosalalla. Ratsastuksenopettaja antaa usein kasvat koko ratsastuskoululle, joten on tärkeää saada tehdä työtä omalla tyylillä. Haastateltava #2 kuvaa yrittäjänä olemista seuraavin sanoin:

*” Yrittäjyys on helpoin tapa toteuttaa itseänsä ja tehdä näitä hommia. Ja kun ikää alkaa olemaan, niin on omia mielipiteitä ja sopeutuminen toisen palkkalistoille voisi olla vaikeaa, kun haluaisi tehdä asiat omalla tavalla.” (Haastateltava #2.)*

Kaikki haastateltavat yrittäjät kertoivat, että yrittäjyys on vastannut heidän odotuksiin ja he ovat ennalta tienneet mihin ovat ryhtyneet. Kaikilla haastateltavilla yrittäjyyden parhaaksi puoleksi nousi juuri vapauden tunne ja se, että asioita pystyy tekemään omalla tavalla. Esille nousi myös mahdollisuus kehittää omaa yritystoimintaa ja mahdollisuus muokata sitä tilanteen mukaan.

Yrittäjyys on vastuun ja vapauden yhdistelmä, jossa työn merkityksellisyyden kokeminen on monelle tärkeää. Yrittäjyyden avulla pystytään myös tekemään asioita omalla tavalla. Itsensä toteuttaminen, mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan ja päättää mitä tehdään, ovat yleensä tekijöitä, jotka motivoivat yrittäjyyteen. (Holopainen & Kallama 2020, 11.) Edellä mainittuja motivaatiotekijöitä tuli ilmi myös haastateluista. Haastateltava #2 ja #3 kuvailivat yrittäjyyden parhaita puolia seuraavasti:

*”Saa itse päättää aika pitkälle työaikansa ja vähän oman jaksamisen mukaan tehdä. Perusruokinnat ja hoidot on tietysti pakko tehdä aina, mutta jos haluaa vähän muuttaa päiväohjelmaa, niin pystyy sen tekemään. Toisena päivänä voi tehdä kaksitoista tuntia ja toisena päivänä neljä tuntia, se on ihan itsestä kiinni.” (Haastateltava #2.)*

*”On mahdollisuus olla tosi luova ja tehdä mitä haluat. Se missä tässä on aika iso vastuu ja se että ollaan vähän yksin, mutta kyllä mulla on oikeasti mahdollisuus tehdä tosi paljon asioita eteenpäin ja itse päättää mihin haluaa panostaa ja mihin suuntaan vien sitä toimintaa.” (Haastateltava #3.)*

Haastateltava #1 nosti esiin myös sen, että itse käytännön työ ja hevoset ovat tärkeä osa hevosityrittäjyyden hyviä puolia. Hän koki myös tärkeäksi työn muokattavuuden eri

elämäntilanteiden mukaan. Haastateltava #1 kuvasi yrittäjyyden parhaita puolia seuraavin sanoin:

*”Oma vapaus ja tavallaan käytännön työt, ei tarvitse olla sisällä ja saa olla hevosten parissa” (Haastateltava #1).*

*”Tällaisessa hevosyrityksessä pystyt kokeilemaan paljon erilaisia juttuja. Esimerkiksi silloin, kun lapset olivat pieniä, lyötiin hetkeksi pillit pussiin ratsastuskoulun osalta. Hevosia on silti ollut aina, mutta toiminta oli erilaista. Oli helpompaa olla lasten kanssa kotona ja äitiyslomalla, kun ei ollut niitä omia hevosia niin montaa” (Haastateltava #1.)*

*”Pystyy tarvittaessa muokkaamaan toimintaa tilanteen mukaan esim. oman elämäntilanteen mukaan ja kokeilemaan kaikenlaista” (Haastateltava #1).*

Yrittäjyyden haastavammiksi puoliksi mainittiin iso vastuu, suuri fyysinen kuorma, tietynlainen yksinäisyys, huoli omasta terveydestä ja talvella kylmyys opetustilanteissa. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että vaikka ratsastuskouluyrittäjän työ on fyysisesti kuormittavaa, on yrittäjyys mahdollistanut harrastuksen ja työn yhdistämisen sekä mahdollisuuden vaikuttaa ja kehittää omaa työtä ja yritystoimintaa.

## 7.2 Työn innostavuus ja sen kehittäminen lisäävät työkykyä ja työssä jaksamista

Työkyky koostuu monista asioista. Vahvan perustan työkyvyille luo ihmisen fyysinen ja psyykinen toimintakyky. Tämän lisäksi ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välinen tasapaino on tärkeä tekijä työkykyä arvioitaessa. (Työeläkevaikuttajat TELA ry www-sivut 2021.) Tämä määritelmä kuvaa hyvin myös haastateltavien käsitystä työkyvystä, sillä työkyky käsitteenä tarkoitti kaikille haastateltaville pääosin fyysistä sekä psyykkistä työkykyä. Sitä, että pystytään kestäämään sekä psyykkistä että fyysistä kuormitusta ja jaksetaan tehdä työtä.

Haastateltava #1 kuvaili työkykyä seuraavasti:

*”On fyysistä työkykyä ja henkistä työkykyä ja sitten vielä sitä sellaista tietotaitotyökykyä. Eiköhän siihen vähän niin kuin kaikki kuulu. Sä pystyt henkistä kuormitusta ja fyysistä kuormitusta kestään ja täytyy vielä osata kirjanpidollisia hommia ja niitä kuormituksia mieltä ja uskaltaa ottaa riskejä.” (Haastateltava #1.)*

Työkykyä vahvistavia tekijöitä ovat kokemus oman työn mielekkyydestä ja oman osaamisen kehittyminen. Työn pitää olla myös tarpeeksi haastavaa, mutta se ei saa tuntua pakonomaiselta. Työkykyä arvioitaessa on hyvä myös huomioida työn ja ihmisen yhteensopivuutta. (Työeläkevakuuttajat TELA ry www-sivut 2021.) Haastateltava #3 oli pohtinut myös edellä mainittuja asioita, sillä hän ajatteli työkyvystä niin, että se on myös mahdollisuus mennä eteenpäin ja kehittää toimintaa. Hän koki, että innovatiivisuus kärsii, jos on koko ajan ylityöllistetty ja silloin toiminta sammuu. Hän koki työkyvyn mahdollisuutena pysähtyä miettimään asioita ja ottamaan tarvittaessa etäisyyttä, jotta pystyy olemaan innovatiivinen ja kehittämään toimintaa. Haastateltava #3 kuvaili työkykyä näillä sanoilla:

*”Se tarkoittaa mulle sitä, että sä pystyt tavallaan menemään eteenpäin. Jos sä oot tavallaan niin ylityöllistetty, että sä et voi koko ajan olla vähän innovatiivinen ja kehittää toimintaa eteenpäin, niin sitten se alkaa sammumaan. Tässähän on niin paljon töitä, että mä voisin tehdä joka päivä aamusta iltaan ihan koko ajan töitä. Mutta jos mä teen täällä joka päivä niin paljon, kun mä voisin niin mulla ei jää aikaa sellaiseen kehittämiseen.” (Haastateltava #3.)*

*”Niin mun mielestä se työkyky on sellaista, että sulla on mahdollisuus pysähtyä miettimään välillä asioita ja että sä saat niin kun etäisyyttä siihen sun rakkaaseen yritystoimintaan, mikä on tosi mielenkiintoista. Niin se, että sä pääset sieltä tavallaan pois. Sä voit oikeasti olla se innovatiivinen yksilö siellä, koska mä näen sen asian niin että mitä enemmän mä kehitän muille töitä, sitä enemmän meillä on kassavirtaa.” (Haastateltava #3.)*

Haastateltava #1 ei ollut analysoinut omaa työkykyään aikaisemmin. Haastateltavat #2 ja #3 olivat analysoineet työkykyään. Haastateltavat #1 ja #2 kokivat oman työkykynsä tällä hetkellä melko hyväksi ja haastateltava #3 erittäin hyväksi. Kaikki haastateltavat nostivat työkykyä tukevaksi tekijäksi hyvät työntekijät/ yhtiökumppanit. Kaikkea ei

kuitenkaan pysty tekemään yksin, joten on hyvä miettiä tehtävien jakamista sijaisten tai työntekijöiden kanssa (Työterveyslaitos 2011, tietokortti 19). Kaikki haastateltavat olivatkin jakaneet töitä omassa yrityksessään. Näin haastateltavat kuvailivat omaa työkykyä tukevia tekijöitä liittyen työn jakamiseen:

*”Mulla on ihan hirveen hyvä porukka mun ympärillä. Mulla on tosi helppo keskittyä ratsastuskoulun pyörittämiseen, koska tässä on ihan älyttömän hyvä tiimi ympärillä. Hevosten hoitaminen, siihen menee oikeasti niin paljon aikaa ja vaivaa, että kyllä se vaatii sellaisen luotettavan ison porukan, joitten kaikkien tavallaan se intressi on kuitenkin se, että ne hevoset tulee hoidetuksi.” (Haastateltava #3.)*

*”Nyt oma fyysinen kunto on hyvä, koska on työntekijä ollut 1,5 vuotta” (Haastateltava #1).*

*”Me on jaettu töitä toisen yrittäjän kanssa. Molemmat pitää 3 päivää tunteja ja kolme päivää tehdään tallia.” (Haastateltava #2.)*

Yrittäjillä työpäivät venyvät tyypillisesti pitkiksi ja lomia on vaikea pitää. Oman jakamisen vuoksi onkin tärkeää rajata omaa työmäärää ja työaikoja oman elämäntilanteen mukaan. (Työterveyslaitos 2011, tietokortti 19.) Tämä kuvaa hyvin haastateltujen yrittäjien tilannetta, sillä tärkeäksi yhteiseksi työkykyä tukevaksi tekijäksi nostettiin riittävä lepo, niin että perheelle ja rentoutumiselle jää riittävästi aikaa. Myös se, että työtä pystyy muokkaamaan mieleiseksi, koettiin tärkeäksi. Tässä haastateltavien vastauksia:

*”Osaa illalla rentoutua. Ei parane miettiä asioita. Kun tekee fyysistä työtä, niin ei tarvitse laittaa kuin pää tyynyyn, niin saa hyvin nukuttua.” (Haastateltava #1.)*

*”Tykkään arjesta ja että siinä on tarvittaessa vapaata. Mulla on joka toinen viikko niin, että mä olen lähtökohtaisesti kaksi päivää poissa täältä putkeen. Se on oikeastaan se mun juttu. Mutta ihmiset ovat erilaisia. Mä en saa mitään irti viikon lomasta. Jos mä ajattelisin, että mä vedän kuukauden töitä putkeen ja sitten olis viikon loma, ei siitä ole mitään iloa. Kyllä sitä vapaata pitää olla ihan tasaisesti. Niin kuin arjessa koko ajan mahdollisuus siihen, että mä oon pari päivää pois. Ja sitten kun täältä on pari*

*”päivää pois, niin sitten taas keskittyy vähän eriasioihin, tulee kaikkia eri ideoita.”*  
(Haastateltava #3.)

*”Perhe ja vapaa aika ja sit se, että yrittää muokata sitä työtä niin, että se on miellyttävää”* (Haastateltava #2).

*”Riittävästi lepoa työn ohessa, ettei vedä itseensä ihan piippuun. Jos tässä meinaa vielä kymmenenkin vuotta jaksaa tätä tehdä, niin kyllä tässä on ollut pakko miettiä.”*  
(Haastateltava #2.)

Oman jaksamisen ja palautumisen vaalimisen ohjeita voisikin antaa useita. Tärkeimpänä on se, ettei kuormita itseään liian isolla työmäärällä jatkuvasti. Työaikoja olisi hyvä noudattaa ja pitää kokonaisia vapaapäiviä. Oma työ pitäisi pystyä suunnittelemaan niin, että ehtisi vaalimaan omaa jaksamista ja voimavaroja. Oma psyykinen ja fyysinen työkyky on kuitenkin tärkein työväline ja sitä tulisi arvostaa. (Torppa 2013.)

Työn sujuvuutta ja työssäjaksamista edesauttavat työn hyvä suunnittelu ja organisointi. Työn kuormittavuutta pystytään vähentämään kiinnittämällä huomiota hyvään työergonomiaan ja siihen liittyviin erilaisiin ratkaisuihin. (Työterveyslaitos 2011, tietokortti 19.) Haastattelujen perusteella kaikki yrittäjät olivatkin kiinnittäneet huomiota työergonomiaan ja koneellistaneet raskaimpia työtehtäviä niin paljon kuin mahdollista. Vanha rakennuskanta ei kuitenkaan aina mahdollista koneellistamista optimaalisesti. Ratsastustuntien pidossa kahdella haastateltavalla, #1:llä ja #2:lla, oli käytössä äänentoistolaitte ja/tai ääniyhteyslaite opettajan ja ratsastajan välillä. Nämä koettiin helpottavan omaa äänenkäyttöä, niin että tunteja jaksaa pitää paremmin. Kaikilla yrittäjillä oli käytössä ratsastushalli eli maneesi. Se parantaa huomattavasti työkykyä, koska ratsastustunnit voidaan pitää talvella ja huonolla säällä sisätiloissa. Tässä kaksi esimerkkiä haastateltavien vastauksista:

*”Vanhanmallinen rakennus (vuokratilat) ei mahdollista automatisointia tallitöissä. Käsipelillä helpompaa. Ulkotöissä ja pohjien lanaus, paalien siirtely tapahtuu traktorilla. Tuntien pidossa apuna Noshout- ääniyhteyslaite, mikä säästää ääntä. Iso ulkokenntä on haastava, kun ollaan kaupunkiolosuhteissa, niin liikenteen äänet kuuluvat*

*tosi voimakkaasti. Jaksaa paljon paremmin pitää tunteja, eikä se ole yhtään niin raskainta.” (Haastateltava #2.)*

*”Itseensä panostusta on esimerkiksi työkoneet. Olisi se ihan eri kättä kaikki kottikärryillä. Esimerkiksi maneesi parantaa omaa työkykyä ihan hirveästi. Iso investointi, mutta äänelle ja kurkulle iso pelastus.” (Haastateltava #1.)*

Haastateltavia pyydettiin kertomaan omaa työkykyä haittaavista tekijöistä. Esiin nousi fyysisen työn raskaus ja työn sitovuus. Työtä saattaa olla hetkittäin niin paljon, ettei ehdi pitämään vapaapäiviä. Tässä kaksi esimerkkiä vastauksista:

*”Ei pysähdy silloin kun täytyisi. Mä tiedän, että mä voin mennä kaksi viikkoa ihan aamusta iltaan, mutta sen jälkeen täytyy viimeistään pysähtyä.” (Haastateltava #3.)*

*”Sä et voi jäädä sairaslomalle, sä et voi laittaa ovea kiinni ja toivoo, että joku käy hoitamassa. Kyllä sä joudut ne hevoset itse hoitamaan.” (Haastateltava #2.)*

Työkykyä haittaavana tekijänä haastateltava #1 koki vastuun eläimistä niin suurena, että pysyttelee mieluummin kotitilalla, jotta ei sattuisi mitään sairastumisia. Myös valitseva Covid-19 virustilanne oli lisännyt haastateltava #1:n työmäärää hoitajatoiminnan ollessa tauolla. Hän kuvaili tilannetta näin:

*”Tuntuu, että kun yrität olla pois, niin aina sattuu jotain. Sitten tulee sellainen tunne, että en mä viitti lähtee mihinkään, joka kerta kun mä yritän jotain, niin aina on joku hevonen kipeenä. (Haastateltava #1.)*

*”Korona on lisännyt työmäärää, koska nyt molempien pitää olla tuntien aikaan töissä, jotta saadaan autettua hevoset kuntoon tallissa ja tarvittaessa viemään asiakkaalle valmiina maneesiin. Asiakkaalle oli pakko tarjota sitä vaihtoehtoa, koska muuten sä menetit sen asiakkaan.” (Haastateltava #1.)*

Haastateltavat #1 ja #2 nostivat esille mahdolliset ristiriidat, jotka saattavat haitata omaa työkykyä. He kuvailivat asiaa seuraavasti:



*”Työkykyä haittaavia tekijöitä voi välillä olla henkilökemioissa, täytyy miettiä, että miten ilmaisee asioita, ettei toinen loukkaannu. Et ollaan asiakeskeisiä ja koitetaan ratkoa asioita.” (Haastateltava #2.)*

*”Ne on just niitä henkisiä rasituksia tommoiset, että sä saat semmoisia mulkoilevia katseita... ..sitten nämä jotkut hevosenomistajat ovat semmoisia, että yksi ihminen sen vartin näkeminen se pilaa sun päivän päiväksi tai kahdeksi.” (Haastateltava #1.)*

*”Esimerkiksi jos meillä on asiakas, joka on hankala, niin me on päätetty se linja, että ei me kauhean kauaa katsota sellaista. Jos on yksi sellainen ns. hankalahko asiakas niin ilmapiiri kärsii hyvin helposti.” (Haastateltava #2.)*

Työn imu saattaa viedä helposti mukanaan ja se aiheuttaa vaaran uupua. Vaikka työ koetaan tärkeäksi ja kiehtovaksi, pitää muistaa antaa arvoa myös yksityiselämälle. Perhe, ystävät, sosiaaliset suhteet ja harrastukset parantavat elämänlaatua. Hyvä yksityiselämä antaa asioille laajempaa perspektiiviä ja ruokkii ammattitaitoa. (Torppa 2013.) Vaikka hevosityrittäjäyys on usein myös elämäntapa ja työ on sitovaa, pystyi haastatteluista havaitsemaan, että oma yksityiselämä on haastateltaville tärkeää. Kaikki haastateltavat yrittäjät kokivatkin, että heidän työnsä ja muu elämä on hyvin tasapainossa ja heidän on helppo yhdistää työ ja vapaa-aika/ perhe-elämä. Myös oma tukiverkosto koettiin tärkeäksi tekijäksi omassa työkyvyssä. Haastateltavat kertoivat näillä sanoilla työn ja muun elämän yhteensovittamisesta:

*”Olen yrittänyt kyllä pitää ne ihan erillään (työ ja vapaa-aika). Tällä hetkellä riittää hyvin aika perheelle ja vapaa-aikaan. Viikonloppuisin teen vaan just ne pakolliset ja olen todella vähän paikalla ja yritän olla kotona mahdollisimman paljon. Viikolla päivät saattavat olla pidempiä senkin takia, että mä haluan tehdä niitä asioita. Jos ei jonain päivänä jaksa, niin sitten voi siirtää niitä asioita, mitä pystyy siirtämään.” (Haastateltava #2.)*

*”Nyt on aika helppo olla kauhean hyvä ja toimiva, kun mulla on sellainen miesystävä, joka sopii omaan persoonaan ja joka osaa tukea ja ymmärtää, että tämä on myös harrastus. Tämä on sellaista työtä, että tää on kivaa ja mä tykkään tästä. Mua ei haittaa tämä paine. Mun kontolla on hevosia 20 ihan puhtaasti minun vastuullani. Mutta jos*

*sulla ei ole asiat omassa henkilökohtaisessa elämässä kunnossa, niin kyllä sitten on raskasta. Mä oon sitä mieltä, että hevosten hyvinvointi on suoraan verrannollinen niiden ihmisten, jotka hoitavat niitä, omaan henkiseen tasapainoon.” (Haastateltava #3.)*

*”Vaikka sä ootkin siinä niinku kiinni, niin jos sä mietit koko vuoden kiertoa, niin kylähän sä pystyt sitä aikaa aina antamaan ja onhan se kuitenkin ihan eri, kun sä oot aina aamulla kotona pystyt aina herättämään lapset ja aina laittaa ne nukkumaan ja aina laittaa sen ruuan ja hakemaan ja viemään. Vaikka se elämä onkin hektistä ja sä meet koko päivän niin kyllä sä pystyt kuitenkin antamaan niille aikaa aika paljon. Tiedää, että ne voi aina tulla tuonne kattoon ja on aina lähellä. Aina kotona, vaikka aina töissä.” (Haastateltava #1.)*

Haastateltavien yrittäjien hyvinvoinnista huolehtiminen painottui selvästi siihen, että lepoa ja ravintoa saadaan riittävästi. Fyysisesti raskaan työn ja ratsastuksen lisäksi muuta liikuntaa ei juurikaan harrastettu. Haastateltava #2 kävi jäsenkorjaajalla satunnaisesti, muut eivät hoidattaneet itseään säännöllisesti. Sosiaalisen hyvinvoinnin tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat oma perhe ja asiakkaat. Ystäviä haastateltavat eivät ehneet säännöllisesti nähdä, mutta haastateltava #2 kertoi soittlevansa usein ystävilleen puhelimella. Työn sitovuus vähentää selvästi aikaa ystävilta ja vapaa aikaa vietetään mieluiten perheen parissa. Tässä haastateltavien vastauksia:

*”Illan rentoutuminen on paras lääke. Hankittu ulkoporeamme on niin ihana rentoutus, sellainen nautinto ne poreet ja hieronnat täytyy sanoa, että se on sellainen rentoutuskeino. Tästä ei tule lähdettyä mihinkään, niin että sulla on se kylpylä tuossa takapihalla, niin se on sitä parasta. Oma perhekin ehtii siihen mukaan.” (Haastateltava #1.)*

*”Kavereita ei ehdi paljon näkemään, mutta asiakkaista tulee sellaisia tietynlaisia kavereita. Vaikka ne ovat niin kuin asiakkaita, niin niistä tulee aika läheisiä ja sit sä näet niitä tässä kuitenkin aika paljon ja pystyy juttelemaan. On kiva, kun ihmisiä käy joka päivä, että olisihan se aika raskasta, jos sä olisit tuossa niin kuin vaan vaikka pelkäs-tään hevosten kanssa” (Haastateltava #1.)*

*”Parantamisen varaa, on ehkä epäkohta. Syön ja nukun kyllä riittävästi. Aikapaljon puhelimella soittelen ei-hevosihmisille. Saa näkökantaa ulkopuolelta.” (Haastateltava #2.)*

*”Se lähtee niin kuin hevosillakin niin ruuasta kaikki. Mitään et jaksakaan tehdä kuin viikon, jos et laita ruokapuolta kuntoon. Koska siis mun arki, mä oon sen kaksi päivää kotona ja käyn koiran kanssa lenkillä ja istun tietokoneella ja teen tosi tylsiä juttuja tai vaan katson ratsastusvideoita YouTubesta, kulutus 1500 cal päivässä. Neljä päivää täällä töissä putkeen 2800–3000 cal päivässä. Se on niin järkyttävä heitto, että jos mä vedän kolme sellaista päivää putkeen niin neljäntenä mä en enää palaudu, jos mä en suhteuta mun ruokailua siihen.” (Haastateltava #3.)*

*”...ja mä sanon, että tosi monella hevosihmisellä se jaksaminen ja se kaiken hallinta kaatuu siihen, että sitä ei tajuta, että sun pitäisi ihan oikeasti suhtautua itseesi niin kuin huippu-urheilijaan” (Haastateltava #3).*

Haastattelujen perusteella voidaan havaita, että ratsastuskouluurittäjän työ on usein fyysisesti raskasta ja ratsastamista voi verrata urheiluun. On tärkeää syödä riittävästi laadukasta ravintoa huolehtia riittävästä levosta, jotta palautuu rasituksesta.

Kaikki haastateltavat yrittäjät kokivat, että heillä on tarpeeksi tietoa parantaa omaa työkykyään. Haastateltava #1 mainitsi, että tiedon soveltaminen jää helposti työtaakan jalkoihin. Kaikki haastateltavat myös kokivat, että heillä on mahdollisuus parantaa työkykyään ja se on pääasiassa vain itsestä kiinni. Näin haastateltavat #1 ja #2 kuvailivat omia mahdollisuuksiaan vaikuttaa omaan työkykyyn:

*”Tietynä aikana sitä kerkeää vähemmän ja tietynä aikana enemmän panostamaan työkykyyn, riippuu ihan kuukausista ja päivistä. Tällä hetkellä mennään sellaista aikaa, ettei ole paljon ylimääräistä aikaa.” (Haastateltava #1.)*

*”Hyvin suuret, ihan on itsestä kiinni. Oma itse on vaan rajoite. Kaikki muu on mahdollista.” (Haastateltava #2.)*

*”Kai sitä tietoaikin ehkä varmaan jo on, mutta sitten se käyttäminen juuri voi olla vähän sellaista huonompaa. Sitten kun ne työ ja hevoset menee aina edelle, niin sitten se oma juttu aina jää.” (Haastateltava #1.)*

Haastateltava #3, jolla oli eniten työntekijöitä ja kaikista suurin ratsastuskoulutoiminta koki mahdollisuudet vaikuttaa omaan työkykyyn parempana, kuin haastateltava #1, jolla oli vain yksi työntekijä ja pienempi ratsastuskoulu. Haastattelujen perusteella voidaan havaita, että toiminnan ollessa tarpeeksi isoa, pystytään joitain toimintoja ulkoistamaan eikä kaikkea tarvitse tehdä itse. Alla haastateltava #3: ajatuksia:

*”Kaikkea ei kuulu tehdä itse. Jos joku tekee jonkun asian eri lailla, mutta niin, että se on silti ihan tarpeeksi ok tehty niin se riittää. Kun toiminta on riittävän isoa, niin se on mahdollista. Mutta jos se jää vähän pieneksi, niin ei ole mahdollista ja täytyy tehdä itse ja siihen moni uupuu. Tallin käytännön pyöriminen ja logistiikka täytyy saada sellaiseksi, että kaikki aika ei mene siihen.” (Haastateltava #3.)*

On hyvä tiedostaa, että yrittäjän työkuorma on usein epätasainen. Tämä korostuu varsinkin yksinyrittäjillä. Hiljaisimpina hetkinä on hyvä kehittää muuta tekemistä, vaikka kiireisen ajan jälkeen yhtäkkistä hiljentymistä saattaa olla vaikea sietää. Työkuormaa olisikin hyvä jakaa tasaisesti ja suunnitella etukäteen työntekoa. Hevosalalla varsinkin, on hyvä tiedostaa työn vuosikierto, sillä kesällä työt helpottuvat muun muassa hevosten laidunkauden takia. Työn vuosikierto toistuu usein samana ja kiireisimmät ja hiljaisimmat hetket toistuvat samana vuosittain. On tärkeää tiedostaa oman työn vuosikierto, sillä siihen perehtymällä voidaan löytää aikaa oman ammattitaidon kehittämiseksi tai vaikka lepäämiselle. (Torppa 2013.)

### 7.3 Itsensä johtaminen työkaluna kohti parempaa työkykyä

Hyvällä itsensä johtamisella pystytään tietoisesti vaikuttamaan itseen ja ohjaamaan omaa toimintaa ilman, että se on ulkopuolisen pakon aiheuttamaa suoriutumista (Salmimies 2008, 21). Haastateltavat #1 ja #2 analysoivat itsensä johtamisen käsitteen pitkälti edellä mainittujen ajatusten kautta. He kokivat itsensä johtamisen olevan kykyä saada työt tehdyksi ja kykyä ohjautua myös epämiellyttäviin tehtäviin.

*“Pystyy tavallaan, kun tiedostaa itse niitä asioita ja pystyy toteuttamaan ne asiat mitä tiedostaa. Saa käytännössä ne täältä päästä tehtyä, että kai se sitä aika paljon on.” (Haastateltava #1.)*

*“Ymmärtää sen, että työt on tehtävä. Osaa käskyttää itseään sopivassa määrin. Vaikka välillä tuntuu, että ei olisi niin kiva päivä tehdä, niin ottaa vaan itseänsä niskasta kiinni ja aloittaa. Yleensä se aloittaminen on vaikeinta.” (Haastateltava #2.)*

*“Pystyy tekemään niitäkin asioita, jotka ovat epämiellyttäviä ja keksii keinot tehdä ne” (Haastateltava #2).*

Hyvä itsensä johtaminen on myös jatkuvaa muuttumista ja uuden oppimista sekä sitä, että pystyy kyseenalaistamaan omat asenteet ja uskomukset (Salmimies 2008, 21). Itsensä johtamisessa omaa persoonallisuutta käytetään työkaluna, jossa objektiivinen itsetutkiskelu auttaa arvioimaan ja tarkastelemaan omaa toimintaa (Sydänmaanlakka 2017, 33–34.) Haastateltava #3:lla myös saman suuntaisia ajatuksia itsensä johtamisesta. Hän ajatteli itsensä johtamisen niin, että kun tuntee itsensä tarpeeksi hyvin, pystyy realistisesti analysoimaan itseään, omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Tällöin pystyy kohdistaan oman työpanoksensa siihen, mikä on itselle luonnikkainta sekä analysoimaan mikä omassa tekemisessä on itselle järkevintä. Haastateltava #3 kertoi itsensä johtamisesta seuraavilla sanoilla:

*”Ensinnäkin sä myönnät itsellesi mikä sä oot ja millainen sä oot. Sä pystyt tekemään itsestäsi realistisen analyysin: olen tällainen, kuinka toimin itseni kanssa.” (Haastateltava #3.)*

*“Mun mielestä itsensä johtaminen on myös sitä, että ei yritä tehdä kaikkea. Eli jos mä oon parhaimmillani kentällä, niin miksi mä yrittäisin myös seisoo kahdeksan tuntia talikon varressa, jos se on mulle niinku luonnikkainta. Omalle ajalle pitää laskea arvo eli kannattaako mun tehdä ne paperityöt ja tunninpidot vai yrittää tehdä tässä tontilla ihan kaikki. Omalle ajalle pitää laskea jonkin näköinen arvo ja se tarkoittaa sitä, että vaikka sä pystyt tekemään aamusta iltaan töitä, niin ei pidä tehdä.” (Haastateltava #3.)*

Omat tavoitteet ja visiot ovat itsensä johtamisen perusta. Tavoitteiden kirkastuminen helpottaa perille pääsyä, kun suunta on selvillä. (Sydänmaanlakka 2017, 34.) Kaikki haastateltavat yrittäjät olivat myös pohtineet mitä elämältään haluavat ja minne suuntaan haluavat viedä sitä. Heille oli selkeää, mihin tämänhetkiset valinnat johtavat tulevaisuudessa. Haastateltavat pohtivat näitä asioita lähinnä ratsastuskoulu-yrittäjyyden näkökulmasta. Tavoitteet oman itsetuntemuksen ja oman tietoisuuden kehittämisestä jäivät uupumaan vastauksista. Haastateltavat kuvailivat visioitaan seuraavilla sanoilla:

*”Olen pohtinut ja kyllä joo, on visioita ja kyllähän koko ajan parempaa kohden mennään. Yrittää satsata siihen mikä parhaiten tuottaisi” (Haastateltava #1.)*

*”On mulla viiden vuoden visio. Tässä ainakin tehdään tätä työtä näin mitä se on nyt. Ja jossain kohtaa ostan jonkun pienen oman paikan, mutta ei tän kokoluokan toimintaa kuin nyt, mutta se olisi enemmänkin sellainen harrastuspaikka.” (Haastateltava #2.)*

*”Tää on mun elämäntyö tää tontin kehittäminen. Suunnitelmat on saada tästä vielä vähän toimivampi, että voidaan tehdä enemmän niitä töitä koneellisesti ja kuluttaa sitä aikaa mieluummin, vaikka nuorten hevosten kouluttamiseen. Siirretään sitä ajan käyttöä johonkin tuottavampaan tai ainakin mielenkiintoisempaan.” (Haastateltava #3.)*

Kaikki haastateltavat ovat toimineet yrittäjinä vuosia, joten he osaavat jo tietoisesti johtaa ja kehittää omaa työkykyään. Haastateltava #1 on vähentänyt tietoisesti omaa työkuormaansa palkkaamalla työntekijän. Hän on pystynyt tiedostamaan, että ei olisi selvinnyt yksin nykyisestä työtaakasta eikä olisi pystynyt pitämään näin suurta määrää ratsastustunteja yksin tallitöiden lisäksi. Haastateltava #3 on tietoisesti opetellut ottamaan aikaa myös omille ruokatauoille sekä lisäämään omaan kalenteriinsa myös tyhjää, jolloin ei ole aikataulutettua tekemistä. Hän on tiedostanut omat ”heikot” kohtansa ja yrittänyt tietoisesti parantaa niitä.

Kun omat arvot ja tavoitteet ovat kirkkaina mielessä, on asiat helpompi laittaa tärkeysjärjestykseen. Oma ajankäyttöä on helpompi näin ollen priorisoida ja luopuminen vähemmän tärkeistä asioista helpottuu. (Salmimies 2008, 100.) Vaikka kaikki haastateltavat osaavat nykyään johtaa omaa ajankäyttöään, ovat he joutuneet pohtimaan oman

ajankäytön priorisointia. Kaikilla haastateltavilla on ollut välillä vaikeuksia luopua joistain tehtävistä ja sanoa ei. Omassa ajankäytössä he ovat joutuneet pohtimaan sitä, mikä omassa tekemisessä on oleellista ja mikä taas ei.

Haastateltava #3 on alkanut priorisoimaan omaa tekemistään ja pohtinut sitä, mikä tekeminen palvelee parhaiten tavoitteita. Esimerkiksi pitkällä aikavälillä kannattavampaa on käyttää omaa aikaa oman ratsastuskoulun opetushevosen koulutukseen, kuin käyttää sama aika vieraan hevosen ratsutukseen. Hän käyttää myös muiden alan ammattilaisten palveluita eikä yritä tehdä kaikkea itse. Hän kommentoi asiaa näillä sanoilla:

*”Jonkun verran ollut vaikeuksia sanoa ei, mutta olen kyllä tosi paljon opetellut. Ja sitten se, että täytyy aina laskea, että jos mä nyt saan jostain työstä vaikka 20e, ja sitten mulla olisi joku muu homma josta mä en suoranaisesti sillä hetkellä saa rahaa, mutta mitä jos se muu homma tuottaa jatkossa aika paljon enemmän eli esimerkiksi treenaanko mä meidän tulevaa opetushevosta vai sitä ratsutettavaa, niin kummasta tulee pidemmässä juoksussa enemmän palkkaa, että miten priorisoi sitä omaa tekemistä.”*  
(Haastateltava #3.)

*”Nykyään pyrin siihen, että jos on johonkin alaan joku ammatti ihminen niin, mä käytän sitä enkä sillee, että mä yritän tehdä kaikki itse.”* (Haastateltava #3.)

Haastateltava #1 kokee edelleen huonoa omaatuntoa sanoessaan ei, koska on oletta-  
mus, että yrittäjä ei saisi koskaan sanoa ei. Tästä huolimatta hän on tietoisesti alkanut priorisoimaan omaa ajankäyttöään ja esimerkiksi pitää kesällä ratsastuskoulun tunnit kaksi viikkoa tauolla ja lomailee opetustyöstä. Näin hän kertoo omasta ajankäytön johtamisesta:

*”Nykyään osaa jo sanoa ei, vaikka se nyt aina vähän harmittaa, koska ei yrittäjä saisi sanoa ei, että kai kaikki aina täytyy ottaa. Mutta kyllä se raja tulee jossain vastaan ja aion pitää sen tietyn kesäloma pätjän siinä. Eihän ihmiset sitä ymmärrä, että jos mä sanon, että sillä pätkällä ei ole tunteja niin en mä todellisuudessa millään lomalla ole onhan täällä nyt silti ne yli 20 hevosta mitä hoidetaan aamulla, päivällä ja illalla.”*  
(Haastateltava #1.)

Omaa ajankäyttöään ja tekemistään pohtimalla voi huomata kuinka paljon aikaa voi kulua asioihin, jotka eivät ole oleellisia tai välttämättömiä. Epäoleelliset puuhastelut tai liika täydellisyyteen pyrkiminen syö helposti turhaan energiaa ja voimavaroja. (Salmimies 2008, 101.) Haastateltavat #1 ja #2 ovat pohtineet omaa ajankäyttöään ja myöntävätkin, että välillä aikaa kuluu siihen, että tekee liian pikkutarkkaa työtä. Haastateltava #1 kuluttaa helposti turhaa aikaa karsinoiden ja pihattojen siivoamiseen ja haastateltava #2 taas paikkojen järjestelyyn. Ajanpuutteen vuoksi välillä on pakko joustaa siisteydestä ja keskittyvä olennaisiin työtehtäviin. Tässä haastateltavien mietteitä:

*”Olen kyllä vähän sellainen näpertelijä, järjestelen mielelläni paikkoja, tykkään että olisi siistiä. Välillä aika vaan oikeasti ei riitä, yrittää keskittyä vaan olennaiseen.”*  
(Haastateltava #2.)

*”Mä oon vähän liiankin pikkutarkka. Vähän menee aikaa siihen, että mä tuhraan. Edelleen mä kerään jokaisen kikkareen pois, mä en voi sietää sitä, että jos karsina on huonosti siivottu. Ja sit noi pihatotkin, että jos mulla on täällä aikaa, niin niitähän mä sitten siivoon iltapäivällä tai illalla, että ei pysty jättämään siivoamatta. Se on vähän ehkä miinuspuoli, että ei pysty aina sulkeen silmiänsä.”* (Haastateltava #2.)

Haastateltava #3 on tunnistanut omasta ajankäytöstään työtehtävät, joita vain haluaa tehdä ja tehtävät, jotka ovat suoraan hyödyksi liiketoiminnalle. Hänen mielestään tärkeintä on kuitenkin halu mennä eteenpäin. Työn ja harrastuksen yhdistämisessä ei ole aina helppoa erottaa tekemisiä toisistaan. Näin hän kuvailee asiaa:

*”Osa työstä on sellaista, että haluan, että näin tehdään ja osa on sellaista, että tämä on ihan suoraan hyödyksi tälle liiketoiminnalle. On tosi tärkeää, että itsellä on sellainen olo, että haluaa mennä eteenpäin.”* (Haastateltava #3.)



### 7.3.1 Henkilökohtainen uudistuminen vaatii aikaa itsereflektoinnille

Haastateltavat kertoivat tiedostavansa omat vahvuutensa ja kehityskohteensa sekä pystyvänsä hyödyntämään niitä. Kaikki haastateltavat pyrkivät kehittämään omaa osaamistaan. Haastateltava #1:llä ja #2:lla oli suunnitelmia oman osaamisen kehittämiseen, mutta näitä ei ole vielä päästy toteuttamaan. Haastateltava #1:lle oman osaamisen kehittämistä haittasi selvästi työn sitovuus niin, ettei hän ole ehtinyt paneutumaan tarpeeksi asiaan. Haastateltava #2 myönsi, että vaikka hän tiedostaa omat kehityskohteensa ei hän välttämättä lähde heti toteuttamaan niiden kehittämistä. Hänellä oli suunnitelmissa kehittää omaa englanninkielentaitoansa ja liiketoimintaosaamista hakeamalla opiskelemaan hevosmanagerilinjalle Ypäjän Hevosopistoon. Haastateltavat #1 ja #2 käsittivät oman osaamisen enemmän taitojen ja tekemisen kautta, kuin pohtimalla omia henkilökohtaisia ominaisuuksiaan. Haastateltavat #1 ja #2 kertoivat näillä sanoilla oman osaamisen kehittämisestä:

*”Haaveita on, mutta se toteuttaminen. Ei ole vielä päässyt toteuttamaan, että kun on vähän sidoksissa tässä niin paljon. Vaatisi vähän paneutumista siihen, mutta ehkä sitä sitten joskus vielä pääsee niitäkin toteuttamaan.” (Haastateltava #1.)*

*”Kyllä, mutta en välttämättä heti lähde tekemään mitään” (Haastateltava #2).*

*”Tarkoitus olisi hakea hevosmanagerilinjalle, koska haluan kehittyä liiketoimintaosaamisessa” (Haastateltava #2).*

*”Tavoitteita on, toimintaa kyllä pitäisi kehittää. Kielitaitoa pitäisi vielä kehittää.” (Haastateltava #2.)*

Haastateltava #3 on pystynyt tiedostamaan ja hyödyntämään omia vahvuuksiaan sekä kehityskohteitaan paremmin. Hänellä on ADD, joka on aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriö ilman yliaktiivisuutta ja impulsiivisuutta (Puustjärvi 2011, 1). Hänellä yksi ADD:n piirre ilmenee hyperkeskittymisenä, jonka hän on pystynyt kääntämään hyödykseen ja käyttää sitä työkalunaan silloin, kun jokin asia on pakko saada valmiiksi. Hän osaa myös välttää tilanteita, jolloin ei ole mahdollisuutta keskittyä johonkin asiaan pitkäkestoisesti. Hän on myös tiedostanut, että hahmottaa itse hyvin

avaruusgeometriaa, jolloin esimerkiksi eri ratsastusratojen hahmottaminen on hänelle helppoa. Tämän vuoksi hän on kuitenkin joutunut itse opettelemaan näiden asioiden opettamista oppilaille. Hän kertoo myös aloittaneensa tietoisesti harrastamaan Bujoi-lua, joka on itse tehty kalenteri ja tehtäväliskoista koostuva muistikirja, jotta alkaisi pitämään enemmän kirjanpidollisista työtehtävistä. Hän kehittää itseään jatkuvasti ha-kemalla alan uutta tutkimustietoa ja lukemalla alan kirjallisuutta. Haastateltava #3 ku-vailee omia vahvuuksiaan ja kehityskohteitaan seuraavilla sanoilla:

*”Mä vaan tavallaan keksin tavan oppia tykkäämään siitä. Mä rupesin harrastamaan bujoilua ja sillä mä sain itseni niinku tykkäämään.” (Haastateltava #3.)*

*”Että kyllä mä ADD oon ja oon oppinut sitäkin käyttämään jo työkaluna hyödykseni, että yksi piirrehän on se, että sä hyperkeskityt johonkin yhteen asiaan” (Haastateltava #3).*

*”Mä tiedän, että mulla on tällainen taipumus, että mä voin hyperkeskittyä johonkin asiaan. Esimerkiksi sen Hopotin kaudet mä tein kuntoon sillee niinku. Esimerkiksi meillä on nyt leirit kohta alkamassa, niin mä tiedän millanen mä oon ja mistä se joh-tuu, niin en mä myöskään anna itteni innostua jostain asiasta minkä mä tiedän, että se saattaa viedä mut kolmeksi viikoksi mennessään, jos siihen ei ole nyt mahdollisuutta.” (Haastateltava #3.)*

*”Mun on hirveen helppo hahmottaa kaikki ratsastusradan tiet, ja mä en yhtään ym-märrä miksi joku ei hahmota jotain keskiympyrää. Sitten kun sen tavallaan ymmärsi, että on erilaisia oppijoita, niin sitten siihen havahtui. Asiat mitä mä en oo ikinä joutu-nut itse opettelemaan niin täytyy hakea sitä tutkittua tietoa, miten se opetetaan.” (Haastateltava #3.)*

Elämä on jatkuvassa muutoksessa ja muutokset tapahtuvat omassa ajattelussa, käyt-täytymisessä, tunteissa ja uskomuksissa. Herkkyiden ja itsereflektoinnin avulla pys-tytään aistimaan aidosti oma muutostarve, joka muutosprosessin kautta johtaa elinikäi-seen oppimiseen ja ihmisenä kasvuun. (Salmimies 2008, 138). Haastateltavat kertoivat tunnistavansa itsessään muutostarpeen, joka on edellytys uuden oppimiselle. Haastat-telusta käy ilmi, että yrittäjät pohtivat, miten he pääsisivät haluttuun lopputulokseen.

Muutostarve tai siihen liittyvät repsahdukset eivät aiheuta kenessäkään ahdistusta, ja jos joku asia on epämiellyttävä itselle, pitää etsiä keino toteuttaa se. Haastatteluista ei suoraan käynyt ilmi, että haastateltavat #1 ja #2 olisivat tehneet tietoista ja kriittistä itsetutkiskelua, joka ajatusten muuttumisen kautta mahdollistaisi tietoisesti oman käyttäytymisen muuttamisen. Omien vahvuuksien hyödyntäminen ja kehityskohteiden tiedostaminen voisi auttaa kehittämään myös omaa työkykyä. Tärkeää olisi ottaa aikaa arjessa ja pysähtyä kirkastamaan omia tavoitteita. Haastateltavat #1 ja #2 kertoivat näillä sanoilla uudistumiseen liittyvistä asioista:

*”Muutostarve ei ahdistaa, lähinnä miettii, että missä kohtaa pystyy lähteä toteuttamaan, että onko aikaa.” (Haastateltava #2.)*

*”Tunnistan kyllä muutostarpeen, että täytyy jotain tehdä ja että saa sen toteutettua vielä” (Haastateltava #1).*

*”Repsahduksissa en luovuta vaan mietin, että miten siitä pääsee sitten eteenpäin. Pitää miettiä, että pystyykö sitä tekemään jotain toisin tai parantaa tai muuta.” (Haastateltava #1.)*

Haastateltava #3 on haastattelun perusteella selvemmin pitänyt huolta itsereflektointitaidostaan ja onnistunut muutoksissa. Esimerkiksi toteutettu elämäntaparemontti ei olisi onnistunut pelkästään uusien tietojen omaksumalla, vaan se on vaatinut lisäksi itsetutkiskelua ja muutoksia omiin ajatuksiin ja sitä kautta muutoksia käyttäytymiseen. Yhtenä esimerkkinä haastateltava #3 on tiedostanut, että yrityksen kannalta on hyvä näkyä sosiaalisessa mediassa. Mutta koska se on hänelle epämiellyttävää, on asia ratkaistu niin, että sosiaalisen median hoito on ulkoistettu.

Onnistumisen elämyksiä kaikille haastateltaville tuottivat oppilaat ja heidän opettamisensa koettiin palkitsevana. Muita mainittuja asioita olivat tyytyväiset työntekijät ja onnelliset hevoset. Tässä haastateltavien vastauksia onnistumisen kokemuksesta:

*”Kyllä se on noi lapsi asiakkaat. Niistä kokee sen suurimman ilon ja sen että ne näyttävät sen. Noista tuntiasiakkaista huokuu sellainen onnellisuus, vaikka ne ei*

*sanoisikaan mitään. Se on sitä, mikä tuo sitä omaa jaksamista ihan hirveesti ja mä tykkään niiden lasten kanssa olla, ne ovat niinku tosi ihania.” (Haastateltava #1.)*

*”Oppilaat palkitsevat omalta osaltaan. Tiedät, että oot tehnyt työsi kutakuinkin hyvin. Se että on vakio-oppilaita koko ajan, ettei oo kauhean paljon siirtymää mihinkään suuntaan, että ne haluavat tulla tunneille.” (Haastateltava #2.)*

*”Musta on ihana nähdä työntekijät, kun ne mielellään tulee töihin ja samoin oppilaat” (Haastateltava #3).*

### 7.3.2 Itsensä motivointi auttaa parantamaan työn imua, työmotivaatiota ja työkykyä

Kyky motivoida itseään auttaa kokemaan työn imua ja työn merkityksellisyyttä (Sydänmaanlakka 2017, 230). Motivaatio on sisäistä ja se syntyy omasta päätöksestä motivoitua asetetun päämäärän saavuttamiseksi (Salmimies 2008, 75). Kaikki haastateltavat kertoivatkin tunnistavansa omat motiivinsa. Haastateltava #2:sta ja #3:sta motivoi oma tavoitteellinen ratsastaminen ja kilpaileminen. He kokivat, että oma ratsastaminen ja valmentautuminen motivoi myös opettamaan paremmin. Haastateltava #2:n oma kilpahevonen on ollut sairaana pidemmän aikaa, mikä on aiheuttanut sen, että hän on tietoisesti etsinyt muita motivaatiokeinoja, joita on etsitty ihan perinteisistä tällöistä. Tässä haastateltavien #2 ja #3 vastauksia:

*”Motivoidun opettamisesta, mutta kyllä sä oot paljon parempi opettaja, kun sä treenaat. Ja sitten hevoset ovat kaikki niin erilaisia. Vaikka mäkin oon monella eri hevosella ratsastanut, niin en mä vielä osaa paljon mitään. Se, että saa aina sen uuden ja uuden ratsastettavan niin sä voit vaan koko ajan opettaa paremmin, mitä enemmän sä ratsastat erilaisia hevosia.” (Haastateltava #3.)*

*”Saan omaan opettamiseen ja valmentamiseen motivaatiota käymällä itse kouluvalmennuksessa ja silloin omassa opettamisessa säilyy se terä” (Haastateltava #3).*

*”Tunnistan. Nyt esimerkiksi omat hevoset sairaana, mitkä on yleensä motivoinut mua. Kun ne on kipeitä, eikä ole päässyt ratsastamaan itse, niin en halua oikein muitten hevosilla mennä, se ei oo oikein millään tavalla motivoivaa. Niin se on sellaista, kun itse et ratsasta, niin se syö motivaatiota. Nyt teen kaikkea muuta mieluummin, siivoan tarhoja ym... haluan valmentautua tavoitteellisesti.” (Haastateltava #2)*

Haastateltava #1:sta motivoi taloudellinen mahdollisuus kehittää toimintaa, ja se että pystyy hankkimaan ja maksamaan hankinnat, esimerkkinä maneesilainan loppuminen lähitulevaisuudessa. Haastateltava 2:lle on tärkeää säännöllinen palkka. Taloudelliset palkkiot voivat motivoida, kunhan ne ovat yhteydessä ponnisteluihin, jotka tuottavat sisäisiä hyvityksiä (Salmimies 2008, 75). Haastateltavat #1 ja #2 vastasivat näin:

*”Se kun saan jonkun tietyn asian hankittua ja saan sen myös maksettua, niin kyllä se aina motivoi. Saa sitten joskus tuon maneesilainankin maksettua. Rahanhan takia kaikki tekee töitä.” (Haastateltava #1.)*

*”Moni hevosityrittäjä ajattelee, että hiluilla eletään, mutta mä tarvitsen tietyn määrän palkkaa ja sen verran meidän täytyy saada asiakkaita tähän. Palkka tulee tietynä päivänä kuukaudessa ja se on itsestään selvä. Tällä alalla tingitään helposti omasta, vaikka tehdään pitkää päivää ja raskasta työtä, niin palkka ei aina vastaa tekemistä.” (Haastateltava #2.)*

Muita mainittuja motivaatiotekijöitä oli ympäristön siisteys ja asiakkaat. Haastateltavien vastauksia itsensä motivoinnista:

*”Pitää olla siistiä ja kyllä se aina motivoi, kun katselee ympärille, että on kaikki paikat kunnossa, se tuo tietynlaista mielihyvää” (Haastateltava #3).*

*”Sitten ovat just ne tuntiasiakkaat, joilta tulee sitä kiitosta” (Haastateltava #1).*

*”On siistiä ja tavallaan se motivoi pitämään ne paikat kunnossa ja siistinä, kun saa siitä kiitosta” (Haastateltava #1).*

Työkykyyn liittyvät tavoitteet painoutuivat selkeästi omaan jaksamiseen. Kaikilla oli asetettu tavoitteita työkuorman pienentämiseksi. Haastateltava #1:lle työntekijän palkkaaminen oli jo helpottanut työkuormaa ja hänellä oli tahtoa edistää työkykyä jatkosakin. Kaikki haastateltavat yrittävät koneellisesti helpottaa työtehtäviä mahdollisimman paljon. Haastateltava #2 tiedosti, että oma työ kipeyttää helposti ja hän tiedosti myös sen, mitä pitäisi tehdä, mutta tavoitteet eivät olleet vielä edenneet toiminnaksi. Hän kertoikin, että tahtoa ei aina riitä tarpeeksi edistämään omaa työkykyä. Haastateltava #3 oli panostanut omaan jaksamiseen ja tehnyt muutama vuosi sitten täydellisen elämäntaparemontti. Hän huolehtii nykyään ruokavaliostaan itse ja ottaa tarvittaessa yhteyttä ammattilaiseen heti, kun huomaa tarvitsevänsä apua. Häneltä löytyy tahtoa edistää omaa työkykyä. Tässä haastateltavien vastauksia:

*”Tiedostan, että tämä on helposti kipeyttävää työtä ja tiedän mitä pitäisi tehdä, mutta ei ole edennyt toiminnaksi” (Haastateltava #2).*

*”Työntekijän palkkaamisen tavoitteena oli vähentää omaa työkuormaa” (Haastateltava #1).*

*”Pyritään helpottamaan koneellisesti työtä niin paljon kuin mahdollista” (Haastateltava #3).*

*”Tein tällaisen ihan täyden elämäntaparemontin, koska siis intoa oli kauheasti, mutta jaksaminen loppui aina kesken. Mä olin niinku tosi väsynyt. Mutta otin ammattiapua. Mitään et jaksa tehdä kuin viikon, jos et laita ruokapuolta kuntoon. Nykyään mä huolehdin siitä ja taas kun mulla oli sellainen olo, että mä oon repsahtanut, niin mä otin taas yhteyttä ammattivalmentajaan tässä asiassa.” (Haastateltava #3.)*

### 7.3.3 Itsetuntemus apuna työkyvyn ylläpitämisessä

Itsetuntemuksen avulla tiedostetaan omat tunnetilat, mieltymykset ja voimavarat. Omat arvot ovat osa persoonallisuutta ja ne ohjaavat valintoja ja käyttäytymistä. (Salmimies 2008, 43,46–47.) Haastateltaville omista tunteista, arvoista ja asenteista kertominen oli selvästi haastavinta. Haastateltavat #1 ja #3 kertoivat pohtivansa omia

tunteitaan, arvojaan ja asenteitaan, mutta vastausten perusteella syvempi itsetutkiskelu auttaisi vielä lisäämään tietoisuutta omista mieltymyksistä, tunnetiloista ja voimavaroista. Haastateltava #1 kertoi, että hänellä tunne saa aikaan toimintaa, mikä onnistuessaan tuo iloa ja mielihyvää. Haastateltava #2 kertoi, että ei pohdi näitä vaan toimii vaistonsa varassa. Tässä haastateltava #1 kommentti itsetuntemukseen liittyen:

*”Kun tulee tunne, että haluaisin semmoisen tai haluaisi tehdä niin, niin kyllä sitä aina alkaa miettimään, että miten se olisi mahdollista ja miten sen saisi onnistumaan. Kun sitten saa sen onnistumaan niin kyllähän se aina hienoa on, kun saat jonkun jutun tehtyä niin mitä sä oot ensin haaveillut. Ja kuinka paljon se tuo sitten sitä mielihyvää ja iloa ja onnistumista.” (Haastateltava #1.)*

Työkykyyn liittyvistä tunteista parhaiten tunnistettiin uupumuksen tunne. Haastateltava #3 oli ennen tuntenut huonoa omaatuntoa, kun oman hevosen ratsastamiseen kului liikaa aikaa. Hän oli päässyt huonosta omantunnon tunteesta eroon, kun oli ymmärtänyt, että tämä on myös harrastus, jota ei voi aina suorittaa mahdollisimman tehokkaasti. Tämä huono omantunnon tunne vaikutti hänellä osaltaan myös siihen, että hän sairastui muutama vuosi sitten uupumukseen. Nyt hänen on helpompi tiedostaa siihen johtaneet syyt ja tunnistaa uupumukseen liittyvät tunteet ajoissa. Tässä haastateltava #2:n ja #3:n vastauksia työkykyyn liittyvistä tunteista:

*”Nyt mä tiedän miltä se tuntuu ja kauan siinä menee ja tajuaa, miksi se tavallaan lähtee tuleen. Ja toi on yks osa sitä toi jatkuva huono omatunto.” (Haastateltava #3.)*

*”Kyllä tiedostan esimerkiksi uupumuksen. Ei päästä itseään ihan piippuun. Joskus on aikoja, kun täytyy pistää itseään vähän tiukemmalle.” (Haastateltava #2.)*

Kaikki haastateltavat kertoivat elävänsä omien arvojensa mukaista elämää. Tärkeiksi arvoiksi koettiin mieleinen työ ja mahdollisuus toteuttaa itseään. Perhe oli tärkeä arvo ja sille annettiin myös aikaa. Yksi haastateltava kertoi, että pitää tärkeänä arvona sitä, että on ymmärtänyt tämän olevan liiketoiminnan lisäksi myös elämäntapa ja harrastus. Haastateltavat kuvasivat omia arvojaan seuraavasti:

*”Työ itsessään. Mä saan tehdä sitä työtä, mistä mä oikeesti tykkään. Tää on jo tosi tärkeä arvo. Mulla ei mene ne tunnit hukkaan. Mulla ei oo sellainen olo, että mä vaan käyn töissä sitä varten, kun mun on pakko. Täytyy nauttiakin siitä. En mä halua käyttää aikaa turhaan.” (Haastateltava #2.)*

*”Perhe on se tärkein, koska työ ja kaikki liittyy siihen, että sä pystyt sen perheen hoitamaan ja pitämään ne tietyt asiat aina hoidossa” (Haastateltava #1).*

*”Oon ymmärtänyt, että tämä on myös harrastus” (Haastateltava #3).*

Työkyky koettiin tärkeäksi arvoksi. Haastateltavat ymmärsivät, että oma työkyky on heidän yritystensä kivijalka. Kaikki yrittäjät kertoivat minimoivansa niitä riskejä, jotka voisivat haitata heidän työkykyään. Tämä pohdinta herätti myös ajattelemaan oman työkyvyn tärkeyttä ja toisaalta omaa rajallisuutta. Haastateltavat #1 ja #2 kuvailivat työkyvyn tärkeyttä seuraavilla sanoilla:

*”Yhden ihmisen takana pyörii aika iso homma, niin pitäisi pitää ehkä enemmänkin itseä tärkeänä, mitä osaa ajatella. Jos vaikka itse joutuisi sairaalaan, niin olisihan se aika katastrofi. Omaa työkykyä pakko miettiä ja pitää tärkeistä asioista kiinni. Yksi ihminen ei voi rajallisesti tarjota palveluita eikä pysty palvelemaan kaikkia.” (Haastateltava #1.)*

*”Varovaisuus iän myötä. Ei voi ihan hajottaa itseään, on pakko pysyä työkykyisenä. Yritän välttää riskejä, oon yrittänyt minimoida kaikki turhat tapaturmat” (Haastateltava #2).*

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää miten ratsastuskouluuyrittäjät kokevat oman työkykynsä ja miten he edistävät omaa työssä jaksamistaan sekä miten he kokevat itsensä johtamisen ja sen vaikutukset työkykyyn. Haastatteluilla kerättävä aineisto



käsitteli ratsastuskouluyrityksien näkemyksiä omasta työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä heidän näkemyksiään itsensä johtamisesta. Itsensä johtamisen teemaa käsiteltiin työkyvyn näkökulmasta, jota tutkittiin uudistumisen, motivaation sekä itse-tuntemuksen kautta.

Aineistoa tutkittiin aineiston analyysimenetelmällä, jonka avulla oli tarkoitus saada luotua hajanaisesta aineistosta selkeää, mielekästä ja yhtenäistä informaatiota. Tutkimusaineisto koostui kolmesta teemasta, joissa käsiteltiin yrittäjyyttä ja sen motiiveja, työkykyä ja itsensä johtamista. Haastateltavien yrittäjien näkemykset kuvaavat heidän omakohtaisia käsityksiään ja kokemuksiaan tutkittavasta ilmiöstä. Tulokset kuvastavat sitä, miten haastateltavat kokivat yrittäjyyden, oman työkykynsä sekä itsensä johtamisen ja sen vaikutukset työkykyyn. Seuraavaksi esittelen tiivistetyt tutkimustulokset, jonka jälkeen arvioin tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi esittelen aiheita jatkotutkimuksille.

YRITTÄJYYS	TYÖKYKY	ITSENSÄ JOHTAMINEN
Yrittäjyyden parhaat puolet	Työkyky ja työssä jaksaminen	Oman osaamisen kehittäminen/uudistuminen
Harrastuksen ja työn yhdistäminen	Perhe ja vapaa-aika sekä hyvät työntekijät tukevat työkykyä	Omat visiot ja tavoitteet kirkkaina
Vapaus tehdä asiat omalla tavalla		Oman ajankäytön priorisointi on tärkeää
Työn muokattavuus elämäntilanteen mukaan	Riittävä lepo, palautuminen ja ravinto on tärkeää	Itsensä johtamisen avulla saadaan työt tehtyä
Vapaus päättää itse asioista	Työkyky tarkoittaa myös mahdollisuutta mennä eteenpäin ja kehittää toimintaa	Omien voimavarojen tunnistamisen kautta kohti parempaa työkykyä
	Huomio työergonomiaan	Omien kehityskohteiden tunnistaminen ja kehittäminen
	Raskaampien töiden koneellistaminen	Oma motivaatio työhön
	Kaikkea ei tarvitse tehdä itse	Oma ratsastaminen ja kilpaileminen motivoivat myös opettamaan paremmin
	Isompi ratsastuskoulu helpottaa yrittäjän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työmäärään	Tavoitteita työkuorman hallintaan
	Työmäärän hallinta mahdollistaa innovatiivisuuden ja toiminnan kehittämisen	Oman jaksamisen parantaminen motivoi kehittämään omaa työkykyä
		Itsetuntemus, arvot ja asenteet
		Uupumuksen tunne tiedostetaan ajoissa
		Työ on myös elämäntapa ja harrastus
		Työkyky on yrityksen kivijalka
		Hyvän itsetuntemuksen kautta kohti itsereflektointia

Kuvio 10. Haastattelun keskeiset teemat ja niihin liittyvät asiat, jotka haastattelussa tuli esille

Haastattelun keskeiset teemat ja niihin liittyvät asiat, jotka haastattelussa tuli esille on kerätty yhteen ja esitetty yllä olevassa taulukossa (kuviokuva 10). Haastateltavien tärkein yhteinen tekijä yrittäjäksi ryhtymiselle oli oman harrastuksen ja työn yhdistäminen.

Vapaus tehdä asiat omalla tavalla, mahdollisuus muokata toimintaa tarpeiden mukaan sekä liiketoiminnan kehittäminen koettiin yrittäjyyden parhaiksi puoliksi. Haastavimpana yrittäjyydessä koettiin työn fyysinen kuormittavuus, yksinäisyys, iso vastuu ja huoli omasta terveydestä.

Haastatellut yrittäjät käsittivät työkyvyn pääasiassa fyysiseksi ja psyykkiseksi jaksamiseksi. Yksi yrittäjistä koki näiden lisäksi työkyvyn mahdollisuutena olla innovatiivinen ja kehittää toimintaa. Tämä ei onnistu, jos yrittäjä on ylityöllistetty, ja se vaatii välillä etäisyyden ottamista omaan yritystoimintaan. Yrittäjät kokivat oman työkykynsä tällä hetkellä erittäin hyväksi tai melko hyväksi. Haastattelujen mukaan työkykyä tuki eniten hyvät työntekijät ja riittävä lepo. Työkykyä haittaaviksi tekijöiksi esiin nousi työn sitovuus ja kuormittavuus sekä mahdolliset ristiriidat henkilökemioissa. Kaikissa yrityksissä työkuormaa oli yritetty helpottaa koneellisesti niin paljon kuin mahdollista.

Työn ja perhe-elämän koettiin olevan tasapainossa ja työkykyyn panostamisen koettiin olevan hyvät mahdollisuudet vaikuttaa. Näiden haastattelujen perusteella voidaan havaita, että mitä suurempaa ratsastuskoulutoiminta on ja mitä enemmän yrityksellä on työntekijöitä, sitä helpompi omaa työkuormaa on säädellä ja siten vaikutusmahdollisuudet omaan työkykyyn on suuremmat. Hevosalan työt ovat raskaita, joten tuloksetkin viittasivat siihen, että lepo ja työstä palautuminen koettiin tärkeiksi tekijöiksi työkykyä arvioitaessa.

Itsensä johtamisen käsite ymmärrettiin lähinnä kykynä pystyä toimimaan tavoitteiden mukaisesti ja kykynä saada työtehtävät tehdyksi. Tähän vaikuttavia asioita ei kuitenkaan osattu täysin tiedostaa, vaikka niihin liittyviä toimintatapoja kylläkin. Haastateluista kävi ilmi, että hyvän itsetuntemuksen avulla pystytään realistisesti analysoimaan omaa toimintaa. Vaikka haastattelujen tavoitteena olikin tutkia itsensä johtamisen vaikutusta työkykyyn, on yrittäjillä vielä edessä syvällisempi itsereflektointi ja pohdinta omasta tietoisuudestaan, omista henkilökohtaisista voimavaroista ja niiden kokonaisvaltaisesta hyödyntämisestä. Erityisesti oma kehittyminen ja kasvu vaativat hyvää itsetuntemusta ja -luottamusta sekä reflektoivaa ajattelua. Näin mahdollistetaan uuden oppiminen omaa ajattelua ja käyttäytymistä muuttamalla.

Haastateltavilla oli hieman erilaisia tulevaisuuden visioita, mutta kaikki olivat selvästi miettineet minne suuntaan haluavat viedä omaa elämäänsä ja liiketoimintaansa. He olivat myös joutuneet pohtimaan omaa työkykyään ja ajankäyttöään. Haastateltavat kokivat, että ovat joutuneet opettelemaan oman ajankäytön johtamista. Harrastamisen ja työn yhdistelmä ei ole aina helppoa oman ajankäytön kannalta, koska se voi helposti saada aikaan tunteen, että on koko ajan töissä. Yksi haastateltava kiteyttikin hyvin, että töitä voisi tehdä aamusta iltaan, mutta ei pidä, koska silloin ei jäisi aikaa kehittämiseen. Hän oli haastateltavista ainoa, joka kehitti itseään koko ajan hakemalla uusinta tutkimustietoa ja lukemalla alan kirjallisuutta.

Omasta hyvinvoinnista yritettiin huolehtia, mutta sen koettiin jäävän helposti liian vähälle suuren työkuorman takia. Yksi haastateltavista oli selkeästi asettanut tavoitteita omalle hyvinvoinnilleen, ja ne olivat edenneet toiminnan kautta uusiksi tavoiksi. Haastateltavat tunnistivat omat motiivinsa ja pystyivät kertomaan omista motivaatiokeinoista. Tärkeimmäksi motiiviksi nousi oma harrastus ja tavoitteellinen valmentautuminen sekä toimeentuloon liittyvät asiat. Oma työkyky koettiin tärkeäksi arvoksi ja yrittäjät ymmärsivät sen merkityksen omalle liiketoiminnalle. Haastattelujen perusteella voitiin havaita, että ratsastuskouluyrittäjät kokivat työn merkityksellisyyttä ja kokivat työnsä kutsumuksena ja yksi jopa elämäntehtävänä. Filosofian tohtori Sydänmaanlakka (2017, 250) toteaaakin että ihminen on silloin onnellinen, jos hän kokee työnsä kutsumuksena ja elämäntehtävänä.

Itsensä johtamista tapahtuu koko ajan, vaikka sitä ei koko ajan tiedostetakaan. Haastattelut olivat jo itsessään hyvä alkua itsensä johtamisen tiedostamiselle sekä oman työkyvyn johtamiselle, koska yrittäjillä oli selkeitä tavoitteita ja visioita, jotka ovat itsensä johtamisen lähtökohta. Itsensä johtaminen on käsitteenä hieman epämääräinen ja monitulkintainen, joka tekee aiheesta hieman hankalan. Tunteiden, arvojen ja motiivien syvällisempi selvittäminen ja syvempi itsereflektointi olisi vaatinut syvällisempää haastattelua ja aihealueen syvällisempää avaamista ennen haastatteluja. Oma vähäinen kokemus tutkimustyöstä ja haastattelujen toteutuksesta yhdistettynä haastavaan aihealueeseen teki prosessista työlää, mutta antoisan. On hyvä huomioida, että tämän tutkimuksen otos käsitti vain kolme henkilöä. Vaikka vastaukset annettiin anonymisti, on vastauksiin voinut vaikuttaa haastattelutilanne sekä haastateltavan ja haastattelijan

välinen henkilökemia. Tuloksia ei voi suoraan yleistää, vaan ne kertovat esimerkkejä haastateltavien yrittäjien ajattelu- ja toimintatavoista.

Työkyvyn ja itsensä johtamisen tärkeys korostuu koko ajan entistä enemmän, joten tutkittavaa tästä aiheesta löytyy vielä paljon. Hevosalalla on tehty tutkimuksia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen, mutta muita itsensä johtamiseen liittyviä tutkimuksia en löytänyt. Itsensä johtamisen merkitystä työkykyyn voisikin tutkia hevosyrittäjien keskuudessa laajemmin ja vertailua voisi tehdä esimerkiksi eri alueiden tai yritysten kokoluokkien välillä. Mielenkiintoista olisi tutkia miten itsensä johtaminen ja työkyky nähdään hevosalalla työskentelevien työntekijöiden keskuudessa. Toiminnallisen opinnäytetyön avulla voisi kehittää hevosalan yrittäjille suunnatun oppaan itsensä johtamisesta. Itsensä johtamista hevosalalla voisi tutkia myös omana kokonaisuutenaan ilman työkykyyn tai työhyvinvointiin liittyvää kytköstä.

## LÄHTEET

- Bergbom, B. & Airila, A. 2017. Työ, muu elämä ja ajan hallinta - opas yrittäjille. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Viitattu 24.1.2021. [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-II\\_Ty%C3%B6-ja-muu-el%C3%A4m%C3%A4-SU-FINAL-VERKKOON.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Opas-II_Ty%C3%B6-ja-muu-el%C3%A4m%C3%A4-SU-FINAL-VERKKOON.pdf)
- Gordon, E., Natarajan, K. & Arora, A. 2009. Entrepreneurship Development. Himalaya Publishing House. Viitattu 8.1.2021. <https://ebookcentral.proquest.com>
- Elstob, T. 2013. Kestokuivikkeella työajan säästöä karsinatallissa. Työtehoseuran Teho-lehti 5/2013, 16–19. Viitattu 14.5.2021. [https://www.tts.fi/files/3575/teho13-5\\_s16-19.pdf](https://www.tts.fi/files/3575/teho13-5_s16-19.pdf)
- Haastattelu 1. 20.4.2021. Haastattelijana Noora Koivukorpi. Muistiinpanot tekijän hallussa
- Haastattelu 2. 3.5.2021. Haastattelijana Noora Koivukorpi. Muistiinpanot tekijän hallussa
- Haastattelu 3. 7.5.2021. Haastattelijana Noora Koivukorpi. Muistiinpanot tekijän hallussa
- Hevostalous lukuina 2019. Hippolis, Suomen Hippos ry, Suomen Ratsastajainliitto ry & Luke Hevostalous. Viitattu 11.1.2021. <http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevostalous-lukuina-2019-LOPULLINEN.pdf>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus
- Holopainen, T. 2019. Yrityksen perustamisopas 2019, Käytännön perustamistoimet. Espoo: Asiakastieto Oy. Viitattu 7.1.2021. <https://www.ellibslibrary.com>
- Holopainen, T. & Kallama, S. 2020. Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2020. Helsinki: Suomen Uusyrityskeskukset ry / SUK-Palvelu Oy. Viitattu 20.1.2021. [https://www.uusyrityskeskus.fi/wp-content/uploads/2020/12/SUK\\_perustamisopas2020\\_lores\\_sivut.pdf](https://www.uusyrityskeskus.fi/wp-content/uploads/2020/12/SUK_perustamisopas2020_lores_sivut.pdf)
- Hollmen, M. & Laitinen, A. (toim.) 2012. Mahdollisuuksien hevonen- hevosalan kehittämishjelma 2012. Viitattu 11.1.2021. [http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Mahdollisuuksien-hevonen\\_2012-kehittamishjelma.pdf](http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Mahdollisuuksien-hevonen_2012-kehittamishjelma.pdf)
- Ilmarinen, J. 2016. Työkaari kuntoon hyvällä yhteistyöllä. PowerPoint-diasarja. Juhani Ilmarinen Consulting. Viitattu 24.1.2021. [https://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2016/08/3-Ilmarinen-yhteisty%C3%83%C2%B6ll%C3%83%C2%A4-tuloksia-Ty%C3%83%C2%B6kaari\\_Turku.pdf](https://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2016/08/3-Ilmarinen-yhteisty%C3%83%C2%B6ll%C3%83%C2%A4-tuloksia-Ty%C3%83%C2%B6kaari_Turku.pdf)
- Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK, elintarvikealojen työalatoimikunta. Viitattu 23.1.2021. [https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia\\_kaikille\\_sukupolville.pdf](https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf)

Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. 2017. Kyselyhaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino

Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. 2017. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä- työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS Kustannus Oy. Viitattu 24.1.2021. [www.ellibslibrary.com](http://www.ellibslibrary.com)

Palmgren, H., Jalonen, P., Kaleva, S. & Tuomi, K. 2013. Tietokortti 26: Naisyrittäjän työkyvyn talo. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 24.1.2021. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/01/Naisyrittajien-tyokyvyn-talo.pdf>

Piminäinen, K. 2010. Hevoset ja työturvallisuus- turvallinen työskentely hevosen kanssa. 3. uud. p. Työturvallisuuskeskus.

Pussinen, S. & Thuneberg, T. 2014. Hevosala vaikuttaa, työllistää ja liikuttaa. Teoksessa A. Laitinen & S. Mäki-Tuuri (toim.) Hevoset ja kunta- rajapintoja. Ypäjä, Hippolis, 19-29. Viitattu 14.1.2021. [http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevoset\\_ja\\_kunta\\_e\\_linkitetty\\_kokokirja.pdf](http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevoset_ja_kunta_e_linkitetty_kokokirja.pdf)

Puustjärvi, A. 2011. Mitä on ADD? Espoo: Algol Pharma Oy. Viitattu 14.5.2021. [https://adhdtutuksi.fi/wp-content/uploads/2015/06/ADD\\_esite\\_netiver-sio\\_06\\_2015.pdf](https://adhdtutuksi.fi/wp-content/uploads/2015/06/ADD_esite_netiver-sio_06_2015.pdf)

Pyykkö, M. 2011. Minustako Yrittäjä? Helsinki: WSOYpro. Viitattu 7.1.2021. <https://www.almatalent.fi>

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Osuuskunta Vastapaino

Saastamoinen, M. 2014. Hevoset maaseudulla. Teoksessa A. Laitinen & S. Mäki-Tuuri (toim.) Hevoset ja kunta- rajapintoja. Ypäjä, Hippolis, 19-29. Viitattu 17.1.2021. [http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevoset\\_ja\\_kunta\\_e\\_linkitetty\\_kokokirja.pdf](http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevoset_ja_kunta_e_linkitetty_kokokirja.pdf)

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY pro.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 24.2.2021. <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi>

Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tunnaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä- työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS Kustannus Oy. Viitattu 24.1.2021. [www.ellibslibrary.com](http://www.ellibslibrary.com)

Suomen Ratsastajainliiton www-sivut 2021. Viitattu 17.1.2021. <http://www.ratsastus.fi>

Suomen yrittäjien www-sivut 2021. Viitattu 8.1.2021. <http://www.yrittajat.fi>

Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen- näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Alma Talent

Torppa, T. 2013. Yksin työskentelevän opas. Helsinki: Talentum. Viitattu 28.5.2021. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi>

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi. Viitattu 10.5.2021. <https://www.elibrary.com/book/9789520400118>

Työeläkevakuuttajat TELA ry:n www-sivut 2021. Viitattu 28.5.2021. [www.tela.fi](http://www.tela.fi)

Työterveyslaitoksen www-sivut 2021. Viitattu 23.1.2021. <https://ttl.fi>

Työterveyslaitos. 2011. Tietokortti 19. Yrittäjän työkyvyn tuki. Viitattu 24.1.2021. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/01/Yrittajan-tyokyvyn-tuki.pdf>

Törmälä, V, Markkanen J. & Kadenius, T. 2015. Uusi ajattelu – uusi johtaminen. Suomen liikekirjat.

Työtehoseuran www-sivut 2021. Viitattu 14.5.2021. [www.tts.fi](http://www.tts.fi)

Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto 2018. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 7.1.2021. [https://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_yritykset](https://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset)

Yrittäjän eläkelaki 22.12.2006/1272 muutoksineen.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014. Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. 5. Korjattu painos. Viitattu 10.3.2021. [https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavaliokuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset\\_2014\\_fi\\_web\\_versio\\_5.pdf](https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavaliokuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf)

## LIITE 1 HAASTATTELURUNKO

### **Taustakysymykset**

Nimi

Sukupuoli

Ikä

Koulutus

Kuvaile perhesuhteitasi

Yritysmuoto, onko sinulla työntekijöitä?

### **Haastatteluteemat**

#### **Yrittäjäys ja motiivit**

Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä?

Kuvaile yrityksesi toimintaa

Miksi päätit ryhtyä yrittäjäksi?

Onko yrittäjäys vastannut odotuksiasi?

Parhaat puolet yrittäjyydessä

Haastavimmat puolet yrittäjyydessä

#### **Työkyky ja työssä jaksaminen**

Mitä työkyky käsite sinulle tarkoittaa?

Miten koet oman työkykysi/ työssä jaksamisesi tällä hetkellä?

Työkykyä haittaavat tekijät? Työkykyä tukevat tekijät?

Oletko analysoinut omaa työkykyäsi aiemmin?

Onko työ ja vapaa-aika/ perhe/ muu elämä hyvin tasapainossa?

Miten huolehdit omasta hyvinvoinnistasi/ terveydestä?

Koetko, että sinulla on tarpeeksi tietoa parantaa omaa työkykyäsi ja pystytkö soveltamaan tietoa käytännössä?

Miten suurina näet omat mahdollisuutesi vaikuttaa omaan työkykyysi?



## **Itsensä johtaminen**

Miten ymmärrät itsensä johtamisen käsitteen?

Oletko pohtinut mitä haluat elämältä ja minne suuntaan haluaisit viedä sitä? Visio

Onko sinulle selkeää mihin tämän hetken päivittäiset valintasi ja kalenterisi merkinnät johtavat sinua esim. 2–5 v säteellä?

Pyritkö tietoisesti kehittämään/johtamaan työkykyäsi?

Osaatko johtaa ajankäyttöäsi?

- Onko sinulla vaikeuksia sanoa EI tai esim. siivota kalenterista asioita pois, jotka eivät enää palvele? Pystytkö erottamaan mikä tekeminen arjessasi ja työssäsi on oleellista ja mikä ei?

### Oma osaaminen ja sen kehittäminen

Tiedostatko omat vahvuudet ja kehityskohteet? Hyödynnätkö omat vahvuutesi?

Pyritkö tietoisesti kehittämään omaa osaamistasi? tavoitteet, toiminta

Mitkä asiat tuottavat sinulle onnistumisen elämyksiä?

Tunnistatko muutostarpeen (edellytys uuden oppimiselle), mitä ajatuksia se herättää?

Uskallatko ottaa riskejä oppiaksesi uusia asioita?

### Motivaatiosta

Millaisia motivaatiokeinoja sinulla on?

Mikä motivoi sinua edistämään työssä jaksamista/ työkykyä?

Asetatko omaan työkykyyn liittyviä tavoitteita? Eteneekö tavoitteet toiminnaksi (työkyvyn edistäminen, esimerkkejä)

Onko sinulla mielestäsi tarpeeksi tahtoa edistää työkykyäsi?

### Itsetuntemus- tunteet, arvot ja asenteet

Pohditko omia tunteita, ajatuksia tai arvoja?

Onko työkykyyn/ hyvinvointiin liittyviä tunteita helppo tiedostaa?

Onko elämäsi tällä hetkellä samassa linjassa arvojesi kanssa?

Osaatko mainita jonkin itsellesi tärkeän arvon ja miten olet pystynyt soveltamaan sitä käytäntöön?

Kuinka tärkeä arvo työkyky on sinulle? Miten se näkyy käytännön valinnoissa, tavoitteet ja toteutus?