

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALA

HEVOSALAN TYÖVOIMAN NYKYTILAN SELVITYS

TEKIJÄ Kaisa Räsänen

Koulutusala Luonnonvara- ja ympäristöala	
Tutkinto-ohjelma Maaseudun kehittämisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Kaisa Räsänen	
Työn nimi Hevosalan työvoiman nykytilan selvitys	
Päiväys	30.4.2022
Sivumäärä/Liitteet	54/5
Toimeksiantaja TTS Työteho-seura/ Iina Hulkkonen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Hevosalalla on alkanut viime vuosina ilmenemään selvää työvoimapulaa. Hevosen käyttö urheilussa on myös murroksessa yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden ja muutoksessa kohti hevoslähtoisempää toimintaa. Hevostalouden imagoa ja vastuullisuutta tulisi korostaa jatkossa enemmän. Tämä oli lähtökohtana opinnäytetyölle, jonka tarkoituksena oli selvittää hevosalan työvoiman nykytilaa. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa hevostaloutta opiskelevien alalle työllistymistä tutkinnosta valmistumisen jälkeen.</p> <p>Työvoiman saatavuutta ryhdyttiin tutkimaan määrällisellä sekä laadullisella tutkimusmenetelmällä. Kyselylomake lähetettiin hevosalan opiskelijoille. Tavoitteena oli selvittää hevostalouden perustutkinnon opiskelijoiden motivaatiota työllistyä hevosalan töihin tutkinnosta valmistumisen jälkeen.</p> <p>Tutkimuksessa haastateltiin neljää hevosalan yrittäjää. Haastateltavat yritykset olivat hevosmäärältään niin suuria, että ulkopuolinen työvoima on välttämätöntä. Haastattelujen avulla pyrittiin saamaan selville työnantajien näkökulmaa työvoima tilanteeseen sekä kartoitettiin yritysten toimintaympäristöt ja päivittäiset prosessit.</p> <p>Tuloksissa päällimmäisenä nousi esille se, että hevosalan työolot täytyy saada asianmukaisiksi. Tämä tarkoittaa ensisijaisesti hevosalan työehtojen mukaisia työaikoja. Työelämän kulttuuri myös hevosalalla on muuttumassa ja hevostaloudesta täytyisi kitkeä pois työehtosopimuksen vastaiset liian pitkät työpäivät. Yrityshaastattelussa tuli esille työntekijöiden suuri arvostus ja työpäivien rutiinien suunnittelu sen mukaisesti. Hevosalan opiskelijoilla merkittäviksi työhyvinvoinnin tekijöiksi nousivat hyvä ja turvallinen työympäristö ja mukava työyhteisö. Tähän voi jokainen työnantaja vaikuttaa ilman suuria kustannuksia. Toki alan suurin heikkous on alhainen palkkaus, mutta muutkin asiat ovat merkittäviä hevosalan työn pitovoimassa. Nykyisessä epävakaassa maailmantilanteessa alan innostavuuteen ja vetovoimaan täytyy pyrkiä myös muilla tekijöillä kuin palkan korottamisella. Vastuu on alan yrittäjillä, koulutuksen järjestäjillä ja alalle pyrkivillä itsellään. Lähtökohtana on alan arvostuksen nostaminen sekä ihmisten ja hevosten huomioon ottamisesta kaikissa tilanteissa.</p> <p>Tulosten perusteella jatkossa olisi tärkeää korostaa työnantajille toimivan työympäristön ja hyvän johtamisen merkitystä. Aihetta voisi tutkia lisää selvittämällä yrittäjien johtamisen taitoja sekä työn organisointia. Tällä on selvästi suuria vaikutuksia työntekijöiden viihtyvyyteen työssä. Työnantajia olisi hyvä kannustaa enemmän tutkimaan oman yrityksen työprosesseja ja kiinnittämään huomiota työturvallisuuteen ja ainakin vähentää työergonomiaa huonontavia työvaiheita.</p>	
Avainsanat hevostalous, ammatti, harrastus, yritys, työvoima, kannattavuus, koulutus, imago, yhteiskunta	

Field of Study Natural Resources and the Environment	
Degree Programme Degree Programme in Rural Development	
Author Kaisa Räsänen	
Title of Thesis Availability of labor in the horse sector	
Date 30 April 2022	Pages/Appendices 54/5
Client Organisation /Partners TTS Työteho-seura /Iina Hulkkonen	
<p>The clear shortage of labour in the horse sector was the starting point for the thesis. The aim was to clarify the current state of employment in the sector, as in recent years it has become more difficult to find employees. The use of horses in sport is undergoing a transformation due to social acceptability and activities are becoming more horse oriented. The whole industry would benefit from a more responsible approach in the future. The survey was conducted to find out how those currently studying the field will find employment in the sector after graduating.</p> <p>The availability of labour was examined by quantitative and qualitative research methods. The quantitative research was conducted by sending a questionnaire to students who are currently studying the field. The aim was to investigate how motivated the vocational students of horse care and management are to work in the industry after graduating. The qualitative research included interviews of four entrepreneurs who had a stable with so many horses that external labour was essential. The purpose of the qualitative research was to find out the employers' perspective on the current state of employment in the industry and to map the operating environment and daily processes of the stables.</p> <p>It was confirmed in the study that the main issue of the employment in the sector was in working conditions. First and foremost, working hours in accordance with the conditions of employment in the horse sector were not always followed which was raised as an important factor amongst future employees, the students. The working culture is changing at the moment. The horse sector should work towards eliminating excessively long working days. The qualitative research highlighted the great appreciation of employees and the careful planning of the routines, so they suit everyone. The students valued above all a good and safe working environment and a comfortable work community. This can be influenced by every employer without much cost. The biggest weakness in the sector is low wages, but it is not the only significant factor. In the current unstable world situation, the sector needs to become inspiring and attractive, which is not achieved by just wage increases. The responsibility lies within entrepreneurs in the field, education providers and those seeking to enter the field themselves. The horse sector needs to be more valued and inside the industry people and horses need to be taken into consideration in all situations.</p> <p>Based on the results, it would be important to emphasise the importance of a functional working environment and good management of the employers in the sector in the future. The topic could be further explored by studying horse sector entrepreneurs' skills in management and the organisation of work in stables. This clearly has a major impact on the comfort of employees at work. Employers should be encouraged to study their own company's work processes more and pay attention to occupational safety, and at least to reduce the work phases that worsen ergonomics.</p>	
Keywords horse sector, company, labor, viability, education, image, society	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	7
2	MAASEUDUN RAKENNEMUUTOS JA HEVOSTALOUS.....	8
2.1	Maaseudun rakennemuutos	8
2.2	Hevostalouden nykytila	9
2.3	Hevosalan yritykset	10
2.4	Työllistyvyys hevostaloudessa	11
3	HEVOSALAN KOULUTUS SUOMESSA	13
3.1	Ammatillinen koulutus	13
3.2	Opiskelijan opintopolku	14
3.3	Ammatillisen koulutuksen reformi	15
4	HEVOSALA TYÖPAIKKANA.....	17
4.1	Alan kuvaus.....	17
4.2	Kannattavuus hevosalan yrityksissä.....	17
4.3	Hevosalan työehdot	18
4.4	Alan imago ja vastuullisuus.....	19
4.5	Yrittäjän eläkevakuuttaminen.....	20
4.6	Maatalousyrittäjän eläkevakuutus.....	20
5	TUTKIMUSMENETELMÄT	22
5.1	Tutkimuksen tarkoitus	22
5.2	Määrällinen tutkimus	22
5.3	Laadullinen tutkimus	23
5.4	Haastattelu tutkimukset hevosalan yrittäjille	23
6	TULOKSET	24
6.1	Yritysesittelyt.....	24
6.2	Työntekijöiden arvostus.....	27
6.3	Hevosalan koulutus	28
6.4	Työntekijöiden saatavuus ja pysyvyys	28
6.5	Hevosalan imago ja tulevaisuuden muutokset.....	28
6.6	Yritysten vahvuudet ja kehittäminen	30
6.7	Lomakekyselyn tulokset.....	30
7	HEVOSALAN HYVÄ TYÖPAIKKA.....	46

7.1 Työn imu.....	46
7.2 Hyvän hevosalan työpaikan kriteerit	46
8 PÄÄTÄNTÖ.....	51
LÄHTEET	52
LIITE 1: HAASTATTELUN KYSYMYKSET	55
LIITE 2: SAATEKIRJE	57
LIITE 3: KYSELY HEVOSALAN OPISKELIJOILLE	58

KUVALUETTELO

KUVA 1. Maatalousmaa käyttö, hehtaaria (mukaillen Farmit 2021).	8
KUVA 2. Hevosella on merkittävä tekijä maaseudun elävöittämisessä (Räsänen 2021).	9
KUVA 3. Hevosten määrä Suomessa vuosina 2013–2020. (mukaillen Hippolis 2021).	10
KUVA 4. Hevosalan yritysten palvelut (mukaillen Hippolis 2021).	10
KUVA 5. Hevosalan työllistyvyys henkilötöyvuosina laskettuna (mukaillen Luke 2018).	11
KUVA 6. Hevostalouden perustutkinnon tutkintonimikkeet (mukaillen Hippos	13
KUVA 7. Yrityksen terveyskolmio (mukaillen Apunen 2021)	18
KUVA 8. Työnantajan kertomat vahvuudet työnantajana.	30
KUVA 9. Vastaajien määrä eri oppilaitoksista, % (n=139).	31
KUVA 10. Vastaajan sukupuoli, % (n =138).	31
KUVA 11. Syyt hakeutua opiskelemaan hevosalaa, % (n=139).	32
KUVA 12. Opiskelijan asuinpaikka, % (n=139).	32
KUVA 13. Vastaajien opintojen aloitusvuosi, % (n=138).	33
KUVA 14. Opiskelijan viimeisin suorittama koulutus, % (n=138).	33
KUVA 15. Tavoite työllistyä hevosalan töihin valmistumisen jälkeen, % (n=139).	34
KUVA 16. Muun alan töihin työllistyminen, % (n=48).	34
KUVA 17. Jatkokouluttautuminen hevosalan opinnoissa, % (n=38).	35
KUVA 18. Jatkokouluttautuminen, % (n=19).	35
KUVA 19. Opiskelijan näkymät viiden vuoden päähän, % (n=137).	36
KUVA 20. Ylpeyden tunne hevosalan ammattilaisuudesta, % (n=138).	37
KUVA 21. Tavoite etsiä hevosalan töitä verrattuna opintojen vaiheeseen, % (n=139).	37
KUVA 22. Väittämät hevosalalla opiskeluun ja tulevaisuuteen, % (n=139).	38
KUVA 23. Mielenpide väittämiin hevosalan työpaikasta, % (n=138).	39
KUVA 24. Tunteet väittämistä, % (n=138).	40

KUVA 25. Mielpide väittämistä, % (n=138).	40
KUVA 26. Merkittävimmät asiat työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi, % (n=138).	41
KUVA 27. Yrityksen toimintamuodon kiinnostavuus työpaikkana, % (n=138).	41
KUVA 28. Hevosalan työehtosopimukseen tutustuminen, % (n=138).	42
KUVA 29. Hevosien merkittävyys, % (n= 138).	43
KUVA 30. Hevosalan imago kuvailu (n=102).	44
KUVA 31. Tärkeimpiä ominaisuuksia työpaikalla viihtymiseen tutkimuksen tuloksiin viitaten.	48
KUVA 32. Hyvän työpaikan vaatimukset.....	48
KUVA 33. Tulevaisuuden näkymiä hevosalalla.	49

1 JOHDANTO

Hevonen koskettaa ja liikuttaa ihmisiä monella tavalla. Se on ammatti, harrastus, elämäntapa tai jopa pedagoginen apu mielen ja kehon kuntouttamiseen. Hevonen elävöittää maaseutua ja voi olla monelle kaupunkilaiselle ainoa kosketuspinta luontoon tai maaseutuun. Työllistäjänä hevostalouden vaikutukset ovat suuret välillisten vaikutusten kautta. (Pussinen & Thuneberg, 2014.)

Hevosalan yrityksissä on ollut havaittavissa viime vuosina yhä enemmän pulaa työntekijöistä ja hevosenhoitajista on pulaa muuallakin kuin Suomessa. Työvoimapulan vuoksi yritykset ovat joutuneet jopa supistamaan hevosmääräänsä. Pitkäaikaisia työntekijöitä tai alalle jääviä on yhä vähemmän. Ala on fyysisesti raskas, palkkaus on huono ja työajat eivät aina kestä päivänvaloa. Monesti kuulee puhuttavan lajista elämäntapana, mutta ilman toimeentuloa turvaavaa palkkaa työllistyminen alalle jää usein lyhyeksi. Monella tuntuu olevan harhakuva, ettei hevosyrityksen työntekijällä ole oikeutta lakeisäätöihin työaikoihin tai lomiin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää hevosalan tämänhetkisiä työntekijänäkymiä. Kiinnostus aihetta kohtaan heräsi, koska siitä on kirjoitettu paljon medioissa ja lisäksi se on ollut usein puheenaiheena hevosalan ammattilaisten keskuudessa. Monet ovat etsineet pidemmän aikaa sopivaa työntekijää eikä sellaista välttämättä helposti heti löydy. Itselläni on myös läheinen näkökulma aiheeseen, koska olen toiminut yrittäjänä hevosalalla ja toimin nykyisin hevostalouden opettajana ammatillisessa oppilaitoksessa. Hevosalan ammattilaisia koulutetaan Suomessa useassa oppilaitoksessa, mutta alalle jääviä vaikuttaa olevan vähemmän kuin ennen. Onko hevosalan arvostamisessa ja imagossa parantamisen varaa? Eikö hevosalan ammattilaiset ole ylpeitä tekemästään työstä? Jokaisen hevosalan ammattilaisen kuuluisi olla ylpeä tekemästään työstään ja viestittää sitä myös alan ulkopuolelle.

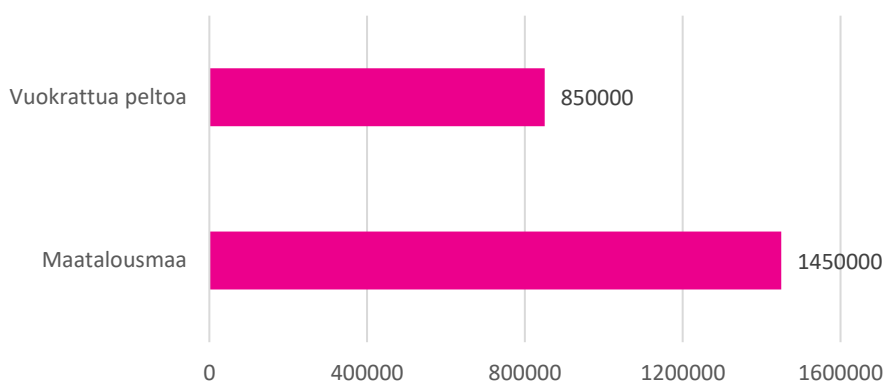
Työn toimeksiantajana on TTS Työtehoseura, ja opinnäytetyö liittyy ”Työprosessit kuntoon ja tuottavuutta hevosyrityksille” hankkeeseen, joka keskittyy hevosalan työasioihin Uudenmaan ELY-keskuksen alueella. Hanke on saanut rahoitusta EU:n maaseuturahastosta, Manner-Suomen maaseudun kehittämissuunnitelmasta sekä Uudenmaan ELY-keskukselta. sekä Hanke on suunnattu hevosalan yrittäjille, työntekijöille ja toimintaa kehittäville yrityksille.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään hevosalan työntekijöiden saatavuutta hevosalan opiskelijoille kohdistetun kyselyn avulla ja hevosyrittäjille tehdyn haastattelun avulla. Hevosalan yrittäjiltä ja pitkäaikaisilta työnantajilta saadaan tietoa työvoiman tilasta. Hevostalouden perustutkinnon opiskelijoilta halutaan saada selville motivaatiota hevosalan töihin työllistymiseen ja suunnitelmia tutkinnosta valmistumisen jälkeen.

2 MAASEUDUN RAKENNEMUUTOS JA HEVOSTALOUS

2.1 Maaseudun rakennemuutos

Suomessa oli maatalous- ja puutarhayritysten rekisterin mukaan 44 700 maatalous- ja puutarha-alan yritystä vuonna 2021. Vuoteen 2020 verrattuna tiloja oli noin 900 vähemmän. Maatilojen keskimääräinen pinta-ala on kasvanut 41 hehtaarista 51 hehtaariin kymmenen vuoden aikana. Vuokrattuna olevan pellon määrä nousi noin 77 000 hehtaaria (kuva 1). Tällä hetkellä maatalousmaasta on vajaa puolet noin 40 prosenttia nurmella tai kesannolla. Vähenevät kotieläintilat lisäävät vapautuvaa pelto pinta-alaa. Näiden alueiden käyttömuoto nähdään tulevina vuosina, kertoo Luonnonvarakeskuksen Anna-Kaisa Jaakkonen. Tuotantosuuntana kasvinviljely on suurin 70 prosentilla ja kotieläintuotantoa oli 22 prosentilla. Loput tiloista eivät ole selkeästi asetettavissa päätuotantosuunnan mukaan. (Farmit, 2021.)



KUVA 1. Maatalousmaa käyttö, hehtaaria (mukaiillen Farmit 2021).

Hevostalous on kasvava ja näkyvä osa maaseutua (Saastamoinen 2014, 13). Suomessa olevista hevosista 31 000 on maataloilla (2013). Yritystoiminnasta 75 % on sijoittunut maataloille ja 17 % sijaitsee muuten maaseudulla. (Saastamoinen 2014.) Hevosten käytössä on Suomessa peltomaata yhteensä noin 100 000 hehtaaria. Hevostaloudella on merkittävä asema maaseudun monimuotoisuudessa ja maaseudun kehittämisessä (kuva 2). Suomen 16 000 hevostallia on enemmän kuin muita kotieläintiloja yhteensä. Talleista yli puolet sijaitsee Etelä-Suomessa. Hevostoimintaa on paljon etenkin taajamien läheisyydessä. Parhaista maa-alueista on kova kilpailu, vaikka suomalaisella maaseudulla onkin reilusti tilaa. Hevostaloutta ajatellen juuri nämä taajamien lähistöllä olevat alueet ovat kysytyjä. Menestyvä yritys tarvitsee sijainnin lähellä asiakkaita ja hyvien liikenneyhteyksien varrella. (Mäki-Tuuri & Laitinen 2014, 15–17.)

Maaseudun yksi merkittävimmistä palvelualoista on hevostalous. Hevosalan palveluja tarjoavia maataloita on 1200. (Saastamoinen 2014,14.) Maataloilla on Suomen hevoskasvatuksesta yli 80 % (Saastamoinen 2009). Hevostalous on päätuotantosuuntana reilulla 1000 maatilalla. Muu toiminta on sivutoimista johtuen hevostilojen pienestä koosta. (Saastamoinen 2014,14.)



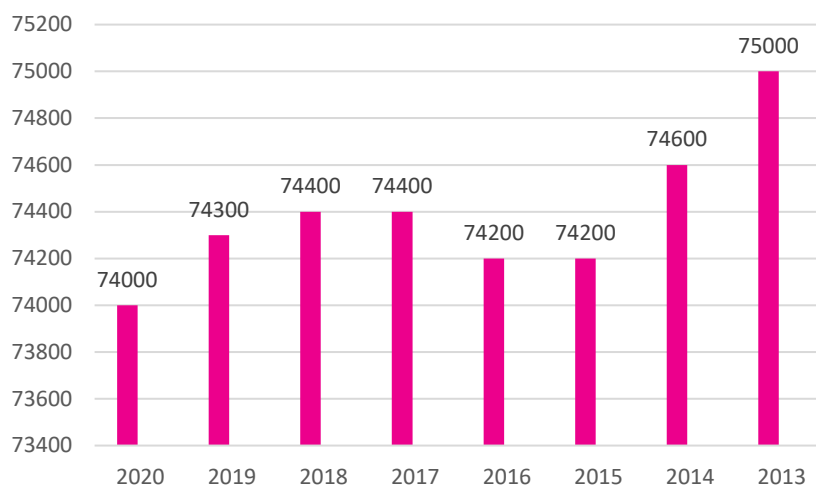
KUVA 2. Hevosella on merkittävä tekijä maaseudun elävöittämisessä (Räsänen 2021).

2.2 Hevostalouden nykytila

Toimialana hevosala tarjoaa työtä, elinkeinoa ja harrastuksia maaseudulla ja kaupungissa. (Hippolis 2021). Vuonna 2017 tehdyn hevosalan mielikuvat -kyselyn mukaan suhtautuminen ja mielikuvat hevoseen oli pääsääntöisesti myönteinen. Tarkoituksena oli tiedustella mielipiteitä henkilöiltä, joilla ei ollut aktiivista kosketuspintaa hevosiin. Täysi-ikäisiä vastaajia kyselyssä oli 3 055 suomalaista. Hevostallien ympäristö ja hevonen asutuksen lähellä aiheutti suuremmissa osin positiivisia mielikuvia. Hevosurheilu ja pelaaminen jakoi enemmän mielipiteitä. (Pussinen 2017.)

Hevonen voi olla monille ihmiselle väylä maaseutuun ja luontoon. Hevosala synnyttää kuntiin virkistys- ja harrastusmahdollisuuksia. Hevosharrastus luo monipuolisia mahdollisuuksia. Hevosia voi omistaa, harrastaa ratsastusta tai ravivalmennusta. Harrastusta on myös seurata raviurheilua. Suomessa on hevosenomistajia 35 000. Hevosenomistaja voi ostaa yrittäjältä tallipaikan ja hoitopalvelut tai pitää hevosta omassa tallissaan. Hevosenomistajat ovat valmiita maksamaan laadusta ja kilpahevosen pitäminen voikin kustantaa yli 10 000 € vuositasolla. (Pussinen & Thuneberg 2017.)

Vuonna 2020 hevosia oli Suomessa 74 000 (kuva 3). Erilaisten hevostallien määrä oli 16 000 vuonna 2020. Ratsastuksen harrastajia oli 160 000. (Hippolis 2020.) Ratsastusta harrastaessa pääsee lähelle luontoa. Lajina ratsastus on tasa-arvoinen ikään ja sukupuoleen katsomatta. Ratsastusta pääsee harrastamaan maalla ja kaupungissa ympäri vuoden. Ratsastusta voi harrastaa monella eri tavalla aina kevyestä kuntoilusta tavoitteelliseen kilpaurheiluun. Ratsastus on taitolajina vaativa. Siihen kytkeytyy myös vastuuntuntoa, hevosen hoitamista ja yhteyttä luontoon. Hevosen kanssa vietetty aika rentouttaa ja virkistää. (Suomen ratsastajainliitto 2022) Varsoja syntyi yhteensä 2919. (Hippolis 2020).



KUVA 3. Hevosien määrä Suomessa vuosina 2013–2020. (mukaillen Hippolis 2021).

2.3 Hevosalan yritykset

Suomessa toimivien erilaisten yritysten toiminta jaotellaan yleensä niiden palvelujen ja toiminnan erilaisuuden suhteen (kuva 4). Yritykset voivat olla esimerkiksi perheyrityksiä tai yksinyrittäjiä. Yritykset voivat olla myös päätoimisia tai sivutoimisia. Iso osa hevosalan yrityksistä alkaa harrastuksesta. Sivutoimiset voivat olla esimerkiksi maatalouden ohella toimivia yrityksiä. (Mäki-Tuuri & Laitinen 2014,11.)



KUVA 4. Hevosalan yritysten palvelut (mukaillen Hippolis 2021).

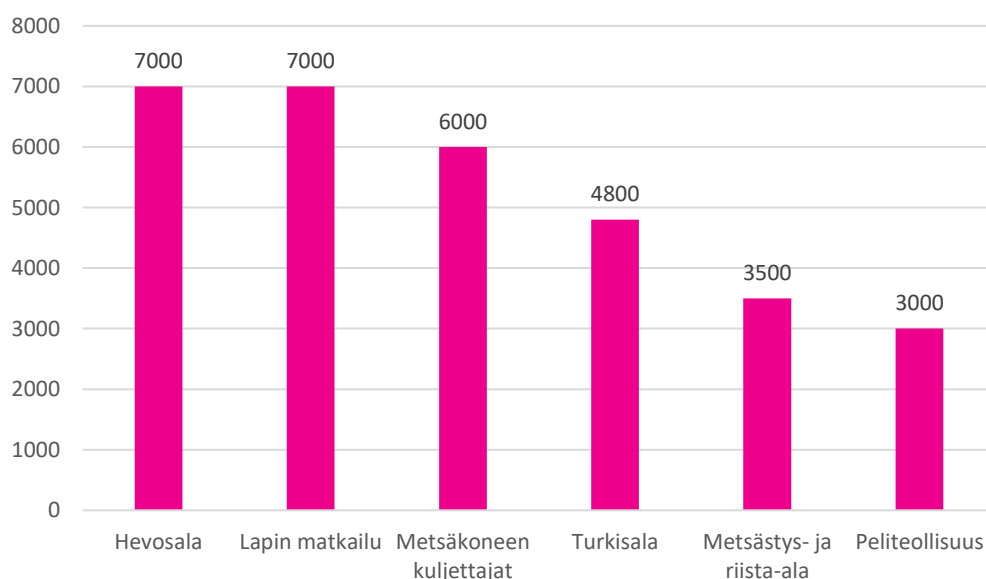
Hevoskasvatus ja ravivalmennus ovat yleisimmät yritysten toimintamuodot hevosalalla. Hevostenhoito palvelut ja ratsastuskoulut sekä valmennustoiminta ovat myös yritysten toimintamuotoja. Odotettavissa on, että tulevaisuudessa ihmisten hyvinvointiin liittyvät palvelut tulevat kasvamaan. Tällaisia ovat esimerkiksi hevosavusteinen terapiatoiminta. Myös erilaiset maatilamatkailu ja vaelluspalvelut ovat osa hevosyritysten toimintaa.

Palkallista työvoimaa on joka neljännellä yritystoimintaa harjoittavalla tallilla. Työntekijöitä on yleensä yksi tai kaksi. Isommilla talleilla työvoimaa voi olla jopa kymmenen henkilöä. Yritysten liikevaihdon suuruus vaihtelee toiminnan koon, toimintamuodon ja maantieteellisen sijainnin mukaan. Noin 20 karsinapaikan tallilla liikevaihto on keskimääräisesti noin 100 000 euron luokkaa. Tällaiset tallit ovat yleensä ravivalmennus- tai ratsastuspalveluja tarjoavia talleja. Taajamien ja kaupunkien läheisyydessä olevien kasvukeskusten liikevaihdot ja hevospaikkojen määrät ovat isompia. (Pussinen & Thuneberg 2014, 21) Eri lähteistä kootun tiedon perusteella hevosalan yrityksiä on noin 3000. Suomen Ratsastajainliiton arvion mukaan ratsastuspalveluja tarjoavia talliyrityksiä on noin 1000. Ammattivalmentajalisenssejä on myönnetty Suomen Hippoksesta noin 250, mikä voidaan arvioida suuntaa antavaksi ravivalmennusta tarjoavista yrityksistä. Molemmat luvut ovat vuoden 2018 tilastoista. (Saastamoinen 2018.)

2.4 Työllistyvyys hevosaloudessa

Biotalousalalla hevosalous on merkittävä työllistäjä (Saastamoinen 2018). Biotalous on käsitteenä laaja-alainen. Se sisältää esimerkiksi maatalouden, metsäteollisuuden elintarviketeollisuuden ja kalatalouden. Luontomatkailun on myös laskettu kuuluvan biotalouteen. Biotalous on merkittävä osa Suomen elinkeinoelämää. (Sitra julkaisuaika tuntematon.)

Hevosalouden yritykset työllistävät lähes 15 000 ihmistä. Verrattuna Lapin matkailuun puhutaan samasta suuruudesta työllistäjänä. Yritysten määrässä suurin alakohtainen työllistäjä onkin hevosten hoitopalveluja ja ratsastuspalveluja tarjoavat yritykset sekä hevosmatkailu. Hevosaloudessa on ollut näkyvissä matkailualan kasvu. Alueellisesti matkailupalvelut sijoittuvat Pohjois-Suomeen, sillä siellä yli 100 yritystä on sisällyttänyt elämys- ja matkailupalveluihin hevosen. (Saastamoinen 2018.)



KUVA 5. Hevosalan työllistyvyys henkilötyövuosina laskettuna (mukaillen Luke 2018).

Suomessa on noin 3000 yritystä hevosalalla. Hevosalan yritykset hankkivat paljon palveluja muilta yrityksiltä ja se tuottaa kerrannaisvaikutuksia työllistävyyteen. On arvioitu, että 6–8 hevosta tuo työpaikan jo päivittäisten hoitotoimien osalta ja työllistää noin 10 000 ihmistä. Työllistävyys lisääntyy melkein kaksinkertaiseksi, koska hevoset tarvitsevat rehuja, varusteita, tarvikkeita ja kuivikkeita. Eläinlääkäreiden ja kengittäjien palveluiden käyttö lisäävät myös kerrannaisvaikutuksia työllistävyyteen. (Pussinen & Thuneberg 2014, 19–21.) Maaseudulla ja sen lähietäisyydellä olevat hevosityritykset lisäävät työllistymistä maaseudun yrityksille. Tämä käsittää esimerkiksi koneurakointiin, rakentamiseen, lantahuoltoon ja kiinteistön ylläpitoon liittyviä töitä. (Mäki-Tuuri & Laitinen 2014, 15).

3 HEVOSALAN KOULUTUS SUOMESSA

3.1 Ammatillinen koulutus

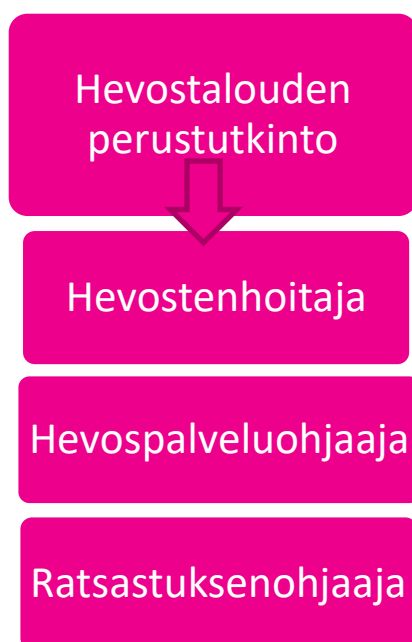
Ammatillinen koulutus kehittää opiskelijan ammatillisia taitoja ja auttaa ihmistä kehittämään sivistystä ja olla osana yhteiskuntaa. Ammatillinen koulutus kehittää ja valmistaa työelämän osaamistarpeisiin. Perustutkintoa voi opiskella iästä riippumatta, joten se avaa paljon mahdollisuuksia riippumatta opiskelijan taustoista. (Opetushallitus julkaisuaika tuntematon).

Suomessa hevosalan opintoja järjestetään 20 oppilaitoksessa. Hevosalan koulutusta järjestetään Suomessa seitsemässä oppilaitoksessa. Hevostalouden perustutkinto koostuu 180 osaamispisteestä. Perustutkinnon voi opiskella seuraavissa oppilaitoksissa:

- Ypäjän Hevosopisto
- Ylä-Savon ammattiopisto
- Axxel Brusaby
- Harjun Oppimiskeskus
- Koulutuskeskus Salpaus
- Keskipohjanmaan ammattioppilaitos
- Koulutuskeskus Brahe

(Hippos 2021.)

Hämeen ammattikorkeakoulussa voi opiskella tradenomin tutkinnon, joka painottuu hevosalan liiketoimintaan. Koulutuksessa painotetaan hevosalan liiketoimintaympäristöä johtamiseen, markkinointiin ja kansainväliseen osaamiseen. Hevostaloutta voi myös opiskella agrologi (AMK) -koulutuksessa, mutta se ei ole enää oma erillinen hakukohde yhteishaussa (Hippos julkaisuaika tuntematon).



KUVA 6. Hevostalouden perustutkinnon tutkintonimikkeet (mukaihen Hippos 2021).

Osassa kouluista voi opiskella ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon tähtäävää koulutusta. Tällaisia tutkintonimikkeitä ovat kengitysseppä, ratsastuksenopettaja ja tallimestari muun muassa. Hevosenhoitaja työskentelee työntekijänä tai itsenäisenä yrittäjänä. Hevosalan yritykset voivat olla ratsu- tai ravitalleja. Hevoskasvatus tai erilaiset hevospalvelut ovat myös toiminnan muotoja. Ratsastuksenohjaaja opettaa ratsastusta ja erilaisia hevostaitoja asiakkaille. Vuodesta 2021 alkaen on tutkintoon tullut uusi nimike hevospalveluohjaaja. Hevospalveluohjaaja voi ohjata asiakkaita valitsemassaan lajissa. Hevostalouden perustutkinnon suuntautumisnimikkeet (kuva 6) esitettynä. Myös hevosharrasteohjaaja nimikettä voi hakea tietyin edellytyksin Ratsastajainliitolta. (Lahtinen 2022, 6.)

TAULUKKO 1. Hevostalouden perustutkinto hakeneet 2015–2021 (mukaillen Vipunen 2022.)

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Aloituspaiikat	258	230	271	299	292	302	290
Ensisijaiset hakijat	225	162	213	231	222	279	306
Kaikki hakijat	477	387	444	453	456	537	576
Valitut	237	171	231	252	243	297	282
Paikan vastaanottaneet	180	153	195	198	180	216	207

3.2 Opiskelijan opintopolku

Henkilökohtaisen opintopolun suunnittelu käsittää myös hevosalan opinnot. Opiskelijat voivat aloittaa opinnot eri aikoihin vuodesta. Opiskelijoilla voi olla erilaiset tavoitteet ja erilaiset taustat sekä erilainen tapa oppimiseen. Oman opiskelusuunnitelman voi rakentaa omaan elämäntilanteeseen sopivaksi. Henkilökohtainen opintopolku mahdollistaa esimerkiksi opiskelun lähes kokonaan käytännön talliympäristössä. Koulutussopimuksilla opiskelu hevosalan yrityksissä on nykyään yleisempää kuin oppisopimuksella opiskelu. (Lahtinen 2022, 6.)

Erilaisten opintopolkujen mahdollisuus vaatii myös opiskelijan ohjaukselta enemmän. Ylä-Savon ammattiopiston opinto-ohjaaja Sari Karvali kertoo, että yhä useammalla nuorella on mielenterveyden kanssa ongelmia. Haasteet ilmenevät masennuksena ja ahdistuneisuutena. Korona on entisestään syventänyt ongelmia. Vuoden 2020 alussa lähes joka neljännellä nuorella opiskelijalla oli mielenterveyden häiriö. Karvalin mukaan joka kolmannes opiskelijoista saa opinnot sujumaan ilman suuria haasteita. Yksi kolmasosa tarvitsee enemmän ohjausta ja jäljelle jäävä yksi kolmannes tarvitsee erityistä tukea oppimisen tai sosiaalisten haasteiden vuoksi. (Lahtinen 2022, 2.)

Lahden Salpauksen opiskeluhoollon psykologi Else-Mari Stenstrandin mukaan haasteita opinnoissa on kaikkien alojen opiskelijoissa. Opiskelijoilla ilmenee masennusoireita, sosiaalisten tilanteiden pelkoa sekä arjen hallinnan haasteita. Ongelmia avataan koulun puolesta monien eri asiantuntijoiden toimesta. Henkilökohtaisessa suunnittelussa voidaan räätälöidä lukujärjestys opiskelijan jaksamisen mukaiseksi. Fyysisellä hevosalalla korostuvat jo opiskellessa vuorokausirytmii, syöminen sekä liikkuminen. Osa opiskelijoista voi huolestua jo etukäteen fyysisyyttä vaativista tallityöjaksoista. Onneksi

hevosten kanssa toimiminen on monelle kuitenkin suuri voimavara ja lohtu hyväksytyksi tulemisen tunteeseen. (Lahtinen 2022, 3.)

Uusi oppivelvollisuuslaki tuli voimaan 1.8.2021. Velvoite koskee 9.luokkalaisia peruskoulun päättäviä hakemaan toisen asteen maksuttomiin opintoihin. (Opetushallitus julkaisuaika tuntematon). Oppivelvollisuus näkyy paljon koulujen toiminnassa. Opiskelemisen jatkuvuudesta on vastuussa huoltaja. Oppilaitosten vastuulla on olla yhteydessä huoltajaan ja pitää ajan tasalla opiskelujen tilasta. Tämä antaa vastuupettajille paljon vastuuta.

3.3 Ammatillisen koulutuksen reformi

Vuonna 2018 ammatillinen koulutus koki suuren muutoksen. Uudistus liittää työelämää ja ammatillista koulutusta enemmän yhteen. Reformin myötä hävisi jako nuorien ja aikuisopiskelijoiden välillä. Yksilöllisen opintopolun avulla annetaan mahdollisuus opiskelijan tarvitsemaan tukeen. Reformi antaa väylän yksilöllisen oppimisen mahdollistamiseen. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on mahdollista sellaista haluaville. Moni voi kokea opiskelun käytännön tekemisellä mielekkäämmäksi. (Opetushallitus 2017.)

Reformi toi myös henkilökohtaistamisen ammatilliseen koulutukseen. Henkilökohtaistamisella suunnitellaan opiskelijalle juuri hänen tarpeitaan palveleva opiskelupolku. Sen vaiheina tunnustetaan ja tunnustetaan aiempi osaaminen sekä suunnitellaan tarvittava osaamisen hankkiminen sopivilla tavoilla. Henkilökohtaistaminen aloitetaan heti opintojen alkaessa ja suunnitelmia päivitetään koko opiskelujen ajan. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma laaditaan niin, että opinnot kestävät enintään neljä vuotta. (Opetushallitus 2017.)

Uudistuksessa korostettiin työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämistä. Reformin astuttua voimaan vuonna 2018 on alettu tekemään koulutussopimuksia työpaikan ja koulun välillä. Opiskelija ei ole tässä sopimuksessa allekirjoittajana. Koulutussopimustyöpaikat ovat sitoutuneita ohjaukseen ja opettamiseen tai siltä sopimus ainakin kuulostaa. Työpaikoilla kuitenkin suoritetaan työtehtäviä usein niin, ettei resursseista ole varaa tarpeeksi priorisoida opiskelijan ohjaukseen ja opettamiseen. Ammatillisissa perustutkinnoissa on myös paljon alanvaihtajia, joiden opiskeluissa ei olisi enää yhtään varaa vähentää teoriaopiskelujen osuutta. (Karoskoski 2020, 360–361).

Karoskosken mukaan suurta huolta on syntynyt erityistä tukea tarvitsevien opiskelujen sujumisesta koulutussopimus tyyppisessä järjestelmässä. Itseohjautuvat opiskelijat solahtavat kyllä kaikenlaisiin muotteihin opiskeluissa, joten heille se ei tuota ongelmaa. Perinteiset luokkaryhmät ovat myös reformin myötä hävinneet. Opiskelijalla ei ole tuttua opiskeluryhmää vaan eri tunneilla voi olla erilainen ryhmämuodostus. Pitkän kokemuksen omaavat opiskelijat voivat jyrätä alleen opiskelijoita, jotka ovat alanvaihtajia. Monelle tuttu ryhmä on kuitenkin tukea tuova ja auttaa opiskeluissa eteenpäin. (Karoskoski 2020, 360–361.)

Reformin tultua ammatillisen koulutuksen rahoituksesta leikattiin 180 miljoonaa euroa. Kehittämisprosessien nimellä kulkevissa muutoksissa on todellisuudessa kyse säästötoimista. Rahoitusleikkauksien jälkeen ryhmäkoot suurenevät ja resurssit opetukseen pienenevät. Taloudelliset tekijät jyräävät pedagogiikan yli. Ennen reformia oppilaitoksen julkinen rahoitus koostui niistä opiskelijoista, jotka

ovat kirjoilla oppilaitoksessa. Nykyään rahoitus koostuu perusrahoituksen lisäksi valmistuneista tutkinnoista ja tutkinnonosista. Rahoitusta tulee myös työllistymisestä, jatko-opinnoista ja opiskelijoiden antamasta palautteesta. Karoskoski kysyykin, että tuleeko oppilaitoksille kiusaus saada opiskelijat valmistumaan ilman tarvittavaa osaamista kyseiselle alalle tai ylipäätään tarvittavaa soveltuvuutta, jota ala vaatii. (Karoskoski 2020, 360–362.)

4 HEVOSALA TYÖPAIKKANA

4.1 Alan kuvaus

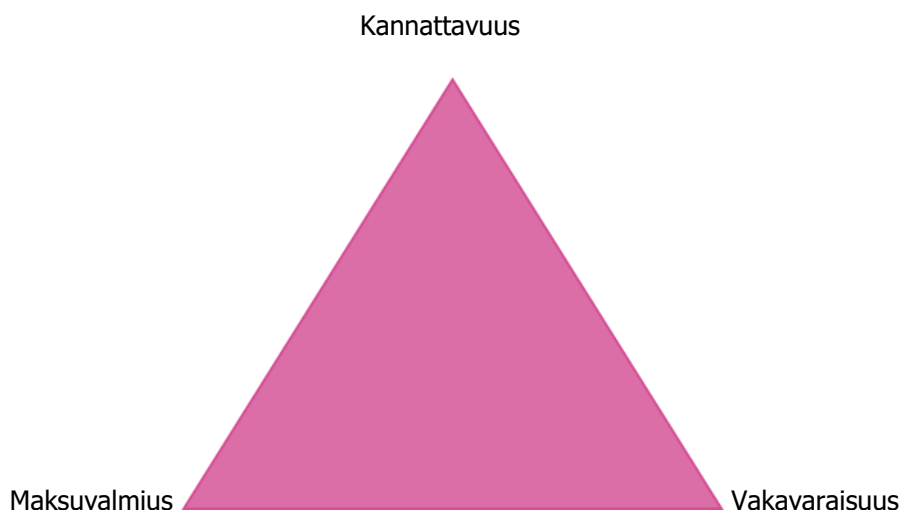
Ammattina hevosala on fyysisesti raskas, joten hyvä yleiskunto on eduksi. Positiivinen asenne on hyödyllinen, koska ammatissa toimitaan asiakkaiden kanssa muuttuvissa olosuhteissa. Hevosalan ammattilaisen on viihdyttävä eläinten kanssa ja kehitettävä itseään kaiken aikaa. Ala vaatii oma-aloitteisuutta ja itsenäistä työskentelyä. Eläinpölylle tai rehuille allergisille hevosenhoitajan työ ei ole sopiva. (YSAO 2021.)

Omasta palautumisesta ja jaksamisesta täytyisi pitää entistä paremmin huolta, kun tekee fyysistä työtä. Fyysistä työtä tekevää voisi verrata huippu-urheilijaan. Työn lisäksi täytyisi harrastaa muutaakin liikuntaa, syödä ja nukkua hyvin. Näin kertoo fyysisen kunnon ja palautumisen asiantuntija Pekka Pulkkinen Suomen urheiluopistolta Vierumäeltä. Suorituskyky heikkenee, kun huono uni alkaa aiheuttaa ylipainoa. Fyysinen kunto täytyisi olla riittävän hyvä, jotta työstä selviytyy hyvin. (Hulkkonen 2021.)

4.2 Kannattavuus hevosalan yrityksissä

Hevosalan yritysten kannattavuus ei yleisesti herätä positiivisia mielikuvia. Hevosihmisillä kun sanotaan olevan uskonto kymppi ja matikka nelonen. Hevosalalla on kuitenkin olemassa laaja kirjo yrityksiä hyvin menestyneistä pahasti pieleen menneisiin yrityksiin. Hevosalan yrittäjyys mielletään useasti elämäntapayrittäjyydeksi. Yrittäjistä vain joka kymmenes kuvaili yrittäjyyden enemmän kuin elämäntavaksi. Hyvä taloudellinen kannattavuus on kuitenkin jokaisen yrittäjän tavoite. Huono kannattavuus on terveyden tilan huonontumisen ohella yleisin syy lopettaa yritystoiminta. Hyvin menestyvässä yrityksessä kannattavuus, maksuvalmius ja vakavaraisuus ovat kunnossa. (Rantamäki-Lahtinen, Rikkonen, Saastamoinen, Sipiläinen 2018.)

Vakavaraisuudella tarkoitetaan, kuinka paljon yrityksellä on velkaa verraten omaan pääomaan. Vakavaraisuus kertoo myös yrityksen selviytymisestä tappiollisina aikoina ja voiko yritys ottaa lisää velkaa. Yrityksen vakavaraisuutta korottaa korkea omavaraisuusaste. (Visma julkaisuaika tuntematon.) Maksuvalmiudella selitetään yrityksen kykyä selvitä laskuista määrättyllä aikataululla. Yrityksen hyvä kannattavuus ei ole välttämättä tae hyvälle maksuvalmiudelle. Yrityksen kannattavuus on määriteltävissä tarkastellessa tulojen ja menojen suhdetta. Kannattavuus kasvaa kehittyvässä yrityksessä ajan kuluessa, koska alussa on useasti enemmän kuluja kuin tuloja. (Taloustutka julkaisuaika tuntematon.)



KUVA 7. Yrityksen terveiskolmio (mukaillen Apunen 2021)

4.3 Hevosalan työehdot

Suomessa on käytössä yhteensä noin 160 yleissitovaa työehtosopimusta. Työlainsäädäntö luo pohjan työehtojen muodostumiselle työmarkkinoilla. Työnantaja- ja työntekijäliitot sopivat keskenään työsuhteen ehdoista. Yrityksen toimiala määrittää mitä työehtosopimusta tulee käyttää työntekijää palkattaessa. Työsuojeluviranomaiset ja työmarkkinajärjestöt ovat apuna, kun halutaan selvittää oikean työehtosopimuksen noudattaminen. (Työsuojelu 2021.)

Hevosalalla noudatetaan maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta. Se on solmittu teollisuusliiton ja maaseudun työnantajaliiton välillä. Tällä sopimuskaudella sopimus on voimassa 2021–2022. Työnantajana on syytä huomioida palkkojen muuttuminen sopimuskauden vaihtuessa. (Teollisuusliitto 2021, 14.) Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on yleissitova, jota noudatetaan kaikissa työsuhteissa. Sopimus on siis sitova, vaikka työnantaja ei olisi järjestäytynyt liiton jäseneksi. (Teollisuusliitto). Maaseudun työnantajaliittoon voi liittyä halutessaan työnantaja. Jäsenenä on mahdollisuus päästä mukaan vaikuttamaan työehtoasioihin sekä voi saada apua hankalien tilanteiden selvittämiseen. Hevosalan työntekijä voi liittyä Teollisuusliittoon. Jäsenenä on samalla liittyneenä työttömyyskassaan, joka antaa turvaa, jos työt loppuvat. Liittoon kuulumisen ei tarkoita vastarintaa työnantajaan kohtaan vaan se kuuluu työntekijän oikeuksiin. (Teollisuusliitto 2021, 21.)

Työntekijällä on aina oikeus työehtosopimuksessa oleviin vähimmäisehtoihin. Lisäksi sääntöihin kuuluu saada työskennellä turvallisessa työympäristössä. Työntekijä voi halutessaan liittyä ammattiliittoon eli järjestäytyä. Työntekijän täytyy suorittaa työ huolellisesti ja noudattaa työturvallisuutta ja muita määräyksiä. (Teollisuusliitto 2021.)

Työntekijän kuuluisi lukea työ sopimus huolellisesti läpi ennen sen hyväksymistä. Sopimus, joka on allekirjoitettu, on aina sitova. Työntekijän kuuluu säilyttää hyvin palkkakuitit ja pitää itsellään muistiinpanoja tehdyistä tunneista. Näin voi todentaa jälkikäteen tehdyt työtunnit. (Tähtivaara 2021, 40–41.)

On tärkeää muistaa, ettei työnantaja voi maksaa alempaa palkkaa kuin työehtosopimus kertoo. Tällainen sopimus on laiton ja siihen ei tarvitse suostua. Maksettavan tuntipalkan lisäksi tulee ammatti-

taitolisä, jota tarkastellaan viimeistään kymmenen kuukauden kuluttua työn aloituksesta. Ammattitaitolisä ei sisälly peruspalkkaan. Hevosalan palkoissa vaatimusryhmiä on kaikkiaan viisi. Alimman työehtosopimuksen mukaisen tuntipalkan määrä on 9,20 euroa. Korkein palkkaryhmä on 11,19 euroa tunnilta. Molempiin sisältyy 4 prosentin ammattitaitolisä. (Tähtivaara 2021,40–41.)

Vaativuusryhmät määrittyvät suoritettavien töiden vaativuuden mukaan. Palkassa täytyy olla eroa, jos palkataan talliin avustaviin töihin työntekijä esimerkiksi karsinoiden siivoamiseen, jolta ei vaadita aiempaa kokemusta. Toinen esimerkki olisi työntekijä, jolta vaaditaan taitoa tarkkailla hevosten terveyttä ja hevosen kuntoa. Vastuu ja tehtävien laajuus määrittävät siis palkkaa. (Teollisuusliitto 2021, 13.)

Hevosalalla aivan kuten muillakin aloilla ylitöistä tulee maksaa korvaus. Säännöllinen työaika käsittää 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikkotasolla. Vuorokaudessa voi velvoittaa tekemään työtä 4–10 tuntia ja viikon aikajaksolla enintään 50 tuntia. Tehdyn työn määrä täytyy kuitenkin tasoittaa enintään 52 viikon aikana. Esimerkiksi hevosten karatessa tarhasta työajan loputtua on kyseessä ylityö, jos työntekijä jää auttamaan hevosten kiinni ottamisessa. (Teollisuusliitto 2021, 9–11.)

Hevosalalla tulee usein esiin luontoisedut. Jos työnantaja tarjoaa työntekijälleen asunnon, tallipaikan hevoselle tai aterioita, niin ne luokitellaan luontoiseduiksi. Näistä tulee työnantajana toimittaa ennakonpidätys. Luontoiseduista kannattaa sopia myös aina kirjallisesti. (Teollisuusliitto 2021,7.) Hevosten kanssa työskennellessä tulee usein esiin myös kilpailumatkat tai muut työreissut hevosten kanssa. Matkaan kuluva aikaa ei lasketa työajaksi. Matka on kuitenkin työaika, jos työntekijä ajaa esimerkiksi ajoneuvoyhdistelmän määränpäähän. Usein myös asiakkaalle tarjotaan mahdollisuutta alentaa tallivuokraa tallilla tehtäviä töitä vastaan. Tässä tapauksessa voi kuitenkin olla tulkinallisesti kyseessä työsuhteeseen verrattava tilanne. Työntekijällä on silloin eri rooli asiakasta kohtaan (Teollisuusliitto 2021,22.)

4.4 Alan imago ja vastuullisuus

Saastamoisen (2017) materiaalin mukaan vastuullisuus kuuluu osana liiketoimintaan. Se käsittää myös toiminnan toteutumisen kestäväällä tavalla ja toiminnan eettisyyden. Toiminnan kuuluisi olla sellaista, että se käsittää toimijan ja yhteistyöverkoston odotukset. Yhteiskunnalliseen vastuullisuuteen kuuluu isona osana hevosten hyvinvointi ja työntekijöistä huolehtiminen. Talouden hyvä hoitaminen ja ympäristön huomioon ottaminen on myös osa vastuullista toimintaa. Toiminnan eettisyys käsittää sitä, miten hyväksyttävää alan toiminta on yhteiskunnan silmissä. Eettisen hyväksynnän näkökulmia on työnantajan, markkinoinnin ja hevosten hyvinvoinnin osalta. Ihmisiä kiinnostaa koko ajan enemmän millaisissa paikoissa toimintaa pyöritetään ja miten eettiset asiat on otettu huomioon.

Hevosalalla on ollut haasteena viranomaisten huono tuntemus alaa kohtaan. Vieläkään ei ole tarpeeksi tiedossa, kuinka hevosala työllistää. Kansainvälistyvä hevosalan kasvatus- ja urheilutoiminta aiheuttaa työtä doping asioiden ja urheilun eettisten näkökulmien vuoksi. Ympäristöasioiden huolehtiminen on tärkeä asia, että pystytään estämään riitatilanteet varsinkin taajamien läheisyydessä. Lähelle asiakkaita taajamien kupeeseen sijoittuneet tallirytykset ovat merkittävässä asemassa. Rakenusten ja muiden talliympäristöön kuuluvien osien hyvä hoitaminen on erittäin tärkeää. Hevonen

tarvitsee paljon tilaa ympärilleen päivittäisiin toimintoihin, joten vaikutus ympäristöön on suuri. Hevoselanta muodostaa ison osan ympäristön huolehtimisesta talleilla. (Saastamoinen 2009.)

Uusi vastuullisuusohjelma on hyväksytty Suomen Hippoksen hallituksessa tammikuussa 2022. Raviurheilun ja hevoskasvatuksen vastuullisuusohjelman ytimeen on kirjattu hevosen hyvinvointi. Ohjelman tarkoituksena on ajaa Suomen Hippoksen ja sen jäsenjärjestöjen toimintaa ekologisesti, sosiaalisesti, taloudellisesti ja eettisesti kestävämmäksi hevosalaksi. Ohjelman tavoitteena on hyvinvointia hevoset sekä ihmiset. Ohjelmaan on kirjattu myös nollatoleranssi epäasialliselle käytökselle ja häirinnälle. (Hippos 2022.)

4.5 Yrittäjän eläkevakuuttaminen

Yrittäjä huolehtii pakollisen eläkevakuutuksen ottamisesta itse. Eläkevakuutusmaksun suuruus riippuu yrittäjän asettamasta työtulosta. Eläkevakuutuksen maksettu määrä on suoraan riippuvainen saatuun eläkkeen määrään eläköitymisen myötä. Muita huomattavia asioita ovat mahdollisen työkyvyttömyyden turvat, työttömyysturva, vanhempainvapaan korvaukset ja sairausvakuutuksen päivärahat. Suomessa on useita eläkevakuutusyhtiöitä, joista voi ottaa yrittäjän eläkevakuutuksen. (Työeläke 2021.) Eläke- ja sosiaaliturvaa määritettäessä puhutaan työtulosta. Työtulolla ei tarkoiteta palkkaa tai liikevaihtoa, vaikka niin voidaan luulla. Työtulolla tarkoitetaan työpanoksen arvoa. (Veritas 2022.) Elinkeinotulon verottamisesta annettua lakia eli EVL verotusta sovelletaan elinkeinotoimintaan. Toiminta ratkaisee käytettävän verolain. Maatalouden toiminnasta verotetaan maatalouden verotuslain mukaan. Rajan veto maatalouden verolain ja elinkeinoverolain välillä voi olla joskus haastavaa ja sitä tulkitaan tapauskohtaisesti. Toiminta voidaan joutua jakamaan molempiin verolajeihin ja ne muodostavat yhdessä yhden tulon lähteen. (Ojala 2005.)

"YEL-työtulosi tulisi vastata sellaista vuosipalkkaa, joka maksettaisiin samasta työstä toiselle yhtä ammattitaitoiselle henkilölle kuin sinä olet." (Ukko julkaisuaika tuntematon.)

4.6 Maatalousyrittäjän eläkevakuutus

MYEL vakuutus on pakollinen, kun tilan toiminta on maatalousverotuksen piirissä. Yrittäjällä täytyy olla maata vuokralla tai omistuksessa vähintään viisi MYEL hehtaaria. Vuoden työtulon alaraja pakolliseen vakuutukseen on 4131 euroa vuonna 2022. Tämä työtulon määrä voi vaihdella vuosittain. (Mela, 2021.) Ikärajan vakuutuksessa on 18–68-vuotiaat. Vakuutus on pakollinen myös, jos kyseessä on kuolinpesän tai maatalousyhtymän osakkaana toimiminen. MYEL vakuutus on tarkoitettu sivutoimiselle ja päätoimiselle maatalousyrittäjälle.

Yksi tärkeistä ehdoista MYEL vakuutuksen saamiseksi on, että yrittäjällä täytyy olla hallussaan peltoa, metsää tai puutarhaa yhteensä viisi MYEL-hehtaaria. Pellon ja metsän arvotus vaihtelee eri osissa Suomea. Pinta-alaan lasketaan vuokratut maatalousmaat eli toiselle vuokrattuja peltoja ei lasketa mukaan MYEL hehtaareihin. (Mela 2021.)

Vakuutuksen voi ottaa myös tilalla työskentelevälle perheenjäsenelle tai puolisolle työtapaturmien ja eläkkeen kartuttamiseksi. Maatilalla työskentelevällä puolisollla on hyvä olla yhtä kattava vakuutus-turva, varsinkin jos puolisokin työskentelee tilalla päätoimisesti. Muualla työskentelevälle puolisolle voi ottaa lisäturvaa muun palkkatyön lisäksi. (Mela 2021.)

Lomituksen piiriin hakeutuvalla yrittäjällä on oltava vähintään 12 hevosta. Suomessa on noin 400 hevosilaa, joilla on lomitusoikeus. Hevostilojen osuus kaikista lomituksen piiriin kuuluvista tiloista on noin neljä prosenttia. (Pulkinen 2019). Eläinyksiköt määräytyvät eri tuotantoeläinten osalta eri ta-valla. Yksi lypsylehmä on yksi eläinyksikkö, mutta hevonen on vain puolikas eläinyksikkö. Kaksi he-vosta muodostaa siis yhden eläinyksikön. (Mela 2021). Vuosilomaan on oikeutettu päätoiminen maa-talousyrittäjä, joka täyttyy eläinyksiköiden vähimmäisehdot. Vuosiloma on 26 päivää ja se on yrittä-jälle maksutonta. Nämä päivät voivat sisältää enintään kolme pyhäpäivää. Maksuttoman lomituksen lisäksi maatalousyrittäjä voi saada maksullista sijaisapua. Vuosiloma haetaan erikseen vuosittain. Lomituksen voi järjestää paikallisen lomitusyksikön kautta tai järjestää itse lomittajan. (Mela 2020.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

5.1 Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada selville hevosalan työvoiman nykytilaa ja sen mahdollisia muutoksia, mitä vaaditaan työelämältä. Haasteena on työvoiman saatavuus ja pysyvyys hevosalan yrityksiin. Hypoteesina voidaan olettaa, että hevosalan työn fyysisyys ja huono palkkaus ei jaksakaan enää innostaa hevosalan ammattilaisia jäämään alalle. Tutkimuksella halutaan selvittää hevosalan opiskelijoiden motiivia hevosalalle työllistymiseen. Kvantitatiivisella kyselypohjalla halutaan kartoittaa hevosalan opiskelijoiden motiivia ja suunnitelmia valmistumisen jälkeiseen ajankohtaan. Tärkeimpiä kysymyksiä ovat: Aikooko henkilö työllistyä alalle? Mitkä ovat merkittävimmät syyt hevosalan töihin siirtymiseen? Mitkä tekijät ovat vaikuttavimpia hevosalan työpaikan valinnassa? Laadullisella tutkimuksella pureudutaan asiaan hevosalan yrittäjien näkökulmasta. Tutkimuksessa haastatellaan hevosalan yrittäjiä, jotka ovat riippuvaisia työntekijöistä toiminnan mahdollistamiseksi.

Tutkimus toteutetaan siis määrällisenä ja laadullisena menetelmänä. Tämä on perusteltua koska työhön halutaan näkökulma tulevien hevosalan työntekijöiden sekä hevosalan työnantajien näkökulmasta. Tulevista alalle suuntautuvista opiskelijoista halutaan isompi otanta ja yrityshaastattelut toteutetaan pienemmälle joukolle.

5.2 Määrällinen tutkimus

Määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimuksella mitataan muuttujien välisiä suhteita ja eroja. Muuttuja on kyselyyn kohdistuva asia, josta halutaan lisää tietoa. Mittarina käytetään määrällisessä tutkimuksessa kysely, -haastattelu ja havainnointilomaketta. Tulosten puolueettomuutta lisää se, että tutkija ei kohtaa missään vaiheessa kyselylomakkeeseen vastaajia. Aineiston oletetaan olevan suuri, joten yksittäisen vastaajan persoona ja henkilökuva ei pysty vaikuttamaan tutkimukseen. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on hypoteesin muotoilu. Hypoteesilla tarkoitetaan tutkimusongelmaa, johon halutaan vastaus. Tutkimuksessa esitetään syy-seuraus suhteita joita kutsutaan kausaalisuhteiksi (Vilka 2007, 13-23). Tämän tutkimuksen hypoteesina on, että hevosalan opiskelijat eivät jaksakaan enää innostua hevosalan työstä johtuen huonosta palkasta ja työn fyysisyydestä.

Tässä tutkimuksessa käytetään kyselylomaketta webropol pohjassa. Kyselylomake lähetetään linkkinä hevosalan perustutkintoa suorittaville opiskelijoille. Tulosten puolueettomuutta lisää, kun tutkija ei kohtaa missään vaiheessa kyselylomakkeeseen vastaajia. Kysely toimitetaan oppilaitoksen edustajan kautta, jolloin opiskelijat on helpompi saavuttaa oppilaitosten sähköposti tai wilma järjestelmän kautta. Riskinä on, että opiskelijat eivät suhtaudu vakavasti kyselyyn ja sen vastaamiseen. Tämä voi horjuttaa kyselyn tulosten oikeellisuutta ja luotettavuutta. Riskejä on myös vähäinen vastausten määrä, jolloin tulos ei ole luotettava. Tulokset analysoidaan taulukoimalla ja käyttämällä ristiintaulukointia tiettyjen tekijöiden osalta.

5.3 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimustavassa ei aseteta tiukkoja rajattuja kysymyksiä ennakoon. Tutkimustapaa voidaan käyttää yhdessä kvantitatiivisen menetelmän kanssa tai pelkästään omana tutkimustapana. Tutkimus voidaan toteuttaa syvähaastatteluna tai vaikkapa ryhmässä. (Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä toteutetaan neljälle hevosalan yrittäjälle. Haastateltavat on valittu toimintamuodon, yrityksen toiminnan laajuuden ja yritystoiminnan keston mukaan. Tutkimuksella halutaan kartoittaa kokemuksia ulkopuolisen työvoiman palkkaamisesta, työsuhteiden kestosta ja selvittää yrityksen työprosessit. Haastattelulla halutaan myös kerätä näkemyksiä ja kokemuksia muun muassa siihen, että onko työssä jaksaminen heikentynyt ja mitkä asiat työntekijälle ovat tärkeitä työssä.

5.4 Haastattelu tutkimukset hevosalan yrittäjille

Laadullisella tutkimuksella haastateltiin 4 hevosalan yrittäjää (liite 1), joilla on palkattuna vakituista ulkopuolista työvoimaa. Yritykset valittiin erilaisten toimintamuotojen pohjalta. Kriteerinä oli myöskin yrityksen niin suuri hevosmäärä, ettei yrittäjä pärjäisi ilman ulkopuolista työvoimaa. Haastateltavat suostuivat mielellään haastatteluun ja sopiva ajankohta haastattelulle löytyi helposti. Haastattelut tehtiin puhelimitse maaliskuussa 2022. Haastattelun kestot olivat pituudeltaan 66–90 minuuttia ja ne tehtiin yrityksen toiminnasta vastaavan henkilön kanssa. Ensin kartoitettiin yrityksen toimintaympäristö, työmenetelmät ja rutiinit. Seuraavaksi kyseltiin työvoiman saatavuuteen ja alan imagoon liittyviä asioita.

Aineisto tallennettiin kirjoittamalla käsin muistiinpanot. Haastattelut etenivät luontevasti ja näin kerättiin arvokasta materiaalia tutkimukseen. Yrittäjille kerrottiin, ettei yrityksen nimiä mainita opinnäytetyössä. Yrityksen toiminta esitellään joka yrityksen osalta, mutta mielipiteet ja näkemykset työvoimaan liittyen ei ole sidottu yritysesittelyihin. Ne esitellään täysin erillisenä ja eivät näin ole kohdistettuna tunnistettavasti keneenkään.

Teemahaastattelussa on määrätty etukäteen teemat haastattelun aiheista. Kysymyksiä ei esitetä välttämättä samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville. Kysymyksiä ei painoteta samalla tavalla kaikille haastateltaville vaan tilaa jää myös vapaalle keskustelulle ja tilan antamiselle haastateltavalle. Teemahaastattelu vaatii perehtymistä aiheeseen, jotta osataan tarkentaa haastattelu oikeisiin asioihin. (Kvalimotv 2006.)

6 TULOKSET

6.1 Yritysesittelyt

Yritys A

Yritys A toimintamuotona on hevosten hoitopalvelut. Karsinapaikkoja on 45 ja ne ovat kaikki käytössä. Tallitoiminta on kahdessa eri tallirakennuksessa. Kuukausipalkkaisia 40 h viikossa työntekijöitä on kaksi sekä viikonloppuihin erikseen työntekijät. Työntekijöiden työssäoloaika yrityksessä on 1–10 vuotta. Kaikki työntekijät ovat koulutettuja hevosalan ammattilaisia, jonka myös Suomen Ratsastajainliiton jäsenyys vaatii. Kerran viikossa työskentelee osa-aikainen tallimestari, joka huolehtii tarhajärjestyksistä ja asiakasohjeista. Hän myös toimii työnjohtajana tallityössä. Työnantaja kuuluu maaseudun työnantajaliittoon.

Tallin rutiinit ja työjärjestys ovat joka päivä samanlaisia. Yrityksen toimitusjohtaja ei osallistu varsinaisesti tallityöhön. Hän organisoii työtä, huolehtii asiakaskontakteista ja on selustana yrityksen toiminnassa. Kiinteistönhoitaja huolehtii rehujen siirroista, tarhojen korjauksesta, lumitöistä, lanauksista, laiturien rakentamisesta yms. Tallityöntekijät eivät siis tee muuta kuin päivittäisiä hevostenhoitoon ja tallirutiineihin liittyviä tehtäviä. Tarhojen siivouksesta vastaa erillinen henkilö ja se ei kuulu tallityöntekijöiden tehtäviin.

Tallin työvuorot on jaettu aamu- ja iltavuoroihin. Aamuvuoro on 7–14.30 ja iltavuoro työskentelee 12–19.30. Aamuvuoro siivoaa toisen tallin ja iltavuoro huolehtii toisen tallin siivouksesta. Työntekijät tekevät vuoroviikoin aamu- ja iltavuoroa. Kuivikkeena on turve ja kaikki tallin tärkeimmät toiminnot kuten lantala ja kuivikevarasto on suoraan tallin yhteydessä. Yrityksessä on käytössä heinäautomaattit, jotka jakavat aamuheinät klo 6 ennen työntekijän saapumista. Näin työntekijä pääsee suoraan jakamaan väkirehut hevosille. Automaatti jakaa heinät myös klo 22 ja klo 02 yöllä. Karsinat siivotaan kerran päivässä kottikärryillä ja talikolla ja pääasiallinen kuivitus suoritetaan kerran viikossa kate-tusta kuivikevarastosta. Päiväheinät ja vedet jaetaan tarhoihin kahden työntekijän toimesta pienkuormaajalla klo 13. Hevoset tulevat sisään noin klo 18 ja saavat punnitut heinät säkeistä karsinoihin. Heinää käsitellään vain kerran päivässä käytävällä. Hevoset saavat väkirehut ja iltavuorolaisen työaika loppuu klo 19.30. Työntekijällä on käytössä tallipuhelin, josta huolehditaan töissä ollessa. Taukotiloista löytyy keittiö varusteluineen sekä suihkutilat.

Työaika riittää työtehtävien tekemiseen, kun rutiini on hankittu ja työtehtävien järjestys on omaksuttu. Kesäkuusta elokuuhun suurin osa hevosista on laiturilla yksin tai neljän hevosen ryhmissä. Laiturille on enemmän matkaa ja se lisää kävelyn määrää työpäiviin.

Yritys B

Yrityksen toimintamuoto on ratsastuskoulu. Tarjottaviin palveluihin kuuluvat ratsastustunnit, leirit ja kurssit. Hevosia on 25 ja ratsastustunnit pyörivät maanantaista lauantaihin. Tontilla on kaikki toiminnot lähellä toisiaan. Kuivikkeena on turve ja karsinoiden siivouksessa on käytössä lantaimuri. Kuivikkeena on turve ja katettu kuivikevarasto sijaitsee tallin välittömässä läheisyydessä. Talliyskiköitä on kaksi. Isommassa 19 hevosen tallissa on lantaimuri ja pienemmässä yksikössä karsinat siivotaan tali-

kolla kottikärryihin. Lantaimuri on ollut yrityksessä toimiva ratkaisu jo yli 20 vuoden ajan. Se keventää fyysistä karsinan siivoustyötä merkittävästi. Lantaimurin käyttö vaatii käyttäjältään opettelua ja perehtymisen.

Yritys työllistää 3,5 työntekijää. Kaksi työntekijää on täydellä 40 h viikossa tuntimäärällä työllistettyjä ja lisäksi toiminimellä tekeviä työntekijöitä. Yrittäjä laskee omaksi työpanoksekseen 0,5 työntekijän verran. Aamulla hevosten ruokkija aloittaa työt 6.30. Muutama hevonen viedään ulos syömään jo aamuheiniä, koska nämä tulevat aiemmin sisälle tarhojen vaihdon vuoksi. Muiden hevosten tarhaus alkaa noin klo 8. Hevoset tarhaavat pienryhmissä. Hevoset saavat päiväheinät tarhoihin klo 13. Ratsastuskoulun tunnit pyörivät klo 15–21 arkisin. Asiakkaat ovat monesti apuna ottamamassa hevosia sisälle tarhoista ennen tuntien alkua. Arjessa päivät elävät ja työtehtäviä jaetaan tilanteen mukaan. Työvuoroja kierrätetään, koska aamuvuorot ovat fyysisesti raskaampia työskennellä. Tiukkaa ennalta määrättyä rutiinia työpäivien suhteen ei ole ennalta määrätty. Pääosin toinen kuukausipalkkainen tekee aamuvuoroa ja toinen iltavuoroa. Talvisin työskentelee osa-aikainen työntekijä marraskuusta toukokuuhun. Kaikki työntekijät ovat hevosalan koulutettuja ammattilaisia. Ratsastustuntien jälkeen noin 21.30 hevoset saavat iltaruokat karsinoihin. Sunnuntaisin toiminimiyrittäjä tekee tallityöt aamulla ja yrittäjä itse tekee usein iltatallin sunnuntaisin. Työajat riittävät hyvin tehtävien suorittamiseen. Poikkeustapaukset ovat erikseen, joista sovitaan työntekijän kanssa.

Heinä on pikkupaaleissa sekä isoissa pyöröpaaleissa. Heinä ostetaan muualta ja heinän toimittaja tuo varastoon mahtuvan määrän kerralla tallin yhteydessä olevaan heinävarastoon. Kesäajan suurin töiden helpottaja on hevosten laiduntaminen. Talli pitää yleensä noin kahden viikon kesäloman, jolloin ei ole ratsastustunteja tai leiritoimintaa. Lisäksi kesän aikana toimintaa painotetaan vuorotellen tiettyihin hevosiin, jolloin osa hevosista voi olla laitumella ympäri vuorokauden. Viikonloppuisin kaikki hevoset ovat laitumella kesäaikana. Laitumille on matkaa 400 m- 1km tallilta. Asiakkaat osallistuvat hevosten taluttamiseen laitumelta.

Yritys C

Yritys C on ravitalli yksikkö, jossa on 38 hevosta. Yrityksellä on myös toinen toimipiste, mutta se toimii täysin erillisenä omalla henkilökunnalla, joten tässä keskitytään 38 hevosen toimipisteeseen. Hevoset on jaettu kahteen eri talliin. Lantala on kiinni tallissa ja kuivikkeena on irtoturve ja paaleissa oleva kutteri. Turvetta ja kutteria käytetään sekoituksena. Kaikilla hevosilla on oma tarha ja ne ovat maksimissaan 30–200 metrin päässä tallista. Työntekijöitä on yhteensä yhdeksän, joissa on myös oppisopimusopiskelijoita. Työntekijällä on yksi viikonloppu kuukaudessa työtä ja silloin on arkipäivinä kaksi päivää vapaata. Muuten työpäivät ovat maanantaista perjantaihin. Työaika riittää hyvin työtehtävien suorittamiseen.

Aamulla hevosten ruokkija tulee töihin 7.00 ja antaa heinää sekä väkirehut. 7.30 tulevat muut työntekijät ja hevosia aletaan laittamaan ulos tarhoihin. Tarhoissa on vapaa heinä heinäkaukaloissa tai heinäpusseissa. Työntekijöitä on aamuisin pääsääntöisesti seitsemän ja karsinat ovat siivottu klo 9. Tämän jälkeen on aamupala kaikilla työntekijöillä. Noin 9.30 alkaa hevosten valmistelu päivän tree-

neihin. Iltavuoro tulee töihin klo 13. Mönkijällä ja vaunulla lisätään tarhoihin heinää. Iltavuoron tekee yksi työntekijä. Se sisältää hevosten sisään ottoa tarhoista aamuvuorolaisten kanssa noin klo 15, hevosten hoitotoimenpiteitä ja illalla hevosten ruokinnan. Iltavuoro päättyy klo 19.30. Ravit kuuluvat olennaisena osana ravitallin arkea ja raveihin lähtee työntekijöitä vähintään yksi riippuen kilpailevien hevosten määrästä. Raveihin lähtijät sovitaan yhteisesti ja ketään ei velvoiteta lähtemään. Yleensä on aina halukkuutta lähteä oman passihevosen mukaa raveihin.

Kesäisin kilpailevat hevoset saavat muutaman viikon laidunloman ja nuoremmat hevoset pidemmän laidun jakson. Hevoset ovat laidunjakson aikana ympäri vuorokauden laitumella ja se helpottaa tallin työmäärää. Kaikkien hevosten laitumelle pääsyä pidettiin tärkeänä.

Yritys D

Yritys D tarjoaa palveluina ratsastuskoulun ratsastustunteja, ratsutusta ja hevosten hoitopalveluja tallipaikoilla. Joskus on myös kursseja ja matkailijoille järjestettyjä ratsastuspalveluja. Pääasiallinen tulonlähde on ratsastuskoulu. Hevosia on yhteensä noin 50. Ratsastuskoulun tunnit pyörivät kuutena päivänä viikossa maanantaista lauantaihin.

Vakituisia työntekijöitä on kolme ja lisäksi oppilaitoksista on koulutus sopimuksella opiskelijoita säännöllisesti. Viikonloppuisin työskentelee toiminimellä tekevät yrittäjät. Aamulla hevosten ruokkija tulee töihin klo 7. Seuraava työntekijä tulee kahdeksalta ja hevosten tarhaus alkaa. Samalla myös ratsutettavien liikutus alkaa. Aamulla klo seitsemältä työt aloittanut lähtee kotiin klo 15. Ratsastuskoulun hevoset tulevat sisään klo 14 ja yksityishevoset jäävät vielä ulos. Lauantaisin pyörii aamupäivällä ratsastuskoulun tunnit 9–13. Sunnuntaisin tehdään perus tallirutiinit, jotka käsittävät hevosten ruokinnan, tarhauksen ja karsinoiden siivouksen. Sunnuntaisin hevosia ei liikuteta.

Käytössä on kolme erilaista talliyksikköä. Pihalla on siirtotallikarsinoita, vanhalla tallipuolella on kivi-
vikkeena irtoturve, josta karsinat siivotaan kottikärryihin. Osassa karsinoista on myös käytössä olkipelletti, joka on suursäkeissä. Pienkuormaajalla kuljetetaan lannat lantalaan. Uudella puolella tallia on 14 olkikuivituskarsinaa, joissa on kääntyvät väliseinät. Karsinan lattiataso on alempana kuin käytävän taso. Karsinat tyhjennetään kokonaan kaksi kertaa vuodessa traktorilla. Karsinat siivotaan kuitenkin päivittäin ja olkea lisätään käytävällä olevasta olkipaalista. Lantala ja turvevarasto ovat katettu ja ne sijaitsevat lähellä.

Ratsastuskoulun noin 20 hevosta tarhataan kujaa pitkin ja ne ulkoilevat ryhmissä. Näiden päiväheinät jaetaan isosta pyöröpaalista tarhan vierestä. Yksityishevoset tarhaavat yksin tai pienryhmissä ja ne kuljetetaan tarhoihin taluttamalla. Yksityishevosille pussitetaan heinät valmiiksi. Heinät toimitetaan tallille sopimusviljelijän toimesta.

6.2 Työntekijöiden arvostus

Työntekijän suuri arvostus nousi esille kaikkien haastateltavien kohdalla. Työntekijä on välttämätön yritystoiminnan toiminnan jatkamiseksi ja arjen pyörytyksessä. Kukaan ei halua luopua hyvästä työntekijästä. Työntekijän työtehtäviä yritetään keventää parhaalla mahdollisella tavalla työn helpottamiseksi. Yhteistä tekemistä myös järjestettiin muun muassa pikkujoulujen muodossa.

”Hyvä tallityöntekijä on jumalasta seuraava, sen työtä yritetään helpottaa kaikilla mahdollisilla tavoilla”

”Työn määrä täytyy olla sellainen, minkä itsekin jaksaa tehdä”

”Kun työnantaja on joustava, ovat myös työntekijät joustavia, jos niin pyydetään”

”Käymme yhdessä teatterissa ja ravintolassa virkistäytymässä”

”Jouluaikaan järjestetään pikkujoulut ja koitetaan tehdä yhdessä jotain mukavaa”

”Työntekijöitä ei voi tappaa työllä”

”Muistetaan sanoa kiitos”

”Aamupala ja lämmin ruoka tarjotaan työntekijöille”

Työntekijöillä oli kaikissa haastateltavissa yrityksissä selkeät työajat, joita noudatettiin. Vain poikkeustapaukset kuten hevosen sairastuminen tai muu yllättävä syy voi pidentää työvuoroa. Työaikoja tasataan, jos poikkeavuuksia tulee.

”Työajoista pidetään kiinni”

Työehtosopimuksen vaatima minimi palkka on pieni verrattuna elämisen kustannuksiin. Moni työntekijä saa parempaa palkkaa haastateltavissa yrityksissä kuin työehtosopimuksen minimi vaativat.

”Työntekijät saavat parempaa palkkaa kuin tes:in vaatiman minimin”

”Ilman työntekijää yritystoiminta loppuisi”

Nykynuorison työmoraali herätti paljon keskustelua kaikissa haastateltavissa. Haastateltavat olivat huolestuneista nykynuorten tilasta. Alan realistisuus tulee ilmi vasta tutkinnosta valmistumisen jälkeen työpaikalla. Yritysten edustajat ihmettelivät mistä työmoraalin heikkeneminen voi johtua.

”Nykynuoriso ei viitsi tehdä mitään ja se lähtee jo kotoa kasvatuksesta”

”Jos ei ole syntynyt hevospereeseen niin todellisuus alasta voi yllättää”

”Nykynuorelta puuttuu vastuuntunto”

”Nuorten työmoraali on hukassa”

6.3 Hevosalan koulutus

Myös hevosalan koulutusta kritisoitiin. Haastateltavat näkivät, että opiskelijat päästetään nykyään liian helpolla hevosalan kouluissa ja työpaikalle siirtyminen aiheuttaa järkytyksen ja väsymistä. Yksi haastateltavista totesi, että hyvät työntekijät täytyy niin sanotusti kasvattaa itse. Tällä tarkoitetaan sitä, että opiskelija on ollut työpaikassa suorittamassa opintoja koulutussopimuksella. Tällä tavalla tallin rutiinit ovat jo tutut ja työnteko sujuu hyvin. Työnantaja voi pyytää töihin hyväksi kokemiaan opiskelijoita. Hyvän työntekijän kuuluu pysyä työpaikan arjessa kiinni ongelmitta. Vuonna 2021 syksyllä aloittaneiden oppivelvollisuus iän nostaminen 18 ikävuoteen saakka herätti myös ajatuksia. Hevosalan koulutus ohjaa opiskelijaa kohti aikuisuutta ja vastuuntuntoa. Vaikka opiskelija ei jäisi alalle, olisi hevosala hyvä kasvunpaikka opiskella vastuuta ja elämäntaitoja. Kouluissa usein asutaan vielä asuntoloissa eli ollaan koulun ympäristössä koko kouluviikon ajan.

”Hevosalan oppilaitokset ovat vielä usein sisäoppilaitoksia, joissa asutaan”

”Oppivelvollisuus asiaan olisi pitänyt iskeä enemmän kiinni”

”Koulutuksessa uudella opetussuunnitelmalla helpotettiin liikaa asioita”

6.4 Työntekijöiden saatavuus ja pysyvyys

Kaikilla haastateltavilla oli hyvä tilanne työntekijöiden saatavuuden suhteen. Kaikki olivat kuulleet ja tiesivät nimetä jonkun yrityksen, joka on kärsinyt työvoimapulasta. Kaikilla oli tiedossa, että joku on joutunut vähentämään hevosmäärää työntekijäpulan vuoksi. Muutamia yrityksiä oli myös kuultu lopettaneen toimintansa työntekijäpulan vuoksi. Tutkittavilla yrityksillä työntekijöiden pysyvyys oli noin yhdestä kymmeneen vuotta vaihteluvälillä. Pientä vaihtuvuutta oli kaikilla, mutta myös yli 10 vuotta kestäneitä työsuhteita. Pääosin kaikilla oli sitoutuneet ja motivoituneet työntekijät.

”Työntekijällä on innostus alaan ja työhön”.

”Melkein joutuu komentamaan kotiin, jos on kipeänä”.

”Ei tarvitse osata kaikkea valmiiksi, riittää että haluaa oppia”.

”Työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä”.

”Työntekijöissä on ollut superpieni vaihtuvuus”.

6.5 Hevosalan imago ja tulevaisuuden muutokset

Hevosalan imagosta kysyttäessä vastauksia tuli erilaisia. Viime aikojen uutisissa on usein käsitelty hevosurheilua negatiivisessa valossa mm. raviurheilun epäkohtien ja hevosten suuvammojen yhteydessä. Toimintaa halutaan kehittää koko ajan hevosten hyvinvointia ajatellen. Hevosen lajityypillinen käyttäytyminen otetaan huomioon koko ajan enemmän joka tilanteessa.

”Hevosten kohtelun ja suuvammojen vuoksi imago on huono”.

”Hevosalan työajat huonontavat imagoa”.

”Hevosalan ihmisten täytyy katsoa peiliin työaikojen, hevosten kohtelun ja hyvinvoinnin näkökulmasta”.

”Hevosalan imago on hyvä ja se näkyy joka paikassa”.

”Hevosurheilun mustamaalajia riittää ja huonoakin mainosta”.

”Imago täytyisi olla ykkös prioriteettina”.

”Nyt jos koskaan tulevaisuuden ammattilaisten koulutukseen täytyisi panostaa enemmän”.

”Tulevaisuudessa raha tulee kävelemään pois päin raveista”.

Hevosalan tulevaisuuden näkymistä tuli myös monenlaisia ajatuksia. Yhteiskunnallinen hyväksyttävyyks hevosalalla oli puheenaiheena. Miten hevosen käyttö urheiluvälineenä tulee aiheuttamaan haasteita tulevaisuudessa? Hevonen koetaan myös voimavarana ja koettiin, että alanvaihtajat tulevat lisääntymään. Aikuiset opiskelevat hevosalan vaihtelun vuoksi ja voivat kokea hevosalalla työskentelyn myös terapeuttisena asiana. Automatisaation lisääntyminen koettiin myös tulevaisuuden näkyminä.

”Alan vaihtajat tulevat lisääntymään. Tullaan hengittelemään tallille”.

”Oppilaitoksiin hakeutuminen tulee vähenemään”.

”Maailma muuttuu ja hevosalaa tullaan pitämään riistona”.

”Mikä on sallittua hevosten käyttöä tulevaisuudessa? ”.

”Automaatiikka tulee korvaamaan työntekijöitä”.

”10–15 vuoden päästä mennään enemmän green-care toimintaa kohti”.

Harmaa talous herätti paljon keskustelua. Jokaisen haastateltavan mukaan sitä on edelleen olemassa, mutta se on vähentynyt. Kortilla maksamista pidettiin ainakin yhtenä syynä. Ihmiset ovat myös enemmän valveutuneita nykyisin. Kaiken kaikkiaan ”tallityttö” kulttuuri on myös vähentynyt merkittävästi. Nuoret eivät enää innostu sitoutumaan hoitohevosen hoitamiseen, mikä oli ennen nuorelle hevosharrastajalle kunnia asia.

”Ennen tallitöitä vastaan pääsi ratsastamaan”.

”Myöhemmin oli wau-elämys, että tästä hommasta voi saada myös rahaa”.

”Sellainen ihmistyyppi, joka saa ratsastaa työtä vastaan on hävinnyt”.

”Ainakin pk-seudulla vähenemään päin”.

”Työntekijät osaavat vaatia oikeutensa”.

”Pienemmillä talleilla voi vielä esiintyä”.

6.6 Yritysten vahvuudet ja kehittäminen

Yritysten mainitsemia vahvuuksia oli säännölliset ja selkeät työajat (kuva 8). Suurimmalle osalle maksetaan myös parempaa palkkaa kuin työehtosopimus vaatii. Työympäristön turvallisuutta ja toimivuutta pidettiin myös vahvuutena. Merkittävä asia oli myöskin, että töissä on tarpeeksi porukkaa ja ei tule liian kiire työtehtävien suorittamiseen. Asialliset taukotilat luovat myös töissä viihtymistä.



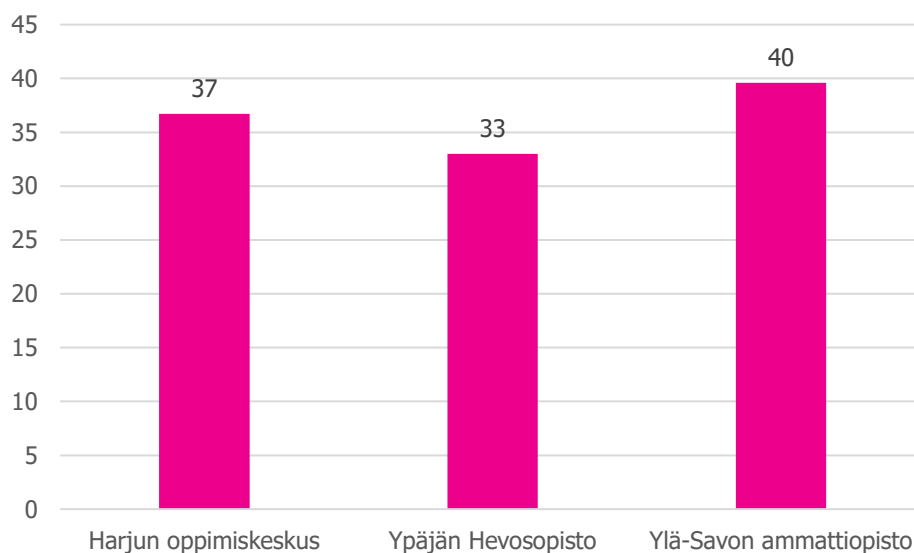
KUVA 8. Työnantajan kertomat vahvuudet työnantajana.

Yritysten kehittämishalua oli erityisesti työprosessien automatisointiin. Heinäautomaatit olivat kahdessa yrityksessä haaveena. Niiden suurta kustannusta kertarysäyksellä isoon talliin kuitenkin epäroitiin. Yhdessä yrityksessä kehittämiskohteena oli hevosten sähköinen päiväkirja Internetiin omistajien ja kenen vain nähtäväksi. Myös toiminnan ja vastuualueiden jakaminen tarkemmin nousi esille yhdessä yrityksessä.

6.7 Lomakekyselyn tulokset

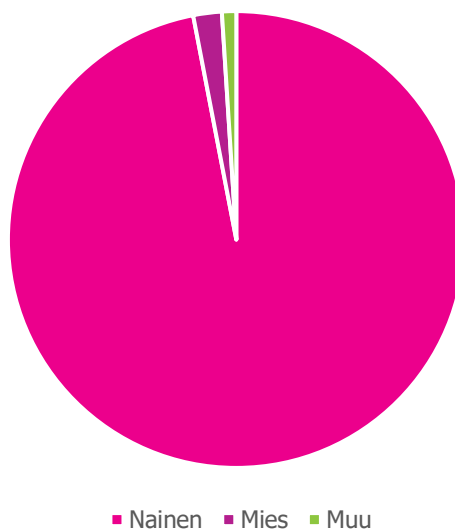
Lomakekysely oli auki nettilinkkinä (liite 2) webropol pohjassa 24.2-18.3.2022. Kysymyksiä oli 25 (liite 3) ja lisäksi vapaa sana hevosalan työstä lomakkeen lopussa. Kysely meni hevosalan oppilaitosten Wilma viestintä järjestelmän kautta kaikille perustutkintoa tekeville hevostalouden opiskelijoille Harjun oppimiskeskuksessa, Ypäjän Hevosopistolla sekä Ylä-Savon ammattiopistolla. Kyselylinkin toimittamisesta vastasivat koulujen edustajat, joihin otettiin yhteyttä puhelimitse. Kyselyyn vastaamisesta laitettiin muistutusviesti vastauksien määrän nostamiseksi.

Kyselyyn vastasi yhteensä 139 opiskelijaa. Koulujen talvilomat sattuivat juuri kyselyn aukiolo ajalle. Muistutusviestin vuoksi vastauksia kertyi kuitenkin ihan mukavasti. Eri oppilaitosten vastaajat jakautuivat seuraavasti (kuva 10). Eniten määrällisesti tuli vastauksia Ylä-Savon ammattiopistolta (55). Harjun Oppimiskeskuksen opiskelijoilta tuli vastauksia 51. Ypäjän Hevosopistolta vastauksia tuli lukuäärällisesti vähiten, 33 vastausta.

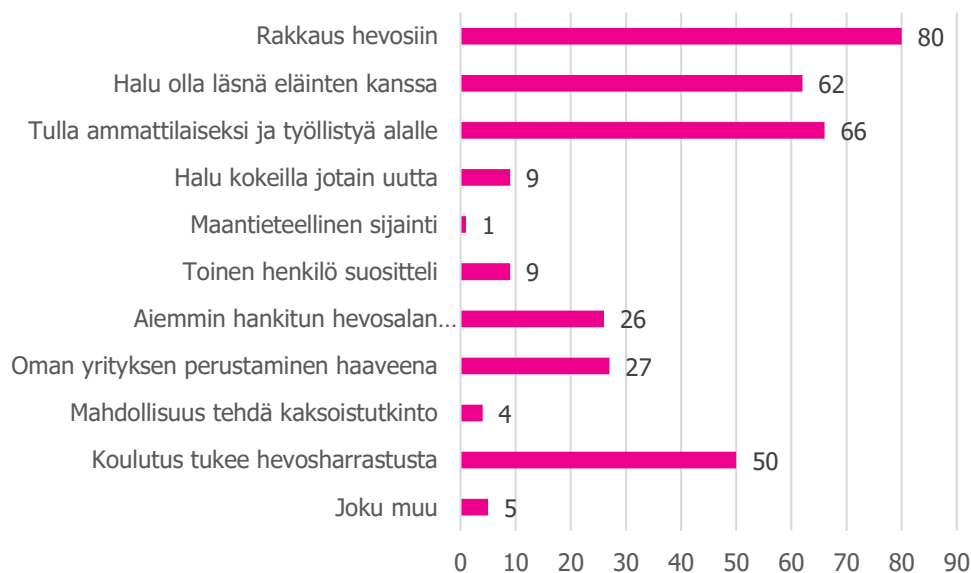


KUVA 9. Vastaajien määrä eri oppilaitoksista, % (n=139).

Hevosalaa opiskelevista on suurin osa naisia (kuva 11). Miehiä hakeutuu alan kouluihin vain vähän.



KUVA 10. Vastaajan sukupuoli, % (n =138).



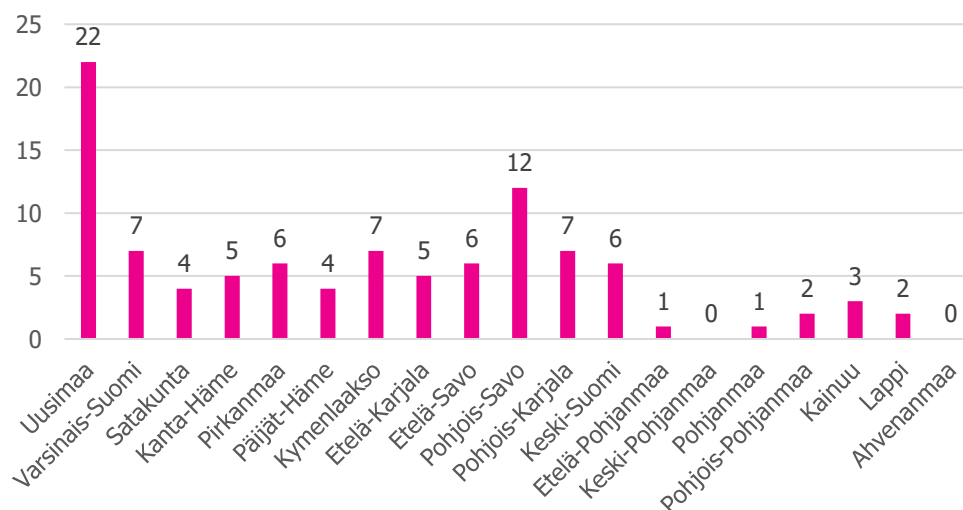
KUVA 11. Syyt hakeutua opiskelemaan hevosalaa, % (n=139).

Kysyttäessä syitä hakeutumiseen hevosalalle (kuva 11) suurimpana syynä pidettiin rakkautta hevosia kohtaan. Tässä kysymyksessä oli mahdollista vastata useita eri vaihtoehtoja. Toiseksi eniten kannatusta sai ”tulla ammattilaiseksi ja työllistyä alalle”. Puolet vastaajista koki, että koulutus tukee omaa hevosharrastusta. Joku muu syy vastauskenttään tuli kaksi vastausta. Koulutukseen hakeutumiseen voi olla siis hyvin erilaisia syitä ja lähtökohtia. Toiset haluavat tutkinnon jo vahvalle aiemmalle kokemukselle alalta. Moni nuori hakeutuu alalle hyvinkin vähäisellä aiemmalla kokemuksella.

”Hevosten läsnäolo rauhoittaa ja struktuuri auttaa”.

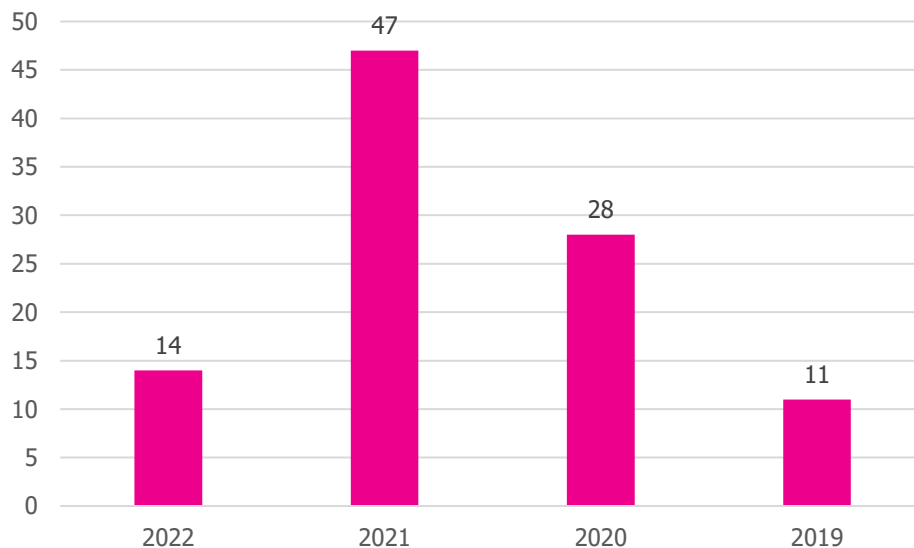
”Olen tallinpitäjä ja haluan tutkinnon, jotta asiakkaat uskovat, kun neuvon hevostenhoidossa”.

”Ammatillinen uudelleen koulutus”.



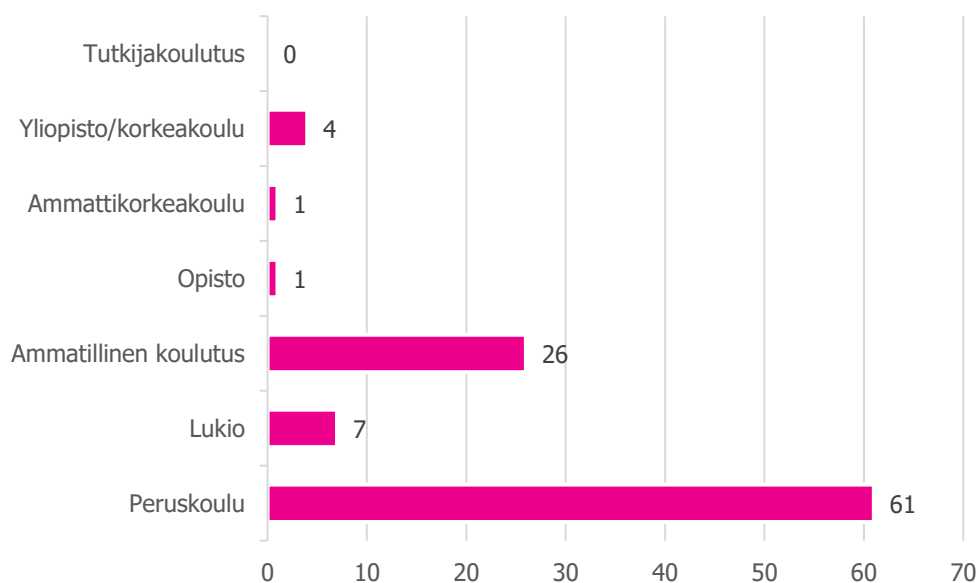
KUVA 12. Opiskelijan asuinpaikka, % (n=139).

Vastaajista suurin osa kertoi asuinpaikakseen Uudenmaan alueen (kuva 12). Pohjois-Savosta oli toiseksi eniten vastaajia, mikä voi johtua myös Ylä-Savon ammattiopiston korkeimmasta vastausmäärästä koko kyselyssä.



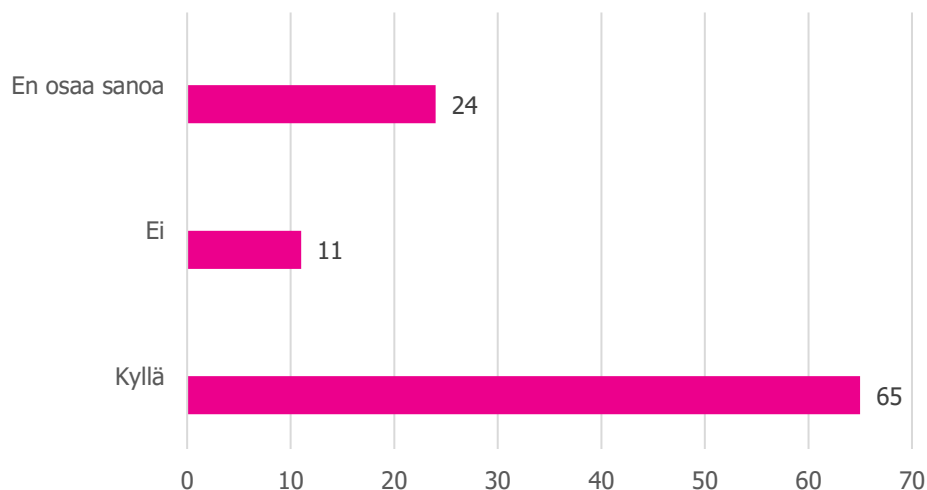
KUVA 13. Vastaajien opintojen aloitusvuosi, % (n=138).

Suurin vastaajamäärä tuli opiskelijoista, jotka ovat aloittaneet opintonsa 2021 (kuva 13). Oletetut kolmannen vuoden opiskelijat olivat vain 11 % vastaajamäärästä. Vaikutusta voi olla myös, jos opiskelijat ovat koulutus sopimuksella työpaikoilla ja näin ollen katsovat Wilmaa harvemmin kuin muut. Tämä on kuitenkin vain arvaus ja jäi epäselväksi, miksi hajonta on näin suuri eri vuonna aloittaneiden vastausten määriin.



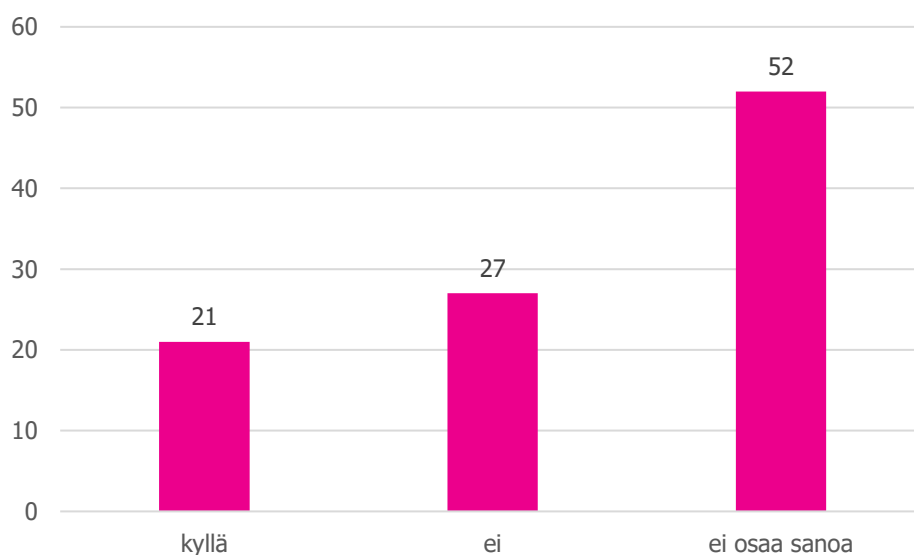
KUVA 14. Opiskelijan viimeisin suorittama koulutus, % (n=138).

Yli puolet opiskelijoista on tullut hevosalan opintoihin suoraan peruskoulusta (kuva 14). Myös ammatillisen toisen alan koulutuksen pohjalta on neljännes opiskelijoista. Henkilökohtaisen oppimispolun vuoksi myös samaan aikaan töitä tekevällä on mahdollisuus suorittaa tutkinto.



KUVA 15. Tavoite työllistyä hevosalan töihin valmistumisen jälkeen, % (n=139).

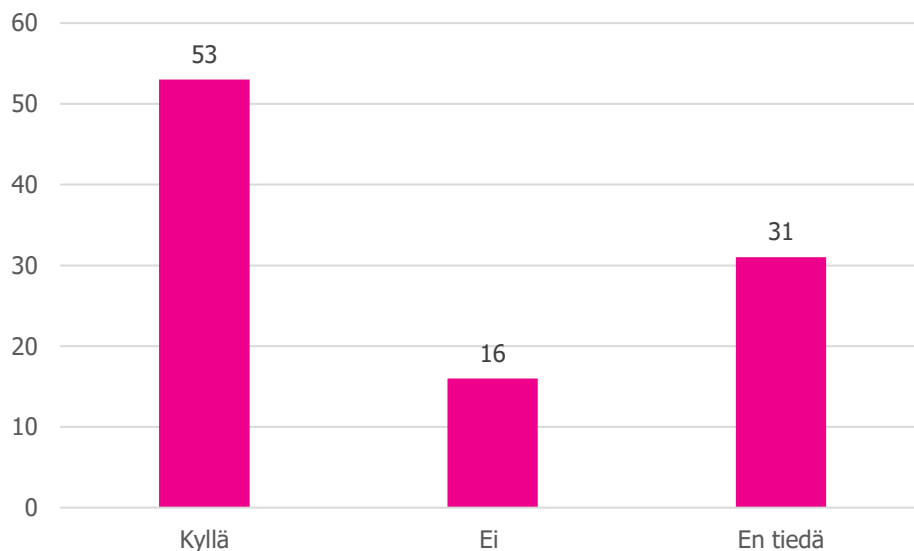
Vastaajista yli puolella oli tavoitteena siirtyä hevosalan töihin hevosalan tutkinnon suorittamisen jälkeen (kuva 15). Kysely oli rakennettu niin, että kysymykseen kyllä vastanneet hyppäsivät yli kysymyksistä, jossa selvitettiin mitä opiskelija aikoo tehdä valmistumisen jälkeen, jos ei aio työllistyä hevosalalle.



KUVA 16. Muun alan töihin työllistyminen, % (n=48).

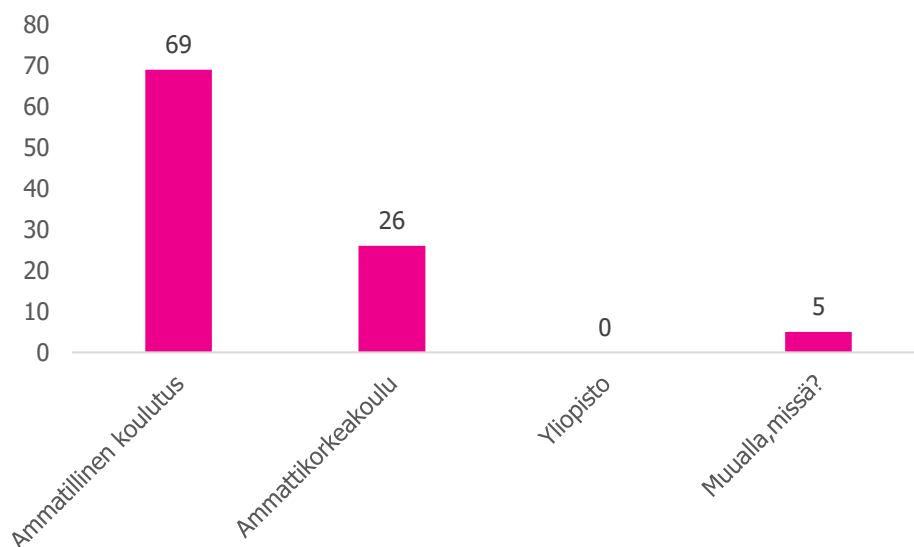
Seuraavaksi kysyttiin suunnitelmia muun alan töihin työllistymisestä. 48 vastasi kysymykseen aikooko työllistyä tutkinnon suorittamisen jälkeen jonkin muun alan töihin. Epävarmuutta ilmeni kaikista eniten. 48 vastaajasta viidennes aikoi työllistyä jollekin muulle alalle (Kuva 16). Epävarmuus jatkosta oli yli puolella vastanneista.

Seuraavaksi kartoitettiin mahdollisia hevosalan jatko-opintoja (kuva 17). Tähän kysymykseen vastasi 38 vastaajaa.



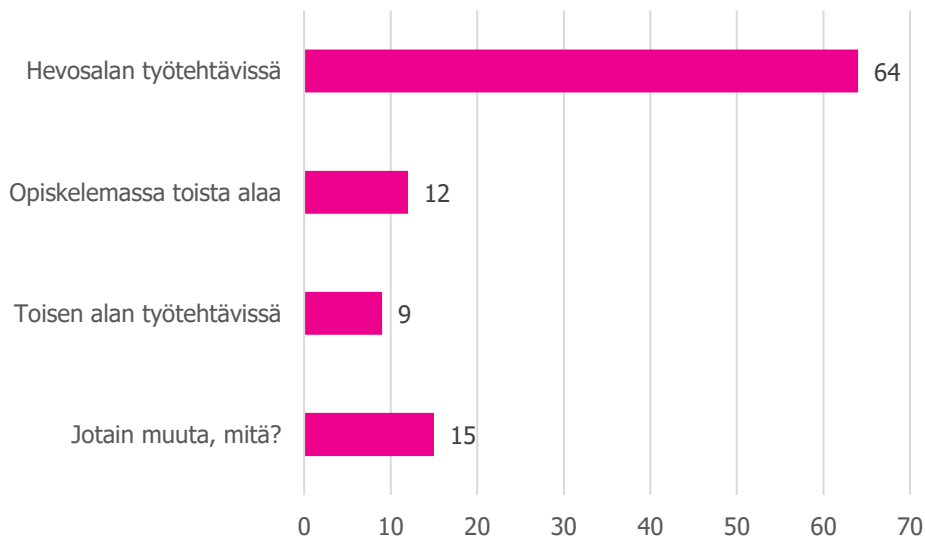
KUVA 17. Jatkokouluttautuminen hevosalan opinnoissa, % (n=38).

Jatkokouluttautuminen hevosalalla oli suunnitelmassa 38 vastaajasta yli puolella hevosalan töihin siirtymisen tai muiden töiden sijaan (kuva 18). Hevosalan perustutkinto mielletään tämän perusteella välietapiksi siirryttäessä kohti jatko-opintoja. Epävarmuus on kuitenkin jatko-opinnoista lähes puolella vastaajista.



KUVA 18. Jatkokouluttautuminen, % (n=19).

19 hevosalan jatkokouluttautumis suunnitelmiin kyllä vastannutta ohjattiin seuraavaan kysymykseen, jossa selvitettiin missä aikoo jatkaa opintoja (kuva 19). Suurimmalla osalla oli aikomuksena jatkaa ammatillisissa opinnoissa.



KUVA 19. Opiskelijan näkymät viiden vuoden päähän, % (n=137).

Kysyttäessä opiskelijan tulevaisuuden näkymiä viiden vuoden päähän (kuva 19) yli puolet koki tekevänsä hevosalan töitä. Kymmenen vastaajaa ei vastannut jatkavansa hevosalan tai muun alan töitä. He eivät myöskään aikoneet jatkaa opintoja muilla aloilla. Vapaaseen vastauskenttään sai vastata mitä aikoo tehdä.

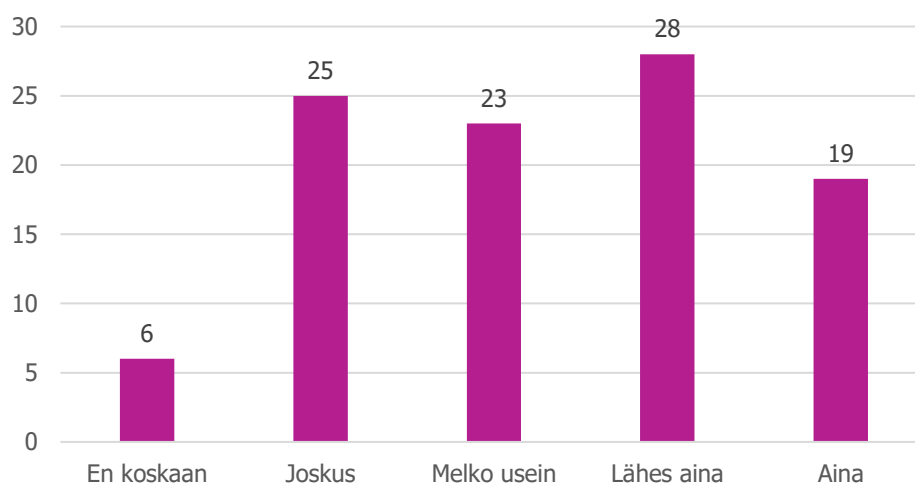
”Loma/lepo”

”Käydä armeijan ja sit en tiää viel et mitä sen jälkeen”.

”Ehkä opiskella vielä jotai muuta tai hakeutua vaa jonnekkii töihin”.

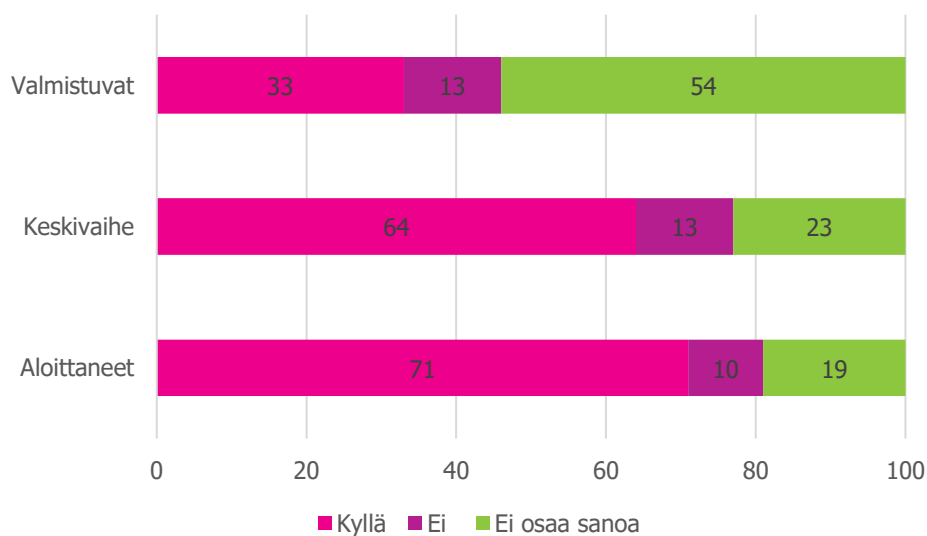
”En oo varma vielä”.

Jonkin alan töitä suunnitteli neljä ja kolme ei tiennyt mitä aikoo tehdä hevosalan tutkinnosta valmistumisen jälkeen.



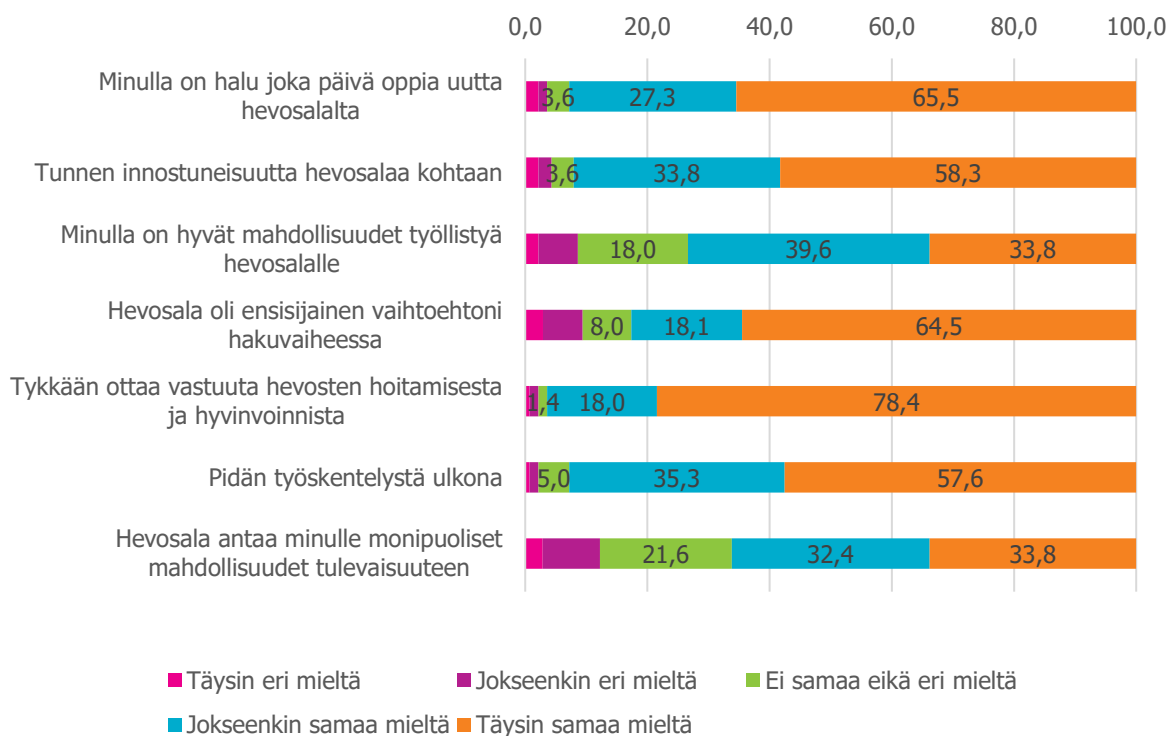
KUVA 20. Ylpeyden tunne hevosalan ammattilaisuudesta, % (n=138).

Ylpeyttä hevosalasta tuntee aina lähes viidennes vastaajista (kuva 20). Neljännnes vastaajista kokee ylpeyttä joskus. Ylpeyden tunne käsitteenä voi olla hieman haastava määrittää ja eri vastaajilla tämä käsite voi olla erilainen. Tarkoituksena oli kartoittaa sitä, että voi ylpeänä kertoa opiskelevansa hevosalan opintoja.



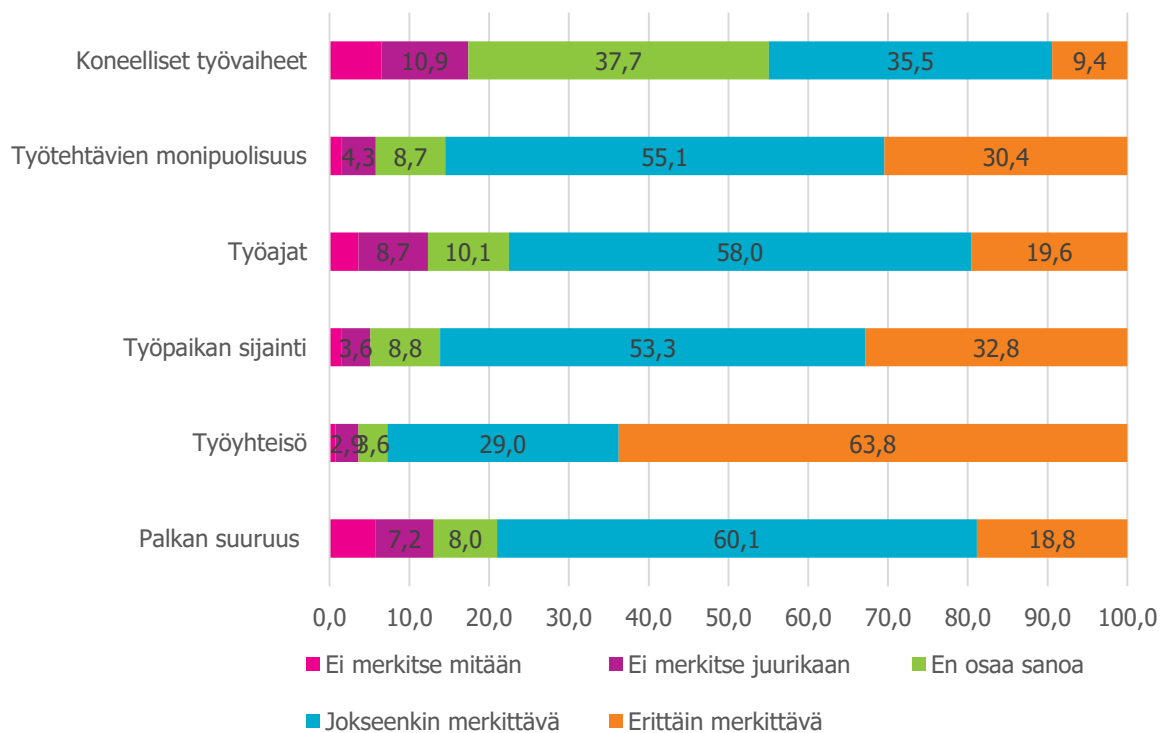
KUVA 21. Tavoite etsiä hevosalan töitä verrattuna opintojen vaiheeseen, % (n=139).

Ristiintaulukointi (kuva 21) osoitti, että opintojen edetessä hevosalan töihin hakeutuminen tutkinnon suorittamisen jälkeen muuttui koko ajan epävarmemmaksi. Ryhmät oli jaoteltu opinnot aloittaneisiin, toista vuotta opiskeleviin ja kolmannen vuoden opiskelijoihin.



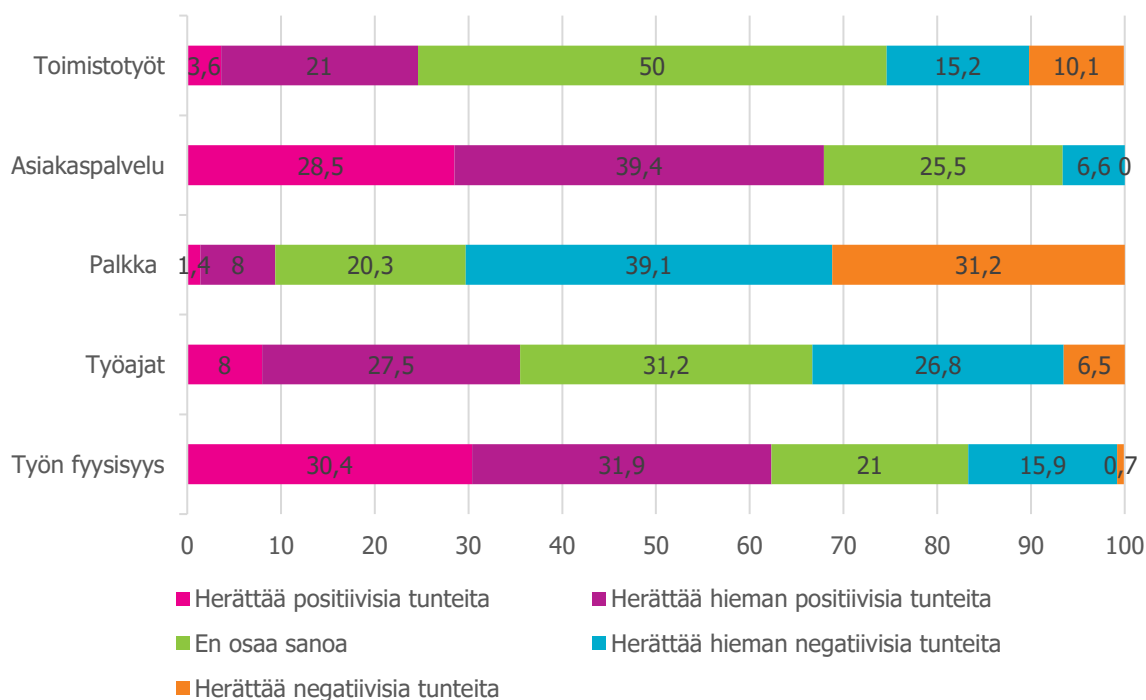
KUVA 22. Väittämät hevosalalla opiskeluun ja tulevaisuuteen, % (n=139).

Opiskelijoilta kysyttiin mielipidettä väittämistä hevosalan opiskeluun liittyen (kuva 22). Yli puolet oli sitä mieltä, että heillä on joka päivä halu oppia uutta hevososalta. Opintoihin hakiessa hevosala on ollut ensisijainen vaihtoehto isolla osalla opiskelijoista. Hevosten hoitamisesta tykkää ottaa vastuuta iso joukko vastanneista. Hevosalan työ käsittää paljon ulkoilmatyötä. Ulkotyö on vastausten mukaan suurimmalle osalle mieluisa asia. Hevosalan tarjoamat monipuoliset työskentelymahdollisuudet väite antaa eniten hajontaa vastauksissa. Täysin eri mieltä väittämistä olivat vain muutamat koko vastaajajoukosta.



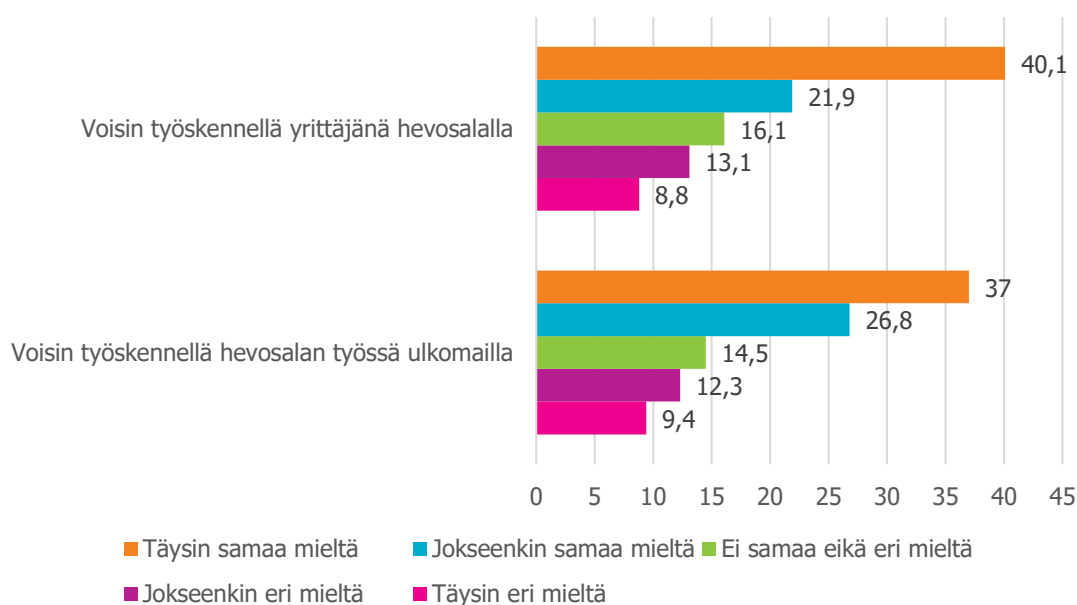
KUVA 23. Mielpide väittämiin hevosalan työpaikasta, % (n=138).

Väittämissä työpaikan valinnasta vastaajat arvottivat merkittäväksi tai ei merkittäviksi viittä eri asiaa (kuva 23). Merkittävimmäksi asiaksi koettiin työyhteisö. Työpaikan sijaintia oli myös merkittävänä tekijänä. Ei osaa sanoa oli prosentteiltaan suurin koneellisten työvaiheiden kohdalla. Tämä on ollut ehkä hieman epäselvä, että mitä se tarkoittaa. Tällä haettiin siis merkitystä esimerkiksi automatisaatiolle tai traktorin ym. erilaisen työkoneen käyttöä päivittäisissä prosesseissa. Palkan suuruus ei siis noussut suurimmaksi tekijäksi työpaikan valinnassa. Työyhteisöllä on suurin merkitys työpaikan valintaan.



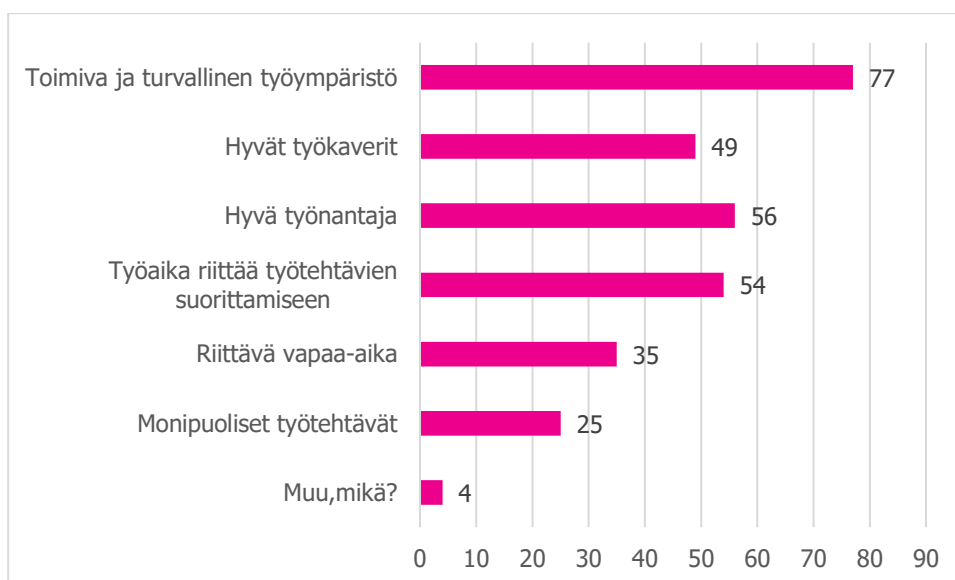
KUVA 24. Tunteet väittämistä, % (n=138).

Vastaajilta kysyttiin mitä tunteita hevosalan työhön liittyvät asiat herättävät (kuva 24). Eniten negatiivisia tunteita herättää palkka. Työn fyysisuus ja asiakaspalvelussa toimiminen herättää eniten positiivisia tunteita. Epävarmuutta ilmenee myös paljon. Tämä voi selittyä sillä, että opiskelijoilla ei ole vielä selvää kuvaa alan työstä ja arjesta.



KUVA 25. Mielenpide väittämistä, % (n=138).

Vastaajilta kysyttiin kiinnostusta työskennellä ulkomailla hevosalan töissä tai toimia yrittäjänä (kuva 25). Kiinnostusta oli molempiin vaihtoehtoihin. Kiinnostus yrittäjyyteen ilmeni myös vapaan tekstikentän vastauksissa.



KUVA 26. Merkittävimmät asiat työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi, % (n=138).

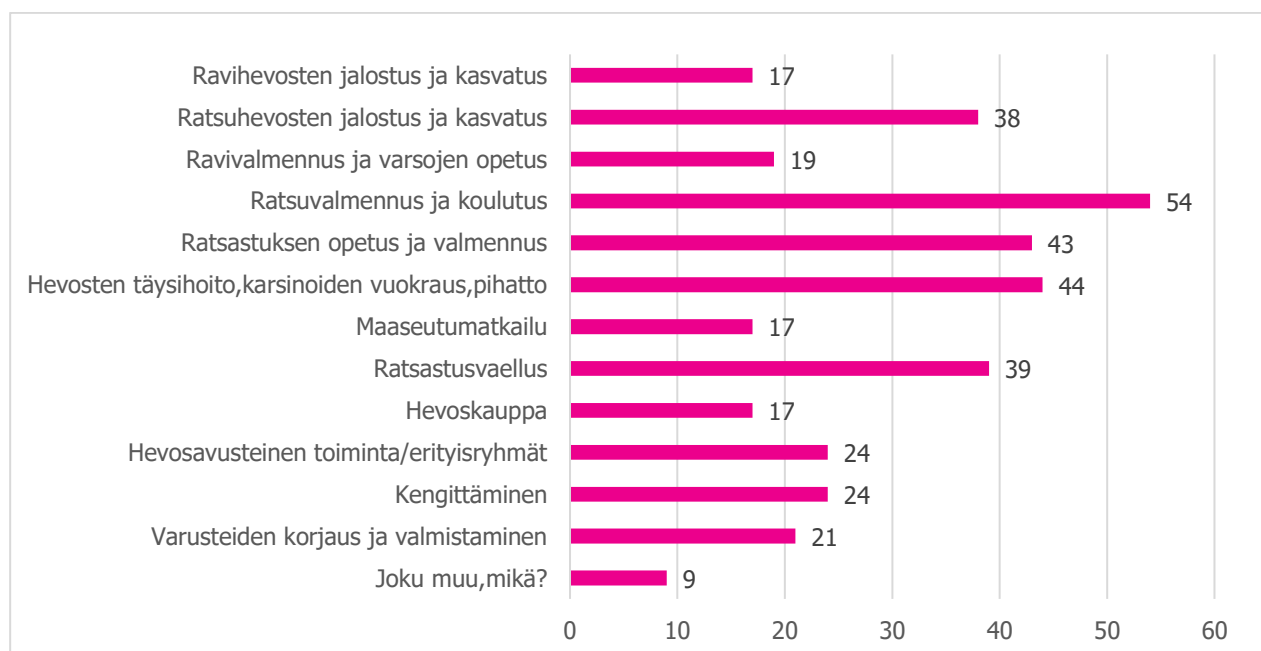
Opiskelijoilta kysyttiin merkittävimpiä asioita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen (kuva 26). Kysymykseen pyydettiin vastaamaan kolme itselle merkittävintä asiaa. Merkittävimmäksi nousi toimiva ja turvallinen työympäristö. Myös työnantajan merkitystä korostettiin. Vastausehtona oli myös "muu, mikä?" vapaassa tekstikentässä.

"Riittävä palkka"

"Työasennoista, välineistä ja omasta kunnosta huolehtiminen".

"Selkeät säännöt ja käytänteet työnantajan taholta``."

"Järkevät ja asialliset asiakkaat mutta niitä ei ole, se on vain kestettävä se valitus ja vänkäys".



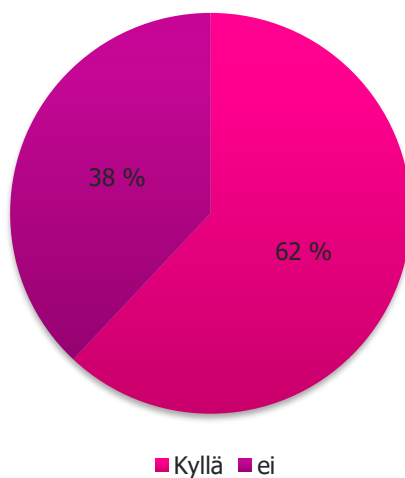
KUVA 27. Yrityksen toimintamuodon kiinnostavuus työpaikkana, % (n=138).

Vastaajilta kartoitettiin hevosalan kiinnostavimpia toimintamuotoja työpaikkoina (kuva 27). Kysymykseen sai vastata viisi kiinnostavinta vaihtoehtoa. Vastausvaihtoehtoon ”muu, mikä?” tuli myös vastauksia. Kiinnostavimmaksi nousivat ratsuvalmennus ja koulutus sekä ratsastuksen opetus ja valmennus. Hevosavusteinen toiminta/erityisryhmien palvelut keräsivät myös kiinnostusta.

”Suomenhevosen kasvatusta eli rodun jatkaminen ihan vaan harrastekäyttöön mutta tuet tähän puuttuu”.

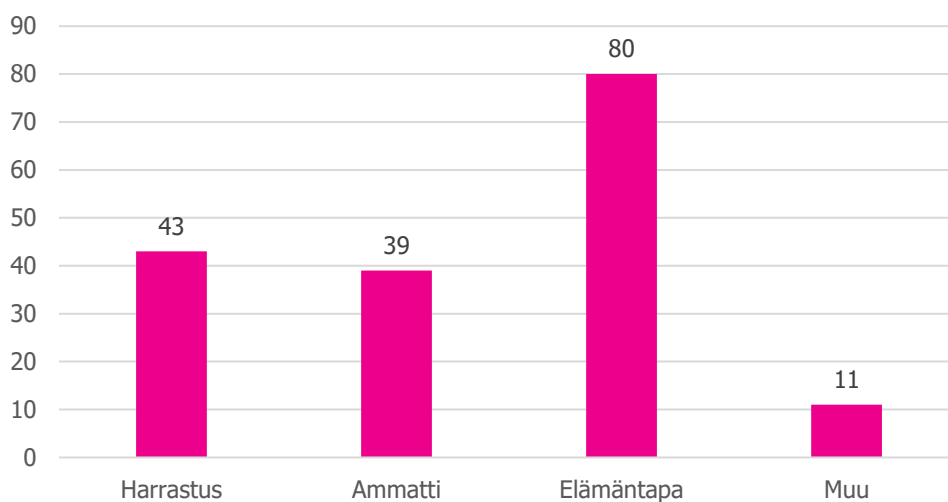
”Hevoshieroja”

”Eläinsuojelutoiminta”



KUVA 28. Hevosalan työehtosopimukseen tutustuminen, % (n=138).

Vastaajista yli puolet ovat tutustuneet maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen (kuva 28). Vastaajista 38 % eivät ole tutustuneet ollenkaan työehtosopimukseen. Monelle juuri opinnot aloittaneelle työehtosopimus voi olla vieras jo käsitteenä. Opintojen edetessä ja työelämää kohti siirtyessä tietoisuus kyseisistä asioista tulee lisääntymään.



KUVA 29. Hevosen merkitsevyys, % (n= 138).

Suurimmalle osalle 138 vastaajasta hevonen merkitsee elämäntapaa (kuva 29). Hevosella on myös ammatillinen merkitsevyys monelle. Harrastuksen merkitys on kuitenkin suuri lähes puolelle vastaajista. Vapaaseen tekstikenttään kirjoitettuja vastauksia, jossa hevonen merkitsee jotain muuta:

”Aikaa pysähtyä”

”Iso lisäarvo elämälle”

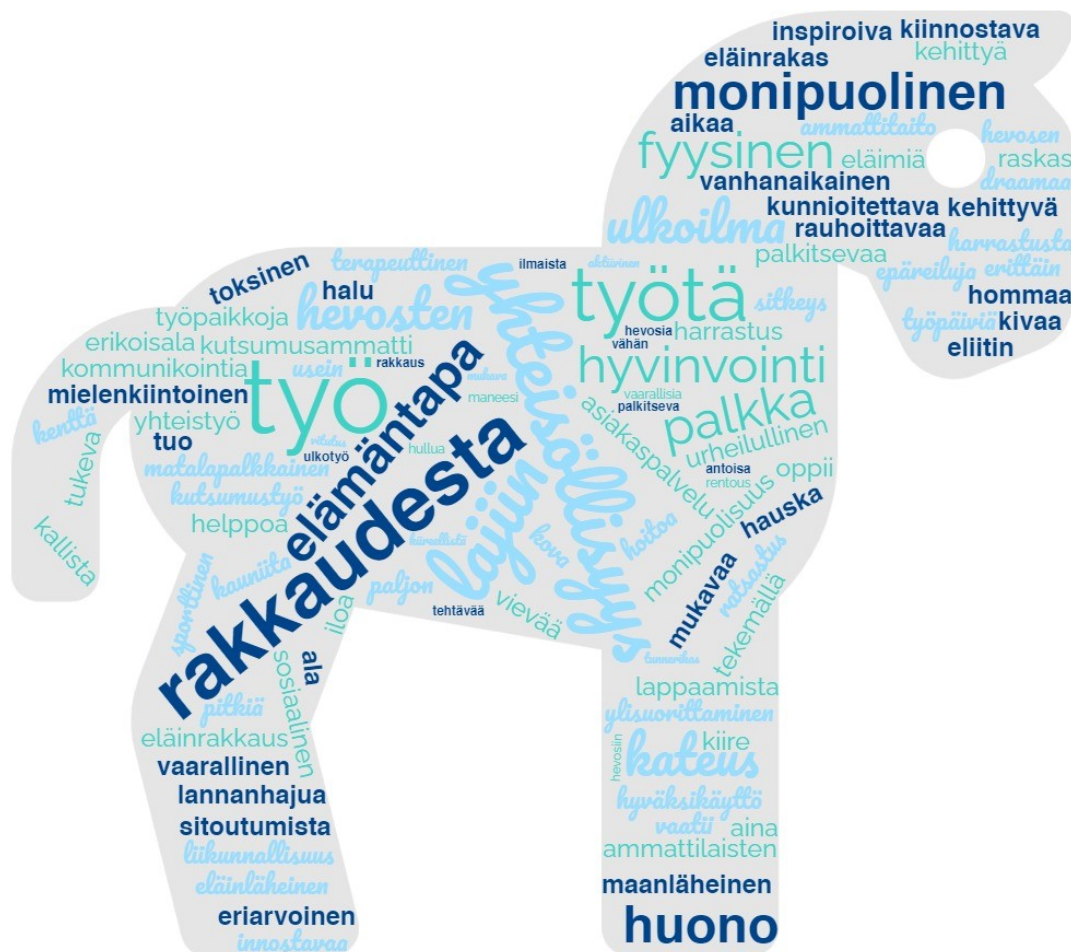
”Perheenjäsen ja paras ystävä”

”Sivuammatti yritys”

”Hevoset estää masentumasta”

”Ystävä”

Näistä vastauksista voi todeta, että hevosella on merkittävä vaikutus ja tekijä opiskelijoiden mielen-terveyteen ja hevosella on laaja merkitys ystäväinä. Monella harrastus muuttuu ammatiksi opiskelun myötä.



KUVA 30. Hevosalan imago kuvailu (n=102).

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan hevosalan imagoa kolmella sanalla tai lyhyillä lauseilla (kuva 30.) Useimman kerran esille nousi huono palkka ja työn fyysisyys. Elämäntapa ja kutsumusammatti nousivat myös monella vastaajalla esille mielikuvina hevosalasta. Alaa luonnehdittiin myös inspiroivaksi, kiinnostavaksi, mielenkiintoiseksi ja rakkaudesta eläimiin. Näkemyksiä tuli myös lajin kalleudesta ja kateus tuli esille useassa vastauksessa. Hyvinvointi ja rakkaus hevoseen kuvaavat monella hevosalaan liittyviä imagosanoja.

Vapaa sana hevosalan työllistymiseen liittyen keräsi mielenkiintoisia kommentteja ja oli kyselyn viimeinen kysymys. Esille nousi hevoslähtöisemmän toiminnan painotus, jossa kiinnitetään entistä enemmän huomiota hevosen hyvinvointiin sekä vähennetään käyttöä urheiluvälineenä.

”Tavoite on mahdollisuuksien mukaan tehdä töitä tilalla, joka näkee hevosen hevosenä, ei välineenä. Hevoslähtöisemmän hevosenpidon ja toiminnan kehittämiseen voi vaikuttaa myös työssä ratsastuskoululla, harrasteravitalilla tai yksityistallilla oman esimerkin kautta kuitenkin aina toisia kunnioittaen”.

”Haluan kerätä osaamista monipuolisesti hevosen terveyden ylläpitämiseksi (varusteet, hieronta, ruokintaneuvonta, käyttäytyminen ja koulutus). Suurin rakkauteni on varusteet, joiden sopivuus on ensiarvoisen tärkeää terveyden kannalta, mutta tämä unohdetaan toisinaan. Haluan työskennellä muuttaakseni hevosalaa ihmisille sekä hevosille lempeämpään, kokonaisvaltaisempaan ja sallivampaan suuntaan”.

”Tarvitsemme tuntemusta hevosen luonnollisesta käyttäytymisestä, kivusta ja siitä mitä hevonen tarvitsee voidakseen kantaa meitä ja olla meidän ihmisten kanssa` `.

Oman yrityksen perustamiseen tulevaisuudessa löytyi monelta kiinnostusta ja haaveita. Vaikka hevosalan työ koetaan raskaana, niin yrittäjyyteen ja oman toiminnan perustamiseen on paljon kiinnostusta. Sivutoimisen yrityksen palkkatyön rinnalla herätti myös kiinnostusta.

”Tavoittelen omaa yritystä kengittäjänä, koen että silloin minun olisi mahdollista myös tienata”.

”Tavoitteena opiskella lisää hevosalasta ja tehdä töitä toiminimellä tai perustaa yritys”.

”Tavoitteena olisi perustaa oma yritys ja ainakin aluksi tehdä sivutoimisena työnä”.

”Toivoisin että voisin toimia joskus yrittäjänä hevosalalla”.

”Haaveena olisi perustaa oma ratsastustalli”.

”Mä tähtään tulevaisuudessa kengittäjäksi ja aattelin koota oman yrityksen opiskeluiden jälkeen”.

Isona huolena vastaajat kokivat hevosalan kannattamattomuuden ja huonon palkkatason. Alalla työskentelyyn olisi kyllä kiinnostusta, mutta siitä saatu palkka jää liian pieneksi elämiseen.

”Hevosala yksistään ei kannata. Tallien olisi yhdistyttävä kuten isojen maatilojen jos päätoimisena palkkatyönään tätä haluaa tehdä. Tulevaisuus näyttää heikolta. Minä pärjään kun käyn palkkatyössä toisella alalla eli talli on riittävän pieni jotta ehtii ja voi tehdä molempia”.

”Hevosten parissa työskentely on ollut unelma lapsesta asti, mutta raha-asiat ovat mietityttäneet aina. Sen takia myös esimerkiksi vanhempani eivät olleet heti täysillä mukana ajatuksessa. Nykyään unelmaan kuuluu myös tavoite siitä, että joku päivä omistaisin oman hevosalanyrityksen”.

7 HEVOSALAN HYVÄ TYÖPAIKKA

7.1 Työn imu

Myönteinen motivaatio ja tunnetila sisältyy hyvään työn imuun. Työn imua kokeva työntekijä lähtee hyvällä mielellä töihin ja nauttii työstään. Työhön on tällöin helppo omistautua ja uppoutua. Tarmokkuus ei katoa edes vastoinkäymisten hetkellä ja työn kokee merkityksellisenä. Työn imua voi tuntea kaikilla aloilla erilaisissa työtehtävissä. Työterveyslaitoksen mukaan kaksi kolmesta tuntee positiivista työn imua vähintään yhden kerran viikoittain. Työn imua lisää vaikutusmahdollisuus omaan työhön. Toimiva työyhteisö ja tuki työyhteisössä on myös merkittävä tekijä työssä viihtymiseen. (Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon.)

7.2 Hyvän hevosalan työpaikan kriteerit

Haastattelujen tulosten perusteella voi päätellä, että kellon ympäri töiden teettäminen ei ole eikä pitäisi olla enää nykypäivää hevosalan yrityksissä. Yrittäjät arvostavat sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä niin paljon, että heidän työtaakkansa täytyy olla kohtuullinen. Oli hienoa kuunnella yrittäjien näkemyksiä ja mielipiteitä hevosalaan liittyen. Ei ihme, että haastateltavilla yrityksillä ei ole ollut pulaa työntekijöistä. Herääkin kysymys, että onko työvoimapulan syynä yrityksissä jokin tutkimuksessa esille tulleista syistä. Näitä olivat huonosti johdettu toiminta, palkkaus, toimimaton työyhteisö tai epäselvät työtehtävät.

Tutkimuksen yksi pääkysymyksistä oli, aikooko opiskelija jäädä alalle valmistumisen jälkeen. Alan opiskelijoista 64 % aikoi jäädä hevosalan töihin valmistumisen jälkeen. Loput eivät vielä tienneet, suunnitelmassa oli toisen alan töitä tai opintojen jatkaminen. Kysymys on toki haastava, sillä ei opiskelijan tarvitse vielä tietää mitä aikoo tehdä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Monelle hevosalan perustutkimus on välietappi mietittäessä jatkoa. Vastaus on kuitenkin suuntaa antava, sillä ne ketkä todella haluavat jäädä alalle ovat siitä jo todennäköisesti tietoisia.

Suurena tekijänä alalla pysymiseen voidaan pitää palkkausta, mutta myös muita merkittäviä tekijöitä löytyy. Työntekijöitä ei välttämättä kannata vaatia toimimaan talkkarin ja putkimiehen tehtävissä ja yrittämään hoitaa kaikkea mahdollista työtä mitä tallilla on. Työn rajaaminen ja selkeä työnkuva lisää työhön paneutumista, työajan riittävyttä ja oikeisiin asioihin keskittymistä.

Kaikilla haastateltavilla yrityksillä ilmeni samankaltaisia ajatuksia nykynuorien vastuuntunnottomuudesta ja työmoraalin puutteesta. 2000-luvulla syntyneitä on viime aikoina mediassakin viitattu nimityksellä ”curling-sukupolvi”. Nimellä viitataan vanhempiin, jotka raivaavat lastensa tieltä kaikki vastoinkäymiset ja lapsi saa itse päättää, mitä milloinkin tehdään. Tämä kasvatustyyli aiheuttaa tulevaisuudessa lapsille ahdistusta, syömishäiriöitä ja muita psyyken ongelmia. Lapsille vältetään tuottamasta pahaa mieltä ja silotellaan elämän realismia. (Hämäläinen 2022.) Syy siihen miksi nuoret ovat nykyään herkempiä ja työmoraaliltaan heikompia on varmasti monisyinen asia.

Nuorten mielenterveysongelmat ovat kasvaneet kovasti viime vuosien aikana. Nuoret liikkuvat entistä vähemmän ja nukkuvat liian vähän. Jatkuva ruutu-aika ja sosiaalinen media voivat olla osasyinä. Nuorille asetetaan paineita sosiaalisen median kautta tulevan tulvan kautta. Myös koulumaailman

uudistuksia voidaan pitää yhtenä syynä. Nuorille ja jo lapsille asetetaan paineita kouluiässä valinnoista opiskelujen suhteen, kertoo Taysin nuorisopsykiatrian vastuualuejohtaja Riittakerttu Kaltiala (2020.) Työpaikoille siirryttäessä jo valmiiksi herkistynyt ja epätasapainoinen nuori aikuinen voi kokea hektisen ja fyysisen hevosalan yrityksen liian ahdistavana ja voimavaroja vievänä työpaikkana. Toki työnantajan täytyy ymmärtää ja tukea työntekijää, mutta tämäkin on rajallista ja ei voi liikaa kuormittaa yrityksen arkea.

Tutkimuksessa tuli esille myös merkittävänä tekijänä epävarmuuden lisääntyminen opintojen edetessä. Miksi alan töihin siirtyminen tuntuu epävarmemmalta valmistumisen lähestyessä? Onko koulutuksessa kuitenkin jotain parannettavaa mikä antaisi varmempaa oloa työllistymiseen hevosalan töihin? Hevosala mielletään edelleen monesti harrasteluksi ja puuhailuksi, vaikka se tarjoaa monipuolista työtä. Opiskelijoiden kyselyssä tuli ilmi, että ylpeyttä alasta tuntee aina vain viidennes ja lähes aina noin kolmannes vastaajista. Hevosalan ulkopuolisilla ihmisillä on tähän varmasti suuri merkitys. olen itsekin monesti nuorempana kohdannut kysymyksen ”No mitäs aiot opiskella sitten oikeaksi ammatiksi? “. Tämän tyyppinen kysymys voi lannistaa ja aiheuttaa monelle epävarmoja tunteita alaan liittyen. Hevosalan ammattilaisilla on kortit kädessä imagon yhteiskunnallisen arvostuksen nostatukseen. Hevosala ei ole vain harrastelijoiden puuhastelua, sillä se tarjoaa työtä ja elinkeinoa lähes 15 000 työntekijälle Suomessa. Jos alalla toimijat eivät itse arvosta työtään, niin ei sitä tee ei kukaan muukaan.

Yritysten edustajat kokevat vahvuudeksi selkeät pelisäännöt ja toimivan työympäristön. Hyvällä johtamisella onkin suuri merkitys yrityksen prosessien sujuvuuteen ja henkilöstön viihtymiseen. Tasavertainen kohtelu edistää jokaisen hyvinvointia. Töiden rutiinit ja työjärjestykset ovat selkeät ja työntekijä tietää mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu. Työn koneellistamisen toiveita tuli niin työnantajilta kuin alaa opiskelevilta. Hevosalan suuret kustannukset ja huonohko kannattavuus kuitenkin jarruttavat koneellistamista korkeiden investointi kustannusten vuoksi.

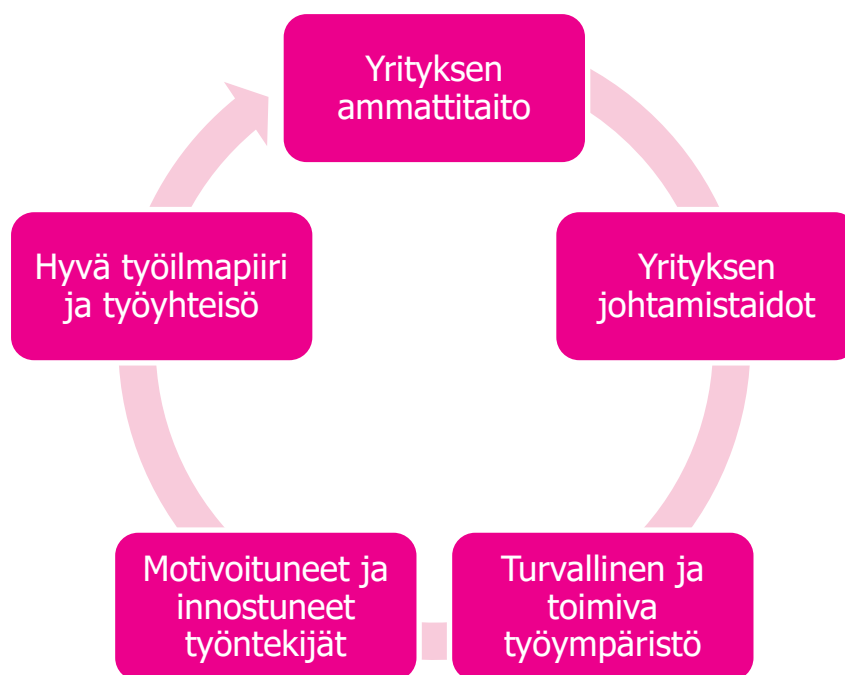
Marjukka Järvelän (2020) teettämässä opinnäytetyön kyselyssä hevosalan työntekijöille oli noussut esiin kommunikaation puute sekä johtamisen ongelmat työpaikalla. Työn määrä oli myös kohtuuton työaikaan nähden. Hevosalan työ voi olla monelle ainoa työ mitä on tehnyt, saati toiminut työn organisoijana. Johtamistaidot voivat olla usealla olemattomat ja ei ymmärretä hyvän johtamisen merkitystä yrityksen tuottavuudessa.

Johtaminen on sekä asioiden, että ihmisten johtamista. Se johtaa hyvään työhyvinvointiin. Tällä tavoin henkilöstö saadaan ohjattua toimimaan halutulla tavalla. Esimiehen vastuulla on työn sujuminen, onnistuminen sekä vastuualueiden ja tehtävien määrittäminen. (Työturvallisuuskeskus julkaisu-aika tuntematon.)



KUVA 31. Tärkeimpiä ominaisuuksia työpaikalla viihtymiseen tutkimuksen tuloksiin viitaten.

Työyhteisöllä on suuri merkitys työssä viihtymiseen (kuva 31). Yhteen hiileen puhaltaminen ja yhdessä tekeminen voivat olla pääsyyinä työpaikan valinnassa tai työssä pysyvyyden kannalta. Opiskelijoiden kohdalla merkittävämmäksi asiaksi työpaikan valinnassa nousi työyhteisön merkitys. Jokainen voi varmasti samaistua, että epämiellyttävässä työyhteisössä ei ole mieluisaa olla töissä. Kaikenlaisen kiusaamiseen ja hyväksikäyttöön täytyy olla nollatoleranssi. Tätä painottavat myös Suomen Ratsastajainliiton ja Suomen Hippoksen vastuullisuusohjelmat.



KUVA 32. Hyvän työpaikan vaatimukset.

Jatkotutkimuksena voisi yritysten toimintaa tarkastella monestakin eri näkökulmasta (kuva 32). Hevosalan yrittäjien johtamistaidot ja niiden kehittäminen olisi hyödyllinen tutkimuskohde. Työn organisoiminen, työprosessien ja kannattavuuden parantaminen olisi hyödyllistä alan yrittäjille. Edeltä mainittujen asioiden parantamisella on suora positiivinen vaikutus työntekijöiden työssä viihtymiseen.

Hevosurheilun yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä voisi selvittää enemmän työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta. Onko esimerkiksi hevosalan kouluun hakeutuvilla mielikuvia, kuinka hevosta saisi jatkossa käyttää ihmisen käytössä. Hevosalan yrittäjien eli mahdollisten työnantajien mielikuvat alan yhteiskunnallisesta hyväksyttävyydestä ja sen muutoksista olisi myös kiinnostava tutkimuskohde. Hevosten uusi hyvinvointilaki on lausuntokierroksella ja se on kerännyt paljon kommentteja alan toimijoilta. Hevosala on murrosvaiheessa ja tätä muutosta vastaan ei voi kukaan alalla toimiva taistella, jos haluaa hevosalouden pysyvän elinvoimaisena ja eettisenä.

Laadullisessa tutkimuksessa olisi voinut ottaa isomman vastaajajoukon yrittäjistä kattavamman otoksen saamiseksi. Nämä neljä toteutunutta haastattelua osoittautuivat kattaviksi lähteiksi, joista saatiin paljon ajatuksia ja näkemyksiä irti. Kyseisillä yrityksillä ei ollut ongelmia työvoiman saatavuudessa. Mukaan olisi voinut valita tietoisesti sellaisia yrityksiä, joilla on pulaa työntekijöistä. Toteutuneiden haastattelujen pohjalta muotoutui hyvän työpaikan kriteerejä.

Määrällisessä tutkimuksessa pohdittiin myös kaikkien oppilaitosten ottamista mukaan kyselyyn, mutta päädyttiin kolmen hevosalan oppilaitoksen otantaan. Tämä voi hiukan horjuttaa kyselyn luotettavuutta. Valittuina oli kuitenkin kolme isoa koulutuksen tarjoajaa, joten vastausten määrää (139) voidaan pitää kattavana. Kyselytutkimukseen vastanneiden maantieteellinen sijoittuminen oli myös laajalle levittäytynyt. Yli puolet kyselyyn vastanneista (61 %) aloitti hevosalan opinnot suoraan peruskoulun jälkeen. Tämä vastaajaryhmä on potentiaalisiin ikäryhmiin siirryttäessä hevosalan työpaikkoihin valmistumisen jälkeen. Näistä 65 %:lla on tarkoitus hakeutua hevosalan töihin valmistumisen jälkeen. Ihmetystä aiheutti alan töihin siirtymisen epävarmuus, kun opinnot etenivät. Kolmannen vuoden opiskelijat olivat enemmän epävarmoja halukkuudesta työllistyä alalle.



KUVA 33. Tulevaisuuden näkymiä hevosalalla.

Tulevaisuudessa hevosalalla tulee lisääntymään automaatio niin pienissä kuin isoissakin talliyksiköissä (kuva 33). Tähän oli toiveita haastatetuilla yrittäjillä. Voidaan olettaa, että myös tulevat alan työntekijät tätä toivovat. Esimerkiksi heinäautomaateilla voidaan säästää työaika ja samaan aikaan saadaan parannettua hevosen hyvinvointia. Hevosen hyvinvointi ja hevosen käyttäminen urheiluvälineenä tulee olemaan enemmän kyseenalaisempaa kuin ennen. Tämä tuli esille niin haastatteluissa kuin kyselyssäkin. Hevosen käyttö terapiamuotona on suosittua jo nyt, mutta palvelumuotoon tulee enemmän erikoiskouluttaneita ihmisiä. Alanvaihtajia tulee myös olemaan jatkossakin. Aiemman harrastuksen vuoksi voidaan hakeutua hankkimaan tutkinto hevosalta.

8 PÄÄTÄNTÖ

Hevosalaa tulevat kohtaamaan kokonaisuudessaan muutoksen tuulet. Työntekijöistä on pulaa maailmanlaajuisesti. Lisäksi hevosalan yhteiskunnallinen hyväksyttävyyys tulee koskettamaan hevosurheilua sen kaikilla osa-alueilla. Hevosen käyttäminen ihmisen urheilu- tai harrastusvälineenä ei ole enää niin hyväksyttävää kuin ennen. Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa ja tutkimusta tehdessä on asia tullut esille niin hevosalaa opiskelevien kuin työnantajienkin mielipiteissä ja ajatuksissa. Opinnäytetyötä kirjoittaessa omakin käsitys alan murrosvaiheesta on vahvistunut voimakkaasti.

Suurimpana ongelmana hevosalan vetovoimaan vaikuttaa negatiivisesti edelleen huono palkkaus ja työn fyysisuus. Erinomaisiakin työpaikkoja löytyy, mutta läheskään kaikki työpaikat eivät pysty pitämään kiinni työehtosopimuksen mukaisista ehdoista, kuten työajoista. Jokaisen hevosalan ammattilaisen olisi nyt syytä kantaa kortensa kekoon työolojen ja hevosalan imagon parantamiseksi.

Kannattavuutta ei suinkaan paranna nykyinen maailmantilanne. Tätä opinnäytetyötä kirjoittaessa Euroopassa on puhjennut sota Venäjän hyökätessä Ukrainaan. Energian, polttoaineiden ja lannoitteiden hinnat ovat kohonneet pilviin ja se vaikuttaa erittäin huolestuttavalta kaiken toiminnan kannalta. Kaikkien kulujen noustessa ainakaan hevosalan palkat tuskin ovat saamassa ensimmäisenä korotusta. Jää nähtäväksi, miten tämä kaikki vaikuttaa esimerkiksi ensi talven (2022–2023) rehujen hintoihin.

Pienilläkin tekijöillä voidaan kuitenkin vaikuttaa yritysten toimivuuteen. Työn suunnittelu ja johtaminen ovat tärkeässä asemassa päivittäisten toimintojen kannalta. Pienillä asioilla voidaan vaikuttaa työpäivän sujumuuteen, työn keventämiseen ja työssä viihtymiseen. Päivittäin tehtävä pienikin hukkatyö kertaantuu vuositasolla isoksi kulueräksi. Yrittäjien kouluttautuminen ja neuvonnan pyytäminen parantaa kannattavuutta sekä ammattitaitoa. Tämä heijastuu suoraan työntekijöiden työssä viihtymiseen positiivisena vaikutuksena.

Aikojen ollessa kovat ei pidä ainakaan asettua toisiamme vastaan vaan toimia yhdessä elinvoimaisen hevosalan puolesta. Suomessa on siihen hyvät mahdollisuudet ja vahvaa ammatillista osaamista. Muistetaan arvostaa toisiamme niin työnantajina kuin työntekijöinä. Kiitos on yksi pieni sana, mutta merkitsee paljon. Muistetaan sanoa se toisillemme, mutta myös hevoselle.

LÄHTEET

- Eläketurvakeskus 2021. Yrittäjän eläketurva. Verkkojulkaisu. <https://www.tyoelake.fi/yrittajan-elake-turva/#title>. Päivitetty 31.12.2021. Viitattu 29.1.2022
- Farmit 2021. Maatilojen lukumäärä vähenee, mutta käytössä oleva maatalousmaa ei. Verkkojulkaisu. <https://www.farmit.net/talous/2021/11/16/maatilojen-lukumaara-vahenee-mutta-kaytossa-oleva-maatalousmaa-ei>. Viitattu 22.1.2022
- Hippolis 2021. Hevostalous lukuina. Verkkojulkaisu. <http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevostalous-lukuina-2020.pdf>. Viitattu 15.1.2022
- Hippos julkaisuaika tuntematon. Korkeakoulututkinnot. Verkkojulkaisu. <https://www.hippos.fi/koulu-tus/hevosalan-tutkinnot/korkeakoulututkinnot/>. Viitattu 5.2.2022
- Hippos julkaisuaika tuntematon. Tutustu raviurheilun ja hevoskasvatuksen uuteen vastuullisuusohjelmaan. Verkkojulkaisu. 27.1.2022. <https://www.hippos.fi/vastuullisuus/tutustu-raviurheilun-ja-hevoskasvatuksen-uuteen-vastuullisuusohjelmaan/>. Viitattu 6.2.2022
- Hippolis 2014. Hevoset ja kunta -rajapintoja. Verkkojulkaisu. Toim. Laitinen A., Mäki-tuuri S., t Pussinen S. Thuneberg T http://www.hippolis.fi/site/wp-content/uploads/Hevoset_ja_kunta_e_linkitetty_kokokirja.pdf. Viitattu 5.2.2022
- Hulkkonen, Iina 2021, Työtehoseura. Hevosalan työssä jaksaminen on kiinni palautumisesta. Verkkojulkaisu. <https://www.epressi.com/tiedotteet/kotimaa/hevosalan-tyossa-jaksaminen-on-kiinni-palautumisesta.html>. Viitattu 6.2.2022
- Hämäläinen, Juha 2022. Hössöttävät vanhemmat pilanneet sukupolven. Verkkojulkaisu. <https://puheenvuoro.uusisuomi.fi/emailjuuso/hossottavat-va-hemmar-pilanneet-sukupolven/>. Viitattu 21.3.2022
- Järvelä, Marjukka 2020. Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla. Opinnäytetyö. Hevostalous. Hämeen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/355495/M_J%c3%a4rvel%c3%a4_Ty%c3%b6lains%c3%a4%c3%a4d%c3%a4nn%c3%b6n_toteutuminen_hevosalalla.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Viitattu 26.3.2022
- Lahtinen, Miia 2022. Koko koulu kannattelee. Hevosurheilu 26.1.2022, teema 2–3, 6–7.
- Luonnonvarakeskus julkaisuaika tuntematon. Uutiset. <https://www.luke.fi/uutinen/hevostalous-on-merkittava-tyollistaja-biotalousalalla/> Viitattu 15.1.2022
- Mela 2021. Maatalousyrittäjien vakuuttaminen. <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalousyrittajan-vakuuttaminen/#paljonko-on-yksi-myel-hehtaari-2>. Päivitetty 27.12.2021. Viitattu 29.1.2022
- Mela 2021. Kuka voi saada lomituspalveluja. <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/kuka-voi-saada-lomituspalveluja/#mika-on-kotielainyksikko-2>. Viitattu 30.1.2022
- Mela 2020. Vuosilomalomitus. <https://www.mela.fi/maatalousyrittajat/maatalouslomitus/vuosilomalomitus/>. Viitattu 30.1.2022
- Ojala, Ilkka 2005. Tuloverotuksen tulolähteet. <https://tilisanomat.fi/koulut/verokoulu-koulut/tuloverotuksen-tulolahteet>. Viitattu 8.2.2022
- Opetushallitus julkaisuaika tuntematon. Oppivelvollisuuden laajentaminen. <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen-ja-kansainvalisyys/oppivelvollisuuden-laajentaminen>. Viitattu 2.2.2022
- Opetushallitus 6.10.2017 <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2017/amatillisen-koulutuksen-reformi-tehdään-se-yhdessä>. Viitattu 7.1.2022

- Opetushallitus tilastopalvelu Vipunen julkaisuaika tuntematon. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillisen%20koulutuksen%20ja%20lukiokoulutuksen%20yhteishaku%20-%20koulutusala.xlsb. Viitattu 5.2.2022
- Pulkkinen, Markku 2019. Hevostiloilla lomittajakin saa laukata. Verkkojulkaisu. <https://jyty-lehti.fi/tyoelama/ammait/hevostiloilla-lomittajakin-saa-laukata/>. Viitattu 30.1.2022
- Pussinen, Sirpa 2017. Suomalaiset suhtautuvat hevostalouteen myönteisesti. Verkkojulkaisu. <https://unlimited.hamk.fi/biotalous-ja-luonnonvara-ala/suhtautuminen-hevostalouteen/#.YeK-zpP5BxPY>. Viitattu 15.1.2022
- Rantamäki-Lahtinen, Leena, Rikkonen, Pasi, Saastamoinen, Markku & Sipiläinen, Timo. 2018. Hevosalan yritykset hakevat kannattavuutta ja kilpailukykyä erilaistamalla palvelujaan. Teoksessa S. Pussinen (toim.) Uudistuva hevostalous. HAMK Unlimited Professional 4.9.2018. Verkkojulkaisu. <https://unlimited.hamk.fi/yrittajyys-ja-liiketoiminta/hevosalan-yritykset-hakevat-kannattavuutta-ja-kilpailukyky-erilaistamalla-palvelujaan>. Viitattu 4.2.2022.
- Räsänen, Kaisa 2021. Hevosella on merkittävä tekijä maaseudun elävöittämisessä. Valokuva 1.7.2021. Virolahti.
- Saastamoinen, Markku 2017. Luonnonvarakeskus. Vastuullisuus hevosalan yrityksessä. Verkkojulkaisu. <https://pt.slideshare.net/UusiHevostalous/vastuullisuus-hevosyrityksess-markku-saastamoinen-luke>. Viitattu 6.2.2022
- Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelma-opetus/>. Viitattu 09.03.2022
- Saastamoinen, Markku 2014. Suomen maataloustieteellisen seuran tiedote nro 26. Hevosalan nykytila, haasteet ja tutkimustarpeet. Viitattu 6.2.2022
- Saastamoinen, Markku 2018. Hamk unlimited. Vaikuttava hevosala. Verkkojulkaisu. <https://unlimited.hamk.fi/biotalous-ja-luonnonvara-ala/vaikuttava-hevosala/#.Yf-2v-pBxPY>. Viitattu 6.2.2022
- Sitra julkaisuaika tuntematon. Biotalous on kestävä ratkaisu. Verkkojulkaisu. <https://www.sitra.fi/aiheet/biotalous/#mista-on-kyse>. Viitattu 15.1.2022
- Tampereen yliopisto julkaisuaika tuntematon. Mikä on työtulo? Verkkojulkaisu. <https://projects.tuni.fi/reitti/mika-on-tyotulo/>. Viitattu 30.1.2022
- Teollisuusliitto & Maaseudun työnantajaliitto 2021. Työnantajana hevosallilla, tietoa työehdoista. Verkkojulkaisu. https://www.tts.fi/files/4141/Tyonantajana_hevostallilla.pdf. Viitattu 7.1.2022
- Tilastokeskus julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu. https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html. https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html. Viitattu 12.2.2022
- Taloustutka julkaisuaika tuntematon. Tilinpäätösanalyysi tutuksi. Verkkojulkaisu. <https://product.taloustutka.fi/tunnusluvut-etusivu/>. Viitattu 8.2.2022
- Työehtosopimus julkaisuaika tuntematon. Verkkojulkaisu. <https://www.tyosuojele.fi/tyosuhde/tyoeh-tosopimus>. Viitattu 7.1.2022
- Työturvallisuuskeskus julkaisuaika tuntematon. Johtaminen ja esimiestyö. Verkkojulkaisu. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojele/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimies-tyo#fb136435. Viitattu 26.3.2022
- Tähtivaara, Sarianne 2021. Hevosalan työehdot puhuttavat. Hevosnomistaja (6), 40–41.

Ukko julkaisuaika tuntematon. Mikä on YEL-työtulo? Verkkojulkaisu. <https://tuki.ukko.fi/hc/fi/articles/115002823649-Mik%C3%A4-on-YEL-ty%C3%B6tulo->. Viitattu 30.1.2022

Veritas julkaisuaika tuntematon. Yel työtulo. Verkkojulkaisu. <https://veritas.fi/yrittajat/yel-tyotulo/>. Viitattu 30.1.2022

Visma julkaisuaika tuntematon. Vakavaraisuus-mitä tarkoittaa vakavaraisuus. Verkkojulkaisu. <https://www.visma.fi/epasseli/kirjanpidon-sanakirja/v/vakavaraisuus/>. Viitattu 5.2.2022

Ysao 2021. Hevosenhoitaja. Verkkojulkaisu. <https://www.ysao.fi/Suomeksi/Hae-opiskelemaan/Ammatilliset-perustutkinnot/Hevostenhoitaja>. Viitattu 6.2.2022

Öwall, Johanna 2015. Masters thesis. ntroducing lean production process model for the horse business sector in Sweden. Verkkojulkaisu. https://stud.epsilon.slu.se/7941/1/owall_j_150520.pdf. Viitattu 8.2.2022

LIITE 1: HAASTATTELUN KYSYMYKSET**Yrityksen toimintaympäristö**

- Yrityksen toimintamuoto. Palvelun kuvailu: esim. hoitopalvelut, ratsastuskoulu
- Hevosten määrä
- Yrityksen toimintaympäristön kuvailu (talli, tarhat, lantala, kulkureitit) esim. etäisyydet, kuinka merkittävästi vaikuttaa työaikaan.
- Käytettävä kuivike, siivousmenetelmä
- Rehut ja kuivikkeet varastojen sijainti
- Henkilöstön työmäärä (perheen jäsenet, palkattu työvoima, talkkari apu ym.) Kartoitus kaikesta työavusta päivittäisiin/kausittaisiin työtehtäviin
- Opiskelijoita koulutussopimuksella/oppisopimus
- Työntekijöiden määrä
- Työntekijöiden työajat, tallin vuorokausirytm
- Koneelliset työvaiheet, ruokinta automaattit ym.
- Työntekijöiden koulutus
- Työntekijöille kuuluvat työtehtävät
- Miten työaika riittää työajan puitteissa vai riittääkö?
- Tarvitaanko ylitöitä?
- Onko työntekijöillä omia hevosia yrityksen tallissa?
- Miten palkka määräytyy?
- Miten työntekijöistä pidetään huolta?
- Miten työntekijä pysyy motivoituneena ja innostuneena työhön?
- Mitä työntekijä merkitsee yrittäjälle?
- Työntekijöiden sosiaalililat
- maaseudun työnantajaliittoon kuuluminen

Työvoiman saatavuus

- Miten työntekijäpula koskettanut yritystä?
- Miten työntekijät muuttuneet sinä aikana, kun palkattu työvoimaa?
- Mistä apua työntekijäpulaan?

Hevosala nyt ja tulevaisuudessa

- Miten koet harmaan talouden hevosalalla?
- Mitkä ovat mielestäsi syyt työntekijäpulaan?
- Millainen on hevosalan imago tällä hetkellä?
- Oman yrityksen vahvuudet, joista hyötyä työntekijälle
- Kehittämiskohteet omassa yrityksessä?



www.tts.fi/
Hevoset ja Työ

Tervehdys hevosalan opiskelija!

Tällä kyselyllä selvitetään hevosalan opiskelijoiden motivaatiota työllistyä hevosalan työpaikkoihin, kuten esimerkiksi ratsastuskouluihin tai valmennus- ja hoitopalveluja tarjoaviin yrityksiin. Kysely on tarkoitettu hevosalaa opiskeleville ja sen tarkoituksena on selvittää opiskelijoiden tuntemuksia ja suunnitelmia hevosalalle työllistymiseen liittyen. Hevosalalla on ollut jo vuosia havaittavissa työvoimapulaa.

Kysely on osa YAMK agrologitutkinnon opinnäytetyötä ``Hevosalan työvoiman nykytilan selvitys`` Savonia ammattikorkeakoulussa. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja. Vastauksia ei yhdistetä yksittäisiin vastaajiin. Lisätietoja kyselystä antaa Kaisa Räsänen, kaisa.rasanen@edu.savonia.fi, puh.0503239304

Kysely on auki 11.3.2022 saakka, ja vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Jokainen vastaus on arvokas opinnäytetyön kannalta, joten käythän vastaamassa.

Ohessa linkki kyselyyn: <https://bit.ly/kyselyhevosala>

Kiitos!

Ystävällisin terveisin Kaisa Räsänen

LIITE 3: KYSELY HEVOSALAN OPISKELIJOILLE

Hevostalouden yrityksessä työskentely tutkinnon jälkeen

1. **Syntymävuosi?** (syntymävuosi pudotusvalikosta)
2. **Sukupuoli?** (mies, nainen, muu)
3. **Missä asut?** (Valitse maakunta pudotusvalikosta)
4. **Viimeisin suorittamasi koulutus?** (peruskoulu, lukio, ammatillinen, ammattikorkeakoulu, yliopisto/korkeakoulu, tutkija)
5. **Mistä syistä hakeuduit hevosalan koulutukseen?** (Voit valita useamman vaihtoehdon)
 - (rakkaus hevosiin, halu olla läsnä eläinten kanssa, tavoite tulla hevosalan ammattilaiseksi ja työllistyä alalle, haluan kokeilla jotain uutta, maantieteellisen sijainnin vuoksi, toinen henkilö suositteli, aiemman hankitun hevosalan työkokemuksen vuoksi, oman yrityksen perustaminen haaveena, mahdollisuus tehdä kaksoistutkinto, koulutus tukee harrastusta, muu, mikä?)
6. **Missä opiskelet hevosalan opintoja?** (Harjun Oppimiskeskus, Ypäjän Hevosopisto, Ylä-Savon ammattiopisto, en halua kertoa)
7. **Minä vuonna aloitit nykyiset opintosi?** (valitse vuosi)
8. **Onko tavoitteesi etsiä hevosalan työtä tutkinnosta valmistumisen jälkeen?** (kolmen kuukauden sisällä valmistumisesta) (kyllä, ei, en osaa vastata) (*vastatessa kyllä kysely ohjaa kysymykseen 14*).
9. **Onko tavoite työllistyä muun alan töihin?** (kyllä, ei, en osaa vastata)
10. **Aiotko mahdollisesti jatkokouluttautua hevosalan opinnoissa?** (kyllä, ei, en tiedä)
11. **Missä aiot jatkokouluttautua?** (Ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulu, yliopisto, muualla, missä?)
12. **Aiotko siirtyä jonkun muun alan opintoihin heti hevostalouden perustutkinnon jälkeen?** (kyllä, ei, en tiedä)
13. **Mitä aiot tehdä hevostalouden perustutkinnosta valmistumisen jälkeen?** (vapaa tekstikenttä)
14. **Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?** (täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä)
 - Minulla on halu joka päivä oppia uutta hevosalta
 - Tunnen innostuneisuutta hevosalaa kohtaan
 - Minulla on hyvät mahdollisuudet työllistyä hevosalalle
 - Hevosala oli ensisijainen vaihtoehtoni hakuvaiheessa
 - Tykkään ottaa vastuuta hevosten hoitamisesta ja hyvinvoinnista
 - Pidän työskentelystä ulkona
 - Hevosala antaa minulle monipuoliset mahdollisuudet tulevaisuuteen
15. **Oletko tutustunut hevosalan työehtosopimukseen?** (kyllä, ei)
16. **Kirjoita 1-3 hevosalan imagoa kuvaavaa sanaa tai lyhyttä lausetta.** (vapaa tekstikenttä)
17. **Kuinka usein tunnet ylpeyttä hevosalan ammattilaisuudesta?** (En koskaan, joskus, melko usein, lähes aina, aina)
18. **Mikä merkitys seuraavilla tekijöillä on hevosalan työpaikan valinnassa?** (ei merkitse mitään, ei merkitse juurikaan, en osaa sanoa, jokseenkin merkittävä, erittäin merkittävä)
 - Palkan suuruus
 - Työpaikan sijainti
 - Työyhteisö
 - Työajat
 - Työtehtävien monipuolisuus
 - Koneelliset työvaiheet

19. Mitä tunteita seuraavat asiat herättävät hevosalaan liittyen? (Herättää positiivisia tunteita, herättää hieman positiivisia tunteita, en osaa sanoa, herättää hieman negatiivisia tunteita, herättää negatiivisia tunteita)

- Työn fyysisyys
- Työajat
- Palkka
- Asiakaspalvelu
- Toimistotyöt

20. Missä näet itsesi viiden vuoden päästä? (Hevosalan työtehtävissä, opiskelemassa toista alaa, toisen alan työtehtävissä, jotain muuta)

21. Mikä on mielipiteesi seuraavista väittämistä? (täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä)

- -Voisin työskennellä hevosalan työssä ulkomailla
- Voisin työskennellä yrittäjänä hevosalalla

22. Valitse kolme tärkeintä asiaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi työntekijän roolissa? (Toimiva ja turvallinen työympäristö, hyvät työkaverit, hyvä työnantaja, työaika riittää tehtävien suorittamiseen, riittävä vapaa-aika, monipuoliset työtehtävät, muu, mikä?)

23. Mikä tai mitkä seuraavista toimintamuodoista kiinnostaa hevosalan työpaikkana?

- Ravihevosten jalostus ja kasvatus
- Ratsuhevosten jalostus ja kasvatus
- Ravivalmennus ja varsojen opetus
- Ratsuvalmennus ja koulutus
- Ratsastuksenopetus ja valmennus
- Hevosten täysihoito, karsinoiden vuokraus, pihatto
- Maaseutumatkailu
- Ratsastusvaellus
- Hevoskauppa
- Hevosavusteinen toiminta/erityisryhmien palvelut
- Kengittäminen
- Varusteiden korjaus/valmistaminen
- Muu, mikä?

24. Mitä hevonen merkitsee sinulle? (Ammatti, elämäntapa, harrastus, muu, mikä?)

25. Vapaa sana liittyen tavoitteista työllistyä hevosalalle? (Vapaa tekstikenttä)