

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

Raviammattilaisten näkemyksiä työhyvinvoinnista

Helmikuu 2023

Helena Halinen



Muutama fakta vuonna 2020

- Hevosia on Suomessa 74 300
- Suomessa on noin yhteensä noin 15000 -16 000 tallia
- Hevosala työllistää yli 15 000 henkilöä
- Tilastojen mukaan kilpailleita lämminverisiä, suomenhevosia ja kylmäverisiä, oli yhteensä 5499 kpl
- Kilpailleiden hevosten omistajia oli 1873 ja lisäksi oli 2718 muuta kimppaa tai yhteisöä, jotka omistivat ravihevosia
- Ammattivalmentajalisenssillä (A) valmentavia ravivalmentajia 118 henkilöä
- Harrastajavalmentajalisenssejä oli 4403 kpl
- Yksityisvalmentajalisenssejä 11 kpl
- Syksyllä 2020 Suomen 118: sta ammattivalmentajasta 14 etsi työntekijöitä. Ongelma kosketti siis lähes 12%: a ammattivalmentajista
- Suomen Hippoksen raviurheilun ja hevoskasvatuksen strategia on kirjattu vuosiksi 2021 – 2024
- Strategian kohta 3. ”Hevosen ja ihmisen hyvinvointi keskiössä”

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

- laadullinen tutkimus
- tarkoitus oli kuvata suomalaisten raviammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista
- tavoite oli haastattelemalla kerätä raviammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvointia edistävistä ja estävistä tekijöistä
- teoreettisena viitekehyksenä on Työhyvinvoinnin portaat - malli (Rauramo 2009). Malli tarkastelee työhyvinvointia sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta

Hevosalan tunnetyön näkökulma

- Hevosalalle hakeutuu henkilöitä, joilla on vahva kiinnostus ja suhde hevoseen. Hevonen koetaan työkaverina ja jopa ystävänä ja sen urheilusaavutuksia ihailaan
- Tunnetyössä korostuvat tunteiden käyttö, hallinta ja säätely. Tunteet on tunnistettu työntekijöiden sitouttamisen välineeksi työssä. Ne palvelevat organisaatioiden tarkoitusta ja voivat olla kilpailuetu yritykselle. (Tikkamäki 2007.)
- Kun tunteet siirtyvät yksityiseltä alueelta palkkatyöhön, puhutaan tunnetyöstä. (Tikkamäki 2007.)

Hevosalan työehtosopimus

- Ravitalleja koskee Maaseudun työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välinen Maaseutualojen työehtosopimus. Työehtosopimus on samanlainen koko maassa
- Työehtosopimus on yleissitova. Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen alalla toimiva työnantaja on velvollinen vähimmäistasona noudattamaan sopimusta työsuhteissaan
- Ravitalleilla tiedetään olevan haasteita yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisessa. Hevosammatti mielletään usein elämäntapa-ammattiksi ja alaa rasittaa edelleen vuonna 2022 osittaisen vapaaehtoisuustyön traditio
- vaikutukset työhyvinvointiin?

Työhyvinvointi

- Työhyvinvointi syntyy monen tekijän summana. Mielekäs ja sujuva työ, jota tehdään turvallisessa työympäristössä ja työyhteisössä, tukee merkittävästi työntekijän terveyttä ja työuraa. Työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvä ammattitaito lisää työn tuottavuutta. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016)
- Sosiaali- ja Terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työntekijöiden ammattitaito, työyhteisön ilmapiiri sekä motivoiva johtaminen lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi työssäjaksamiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen
- Työhyvinvointi ei synny itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista ja strategista suunnittelua. Työhyvinvointi perustuu jatkuvaan työstä motivoitumiseen ja siihen liittyy merkittävältä osalta osaaminen. (Kallio, Kiviniemi & Sandelin 2015.)

Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo)

- Nämä viisi teemaa muodostivat teemahaastattelun rungon



Muutama fakta kansainvälisistä tutkimuksista

- Ruotsi: ravitallien työntekijöistä 75 % vastasi itsensä toteuttamisen ja elämänlaadun olevan ne tärkeimmät tekijät, joiden vuoksi oltiin töissä ravitallilla. 20 % vastasi olevansa siellä itsensä elättämisen vuoksi ja vain 5 % koki tärkeäksi tekijäksi korkean elintason
- Australia: laukkahevosvalmentajien suurimpia työhyvinvointia estäviä tekijöitä ovat taloudelliset ongelmat
- Toisessa australialaisessa tutkimuksessa valmentajilla todettiin olevan huomattavasti enemmän masennusta ja ahdistuneisuutta kuin muilla hevoskilpailualalla olevilla työntekijöillä, hevosnomistajilla tai muulla väestöllä
- Yleisimmät ongelmakohdat tallityöntekijöillä liittyivät palkkaan tai työtunteihin
- Työntekijöiden fyysisen terveyden ongelmia olivat väsymys, erilaiset fyysiset loukkaantumiset ja kivut, krooniset kivut, työn tekemisen sairaana, epäterveelliset ruokailutottumukset ja liian vähäinen uni
- Sosiaalisten verkostojen puute sekä valmentajilla että työntekijöillä johtui liiasta väsymyksestä ja epäsäännöllisistä työajoista
- Toisaalta he eivät olleet edes kiinnostuneita sosiaalista verkostoista, koska ”kilpailumaailma oli heidän elämänsä”
- Ranska: Palkka oli matala ja työajat soveltuivat huonosti perhe-elämään
- Iso-Britannia: työvoimapula ja työvoiman suuri vaihtuvuus: puutteet työtaidoissa, eroavaisuudet työetiikassa, työolot ja median luoma kuva alasta
- Kaikkia yhdistävä tekijöitä: johtajuus, töiden organisointi ja työajat

Tutkimuksen toteutus

- Tutkimuksen kohdejoukkona ovat raviammattilaiset; ravivalmentajat ja hevosenhoitajat, jotka ovat työskennelleet alalla vähintään viisi vuotta ja aikovat jatkaa työskentelyä raviolla myös tulevaisuudessa
- Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan esimerkiksi ihmisiä ja heidän kokemuksiaan tutkittaessa tutkittavat tietävät tutkittavasta ilmiöstä paljon tai heillä on siitä kokemusta. Tutkittavien valinnan tulee olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa, ei satunnaista
- Teemahaastattelu
- 6 raviammattilaista
- Teorialähtöinen sisällön analyysi

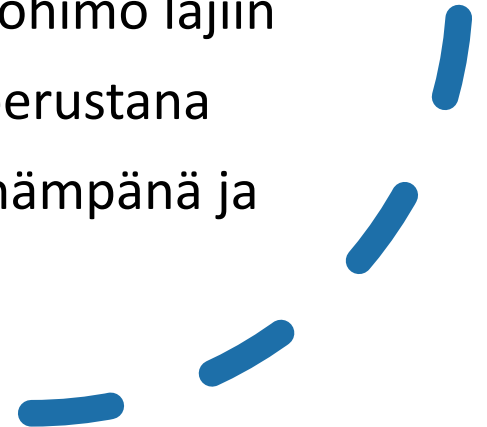
Tulokset, Työhyvinvoinnin kuvaus

Työssä jaksaminen


- työssäjaksaminen ja työssä viihtyminen määrittelivät työhyvinvointia
- työ koettiin fyysisesti raskaaksi ja sopiva työn fyysinen kuormitus koettiin tärkeäksi työssäjaksamisen kriteeriksi
- tiedostettiin, että kuormitus oli kova pitkien työpäivien takia, mutta vain harva pystyi lyhentämään työpäivää normaaliin kahdeksaan tuntiin

Työssä viihtyminen

- raviammattilaisten työssä viihtymiseen vaikuttivat työilmapiiri, työkaverit, työmotivaatio ja intohimo lajiin
- intohimo lajiin koettiin kaiken toiminnan perustana
- hevosten hyvä hoito koettiin välttämättömämpänä ja tärkeämpänä kuin vapaapäivät



Työhyvinvointia edistävät tekijät

- Terveelliset elämäntavat: syöminen, nukkuminen, riittävä palautuminen ja henkinen hyvinvointi.
 - Sopiva työn kuormitus - suora yhteys henkilökunnan määrään
 - Hyvä työilmapiiri - riittävä määrä työntekijöitä
 - Työntekijöiden ammattitaito avaintekijänä
 - Itse hevonen ja itse laji
 - Vahva kiintymys koko lajiin. Vahvaa kiintymystä hevoseen ja lajiin kuvattiin intohimoksi
 - Lähes kaikki sosiaaliset suhteet liittyivät perheen lisäksi ihmisiin, jotka olivat jossain yhteydessä alaan
- 

Työhyvinvointia estävät tekijät

- väsymys ja henkinen paine
- pitkät työpäivät ja sijaisten, vapaapäivien ja lomien puute
- tiukka taloudellinen tilanne
- luottavien ja ammattitaitoisten sijaistyöntekijöiden saanti koettiin haasteellisena
- vastuu hevosista, erityisesti niiden terveyshuolet kuormittivat
- koetaan, että hevosten eteen tehdään kaikki mitä voidaan ja osataan



Terveys

- Terveellisistä elämäntavoista ruokailun ja nukkumisen merkitys korostui
- Lähes kaikissa haastateltavien talleissa talo tarjosi mahdollisuuden syödä lämmin lounas
- Myös aamupala
- Pitkien työpäivien ja kilpailumatkojen takia unirytmihäiriintyi, nukuttuja tunteja tuli vähemmän ja työasiat pyörivät mielessä
- Merkittävimmäksi unen häiritsijäksi koettiin hevosten terveyshuolet
- Vapaa-aikaa, lepoa ja palautumista osana terveellisiä
- Elämäntapoja pidettiin tärkeinä ja merkityksellisinä. Samaan aikaan tiedostettiin, että tämä osa-alue jäi lähes säännönmukaisesti puutteelliseksi
- Fyysinen kuormitus raskasta tai kohtalaisen raskasta

Turvallisuus

- Merkittävin työturvallisuuteen vaikuttava tekijä oli ammatillinen osaaminen ja ammattitaidon vaaliminen
- Turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat tallin ja sen ympäristön siisteys, hevosten turvalliset tarhaus-, talli- ja kuljetusjärjestelyt ja käytännöt
- Asianmukaisia työvaatteita pidettiin tärkeinä turvallisuustekijöitä ja niiden käyttöä edellytettiin
- Ehjät valjaat, kärryt, riimut ja muut varusteet olivat perusasioita
- Työyhteisön mahdollisiin ongelmiin puuttuminen ja asioiden puheeksi ottamisen koettiin olevan jokaisen tallissa työtätekevän vastuulla. Ensisijaisesti vastuun koettiin olevan kuitenkin johtajalla eli ravivalmentajalla
- Oikeudenmukaisuuteen kuului hyvä johtaminen, oma selkeä rooli työyhteisössä ja yhdenvertainenkohtelu sekä työyhteisössä että koko alalla
- Valmentajan katsottiin olevan vastuussa kaikesta toiminnasta ja päätöksistä tallissa. Valmentajan koettiin olevan johtaja, jolla oli vastuu myös työyhteisöstä ja sen työhyvinvoinnista. Hänen odotettiin kohtelevan kaikkia yhdenvertaisesti

Turvallisuus

- Ravikilpailuissa oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon miesten ja naisten välillä koettiin toteutuvan hyvin. Sukupuolesta riippumatta kaikki saivat osallistua ja kilpailla samoilla säännöillä ja rajauksilla kilpailuissa
- Tuomarikäytännöt eri ratojen välillä linjaeroja
- Maatieteellisesti maan eri osissa koettiin olevan jonkin verran eri tasoiset mahdollisuudet kilpailla isommista palkinnoista
- Myös raviurheilun rahoitusjärjestelmät ja palkintojenmaksukapasiteetti tulevaisuudessa mietityttivät. Vaikka raviurheilun sisällä olisi tahtotila säilyttää elinkeinon edellytykset, ulkoapäin tuleva paine ja poliittiset päätökset olivat epävarmoja ja aiheuttivat epävarmuutta alalla

Yhteisöllisyys

- Kaikki vastaajat kokivat sen hetkisen työpaikkansa ilmapiirin hyväksi
- Sopivaksi yhdistelmäksi koettiin se, että työyhteisössä oli eri ikäisiä henkilöitä
- Avoimuutta, keskustelua ja yhdessä tekemisen meininkiä arvostettiin
- Pitkäaikaisia työntekijöitä arvostettiin
- Toiset ”jyrävistä” henkilöistä ei pidetty ja valmentajan katsottiin olevan vastuussa siitä, ettei hän hyväksynyt sellaista toimintatapaa eikä antanut sen jatkua
- Yhdessä syöminen ravintolassa, pikkujoulut ja kylpylässä, teatterissa tai keilaamassa käynti olivat esimerkkejä työajan ulkopuolisesta yhdessäolosta
- Toisten kuunteleminen koettiin merkityksellisenä yhteisöllisyyden tukemisessa

Arvostus

- Selkeät työroolit ja vastuut merkityksellisiä
- Valmentaja avainroolissa. Hän tekee päätökset, mutta samalla hän on yksi tekijä muiden joukossa
- Yleisesti koetaan, että yrittäjiä ei arvosteta, mutta ravivalmentajia sen sijaan arvostetaan
- Alan sisällä toimijat arvostavat toinen toisiaan
- Alan ulkopuolelta tuleva arvostus koetaan vähäiseksi
- Moni haastateltava kertoi, että palautetta annetaan ja saadaan:
- Kaikessa palautteessa koetaan tärkeäksi kuulla perusteet

Arvostuksen lisääminen työyhteisön sisällä

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

Lajin ulkopuolisten arvostuksen edistäminen

- Ulkopuolisten arvostusta alaa kohtaa kerrottiin voivan lisätä positiivisella käytöksellä mediassa
- Koettiin tärkeäksi, että kerrottiin paitsi myönteisiä asioita ravialasta, myös jaettiin raviammattilaisista arkiseltakin tuntuvaa tietoa alaa tuntemattomille
- Myönteistä informaatiota voi jakaa myös yleisön tai ryhmien talli- ja varikkokierroksilla raveissa tai tallikierroksilla eri talleilla
- Kaiken kaikkiaan tiedon jakamisen lisäämisellä katsottiin olevan myönteinen vaikutus

Osaaminen

- Perusosaaminen hyvällä tasolla, korostavat jatkuvaa oppimista
- Hevoselukutaito koettiin tärkeäksi ja se kehittyi vahvimmin vain oman kiinnostuksen ja vuosien kokemuksen kautta
- Kollegat, eläinlääkärit ja hierojat koettiin tärkeiksi yhteistyökumppaneiksi
- Kokemus siitä, että tukea oman työyhteisön sisällä sekä yhdysheimojen kautta tallin ulkopuolelta saatiin ja se oli erittäin tärkeää hyvien tulosten saamiseksi
- Some-kanavien käyttöön tarvittiin uudenlaista osaamista
- Tärkeimmäksi oman osaamisen kehittämisen keinoksi koettiin keskustelu ja mielipiteiden vaihto muiden kanssa
- Monet vastaajat kertoivat lukeneensa alan julkaisuja, seuranneensa mediaa ja kuunnelleensa alan luentoja
- Pienemmässä ryhmässä koettiin, että saatiin ja vaihdettiin yksityiskohtaisempaa tietoa, jonka katsottiin olevan hyödyllisempää ja merkittävämpää
- Opintomatkat ja omakohtaisesti asioiden kokeileminen olivat merkityksellisiä ja edistivät omaa osaamista

Muutama nosto tuloksista

- Itse hevosen merkittäväksi työhyvinvointiatukevaksi elementiksi. Tätä kutsutaan ”intohimoksi lajiin”.
- Intohimo lajia kohtaan näyttäytyi pitkinä työpäivinä, jolloin tunteja ei laskettu sekä omistautumisena työlle. Hevoset koettiin yksilöiksi ja niiden yksilölliset tarpeet pyrittiin huomioimaan. Tässä palataan tunnetyön näkökulmaan
- Raviala oli paitsi elinkeino, myös elämäntapa, jossa usein oli myös perhe mukana. Omistautuneisuus lajiin näkyi myös kansainvälissä tutkimuksissa.
- Tässä tutkimuksessa tuli selkeästi esiin myös alan vahva sisäinen ymmärrys toinen toisiaan kohtaan
- Ovatko ne tekijät, jotka pitävät lajin menestyvänä myös taloudellisesti, niitä tekijöitä, joiden takia hevosalan on haasteellista nousta vuoden 2022 työelämän vaatimusten tasolle?
- Liian vähäinen uni tai unihäiriöt liittyivät pääasiassa hevosiin
- Tämän tutkimuksen tuloksissa työhyvinvointiin merkittävästi positiivisesti vaikuttava asia oli ravinto. Syöminen oli myös sosiaalinen tapahtuma
- Työilmapiiri oman tallin sisällä nousi keskiöön arjessa
- Työyhteisö kuitenkin selkeästi odotti, että valmentaja oli johtaja, joka vastasi paitsi hevosista, myös ihmisistä
- Ihmisten johtamiselta odotettiin työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua ja erityisesti rohkeutta tarttua työyhteisön mahdollisiin epäkohtiin ja selvittää ne avoimesti ja aikailematta
- Tuloksista kävi ilmi ravialalle olevan tyyppillistä, että ikähaarukka alalla oli todella laaja. Hevostuntemuksen ja hevosmiestaidon kuitenkin koettiin kasvavan vuosien myötä, kokemusta pääsääntöisesti arvostettiin korkealle

Lopuksi

Hevonen on tärkeä, mutta tänä päivänä myös muut työhyvinvointiin liittyvät asiat tiedostetaan. Raviala ei saa hautautua poteroonsa, vaan huomioida nämä työhyvinvointiin vaikuttavat realiteetit ja pyrkiä kehittymään niiden mukaisesti

Työhyvinvointi ei synny itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista ja strategista suunnittelua

Raviala on sitoutuneiden ihmisten intohimoinen ala, jonka säilyminen on tärkeää koko hevoselinkeinolle

The image features three wrapped gifts on a dark, textured background. The gifts are wrapped in brown paper. The top gift is tied with a large, vibrant red ribbon. The middle gift is wrapped with a red and white striped string and a small green sprig. The bottom gift is wrapped with a natural twine string and a green sprig. The scene is decorated with green pine branches, red and gold Christmas ornaments, and a red bell in the bottom left corner.

Kiitos!

Ja hyvää Joulun odotusta kaikille!