



TTS Työtehoseuran julkaisu 463
Iina Hulkkonen & Sirpa Pussinen (toim.)
TTS Työtehoseura

HEVOSTALLIEN TYÖ -ARTIKKELIKOKOELMA

Työprosessit kuntoon ja tuottavuutta hevosyrityksille -hankkeen verkkajulkaisu

HEVOSTALLIEN TYÖ - ARTIKKELIKOKOELMA

Työprosessit kuntoon ja tuottavuutta hevosyrityksille -hankkeen julkaisu

Julkaisija: Työtehoseura ry
Kiljavantie 6, 05200 Rajamäki
www.tts.fi 09 2904 1200

TTS: n julkaisu 463

ISBN: 978-951-788-479-2
ISSN: 2489-8341 (verkkopublication)
Nurmijärvi 2022

Kannen kuva: Minna Tallberg



Euroopan maaseudun
kehittämisen maatalousrahasto:
Eurooppa investoi maaseutualueisiin

Sisällys

1.	HEVOSET JA TYÖ -HANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET.....	5
2.	KYSELY HEVOSALALLA TYÖSKENTELYSTÄ JA HYVISTÄ KÄYTÄNNÖISTÄ	6
2.1.	Työssä on imua.....	6
2.2.	Hyviä käytäntöjä tallityön helpottamiseen	9
3.	TYÖNTUTKIMUKSET TALLIKOHITEISSA: TARKASTELUSSA TYÖN KOKONAISUUS	13
3.1.	Työajan käyttö hevosalleilla.....	15
3.2.	Ergonomia ja työasennot tallikohteissa	18
3.3.	Tallityöntekijän aivotyö.....	21
3.4.	Töiden suunnittelu ja hyvän työn piirteet.....	23
3.5.	Työolosuhteet ja turvallisuus hevosalan töissä.....	25
3.6.	Case: Kehotärinän kuormitus ravikärryillä	27
4.	NÄKÖKULMIA HEVOSTALLIEN TYÖHÖN.....	29
4.1.	Työtä helpottavien investointien suunnittelu ja tuottavuus.....	30
4.2.	Case: Heinäautomaatti investointina.....	32
4.3.	Hevosalan työvoiman nykytila	34
4.4.	Työantajana toimiminen	36
4.5.	Lean-ajattelu hevosyrityksissä	38
4.6.	Hukka kuriin hevosalleilla	40
4.7.	Työntekijöiden hyvinvointi hevosalalla	42
5.	HEVOSALAN TYÖ JA TULEVAISUUS	45
5.1.	Kannattavuus on vastuullisuutta.....	45
5.2.	Muutos haastaa hevosalan työtä.....	47
5.3.	Johtamisella sinnittelystä ennakointiin.....	49
5.4.	Tulevaisuuden työllistävä ja hyvinvoiva hevosala	50

Alkusanat

Jokainen talli on omanlaisensa. Ratsastuskouluissa työprosessit ovat erilaiset kuin ravitallilla, kahdenkymmenen hevosen kaupunkitalli poikkeaa maaseudun kasvatuspihatosta. Arkirutiinit kuitenkin toistuvat samantyyppisinä: hevosia ruokitaan, karsinoita tai pihattoa siivotaan, hevosia ulkoilutetaan ja hoidetaan. Yhtä ainoaa viisasten kiveä työn kehittämiseksi tuskin on, mutta tarjoamalla tietoa yrittäjät ja tallien työntekijät voivat löytää rahanarvoisia keinoja tallityönsä parantamiseksi. Muutosten ei aina tarvitse olla suuria investointeja, vaan kehittäminen voi pohjautua uusiin ajattelu- ja työskentelytapoihin.

Kiitämme Uudenmaan ELY-keskusta Työprosessit kuntoon ja tuottavuutta hevosyrityksille, lyhennettynä Hevoset ja työ -hankkeen (1.8.2020-31.12.2022) päärahoituksesta. Rahoituslähteenä on ollut EU:n maaseuturahasto, Manner-Suomen maaseudun kehittämissuunnitelma 2014–20. Kiitos tuesta Suomen Hippokselle, Suomen Ratsastajainliitolle ja MTK:n Säätiölle. Kumarrus kehittämissuunnitelmaa, johon ovat kuuluneet puheenjohtajana Luonnonvarakeskus Luken Markku Saastamoinen, Suomen Ratsastajainliiton Minna Peltonen, Suomen Hippoksen Minna Mäenpää, Hippoliiksen Sanna Mäki-Tuuri, ProAgria Etelä-Suomen Auli Teppinen, HAMKin Terhi Thuneberg, Vihdin hevosjalostusyhdistyksen Anne Laitinen, MTK:n Johanna Andersson ja Uudenmaan ELY-keskuksen Juha Mäkinen.

Erytiskiitokset kaikille Hevoset ja työ -hankkeen työntutkimuksiin, kyselyihin ja tapahtumiin osallistuneille sekä tähän artikkelikokoelmaan kirjoittaneille vieraskynille.

TTS Työtehoseuran Hevoset ja työ -hankkeen tiimi

Iina Hulkkonen, Tea Elstob ja Sirpa Pussinen

Facebook @Hevosetjatyo
Kotisivut www.tts.fi/hevosetjatyo

1. HEVOSET JA TYÖ -HANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET

TTS Työtehoseuran Työprosessit kuntoon ja tuottavuutta hevosyrityksille, lyhennettynä Hevoset ja työ -kehittämishankkeen tavoitteena on ollut esimerkkien ja hyvien käytäntöjen avulla nostaa esille, miten työtapoja muuttamalla ja kehittämällä voidaan vaikuttaa yritysten tuottavuuteen, työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin. Hevosalaa ja hevostallien työprosesseja on tärkeää kehittää, jotta alan houkuttelevuus työpaikkana säilyy tulevaisuudessakin.

Tiedonkeruuta ja tiedonvälitystä

Hevoset ja työ -hankkeessa on eri tavoin koottu ja välitetty tietoa hevostallien työstä. Hankkeen alkuvaiheessa tehtiin avoin kysely, jolla selvitettiin hevosalan ammattilaisten kokemuksia ja työn kehittämisen hyviä käytäntöjä. Talvella 2021–2022 toteutettiin kuudella uusmaalaisella hevostallilla työntutkimuksen menetelmillä tarkastelua työajan käytöstä, fyysisestä ja henkisestä ergonomiasta sekä työn organisoinnista. Elokuussa 2022 järjestettiin työpajana hevosalan ammattilaisten kesätapaaminen, jossa yhdessä arvioitiin siihenastisia havaintoja ja koottiin suullista tietoa hevostallien työn kehittämistä. Työpajaan osallistui 20 hevosalan ammattilaista.

Näiden lisäksi on järjestetty Hevostallien työ helpommaksi, Tietoa hevosalan työehdoista, Uupumisen merkit ja jaksamisen keinot -webinaarit. HAMKin hevosalan opiskelijoiden kanssa toteutettiin kaikille avoin Hyvien käytänteiden työpaja verkkolähetyksenä. Kaikkiaan webinaarit ja tapahtumat ovat tavoittaneet tiedon äärelle noin 500 osallistujaa. Hevoset ja työ -hankkeen Facebook -sivulla on noin 1000 seuraajaa.



Hevoset ja työ -hankkeen projektipäällikkö Iina Hulkkonen ja työntutkimuksen asiantuntija Tea Elstob Työtehoseurasta. TTS Työtehoseuran erikoisaloina ovat työn ja tuottavuuden kehittäminen.

2. KYSELY HEVOSALALLA TYÖSKENTELYSTÄ JA HYVISTÄ KÄYTÄNNÖISTÄ

Hevoset ja työ -hankkeen tekemien kyselyiden tuloksia on esitelty seuraavissa kappaleissa. Millaisena ammattilaiset kokevat työskentelyn ja mitä hyviä käytäntöjä löytyy tallityön helpottamiseen?

2.1. Työssä on imua

IINA HULKKONEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Työn imulla tarkoitetaan tunnetilaa, jota voidaan mitata kysymällä henkilöltä kysymyksiä, kuinka usein hän kokee työssään mm. energisyyttä, halua panostaa työhön, innokkuutta, ylpeyttä ja työhön paneutumista eli keskittymistä. Työn imua voidaan tarkastella yhdeksän portaisen kysymyspatteriston (UWES 9, Schaufeli & Bakker 2003) avulla, joka kuvaa kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. UWES 9 -kysymyksiä käytettiin syksyllä 2020 Hevoset ja työ -hankkeen toteuttaman Hevosalalla työskentely ja hyvät käytänteet -kyselyn osana, johon vastasi yhteensä 140 hevosalalla työskentelevää henkilöä. Kysely toteutettiin Wepropol-ohjelmalla ja kyselylinkki oli auki 26.10-11.11.2020 välisenä aikana. Kyselyssä oli työn imun lisäksi myös muita kysymyksiä, kuten mitkä asiat ovat vastaajalle tärkeitä työssä tai parasta hevosalalla työskentelyssä sekä kysymys koskien omalla tallilla käytössä olevia hyviä työkäytäntöjä.

Eniten vastauksia saatiin hevosalan yrittäjiltä (66 %) ja työntekijöiltä (16 %). Muut kyselyyn vastanneet työskentelivät hevosalalla järjestö-, neuvonta-, tutkimus- tai opetusalailla (5 %) tai esimerkiksi raviradalla tai koulutusopimuksella. Ainoastaan muutama vastaaja ilmoitti, ettei työskennellyt hevosalalla vastaamishetkellä. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli naisia (96 %). Vastaajat olivat iältään pääsääntöisesti 26–55-vuotiaita (79 %). Kyselyyn vastanneilla oli ollut tallissaan vuonna 2020 keskimäärin 16,25 hevosta (keskihajonta 12,5) ja poneja keskimäärin 4,8 (keskihajonta 4,9). Vastanneiden tallit olivat keskittyneet enimmäkseen harjoittamaan ratsastuspalveluita (40,7 %) ja hevosten täysihoitopalveluita (37,8 %). Ravihevosten valmennusta tarjosi 12,1 % vastanneista. Kysymykseen sai valita useamman vaihtoehdon.

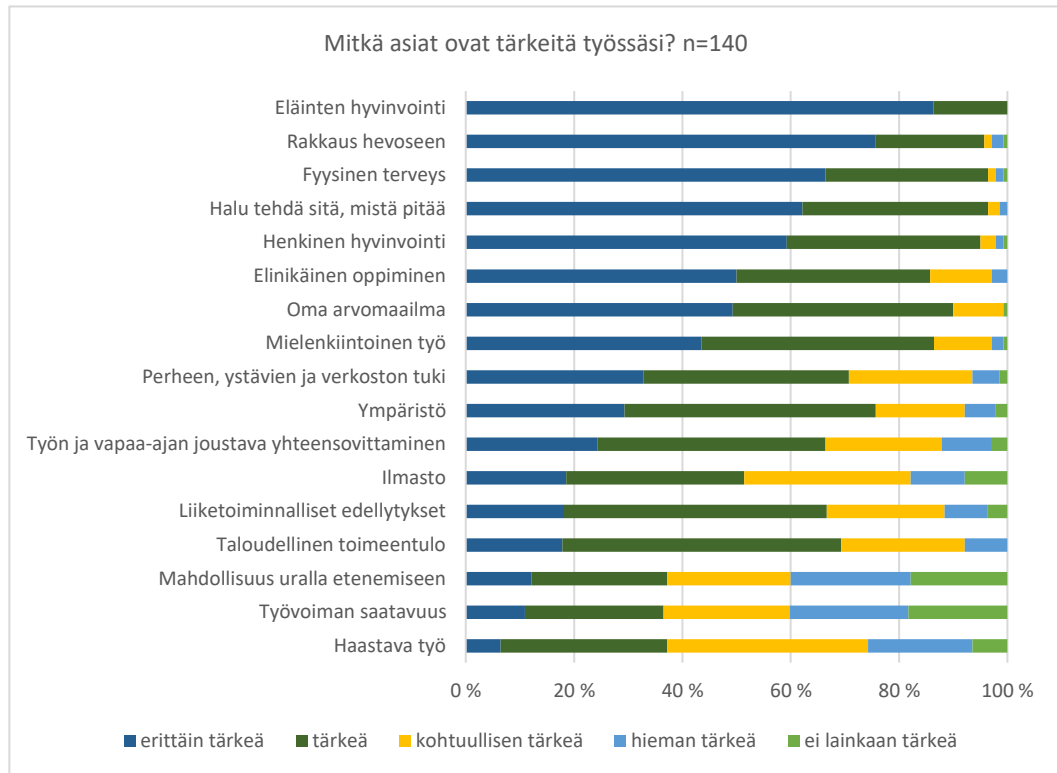
Hevonen on tärkein asia

Omassa työssä koettiin erittäin tärkeiksi tai tärkeiksi rakkaus hevoseen (96 %), oma fyysinen terveys (96 %) ja henkinen hyvinvointi (95 %). Kaikki vastanneet pitivät eläinten hyvinvointia ykkösenä (kuvio 1). Halu tehdä sitä, mistä pitää ja oma arvomaailma nousivat taloudellisten tavoitteiden edelle. Taloudellisen toimeentulon ja liiketoiminnallisten edellytysten arvioivat erittäin tärkeiksi tai tärkeiksi noin kaksi kolmasosaa vastaajista. Sitä vastoin työvoiman saatavuus, mahdollisuus uralla etenemiseen ja työn haasteellisuus eivät nousseet tärkeimmiksi asioiksi omassa työssä.

Kyselyn vastausten perusteella hevosalalla työskentelevät olivat hyvin työn imussa (kuvio 2). Merkkejä hyvästä imusta ovat tunne siitä, että työ vie mukanaan, työstä on innostunut ja töihin lähtö tuntuu mukavalta. Viitteitä omasta jaksamisesta ja työkunnosta kertoo, jos tunne energisyydestä ja tarmokkuudesta on toistuvasti kateissa. Vastaajista yli puolet (58 %) koki päivittäin ylpeyttä työskennellä hevosalalla. Vaihtoehto ”päivittäin” vastattiin myös vaihtoehtoihin, kuinka usein kokee: kun työskentelen, työ vie minut mukanaan (61 %), olen täysin uppoutunut työhöni (54 %) ja olen innostunut työstäni (53 %).

Työn imu hevosalalla hyvä

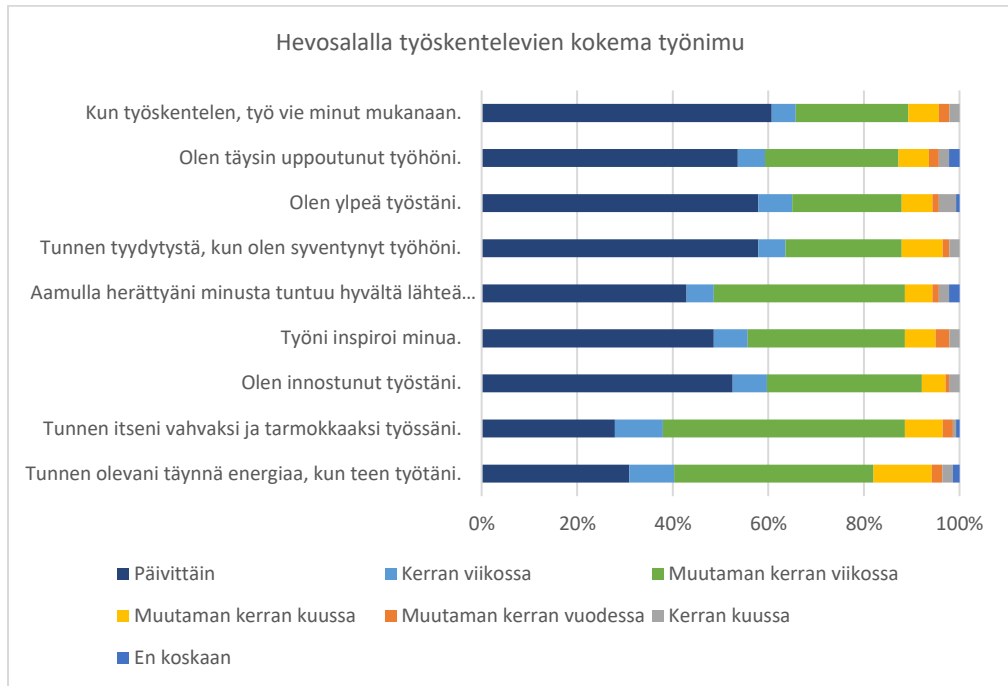
Vertailtaessa saatuja tuloksia Työterveyslaitoksen koko aineistoon ja esimerkkinä hammaslääkäreihin, hevosalalla työskentelevät kokivat suurempaa työn imua (taulukko 1). Erityisesti työhön uppoaminen oli huomattavan korkea verrattuna koko aineistoon. Huomioitavaa on, että hevosalaa koskevien vastausten (n=140) määrä on vähäinen verrattuna muihin ja vastausten keruu on perustunut nettikyselyyn. Joka tapauksessa suuntana näkyy, että hevosalan työssä on imua.



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneille (n= 140) erittäin tärkeitä asioita työssään olivat eläinten hyvinvointi, rakkaus hevoseen ja fyysinen terveys.

Taulukko 1. Työn imu UWES 9:n ja sen ulottuvuuksien keskiarvot, suluissa keskihajonnat. Vertailuarvot ovat Työterveyslaitoksen aineistosta. Hevosalan ammattilaisilla Työn imu-summa oli kyselyn mukaan 5,09.

UWES 9	Kyselyyn vastanneet (n=140)	Työterveyslaitoksen aineisto (n=16 335)	Hammaslääkärit (n= 3 255)
Tarmokkuus	4,96 (1,15)	4,38 (1,37)	4,63 (1,24)
Omistautuminen	5,12 (1,22)	4,37 (1,49)	4,89 (1,22)
Uppoutuminen	5,18 (1,27)	4,03 (1,58)	4,22 (1,43)
Työn imu -summa	5,09 (1,22)	4,26 (1,36)	4,58 (1,13)



Kuvio 2. Hevosalalla työskentelevien kokemaa työn imua tutkittiin yhdeksän portaisen kysymyspatteriston (UWES 9, Schaufeli & Bakker 2003) avulla. Kyselyyn vastasi 140 hevosalan ammattilaista.



Tallityö vie mukanaan ja työhön helposti uppoutuu. Kuva: Suomen Hippos

Lähteitä

Schaufeli W. & Bakker A. 2003. UWES Utrecht Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University. Saatavissa: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

Hakanen J. 2009. Työn imu -menetelmän käyttäminen, validointi ja viitearvot Suomessa. Työterveyslaitos. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%c3%b6n_imun_arviointimene-tem%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2.2. Hyviä käytäntöjä tallityön helpottamiseen

SIRPA PUSSINEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Hevostallien työn hyviä käytäntöjä koskevissa vastauksissa nousi niin isompia kuin pienempiä työn helpottamisen ratkaisuja. Osuvana yhteenvetona voi kiteyttää: ”Vie mennessäs, tuo tullessas, tee siel ollessas”. Alla on otteita ja suoria lainauksia vastauksista. Pienikin toimintatavan parannus kertaantuu suureksi hyödyksi, kun työ toistuu päivittäin.

Tallissa ja pihalla työskentely

Tallissa ja pihalla työskentelyssä koneet ja laitteet tekevät hyvää vauhtia tuloaan. Pienkuormaimia käytetään apuna karsinoiden, pihatöiden ja tarhojen putsauksessa. Vesiä kuljetetaan konteissa ja säiliöissä traktorilla tai mönkijällä tarhoihin. ”Avantista” moni on saanut helpotusta tarhojen siivoukseen, lumen auraukseen ja raskaaseen nosteluun. Käytännön työssä isot, kevyet kottikärryt ovat avuksi, samoin kuin sähköinen talikko. Muita hyviä käytäntöjä olivat:

- Karsinatallissa käytävälle asennettu lantakuljetin
- Mönkijän peräkärkyssä saavit, joihin lanta kerätään
- Maneesissa etukuormaajasovitteinen lannankeräysastia
- Valaistus kunnossa
- Tilojen järjestäminen niin, että kaikki muu työ kuin hevosten liikuttaminen voidaan tehdä sisätilassa/katoksessa
- Nokkakärryt ja maitokärryt
- Lakaisukone

Hevosten ulkoilu

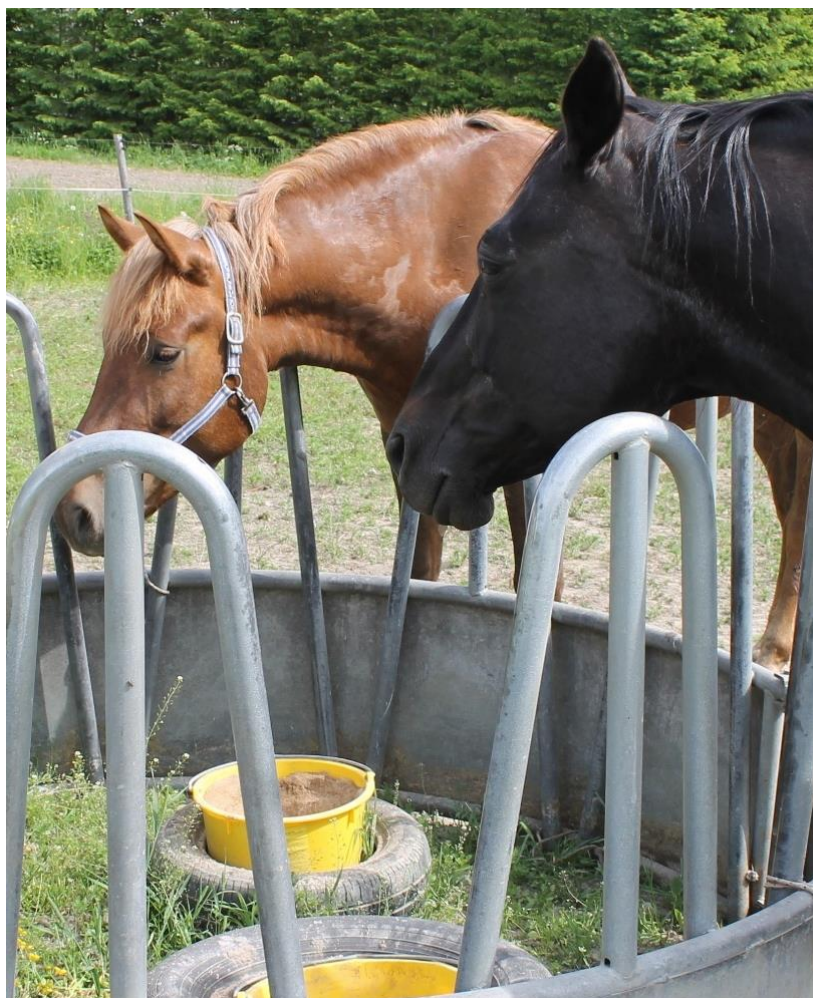
Hevosten tarhauksessa hyvinä käytäntöinä nousivat hevosten ulkoilutus laumassa ja kujat tarhoihin. Mainintoja keräsivät:

- Hevosten tarhaus: 2–4 hevosen laumat päästetään vapaana tarhaan kujaa pitkin
- Siirtyminen pihattoon, jäi talutus pois
- Hevoset koulutettu turvallisiksi taluttaa useampi kerrallaan ulos
- Pitkät laidunkaudet
- Hevoset ulkona mahdollisimman paljon, säästyy kuiviketta ja siivoukseen kuluu vähemmän aikaa

Järjestelyt ja organisointi

Työn järjestelyyn kohdistuneita hyviä käytäntöjä oli runsaasti. Hyviksi oli havaittu kunnolliset säilytystilat, ehjät työvälineet ja työvälineiden säilytys useassa paikassa käden ulottuvilla. Näin säästettiin työvälineiden hakemiseen ja palautukseen kuluva-aikaa ja askeleita. Huoltosuunnitelmia pidettiin tärkeinä, jotta ei jouduta isoihin remontteihin ja paikat pysyvät turvallisina hevosille ja ihmisille. Toimintatapoihin liittyviä hyviä käytäntöjä olivat:

- Tehdään asiat järkevästi, ei yli- tai alihoideta eläimiä eikä ympäristöä
- Lattia lakaistaan vain kerran päivässä
- Ratsastus ja hevosten valmennus ensin, sitten ne työt, joissa ei tarvitse olla parhaimmillaan
- Kevyet työt ensin, jotta jaksaa paremmin
- Siivotaan sotkut heti kun niitä tulee
- Hopoti -sähköinen ratsastustuntien varausohjelma toiminnansuunnittelussa



Heinähäkit ja -kaukalot helpottavat ruokintaa ja hävikki vähenee. Kuva: lina Hulkkonen

Hevosten ruokinta ja juotto

Juoma-automaatteja on yleisesti käytössä, myös ulkotiloissa lämmitettäviä juoma-automaatteja. Ruokinta- ja heinäautomaatteja sekä heinähäkkejä oli niin itse tehtyinä kuin valmiiksi hankittuina. Heinien annostelulla valmiiksi heinäsäkkeihin oli saatu säästöä hävikkiin. Kiinnostavana oli erään tallin käytäntö, jossa talvisin hevoset juotetaan saavista vesiboksissa matkalla tarhaan. Vaikka juoma-automaatit olivat karsinoissa käytössä, saattoivat hevoset juoda saavista jopa kymmeniä litroja. Näin oli pystytty vähentämään tarhoihin kannettavan veden määrää. Muita vastauksia ja oivalluksia olivat mm.:

- Tarhoihin ulottuvat vesiletkut
- Tarhoissa vesiastiat, joissa on kaksi astiaa sisäkkäin ja niiden väli on eristetty XPS-lämmöneristeellä ja uretaanilla. Vesi pysyy sulana pakkasilla.
- Metsäpihatossa juomavesi talvella muuripadassa, jonka veden öljykynttilä pitää sulana
- Vapaa heinäruokinta ulos ja paalien siirto traktorilla
- Pihatossa on erillinen "paalipiilo-tarha", missä hevosten ruokinta hoituu porttia avamalla

Pohjat ja materiaalit

Useammassa vastauksissa toistui ulkoilu- ja harjoittelualueiden hyvän pohjan merkitys "kurassa rämpimisen" välttämiseksi. Työajan säästöä toivat patjakuivutukset karsinoissa. Erään tallin vinkinä oli tarhojen edustalle rakennettu ns. hiekkalaatikko, johon oli tehty puupaaluilla rajatulle alueella pitävä pohja kankaalla ja soralla. Näin hevosilla oli aina kuiva paikka oleskella ja siivouksen pystyi rajata kyseiselle alueelle. Muita hyviä käytäntöjä olivat:

- Kuivitus vetämällä kuivikesäkkiä käytävällä pumppukärryillä ja annostelu suoraan karsinaan
- Kaikki pinnat/pohjat mahdollisimman helpot puhdistaa ja huoltaa
- Yksinkertaiset materiaalit mietitty niin, että niitä voidaan korjata mahdollisimman samoilla välineillä esim. samat ruuvit, kiinnikkeet aidoissa, seinissä, yms.
- Kuormalavoista ja terassilaudasta rakennettu tukeva (ja halpa) koroke, joka toimii hevosen selkään nousussa sekä ponin kavioiden vuolua helpottamassa. Tällöin poni menee korokkeelle, mikä säästää vuolijan selkää.

Hevosten hoito ja loimitus

Loimituksen tarpeellisuutta moni tuntui pohtivan: useampi totesi, että loimitusta tehdään vain vesi- ja räntäsateiden aikaan ja kovilla pakkasilla sekä liikituksen jälkeen tarvittaessa. Suosiota saivat mahdollisimman helppokäyttöiset ja kevyet varusteet, joita voi käsitellä hanskat kädessä ilman näpräystä. Loimien säilytykseen hyviä käytäntöjä olivat:

- Nimikoidut pyykkipojat hevosten ulkoloimeen, kun ne ovat kuivumassa
- Loimet hevosten päältä kerätään loimihenkareihin ja rullakkoon, jolla ne viedään kuivaushuoneeseen

Henkilökunta, asiakkaat ja verkostot

Turvallisuus ja työn tekemisen hyvä meininki nousivat useissa vastauksissa. Työn suunnittelu oli havaittu tärkeäksi: mitkä työt voidaan ajankäytön ja kuormittavuuden kannalta tehdä yksin ja mitkä merkittävästi nopeutuvat tai ovat ergonomisempia pareittain tai kolmistaan. Työturvallisuuden näkökulmasta pidettiin tärkeänä, ettei hommia tehdä täysin yksin. Jaksamiseen auttoivat hyvät valmistelut seuraavaan työjaksoon: ”kun on aamuksi kaikki valmiina, on kivempi lähteä töihin”. Arkityöhön helpotuksena oli, kun riskit oli minimoitu, paikat siisteinä ja tavaroille selkeät paikat. Muita huomioita olivat:

- Tarkoin määritetyt vastualueet
- Konetöiden ostaminen: auraus, lantalan tyhjennys
- Mahtava yhteishenki, kaikki auttaa kaikkia riippumatta kuuluuko kyseinen homma omiin työtehtäviin.



Mukava ilmapiiri vaikuttaa viihtyvyyteen ja tuottavuuteen. Kuva: SRL, Hanna Heinonen

3. TYÖNTUTKIMUKSET TALLIKOhteissa: TARKASTELUSSA TYÖN KOKONAISUUS

IINA HULKKONEN & TEA ELSTOB, TTS TYÖTEHOSEURA

Hevosalalla keskiössä on hevosten hyvinvointi ja sen tärkeys. Samaan aikaan kuitenkin keskustelu hevosten hyvinvoinnin varmistavan tallityöntekijän hyvinvoinnista on jäänyt vähemmälle huomiolle. Tallityön tiedetään olevan raskasta, mutta silti työtehtävät tehdään useilla talleilla samoin, kuin ne on tehty vuosikymmeniä aikaisemmin. Vain harvalla hevosallilla esimerkiksi lannanpoistoa on vielä kokonaan koneellistettu. Jotta hevosala voi kehittyä, tarvitaan tietoa nykytilasta.

Nykytilan hahmottamista varten Hevoset ja työ -hankkeessa seurattiin työntutkimusten menetelmiä hyödyntäen kuudella erilaisella hevosallilla aamupäivän arkirutiineja ja ihmistä työssään. Huomioitavaa on, että kuuden tallin otanta on varsin rajallinen. Tarkoituksena ei ollutkaan saada tarkkaa tutkimuksellista aineistoa, vaan ennen kaikkea herätteitä tallityöskentelyn kehittämiseen.

Mikä toimii, missä kehitettävää

Tarkastelussa pääpainona oli katsoa kokonaisvaltaisesti työoloja, työtapoja, prosesseja ja kuormittavuutta - ei niinkään pelkkää aikatietoa tai työn suorittamisen nopeutta. Työaika on aina sidoksissa käytettäviin työmenetelmiin, vallitseviin olosuhteisiin ja työntekijän joutuisuuteen mittausajanjaksolla, siksi eri tallien työaikojen vertailu ei tässä tapauksessa ole mielekäästä. Työtä kehitteessään pitääkin huomioida työn kokonaisuus – eli mikä toimii, missä on kehitettävää ja mitkä työt ovat hankalaa tai kallista muuttaa. Usein töiden organisoinnissa joudutaan tyytymään hyvään kompromissiin. Työajan mittaamiselle on asetettava aina myös tavoitteet, jotka olivat tässä hankkeessa tallien rutiinitöiden kuormittavuus ja niiden ajallinen kesto. Näin haluamme herätellä lukijaa pohtimaan, miten työaika omalla tallilla voi seurata, miten parantaa prosessien sujuvuutta, ergonomiaa ja työn vaikutuksia terveyteen.

Työntutkimus ei ole vain kellottamista

Hevoset ja työ -hankkeen tutustumiskohteiksi valittiin Uudenmaan alueelta kaksi ratsastuskouluja, kaksi ravitallia ja kaksi täysihoitotallia. Työntutkimuskäynnillä seurasimme yhtä työntekijää yhden päivän tai työvuoron ajan ja tarkastelimme hyvän työn elementtejä, ihmiseen kohdistuvaa kuormitusta, työn sujuvuutta ja työajankäyttöä. Ennen varsinaista työntutkimuskäyntiä vierailimme tutkimuskohteissa, jotta oli mahdollista kertoa lisätietoja suoraan työntekijöille. Toivomuksemme oli, että kaikki olisi ”niin kuin aina” eli mahdollisimman normaalia. Pyysimme, ettei kohteissa tehtäisi mitään työhön liittyviä valmisteluita etukäteen, mitä ei normaalistikaan tehtäisi.

Tutustumiskohteiden kanssa sovittiin, että kerättyä tietoa ja videomateriaalia ei tulla käyttämään muuhun tarkoitukseen, kuin hankkeeseen liittyvään raportointiin ja ettei aineistosta voida tunnistaa yksittäistä tallia tai ihmisiä. Mikäli tiedonkeruun osana käytettiin videointia, varmistettiin aina erillinen tapauskohtainen lupa videolla esiintyviltä henkilöiltä.

Työntutkimuksesta yleisesti

Työntutkimushetkellä työntutkija kellottaa kaikki työtilanteet sekä havainnoi erilaisia hyviä käytäntöjä. Työntutkija saattaa myös sanallisesti haastatella tutkimuksen aikana työntekijöitä koetusta työn raskaudesta. Joissain tapauksissa työntutkija voi videoida osan työtilanteista erilaisten ergonomisten kuormitusilanteiden tarkempaa tarkastelua varten. Kuva- ja videomateriaalia käytetään aina ensisijaisesti hyvien käytäntöjen ja ergonomian tunnistamiseen. Ergonomiatekijöiden ja -tilanteiden tunnistaminen jälkikäteen videotallenteelta on helpompaa, kun tilanteeseen voi palata useita kertoja. Tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä kerrotaan aina, että tutkimus perustuu vapaaehtoisuuteen ja tarvittaessa tutkimustilanne voidaan keskeyttää missä vaiheessa tahansa.

Ideoita tallityön kehittämiseen

Hevoset ja työ -hankkeessa koottua tietoa ja saatua aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena. Havaintojen perusteella olemme tehneet huomioita ja ehdotuksia, jotka haluamme jakaa lukijoiden kanssa. Näin pyrimme tarjoamaan tietoa, joka tukee tallityöskentelyn kehittämistä.



Hevostalleilla tehdyissä työntutkimuksissa tarkasteltiin työn kokonaisuutta. Kuva: Iina Hulkkonen

3.1. Työajan käyttö hevostalleilla

IINA HULKKONEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Työajan käyttöön ja työn kuormitukseen vaikuttavat olennaisesti tallin olosuhteet. Vaikuttavia tekijöitä ovat erityisesti tallin, varastojen ja tarhojen väliset sijainnit ja pohjapiirrokset. Näistä seikoista määräytyvät suurissa määrin työpäivän aikana kertyvät kävelymatkat. Esimerkinomaisesti yksittäisessä tallikohteessa seurasimme GPS-paikannusta hyödyntäen työntekijän kulkureittejä ja kävelymatkaa: enimmillään kävelyä kertyi jopa 20 kilometriä päivässä (kuva 1). On siis selvää, että työajan käyttö vaihtelee paljon tallikohtaisesti. Työaikaa mitattaessa onkin tärkeää muistaa, että se on vain aikaa. Mitä tapahtuu, on merkityksellisempää.



Kuva 1. GPS-paikannukseen perustuva piirroskuva. Kuva havainnollistaa yksittäisenä päivänä yhden työntekijän kulkureittejä. Kävelyä voi kertyä jopa 20 km päivässä.

Miten työaika jakaantuu?

Työntutkimuksissa aika jaetaan aikalajeihin. *Tekemisajaksi* kutsutaan työhön menevää aikaa, joka tuottaa arvoa ja vie prosessia eteenpäin eli aikaa, josta ”joku on valmis maksamaan”. Suurimman osan (yli 60 %) työstä tulisi olla tekemisaikaa. Tähän kuuluvat hevostalleilla mm. ruokinta, karsinoiden puhdistus, hevosten hoito, valmennus ja opetus. *Apu-aika* tukee tekemisen edellytyksiä. Näitä ovat siirtymiset, työvälineiden noutaminen, työaikaan sisältyvät ruoka- ja kahvitauot ja muu vastaava. *Häiriöaikaa* tuovat työhön kuulumattomat keskeytykset, kuten työhön kuulumattomat puhelut tai rikki menneet laitteet. *Odotusajaksi* kutsutaan aikaa, jolloin odotetaan esimerkiksi seuraavaa työvaihetta tai työkaveria tietyn tehtävän suorittamiseen. *Tauko-aikaa* ovat ylimääräiset tauot, jotka ovat yli sovittujen taukojen.

Esimerkkinä työajan jakautumista kuvaa taulukko 2, joka kuvaa yhden aamupäivän ajalta yhden työntekijän tekemää työtä. Kyseessä on 27 hevosen karsinatalli olkikuivituksella. Havaintojen mukaan suurin osa työstä oli tekemisaikaa (76,5 %). Tekemisajasta suurin osa kohdistui karsinoiden siivoukseen (26,4 %) ja hevosten tarhaukseen (28,8 %). Siirtymisiin työpisteiden välillä kului 10,5 % aamupäivän työstä.

Esimerkkinä olevassa kohteessa karsinat siivottiin isoihin kottikärryihin kevyttalikolla. Kottikärryt oli mahdollista kiinnittää tallin ovella pienkuormaimeen, jonka avulla ne vietiin lantalaan ja tyhjennettiin. Kuivikkeet talikoitiin valmiiksi käytävälle tuoduista paaleista suoraan karsinoihin. Väkirehut ja karkearehut jaettiin karsinoihin käsin. Aamun ensimmäiset karkearehut jaettiin ennen työntekijän paikalle tuloa ajastettujen heinäautomaattien avulla. Väkirehut jaettiin väkirehukärryjä ja rehukauhaa apuna käyttäen. Karkearehut tuotiin tallin käytävälle valmiiksi pienkuormaimen avulla, josta heinät sai jaettua karsinoihin suoraan talikon avulla. Hevosia ei ruokittu ulos. Tarhat sijaitsivat tallin välittömässä läheisyydessä, johon hevoset talutettiin yksi kerrallaan. Lähes kaikki hevoset loimitettiin ja kaikkien hevosten kaviot puhdistettiin ennen ulos vientiä. Tallin käytävät puhdistettiin karsinan siivouksen ja päiväheinien jaon jälkeen käyttäen apuna haravaa ja akkukäyttöistä lehtipuhallinta.

Taulukko 2. Esimerkki yhden tallin aamuvuoron aikana yhden työntekijän tekemästä työstä luokiteltuna eri aikalajeihin. Taulukko kuvaa, mitä työ on pitänyt sisällään kyseisenä tutkimuspäivänä. Kyseisessä kohteessa tekemisaika (76,45 %) on varsin korkea.

Aikalajit	Tunnit	Prosenttiosuus
Apu-aika	1:52:31	23,44 %
Kahvitauko/ruokatauko	0:30:58	6,45 %
Siirtyminen tallissa	0:10:53	2,27 %
Siirtyminen työpisteiden välillä	0:50:22	10,49 %
Tarvikkeiden etsiminen	0:07:51	1,64 %
Tarvikkeiden vieminen/hakeminen	0:08:32	1,78 %
Keskustelu työkaverin kanssa	0:02:10	0,45 %
Pukeminen/riisuminen ulkovaatteet	0:01:45	0,36 %
Häiriö	0:00:32	0,11 %
Siirtää pois edestä jotain	0:00:32	0,11 %
Tekemisaika	6:06:57	76,45 %
Karsinan siivoukseen liittyvät	2:06:35	26,37 %
Ruokintaan liittyvät	0:43:20	9,03 %
Käytävän lakaisuun liittyvät	0:24:35	5,12 %
Tarhaukseen ja tarhauksen valmisteluun (loimitus, kavioiden puhdistus, tarhausuojat, loimien haku) liittyvät	2:18:12	28,79 %
Muut työt	0:34:15	7,14 %
Kaikki yhteensä	8:00:00	100,00 %

Rutiinien sujuvuus tärkeää

Yleisenä havaintoja – ja talleilla tuttua juttuna – on, että tallien erilaisiin siivoustöihin kuluu runsaasti työaika. Tehdyissä ajankäyttötutkimuksissa huomattiin, että karsinan siivoukseen kuluvaan aikaan vaikuttivat eniten käytetty kuivikemateriaali, lannan siirtoon käytetyt menetelmät sekä lantalan läheisyys tallista. Olkikarsina oli yleisesti ottaen hitaampi siivota kuin turve- tai purukarsina. Poikkeuksen muodostaa koneellisesti tyhjennettävä olkikarsina, jota ei tyhjennetä päivittäin tallikolla, vaan säännöllisesti koneen avulla. Tällöin karsina tyhjennetään kokonaan ja suurin aikaa vievä työvaihe on uuden karsinan perustaminen eli kuivitus.

Työntekijöiden kanssa keskusteltaessa tuli ilmi, että karsinan puhdistaminen miellettiin pääosin mukavaksi työksi. Tämä voi johtua siitä, että työpäivän kokonaisuuteen nähden karsinan puhdistaminen muodostaa selkeän kokonaisuuden ja rutiinin, jota jokainen tarvitsee omaan työhönsä. Hevostallilla työskentely voi olla melko stressaavaa, koska se pitää sisällään paljon päätöksentekoa ja työtä tehdään usein urakaluonteisesti kiireessä. Karsinoiden puhdistaminen on rutiinia, ja rutiinityöt ovat tärkeitä muun muassa palautumisen kannalta.

Työtä helpottavia koneita ja laitteita

Työntutkimuskäynneillä havaittiin, että rutiinitöiden tekemisessä oli jo mukavasti uusia työtä helpottavia ratkaisuja käytössä. Lähes jokaisella tutkittavalla tallilla oli jokin kone tai laite apuna, esimerkiksi kuormain tai traktori lannan siirtoon. Lanta saatettiin talikoida suoraan traktorin kauhaan tai vaihtoehtoisesti kuljettaa kottikärryillä tallin ovelle, jossa kuormain odotti. Näin aikaa säästy merkittävästi, kun lantalaan ei tarvinnut viedä jokaista kottikärryllistä erikseen ja kauhaan mahtui useita kottikärryllisiä. Myös kuivitusta oli saatettu koneellistaa mahdollisuuksien mukaan. Ruokinta hoidettiin monessa paikassa vielä käsin, esimerkiksi heinät kottikärryjen avulla ja väkirehut väkirehukärryillä tai ämpärillä ja kauhalla.

Karsinoiden siivouksen lisäksi rutiinitöihin kuuluu käytävien lakaisu, kun käytävä lakaistaan useita kertoja päivässä, yleensä jokaisen ruokinnan sekä karsinan siivouksen jälkeen. Käytävien lakaisun apuna tallikäynneillä havaittiin hyödyllisenä lehtipuhaltimet, joilla saa ison alueen nopeasti puhdistettua. Akkukäyttöisellä puhaltimella ääntä ei synny paljoa ja maltillisella teholla puhaltaessa pölyä ei syntynyt ilmaan lakaisua enempää. Tarvittaessa pölyävissä töissä kannattaa käyttää hengitys- ja silmäsuojaimia.

Paljon siirtymiä

Niin ikään tuttua asiana on, että kuljetusta, niin hevosten kuin rehujen ja vesien, on paljon. Työajan säästön näkökulmasta kulkureitteihin kannattaakin kiinnittää huomiota. Esimerkiksi välivarastojen lisäämisellä, työvälineiden sijoittelulla ja löydettävyydellä voidaan parantaa työn sujuvuutta. Työntutkimuksissa huomattiin, että heinän kanssa pelaamiseen voi kuluu yllättävänkin paljon aikaa. Heinä on usein suurpaaleissa, jotka pidetään heinävarastossa tai ulkona. Heinän karräämistä tapahtuu pienissä osissa usein kottikärryillä moneen eri paikkaan, kuten karsinoihin ja ulkotarhoihin. Heinää saatetaan punnita välillä ja moni pussittaa heinät valmiiksi seuraavalle ruokinnalle. Oman tallin osalta kannattaakin miettiä, voisiko heinäpaalien siirtelyä vähentää ja löytää keinoja sujuvaan heinäruokintaan. Tallin koneistusta ja investointeja miettiessä kannattaa ensimmäisenä arvioida, onko jo olemassa olevien laitteiden suurin käyttöaste saavutettu. Tallin koneista moni saattaa olla vain jonkun tunnin käytössä päivässä.

Työaikaa voi itsekkin seurata

Oman tallin eri töihin kuluva aikaa voi itsekkin kirjata ylös. Tämä auttaa näkemään, mihin omalla tallilla työaikaa eniten kuluu. Ajanmittaamisen taustalla ei tarvitse olla ajatus siitä, että työvaihetta aina pitäisi tehdä nopeammin, vaan ennen kaikkea se antaa tietoa kokonaiskuormituksen arviointiin. Ihmisillä on tapana olla omille tavoilleen orjallisia ja työtä tehdään niin kuin aina tehty. Työn suunnittelua saattaa auttaa, jos tiedetään paremmin, millaiset työt aiheuttavat kuormitusta. Näin esimerkiksi investointeja on mahdollista toteuttaa siellä, missä niitä oikeasti kaivataan ja missä niistä on eniten hyötyä. Esimerkiksi jos lattioiden lakaisuun kuluu tallilla huomattavan paljon aikaa, voi harjaukoneeseen investoiminen voi olla järkevää.

Ajattelutavan muutoksia ilmassa?

Työajan käyttöä ja tallityön kuormittavuutta pohtiessa tulee mieleen, mihin suuntaan hevosten pito muuttuu tulevaisuudessa. Pitävätkö nykyuotoiset karsinatallit pintansa vai yleistyvätkö hevosten pihatto- ja laumassa pidon ratkaisut. Hevosten pito karsinaolosuhteissa vie runsaasti työaikaa, kun hevoset ruokitaan ja hoidetaan yksilökohtaisesti. Kiinnostavaa onkin nähdä, kuinka nopeasti koneellistuminen arkipäiväistyy talleilla. Työtä jo helpotetaan monilla talleilla pienkuormaimella ja ruokinta-automaateilla.

3.2. Ergonomia ja työasennot tallikohteissa

IINA HULKKONEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Kun puhutaan ergonomiasta, ensimmäinen ajatus saattaa olla oikealla mitoituksella olevat konttorikalusteet tai painavan kuorman nostaminen oikeaoppisesti. Ergonomia on kuitenkin paljon muuta: ergonomia voidaan jakaa fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysinen ergonomia keskittyy fyysisen työympäristön, työvälineiden ja työmenetelmien suunnitteluun, kun taas kognitiivinen ergonomia käsittelee aivotyön kuormitusta ja keskittyy tiedon esittämistapojen suunnitteluun. Organisatorinen ergonomia keskittyy laajempaan kokonaisuuteen, esimerkiksi työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaikajärjestelyiden suunnitteluun. Työpaikoilla tapahtuvalle nostamiselle ei ole määritelty ehdottomia noston rajoituksia (Launis & Lehtelä, 2018). Kuormitusta helpottaa, kun opettelee oikeaoppisen nostotekniikan. Kuormituksen tulee pysyä kohtuullisena henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten henkilön sukupuoleen ja kokoon nähden.

Kiertoliikkeitä ja nostoja

Hevoset ja työ -hankkeen työntutkimuksissa ajankäytön lisäksi tarkasteltiin ergonomiaa videoanalyysiä apuna käyttäen. Videoita kuvattiin työntutkimuskäynneillä erilaisten työasentojen, kuten karsinan siivouksen, loimituksen ja ruokinnan osalta. Videoanalyysin menetelmänä käytettiin työasentoja kartoittavaa ja luokittelevaa OWAS-järjestelmää, mikä määrittää muun muassa selän kiertyneitä ja kumaria asentoja, voiman käyttöä sekä ylä- ja alaraajojen asentoja (Salonen & Heinsalmi, 1979).

Päähuomiona oli, että fyysinen työ sisältää paljon selän kumaria asentoja, nostoja ja kiertoliikkeitä. Kumarruksia syntyy lähes huomaamatta, kun koukataan kärryistä heiniä, napataan tavara lattialta tai hoidetaan hevosen jalvoja. Painavia taakkoja, esimerkiksi 20 kg:n rehusäkkejä tai painavia juomämpäreitä, nostellaan usein lattiatasosta. Selän kumaraa asentoa ja nostoja ei voi välttää, mutta apuna voi käyttää erilaisia tarttumatyökaluja tai aputasoja. Esimerkiksi rehusäkin nosto on huomattavasti ergonomisempaa, jos siinä on kunnolliset kahvat liukkaalla pinnan sijasta.

Työntutkimuksissa huomattiin, että karsinan siivouksen aikana selkään kohdistui usein kumara ja kiertynyt tai sivulle taipunut liikerata. Työntekijällä voi käytännössä olla toinen hartia koko siivousprosessin ajan toista ylempänä. Talikon puolta harvoin tulee vaihdettua, vaikka se on omiaan jakamaan hartioihin tulevaa kuormaa. Etenkin selkärangan kierto voi aiheuttaa terveyshaittaa kuormituksen kohdistuessa henkilön niveliin. Oikeanmittainen talikko on avainasemassa henkilön selkään kohdistuviin kumariin liikeratoihin. Sillä, mihin lanta karsinasta talikoidaan, on myös merkitystä. Kottikärryjen tai etukuormaajan on hyvä olla riittävän matalalla, jotta siivoajan ei tarvitse nostaa hartioita korviin kärryyn vipaamisen aikana. Kuormaa on mahdollista vähentää oikeanmittaisilla työvälineillä, ja kunnollisella valaistuksella vältetään silmien tihrustelua. Investointeja tai uutta talia suunnitteleville lannankuljetuksen automatisointi tai muu koneellistaminen, kuten etukuormaaja, mönkijä tai sähkökottikärry, ovat varteenotettavia vaihtoehtoja.

Kumartelua ja kyykkyasentoja

Työntutkimuskohteissa väkirehujen jako oli pääosin ergonomista. Väkirehut jaettiin talleilla väkirehukärryistä tai ämpäriillä. Väkirehukärryjen hyvänä puolena on, että kaikki rehut saadaan kerralla kierrokselle mukaan ja askeleita kertyy ämpäriurokintaan nähden vähemmän. Tämä säästää työaikaa. Ämpäriillä ja kauhalla ruokinnassa työskentelyasento oli yleisesti ottaen hyvä, sillä selkään ei kohdistu kumaria asentoja. Väkirehukärryjen ollessa työntekijöille liian matalat vaarana on kumara

asento. Hyvänä käytäntönä monella tallilla oli karsinan ovesa merkintä, kuinka paljon hevoselle annetaan rehuja. Tämä helpottaa myös aivotyön kuormaa, kun rehumäärä on suoraan silmien korkeudella karsinan ovesa, eikä rehumääriä tarvitse muistaa ulkoa.

Kiinnostavana seurannan kohteena olivat myös hevosten tarhaukseen liittyneet toimet. Lähtötilanteena oletettiin loimien painon olevan alle 10 kg. Työntekijöiden asentoja analysoidessa ei huomattu negatiivisia vaikutuksia selkään suorassa tehtävissä työosuuksissa, kuten loimen asettamisessa ja solkien kiinnittämisessä. Sitä vastoin hankalia asentokokonaisuuksia liittyi kavioiden puhdistukseen, jalkasuojien laittoon ja loimen selvittelyyn, joissa selkään joutui kumaralle tai henkilö oli polvi-asennossa.

Kokonaisuus ratkaisee

Työasentoja tarkastellessa on hyvä muistaa, että kokonaisuus ratkaisee työntekijän kokemassa kuormituksessa. Tallityön myönteisenä puolena on monipuolisuus, jolloin kumartelujen ja nostelujen vastapainoksi tulee myös paljon muuta liikettä ja kävelyä. Päivittäin toistuvissa töissä, kuten karsinoiden siivouksessa, hyvällä ergonomialla ja liikeradoilla on suuri merkitys. Työ ei kevene itsestään, vaan siihen tarvitaan aina toimia ja suunnittelua – myös kommunikointia työntekijän ja työnantajan kesken. Etenkin uutta tallia suunniteltaessa työn organisointiin ja ergonomiaan kiinnittämällä pystyy vaikuttamaan merkittävästi työmäärään. Kenties tulevaisuuden tallityössä tavaan yhä vähemmän kottikärryjä ja talikoita?



Kuvio 3. Karsinan siivouksen osalta havaittiin erilaisia asentoja, jotka vaikuttivat selkään, käsivarseen ja jalkoihin. Karsinaa siivottiin useimmiten asennossa, jossa selkä oli suora (yli 70 %), molemmat käsivarret hartiatasoa alempana (60 %) ja työtä tehtiin liikehtien tai tasaisesti molemmin jalojin seisoen. Suurin osa asennoista oli henkilölle turvallisia, mutta myös hankalia asentoja havaittiin: selkä oli kumarakiertyneessä, sivulle taipuneessa tai kiertyneessä asennossa yli 20 % havaintoajasta. Tämä tarkoittaa, että toimenpiteitä asennon parantamiseksi olisi hyvä tehdä lähitulevaisuudessa, jotta selän nikamille sekä hartiaseudulle aiheutuvaa kulumaa ja kiputiloja vältettäisiin.

Työpajan tuloksia: Mikä on raskainta hevostallin työssä?

Hevoset ja työ -hankkeen järjestämässä hevosalan ammattilaisten työpajassa elokuussa 2022 keskusteltiin työn kuormituksesta ja ratkaisuista työn keventämiseen. Tarhojen siivous, heinien nostelut ja käytävien lakaisu koettiin yleisesti ottaen raskaiksi työtehtäviksi. Kottikärryjä käytettäessä määrän lannan ja hiekan sekoitus voi yhtäkkiä tulla hyvinkin painavaksi. Jäätyneiden lantojen hakaaminen talvella tarhasta koettiin turhauttavana.

Loimituksesta keskusteltaessa moni mainitsi hankalia työasentoja, varsinkin jos solkia ja kiinnitysvöitä on paljon. Tähän apukeinona oli, että etukiinnikkeet ovat kiinni ja hevonen ”sukeltaa” loimeen. Loimien kuivauksesta hyväksi oli havaittu kuivaushuoneessa henkarit, jotka ovat kiinteitä loimitankoja helpompia. Pohdittiin, voisiko hevosella olla samat loimet sisällä ja ulkona. Tähän vaikuttaa ratkaisevasti tallin sisälämpötila.

Karsinoiden kuivitus koettiin aikaa vieväksi. Kuivituskertojen määrä, käytettävän kuivikkeen määrä ja kuivituksen ajankohta vaikuttavat työaikaan. Yhtenä kehittämiskeinona oli, että kuivikkeet ovat katoksessa ja pikkusäkeissä, jolloin ne ovat helposti ”annosteltavissa” ja eivät jäädy.

Töiden rasittavuuteen hyvin tärkeinä ratkaisuinä pidettiin työvälineiden sopivaa mitoittamista ja laatua. Aina ei kannata ostaa halvinta, vaan sellainen väline, jota on mukava käyttää. Tunnistettiin toispuoleisuuden ongelma, että työntekijän on hyvä siivota karsinat ”molemmin puolin”, työskentelypuolta vaihtamalla. Työtä voisi muutenkin helpottaa automatisoinnilla, kuten hankkimalla heinäautomaatit. Työpajassa pohdittiin, että suuri työmäärä rasittaa, mutta siihen auttaa tauotus.



Tallityötä helpottavia koneita ja laitteita tapaa talleilla yhä useammin. Kuva: Iina Hulkkonen

Lähteitä

Launis, M. & Lehtelä, J. 2018. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/136841>

Salonen, A. & Heinsalmi, P. 1979. OWAS työasentojen havainnointijärjestelmä. Suomen itsenäisyyden juhla-vuoden 1969 rahasto, Sarja B: 50, Helsinki. 151 s.

3.3. Tallityöntekijän aivotyö

IINA HULKKONEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Kognitiivisen ergonomian eli aivotyön kuormituksen tuomia haasteita pidetään usein vain toimistotyöläisten murheena. Harvemmin tulee huomattua, kuinka paljon tallityössä on muistettavia asioita, päätöksentekoa ja suunnittelua. Mikä hevonen minnekin, milloin tulee eläinlääkäri tai kengittäjä ja mitä toiveita yksittäisellä asiakkaalla olikaan. Samalla soi puhelin taskussa ja ajatus jälleen katkeaa. Liiallisena aivokuorma aiheuttaa stressiä, josta voi olla hankala päästä irti työpäivän jälkeen.

Toistotyötä, joskus jopa pakkotahtisuutta?

Sekä toistotyö että pakkotahtinen työ ovat sekä fyysisesti että psyykkisesti kuormittavia. Tällaisiin tilanteisiin tulee pystyä vastaamaan ylimääräisillä tauoilla. Esimerkiksi lyhyt tauko (5–10 min) puolen tunnin tai tunnin välein edesauttaa raskaasta työstä palautumista (Launis & Lehtelä, 2018). Tallityössä on nähtävissä ”toistotyön” piirteitä: toistotyöksi määritellään työ, jonka yksi työvaihe kestää vähemmän kuin 30 sekuntia tai työvaihe sisältää samojen liikkeitten toistoa yli puolet työvaiheajasta, riippumatta työvaiheen pituudesta (Työsuojelu). Esimerkiksi karsinoiden siivous isomissa talliyksiköissä on hyvä esimerkki toistotyöstä. Jossain tilanteissa voi myös nähdä ”pakkotahtisuutta”, jolla tarkoitetaan sitä, ettei työntekijä voi itse määritellä työhönsä pysäytyksiä tai taukoja. Kova kiire voi äärimmillään aiheuttaa ainakin hetkellisesti hevostallilla pakkotahtisuuden, vaikka kyse ei olekaan niin sanotusta liukuhihnatyöstä.

Kiire haastavinta työssä

Työntutkimuksissa emme varsinaisesti tarkastelleet työn kognitiivista puolta, mutta sen tärkeys kävi hyvin ilmi käydyissä keskusteluissa. Työntekijän ja yrittäjän huolet ovat hyvin erilaisia. Työntekijällä korostuu oman työn sisältö ja aikataulutus, kun yrittäjillä taas pyörii päässä muun muassa taloudelliset huolet, vastuu henkilöturvallisuudesta sekä eläimistä ja yleinen aikataulutus. Tallityöntekijältä kysyttäessä, mikä oli haastavinta omassa työssä, vastauksena toistui kiire. Hevosten ruokinta-, ulkoilu-, treeni- ja muu käyttö määrittävät työntekijän aikatauluja, joista on jämpistikin pidettävä kiinni kelloon katsoen. Keskusteluissa esille nousseita kuormitustekijöitä olivat:

- Paljon muistettavia asioita
- Jatkuva varalla oleminen, tallissa ”hyppääminen”
- Hevosten hyvinvointi oman hyvinvoinnin edelle
- Asiakkaiden erityiset tarpeet ja erityistoiveet
- Oma vapaa-aika vähäinen
- Perheen ja työn yhteensovittaminen

Aivotyötä voi keventää

Jos työpäivä on kovin kiireinen, on hyvä lisätä työpäivään jokin vaihe, jossa työtä saa aidosti tehdä rauhassa ja omaan tahtiin (Launis & Lehtelä, 2018). Päivän aikana tulevat turhat häiriöt, keskeytykset ja liiallinen tietotulva laskevat työn tehoa ja laatua sekä aiheuttavat stressiä (Työterveyslaitos 2022). Yleisesti hyviä keinoja aivotyön kuorman vähentämiseen ovat häiriötekijöiden karsiminen, keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan, päivän tärkeimpien tehtävien hoitaminen silloin kun työntekijä on virkeimmillään ja työn riittävä tauottaminen. Useimmiten monta lyhyttä taukoa toimii paremmin kuin yksi pitkä, koska tauoilla aivot saavat levätä ja palautua (Ora 2022). Hyviksi havaittuja keinoja aivokuorman keventämiseen ovat:

- Muistilistat ja valkotaulut muistamisen avuksi
- Hälytykset ja muistutukset puhelimeen
- Henkisen rasituksen jakaminen toiselle, puhuminen asioista
- Työrauhan varmistaminen
- Pelisäännöt asiakkaiden kanssa yhteydenpitoon
- Töiden suunnittelu ja ennakointi, sähläys minimiin

Aivojen hyvinvointia parantaa riittävä palautuminen. Palautumiselle ja tauotukselle onkin hyvä varata aikaa jo työpäivän aikana. Tällä on vaikutusta ilta-ajan rauhoittumiseen ja unen laatuun.



Hyvä palautuminen tuo hyvinvointia. Kuva: Saara Lätti

Lähteitä:

Launis, M. & Lehtelä, J. 2018. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/136841>
Ora, J. 2022. Neuroliitto. Viitattu 15.11.2022. Saatavissa: <https://neuroliitto.fi/hairiot-pois-niin-tyo-sujuu/Tyosuojelu>. 2022. Viitattu 15.11.2022. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus/toistotyö>
Työterveyslaitos. 2022. Viitattu 15.11.2022. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/>

3.4. Töiden suunnittelu ja hyvän työn piirteet

IINA HULKKONEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Työntekijän rekrytointi on yritykselle arvokas investointi. Jotta työtä jaksaa tehdä mahdollisimman pitkään hyvinvoivana – niin itse yrittäjänä kuin työntekijänä - on hyvä aika ajoin arvioida, miten omalla tallilla täyttyvät hyvän työn piirteet. Hyvän työn piirteiden kriteerilista löytyy kokonaisuudessaan mm. kansainvälisessä työjärjestelmien suunnittelun standardissa (SFS-EN ISO 6385).

Hyvälle työlle on kriteerit

Hyvän työn piirteisiin kuuluu työntekijän kokemuksen ja taitojen huomioonottaminen. Liian vaativia töitä ei tule antaa kokemattomalle tekijälle. Vastaavasti kokenut työntekijä tylsistyy liian helpoista töistä. Tällöin työtehtävää voidaan yrittää rikastaa esimerkiksi itsenäisen päätöksenteon mahdollistamisella, työn suunnittelulla ja järjestämisellä.

Työssä on hyvä olla sopivassa suhteessa rutiinotoimintaa, perussääntöjen soveltamista sekä aiemmin opitun yhdistämistä. Työn ei tule yli- tai alikuormittaa työntekijää. Liiallinen kuormitus johtaa työssä tarpeettomaan väsymiseen, virheisiin ja mahdollisiin vaaratilanteisiin. Hevosalalla on monesti yksi tai muutamia työntekijöitä per talli, mutta on silti hyvä muistaa, että työntekijällä tulee olla mahdollisuus sosiaalisiin kontakteihin työpäivän aikana.

Sopiva työ jokaiselle

Hevosalan työ on joskus toistotyötä, varsinkin jos hevostallin töiden kokonaisuuden näkökulmasta ei voida toteuttaa itsenäistä työkokonaisuutta. Tällöinkin hyvän työn piirteitä on pyrittävä noudattamaan. Joitain työvaiheita, kuten karsinan siivousta voidaan tehdä useita tunteja päivässä tauotta ja työ on samanlaista jokaisena päivänä. Toistotyötä tehdessä on vaarana, että työntekijä ikävyystyy ja kyllästyy työtä tehdessään. Ikävyystynyt työntekijä ei ole motivoinut tai opi uutta. Joskus työtehtäviä voidaan uudelleen muotoilla tai kokeilla esimerkiksi työnkiertoa. Tylsään työvaiheeseen voi auttaa, että pidetään työrupeaman aikana yksi ylimääräinen tauko tai annetaan työntekijälle mahdollisuus itse päättää tekemänsä työn järjestys. Työnkierto voi olla mahdollinen sellaisilla talleilla, joilla työskentelee samanaikaisesti useampi työntekijä. Työtehtävien jakamisessa tulisi huomioida työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet.

Töiden organisointi

Hevostalleilla voi olla haasteena, että työtä on paljon ja työhön käytettävä aika on rajallinen. Työn suunnitelmallisuus ja työvaiheiden organisointi auttavat myös aikataulutuksellisiin ongelmiin ja työajan säästöön. Hevoset ja työ -hankkeessa tehtyjen työntutkimusten aikana havaittiin, että noin kymmenesosa aamupäivän työstä oli siirtymiä. Siirtymät voivat liittyä esimerkiksi työpisteestä toiseen siirtymiseen (esim. jos monta tallirakennusta/osastoa), siirtymiseen tallissa tai talliin sekä siirtymiseen ulkona. Työvälineiden uudelleensijoittelulla on mahdollista vähentää tallissa työpäivän aikana tapahtuvia siirtymiä.

Päivä- ja viikkokohtainen suunnittelu varmistaa, että työntekijällä ovat tiedossa jo ajoissa seuraavan päivän työtehtävät ja työvaiheet. Viikkosuunnittelun apuna voidaan käyttää valkotauluja, jolloin työlistat ovat koko ajan kaikkien nähtävissä. Mikäli yrityksessä käy asiakkaita, hekin saattavat olla kiinnostuneita mitä kaikkea tallin arkipäivään kuuluu. Päiväkohtaisen työlistan ei tarvitse olla minuuttiaikataulu, vaan pääasia on, että kyseisen päivän työtehtävät on aikataulullisesti budjetoitu etukäteen. Päiväkohtaisen aikataulutuksen on hyvä olla riittävän väljä, jotta äkillisiin muutoksiin ja esimerkiksi talviaikana yllättäviin sääoloihin on mahdollista tarttua. Tähän suunnitteluun kuuluu myös kahvi- ja ruokataukojen aikatauluttaminen, jotta ne ehditään varmasti pitää.

Vuosikellossa vuoden tapahtumat

Pitempiaikaista työsuunnittelua varten on mahdollista hyödyntää vuosikelloa. Vuosikello on nimitys vuoden mittaiselle työn suunnittelulle. Jokaiselle kuukaudelle listataan erilaisia kausitöitä ja sellaisia työvaiheita, jotka toistuvat harvemmin, esimerkiksi rehujen tilaukset, lantalan tyhjennys, hevosten rokotukset, loimihuoneen järjestely jne. Vuosikello toimii yrittäjän muistilistana ja auttaa hahmottelemaan suunnitelmia. Kun asiat ovat etukäteen kalenteroitu, ne tulee helpommin myös tehtyä. Vuosikello auttaa myös kalliiden toimenpiteiden ennakkointiin ja kassavirran etukäteiseen suunnitteluun. Yksi esimerkki vuosikellosta löytyy TTS Työtehoseuran sivuilta nimellä Maatalousyrittäjän vuosikello (Excel). Pohja on muokattavissa hevosyritykselle sopivaksi.



Tallityöhön kuuluu suunnittelua, ennakkointia ja päätöstentekoa. Kuva: Minna Tallberg

Lähteitä

Launis, M. & Lehtelä, J. 2018. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/136841>

Tuure, V-M. 10.3.2020. Työhyvinvointi marja- ja hedelmätilalla. Talviluentopäivien esitelmää. Saatavissa: https://www.hmlry.fi/wp-content/uploads/jasenille/luentopaivien-esitelmia/talviluentopaivat-2020/Veli-Matti-Tuure-TTS-HMLtalviluentop%C3%A4iv%C3%A4t_2020_Tuure_F.pdf

3.5. Työolosuhteet ja turvallisuus hevosalan töissä

IINA HULKKONEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Tallien työolosuhteet pitävät sisällään niin sisä- kuin ulkotiloissa työskentelyä, raskaita ja kevyitä töitä sekä työskentelyä kylmällä ja kuumalla säällä. Vaihtelevat olosuhteet tuovat erityisiä vaatimuksia tallityöhön. Talviolosuhteissa pimeys, lumi ja liukkaus ovat riskitekijöitä turvallisuudelle. Kesäkuumalla helle ja kuivuus vaativat omat pohdintansa, puhumattakaan syksyn kurakaudesta. Työn aikataulutuksessa ja suunnittelussa on huomioitava sen hetkiset olosuhteet, jotta työn ehtii tehdä poikkeuksellisissakin oloissa.

Auraus, hiekoitus ja valaistus

Hevoset ja työ -hankkeen työntutkimukset ajoittuivat talvikaudelle. Olosuhteita havainnoitaessa ja aiheesta keskusteltaessa tuli ilmi, että useilla talleilla pihanhuollon töitä, kuten aurausta ja hiekoitusta ei ollut ulkoistettu urakoitsijalle. Työt saatettiin useimmissa tapauksissa hoitaa itse yrittäjien toimesta tai ne oli annettu hevostallin työntekijälle. Talvikaudella pihojen hoito ennen varsinaisten ydintehtävien aloittamista on tärkeää turvallisuuden kannalta. Hyvinä käytäntöinä olivat valaistut kulkureitit ja tarhojen valaistus vähintäänkin osittain. Tämä mahdollistaa myös aitojen kunnan tarkkailun pimeänä aikana. Ulkovalojen ja/tai otsavalon käyttö koettiin tarpeelliseksi pimeällä liikuttaessa.

Kylmässä tehty työ rasittaa enemmän

Hevostallilla tehtävä työ on talvikaudella pitkälti kylmätyötä. Kylmätyöksi luokitellaan kaikki työtehtävät, joita tehdään alle plus 10 asteessa (Työterveyslaitos). Kuumatyöksi taas kutsutaan työtä, jota tehdään yli 28 asteessa. Niin kylmällä kuin kuumalla säällä taukojen lisääminen on paikallaan. Kylmällä säällä on hyvä hellittää taakkoja, koska raskaissa fyysisissä ponnistuksissa elimistö kuormittuu enemmän kylmässä kuin vastaavalla kuormalla lämpimässä (Tuure, 2005).

Hevosalan työssä on ominaista, että työtä tehdään hyvinkin vaihtelevissa olosuhteissa. Talvella tallissa on melko viileää ja lisäksi pakkasessa hyppäämistä on vähän väliä. Kuormitusta aiheuttavat jatkuva pukeminen ja taas riisuminen: esimerkiksi karsinan siivouksen aikana takkia voi joutua vetämään pois ja päälle aika ajoin, jos lantojen tyhjennyspaikka sijaitsee ulkona.

Kädet lämpimiksi

Hevostallien töissä riskinä ovat kylmäkätisyys ja erilaiset paleltumat. Joskus hansikkaiden pito ei ole kömpelyyden vuoksi tarkoituksenmukaista, esimerkiksi hevosta valjastaessa, loimittaessa tai heinäverkkoja kiinnittäessä. Tällöin kannattaa harkita esimerkiksi kynsikkäitä. Käsineiden käyttö on tärkeää myös muulloin kuin kylmällä säällä. Esimerkiksi karsinaa siivotessa käsineen grippipinta auttaa, ettei talikko liu'u käsistä. Tämä auttaa myös merkittävästi ergonomiaan, kun talikkoa ei ole tarvetta puristaa tiukasti. Vesihuollossa kädet joutuvat herkästi kylmälle ja vedelle alttiiksi. Tilanetta parantaa, jos on mahdollisuus vesiautomaatteihin. Ilman hansikkaita tehtäviä töitä, kuten heinän asentamista heinäverkkoihin voi välttää ruokkimalla hevoset ulkona astioista.

Yksintyöskentely hevostalleilla

Hevostalleilla on tyypillistä työskennellä ainakin osan aikaa päivässä yksin. Kookkaiden eläinten ja koneiden kanssa työskennellessä ei täysin voi välttyä riski- ja vaaratilanteilta. Erityisesti hevosten siirtoihin ja kuljetuksiin sisältyy riskejä. Yksin työskentelyä on huomioitu työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738 (29 §)) jossa on mainintana ”jos työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle ilmenee haittaa tai vaaraa, tulisi työnantajan huolehtia siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se olisi mahdollisimman vähäinen”. Vaikka hoidettavat hevoset olisivat työntekijälle tuttuja, yksin työskennellessä on korostetusti kiinnitettävä huomiota omaan turvallisuuteen. Esimerkiksi hevonen kannattaa sitoa mahdollisuuksien mukaan kiinni käsittelyn ja hoidon ajaksi. Hyvä ja helppona esimerkkinä nousi esille kuitauskäytäntö: kun yksintehtävän työjakson saa suoritettua, voi whatsapp-viestillä kuitata homman hoidetuksi. Tämä on helppo tapa varmistaa, että asiat ovat kunnossa.

Perehdytys avainasemassa

Olosuhteet ovat joka tallilla erilaiset. Työhön opastukseen kannattaa panostaa ja käyttää apuna kirjallisia ohjeita ja ohjausvideoita. Nolla tapaturmaa on hyvä tavoite myös hevostalleille. Lisätietoja aiheeseen on tulossa talvella 2023 Työturvallisuuskeskuksen julkaisemassa Hevoset ja työturvallisuus -oppaassa.



Yksin työskentelyssä turvallisuusasiat korostuvat. Kuva: SRL, Heidi Lammi

Lähteitä:

Lätti, M. & Tuure, V-M. 2013. *Opas työnopastukseen maataloilla. TTS:n tiedote Maataloustyö ja tuottavuus 9/2013 (651)*. Saatavissa: <https://www.tts.fi/files/1063/mati651.pdf>
Tuure, V-M. 2005. *Talvikauden työtapaturmat ja talvikaudessa ilmenneet työperäiset sairaudet maataloudessa: Occupational accidents and diseases in agriculture during cold seasons*. Helsinki: Työtehoseura. Työterveyslaitos. 2022. Viitattu 15.11.2022. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvallisuus/lampoolosuhteet-tyopaikalla>

3.6. Case: Kehotärinän kuormitus ravikärryillä

TEA ELSTOB, TUTKIJJA, TTS TYÖTEHOSEURA

Työssä esiintyvä tärinä on yksi työn kuormitustekijöistä. Työssä esiintyy sekä käsitärinää, että kehotärinää. Suomessa kehotärinä ei ole mukana ammattitautiluokituksessa, siksi ei rekisteröityjä ammattitauteja esiinny. Työssä esiintyvän kehotärinän määrä ja mittaus on siten melko heikosti tunnettua. Tiedossa on, että Ruotsissa korvataan vuosittain kymmeniä kehotärinästä johtuvia ammattitauteja.

Mitä on kehotärinä?

Kehotärinästä on vaaraa työntekijän terveydelle, sillä se aiheuttaa erityisesti alaselän sairauksia tai selkärangan vammoja, kuten alaselkäsärkyä, välilevytyrää ja selkärangan varhaista rappeutumista. Kehotärinä voi lisätä myös nivelrikon riskiä. Kehoon kohdistuva tärinä ja heilunta aiheuttavat lievempiäkin oireita, kuten liikesairautta, tasapainohäiriöitä ja tapaturmavaaroja sekä haitallisia vaikutuksia niska- ja hartiasseudun lihaksiin. Kehotärinä voi aiheuttaa myös mahalaukun ja suolen toiminnan kiihtymistä.

Kehotärinä välittyy istuimen tai alustan kautta vartaloon. Kehotärinää esiintyy yleisesti kaivos-, maanrakennus-, maasto-, maatalous-, rakennus-, teollisuus- sekä sotilasajoneuvoajon aloilla. Kehotärinälle altistumisen määrään vaikuttavat ajoneuvon, koneen tai alustan tärinän kiihtyvyys ja työskentelyyn kulunut aika. Kehotärinälle altistumiseen vaikuttaa myös suuresti ajoalusta eli maasto sekä ajotapa.

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi tärinästä aiheutuvilta vaaroilta (48/2005) määrittää kehotärinän 8 tunnin vertailuajaksi suhteutetun päivittäisen altistuksen ns. toiminta-arvoksi $0,5 \text{ m/s}^2$ ja raja-arvoksi $1,15 \text{ m/s}^2$. Toiminta-arvon ylittyessä työnantaja on velvollinen toteuttamaan tärinän torjuntaohjelmaa altistuksen vähentämiseksi ja vaarojen haittojen minimoimiseksi. Vielä ei pystytä määrittämään niin sanottua annos-vastesuhdetta eli kehotärinäannoksen suhdetta sen aiheuttamiin sairauksiin. Siten ei myöskään voida määrittää koko kehon tärinän aiheuttamien sairauksien riskien todennäköisyyttä eri altistuksien suuruudelle ja annokselle.

Kokeiluna tärinämittaus ravikärryillä

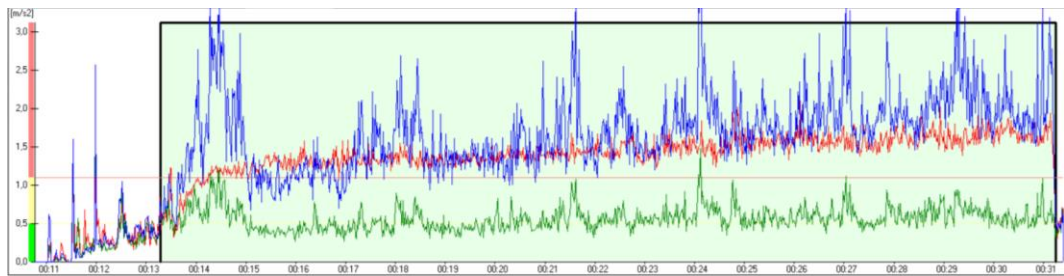
Hevoset ja työ -hankkeessa mitattiin kokeilumielessä hevosen harjoitusajossa ravikärryillä esiintyvää kehotärinää. Kehotärinän mittauksessa käytettiin HealthVib kehon annosmittaria, joka mittaa koko kehon värähtelyä kolmisuuntaisesti, pitkittäis-, poikittais- ja vertikaalisuunnassa eli lannenikamiin kohdistuvan paineen ja voiman määrän. Kehotärinä mitattiin ajajan istuimelta.

Tärinämittaus toteutettiin raviradalla hyvissä olosuhteissa syyskuussa 2021. Käytössä oli kaasujousitetut yhden istuttavat harjoituskärryt ja hevonen oli nuori, melko korkealiikkeinen suomenhevonen. Ajettava matka oli 7,5 km, maksiminopeus 33 km/h, keskinopeus 18,1 km/h.

Mittauksessa kävi ilmi, että ajajan kehoon kohdistuu merkittävä määrä pystysuuntaista kehotärinää, keskimäärin $1,77 \text{ m/s}^2$ (kuvio 4). Näin ollen raja-arvon päivämukainen altistus ylittyy 3 tunnissa 23 minuutissa. Jo tämän yksittäisen kokeilun perusteella voi todeta, että raviohjastajan työssä pitkäkestoiseen kärryillä ajoon kannattaa kiinnittää huomiota ja huolehtia riittävästä tauotuksesta. Jatkuva altistuksesta voi aiheutua terveydellisiä riskejä, kuten kuormitusta selkään ja niveliin. Olisi mielenkiintoista jatkaa tutkimuksia ja mm. selvittää, millaista tärinää tapahtuisi treenikoppakärryillä tai kilpakärryillä ja toisenlaisissa olosuhteissa.



Tärinämittari (kuvassa oleva musta lätkä) asetettiin ravipenkkiin, jonka päälle raviohjastaja istui. Ohjastajan taskuun laitettiin vauhtia ja kuljettua matkaa mittaava GPS-paikannin. Kehotärinä välittyi istuimen kautta ohjastajan vartaloon. Kuva: Iina Hulkkonen



Kuvio 4. Tärinä voimistui vauhdin kiihtyessä. Vihreä käyrä tarkoittaa kuljettajan kokemaa sivulle suuntautunutta tärinää, punainen eteen-taakse suuntautunutta tärinää ja sininen voimakkainta pystysuuntaista tärinää. Rataharjoitus kesti noin 20 minuuttia. Tämän kokeilun perusteella mitattuna raja-arvon mukainen päivältistys ylittyisi 3 tunnissa ja 23 minuutissa, jos seuraavien hevosten ajon aikana syntyisi tärinää yhtä paljon.

Lähteitä

T.Ollila, 2019 Uudet keinot tärinäaltistumisen arvioimiseen ja vähentämiseen, <https://www.julkari.fi> › TTL-978-952-261-888-7

V-M. Tuure, 2012 Työn fyysinen kuormitus ja kuormituksen vähentäminen ajettavien maatalouskoneiden käytössä, TTS Loppuraportti

MIP – HealthVib -käyttöohjeet, <https://www.mip.fi/fi/tuotteet/tarina-ja-varahtely/kaesi-ja-kehotaerinae/kehotaerinae-kehotar%C3%A4rin%C3%A4/healthvib-wbv300-500-kokokehon-v%C3%A4rtelyn-annosmittari-detail>

4. NÄKÖKULMIA HEVOSTALLIEN TYÖHÖN

Näkökulmia hevosalan työhön -osioon on koottu useita artikkeleita, opinnäytetöiden lyhennelmiä ja vieraskyniä. Hevosalan työ puhututtaa monin tavoin: artikkeleissa aiheina ovat mm. investoinnit, työnantajana toimiminen, Lean-ajattelun soveltuminen hevosyrityksiin ja työhyvinvointi.



Tavoitteena on vahva veto- ja pitovoima hevostallien työhön ja tulevaisuuteen. Kuva: Saara Lähti

4.1. Työtä helpottavien investointien suunnittelu ja tuottavuus

LEENA RANTAMÄKI-LAHTINEN, YLIOPISTON LEHTORI JA TIMO SIPILÄINEN, PROFESSORI, HELSINGIN YLIOPISTO

Hevosala on markkinavetoinen ja suhdanneherkkä. Talliyriitysten, kuten ratsastuskoulujen, ravi- tai täyshoitotallien, toimintaympäristö näyttää nyt erilaiselta kuin joitakin vuosia sitten. Talouden epävarmuus on kasvanut. Muutokset voivat vaikuttaa kysyntään ja myös päivittäin tarvittavien panosten, kuten polttoaineen, energian tai rehujen, hintoihin ja saatavuuteen. Monet talliyriitykset ovat työvoimaintensiivisiä ja niillä on palkattuja osa- tai päätoimisia työntekijöitä. Talliyriityksen toiminta vaatii usein mittavia investointeja (rakennukset, maanrakennus). Näissä investoineissa takaisinmaksuaika voi olla pitkä heikon kannattavuuden vuoksi, joka osin johtuu myös työn heikosta tuottavuudesta.

Talliyriitysten kilpailustrategiana on yleensä palvelujen erilaistaminen ja lisäarvon tuottaminen asiakkaalle. Samaan aikaan kustannuskilpailukyvyistä on muistettava pitää huolta. Hämeen ammattikorkeakoulun Uudistuva hevosala -hankkeen yhteydessä vuonna 2017 kerätyn kyselyaineiston tulosten mukaan hyvin kannattavien talliyriitysten liikevaihto oli isompi ja ne olivat pystyneet investoimaan enemmän kuin huonosti kannattavat. Yritysten henkilöstömäärässä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitseviä eroja (Rantamäki-Lahtinen ym. 2018), eli talliyriitysten työn tuottavuudessa voidaan arvioida olevan isoja eroja.

Työhön tuottavuutta ja taloudellista kestävyyttä

Työn tuottavuudella tarkoitetaan tuotosta työtuntia kohti. Kun työn tuottavuus kasvaa, samaan tuotokseen päästään pienemmällä työmäärällä. Kayn ym. (2020) mukaan työtä säästävää teknologiaa on otettu käyttöön erilaisista syistä:

- 1) Teknologia on halvempaa kuin työ, jonka se korvaa.
- 2) Se mahdollista isomman volyymin ja samalla paremman taloudellisen tuloksen.
- 3) Se tekee työn helpommaksi ja mukavammaksi.
- 4) Se mahdollistaa työn tekemisen ajallaan vähäisemmällä työvoimalla.
- 5) Se voi parantaa työn laatua.

Vaikka investoinneista aiheutuu kustannuksia, työn tuottavuuden lisääminen on osoittautunut monilla aloilla välttämättömäksi. Esimerkiksi monilla kotieläintiloilla on jo vuosikymmeniä ihmistyötä korvattu pääomalla ottamalla käyttöön työtä säästävää tuotantoteknologiaa ja automaatiota. Työ itsessään on myös muuttunut mielekkäämmäksi, mutta samalla sen osaamisvaatimukset ovat kasvaneet (Ryhänen & Sipiläinen, 2018). Vastaavasti erilaiset tietotekniset innovaatiot ovat mullistaneet palvelualojen toiminnan.

Pitkän tähtäimen suunnittelulla lisää kilpailukykyä

Vuonna 2017 tehdyssä kyselyssä ilmeni, että monet talliyrittäjät olivat joko investoineet tai suunnittelivat tulevia investointeja etenkin kiinteistöihin ja ulkoilu- ja harjoittelualueisiin. Näiden kohteiden hyvällä suunnittelulla pystytään parantamaan myös työn tuottavuutta. Toisaalta

investoinnit ja kiinnostus erilaisiin laitteistoihin (esimerkiksi lannankäsittelyyn, kuormaajiin, apuvälineisiin, ruokinta-automaatteihin ym.) ja hevosten hoitoon kohdistuvaan kalustoon (kuten kävelytuskone, vesikuntoutusvälineet yms.) oli vähäisempää. Yleisen keskustelun perusteella osa talliyrittäjistä näyttää jopa pyrkivän korvaamaan työllä puuttuvaa pääomaa etenkin pienillä talleilla. Vaikka tällä hetkellä yleinen taloudellinen tilanne näyttääkin heikkenevän ja korot ovat nousussa, osaavista työntekijöistä halutaan pitää kiinni yli huonojen aikojen (Suomen pankki, 2022). Osaavan työvoiman saatavuus on tulevaisuudessa uhka myös hevosalan yrityksille.

Talliyrittäjien tulisi miettiä yrityksen kehittämistä pidemmällä aikavälillä ja tunnistaa, mikä on keskeistä ydinliiketoiminnan kannalta. Talliyrityksissä on hevosten käsittelyyn sekä asiakaspalveluun liittyviä erityisosaamista vaativia korkean lisäarvon tehtäviä, joita ei voi korvata teknologialla. Näitäkin voi sujuvoittaa yhdessä henkilökunnan kanssa. Henkilöstön sitouttaminen, pysyvyys ja tuloksesta palkitseminenkin voivat osaltaan parantaa tuottavuutta (Butler ym., 2022). Erityistä osaamista vaativien töiden lisäksi talleilla on paljon rutiiniluontoisia tehtäviä, joiden uudelleen organisointi investoinnein, koneellistamalla tai paremmalla johtamisella voisi merkittävästi parantaa talliyrityksen kilpailukykyä. Toisaalta työtä helpottavat investoinnit edellyttävät usein kohtalaista toiminnan laajuutta ennen kuin ne ovat taloudellisesti järkeviä. Jos yritys on pieni, mahdollisia ratkaisuja työn tuottavuuden lisäämiseksi saattaisi löytyä yhteistyössä muiden talliyritysten ja toimijoiden kanssa.



Hevosyritysten investoinnit ovat mittavia. Kuva: Anne Lätti

Lähteitä:

Butler, D., Butler, R., & Simmons, R. (2022). Contracts, pay and performance in the sport of kings: Evidence from horse racing. *British Journal of Industrial Relations*, 60(1), 152–175. <https://doi.org/10.1111/bjir.12600>

Kay, R. D., Edwards, W. M., & Duffy, P. A. (2020). *Farm management* (Ninth edit). McGraw-Hill Education.

Rantamäki-Lahtinen, L., Rikkonen, P., Saastamoinen, M. & Sipiläinen, T. (2018). Hevosalan yritykset hakevat kannattavuutta ja kilpailukykyä erilaistamalla palvelujaan. Teoksessa S. Pussinen (toim.) *Uudistuva hevostalous*. HAMK Unlimited Professional 4.9.2018.

Ryhänen, M., & Sipiläinen, T. (2018). *Maatalousyrityksen johtaminen ja toiminnan kehittäminen: tuotannon suunnittelu strategisen johtamisen tukena*. Tempest Oy.

Suomen pankki. (2022). Suomen Pankin väliennuste: Talouskasvu tyrehtyy energiakriisiin. Tiedote 15.9.2022.

<https://www.suomenpankki.fi/fi/media-ja-julkaisut/tiedotteet/2022/suomen-pankin-valiennuste-taloukasvu-tyrehtyy-energiakriisiin/>

4.2. Case: Heinäautomaatti investointina

KATJA KULMAKORPI, OY EQUINE INNOVATIONS LTD

Työtä helpottavista koneista ja laitteista on esimerkkinä esittelyssä heinäautomaatti. Heinättimen hyötyjä tallityöhön ja eläinten hyvinvointiin avaa yrittäjä Katja Kulmakorpi Oy Equine Innovations Ltd:stä.

Heinäautomaatti tuo säännöllisyyttä ruokintaan

Heinätin-heinäautomaatin pääideana on tarjota hevoselle heinää helposti ja säännöllisesti ympäri vuorokauden. Kokemuksena on, että monilla talleilla heinää laitetaan yön ajaksi runsaasti karsinoihin, jotta se riittäisi hevoselle mahdollisimman pitkään. Helposti käy niin, että ahneimmat hevoset ahmivat kaiken heinän kerralla ja saavat siitä vatsaongelmia, kun taas nirsoimmat yksilöt polkevat heinää jalkoihinsa ja jättävät sen syömättä. Tavanomaisessa kolmen tai neljän ruokintakerran vuorokausirytmisissä heinäväli helposti tulee liian pitkäksi. Tasainen heinäruokinta on keino ehkäistä myös turhia sairastumisia, jotka pahimmillaan tuovat ratsastus- ja ravitalleilla tulonmenetyksiä, huolta ja lisätyötä. Heinättimen etuna on, että se tipauttaa 3–4 tunnin välein hevoselle sopivan ja hyvin maistuvan ”tuoreen” heinäannoksen. Hevoset saadaan syömään sopivammin, karsinoiden siivous helpottuu, kuivikkeen sitoutuminen pilaantuneeseen heinään vähenee eikä lantala täyty turhaan.

Tallityöhön helpotusta

Heinätin-kaappeihin voi ladata useita heinäannoksia, jotka voi jakaa yhdellä työvaiheella. Tästä toimintavan muutoksesta poikii hyötyjä, jotka vähentävät toistuvaa työtä eli hukkaa. Heinää tarvitsee käsitellä huomattavasti aiempaa harvemmin päivittäin, joka automaattisesti vähentää käytävien tai piha-alueiden lakaisun tarvetta. Lisäksi työ ei ole enää sidottu tarkasti tiettyihin kellonaikoihin, jolloin koko päivän muut työt voidaan suunnitella tehokkaasti ja asiakkaalle lisäarvoa tuottavasti. Myös töiden päällekkäisyys poistuu ja vaikkapa ratsastuskouluissa voidaan keskittyä asiakaspalveluun ja hyvän asiakaskokemuksen tuottamiseen. Hevosten syömisen odottaminen aamuin illoin voidaan myös poistaa aikatauluista kokonaan, samoin iltahienien jakamisesta johtuvat mahdolliset erilliset ajokilometrit tai tunnin mittaiset iltavuorot voidaan siirtää historiaan.

Viihtyvyyttä työntekijöille

Työntekijöiden rekrytointi on yritykselle aina tärkeä investointi, se voi olla myös riski sekä prosessina työläs ja kallis. Tämän vuoksi hyvistä työntekijöistä kannattaa pitää kiinni ja työtä kehittää siten, että jokaisen paras osaaminen voidaan hyödyntää yrityksen toiminnassa. Näin työ on mielekästä ja työn tuottavuus ja laatu pysyvät korkealla tasolla. Esimerkiksi ratsastuskoulu Ratsuniityssä kokemusten mukaan erityisesti työturvallisuus on lisääntynyt, sillä Heinättimien mahdollistamien työaika- ja -tapamuutosten myötä tallilla työskentelee aiemman yhden henkilön sijasta aina kaksi henkilöä yhtä aikaa. Päivän aikataulut ovat huomattavasti helpompia järjestellä, kun heinien jaot eivät enää määrittele työtä ja silti hevoset syövät säännöllisesti.

Millainen investointi Heinätin on yritykselle?

Kaikki työvälineet, työtilat sekä koneet ja laitteet ovat yrityksen näkökulmasta katsottuna erilaisia investointeja, jotka luonnollisesti vaativat pääomaa eli rahaa. Äkkiseltään heinäautomaattien hankinta koko tallin kattavaksi systeemiksi voi tuntua isolta investoinnilta ja voi tulla tunne, ettei sellaiseen tavallisella talliyrityksellä ole varaa. Suosittelenkin hyödyntämään meidän nettisivuilta löytyvää laskuria, ja laskemaan mitä investointi omalle tallille tarkoittaa. Avaan tähän esimerkin käytännön elämästä: 25 karsinan tallille asennettiin Heinätin Indoor603 kokonaisuus, jonka kustannus oli noin 28 000 euroa. Jos arvioi, että työajan säästönä helposti kertyy kaksi tuntia päivittäin, niin takaisinmaksu aika on alle kaksi vuotta tyypillisellä työntekijän palkalla laskettuna.

Millaisia kommentteja talleilta?

Moni toteaa, että helpottaa arkea valtavasti, kun Heinätin jakaa heinät illalla, yöllä ja varhain aamulla. Vaikutuksia hevosten hyvinvointiin ja käyttäytymiseen on monia: tallia rauhoittaa, kun hepat eivät potki seiniä heinien jaon yhteydessä. Heinämäärät pystytään pitämään tasaisina ja hevosten sopivaa lihavuuskuntoa on helpompaa kontrolloida.



Heinäautomaatit helpottavat työtä. Kuva: Heinätin.

Esimerkkilaskelma

Katja Kulmakorpi avaa Heinätintä investointina:

- kohteessa 25 karsinaa, joihin asennettu Heinätin Indoor603 ja suojupuomit + 1 x Ohjain Controller25. Investointi asennuksineen 27 890 € (alv 0 %)
- jos laskennallinen työajansäästö aamusta ja illasta 1h = 2h / vuorokausi
- kertyy vuodessa työajansäästöä 730 h / vuosi
- jos työntekijän tuntipalkka on 12 euroa /h + sivukulut kertoimella 1,7 = 20,4 euroa / h
- kertyy kustannussäästöä työntekijän palkkakustannuksista 14 892 euroa / vuosi
- jaettaessa hankintahinta 27 890 euroa työntuntikustannuksella huomataan, että investointi on maksanut itsensä takaisin 1367 säästetyn työtunnin kohdalla eli 1,87 vuodessa

Säännöllistä huoltoa ei sovi unohtaa: tässä esimerkissä huolto- ja korjaustoimia on tehty omatoimisesti viiden vuoden aikana noin 1300 eurolla (alv 0 %). Lisätietoja: <https://hevoskeksinnot.fi>

4.3. Hevosalan työvoiman nykytila

KAISA RÄSÄNEN 'HEVOSALAN TYÖVOIMAN NYKYTILAN SELVITYS'—OPINNÄYTETYÖ, SAVONIA AMK 2022

ARTIKKELI: SIRPA PUSSINEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Savonia AMK:n opiskelija Kaisa Räsänen teki ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyönään tutkimuksen hevosalan työvoiman nykytilasta. Tausta-ajatuksena oli huoli hevosalan työvoimapuolasta, josta kärsivät yhä enenevässä määrin niin ratsastus- kuin ravitoimintaa harjoittavat yritykset. Uhkakuvana on, että työvoimapuulan vuoksi yritykset joutuvat jopa supistamaan hevosmääräänsä. Pitkäaikaisia työntekijöitä tai alalle jääviä tuntuu olevan yhä vähemmän.

Opinnäytetyössä kartoitettiin hevostaloutta opiskelevien alalle työllistymistä tutkinnon valmistumisen jälkeen sekä yrittäjien kokemuksia työntekijöistä ja saatavuudesta. Tutkimusmenetelminä olivat sähköinen kysely hevosalan perustutkintoa suorittaneille opiskelijoille ja laadullisena tutkimuksena neljän hevosalan yrittäjän haastattelu.

Yrittäjät arvostavat työntekijöitä

Työntekijöiden suuri arvostus nousi esille kaikkien haastateltujen yrittäjien kohdalla. Yrittäjät näkivät työntekijän välttämättömänä yritystoiminnan jatkuvuudessa ja arjen pyöryksessä. Kukaan ei halua luopua hyvästä työntekijästä ja työtehtäviä yritetäänkin keventää parhaalla mahdollisella tavalla työn helpottamiseksi. Haasteellisena haastateltavat kokivat, jos opiskelijat tulevat liian vähillä valmiuksilla työpaikoille. Arjen työ voi aiheuttaa järkytyksen ja väsymistä.

Hevosalan tulevaisuuden näkymistä yrittäjillä heräsi monenlaisia ajatuksia. Yhteiskunnallinen hyväksyttävyys hevosalalla nähtiin ajankohtaiseksi puheenaiheeksi. Millaisia haasteita hevosen käyttö urheiluvälineenä tulee aiheuttamaan tulevaisuudessa? Myös harmaa talous herätti paljon keskustelua: jokaisen haastateltavan mukaan sitä on edelleen olemassa, vaikkakin se on vähentynyt. Haastatteluissa esille tulleita keinoja työntekijöistä huolehtimiseen oli useita. Säännölliset ja selkeät työajat sekä työympäristön turvallisuus ja toimivuus lisäävät työntekijöiden pitovoimaa. Suurimmalle osalle maksetaan myös parempaa palkkaa kuin työehtosopimus vaatii. Merkittävä kehittämiskeino oli, että töissä on tarpeeksi porukkaa ja ei tule liian kiire työtehtävien suorittamiseen. Asialliset taukotilat luovat töissä viihtymistä. Yrityksillä oli kehittämishalua 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 vastualueiden jakaminen nousivat esille kehittämiskohteina.

Työyhteisö motivoi nuoria

Opiskelijoille suunnattuun kyselyyn vastasi 139 vastaajaa. Kysyttäessä syitä hakeutumiseen hevosalalle suurimpana syynä pidettiin rakkautta hevosia kohtaan. Toiseksi eniten kannatusta sai ”tulla ammattilaiseksi ja työllistyä alalle”. Puolet vastaajista koki, että koulutus tukee omaa hevosharrastusta. Vastaajista yli puolella (65 %) oli tavoitteena siirtyä hevosalan töihin hevosalan tutkinnon suorittamisen jälkeen. Kysyttäessä opiskelijan tulevaisuuden näkymiä viiden vuoden päähän yli puolet koki tekevänsä hevosalan töitä. Kyselyn mukaan työyhteisöllä on suurin merkitys työpaikkaa valittaessa. Eniten negatiivisia tunteita herätti palkka, kun taas työn fyysisyys ja asiakaspalvelussa toimiminen toivat eniten positiivisia tunteita. Epävarmuutta ilmeni myös paljon. Tämä voi selittyä

sillä, että opiskelijoilla ei välttämättä ole vielä selvää kuvaa alan työstä ja arjesta. Kysyttäessä merkittävimpiä asioita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, nousi tärkeimmäksi toimiva ja turvallinen työympäristö. Myös työnantajan merkitystä korostettiin. Oman yrityksen perustamiseen tulevaisuudessa löytyi monelta kiinnostusta ja haaveita. Vaikka hevosalan työ koetaan raskaana, niin yrittäjyyteen ja oman toiminnan perustamiseen tai sivutoimiseen yrittäjyyteen tuntuu olevan innostusta.

”Ei töitä kellon ympäri”

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. Herääkin kysymys, voiko työvoimapulan uhkakuvia taklata kiinnittämällä entistä enemmän huomiota johtamiseen, palkkaukseen, työyhteisön toimivuuteen ja työnkuvien selkeyttämiseen? Työyhteisöllä on suuri merkitys työssä viihtymiseen. Yhteen hiileen puhaltaminen ja yhdessä tekeminen voivat olla pääsyynä työpaikan valinnassa tai työssä pysyvyyden kannalta. Sosiaalisen vastuullisuuden merkitystä painottavat myös Suomen Ratsastajainliiton ja Suomen Hippoksen vastuullisuusohjelmat.

Tutkimuksen johtopäätöksissä ennustetaan, että tulevaisuudessa hevosalalla tulee lisääntymään automaatio niin pienissä kuin isoissakin talliyksiköissä. Tähän oli toiveita haastatelluilla yrittäjillä ja voidaan olettaa, että myös tulevat alan työntekijät tätä toivovat. Esimerkiksi heinäautomaateilla voidaan säästää työaikaa ja samaan aikaan saadaan parannettua hevosen hyvinvointia. Tämä tuli esille niin haastatteluissa kuin kyselyssäkin.



Hyvä työilmapiiri motivoi työntekijöitä. Kuva: SRL, Hanna Heinonen

Opinnäytetyö Theseuksessa

Kaisa Räsänen, Hevosalan työvoiman nykytilan selvitys (2022)

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022052210995>

4.4. Työntajana toimiminen

MINNA MARTTILA, ASIAANTUNTIJA, MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Työnantajan tulee huolehtia monista asioista, myös työehtojen toteutumisesta. Työnantaja on se henkilö, joka vastaa niiden tuntemisesta ja oikeasta soveltamisesta. Työnantaja ei voi vedota tietämättömyyteen. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on yleissitova, mikä tarkoittaa sitä, että kaikkien työnantajien tulee sitä noudattaa, myös sellaisten työnantajien, jotka eivät kuulu Maaseudun Työnantajaliittoon. Työehtosopimuksessa on vähimmäisehtoja, kuten vähimmäispalkat, joiden alittavaa palkkaa ei saa maksaa. Parhaan tietämyksen työehtosopimuksen ja työläinsäädännön säännöksistä saa liittymällä Maaseudun Työnantajaliiton jäseneksi.

Työsuhte ja työopimus

Työsuhteen alussa tulee laatia kirjallinen työopimus. Työopimuksessa kannattaa sopia koeajasta, joka voi olla enintään kuuden kuukauden pituinen ja yhtä vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa enintään puolet työsuhteen kestosta. Jos työntekijä ei sovellu työtehtävään, voidaan työopimus päättää koeaikana eikä päättämiseen tarvita varsinaisia irtisanomisperusteita. Työsuhteen päättämisen syy ei kuitenkaan saa olla epäsiällinen. Jos kirjallisessa työopimuksessa ei ole sovittu koeajasta, ei sitä ole työsuhteessa.

Palkkaus työn vaativuuden perusteella

Palkkaus muodostuu työn vaativuuden perusteella määräytyvästä vaativuusryhmän palkasta, työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella määräytyvästä ammattitaitolisästä ja mahdollisesta yrityskohtaisesta liukumasta. Työnantajan tulee tehdä vaativuusryhmittely, jossa työpaikalla tehtävät työt sijoitetaan niiden vaativuuden perusteella vaativuusryhmiin. Vaativuusryhmä määrittyy tehtävän edellyttämän osaamisen, vastuun ja kuormituksen perusteella. Työntekijälle on ilmoitettava kirjallisesti hänen tekemänsä työn vaativuusryhmä.

Ammattitaitolisä on määriteltävä viimeistään, kun työsuhte on kestänyt 10 kuukautta. Ammattitaitolisän suuruus työntekijän palkassa ilmoitetaan rahamääräisenä (senttiä tai euroa). Ammattitaitolisän määrä on 4–30 % vaativuusryhmän palkasta. Työnantajalla on velvollisuus määritellä ammattitaitolisäjärjestelmä ennen 1.9.2022, josta käy ilmi ammattitaitolisän perusteet, kriteeristö ammattitaitolisän nostamiselle, porrastus ammattitaidon kehittymisen mukaan ja ammattitaitolisän määrä. Mikäli työnantaja ei ole laatinut työpaikkakohtaista järjestelmää 1.9.2022 mennessä, eikä ole selvittänyt sen perusteita, kriteeristöä ja porrastusta työntekijöille:

- on ammattitaitolisän vähimmäistaso 5 %
- tulee ammattitaitolisää korottaa tämän jälkeen suoritetusta alan ammatti- ja erikoisammattitutkinnosta pysyvästi vähintään + 1 % per tutkinto
- tulee ammattitaitolisää korottaa vähintään + 1 % joka 3. palvelusvuoden alkaessa.

Ammattitaitolisän korottaminen joka 3. palvelusvuoden alkaessa on tullut sovellettavaksi 1.9.2022 alkaen niiden henkilöiden kohdalla, joiden työsuhteessa kyseinen määräaika on täytynyt tai täyttyy. Korotus tapahtuu siis kaikille, jotka 1.9.2022 ovat olleet työsuhteessa kaksi vuotta. Tämän jälkeen seuraava korotus on 1.9.2024.

Keskimääräinen säännöllinen työaika

Kun työajaksi on sovittu 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, voidaan työaika järjestää keskimääräisenä. Vuorokaudessa voi teettää työtä 4–10 tuntia ja viikossa enintään 50 tuntia. Työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin enintään 52 viikon ajanjaksona. Paikallisesti sovittuna voidaan teettää korkeintaan 11 tunnin työpäiviä. Työnantajan tulee laatia työaikasuunnitelma koko tasoittumisjaksolle. Suunnitelman tulee perustua 40-tuntiseen työviikkoon, ja siitä tulee ilmetä viikkotyöajan pituus eri jaksoina.

Mitä tarkoittaa Tes-lisätyö?

Työnantajaliittoon järjestäytyneessä yrityksessä voidaan tehdä paikallinen sopimus, jonka perusteella on mahdollista tehdä 172 tuntia niin sanottua tes-lisätyötä eli käytännössä ylityötä ilman ylityökorvauksia. Tes-lisätyö on tarkoitettu käytettäväksi ainoastaan sään tai tuotannon vaatimissa yllättävissä poikkeustilanteissa tai työntekijän pyynnöstä. Tes-lisätyön vuorokautinen enimmäismäärä on 3 tuntia ja lauantaisin 11 tuntia.

Työnantajan veloitteet ovat moninaisia. Jäsenillä on käytössään liiton neuvontapalvelut työsuhdekysymyksissä sähköpostitse ja puhelimitse. Lisäksi lähetämme jäsentiedotteita työehtosopimukseen ja lainsäädäntöön tulevista muutoksista ja järjestämme ilmaisia koulutustilaisuuksia.



Lisätietoja

Maaseudun Työnantajaliitto MTA <https://www.tyonantajat.fi>

Tietoa hevosalan työehdoista -webinaarin 16.11.2021 tallenne [Hevoset ja työ -YouTube-kanavalla](#)

4.5. Lean-ajattelu hevosityksissä

MIA VENTONIEMI 'SOVELTUUKO LEAN HEVOSYRITYKSILLE' – OPINNÄYTETYÖ, HAMK 2022

ARTIKKELI: SIRPA PUSSINEN, TTS TYÖTEHOSEURA

HAMKin agrologiopiskelija Mia Ventoniemi teki opinnäytetyönään tapaustutkimuksen, jossa arviointiin Lean-ajattelutavan soveltumista hevosityritysten käyttöön. Lean-ajattelu on johtamisfilosofia, jossa panostetaan resurssien käyttämiseen mahdollisimman tehokkaasti. Lean-ajattelussa keskeistä on työn suunnittelu ja toiminnan jatkuva kehittäminen sekä henkilöstö yrityksen voimavarana. Lean pitää sisällään useita erilaisia työkaluja, joista hevosityrityksille hyvinkin soveltuvia ovat mm. valmistus- ja palveluprosessin tehokkuuden ja läpimenoajan mittaaminen, pullonkauloihin tarttuminen, 5S järjestelmä ja PDCA-sykli. Muita käyttökelpoisia ja osin tuttuja menetelmiä ovat tiedonkulun parantamiseen tähtäävät valkotaulut ja viikkopalaverit.

Järjestyksen ja siisteyden perustana Lean-ajattelussa on **5S järjestelmä**. Nimi tulee sanoista, jotka kuvaavat prosessin eri vaiheita: *sortteeraus*ssa tavarat luokitellaan ja sijoitellaan sen mukaan, kuinka usein niitä tarvitaan. *Systematisoinnissa* tavaroille mietitään looginen paikka löytämisen helpottamiseksi. *Siivouksessa* huolehditaan, että tavaroille ovat soveltuvat telineet ja lattioilla ei loju ylimääräisiä välineitä. Kun järjestelmä on luotu, se *standardisoidaan* tekemällä kuva tai piirros valmiista tilasta. *Seurannalla* varmistetaan, että tilan järjestys säilyy suunnitellun mukaisena. **PDCA** on työskentelymalli, jonka perustana on jatkuva parantaminen. Tehtyä työtä havainnoidaan ja tekemistä arvioidaan aktiivisesti, pohtien olisiko työ mahdollista tehdä paremmin ja tehokkaammin. PDCA-mallissa ensimmäisenä parannusehdotus suunnitellaan (Plan), sitten kokeillaan sen toimivuutta käytännössä (Do). Tämän jälkeen arvioidaan, oliko muutos hyvä ja kannattava (Check). Mikäli muutos todetaan onnistuneeksi ja toimivaksi, se otetaan käyttöön ja luodaan sille toimintamalli (Act).

Esimerkkinä rehun menekkvaihtelu

Opinnäytetyön tallikohteena olleessa Master Dressage Oy:ssä oli yhtenä kehittämiskohteena taruttu heinän menekkvaihteluun. Aiemmin karkearehuruokinta tehtiin kolmesti päivässä ja annoskoko oli määritelty sanallisesti pienet, keskikokoiset tai isot heinät. Käytännössä heinän menekin vaihtelu oli merkittävää, koska heinäannoksen kilomäärä vaihteli työntekijän mukaan. Lisäksi avonainen paali sijaitti kulkureitin varrella ja omatoimista heinän jakoa asiakkaiden toimesta havaittiin kielloista huolimatta. Karkearehun menekkvaihtelut saatiin kuriin seuraavilla toimenpiteillä: karkearehuruokinnan jakokertoja lisättiin omaehtoisen ruokinnan välttämiseksi ja hevosten hyvinvoinnin takaamiseksi viiteen kertaan vuorokaudessa. Annoskoko määriteltiin kiloina ja annokset punnittiin heinäpusseihin. Heinien annosteluun varattiin paikka, jonne asiakkaiden pääsy oli rajoitettu. Selkeä, yhtenäinen karkearehun annostelu ja jakaminen toi helpotuksen heinän kulutuksen ennakointiin ja vähensi talli- ja piha-alueiden siistiytymisen myötä hukkaa. Heinän tasainen menekki toi mahdollisuuden välttää pullonkaulan muodostumisen heinien annostelussa. Prosessi virtaa tehokkaasti, kun heinäpaalin toimitus jakopaikalle pystytään optimoimaan niin, että heinää riittää aina annospusseihin pussitettavaksi eikä työntekijän tarvitse odotella uutta paalia toimitto-

Siisteydestä huolta ja avointa tiedonkulkua

Tutkimuksen mukaan Master Dressagella Leanin 5S-menetelmän käyttö oli selvästi havaittavissa. Kaikki asiakaskarsinat oli numeroitu ja kullekin karsinaa vuokraavalle asiakkaalle oli osoitettu selkeät paikat tavaroiden säilyttämiselle. Päivittäin käytettäville tavaroille, kuten satuloille, suitsille ja loimille oli numeroidut telineet. Tallilla oli pukuhuone, jossa asiakkailta oli pukukaapit muiden hevos- ja henkilökohtaisten tavaroiden säilytykselle. Erillinen, harvoin käytössä olleille tavaroille tarkoitettu varasto löytyy tallin vintiltä. Näin asiakkaiden tavarat säilyivät niille osoitetuissa paikoissa.

Lean-ajattelun mukaisesti Master Dressagella oli panostettu tiedonkulkuun. Viestintä työntekijöiden ja asiakkaiden välillä hoidettiin pääsääntöisesti WhatsApp- ja Facebook-viestejä tai ryhmäviestejä käyttäen. Työntekijöiden välillä voitiin vuoronvaihdossa kommunikoida mahdollisesti kesken jääneistä töistä tai muusta seuraavaan vuoroon vaikuttavasta asiasta. Asiakkaiden kanssa viestittely koski tallin yleisiä asioita tai asiakkaan hevosen tilasta tehtyjä havaintoja.

Ajattelutapa johtamiseen

Mia Ventoniemen opinnäytetyön päätössanoissa todetaan, että Lean on paljon muutakin, kuin yksittäisten prosessien tehostamista. Se on johtamistapa, joka kannustaa työntekijää vastuulliseen ja merkitykselliseen toimintaan. Jos Lean-ajattelu onnistutaan jalkauttamaan yrityksen arkiprosesseihin, se todennäköisesti ruokkii itse itseään ja levittäytyy koko yrityksen toiminnan ajatusmalliksi.



Nimikyltit ja numeroinnit pitävät tavarat järjestyksessä. Kuva: Mia Ventoniemi

Opinnäytetyö Theseuksessa

Mia Ventoniemi, *Soveltuuko LEAN-ajattelu hevostallin toimintaan (2022)*

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202204195323>

4.6. Hukka kuriin hevosalleilla

SIRPA PUSSINEN JA REETTA PALVA, TTS TYÖTEHOSEURA

Lean-ajattelussa tuottavuuden parantaminen ei perustu työtahdin kasvattamiseen vaan erilaisten hukkiin poistamiseen. Käytännössä hukalla tarkoitetaan kaikkea turhaa ja arvoa lisäämätöntä työtä. Kun hukkia poistetaan systemaattisesti, työn tuottavuus ja laatu paranevat. Hukkaa perinteisesti luokitellaan seitsemän otsikon alle: ylituotanto, odottelu, tarpeeton kuljettaminen, laatu- virheet, tarpeettomat varastot, ylikäsittely ja tarpeettomat liikkeet. Näiden lisäksi puhutaan käyttämättä jääneestä työntekijän luovuudesta ja osaamisen parhaasta hyödyntämisestä. (Kouri, I. 2009). Miten käydä hukan kimppuun hevosalleilla? Alla on poimintoja Hevoset ja työ -hankkeen järjestämän Huomio hevosallien työhön –työpajan (18.8.2022) ryhmäkeskusteluista.



Käyttöaste tarkasteluun

Hevosyrityksissä hukkaa voi syntyä käyttämättömistä tai vähällä käytöllä olevista tiloista ja resursseista. Ovatko tallin hevoset, koneet ja laitteet, karsinapaikat, urheilualueet, maneesi ja työntekijät mahdollisimman hyvin käytössä? Ylikulutusta, kuten heinähävikkiä, voi korjata punnitsemalla heinäannokset ja kirjaamalla ylös menekin. Kun hävikki pienenee, on olalle taputuksen paikka. Syyneä siis käyttöastetta, kulutusta ja näiden vaihtelua.



Siirtymiset ja kuljetukset

Hevosalleilla varastojen, huoltotilojen, lantaloiden ja ulkoilutarhojen sijainteihin voi olla hankala tehdä muutoksia, mutta työn tekemisen järjestystä muuttamalla voi onnistua vähentämään kulkeamisen hukkaa. Mitä voi viedä mennessään ja tuoda tullessaan, kulkeeko kuormassa paali vai muu-takin? Välivarastoja lisäämällä askeleita voi säästää paljon. Askel päivässä on monta viikossa.



Varastot siistiksi

Varastotilaa on harvemmin liikaa. Sitä paremmalla syyllä jämpä järjestys valjas-, satula- ja loimi-huoneissa on avainasemassa hukan hillitsemiseen. Sekaisesta varastosta on hankala löytää etsimäänsä ja pahimmassa tapauksessa hankkii uuden, vaikka vanhakin on ”jossain”.



Suunnitelmat näkyville

Työvälineet kateissa, väärä hevonen tarhassa? Turhia liikkeitä ovat edestakaiset menemiset ja suunnitellusta poikkeamiset. Käy hukan kimppuun hyvällä suunnittelulla ja kirjaa päivänsä näkyville.



Sopivasti on riittävästi

Hevosten hyvinvoinnista huolehtiminen on ykkösjuttu, mutta voiko se joskus mennä yli? Palvelun laatuun liittyy olennaisesti asiakaskokemus ja se, mistä asiakas on valmis maksamaan. Jos asiakaille on tärkeää, että käytävä on siisti vuorokauden ympäri jokaista heinäntarhaa myöten, kannattaa se tehdä, mutta jos ei, niin riittäisikö vähempikin.



Tieto ja osaaminen käyttöön

Jos tieto ei kulje, on vaarana hukka. Tiedotusta ja tiedonvaihtoa tarvitaan niin asiakkaiden suuntaan kuin työyhteisössä. Valitse tiedonvaihdon kanavat ja määritä pelisäännöt tarpeen mukaan: hyviä käytäntöjä on valkotauluista palavereihin ja erilaisiin whatsapp-ryhmiin.



Odottelu-aika minimiin

Harvemmin hevostallien työssä ehtii vain seisoskella, mutta joskus näinkin voi käydä. Odottelua voi syntyä, jos koneet, laitteet tai välineet ovat rikki. Ennakoiva huolto ja työvälineiden kunnossapito ovat keinoja hukan vähentämiseen.



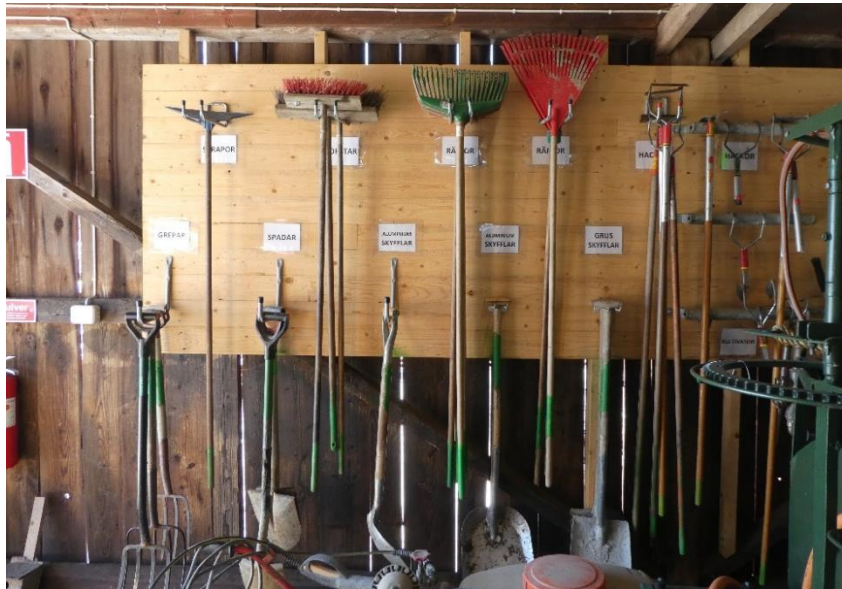
Tarkkana kuin porkkana

Virheilä ei aina voi välttyä, mutta niihin voi vaikuttaa riskejä arvioimalla. Esimerkiksi voi tulla tilanteita, joissa liiallinen hevosen kuormitus aiheuttaa rasitusvamman tai väärä ruokinta herkistää ähkylle. Nämä ovat hukkaa, jotka pahimmillaan vaikuttavat pitkään bisnekseen.



Asiakaspalvelulle aikaa

Asiakaspalvelu ei ole koskaan hukkaa, mutta entä jos asiakas keskeyttää työn ja sekoittaa rutiinit? Soittoajat, varausjärjestelmät ja ajan varaaminen asiakassuhteiden hoitoon ovat keinoja, joista hyötyvät niin yritys kuin asiakkaat. Tiedossa on, että monen autoilevan ravimiehen puhelinpalvelu toimii parhaiten juuri ravireissujen lomassa. Napit korvilla tietenkin.



Tavarat pois lattialta ja työvälineet käden ulottuville. Kuva: Reetta Palva

Lähteet

Kouri, I. 2009. *Lean taskukirja, Teknologiateollisuus*. Helsinki.

Huomio hevostallien työhön –työpaja 18.8.2022, Tuusula

4.7. Työntekijöiden hyvinvointi hevosalalla

MARJUKKA JÄRVELÄ, HEINI MANNINEN, TERHI THUNEBERG JA MONNA ALATALO, HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

Työ hevosten parissa on kutsumustyötä, ja joskus voi olla vaikea määritellä, onko kyse enemmän leipätyöstä vai harrastuksesta – se on monelle molempia. Hevosalalle tyypillisesti kipinä ammattiin saadaan yleensä harrastuksen kautta. Nuori työntekijänalku ei välttämättä tule alussa kiinnittäneeksi huomiota hevosalan työelämän epäkohtiin, ja jälkikäteen työsuhteen ehtoja voi olla hankala muuttaa. Voi käydä niinkin, että työntekijän tullessa tietoiseksi omista oikeuksistaan, myös työpaikan ovi käy. Tämä saattaa olla yksi syy siihen, että työsuhteet hevosalalla ovat tyypillisesti lyhytkestoisia.

Hämeen ammattikorkeakoulussa valmistuneissa kahdessa opinnäytetyössä nousee keskenään samankaltaisia havaintoja esiin hevosalalla työskentelystä. Marjukka Järvelä (2020) tarttui työolainsäädännön toteutumiseen ja Heini Manninen (2022) tarkasteli työkyky- ja työhyvinvointijohtamista. Kummassakin työssä nousee esiin puutteita mm. työturvallisuudessa sekä työehtojen noudattamisessa.

Työkyvystä, -hyvinvoinnista ja -olosuhteista puhuttaessa on tärkeä miettiä turvallisuutta ja kuormitustekijöitä - sekä fyysisiä, psyykkisiä että psykososiaalisia. Mitä varhaisemmassa vaiheessa työkykyä uhkaavat asiat tunnistetaan työpaikalla, sen helpompi niihin on puuttua ja tehdä tarvittavat korjaavat toimenpiteet työkyvyttömyyden tai työkyvyn aleneman torjumiseksi. Yrittäjä on työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi päävastuussa myös omasta työhyvinvoinnistaan.

Kyselyn mukaan työ kuormittaa, mutta on silti mukavaa

Mannisen tutkimus kartoittaa hevosalalla työskentelevien työntekijöiden ja yrittäjien työkyvyn ja työhyvinvoinnin tilaa. Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan työnsä mielekkyyttä asteikolla 1-5 (1=en ollenkaan mielekkääksi, 5=todella mielekkääksi), keskiarvoksi tuli 3,9. Kyselyn vapaista kommentteista kävi ilmi, että vaikka työtä pidetään rankkana, ei sitä välttämättä olla halukkaita vaihtamaan muuhunkaan. Työtä pidetään niin mukavana, että sitä tehdään oman jaksamisen kustannuksellakin.

Kuitenkin vastaajista lähes 3/4 on harkinnut alan vaihtoa. Heistä 25 % kokee tämän liittyvän fyysiseen työkykyyn ja 41 % henkiseen työkykyyn liittyviin haasteisiin. Määrä on huolestuttava. Avoimista vastauksista nousee esiin, että johtamiskulttuuria alalla ei pidetä hyvänä – ongelmat kumpuavat työyhteisön järjestelyistä ja sosiaalisesta toimivuudesta, eivät aina niinkään työn sisällöstä. Vastaukset ovat hyvin linjassa Järvelän tutkimustulosten kanssa, joissa työntekijät luettelivat pitkän listan ongelmia hevosalan työpaikoissaan. Kyselyssä kartoitettiin tyypillisten ongelmien lisäksi työntekijöiden näkemyksiä kestävästä työsuhteen edellytyksistä. Vastaukset yllättivät, sillä vaikka epäkohdat palkkauksessa ja työajoissa ovat ehkä laajimmin tunnustettuja, huonoa työilmapiiriä ja johtamisongelmia pidettiin työyhteisöjen suurimpana ongelmana ja työssä jaksamisen esteenä. Vastaukset toistuiivat päinvastaisessa kysymyksenasettelussa: hyvä työilmapiiri on suurin pitkäaikaisen työsuhteen edellytys.

Mannisen tutkimuksen vastaajista viidennes on huolissaan työpaikkansa työturvallisuudesta. Vastauksista nousi erityisesti esiin yksin työskentely, työn kuormittavuus sekä turvattomat työolosuhteet. On myös tiedossa, että työskentely isojen saaliseläinten kanssa on jo itsessään riskialtista. Alalla tunnustetaan, että työtä tehdään paljon niin sanotusti rakkaudesta lajiin ja hevosten hyvinvoinnin vuoksi joustetaan esimerkiksi työajoissa. Omasta hyvinvoinnista osataan olla huolissaan, mutta vastauksissa tuodaan esiin myös se, ettei se ole välttämättä soveliasta. Työntekijät saattavat myös kokea, ettei työnantaja välitä heidän työhyvinvoinnistaan. Samankaltaiset huolenaiheet nousivat esiin myös Järvelän saamissa tuloksissa. Molempien tutkimusten vastauksista nousee esiin se, että vallitsevalle tilanteelle kaivataan kipeästi muutosta.

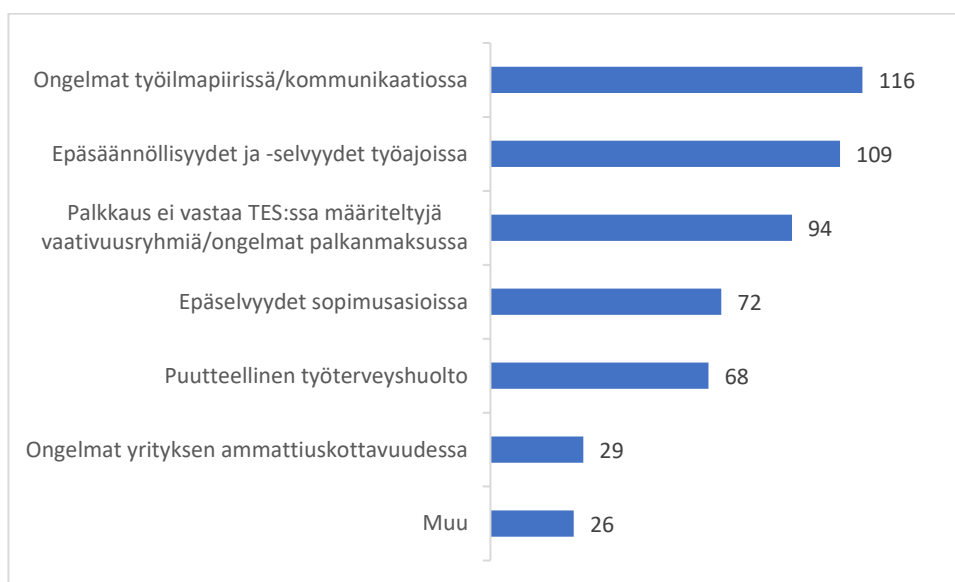
Työehtojen noudattaminen + hyvät johtamistaidot = sitoutunut työntekijä

Suomessa työlainsäädäntö tunnustaa alakohtaiset työehtosopimukset ja työmarkkinajärjestöt työnteon sääntelyn toimeenpanijoina. Järvelän haastatteleminen työnantajien mielipiteet Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen soveltuvuudesta hevosalalle vaihtelivat - toisaalta TES:sta pidetään molemminpuolisena suojana, ei suinkaan rasitteena. Työnantajat kertoivat arvostavansa työntekijässä ahkeruutta ja joustavuutta sekä pitävänsä heitä yritykselle tärkeänä investointina. Yrittäjistä menestyneimmät kunnioittavat ihmisen fyysisen ja henkisen kestävyysrajoja, ja halusivat sijoittaa koko henkilöstön pitkäkestoiseen työkykyyn noudattamalla työnteon minimiehtoja. Näin toimimalla he kokivat, että työntekijät eivät ainoastaan pysy työkuuntoisina, mutta myös sitoutuneina työpaikkoihinsa. Tämä on tapa tunnustaa osaavan henkilökunnan arvo: ammattitaitoinen ja jaksava työntekijä on resurssitehokas ja pystyy ennaltaehkäisemään ongelmia ja turhia kuluja. Silti vain muutama haastatelluista yrittäjistä toteutti yrityksessään jatkuvan kehittämisen ajatusta esimerkiksi itseään ja henkilöstöä kouluttamalla. On merkillepantavaa, että nämä yritykset erottuivat muista suuremmalla liikevaihdolla, monipuolisuudella sekä selkeillä ja realistisilla päivittäisrutiineilla.

Haastatteluisia yhtenä näkemyksenä kyseenalaistettiin Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen soveltuvuus. Perusteluina TES:n noudattamattomuuteen koettiin hevosalan kannattavuusongelmat ja hevosten hoidon tai muun toiminnan sitovuus. Tätä näkemystä tutkijoiden on vaikea allekirjoittaa. Osa työnantajista toivoi parempia mahdollisuuksia sopia työehdoista suoraan työntekijän kanssa. Paikallisen sopimisen konsepti lienee talliyrittäjille kuitenkin melko vieras, sillä haastatelluista yrittäjistä vain kolmannes kuului omaan ammattiliittoonsa, Maaseudun Työnantajaliittoon. Tässä onkin erikoinen ristiriita, sillä järjestäytyminen avaisi ovia myös joihinkin työaikajoustoihin.

Hevosala – reboot!

Edellä mainituista hevosalan työelämää riivaavista ongelmista huolimatta työ koetaan pääosin mielekkääksi. Hevonen omana itsenään on monin paikoin kannatteleva voimavara. Mutta kuinka pitkälle se kantaa? Muutosta varten tarvitaan korjaavia toimenpiteitä ajoissa niin, että meillä on tulevaisuudessakin motivoituneita ja osaavia työntekijöitä alalla. Hevosalan monin paikoin jämähtänyt työkuulttuuri ei kuitenkaan ole muuttumassa sormia napsauttamalla. Alan nykyisiltä ja tulevilta sukupolvilta vaaditaan pitkäjärteistä ja tavoitteellista työtä, jotta hevosalalta saadaan karistettua sen amatöörimäisen puuhastelun leima. Asiallisissa työpaikoissa henkilöstön jaksamisesta huolehditaan muun muassa noudattamalla työn tekemisen vähimmäisehtoja. Hevosala voi olla oikea uravaihtoehto vasta, kun toiminnasta vastaavat alan ammattilaiset, jotka noudattavat lakeja ja työehtosopimuksia. Työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen pitää olla osa arkea, myös siksi, että hyvinvoiva työntekijä on tehokkaampi ja motivoituneempi. Hevosalan työyhteisöihin tarvitaan toisistaan välittämisen kulttuuria. Todennäköisesti tämä ajan kuluessa näkyisi positiivisesti myös yrittäjien työssä.



Kuvio 5. Marjukka Järvelän tekemässä kyselyssä työntekijät listasivat hevosalan työpaikkojen yleisimpiä ongelmia. Kysymyksenä oli 'Oletko kohdannut ongelmia hevosalan työpaikassa, millaisia? Valitse mielestäsi kolme tärkeintä tai vastaa omin sanoin'. Lukumääräisesti useimmin toistuivat ongelmat työilmapiirissä tai kommunikaatiossa (116 vastausta) sekä epäsäännöllisyydet ja -selvyydet palkanmaksussa (109 vastausta).

Opinnäytetyöt Theseuksessa

Marjukka Järvelä, Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla (2020)

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020122829999>

Heini Manninen, Työkyky- ja työhyvinvointijohtaminen hevosaloudessa (2022)

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022092820545>

5. HEVOSALAN TYÖ JA TULEVAISUUS

Hevosalan työtä, tulevaisuutta ja vastuullisuutta puntaroivat artikkeleissaan Suomen Ratsastajainliiton ja Suomen Hippoksen asiantuntijat. Artikkelikokoelman päättää Hevoset ja työ -hankkeen kehittämisryhmän puheenjohtajan, Luonnonvarakeskus Luken Markku Saastamoisen kattava yhteenveto hevosalan vaikuttavuudesta ja tulevaisuudenkuvista.

5.1. Kannattavuus on vastuullisuutta

HAASTATELUS TALLITOIMINNAN KEHITTÄJÄ MINNA PELTONEN, SUOMEN RATSASTAJAINLIITTO RY
SIRPA PUSSINEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Meillä on yrityksiä, jotka ovat olleet toiminnassa kymmeniä vuosia, yli sukupolvien. Tämä on osoitus siitä, että yritystoiminnan jatkumo ja kannattava bisnes ovat hevosalallakin mahdollisia. Kannattavuus on taloudellista vastuullisuutta. Koko ajan pitää tarkastella kustannuksia ja hinnoittelua. On johtamista, että osaa suunnitella työtä ja vaihtoehtoisia toimintatapoja. Kannattavuuden parantamiseksi on kiinnitettävä huomio niihin töihin, joista maksetaan palkkaa, mutta joka ei suoranaisesti tuo tuloa. Esimerkiksi kaikki se aika, joka pystytään säästämään karsinansiivouksesta tai ruokinnan rutiineista, voidaan ohjata työhön, joka parantaa hevosten hyvinvointia tai asiakaspalvelua. Eli siihen, joka lopulta tuo mahdollisuuksia parempaan hinnoitteluun ja tuloon. On totta, että Suomessa talleilla on paljon vanhaa infraa ja käsityöltä ei voi välttyä. Mutta aina kun tekee uutta tai remontoi, on järkevää miettiä, voiko esimerkiksi karsinan siivoukseen kuluva aikaa radikaalisti vähentää.

Työntekijät mukaan kehittämiseen

Hevosalan työssä on monia eri rooleja. Mitä sisältyy ratsastuksenopettajan, hevosenhoitajan, tallimestarin ja yrittäjän toimenkuviiin, entä mikä työ ei ole omaa ammattiosaamista? Yrityksen johtajan laskentatoimeja on arvioida, kuinka paljon kuluu aikaa mihinkin ja voiko kone- tai laiteinvestoinnilla säästää aikaa ja kuormitusta. On olemassa hyviä esimerkkejä alihankintapalveluiden käytöstä, esimerkiksi tarhojen siivoukseen ja pihahuoltoon. Paljon puhutaan siitä, kuinka alalle on vaikeaa saada työntekijöitä ja opiskelijoita. Nyt on erityisen tärkeää pitää vanhoista kiinni ja lisätä pitovoimaa. Osaamista ei pidä päästää valumaan alalta pois vaan rakentaa urapolkuja eri-ikäisille ammattilaisille. Voisiko työntekijät ottaa mukaan yrityksen kehittämiseen? Meillä on hirvittävä määrä hiljaista tietoa, jota ei saa päästää menemään.

Kuluttajat arvostavat vastuullisuutta

Tämän päivän kuluttajat tekevät arvopohjaisia valintoja ja yritysten on oltava yhä enemmän ympäristövastuullisia. Ympäristön hyvinvoinnissakin on nähtävä kokonaisuus: esimerkiksi kun investoi harjoittelu- ja tarha-alueiden pohjiin, on se valumavesien kannalta merkittävä ympäristöteko, mutta samalla panostus eläinten hyvinvointiin ja asiakasviihtyvyyteen. Tästä syntyy kestävyys, parempi laatu ja hinnoittelu – ei siis pakon kautta vaan vastuullisina ratkaisuin.

Ison kuvan ajattelijoita

Entä millaista on tulevaisuuden työ hevostalleilla? Näen, että tulevaisuuden hevostallit ja hevosalueet tulevat olemaan työergonomian kannalta järkeviä arkkitehtuurisia ratkaisuja, joissa koneellistaminen on tuonut lisää kannattavuutta yritykselle. Ehkä meillä on tekoäly apuna ja ihmiset valvovat koneiden tekemää työtä. Ilmastonmuutos hyödyttää meitä, sillä leudompi ilmasto on hevostallien työn kannalta hyvä uutinen. Haaveena on, että työntekijöillä on aikaa hevosten hyvinvoinnista ja lajinomaisesta käyttäytymisestä huolehtimiseen ja työssä viihtytään. Ja että meillä on asiakkaita, jotka viihtyvät hyvinvoivien hevosten kanssa. Ja yrittäjiä, jotka ovat ison kuvan ajattelijoita.



*Vastuullisuutta on huolehtia taloudesta, ympäristöstä, asiakkaista, työntekijöistä ja hevosista.
Kuva: SRL, Hanna Heinonen*

5.2. Muutos haastaa hevosalan työtä

SAARA IIVARI, VIESTINTÄPÄÄLLIKKÖ, SUOMEN HIPPOS RY

Muutos haastaa hevosalan työtä – ja siksi nyt on tärkeämpää kuin koskaan jakaa ajatuksia, oppeja ja ymmärrystä. Kun hevosalan koulutuksen ja työn asiantuntijat kokoontuivat Vermon ravi-radalle keskustelemaan työn ja koulutuksen yhteispeleistä keväällä 2022, tuntui tulevaisuuden työssä haastavan ennen kaikkea sen kannattavuus, työvoiman saatavuus ja koulutuksen ja työelämän tarpeiden kohtaaminen.

Hevosala ei ole näiden asioiden kanssa yksin. Toimialat ravintolapalveluista terveydenhoitoon ovat painiskelleet ristiaallokossa, jossa suhteellisen pienellä katteella ja työntekijän näkökulmasta matalalla palkalla on työvoimaintensiivisellä alalla ollut pakko pysähtyä miettimään, miten osaajista ja palvelun laadusta pidetään kiinni kannattavasti myös tulevaisuudessa. Monella alalla onkin syntynyt aivan uudenlaista työtä kuten keikkatyötä ja ruokalahettipalveluita, digitalisaation avulla etä-vastaanottoja, robotikkaa ja automaatiota.

Uskalla ottaa aikaa ajatella tallien työ uudella tavalla

Kun puhumme hyvästä työstä, puhumme sen määrästä ja merkityksellisyydestä. Siinä missä merkityksellisyyttä hevosalan työssä piisaa, on moni väsynyt työn kuormittavuuteen ja kokonaisvaltaisuuteen, sillä hevostallien työn muutokset ovat vielä toistaiseksi vähentäneet työn määrää melko vähän. Kun ennenkin on talikolla nostettu, tuntuu turvalliselta ja helpolta jatkaa samalla tavalla. On helppoa sanoa ulkopuolelta, että muuttakaa ja investoikaa, mutta jokainen meistä tietää, että kun muutos ravistelee opittua, se vaatii merkittävän määrän tahtoa ja aikaa, rohkeutta kohdata itselle uusi.

Hevosalan väki, jos mikä, on neuvokas porukka. Hevosihminen pysyy toimintakykyisenä tiukassakin paikassa ja keksii *macgyvermäisellä* neuvokkuudella ratkaisun rikkimenneeseen laitteeseen. Heille hevosten hyvinvointi on kunnia-asia, joka ohittaa usein oman hyvinvoinnin. Ehkä kohdallamme kaikista vaikeinta onkin löytää muutokselle sen vaatima aika, jota ilman toimintatapojen ajattelemisen uudella tavalla on kerta kaikkiaan mahdotonta. Päätös investoinnista on helppo hylätä kalliina, jos aikaa investointilaskelman tekoon ei ole, eikä apua ajatteluun ehdi kunnolla kysyä samaa muu-
tosta jo pohtineelta.

Hevosalan työ 2.0?

Kun totumme muualla arjessa sitä uudistaviin innovaatioihin, alamme toivoo niitä työltäkin. Hevosala kilpailee takuulla tulevaisuudessa osaavasta työvoimasta, eikä kutsumustyön kaiku riitä uudelle sukupolvelle, jos työn sisältö ei pidemmän päälle houkuttele.

Siksi uusien tekijöiden houkuttelevuudessa innovaatiot ja työn uudistaminen on avainasemassa. Talleilla se voi tarkoittaa esimerkiksi työntekijän työllistämistä useamman tallin kesken, investointeja työpäivän pituutta lyhentävään automatiikkaan tai osa-aikatyön mahdollistamista esimerkiksi arkeen fyysisempää, omien arvojen mukaista työtä kaipaavalle tietotyöläiselle.

Perinteisesti työ hevosalan ammattilaisuuteen on käynnistynyt nuorena valitusta koulutuspolusta. Vastuullinen työnantajuus on elinehto kaikelle työlle, eikä hevosten hyvinvoinnissa voida tinkiä vastuullisuudesta ja osaamisesta. Kun työ sirpaloituu ja työurat muodostuvat pitkien työsuhteiden sijaan yhä enemmän erilaisista kokonaisuuksista, on kuitenkin hyvä pohtia, olisiko sitoutuneen ja osaavan työntekijän löytämiseen muitakin vaihtoehtoja?

Ja ennen kaikkea oleellista on miettiä, miten kerromme hevosalan työstä houkuttelevasti ja mielikuvia uudistaen. Mielikuva tallityöstä on ollut pitkään hyvin samanlainen. Kiinnostavat esimerkit tallityön kehittämisestä palvelisivat sekä yrittäjää että koko toimialaa maineenrakennuksessa ja houkuttelevuuden lisäämisessä. Tämäkin vaatii rohkeutta kokeilla, keskustella ja nostaa onnistuneita kokemuksia esiin.



Pidetään hevosala tulevaisuudessakin houkuttelevana työpaikkana.

Kuva: Suomen Hippos, Pirje Fager-Pintilä

5.3. Johtamisella sinnittelystä ennakointiin

SIRPA PUSSINEN, TTS TYÖTEHOSEURA

Yrityksen johtaminen on monen tekijän summa. Johtaminen ei ole vain isojen yritysten juttu vaan jokaisen pienenkin toiminimen. Johtaminen on keino viedä käytäntöön työtä kehittäviä toimia, se on suunnittelua, ennakointia ja riskeistä huolehtimista. Ota hetki aikaa tuumailulle, nojaa tallinoven pieleen ja katso tallisi työtä ulkopuolisin silmin. Mihin työaikaa kuluu, miltä ergonomia näyttää, sujuuko siirtymät? Onko yhteisössä hyvä välittämisen meininki?

Maailma ympärillämme on alati muutoksessa ja tämä tuo uusia vaatimuksia yritystoiminnan kehittämiselle. Tietoa on saatavilla eri kanavilla, vaikka kuinka. Rahanarvoinen kysymys onkin, kuinka tieto muutetaan hyödyksi omaan bisnekseen. Tuntumana on, että moni yrittäjä tuntee yksinäisyyttä oman ammattiasiansa kanssa. Tiedon lisäksi kaivataan keskusteluja ja vertaistukea. Parhaimmillaan osaamisen yhdistäminen tuo rohkeutta omaan ajatteluun ja synnyttää uusia ideoita.

Työtehoseura on jo vuosien ajan toteuttanut useille eri ammattiryhmille johtamis- ja esimiestyökentelyn koulutuksia. Uutena avauksena koulutuskalenterimme on avattu maaliskuussa 2023 alkava hevosyrityksille suunnattu Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon koulutus. Koulutus soveltuu hevosalan yrittäjille, tallimestareille tai muissa vastaavissa avaintehtävissä toimiville, sisältäen yrityksen menestymisen tärkeitä teemoja, kuten johtamisen teemoja ja asiakkuuksien ja talouden hallintaa. Painotuksina ovat hevostalleilla tehtävän työn ja tuottavuuden kehittäminen.

Lisätietoja www.tts.fi/johtaminen -> Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto (2023–2024), hevosalan yritykset



Johtaminen on työkalu parempaan työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Kuva: Minna Tallberg

5.4. Tulevaisuuden työllistävä ja hyvinvoiva hevosala

MARKKU SAASTAMOINEN, MMT, JOHTAVA TUTKIJ, LUONNONVARAKESKUS LUKE

Hevosalalla tehdään töitä 6000–7000 henkilötyövuoden verran vuodessa. Välittömästi hevosten kanssa toimivia ammatteja ovat esimerkiksi hevosten hoitajat, ravivalmentajat ja -ohjastajat, kengityssepät sekä ratsastuksenopettajat. Lisäksi hevosalalle palveluita tai tuotantopanoksia tuottavia henkilöitä työskentelee mm. kaupan, rakennus- ja metalliteollisuuden, kuljetuksen sekä rehuntuotannon ja -valmistuksen parissa.

Talliyrityksistä noin kolmannes työllistää vähintään yhden työntekijän yrittäjän itsensä lisäksi. Talleilla työskentelee myös paljon ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita harjoittelijoina. Hevosten hoito- ja valmennustyö on työvoimavaltaista ja sisältää erilaisia työtapoja, joista osa voi olla hyvin epäergonomisia. Työ on usein raskasta ja vaikeasti koneellistettavissa ja automatisoitavissa. Tallien puhdistus ja lannankäsittely ovat tavallisimmin koneellistettuja töitä. Varsinainen hevosten käsittely ja hoitotyö on sen sijaan tehtävä käsityönä. Hevosten hyvinvoinnin parantamisen näkökulmasta yleistyneet hevosten hoito- ja pitoratkaisut voivat helpottaa myös tallihenkilökunnan työtä, esimerkiksi ruokintaa ja lannankäsittelyä.

Tallitöissä ja hakeutumisessa alalle näkyy hevonen, sen hoito ja hyvinvoinnista huolehtiminen olevan keskeisessä asemassa. Tämä saa monet työntekijät hyväksymään sen, että työ on usein raskasta, epäergonomista, epäsäännöllistä ja huonosti palkattua. Kuitenkin pitkällä tähtäimellä tästä voi seurata vaikeuksia työvoiman pysyvyydessä ja saatavuudessa alalle.

Veto- ja pitovoimasta huolta

Hevoset ja työ -hanke tavoitteli työn tuottavuuden ja työprosessien sekä työhyvinvoinnin kehittämistä talliyrityksissä. Talleissa tehtäviin töihin liittyy paljon töiden organisointiin ja ergonomiaan liittyviä haasteita, joskin tallit työympäristöinä ja työpaikkoina ovat hyvin erilaisia. Työn imu näyttää kuitenkin olevan hyvä. Imuvoiman lisäksi tarvitaan kuitenkin myös pitovoimaa, jotta alalla pysytään ja sen kiinnostavuus säilyy. Ratkaisevaa tässä on töiden organisoiminen ja yrityksen johtaminen, mutta myös tehtävien riittävä monipuolisuus ja työympäristön turvallisuus ja viihtyvyys. Etenkin työturvallisuus nousee esiin tuoreessa ruotsalaisessa tutkimuksessa, jossa havaittiin eroja työturvallisuustietoisuudessa ja -käytännöissä ravi- ja ratsastustallien välillä; ratsastusalalla asiat olivat ravia alaa paremmin hallussa. Tärkeitä tapaturmariskejä vähentäviä asioita todettiin olevan tiedonkulku, johtaminen ja työntekijöiden välinen luottamus.

Yritysten on parannettava kaikkea riskienhallintaa ja huomattava asioiden väliset yhteydet, esim. bioturvallisuuteen panostaminen pienentää myös yrityksen toiminnan taloudellisia riskejä. Talliyritysten johtamiseen kuuluu kyky erottaa niiden ydintehtävät ja ulkoistaa töitä, mikä voi edistää samalla paikallisia elinkeinomahtoisuuksia. Apuna käytetään tutkittua tietoa – tiedolla johtaminen on pientenkin yritysten keino kehittää toimintaansa.

Tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan

Tallien toiminta muuttuu hevosalan ja kysynnän muuttuessa, ja samalla muuttuvat myös työt talleissa. Tärkeätä on saada uutta työvoimaa, ja pysymään se alalla. Koulutuksen ajantasaisuus on siksi oleellista; vastuullisuus, kestävyys ja yhteiskunnallisen hyväksymisen kriteerit (SLO, Yhteiskunnan lupa toimia) ovat asioita, joiden on kuuluttava alan koulutusten sisältöihin. Yritysten arvojen on vastattava paitsi asiakkaiden, myös työntekijöiden arvoja. Työntekijälle on muodostuttava käsitys työn merkityksestä osana hevosalan vaikuttavuutta. Nuoret työntekijät ja yrittäjät nopeuttavat uusien teknologioiden ja työtapojen omaksumista ja lisäävät yritysten dynaamisuutta. Alan houkuttelevuuden ylläpitämiseksi tarvitaan myönteisiä mielikuvia ja tekoja siirrettäessä hevosalaa kestävään tulevaisuuteen.

Alan koulutuksella ja neuvonnalla on tärkeä tehtävä oikeiden työtapojen opettamisessa. Lisäksi tuleville työntekijöille on opetettava kykyä priorisoida ja tunnistaa riskejä, minkä kyvyn puuttuminen nähtiin ruotsalaisessa tutkimuksessa merkittäväksi syyksi suurelle tapaturmien määrälle alalla verrattuna muihin. Tutkimusta tarvitaan ratkaisujen pohjaksi myös tallien työtapojen ja kannattavuuden sekä kilpailukyvyn kehittämisessä: työn- ja työterveyden tutkimusta, kannattavuus- ja taloustutkimusta sekä hevosten hyvinvointiin ja sen ratkaisujen ympäristövaikutusten tutkimusta.



Hevonen tuo hyvinvointia ihmisille ja työllistää tuhansia alan ammattilaisia. Kuva: SRL, Hanna Heinonen



Hevosalla työskentelyn parhaita puolia ovat hevoset, luonto, itsenäisyys, vapaus, ulkoilu, ihmiset, oppiminen ja asiakkaat. Näin vastasivat 140 hevosalan ammattilaista.