

Hippologernas arbetsmarknad – bakomliggande faktorer till yrkesbyte efter avslutad utbildning

*Underlying reasons for career change among graduated
equine science students*

Matilda Fagerlind och Johanna Vasara-Hammare



Examensarbete • 15 hp

Hippolog - kandidatprogram
Examensarbete på kandidatnivå,
K122 Enheten för hippologutbildning
Uppsala 2019

Hippologernas arbetsmarknad – bakomliggande faktorer till yrkesbyte efter avslutad utbildning

Underlying reasons for career change among graduated equine science students

Matilda Fagerlind och Johanna Vasara-Hammare

Handledare: Susanne Lundesjö Kwart, SLU, Institutionen för anatomi, fysiologi och biokemi

Examinator: Gabriella Thorell, Ridskolan Strömsholm

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: Grundnivå, G2E

Kurstitel: Examensarbete i hippologi

Kurskod: EX0864

Program/utbildning: Hippolog - kandidatprogram

Utgivningsort: Uppsala

Utgivningsår: 2021

Omslagsbild: Matilda Fagerlind

Serietitel: Examensarbete på kandidatnivå

Delnummer i serien:

Elektronisk publicering: <https://stud.epsilon.slu.se>

Nyckelord: Equine science students, change of vocation, working conditions

Sveriges lantbruksuniversitet

Swedish University of Agricultural Sciences

Fakulteten för veterinärmedicin och husdjursvetenskap

Institutionen för anatomi, fysiologi och biokemi

Enheten för hippologutbildning

INNEHÅLL

INNEHÅLL	1
ABSTRACT	2
Equine students labour market – reasons to change career	2
INTRODUKTION	2
Problemställning	4
Syfte	4
Frågeställningar	4
TEORIAVSNITT	4
Hästsektorn som arbetsplats	4
Rörlighet på arbetsmarknaden	6
MATERIAL OCH METODER	9
Urval för intervju	9
Deltagare i studien	9
Intervjumetodik	10
Analys och sammanställning	10
RESULTAT	11
Orsaker till att lämna hästsektorn	11
Fysisk arbetsmiljö	11
Styrelser	11
Psykosocial arbetsmiljö	12
Lön	12
Privatliv	13
Andra drömmar	13
Synen på hästsektorn	13
Ledarskap	13
Fackförbund	14
Återgå till hästsektorn	14
Förbättringsmöjligheter	15
Medskick till framtida hippologer	15
Sammanfattning av resultat	16
DISKUSSION	16
Orsaker till att lämna hästsektorn	16
Synen på hästsektorn	18
Förbättringsmöjligheter inom hästsektorn	18
Material och metod	19
Förslag till framtida studier	20
Slutsats	20
SAMMANFATTNING	20
REFERENSER	21
Litteratur	21
Personliga meddelanden	24
BILAGOR	24
Bilaga 1. Intervjufrågor	24
Bilaga 2. Informationsbrev till studiens deltagare	25

ABSTRACT

Equine students labour market – reasons to change career

The Swedish University of Agricultural Science offers a variety of courses and educations in the field of agriculture, natural sciences, forestry and environmental science. Equine Science is one of the bachelor programs. It was founded in the year of 1994. According to an inquiry to equine science alumni who graduated throughout the years 1996-2011, more than one fourth of the alumni who answered the inquiry no longer work in the equine sector. This study aims to elucidate the factors leading to the change of vocation among equine science alumni. Therefore, this study can contribute to knowledge about and improvement of working conditions within the equine sector. Prior studies have found that labor market mobility is a complex phenomenon. People deciding to change career have expressed lower rates of satisfaction with their employment. Other reasons to change career was attractive working conditions within the new vocation, better salary, better opportunities to combine work with family, more meaningful work tasks and further possibilities for personal development. This study was performed through semi-structured telephone interviews with eight female equine science alumni who at some point worked outside of the equine sector. The results showed that the physical working environment was tough and strenuous. Several equine science alumni had injuries caused by their work. Half of the respondents thought that there was a problem with collective boards at Swedish riding schools. The main problems concerned cooperation and communication with or within the boards. The psychosocial working environment was negatively influenced by multiple factors, such as different approaches on horse keeping and the welfare of horses, poor leadership and collective boards when working at riding schools. The salaries within the equine sector was considered to be low by the majority of the respondents. The working hours and the possibilities of a normal family life was not considered to be favorable. The majority of the equine science alumni could consider working within the equine sector again if the working conditions became more favorable. The conclusion of this study proves that there is more than one specific reason for equine science alumni to change vocation, such as physical and psychosocial working environment, salary, collective boards and the effects on personal and family life. This can be concluded to the influence of the individuals physical and psychological health. To improve the working conditions within the equine sector stables and yards need renovation and modernization. The leadership and the support from the trade unions are also in need of improvement.

INTRODUKTION

Detta examensarbete handlar om universitetsutbildade hippologers syn på hästbranschen som arbetsplats. Hästbranschen har utvecklats från att ha varit en manligt dominerad sektor inom jordbruks- och försvarsverksamhet till att bli en kvinnligt dominerad sektor inom sport och fritid (Hedenborg 2013). Hästen hade tidigare en huvudroll i samhällets produktion, inte minst i lantbruket (Furugren 2013). Idag ingår större delen av hästverksamheten i konsumtionssamhället och upplevelseindustrin (Furugren 2013). I Sverige fanns år 2016 355 500 hästar och 20% av dessa finns inom näringsverksamhet (Jordbruksverket 2018). År 2015 red ungefär 500 000 svenskar regelbundet och ytterligare drygt 500 000 hade regelbunden kontakt med hästar (Hushållningssällskapet Halland 2015). Hästnäringen omsätter årligen cirka 48 miljarder kronor och skapar cirka

28 000 heltidsarbeten (Hästnäringens Nationella Stiftelse 2015). De vanligaste yrkena inom hästnäringen är ridlärare, uppfödare, lantbrukare och hästskötare (Hästnäringens Nationella Stiftelse 2015).

Arbetet i häststallar är tungt och innebär bland annat besvärliga arbetsställningar, vridmoment och tunga lyft samt sker ofta i kalla förhållanden, vilket är riskfaktorer för belastningsbesvär. En stor del av arbetet sker för hand och utförs på ett liknande sätt som för hundra år sedan. Hästnäringen är lantbrukets minst mekaniserade sektor. Redskapen är ofta gammalmodiga och anpassade efter mäns kroppsbyggnad trots att närmare åttiofem procent av de som rider regelbundet, och därmed ska hantera arbetsredskapen, är kvinnor eller flickor. De flesta arbetsmomenten i ett stall är repetitiva och fysiskt belastande. Mockning har identifierats som den arbetsuppgift med i särklass tyngst arbetsbelastning, men även hantering av strö och sopning har hög arbetsbelastning. En stor del av arbetet utförs med böjd och/eller vriden rygg. Det finns vid stallarbete också en stor risk för fall- och halkskador. (Stiftelsen Hästforskning 2015)

I takt med att användningsområden för hästen förändrats har behovet av utbildning för yrkesverksamma inom hästsektorn ökat. Sveriges Lantbruksuniversitet, SLU, bildades år 1977. SLU:s huvudorter är Ultuna, Alnarp, Umeå och Skara, men utbildning bedrivs på fler orter i Sverige. På SLU bedrivs utbildning vid fyra fakulteter. Dessa är fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap, fakulteten för skogsvetenskap, fakulteten för veterinärmedicin och husdjursvetenskap samt fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap. (Von Bothmer, Nilsson & Carlsson 2017).

SLU:s senast etablerade yrkesprogram är hippologutbildningen. År 1993 aktualiserade jordbruksminister Karl Erik Olsson ett utredningsförslag om stärkt utbildning inom häst. Några månader senare presenterades ett förslag om en utbildning där delad finansiering mellan hästnäringen och staten föreslogs. SLU fortsatte därefter planeringen men hästnäringen medverkade genom ATGs och Svenska ridsportförbundets dåvarande ordförande. I slutet av februari år 1994 fördes ett förslag om inrättande av hippologprogrammet in i regeringens vårproposition. Den första årkursen av hippologstudenter kunde börja sin utbildning på Flyinge i augusti samma år. Idag bedrivs hippologprogrammets ridhästinriktning på Flyinge och Strömsholm. Travsport och islandshästinriktningarna bedrivs på Wången. (Von Bothmer, Nilsson & Carlsson 2017)

Varje universitet tilldelas statsanslag för att bedriva utbildning på grund- och avancerad nivå. Anslaget skiljer sig åt mellan olika utbildningsområden och program. Anslaget per student och år inom naturvetenskapliga eller tekniska program/kurser uppgår till cirka 105 000 kr och anslaget per student och år inom samhällsvetenskapliga och humaniora program/kurser uppgår till cirka 70 000 kr. Detta kan jämföras med Hippologprogrammet, där statsanslaget per student och år är cirka 210 000 kr. Utöver det statliga ansvaret bidrar Hästnäringens Nationella Stiftelse med ytterligare finansiering. (Ögger 2018)

I en alumnenkät till hippologer som påbörjat studier vid hippologprogrammet år 1994–2009 där 46% av det totala antalet utexaminerade hippologer svarade, uppgav 88% att de direkt efter avslutad utbildning arbetat inom hästsektorn. Resterande andel av hippologerna arbetade inom andra yrken eller studerade. Ingen var arbetslös. År 2015 arbetade 73% av hippologerna som påbörjat studier vid hippologprogrammet år 1994–

2009 inom hästsektorn. Hippologerna inom hästsektorn arbetade främst som ridlärare. Andra vanligt förekommande arbeten var lärare på hästgymnasium, hästutbildare, ridskolechef och stallchef. (Hippologenheten 2015)

Problemställning

Mer än en fjärdedel av de hippologalumner som påbörjat utbildningen mellan år 1994–2009 och som besvarat alumnenkäten år 2015 arbetar idag inte med hästrelaterade yrken (Hippologenheten 2015). Varför hippologer byter yrkesområde efter avslutad universitetsutbildning inom hippologi är idag inte känt. Staten och universiteten investerar stora resurser i varje individs utbildning för att skapa ökad kompetens och arbetskraft inom ett specifikt ämnesområde. Därutöver investerar varje student såväl tid som pengar i sin utbildning. Om individen efter avslutad universitetsutbildning byter yrke innebär det att den spetskompetens som utbildningen genererat går förlorad inom det specifika yrkesområdet.

Syfte

Det primära syftet med denna studie är att undersöka varför hippologer inom ridhästindustrin väljer att lämna yrket efter en universitetsutbildning. Det sekundära syftet är att belysa arbetsmarknaden inom hästbranschen samt de problem som kan föranleda hippologers yrkesbyte. Studien kan därmed bidra till att ge insikt i hur hippologernas arbetsförhållanden, som till exempel lönevillkor, arbetstider och arbetsmiljö, kan förbättras för att hästnäringen ska vara en attraktiv arbetsmarknad.

Frågeställningar

Vilka är anledningarna till att hippologer lämnar hästsektorn?
Hur uppfattas arbetsförhållandena inom hästsektorn av de som lämnat branschen?
Hur skulle branschen kunna förbättras för yrkesverksamma?

TEORIAVSNITT

Hästsektorn som arbetsplats

Det vanligast förekommande arbetet för hippologer var enligt alumnenkäten år 2015 ridlärare (Hippologenheten). Svenska ridsportförbundet består av omkring 1000 föreningar, varav cirka 500 föreningar driver ridskola (Svenska Ridsportförbundet 2018). En ridskola kan drivas privat eller som föreningsdriven (Risshytt-Collman et al. 2012). Om ridskolan är föreningsdriven är det ridklubben styrelse som är ytterst ansvarig för verksamheten (Ljung, Nilsson & Olsson 2007). På en föreningsdriven ridskola väljer medlemmarna genom valberedningen styrelseledamöter och ordförande för styrelsen (Löfstrand 2017). Styrelsen ansvarar för att driva ridskolan i enlighet med visioner och mål (Löfstrand 2017). Inom och under styrelsen finns vanligtvis arbetsgrupper och kommittéer med ansvar för olika områden (Löfstrand 2017). Styrelsen är arbetsgivare åt ridskolechef/verksamhetschef samt ridlärare och andra anställda vid ridskolan (Löfstrand 2017).

Ferkins, Shilbury & O'Boyle (2017) har sammanställt ett dokument i syfte att introducera och utforma en mall att använda vid förändringsarbete av styrelser inom idrotten. Syftet var att hitta ett samband mellan ledarskap och samarbete inom styrelsen. Dessa begrepp har inte tidigare kopplats ihop i vetenskapliga sammanhang i syfte att utveckla kunskapen att styra inom idrotten. Det framkommer att goda ledaregenskaper är en viktig komponent i en styrelse, men att det krävs en blandning av olika kunskapsområden hos styrelsemedlemmarna för att arbetet ska fungera bäst. Effektivt ledarskap sågs vara viktigt för att skapa förtroende och samarbete mellan parter involverade i styrelsen, eller i kontakt med styrelsen. Spridning av information ansågs också viktigt för att skapa ett fungerande samarbete i styrelsen. Dokumentet ligger som grund till fortsatt forskning inom området.

Waerner (2015) studerade ledarskap inom ridsporten med syfte att undersöka och analysera hur ledare inom rollerna ridlärare, tränare och coach ser på och anpassar ledarskapet i sitt yrkesutövande. Författaren intervjuade nio ledare inom ridsporten. Resultaten av studien visade att det är komplext att arbeta som ledare inom ridsporten, då man har både hästar, ekonomi och elever att förhålla sig till. Respondenterna framhöll bland annat att det var viktigt att vara en bra förebild, respektera sin omgivning, använda sig av positivt beröm, diskutera problem, vara en stabil punkt och trygghet samt att få eleven att tänka själv. Samtliga respondenter lyfte fram att det var viktigt att gruppen hade förtroende för ledaren för att undervisningen skulle fungera. Vidare trodde respondenterna att kraven på dem själva såväl som de aktiva i framtiden kommer att öka. Avslutningsvis konstaterar författaren att ridsporten idag arbetar aktivt med ledarutbildningar och det finns en tydlig önskan och behov för fortsatt utveckling inom området.

Nedan presenteras några resultat från tidigare studier där arbetsmiljön på ridskola studerats ur olika synvinklar. Löfqvist et al. (2009) undersökte svenska ridlärares arbetsmiljö och förekomsten av muskel- och skelettskador orsakade av arbetet. Syftet med studien var att skapa en djupare kunskap om ridlärares arbetsvillkor, arbetsbörda och förekomsten av muskel- och skelettskador samt identifiera möjliga riskfaktorer. Studien utfördes genom en enkätundersökning som sändes ut till 798 ridlärare i Sverige. Av dessa svarade 572 ridlärare, vilket innebär 72% svarsfrekvens. Enkäten bestod av fyra delar. Del 1 innehöll frågor om de svarandes individuella bakgrundsfaktorer såsom längd och ålder. Del 2 avsåg att undersöka i vilken grad de svarande ansåg sig ha någon skada som orsakat smärta eller obehag under de senaste tolv månaderna. Dessa skador delades in i åtta områden: nacke, axlar, armbågar, handled/hand, knä, fotled/fot, övre delen av ryggen samt nedre delen av ryggen. Del 3 av enkäten handlade om vilka arbetsuppgifter ridlärarna utförde regelbundet. I del 4 ombads de svarande att utvärdera påfrestningen av dessa arbetsuppgifter samt vilka kroppsdelar de påverkade. Studien visade att 14,5% av ridlärarna hade råkat ut för en eller flera skador under de senaste 12 månaderna samt att över 90% hade någon grad av smärta på minst ett ställe i kroppen. Drygt 76% av de svarande angav att de hade haft smärta från något ställe i ryggen och 56% angav att de hade haft smärta från nedre delen av ryggen under de senaste tolv månaderna. Över 60% av deltagarna sade sig ha eller ha haft smärta från axlarna och 52% från nacken under de senaste tolv månaderna. Strax över 55% angav att de hade haft smärta i någon av de nio områdena under de senaste sju dagarna. Under vinterhalvåret arbetade 71% av ridlärarna i uppvärmda ridhus och nära 90% arbetade ibland utomhus eller i kalla miljöer. Cirka 56% av ridlärarna ansåg att arbete i kalla

förhållanden var ett problem. De ridlärare som ansåg att arbete under kalla förhållanden var problematiska hade en ökad risk att utveckla smärta någonstans i kroppen. Trots detta uppskattade nästan 97% av de svarande sitt arbete som ridlärare. Sammanfattningsvis konstaterade författarna att ridlärare löpte en ökad risk för utslitnings- och överbelastningsskador på muskler och skelett.

I en studie publicerad 2011 undersökte Löfqvist & Pinzke den fysiska arbetsbelastningen hos anställda vid ridskolor. Syftet med studien var att mäta belastningen vid olika arbetsställningar för att identifiera de som var skadliga och krävde åtgärder för att minska den fysiska påfrestningen. Studien genomfördes på fem ridskolor i södra Sverige och totalt deltog 20 personer, varav 15 var kvinnor och fem var män. Tretton av deltagarna arbetade i stallet, fem höll ridlektioner och två höll både ridlektioner och arbetade i stallet. Deltagarna videofilmades när de arbetade i stallet samt när de förberedde och genomförde ridlektioner. Videoinspelningarna analyserades med Ovako Working posture Analysis System, OWAS, för att fastställa den fysiska belastningen och skaderisken vid olika arbetsuppgifter. Resultaten visade att tre arbetsuppgifter involverade nästan hälften av de arbetsställningar där åtgärder är nödvändiga för att undvika belastningsskador. Dessa arbetsuppgifter var mockning, ströning och sopning. Vid utförande av dessa arbetsuppgifter var ryggen böjd, vriden eller både böjd och vriden mer än 60% av tiden. Vid mockning var ryggen böjd och vriden 30% av tiden och vid sopning 28% av tiden. Vid sopning var en arm över axelhöjd mer än 50% av tiden. Vid utfodring av grovfoder utfördes 40% av tiden riskfyllt belastande arbetsställningar. Slutligen konstaterade författarna att förebyggande åtgärder är viktiga för att minska den fysiska belastningen vid arbete på ridskolor vilket kan ske genom redskap, utrustning och förbättrad arbetsteknik.

Inom hästbranschen, såväl som i andra branscher, finns fackförbunden till för att stötta och vägleda de yrkesverksamma i arbetsrelaterade frågor (Kommunal 2019). De vanligaste fackförbunden inom ridskoleverksamhet är Almega och Kommunal (Löfstrand 2017). Almega är en arbetsgivarorganisation och är ridskolechefers eller verksamhetsledares fackförbund (Almega 2019). Ridlärare och hästskötare är anslutna till fackförbundet Kommunal (Kommunal 2019). Inom hästsektorn arbetar kommunal främst för avtalsenliga löner, trivsel, skyddsutrustning och personalhantering (Kommunal 2019). Hippologer kan också vara anslutna till Naturvetarna, vilket är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap (Naturvetarna 2019).

Rörlighet på arbetsmarknaden

Inga tidigare studier har gått att finna rörande karriärbyten inom eller från hästbranschen. Däremot finns ett antal studier gällande karriärbyten inom andra yrkesområden samt generellt på arbetsmarknaden. Ett antal studier som relaterar till forskningsområdet presenteras nedan.

I en studie av Carless & Arnup från 2011 undersöktes anledningarna till karriärbyte. Syftet med studien var att kartlägga individuella och organisatoriska faktorer som förmodades påverka karriärbyte. Genom en redan existerande enkätundersökning, Household, Income and Labour Dynamics i Australia, samlades data in. Data samlades årligen in mellan år 2001 och år 2006. Respondenterna svarade på frågor om utbildning, civilstånd, lön, arbetstider, tillfredsställelse med arbetet, trygghet på arbetet,

anställningstid, intentioner att lämna nuvarande arbete, om de sökt nytt jobb, om de bytt karriär samt generell upplevd arbetsförmåga och personlighet. Frågorna besvarades genom graderade skalor. Resultatet visade att en större andel av de som bytte karriär var singlar. De som valde att stanna inom nuvarande karriär var generellt sett äldre, hade fler barn och hade arbetat längre inom sin karriär än de som valde att byta. Lönenivåerna skiljde sig inte signifikant åt mellan de som valde att stanna inom sin nuvarande karriär och de som valde att byta. Ett år innan karriärbyte rapporterade de karriärbytande respondenterna lägre trygghet och tillfredsställelse med arbetet samt färre antal arbetade timmar. En stor osäkerhet på arbetet och missnöje med arbetet samt öppenhet för nya erfarenheter var signifikanta tecken på karriärbyte. Yngre anställda var mer benägna att byta karriär än äldre, och män bytte karriär i större utsträckning än kvinnor. Slutligen konstaterades att ett år efter karriärbyte upplevde respondenterna mer trygghet och tillfredsställelse på arbetet.

Masdonati, Fournier & Lahrizi (2017) genomförde en kvalitativ studie av vuxna som påbörjat Vocational Education and Training, VET. Syftet med studien var att undersöka respondenternas orsaker till viljan att byta karriär. Respondenterna bestod av 30 VET-elever som var mellan 25–45 år och hade arbetat minst två år innan påbörjad utbildning. Sex av respondenterna hade sedan tidigare en VET-examen inom ett annat yrkesområde och 14 hade en examen från högre studier. Studien genomfördes genom individuella semistrukturerade intervjuer som var mellan 60–120 minuter långa. Resultatet visade att respondenterna kunde delas in i två övergripande kategorier, reaktiva karriärbytare och förebyggande karriärbytare. De reaktiva karriärbyttarna var 12 stycken och angav främst två anledningar till önskan om en ny karriär; fysiska eller psykiska hälsoproblem på grund av arbetet och missnöje med yrket/arbetet. Arton av respondenterna kategoriserades som förebyggande karriärbytare och denna grupp var mer framtidsorienterade och valet att byta karriär baserades mindre på föregående yrke/arbetsuppgifter utan istället en önskan om att uppfylla nya mål. Respondenterna inom denna kategori angav att attraktiva arbetsförhållanden inom det nya yrkesområdet, önskan om personlig utveckling samt vilja att arbeta inom ett yrke som passar ens personliga intressen eller värderingar var de huvudsakliga anledningarna till karriärbyte. Sammanfattningsvis konstaterade författarna att orsakerna till att respondenterna omorienterade sina karriärer skiljde sig åt och att denna rörlighet mellan yrken är ett komplext fenomen.

Donohue (2006) studerade huruvida CASI, Career Attitudes and Strategies Inventory, en bedömningsmodell skapad av Holland & Gottfredson, är ett tillförlitligt instrument för att undersöka yrkesbyte. I studien deltog 200 yrkesbytare och 249 som stannat inom samma yrkesområde. Enkäter distribuerades på olika arbetsplatser med heltidsanställda i Australien genom att författaren kontaktade en person på arbetsplatsen vilken sedan fördelade enkäter till sina medarbetare. Enkätens frågor var baserade på CASI och respondenterna poängsatte sin arbetssituation inom kategorierna tillfredsställelse med arbetet, arbetsmedverkan, färdighetsutveckling, ledarstil, oro över karriären, orättvis behandling, familjeengagemang, risktagande och geografiska hinder. Resultatet av studien visade att tillfredsställelse med arbetet var den faktor som tydligast visade huruvida en person ämnade byta yrke eller ej. Den näst mest indikerande faktorn var personlig färdighetsutveckling. Sannolikheten att byta yrke var större hos respondenter med hög motivation till att utvecklas. Oro över karriären var den tredje mest indikerande faktorn, där de som stannade kvar inom samma karriär påvisade en signifikant högre oro än de som bytte karriär. Därutöver fann författaren att det fanns en signifikant skillnad

inom kategorin risktagande, där de som bytte yrke ansåg sig tydligt mer risktagande i sin personlighet. Sammanfattningsvis konstaterade författaren att de som stannade inom samma yrke var mer nöjda med sina jobb och var mer oroliga över sin karriär, samtidigt som de som bytte yrke var mer motiverade till färdighetsutveckling och var mer risktagande.

Tam & Le (2018) genomförde en kvalitativ studie med syfte att undersöka de vanligaste orsakerna till yrkesbyte inom industrisektorn. Tam & Le menar att företag förlorar kompetens och det medför en kostnad när anställda byter arbetsplats. För att behålla kunskap och kunnig personal inom företaget behöver chefer och ledare bli medvetna om orsaker som leder till arbetsplatsbyte och hur detta kan förhindras. Ett frågeformulär skickades ut till 450 anställda hos 150 olika företag i Australien, Kina och Taiwan. 304 anställda besvarade frågeformuläret, vilket innebär en svarsfrekvens på 67%. Resultatet av frågeformuläret visade att god psykisk arbetsmiljö, möjlighet till personlig utveckling inom företaget och kort resväg till och från arbetet är faktorer som får anställda att stanna kvar på arbetsplatsen. Faktorer som får anställda att byta arbete är främst lång resväg till arbetet och dålig sammanhållning med kollegorna.

Hippologprogrammet är en universitetsutbildning med stor andel kvinnor. I en studie av Allen, Davis & Ruhe (1999) undersöktes orsaker till att universitetsutbildade kvinnor byter arbete. I studien medverkade kvinnor som under en tioårsperiod utexaminerats från ett universitet i USA. Av 1500 frågeformulär inkom 479 svar, vilket innebär en svarsfrekvens på 31,7%. Faktorer som undersöktes i studien var engagemang i arbetet, arbetstillfredsställelse, stöd till personlig utveckling inom företaget, orsaker att byta arbete, strategier för att bibehålla anställda inom företaget och övriga kommentarer. Resultatet av studien visade att engagemanget ökade hos anställda när arbetsgivaren visade intresse för personalen och deras karriärsmål i arbetslivet. Befordran, högre lön eller omplacering på grund av ändrade familjeförhållanden visade sig vara de mest förekommande orsakerna till byte av arbete. Studien visade att arbetsgivare måste vara beredd att erbjuda högre lön, ändra arbetsförhållanden och/eller erbjuda omplacering inom företaget för att i större omfattning behålla sina anställda. Bland de övriga kommentarerna i studien framkom svårigheten att kombinera familjeliv med arbetet, diskriminering och avsaknad av respekt från anställda i företaget, både löne- och karriärmässigt, som orsaker till byte.

Hippologer arbetade bland annat som ridskolechefer och stallchefer enligt alumnenkäten från år 2015 (Hippologenheten). Krausz & Reshef (1992) genomförde en studie med syfte att öka medvetandet om orsaker och motiverande faktorer till varför chefer väljer att byta jobb. Frågeformulär mejlades ut till 1642 manliga anställda i chefsposition, varav 255 svar återkom, vilket gav en svarsfrekvens på 16%. Resultatet visade att de vanligast förekommande orsakerna till arbetsbyte är missnöje med företaget, personliga behov av förändring och missnöje med arbetet i sig. Arbetsuppgifterna, självständigt arbete och lön var mer specifika orsaker. Det som överlag motiverar chefer att söka nytt jobb var befordran, uppgradering eller samma position inom ett annat företag. Mer specifikt var det arbetsuppgifterna, självständigt arbete och lön som motiverar chefer att söka nytt jobb. Resultatet visar att det i huvudsak var arbetsuppgifter och möjligheter att självständigt påverka arbetsuppgifterna och dess fördelning som får chefer att söka nytt jobb.

Elton (2016) genomförde en studie med syfte att undersöka och understryka hur goda

ledaregenskaper hos chefer påverkar och motiverar anställda inom NHS (National Health Service) i London. En grupp deltagare från en fakultet diskuterade fram goda ledaregenskaper som kan vägleda nuvarande och framtida chefer i sitt agerande gentemot anställda. Av resultatet framkommer att en god ledare bör ha självinsikt och vara villig att ta hjälp av medarbetare i beslut där ledarens egen kunskap är bristfällig. Förmågan att motivera och främja ett gott samarbete hos en grupp medarbetare är också viktig. Av studien framkommer även att nytänkande och innovativa ledare främjar arbetseffektivisering och arbetsmiljö. Studien understryker att effektivt ledarskap är en grundsten för god fysisk- och psykisk arbetsmiljö, men det krävs också resurser och en stabil ekonomi.

MATERIAL OCH METODER

Urval för intervju

Studien har genomförts med kvalitativa intervjuer per telefon. En kvalitativ metod innebär att beskriva egenskaper, karaktärisera eller gestalta något (Larsson 1986). Genom kontakt med hippologenheten har klasslistor från avgångsåren 1996 - 1999 tillhandahållits. Under dessa år examinerades 126 hippologer från rikhästinriktningen, utav dessa var tio män. Dessa årgångar har valts ut eftersom de har hunnit vara verksamma i arbetslivet under många år. Intervjupersonerna har slumpvis valts ut genom att var sjätte person på klasslistorna kontaktats. De har blivit tillfrågade om de någon gång lämnat hästbranschen och i så fall om de var intresserade av att medverka i studien. De som inte någon gång arbetat utanför hästbranschen har exkluderats från studien. Den första kontakten har skett via sms. De personer som saknat tillgängligt telefonnummer har kontaktats via Facebook. De personer det inte gått att finna några kontaktuppgifter till har exkluderats från studien. Åtta utexaminerade hippologer från rikhästinriktningen som någon gång arbetat utanför hästbranschen har intervjuats. Efter åtta intervjuer hade en viss mättnad i svaren uppnåtts. Samtliga respondenter var kvinnor, då ingen man slumpvis valts ut.

Deltagare i studien

Tabell 1. Sammanställningen visar respondenternas arbeten i och utanför hästbranschen.

Hippolog	Yrke utanför hästbranschen	Arbeten inom hästbranschen
Hippolog 1	Smådjursveterinär.	Lärare på naturbruksgymnasium, ridlärare.
Hippolog 2	Advokat.	Anställd på riksänläggning, beridare utomlands, ridlärare, ridskolechef.
Hippolog 3	Produktutvecklare inom industrin.	Ridlärare.
Hippolog 4	Sekreterare.	Ridskolechef, ridlärare, beridare, stallchef i Sverige och utomlands, arbete med avel.
Hippolog 5	Konsult inom projektledning.	Stallchef på riksänläggning, ridskolechef, ridlärare, egen

		företagare.
Hippolog 6	Revisor.	Arbete på riksänläggning, stallchef/hästkötare utomlands, beridare utomlands.
Hippolog 7	Butikssäljare.	Hästkötare i Sverige och utomlands, ridlärare, egen företagare, hästutbildare.
Hippolog 8	Kommersiell chef inom retailnäringen.	Ridlärare, ridskolechef, projektledare inom ridsport.

Hippologerna i studien hade arbetat inom olika områden i hästbranschen. Sju av de åtta respondenterna hade någon gång efter Hippologprogrammet arbetat som ridlärare. Hippolog 4 arbetade en tid som sekreterare men återvände sedan till hästbranschen. Vid tidpunkten för intervjun arbetade Hippolog 5 såväl inom hästbranschen som utanför. Dessa inkluderades i studien eftersom de haft arbeten som inte var hästrelaterade.

Intervjumetodik

Intervjuerna har utförts per telefon med högtalarfunktion och spelats in med röstinspelare på en annan telefon. Fyra intervjuer har utförts av en person och fyra av en annan person. Båda personerna har närvarat vid samtliga intervjuer. Intervjuerna varade mellan 15 minuter och 45 minuter. Variationen i tid har orsakats av hur pratsamma respondenterna har varit men samtliga har besvarat alla frågor. Intervjuerna har transkriberats genom att ljudupptagningarna avlyssnats och allt som sagts under intervjuerna har ordagrant skrivits ner på dator. Alla intervjupersoner har fått information om anonymitet (bilaga 2). För att få fram respondenternas egna uppfattningar inom olika områden har intervjuerna utförts med en öppen och semistrukturerad kvalitativ metod där de fått utrymme att svara med egna ord (Patel & Davidsson 2011). Frågorna i intervjuerna har berört områdena bakgrund till och mål med utbildningen, arbetsliv och arbetsförhållanden efter avslutad utbildning samt utvecklingsmöjligheter och framtid inom hästsektorn. Inga förformulerade svarsalternativ har förekommit. För frågemall, se bilaga 1.

Analys och sammanställning

Intervjuerna har bearbetats genom en fenomenografisk analys. Fenomenografisk analys innebär att beskriva och gestalta variationen i uppfattningar (Larsson 1986). Detta kräver upprepad läsning och reflektion av materialet för att formulera kategorier (Larsson 1986). De formulerade kategorierna kräver fortlöpande kritisk granskning för att finna samband som kräver nya formuleringar och kategorier (Larsson 1986). Syftet med fenomenografi är att beskriva hur någonting framstår och hur individer uppfattar omvärlden (Larsson 1986). Med studiens frågeställningar i åtanke har de transkriberade intervjuerna lästs och studerats upprepade gånger för att finna likheter, skillnader och samband. Utifrån detta har ett antal kategorier formulerats, vilka studerats noggrant för att finna den underliggande strukturen.

RESULTAT

Orsaker till att lämna hästsektorn

Fysisk arbetsmiljö

Samtliga åtta hippologer som deltog i studien påtalade att den fysiska arbetsmiljön inom hästbranschen var påfrestande. Två av respondenterna angav den hårda arbetsmiljön som den huvudsakliga anledningen till att de valde att lämna hästsektorn. Många stallar, framförallt på ridskolor men även på andra typer av hästanläggningar, ansågs gamla och omoderna. Det påtalades också att anläggningsplaneringen var bristfällig. Den logistiska planeringen var inte optimal sett ur ett arbetsmiljö- och effektiviseringsperspektiv, då stallar, hagar och ridhus inte placerats med optimalt avstånd till varandra. Den fysiska arbetsbelastningen ansågs av flera av respondenterna hög och påfrestande för kroppen. Flera hippologer uppgav att arbetet inom hästsektorn var slitigt och att de hade ådragit sig olika arbetsskador, både förslitningsskador och skador orsakade av olyckor.

"Så jag började redan då, 25 år gammal, bli sliten i ryggen. Det tyckte jag var jobbigt"
(Hippolog 1)

"Om jag skulle fortsätta jobba med hästar skulle jag vara slut vid trettio." (Hippolog 6)

En av hippologerna påtalade att kompetensen hos personalen har stor betydelse för upplevelsen av den fysiska arbetsmiljön. Där personalen generellt sett har mer utbildning och högre kompetens upplevdes arbetsmiljön bättre och där kompetensen och utbildningsnivån var lägre upplevdes arbetsmiljön både mer slitsam och riskfylld. Kylan under vinterhalvåret upplevdes också som ett problem av hippologerna. Kalla och oisolerade ridhus påverkade de som arbetade som ridlärare negativt.

"Jag tycker att det är tungarbetat. Det är kallt." (Hippolog 7)

Flera av hippologerna uppskattade att ha ett arbete utomhus under sommarhalvåret och att arbetsuppgifterna inom hästsektorn ofta är omväxlande och innebär rörelse.

Styrelser

Hälften av hippologerna påtalade att styrelser kunde vara ett problem vid arbete på ridskola. Övriga fyra hippologer hade inte arbetat på ridskola eller inte arbetat under en styrelse i någon större omfattning. Att arbeta under en styrelse ansågs rörigt och osäkert. Ett problem var att styrelsen byttes årligen och verksamheten därför ständigt drog i olika riktningar från verksamhetsår till verksamhetsår. En hippolog påtalade att olika personer i styrelsen kunde ge skilda besked i samma fråga vilket skapade förvirring. Ett annat problem som påtalades var risken för konflikter och osämja, både inom styrelsen och i kontakten mellan styrelse och personal på ridskolan.

"Jag har jobbat under styrelser och det vill jag aldrig göra igen." (Hippolog 7)

Tre av hippologerna påtalade att det var bekymmersamt att styrelsen kunde bestå av personer som både saknade kunskaper om hästar, ekonomi och verksamhetsdrift. Därutöver påtalades att kompetensnivån kunde variera kraftigt från år till år. Hippologerna påtalade att problemen med styrelsen påverkade såväl

ridskolechef/verksamhetsledare som ridlärare och övrig personal. Styrelsens uppbyggnad och beslut påverkade i hög grad hippologernas arbetsmiljö, främst den psykosociala och i vissa fall även den fysiska. Det ansågs av hippologerna bekymmersamt att styrelsen lade sig i alla typer av frågor och beslut, små som stora. Flera hippologer berättade att de stundtals inte känt att styrelsen hade något förtroende för dem som personal och inte litade på deras yrkeskunskaper.

”När det är jättebra med styrelsen är det hur kul som helst och när det är skitjobbigt så är det tråkigt när man inte får göra ett bra jobb för att nån ska bestämma vilket spån det ska vara utifrån om det blir smutsigt innanför dörren hemma hos den personen hemma. Det är så mycket galna saker som händer liksom.” (Hippolog 3)

Psykosocial arbetsmiljö

Flera hippologer påtalade att den psykosociala arbetsmiljön vid arbete på ridskola var starkt kopplad till styrelsen och dess sätt att styra verksamheten. Det ansågs påfrestande att ha en styrelse som högsta chef, både som ridlärare och som ridskolechef/verksamhetsledare. En av hippologerna uttryckte att den psykosociala arbetsmiljön påverkades negativt då hästhållningen upplevdes dålig och sättet att hantera hästar inte överensstämde med de egna värderingarna. Två hippologer påtalade att den psykosociala arbetsmiljön påverkades negativt då arbetet utfördes till största delen på egen hand, utan någon större kontakt med andra kollegor eller yrkesverksamma, till exempel vid egenföretagande eller anställning inom små verksamheter. Två hippologer framhöll att arbete inom hästsektorn var förhållandevis stressfritt vilket gjorde arbetsmiljön mer trivsam och hållbar. Flera hippologer påtalade att den psykosociala arbetsmiljön kunde variera kraftigt beroende på vilken verksamhet eller vilket företag man var anställd vid, och de flesta hade upplevt både bättre och sämre arbetsplatser ur detta perspektiv. Samtliga hippologer framhöll att kollegorna inom hästsektorn ofta är mycket bra. Det fanns en stor samhörighet med de andra på arbetsplatsen och att det är positivt att ha liknande intressen som sina kollegor.

”Arbetskamraterna har vart helt fantastiska.” (Hippolog 4)

En av hippologerna påtalade att kommunikationen ibland kunde vara problematisk och att åsikter stundtals kunde gå isär mellan kollegorna. Vidare menade hon att orsakerna till detta kunde vara olika bakgrund, erfarenhet och utbildning. En annan hippolog framhöll att det var viktigt att ha likartad syn på hästhållning som sina kollegor för att trivas.

Lön

Lönenivåerna inom hästsektorn ansågs av sex av de åtta hippologerna vara låga. En hippolog ansåg att hon alltid haft bra lön men att det säkerligen fanns andra inom hästsektorn som inte haft samma tur och en hade inte reflekterat över lönenivåerna. En av hippologerna angav att lönen var den huvudsakliga orsaken bakom valet att byta karriär. En annan hippolog angav att lönen inte var den huvudsakliga anledningen till yrkesbytet men att det var en stor fördel att hon idag tjänade dubbelt så mycket som vid arbeten inom hästsektorn.

Privatliv

Sex av de åtta hippologer som deltog i studien framhöll att det stundtals var svårt att kombinera ett arbete inom hästsektorn med privatlivet. Den främsta anledningen till detta var hur arbetstiderna var förlagda, med mycket kvälls- och helgarbete. En hippolog berättade att under den period hon arbetat på naturbruksgymnasium hade arbetstiderna och förutsättningarna för ett normalt privatliv varit mycket bättre jämfört med när hon arbetat på ridskola. Samtliga hippologer ansåg att det fungerade bra att kombinera arbetet med att ha en eller flera egna hästar. En hippolog framhöll att trots att hon i grunden ansåg det slitsamt att arbeta kvällar och helger var det till fördel för den egna ridningen då det var möjligt att träna och rida på förmiddagar och i dagsljus.

”Jag hade oftast två egna hästar och det funkade jättebra, och det är extremt smidigt det där att man kan träna på förmiddagar och sånt där.” (Hippolog 3)

Två hippologer ansåg att det var svårt att ha ett socialt liv och kunna träffa vänner såsom de hade önskat då de arbetade inom hästsektorn. Fem av hippologerna ansåg att det kunde vara svårt att kombinera familjeliv och barn med arbete inom hästsektorn. En hippolog påtalade att arbetstiderna såväl som mängden arbetade timmar var en starkt bidragande faktor till att hon valde att inte skaffa barn.

Andra drömmar

Två av hippologerna beskrev att de redan innan de påbörjade studierna vid hippologprogrammet hade drömmar eller planer på att längre fram utbilda sig och arbeta inom ett annat, specifikt yrke. Båda dessa hippologer berättade vidare att de sedan utbildade sig inom respektive yrke och har idag arbeten inom dessa områden. En annan hippolog berättade att hon det år hon blev antagen till hippologprogrammet också var antagen till en annan universitetsutbildning, varvid hon tackade nej till sin plats på den andra utbildningen. Efter hippologprogrammet och ett antal år inom hästsektorn valde hon att åter söka den utbildning hon tidigare valt bort och sedan arbeta inom den yrkeskategorin. Dessa tre hippologer framhöll att anledningen till att de valde att studera vid hippologprogrammet och inte någon annan utbildning initialt var att det var roligt att hålla på med hästar, utbildningen var attraktiv, ny och spännande och de ville arbeta med hästar.

Synen på hästsektorn

Ledarskap

Genomgående upplever hippologerna att ledaregenskaper hos chefer inom hästsektorn behöver utvecklas. Fyra av hippologerna anser att hästkunskap och ridskicklighet är meriterande i rekrytering av chefer inom hästsektorn, medan ledarskapsutbildning inte prioriteras lika högt. Enligt fem av hippologerna upplevs chefskapet tydligare, mer strukturerat och peppande utanför hästsektorn, där samtliga menar att ledarskapsutbildning är en bidragande faktor.

”Ja där måste jag ju säga att jag har mycket bättre chef nu. Det är mycket tydligare, eh, ja strukturerat och ja, vad ska jag säga. Mer omhändertaget nu, än vad jag någonsin

haft inom hästyrket.” (Hippolog 7)

Skillnad på chefskap mellan olika arbetsplatser inom hästsektorn upplevs variera, att vara anställd på ridskola eller naturbruksgymnasium upplevs mer positivt ur ett ledarskapsperspektiv än att vara anställd hos småföretagare inom hästsektorn anser en av hippologerna.

”Alltså det är ju väldigt mycket såhär, det är ju inte chefer ”chefer” som är chefer i hästsektorn, dom är ju inte utbildade chefer utan dom är på nåt vis självutnämnda chefer eller har råkat bli chef eller råkar ha en anläggning, så att kunskapen i hur du är chef är ju generellt, tror jag, ganska låg faktiskt. Där tror jag också att det skiljer sig för om du jobbar på ridskola eller naturbruksgymnasium, så tror jag att den biten är bättre.” (Hippolog 4)

En hippolog poängterar att alla människor besitter ledaregenskaper men att varje person måste lära sig behärska och använda dessa på ett fördelaktigt sätt. Fyra hippologer anser att goda chefsegenskaper var personberoende och att det inte går att fastställa om chefskapet är bättre eller sämre i hästsektorn jämfört med övriga yrkesområden.

”Skillnad på cheferna, hmm, nää det finns bra och dåliga chefer i alla branscher, så det, nä jag tror inte det är nån skillnad så. Vissa är jättebra chefer, vissa är inte alls bra chefer. Beror på hur man är som person.” (Hippolog 6)

Fackförbund

Sex av åtta hippologer uppger att de inte har sökt kontakt med fackförbund eftersom de aldrig varit i behov av fackligt stöd. En av hippologerna har, som ridskolechef, varit i kontakt med kommunal på de anställdas vägnar och upplever att den fackliga representanten var engagerad och behjälplig. En annan hippolog har kontaktat ett akademikerförbund med personliga frågor och upplevde att hon fick bra stöd. Två av hippologerna, som inte sökt fackligt stöd, upplever att de fackliga representanterna har för lite kunskap och förståelse för hästsektorn. En annan hippolog uppger, från uppgifter av en kollega, att facket är svårtillgängligt och att hjälpen är bristfällig.

Återgå till hästsektorn

Sex av hippologerna kunde tänka sig att återgå till hästsektorn. Överlag var hippologerna eniga om att anställningen bör bidra med personlig och yrkesmässig utveckling, att företaget eller föreningen ska ha en tydlig målsättning och att lönen ska vara tillfredsställande eller högre än på nuvarande arbetsplats. En av hippologerna påpekade att hon endast kan återgå om anställningen inom hästsektorn inkluderar delar av hennes nuvarande yrke. Endast två av hippologerna svarade att de inte kunde tänka sig att återgå till hästsektorn. Den ena hippologen ansåg att arbetet på ridskola och naturbruksgymnasium var för slitsamt, medan den andra menade att hon hade lämnat hästsektorn för gott, både yrkesmässigt och privat. Samtliga hippologer ansåg att det var möjligt att göra karriär inom hästsektorn. De tydligaste karriärvägarna fanns enligt hippologerna på de större ridskolorna, där det var möjligt att gå från en ridlärarroll vidare till uppdrag med större ansvar och så småningom bli ridskolechef eller verksamhetsledare. Ett annat alternativ karriärväg som lyftes var att gå från en mindre

verksamhet till en större, alternativt att söka sig mot arbete på Svenska Ridsportförbundet eller andra organisationer kopplade till hästverksamheter. En hippolog framhöll att det fanns stor förbättringspotential gällande karriärvägar inom hästsektorn. Hippologen ansåg att det behövde möjliggöras fler karriärvägar, både att klättra uppåt i ansvar men också att specialisera sig inom ett visst område. Vidare ansåg hon att detta skulle göra hästsektorn till en mer attraktiv arbetsgivare.

Förbättringsmöjligheter

Enligt fyra av de åtta hippologerna behöver arbetsvillkoren i hästsektorn förbättras. Två av hippologerna anser att lönen bör höjas. Reglerade och fasta arbetstider anses som ett annat förbättringsområde för tre av hippologerna, varav en av hippologerna inflikar att fasta arbetstider i ett arbete med levande djur kan vara en utmaning.

”Där ser jag egentligen jättemycket utvecklingsmöjligheter samtidigt som jag också ser en del utmaningar för vi hanterar ett djur. För det går liksom inte att säga att jag har jobbat två minuter för mycket. Om det där händer som inte ska hända. Så att.”
(Hippolog 8)

Kopplat till bättre arbetsvillkor så upplever två hippologer en problematik i att yrket övergår till en livsstil inom hästsektorn, speciellt där både hästar och elever är inblandade. Båda hippologerna ser en svårighet i att kombinera arbetstid och fritid, varav den ena hippologen ser problemet som en generationsfråga och menar att människor i dagens samhälle värderar egen tid högre än förut.

Två av hippologerna såg organisationsstrukturerna inom hästsektorn som ett förbättringsområde. Den ena hippologen menade att hästsektorn behövde bli mer affärsmässig och professionell genom att utveckla organisationen kring orden: konsument, producent och marknadsföring. Ansvarsområden och arbetsfördelning ansåg den andra hippologen var ett problem, speciellt i ideella föreningar som drivs av en styrelse.

”Men jag tror att det är alltför många styrelser som är inne och petar för mycket i den dagliga verksamheten, där kanske styrelsen skulle lägga sin energi på dom här extragrejerna liksom, att man lägger den dagliga verksamheten till dom som faktiskt är anställda för att ta hand om den.” (Hippolog 3)

Genomgående så upplevde hippologerna att den fysiska arbetsmiljön behövde förbättras, både vad gäller planering av nya anläggningar och arbetseffektivisering på befintliga anläggningar. En hippolog upplevde behov av ledarutbildning för att skapa en bättre psykosocial arbetsmiljö för de anställda, främst hos småföretag eller ensamföretag inom hästsektorn.

Medskick till framtida hippologer

Majoriteten av hippologalumnera framhöll att det är viktigt för framtida nyutbildade hippologer att välja sina arbetsplatser med omsorg för att kunna utvecklas i den riktning de själva strävar efter. Vidare påtalade de att det var viktigt att vara ödmjuk och lyssna till och dra lärdom från äldre kollegors erfarenheter, samtidigt som det också är viktigt att visa framfötterna och våga ta för sig. Därtill påpekade de att det är varje individs

ansvar att skapa möjligheterna för sin framtida karriär. Hippologerna framhöll därutöver vikten av att ta vara på sin kropp och inte utsätta sig för allt för slitsamt arbete eller onödiga risker.

”Var försiktig med kroppen. Var inte bara en sån där kamikazepilot på olydiga hästar så man slår ihjäl sig, och jobba inte för hårt med ett för tungt jobb, så kanske man klarar av att hålla lite längre.” (Hippolog 6)

Sammanfattning av resultat

Orsakerna till att lämna hästsektorn kunde sammanfattas inom kategorierna fysisk arbetsmiljö, styrelser, psykosocial arbetsmiljö, lön, privatliv och andra drömmar. Fysisk och psykisk hälsa kunde urskiljas som ett samband mellan samtliga kategorier med undantag för lön, som endast indirekt påverkar en persons hälsa. Ledaregenskaper hos chefer och styrelser och kontakt med fackförbund lyftes fram som två utvecklingsområden för att förbättra arbetsmiljön inom hästsektorn. Hippologerna såg många förbättringsmöjligheter men majoriteten kunde trots detta tänka sig att återgå till arbete inom hästsektorn om ett passande arbete med goda arbetsförhållanden erbjöds.

DISKUSSION

Orsaker till att lämna hästsektorn

Vid intervjuerna lyftes flera olika skäl till att lämna hästsektorn. Samtliga hippologer i studien påtalade att den fysiska arbetsmiljön var ett problem vid arbete inom hästsektorn. Masdonati, Fournier & Lahrizi (2017) menade att de en av de främsta orsakerna till karriärbyte var fysiska hälsoproblem. Den fysiska arbetsbelastningen ansågs av flera av respondenterna hög och påfrestande för kroppen. Flera hippologer uppgav att arbetet inom hästsektorn var slitigt och att de hade ådragit sig både förslitningsskador och skador orsakade av olyckor på arbetet. Löfqvist et al. (2009) fann i sin studie att 90% av svenska ridlärare hade smärta på något ställe i kroppen. Löfqvists et al. (2009) studie visade också att det främst var rygg, axlar och nacke som var utsatta områden för smärta. En av de intervjuade hippologerna beskrev att det var smärta från ryggen som var den huvudsakliga orsaken till valet att byta yrke. Löfqvist & Pinzke (2011) undersökte den fysiska arbetsbelastningen hos anställda vid ridskolor och fann att mockning, ströning och sopning var de arbetsmoment som medförde störst risk för förslitningsskador.

Flera av hippologerna hade en negativ bild av fackförbund inom hästsektorn, trots att de själv aldrig varit i direkt kontakt med dem. De upplevde att de fackliga representanterna hade för lite kunskap och förståelse för hästsektorn. Fackförbundet kommunal beskriver att de främst arbetar för avtalsenliga löner, trivsel, skyddsutrustning och personalhantering inom hästsektorn (Kommunal 2019). Hippologerna lyfter fram lönen som en bidragande orsak till att lämna hästsektorn. Såväl trivsel som personalhantering påverkar den psykosociala arbetsmiljön vilket också påverkat hippologernas val av yrkesbyte. Däremot påtalade samtliga hippologer att den fysiska arbetsmiljön och det faktum att stallarbetet ofta är tungt och fysiskt påfrestande var ett problem, vilket även resultaten av Löfqvists et al. (2009) och Löfqvist & Pinzkes (2011) studier visade. Detta verkar inte vara en fråga som fackförbundet aktivt arbetar med i dagsläget. Två av

hippologerna upplevde att de fackliga representanterna saknade kunskaper om hästbranschens arbetsvillkor, vilket kan vara en bidragande orsak till att de fackliga resurserna inte riktas till området som de aktiva upplever problematiskt. Om de fackliga representanterna kunde påvisa en större kunskap och förståelse för branschen skulle de yrkesverksamma kunna bygga upp ett större förtroende och ta hjälp av facket. Ett fackligt samarbete kan troligen vara en fördel i förbättringsarbetet och utvecklingen av arbetsvillkoren inom hästbranschen.

Kalla och oisolerade ridhus påverkade de hippologer som arbetade som ridlärare negativt och kylan under vinterhalvåret upplevdes som ett problem av de flesta av hippologerna. Löfqvist et al. (2009) fann i sin studie att nära 90% av de svenska ridlärarna arbetade utomhus eller i kalla miljöer och 56% ansåg att detta var ett problem. Löfqvist et al. (2009) fann i sin studie att kylan gav en ökad risk för att utveckla smärta någonstans i kroppen och det är därför tydligt att den påverkar den fysiska hälsan hos de yrkesverksamma.

Flera av hippologerna påtalade att den psykosociala arbetsmiljön vid arbete på ridskolor i hög grad påverkades av styrelsen. En otydlig styrelse skapade osäkerhet, förvirring och otrygghet hos de anställda vilket i förlängningen kan påverka den psykiska hälsan negativt. Otrygghet på arbetet och osäkerhet var tecken på karriärbyte enligt Carless & Arnups studie från år 2011. Det är därför rimligt att anta att den arbetssituation som en okunnig eller otydlig styrelse skapar leder till att personalen vid ridskolan kan överväga att byta arbetsplats. Flera av hippologerna hade upplevt problematik kring styrelsen på mer än en ridskola, vilket kan ha föranlett ett yrkesbyte.

I en studie av Allen, Davis & Ruhe (1999) framkom att svårigheten att kombinera familjeliv med arbetet var en orsak till yrkesbyte. Fem av de åtta hippologerna ansåg det problematiskt att kombinera familjeliv och barn med arbete inom hästsektorn. Även om ingen hippolog angav detta som ett huvudsakligt skäl till yrkesbyte är det rimligt att anta att det till viss del kan ha påverkat beslutet. Arbete under kvällar och helger ansågs av flera hippologer påverka arbetssituationen negativt och vara en bidragande orsak till valet att byta yrke. Det är rimligt att anta att de obekväma och oregelbundna arbetstiderna till viss del påverkar den psykiska hälsan. Likheter kan ses med respondenterna i Masdonati, Fournier & Lahrizis (2017) studie, som uttryckte att attraktivare arbetsförhållanden inom det nya yrket var ett skäl till yrkesbyte.

Tre av respondenterna hade redan innan de påbörjade hippologprogrammet tankar på att längre fram arbeta inom ett annat yrkesområde. Det är rimligt att anta att dessa tankar påverkat beslutet om yrkesbyte. Således behöver inte hästbranschens arbetsvillkor vara den huvudsakliga anledningen till beslutet, utan en önskan om att infria dessa planer kan ha haft en stor betydelse. Samtliga respondenter påbörjade Hippologprogrammet medan det var en ny utbildning och få eller inga hippologer hade utexaminerats. Det fanns således ingen tydlig bild av yrkesutgångarna och karriärvägarna. Tam & Le (2018) menade att personlig utveckling inom företaget var en nödvändig förutsättning för att behålla anställda. Även Donohue (2006) fann att personer med hög motivation till att utvecklas hade en högre sannolikhet att byta yrke. Det kan vara möjligt att de tre respondenterna som hade andra tankar redan innan hippologprogrammet efter några år som yrkesverksamma inom hästbranschen kände ett vidare behov av personlig utveckling.

Synen på hästsektorn

Majoriteten av hippologerna såg hästsektorn som en rolig bransch och tre av hippologerna framhöll att de saknade kontakten med hästar och elever i sitt nuvarande yrke. I Löfqvists et al. (2009) studie framkom att 96,6% av de deltagande ridlärarna uppskattade sitt arbete. Detta överensstämmer med den bild flera hippologer har givit av sin syn på arbetet som ridlärare. Det är möjligt att kontakten och samvaron med hästar och elever till viss del uppväger för de problem som finns för yrkesverksamma inom hästsektorn, vilket kan göra att de stannar kvar längre eller återgår till hästsektorn trots i övrigt stundtals bristande arbetsvillkor.

Två av hippologerna framhöll att arbete inom hästsektorn kunde övergå i en livsstil. Vidare påtalade de att det kunde vara svårt att skilja mellan privatliv och yrkesliv. För att yrken inom hästsektorn ska bli mer attraktiva krävs exempelvis tydligare och reglerade arbetstider och ordentliga scheman. Detta är dock en komplex fråga med tanke på att det är levande djur involverade, vilket också några av hippologerna lyfte fram. Flera hippologer framhöll att det fungerade bra att kombinera egen häst med arbete inom hästbranschen och att det var en fördel att ha möjlighet att rida på förmiddagarna.

Förbättringsmöjligheter inom hästsektorn

Hippologerna såg stora svårigheter i att styrelsen lade sig i alla delar av verksamheten trots bristande kunskap och kompetens inom området. I Eltons (2016) studie framkom att en god ledare bör ha självinsikt och vara villig att ta hjälp av medarbetarna i beslut där ledarens egen kunskap är bristfällig. Detta är något som borde kunna tillämpas även då styrelser är ledare för exempelvis en ridskola, för att skapa ett bättre arbetsklimat. I Ferkins, Shilbury & O'Boyle (2017) framkom betydelsen av goda ledaregenskaper hos medlemmarna av en styrelse för att samarbetet ska fungera. Studien visade också att ledarskapet påverkade förtroendet för styrelsen i den ideella föreningen och därutöver kontakten mellan styrelsen och övriga medlemmar (Ferkins, Shilbury & O'Boyle 2017). Waerner (2015) fann i sin studie att det var viktigt att eleverna hade förtroende för ledaren för att undervisningen skulle fungera. Detta borde kunna tillämpas även i relationen mellan styrelse och personal. För att samarbetet ska fungera är det rimligt att anta att personalen behöver känna förtroende för styrelsen. Hippologerna upplever det påfrestande när samarbetet och kommunikationen med styrelsen inte fungerar. Baserat på Ferkins, Shilbury & O'Boyles (2017) studie kan en orsak till denna stundtals bristande kommunikation vara bristande ledaregenskaper inom styrelserna. Det kan därför vara fördelaktigt att prioritera goda ledaregenskaper vid rekrytering till styrelser för föreningsdrivna ridskolor för att förbättra de anställdas arbetsmiljö.

Ett annat utvecklingsområde är de omoderna anläggningarna. Löfqvist et al. (2009) fann i sin studie att cirka 71% av ridlärarna arbetade i kalla och oisolerade ridhus. Hippologerna påtalade att det fanns ett stort behov av renovering och modernisering. En tydlig förbättringsmöjlighet vore därför att renovera, isolera och värma upp ridhus för att förbättra arbetsförhållandena på vintern. Vidare menade en av hippologerna att planeringen av nya anläggningar behöver bli bättre så att stall, hagar och ridhus placeras optimalt i förhållande till varandra. En annan hippolog ansåg att det fanns ett stort behov av att effektivisera arbetet på befintliga anläggningar. Riktade insatser för effektivisering och modernisering av anläggningar skulle kunna förbättra den fysiska arbetsmiljön.

Sex av de åtta hippologerna ansåg att lönerna inom hästsektorn var låga. Flera framhöll att lönerna behövde stiga för att göra hästsektorn till en mer attraktiv bransch. Resultatet av Allen, Davis & Ruhes (1999) studie visade att en arbetsgivare behöver vara beredd att erbjuda högre lön för att behålla sina anställda. Krausz & Reshef (1992) fann i sin studie att en av orsakerna till att chefer valde att byta arbetsplats var lönen. Fackförbundet Kommunal beskriver att en av deras huvudsakliga frågor inom hästsektorn är avtalsenliga löner (2019), men hippologernas svar visar att det finns mycket arbete kvar att göra för att förbättra lönerna.

Material och metod

I studien deltog endast åtta hippologer. En större och mer omfattande studie med fler respondenter hade gett ett mer nyanserat och tillförlitligt resultat. De deltagande hippologerna tillhörde de första avgångsåren och var samtliga i ungefär samma ålder. Det hade varit intressant att även inkludera hippologer som studerat senare och därmed få såväl ett större åldersspann som en överblick av utbildningens utveckling. Samtliga respondenter hade vid något tillfälle arbetat utanför hästsektorn, och majoriteten arbetade utanför vid intervjutillfället. Syftet med studien var att finna anledningar till att hippologer lämnat hästsektorn. Därför har endast yrkesbytande hippologer intervjuats. Anledningen till att hippologer som lämnat hästbranschen och sedan återgått till den inkluderades var att det var svårt att finna hippologalumner från dessa årgångar som var villiga att ställa upp på intervjuer. Därutöver ansågs de kunna ge en rättvisande bild av orsaker till att lämna hästsektorn och hade möjligheter att kunna jämföra hästsektorn med en annan bransch. Majoriteten av de hippologalumner som kontaktades besvarade inte förfrågan. Det är möjligt att den bild som dessa yrkesbytande hippologer gett av hästbranschen inte fullt ut överensstämmer med hur hippologer som endast varit yrkesverksamma inom branschen ser på det.

Hälften av intervjuerna utfördes av en person och den andra hälften av en annan. Detta kan i viss grad ha påverkat respondenternas svar. Båda intervjupersonerna använde sig av en semistrukturerad intervjumetodik och samma frågor, vilket ökar samstämmigheten. Vid samtliga intervjuer närvarade båda personerna. Intervjuerna genomfördes via telefon vilket påverkade kommunikationen då det stundtals var svårt för såväl intervjupersonerna som respondenterna att höra varandra. Dåligt ljud påverkade också transkriberingen av intervjuerna. Det hade varit fördelaktigt att genomföra intervjuerna ansikte mot ansikte för att främja kommunikationen. Detta var dock inte praktiskt möjligt vid genomförandet av denna studie. Ingen av de två personer som utförde intervjuerna hade tidigare erfarenhet inom området, vilket kan ha påverkat intervjuernas kvalitet och utförligheten i svaren.

Intervjuerna bearbetades genom fenomenografisk analys. Efter upprepad läsning och reflektion formulerades kategorier, som sedan studerades vidare för att finna samband och skillnader. Det är möjligt att författarnas tidigare erfarenheter och kunskaper inom området till viss del påverkade valet av kategorier. För att försöka motverka detta läste båda personerna igenom de transkriberade intervjuerna ett flertal gånger var för sig, och formulerade kategorier. Därefter jämfördes och diskuterades kategorierna gemensamt, för att finna skillnader och likheter samt underliggande samband. Ingen av de två personer som genomförde denna studie hade tidigare erfarenhet av att praktiskt utföra

fenomenografisk analys, vilket kan ha påverkat arbetsgången och därmed resultatet till viss del. För att säkerställa att arbetsgången utfördes så korrekt som möjligt och därmed ett mer tillförlitligt resultat läste båda personerna litteratur inom området, tidigare studier med fenomenografisk analysmetod samt rådfrågade personer med kunskap inom området.

Förslag till framtida studier

Flera hippologer lyfte problematiken kring styrelser i föreningsdrivna ridskolor. Ferkins, Shilbury & O'Boyle (2017) studerade visserligen ideella förenings styrelser med fokus på ledarskap och samarbete, men deras resultat är inte helt tillämpligt på föreningar inom ridskolesektorn. Det finns några examensarbeten som studerat föreningsdrivna ridskolor, såsom Bore & Lindströms (2015), Blomberg & Ojalas (2013), Claar & Nilssons (2011) samt Hökby & Lindestrands (2010). Det finns dock ett vidare behov av att ytterligare studera föreningsdrivna ridskolors styrelser i mer omfattande studier med särskilt fokus på hur styrelsen påverkar de anställdas arbetssituation.

Såväl Löfqvist et al. (2009) som Löfqvist & Pinzke (2011) studerade förslitningsskador hos ridlärare respektive anställda vid ridskolor. För att ytterligare kartlägga förekomsten av förslitningsskador inom hästsektorn bör fler studier göras inom detta område, och med fördel på andra yrkesgrupper än ridlärare och anställda vid ridskolor för att få ett bredare perspektiv. Det skulle också vara intressant med mer djupgående studier än bara enkätundersökningar, exempelvis genom att deltagarna undersöks av läkare eller sjukgymnast. Detta skulle av praktiska skäl innebära att den studerade populationen minskades, men studien skulle då bli mer åt det kvalitativa hållet i kontrast till Löfqvists et al. (2009) kvantitativa studie. Studier av den psykiska hälsan och den psykosociala arbetsmiljön inom hästbranschen hade också varit värdefulla för det fortsatta utvecklingsarbetet. Detta examensarbete syftar till att undersöka varför hippologer lämnat hästsektorn. Det hade även varit intressant att undersöka hur många övriga yrkesverksamma som lämnat hästsektorn och vilka faktorer som orsakat beslutet.

Slutsats

Slutsatsen av denna studie är att det finns flera bakomliggande faktorer till att hippologer väljer att byta yrke såsom den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, lönen, styrelser och påverkan på privatlivet. Detta kan sammanfattas till arbetets påverkan på individens fysiska och psykiska hälsa. Hästsektorn uppfattas som en rolig men hård bransch av de hippologer som bytt yrke. Modernisering av anläggningar, förbättrat ledarskap samt mer kunniga och aktiva fackförbund är de områden som främst behöver utvecklas för att förbättra arbetsförhållandena inom hästsektorn.

SAMMANFATTNING

Arbetet i häststallar är tungt och innebär bland annat besvärliga arbetsställningar och tunga lyft. Enligt en alumnenkät till hippologer som påbörjat studier vid hippologprogrammet år 1994–2009 där 46% av det totala antalet utexaminerade hippologer svarade, arbetar idag mer än en fjärdedel av hippologalumnerna utanför hästsektorn. Syftet med denna studie är att undersöka bakomliggande orsaker till att

hippologer inom ridhästinriktningen väljer att byta yrke efter avslutad universitetsutbildning. Studien kan därmed bidra till att ge insikt i hippologernas arbetsförhållanden och därmed även hur de kan förbättras. Studien baserades på frågeställningarna; Vilka är anledningarna till att hippologer lämnar hästsektorn? Hur uppfattas arbetsförhållandena inom hästsektorn av de som lämnat branschen? Hur skulle branschen kunna utvecklas för yrkesverksamma?

Tidigare studier har funnit att rörlighet på arbetsmarknaden är ett komplext fenomen. De personer som valt att byta karriär har generellt sett påvisat en lägre trygghet och tillfredsställelse med arbetet. Andra anledningar till yrkesbyte har visat sig vara attraktiva arbetsförhållanden inom det nya yrkesområdet, högre lön, bättre möjligheter att kombinera arbetet med familjelivet och mer givande arbetsuppgifter. Ett annat skäl att byta yrke var bättre möjligheter till personlig utveckling.

Studien utfördes genom semistrukturerade kvalitativa telefonintervjuer med åtta kvinnliga hippologalumner. Intervjupersonerna valdes slumpmässigt ut från klasslistor med hippologer som utexaminerats mellan år 1996–1999. Intervjuerna transkriberades och bearbetades sedan genom fenomenografisk analys.

Resultatet visade att den fysiska arbetsmiljön ansågs hård och påfrestande av hippologerna som deltog i studien. Flera hade ådragit sig arbetsskador. Hälften av hippologerna upplevde styrelser som ett problem vid arbete på ridskola. Det som ansågs problematiskt var att styrelserna kunde variera kraftigt från år till år och att det kunde finnas stor oenighet inom styrelserna samt att kommunikationen ofta var bristfällig, såväl inom styrelsen som med personalen. Den psykosociala arbetsmiljön vid arbete i hästsektorn påverkades av flera faktorer. Vid arbete på ridskola påverkades den i stor grad av styrelsen. En annan påverkande faktor var huruvida synen på hästhållning och hantering överensstämde med kollegor och arbetsgivare. Majoriteten av hippologerna ansåg att lönen inom hästsektorn var låg. Arbetstiderna och möjligheterna till ett privatliv utanför arbetet ansågs av vissa hippologer problematiskt. Tre av hippologerna hade redan innan de påbörjade hippologprogrammet andra yrkesdrömmar, vilket påverkade deras beslut om att lämna hästsektorn. Överlag upplevde hippologerna att ledaregenskaper hos chefer inom hästsektorn behövde utvecklas. Majoriteten av hippologerna kunde tänka sig att återgå till hästsektorn om arbetsförhållandena var tillräckligt gynnsamma.

Slutsatsen av denna studie är att det finns flera bakomliggande faktorer till att hippologer väljer att byta yrke såsom den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, lönen, styrelser och påverkan på privatlivet. Detta kan sammanfattas till arbetets påverkan på individens fysiska och psykiska hälsa. Hästsektorn uppfattas som en rolig men hård bransch av de hippologer som bytt yrke. Modernisering av anläggningar, förbättrat ledarskap samt mer kunniga och aktiva fackförbund är de områden som främst behöver utvecklas för att förbättra arbetsförhållandena inom hästsektorn.

REFERENSER

Litteratur

- Allen, W. Drevs, R. & Ruhe, J. (1999). Reasons Why College - Educated Women Change Employment. *Journal och Business and Psychology*. Vol, 14, pp. 77–93.
- Blomberg, C. & Ojala, K. (2013). *Organisation på ridskola*. Examensarbete Hippologprogrammet, Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala
- Bore, C. & Lindström, S. (2015). *Faktorer för lönsam ridskola – intervju med åtta ridskolechefer*. Examensarbete Hippologprogrammet, Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala
- Carless, S. & Arnup, A. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behaviour*, vol 78, pp. 80–91.
- Claar, S. & Nilsson, L. (2011). *Ridskolors framtida möjligheter och hot – en enkätstudie till ridskolor och kommuner i Stockholms län*. Examensarbete Hippologprogrammet, Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala
- Donohue, R. (2006). Examining Career persistence and career change intent using the career attitudes and strategies inventory. *Journal of Vocational Behaviour*, vol 70, pp. 259–276.
- Elton, L. (2016). Addressing current and future challenges for the NHS: the role of good leadership. *Leadership in Health Services*. Vol, 29, pp. 415–418.
- Ferkins, L. Shilbury, D & O'Boyle, I. (2018). Leadership in governance: Exploring collective board leadership in sport governance systems. *Sport Management Review*. Vol, 21, pp. 221–231.
- Furugren, B. (2013) Hästens användningsområden. Hästens evolution. I: Söderman, K. Hästen – Beteende, utfodring, fysiologi, anatomi, Stockholm, Natur & Kultur, ss. 9–26.
- Hedenborg, S. (2013). *Hästkarlarar, hästtjejer, hästälskare: 100 år med Svenska Ridsportförbundet*. Elanders Fälth & Hässler.
- Hippologenheten (2015). *Resultat av alumnenkät för hippologer som börjat hippologprogrammet 1994–2009*. Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet, institutionen för anatomi, fysiologi och biokemi.
- Hökby, E. & Lindstrand, S. (2010). *Ledarskapsstilar på ridskola*. Examensarbete Hippologprogrammet, Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala
- Krausz, M. & Reshef, M. (1992). Managerial job change: Reasons for leaving, choice determinants, and search processes. *Journal och Business and Psychology*, vol, 6, pp. 349–359.
- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys - exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur
- Ljung, J., Nilsson, P. & Olsson, U. E. (2007). *Företag och marknad; samarbete och konkurrens*. Lund: Studentlitteratur.

Löfqvist, L., Pinzke, S., Stål, M. & Lundqvist, P. (2009). Riding Instructors, Their Musculoskeletal Health and Working Conditions. *Journal of Agricultural Safety and Health*, vol 15, pp. 241–254.

Löfqvist, L. & Pinzke, S. (2011). Working with horses: An OWAS work task analysis. *Journal of Agricultural Safety and Health*, vol 17, pp. 3–14.

Löfstrand, L. (2017). *Ridskoleadministration/Ridskoleverksamhet* [Power-Point Presentation]. Strömsholm.

Masdonati, J., Fournier, G. & Lahrizi, I. (2017). The reasons behind a career change through Vocational Education and Training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, vol 4, pp. 249–269.

Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Risshytt-Collman, C., Leissner, C-G., Skårelid, M. & Annergård, L. (2012). *Driva Ridskola*. Strömsholm: Svenska Ridsportförbundet.

Tam, V. & Le, K. (2018). Power spectral and bispectral study of factors affecting employee turnover. *Organization, Technology and Management in Construction*, vol 10, pp. 1727–1734.

Von Bothmer, R., Nilsson, A. & Carlsson, M. (2017). *SLU – Ett universitet mitt i samhällets utveckling*. Estland: Italgraf Media

Waerner, T. (2015). *Ridsportens ledarskap – en utmaning: En intervjustudie av nio ledare inom ridsporten*. (Magisteruppsats) Pedagogiska institutionen. Umeå Universitet.

Internet

Almega (2019). *Om Almega*. Tillgänglig: <https://www.almega.se/om-almega/> [2019-06-03]

Hushållningssällskapet Halland (2015). *Hästen – En naturlig del av Hallands näringsliv*. http://hushallningssallskapet.se/wp-content/uploads/2015/08/lfh_folder_hasten-en-naturlig-del-av-halland_uppslag_1506-4.pdf [2019-06-03]

Hästnäringens Nationella Stiftelse (2015). *Olika yrken inom hästnäringen*. Tillgänglig: <https://hastsverige.se/hast-manniska/jobba-med-hastar/yrken-inom-hastnaringen/> [2019-06-03]

Jordbruksverket (2018). *Rapporten Hästhållning i Sverige 2016*. <http://www.jordbruksverket.se/amnesomraden/landsbygdfiske/branscherochforetagande/livskraftighastforetagande/rapportenhasthallningisverige2016.4.8a99bd315ba2674ce85c552.html> [2019-06-03]

Kommunal (2019). *Grön sektor*. Tillgänglig: <https://www.kommunal.se/bransch/gron->

[sektor](#) [2019-06-03]

Naturvetarna (2019). *Det här är vi*. Tillgänglig <https://www.naturvetarna.se/det-har-ar-vi/> [2019-06-03]

Svenska Ridsportförbundet (2018). *Förening*. Tillgänglig: <http://www.ridsport.se/RidklubbRidskola/Foreningarenden/> [2019-04-24]

Personliga meddelanden

Joakim Ögger, controller, Sveriges Lantbruksuniversitet, 2018-09-12.

BILAGOR

Bilaga 1. Intervjufrågor

Intervjufrågor: Hippologernas arbetsmarknad

Bakgrund och mål med utbildningen:

- Namn
- Vilket år avslutade du hippologprogrammet?
- Vilken inriktning gick du?
- Varför valde du att gå Hippologprogrammet?
- Vad var dina mål (yrkesmässiga och personliga) med att gå programmet?
- Har du nått dina mål? (Följdfrågor om varför/varför inte målen uppnåts?)

Arbetsliv och arbetsförhållanden efter utbildning

- Vilka yrken innefattar hästsektorn enligt dig? Ingår administrativa yrken?
- Berätta om ditt yrkesliv i hästsektorn! Vad gjorde du efter avslutad utbildning och framåt? (inte bara vilka arbetsplatser utan be även om uppfattning om arbetsmiljö, kollegor, sociala faktorer)
- Uppskattades du som hippolog av elever, kunder, kollegor, arbetsgivare?
- Hur fungerade det att kombinera privatliv och yrkesliv? (Egen häst, barn, vänner)
- Vad tycker du om lönenivåerna inom hästsektorn?
- Har du fått stöd från fackförbund?
- Hur ser du på hästsektorn som egen företagare?
- Vad arbetar du med nu?
- Varför lämnade du hästsektorn?
- Kunde någonting ha fått dig att stanna kvar inom hästsektorn?
- Rider du eller dina barn idag? (Egen/egna hästar?)

Utvecklingsmöjligheter och framtid

- Skulle du i framtiden kunna tänka dig att arbeta inom hästsektorn igen? Varför/varför inte?

- Om du jämför ditt nuvarande yrke och det/de yrken du haft inom hästsektorn, vilka för- och nackdelar ser du?
- Hur ser du på chefer inom hästsektorn jämfört med chefer inom ditt nuvarande yrke?
- Är det relevant att göra karriär inom hästsektorn? Hur kan man enligt dig i så fall göra det?
- Hur tror du att hästbranschen skulle kunna utvecklas ur ett yrkesperspektiv?
- Har du något medskick till nyutbildade hippologer? Vad kan de tänka på för att få ett långt yrkesliv inom hästsektorn?
- Är det något mer du vill tillägga?

Bilaga 2. Informationsbrev till studiens deltagare

Hippologernas arbetsmarknad – bakomliggande faktorer till yrkesbyte efter avslutad utbildning.

Hej!

Vi är glada att du vill delta i vår studie. Syftet med examensarbetet är att undersöka om och i så fall varför hippologer med ridhästintriktion väljer att lämna yrket efter sin universitetsutbildning. Arbetet syftar också till att belysa arbetsmarknaden inom hästbranschen samt de problem som kan föranleda hippologers yrkesbyte. Studien kan därmed bidra till att ge insikt i hur hippologernas arbetsförhållanden, som till exempel lönevillkor, arbetstider och arbetsmiljö, kan förbättras för att hästnäringen ska vara en attraktiv arbetsmarknad.

Intervjuerna och dess resultat kommer att behandlas anonymt. Inga namn, arbetsgivare etcetera kommer att skrivas ut i arbetet. Du kan när som helst dra dig ur om du inte längre vill medverka i studien.

Frågorna i intervjun kommer beröra följande ämnen:

- Bakgrund till och mål med utbildningen
- Arbetsliv och arbetsförhållanden efter avslutad utbildning
- Utvecklingsmöjligheter och framtid

Har du några frågor eller funderingar, hör gärna av dig till oss!

Matilda Fagerlind

Johanna Vasara-Hammare

076-XXXXXX

070-XXXXXX

Mafd0005@stud.slu.se

jare0002@stud.slu.se

DISTRIBUTION:

Sveriges Lantbruksuniversitet

Enheten för hippologutbildning

Box 7046 750 07 UPPSALA

Tel: 018-67 21 43

Swedish University of Agricultural Sciences

Unit for Equine Science

Box 7046 750 07 UPPSALA

Tel: +46-18 67 21 43
