

Mikko Ek

**KESKUSTELUA FYSIOTERAPIAYRITTÄJIEN  
TYÖHYVINVOINNISTA**

Kuntoutuksen koulutusohjelma

YAMK

2017



## KESKUSTELUA FYSIOTERAPIAYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINNISTA

Ek, Mikko  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Kuntoutuksen koulutusohjelma  
Toukokuu 2017  
Ohjaaja: Sallinen, Merja  
Sivumäärä: 37  
Liitteitä:

Asiasanat: yrittäjät, työhyvinvointi, sosiaalinen pääoma, kohderyhmät

---

Kehittämistyöni aiheena oli keskustelu fysioterapiayrittäjien työhyvinvoinnista. Fysioterapiayrittäjät työskentelevät usein yksin ja potilastyö kuormittaa heitä sekä fyysisesti että henkisesti. Tavoitteena tässä tutkimuksessa oli löytää fysioterapiayrittäjiä kuormittavia tekijöitä, sekä luoda kuormitustekijöihin mahdollisia ratkaisuja.

Kehittämistyö eteni vaiheittain, ensimmäinen vaihe oli kartoittaa yrittäjien työhyvinvointia yksilöhaastatteluiden avulla. Toisessa vaiheessa yrittäjistä muodostettiin keskusteluryhmä. Ryhmän tavoitteena oli antaa yrittäjille mahdollisuus reflektoida omia ajatuksiaan omasta jaksamisestaan muiden samalla alalla työskentelevien henkilöiden kanssa.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että tuelle ja avulle on tarvetta. Erityisesti henkistä kuormitusta lisäävissä tilanteissa yrittäjät kokivat olevansa yksin ongelmiensa kanssa. Tähän tarkoitukseen tutkimuksessa luotu yrittäjistä koottu ryhmämalli voisi olla yksi vaihtoehto, jolla yrittäjien kokemaa henkistä kuormitusta voitaisiin helpottaa ja heidän työhyvinvointia voitaisiin parantaa.

# DISCUSSIONS WITH THE WELL-BEING OF PHYSIOTHERAPY ENTREPRENEURS

Ek, Mikko

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in rehabilitation, Master`s Degree

MAY 2017

Supervisor: Sallinen, Merja

Number of pages: 37

Appendices: 1

Keywords: entrepreneurs, well-being, social capital, focus groups

---

The purpose of this thesis was to have a discussion of well-being of physiotherapy entrepreneurs'. Physiotherapy Entrepreneurs often work alone and the work load from patient work can load them both physically and mentally. The aim of this study was to identify those factors that load physiotherapy entrepreneurs, as well as to create possible solutions.

Development work proceeded in stages; the first stage was to identify the problems that the entrepreneurs had encountered in their well-being by doing individual interviews with them. In the second stage entrepreneurs formed a discussion group. The Group's aim was to give entrepreneurs the opportunity to reflect on their own thoughts with other people working in the same field.

The investigation showed that the support and assistance is highly needed by the entrepreneurs. In particular, the mental load situations in patient work, entrepreneurs felt they were alone with their problems. Created for this thesis purpose, a peer group of model might be one option to reduce experienced mental stress and help their wellbeing at work.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT.....	6
3 SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖHYVINVOINNIN TUKENA.....	9
4 STRESSI.....	12
4.1 Työelämän kuormitustekijät.....	13
4.2 Myötätuntotyydytyksen, myötätuntostressin ja myötätuntuupumisen määrittely.....	15
5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	16
6 YKSILÖHAASTATTELUIJEN AINEISTO JA TULOKSET.....	18
7 RYHMÄHAASTATTELUIJEN TOTEUTUS JA ARVIOINTI.....	20
8 KEHITTÄMISPROSESSIN YHTEENVETO JA ARVIOINTI.....	29
9 POHDINTA.....	31
LÄHTEET.....	35
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Työ ja terveys Suomessa 2012 -seurantatiedon mukaan pienten yritysten merkitys työnantajina on korostunut viime vuosina ja kaksi kolmesta uudesta työpaikasta on syntynyt pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Yksityisten ammatinharjoittajien, freelancereiden ja vastaavien yhteenlaskettu määrä oli vuonna 2012 noin 143 000. Kehityksen taustalla on verkostotalouden kehittyminen ja elinkeinorakenteen muuttuminen entistä palveluvaltaisemmaksi. (Kauppinen ym. 2013, 8). Fysioterapia on yksityisten terveyspalvelujen tuottajien yleisin toimiala. Valtaosa fysioterapiapalveluista, noin 80 %, tuotetaan yksityissektorilla. Vuonna 2009 fysioterapia alan yrityksiä oli yhteensä 2 538 kappaletta ja yhteenlaskettu henkilöstömäärä oli 3771. (Hartman 2011, 34).

Sosiaali- ja terveysalan työt ovat monessa mielessä antoisia, liittyyhän niihin toisiin ihmisiin kosketuksissa oleminen ja auttaminen. Samanaikaisesti työ on kuitenkin varsin kuormittavaa. Työhön liittyvät terveysvaarat aiheutuvat sosiaali- ja terveysalan tehtävissä työn ruumiillisesta ja henkisestä kuormittavuudesta. Erityisesti henkisesti rasittavana työtään piti puolet työ ja terveys- haastatteluun osallistuneista sosiaali- ja terveysalan työtä tekevästä. Henkistä raskautta koettiin useammin kuin muissa ammattiryhmissä. Asiakkaiden suuri määrä ja moniongelmaisuus, kiire, monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko sekä vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys ovat tekijöitä jotka rasittavat alan henkilöstöä. (Kauppinen ym. 2004, 274–275.)

Eroaako yrittäjän työhyvinvointi palkansaajana toimivien työntekijöiden hyvinvoinnista? Ainakin voidaan olettaa, että mitä pienempi yritys on, sitä tärkeämmäksi muodostuvat yrittäjän omat voimavarat hyvinvoinnin perustana. Yksin- ja pienyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu etenkin työtyytyväisyyden näkökulmasta. Tutkimuksissa oli usein vertaileva näkökulma; verrataan yrittäjien ja palkkatyössä olevien työtyytyväisyyttä. Laaja-alaisemman työhyvinvoinnin käsitteen näkökulmasta löytyy niukasti. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 12.)

jo pitkään, mutta mahdollisiin hyötyihin nähden panostus on vielä varsin vähäistä. Työurien pidentäminen edellyttää työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kehittymistä. Suomessa työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikoilla on panostettu jo pitkään, mutta mahdollisiin hyötyihin nähden panostus on vielä varsin vähäistä. Työurien pidentäminen edellyttää työelämänlaadun sekä työhyvinvoinnin kehittämistä. Lisäksi se edellyttää vahvaa tahtotilaa erityisesti yhteiskuntapoliittisissa valinnoissa, palvelujärjestelmien uudistuksissa sekä työpaikkojen omaehtoisessa kehittämisessä, unohtamatta yhteisöjen ja yksilöiden valintoja. (Kauppinen ym. 2013, 11.)

Kehittämistyöni tarkoituksena on selvittää yksilöhaastatteluiden avulla, miten yrittäjät kokevat oman yrittäjyytensä sekä työhyvinvointinsa. Lisäksi tutkin, onko keskusteluryhmän avulla mahdollista parantaa yrittäjien työhyvinvointia. Halusin tämän lisäksi selvittää, voidaanko yrittäjistä kootulla ryhmällä saada aikaiseksi ratkaisuja yrittäjien työhyvinvointia kuormittaviin tekijöihin.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

Kuluneen vuosikymmenen suurin nimetty ongelma työyhteisössämme liittyy työhyvinvointiin. Ihmiset kokevat työnsä uuvuttavaksi, sairauksista johtuvat poissaolot lisääntyvät ja pitkittyvät. Varhainen eläköityminen jatkuu yhteiskunnan suunnitelmista ja vastatoimista huolimatta. Syitä huonoon työssä jaksamiseen on raportoitu liiallisen työmäärän ja kiireen ohella olevan huono johtaminen, puutteelliset vaikutusmahdollisuudet, toimimattomat ihmissuhteet sekä työyhteisön huono ilmapiiri. Myös epävarmuus omasta asemasta ja organisaatioihin kohdistuvat jatkuvat muutokset koetaan uuvuttaviksi. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 11.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksen perinne on yli sadan vuoden mittainen. Tutkimuksen painopiste on muuttunut työturvallisuuden ja yksilön sairauden korostamisesta työyhteisön toimivuuden ja terveyden edistämiseen. Henkilöstön hyvinvointi nähdään strategiseksi menestystekijäksi, koska useiden tutkimusten mukaan hyvinvoivat työntekijät tekevät työtään tuloksellisesti ja ovat luovia. Niin sanotulla aineettomalla pääomalla, joka on sitoutunut organisaation rakenteisiin, yhteisöön ja yksilöihin, on katsottu olevan pääasiallinen vaikutus yrityksen tulevaisuuden arvonmuodostukseen, kun se tähän asti on ollut pääasiassa aineellisissa panoksissa. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 10.)

Työhyvinvointiin on pyritty vaikuttamaan lisäämällä yksilöihin kohdistuvaa kuntoutusta; sekä fyysiseen kuntouttamiseen että psyykkiseen kuntouttamiseen on kiinnitetty huomiota. Työoloja on pyritty kehittämään minimoimalla fyysisessä ja sosiaalisessa ympäristössä olevia kuormittavia tekijöitä. Kaikki nämä toimenpiteet ovat hyviä akuuteissa ja yksittäisissä tapauksissa. Ne eivät kuitenkaan pysy poistamaan työyhteisöihin liittyviä tekijöitä, joista työssä uupuminen yleisenä ilmiönä juontavat juurensa. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 11.)

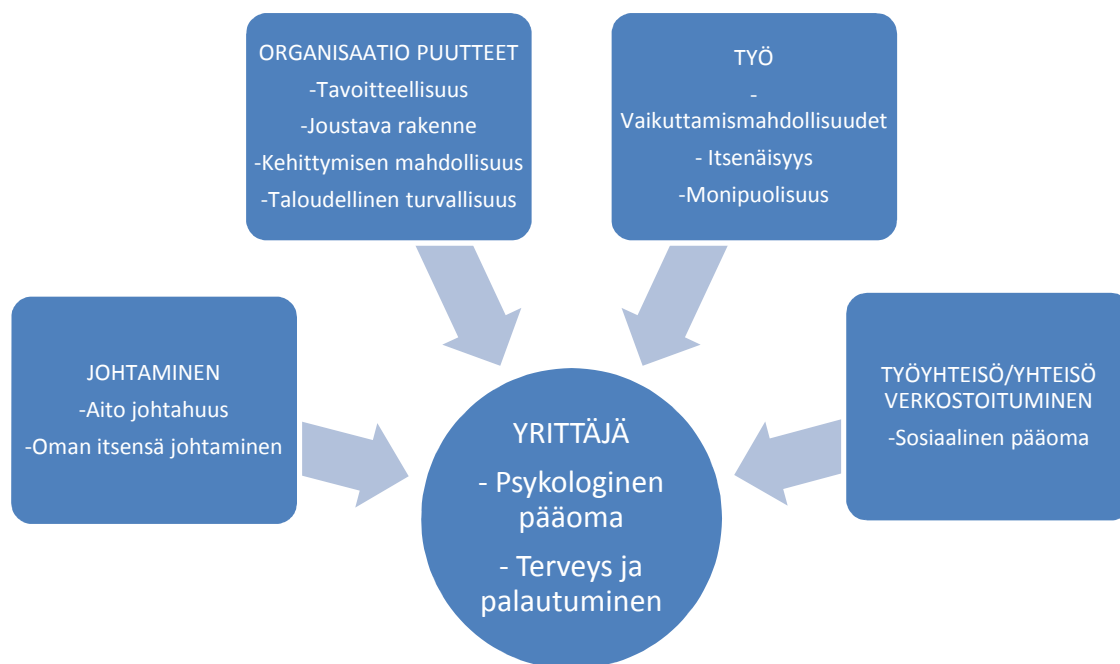
Työhyvinvointi ymmärretään nykyisin laaja-alaisesti eli siihen kuuluu yritykseen, työyhteisöön ja yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä. Työhyvinvointi rakentuu hyvästä johtamisesta, esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn tekemisen mielekkyys, kannustava ja johdonmukainen johtaminen, palaute ja keskinäinen luottamus. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7.)

Työhyvinvointi tarkoittaa terveellistä ja turvallista työtä, joka vastaa yksilön edellytyksiin. Hyvä työympäristö, työn hallinta, positiivinen suhde työyhteisön muihin jäseniin sekä itsensä hyväksyminen muodostavat yksilön työhyvinvoinnin. (Kalliath & Morris 2002, 648-654). Yksilöllisenä asiana työhyvinvointi on ihmisen oma kokemus ja siihen vaikuttavat yksilön tekemä työ, työympäristö, elämänhistoria, työpaikan ihmissuhteet sekä koko työyhteisön toimivuus. (Bogat, Ellefsen & Severinsson 2005, 221–222). Tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin osana on ryhmähenki. Ryhmähenki syntyy avoimuudesta, onnistumisesta, luottamuksesta, auttamishalusta ja arvostamisesta. Työn kehittämisellä, suunnittelulla ja järjestämisellä sekä vastuulla tavoitteiden saavuttamisesta voidaan parantaa ryhmän toimivuutta. (Manka 2007, 52-53.)

Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -mallin pohjana on yleinen työhyvinvoinnin malli (Kuvio 1.) Yrittäjän työhyvinvointimallin perustana on voimavaralähtöisyys: mikä kuluttaa ja mikä lisää yrittäjän voimavaroja? Voimavaroja näyttäisivät lisäävän työn itsenäisyys, mahdollisuus tehdä monipuolisia ja itseä kiinnostavia työtehtäviä sekä käyttää omaa osaamistaan. Lisäksi mahdollisuus säädellä omaa työtä on arvioitu tärkeäksi työtyytyväisyyttä synnyttäväksi tekijäksi. Työhyvinvointia voivat vähentää organisatoriset tekijät, kuten taloudellinen epävarmuus, johtamisen ja hallinnointiin menevä suuri aika sekä tunne siitä, että työssä on kiinni kokonaisvaltaisesti. Tällöin on olennaista pystyä erottamaan työ ja vapaa-aika selkeästi toisistaan ja etenkin palautumisen merkitys nousee keskeisesti esille. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17.)

Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös hänen persoonallisuutensa, psykologinen pääomansa sekä kykynsä palautua työstä. Työyhteisön merkitystä ei ole syytä unohtaa, koska työntekijän näkökulmasta työilmapiiri ja yhteisöllisyys nousevat usein tärkeimmiksi työuran jatkamista edistäväksi tekijöiksi. Sosiaalisen pääoman on todettu vähentävän sairastumisen riskiä ja masentumisen ilmenemisen riskiä. Sosiaalisen pääoman aineksia ovat vastavuoroisuus, luottamus, yhteisölliset arvot ja normit sekä aktiivinen toiminta yhteiseksi hyväksi. Jos yrittäjällä ei ole työyhteisöä, sosiaalisen pääoman rakentumiseen vaikuttavat yhteistyöverkostot ja kumppanuudet, jotka parhaimmillaan voivat häntä tukea. (Mäkelä- Pusa, ym. 2011,18.)





Kuvio 1 Yleinen työhyvinvoinninmalli

### 3 SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Yleisesti pääomalla on perinteisesti tarkoitettu organisaatioon kertyvää taloudellista varantoa. Yritystoiminnan päähuomio keskittyy taloudelliseen pääomaan ja sen kasvattamiseen. Pääoma sijoitetaan ja sille asetetaan tuottovaatimuksia. Yritystoiminnassa pääoman tuottoa kuvataan tunnusluvut ohjaavat yritysten toimintaa. Taloudellisen pääoman rinnalle on noussut henkisen pääoman käsite. Tällä tarkoitetaan organisaatiossa työskentelevien ihmisten osaamista, johon organisaatio on sijoittanut palkatessaan heidät. Henkinen pääoma määrittää, miten hyvin organisaatio saavuttaa tavoitteensa, miten hyvin se kehittää kilpailukykyään ja miten hyvin se pystyy uusiutumaan jatkuvasti muuttuvien haasteiden edessä. Inhimillistä osaamiskapasiteettia on yleensä huomattavasti enemmän kuin mitä organisaatio pystyy käyttämään. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 13–15.)

Kolmas pääomakäsite on sosiaalinen pääoma. Sosiaalinen pääoma on käsitteenä moniulotteinen ja sen tarkka määritelmä riippuu määrittelijästä. Yleisemmin käsitteen määrittelyn yhteydessä viitataan kolmeen pääteoreetikoon: Pierre Bourdieu 1986, James Coleman 1988 ja Robert Putnam 1993. Bourdieun mukaan sosiaalinen pääoma liittyy jäsenyyteen samankaltaisten tai toisiaan arvostavien henkilöitten verkostoissa. Hänen mukaansa sosiaalinen pääoma on olemassa tai potentiaalinen resurssi, jota yksilöt ja ryhmät käyttävät hyväkseen yhteiskunnan eri kilpailukilpaillessaan. (Kouvonen ym. 2008, 1143-1151.)

Sosiaalisella pääomalla viitataan yleensä sosiaalisen rakenteen tiettyihin ulottuvuuksiin, kuten sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, jotka edistävät verkoston jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja sen myötä tehostavat yksilöiden tavoitteiden toteutumista tai talouden toimintaa. (Ruuskanen 2001, 11 ).

Sosiaalinen pääoma, fyysisen ja inhimillisen pääoman tavoin, on toimijan käytössä oleva resurssi, jolla hän voi edistää lisäresurssien hankkimista ja/tai haluamiensa lopputulosten toteuttamista. Sosiaalisen pääoman määrittää sen funktio. Se ei ole yksittäinen itsenäinen kokonaisuus vaan koostuu monista kokonaisuuksista, joilla on kaksi yhteistä ominaisuutta: ne kaikki liittyvät sosiaaliseen rakenteeseen, ja ne kaikki helpottavat tuohon rakenteeseen kuuluvien toimijoiden toimintaa, ovat ne sitten yksittäisiä henkilöitä tai organisaatioita,. Kuten muutkin pääoman muodot, on sosiaalinen pääoma tuottavaa, se mahdollistaa sellaisten päämäärien saavuttamisen, joiden saavuttaminen ilman sitä ei olisi mahdollista. (Ruuskanen 2001, 15.) Eräs sosiaalisen pääoman muoto on sosiaaliseen rakenteeseen liittyvä vastavuoroisuuden velvoite, velvoitteeseen liittyvä odotus lunastamattomien vastapalvelusten suorittamisesta ja välittävänä tekijänä luottamus siihen, että odotettu velvoite todella suoritetaan tulvaisuudessa. Vastavuoroisuuden velvoite mahdollistaa palvelusten tekemisen toiselle siten että toimijalle kertyy resurssi odotettavissa olevia vastapalveluksia.

Keskeinen tekijä tässä prosessissa on luottamus. Toisin sanoen sosiaalisen pääoman tai luottamuksen yksi funktio on mahdollistaa palveluksiin ja vastapalveluksiin perustuvan luottojärjestelmän syntyminen, mikä toimii sosiaalisen vuorovaikutuksen tehokkaana helpottajana. Toinen sosiaalisen pääoman muoto on sosiaalisten suhteisiin sitoutuva informaation kulku. Informaatio on tärkeä tarkoituksellisen toiminnan perusta, mutta sen hankkiminen aiheuttaa yleensä kustannuksia. Sosiaaliset suhteet, joita ylläpidetään muutoinkin, tarjoavat edullisen väylän informaation kululle. Mitä enemmän toimijalla on kontakteja, sitä paremmin toimija kykenee toteuttamaan tavoitteitaan. Sosiaalinen pääoma (verkostoina) toimii siis informaatiokanavana, joka tehostaa yksilöiden päätöksentekokykyä (Ruuskanen 2001, 16.)

Yksinyrittäjille on tyypillistä työyhteisön puuttuminen. Sosiaalinen pääoman rakentumiseen vaikuttavat tällöin yhteistyöverkostot ja kumppanuudet. Yksinyrittäjien työyhteisön korvaa osittain vuorovaikutus muiden yrittäjien kanssa. (Mäkelä-Pusa ym.. 2011, 18). Yksi keino yrittäjien vuorovaikutuksen lisäämiseen on vertaistoiminta. Keskeistä vertaistoiminnassa on ihmisten välinen vastavuoroinen ja tasa-arvoinen tukeminen. Vertaisryhmät ovat yleensä pieniä ryhmiä, jonka he haluavat jakaa samaa kokeneiden kanssa. Vertaisryhmässä on kyse vastavuoroisesta auttamisprosessista, jossa ei ole auttajia eikä autettavia vaan tasa-arvoiset ihmiset auttavat toinen toistaan. (Laatikainen 2010, 14). Vertaistoimintaan osallistutaan, koska osallistujat tuntevat tulevansa kuulluksi ja ymmärretyksi, usein myös hyväksytyksi paremmin vertaistensa parissa kuin muualla. (Laimio 2010, 18). Ryhmään tulo on valinta, jonka taustalla on tarve päästä yhteyteen samojen asioita kokeneiden ihmisten kanssa ja toive voida liittyä ryhmän muodostamaan yhteisöön. Ryhmän synnylle merkityksen antavat mukaan tulevien yksilölliset kokemukset (Laatikainen 2010, 25). Sosiaalisen pääoman määrä ja laatu vaikuttavat myös työntekijöiden terveyteen. Työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä, terveyden heikkenemisen riski oli 1,3 -kertainen verrattuna työyhteisöön jossa sosiaalista pääomaa on paljon. Myös yksilön henkilökohtainen sosiaalinen pääoma vaikuttaa sairastumisriskiin, erityisesti masennusoireiden riski kasvoi 30–50 prosenttia ihmisillä, joilla on vähän sosiaalista pääomaa. (Manka 2011, 116.)

## 4 STRESSI

Stressi voidaan määritellä häiriötilaksi, joka johtuu siitä, ettei yksilö koe kykenevänsä selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista. Monien työn haittavaikutusten ajatellaan syntyvän stressin seurauksena. (Virtanen & Sinokki 2014, 192). Stressin perimmäinen tarkoitus on ollut valmistaa kehomme fyysiseen toimintaan uhkaa vastaan ja saattaa elimistömme valmiustilaan. Kun keho on reagoinut uhkan aiheuttajaan toiminnallaan, stressihormonit poistuvat elimistöstä, lihakset rentoutuvat, sydän rauhoittuu ja verenpaine palaa entiselleen. (Manka 2015, 54-55).

Stressihormonit auttavat ihmistä sopeutumaan ympäristön vaatimuksiin, mutta toistuvat ja pitkään jatkuvat stressihormonitason nousut voivat johtaa terveyshaittoihin, esimerkiksi verisuonten seinämien rakenteellisten muutosten seurauksena sydän ja verisuonisairauksiin. Pitkään jatkunut stressi voi altistaa monille sairauksille, kuten masennukselle, verenpainetaudille ja sydänsairauksille. Stressi vaikuttaa aivojen otsalohkoihin, joissa ovat ihmisen arviointikyvyn ja tilannetajun tyyssijat. Stressioireita ovat mielialan lasku, jännittyneisyys, ahdistus, tuskainen olo, unihäiriöt, ärtymys, kärsimättömyys tai itkuisuus. Stressi voi tuntua myös esimerkiksi hikoiluna, suun kuivumisena, päänsärkynä, selkäkipuna tai hartiasärkynä (Virtanen & Sinokki 2014, 193).

Automaattinen stressireaktio toimii samalla tavalla niin vapaa-aikana kuin työssäkin. Työympäristön kuormittavuuden vaikutus työntekijän hyvinvointiin ja sitä kautta ryhmän tai organisaation tilanteeseen ei kuitenkaan ole välttämättä suoraviivainen, vaan se saattaa muuntua yksilön käyttämien stressinhallintakeinojen ja työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen vaikutuksesta. Sekä käytetyt stressinhallintakeinot että työyhteisön sosiaalisen tuen laatu voivat siis lieventää tai voimistaa stressitekijöiden vaikutusta. Stressi tästä syystä ole vain fysiologinen reaktio, vaan siihen liittyy kiinteästi myös oma psyykemme tulkintamekanismeineen sekä työpaikka sosiaalisine suhteineen. (Manka 2015, 57.)

Työstressi on uupumista laajempi käsite ja työstä väsyminen on eri asia kuin työuupumus. Myönteisenä kokemuksena stressi vahvistaa kokemusta työn tyydyttävyydestä. Tällöin stressi on aktivoivaa ja auttaa saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Siitä voi seurata väsyminen, mutta sen on erilaista väsymistä kuin kokonaisvaltainen uupumus. Kielteinen stressi syntyy työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välisestä jatkuvasta epätasapainosta. Kohtuullinen ja energisoiva työstressi kohdistuu tiettyyn ajanjaksoon tai hetkeen. Työtehtäviä saattaa joissakin tilanteissa olla enemmän kuin toisessa, mutta kokonaisuus pysyy silti hallittavana ja paineiltaan siedettävänä. Normaali työpaine helpottuu levolla, tauoilla ja lomilla. Kuluttava stressi puolestaan on kokonaisvaltaisempi tunne ja seuraa työntekijää jopa sairauslomalla. Negatiivinen psyykkinen stressi syntyy, kun työtilanteen kuormittavuus ylittää toistuvasti työntekijän stressinhallintakyvyn. (Nissinen 2012, 26.)

#### 4.1 Työelämän kuormitustekijät

Työelämän yleisin kuormitustekijä on kiire. Työtä on viime vuosikymmeninä tehostettu ja työn luonne on muuttunut hektisemmäksi. Ihmisiä kuormittavat työn järjestelyyn, työn jakautumiseen ja erilaisiin prioriteetteihin liittyvät ongelmat. Kiireen tunnetta lisää huonosti organisoitu työ; keskeinen kysymys on se, onko työ mahdollista tehdä annetussa ajassa. (Nurmi 2016, 25). Työn tulisi sisältää sopivasti haasteita ja sitä tulisi olla sen verran, että yksilö kokee hallitsevansa työnsä ja pystyy suoriutumaan siitä. Mikäli työtä on liikaa ja se on liian vaikeaa, työ on sekä laadultaan että määrältään ylikuormittavaa. Jos työtä on liian vähän tai se on liian helppoa, työ alikuormittaa sekä laadultaan että määrältään. Sopivasti kuormittava työ on psyykkisesti vaativaa työtä, johon yksilö pystyy itse vaikuttamaan. Tällaisessa työssä tavoite on selkeä, työ on itsenäistä, sisällöltään mielenkiintoista ja vaihtelevaa.

Kun yksilön taitojen ja työn vaatimusten välillä on ponnistelua vaativa jännite, se edistää työssä oppimista. Mahdollisuus kehittyä työssään ja mahdollisuus saada osaamista tukevaa koulutusta, lisää työtyytyväisyyttä. Tällaisessa työssä yksilö tulkitsee ongelmatilanteet haasteellisiksi mahdollisuuksiksi. Jos hän ei itse pysty ratkomaan tilannetta, hän hankkii lisätietoja tai pyytää toisilta neuvoja. Työnteon määrän ollessa sopiva sekä työn sisällön haasteellisuus vähentävät työn kuormittavuutta. Työ voi kuitenkin olla psyykkisesti kuormittavaa, jolloin työn hallinnan tunteen säilyvyys saattaa olla hankalaa. Kuormittavaa tilannetta voidaan helpottaa varmistamalla että työntekijällä on riittävästi osaamista sekä antamalla työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työn suunnitteluun sekä työtahdin säätelyyn. Ylikuormittava työssä puolestaan työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset. Jatkuva kiire sekä työmäärän lisääntyminen lisäävät kuormittumisen riskejä. Ylikuormituksen kasvaessa myös stressi on ilmeinen ja siitä seuraavat reaktiot riippuvat sekä tilanteesta että henkilökohtaisista ominaisuuksista. (Nummelin 2008, 70.)

Ylikuormituksen jatkuessa pitkään voi tilanne aiheuttaa ahdistuneisuutta, joka heikentää yksilön mahdollisuuksia ottaa haasteita vastaan. Tästä voi saada alkunsa noidankehä, joka estää oppimista ja kehittymistä työssä. Stressin tuntemukset lisääntyvät ja terveysriskit kasvavat. Liian stressaavissa olosuhteissa työn hallinta alkaa kärsiä myös niillä, jotka ovat aikaisemmin suoriutuneet työstään erinomaisesti. Stressin alkuperän selvittäminen ja seurausten ennakointi on vaikeaa, sillä ihmisten kokemukset ja reaktiot ovat yksilöllisiä. Kun yksi henkilö tulkitsee tilanteen haasteeksi, toinen voi kokea sen ylitsepääsemättömäksi ongelmaksi. Mikäli ihminen tulkitsee ikävien tapahtumien syyt itsestä aiheutuviksi, hän on alttiimpi stressaantumaan ja masentumaan. Mitä paremmat ulkoiset selviytymiskeinot yksilöllä on käytettävissään, sitä lievemiksi stressin haitalliset vaikutukset jäävät. (Nummelin 2008, 71.)

Alikuormittava työn kuormittaa työntekijää fyysisesti vähän ja usein tämä selviää työtehtävistään vähäisillä ponnistuksilla. Usein alikuormittavassa työssä psyykkiset vaatimukset ovat myös vähäisiä, tämä on kuitenkin henkisesti hyvin kuormittavaa. Työ saattaa olla liian rutiinimaista tai sitten sitä on liian vähän, jolloin työskentelyyn liittyvä into korvaantuu kyllästymisellä. Ihminen kaipaa haasteita myös työelämässä ja jos työntekijä kokee että ei pysty näyttämään omia taitojaan tai kykyjään työssään työmotivaatio sekä työtyytyväisyys heikkenevät. Yksitoikkoinen työ saattaa vaikuttaa myös henkilön työn ulkopuoliseen elämään. Ihminen saattaa siirtää työssään kokeman yksitoikkoisuuden ja aloitekyvyttömyyden vapaa-ajan aktiviteetteihin ja saattaa kokea että ei saa itsestään mitään irti vapaa- ajalla. Yleisesti alikuormittava työ voi kuluttaa voimavaroja vastaavalla tavalla kuin ylikuormittavakin työ. (Nummelin 2008, 73-74.)

#### 4.2 Myötätuntouupumuksen, myötätuntotytydytyksen ja myötätuntostressin määrittelyä

Työstressi aktivoi, mutta loppuun palaminen lamaannuttaa. Samalla tavoin myös myötätuntostressi ja – uupuminen voivat olla sekä työntekijää käynnistäviä ja nujertavia olotiloja. Ihmissuhdetyössä kasvun ja uupumisen potentiaalit ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Henkinen kuormittuminen kuuluu työhön. On kuitenkin erittäin tärkeää pystyä näkemään, että kuormittumisessa on kyse myötätuntoisuudesta ja että myötätuntoisuus takaa työn laadun asiakkaalle ja työn tyydyttävyyden työntekijälle. (Nissinen 2012, 28).

Myötätuntostressin positiivisesta tilasta käytetään nimitystä myötätuntotytydytys. Kyseessä on ammatillinen kokemus osallisuudesta toisen ihmisen tragedian jakamiseen ja hänen auttamiseensa. Työntekijällä on tunne, että hän voi tukea riittävästi asiakkaan voimavaroja ja elämän eheytymistä. Myötätuntotytydytys on olotila, jossa työntekijä tulkitsee haasteisiin vastaamisen mahdolliseksi ja oman ammatillisuuden riittäväksi. Hän pystyy näkemään pienetkin edistysaskeleet, saa iloa saavutuksista, käyttää ammatillista tukea, osaa levätä ha löytää myös väsymyksen jälkeen energian ja kiinnostuksen ongelmanratkaisuun. (Nissinen 2012, 28-29.)

Myötätuntostressi koskee jokaista ihmissuhdetyöntekijää. Myötätuntostressi eli työperäinen emotionaalinen stressi on seurausta asiakkaiden emotionaalisesti raskaiden tilanteiden toistuvasta todistamisesta ja jakamisesta. Tunteiden ja niihin liittyvien toimintatapojen tarkastelu ja jakaminen kuuluu ihmissuhdetyön vuorovaikutukseen, ja siksi työntekijä altistuu jatkuvasti tunnetilojen vaikutuksille. Myötätuntostressi syntyy, kun asiakkaiden tarinoista siirtyy murheita työntekijän mieleen. (Nissinen 2012, 30).

Myötätuntouupumiseksi kehittyvä stressi etenee ja voimistuu vähitellen, useimmiten huomaamatta. Myötätuntouupuminen on työuupumista. Se liittyy työn emotionaalisiin haasteisiin, jotka koskettavat jokaista työntekijää henkilöhistoriasta, luonteesta tai ammatillisesta tietotaidosta riippumatta. Normaali työstressin aiheuttama väsymys on tilannekohtaista ja helpottuu lomilla tai vapaapäivillä. Myötätuntouupuminen sen sijaan on väsymistilana kokonaisvaltaisempi ja syvempi kuin tavanomainen loppuun palaminen. Myötätuntouupumuksessa työntekijän kokemuksia alkaa vähitellen hallita riittämättömyyden tunne ja hänen ammatillinen itsetuntonsa alkaa heiketä. Työntekijä on pettynyt kyvyttömyyteen säädelä henkisiä paineita ja tuntee siitä sekä syyllisyyttä että häpeää. Hän syyttää itseään huonosta ammatillisuudestaan ja puutteellisesta kyvystään huolehtia itsestään. Itsekritiikin vahvistumisen myötä kielteisyys kohdistuu myös omaan työalaa, joka voi vaikuttaa itselle epätarkoituksenmukaiselta ja vääränlaiselta. Toiveikkaat näköalat vähenevät, eikä työntekijä enää pidä työn kehittämistä mielekkäänä. (Nissinen 2012, 32-35.)

## 5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Kehittämistehtäväni tarkoitus on kartoittaa fysioterapiayrittäjien työhyvinvointia, sekä tuoda yrittäjiä yhteen keskustelemaan omista näkemyksistään liittyen yrittäjyyteen että työhyvinvointiin.



Ensimmäinen vaihe on kartoittaa yrittäjien työhyvinvointia yksilöhaastatteluiden avulla. Haastatteluiden pohjalta saatua informaatiota käytetään edelleen kehittämistehtävänä toisessa vaiheessa, jossa muodostettiin yrittäjistä keskusteluryhmä.

Ryhmän tavoitteena oli antaa yrittäjille mahdollisuus tuoda esille omia ajatuksiaan sekä mahdollisuuden heijastella ajatuksiaan muiden samalla alalla työskentelevien yrittäjien kanssa. Viimeisenä kehittämistehtävänä vaiheena on keskusteluista saadun aineiston analysointi. Kehittämistehtävän eteneminen on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 2. Kehittämistehtävän eteneminen

## 6 YKSILÖHAASTATTELUIJEN AINEISTO JA TULOKSET

Tutkimus kohdistui Satakunnassa ja Varsinais-Suomessa toimiviin fysioterapiayrittäjiin. Osallistujien hankinnassa käytettiin tarkoituksenmukaisuusotantaa; osallistujien tuli toimia pienissä yrityksissä ja lisäksi heille tuli olla mahdollista osallistua haastattelujen lisäksi ryhmäkeskusteluihin. Aineiston hankinnassa käytettiin teemahaastattelua, joka vei noin tunnin. Haastattelurunko on liitteenä (liite1). Lähestyin kahdeksaa fysioterapiayrittäjää kehittämistyöni puitteissa. Kahdeksasta yrittäjästä kuusi suostui yksilöhaastatteluihin. Haastattelut toteutettiin 1.9.2015- 31.1.2016 välisenä aikana. Haastateltavista neljä toimi työssään täysin yksinään ja kahdella yrittäjällä oli alaisia.

Haastattelu on keskeinen tutkimusmetodi kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on enemmän tai vähemmän avointen kysymysten esittämistä valituille yksilöille tai ryhmille. (Metsämuuronen 2011, 92.)

Teemahaastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimaastoon. Se ei etene tarkasti ennalta suunniteltujen kysymysten mukaan kuten lomakehaastattelu vaan väljemmin aihepiiriin tutustumisen myötä syntyneiden aihepiirien ja teemojen kautta. Teemojen järjestystä voidaan vaihdella haastateltavan mukaan , jonka vuoksi teemahaastattelun eteneminen on joustava ilman tiukkaa etenemisreittiä. (Eskola & Suoranta 2000, 86-87; Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48, 66.)

Tässä tutkimuksessa sovelletaan fenomenografista tutkimusotetta, joka tarkoittaa ilmiön kuvaamista ja ilmiöstä kirjoittamista. Fenomenografiassa yleisesti tutkitaan sitä, miten maailma ilmenee ja rakentuu ihmisten tietoisuudessa. Erityisesti fenomenografia tutkii ihmisten käsityksiä asioista. Ihmisten käsitykset samastakin asiasta voivat olla hyvin erilaisia riippuen esimerkiksi iästä, koulutustaustasta, kokemuksista ja sukupuolesta. (Metsämuuronen 2011, 112.) Fenomenografinen tutkimusote on laadullinen lähestymistapa, jossa pyritään kuvaamaan, analysoimaan ja ymmärtämään todellisuuden käsitteitä, mikä tarkoittaa tässä tutkimuksessa fysioterapiayrittäjien työhyvinvointiin liittyviä erilaisia käsitteitä.

Haastattelut etenivät luomani haastattelurungon avulla (liite 1). Painotin haastattelussa yrittäjien työhyvinvointia, heidän kokemuksiaan omasta yrittäjyydestään. Halusin selvittää, miten he ovat selvinneet mahdollista vaikeuksista, millaisia vaikeuksia heillä on tai on ollut. Lisäksi halusin selvittää, mitä positiivisia asioita yrittäjyyteen liittyy. Jokainen haastattelu nauhoitettiin, jonka jälkeen litteroin haastattelumateriaalin. Litteroinnin pohjalta sain keskusteluista nostettua yhteneviä näkemyksiä ja kokemuksia. Yleisesti ottaen haastateltavat olivat joko hyvin tai kohtalaisen tyytyväisiä omaan yrittäjyyteensä.

Yrittäjyyden positiivisimmiksi puoliksi nostettiin kaikkien kohdalla vapaus tehdä töitä omalla tahdilla ja omalla tyylillä. Positiivisia esille tulleita asioita oli omien työaikataulujen muokkaaminen esimerkiksi perheen tarpeiden mukaan. Yrittäjät kokivat ammatillisen osaamisensa olevan hyvällä tasolla ja useimmat kokivat että he ovat vapaampia kehittämään itseään ammatillisesti kuin esimerkiksi aikaisimmissa työsuhteissa ollessaan. Yrittäjät joilla oli työntekijöitä kokivat saavansa ammatillista tukea riittävästi kun taas yksin yritystään pyörittävät kokivat olevansa ajoittain yksin asiakkaisiin liittyvien ongelmien kanssa. Yritykset joissa oli enemmän kuin yksi yrittäjä samassa toimipisteessä kokivat saavansa tukea myös yrittäjyyteen liittyvien hallinnollisten tehtävien hoitoon. Yrittäjiä eniten kuormittavia tekijöitä olivat hallinnolliset tehtävät sekä taloudellinen epävarmuus. Hallinnollisissa tehtävissä suurin ongelma oli niihin löytyvän ajan järjestäminen. Perustyö vie päivästä suurimman osan ajasta, jolloin hallinnolliset työt jäävät helposti omalle vapaa-ajalle. Osalle perustyö aiheutti ongelmia pitkien työpäivien kautta. Palautuminen pitkistä työpäivistä oli haasteellista suurimmalle osalle haastatelluista. Hetkellisesti pitkät työpäivät eivät yrittäjiä haitanneet mutta tarpeeksi pitkään jatkuessaan yrittäjät kokivat tilanteensa erittäin kuormittuneeksi. Taloudellinen epävarmuus oli joidenkin haastateltavien kohdalla suurin yksittäinen kuormittava tekijä, tulovirtojen epäsäännöllisyys kuukaudesta toiseen oli yrittäjille raskas taakka kantaa. Kahden yrittäjän kohdalla uranvaihto tai yrittäjyydestä luopuminen oli käynyt mielessä heikon taloustilanteen vuoksi. Yrittäjät joilla on alaisia töissä, kokivat kuormitusta työntekijöihin liittyvistä asioista. Työntekijöiden pitkät sairauspoissaolot, lomautukset tai irtisanomiset koettiin erityisen kuormittaviksi. Erityisesti irtisanomiset olivat todella stressaavia tilanteita yrittäjien elämässä ja yhden yrittäjän kohdalla irtisanomisesta aiheutunut stressi vei hänet itsensä sairauslomalle.

Kuormittavista asioista huolimatta yrittäjät kokivat pääsääntöisesti olevansa tyytyväisiä valitsemallaan tiellään. Jokaisella haastattelemani yrittäjällä oli jokin harrastus tasapainottamaan työnsä aiheuttamaa kuormitusta, lisäksi levon ja oman kehon huoltamista puolsivat kaikki. Yritysten tulevaisuus nähtiin positiivisessa valossa ja yritysten talousnäkymät nähtiin kasvavana. Tätä puolsi se että kaikki yrittäjät olivat suunnittelemassa työntekijän palkkaamista seuraavan viiden vuoden aikana.

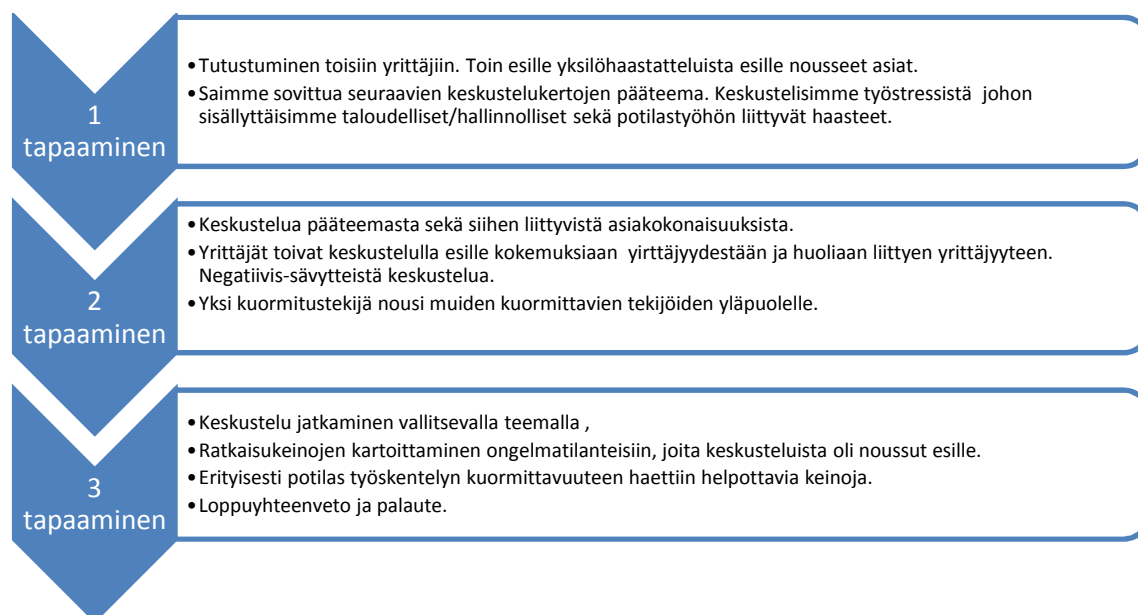
## 7 RYHMÄTAHAASTATTELujen TOTEUTUS JA TULOKSET

Yksilöhaastattelujen jälkeen oli aika saattaa yrittäjät yhteen. Ryhmän lopullinen koko oli viisi henkilöä, yhden yrittäjän jättäytyessä pois aikatauluongelmiin vedoten. Ryhmä kokoontui yhteensä kolme kertaa kevään aikana 2016.

Ryhmä kokoonpanoja voidaan muodostaa monilla eri tavoilla. Ryhmän voi koota jokin tietty organisaatio, ryhmäläiset itse tai myös ohjaaja. Kaikissa näissä tapauksissa on syytä pohtia tarkasti seikkoja, jotka takaavat hyvän ryhmätyön onnistumisen. Jotta ryhmätyöskentelystä tulisi mahdollisimman kannustava, turvallinen ja vapaa oppimisympäristö, samaan ryhmään ei kannata ottaa liian läheisiä työtovereita. Erityisesti ryhmäläisten keskinäiset esimies- alais-suhteet haittaavat työskentelyä ja hankaloittavat työnohjaukseen tuotujen työtilanteiden avointa käsittelyä. Tämän lisäksi ohjattavilla tulee olla riittävän samanlaiset työtehtävät, jotta he jaksavat olla aidosti kiinnostuneita toistensa kokemuksista. Ryhmää koottaessa kannattaa pohtia myös sitä millaisessa ammatillisen kehityksen vaiheessa ohjattavat parhaillaan ovat. Työnohjaajan haasteet lisääntyvät merkittävästi, jos samassa ryhmässä on sekä työuransa alussa olevia ohjattavia että pitkän linjan ammattilaisia. (Alhanen ym. 2011, 156.)

Kaikilla ryhmään osallistuneilla yrittäjillä oli pitkä työkokemus sekä fysioterapeuttina toimimisesta että yrittäjänä toimimisesta; kaikki olivat olleet fysioterapeutteina vähintään 10 vuotta ja yrittäjinä vähintään 5 vuotta . Ryhmän jäsenten keski-ikä on 49,2 vuotta, nuorin ryhmäläinen on 43 -vuotias ja vanhin 58-vuotias. Ryhmän nuorimman ja vanhimman osallistujan työurat ovat eri vaiheissa, toisen työura on siirtymässä loppuvaiheeseen ja toisella työuraa on vielä pitkälti jäljellä, joten tämä piti ottaa huomioon yhteisiä keskustelutuokioita suunniteltaessa. Ryhmän jäsenet olivat kaikki eri paikkakunnilta Länsi-Suomen alueelta, tämä mielestäni laskee osallistujien kynnystä keskustella avoimesti, koska ryhmässä ei ollut samalta paikkakunnalta olevaa kilpailijaa. Ryhmässä kahdella yrittäjällä on alaisia töissä, loput kolme työskentelee yksinään.

Ryhmä kokoontui kolme kertaa huhti – kesäkuussa 2016. Kolmen kokoontumisen lisäksi ryhmäläisten kanssa sovittiin neljäs tapaaminen syksyille 2016. Ryhmän tapaamiset etenivät kuvion 3 esittämällä tavalla.



Kuvio 3 . ryhmätapaamisten eteneminen ja keskusteluaiheet

Ensimmäisen tapaamisen tavoitteina oli tutustuttaa yrittäjät toisiinsa sekä saada sovittua yhteinen keskusteluteema, jota alamme työstämään seuraavilla tapaamisilla.

Jokainen ryhmäläinen sai aluksi kertoa hieman omista taustoistaan sekä yrityksestään. Esittelykierroksen jälkeen kerroin ryhmäläisille, mitä asioita yksilöhaastatteluista oli noussut esille. Keskustelu jatkui aiheen esittelyn jälkeen vapaamuotoisena ja osallistujat ohjasivat keskustelua enemmän yrittäjyyttä kuormittaviin tekijöihin kuin yrittäjyyden positiivisiin asioihin. Yrityksen taloudelliset epävarmuudet, potilastyön kuormittavuus sekä yrittäjyyteen liittyvät hallinnollisten töiden määrän olivat keskustelussa esillä, erityisesti potilastyön kuormittavuudesta syntyi keskustelua. Tämän keskustelun pohjalta ehdotin eri vaihtoehtoja, mistä keskusteluryhmässä voitaisiin jatkossa keskustella, sekä mistä yrittäjät itse kokisivat saavansa enemmän hyötyä. Osallistujat halusivat, että syventäisimme enemmän kuormittaviin tekijöihin.

Koin ongelmana yhteisen keskustelun aiheen valitsemisessa sen, keskusteltaisiinko jokaisesta epävarmuus-tekijästä erikseen vai edettäisiinkö yhden teeman alaisuudessa, johon sisällytettäisiin edellä mainitut kuormittavat tekijät. Lopulta päädyimme siihen, että seuraavien keskustelukertojen pääteema olisi työstressi mutta sisällyttäisimme siihen taloudelliset, hallinnolliset sekä potilastyöhön liittyvät haasteet.

Toisen ryhmätapaamisen tavoitteena oli keskustella mahdollisimman avoimesti yrityksen talouteen, hallinnollisiin asioihin liittyvistä haasteista sekä potilastyöskentelystä samalla pitäen kiinni pääteemasta, joka on työstressi. Aloitin toisen tapaamisemme lyhyellä luennolla stressistä. Halusin saada osallistujien ajatukset samalle sivulle, joten kertailimme mitä käsite stressi tarkoittaa, mitä fysiologisia ja psyykkisiä muutoksia stressi aiheuttaa kehossamme. Kertailimme työnkuormittavuuden määritelmää sekä ajanhallintaa liittyen työn tekemiseen. Luennon lopuksi kerroin oman huomioni edellisellä tapaamiskerralla esille nousseesta kuormitustekijästä, joka liittyy potilastyöskentelyyn. Halusin, että käsitteisimme tätä kuormitustekijää syvemmin tällä tapaamiskerralla.

Luennon jälkeen jaoimme keskusteluaiheet kahteen teemaan: Yrittäjien kokemat taloudelliset ja hallinnolliset kuormittavat tekijät sekä potilastyöhön liittyvät kuormitustekijät. Keskustelu eteni aluksi hallinnollisiin haasteisiin. Osallistujien välillä oli eroja siinä, miten he kokivat tämän osa-alueen kuormittavan heitä. Eniten hallinnollista kuormitusta kokivat ne yrittäjät, jotka toimivat työnantajina. Heillä eniten negatiivista kuormitusta aiheuttivat työntekijöihin liittyvät hallinnolliset asiat, kuten työntekijän irtisanoutumiset tai irtisanomiset, uuden työntekijän palkkaaminen sekä perehdyttäminen ja sijaisten järjestäminen sairauslomien ajaksi. Yksin työskentelevillä suurimmat esille tulleet haasteet liittyivät kirjanpidollisiin asioihin, yhteistyö-kumppaneiden kanssa toimimiseen sekä kaikki muuhun yrityksen toimintaan liittyvät kirjalliset työt.

Taloudellisella puolella kaikki olivat kohtalaisen tyytyväisiä yritystensä liikevaihtoon. Huolenaiheina olivat yritystoimintaan liittyvien välillisten kustannuksien nousu, kilpailutilanteen kiristyminen muiden yritysten kanssa sekä osalla yrittäjistä taloudellinen epävarmuus johtuen asiakkaiden vähydestä. Välillisistä kustannuksista eniten olivat nousseet vuokra, kiinteistöön liittyvät muut kulut, kuten sähkön hinta, koulutuksien hinnat sekä vakuutusmaksut. Kilpailutilanteen kiristyminen muiden yrittäjien kanssa koettiin lisääntyneen omalla alueella. Erityisen haastavaksi koettiin työn hinnoittelu, paikallisessa kilpailutilanteessa hintojen nostaminen tuntui yrittäjistä haastavalta, koska paikallisilla fysioterapiayrittäjillä on melko samat palvelut tarjolla ja jos hinta on liian korkea menevät asiakkaat halvemman palveluntuottajan luo. Kahdella yrittäjistä suurin taloudellinen huolenaihe oli asiakasmäärän riittämättömyys. Asiakasmassan vaihtelevuus kuukaudesta toiseen tuo heille epävarmuutta ja haastaa yritystoiminnan jatkuvuutta tulevaisuudessa. Syy, miksi asiakkaita oli näillä yrittäjillä vähemmän, johtui heidän mielestään kilpailun koventumisesta sekä uusien yrittäjien saapumisesta samoille markkinoille.

Toisena kokonaisteemana keskustelimme potilastyöskentelyn kuormittavuudesta. Fysioterapiaa tarvitsevien asiakkaiden palveleminen koettiin haastavaksi mutta palkitsevaksi. Ryhmäläisten kesken koettiin, että vaatimustaso fysioterapiaa kohtaan on noussut. Asiakkaat haluavat nopeasti fysioterapiaan ja tuloksia pitäisi tuottaa myös nopeasti. Useimmat ryhmäläisistä venyttivät työpäiviään asiakkaiden tarpeiden mukaan ja työpäivän rakenne oli tiukka. Suurin osa teki töitä pienillä tauoilla; kunnollisen ruokatauon piti vain kaksi yrittäjää. Asiakkaita otetaan työpäivälle mahdollisimman monta, joten työpäivät venyvät.

Potilastyöskentelyn suurimpana haasteena koettiin asiakkaiden moniongelmaisuus sekä pitkät hoitosuhteet. Moniongelmaisuudella ryhmäläiset tarkoittivat tässä yhteydessä sitä, että kuntoutujien ongelmat eivät rajoitu pelkästään fyysisiin ongelmiin vaan asiakkailla on paljon henkisiä haasteita. Ryhmäläiset kertoivat esimerkkejä asiakkaistaan, jotka kärsivät vakavasta masennuksesta, katkeruudesta, sairauden tunteen puutoksesta, tai väkivaltaisesta käyttäytymisestä. Näiden henkisten kuormitustekijöiden lisäksi osalla ryhmäläistä oli ollut uransa aikana muutamia asiakkaita, jotka sairastivat jotakin aggressiivisesti etenevää sairautta, johon asiakkaat menehtyivät melko nopeasti diagnoosin saatuaan. Näissä tapauksissa ei pelkästään käydä potilaan kanssa dialogia sairauden etenemisestä sekä sairauden lopputuloksesta vaan keskustelua käydään myös asiakkaan läheisten kanssa. Läheisten merkitystä ei kukaan ryhmäläistä väheksynyt näissä tilanteissa mutta osasta ryhmäläisistä tuntui, että omaisten kanssa oli ajoittain vielä haastavampaa tehdä yhteistyötä kuin itse potilaan kanssa. Omaisten näkemykset kuntoutujan mahdollisuuksista parantua sairaudesta olivat joissakin tapauksissa olleet liian epärealistisia ja yhdessä tapauksessa omaiset olivat suuttuneet yrittäjälle niin paljon, että olivat vaihtaneet fysioterapian toiseen yritykseen. Asiakkaiden moniongelmaisuuden yhteydessä mainittiin lisäksi pitkät hoitosuhteet. Pitkään kestäneet hoitosuhteet koettiin yrittäjien näkökulmasta haastavina. Pitkän terapisuhteen ongelmana nähtiin se, että siinä voi huomata joutuvansa liian lähelle kuntoutujan elämää ja tulla liian tutuksi. Suurin osa ryhmän jäsenistä koki juuri potilastyön henkisen kuormittavuuden suurimmaksi haasteeksi jaksamiselle omassa työssään.



Kolmannen ryhmätapaamisen tavoitteena oli edelleen keskustella yrittäjien mieltä askarruttavista asioista mutta samalla pyrkiä löytämään ratkaisuja ongelmatilanteisiin. Halusin ongelmanratkaisujen lisäksi selvittää, mikä saa yrittäjät selviämään yrittäjyydessä vaikeiden asioiden yli liittyen erityisesti potilastyöskentelyssä esille tulleisiin haasteisiin.

Kerroin aluksi lyhyen yhteenvedon edellisellä kerralla esille nousseita asioista ja esittelin mielestäni tärkeimmät asiat, joihin pyrittäisiin hakemaan ratkaisuja. Yhteenvedon jälkeen keskustelimme yrittäjien kokemien hallinnollisten ja taloudellisten haasteiden ratkaisuja. Hallinnollisten haasteiden kohdalla eniten vaikeuksia koettiin kirjallisten töiden määrästä sekä työntekijöihin liittyvistä muuttuvista tilanteista kuten sairauslomista tai irtisanoutumista.

Kirjallisten töiden määrästä puhuttaessa huomasimme keskustelevamme enemmän yrittäjien ajankäyttöön liittyvistä ongelmasta. Yrittäjät kokivat, että aikaa kirjallisille töille ei tuntunut riittävän. Työpäivä kuluu asiakastyöskentelyn parissa ja kirjallisiin töihin ei sen jälkeen tuntunut jäävän aikaa. Mietimme ratkaisua yhdessä ja mielestämme paras ehdotelma kirjallisten töiden määrän helpottamiseksi on rauhoittaa työkalenteriin 1-2 päivää kuukaudessa yrityksen kirjallisten töiden tekemiseen ja vaikka ei pystyisikään kokonaista päivää kyseisille töille pyhittämään niin ainakin osan päivästä. Yrittäjien mielestä tuntui järkevämmältä keskittyä yhden tai kahden päivän aikana kokonaan yrityksen asioihin kuin se, että tekee aluksi asiakkaiden kanssa työpäivän ja sen jälkeen väsyneenä yrittää hoitaa yrityksen asioita.

Yrittäjät, joilla on palkkalistoillaan työntekijöitä, halusivat keskustella työntekijöihin liittyvistä hallinnollisista haasteista. Työntekijän irtisanoutumiset sekä sairauslomat puhuttivat eniten. Työntekijän irtisanoutuminen tuntui ikävältä koska työntekijöihin panostetaan esimerkiksi parantamalla heidän ammatillista kasvuaan koulutuksilla ja pahimmassa tapauksessa kyseinen työntekijä siirtyykin muutaman vuoden jälkeen kilpailijalle töihin.

Yrittäjiltä tuli ymmärrystäkin työntekijöitä kohtaan, sillä elämän tilanteet muuttuvat ja työpaikat saattavat vaihdella sen mukaan. Tähän liittyen pohdimme, miten yrittäjät voisivat parantaa työntekijöidensä sitoutumista työhön ja jäämään yritykseen töihin pidemmäksi aikaa kuin muutamaksi kuukaudeksi tai vuodeksi. Parhaan ehdotuksen työntekijän sitouttamisesta työhön antoi mielestäni toinen työnantaja yrittäjä. Heidän yrityksessään hän käy jokaisen työntekijän kanssa yksilöllisiä keskusteluja sekä ryhmäkeskusteluja. Yksilökeskustelujen tarkoituksena on kartoittaa, mikä on työntekijän sen hetkinen elämäntilanne ja miltä tulevaisuus hänen elämässään näyttää. Yksilökeskustelut ovat täysin luottamuksellisia ja he ovat yrityksen sisällä sopineet, että näissä keskusteluissa voidaan puida sekä työhön liittyviä asioita että henkilökohtaisen elämän asioita. Ryhmäkeskusteluissa keskitytään sitten puolestaan pelkästään keskusteluun töihin liittyvistä asioista. Keskustelujen avulla yrittäjä pysyy paremmin perillä työntekijän tilanteesta ja pystyy tarvittaessa paremmin reagoimaan työntekijää askarruttaviin seikkoihin ja mahdollisuudet työntekijän jäämiselle yritykseen parantuvat.

Hallinnollisten haasteiden jälkeen vuorossa oli taloudelliset haasteet. Nostin esille kiristyneen kilpailutilanteen sekä siihen liittyen asiakkaiden vähyden, joillakin yrittäjillä. Edellisellä tapaamiskerralla useampi yrittäjästä mainitsi että kiristynyt kilpailu vaikuttaa yrityksen palveluiden hinnoitteluun sekä asiakkaiden saantiin. Yrittäjät kertoivat, että alueella toimivat kilpailevat yritykset tuottavat samankaltaisia palveluja ja hinnoittelu on sen vuoksi haastavaa, koska jos kuluttaja saa saman palvelun jostakin muualta halvemmalla hän menee tämän mieluummin kilpailijalle kuin tulee heidän ovista sisään. Pohdimme, miten voisimme saada kilpailutilannetta helpotettua ja esitin ryhmäläisille yhtenä ongelman ratkaisuna, että jos heidän kilpailualueellaan on useampi yritys, joka tuottaa samanlaisia tai samankaltaisia palveluja, esimerkiksi erikoistuminen johonkin hoitomuotoon tai potilasryhmään voisi olla tapa erottua kilpailijoista ja täten tasoittaa kilpailutilannetta.

Keskustelun jatkuessa ilmeni, että yrittäjillä olikin yllättävän paljon erikoisosaamista liittyen fysioterapiaan mutta osaamisen markkinointi oli jäänyt liian vähälle huomiolle. Yrittäjät kokivat osaamisensa markkinoinnin haasteena koska eivät tieneet, mitä markkinointikanavia nykyisin on käytettävissä ja miten erottua muista kilpailijoista markkinoinnissa. Markkinoinnin vähyys saattoi olla osa syynä myös muutaman yrittäjän pieneen asiakasmäärään. Yrittäjät lupasivat ottaa asiasta selvää ja pyytää tahoillaan apua markkinointiin.

Taloudellisten ja hallinnollisten haasteista keskustelemisen jälkeen jatkoimme keskustelua potilastyöskentelyn kuormittavuudesta sekä mahdollisista ratkaisukeinoista. Muistuttelin ryhmäläisiä mitä viime kerralla oli noussut esille potilaiden kanssa työskentelyn kuormituksesta. Keskustelu jatkui edelleen vilkkaana ja eräs ryhmäläinen totesi fysioterapia työn henkisestä kuormittavuudesta seuraavalla tavalla:

*”Fysioterapiaan tulevat ihmiset ovat tulleet hakemaan apua heitä vaivaaviin ongelmiin ja fysioterapeutteina meidän tehtävänä on auttaa näitä ihmisiä saavuttamaan heidän optimaalinen toimintakykynsä. Meidän tulee olla myötätuntoisia sekä ymmärtäväisiä asiakkaita kohtaan ja pyrkiä tukemaan näitä näiden vaikeina aikoina, joskus kuitenkin koen jatkuvan toisten auttamisen vievän voimiani ja välillä tunnen että takkini on päivän päätteeksi aivan tyhjä.”*

Toinen ryhmäläinen kertoi puolestaan käytökseltään haastavasta asiakkaasta, jota hän aina jännitti ennen kuin tämä tuli fysioterapiaan. Asiakas käyttäytyi yrittäjää kohtaan usein uhkaavasti ja oli henkisesti epävakaa. Lopulta tilanne ajautui siihen pisteeseen, että yrittäjä päätti lopettaa fysioterapian asiakkaan kanssa. Vastaavia kertomuksia ja kokemuksia tuli kaikilta ryhmäläisiltä.

Ryhmäläiset kokivat yleisesti, että asiakkaiden henkisten ongelmien kohtaaminen kuormittaa heitä paljon enemmän kuin fysioterapeutin työhön liittyvä fyysinen kuormitus. Lisäksi ryhmäläiset halusivat eritellä vielä erityisen kuormittaviksi henkilöiksi sellaiset, jotka käyttäytyivät väkivaltaisesti tai muuten asiattomasti. Ryhmäläiset painottivat, että äärimmäisen haastavia asiakkaita tulee vastaan kuitenkin suhteellisen vähän ja saattaa mennä monta vuotta ettei kohdalle osuu ketään potilasta, joka käyttäytyisi haastavasti.

Keskustelun edistyessä halusin saada tietoa siitä, miten yrittäjät selviävät kyseisen henkisen kuormituksen kanssa. Vaikutti siltä, että yrittäjät, joilla oli alaisia tai yhtiökumppani olivat selvästi vahvempia mitä tuli ongelmatilanteista selviämiseen. Kyseisillä yrittäjillä on mahdollisuus päästä purkamaan tuntojaan toiselle kollegalle. Eräs ryhmäläinen totesi:

*”Se helpottaa tosi paljon, kun voi edes hieman jutella toisen kolleegan kanssa asiakkaasta, joka käy henkisen kantin päälle”*

Toki tässäkin tilanteessa oli haasteensa, jos kyseessä oli yrittäjä, jolla oli pelkkiä alaisia. Tällöin yrittäjä koki, että ei voi vapautuneesti keskustella omista haasteistaan liittyen potilaisiin, koska ei halua kuormittaa omia työntekijöitään liikaa. Tästä huolimatta kyseinen yrittäjäkin koki, että hän saa paljon apua oman henkisen kuormituksen purkamisen, kun on ympärillä muita ammattilaisia.

Yksin työskentelevät yrittäjät kokivat olevansa ajoittain yksin haastavien asiakkaiden kanssa. Suurin osa koki, että heillä ei ollut riittävän tuttua kollegaa, jonka puoleen voisi kääntyä hankalissa tilanteissa. Lisäksi salassapitovelvollisuus estää heitä puhumasta asiakkaista työn ulkopuolella, jolloin keskustelukumppanit ovat vähissä. Yksin työskentelevät kertoivat saavansa omista harrastuksistaan sekä läheisiltään helpotusta ja tukea vaikeimpina päivinä. Eräs yrittäjä tokaisi:

*”Se että pääsen ulkoilemaan rankan päivän jälkeen auttaa minua palautumaan ja pystyn keräämään itseni sekä ajatukseni kasaan seuraavaa päivää varten”. Toinen yrittäjä kertoi puolestaan ” Minua on aina auttanut ihana perheeni, kun pääsen töistä kotiin alkavat kodin askareet ja lasten kanssa touhuaminen, jolloin työmurheet jäävät taka-alalle ja unohdan kaikki murheet ainakin hetkeksi”*

Keskustelun lopuksi pyysin ryhmäläisiä antamaan palautetta ryhmätapaamisistamme. Ryhmäläiset olivat tyytyväisiä siitä, että he pääsivät yrittäjinä keskustelemaan keskenään heidän mieltään askarruttavia asioita. Eräs ryhmäläinen totesi:

*”työpäivät, viikot, kuukaudet ja vuodet menevät niin nopeasti että tällaisten asioiden pohtiminen jää usein työnteon varjoon. Oli helpottavaa jutella asioista niiden oikeilla nimillä ja huomata että muillakin on haasteita ”*

Ryhmän koko koettiin sopivaksi, jolloin kaikille jäi tilaa ilmaista omia mielipiteitään tarpeeksi. Negatiivista palautetta tuli ryhmän aikataulujen muuttamisesta sekä siitä, että tapaamiskerrat olisivat voineet olla tiiviimmin kuin ne nyt olivat. Tapaamiskertoja olisi voinut ryhmäläisten mukaan olla myös enemmän. Ryhmäläiset kokivat, että jos kertoja olisi ollut muutama enemmän asioihin olisi voitu keskittyä syvällisemmin. Kehittävää palautetta sain liittyen rooliini keskustelun puheenjohtajana. Ryhmäläisten mielestä keskustelu saattoi ajoittain polkea paikallaan, joten minun tulisi ohjata keskustelua tarmokkaammin eteenpäin toiseen aiheeseen. Tämän lisäksi ajoittain keskustelu saattoi ajautua sivuraiteille pois alkuperäisestä aiheesta.

## 8 KEHITTÄMISPROSESSIN YHTEENVETO JA ARVIOINTI

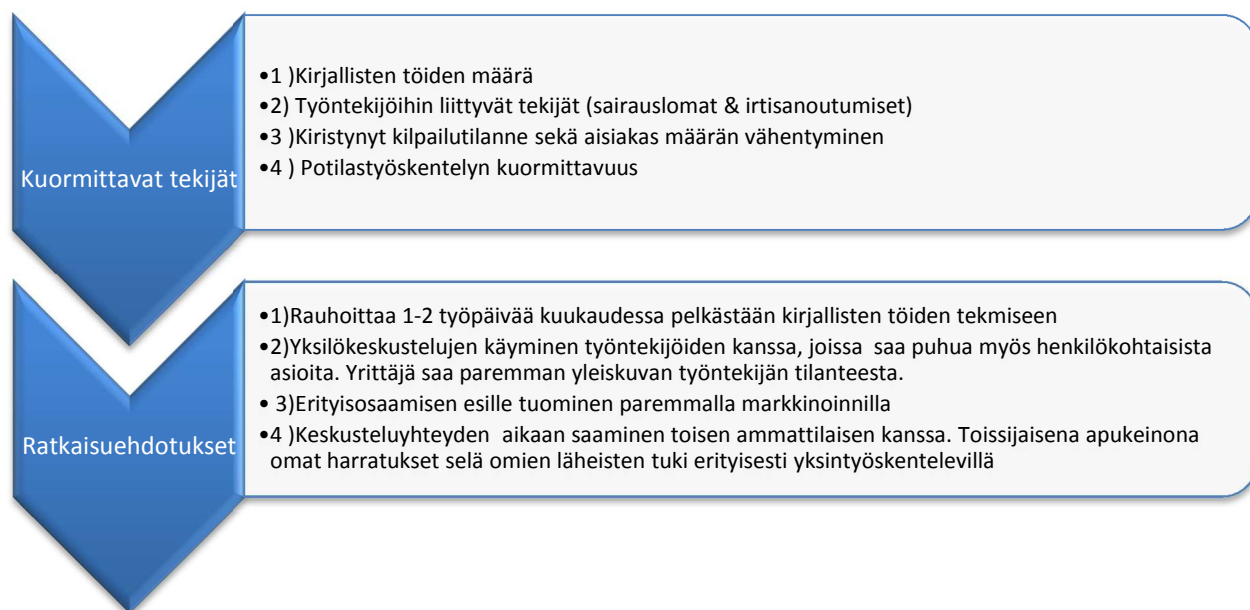
Kehittämistehtäväni tarkoitus oli ensinnäkin kartoittaa fysioterapiayrittäjien työhyvinvointia, sekä toiseksi tuoda yrittäjiä yhteen keskustelemaan omista näkemyksistään liittyen yrittäjyyteen että työhyvinvointiin.

Sain tutkimuksestani informaatiota sekä yksilöhaastatteluista että ryhmäkeskusteluista. Yksilöhaastatteluiden avulla selvisi, että yrittäjät kokivat hallinnolliset tehtävät sekä taloudellisen epävarmuuden kaikista kuormittaviksi tekijöiksi. Kyseiset kuormitustekijät lisäsivät yrittäjien stressin kokemista ja samalla niillä oli negatiivinen vaikutus yrittäjien työhyvinvointiin.

Yksilöhaastatteluissa esille nousseista kuormittavista tekijöistä huolimatta yrittäjät olivat joko hyvin tai kohtalaisen tyytyväisiä yrittäjänä toimimiseen. Yrittäjät nostivat positiivisina seikkoina vapauden muokata työaikatauluaan omien tarpeidensa ja menojensa mukaan. He kokivat ammattitaitonsa parantuneen yrittäjyyden yhteydessä. He kokivat olevansa vapaampia kehittämään itseään ammattilaisina haluamaansa suuntaan verrattuna aikaisempiin rooleihin työntekijänä. Sain yksilöhaastatteluiden pohjalta luotua itselleni karkean käsityksen yrittäjien sen hetkisestä tilanteesta ja sain riittävästi materiaalia seuraavaa kehittämistyöni vaihetta varten, joka oli ryhmän luominen ja ryhmäkeskustelujen aloittaminen.

Toisessa vaiheessa saatoin yrittäjät yhteen ja aloitimme ryhmäkeskustelut joita oli kaikkiaan kolme. Ryhmän tavoitteena oli antaa yrittäjille mahdollisuus tuoda esille omia ajatuksiaan sekä mahdollisuuden heijastella ajatuksiaan muiden samalla alalla työskentelevien yrittäjien kanssa.

Tutustumisen jälkeen löysimme yhteiset keskustelun aiheet, joista yksi aihe erottui muista, nimittäin potilastyöskentelyn kuormittavuus. Aiheiden käsittely eteni aluksi negatiivissävytteisesti. Yrittäjät kertoivat esimerkiksi kohtaamisista haastavien asiakkaiden kanssa ja kertoivat asiakaspalvelun nurjemmasta puolesta. Pyrin saamaan viimeiselle tapaamiskerralle positiivisemmän latauksen, miettimällä yhdessä ratkaisuja kuormittaviin asioihin ja tilanteisiin. Joitakin konkreettisia ratkaisuja saatiin tuotua esille mutta erityisesti potilastyöskentelyn kuormittavuuden kohdalla olisin toivonut saavani enemmän irti yrittäjistä. Olen kerännyt kuvioon 4 yrittäjien esittämät kuormittavat tekijät sekä heidän esittämät ratkaisut kyseisiin ongelmiin, joita ryhmäkeskusteluista tuli esille.



Kuvio 4. yrittäjiä kuormittavat tekijät sekä ratkaisut niihin

## 9 POHDINTA

Yrittäjää ja yrittämistä voidaan kuvailla monilla tavoin. Yrittäjää kuvataan usein ihmisenä, joka hallitsee omaa elämäänsä. itsenäiseltä yrittäjältä vaaditaan hyvää elämänhallintaa ja omatoimisuutta, sekä hyviä sosiaalisia taitoja. (Raatikainen 2010, 21.) Yksi yrityksen menestystä määrittävistä tekijöistä on yrittäjä itse. Yrittäjyys vaatii vahvaa ja kestävästä halua, pitkäjänteisyyttä sekä kykyä voittaa vaikeudet. Yrittäjän on myös tunnettava oma alansa hyvin, jotta voi onnistua sen kaupallistamisessa. Toisaalta, vaikka yrittäjä olisi ammattitaitoinen, kokenut ja pitkäjänteinen, raskas työtahti voi johtaa uupumukseen. Yrittäjän on siis myös pystyttävä tunnistamaan omat rajansa ja huolehtimaan omasta jaksamisestaan (Keskuskauppakamari 2009, 54).

Edellä mainitut asiat yrittäjistä tulivat selvästi esille oman kehittämistyöni aikana. Olen henkilökohtaisesti työskennellyt suurimman osan työhistoriastani yksityisen palvelutuottajan palveluksessa. Olen saanut seurata yrittäjien arkea hyvin läheltä ja halusin henkilökohtaisella tasolla kehittää omaa työrooliani työntekijänä. Syventämällä tietämystäni yrittäjien kokemuksista pystyn näkemään nykyisen työni laajemmin kuin aikaisemmin.

Kehittämistyölläni halusin selvittää fysioterapiayrittäjien kokemuksia yrittäjyydestään sekä kuulla heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnistaan. Aluksi kehittämistyöni ajatuksena oli tehdä pelkästään yksilöhaastatteluita, jonka pohjalta kerätystä materiaalista tekisin analyysin yrittäjien työhyvinvoinnista. Yksilöhaastatteluiden edessä sain kuitenkin ajatuksen tuoda yrittäjät yhteen keskustelemaan heitä kuormittavista tekijöistä. Haastatteluista kävi ilmi että haastattelemillani yrittäjillä oli yhteneviä haasteita yrittäjyydessään sekä työhyvinvoinnissaan. Halusin luoda ryhmän, jossa voisimme yhdessä keskustella yrittäjien kokemista haasteista mutta myös tuottaa ratkaisuja heidän mieltään askarruttaviin seikkoihin. Tämän ajatuksen pohjalta ehdotin yrittäjille että voisimme kokoontua ryhmänä keskustelemaan.

Ryhmän perustamisessa oli taustalla yrittäjien sosiaalisen pääoman lisääminen. Yksinyrittäjiltä yleensä puuttuu työyhteisö jolloin sosiaalisen pääoman rakentumiseen vaikuttavat yhteistyöverkostot ja kumppanuudet. Työyhteisö voidaan osittain korvata vuorovaikutuksella muiden yrittäjien kanssa. ( Mäkelä-Pusa ym. 2011, 18). Toisena tärkeänä komponenttina, jota halusin käyttää sosiaalisesta pääoman käsitteestä oli sosiaaliin suhteisiin sitoutuva informaation kulku sekä informaation saaminen. Informaation hankkiminen nimittäin yleensä aiheuttaa kustannuksia yrittäjille. (Ruuskanen 2001, 16.)



Ryhmätapaamisissa käsitellyt aiheet tulivat yrittäjiltä itseltään; taloudelliset ja hallinnolliset haasteet, potilastyöskentelyyn liittyvä kuormitus sekä stressi. Työhön liittyvä stressi ja potilastyöskentelyyn liittyvään kuormitus olivat mielestäni aihealueita, joita tuli käsitellä ryhmässä hieman suuremmalla painotuksella kuin hallinnolliset ja taloudelliset seikat. Virkistin keskusteluissamme yrittäjien muistia liittyen stressiin sekä myötätuntostressiin. Yrittäjät olivat kokeneet tai kokivat työssään stressiä asiakkaiden emotionaalisesti raskaiden tilanteiden toistuvasta todistamisesta ja jakamisesta. Yrittäjillä oli kokemuksia asiakkaista, joilla oli esimerkiksi masennusta, katkeruutta, asiattonta käytöstä tai jopa väkivaltaisuutta. Asiakkaisiin liittyen myös pitkään vuosia jatkuvat hoitosuhteet koettiin joissakin tapauksissa kuormittaviksi. Löysimme yhdessä joitakin konkreettisia keinoja yrittäjien kokemiin haasteisiin, kuten oman osaamisen parempaan esille tuomiseen tai ammatillisen keskusteluyhteyden luominen liittyen potilastyön kuormittavuuteen.

Saavutetut ratkaisukeinot eivät mielestäni olleet yrittäjien elämää mullistavia tekijöitä tai ratkaisuja vaan tärkein anti ryhmäkeskusteluista oli mielestäni se, että yrittäjät pääsivät keskustelemaan keskenään ja vertailemaan kokemuksiaan. Ryhmään osallistuneet jakoivat siis omia kokemuksen tuomia huomioita ja täten pystyivät lisäämään sekä jakamaan sosiaalista pääomaa keskenään. Kokemusten jakaminen oli asetetta helpompaa, koska tutkimukseen osallistuneet yrittäjät olivat kaikki eri paikkakunnilta, joten kilpailutilannetta ei osallistujien kesken ollut ja keskustelu avonaisempaa kuin, jos osallistujat olisivat tunteneet toisensa ennestään.

Halusin omalla työpanoksellani osoittaa yrittäjille että kontaktien luominen muiden yksinyrittäjien kanssa ole mahdotonta eikä vaadi suuria taloudellisia ponnistuksia. Keskusteluista kävi ilmi, että tuelle ja avulle olisi tarvetta, ainakin niissä tilanteissa kun jokin asia on jo pidempään askarruttanut mieltä, mutta siihen ei tunnu löytyvän ratkaisua. Tähän tarkoitukseen tutkimuksessa luotu yrittäjistä koottu ryhmämalli voisi olla yksi hyvä vaihtoehto, erityisesti niissä tilanteissa jossa yrittäjä toimii yksinään.

Tiedostan kuitenkin sen tosiasian että kyseinen ryhmämalli oli yksittäinen tapahtuma ja sosiaalisen pääoma lisääminen vastaavalla tavalla isomassa mittakaavassa on hankalaa. Yksi ongelma on yrittäjyyteen liittyvä kilpailu, yrittäjät ovat kilpailutilanteessa toisiinsa ja kilpailuedun hakeminen toiseen yritykseen saattaa asettaa ongelmia tietojen tai kokemusten vaihtamiselle. Tässä tutkimuksessa kiersin tämän seikan valitsemalla yrittäjät eri paikkakunnilta kilpailuasettelun vähentämiseksi. Kaikesta huolimatta olen kuitenkin sitä mieltä että tulevaisuudessa sosiaalisen pääoma lisääntyminen fysioterapia yrittäjien kesken suuremmassa mittakaavassa voisi olla mahdollista ja jatkokehittämisen arvoinen asia.

## LÄHTEET

Alhanen, K. Kansanaho, A. Ahtiainen, O-P., Kangas, M. Soini, T. Soininen, J. 2011 Työnohjauksen käsikirja. Tammi : Hämeenlinna Kariston kirjapaino Oy

Anttila, P. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. 2007. Tampere: Juaves Print.

Begat, I., Ellefsen, B. & Severinsson E. 2005. Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being – a Norwegian study. Journal of Nursing Management. Vol 13 221-222. Viitattu 3.8.2014  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hartman, S.2011 Terveyspalvelut, toimialaraportit. Helsinki: TEM:n ja ELY-keskusten julkaisu.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Kalliath, T. & Morris, R. 2002. Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. Journal of Nursing Administration Vol 32 nro 12, 648-654. Viitattu 3.8.2014  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/>

Kauppinen T., Mattila-Holappa P., Perkiö-Mäkelä M., Saalo A., Toikkanen J., Tuomivaara S., Uuksulainen S., Viluksela M. & Virtanen S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012 Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista Tampere: Tammerprint Oy.

Kauppinen, T. Rauno, H. Heikkilä, P. Lehtinen, S. Lindström, K. Toikkanen, J. Tossavainen, A. 2004. Työ ja terveys suomessa 2003. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy

Kouvonen, A., Oksanen, T., Vahtera, J., Stafford, M., Wilkinson, R., Schneider, J., Väänänen, A., Virtanen, M., Cox, S.J., Pentti, J., Elovainio, M. & Kivimäki, M. 2008 Low workplace social capital as a predictor of depression: the Finnish Public Sector Study. American journal of epidemiology 15 1143-51. Viitattu 15.7.2015  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/>

Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto www.sivut . Viitattu 9.5.2013. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/index.html>

Laatikainen, T. 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö: Solver palvelut Oy

Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta- kokemuksellista vuorovaikutusta. Asumispalvelusäätiö : ASPA

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus – miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki : Kirjapaja Oy

Manka, M. Hakala, L. Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Tampere: Tammerprint Oy.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy

Metsämuuronen, J. 2011. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Oy

Mäkelä-Pusa, P. Terävä, K. & Manka, M. 2011. Työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Tampere: Tammerprint Oy.

Mäkipeska, M. & Niemelä, N. 2005. Haasteena luottamus – Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Publishing

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen. Helsinki: Edita prima oy

Nurmi, H. 2016 Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot. Kustannus Oy Duodecim: Printon Tallinna.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. WS Bookwell Oy, Juva.

Ruuskanen, P. 2001. Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.

Robson, C. 2000. Käytännön arvioinnin perusteet. Tampere: Tammerpaino oy

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. viitattu 9.5.2013.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/index.html>

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma

Kauppinen, T. Rauno, H. Heikkilä, P. Lehtinen, S. Lindström, K. Toikkanen, J. Tossavainen, A. 2004. Työ ja terveys suomessa 2003. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy

## YKISLÖHAASTATTELUIJEN RUNKO

Oletko Yksinyrittäjä/ työnantajayrittäjä ?

Oletko päätoiminen yrittäjä/sivutoiminen yrittäjä?

Ikä\_\_\_\_\_ vuotta

Koulutus

Mitä ammatti- ja muita tutkintoja olet suorittanut?

Millaista koulutusta olet saanut yrittäjänä toimimiseen?

- et ole saanut mitään yrittäjyyteen liittyvää koulutusta, yrittäjän ammattitutkinto, yrittäjäkoulutusta osana ammattiopintojasi, yrittäjäkursseja

Työtehtävät

Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä? \_\_\_\_\_ vuotta

## KESKUSTELU OSIO

### **Avaus:**

Mistä syystä alun perin ryhdyit yrittäjäksi? Mikä oli se kipinä joka sai sinut perustamaan yrityksen?

## **Työtyytyväisyys**

Oletko tällä hetkellä tyytyväinen työhösi yrittäjänä?

Mitkä asiat tuovat tyytyväisyyttä? Voitko kertoa tarkemmin; esimerkkejä?

Entä mitkä aiheuttavat tyytymättömyyttä?

Työssä kuormittuminen. Koetko, että jotkut asiat kuormittavat sinua työssäsi?

Mitkä asiat erityisesti?, Voitko kertoa esimerkkejä?

## **Stressi**

*(Stressin kokeminen, Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee olonsa jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi.)*

Koetko nyt tällaista? Mihin asioihin se mielestäsi liittyy? Milloin koet tällaista stressiä? Voitko kuvailla tai kertoa esimerkin. (Esim. Mitä asioita pyörii päässä esimerkiksi silloin, kun valvot?)

Miten olet yrittänyt ratkaista tämän/tehdä tälle? Onko auttanut?

## **Työn ja perheen yhteensovittaminen**

Oletko perheellinen?

Miten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu käytännössä sinun kohdallasi?

## **Työn ja vapaa-ajan suhde**

Miten näen työsi ja vapaa-aikasi välisen eron?

Onko sinulla mahdollisuus riittävästi irtautua työstäsi?

## **Terveys ja työkyky, työssä jaksaminen**

Millainen tilanne on sinun kohdallasi?

Koetko, että tarvitsisit apua terveytesi ylläpitämisessä? Mitä apua?

Oletko kenties hakenut apua?

Onko siitä ollut hyötyä sinulle?

Mikä auttaisi Sinua jaksamaan työssäsi paremmin? terveyden näkökulmasta.

## **Osaaminen**

Osaamisen merkitys ja kehittämistarpeet

## **Millä keinoilla tuet omaa työhyvinvointiasi?**

Teetkö yhteistyötä muiden samalla alalla olevien yrittäjien kanssa? millaista?

Onko sinulla mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä ongelmista/pulmatilanteista, jonkun muun yrittäjän kanssa? Näetkö tarvetta vertaisryhmälle, jossa työhön liittyvistä asioista voidaan keskustella?



Jos kyseinen vertaisryhmä olisi olemassa miten halusit sen toiminnan toteutuvan käytännössä? Mitkä asiat haluaisit tuoda mukaan keskusteluun.

Millä muilla keinoilla pystyt mielestäsi vaikuttamaan työhyvinvointiisi?

**(Tulevaisuus?)**

Miten näet oman yritystoimintasi kehittyvän seuraavan 5-10 vuoden aikana?