



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiia Kivelä ja Sanna-Kaisa Montonen

TYÖHYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄT TEKIJÄT TERVEYSALAN MIKRO- YRITYKSISSÄ

Sosiaali- ja terveysala

2010

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijät	Tiia Kivelä ja Sanna-Kaisa Montonen
Opinnäytetyön nimi	Työhyvinvointia ylläpitävät tekijät terveystalon mikroyrityksissä
Vuosi	2010
Kieli	suomi
Sivumäärä	60 + 2 liitettä
Ohjaaja	Hanna-Leena Melender, Eeva-Liisa Salmi

Tämä opinnäytetyö on osa Hyvinvointialan pienyritykset ja yrittäjät Suomessa – hanketta, joka kohdentuu sosiaali- ja terveystalon mikroyrityksiin ja yrittäjiin. Se on valtakunnallinen tutkimushanke, jonka tarkoituksena on kartoittaa sosiaali- ja terveystalolla toimivien yritysten työhyvinvointia, laatua sekä yrittäjien kokemuksia työstään ja terveydestään. Tutkimushankkeen kautta pyritään löytämään yritysten elinkaarta, toimintavarmuutta sekä yrittäjän työkykyä tukevia ja ennustavia tekijöitä. Vaasan ammattikorkeakoulu hallinnoi hanketta, ja rahoittaa sitä yhdessä opetusministeriön kanssa. Hyvinvointialan pienyritykset ja yrittäjät Suomessa -hanke on käynnissä vuosina 2009–2010.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla mikroyrittäjien työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä nimenomaan terveystalon mikroyrityksissä. Tavoitteena on selvittää, millainen on mikroyrittäjien työtyytyväisyys, kuinka he kokevat työn imua ja millaiseksi he kokevat fyysisen työympäristönsä.

Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin yhteensä 1 460 mikroyrittäjälle kevään ja syksyn 2009 aikana. Tämän opinnäytetyön otokseen poimittiin terveystalon yritysten ja yhdistelmäyritysten yrittäjät. Lopullinen otos muodostui 80 yrittäjästä. Suurimmalle osalle kyselylomake lähetettiin sähköpostitse ja osalle postitse. Aineisto analysoitiin SPSS 17.0-tilasto-ohjelman avulla kvantitatiivisin menetelmin.

Mikroyrittäjien työhyvinvointi terveystalolla oli tutkimuksen mukaan hyvä. Mikroyrittäjät olivat tyytyväisiä tai hyvin tyytyväisiä työhönsä ja suurin osa vastaajista koki työn imua päivittäin. Fyysinen työympäristö koettiin työskentelytilojen ja työvälineiden osalta hyväksi. Työ koettiin vastuulliseksi ja enimmäkseen vaihtelevaksi. Työ koettiin myös jossain määrin fyysisesti raskaaksi. Tutkimuksessa saadut tulokset tukivat aiempia tutkimustuloksia, ja lisäksi tutkimuksesta saatiin uutta tietoa koskien terveystalon mikroyrittäjien työhyvinvointia. Jatkotutkimuksessa voitaisiin tutkia mikroyrittäjien työn kiireen kokemiseen vaikuttavia tekijöitä, ja kiireen vaikutuksia työhön. Lisäksi voitaisiin tarkastella lähemmin työn ruumiillista raskautta.

Asiasanat	Työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työn imu, fyysinen työympäristö, terveystala, mikroyrittäjät
-----------	---

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hoitotyön koulutusohjelma

ABSTRACT

Authors	Tiia Kivelä, Sanna-Kaisa Montonen
Title	Factors Maintaining Well-being at Work in Healthcare Micro-Enterprises
Year	2010
Language	Finnish
Pages	60 + 2 Appendices
Names of Supervisors	Hanna-Leena Melender, Eeva-Liisa Salmi

This bachelor's thesis is a part of "Hyvinvointialan pienyritykset ja yrittäjät Suomessa" project. The project concentrates on micro-enterprises in the fields of healthcare and social services. It is a nationwide research with the purpose to survey well-being at work, quality and entrepreneurs' experiences on their work and health in enterprises in the healthcare and social services. The goal of this project is to find factors that support and predict the life cycle and operational reliability of enterprises and factors that support and predict the entrepreneur's ability to work. University of applied sciences in Vaasa administers the project and provides financial support in co-operation with the Ministry of Education. The project is carried out during 2009 and 2010.

The purpose of this thesis is to describe the factors maintaining well-being at work of entrepreneurs particularly in healthcare micro-enterprises. The goal is to find out what the level of job satisfaction is among the micro-entrepreneurs, how they experience work engagement and how they perceive their physical working environment.

The material for this research was collected with a questionnaire, which was sent to 1460 micro-entrepreneurs during the spring and autumn of 2009. For the sample of this thesis, a total of 80 entrepreneurs were picked among the enterprises in the field of healthcare and combination enterprises. The majority of the questionnaires were sent via email and the rest via mail. The sample was analyzed with the SPSS 17.0 statistical analysis software using quantitative methods.

According to the research the well-being at work among micro-entrepreneurs in the healthcare was good. Micro-entrepreneurs were satisfied or very satisfied with their work and the majority of the respondents experienced work engagement daily. The physical work environment was experienced as good when concerning the working areas and instruments. Work was experienced to be responsible and mostly varying. Work was perceived as physically somewhat heavy. The outcome of this research supported the results from earlier studies, also new information was acquired on well-being at work among micro-entrepreneurs in the field of healthcare. A topic for further research could focus on how being busy affects the work. Also the physical workload could be studied.

Keywords	Well-being at work, Job satisfaction, Work engagement, The physical work environment, Field of health care, Micro-entrepreneurs
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	6
2 TERVEYSALALLA TOIMIVIEN MIKROYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI JA SITÄ YLLÄPITÄVÄT TEKIJÄT	8
2.1 Työhyvinvointi	9
2.1.1 Työhyvinvointia lisäävät ja ylläpitävät tekijät	11
2.1.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen	14
2.1.3 Työhyvinvoinnin edistämisen hyödyt	19
2.1.4 Työhyvinvointi terveysalan mikroyrityksissä	19
2.2 Työtyytyväisyys	21
2.3 Työn imu	21
2.4 Fyysinen työympäristö	23
2.4.1 Fyysisen työympäristön kuormitus	24
2.4.2 Työympäristön ergonomia	27
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	30
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	31
4.1 Tutkimuksen kohdejoukko	31
4.2 Aineiston keruu	31
4.3 Aineiston analysointi	33

4.4 Tutkimuseettiset kysymykset	33
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	35
5.1 Tutkittavien taustatiedot	35
5.2 Terveysalan mikroyrityksissä työskentelevien työtyytyväisyys	37
5.3 Terveysalan mikroyrityksissä työskentelevien kokema työn imu.....	40
5.4 Terveysalan mikroyrityksissä työskentelevien fyysinen työympäristö.....	42
6 POHDINTA	48
6.1 Tutkimustulosten tarkastelu	48
6.1.1 Työtyytyväisyys.....	48
6.1.2 Työn imu.....	50
6.1.3 Fyysinen työympäristö.....	50
6.2 Johtopäätökset	51
6.3 Jatkotutkimusehdotukset	52
6.4 Tutkimuksen luotettavuus	52
LÄHTEET.....	54
LIITTEET.....	60

1 JOHDANTO

Hyvinvointialan yrittäjäyys on vahvasti kasvava toimiala. Pienyrityksillä ja yksinyrittäjäyystoiminnalla on sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla yhä suurempi merkitys hyvinvointipalveluiden tuotannossa (Morrison, Breen & Ali 2003, 417-425). Lähivuosina yritysten merkitys palvelujen tuottajana kasvaa, koska väestön ikääntyessä ja palvelutarpeiden kasvaessa julkinen sektori ei yksinään kykene vastaamaan palvelutuotannosta. (Kauppinen & Niskanen 2005, 34-36.)

Viimeaikaisten tutkimusten valossa työelämän kehitys on huolestuttavaa: esimerkiksi yli puolet Suomen palkansaajista on psyykkisesti melko tai erittäin rasittuneita, ja kuntasektorilla tilanne on vieläkin huolestuttavampi, sillä jopa seitsemän kymmenestä kokee olevansa melko tai erittäin rasittunut. Mielenterveysongelmat ovat nousseet työkyvyttömyyden suurimmaksi syyksi. Työntekijät kokevat työn mielekkyyden laskeneen ja kiireen kasvaneen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 3.) Työn vaatimusten kasvaessa ja työmäärän lisääntyessä korostuu proaktiivisen eli ennakoivan, eteenpäin suuntautuvan sekä oma-aloitteisen toiminnan tärkeys (Holma 2003).

Yrittäjän ja yrityksen henkilöstön hyvinvointi koetaan yrityksen pääomana. Työhyvinvoinnin edistämällä voidaan vaikuttaa ja mahdollisesti moninkertaistaa yrityksen pääomaa. (Holma 2003.)

Viime vuosina eri ministeriöt ovat käynnistäneet useita työhyvinvointia lisääviä ja edistäviä valtakunnallisia tutkimus- ja kehittämishoelmia, kuten ”Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämishoelmakokonaisuus Tykes (2004-2009)” sekä edelleen käynnissä oleva ”Terveys 2015 -ohjelma”. Tykes-ohjelma on työministeriön koordinoima ja sen tarkoituksena on tukea johdon ja henkilöstön yhteistoimintaa sekä edistää tuottavuuskasvua työpaikoilla. Terveys 2015 -ohjelma on sosiaali- ja terveysministeriön koordinoima ohjelma, joka linjaa terveyspolitiikkaa Suomessa vuoteen 2015. Yhtenä tavoitteena on työssä jaksamisen pidentäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 42-43.)

Suomen yrittäjien työkyvyn kehittämiseksi on tehty ohjelma ”SYTY 2000, terveempi yrittäjä – terveempi yritys”. Kehitysohjelmasta saatujen tulosten perusteella työkyvyn ja jaksamisen pohtiminen oli monelle yrittäjälle vierasta ja käsitkset hyvästä työkyvystä ja jaksamisesta olivat vähäisiä. (Visuri 2007.)

SYTY 2000 -hankkeen yhtenä osana oli ”Herättelyä tarvitaan” -hanke. Siitä saaduista tuloksista kävi ilmi, että yrittäjät kokivat vuonna 2008 hyvinvointinsa tärkeämmäksi kuin 10 vuotta aiemmin. Yrittäjät olivat lisäksi halukkaita panostamaan hyvinvointiinsa. (Visuri, Kalanen, Niemi & Saarni 2008.)

Tällä hetkellä suomalaisten hyvinvointialan pienyritysten yrittäjien ja henkilöstön työhyvinvoinnista on varsin vähän kattavaa tutkimustietoa. Myös kansainvälisessä terveyttä ja liiketoimintaa koskevassa kirjallisuudessa pienyritysten työhyvinvoinnin tutkimus on ollut vähäistä. (Griffin, Hall & Watson 2005.) Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa työn vaatimuksia ja yrittäjien terveyttä on tutkittu sairauksien ja koettujen oireiden näkökulmasta (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56-74).

Työterveyden edistämisen kannalta on tärkeää tutkia työn ominaisuuksien yhteyttä työssä koettuihin hyvinvoinnin kokemuksiin. Näin näkökulma kohdentuu henkilöstön ja yrityksen työhyvinvointia lisäävään polkuun. (Kalimo, Pahkin, Mutanen & Toppinen-Tanner 2003; Mäkikangas ym. 2005, 56-74.) Jotta hyvinvointialan pienyrittäjistä ja yrityksistä saadaan luotettavaa ja kattavaa tietoa, tarvitaan laajempia ja tilastollisesti luotettavia tutkimuksia. Tämä siitäkin syystä, että organisaatioiden työhyvinvoinnin tila vaatii jatkuvaa seuraamista ja kehittämistä. (Andersson 2004, 56-64; Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006.)

”Hyvinvointialan mikroyritykset ja yrittäjät Suomessa” on tutkimus- ja kehittämishanke, joka kohdentuu sosiaali- ja terveystalouden mikroyrityksiin. Se on valtakunnallinen tutkimushanke, jonka tarkoituksena on kartoittaa sosiaali- ja terveystaloudella toimivien yritysten työhyvinvointia ja laatua sekä yrittäjien kokemuksia työstään ja terveydestään. Tutkimushankkeen kautta pyritään löytämään yritysten elinkaarta, toimintavarmuutta sekä yrittäjän työkykyä tukevia ja ennustavia tekijöitä. (Vaasan ammattikorkeakoulu 2009.)

2 TERVEYSALALLA TOIMIVIEN MIKROYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI JA SITÄ YLLÄPITÄVÄT TEKIJÄT

Tämä opinnäytetyö on osa Hyvinvointialan pienyritykset ja yrittäjät Suomessa-hanketta. Vaasan ammattikorkeakoulu hallinnoi hanketta, ja rahoittaa sitä yhdessä opetusministeriön kanssa. Hyvinvointialan pienyritykset ja yrittäjät Suomessa-hanke ajoittuu vuosille 2009–2010. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla mikroyrittäjien työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä terveysalan mikroyrityksissä. Tavoitteena on selvittää, millainen on mikroyrittäjien työtyytyväisyys, kuinka he kokevat työn imua ja millaiseksi he kokevat fyysisen työympäristönsä.

Kirjallisuushaku tehtiin Medic-, Arto-, PubMed- ja Linda-tietokannoissa. Haut tehtiin syksyn 2009 aikana. Hakusanoina käytettiin sanoja työhyvinvointi, työn imu, terveysala, työtyytyväisyys, pienyritykset, mikroyritys, yrittäjät, yritykset, pienet ja keskisuuret yritykset, job satisfaction sekä work engagement. Hakusanoja yhdisteltiin erilaisin yhdistelmin. Lisäksi tehtiin käsihakuja.

Teoriatietoa terveysalan mikroyrittäjistä sekä terveysalan mikroyrittäjien työhyvinvoinnista on olemassa vähän, joten kirjallisuuskatsauksessa on käytetty lähteitä koskien yleisesti yrittäjiä ja yrittäjien työhyvinvointia.

Terveysalan yrittäjyydellä tarkoitetaan tässä työssä ilmoitusvelvollista tai luvanvaraista terveystoimintaa tai terveys- ja sosiaalipalveluja tuottavaa yritystoimintaa. Palveluja voi tuottaa joko yksityinen henkilö tai yhteisö. Ennen toiminnan aloittamista tulee hakea lupa aluehallintovirastolta (AVI). Toiminnan alettua tehdään AVI:lle aloittamisilmoitus. AVI valvoo toimintaa luvan saannin jälkeenkin. (Kainlauri 2007, 16-19.)

Mikroyrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka henkilöstön määrä on alle 10 henkilöä ja yrityksen liikevaihto tai taseen loppusumma ei ylitä 2 miljoonaa euroa (Euroopa 2009).

2.1 Työhyvinvointi

Yleisesti määriteltynä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän selviytymistä työtehtävistä. Työn vaatimustekijät ja voimavaratekijät vaikuttavat työstä selviytymisen tunteeseen. (STM 2005.)

Tarkemmin määriteltynä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yhteisön tai yksilön hyvinvoinnin tilaa työelämässä. Se tarkoittaa terveellistä ja turvallista työtä, joka vastaa yksilön edellytyksiä. Työhyvinvointiin liittyy aikaansaamisen tunnetta sekä oppimiskokemuksia. Hyvä työympäristö, työn hallinta, positiivinen suhde työyhteisön muihin jäseniin sekä itsensä hyväksyminen muodostavat yksilön työhyvinvoinnin. (Kalliath & Morris 2002, 648.) Ryhmähenki liittyy vahvasti työhyvinvointiin. Ryhmähenki syntyy avoimuudesta, onnistumisesta, auttamishalusta, luottamuksesta ja arvostamisesta. Työn kehittämishallinnalla, suunnittelulla ja järjestämishallinnalla sekä vastuulla tavoitteiden saavuttamisesta voidaan parantaa ryhmän toimivuutta. (Manka 2007, 52-53.)

Työhyvinvointi voidaan ymmärtää joko yksilön tai koko työyhteisön hyvinvointina. Yksilöllisenä asiana työhyvinvointi on ihmisen oma kokemus ja siihen vaikuttavat yksilön tekemä työ, työympäristö, elämä, elämänhistoria, työpaikan ihmisuhteet sekä koko työyhteisön toimivuus. (Bogat, Ellefsen & Severinsson 2005, 221-222.) Lisäksi Hakanen (2005, 65) toteaa tutkimuksessaan, että muu elämä ja työ ovat yhteydessä toisiinsa, vaikka työolot ovatkin ratkaisevia työhyvinvoinnin kannalta.

Työhyvinvoinnin perustana on, että työ on ihmiselle mielekästä. Työntekijän tulisi olla työssä, josta on aina haaveillut. Työn tulisi tarjota työntekijälle sopivia haasteita, sen tulisi olla kiinnostavaa, itsenäistä, monipuolista ja siitä tulisi saada palautetta. Ihmisen tehdessä työtä, jonka hän kokee omakseen, tulee siitä ikään kuin harrastus. Pitkäkestoiselle työmotivaatiolle perustana on se, että työ sopii yksilölle ja vastaa hänen kiinnostuksen kohteitaan. (Juutti & Vuorela 2002, 67.)

Yksilön osaaminen työssä on tärkeää ja sen kautta hän voi kokea onnistumista sekä työn hallintaa. Yrittäjän työhyvinvointia lisäävät hänen mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työhönsä. Yrittäjällä on mahdollisuuksia kehittää osaamistaan

monin eri tavoin, esimerkiksi täydennyskoulutusten avulla. Myös uudelta työntekijältä tai harjoittelijalta voidaan saada uusia ideoita tai oppia yritykselle. (Suomala & Pakkala 2004, 24.)

Osaaminen on koko yhteisön sekä yksilön asia. Jotta yksilö pystyisi vastaamaan työn uusiin haasteisiin, on hänen pystyttävä kehittämään ammattitaitoaan. Osaaminen tuottaa tulosta mikroyritykselle vasta, kun se saadaan liikkeelle, käytettyä ja hyödynnettyä sekä jaettua eli muutettua koko mikroyrityksen osaamiseksi. Yksilön osaamisen ohella osaaminen muodostuu järjestelmistä, joiden avulla osaamista hyödynnetään, jaetaan ja päivitetään. (Ojala 2003, 16.)

Työn hallinnan tunne, jolla tarkoitetaan mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä toimivuuteen ja työn itsenäisyyteen, on yhteydessä työhyvinvointiin. Mittarina voidaan käyttää sitä, kuinka paljon työ tarjoaa vapautta, valtaa aikatauluttamisessa, itsenäisyyttä tai menettelytavoista päättämistä. Työn vastuullisuus ja työstä saatu palaute vaikuttavat siihen, kuinka motivoitunut henkilö on työhönsä. (Manka 2007, 53.) Jokainen työntekijä tarvitsee hyvää palautetta työstään, ja ilman sitä työntekijä saattaa alkaa epäillä omaa tarpeellisuuttaan työyhteisössä. Hyvä palaute on inhimillistä kanssakäymistä ja sen puuttuminen turhauttaa työntekijää. Hyvä palaute ehkäisee lisäksi työuupumusta ja antaa energiaa sekä riittävyden tunteen. Usein palautteen antaminen työyhteisössä on niukkaa. Jos palautteen anto on liian vähäistä, työyhteisössä ei pohdita työtä mielenkiinnolla. (Heiske 2001, 131-133, 194.) Myös ulkoiset palkkiot, esimerkiksi työstä saatava rahallinen korvaus tai etenemismahdollisuudet vaikuttavat työn hallinnan tunteeseen (Manka 2007, 53).

Olemassa olevat lait velvoittavat työpaikkoja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työturvallisuuslaissa (L738/2002) on annettu työnantajalle määräys muun muassa työntekijöiden fyysisen sekä psyykkisen hyvinvoinnin vaalimiseen. Lisäksi työsuojelulaki (L55/2001), työsuojelun valvontalaki (L44/2006), yhteistoimintalaki (L334/2007), työterveyshuoltolaki (L1383/2001), työntekijän eläkelaki (L395/2006) sekä tasa-arvolaki (L232/2005) ovat työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpidon taustalla.

2.1.1 Työhyvinvointia lisäävät ja ylläpitävät tekijät

Työhyvinvoinnin edistämisen keskeisenä haasteena on tunnistaa työyhteisössä tehtävän työn tuottamat voimavarat ja vaatimukset. Vahvistamalla työn tuottamia voimavaratekijöitä, voidaan edistää ihmisen kokemusta laadukkaasta työstä. (Hakanen 2005.)

Oikeudenmukaiseksi koettu johtamiskulttuuri, työntekijöiden ammattitaito ja sen ylläpitoon tehdyt panokset vaikuttavat työhyvinvointiin myönteisesti. Lisäksi työntekijöiden kokemukset vaikutusmahdollisuuksistaan omaa työtään koskeviin päätöksiin, vaikuttavat työhyvinvointiin. On myös tärkeää, että työntekijät ovat tietoisia omista vastuualueistaan ja omasta roolistaan työpaikalla. Tarkoituksenmukainen työ lisää työn mielekkyyttä ja mielekäs työ taas lisää työhyvinvointia ja motivaatiota. Tämän lisäksi työyhteisön hyvä ilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. (Aalto 2006, 13-14.) Seitsamon ja Tuomen (2006, 219, 227, 233) mukaan työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi työpaikkojen ja työterveyshuollon olisi hyvä tarkistaa muun muassa, ovatko esimiestuki ja vaikutusmahdollisuudet riittävät ja pitäisikö työpaikan ilmapiiriä pyrkiä parantamaan. Heidän tutkimuksessaan esimiestuella ja työpaikan ilmapiirillä oli työhyvinvointiin suuri merkitys. Mikäli esimieheltä saatiin tukea melko tai erittäin paljon, tyytyväisyys oli jopa kuusinkertainen vähäiseen esimiestukeen verrattuna. Tutkimuksen mukaan hyvinvoinnin riskitekijät olivat puuttuva esimiestuki ja työn yksitoikkoisuus, jotka olivat voimakkaimpia hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näiden jälkeen tulivat työn ruumiillinen ja henkinen raskaus ja työpaikan huono ilmapiiri.

Yhteisöllisyys tukee ja lisää oppimista, työn tuloksellisuutta, terveyttä ja työhyvinvointia. Yhteisöllisyyden perustana on erilaisuuden hyväksyminen. Työpaikalla yhteisöllisyys luo yhteenkuuluvuutta ja helpottaa hahmottamaan työympäristöä. Hyvä yhteisö auttaa yksilöä toteuttamaan paremmin omaa yksilöllisyyttään ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä pystytään rakentamaan. (Manka ym. 2007, 16.)

Alaistaidot ovat hyviä yhteistyötaitoja, aktiivisuutta ja vastuun ottamista. Alaistaidot ilmenevät kykynä toimia aktiivisesti työn kehittämisessä ja asioiden eteenpäin viemisessä. Lisäksi alaistaitoihin voidaan liittää huolehtiminen omasta ammattitaidosta, palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä huolehtiminen omasta työkyvystä. Alaistaidot ja esimiestaidot täydentävät toisiaan työelämätaitoina. Näiden taitojen avulla toteutetaan hyvää johtajuutta ja luodaan edellytykset kehityvälle ja toimivalle työyhteisölle. (Manka ym. 2007, 18, 19.)

Tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat johtaminen ja lähin esimies. Johtamisen kannalta avainasemassa ovat johtamisjärjestelmän selkeys, tasa-
puolisuus sekä esimiesten ihmissuhdetaidot. Johtamista voidaan kuvailla, että se on osaamisen johtamista sekä ihmisen potentiaalin kehittämistä. (Ojala 2003, 16.)

Hyvällä johtamisella saavutetaan hyvää työtä ja tulosta (Manka ym. 2007, 15). Jos johtaja kykenee luomaan visioita, joihin työntekijät haluavat ja voivat samaistua, voi johtajuus kasvaa. Tällöin myös työntekijän oma työmoraali voi kasvaa. Johtajan innostuksella ja positiivisuudella on myönteinen vaikutus myös muihin työntekijöihin. (Heiske 2001, 180.)

Johtamisen perustehtävä on tukea organisaation toimintaa kaikissa oloissa ja luoda hyvät edellytykset hyvän työn tekemiselle. Johtaja huolehtii myös siitä, että työn tavoitteet ovat selvät ja toiminta on tavoitteiden mukaista. Johtaminen vastaa yhtä aikaa sekä työyhteisön sisäisen todellisuuden vaateisiin että ulkoisen ympäristön haasteisiin. Johtajan tärkeimmäksi ominaisuudeksi on havaittu oikeudenmukaisuus. Sillä on vahva merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. (Manka ym. 2007, 14-15.)

Työhyvinvoinnin huomioiminen johtamisessa kehittää henkilöstön voimavaroja ja osaamista. Lisäksi se on yrityksen strategista johtamista, jonka periaatteet kerrotaan henkilöstöstrategiassa. (Manka ym. 2007, 23.)

Johtamisella on suora yhteys työyhteisön ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin (Juutti & Vuorela 2002, 18). Työpaikan johtajalla on vastuu ilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä sekä työntekijöidensä vahvuuksien ja heikkouksien huomioimisesta

(Aalto 2006, 14-15). Hyvä johtaminen luo työyhteisöön hyvän työilmapiirin sekä terveyttä edistävän toimintatavan (Juutti & Vuorela 2002, 18). Organisaatiossa, jossa vallitsee innostunut ilmapiiri pääsevät kaikkien jäsenten parhaat puolet esille, siksi johtaminen luo perustan työyhteisön hyvinvoinnille (Heiske 2001, 180; Juutti & Vuorela 2002, 18). Lisäksi johtajan tulisi ymmärtää työn sisältöä, että hän pystyisi paremmin motivoimaan työntekijöitä. Johtajan tulisi myös näkyä fyysisesti työpaikalla. Tehokas tiedonkulku johtajan ja työntekijöiden välillä, sekä myös työntekijältä toiselle on tärkeää ja voi vahvistaa työhyvinvoinnin kokemusta merkittävästi. Taitava johtaja ymmärtää lisäksi sen, kuinka tärkeää työntekijöille on kokea hyväksyntää ja arvostusta työssään. (Aalto 2006, 14-15.)

Esimiehen keskeisimpiä työtehtäviä on erilaisten näkökulmien yhteensovittaminen niin, että työhön liittyvät päämäärät ovat saavutettavissa. Esimies luo yhdessä muiden kanssa työtä edesauttavia yhteisiä merkityksiä ja selkeitä mielikuvia yhdessä toimimisen perustaksi. Esimies ohjaa toimintaa tehtävien mukaan. Lisäksi esimiehen on luotava organisaatioon vahva toimintakulttuuri, joka antaa selviä neuvoja siitä, miten arjen pitäisi toimia. Työntekijöiden kanssa keskusteleva ja heidän mielipiteensä huomioon ottava esimies tukee ja lisää näin työyhteisön hyvinvointia. (Juutti & Vuorela 2002, 19, 21, 22.)

Myös esimiesten työhyvinvointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Feldtin, Mäkikankaan ja Kinnusen (2003, 292, 300-301) tutkimuksessa kaikkien esimiestasojen työsitoutuneisuus oli korkea, ja se kasvoi mitä ylemmältä esimiehestä oli kyse. Vahva työsitoutuneisuus suojaa terveyttä, kun vaikutusmahdollisuudet olivat vähäiset ja oli terveyden riskitekijä, kun vaikutusmahdollisuuksia oli runsaasti. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että voimakkaasti työhön sitoutuneilla ylemmän tason esimiehillä runsaat vaikutusmahdollisuudet työssä olivat terveyttä uhkaava riskitekijä, joten vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen ei aina lisää hyvinvointia samassa suhteessa, vaan se voi jopa kääntyä esimiesten terveyttä vastaan.

Vaikutusmahdollisuuksien kasvun lisäksi liian suuri vastuu vaikuttaa haitallisesti terveyteen. Feldtin ym. (2003, 301) tutkimuksessa työsitoutuneisuudella ja esimiesten somaattisilla oireilla ei ollut yhteyttä toisiinsa. Työsitoutuneisuuden vaikutus terveyttä suojaavana tekijänä tai riskitekijänä osoittautui siis vähäiseksi.

Työilmapiirillä todettiin olevan merkitystä esimiesten terveyteen, joten esimiesten hyvinvoinnin edistämiseksi olisi tärkeää kiinnittää huomiota työilmapiirin parantamiseen. Työmäärän lisääntyminen lisäsi esimiesten oireilua. Tämä saattaa osin selittyä sillä, että joissain yrityksissä johtotason esimiehet joutuvat tekemään myös keskitason esimiesten työtehtäviä työntekijöiden vähentämisen seurauksena.

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli TYKY-toiminta on yhteistyötä, jossa ovat mukana työnantajan, työsuojelun, työntekijäjärjestöjen ja työterveyshuollon lisäksi kaikki työntekijät koko työuransa ajan, riippumatta heidän terveydentilastaan. TYKY-toiminnan tarkoituksena on kehittää työkykyä, terveyttä, hyvinvointia, osaamista ja työn laatua sekä tuottavuutta työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistuvilla toimenpiteillä. TYKY-toiminnassa korostuu organisaation sisäinen ja ulkoinen yhteistyö ja työnantajan rooli. Tällaista toimintaa kutsutaan yhä useammin nykyään myös nimellä TYHY, joka tarkoittaa työhyvinvoinnin edistämistoimintaa. TYHY-toiminta mielletään laajaksi kehittämistoiminnaksi työpaikoilla. TYKY/TYHY-toiminta on kannattavaa, sillä henkilöstön hyvä työkyky vaikuttaa suuresti työn laatuun ja sujuvuuteen. Työhyvinvoinnin edistämisen ja työkyvyn ylläpidon tulisi olla osa organisaation jokapäiväistä arkea. (Rauramo 2008, 24-25.)

2.1.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittämisestä on tullut haasteellinen asia. Erilaisten yksilöllisten ja työyhteisöllisten ongelmien ratkaisemiseen tarvitaan joustavia kehittämismalleja. Hyvinvointia edistävien keinojen tulisi olla sekä yhteisöllisiä että yksilöllisiä. Nämä keinot olisi myös liitettävä vastuulliseen johtamiseen. (Manka 2007, 47.)

Työterveys ja työturvallisuus, ympäristö- ja laatukysymykset sekä työntekijöiden hyvinvointi kuuluvat olennaisesti koko organisaation yhteiskuntavastuuseen, jolla on tärkeä ja kasvava merkitys organisaatiossa. (Rauramo 2008, 18.)

Jotta työhyvinvointia voitaisiin kehittää, on lähtötilanne pystyttävä arvioimaan. Organisaation tehtävä, päämäärä, arvot ja tavoitteet sekä keinot joilla niihin pyri-

tään, on oltava tiedossa ennen arviointia. Lisäksi on selvitettävä mikä on organisaation tavoiteltu työhyvinvointi eli mihin pyritään. (Rauramo 2008, 36.) Organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen voidaan jakaa yksilön voimavaroja, kuntoa ja terveyttä tukevaan, yrityksen ja työyhteisön toimivuutta parantavaan, työtä ja työympäristöä kehittävään sekä ammatillista osaamista kehittävään toimintaan. (Rauramo 2008, 35-36.)

Työhön liittyvien terveyshaittojen ja tapaturmien ehkäisy sekä turvallisuuden ja viihtyvyyden ylläpitäminen ja lisääminen ovat myös työympäristön kehittämisen peruseriaaiteita. Lisäksi tärkeä asia ovat työolojen taloudelliset vaikutukset. Tapaturmat ja terveyshaitat jotka aiheutuvat huonosta työympäristöstä, ovat turhia ja ehkäistävissä. (Rauramo 2008, 18-19.)

Toimenpiteet, joiden tarkoituksena on kehittää työympäristöä, vähentävät sairauspoissaoloista ja tapaturmista johtuvia kuluja organisaatiossa (Rauramo 2008, 18). Kehittämällä työyhteisöä ja koko organisaatiota, voidaan ennakoida ympäristössä tapahtuvia muutoksia ja poistaa mahdollisia epäkohtia. Tämä vahvistaa työn tuoksellisuutta ja hyvinvointia. Kehittämisen tavoitteet on helpompi asettaa, kun tunnetaan hyvän työn kriteerit ja terveen organisaation toimintaperiaatteet. Jotta kehittämisprosessissa onnistuttaisiin, on johdon sitouduttava prosessiin ja oltava siinä tukena. Myös huolellisen tiedon kokoamisen ja tilannearvion, vastuista ja aikatauluista sopimisen, tavoitteiden asettamisen ja kehittämishankkeen jatkuvan arvioinnin on onnistuttava. Työyhteisö on tärkeää saada sitoutumaan kehittämisprosessiin, sillä ilman sitä se ei hyväksy ja omaksu uusia toimintatapoja. Kehittämishankkeen päättymisajankohta olisi aina hyvä sopia, sillä kehittämishankkeet, jotka jäävät kesken, turhauttavat ja vahvistavat kielteistä suhtautumista yleisesti kaikkia kehittämishankkeita kohtaan. Mikäli kaikkia asetettuja tavoitteita ei kehittämissankkeessa ehditä tavoittaa, tarpeet voidaan analysoida uudelleen ja aloittaa uusia kehittämishankkeita. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 328-329.)

Työhyvinvoinnin kehittämisohjelmilla on todettu olevan selvästi työilmapiiriä parantava ja sairauspoissaoloja vähentävä vaikutus (Aalto 2006, 16; Elo, Nykyri & Ervasti 2006, 173, 182). Koettu työkyky ja työtyytyväisyys, jotka ilmentävät hyvinvointia, olivat tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan paremmalla tasolla

työpaikoilla joissa oli toteutettu kehittämishanke, verrattuna sellaisiin joissa sitä ei oltu tehty. Kehittämishankkeiden on myös todettu vähentävän työperäistä stressiä. (Elo ym. 2006, 173, 182.) Työhyvinvointia parantavan kehittämisohjelman tulisi olla aina monipuolinen, eikä se saisi keskittyä vain yhteen asiaan. Lisäksi se tulisi aina laatia yhdessä johdon, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. (Aalto 2006, 16.)

Työhyvinvointia edistävänä asiana pidetään myös sitä, että työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan, esimerkiksi kouluttautumalla. Uuden tiedon hyödyntäminen työssä on myös olennaista. Lisäksi erilaiset tutustumiskäynnit kehittävät omaa työosaamista. Työstä saatu positiivinen palaute ja positiiviset asiakaskontaktit ovat myös omiaan lisäämään työhyvinvointia. (Peltola 2008.)

Hoitajien työhyvinvointia on kuvailtu Utraisen ja Kyngäksen (2008, 36-45) systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Kirjallisuuskatsauksessa todetaan, että hoitajien työhyvinvointia ensisijaisesti kehittävät tekijät muodostuvat hoitajien välisestä yhteisöllisyydestä sekä potilashoidosta. Lisäksi vertaisuuden kokeminen, laadukas potilashoito sekä yhteys potilaisiin tuottavat työhyvinvointia hoitajille. Työn organisointiin liittyvillä tekijöillä, kuten kodin ja työn yhteensovittamisella, työjärjestelyillä, työn johtamisella ja resursoinnilla sekä ammattimaisuudella on tutkimusten mukaan voitu lisätä työhyvinvointia. Myös varhainen puuttuminen epäkohtiin lisää työhyvinvointia (Manka ym. 2007, 20-21).

Kansten, Kyngäksen, Lipposen ja Ukkolan (2008, 278, 284–287) tutkimuksessa ilmenee, että tyytyväisyys ammatillisen kasvun mahdollisuuksiin, sisäinen työmotivaatio sekä työtyytyväisyys arvioitiin hyväksi perusterveydenhuollossa, kun taas työstä saatu arvostus koettiin vähäiseksi. Tutkimuksessa huomattiin myös, että iäkkäämpi henkilöstö voi nuorempia paremmin. Huonoin tilanne oli 30-vuotiailla ja sitä nuoremmilla työntekijöillä. Jotta terveysalalla saataisiin pysymään osaavaa henkilöstöä ja ala säilyttäisi vetovoimaisuutensa, tulee nuorten työhyvinvointiin panostaa.

Työhyvinvointia voidaan kehittää monin eri tavoin. Vain psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti hyvinvoiva työntekijä tekee hyvää tulosta. Tämä on lähtökohtana

työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Terve ja hyvinvoiva ihminen kykenee suoritukseen, jotka parhaimmillaan hyödyttävät häntä itseään, organisaatiota ja asiakkaita. (Juutti & Vuorela 2002, 64, 65.)

Druvan-malli on koettu tehokkaaksi tavaksi kehittää työoloja, työntekijöiden työkykyä, työyhteisöä ja johtamista. Sitä on kokeiltu Dragsfjärdin kunnassa tehdyssä työhyvinvointihankkeessa, joka on Suomessa yksi parhaiten dokumentoituja työhyvinvointihankkeita. Druvan-projekti toteutettiin vuosina 2002–2005. Druvan-projektin ansiosta Dragsfjärdin kunnan työntekijöiden työhyvinvointi ja tyytyväisyys työhön paranivat selvästi sekä sairauspoissaolot ja ennenaikaiset eläkkeelle jäämiset vähenivät. Druvan-malli on koko työelämän kestävä prosessi. Siihen kuuluvat muun muassa työterveyshuollon perustehtävät sekä asiantuntija-apu linjaorganisaatioille. (Näsman & Ahonen 2008.)

Kuopion avoimen yliopiston järjestämissä Ergonetti-opinnoissa koulutettiin ergonomian asiantuntijoita pieniin yrityksiin. Ergonetti-opinnoista pienten yritysten edustajat kokivat saaneensa hyviä työvälineitä oman työpaikkansa kehittämiseen ja arviointiin. Lisäksi yrittäjät pitivät tärkeänä työn kehittämistä kokonaisuutena, jossa huomioitiin sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin ja työolosuhteisiin liittyvät tekijät. Ergonetti-opinnoilla oli vaikutusta siihen, että mukana olleisiin pieniin yrityksiin on kehitetty useita työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä Ergonetti-opintojen jälkeen. Tulosten perusteella voidaan todeta, että Ergonetti on muuttumassa laaja-alaiseksi työhyvinvointia lisääväksi toiminnaksi yrityksissä. (Pitkänen, Ojanen & Louhevaara 2005, 457, 461-462.)

Työhyvinvoinnin portaat –mallissa on kyse ihmisen vaikutuksesta omaan motivaatioonsa sekä perustarpeiden ja työn välisestä suhteesta. Työhyvinvoinnin portaat –malli on kehitetty Maslowin tarvehierarkian pohjalta. Jokainen porras on käyty läpi; psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, liittymisen tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Mallissa on myös esitetty miten tarpeen tyydyttämisen puute ilmenee. Mallin luomisessa on käytetty jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja, jonka jälkeen ne on yhdistetty Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Tekijät, jotka vaikuttavat organisaation työhyvinvointiin työntekijän ja työnantajan näkökulmasta sekä näihin liittyviä

arviointimenetelmiä ja mittareita on koottu jokaiselle portaalle. Mallin tarkoituksena on yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen porras portaalta. (Rauramo 2008, 34-35.) Seuraavassa tarkastellaan mallin kutakin viittä porrasta.

Ensimmäinen askel - psykofysiologiset perustarpeet: Työn ja vapaa-ajan aiheuttamat kuormitukset muodostavat yhdessä kokonaiskuormituksen. Työntekijän tulisi pystyä työpäivän jälkeen toipumaan työn rasituksesta ja viettämään rauhassa vapaa-aikaa. Jos rasituksesta ei pystytä toipumaan vaan se pääsee kasaantumaan, työntekijä kuormittuu. Hyvinvoinnin ja jaksamisen takia olisi tärkeää muistaa tauottaa työtään, jaksottaa sitä vaativampiin ja helpompiin työtehtäviin ja samalla monipuolistaa sitä. On kuitenkin muistettava, että ihmiset kokevat kuormituksen eri tavoin. Jokaisen työntekijän olisi tärkeää pohtia omia haitallisia kuormitustekijöitään ja sitä, kuinka hän voisi niitä parantaa sekä kuinka hän voisi vahvistaa niitä tekijöitä jotka antavat työlle innostusta ja työntekoon voimaa. (Rauramo 2008, 37-39.)

Toinen askel - turvallisuuden tarve: Vakainainen työsuhde, turvallinen työ ja työympäristö, riittävä toimeentulo sekä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työyhteisö liitetään toisen askeleen turvallisuustarpeisiin. Turvallisella työpaikalla mahdollistetaan toimeentulo, fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä osaamisen ylläpito. Turvallisuuden tarve -askeleeseen liittyy työelämän muutos. Kun työpaikalla toteutetaan isoja tai muuten merkittäviä muutoksia, on pohdittava myös sitä, kuinka muutokset vaikuttavat ihmisten työhyvinvointiin. Lisäksi työpaikan pelastus- ja turvallisuussuunnitelma sekä työsuojaus sisältyvät toisen askeleen turvallisuustarpeeseen. Työsuojauslutoiminnalla on merkityksellinen rooli yrityksen työhyvinvoinnin edistämässä. (Rauramo 2008, 85, 88-89, 92, 118.)

Kolmas askel - liittymisen tarve: Jotta liittymisen tarve toteutuisi työpaikalla, siihen tarvitaan työpaikan yhteishenkeä tukevia toimia, kokouskäytäntöjä sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtimista (Rauramo 2008, 35).

Neljäs askel - arvostuksen tarve: Hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä tehtävä, strategia, visio, sekä eettisesti kestävä arvot, jotka ilmenevät käytännön toimin-

nassa, ovat arvostuksen tarvetta tukevia asioita. Lisäksi oikeudenmukainen palautte, palkka, palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat arvostuksen tarpeen tyydyttymisen taustalla. (Rauramo 2008, 35.)

Viides askel - itsensä toteuttamisen tarve: Tarpeessa on kyse yksilön osaamisen ja oppimisen tukemisesta. Tavoitteena on aktiivisesti itseään kehittävä henkilöstö, joka tiedostaa oppimisen merkityksen. Organisaation visiota ja tavoitteita tukee osaamisen kehittäminen. Työhyvinvointia ja työelämää kehittävän toiminnan vaikuttavuutta on kyettävä arvioimaan. Ennen arviointia on oltava määritettynä ja tiedossa yrityksen tehtävä, päämäärä ja arvot sekä keinot joilla tavoitteisiin pyritään. (Rauramo 2008, 35-36.)

2.1.3 Työhyvinvoinnin edistämisen hyödyt

Mikroyrittäjän edistäessä omaa ja työntekijöidensä työhyvinvointia, hyötyy yritys tästä myös taloudellisesti. Työhyvinvointiin tehtyjen investointien on osoitettu olevan hyvä sijoitus liiketaloudellisesti. Yritys voi saada 10 - 20-kertaisena takaisin sen summan, jonka se on sijoittanut työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Manka ym. 2007, 22-23.)

Tulevaisuuden kansantaloudelliset uhkatekijät tekevät jo nyt työhyvinvointiin panostamisen ajankohtaiseksi. Näitä kansantaloudellisia uhkatekijöitä ovat uhkaava työvoimapula ja väestön ikääntyminen. (Manka ym. 2007, 22.) Näyttää siis olevan tärkeää, että mikroyritykset panostaisivat jo nyt työhyvinvointiin, koska nämä uhkatekijät koskevat myös mikroyrityksiä.

2.1.4 Työhyvinvointi terveysalan mikroyrityksissä

Euroopan Unionin lainsäädännössä mikroyritys määritellään seuraavasti: ”yritys, jonka henkilöstön määrä on alle 10 henkilöä ja yrityksen liikevaihto tai taseen loppusumma ei ylitä 2 miljoonaa euroa” (Europa 2009).

Työhyvinvointi vaatii mikroyrityksissä systemaattista johtamista, koska työhyvinvointi ei synny itsestään. Strateginen suunnittelu, toimenpiteet henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä työhyvinvointitoiminnan jatkuva arviointi auttavat saa-

vuttamaan työhyvinvointia mikroyrityksissä. Jaetun johtamisen periaatteella työhyvinvoinnin johtaminen sujuu parhaiten. Lisäksi jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Mikroyritysten johdon ja työntekijöiden myönteinen vuorovaikutussuhde mahdollistaa työhyvinvoinnin. Näin työstä tulee tuloksellista työnantajalle ja se tuottaa työniloa työntekijälle. (Manka ym. 2007, 7.)

Hyvinvoiva mikroyritys pystyy vastaamaan menestyksellä liiketoimintatavoitteisiin. Lisäksi yrityksen hyvinvointi parantaa tuottavuutta, sillä hyvä mikroyrityksen työhyvinvointi heijastuu suoraan asiakastyytyväisyyteen ja tämä taas turvaa markkina-aseman säilymisen. Uusia osaajia ja yhteistyökumppaneita pystytään helpommin houkuttelemaan, kun mikroyrityksellä on hyvinvoivan työpaikan imago. Työhyvinvointi luetaankin tärkeäksi osaksi kasvustrategiaa. (Ojala 2003, 14.)

Yrityksen koosta riippumatta sen tehdessä hyvää tulosta, ollessa kilpailukykyinen ja sen henkilöstön voidessa hyvin, voidaan sitä sanoa hyvin toimivaksi ja menestyväksi. Menestystä tukevista tekijöistä tärkeimmät ovat yhteiset ja selkeät tavoitteet henkilöstön kesken, johtaminen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Organisaation, joka tekee hyvää tulosta, henkilöstö saattaa olla kuormittunut, eikä voi hyvin. On myös mahdollista, että organisaation henkilöstö voi hyvin, mutta ei kuitenkaan tee hyvää tulosta. (Kinnunen ym. 2005, 138.)

Oleellinen osa jokaisen yrityksen kilpailukykyä nykypäivänä on henkilöstön osaamisesta ja motivaatiosta huolehtiminen. Työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteena onkin pitkällä aikavälillä yritysten kilpailukykyyn lisääminen ja innovatiivisuuden (uuden luomisen ja uusien mahdollisuuksien näkemisen) vahvistaminen. Työhyvinvointi vaikuttaa suoranaisesti yrityksissä tehtävän työn tuottavuuteen. Lisäksi työhyvinvoinnin syntyyn vaikuttavat tasapaino ulkoisten ympäristötekijöiden ja yksilön sisäisten ominaisuuksien välillä. (Manka 2007, 47, 50.)

Työhyvinvointi ei synny itsestään, eikä se ole itsetarkoitus. Jotta varsinainen toiminta olisi entistä menestyksekkäämpää, työhyvinvointia pitää kehittää jatkuvasti mikroyrityksissä. Kehittämistyön tavoitteena on toiminnan mitattujen tulosten paraneminen. (Ojala 2003, 18.)

2.2 Työtyytyväisyys

Kaikissa ikä- ja sukupuoliryhmissä joka neljäs suomalainen oli tyytyväinen työhönsä viime vuosien aikana. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat myönteiseksi koettu työyhteisö ja sopivat työn psyykkiset vaatimukset voimakkaammin kuin työn fyysiset vaatimukset ja työympäristö. Työn vaihtelevuus, vapautunut ja hyvä ilmapiiri sekä työntekijän vaikutusmahdollisuudet työssään edistävät voimakkaasti työtyytyväisyyttä. (Seitsamo & Tuomi 2006, 225,227.)

Työntekijän myönteistä suhdetta työhön kuvastavat työtyytyväisyys, työn imu työhön sitoutuneisuus, työntekijän halu panostaa työhönsä, sekä työn mielekkääksi kokeminen. Työtyytyväisyyden ja työn imun oletetaan lisäävän yksilön sitoutumista työhönsä, mutta myös työsitoutuneisuudella on oletettu olevan työtyytyväisyyttä vahvistava vaikutus. (Kinnunen ym. 2005, 72.)

2.3 Työn imu

Work engagement, eli työ imu kuvaa työhyvinvointia positiivisena tilana. Suomalaisen käsitteen on tuonut tunnetuksi tutkija Jari Hakanen. (Rauramo 2008, 17.) Työn imun käsite mahdollistaa työhyvinvoinnin monipuolisemman tarkastelun: niin pahoinvoinnin kuin hyvinvoinninkin näkökulmat (Manka ym. 2007, 6). Pyritäessä auttamaan työuupumuksesta kärsiviä työntekijöitä, on tärkeää tietää työhyvinvointia edistävästä tekijöistä, vaikka myös työuupumusta aikaansaavien tekijöiden tiedostaminen on tärkeää. Hyvinvointia ja työn imua edistetään kehittämällä työn voimavaroja, ja pahoinvointia vältetään vähentämällä työn vaatimuksia. (Kinnunen ym. 2005, 72-73; Hakanen 2005).

Yksilö voi kokea myös *flowta*, eli työnvirettä. Siinä aika kuluu nopeasti ja työs-kentelyn lopettaminen tuntuu vaikealta. (Suomala & Pakkala 2004, 25.) Flow-käsitteen on tehnyt tunnetuksi psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyi (Rauramo 2008, 16). Työhön uppoutumisessa on kaksi puolta: kun työ sujuu hyvin, on omien voimavarojen käyttö ja osaaminen kohdallaan. Liikatyöskentely taas on riskitekijä terveydelle ja voi aiheuttaa tehottomuutta ja virheitä. Työhyvinvointi on siis parhaimmillaan positiivista työn imua. (Suomala & Pakkala 2004, 25.)

Työhyvinvoinnissa olennaista työn imu -käsitteen mukaan ovat sitoutuminen työhön, työhön syventyminen ja omat kokemukset vireydestä (Kinnunen ym. 2005, 73). Lisäksi työn imu voidaan määritellä myönteiseksi, pysyväksi, affektiivis-motivationaliseksi tilaksi (Rauramo 2008, 17).

Koettaessa työn imua on tekemisellä selkeä tarkoitus ja tavoite. Yksilö voi tällöin keskittyä tekemiseensä ja vaikuttaa siinä onnistumiseen. Työn imu edellyttää, että työn haasteet ja yksilön taidot vastaavat toisiaan sekä sitä, että ihminen on koko ajan taitojensa ylärajoilla. Ihminen nauttii työstään ja ylittää helposti itsensä kokiessaan työn imua. (Ojala 2003, 24.)

Työn imu ei ole hetkellinen ja yksittäinen huippukokemus, vaan se on pysyvämpi tila, ”joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen”. Omistautumista työssä kuvaavat käsitteet ovat kokemus merkityksellisyydestä, inspiraatiosta, innokkuudesta, haasteellisuudesta ja ylpeydestä. Uppoutumista kuvataan työhön paneutumisella, keskittyneisyydellä sekä näistä koetulla nautinnolla. Tarmokkuus voidaan kuvata haluna panostaa työhön, energisyytenä ja sinnikkyytenä. (Rauramo 2008, 17.)

Työn imun rakennetta kuvaavan tutkimuksen (Hakanen 2002, 42, 53) tulokset osoittivat, että työn imu on kolmiulotteinen. Se koostuu omistautumisesta, tarmokkuudesta ja työhön uppoutumisesta. Tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen sekä ammatillinen itsetunto vaikuttavat suurelta osin työn imuun. Näitä tunteita kokeva yksilö haluaa ja jaksaa ponnistella työssään vastoinkäymisistä huolimatta (Suomala & Pakkala 2004, 25). Lisäksi työn imu on yhteydessä työoloihin, muuhun hyvinvointiin sekä työasenteisiin. Hakasen (2002, 42, 53) tutkimuksesta käy ilmi, että työn rasitustekijät olivat negatiivisessa ja työn resurssitekijät positiivisessa yhteydessä työn imuun.

Kodin voimavaroilla eli perheeltä saadulla tuella on myönteistä yhteyttä työn imuun. Tyytyväisyys elämään ja parisuhteeseen lisää myönteisesti työn imua. (Hakanen 2005.)

Kansten ym. (2008, 278, 284–287) tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan kunnallisessa terveydenhuollossa työn imu oli yleistä. Työn imu ilmeni siten, että henkilöstö omistautui työlleen hyvin ja tarmokkuuden tuntemuksia esiintyi yleisesti. Sen sijaan tutkimuksessa voitiin todeta, että työhön uppoutumisen kokemukset olivat vähäisempiä.

2.4 Fyysinen työympäristö

Tiivistetysti määriteltynä hyvä työympäristö on turvallinen ja ergonomisesti toimiva. Turvallisuus ja ergonomia ovat laajoja käsitteitä ja niiden määrittely riippuu työntekijästä ja työalasta. (Suomala & Pakkala 2004, 64-65.)

Hyvä työympäristö on tarkoituksenmukainen, terveellinen ja viihtyisä. Se mahdollistaa omalta osaltaan täysipainoisen ja laadukkaan työnteon ja lisäksi tukee työtä ja työntekijää. (Rauramo 2008, 101.)

PK-yrittäjien (pienen ja keskisuurten yritysten) työhyvinvointiin liitetään erityisesti tilat, laitteet ja fyysiset olot. Ensiksi kannattaakin useimmiten korjata fyysiseen työympäristön toimivuuteen liittyvät ongelmat, tämän jälkeen voidaan kehittää muita alueita, esimerkiksi yhteistyötaitoja. Työhyvinvointi on kuitenkin pääsääntöisesti fyysisiä työoloja laaja-alaisempi käsite, koska se sisältää niin yksilön kuin organisaationkin hyvinvoinnin. (Manka 2007, 50, 51.)

Työympäristö ja työn fyysiset vaatimustekijät ovat keskeisiä tuki- ja liikuntaelinoireiden riskitekijöitä. Tuki- ja liikuntaelinoireiden määrän on todettu kasvavan iän myötä. Tutkimuksessa, joka koski työn ja työyhteisöjen kehitystä Suomessa vuosina 1997-2003 ilmeni, että työn fyysiset vaatimukset ovat kehittyneet myönteisesti, vaikka yli puolet vastaajista kokikin työnsä ruumiillisesti raskaaksi. (Seitsamo & Tuomi 2006, 219,225.)

Turvalliseen työympäristöön liittyy turvallinen työyhteisö ja työväkivallan torjunta. Rauramon (2008, 109, 111) mukaan ”työväkivallalla tarkoitetaan ihmisten työssään kohtaamaa ja kokemaa sekä ruumiillista että henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa”. Väkivalta voi ilmetä monin eri tavoin. Työväkivaltaa on paitsi fyysinen väkivalta, myös verbaalinen uhkailu, uhkaava ja halventava käytös, nöyryytys

sekä ahdistelu. Työväkivalta voi ilmetä henkilöstön ja asiakkaan välisenä tai henkilöstön keskeisenä fyysisenä ja henkisenä väkivaltana. Työväkivalta on lisääntynyt työelämässä, esimerkiksi hoitoalan ammatti on työväkivallan kannalta riskiämmä.

Tarkasteltaessa vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia pitää työväkivallan uhka ottaa huomioon. Tämän pohjalta tulisi tehdä tarvittavat toimenpiteet turvallisen työympäristön kehittämiseksi. Näitä toimenpiteitä voisivat olla muun muassa työjärjestelyihin liittyvät asiat, työympäristön ja työilmapiirin kehittäminen sekä tekninen varautuminen. (Rauramo 2008, 111-112.)

Toimintaohjeet jotka on muokattu työpaikalle sopiviksi, ovat väkivaltatilanteiden ehkäisyn perustana. Toimintaperiaatteissa kerrotaan, kuinka työpaikalla tulee toimia väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisemiseksi. Vaaran arvioinnilla kartoitetaan, millaisia väkivalta- ja uhkatilanteita työpaikalla ilmenee, miten yleisiä ne ovat ja miten tilanteisiin on varauduttu. (Rauramo 2008, 112.)

2.4.1 Fyysisen työympäristön kuormitus

Eri ihmisten elimistöä sama kuorma kuormittaa harvoin samalla tavalla. Kuormaa voi käsitellä monin eri tavoin. Ihmisen kuormittumiseen työssä vaikuttavat lihasvoima, joka on puolestaan riippuvainen muun muassa yksilön rakenteesta, ai-neenvaihdunnasta, iästä ja sukupuolesta. Fyysinen kokoeromme, voimat ja taidot vaikuttavat siihen, miten koettu taakka nousee. Epäedullisessa työskentely- asennossa kuormittavuuden ero korostuu, tällöin lihasvoiman mobilisointi on vai- keaa. (Hänninen, Koskelo, Kankaanpää & Airaksinen 2005, 42- 44.)

Työfysiologian tavoitteena on kuorma-kuormitusmallin mukaisesti säätää työ- kuormitus optimaaliseksi, ettei siitä aiheutuisi haitallista yli- tai alikuormittumista. Myös työntekijän ominaisuudet, kuten ikä ja fyysinen kunto otetaan huomioon. (Hänninen ym. 2005, 45.)

Miltei kaikissa työsuorituksissa on mukana pääosa ihmisen lihaksista. Lihasten yhteistoiminta ratkaisee työasennon ja työsuorituksen liikeradan. Kiertoliikkeiden

suorittaminen on monimutkainen säätelykokonaisuus. Sellaisia tulisikin välttää ainakin suurten taakkojen kanssa. Harjoittelematon tuki- ja liikuntakoneisto toimii epäsymmetrisesti. Mitä kokeneempi työntekijä on, sitä paremmin onnistuu hänen lihasryhmiensä välinen yhteistoiminta. Turvallisia liikesuorituksia ovat opitut liikesuoritukset. (Hänninen ym. 2005, 55.) Oikeiden liikkeiden ja työasentojen ymmärtäminen paranee lisäksi hyvän perehdyttämisen myötä (Rauramo 2008, 42).

Työasennot, liikkeet ja voiman käyttö ovat työn fyysisiä kuormitustekijöitä. Sopivan raskas työ tukee työntekijän työkykyä ja haitallinen kuormitus sekä liika työskentely heikentävät sitä. (Rauramo 2008, 44.) Fyysisen kuormituksen optimistason, eli sopivan tason löytäminen on tärkeämpää kuin kuormituksen minimointi (Suomala & Pakkala 2004, 64-65).

Yrittäjä ei aina tunnista fyysistä kuormittavuutta riskitekijäksi työympäristössään, vaan tulee helposti sokeaksi sille. Kuormittavuuden kokeminen muuttuu osaksi normaalina pidettyä työympäristöä, eikä sitä enää osata yhdistää fyysisiin oireisiin. Koskaan ei ole myöhäistä alkaa huolehtia fyysisestä työympäristöstään, sillä työympäristön terveysvaarojen vähentäminen on hyödyllistä ja taloudellisesti tuottavaa, vaikka työvuosia ei olisi paljoa jäljellä. (Suomala & Pakkala 2004, 64-65.) Fyysisesti raskas työ edellyttää hyvää fyysistä kuntoa. Mitä kuormittavampaa ja yksipuolisempaa työ on, sitä tärkeämpää on huolehtia monipuolisen liikunnan harrastamisesta vapaa-ajalla, jotta elimistö pysyy kunnossa ja pääsee palautumaan. (Rauramo 2008, 42.)

Fyysinen työ kuormittaa usein vartaloa toispuoleisesti, eivätkä työssä kuormittuvat lihakset pääse palautumaan, koska työtä tehdään viitenä päivänä viikossa. Usein tehtävät vaativat lisäksi staattista ponnistelua ja kannattelua sekä työskentelyä hankalissakin asennoissa. Vaikka työntekijän olisi tärkeää muistaa venytellä ja harrastaa lihaksia palauttavaa liikuntaa, ei pelkkä liikunta riitä parantamaan työhyvinvointia. Kun työ ei kuormita liikaa, energiaa jää ponnisteluihin, palautumiseen sekä itsestä ja muista huolehtimiseen. Työasentoa voidaan parantaa ja staattista jännitystä vähentää työpisteen oikeilla asetuksilla, kuten tuolin säätämällä, sekä erilaisia tukia käyttämällä. Fyysistä kuormitusta työtehtävissä voidaan optimoida ja tukirankaa säästää oikeita nostoteknikoita ja siirtämistä auttavia apuväli-

neitä käyttämällä. (Aalto 2006, 19, 22, 63, 64.) Pitkäkestoinen raskas työ, äkilliset ponnistelut, staattiset työvaiheet ja pitkään paikallaan olo lisäävät niska-, hartia-, selkä sekä alaraajavammojen ja sairauksien määrää (Rauramo 2008, 42).

Töitä, joissa suuret lihasryhmät työskentelevät dynaamisesti, voidaan sanoa fyysisesti kuormittaviksi töiksi. Fyysinen toimintakyky työssä tarkoittaa motorisia taitoja, yleiskestävyyttä ja lihaskuntoa. Kun tutkitaan työn kuormittavuutta, arvioidaan työntekijän fyysistä toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Saatua tietoa voidaan hyödyntää työntekijän työkykyä arvioitaessa, liikuntaohjeita annettaessa ja mietittäessä työntekijän työtehtäviin tarvittavia muutoksia. Muun muassa hoitoalan työt vaativat paljon erilaisten taakkojen käsittelemistä. (Aalto 2006, 45-46.)

Työsuorituksiin sisältyy aina staattista ja dynaamista työtä. Molempia työmuotoja sisältäviä työsuorituksia on paljon terveysalalla. Staattinen työ liitetään usein työasentokuormitukseen. Staattisiin ja dynaamisiin työtehtäviin voidaan liittää esimerkiksi työn ruumiillinen raskaus, työhön liittyvät käsin kantamiset, nostamiset ja kannattelut, kumarat, kiertyneet tai hankalat työasennot sekä jatkuva kävely tai liikkuminen työssä. (Hänninen ym. 2005, 49.)

Saarinko-Weidemannin (2007, 33-36,39-42,44) tutkimus osoitti, että hoitohenkilöstön fyysinen kuormittuminen potilaiden liikkumisen avustamisessa ja siirtotilanteissa on merkittävä tuki- ja liikuntaelinvammojen aiheuttaja. Eniten oireilua hoitajilla oli alaselässä sekä alaraajoissa. Heidän työssään ilmeni toistuvia työasentoja, kuten selän kumaraa, kiertyneitä asentoja, polvillaan oloa ja kyykkyasentoja. Hoitajien työasennot ja -liikkeet olivat myös hyvin huonot. Hoitohenkilökunta ja esimiehet on saatava ymmärtämään kehitystoiminnan tärkeys fyysisessä kuormituksessa, koska erilaiset rasitusvammat ovat suuri ongelma hoitotyössä.

Tamminen-Peter (2005, 5, 87-88, 90) toteaa tutkimuksessaan, että hoitajien, jotka sovelsivat Durewall-menetelmää (nostamisen sijaan vedetään ja työnnetään ja keskitytään painonsiirtoihin) ja kinesteettinen-menetelmää (hyödynnetään potilaan omia voimavaroja), fyysinen kuormittuvuus väheni huomattavasti. Fyysisen kuormituksen vähenemiseen vaikutti myös se, että näillä uusilla menetelmillä po-

tilaalla oli mahdollisuus osallistua paremmin itsekin siirtoihin. Hoitajien kokema fyysinen kuormittuminen oli sitä matalampi, mitä parempi heidän siirtotaitonsa oli. Molemmat uudet menetelmät olivat tutkimuksen mukaan parempia kuin vanhat siirtomenetelmät.

2.4.2 Työympäristön ergonomia

Ergonomialla tutkitaan ihmisen ja hänen työnsä välisiä ongelmia ja etsitään niihin ratkaisuja. Ergonomia on tieteenala, jonka päämääränä on lisätä ymmärrystä ympäristön ja ihmisen eri elementtien välisestä vuorovaikutuksesta. Terveysten näkökulmasta ergonomia pyrkii työn ja välineiden optimointiin. Samalla se on yhteneväinen tehokkuuden ja työn tuloksellisuuden näkökulmien kanssa. Lisäksi se on osa-alue, joka soveltaa menetelmiä, tietoja ja teorioita ihmisen hyvinvoinnin ja hänen toimintojensa optimoimiseksi sekä työympäristöjen rakentamisessa, suunnittelussa että korjaamisessa. Ergonomialla pyritään myös ylläpitämään ja edistämään ammatillista osaamista sekä terveyttä. (Hänninen ym. 2005, 11-12, 13-14.)

Työstä poissaolot johtuvat paljolti huonosta ergonomiasta. Edullisemmaksi työnantajalle tuleekin työpaikan ergonomian parantamisen aiheuttamat kulut kuin ne taloudelliset menetykset, joita työnantajille aiheutuu arvokkaiden ammattitaitoisten työntekijöiden sairauspoissaoloista. (Hänninen ym. 2005, 14-15.)

Ergonomisesti hyvä työasento on tasapainoinen ja rento. Ylimääräistä jännitystä lihaksissa ja turhaa nivelten kuormitusta tulee välttää. Toisinaan optimaalisen kuormituksen löytäminen on vaikeaa. (Aalto 2006, 65.) Virheellisen työasennon lisäksi ulkoiset olosuhteet, kuten veto, kylmyys ja kuumuus vaikuttavat epäedullisesti työntekijään. (Rauramo 2008, 43).

Ergonomisesti suunnitelluista kalusteista ja apuvälineistä ei saada tarkoitettua hyötyä, jos niitä ei osata tai jakseta säätää sopiviksi. Usein jo aiheutuneet vahingot huomataan vasta silloin, kun kipu, särky ja puutuminen havahduttavat. Apua haetaan yleensä aluksi särkylääkkeistä ja hieronnasta, eikä työpisteen ergonomiaa ymmärretä tarkistaa. Työfysioterapeutti tai työterveyshoitaja voi opastaa työnteki-

jää työpisteen ergonomiassa, työ- ja elämäntapojen selvittelyssä sekä ohjata häntä oikeisiin työ- ja taukoliikkeisiin. (Rauramo 2008, 43.)

Työpaikan ergonomiassa huomioidaan yksilön fyysiset ominaisuudet ja työn vaativuudet. Näiden pohjalta työ toteutetaan sopivan kuormittavalla tavalla. Yksipuolinen ja vähäinen fyysinen kuormitus voi johtaa tuki- ja liikuntaelimestön kunnan huonontumiseen. Rasitusvammoja ja kulumia voi taas aiheutua liian suuresta fyysisestä kuormittavuudesta. Lisäksi jatkuvat samanlaisesti toistuvat liikkeet ja nostot, sekä työskentely fyysisen suorituskyvyn ylärajoilla lisäävät terveysongelmien riskiä. Ihminen osaa itse parhaiten arvioida fyysisen työympäristönsä kuormittavuutta ja korjata siinä esiintyviä ongelmia. Joskus vanha totuttu tapa tehdä työtä vaikeuttaa ongelmien huomaamista ja korjaamista. Työmenetelmien ja logistiikan sujuvuus, sekä työkalujen toimivuus kuuluvat myös ergonomiaan työpisteen ergonomian lisäksi. (Suomala & Pakkala 2004, 75-76.)

Työturvallisuuslaki edellyttää jokaisen työpisteen ergonomista tarkastelua (L2002/738). Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä sekä ehkäistä tapaturmia ja työhön liittyviä fyysisen terveyden haittoja työntöön kaikissa muodoissa. Terveellinen ja turvallinen työympäristö lisää työmotivaatiota, tuottavuutta, laatua sekä edistää hyvää palvelua. Hyvällä työturvallisuudella on myös vaikutusta työssä jaksamiseen ja siinä jatkamiseen. (Hänninen ym. 2005, 128-129.)

Ergonomian tutkinnon suorittaneita on vähän työsuojeluorganisaatioissa, yrityksissä ja muissa työpaikoissa. Työpaikkojen ergonomian kehittäminen maksaa nopeasti itse itsensä takaisin, koska työssä poissaolot vähentyvät ja työn tuottavuus paranee. Työnantajan pitäisi joko itse opiskella tai tukea työntekijää opiskelemaan ergonomian opintoja. (Hänninen ym. 2005, 128.) Ergonomisilla toimenpiteillä voidaan vaikuttaa huomattavasti työhyvinvointiin (Aalto 2006, 19).

Siukolan, Nygårdin, Stålhammarin ja Perkiö-Mäkelän (2004, 318) tutkimuksessa hoitohenkilöstön ergonomiset työjärjestelyt ja työmenetelmät olivat keskimäärin parantuneet vuodesta 1992 vuoteen 2003. Vaikka fyysiseen ergonomiaan liittyvät työjärjestelyt olivatkin parantuneet, ei niitä voitu pitää kuitenkaan kovin hyvä-

tasoisina, koska muun muassa fyysisen rasittavuuden koettiin edelleen lisääntyneen töissä. Työolojen kehittämisessä havaittiin sen sijaan paikallaan oleva tai jopa hiukan heikentynyt tilanne. Esimiesten rooliin työolojen kehittämisen tukijana pitäisikin kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota. Lisäksi pitäisi etsiä keinoja, joilla saataisiin lisättyä omaehtoista kehittämishalukkuutta. Tutkimustuloksista käy ilmi myös se, että hoitohenkilöstö koki vuonna 2003 työn fyysisen ja henkisen rasittavuuden lisääntyneen viiden viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Työkuormitusta voidaan säästää kehittämällä ergonomian avuin työoloja ja työtä, sillä fyysisen kuormittumisen aste riippuu paljon ihmisen ergonomian osaamisesta (Hänninen ym. 2005, 45,55).

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla mikroyrittäjien työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä terveysalan mikroyrityksissä. Tavoitteena on selvittää, millainen on mikroyrittäjien työtyytyväisyys, kuinka he kokevat työn imua ja millaiseksi he kokevat fyysisen työympäristönsä.

Tämä opinnäytetyö on osa Hyvinvointialan pienyritykset ja yrittäjät Suomessa -hanketta. Opinnäytetyön aihe on rajattu käsittelemään työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä mikroyrityksissä. Tutkimusongelmat ovat:

1. Millainen on mikroyrittäjien työtyytyväisyys terveysalalla?
2. Missä määrin terveysalan mikroyrittäjät kokevat työn imua?
3. Minkälaiseksi terveysalan mikroyrittäjät kokevat fyysisen työympäristönsä?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen kohdejoukko

Hyvinvointialan mikroyritykset ja yrittäjät Suomessa -tutkimuksen kohdejoukko-
na oli otos Suomen hyvinvointialan pienyrittäjistä. Hyvinvointialan mikroyrityk-
set poimittiin satunnaisotannalla Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL)
vuoden 2007 yritysrekisteristä, jossa mikroyrittäjiä oli yhteensä 13 432. Tämä
rekisteri perustuu Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolle (VALVIRA)
tehtyihin ilmoituksiin. Tutkimuksessa terveysalan mikroyrittäjistä poimittiin joka
15. yrittäjä, jolloin otoskooksi muodostui 900 terveysalan mikroyrittäjää. Sosiaa-
lialan mikroyrittäjiä oli yhteensä 1 132, joista satunnaisotannalla poimittiin joka
toinen mikroyrittäjä, jolloin sosiaalialan mikroyrittäjien otoskooksi muodostui 560
yrittäjää. Kyselylomake lähetettiin 1 460 yrittäjälle. Tämän opinnäytetyön lopulli-
seksi otokseksi muodostui 80 terveysalan tai terveys- ja sosiaalialan (yhdistel-
mäyritys) mikroyrittäjää.

4.2 Aineiston keruu

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Opinnäytetyön aineis-
to muodostui strukturoiduista kysymyksistä saatuihin vastauksiin. Kyselylomak-
keessa oli käytetty eri mittareita. Opinnäytetyössä käytettyjä mittareita olivat
RAND-36- item healthy survey (RAND-36), Utrecht Work Engagement Scale
(UWES), sekä Aikuisväestön terveyskäyttäytyminen (AVTK).

RAND-36- item healthy survey -mittari on kehitetty terveyteen liittyvän elämän-
laadun mittaamiseen. Se kartoittaa terveydentilaa ja hyvinvointia. Mittari on kehi-
tetty Yhdysvalloissa. RAND-36 soveltuu käytettäväksi arviointitutkimuksien tu-
losmittarina terveydenhuollossa, kun halutaan saada tietoa terveysintervention
vaikutuksista eri elämänalueilla. (Stakes, 1999.) Anna-Mari Aalto, Seppo Aro,
Arja Aro ja Markku Mähönen ovat kääntäneet mittarin suomen kielelle yhdessä
Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen (STAKES) ja Kansan-
terveyslaitoksen (KTL) kanssa vuonna 1995 (Aalto, Aro, Aro & Mähönen 1995).

Työn imun mittaamiseksi Schaufel ja Bakker (2003) ovat kehittäneet mittarin Utrecht Work Engagement Scale (UWES), josta Jari Hakanen on suomentanut mittarin Työn imu –lyhyt versio.

Tutkimuksessa käytettiin Hakasen mittaria arvioimaan vastaajien kokemaa työn imua. Työn imua arvioitiin yhdeksällä kysymyksellä, joissa vastauksen pystyi valitsemaan asteikolta 0 (en koskaan) – 6 (päivittäin). Näistä yhdeksästä muuttujasta muodostettiin kolme summamuuttujaa (tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuneisuus). Kaikki kolme summamuuttujaa muodostuivat kolmesta yksittäisestä kysymyksestä. Näitten yksittäisten kysymyksien saamat arvot laskettiin yhteen ja saatu summa jaettiin kolmella. Summamuuttujien muodostamisen yhteydessä tarkasteltiin myös yksittäisten muuttujien soveltumista kokonaisuuttuunaan. Tämä tehtiin tarkistelemalla summamuuttujien reliabiliteettia Cronbachin alfakertoimen (α) avulla. Tarmokkuus ($\alpha = 0,92$) kuvaa työntekijän energiaa, vahvuuksia ja positiivisia kokemuksia työpäivän aikana. Omistautuneisuus ($\alpha = 0,87$) taas kertoo työntekijän kokemasta innostuksesta ja ylpeydestä omaa työtään kohtaan. Uppoutuneisuus ($\alpha = 0,87$) puolestaan kuvaa työntekijän syvää paneutumista työhönsä. Cronbachin α -kertoimen saamien arvojen perusteella voidaan todeta, että muodostettuja summamuuttujia voidaan pitää luotettavina. Mittari valittiin mukaan siksi, että sitä on yleisesti käytetty tutkittaessa työn imua (Hakanen, 2009). Tutkimushankkeen kyselylomakkeessa arviointiasteikko koodattiin uudelleen, koska arvo 0 ei muuta keskiarvoa, mutta kyselykaavakkeessa sillä kuitenkin oli suuri merkitys, koska se tarkoitti ”en koskaan”. Aineistossa oli myös tyhjiä vastauksia ja ne korvattiin arvolla 0, sillä niiden ei haluttu vaikuttavan keskiarvoon. Näin ollen väittämien arvot on koodattu uudelleen seuraavasti: 0 = ei vastannut 1 = en koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = Kerran kuussa, 4 = Muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa ja 7 = päivittäin.

AVTK-mittaria on käytetty vuodesta 1979 lähtien vuosittaisessa ”Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys”-tutkimuksessa (Helakorpi, Paa-vola, Prättälä, Uutela 2008).

Tutkimushanke käynnistyi keväällä 2009, jolloin aloitettiin myös kyselylomakkeiden lähettäminen tutkimuksen kohdejoukolle. Kyselylomakkeita lähetettiin syyskuulle 2009 saakka. Yrittäjien sähköpostiosoitteet etsittiin käsihakuina internetistä. Yrittäjiin, joille ei löytynyt sähköpostiosoitetta, otettiin yhteyttä puhelimitse. Suurimmalle osalle kohdejoukkoa kyselylomakkeet lähetettiin sähköpostitse ja osalle yrittäjistä postitse, mikäli he halusivat kyselylomakkeen paperiversiona. Yrittäjille, jotka eivät vastanneet sähköiseen kyselyyn, lähetettiin sähköpostitse muistutus. Alhaisen vastausprosentin vuoksi syksyllä 2009 hankkeeseen palkattiin tutkimushaastattelija, joka teki haastatteluja puhelimitse ja kirjasi vastaukset e-lomakkeelle. Otoskooksi 1460 vastaajasta muodostui 197 vastaajaa, eli 13.5 % koko otosjoukosta joka oli 50 % alkuperäisestä vastaajien tavoitemäärästä. Tästä terveysalan mikroyrittäjien otos oli 80.

4.3 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 17.0 tilasto-ohjelman avulla. Aineistosta saatiin jakaumat, jotka kuvaavat työtyytyväisyyden ja työn imun esiintyvyyttä, sekä fyysisen työympäristön ominaisuuksia. Tulokset on raportoitu prosentteina ja frekvensseinä ja niitä on havainnollistettu ympyräkaavioin ja pylväsdiagrammein.

Tässä opinnäytetyössä analysoidaan osa ”Hyvinvointialan mikroyrityksen ja yrittäjät Suomessa” -hankkeesta saaduista tuloksista. Osa tuloksista on analysoitu tai analysoidaan muissa opinnäytetöissä tai muissa yhteyksissä (Antfolk, 2010; Kuivasmäki & Tiitinen 2009).

4.4 Tutkimuseettiset kysymykset

Tutkimuseettiset näkökohdat ovat tärkeitä kerättävien aineistojen käsittelyssä (Borg & Kuula 2007). Kaikille tutkimukseen osallistujille selvitettiin, että osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi halutessaan keskeyttää missä vaiheessa tahansa.

Tutkimuksessa otettiin huomioon henkilötietolaki (L523/1999), jonka tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä.

Vastaamalla kyselyyn tutkittavat antoivat tietoisensa osallistumisestaan. Tutkimusaineistoa kerätessä tutkittaville tulee antaa aina tietoa siitä, mihin tutkimusaineistoa käytetään, ja tämä tiedonanto on sitovaa (Tutkimusaineistojen tiedonhallinnan käsikirja 2009). Kyselyn mukana lähetettiin saatekirje (Liitteet 1 ja 2), jossa kerrottiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta, aineiston käsittelyn luottamuksellisuudesta ja anonymiteetin suojaamisesta, sekä hankkeen tarkoituksesta. Saatekirje sisälsi projektipäällikön yhteystiedot.

Aineistoa kerätessä ja sitä käsiteltäessä tulee huolehtia siitä, että tutkittavan henkilön anonymiteetti säilyy (Borg & Kuula 2007). Kyselyyn osallistujien anonymiteettiä suojattiin koko tutkimuksen ajan. Ainoastaan projektipäällikkö ja tutkimushaastattelija käsitelivät vastauksia, joista ilmenivät vastaajien nimi- ja osoitetiedot. Aineistoa tai sen osia ei luovutettu missään vaiheessa hankkeen ulkopuolisille henkilöille. Kyselyyn osallistujien kesken arvottiin kaksi hemmottelupakettia kylpylähotelli Tropiclandiaan. Palkintojen arvonnin jälkeen kyselyyn osallistujien yhteystiedot korvattiin järjestysnumeroin.

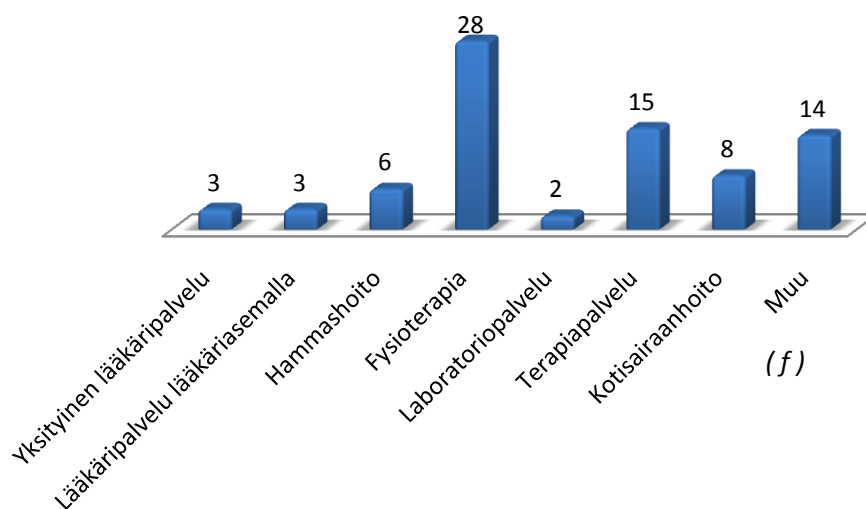
Tutkittavien henkilöiden tietojen jatkokäsittelyssä on otettava huomioon suostumusten laajuus, eli mihin tutkittava alun perin on antanut luvan. (Borg & Kuula 2007.) Tutkimuksessa käsiteltävä aineisto ja tietokannat vastaajien tiedoista tuhoetaan kun viimeisin työ aineistosta valmistuu.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Tutkittavien taustatiedot

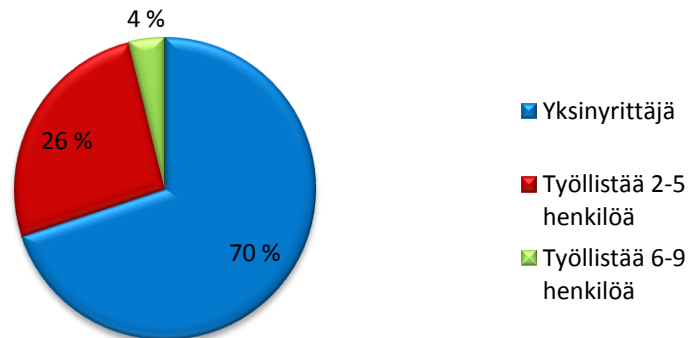
Tutkimukseen osallistui yhteensä 163 sosiaali- ja terveysalan mikroyrittäjää. Näistä terveysalan yrityksissä työskenteli 70 mikroyrittäjää ja sosiaalialalla 83 mikroyrittäjää. Yrityksiä, jotka tuottavat sekä sosiaali- että terveyspalveluita oli mukana 10. Tässä opinnäytetyössä osallistujien kokonaismäärä muodostui 70 terveysalan mikroyrittäjästä ja 10 yhdistelmäryttäjästä, jotka tuottavat sekä terveys- että sosiaalipalveluja. Tässä opinnäytetyössä yhdistelmärytitykset luetaan terveysalan mikroyrityksiksi. Tähän opinnäytetyöhön otettiin mukaan ainoastaan yritykset, jotka työllistävät alle 10 työntekijää, koska aihe oli rajattu koskemaan ainoastaan mikroyrityksiä.

Terveysalan mikroyritykset on luokiteltu toimialaluokituksen (TOL) 2002 mukaan (Tilastokeskus 2010). Terveysalan mikroyritysten palveluista eniten (35 %) tuotettiin fysioterapiapalveluita ja toiseksi eniten (19 %) terapiapalveluita (esim. puheterapia ja psykoterapia) ja kolmanneksi eniten (18 %) muita palveluita. Vähiten (3 %) tuotettiin laboratoriopalveluita. ”Muu” tarkoittaa tässä yhteydessä esimerkiksi mielenterveyspalveluita sekä vaihtoehtoishoitoja, kuten esimerkiksi hierontaa ja intialainen päähieronta. Kysymykseen jätti vastaamatta yksi (1 %) henkilö. (Kuvio 1.)



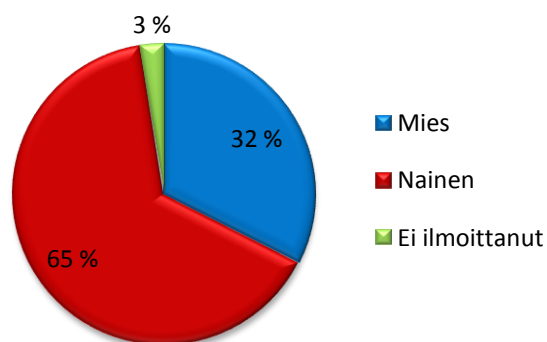
Kuvio 1. Terveysalan mikroyritysten tuottamat palvelut toimialaluokituksen mukaan (n = 79).

Osallistujien työllistämistä koskevista vastauksista muodostettiin luokitteluun perustuva työllistämismuuttuja. Tutkimukseen osallistuneista mikroyrittäjistä 56 työskenteli itsenäisesti. Mikroyrityksistä 21 työllisti 2-5 työntekijää ja kolme terveysalan mikroyrittäjää vastasi yrityksen työllistävän 6-9 työntekijää. (Kuvio 2).



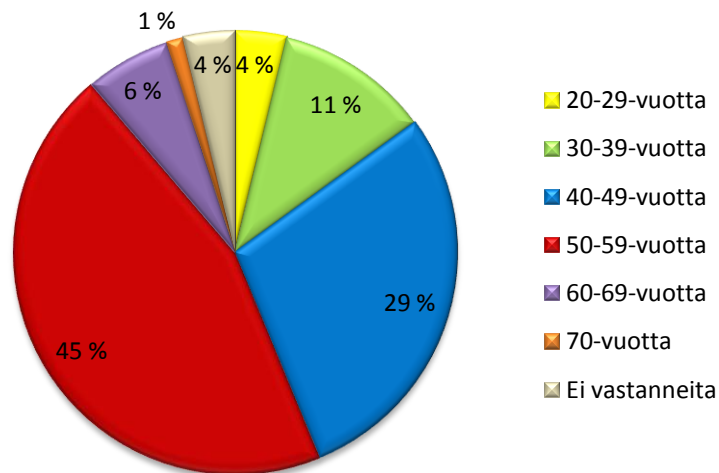
Kuvio 2. Terveysalan mikroyrittäjien työllistämien henkilöiden lukumäärä (n = 80).

Kyselyyn vastanneista naisia oli 52 ja miehiä 26. Sukupuolen jätti kertomatta kaksi vastaajista. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Terveysalan mikroyrittäjien sukupuoli (n = 78).

Osallistujien ikää koskevista vastauksista muodostettiin luokitteluun perustuva ikämuuttuja. Kyselyyn vastanneista suurin osa ($f = 36$) oli 50-59-vuotiaita ja toiseksi suurin osa ($f = 23$) vastanneista oli 40-49-vuotiaita. Vastaaajista kahdeksan oli 30-39-vuotiaita, 60-69-vuotiaita oli viisi ja 20-29-vuotiaita oli kolme vastanneista. Yksi vastaaja oli 70-vuotias ja kolme jätti vastaamatta kysymykseen. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Terveysalan mikroyrittäjien ikä ($n = 77$).

5.2 Terveysalan mikroyrityksissä työskentelevien työtyytyväisyys

Mikroyrittäjien työtyytyväisyyttä tutkittiin alkuperäisessä kyselylomakkeessa 14 kysymyksellä, joista tähän opinnäytetyöhön valittiin 10 kysymystä. Kysymykset koskivat esimerkiksi työtyytyväisyyttä, työn määrää sekä työn monipuolisuutta. Kysymykset, joita ei valittu mukaan eivät koskeneet tämän opinnäytetyön aihealuetta. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1 = täysin tyytymätön, 2 = melko tyytymätön, 3 = kohtalaisen tyytyväinen, 4 = tyytyväinen ja 5 = hyvin tyytyväinen. Työtyytyväisyyttä koskevien kysymysten tulokset on havainnollistettu kuviossa 5.

Kyselyyn vastanneista hyvin tyytyväisiä työhönsä oli lähes puolet (44 %) vastaajista. Puolet vastaajista (50 %) oli tyytyväisiä työhönsä. Viisi (6 %) kyselyyn vastanneista koki olevansa kohtalaisen tyytyväinen työhönsä.

Tutkimustulosten mukaan mikroyrittäjistä 31 % oli hyvin tyytyväisiä omaan osaamiseensa työssä. Enemmistö (54 %) kyselyyn vastanneista oli tyytyväisiä omaan osaamiseensa työssä. Kohtalaisen tyytyväisiä omaan osaamiseensa työssä oli 14 %. Yksi (1 %) osallistuneista vastasi olevansa melko tyytymätön omaan osaamiseensa työssä.

Tarkasteltaessa mikroyrittäjien tyytyväisyyttä työhönsä saamaansa palkkaan, tuloksista käy ilmi, että hyvin tyytyväisiä siihen oli 16 % vastaajista. Enemmistö vastaajista (40 %) oli tyytyväisiä palkkaansa. Kohtalaisen tyytyväisiä siihen ilmoitti olevansa 36 %. Lisäksi kyselyyn vastanneista 6 % oli melko tyytymättömiä ja yksi (1 %) vastanneista ilmoitti olevansa täysin tyytymätön omaan palkkaansa.

Runas kolmasosa (36 %) vastaajista koki olevansa hyvin tyytyväisiä työnsä monipuolisuuteen. Mikroyrittäjistä suurin osa (46 %) arvioi olevansa tyytyväisiä työnsä monipuolisuuteen. Vastanneista 16 % raportoi olevansa kohtalaisen tyytyväinen työnsä monipuolisuuteen, kun taas yksi (1 %) koki olevansa melko tyytymätön siihen.

Tulosten mukaan mikroyrittäjistä 26 % oli hyvin tyytyväisiä työnsä määrään ja tyytyväisiä siihen oli 36 % vastanneista. Yrittäjistä 30 % koki olevansa kohtalaisen tyytyväisiä työnsä määrään. Melko tyytymättömiä tulosten mukaan työnsä määrään oli 7 % vastanneista.

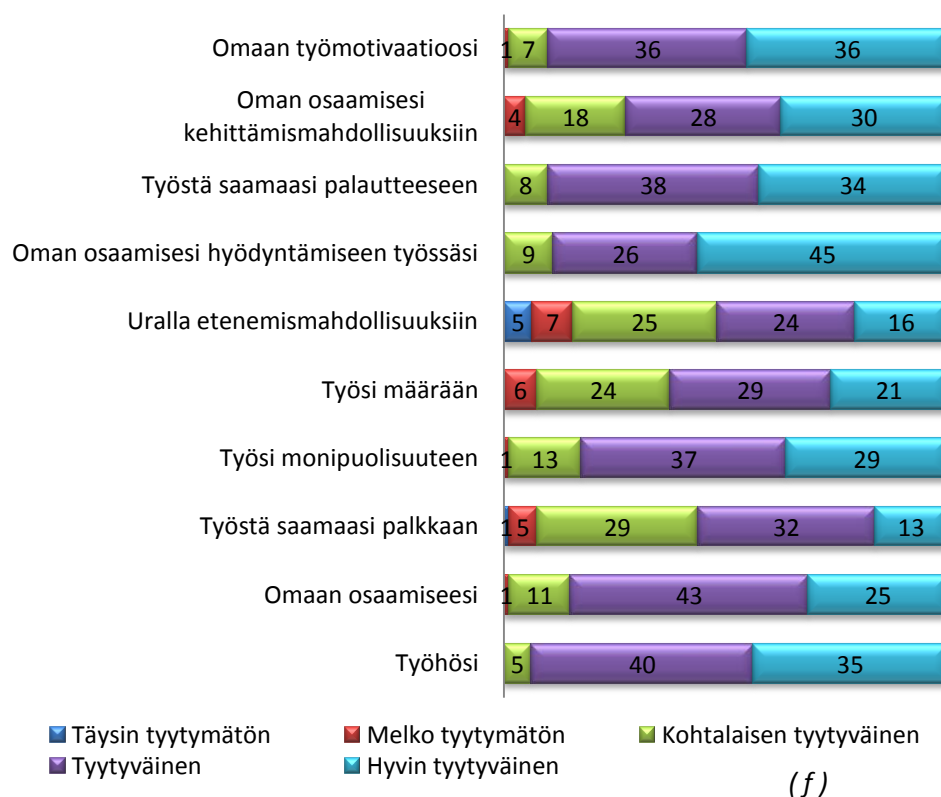
Kysyttäessä mikroyrittäjiltä heidän uralla etenemismahdollisuuksista, viidesosa (20 %) oli hyvin tyytyväisiä siihen. Vajaa kolmasosa (30 %) vastaajista koki olevansa tyytyväinen etenemismahdollisuuksiinsa urallaan. Kohtalaisen tyytyväisiä siihen ilmoitti olevan 31 % kyselyyn vastanneista. Melko tyytymättömiä etenemismahdollisuuksiinsa oli 9 % vastanneista. Täysin tyytymättömiä etenemismahdollisuuksiinsa oli 6 % mikroyrittäjistä.

Selvä enemmistö vastaajista (56 %) koki olevansa hyvin tyytyväisiä oman osaamisensa hyödyntämiseen työssään ja 26 % vastaajista koki olevansa tyytyväisiä siihen. Kohtalaisen tyytyväisiä oman osaamisensa hyödyntämiseen työssään mikroyrittäjistä oli 11 %.

Kysyttäessä tyytyväisyyttä koskien työstä saatua palautetta, hyvin tyytyväisiä palautteeseen vastasi olevansa 43 % mikroyrittäjistä. Suurin osa (48 %) kyselyyn vastanneista ilmoitti olevansa tyytyväisiä siihen. Lisäksi 10 % vastaajista oli kohtalaisen tyytyväisiä työstään saamaansa palautteeseen.

Tarkasteltaessa mikroyrittäjien mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan, tutkimustuloksista käy ilmi, että 38 % vastaajista oli hyvin tyytyväisiä tähän. Tyytyväisiä oman osaamisensa kehittämismahdollisuuksiin oli 35 % yrittäjistä. Vastaajista 23 % ilmoitti olevansa kohtalaisen tyytyväinen kun taas 5 % mainitsi olevansa melko tyytymättömiä oman osaamisensa kehittämismahdollisuuksiin.

Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin kuinka tyytyväinen vastaaja oli omaan työmotivaatioonsa. Tulosten mukaan 45 % mikroyrittäjistä oli hyvin tyytyväisiä omaan työmotivaatioonsa ja saman verran vastaajista (45 %) koki tyytyväisyyttä siihen. Kohtalaisen tyytyväisiä kertoi olevansa 9 % vastaajista. Yksi (1 %) mikroyrittäjistä ilmoitti olevansa melko tyytymätön työmotivaatioonsa.

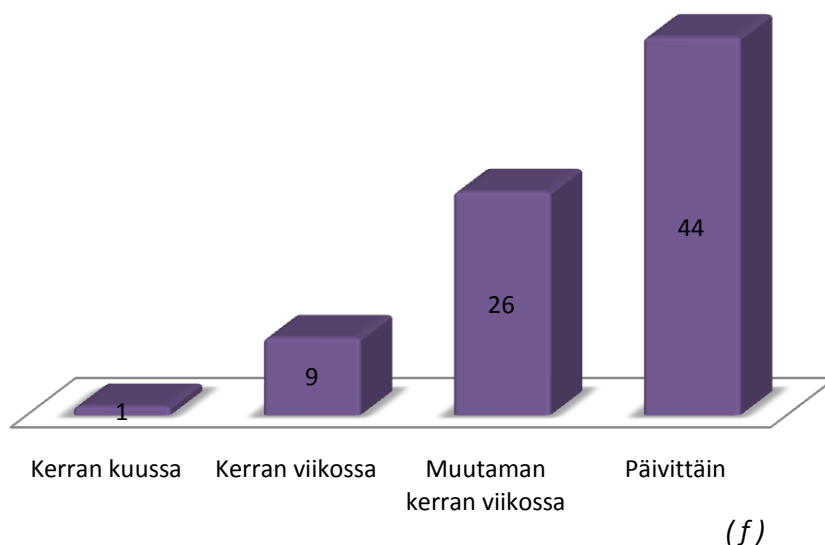


Kuvio 5. Terveysalalla työskentelevien mikroyrittäjien työtyytyväisyys (n = 80).

5.3 Terveysalan mikroyrityksissä työskentelevien kokema työn imu

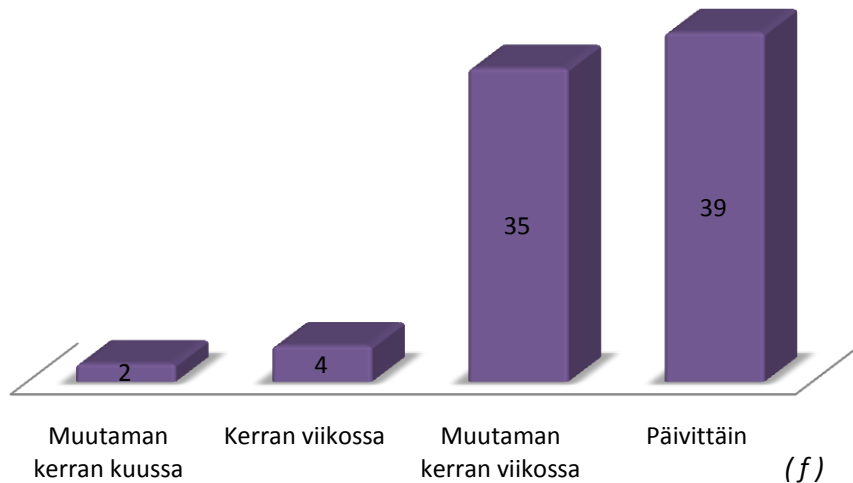
Mikroyrittäjien kokemaa työn imua tutkittiin tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen näkökulmista. Yhdeksästä kysymyksestä muodostettiin kolme summamuuttujaa, joissa vastauksen pystyi valitsemaan seitsemän portaisella asteikoilla. Asteikot olivat seuraavat: 0 = ei vastannut, 1 = en koskaan, 2 = muutama kerran vuodessa, 3 = kerran kuussa, 4 = muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa ja 7 = päivittäin.

Mikroyrittäjien työn imua tutkittiin kolmesta eri ulottuvuudesta. Ensimmäisenä mikroyrittäjät arvioivat kuin usein he kokivat tarmokkuutta työssään. Runsas puolet (55 %) vastaajista koki tarmokkuutta työssään päivittäin. Vajaa kolmannes (33 %) ilmoitti kokevansa tarmokkuutta työssään muutaman kerran viikossa. Runsaalla kymmenesosalla (11 %) tarmokkuutta työssä esiintyi kerran viikossa. Yhdellä (1 %) vastaajista sitä esiintyi kerran kuussa. (Kuvio 6.)



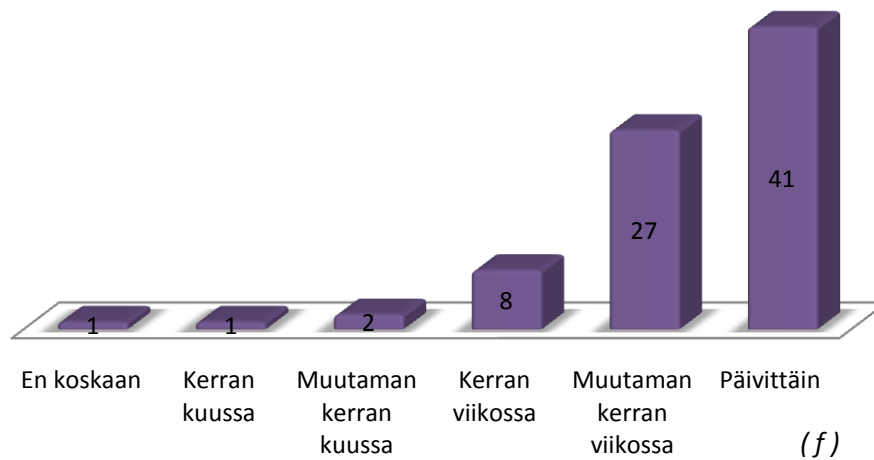
Kuvio 6. Terveysalalla työskentelevien mikroyrittäjien kokemus tarmokkuudesta työssään (n = 80).

Tutkittaessa toista ulottuvuutta mikroyrittäjät arvioivat, kuinka usein he kokivat omistautumista työssään. Vajaa puolet (48 %) vastanneista koki päivittäin omistautumista työssään. Rungas kaksi viidesosaa (44 %) koki muutaman kerran viikossa omistautumista työssään. Vastajista 5 % koki sitä kerran viikossa. Muutaman kerran kuussa omistautumista koki 3 % vastaajista. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Terveysalalla työskentelevien mikroyrittäjien kokemus omistautumisesta työssään (n = 80).

Kolmantena ulottuvuutena työn imua tutkittaessa mikroyrittäjät arvioivat, kuinka usein he kokivat työssään uppoutumista. Tutkimukseen vastanneista yli puolet (51 %) koki uppoutumista työhönsä päivittäin. Reilulla kolmanneksella (34 %) vastaajista uppoutumista työhönsä esiintyi muutaman kerran viikossa. Kymmenesosa (10 %) mikroyrittäjistä arvioi uppoutumista ilmenevän kerran viikossa. Vastajista 3 % arvioi kokevansa muutaman kerran kuussa uppoutumista työhönsä. Yksi (1 %) koki kerran kuussa uppoutumista ja yksi (1 %) ei koskaan. (Kuvio 8.)

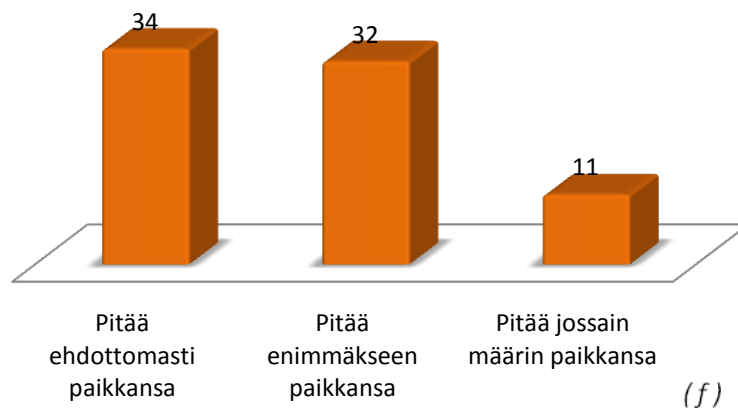


Kuvio 8. Terveysalalla työskentelevien mikroyrittäjien kokemus työhön uppoutumisesta (n = 80).

5.4 Terveysalan mikroyrityksissä työskentelevien fyysinen työympäristö

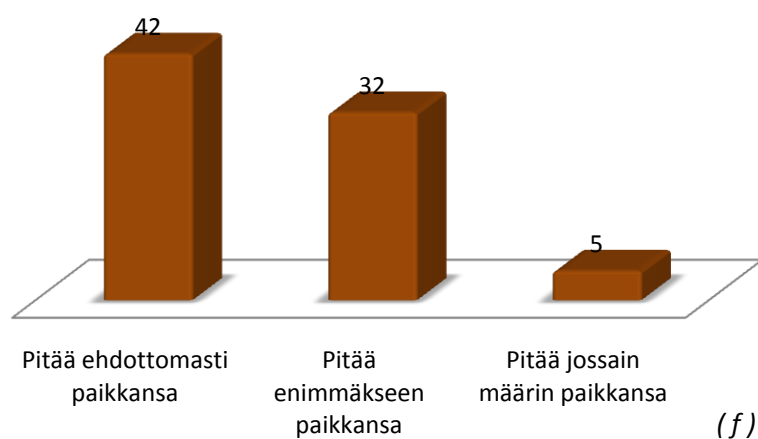
Mikroyrittäjien työympäristöä ja työtä tutkittiin 14 kysymyksellä, joista tähän opinnäytetyöhön valittiin 11 kysymystä. Kysymykset, joita ei valittu mukaan, eivät koskeneet opinnäytetyön aihealuetta. Kysymysten paikkaansa pitävyyttä vastaajien oli mahdollista arvioida neliportaisella asteikolla, joissa 1 = pitää ehdottomasti paikkansa, 2 = pitää enimmäkseen paikkansa, 3 = pitää jossain määrin paikkansa ja 4 = ei pidä paikkansa.

Tarkasteltaessa mikroyrittäjien työ- ja työskentelytiloja, vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka hyvin väittämä ”työ- ja työskentelytilani ovat hyvät”, piti paikkansa. Kyselyyn vastaajista 44 % oli sitä mieltä, että väittämä piti ehdottomasti paikkansa, kun taas 42 % mielestä väittämä piti enimmäkseen paikkansa. Vastaajista 14 % arvioi väittämän pitävän jossain määrin paikkansa. Työ- ja työskentelytiloja koskevaan kysymykseen jätti vastaamatta kolme (4 %) henkilöä. (Kuvio 9.)



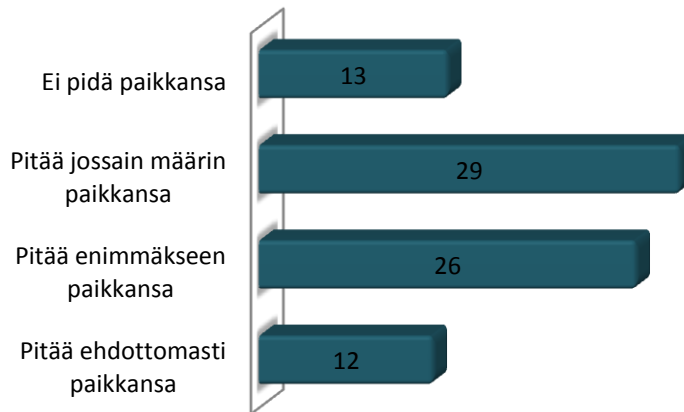
Kuvio 9. Terveysalalla työskentelevien mikroryrittäjien työ- ja työskentelytilojen hyväksi kokeminen (n = 77).

Tutkittaessa mikroryrittäjien kokemuksia hyvistä työvälineistä, vastaajia pyydettiin arvioimaan kuinka hyvin väittämä ”työvälineet ovat hyvät”, pitää paikkansa. Yli puolet (53 %) vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työvälineensä olivat ehdottomasti hyvät. Vastaajista 41 % arvioi väittämän pitävän enimmäkseen paikkansa ja 6 % mielestä se piti jossain määrin paikkansa. Kysymykseen jätti vastaamatta yksi (1 %) henkilö. (Kuvio 10).



Kuvio 10. Terveysalalla työskentelevien mikroryrittäjien työvälineiden hyväksi kokeminen (n = 79).

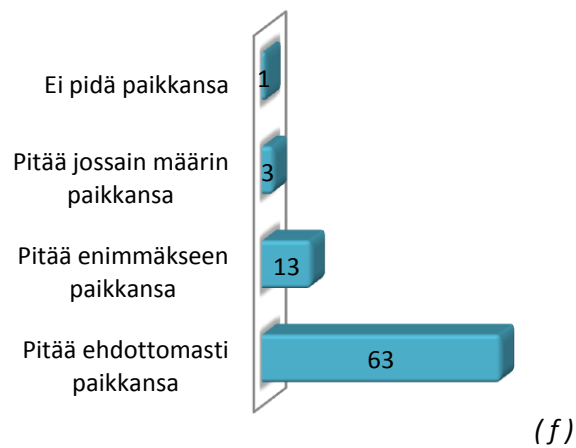
Tarkasteltaessa mikroyrittäjien vastauksia siitä, kokivatko he työnsä aikataulut kiireisinä ja kireinä, vastaajista 15 % oli ehdottomasti sitä mieltä, että työaikataulut olivat kiireisiä ja kireitä. Enimmäkseen kiireisenä ja kireänä työnsä aikataulun koki 33 % mikroyrittäjistä. Reilu kolmasosa (36 %) vastaajista arvioi, työnsä aikataulun jossain määrin kiireisenä ja kireänä. Mikroyrittäjistä 16 % oli sitä mieltä, että heidän aikataulunsa eivät olleet kiireisiä tai kireitä. (Kuvio 11.)



(f)

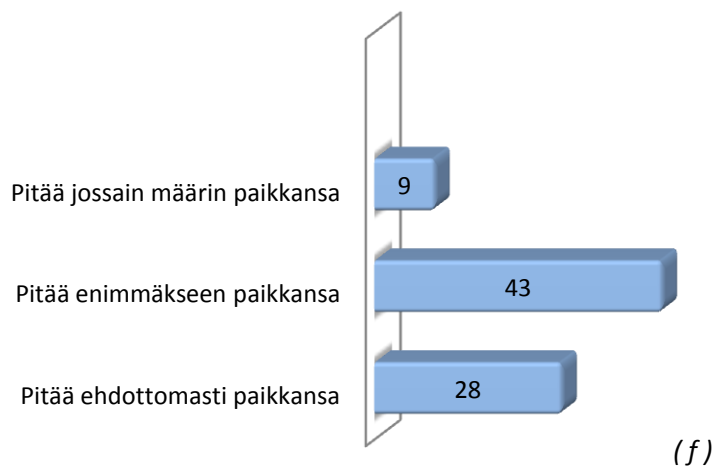
Kuvio 11. Terveysalalla työskentelevien mikroyrittäjien kokemus työaikataulujen kiireydestä ja kireydestä (n = 80).

Mitä tulee työn vastuullisuuteen, yrittäjiä pyydettiin arvioimaan kuinka hyvin väittämä ”työni on vastuullista”, piti paikkansa. Mikroyrittäjistä suurin osa (79 %) oli sitä mieltä, että heidän työnsä oli ehdottomasti vastuullista. Väittämän arvioi 16 % vastaajista enimmäkseen paikkansa pitävänä. Vastaajista 4 % mielestä heidän työnsä oli jossain määrin vastuullista ja yksi (1 %) vastaajista koki, ettei hänen työnsä ollut vastuullista. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Terveysalalla työskentelevien mikroyrittäjien kokemus työn vastuullisuudesta (n = 80).

Kysyttäessä mikroyrittäjien kokemuksia siitä oliko heidän työnsä sisältörikasta ja vaihtelevaa, heitä pyydettiin arvioimaan kuinka hyvin väittämä ”työni on sisältörikasta ja vaihtelevaa”, piti paikkansa. Mikroyrittäjistä reilu kolmannes (35 %) koki väittämän pitävän ehdottomasti paikkansa. Kyselyyn vastanneista yli puolet (54 %) arvioi väittämän enimmäkseen paikkansa pitäväksi. Jossain määrin paikkansa pitäväksi väittämän koki 11 % vastaajista. (Kuvio 13.)



Kuvio 13. Terveysalalla työskentelevien mikroyrittäjien kokemus työn sisältörikkaudesta ja vaihtelevuudesta (n = 80).

Viimeisenä näkökulmana tutkittaessa mikroyrittäjien työympäristöä selvitettiin mikroyrittäjien kokemuksia työn fyysisestä kuormittavuudesta. Mikroyrittäjien kokemukset työn fyysisestä kuormittavuudesta on havainnollistettu kuviossa 14.

Ensimmäisenä mikroyrittäjiä pyydettiin arvioimaan kuinka hyvin väittämä ”työni on ruumiillisesti raskasta”, piti paikkansa. Vastaaajista 21 % piti työtään ehdottomasti ruumiillisesti raskaana. Kyselyyn vastanneista noin 24 % arvio väittämän pitävän enimmäkseen paikkansa ja 33 % vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työnsä oli jossain määrin ruumiillisesti raskasta. Mikroyrittäjistä 22 % oli sitä mieltä, ettei heidän työnsä ollut fyysisesti raskasta. Kysymykseen jätti vastaamatta kaksi (3 %) henkilö.

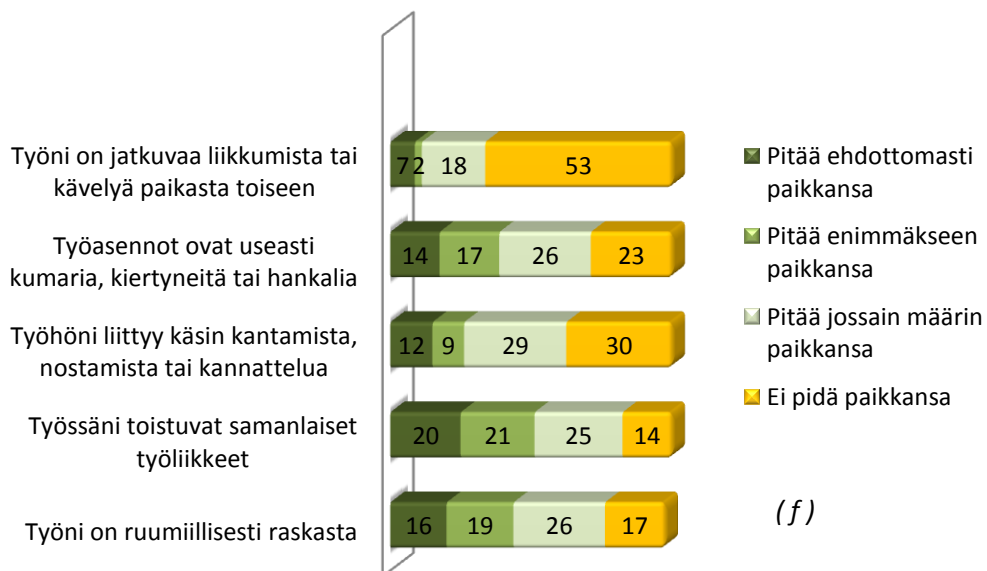
Toisessa kysymyksessä, jolla kartoitettiin toistuvien samanlaisten työliikkeiden esiintyvyyttä koki neljäsosa (25 %) vastanneista, että kysymys piti ehdottomasti paikkansa. Runsaan neljänneksen (26 %) mielestä väittämä piti enimmäkseen paikkansa. Vajaa kolmasosa (31 %) ilmoitti, että väittämä pitää jossain määrin paikkansa. Mikroyrittäjistä vajaa viidesosa (18 %) arvioi, ettei heidän työssään toistuneet samanlaiset liikkeet.

Kartoitettaessa mikroyrittäjien kokemuksia työn fyysisestä kuormittavuudesta, mikroyrittäjiä pyydettiin arvioimaan kuinka hyvin väittämä ”työhöni liittyy käsin kantamista, nostamista tai kannattelua”, pitää paikkansa. Reilu kymmenesosa (15 %) vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä piti ehdottomasti paikkansa. Mikroyrittäjistä 11 % arvio väittämän pitävän enimmäkseen paikkansa ja 36 % mielestä väittämä piti jossain määrin paikkansa. Yrittäjistä 38 % ei kokenut työssään kantamista, nostamista tai kannattelua.

Neljännellä kysymyksellä pyrittiin selvittämään olivatko työasennot usein kumaria, kiertyneitä tai hankalia. Vastaaajista vajaan viidesosan (18 %) mielestä väittämä piti ehdottomasti paikkansa. Väittämä piti enimmäkseen paikkansa 21 % mielestä. Kyselyyn vastanneista 33 % piti jossain määrin väittämää paikkansa

pitävänä, kun taas 29 % vastaajista oli sitä mieltä, että väittämä ei pitänyt paikkansa.

Viimeinen kysymys koski liikkumista työssä. Vajaa kymmenesosa (9 %) arvioi, että väittämä ”työni on jatkuvaa liikkumista tai kävelyä paikasta toiseen” piti ehdottomasti paikkansa. Vastaajista noin 3 % oli sitä mieltä, että väittämä piti enimmäkseen paikkansa. Mikroyrittäjistä 23 % mielestä väittämä piti jossain määrin paikkansa. Reilu puolet (66 %) yrittäjistä oli sitä mieltä, etteivät kokeneet jatkuvaa liikkumista työssä.



Kuvio 14. Terveysalalla työskentelevien mikroyrittäjien kokemus työn fyysisestä kuormittavuudesta (n = 78).

Selvitettäessä mikroyrittäjien kokemuksia fyysisestä kuormittavuudesta työympäristössään, kysyttiin heiltä myös kokemuksia työväkivallasta ja muun rikollisuuden uhkasta. Vastaajista 15 % koki, että he jossain määrin kokivat rikollisuuden tai väkivallan uhkaa työssään. Suurin osa (85 %) mikroyrittäjistä oli sitä mieltä, että väkivallan tai rikollisuuden uhkaa ei esiintynyt työssä.

6 POHDINTA

Seuraavassa tarkastellaan mikroyrittäjien työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä terveystalan mikroyrityksissä. Tavoitteena oli selvittää, millainen on mikroyrittäjien tyytyväisyys, kuinka he kokevat työn imua ja millaiseksi he kokevat fyysisen työympäristönsä. Tutkimukseen osallistui 80 terveystalan mikroyrittäjää.

6.1 Tutkimustulosten tarkastelu

6.1.1 Tyytyväisyys

Tutkimuksen tulokset tyytyväisyydestä olivat erittäin hyvät, verrattuna esimerkiksi aikaisempaan tutkimukseen (Seitsamo & Tuomi 2006, 225,227), jossa joka neljäs suomalainen oli tyytyväinen työhönsä vuonna 2003. Tämän tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että suurin osa, jopa 94 % oli tyytyväisiä tai hyvin tyytyväisiä työhönsä. Yrittäjien tyytyväisyys on siis varsin korkea.

Omaan osaamiseensa työssään mikroyrittäjistä lähes kolmasosa oli hyvin tyytyväisiä ja enemmistö oli tyytyväisiä. Tulokset ovat hyvät terveystalan mikroyritysten kannalta, sillä osaaminen tuottaa tulosta mikroyritykselle (Ojala 2003,16). Tyytyväisyys omaan osaamiseen lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä. Lisäksi se vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn (Manka 2007, 47,50). Vain yksi tähän kyselyyn osallistuneista vastasi olevansa melko tyytymätön omaan osaamiseensa työssään.

Tarkasteltaessa mikroyrittäjien tyytyväisyyttä työstään saamaansa palkkaan, tulokset osoittivat, että 56 % vastaajista oli vähintään tyytyväisiä siihen. Kohtalaisen tyytyväisiä palkkaansa ilmoitti olevan 36 % vastaajista. Vain yksi vastanneista ilmoitti olevansa täysin tyytymätön omaan palkkaansa. Uusi, aiemmin raportoitamaton tulos oli, että terveystalan mikroyrittäjät ovat tyytyväisiä omaan palkkaansa. Terveystalan mikroyrittäjien tyytyväisyydestä palkkaansa ei ole olemassa aiempaa tutkimustietoa.

Tuloksista kävi ilmi, että runsas kolmannes mikroyrittäjistä koki olevansa hyvin tyytyväisiä työnsä monipuolisuuteen. Lisäksi suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että he olivat tyytyväisiä työnsä monipuolisuuteen. Vain yksi kyselyyn vastanneista ilmoitti olevansa melko tyytymätön työnsä monipuolisuuteen. Voidaankin todeta, että terveysalan mikroyrityksissä ollaan enimmäkseen tyytyväisiä työn monipuolisuuteen. Tästä aiheesta ei ole aikaisempia tutkimustuloksia.

Tarkasteltaessa työn määrää yrityksessä, mikroyrittäjistä 62 % koki olevansa vähintäänkin tyytyväisiä siihen. Terveysalan mikroyrityksissä voidaan todeta hyvinvoinnin lisääntyneen, sillä tyytyväisyyden kokemukset työn määrään edistävät hyvinvointia. Jos työmäärä kasvaa liikaa, se aiheuttaa terveyden ja hyvinvoinnin heikkenemistä, kuten Feldtin ym. (2003, 301) tutkimustulos osoitti. Työn kuormittavuutta on tutkittu nimenomaan sen puuttumisen vuoksi. Jos työ kuormittaa sopivasti, on se myös työhyvinvointia ylläpitävä tekijä.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että puolet vastaajista oli vähintään hyvin tyytyväisiä uralla etenemismahdollisuuksiinsa. Kohtalaisen tyytyväisiä uralla etenemismahdollisuuksiin vastaajista oli 31 %. Täysin tyytymättömiä siihen oli 6 % vastaajista. Aiempi tutkimus osoittaa, että terveysalalla mikroyrityksiä paremmiksi uralla etenemismahdollisuudet koetaan esimerkiksi perusterveydenhuollossa (Kanste ym. 2008, 278, 284-287).

Uusi, aiemmin raportoimaton tulos oli se, että terveysalan mikroyrittäjistä selvä enemmistö koki olevansa hyvin tyytyväisiä oman osaamisensa hyödyntämiseen työssään ja 26 % vastaajista koki olevansa tyytyväisiä siihen. Tarkasteltaessa mikroyrittäjien kokemuksia oman osaamisensa hyödyntämisestä työssään, voidaankin todeta heidän olevan siihen hyvin tyytyväisiä.

Tutkimuksessa selvisi, että mikroyrittäjistä hyvin tyytyväisiä työstään saamaansa palautteeseen oli 43 % ja tyytyväisiä jopa 48 % vastaajista. Nämä tulokset ovat uusia, aiemmin raportoimattomia tuloksia. Positiivinen palaute vaikuttaa myönteisesti työtyytyväisyyteen, joka edistää työhyvinvointia.

Terveysalan yrittäjät myös kokevat, että heidän työssään kehittämismahdollisuutensa ovat hyvät. Tämä on myös uusi, aiemmin raportoimaton tutkimustulos. Lisäksi

vastaajista 28 % ilmoitti olevansa vähintään kohtalaisen tyytyväinen ja 5 % mainitsi olevansa melko tyytymätön oman osaamisensa kehittämismahdollisuuksiin.

Tutkimuksessa selvitettiin myös kuinka tyytyväinen terveysalan mikroyrittäjä on omaan työmotivaatioonsa. Tuloksista käy ilmi, että mikroyrittäjät kokevat olevansa saman verran hyvin tyytyväisiä ja tyytyväisiä omaan työmotivaatioonsa. Kohtalaisen tyytyväisiä kertoi olevansa vain 9 % vastaajista. Nämä ovat uusia aiemmin raportoimattomia tutkimustuloksia koskien terveysalan työmotivaatiota.

6.1.2 Työn imu

Työn imun oletetaan lisäävän yksilön sitoutumista työhönsä (Kinnunen ym. 2005, 72). Terveysalan mikroyrittäjien voidaankin olettaa olevan sitoutuneita työhönsä, sillä tutkimustulosten perusteella he kokivat työssään työn imua.

Yli puolet koki tarmokkuutta työssä päivittäin. Omistautumista työssään koki päivittäin suurin osa kyselyyn vastanneista ja lähes yhtä suuri osa koki muutaman kerran viikossa. Jopa yli puolet koki tutkimustulosten perusteella uppoutumista työhönsä päivittäin. Tulokset työn imun kokemisesta ovat samansuuntaisia kuin Kansten ym. (2008, 278, 284–287) tutkimustulokset, joissa todetaan, että terveydenhuollossa työn imu oli yleistä. Henkilöstö omistautui työlleen hyvin ja tarmokkuuden tuntemuksia esiintyi yleisesti.

6.1.3 Fyysinen työympäristö

Uusia, aiemmin raportoimattomia tuloksia olivat, että työskentelytilat ja työvälineet koettiin hyviksi terveysalan mikroyrityksissä. Edelleen uusia tuloksia olivat, että työ koettiin enimmäkseen sisältörikkaaksi ja vaihtelevaksi sekä vastuulliseksi. Sisältörikkaus ja vaihtelevuus lisäävät työhyvinvointia.

Tutkimustulosten mukaan mikroyrittäjät kokivat työssään ruumiillista raskautta. Tähän olisi tärkeää kiinnittää huomiota, sillä Siukolan, Nygårdin, Stålhammarin ja Perkiö-Mäkelän (2004, 318) mukaan hoitohenkilöstö koki jo vuonna 2003 työn fyysisen ja henkisen rasittavuuden lisääntyneen viiden viimeksi kuluneen vuoden aikana.

Suurin osa vastaajista koki työssään käsin kantamista, nostamista tai kannattelua. Myös hankalia ja toistuvia työasentoja koettiin esiintyvän työssä. Liiallinen fyysinen kuormitus on yleistä ja se on merkittävä tuki- ja liikuntaelinvammojen aiheuttaja. Myös Saarinko-Weidemannin (2007) tutkimuksen mukaan erilaiset rasitusvammat ovat suuri ongelma hoitotyössä.

Rauramon (2008) mukaan työväkivalta on lisääntynyt työelämässä, esimerkiksi hoitoalan ammatti on työväkivallan kannalta riskiammatti. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat kuitenkin, että mikroyrityksissä ei pääsääntöisesti koeta väkivaltaa tai muuta rikollisuuden uhkaa samassa määrin kuin esim. hoitoalan ammatteissa.

6.2 Johtopäätökset

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että terveysalan mikroyrittäjien työhyvinvointi on hyvä. Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä ovat työn monipuolisuus, työn määrä, oman osaamisensa hyödyntäminen, palautteen saaminen, omat kehittämismahdollisuudet, työn motivaatio ja palkka. Työtyytyväisyys on tutkimustulosten mukaan terveysalan mikroyrityksissä hyvä, sillä yli puolet vastaajista oli tyytyväisiä työhönsä. Lisäksi työn imua koettiin terveysalan mikroyrityksissä päivittäin.

Fyysinen työympäristö koettiin hyväksi terveysalan mikroyrityksissä. Vastaajat kokivat työskentelytilat ja työvälineet hyväksi. Työ koettiin vastuulliseksi ja enimmäkseen vaihtelevaksi. Työ koettiin myös jossain määrin fyysisesti raskaaksi.

Tutkimus tuotti paljon uusia tuloksia työhyvinvoinnista, joita sosiaali- ja terveysalan mikroyrittäjät voivat hyödyntää. Tutkimustuloksista on hyötyä kohderyhmän lisäksi myös muiden alojen mikroyrittäjille. Lisäksi tuloksista on hyötyä myös esimerkiksi työterveyshoitajille työterveyshuoltoon.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Terveysalan mikroyrittäjät kokivat aikataulunsa jossain määrin kiireiseksi. Jatkotutkimuksessa voitaisiin tutkia kiireen kokemiseen vaikuttavia tekijöitä, ja kiireen vaikutuksia työhön. Jatkossa voitaisiin tarkastella lisäksi lähemmin työn ruumiillista raskautta, ja sen vaikutuksia työn laatuun. Tässä tutkimuksessa saaduissa tuloksissa ainoastaan 22 % vastasi, että työ ei ole ruumiillisesti raskasta.

Mikroyrityksen strategiseen suunnitteluun voitaisiin liittää työhyvinvointisuunnitelma, joka edistää yrityksen kehitystä. Jatkossa voitaisiin myös kehittää työhyvinvoinnin malli, jota tulisi testata tutkimuksella.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan mittaamisen ja aineiston keruun luotettavuutta, eli validiteettia, sekä tulosten luotettavuutta, eli reliabiliteettia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 216). Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu sen sisältövaliditeettia. Sisältövaliditeettia lisää se, että tutkimuksessa käytettiin mittareita, jotka alan asiantuntijat ovat kehittäneet. Reliabiliteettia paransi se, että mittareita on käytetty aikaisemminkin terveyteen liittyvissä tutkimuksissa. Opinnäytetyössä käytettyjä mittareita olivat RAND-36- item healthy survey (RAND-36), Utrecht Work Engagement Scale (UWES), sekä Aikuisväestön terveyskäyttäytyminen (AVTK) (katso sivu 33-34).

Kyselylomakkeen luotettavuutta parantaa se, että alan asiantuntijat ovat arvioineet sitä. Kyselylomake esitettiin pilottitutkimuksella, jonka jälkeen se arvioitiin uudelleen. Uudelleen arvioinnin jälkeen kyselylomaketta vielä muokattiin lopulliseen versioon.

Kaikista yrityksistä huolimatta kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi (13,5 %). Alhaiseen vastausprosenttiin saattoi vaikuttaa se, että kysely koettiin liian pitkänä. Pääsääntöisesti vastaajat kuitenkin kokivat kysymykset mielekkäiksi ja pitivät tutkimusta tärkeänä ja kiintoisana. Alhaisen vastausprosentin vuoksi osatulos ei välttämättä ole edustava. Tämä voi vaikuttaa tutkimustulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen.

Sosiaali- ja terveysalalla toimivien mikroyrittäjien työhyvinvointia on tutkittu hyvin vähän. Tutkimustuloksia sekä kirjallisuutta sosiaali- ja terveysalan mikroyritysten työhyvinvoinnista ei juuri löytynyt, joten tämän tutkimuksen tulokset terveysalan mikroyrittäjien työhyvinvoinnista ovat arvokkaita.

LÄHTEET

Aalto Anna-Mari, Aro Arja R & Teperi Juha 1999. RAND-36 terveyteen liittyvän elämänlaadun mittarina. Mittarin luotettavuus ja suomalaiset väestöarvot. Helsinki. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes). [viitattu 22.1.2010]. Saatavilla [www-muodossa: <URL:http://www.stakes.fi/verkkajulkaisut/muut/Tu101.pdf>](http://www.stakes.fi/verkkajulkaisut/muut/Tu101.pdf).

Aalto Anna-Mari, Aro Arja R, Aro Seppo & Mähönen Markku 1995. Elämänlaadun mittari (RAND SF-36). Kansanterveyslehti. Päivitetty 10.1.2004 [viitattu 22.1.2010]. Saatavilla [www-muodossa: <URL:http://www.ktl.fi/portal/suomi/julkaisut/kansanterveyslehti/lehdet_1995/3_1995/elamanlaadun_mittari_\(rand_sf-36\)_tutkimuskayttoon/>](http://www.ktl.fi/portal/suomi/julkaisut/kansanterveyslehti/lehdet_1995/3_1995/elamanlaadun_mittari_(rand_sf-36)_tutkimuskayttoon/).

Aalto Riku 2006. Työelämän selviytymisopas – Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. 1.p. Jyväskylä. WSOY.

Andersson B 2004. Työyhteisön kehittäminen. Teoksessa terveydenhuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus, 56-64. Helsinki.

Antfolk Cecilia 2010. Hyvinvointialan mikroyrittäjien terveys ja elintavat. [viitattu 20.2.2010]. Saatavilla [www-muodossa: <URL: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6874/Antfolk_Cecilia.pdf?sequence=1>](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6874/Antfolk_Cecilia.pdf?sequence=1).

Begat Ingrid, Ellefsen Bodil & Severinsson Elisabeth 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.

Borg Sami & Kuula Arja 2007. Julkisasiirtoitteen tutkimusdatan avoin saatavuus ja elinkaari. Yhteiskuntatieteellisen tietoaarkiston julkaisuja 6. Tampere. [viitattu 2.4.2010]. Saatavilla [www-muodossa: <URL:http://www.fsd.uta.fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs06_OECD.pdf >](http://www.fsd.uta.fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs06_OECD.pdf)

Elo Anna-Liisa, Nykyri, Elina & Ervasti Jenni 2006. Työyhteisöjen kehittämishankkeiden ja ilmapiirikyselyjen yhteydet henkilöstövoimavarojen johtamiseen ja työhyvinvointiin. Työ ja ihminen. Vol. 20, nro 3, 173-189.

Europa 2009. Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä. Päivitetty 8.8.2007 [viitattu 8.10.2009]. Saatavilla [www-muodossa: <URL:http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_fi.htm>](http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_fi.htm).

Feldt Taru, Mäkikangas Anne & Kinnunen Ulla 2003. Onko esimiesten työsitoutuneisuus heidän hyvinvointinsa voimavara vai riskitekijä? Työ ja ihminen. Vol. 17, nro, 4, 292-303.

Griffin Barbara, Hall Nicky & Watson Nigel 2005. Health at work in small and medium sized enterprises. Issues of engagement. Health Education. Vol.105, nro 2, 126-141.

Hakanen Jari 2009. Työn imun arviointimenetelmä. (Utrecht Work Engagement Scale). Työterveyslaitos. Helsinki. [viitattu 8.11.2009]. Saatavilla [www-muodossa: <URL:http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/7C812259-C052-48EA-8AF6-19BC443863E8/0/Ty%C3%B6n_imu_arv_men.pdf >](http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/7C812259-C052-48EA-8AF6-19BC443863E8/0/Ty%C3%B6n_imu_arv_men.pdf).

Hakanen Jari 2005. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. Työ ja ihminen. Vol. 19, nro, 1, 49-70.

Hakanen Jari 2002. Työuupumuksesta työn imuun- positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmä suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. Työ ja ihminen. Nro 1, 42-58.

Heiske Pirkko 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2.painos. Jyväskylä. Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Helakorpi Satu, Paavola Meri, Prättälä Ritva & Uutela Antti 2008. Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2008. Helsinki. Terveystieteiden tutkimuskeskus, raportti 2/2009. [viitattu 22.1.2010]. Saatavilla [www-](http://www.ttl.fi)

muodossa. <URL: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/dcb684e6-d94f-4724-96d1-9f382492ac54>>.

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko & Sajavaara Paula 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Holma Tupu 2003. ITE2- opas itsearviointiin ja laadunhallintaan. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

Hänninen Osmo, Koskelo Reijo, Kankaanpää Markku & Airaksinen Olavi 2005. Ergonomia terveydenhuollossa. Klaukkala. Recallmed Oy.

Juutti Pauli & Vuorela Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kainlauri Anne 2007. Ideasta hyvinvointialan yrittäjäksi. Helsinki. Wsoypro.

Kalimo Raija, Pahkin Krista, Mutanen Pertti & Toppinen-Tanner Salla 2003. Staying well or burning out at work: work characteristics and personnel resources as long-term predictors. *Work & Stress*. Vol. 17, nro 2, 109-122.

Kalliath Thomas & Morris Rita 2002. Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *Journal of Nursing Administration*. Vol. 32, nro 12, 648-654.

Kanste Outi, Kyngäs Helvi, Lipponen Kaija & Ukkola Liisa 2008. Terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointi kunnallisessa perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa. *Hoitotiede*. Vol. 20, nro 5, 278-288.

Kauppinen Sari & Niskanen Tapani 2005. Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES, Raportteja 288.

Kinnunen Ulla, Feldt Taru & Mauno Saija 2005. Työ leipälajina, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Kivimäki Riikka, Karttunen Aija, Yrjänheikki Leena & Hintikka Sari 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveydenhuollon kehittämishanke 2004-2006. Sosiaali- ja terveysministeriö, selvityksiä 69. Helsinki.

Kuivasmäki Pekka & Tiitinen Heidi 2009. Sosiaalialan mikroyrittäjät Suomessa – Mikä saa jaksamaan? Saatavana www-muodossa: <URL: <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5677/Kuivasmaki-Tiitinen.pdf?sequence=1>>

L523/1999. Henkilötietolaki. 22.4.1999.

L232/2005. Laki tasa-arvosta. 15.4.2005.

L395/2006. Laki työntekijän eläkkeestä. 19.5.2006.

L55/2001. Laki työsopimuksesta. 26.1.2001.

L44/2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 20.1.2006.

L1383/2001. Laki työterveyshuollosta. 21.12.2001.

L738/2002. Laki työturvallisuudesta. 23.8.2002.

L334/2007. Laki yhteistoiminnasta. 30.3.2007.

Manka Marja-Liisa 2007. Työrauhan julistus – Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki. Kirjapaja.

Manka Marja-Liisa, Kaikkonen Maija-Leena, & Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere. [viitattu 15.9.09]. Saatavilla [www-muodossa: <URL:http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas.pdf >](http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas.pdf)

Morrison Alison, Breen John & Ali Shameen 2003. Small Business Growth: Intention, Ability and Opportunity. *Journal of Small Business Management*. Vol. 41, nro 4, 417-425.

Mäkikangas Anne, Feldt Taru & Kinnunen Ulla 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen Ulla, Feldt Taru,

Mauno Saija (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, 56-74. Keuruu. Otava.

Näsman Ove & Ahonen Guy 2008. Druvan-projekti. Työterveyslääkäri. Vol. 26, nro 1, 58-65. [viitattu 6.11.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:http://www.terveysportti.fi/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00505>

Otala Ullamaija 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki. WSOY.

Peltola Ulla 2008. Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Pro gradu - tutkielma.

Pitkänen Marja, Ojanen Kari & Louhevaara Veikko 2005. Ergonetti- opinnoista työhyvinvointia pieniin yrityksiin: alustavia tuloksia ja hyviä käytäntöjä. Työ ja ihminen. Vol. 4, nro 19, 457-463.

Rauramo Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. 1 p. Helsinki. Edita.

Saarinko-Weidemann Eija 2007. Potilassiirtojen kuormittavuus– Hoitajien fyysisen kuormittumisen ja potilassiirtotaitojen arviointi helsinkiläisessä vanhainkodissa ja palvelutalossa. Kuopion yliopisto. Biolääketieteen laitos. Pro gradu - tutkielma.

Seitsamo Jorma & Tuomi Kaija 2006. Työn ja työyhteisöjen kehitys työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Työ ja ihminen. Vol. 20, nro 3, 219-235.

Siukola Anna, Nygård Clas-Håkan, Stålhammar Hannu & Perkiö-Mäkelä Merja 2004. Ergonomia ja työolojen kehittäminen hoitotyössä vuosina 1992-2003. Työ ja ihminen. Vol. 18, nro 4, 318-327.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomala Tiina & Pakkala Lassi 2004. Elän täydesti! Näkökulmia yrittäjän työhön ja terveyteen. Helsinki. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Tamminen-Peter, Leena 2005. Hoitajan fyysinen kuormittuminen potilaan siirtymisen avustamisessa –kolmen siirtomenetelmän vertailu. Turun yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Tilastokeskus 2010. [viitattu 5.2.2010]. Saatavilla www-muodossa: <URL:http://www.stat.fi/tk/tt/luokitukset/toimiala_02_index.html>.

Tutkimusaineistojen tiedonhallinnan käsikirja 2009.[viitattu 2.4.2010]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.fsd.uta.fi/tiedonhallinta/osa3.html>> .

Utriainen, Kati & Kyngäs Helvi 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede. Vol. 20, nro 1, 36-47.

Vaasan ammattikorkeakoulu 2009. Hyvinvointialan mikroyritykset ja yrittäjät Suomessa. [viitattu 8.10.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.puv.fi/fi/tktoiminta/projektitoiminta/kaynnissa/sosiaali-jaterveysala/>>

Visuri, Susanna 2007. Terveempi yrittäjä – terveempi yritys. Työterveyslaitos. Turku. [viitattu 9.10.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/E223E355-C051-4F5C-9776-94D23932EE64/0/visuri.pdf>>

Visuri Susanna, Kalanen Kirsti, Niemi Leena & Saarni Heikki 2008. ”Herättelyä tarvitaan” Hyvinvointivastaavien kokemuksia yrittäjyhdistysten hyvinvointitoiminnasta. Työterveyslaitos. Turku. [viitattu 9.10.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/80146287-BC40-4828-8612-95A3F03DB4C6/0/Herattelya_tarvitaan121208.pdf>

Hyvinvointialan pienyritykset ja yrittäjät Suomessa

On Vaasan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan hallinnoima tutkimus- ja kehittämishanke jota Opetusministeriö myös osittain rahoittaa.

Tämän tutkimushankeen tarkoituksena on laajasti valtakunnallisella tasolla tutkia sosiaali- ja terveysalalla toimivia pienyrittäjiä ja – yrityksiä.

Saatujen tulosten välityksellä pyrimme kuvaamaan sosiaali- ja terveysalalla toimivia yrityksiä ja yrittäjiä, sekä kartoittamaan heidän kokemuksia työstään, terveydestään ja hyvinvoinnistaan.

Pyrimme myös löytämään yrittäjien työkykyä sekä yritysten elinkaarta ja toimintaedellytyksiä tukevia tekijöitä. Haluamme myös tietoa sosiaali- ja terveysalalla toimiviin pienyrityksiin kohdistuvista vaatavuustekijöistä.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta erittäin toivottavaa sillä tällä hetkellä tällaista

tietoa hyvinvointiyrittäjistä on varsin vähän. Henkilöllisyytenne ei tule missään tutkimuksen vaiheessa käymään ilmi sillä antamanne tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja vain tutkimukseen liittyen. Lomakkeen täytät noin 15 minuutissa.

Vastanneiden kesken arvotaan kaksi kahden hengen ”HEMMOTTELUPAKETTIA” Vaasan kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandiaan.

Hankeen toteuttamiseen kanssani osallistuu myös seitsemän opiskelijaa Vaasaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. He tekevät hankeen puitteissa valmistumiseen vaadittavan päättötyönsä.

Kyselykaavakkeen löydät alla olevasta linkistä:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake2/lomakkeet/1490/lomake.html>

Yhteistyöstä kiittäen Hyvinvointiyrittäjyys-hankeen työryhmän puolesta projektipäällikkö/yliopettaja Eeva-Liisa Salmi, jolta saatte halutessanne lisätietoja puh. +358 4070 80055 tai s-postitse eeva-liisa.salmi@puv.fi

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

HYVINVOINTIALAN PIENYRITYKSET JA -YRITTÄJÄT SUOMESSA

On Vaasan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden hallinnoima tutkimus- ja kehittämishanke jota Opetusministeriö myös osittain rahoittaa.

Tämän tutkimushankkeen tarkoituksena on laajasti valtakunnallisella tasolla tutkia

sosiaali- ja terveystieteillä toimivia pienyrittäjiä ja – yrityksiä.

Saamamme tiedon turvin pyrimme kuvaamaan sosiaali- ja terveystieteillä toimivia yrityksiä ja yrittäjiä, kartoittamaan heidän kokemuksia työstään, terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Pyrimme löytämään yrittäjien työkykyä, yritysten elinkaarta ja toimintaedellytyksiä tukevia tekijöitä, sekä kartoittamaan sosiaali- ja terveystieteillä toimiviin pienyrityksiin kohdistuvia vaativuustekijöitä.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta erittäin toivottavaa, sillä tällä hetkellä tällaista tietoa hyvinvointiyrittäjistä on varsin vähän.

Vastanneiden kesken arvotaan kaksi kahden hengen

”HEMMOTTELUPAKETTIA” Vaasan kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandiaan.

Henkilöllisyytenne ei tule missään tutkimuksen vaiheessa käymään ilmi, sillä antamanne tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja vain tutkimukseen liittyen.

Vastaaminen tapahtuu rastimalla sopiva vastausvaihtoehto, tai kirjaamalla numero sille varattuun tekstikenttään. Kyselykaavake sisältää myös joitakin avoimia kysymyksiä, jolloin voit kirjoittaa vastauksesi alla oleville riveille.

Tutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että vastaat kaikkiin kysymyksiin!

Lomake löytyy myös alla olevasta verkko-osoitteesta:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake2/lomakkeet/1490/lomake.html>

Laajoissa tutkimuksissa lomakkeet saattavat olla laajojakin, joten varaa riittävästi aikaa lomakkeen täyttämiseen. Sen täyttämiseen on arvioitu kuluvan noin 15 minuuttia.

Koevastaajat ovat kokeneet kysymykset antoisiksi ja mielenkiintoisiksi.

Hankkeen toteuttamiseen kanssani osallistuu myös seitsemän opiskelijaa Vaasaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiltä. He tekevät hankkeen puitteissa valmistumiseen vaadittavan opinnäytetyön.

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Yhteistyöstä kiittäen Hyvinvointiyrittäjyys-hankeen työryhmän puolesta
projektipäällikkö/yliopettaja Eeva-Liisa Salmi, jolta saatte halutessanne
lisätietoja

puh. +358 4070 80055 tai s-postitse eeva-liisa.salmi@puv.fi

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

HYVINVOINTIALAN PIENYRITYKSET JA – YRITTÄJÄT SUOMESSA

Kyselylomake 2009

TAUSTATIEDOT

Yrityksen nimi _____

Yrityksen toimiala	Terveystuotopalvelut (TOL851) rastita	
_____ 8511 Sairaalapalvelu	_____ 8512 Lääkäripalvelut	
_____ 8513 Hammashoito	_____ 8514 muu terveydenhuoltopalvelu	

Sosiaalipalvelut (TOL 853) rastita

_____ 8531 Majoituksen sisältävä sosiaalipalvelu _____ 8532 Sosiaalinen avopalvelu

Yrityksen tuottamat palvelut tarkemmin

Yrityksen osoite: _____

S-posti osoite _____

Yritys työllistää _____ henkilöä

Yritys on toiminut _____ vuotta

Vastaa on yrityksen (esim. omistaja, osakas, toimitusjohtaja...)

Sukupuoli _____ nainen _____ mies

Siviilisäätö _____ Avio- tai avoliitossa, parisuhteessa _____ sinkku

Vastaaajan ikä vuosina _____ vuotta

Ammatillinen koulutus/suoritettu tutkinto/tutkinnot:

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Liiketaloudellinen osaaminen (koulutus tai kurssit) Ilmoita laajuus esim. opintopisteinä (op) -viikkoina (ov)/ tai kesto kuukausina (kk) Esim. taloushallinnon perusteet 4 ov.

Johtamistaitojen koulutusta (koulutus tai kurssit, ilmoita opintopisteinä – viikkoina tai kuukausina)

YRITYKSEN HENKILÖKUNNAN KOULUTUSTASO

Kuinka monella yrityksen henkilökunnasta on sosiaali- tai terveydenhoitoalan ammatillinen koulutus?

Koulutus _____ Koulutus puuttuu _____

AVOIMIA KYSYMYKSIÄ

Kuka/ketkä ostavat yrityksenne palveluja? Esim. kunta, yksityiset henkilöt...

Kuvaile miten ostopalvelusopimus ostajan/ostajien välillä syntyy.

Miten yhteistyö ostajan/ostajien kanssa on sujunut?

Onko ostajan ja yritysten väliseen yhteistyöhön panostettu, jos niin, millä tavalla?

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Mikä on parasta hyvinvointialan yrittäjänä toimimisessa? Mitkä asiat tuottavat iloa työssäsi?

Mikä on huonointa hyvinvointialan yrittäjänä toimimisessa? Mitkä asiat tuottavat harmia työssäsi?

Mitä sana laatu sinulle merkitsee?

Miten laatu näkyy yrityksessänne?

Onko yrityksellänne laatusertifikaatti _____kyllä _____ei _____tekeillä

TERVEYS JA TYÖHYVINVOINTI

Onko terveytesi yleisesti ottaen...

- 1 erinomainen
- 2 varsin hyvä
- 3 hyvä
- 4 tyydyttävä
- 5 huono

Kuinka tärkeä terveytesi on yrityksen kannalta?

- 1 erittäin tärkeä
- 2 melko tärkeä
- 3 jokseenkin tärkeä
- 4 melko merkityksetön
- 5 täysin merkityksetön

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Toteutuvatko seuraavat asiat omalla ja yrityksen kohdalla?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Yrityksellä on sopimus työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa	1	2	3
Minulle on tehty terveystarkastus työterveyshuollossa	1	2	3
Minulla on vakituinen hoitava lääkäri/omalääkäri	1	2	3
Työterveyshuolto on arvioinut yrityksessä tehtävän työn terveyshaittoja	1	2	3
Pidän riittävästi vapaapäiviä ja lomia	1	2	3

Onko Sinulla viimeisen KUUKAUDEN (30 pv) aikana ollut RUUMIILLISEN terveydentilan takia sellaisia ongelmia työssäsi, joiden vuoksi...

	Kyllä	Ei
Vähensit työhön käyttämäsi aikaa		
	1	2
Sait aikaiseksi vähemmän kuin halusit	1	2
Terveystila asetti Sinulle rajoituksia joissakin työtehtävissä	1	2
Töistä suoriutuminen tuotti vaikeuksia	1	2

Onko Sinulla viimeisen KUUKAUDEN (30 pv) aikana ollut TUNNE-ELÄMÄÄN liittyvien vaikeuksien (esim. masentuneisuus tai ahdistuneisuus) takia sellaisia ongelmia työssäsi, joiden vuoksi...

	Kyllä	Ei
Vähensit työhön käyttämäsi aikaa		
	1	2
Sait aikaiseksi vähemmän kuin halusit	1	2
Et suoriutunut töistä yhtä huolellisesti kuin tavallisesti	1	2

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

SOSIAALINEN TUKI

	Kyllä	En
Saan tarvittaessa tukea omaisiltani ja ystäväiltäni	1	2
Minulla on riittävä ammatillinen tukiverkosto	1	2

Henkilökohtaisissa ongelmatilanteissa käänny yleensä seuraavien puoleen (1 = ensisijainen, 2 = toissijainen 3 = kolmas, jonka puoleen käänny. Esim. 1 = aviomies, 2 = ystävä, kollega...)

1. _____ 2. _____ 3. _____

Ammatillisissa ongelmissa saan tuke tai apua: (1 = ensisijainen, 2 = toissijainen 3 = kolmas, jonka puoleen käänny. Esim. 1 = toinen osakas, 2 = kirjanpitäjä, 3 = työntekijä, kollega, aviomies...)

1. _____ 2. _____ 3. _____

Kuinka tyytyväinen ole...

Arvioi myös hyvinvoinnin ja kuntosi merkitys yrityksesi kannalta asteikolla:

3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön

	Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Jokseenkin tyytyväinen	Melko tyytymätön	Täysin tyytymätön	Merkitsevyys
henkiseen hyvinvointiisi	1	2	3	4	5	
fyysiseen kuntoosi	1	2	3	4	5	

Kuinka tyytyväinen olet...

Arvioi myös asian merkitys yrityksesi kannalta asteikolla 3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön.

Merkitse numeerinen arviosi oikealla olevaan tekstikenttään.

Täysin tyytymätön	Melko tyytymätön	Kohtalaisen tyytyväinen	Tyytyväinen	Hyvin tyytyväinen	Merkittys
-------------------	------------------	-------------------------	-------------	-------------------	-----------

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Työhösi	1	2	3	4	5
Työsi itsenäisyyteen	1	2	3	4	5
Omaan osaamiseen (tiedot, taidot) työssäsi	1	2	3	4	5
Työstä saamaasi palkan	1	2	3	4	5
Työsi haasteellisuuden	1	2	3	4	5
Työsi monipuolisuuden	1	2	3	4	5
Työsi määrään	1	2	3	4	5
Uralla etenemismahdollisuuksiin	1	2	3	4	5
Oman osaamisen hyödyntämiseen työssäsi	1	2	3	4	5
Yrityksen ihmissuhteiden laatuun	1	2	3	4	5
Työstä saamaasi palautteeseen	1	2	3	4	5
Työn palkitsevuuteen	1	2	3	4	5
Oman osaamisen kehittämismahdollisuuksiin	1	2	3	4	5
Omaan työmotivaatioosi	1	2	3	4	5

TYÖN IMU

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteuksia tai ajatuksia?

En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
------------	--------------------------	---------------	------------------------	-----------------	--------------------------	------------

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen itseni vahvaksi ja tarkokkaaksi työssäni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen innostunut työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Työni inspiroi minua.	0	1	2	3	4	5	6
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen ylpeä työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
Olen täysin uppoutunut työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	0	1	2	3	4	5	6

TYÖYMPÄRISTÖ

Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa, kun kuvaat työympäristöäsi ja työtäsi?

Merkitse myös kuinka merkittävä kyseinen asia on työhyvinvointisi kannalta asteilolla:

3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön

	Pitää ehdottomasti paikkansa	Pitää enimmäkseen paikkansa	Pitää jossain määrin paikkansa	Ei pidä paikkansa	Merkitsevyys
Työ- ja työskentelytilani ovat hyvät	1	2	3	4	
Työvälineet ovat	1	2	3	4	

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

hyvät				
Työpaikan järjestyk- siisteys ovat hyvät	1	2	3	4
Työni aikataulu on kiireinen ja kireä	1	2	3	4
Työni on vastuul- lista	1	2	3	4
Työni on yksi- näistä	1	2	3	4
Työni on pakko- tahtista	1	2	3	4
Työni on sisältö- rikasta ja vaihte- levaa	1	2	3	4
Työni on ruu- miillisesti raskas- ta	1	2	3	4
Työssäni toistuvat samanlaiset työliikkeet	1	2	3	4
Työhöni liittyy käsien kantamista, nostamista tai kannattelua	1	2	3	4
Työasennot ovat useasti kumaria, kiertyneitä tai han- kalia	1	2	3	4
Työni on jatku- vaa liikkumista tai kävelyä pai- kasta toiseen	1	2	3	4

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Koen työssäni väkivallan tai muun rikollisuuden uhkaa	1	2	3	4
---	---	---	---	---

YRITTÄJÄPERSOONALLISUUS

Miten hyvin seuraavat tekijät kuvaavat Sinua yrittäjänä?

Arvioi myös kuinka merkittävänä pidät kyseistä ominaisuutta itsesi kannalta yrittäjänä asteikolla:

3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Jonkin verran	Melko vähän	Ei lainkaan	Merkitsevyys
Aloitekykyinen	1	2	3	4	5	
Innostava	1	2	3	4	5	
Idearikas	1	2	3	4	5	
Määrätietoinen	1	2	3	4	5	
Kunnianhimoinen	1	2	3	4	5	
Vastuuntuntoinen	1	2	3	4	5	
Ahkerä	1	2	3	4	5	
Pitkäjänteinen	1	2	3	4	5	
Osaava	1	2	3	4	5	
Sosiaalinen	1	2	3	4	5	
Tuloshakuinen	1	2	3	4	5	
Realistinen	1	2	3	4	5	
Muutoshakuinen	1	2	3	4	5	

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Järjestelykykyinen	1	2	3	4	5
Osaan johtaa muita	1	2	3	4	5
Osaan jakaa vastuuta					
Palveluhenkinen	1	2	3	4	5
Rohkea riskin ottaja	1	2	3	4	5
Rohkea päätöksentekijä	1	2	3	4	5
Oppimishaluinen	1	2	3	4	5

TYÖN KUORMITTAVUUS

Kuinka paljon seuraavat tekijät ovat häirinneet, huolestuttaneet tai stressanneet Sinua viimeisen KUUDEN KUUKAUDEN (6kk) aikana?

	Hyvin usein tai jatkuvasti	Melko usein	Silloin tällöin	Melko harvoin	Hyvin har- voin tai ei juuri koskaan	
Kiireinen aikataulu ja määräajat	1	2	3	4	5	
Minulla on liian vähän aikaa tehdä minulta odo- tetut tehtävät	1	2	3	4	5	
Liiallinen työmäärä	1	2	3	4	5	
Turhanaikaiset asiat vie- vät työaikaani	1	2	3	4	5	
Vaadin itseltäni liikaa	1	2	3	4	5	
Tarpeellisten/välttämättömien resurssien puute		1	2	3	4	5
”Sammuttelen tulipaloja” sen sijaan että toimin suunnitel- man mukaisesti	1	2	3	4	5	

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Kuinka suuren osan työajasta olet viimeisen KUUKAUDEN (30 pv) aikana ...

Kuinka merkityksellisinä pidät kyseisiä tunteuksia itsellesi yrittäjänä? Arvioi asteikolla:

3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön.

Merkitse numeerinen arviosi oikealla olevaan sarakkeeseen.

	Suurimman osan aikaa	Huomattavan osan aikaa	Jonkin aikaa	Vähän aikaa	En lainkaan	Merkitsevyys
Ollut hyvin hermostunut	1	2	3	4	5	
Tuntenut mielialasi niin matalaksi ettei mikään ole voinut Sinua piristää	1	2	3	4	5	
Tuntenut itsesi alakuloiseksi ja apeaksi	1	2	3	4	5	
Tuntenut itsesi väsyneeksi	1	2	3	4	5	
Kärsinyt unihäiriöistä (esim. nukahtamisvaikeutta, heräilyä aamuöisin)		1	2	3	4	5
Kärsinyt keskittymiskyvyn häiriöistä		1	2	3	4	5
Sinulla on ollut haittaavia muistihäiriöitä		1	2	3	4	5
Olet tuntenut aloitekyvyttömyyttä		1	2	3	4	5
Olet tuntenut jatkuvaa väsymyksen tunnetta		1	2	3	4	5
Olet ollut ärsyynytynyt, jännittynyt tai kireä.		1	2	3	4	5

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Onko Sinulla viimeisen KUUKAUDEN (30 pv) aikana...

	Suurimman osan aikaa	Huomattavan osan aikaa	Jonkin aikaa	Vähän aikaa	Ei lainkaan
Ollut sydänoireita	1	2	3	4	5
Ollut vatsaoireita	1	2	3	4	5
Ollut hengitysoireita	1	2	3	4	5
Ollut päänsärkyä	1	2	3	4	5
Ollut huimausta	1	2	3	4	5
Olet tuntenut lihas- tai nive-loireita ylä- tai alaraajoissa	1	2	3	4	5

ELINTAVAT:

Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin vuorokaudessa?

- 1 alle 4 tuntia
- 2 4-6 tuntia
- 3 7-8 tuntia
- 4 yli 8 tuntia

Tupakoitko nykyisin (savukkeita, sikareita, piippua tai nuuskaa)?

- 1 Kyllä, päivittäin
- 2 satunnaisesti
- 3 en lainkaan

Kuinka usein käytät alkoholia?

- 1 en koskaan
- 2 kuukausittain tai harvemmin
- 3 noin 2-4 kertaa kuukaudessa
- 4 noin 2-3 kertaa viikossa
- 5 neljä kertaa viikossa tai useammin

Montako annosta alkoholia (pulloa olutta, lasillista viiniä tai 4 cl:n ”paukkua” väkeviä) tavallisimmin otat kerralla?

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

- 1 1-2 annosta
- 2 3-4 annosta
- 3 5-6 annosta
- 4 7-9 annosta
- 5 10 annosta tai enemmän

Syötkö päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti?

- 1 kyllä
- 2 en
- 3 en osaa sanoa

Kuinka monta kupillista kahvia tai teetä juot tavallisesti päivässä?

Merkitä 0, jos ette juo lainkaan

kahvia _____ kupillista teetä _____kupillista

Kuinka usein harrastat vapaa-ajan kunto- ja hyötyliikuntaa vähintään ½ tuntia niin, että ainakin lievästi hengästyit ja hikoilet?

- 1 6-7 kertaa viikossa
- 2 3-5 kertaa viikossa
- 3 1-2 kertaa viikossa
- 4 harvemmin kuin kerran viikossa
- 5 en voi vammaan tai sairauden vuoksi harrastaa liikuntaa
- 6 en ehdi työni vuoksi harrastaa liikuntaa

Onko Sinulla mielestäsi riittävästi tietoa siitä, miten voit edistää omaa terveyttäsi ja työkykyäsi?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 en osaa sanoa
- 4 haluaisin lisää tietoa

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

YRITYKSEN TULEVAISUUS

Oletko miettinyt yrityksen myymistä

- 1 En
- 2 Kyllä, useasti
- 3 Kyllä, joskus
- 4 Kyllä, viimeisen vuoden aikana

Jos olet miettinyt yrityksesi myymistä, niin miksi?

Yrittäjähankkeen kyselykaavake (postiversio)

Tähän osatutkimukseen kuuluvat kysymykset ovat merkitty liilalla taustalla.

Ajatteletko, että pystyt toimimaan työssäsi viralliseen eläkeikään asti?

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | Varmasti |
| 2 | Melko varmasti |
| 3 | Ehkä pystyn ehkä en |
| 4 | Melko epävarmasti |
| 5 | Varmasti en pysty |

Millaiseksi arvioisit yrityksen tilaa ja toimintaa viiden vuoden kuluttua?

Mitkä ovat tärkeimmät ja/ tai kiireellisimmät kehittämiskohteet työpaikallasi?

Minkälaista jatkokoulutusta toivoisit järjestettävän sosiaali- ja terveysalalla toimiville yrittäjille lähitulevaisuudessa?

Mitä mieltä olit kyselystä?

Yhteistyöstä kiittäen

Hyvinvointiyrittäjyys-hankeen työryhmä

Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala