

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

HYVINVOINTIYRITTÄJÄN PSYYKKINEN TYÖHYVINVOINTI

Yrittäjän oma kokemus

TEKIJÄ: Janniina Alho

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Wellness-liiketoiminta			
Työn tekijä Janniina Alho			
Työn nimi Hyvinvointiyrittäjän psyykinen työhyvinvointi - Yrittäjän oma kokemus			
Päiväys	22.03.2024	Sivumäärä/Liitteet	40/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)			
Tiivistelmä			
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia hyvinvointiyrittäjien kokemuksia psyykkisestä työhyvinvoinnistaan, keskittyen erityisesti palautumiseen, stressinhallintaan ja työn imuun. Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla sosiaalista mediaa hyödyntäen.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten hyvinvointiyrittäjät kokevat psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät haasteet ja mahdollisuudet. Tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä hyvinvointialan yrittäjien psyykkisestä työhyvinvoinnista ja tarjota mahdollisia käytännön näkökulmia asian kehittämiseen. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista lähestymistapaa, ja aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 31 hyvinvointiyrittäjää, jotka tarjoavat palveluita henkiseen hyvinvointiin, palautumiseen ja stressinhallintaan liittyen.</p> <p>Tulokset osoittivat, että suurin osa vastaajista koki työnsä mielekkääksi ja innostavaksi. Työkuormituksen ja palautumisen suhde vaihteli vastaajien keskuudessa, mutta monet kokivat palautuvansa työstään riittävästi. Stressi oli läsnä useimmille vastaajille, mutta sillä ei ollut merkittäviä vaikutuksia työssä jaksamiseen. Vastaajista 87 prosenttia koki tietoisuus- ja hengitysharjoituksista hyötyä stressinhallinnassa ja jaksamisessa.</p> <p>Tulokset tarjoavat arvokasta tietoa hyvinvointiyrittäjien työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä laajentaa vastaajajoukkoa ja syventää ymmärrystä hyvinvointialan yrittäjien psyykkisestä työhyvinvoinnista, sekä laajentaa toimivia stressinhallintakeinoja muidenkin alan yrittäjien tietoisuuteen.</p>			
Avainsanat			
Yrittäjyys, työhyvinvointi, psyykinen työhyvinvointi, stressinhallinta, työstä palautuminen, työn imu, tietoisuustaidot, työn ja vapaa-ajan tasapaino, henkinen hyvinvointi			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration, Wellness Business	
Author Janniina Alho	
Title of Thesis The psychological workplace well-being of a wellness entrepreneur - Entrepreneur's own experience	
Date 22.03.2024	Pages/Appendices 40/3
Client Organisation /Partners	
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to investigate the experiences of wellness entrepreneurs regarding their psychological well-being at work, focusing especially on recovery, stress management and work absorption. The research was conducted as a quantitative study, and the material was collected using an electronic questionnaire using social media.</p> <p>The aim of the thesis was to find out how wellness entrepreneurs experience the challenges and opportunities related to psychological well-being at work. The purpose of the study was to increase understanding of the psychological well-being of entrepreneurs in the wellness sector and to offer possible practical perspectives for the development of the sector. The research used a quantitative approach, and the data was collected using an electronic questionnaire. A total of 31 wellness entrepreneurs who offer services for mental well-being, recovery and stress management responded to the survey.</p> <p>The results showed that many respondents found their work meaningful and stimulating. The relationship between workload and recovery varied among the respondents, but many felt that they recovered from their work sufficiently. Stress was present for most respondents, but it had no significant effects on coping at work. 87 percent of the respondents felt that awareness and breathing exercises were beneficial in stress management.</p> <p>The results provide valuable information about well-being entrepreneurs' well-being at work and related factors. In the future, it would be useful to expand the group of respondents and deepen the understanding of the psychological well-being at work of wellness entrepreneurs, as well as to expand the awareness of other entrepreneurs in the field of effective stress management methods.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Entrepreneurship, occupational well-being, psychological well-being at work, stress management, recovery from work, work engagement, mindfulness skills, work-life balance, mental wellbeing</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Tutkimuksen tausta	6
1.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....	7
2	YRITTÄJYYS	8
2.1	Yrittäjyys Suomessa yleisesti	8
2.2	Hyvinvoiva hyvinvointiyrittäjyys Suomessa	9
3	MENESTYSTEKIJÄNÄ ONNISTUNUT TYÖHYVINVOINTI	11
3.1	Psyykkinen työhyvinvointi	13
3.2	Stressi	13
3.2.1	Stressin fysiologia.....	14
3.2.2	Stressinhallinta.....	15
3.2.3	Tietoisuustaidot yrittäjyyden tukena	16
3.3	Työstä palautuminen	17
3.4	DRAMMA-malli.....	19
3.5	Työn imu	20
3.6	Työ ja vapaa-aika.....	22
4	TUTKIMUS.....	23
4.1	Aineisto ja menetelmät	23
4.2	Kyselytutkimuksen tulokset	24
4.2.1	Tyytyväisyys psyykkiseen hyvinvointiin ja siihen vaikuttavat tekijät	24
4.2.2	Kokemus työn kuormittavuudesta ja stressistä.....	25
4.2.3	Työstä palautuminen	27
4.2.4	Työn imu	28
5	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	30
6	POHDINTA	32
6.1	Työn yhteenveto	32
	LÄHTEET	34
	LIITE 1: SAATEKIRJE WEBROPOL -KYSELYYN 1. FACEBOOK-RYHMÄSSÄ.....	37

KUVALUETTELO

Kuva 1 Suomen Yrittäjät. Yrittäjyystilastot. Tilastokeskus, 2020	8
Kuva 2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Manka, 2023, luku 3	12
Kuva 3 Stressin fysiologia. Manka, 2015	14
Kuva 4 Stressin vaikutukset eri tasoilla. Manka, 2015.	15
Kuva 5 Stressin vaikutukset eri tasoilla. Manka, 2015	15
Kuva 6 Palautumisen ja ponnistelujen malli. Kinnunen, 2017	18
Kuva 7 Havaintokuva DRAMMA-mallista. Mukailleen Newman, Tay, Diener, 2014.....	20
Kuva 8 Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli. Manka, 2012	21
Kuva 9 Kuinka tyytyväinen olet yleiseen psyykkiseen hyvinvointiisi. (n=31).....	24
Kuva 10 Mitkä tekijät vaikuttavat eniten psyykkiseen hyvinvointiisi työssäsi? Valitse 3 tärkeintä (n=31)	25
Kuva 11 Koetko, että kuormitit työstäsi liikaa suhteessa palautumiseen? (n=31).....	25
Kuva 12 Kuinka usein koet stressiä työssäsi? (n=31).....	26
Kuva 13 Koetko työstressin vaikuttavan jaksamiseesi arjessa? (n=31).....	26
Kuva 14 Miten hallitset työssäsi esiintyvää stressiä? Valitse 3 tärkeintä (n=31)	26
Kuva 15 Kuinka usein koet, että palaudut työstäsi riittävästi? (n=31)	27
Kuva 16 Mitä keinoja käytät työstä palautumiseen? (n=31)	27
Kuva 17 Kuinka mielekkääksi ja innostavaksi koet työsi? (n=31)	28
Kuva 18 Mitkä tekijät edistävät mielestäsi omaa työn imuasi? Valitse sinulle 3 tärkeintä. (n=31)	28
Kuva 19 Kuinka tärkeänä koet työn ja vapaa-ajan tasapainon yritystoiminnassasi? (n=31).....	29
Kuva 20 Käytätkö aktiivisesti keinoja työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon ylläpitämiseksi? (n=31).....	29

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Työhyvinvointi on olennainen osa jokaisen yrittäjän ja työntekijän elämää, myös hyvinvointialalla toimivan yrittäjän kohdalla. Hyvinvointiyrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat moninaiset tekijät, kuten psyykkinen hyvinvointi, stressinhallinta, työstä palautuminen, työn imu, tietoisuustaidot ja työn sekä vapaa-ajan tasapaino. Oman hyvinvoinnin roolin merkitys korostuu, sillä yrittäjä on usein vastuussa niin omasta työhyvinvoinnistaan kuin mahdollisesti myös muiden hyvinvoinnista, jos yrittäjällä on omia työntekijöitä. Suomen Yrittäjien mukaan 84 % työskentelee yrittäjänä päätoimisesti. Yksinyrittäjät tekevät usein pitkiä työviikkoja, lähes yli puolet heistä työskentelee yli 40 tuntia viikossa. Vaikka lomien pitäminen on hieman lisääntynyt, monet yksinyrittäjät kokevat silti jaksamisen haasteita. (Suomen yrittäjät 2022.) Korhosen ja Vuorimaan (2013, 4) mukaan yrittäjän terveys on keskeinen menestystekijä yritystoiminnassa. Yrittäjät ovat usein hyvin sitoutuneita työhönsä, mikä voi johtaa terveyden ja hyvinvoinnin laiminlyöntiin. Yrittäjän elämäntavoilla ja ajankäytöllä on suora vaikutus esimerkiksi työkykyyn, stressiin ja tehokkuuteen. Siten terveelliset elämäntavat ja hyvä terveys ovat olennaisia tekijöitä hyvän työkyvyn ylläpitämisessä ja menestymisessä, mahdollistaen keskittymisen liiketoimintaan täysipainoisesti.

Yrittäjien hyvinvointia käsittelevässä terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksessa tarkasteltiin osallisuuden kokemusta Suomessa. Osallisuus tarkoittaa kykyä osallistua ja vaikuttaa omiin ja yhteisiin asioihin, kokea itsensä merkitykselliseksi ja kuulluksi. Tutkimuksen mukaan yrittäjät kokevat vahvinta osallisuutta, kun taas esimerkiksi työttömät kokevat sen heikoimpana. Tulokset viittaavat siihen, että työllä on merkittävä rooli ihmisten elämässä, ja vastentahtoinen poissaolo työelämästä heikentää osallisuuden kokemusta. Tutkimus perustuu laajaan aikuisväestöä koskevaan FinSote-aineistoon. (THL 2023.)

Honkasen mukaan (2019, 10) viime vuosikymmeninä työhyvinvoinnista ja jaksamisesta on puhuttu paljon, mutta yksinyrittäjien työolot ja hyvinvointi eivät ole saaneet samanlaista huomiota. Tämä voi johtua siitä, että yksinyrittäjiä on vähemmän verrattuna palkansaajiin. Yksinyrittäjät kuitenkin kantavat vastuun omasta hyvinvoinnistaan. Tämä antaa enemmän vapautta, mutta myös velvoittaa heitä huolehtimaan itsestään. Myös työhyvinvointia on tutkittu erityisesti palkkatyön näkökulmasta, kun taas yrittäjien osalta tutkimusta on vähemmän. Jortikka toteaa (2015, 2), että aiempien tutkimusten mukaan yksinyrittäjät ovat yleisesti ottaen tyytyväisempiä työhönsä kuin palkansaajat, vaikka työpäivät ovat pidempiä ja vastuu on suurempi.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan hyvinvointiyrittäjän työhyvinvointia ja oman roolin merkitystä hyvinvointialalla. Työhyvinvoinnin osa-alueina käsitellään psyykkistä hyvinvointia, stressinhallintaa, työstä palautumista, työn imua, tietoisuustaitoja sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa.

Opinnäytetyön ensimmäisessä osassa käsitellään työhyvinvoinnin merkitystä ja taustatekijöitä, sekä tarkastellaan erityisesti hyvinvointialan yrittäjän roolia ja haasteita. Tämän jälkeen esitellään tutki-

muksen toteutus ja käytetyt menetelmät sekä analysoidaan saatuja tuloksia. Lopuksi pohditaan tutkimustulosten valossa mahdollisia johtopäätöksiä ja mahdollisia suosituksia hyvinvointiyrittäjien psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on syventyä hyvinvointiyrittäjien psyykkisen työhyvinvointiin. Koen, että nyky-yhteiskunnassa yrittäjyys ja hyvinvointi ovat keskeisiä käsitteitä, ja hyvinvointialan yrittäjien psyykkisen työhyvinvoinnin ymmärtäminen ja tukeminen ovat tätä kautta tärkeitä aiheita. Tätä lisää myös kansainvälisesti kasvava kiinnostus henkiseen hyvinvointiin ja terveyteen liittyviin palveluihin sekä yrittäjyyteen. (BusinessWorld 2023.)

Tutkimus toteutetaan hyvinvointialan yrittäjille suunnatulla kyselytutkimuksella. Tämän menetelmän avulla pyritään saamaan monipuolinen ja syvälinen kuva hyvinvointiyrittäjien työhyvinvoinnista ja heidän oman hyvinvoinnin roolistaan hyvinvointialalla.

Vuosien 2016–2019 PromoWork -tutkimuksessa kävi ilmi, että yrittäjien työkyky ja heikko työstä palautuminen ovat suoraan yhteydessä heidän työsuoritukseensa ja tuottavuuteensa. Yrittäjien on siksi tärkeää tunnistaa ja kehittää yrittäjyyteen liittyviä taitojaan ja pysyä ajan tasalla muutoksista omalla toimialallaan, jotta vältetään osaamisvajeen syntymisen riski ja mahdolliset pitkäaikaiset haasteet. (Simunaniemi, 2019.)

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille hyvinvointiyrittäjien psyykkisen työhyvinvoinnin tila ja sen mahdolliset haasteet. Yrittäjyyteen liittyy usein suuria paineita ja stressitekijöitä. Erityisesti hyvinvointialan yrittäjien kohdalla korostuu asiakkaiden hyvinvoinnin tukeminen, mikä saattaa aiheuttaa kuormitusta ja uupumusta yrittäjälle itselleen. Siksi näen, että on tärkeää ymmärtää, miten yrittäjät kokevat psyykkisen työhyvinvointinsa ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Tutkimuksen avulla pyritään myös tarjoamaan konkreettisia keinoja hyvinvointiyrittäjien psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi. Yrittäjien oma hyvinvoinnin tila on tutkimusten mukaan olennainen osa heidän liiketoimintaansa, ja siksi on tärkeää tarjota heille tietoa ja tukea oman hyvinvointinsa edistämiseksi.

Tämä antaa mahdollisuuden saada laajempaa ja monipuolisempaa tietoa aiheesta ja tukea tutkimuksen tavoitteiden saavuttamista. Analysoimalla kyselytuloksia voidaan tunnistaa yleisimpiä haasteita ja tarpeita, joiden pohjalta voidaan kehittää jatkotoimenpiteitä ja ehdotuksia hyvinvointiyrittäjien tukemiseksi.

2 YRITTÄJYYS

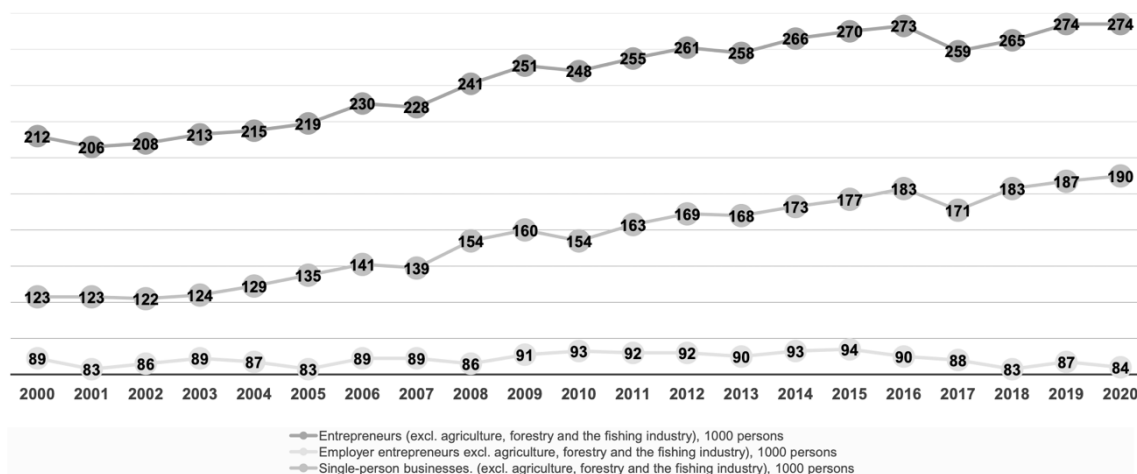
2.1 Yrittäjyys Suomessa yleisesti

Yksinyrittäjyys on yrittäjyyden yleisen muoto, ja tämä muoto on saanutkin kasvavaa merkitystä yhteiskunnassa, kun yksinyrittäjien määrä on lisääntynyt vuosituhaten alusta 123 000 yrittäjästä vuoden 2022 mitattuihin 194 000 lukemiin (Tilastokeskus 2020). Suomen Yrittäjien ja OECD:n vuoden 2020 tilaston mukaan yksinyrittäjien osuus työllisyydestä on Pohjoismaiden korkein. Yhteensä jopa noin 8,4 prosenttia (Suomen Yrittäjät 2020). Vaikka yleisesti yrittäjyys tuo lisää vapautta, se tuo myös enemmän vastuuta. (Suomen Yrittäjät n.d) Näin ollen myös hyvinvointi ja sen merkitys on isossa roolissa esimerkiksi yksinyrittäjillä. Monille yrittäjyys on elämäntapa, ja sen positiivisiin puoliin kuuluvat itsensä toteuttaminen ja vastuu ja ohjaket omasta työnjäljestä. Yrittäjän lakisääteisen toimeentuloturvan perustana on YEL-työtulo, joka on määriteltävä otettaessa yrittäjän eläkevakuutusta. Tämä kyseinen työtulo vaikuttaa eläkevakuutusmaksuihin sekä eläkkeen määrään, sosiaaliturvan lisäksi. (Suomen Yrittäjät n.d) Yrittäjyydessä on omat riskinsä, mutta Suomen yrittäjät kuvailevat yrittäjyyttä puhtaasti asenteen ja intohimon työksi. Puhun myös itse yrittäjyyden puolesta, ja onkin hienoa huomata kuinka lisäksi alla olevan kuvan (kuva 1) mukaan yksinyrittäjien määrä on Suomessa nousussa (Single-person businesses).

Tilastokeskuksen mukaan 73 prosenttia suomalaisista yrittäjistä on yksinyrittäjiä (2023). Suomen yrittäjien tekemän yksinyrittäjäkyselyn (2022) perusteella, yksinyrittäjät kohtaavat useita haasteita, kuten pitkät työviikot, vaikeudet löytää sijaista yrittäjän sairastuessa ja vaikeudet pitää perheväpaita. Nämä seikat voivat johtaa tilanteeseen, jossa yksinyrittäjä uupuu, mikä puolestaan voi vaarantaa yrityksen menestyksen. (Suomen Yrittäjät, 2022.) Lisäksi Kelan tuottamien tilastojen mukaan yrittäjät ovat palkansaajiin verrattuna pidempiä aikoja sairauslomilla, mutta saavat kuitenkin palkansaajiin verrattuna vähemmän tilastollisesti sairauspäivärahaa. Yrittäjillä voi olla helpompi järjestellä työt siten, että sairauslomalle ei välttämättä olisi tarvetta. (Blomgren, Jäppinen, Perhoniemi, 2021)

Yrittäjien, työnantajayrittäjien ja yksinyrittäjien määrän kehitys 2000–2020

Yrittäjät



Lähde: Tilastokeskus

Kuva 1 Suomen Yrittäjät. Yrittäjyystilastot. Tilastokeskus, 2020

2.2 Hyvinvoiva hyvinvointiyrittäjyys Suomessa

Tässä työssä tarkastellaan hyvinvointialan yrittäjyyttä, joka on yksi yrittäjyyden toimiala. Tämän alan yrittäjästä käytetään termiä "hyvinvointiyrittäjä". Kyseisten yrittäjien palveluntarjonta keskittyy muun muassa henkiseen hyvinvointiin, palautumiseen, stressinhallintaan ja jaksamiseen. Business Worldin (2023) tutkimusten mukaan pandemia vaikutti merkittävästi useisiin toimialoihin, kuten matkailuun, majoitukseen ja ilmailuun, mutta terveys- ja hyvinvointialat pysyivät ennallaan ja kasvavana. Hyvinvointi on noussut yleiseksi tavoitteeksi, ja lähes 80 prosenttia kuluttajista kansainvälisellä tasolla pitää hyvinvointia tärkeänä, ja se ohjaa noin 1,3 biljoonan euron (1,5 biljoonaa dollaria) hyvinvointimarkkinaa. Henkinen hyvinvointi ja hengellisyys ovat tutkimusten mukaan kasvava trendi, ja niiden merkitys lisääntyy entisestään.

Suomen Yrittäjien mukaan myös hyvinvointipalveluiden sektori jatkaa kasvuaan, muun yrittäjyyden rinnalla. Erkkilä (2023, 16) kuvaa hyvinvointialaa palvelualana, missä esimerkiksi pienyrittäjyyden rooli korostuu ja täten yrittäjä on parhain käyntikortti ja esimerkki omalle yritykselleen. Näin ollen yrittäjän oma hyvinvointi ja jaksaminen on tärkeässä roolissa yrityksen menestymistä ajatellen. Suomen yrittäjät myös painottavat sitä, miten yrittäjillä mielen hyvinvointi onkin yksi menestyksen kulmakivi ja yrittäjän pääomaa. (Suomen Yrittäjät n.d)

Jotta hyvinvointiyrittäjän palveluntarjonta ja -laatu olisi kannattavaa, tulisi yrittäjän panostaa oman elämän tasapainottamiseen ja tasapainoon mahdollisimman hyvin. WHO on määritellyt, että terveys ei ole vain poissa olevien sairauksien tai toimintavajavuuksien puuttumista, vaan se kattaa fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisuuden. Terveys ei täten tarkoita pelkästään sairauksien poissaoloa vaan enemmänkin hyvinvoinnin tilaa ja kaikkien kykyjen täyspainoista käyttämistä (WHO 2024). Näin ollen hyvinvointiyrittäjän hyvinvointi henkisestä ja psyykkisestä näkökulmasta on tärkeässä asemassa työn laadun ja yrityksen menestyksen kannalta.

Honkanen (2019, 10) toteaa, että yksinyrittäjän hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mutta kaikkein tärkeintä on yrittäjän oma mielentila ja kyky hallita stressiä sekä löytää tasapaino työn ja levon välillä. Lisäksi asenteella ja itsensä tuntemisella on suuri rooli siinä, miten yrittäjä menestyy työssään ja kuinka hyvin hän voi. Tärkeää on tunnistaa omat vahvuudet ja kehityskohteet sekä suunnata yritystoiminta niiden pohjalta. Aiemmat tutkimukset myös esimerkiksi Alankomaissa ovat osoittaneet, että huono psyykinen ja fyysinen hyvinvointi ennusti taloudellisia vaikeuksia ja heikkoa liiketoiminnan suoritusta usean vuoden ajan. (Dijkhuizen, Gorgievski, Van Veldhoven ja Schalk, 2017.)

Hyvinvointiyrittäjän liiketoiminnan menestyksen keskiöissä on asiakkaille tarjottu palvelu. Viitala (2021, luku 2) nostaa esille Feng-Hua Yangin, Chih-Hua Huangin ja Chin-Yei Weinin (2015) tutkimuksen, missä tarkasteltiin työntekijöiden hyvinvointia ja sen vaikutusta asiakaspalvelun laatuun. Hyvinvoiva yrittäjä on avain laadukkaan palvelun tarjoamisessa asiakkaille, ja täten omaan hyvinvoinnin edistäminen ja siihen panostaminen voi siis olla kriittinen tekijä asiakkaiden tyytyväisyyden ja sitoutumisen kannalta.

Tulevaisuuden terveysbisneksen on kuvattu olevan ennaltehkäisybisnestä (Demos Helsinki 2015). Lisäksi Suomen mielenterveyden kehitysjohtaja, Kristian Wahlbeck, puhui jo vuonna 2015 siitä, miten mielenterveyden edistämisen avulla ehkäistäisiin vahvasti Suomen tuottavuusongelmia ja kuinka

“mielen hyvinvoinnin tulee olla osa kaikkea terveyden edistämistä. Kestävä, kilpailukykyinen yhteiskunta ei ole mahdollinen ilman kestävää mielen terveyttä”. Edellisten lisäksi, Terveys 2050 -raportin mukaan tulevaisuuden terveys syntyy suurilta osin terveydenhuollon ulkopuolella, joka tarkoittaa Tukiaisen mukaan sitä, että tulevaisuudessa ihmisten henkinen hyvinvointi ei enää riipu pelkästään virallisista instituutioista, vaan yhä enemmän se rakentuu yksilöiden omasta panoksesta, erilaisten palveluntarjoajien tarjoamista resursseista sekä näiden toimijoiden keskinäisestä yhteistyöstä. (Tukiaisen, 2016, 47.)

3 MENESTYSTEKIJÄNÄ ONNISTUNUT TYÖHYVINVOINTI

"Yrittäjän työhyvinvoinnista huolehtiminen ei ole turhaa pehmoilua, vaan bisneksen ydintä." Jaana Laitinen, dosetti, Promo@Work -hankkeen johtaja, Työterveyslaitos

Honkasen (2019, 11) mukaan yrittäjän työhyvinvointi muodostuu neljästä pääulottuvuudesta: nykyinen työkyky, menestys, tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä onnistuneen työhyvinvoinnin vaikutukset tulevaan. Taustalla vaikuttavat muun muassa terveys, arvot, asenteet, osaaminen, työverkosto ja -ympäristö, jotka vaikuttavat suoraan työkykyyn. Yrityksen menestys puolestaan vaikuttaa suoraan yrittäjän hyvinvointiin, ja siihen vaikuttavat kannattavuus, tuottavuus ja yhteiskuntavastuu. Työn ja vapaa-ajan tasapainoon vaikuttavat työelämän joustavuus ja yrittäjän elämänlaatu. Tulevaisuuden näkymät koostuvat toimeentulosta ja terveydestä. Nämä vaikuttavat yrittäjän työhyvinvointiin keskeisesti. (Honkanen, 2019, 11.)

Mäkikangas ja Hakanen (2017, luku 4) kuvailevat työhyvinvointi termiä moniulotteisena ja laajana. Eri tahoilla on erilaisia käsityksiä työhyvinvoinnista ja yksilö voi nähdä sen esimerkiksi työssä jaksamisen näkökulmasta, mutta kyseessä onkin paljon monipuolisempi kokonaisuus. Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia ja sitä tutkitaan myös yleisesti eri tieteenalojen avulla. Sosiaali ja terveysministeriö kuvailee työhyvinvointia siten, kuinka työntekijä on kyvykäs suoriutumaan päivittäisistä työtehtävistään. (Viitala, 2021, luku 2) Työhyvinvointia voi vahvistaa muun muassa ennakoimalla erilaisia riskitekijöitä, kuten jatkuvaa stressiä ja uupumista. Viitalan (2021, luku 2) mukaan tärkeintä työhyvinvoinnin kannalta on pitää huoli työn mielekkyyden kokemuksista, sekä muun muassa työn imusta. Työn imua avataan enemmän luvussa 3.

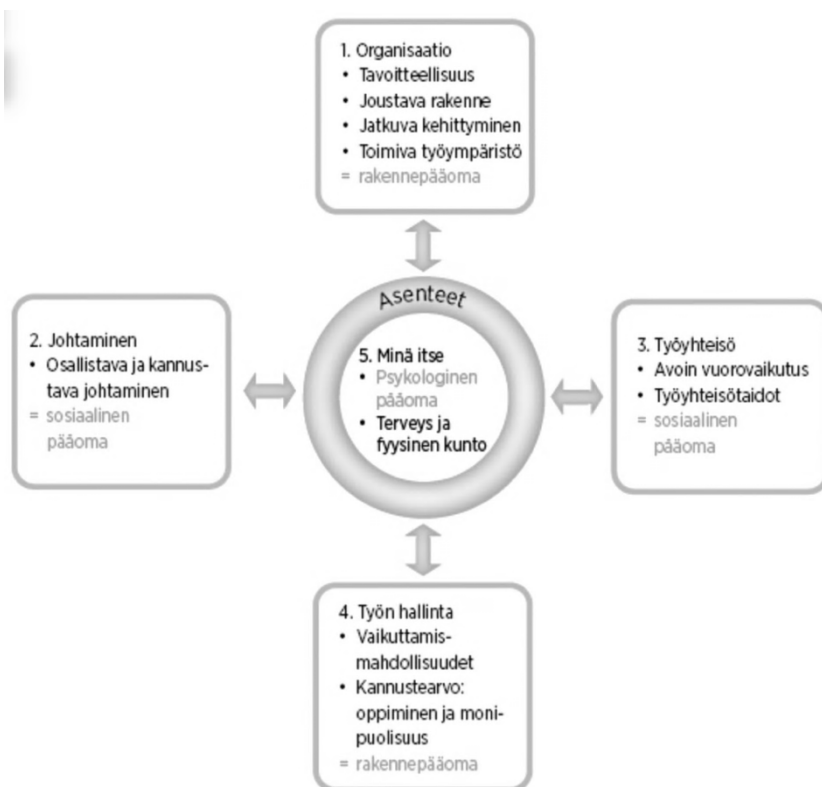
Korhosen ja Vuorimaan (2013, 9) mukaan työhyvinvointia voidaan myös kuvata asiana, joka ilmenee yksilön kokonaisvaltaisena hyvinvoinnin tilana. Työhyvinvointi ei ole vain työhön liittyvien tekijöiden summa, vaan siihen vaikuttavat myös elämän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät.

Pitkään jatkunut aikapaine ja kiire, mikä on yrittäjälle hyvin tavanomaista, aiheuttaa työstressiä ja riittämättömyyden tunnetta. Nummelin (2008, 22) nostaa, että kiire aiheuttaa ihmiselle äryneisyyttä, stressiä, ja ahdistuneisuusoireita. Lisäksi väsymys ja uniongelmat ovat yleisiä. Tällä on taas vaikutus suoraan yrittäjän työn tulokseen ja kehitykseen.

Työhyvinvointi on keskeinen osa niin yrittäjän kuin työntekijän arkea, mutta niiden näkökulmat ja haasteet eroavat toisistaan. Manka (2023, luku 3) hyödyntää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voimavaralähtöisellä kaaviolla. (Kuva 2). Näitä vaikuttavia tekijöitä voi myös osittain peilata yrittäjän näkökulmasta. Organisaatiotasolla selkeät tavoitteet, joustavuus, kehittyvä toiminta ja hyvinvoiva työympäristö luovat perustan terveelle organisaatiolle, ja tehokas johtaminen tukee työntekijöiden motivaatiota. (Manka, 2016, luku 3)

Kaaviossa (Manka, 2016) määritellään organisaatiotason tavoitteita, kuten jatkuva kehittyminen, rakenteen joustavuus ja toimiva työympäristö. Yksinyrittäjä ei esimerkiksi voi nojata organisaation tukiverkkoon, vaan hänen on vastattava näistä asioista itse. Lisäksi yrittäjän johtamistaidot nousevat merkittävään rooliin. Kaaviossa korostetaan myös sosiaalisen pääoman merkitystä, johon kuuluu esimerkiksi työyhteisö ja vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa. Vaikka yrittäjä voi verkostoitua ja hyödyntää vuorovaikutustaitojaan, hän saattaa kohdata perinteisen sosiaalisen tuen puutteen. Kaaviossa käy ilmi myös työn hallinta ja rakenne pääoma, joihin vaikuttavat muun muassa vaikuttamismahdollisuudet ja jatkuva oppiminen. Yksinyrittäjällä on esimerkiksi vapaus hallita omaa työtään, mutta tämä vapaus voi tuoda mukanaan myös suuremman vastuun ja työpaineet. Levanto (2022) korostaa, että yrittäjän itsenäisyys ja täysi hallinta työn järjestelyihin antavat hänelle merkittävän edun hyvinvoinnin näkökulmasta. Yrittäjä voi näiden vapauksien avulla luoda optimaaliset työolosuhteet, jotka tukevat sekä yrityksen menestystä että hänen omaa terveyttään ja hyvinvointiaan. Joskus työkyvyn ylläpitäminen saattaa olla haasteellista, mikäli ei pysty ottamaan tarpeellista etäisyyttä työntekoon. (Levanto, 2022.) Työajan rajattomuutta, tavoitettavuutta ja vapaa-ajan merkitystä käsitellään tarkemmin luvussa 3.

Yrittäjän on siis löydettävä ainutlaatuinen tasapaino ja toteutettava tietoisia toimenpiteitä työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi, sillä ne voivat poiketa suuremman organisaation tarjoamasta tuesta. Jokainen, oli sitten yrittäjä tai työntekijä, kohtaa omat haasteensa työhyvinvoinnin saralla, mutta tärkeintä on tunnistaa ne ja pyrkiä tasapainottamaan työelämää parhaalla mahdollisella tavalla. (Manka, 2016, luku 3)



Kuva 2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Manka, 2023, luku 3

Yrittäjille työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä ovat tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, fyysinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet ja verkostoituminen, ajanhallinta sekä itsensä johtaminen. Tämä kävi ilmi Kuntoutussäätiön Punk-hankkeessa, jonka avulla kehitettiin opas, jossa käsitellään näitä työhyvinvoinnin näkökulmia pientyöpaikoilla. Tutkimuksessa haastateltiin Pirkanmaalla toimivia pientyöpaikan yrittäjiä. Onnistunut työhyvinvointi edellyttää omasta jaksamisesta huolehtimista sekä oman hyvinvoinnin varmistamista. (Manka, Hakala, Nuuttinen, Harju, 2010, 3)

3.1 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on yksi työhyvinvoinnin osa-alue ja se on noussut keskeiseksi tarkastelun aiheeksi tarkastellessa työhyvinvointia (Mattila 2017, 8–9). Jukantupa (2015, 4–6) kuvaa työhyvinvoinnin jakautuessa fyysiseen, sosiaaliseen, psyykkiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan nimenomaan psyykkistä ja henkistä työhyvinvointia yrittäjyyden näkökulmasta. Psyykkisessä hyvinvoinnissa käy ilmi työntekijän koettu hyvä olo ja oman hyvinvoinnin määrittely. Tähän vaikuttaa lisäksi koettu stressi ja työuupumus. Kun työntekijän psyykkinen työhyvinvointi on kunnossa, näkyy se tyytyväisyytenä elämään ja työhön (Mattila, 2017, 8–9). Lisäksi on tärkeää, että työ koetaan mielekkääksi ja viihtyväksi, sekä työpäivä lopetellaan myös hyvillä mielin. Klemetti (2022, 5) toteaa, kun työntekijä on motivoitunut ja kokee aika ajoin työn imua, voidaan sanoa tämän osa-alueen olevan hyvällä mallilla. Tätä osa-aluetta on mahdollista ylläpitää muun muassa riittävällä levolla ja palautumisella, kiireen hallinnalla, työn ja vapaa-ajan tasapainottamisella sekä stressinhallinnalla (Jukantupa, 2015, 5)

3.2 Stressi

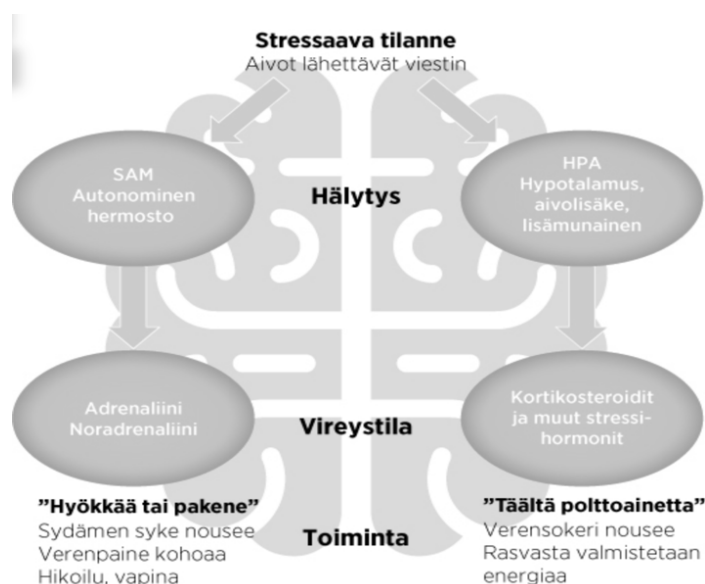
Stressillä on moninaisia vaikutuksia terveyteen, lisäten riskiä sydän- ja verisuonisairauksiin sekä diabetekseen. Stressi voi heikentää myös oppimista ja sillä voi olla vaikutusta myös uniongelmiin, erityisesti kun se yhdistyy muihin haitallisiin elämäntapoihin. Yrittäjyyteen liittyvä stressi vaikuttaa paitsi yksilön terveyteen, mutta myös yhteiskuntamme talouteen. Stressin yleistymisen liittyvät korkeisiin terveydenhoidokustannuksiin, erityisesti masennuksen, ahdistuksen ja sydänsairauksien hoidossa. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta stressi aiheuttaa laajamittaisia kustannuksia, mutta sen syihin tarttuminen voi vähentää terveysongelmia ja parantaa suorituskykyä esimerkiksi työpaikoilla. (Manka, 2015.) Nummelin (2008, 75) mainitsee, että liiallinen stressi voi aiheuttaa vaikeuksia erityisesti tehtävissä, jotka vaativat keskittymiskykyä, luovuutta, nopeaa päätöksentekoa ja sosiaalisia taitoja, masennuksen ja uupumuksen lisäksi.

Yrittäjät ja etenkin pien- tai yksinyrittäjät ovat tässä kohtaa itse vastuussa muun muassa stressinhallinnasta ja sen vaikutuksista muun muassa työhyvinvointiin ja yleisesti hyvinvointiin nähden. Pienyrittäjien ympärillä ei välttämättä ole työyhteisöä tai työhyvinvoinnin vuosikelloja, jotka pitäisivät huolen kyseenomaisista hyvinvoinnin tekijöistä ja ehkäisevistä toimenpiteistä. Tämäkin jo pelkästään voi olla yksi vaikuttava yrittäjän stressitekijä. Kun positiivinen stressi edesauttaa flow-tilaa tekemään

tarvittavat asiat, toimii negatiivinen ja liiallinen, tai pitkittynyt stressi lamaannuttavana ja kuormittavana tekijänä, aiheuttaen terveydellisiä haittoja. (Mannermaa, 2022, luku 5)

3.2.1 Stressin fysiologia

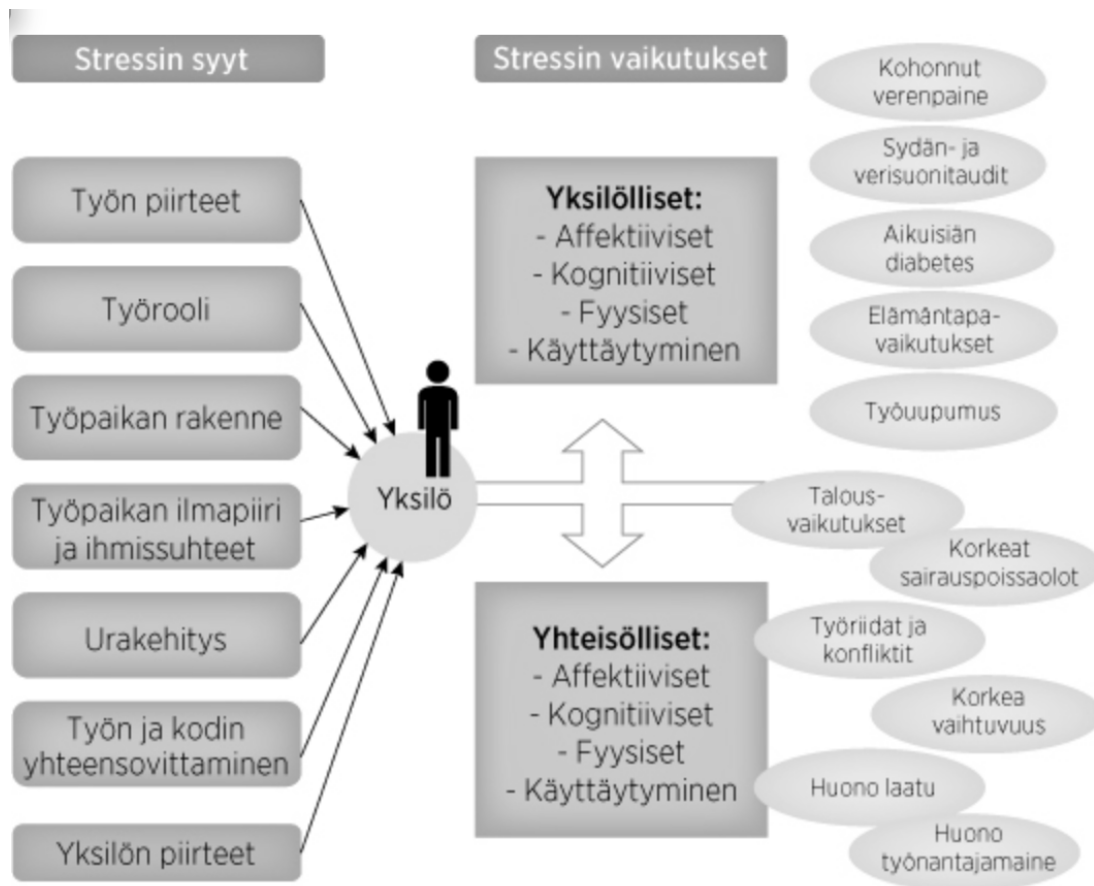
Stressi on luonnollinen tila ja reaktio, joka laukeaa, kun ihminen kokee uhkaavan tilanteen. (Manka, 2015). Stressireaktio tapahtuu tahdosta riippumatta ja sen alkuperäinen tehtävä onkin ollut valmistella kehoa fyysiseen toimintaan uhkaa vastaan. Aivot välittävät viestit sympaattiselle hermostolle ja lisämunuaisille, käynnistäen kemiallisten aineiden, kuten adrenaliinin, vapautumisen. Tämä saa aikaan muutoksia kehossa, kuten sydämen sykkeen kiihtymisen, verenpaineen nousun ja hengityksen nopeutumisen. Kehon erilaiset muutokset valmistavat kehon toimimaan tilanteessa, jossa on tarve joko paeta, taistella, tai jähmettyä. Kun uhka on käsitelty ja siihen on reagoitu, stressihormonit laskevat ja poistuvat elimistöstä, lihakset rentoutuvat, sydämen syke ja verenpaine laskevat normaalille elimistön tasolle. (Manka, 2015.) Lyhytaikainen stressi voi toimia myönteisenä voimavarana, kohottaen vireystilaa ja edistäen hyviä suorituksia. (YTHS, n.d.)



Kuva 3 Stressin fysiologia. Manka, 2015

Kun stressireaktio jää päälle, eli pitkittyy, voidaan puhua pitkäkestoisesta ja pikkuhiljaa kroonistuneesta stressistä. Kyseinen tila johtaa kehon hormonituotannon häiriintymiseen ja tätä kautta kehon epätasapainoon aiheuttaen erilaisia oireita, kuten voidaan alla olevan kuvion mukaan todeta, joka käsittelee muun muassa stressin vaikutuksia yksilötasolla. (Manka, 2015.) Vaikka kuviossa tarkastellaan vaikutuksia yksilötason lisäksi myös työrooleihin, työpaikan rakenteeseen ja työnantajamaaiseen, hyvinvointialan yrittäjä kohtaa samankaltaisia vaikutuksia, vaikka toimisikin yksin työympäristössään. Ulkoisia tekijöitä ei välttämättä koeta samalla tavalla kuin työyhteisössä toimivan työntekijän tapauksessa. Esimerkiksi vaikka yksinyrittäjän arkeen ja työhön ei pääse suoranaisesti vaikuttamaan työpaikan ilmapiiri ja siihen liittyvät ihmissuhteet, voi yrittäjä kääntöpuolena kokea ilmapiirin

ja ihmissuhteiden puutetta, eli yksinäisyyttä, joka toimii taas tätä kautta stressin aiheuttajana. Tätä käsitellään tarkemmin kohdassa Sosiaaliset suhteet ja verkostot.



Kuva 5 Stressin vaikutukset eri tasoilla. Manka, 2015

3.2.2 Stressinhallinta

Stressiä voi käsitellä ja hallita erilaisin keinoin. (YTHS, n.d.) Tässä tutkimuksessa käsitellään stressinhallinnan keinona eritoten tietoisuustaitoja. Mindfulness- tai tietoisuustaidot ovat juurtuneet itämaisiin meditaatioperinteisiin tuhansien vuosien ajalta. Länsimaissa niitä alettiin laajemmin soveltaa 1970-luvulla, kun Jon Kabat Zinn kehitti tietoisuustaitoihin perustuvan stressinhallintaohjelman (MBSR Mindfulness-Based Stress Reduction) kroonisesti sairaille ja kipupotilaille. Tutkimukset tästä ohjelmasta ovat osoittaneet erinomaisia tuloksia. (Mieli Ry 2023.) Stressinhallintaan vaikuttaa positiivisesti myös riittävä uni, lepo, terveellinen ruokavalio, sekä terveelliset sosiaaliset suhteet (YTHS n.d).

3.2.3 Tietoisuustaidot yrittäjyyden tukena

”Meditointi avaa oven analyttisen mielen ja alitajunnan välillä. Meditoimme päästäksemme alitajuntaan, jossa kaikki toivottomat tavat ja käyttäytymiset sijaitsevat ja muuttaaksemme ne tuottaviksi malleiksi elämämme tukemiseksi” (Virolainen, Virolainen, 2016, mukailen Dispenza, Joe)

Tietoisuusharjoituksilla, kuten esimerkiksi meditaatiolla ja erilaisilla läsnäoloharjoituksilla on osoitettu lukuisia terveyshyötyjä. Meditaation päämääränä on suunnata huomio täysin nykyhetkeen ja olla läsnä hetkessä. Meditaatiotekniikoita on useita, ja läsnäoloharjoitukset luokitellaan yhdeksi näistä. Nykytiedon valossa länsimaissa meditoidaan juurikin terveyden edistämisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta ja uskonnollisuus on toissijainen asia. (Virolainen, Virolainen, 2016, 141–143.)

On todettu, että ihminen toimii automaattiohjauksella suurimmaksi osaksi päivästä. Ajatukset keskittyvät pääsääntöisesti joko menneeseen tai tulevaan. Automaattiohjaus on osittain hyödyllistä ja tarpeellista, mutta välillä tarpeetonta. Näin ollen tästä mallista olisi hyvä tulla tietoiseksi, jotta pystyisi itse kontrolloimaan tietoisien ja automaattiohjauksen rajamaastoa, siten että ajatukset eivät ohjaisi liikaa ihmisen mieltä vaan ajatus olisi kääntää tämä malli toisinpäin. Mielen tietoinen tila edesauttaa sitä, kuinka hyvin ymmärrämme itseämme ja ajatuksiamme. Kun tietoisuus tarkkailee ajatuksia etäältä, niin sanotusti kuplan ulkopuolelta, kykenemme suhtautumaan niihin neutraalimmin, emmekä lähde ajatuksen herättämään tunnetilaan niin vahvasti mukaan. (Laine, 2015, 97–101) Näin ollen kehittyneellä tietoisuudella ja tietoisuustaidoilla on osuutta hyvinvoivaan yrittäjyyteen.

Laine (2015) nostaa esille stressinhallintaohjelman ja mindfulnessia kehittäneen professorin Jon Kabat Zinn ja tietoisuuden käsitteen levittäjä Eckhart Tollen ajatuksen ihmisen toimimisesta ajatusten vallassa ja tietoisien läsnäolon harjoittelun tarpeen. Tämä johtuu Laineen mukaan siitä, että aiomme pyrkivät fysiologisesti toimimaan energiatehokkaasti, joten ne valitsevat herkästi automaattisen tavan toimia. Näin ollen tietoisuutta tulee harjoitella ja ponnistella, jotta siitä tulee taas uusi normaali olotila. Laaja ja toimiva tietoisuus merkitsee muun muassa henkistä terveyttä ja hyvinvointia. (Laine, 2015, 97–101)

Tietoisien läsnäolon tutkimuksia on laadittu ja julkaistu myös huomattavan paljon viime vuosikymmenien aikana. Tutkimukset osoittavat tietoisuustaitojen vaikuttavan positiivisesti ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Tutkimukset osoittavat, että mielen rauhoittaminen ja hetken hyväksyminen vähentävät stressiä, lisäävät vastustuskykyä, jaksamista sekä keskittymiskykyä. Lisäksi aikuisilla on todettu tietoisuustaitojen harjoittamisen vähentävän stressihormonin tuotantoa, ahdistusta, ma-

sennusta ja uupumusta. (Virolainen, Virolainen, 2016, 142–143.) (Laine, 2015, 26–31) Mindfulnessissa ja meditaatioissa on nimenomaan kyse siitä, että elimistö sekä rauhoittuu fysiologisesti, että kohtaa mielen tietoisuuden runsauden samanaikaisesti. (Ahtola, 2016)

Virolainen ja Virolainen (2016, 143) nostavat esille Massachusettsin yliopiston tutkimuksen, jossa havaittiin, miten säännöllinen meditointi muokkaa aivojen yhteyksiä sekä parantaa niiden toimintaa. Osallistujat meditoivat päivittäin noin 27 minuuttia kahdeksan viikon ajan. Aivokuvauksissa todettiin, että esimerkiksi ne aivojen alueet, jotka liittyvät myötätuntoon, itsetutkiskeluun sekä oppimiseen, olivat enemmän aktiivisena tämän testijakson jälkeen. Virolainen ja Virolainen (2016) avaavat myös tohtori Peter Vestergaard-Poulsenin tutkimusta, joka osoitti, miten useimmat aivojen alueet ovat enemmän aktiivisina niillä, jotka meditoivat enemmän. Tutkimuksessa oli mukana vuosia meditoineita henkilöitä ja ei koskaan meditoineita. (Virolainen, Virolainen, 2016, 143.) Näen, että säännöllisellä tietoisuustaitojen harjoittamisella on yhteys hyvinvoivaan yrittäjyyteen ja psyykkisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja proaktiiviseen, eli ennaltaehkäisevään hyvinvoinnin tukemiseen.

Tietoisuustaidoilla ja -harjoituksilla on myös suora yhteys työhyvinvointiin kansainvälisellä tasolla. Maailmanlaajuisesti isot, johtavat yritykset, kuten Google, Facebook (nyk. Meta), Twitter (nyk. X), General Motors sekä Intel ovat ottaneet käyttöönsä tietoisuustaitoja kehittäviä ohjelmia käyttöön. Vaikutuksia on ollut muun muassa stressinhallinnan, keskittymiskyvyn ja luovuuden paraneminen sekä sairauspoissaolojen väheneminen. Yksilötasolla havaittiin lisäksi parempaa jaksamista, tuottavuutta sekä alhaisempia poissaoloja. (Laine, 2015, 74)

3.3 Työstä palautuminen

Palautuminen työstä viittaa siihen, kun keho ja mieli toipuvat työn ja päivän aiheuttamista rasituksista. Riittävä palautuminen on tärkeää, sillä se estää työstressin kertymistä, edesauttaa hyvinvointia ja tätä kautta suojelee työuupumukselta. (Työterveyslaitos 2020) Palautumisen myötä elimistöstä poistuu sekä fysiologiset ja psykologiset stressioireet. Kinnunen (2017, luku 5) kuvaa palautumista psykofysiologiseksi prosessiksi. Palautumisen aikana elimistö korjaantuu kielteisiltä vaikutuksilta, esimerkiksi väsymykseltä ja kohonneilta stressihormonien määrältä. Tätä kautta vireys, energia ja positiivinen mieliala täydentyy.

Työstä palautuminen on nykyään enemmän uhattuna, osittain nykyteknologian ja työn rajojen hämmärtymisen vuoksi. (Kinnunen, 2017, luku 5) Palautumisen ollessa riittämätöntä, tulee ihmisen aloittaa seuraava työpäivä epäedullisessa tilassa, joka aiheuttaa ponnistelua. Kyseinen ylimääräinen ponnistelu voi aiheuttaa pitkällä aikavälillä terveysongelmia kuormituksen seurauksena. Tätä tapahtumakulkua on kuvattu ”Effor-Recovery” -mallin avulla (kuva 5), joka on alun perin kehitetty vuonna 1998 Meijman ja Mulderin toimesta. (Kinnunen, 2017, luku 5)

Tärkeää on huomata, että palautumisen ja ponnistelujen malli (kuva 6) on kuvattu syklinä, joka korostaa sitä, että riittämätön palautuminen ja lisääntyvä ponnistelu vahvistavat toisiaan ja voivat pa-

himmillaan johtaa negatiiviseen kierteeseen. Työhyvinvoinnin kannalta on siis olennaista luoda olosuhteet, jotka mahdollistavat riittävän palautumisen ja ehkäisevät kuormituksen kasaantumista ja kroonisten terveysongelmien syntymistä. Kinnunen (2017) nostaa McEwenin, vuonna 1998, kehittämän allostaattisen kuorman teorian, joka täydentää tätä palautumisen ja ponnistelujen mallia. Teoria kertoo tarkemmin siitä, miten kasautunut kuormitus ja stressi vaikuttavat terveysongelmiin. Tämän teorian mukaan siihen vaikuttaa muun muassa tiheästi toistuvat stressitilanteet, adaptaation eli sopeutumisen puute, elimistön vaste ei palaudu stressitilanteen päättyessä, jonka myötä tämä vaste aiheuttaa toimintahäiriötä kehon muissa järjestelmissä. Näiden syiden vuoksi fysiologista palautumista ei pääse tapahtumaan. Teorian pohjalta allostaattisella kuormalla tarkoitetaan allostaattisten järjestelmien, eli autonomisen hermoston, sisäeritysjärjestelmän, ja immuunipuolustusjärjestelmän epätasapainoa. McEwenin teoria tukee siis hyvin sitä, minkä vuoksi toistuva työstressille altistuminen ja vähäinen työstä palautuminen voi johtaa sairauksiin, ja sitä kautta esimerkiksi lisääntyneisiin terveystalouteen ja työtehon laskemiseen. (Kinnunen, 2017, luku 5)



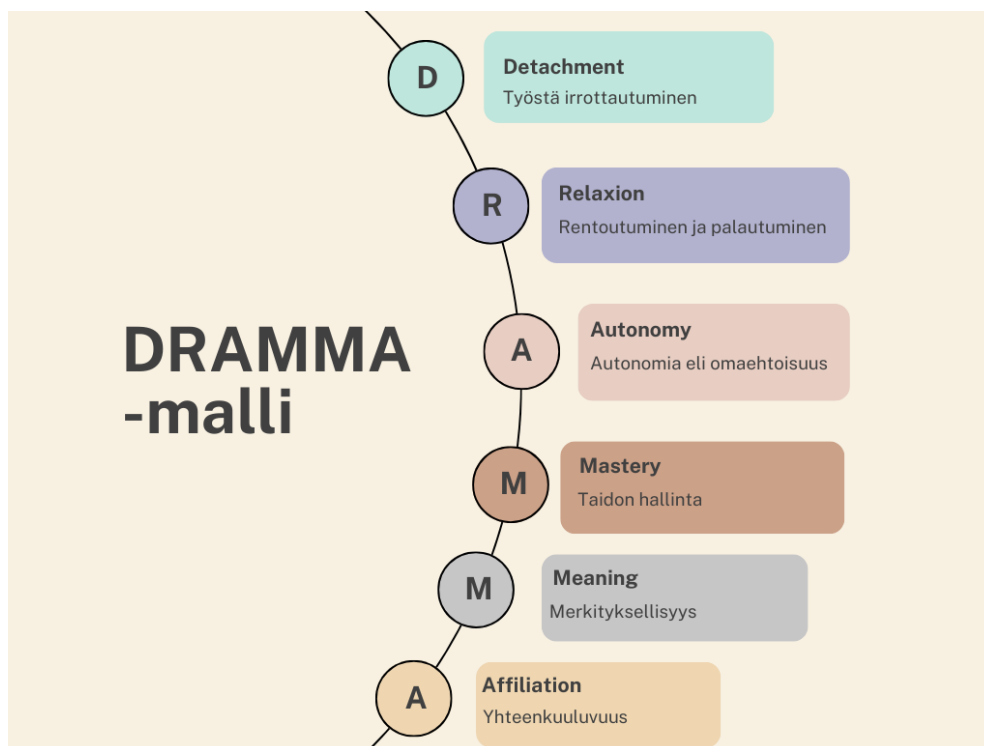
Kuva 6 Palautumisen ja ponnistelujen malli. Kinnunen, 2017

Kinnunen (2017) kuvaa Sonnentan ja Geurtsin näkemystä siitä, että palautumista voidaan tutkia puitteiden, prosessien ja seurauksien kautta. (Kinnunen, 2017, luku 5). Puitteiden tutkimisessa otetaan huomioon työajat, toteutuneet lomat, ja esimerkiksi elvyttävät luontopainotteiset ympäristöt. Sen sijaan prosessien tutkimisessa huomioidaan toimintoja ja kokemuksia esimerkiksi harrastusten kautta. Palautumisen seurauksien tutkimisessä pääpainona nähdään Sonnentan ja Geurtsin mukaan palautumisprosessin lopputulos. Kinnunen (2017, luku 5) toteaa tutkimusmenetelmiä mukailien, että psykologinen palautuminen on onnistunut silloin, kun ihminen kokee olevansa kyvykäs ja valmis jatkamaan työtehtäviään, kun taas fysiologisesta näkökulmasta palautuminen on onnistunut silloin, kun ihmisen elimistö ja stressitasot ovat palanneet takaisin perustasolle. (Kinnunen, 2017, luku 5). Myös

Manka (2015) puoltaa näitä kahta palautumisen näkökulmaa. Lisäksi voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tuetaan kolmella väittämällä: uusien voimavarojen hankkimisella, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella (Manka, 2015). Voidaan siis todeta, että työhyvinvoinnin lisäksi palautumista voidaan tarkastella ja tutkia monien erilaisten prosessien avulla ja monesta eri näkökulmasta. Näen, että hyvinvointiyrittäjän psyykkisen työhyvinvoinnin yksi tärkein kulmakivi on palautuminen ja siihen keskittyminen, jota kautta ylläpidetään kokonaisuudessaan liiketoiminnan kannattavaa jatkumista ja yrityksen menestymistä.

3.4 DRAMMA-malli

Työstä palautuminen on myös olennainen osa stressinhallintaa. Lyhyet tauot ja pysähdykset voivat parantaa työtehoa, ja tätä kautta edesauttaa palautumista. Mannermaa (2022, luku 5) painottaakin, että jokaisen ihmisen olisi hyvä noudattaa päättäneen työpäivän jälkeen DRAMMA-mallia. Kyseinen malli on kehitetty Yhdysvalloissa vuonna 2014. DRAMMA-malli sisältää kuusi psykologisen palautumisen kokemusta, jotka edistävät hyvinvointia: 1. työstä irrottautuminen (detachment), 2. rentoutuminen (relaxation), 3. autonomia eli omaehtoisuus (autonomy), 4. taidon hallinta (mastery), 5. merkityksellisyys (meaning) ja 6. yhteenkuuluvuus (affiliation). Vaikka DRAMMA-malli on kattava, on se vielä suhteellisen tuore. Tutkimusten mukaan sitä on kuitenkin hyödynnetty paljon, etenkin työhyvinvointia mitattaessa. (Kuikka, 2023, 14) Psyykkisen palautumisen mittaaminen on monimutkaista, sillä kaikkia siihen vaikuttavia tekijöitä ei voi mitata suoraan kehosta. Esimerkiksi ihmissuhteiden toimivuus tai psykologinen turvallisuus voivat vaikuttaa stressiin, mutta niitä ei vielä pystytä täysin havaitsemaan teknologian avulla. (Paldanius, 2022)



Kuva 7 Havaintokuva DRAMMA-mallista. Mukailten Newman, Tay, Diener, 2014

3.5 Työn imu

Työn imussa on kyse omista vahvuuksien hyödyntämisestä, positiivisesta kehityssuunnasta, innostuneisuudesta työtä kohtaan, tuloksista sekä näkyvästä hyvinvoinnista sekä terveydestä. Henkilö, joka kokee työn imua, kykenee myös paremmin uusiin luoviin ratkaisuihin ja innovaatioihin. Vain hyvinvoiva työntekijä ja henkilö voi päästä aidosti työn imuun. (Viitala, 2021, luku 2)

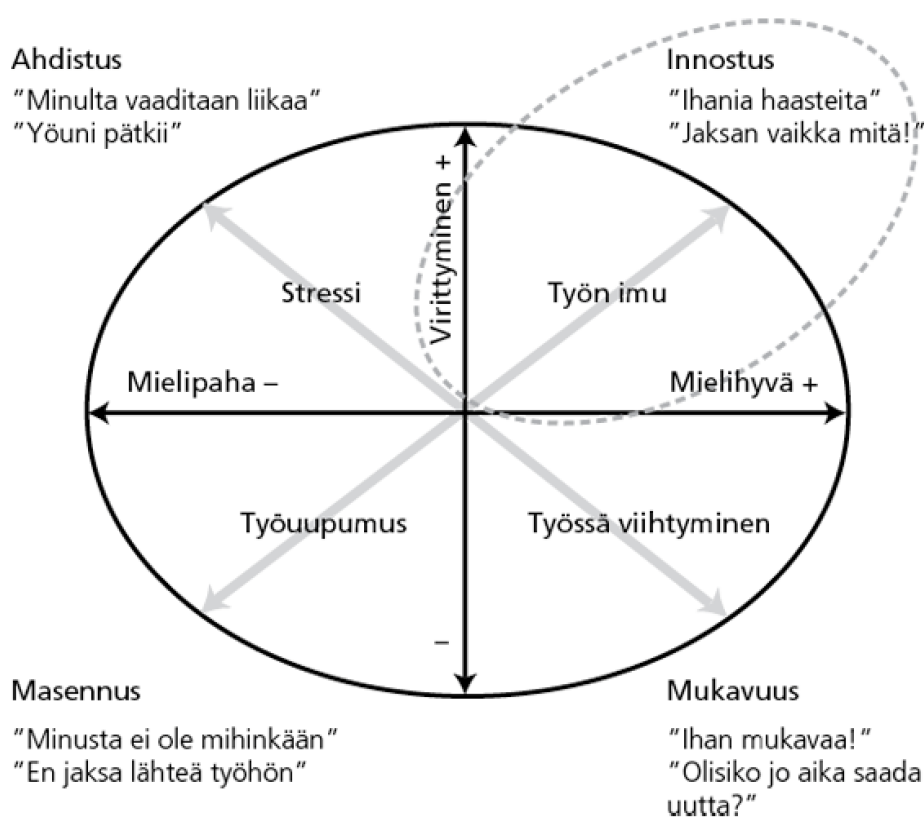
Heikkisen (2018) tutkimuksessa ilmeni, että useimmat pienyrittäjät kokevat työn imua säännöllisesti, jopa päivittäin. He ovat erityisen omistautuneita työlleen, tuntevat ylpeyttä siitä ja näkevät sen merkityksellisenä. Tarmokkuus näkyy erityisesti sinnikkyytenä työn tekemisessä, ja vanhemmat naiset, joilla on pitkä työhistoria hyvinvointi-, sosiaali- ja terveysalalla, ovat erityisen innostuneita työstään. Uppoutuminen on harvinaisempaa, mutta silti melkein puolet kokee sitä viikoittain. Tutkimus oli osa Elinvoimaa Organisaatioon -hanketta, joka toteutettiin tarkemmin vuosina 2015–2016 Savon Yrittäjät ry:n jäsenyrityksille. (Heikkinen, 2018, 1)

Yrittäjät kokevat tutkitusti työssään positiivista tunnetta, joka ilmenee innostuksena ja peräänantamattomuutena jatkamaan yritystoimintaa, vaikka he kohtaavatkin taloudellista epävarmuutta. Tutkimukset osoittavat myös, että yrittäjät työskentelevät usein palkansaajia enemmän, mutta heidän työtyytyväisyytensä on silti korkeampi. Tätä ilmiötä voidaan kutsua myös termillä työn imu. (Manka, ym., 2010, 10)

Työn imu on positiivinen tila, johon kuuluu Mankan (2012) mukaan tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Kun työn imua tapahtuu, se sitouttaa henkilön antamaan parastaan työssään. Työn imulla on myös vaikutuksia sosiaalisiin suhteisiin, kuten vanhemmuuteen ja parisuhteeseen,

sekä arkeen työajan ulkopuolella. Työn imu on hetkittäinen tila, ja onkin luonnollista, että innostuneisuus, flow-tila ja sinnikkyyks laantuu aika ajoin. (Manka, 2012, luku 3)

Alla olevassa kaaviossa (kuva 7) työn henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli koostuu neljästä olennaisesta osa-alueesta: työn imusta, työssä viihtymisestä, sekä stressistä ja työuupumuksesta. Innostus heijastaa työntekijän intoa ja sitoutumista, kun taas mukavuus viittaa työn tuomaan tyytyväisyyteen ja haluun kehittää itseään. Työssä viihtyminen tarkoittaa syvää nautintoa työstä, ja kuvailee samalla energiatasoa, joka auttaa kohtaamaan työpäivän haasteet. Työn imu nähdään prosessina, joka edistää työhyvinvointia ja suojaa työuupumukselta, ja on siksi keskeinen tekijä työntekijöiden hyvinvoinnille. (Manka, 2012, luku 3)



Kuva 8 Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli. Manka, 2012

3.6 Työ ja vapaa-aika

Uhkana hyvinvoivalle yrittäjyydelle voidaan nähdä työajan rajattomuus ja tavoitettavuuden säätely. Rajattomuudella ja sen mahdollisella puutteella on vaikutusta esimerkiksi hyvälle unenlaadulle, joka taas on vastuussa aivojen täydellisestä palautumisesta. (Työterveyslaitos 2021)

Yrittäjän on itse osattava säädellä ja rajata, miten olla tavoitettavissa ja mikä aika on vapaa-aikaa. Tähän vaikuttaa myös henkilökohtainen arjenhallinta sekä omat voimavarat. Voimavarojen ollessa kohdillaan ja tasapainossa, on helpompi hahmottaa omat rajansa paremmin. Tämä vaikuttaa muun muassa siihen, miten työmäärää ja -taakkaa, sekä tavoitettavuutta kyetään hallitsemaan tehokkaammin. Voimavaroihin voi vaikuttaa pitämällä itsestään huolta ja kiinnittämällä huomiota elämäntapoihinsa, kuten palautumiseen, uneen, ravintoon, fyysiseen kuntoon, ja elämän mielekkyyteen. (Nummelin, 2008, 92) Myös aiemmin mainitulla työssä koetulla työn imulla on vaikutusta parempaan työn ja vapaa-ajan tasapainoiluun. (Manka, 2012, luku 3) Manka (2015) nostaa esille myös perheen, ystävien ja terveyden elämälle arvokkaiksi asioiksi.

4 TUTKIMUS

4.1 Aineisto ja menetelmät

Aineiston kerääminen tapahtui ensisijaisesti HALI Formation Oy:n suljetussa Facebook-ryhmässä, joka on tarkoitettu ohjaajakoulutuksesta valmistuville henkilöille sekä tätä kautta hyvinvointiyrittäjille. HALI Formation Oy tarjoaa monenlaisia koulutuksia, jotka keskittyvät kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Näitä koulutuksia järjestetään eri puolilla Suomea sekä verkossa että lähikoulutuksina pääkaupunkiseudun lähetyillä. Koulutusten sisältö käsittelee erilaisia aiheita, kuten restoratiivista joogaa, meditaatiota ja hyvää elämää erilaisissa henkisen ja mielen valmennusten muodossa. Tutkimuksessa pyrittiin lisäksi tavoittamaan hyvinvointiyrittäjiä Instagramin avulla, jotta saatiin tavoitettua mahdollisimman moni hyvinvointiyrittäjä.

Kysely toteutettiin Webropol online -kyselytyökalulla. Kysely toteutettiin määrällisenä, eli kvantitatiivisena. Valitsin tämän tutkimusmenetelmän, koska se tarjosi mahdollisuuden kerätä numeerista tietoa suuremmalta vastaajajoukolta nopeasti ja tehokkaasti. Koska tutkimuksen tavoitteena oli saada yleiskuva hyvinvointiyrittäjien psyykkisestä työhyvinvoinnista ja selvittää eri tekijöiden välisiä suhteita, näin että kvantitatiivinen lähestymistapa oli sopiva.

Aineistonkeruu koostui yhteensä 18 osiosta. Kyselylomakkeeseen ei sisällytetty avoimia kysymyksiä, vaan se oli rakennettu suljetun vastausvaihtoehdon periaatteella. Kysymykset tarjosivat vastaajalle valmiiksi määritellyt vaihtoehdot vastauksiksi. Analysoimalla kysymyksiä voitiin nähdä, että ne tarjosivat tiettyjä vaihtoehtoja vastaajan arvioinnille tai valinnalle. Esimerkiksi kysymys "Kuinka tyytyväinen olet yleiseen psyykkiseen hyvinvointiisi?" tarjosi vastaajalle viisi erilaista vaihtoehtoa aina erittäin tyytymättömästä erittäin tyytyväiseen. Samoin kysymys "Mitkä tekijät vaikuttavat eniten psyykkiseen hyvinvointiisi työssäsi?" antoi vastaajalle mahdollisuuden valita kolme tärkeintä tekijää annetuista vaihtoehdoista. Näiden kysymysten avulla voitiin kerätä tietoa vastaajan kokemuksista, mielihyvyydestä ja käyttäytymisestä tietyissä tilanteissa, kuten työstressin hallinnassa ja työn imun edistämisessä. Suljettujen kysymysten avulla voitiin helposti verrata vastausten välisiä suhteita ja tehdä tilastollisia analyysejä vastaajien vastauksista. Suljettujen kysymysten hyvä puoli oli niiden selkeys ja helppo analysoitavuus. Vastaajat valitsivat valmiiksi määritellyistä vaihtoehdoista, mikä helpotti vastausten vertailua ja yhdenmukaista tiedonkeruuta. Lisäksi näitä kysymyksiä oli helppo käsitellä tilastollisesti, mikä mahdollisti laajempien trendien ja yhteyksien tunnistamisen. Suljetut kysymykset myös nopeuttivat vastausten keräämistä ja vähensivät tulkinnanvaraisuutta, mikä edisti vastausten yhdenmukaisuutta ja luotettavuutta. Kaiken kaikkiaan ne tarjosivat tehokkaan työkalun monenlaisien tietojen keräämiseen ja analysointiin erilaisissa tutkimuksissa ja kyselyissä.

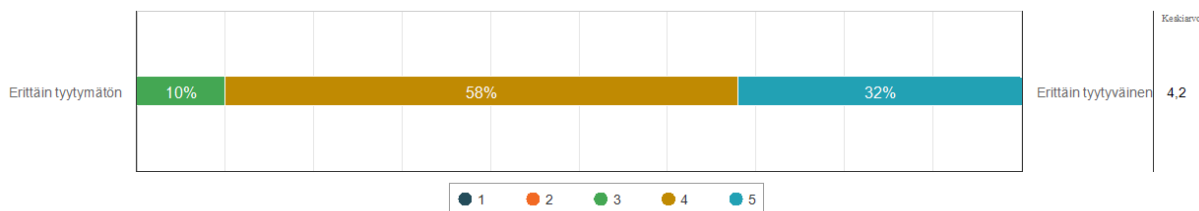
Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa vastaajan taustaa yrittäjänä, kokemuksia ja näkemyksiä omasta psyykkisestä työhyvinvoinnista sekä siitä, miten yrittäjä kokee esimerkiksi työstä palautumisen ja kuormittuneisuuden. Kysely toteutettiin täysin teoriaosuutta mukaillen. Tutkimuslomake on tämän opinnäytetyön liitteenä. Aineiston analysointi suoritettiin kerättyjen vastausten perusteella, jonka avulla pyrittiin hahmottamaan vastausten yleisimpiä piirteitä sekä mahdollisia yhteyksiä tutkittavaan ilmiöön. Tutkimuksen avulla pyrittiin saamaan kokonaiskuva siitä, millaisia ajatuksia ja kokemuksia

ohjaajakoulutuksesta valmistuvalla henkilöllä ja hyvinvointialan yrittäjillä oli omasta psyykkisestä työhyvinvoinnistaan. Tässä työssä edettiin Heikkilän (2014) kvantitatiivisen tutkimuksen prosessin mukaan. Ensinnäkin määritettiin tutkimustehtävä ja määritettiin selkeät tavoitteet työlle ja valittiin tarkempi menetelmä. Tämän jälkeen kerättiin teoriaosuus aiheen kirjallisuudesta ja tutkimuksista. Näiden ollessa valmiina, rakennettiin tiedonkeruuväline ja kyselytutkimus, kontaktoitiin yrittäjät ja kerättiin tieto. Tietoja kerättiin yhteensä 10 päivää. (Heikkilä, 2014, 23)

4.2 Kyselytutkimuksen tulokset

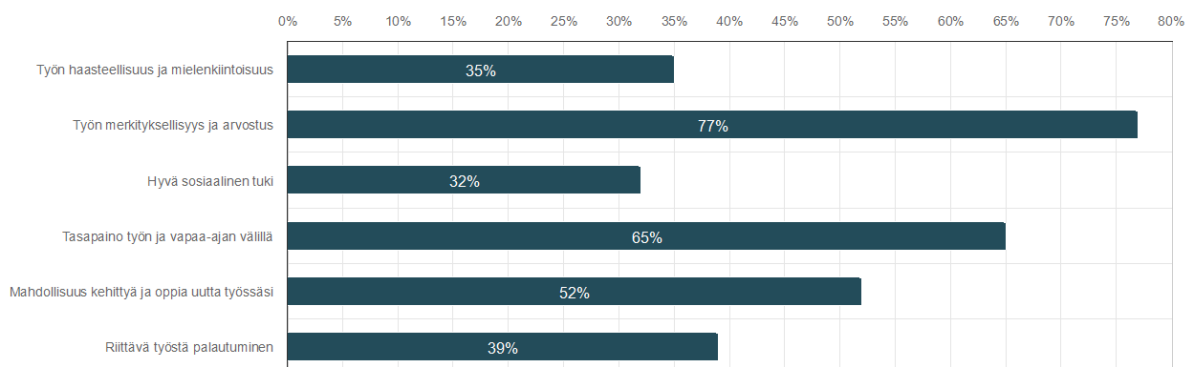
Kyselyyn vastasi yhteensä 31 hyvinvointialan yrittäjää, joista valtaosa (94 prosenttia) oli naisia ja miehiä oli 6 prosenttia. Näistä vastaajista suurin osa (77 prosenttia) toimi täysipäiväisenä yrittäjänä. Vastaajien ikäjakauma oli 27–54 vuotta. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat yksinyrittäjiä. Tarkasteltaessa kokemusta yrittäjänä, 50 prosenttia heistä oli toiminut yrittäjänä 1–2 vuotta, kun taas 10 prosenttia oli toiminut alalla 3–5 vuotta ja merkittävä 40 prosenttia oli viettänyt yrittäjänä jo 6 vuotta tai enemmän. Valtaosa yrittäjistä (68 prosenttia) teki 15–30 tuntia töitä viikossa. Loput jakautuivat tasaisesti molempiin ääripäihin: 16 prosenttia teki 0–15 tuntia ja toiset 16 prosenttia tekivät 40 tuntia tai enemmän viikossa.

4.2.1 Tyytyväisyys psyykkiseen hyvinvointiin ja siihen vaikuttavat tekijät



Kuva 9 Kuinka tyytyväinen olet yleiseen psyykkiseen hyvinvointiisi. (n=31)

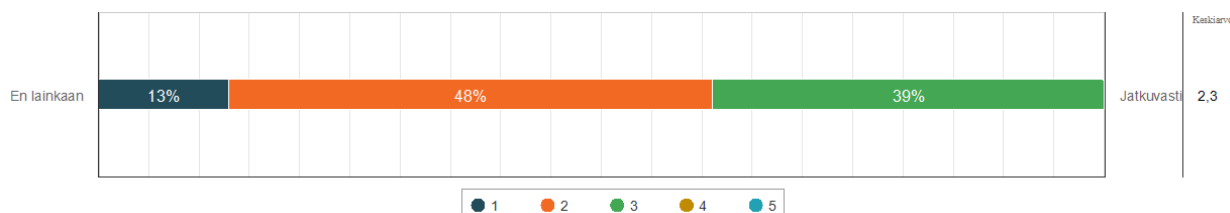
Tyytyväisyyttä yleiseen psyykkiseen hyvinvointiin kysyttiin asteikolla 1–5, missä 1 vastaa "Erittäin tyytymätöntä" ja 5 vastaa "Erittäin tyytyväistä". Vastaajat kokivat olevansa pääosin melko tyytyväisiä (58 prosenttia) tai erittäin tyytyväisiä (32 prosenttia). Vastaajista vain 10 prosenttia koki psyykkisen hyvinvoinnin kohtalaisen hyväksi. (Kuva 9). Omaan psyykkiseen työhyvinvointiin koettiin eniten vaikuttavan työn merkityksellisyyden ja arvostuksen (77 prosenttia). Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä (65 prosenttia) sekä mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta omassa työssä (52 prosenttia). Vähiten tärkeänä nähtiin hyvä sosiaalinen tuki (32 prosenttia). (Kuva 10). Tämä tulos on samansuuntainen kuin esimerkiksi Manka (2016) ja Manka, Hakala, Nuuttinen, Harju (2010) ovat nostaneet esille.



Kuva 10 Mitkä tekijät vaikuttavat eniten psyykkiseen hyvinvointiisi työssäsi? Valitse 3 tärkeintä (n=31)

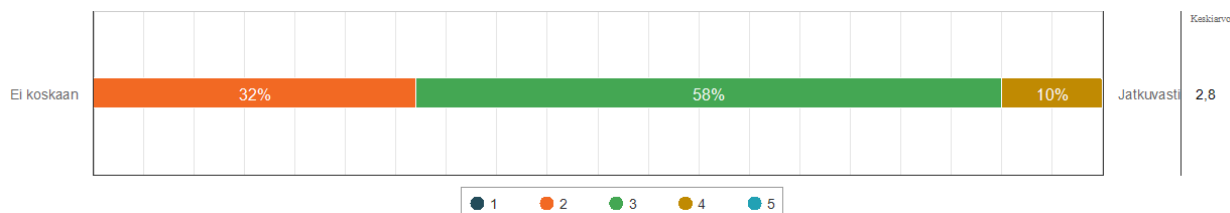
4.2.2 Kokemus työn kuormittavuudesta ja stressistä

Työn kuormittavuutta ja stressiä selvitettiin kysymällä kokemuksesta työn kuormittavuudesta suhteessa palautumiseen asteikolle 1–5, jossa 1 edusti vaihtoehtoa ”en lainkaan” ja 5 ”jatkuvasti”. 48 prosenttia vastaajista koki työn kuormittuneisuuden harvinaisemmaksi suhteessa palautumiseen. 39 prosenttia koki kuormittuneisuutta, mutta kuitenkin harvoin. Yrittäjistä muutama (13 prosenttia) koki palautuvansa tarpeeksi suhteessa työn kuormittuneisuuteen nähden. Suurin osa suomalaisista yrittäjistä on yksinyrittäjiä, joiden työstressin ja kuormittavuuden elementtejä on tunnistettu laajalti (Suomen yrittäjät 2022; Blomgren, Jäppinen, Perhoniemi, 2021).

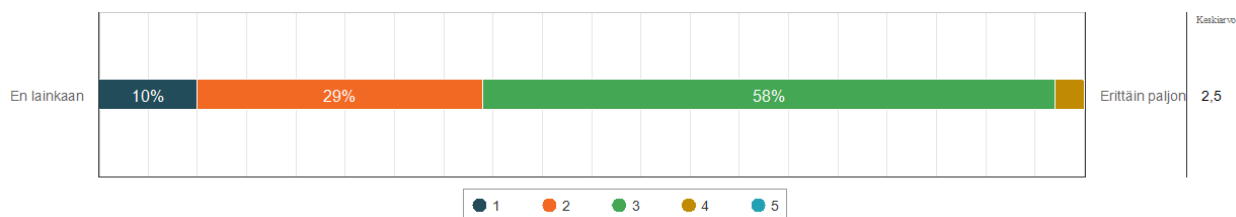


Kuva 11 Koetko, että kuormitut työstäsi liikaa suhteessa palautumiseen? (n=31)

Yrittäjiltä kysyttiin myös mahdollisesti esiintyvään stressiin liittyviä kysymyksiä. Yrittäjistä suurin osa (58 prosenttia) koki työssään stressiä joskus ja 58 prosenttia kyselyyn vastanneista myös koki, että työstä aiheutunut stressi vaikuttaa arjessa jaksamiseen. (kuva 13). 32 prosenttia vastanneista koki vain harvoin stressiä työssänsä ja 10 prosenttia koki stressiä usein. (kuva 12). Yrittäjistä osa (29 prosenttia) koki, että työstressin vaikutus arjessa jaksamiseen on harvinaista ja 10 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että työstressi ei vaikuta lainkaan jaksamiseen arjessa. (kuva 13).

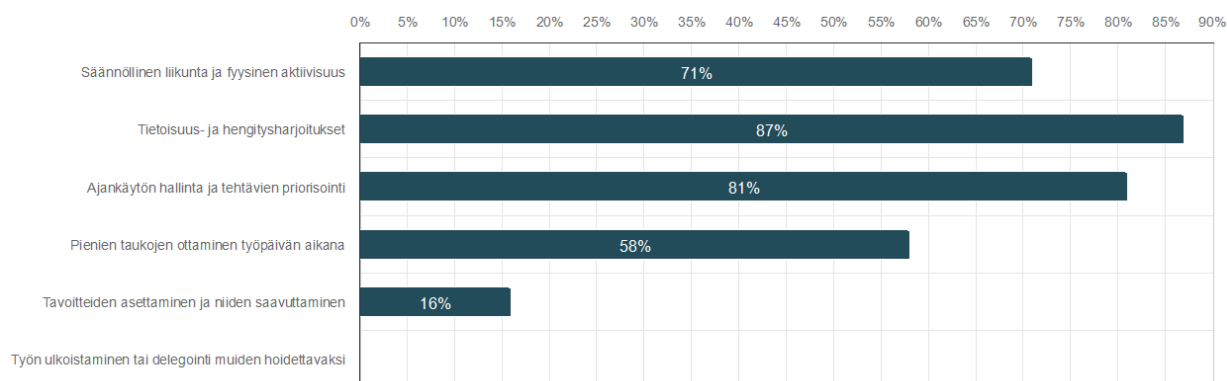


Kuva 12 Kuinka usein koet stressiä työssäsi? (n=31)



Kuva 13 Koetko työstressin vaikuttavan jaksamiseesi arjessa? (n=31)

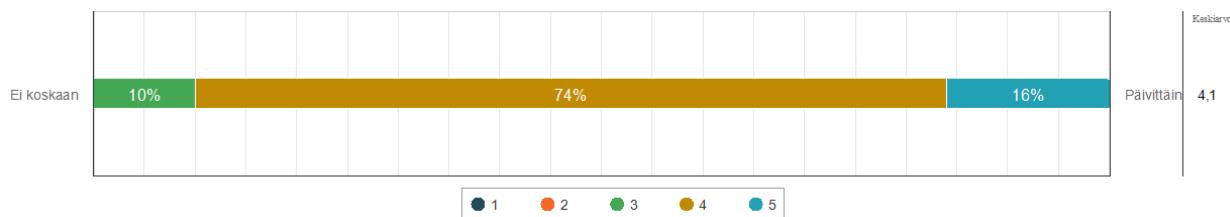
Tutkimuksessa kysyttiin myös stressinhallintaan liittyen (kuva 14). Vastaajia oli opastettu valitsemaan 3 tärkeintä hallintatyökalua tai toimenpidettä. 87 prosenttia koki, että tietoisuus- ja hengitysharjoitukset ovat tärkeässä roolissa stressinhallinnan kannalta. Tämä tutkimustulos vahvistaa aiempien tutkimusten löydöksiä, jotka osoittavat tietoisuustaitojen positiiviset vaikutukset muun muassa stressiin ja yleiseen jaksamiseen (Virolainen, Virolainen, 2016; Laine, 2015) Hyvinä stressinhallinnan toimenpiteinä koettiin myös ajankäytönhallinta ja tehtävien priorisointi (81 prosenttia), sekä säännöllinen liikunta ja fyysinen aktiivisuus (71 prosenttia). Sen sijaan töiden ulkoistaminen tai delegointi muiden hoidettavaksi nähtiin vähiten tai ei lainkaan tärkeäksi. Myös mikrotauot sai kannatusta 58 prosentilta vastaajista.



Kuva 14 Miten hallitset työssäsi esiintyvää stressiä? Valitse 3 tärkeintä (n=31)

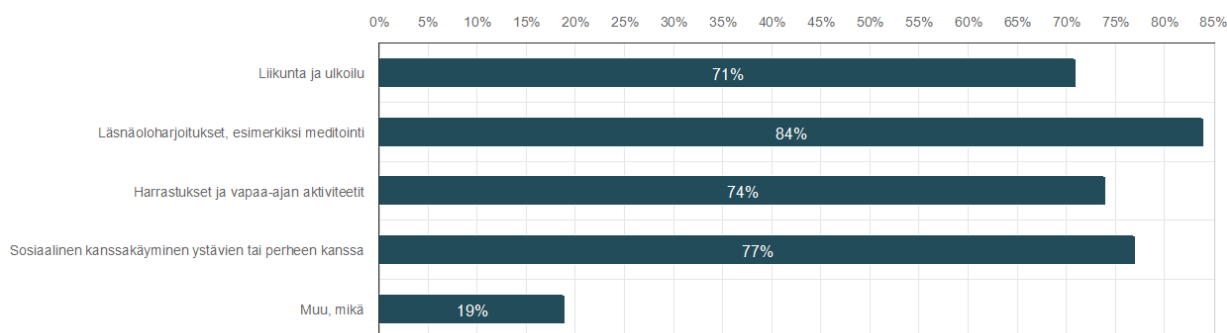
4.2.3 Työstä palautuminen

Kyselytutkimuksessa käsiteltiin työstä palautumiseen liittyviä aiheita. Riittävä palautuminen työstä nähdään psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä elementtinä. (Työterveyslaitos, 2020; Kinnunen, 2017.) Tässä 1 vaihtoehto kuvasti väitettä ”Ei koskaan” ja 5 ”päivittäin”. Yrittäjistä 74 prosenttia koki palautuneensa työstänsä usein ja 16 prosenttia koki palautuvansa riittävästi päivittäin. (kuva 15).



Kuva 15 Kuinka usein koet, että palaudut työstäsi riittävästi? (n=31)

Tutkimuksessa käytiin läpi myös palautumisen keinoja. (kuva 16). Vastausvaihtoehtoihin oli annettu neljä valmista aktiviteettia ja viimeinen kohta oli avoin, johon vastaajat voivat kirjoittaa oman vaihtoehdonsa. Vastausvaihtoehdoissa oli huomioituna palautumisen puitteet, prosessit ja seuraukset (Kinnunen, 2017). Yhteensä 16 prosenttia vastaajista jakoi omia vinkkejään työn palautumiseen. Yrittäjät mainitsivat energiahoidot, luovan tekemisen, hömppäläffat, videopelit ja myös vain rentoutuminen ilman mitään erityistä tekemistä omiksi keinoikseen palautua työstä. 84 prosenttia vastanneista hyödynsi työstä palautumiseen läsnäoloharjoituksia, kuten meditoimista ja toisena tärkeänä elementtinä työstä palautumisen apuna nähtiin sosiaalinen kanssakäyminen ystävien tai perheen kanssa (77 prosenttia). Myös harrastukset ja vapaa-ajan aktiviteetit (74 prosenttia) sekä ulkoilu (71 prosenttia), koettiin hyvänä keinona työstä palautumiseen.

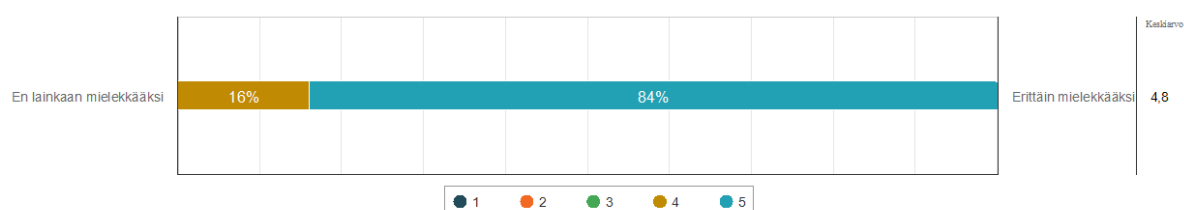


Kuva 16 Mitä keinoja käytät työstä palautumiseen? (n=31)

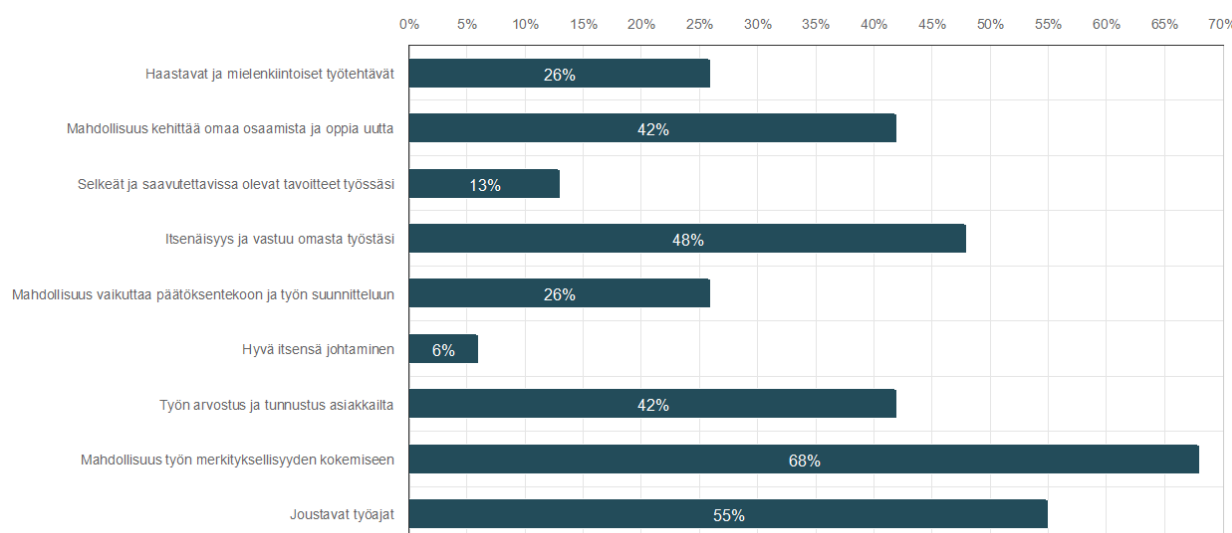
4.2.4 Työn imu

Työn imu on keskeinen osa työhyvinvointia, jossa korostuvat innostus, omistautuminen ja syvälinen keskittyminen työtehtäviin, mikä stimuloi luovuutta ja innovatiivisuutta. Erityisesti pienyrittäjät kokevat usein tätä ilmiötä, näyttäytyen vahvana sitoutumisena ja jatkuvana päättäväisyytenä työssään, vaikka he kohtaavatkin taloudellisia haasteita. (Viitala, 2021; Manka, ym., 2010; Manka, 2012.) Kyselyssä tarkasteltiin työn imua kuvaavia tekijöitä. Suurin osa vastaajista (84 prosenttia) koki työnsä erittäin mielekkääksi. (kuva 17).

Lisäksi tiedusteltiin tekijöitä, jotka edistävät koettua työn imua. Vastaajia ohjeistettiin valitsemaan itselleen kolme tärkeintä tekijää. (kuva 17). Työn merkityksellisuuden kokemus nousi keskeiseksi tekijäksi työn imuun vaikuttavien tekijöiden joukossa (68 prosenttia). Myös joustavat työajat (55 prosenttia), itsenäisyys ja vastuu omasta työstä (42 prosenttia) sekä mahdollisuus kehittää omaa osaamista ja oppia uutta (42 prosenttia) koettiin tärkeiksi. Sen sijaan vain kaksi yrittäjää (6 prosenttia) piti hyvää itsensä johtamista tärkeänä tekijänä työn imun kannalta.

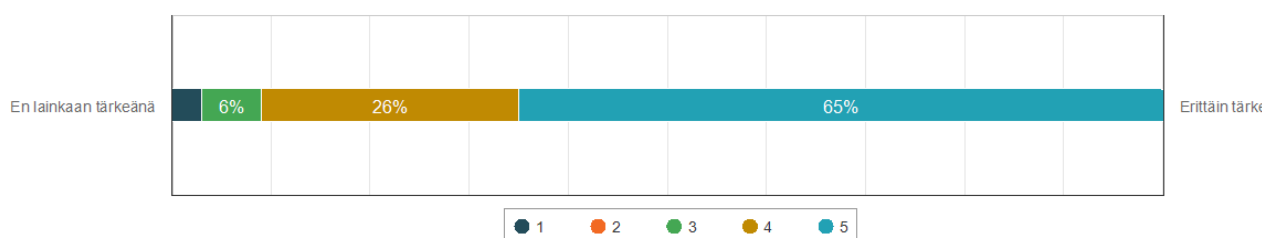


Kuva 17 Kuinka mielekkääksi ja innostavaksi koet työsi? (n=31)

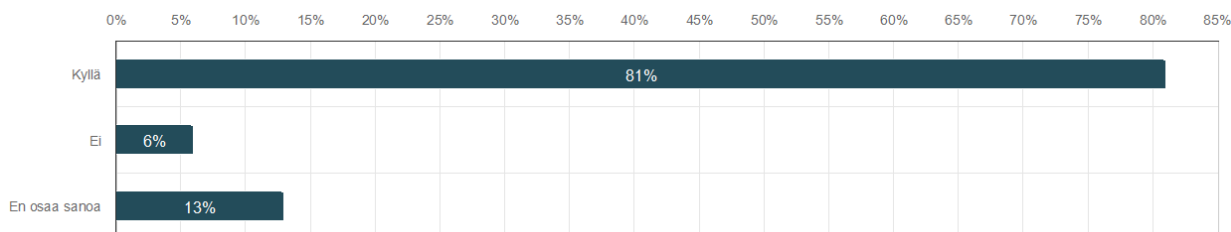


Kuva 18 Mitkä tekijät edistävät mielestäsi omaa työn imuasi? Valitse sinulle 3 tärkeintä. (n=31)

Kyselytutkimuksessa viimeisenä tarkasteltiin vapaa-ajan ja työn tasapainoa. Yrittäjiltä tiedusteltiin, kuinka tärkeänä he pitivät työn ja vapaa-ajan tasapainoa yritystoiminnassaan sekä sitä, käyttävätkö he aktiivisesti keinoja tämän tasapainon ylläpitämiseksi. (kuva 19) Myös aiemmin todettu työn imu vaikuttaa positiivisesti työn ja vapaa-ajan tasapainoiluun (Manka, 2012). Tuloksista kävi ilmi, että 65 prosenttia vastaajista piti tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä erittäin tärkeänä, kun taas 26 prosenttia piti sitä melko tärkeänä. Lisäksi kaksi yrittäjää (6 prosenttia) koki sen vain kohtalaisen tärkeänä ja yksi (3 prosenttia) ei lainkaan tärkeänä. Enemmistö vastaajista (81 prosenttia) ilmoitti aktiivisesti käyttävänsä keinoja työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämiseksi. 13 prosenttia vastaajista ei osannut vastata tähän kysymykseen, kun taas kaksi yrittäjää (6 prosenttia) ilmoitti, että he eivät käytä aktiivisesti keinoja tasapainon ylläpitämiseen.



Kuva 19 Kuinka tärkeänä koet työn ja vapaa-ajan tasapainon yritystoiminnassasi? (n=31)



Kuva 20 Käytätkö aktiivisesti keinoja työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon ylläpitämiseksi? (n=31)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä useita johtopäätöksiä hyvinvointiyrittäjien tilanteesta ja tarjoamista palveluista. Hyvinvointiyrittäjät ovat yrittäjiä, joiden erikoistuminen keskittyy henkisen hyvinvoinnin, palautumisen, stressinhallinnan ja jaksamisen tukemiseen. Näiden yrittäjien palvelut ja tuotteet pyrkivät vastaamaan näihin tarpeisiin, tarjoten asiakkaille keinoja parantaa elämänlaatuaan ja hyvinvointiaan. Tutkimuksen luotettavuuden osalta on kuitenkin huomattava, että vastaajia oli vain 31 yrittäjää. Näen, että tämän kokoinen määrä saattaa rajoittaa tulosten yleistettävyyttä ja tulkintaa. Pieni otos voi johtaa vääristymiin ja tehdä tuloksista epäluotettavia. Tulokset ovat suuntaa antavia ja kuvastavat pienen ryhmän näkemyksiä.

Kyseinen tutkimus osoittaa, että hyvinvointiyrittäjien joukossa on enemmän naisia kuin miehiä, sillä 94 prosenttia vastaajista oli naisia. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että naiset saattavat olla keskimäärin kiinnostuneempia tämän alan yrittäjyydestä. Vastausjakaumaan vaikutti vahvasti myös se, että tämän alan naisyrittäjiä oli hieman helpompi löytää sosiaalisen median kautta. Lisäksi yksinyrittäjiä oli 100 prosenttia vastaajista, mikä antaa perspektiiviä kyselyyn osallistuneiden työn luonteeseen ja vastuuseen.

Kyselyn hyvinvointiyrittäjät työskentelevät pääasiassa täysipäiväisinä yrittäjinä, mikä osoittaa heidän sitoutumisensa ja intohimonsa alaa kohtaan. Tämä voi myös viitata siihen, että henkisen hyvinvoinnin ala tarjoaa mahdollisuuksia menestyksekkääseen yrittäjyyteen ja liiketoimintaan. Toisaalta taas osa-aikaisten yrittäjien kohdalla voi olla usein tilanne, että täysipäiväinen yrittäjyys ei ole jostain syystä vielä ajankohtaista tai mahdollista. Usein myös tämä viittaa intohimoon alaa kohtaan.

Tutkimuksessa käy myös ilmi, että suurin osa hyvinvointiyrittäjistä on suhteellisen uusia toimijoita alalla, sillä puolet vastaajista oli toiminut yrittäjinä 1–2 vuotta. Tämä voi osoittaa alan kasvavan suosion ja kiinnostuksen yrittäjyyttä kohtaan.

Psyykkisen hyvinvoinnin merkitys on korostunut hyvinvointiyrittäjien työssä. Useimmat vastaajat kokivat olevansa melko tai erittäin tyytyväisiä psyykkiseen työhyvinvointiinsa, ja he korostivat työn merkityksellisyyttä, tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä sekä mahdollisuutta kehittyä omassa työssään tärkeinä tekijöinä. Myös stressinhallinta on keskeinen osa hyvinvointiyrittäjien työtä. Vaikka monet kokevat ajoittaista stressiä, heillä on monia keinoja hallita sitä, kuten tietoisuus- ja hengitysharjoitukset sekä ajankäytön hallinta. Näen, että tämä korostaa alan ammattilaisten tietoisuutta stressin vaikutuksista ja tarvetta tarjota keinoja sen hallintaan. Työstä palautuminen ja tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä olivat myös keskeisiä näkökohtia hyvinvointiyrittäjien elämässä. Suurin osa vastaajista koki palautuvansa riittävästi työstään ja käytti aktiivisesti keinoja työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämiseksi, kuten läsnäoloharjoituksia, sosiaalista kanssakäymistä ja harrastuksia. Psyykinen hyvinvointi koettiin kyselytutkimuksen perusteella erittäin tärkeäksi osaksi yrittäjän työtä ja työssä pysymistä. Yhteiskunnallisin toimenpitein, kuten erilaisten koulutusten tai työterveyden kautta, voitaisiin tulevaisuudessa panostaa enemmän proaktiivisesti yrittäjien alalla pysymiseen, hyödyntäen tietoisuustaitoja ja korostaen niiden merkitystä psyykkiselle hyvinvoinnille.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että hyvinvointiyrittäjien joukko koostuu pääosin naisista, jotka ovat sitoutuneita ja innostuneita henkisen hyvinvoinnin edistämisestä. Heidän työnsä keskittyy psyykkisen

hyvinvoinnin, stressinhallinnan ja palautumisen tukemiseen, ja heillä on monia keinoja auttaa asiakkaitaan saavuttamaan nämä tavoitteet. Tämä korostaa alan tärkeyttä ja tarvetta jatkuvasti kehittyä vastaamaan ihmisten kasvavaa kiinnostusta ja tarpeita henkisen hyvinvoinnin alalla.

6 POHDINTA

6.1 Työn yhteenveto

Olen itsekkin valmistunut keväällä 2023 HALI:n ohjaajakoulutuksesta meditaatio- ja itsetuntemus - sekä Yin jooga -ohjaajaksi. Teen näiden lisäksi energiahoitoja. Olen näin ollen myös aloitteleva hyvinvointiyrittäjä, ja tulen tarjoamaan palveluita ja ohjausta näillä alueilla. Tämä opinnäytetyö antoi minulle mahdollisuuden syventyä aiheeseen ja ymmärtää paremmin, miten psyykinen työhyvinvointi vaikuttaa yrittäjänä toimimiseen ja miten sitä voidaan edistää. Haluan jakaa muutamia omia pohdintojani tämän työn tuloksista sekä aiheen merkityksestä omassa elämässäni ja työssäni.

Osallistujien jäädessä vain 31 henkilöön, tunnen pientä epävarmuutta tulosten luotettavuudesta. Pieneen vastaajamäärään voi vaikuttaa hyvinvointiyrittäjyyden yksinyrittämisen luonne, jonka vuoksi vastaaminen voi kiireisessä arjessa olla haasteellista, vaikka kiinnitin erityistä huomiota kyselytutkimuksen helppouteen vastaajan näkökulmasta. Olisin toivonut laajempaa vastaajajoukkoa, jotta saadut tulokset olisivat olleet monipuolisempia ja kattavampia. Pienestä otannasta huolimatta, uskon kuitenkin, että saadut tiedot ovat arvokkaita ja tarjoavat jonkinlaisen näkemyksen siitä, miten hyvinvointiyrittäjät kokevat työhönsä liittyvät haasteet ja mahdollisuudet psyykkiseen työhyvinvointiin viitaten. En saanut suljetusta Facebook-ryhmästä niin paljon vastauksia, joten päätin kokeilla lisäksi hyvinvointiyrittäjien kontaktointia Instagramin kautta, mikä osoittautui paljon tuottavammaksi. Jälkikäteen ajateltuna olisin voinut selvittää ennakkoon, mistä kanavasta olisi voinut saada vielä enemmän vastauksia.

Psyykinen työhyvinvointi ja kaikki siihen liittyvä, kuten palautuminen, stressinhallinta ja hyvät eväät onnelliseen elämään, ovat minulle äärimmäisen tärkeitä. Uskon vahvasti mindfulnessiin, meditointiin ja muihin vastaaviin käytäntöihin, jotka voivat auttaa meitä tasapainottamaan elämäämme ja voimaan paremmin. Näen, kuinka nämä käytännöt voivat vaikuttaa myönteisesti sekä omaan että muiden hyvinvointiin, ja siksi haluan edistää niiden käyttöä ja viedä ymmärrystä eteenpäin.

Tiede ja erilaiset tutkimukset ovat välttämättömiä, jotta voimme yhteiskunnassamme syventää ymmärrystämme näistä aiheista entisestään. On hienoa huomata, että mindfulnessiin ja meditointiin liittyvät tutkimukset ovat kovassa kasvussa, niin kuin luvussa 3 sivuttiin. Näen, että tulevaisuudessa voidaan kehittää entistä tehokkaampia keinoja ja käytäntöjä psyykkisen hyvinvoinnin tukemiseksi.

Haluan lisäksi korostaa, että tämän kyselytutkimuksen tulokset tarjoavat hyviä viitteitä siitä, että hyvinvointialan yrittäjät, joiden palveluntarjonta kohdistuu muun muassa stressinhallintaan, mindfulnessiin ja palautumiseen, hyödyntävät näitä taitoja myös asiakkaidensa lisäksi, omaan yrittäjyyteensä ja tätä kautta psyykkiseen työhyvinvointiinsa. Erityisesti tietoisuus- ja hengitysharjoituksilla oli merkittävä vaikutus yrittäjien stressinhallinnassa, sillä peräti 87 prosenttia vastaajista ilmoitti kokeneensa hyötyä tämän tyylistä harjoituksista.

Nämä tulokset viittaavat siihen, että stressinhallintaan ja palautumiseen keskittyneet menetelmät, erityisesti tietoisuus- ja hengitysharjoitukset, ovat tehokkaita välineitä hyvinvoinnin edistämiseksi esimerkiksi yrittäjäympäristössä. Tämä antaa vahvan perustan sille, että tietoisuus- ja hengityshar-

joitukset tulisi ottaa keskeiseksi osaksi yrittäjien hyvinvointiohjelmia ja -strategioita. Näiden harjoitusten laaja hyödyllisyys stressinhallinnassa viittaa siihen, että myös muun alan yrittäjät voisivat hyötyä niiden käyttöönotosta omassa arjessaan ja liiketoiminnassaan.

Toivon, että tämänkaltaiset tutkimukset auttavat lisäämään tietoisuutta ja ymmärrystä myös hyvinvointiyrittäjien työhyvinvoinnista. Yrittäjänä ja hyvinvointialan ammattilaisena tiedän, että omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on ensisijaisen tärkeää, jotta voin auttaa muita voimaan paremmin. Näen tämän roolin korostuvan etenkin hyvinvointiyrittäjillä, joiden palvelut liittyvät suoraan ihmisten hyvinvointiin ja joiden työ onkin siksi erityisen merkityksellistä.

Toivon, että tämän työn tulokset edistävät hyvinvointiyrittäjien työhyvinvointia sekä innostavat myös muiden alojen yrittäjiä voimaan paremmin ja luomaan menestyksekkästä ja kestävästä liiketoimintaa, hyvinvoivassa ympäristössä.

LÄHTEET

- Ahtola, Annarilla 2016. Psyykinen hyvinvointi ja oppiminen. Jyväskylä. PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 19.1.2024
- Blomgren, Jenni, Jäppinen, Sauli, Perhoniemi, Riku, 2021. Yrittäjillä on verrattain vähän sairauspoissaoloja, mutta ne ovat usein pitkiä. Tutkimusblogi. Julkaistu 19.3.2021. <https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/722590/yrittajilla-on-verrattain-vahan-sairauspoissaoloja-mutta-ne-ovat-usein-pitkia>. Viitattu 19.2.2024
- Business World. Wellness Trends Looking Ahead at in 2023. Blogi. Bhandari, Kavi, Patro, Sneha, 2023. Kirjoitettu 3.1.2023. <https://www.businessworld.in/article/Wellness-Trends-Looking-Ahead-At-In-2023/03-01-2023-460167/> Viitattu 17.1.2024
- Demos Helsinki, 2015. Terveys 2050. Neljä skenaariota ihmislähtöisestä terveydestä ja valinnanvapaudesta. <https://www.demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2015/06/Terveys2050.pdf> . Viitattu 7.3.2024
- Dijkhuizen, Gorgievski, Van Veldhoven, Schalk, 2017. Tutkimusraportti, PDF. Well-Being, Personal Success and Business Performance Among Entrepreneurs: A Two-Wave Study. Julkaistu 11.9.2017. Luettavissa: <https://jomette-dijkhuizen.nl/wp-content/uploads/2020/07/JoHS-paper.pdf>. Viitattu 28.1.2024
- Erkkilä, Elina, 2023. Opas aloittelevalle hyvinvointialan yrittäjälle asiantuntijabrändin luomiseen. Opinnäytetyö. Liiketalouden ja hallinnan ala. Savonian Ammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/814320/Erkkila_Elina.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Viitattu 20.1.2024.
- Feldt, Taru, Kinnunen, Ulla, Mäkikangas, Anne ja Mauno, Saija, 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 4.2.2024
- Heikkilä, Tarja, 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita. Viitattu 18.3.2024
- Heikkinen, Jaana, 2018. Työn imu ja siihen vaikuttavat tekijät pienyrittäjien keskuudessa: kvalitatiivinen tutkimus hyvinvointi-, sosiaali- ja terveysalan pienyrittäjistä. Pro gradu -tutkielma, Terveystieteiden tutkimuskeskus, Itä-Suomen yliopisto, Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/19502/urn_nbn_fi_uef-20180632.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Viitattu 12.2.2024
- Honkanen, Monica, 2019. Yksinyrittäjien kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin interventio coaching-menetelmällä. Opinnäytetyö. Sosiaalinen kuntoutuksen ja terveyden edistämisen johtaminen ja kehittäminen yamk. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/163501/Honkanen.pdf?sequence=2&isAllowed=y> . Viitattu 12.2.2024
- Jauhiainen, Tatjana, 2012. Jooga osana miesten itsehoitoa. Opinnäytetyö. Terveystieteiden tutkimuskeskus, Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52858/opinnaytetyo%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Viitattu 29.1.2024
- Jortikka, Anne. 2015. Yksinyrittäjien työhyvinvointi. Työn ja hyvinvoinnin Pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97557/GRADU-1435332048.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Viitattu 1.2.2024
- Jukantupa, Anna, 2015. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89014/Jukantupa_Anna.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Viitattu 19.1.2024

- Klemetti, Satu, 2022. Psykkisen työhyvinvoinnin tutkiminen ja kehittäminen toimeksiantajayrityksessä. Opinnäytetyö. Taloushallinto. Kamk Ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/785089/Klemetti_Satu.pdf?sequence=2. Viitattu 19.1.2024.
- Kuikka, Ida. 2023. Psykologinen palautuminen vapaaehtoistoiminnassa. Opinnäytetyö. Yhteisöpedagogin koulutusohjelma. Humak Ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/806666/Kuikka_Ida.pdf?sequence=2&isAllowed=y . Viitattu 8.2.2024.
- Laine, Sari, 2015. Tunteen ja älyn liitto. Miten saavutan kehon ja mielen tasapainon. Helsinki: Viisas Elämä. Viitattu 4.2.2024
- Levanto, Simo. Yrittäjä, huomioi nämä asiat oman hyvinvointisi tukemisessa. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Verkkootikkeli. Julkaistu. 4.5.2022. <https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2022/yrittajatyokyky/> . Viitattu 5.3.2024
- Manka, Marja-Liisa, 2012. Työnilo. Helsinki: Sanoma-Pro. E-kirja. Viitattu 29.1.2024
- Manka, Marja-Liisa, 2015. Stressikirja: mistä virtaa? Helsinki: Talentum. E-kirja. Viitattu 29.1.2024
- Manka, Marja-Liisa, Hakala, Liisa, Nuutinen, Sanna, & Harju, Riitta. (2010). Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiö; Tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampereen yliopisto. https://lato.pouta-pilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf . Viitattu 19.1.2024
- Manka, Marja-Liisa, Manka, Marjut, 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Viitattu 19.1.2024.
- Mannermaa, Katri, 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Viitattu 29.1.2024.
- Mattila, Maija, 2017. Yhteiset pelisäännöt – Psykkisen työhyvinvoinnin edistäminen työelämän muutoksissa. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Centria Ammattikorkeakoulu. Luetavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131327/mattila_maija.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Viitattu 19.1.2024.
- Mieli Ry. Suomen mielenterveys. Mitä ovat mindfulness -tietoisuustaidot? Muokattu 12.9.2023. Verkkajulkaisu. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/mindfulness/> . Viitattu 4.2.2024.
- Nummelin, Tarja, 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Talentum. E-kirja. Viitattu 29.1.2024
- Nyholm, Anniina, 2022. Vieraskynä: Hyvinvointiyrittäjä puurtaa usein yksin myös turvallisuuspolulla. Suomen Yrittäjät -blogi. 3.8.2022. <https://www.yrittajat.fi/blogit/vieraskyna-hyvinvointiyrittaja-puurtaa-usein-yksin-myos-turvallisuuspolulla/> . Viitattu 29.1.2024
- Paldanius, Kirsi, 2022. Psykologinen palautuminen ja DRAMMA. Sepontytär yrityksen blogi. 10.03.2022. <https://www.sepontytar.fi/uutta/psykologinen-palautuminen-dramma> . Viitattu 3.2.2024.
- Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työterveyslaitos. Verkkolehti-artikkeli. Julkaistu 29.9.2020 Luetavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita> . Viitattu 5.2.2023.

Ryttläinen-Korhonen, Katri ja Vuorimaa, Hanna-Elina 2013. Voi hyvin yrittäjänä. Vapaamuotoinen julkaisu. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Mikkelin Kopijyvä Oy. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65960/URNISBN9789515883940.pdf;jsessionid=24FE422D986A0E00E1800017C0846A74?sequence=1> . Viitattu 15.1.2024.

Simunaniemi, Anna-Mari, 2019. Yrittäjän työhyvinvointi liiketoiminnan ydintä. Oulun Yliopiston blogi. 8/2019. <https://www oulu.fi/fi/blogit/kerttu-saalasti-instituutin-blogi/yrittajan-tyohyvinvointi-liiketoiminnan-ydinta>. Viitattu 27.2.2024

STT viestintäpalvelut. Yrittäjän talousapu. Yksinyrittäjän ei tarvitse jäädä yksin. Verkkojulkaisu. 10.10.2023. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70035507/yksinyrittajan-ei-tarvitse-jaada-yksin?publisherId=69817869&lang=fi> . Viitattu 1.2.2024

Suomen yrittäjät. Henkinen hyvinvointi. 2022. Verkkojulkaisu. <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/turvaa-yrittamiiseen/henkinen-hyvinvointi/>. Viitattu 1.2.2024.

Suomen Yrittäjät. Suomen yrittäjien yksinyrittäjäohjelma 2023–2027. 2022. <https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2023/11/suomen-yrittajien-yksinyrittajaohjelma-2023-2027.pdf>. Viitattu 18.1.2024.

Suomen yrittäjät. Yrittäjyystilastot 2020. Verkkojulkaisu. <https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2022/08/Yrittajyystilastot-2020.pdf>. Viitattu 19.1.2024.

Suomen Yrittäjät. Yrittäjäksi ryhtyminen, n.d. Verkkojulkaisu. <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/yrittajaksi-ryhtyminen/>. Viitattu 18.1.2024

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Osallisuuden kokemus ei jakaudu tasaisesti: yrittäjillä vahvin osallisuuden kokemus, työttömillä heikoin. Verkkojulkaisu. 30.1.2023. <https://thl.fi/-/osallisuuden-kokemus-ei-jakaudu-tasaisesti-yrittajilla-vahvin-osallisuuden-kokemus-tyottomilla-heikoin>. Viitattu 2.2.2024

Tukiainen, Maaretta, 2016. Hyvän mielen taidot. Jyväskylä PS-Kustannus. Viitattu 4.2.2024

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen Yliopisto. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. n.d. Verkkojulkaisu. <https://www.tyohyvinvointi.fi>. Viitattu 19.1.2024.

Työterveyslaitos. Uni on korvaamatonta, varsinkin aivojen palautumiselle. Verkkolehti-artikkeli. Julkaistu: 27.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyopiste/uni-on-korvaamatonta-varsinkin-aivojen-palautumiselle>. Viitattu 5.2.2023.

Viitala, Riitta, 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 19.1.2024

Virolainen, Harri, Virolainen, Ilkka, 2016. Mielen voima, mielen vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin. Helsinki: Viisas Elämä. Viitattu 4.2.2024

Ylioppilaisen terveydenhoitosäätö. Stressinhallinta. n.d. Verkkojulkaisu. Luettavissa: <https://www.yths.fi/terveys-tieto/mielenterveys/stressinhallinta/>. Viitattu 3.2.2024.

LIITE 1: SAATEKIRJE WEBROPOL -KYSELYYN 1. FACEBOOK-RYHMÄSSÄ

Tervehdys sinä hyvinvointiyrittäjä!

Haluaisitko olla mukana kyselyssä, joka keskittyy hyvinvointiyrittäjien psyykkiseen työhyvinvointiin? Kyselyyn vastaaminen on helppoa ja nopeaa, ja vie vain noin 5 minuuttia. Arvostaisin tätä suuresti, jos kävisit vastaamassa. **Vastausaikaa on tämän viikon perjantaihin 23.2. saakka.**

Olen itsekin valmistunut Halista ohjaajaksi ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötä Savonian ammattikorkeakoulussa hyvinvointiyrittäjien työhyvinvoinnista. Valmistun työn jälkeen Wellness-liiketoiminnan tradenomiksi. Opintojen ohella olen myös aloitellut omaa yritystoimintaa.

Tästä kyselyyn (toimiva linkki löytyy tämän julkaisun kommentteista): <https://link.webropolsurveys.com/S/C5A08AFB50529F4C>

Koen erittäin tärkeäksi meidän hyvinvointia tarjoavien yrittäjien oman jaksamisen yrittäjänä.

Kysely ei vain auta minua ymmärtämään paremmin hyvinvointiyrittäjien psyykkistä työhyvinvointia, vaan myös antaa sinulle mahdollisuuden pysähtyä hetkeksi ja reflektoida omaa hyvinvoinnin tilaasi yrittäjänä.

Kyselytutkimus on täysin anonymi ja tuloksia hyödynnetään vain opinnäytetyöhön.

Kiitos siis jo etukäteen osallistumisesta ja siitä, että olet mukana vaikuttamassa meidän hyvinvointiyrittäjien työhyvinvoinnin tutkimuksessa! Tietosuojaseloste löytyy julkaisusta PDF-muodossa.

Ihanaa kevättä kaikille,
Janniina Alho

LIITE 2. SAATEKIRJE WEBROPOL -KYSELYYN 2. INSTAGRAMISSA

Moikka!

Laitan viestiä, koska olen tekemässä opinnäytetyötä ja tutkimusta hyvinvointiyrittäjien psyykkisestä työhyvinvoinnista ja omin hyvinvoinnin roolista hyvinvointialalla, Savonian ammattikorkeakoulussa.

Haluaisitko olla avuksi, ja vastata lyhyeen ja täysin anonyymiin kyselyyn? Arvostaisin tätä todella paljon! Kysely vie vain noin 5 minuuttia. Toivon vastauksia pikaisesti. Vastauksia hyödynnetään vain opinnäytetyöhön.

Tutkimuskysely kohdistuu yrittäjille, joiden palveluntarjonta keskittyy muun muassa henkiseen hyvinvointiin, palautumiseen, stressinhallintaan ja jaksamiseen.

Jos et tunnista itseäsi tästä kuvauksesta, voit jättää tämän viestin huomioimatta.

Tästä kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/C5A08AFB50529F4C>

Kiitos siis jo etukäteen osallistumisesta ja siitä, että olet mukana vaikuttamassa meidän hyvinvointiyrittäjien työhyvinvoinnin tutkimuksessa!

Ihanaa kevättä,
Janniina Alho

LIITE 3: KYSELYTUTKIMUKSEN RUNKO

Taustatiedot:

1. Ikä
2. Sukupuoli: nainen / mies / muu
3. Oletko osa-aikainen vai päätoiminen yrittäjä?
4. Hyvinvointiyrityksen koko
5. Kauanko olet toiminut yrittäjänä?

Psyykinen työhyvinvointi:

1. Kuinka tyytyväinen olet yleiseen psyykkiseen hyvinvointiisi? 1–5
2. Mitkä tekijät vaikuttavat eniten psyykkiseen hyvinvointiisi työssäsi? Valitse 3 tärkeintä

Työn haasteellisuus ja mielenkiintoisuus

Työn merkityksellisyys ja arvostus

Hyvä sosiaalinen tuki

Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä

Mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta työssäsi

Riittävä työstä palautuminen

3. Koetko, että kuormitit työstäsi liikaa suhteessa palautumiseen? 1–5
4. Kuinka usein koet stressiä työssäsi? 1–5
5. Koetko työstressin vaikuttavan jaksamiseesi arjessa? 1–5
6. Miten hallitset työssäsi esiintyvää stressiä? Valitse 3 tärkeintä

Säännöllinen liikunta ja fyysinen aktiivisuus
 Tietoisuus- ja hengitysharjoitukset
 Ajankäytön hallinta ja tehtävien priorisointi
 Pienien taukojen ottaminen työpäivän aikana
 Tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttaminen
 Työn ulkoistaminen tai delegointi muiden hoidettavaksi

7. Kuinka usein koet, että palaudut työstäsi riittävästi? 1–5
8. Mitä keinoja käytät työstä palautumiseen?

Liikunta ja ulkoilu

Läsnäoloharjoitukset, esimerkiksi meditointi

Harrastukset ja vapaa-ajan aktiviteetit

Sosiaalinen kanssakäyminen ystävien tai perheen kanssa

Muu, mikä:

9. Kuinka paljon teet keskimäärin töitä viikossa?

10. Kuinka mielekkääksi ja innostavaksi koet työsi? 1–5

11. Mitkä tekijät edistävät mielestäsi omaa työn imuasi? Valitse 3 tärkeintä

Haastavat ja mielenkiintoiset työtehtävät

Mahdollisuus kehittää omaa osaamista ja oppia uutta

Selkeät ja saavutettavissa olevat tavoitteet työssäsi

Itsenäisyys ja vastuu omasta työstäsi

Mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon ja työn suunnitteluun

Hyvä itsensä johtaminen

Työn arvostus ja tunnustus asiakkailta

Mahdollisuus työn merkityksellisyyden kokemiseen

Joustavat työajat

12. Kuinka tärkeänä koet työn ja vapaa-ajan tasapainon yritystoiminnassasi? 1–5

13. Käytätkö aktiivisesti keinoja työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon ylläpitämiseksi?