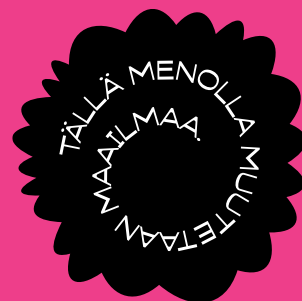


SAVONIA



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
LIIKETALouden ALA

KAMPAAMOALAN YKSINYRITTÄ- JIEN TYÖHYVINVOINTI

TEKIJÄ Eveliina Loukusa

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala		
Tutkinto-ohjelma Wellness-liiketoiminnan tutkinto-ohjelma		
Työn tekijä Eveliina Loukusa		
Työn nimi Kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvointi		
Päiväys	13.05.2025	37/1
Yhteistyötaho		
<p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata yksinyrittäjien kokemuksia työhyvinvoinnin nykytilasta sekä selvittää, millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin rakentumiseen arjessa. Aihe on ajankohtainen, sillä yksinyrittäjien määrä on Suomessa merkittävä, mutta heidän työhyvinvointiaan on tutkittu toistaiseksi vähän verrattuna palkansaajiin. Työhyvinvointia tarkastellaan ilmiönä, joka heijastuu muun muassa yksinyrittäjän jaksamiseen, asiakaskokemukseen sekä liiketoiminnan jatkuvuuteen. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluihin osallistui neljä kampaamoalan yksinyrittäjää Pohjois-Pohjanmaalta.</p>		
Avainsanat Yksinyrittäjä, työhyvinvointi, työhyvinvointimalli		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	5
1.2	Toimeksiantaja.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	7
2.2	Tutkimustuloksia Voi hyvin yrittäjä -hankkeesta.....	7
2.3	Työn Suomi -tutkimuksen tuloksia työoloista, työkyvystä, työhyvinvoinnista ja työterveyspalveluista.....	8
2.4	Tutkimus yrittäjyyden valoisista ja pimeistä puolista yksinyrittäjien näkökulmasta.....	8
2.5	Tutkimustuloksia itsensätyöllistäjien työoloista ja työhyvinvoinnista.....	9
2.6	Tutkimustuloksia yrittäjien työhyvinvoinnista ja yrittäjän työhyvinvointimalli.....	9
3	TYÖHYVINVOINNINMALLI.....	11
3.1	Yrittäjä.....	11
3.2	Organisaatio.....	13
3.3	Työyhteisö.....	14
3.4	Työ.....	15
3.5	Johtaminen.....	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	19
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset.....	19
4.2	Tutkimusmenetelmä.....	19
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	21
5.1	Yksinyrittäjien omat voimavarat ja hyvinvoinnin rakentuminen.....	21
5.2	Yksinyrittäjien kokemukset organisatorisista tekijöistä osana työhyvinvointia.....	22
5.3	Yksinyrittäjien näkemykset omasta työyhteisöstä ja verkostoista.....	24
5.4	Yksinyrittäjien kokemukset omasta työstään.....	25
5.5	Yksinyrittäjien näkemykset itsensä johtamisesta.....	27
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	29
6.1	Yhteenveto löydöksistä.....	30
6.2	Tutkimuksen eettisyys.....	32
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	32
7	POHDINTA.....	34
	LÄHTEET.....	35

LIITE 1: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO	38
--	----

KUVALUETTELO

Kuva 1 Punk-hankkeessa esitelty yrittäjän työhyvinvointimalli (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011)	9
Kuva 2. Yrittäjän työhyvinvointimalli, jota täydennetty muilla aiemmin esitetyillä tutkimustuloksilla (muokattu lähteestä Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011).....	11
Kuva 3. Psykologisen pääoman ulottuvuudet (mukaillen Manka 2015).....	12
Kuva 4. Tekijät, jotka vaikuttavat sosiaalisen pääoman syntymiseen (mukaillen Manka & Manka 2023).....	15
Kuva 5 Työn imun ulottuvuudet ja kuinka ne ilmenevät työssä.	16

1 JOHDANTO

Yrittäjyys on vakiintunut osa suomalaista työelämää ja sen merkitys on korostunut entisestään viime vuosina työmarkkinoiden muuttuessa yhä monimuotoisemmaksi ja epävarmemmaksi. Vuosien aikana yksinyrittäjyyden rooli on vahvistunut erityisesti palvelualoilla. Yksinyrittäjyydellä tarkoitetaan yritystoimintaa, jossa yrittäjä työskentelee ilman palkattua henkilöstöä. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa toimi vuonna 2023 noin 230 000 yksinyrittäjää (Tilastokeskus 2023). Yksinyrittäjät muodostavatkin merkittävän osan kaikista Suomen yrittäjistä. Vaikka yksinyrittäjät muodostavat lukumääräisesti suuren sekä yhteiskunnallisesti tärkeän ryhmän, on heidän työhyvinvointiaan käsittelevää tutkimusta tehty vielä suhteellisen vähän. Työhyvinvoinnin tutkimukset ovat usein painottuneetkin palkansaajiin tai suurempien organisaatioiden työoloihin, jolloin yksinyrittäjien erityispiirteet työhyvinvoinnin näkökulmasta ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Kuitenkin yksinyrittäjän työhyvinvointia voidaan pitää merkittävänä tekijänä, sillä se vaikuttaa hänen henkilökohtaiseen jaksamiinsa ja terveyteensä, mutta myös asiakaskokemukseen, palvelun laatuun ja yritystoiminnan jatkuvuuteen. Työhyvinvoinnin ollessa heikolla tasolla yksinyrittäjän toimintakyky, motivaatio ja liiketoiminnan tuloksellisuus voivat heikentyä nopeastikin.

Kampaamoala edustaa palvelualaa, jolla yksinyrittäjyys on yleistä ja toimintamallina vakiintunutta. Kampaamoalan yksinyrittäjät toimivat useassa roolissa samanaikaisesti. He ovat asiantuntijoita, työn suorittajia, asiakaspalvelijoita sekä yrityksensä johtajia. Näin ollen heidän työhyvinvointiansakin tulisi tarkastella ilmiönä, joka rakentuu useista toisiinsa vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimus nivoutuu luontevasti koulutuksen keskeisiin teemoihin, kuten työhyvinvointiin ja kannattavaan liiketoimintaan. Työn lähtökohdانا on ajankohtainen tarve lisätä ymmärrystä yksinyrittäjien työhyvinvoinnista sekä tutkijan oma kiinnostus aiheeseen, joka on vahvistunut opintojen aikana. Opinnäytetyö on tarjonnut mahdollisuuden syventää omaa osaamista. Lisäksi se on mahdollistanut teorian ja käytännön yhdistämisen sekä tuottaa tietoa, jolla voidaan tukea yksinyrittäjien jaksamista ja liiketoiminnan kestävyyttä.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa sekä tunnistaa siihen vaikuttavia tekijöitä. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti yksinyrittäjien henkilökohtaiset kokemukset ja näkemykset työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen tavoitteena on löytää vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millaiseksi kampaamoalan yksinyrittäjät kokevat työhyvinvointinsa nykytilan?
- Millaiset tekijät vaikuttavat kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvointiin?

Tutkimuksessa hyödynnettiin kvalitatiivista lähestymistapaa, joka mahdollisti tutkijan syvällisen perehtymisen ilmiöön. Viitekehystenä toimi muokattu yrittäjän työhyvinvointimalli, jonka avulla työhyvinvointia tarkasteltiin viidestä näkökulmasta: yrittäjä itse, organisaatio, työyhteisö, työ ja johtaminen. Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla ja haastatteluihin osallistui neljä kampaamoalan yksinyrittäjää Pohjois-Pohjanmaalta.

1.2 Toimeksiantaja

Opinnäyteyön toimeksiantaja toimi Pohjois-Pohjanmaalla sijaitseva parturi-kampaamo. Toimeksiantajan yrityksen nimi on päätetty pitää salassa, jotta tutkimukseen osallistumisen myötä yksinyrittäjän anonymiteetti ei vaarantuisi. Toimeksiantajan kanssa käytiin ennakkoon keskustelua tutkimuksen lähestymistavasta. Tavoitteenamme oli, että tutkimuksesta olisi hyötyä toimeksiantajalle, mutta myös laajemmin samalla alalla toimiville yksinyrittäjille.

Tutkimusprosessin aikana toimeksiantajan käsitys työhyvinvoinnista laajeni entistä kokonaisvaltaisemmaksi. Näin ollen toimeksiantajalle muodostui mahdollisuus arvioida omaa työhyvinvointia useista eri näkökulmista. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin arvioinnin avulla voidaan tunnistaa mahdollisia kehityskohteita ja suunnitella tarkoituksenmukaisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimuksessa pyrittiin muodostamaan ajantasainen käsitys kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvoinnin nykytilasta sekä tunnistamaan siihen vaikuttavia tekijöitä. Näin ollen tuotettu tieto voi toimia myös muiden alan yksinyrittäjien tukena heidän hahmottaessaan oman työhyvinvointinsa tilaa ja kehittämistarpeita. Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi työhyvinvoinnin itsearvioinnissa tai ammatillisessa kehittämisessä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään työhyvinvointia ja sen osatekijöitä. Alaluvuissa 2.2-2.5 on esitelty tutkimuksia, joissa on tutkittu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksinyrittäjien näkökulmasta. Viimeisessä alaluvussa on avattu Kuntoutussäätiön tutkimuksessa esitelty yrittäjän työhyvinvointimalli ja tutkimustuloksia yrittäjien työhyvinvoinnista.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Maailman terveysjärjestö WHO on määritellyt terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Terveystestä puhuttaessa on siis kyse kokonaisvaltaisemmasta asiasta kuin pelkän sairauden tai vaivan puuttumisesta. Työhyvinvoinnin käsitteessä on pitkälti samankaltaisia piirteitä, sillä työhyvinvointikaan ei ole pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueiden puuttumista, vain kyse on kokonaisvaltaisemmasta ilmiöstä. Kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä työhyvinvointia. Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä ja monelle ensimmäisenä mieleen tuleva osa-alue työhyvinvoinnissa. Fyysinen työhyvinvointi sisältää esimerkiksi työn fyysisen kuormituksen, ergonomiset ratkaisut sekä osaltaan työpaikan siisteyden, lämpötilan, melun ja työvälaineet (Virolainen 2012, 11–17.) Psyykkisestä työhyvinvoinnista on tullut vuosien saatossa yhä keskeisempi osa työhyvinvointia tarkasteltaessa. Kyseinen osa-alue pitää sisällään esimerkiksi työn stressaavuuden, työilmapiirin sekä työpaineet (Virolainen 2012, 18.) Sosiaalisella työhyvinvoinnilla viitataan mahdollisuuteen keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kanssa ja heitä on helppo lähestyä (Virolainen 2012, 24). Henkinen työhyvinvointi tarkoittaa merkitykselliseksi koetun työn tekemistä sekä työstä nauttimista. Kun yksilö kehittyy työssään, hän kokee kehittyvänsä myös ihmisenä. Lisäksi henkiseen työhyvinvointiin liittyy yhteisöllisyyden tunne kollegoiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien edustajien kanssa (Virolainen 2012, 26–27.)

Työhyvinvoinnin kokemus muodostuu monen eri tekijän yhteisvaikutuksen lopputuloksena ja yksilö tasolla tarkasteltaessa kokemusta voidaan pitää hyvin subjektiivisena. Työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon kaikki osa-alueet, sillä ne vaikuttavat ja liittyvät toinen toisiinsa. Jos jollakin työhyvinvoinnin osa-alueella on puutteita, heijastuu se herkästi muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin (Virolainen 2012, 11–12.) Vaikkakin työhyvinvoinnissa pääpaino on työhön liittyvissä tekijöissä, ei vapaa-aikaa voida sulkea täysin ulkopuolelle. Tämä johtuu siitä, että ihminen on kokonaisuus ja työ sekä muu elämä on vuorovaikutuksessa keskenään. Näin ollen työhyvinvointi tai työpahoinvointi heijastuu vapaa-aikaan ja toisin päin (Pennonen 2021, 16.)

2.2 Tutkimustuloksia Voi hyvin yrittäjä -hankkeesta

Voi hyvin yrittäjä -hankkeessa tutkittiin mikro- ja yksinyrittäjien työhyvinvointia Etelä-Savon alueella. Tutkimuksessa kävi ilmi, että yrittäjät olivat tyytyväisiä ainakin osan ajasta terveydentilaansa ja henkiseen hyvinvointiinsa, mutta puolestaan eniten tyytymättömyyttä yrittäjät kokivat fyysisestä kunnostaan. Valtaosalla tutkimuksen yrittäjistä on aikaa myös hoitaa ihmissuhteitaan. Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät vaikuttivat pitävän yllä terveellisiä elämäntapoja mm. säännöllisellä ja monipuolisella ruokavaliolla. Positiivista oli myös, että yli puolet yrittäjistä kertoi pitävänsä lomiam ja vapaapäiviä. Suurin osa yrittäjistä ymmärtää voivansa vaikuttaa omaan terveydentilaansa ja lähes kaikki tiedostaa terveydentilan merkityksen yrityksen menestymiselle. Tutkimuksessa on nähtävillä, että yli puolet yrittäjistä pitävät koulutuksensa ja osaamisensa tasoa riittävänä eikä siitä näin ollen ole haittaa

työssä selviytymisessä. Tutkimuksessa mukaan yrittäjien koettu työkyky on keskimäärin hyvällä tasolla. Työn psyykkisissä kuormitustekijöissä nousee esille liian pitkät työpäivät sekä kiire tai kireät aikataulut. Tutkimuksesta selviää myös, että suurin osa yrittäjistä nauttii tavallisista päivittäisistä toiminnoista ainakin osan ajasta ja suurin osa suhtautuu tulevaisuuteen toiveikkaasti. Työympäristön osalta yrittäjät olivat tyytyväisiä työskentelytilaan, työpaikan järjestykseen, valaistukseen ja työvälineisiin (Ryttyläinen-Korhonen & Vuorimaa 2013, 25–34.)

2.3 Työn Suomi -tutkimuksen tuloksia työoloista, työkyvystä, työhyvinvoinnista ja työterveyspalveluista

Työn Suomi -tutkimuksessa tutkitaan työssäkäyvien ja yrittäjien työoloja, työkykyä, työhyvinvointia sekä työterveyspalvelujen käyttöä 2022–2023. Tutkimuksen mukaan yrittäjistä yli puolet kokevat työllä olevan energisoivia vaikutuksia muuhun elämään sekä tuovan vastapainoa näiden eri elämänalueiden välille. Puolestaan kuormitusta aiheuttavana tekijänä voidaan pitää sitä, että suurella osalla yrittäjistä oli häilyvät rajat työn ja vapaa-ajan välillä. Tämä näkyy muun muassa siinä, että yrittäjät kokee olevansa jatkuvasti tavoitettavissa työajan ulkopuolella. Voimavaroja lisäävänä asiana voidaan nähdä se, että suurin osa kokee työnsä merkityksellisenä ja lähes jokainen kokee voivansa tehdä itsenäisiä päätöksiä sekä johtaa itseään (suunnitella, aikatauluttaa ja asettaa tavoitteita työlle). Yrittäjien tehdessä työtään itsellisesti ilman sosiaalista tukea työpaikalla, korostuu muiden sosiaalisten verkostojen (kollegat ja perhe) tuen tärkeys kuormittavissa tilanteissa. Työn imun osalta tutkimuksesta käy ilmi, että tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä suurin osa kokee työn imua vähintään muutaman kerran viikossa. Tuloksen perusteella voidaan ajatella, että yrittäjien työstä löytyy hyvin voimavaratekijöitä, jotka mahdollistavat työn imun kokemukset usein (Väänänen, Toivanen, Selander, Joensuu & Airaksinen 2024, 44–71.)

2.4 Tutkimus yrittäjyyden valoisista ja pimeistä puolista yksinyrittäjien näkökulmasta

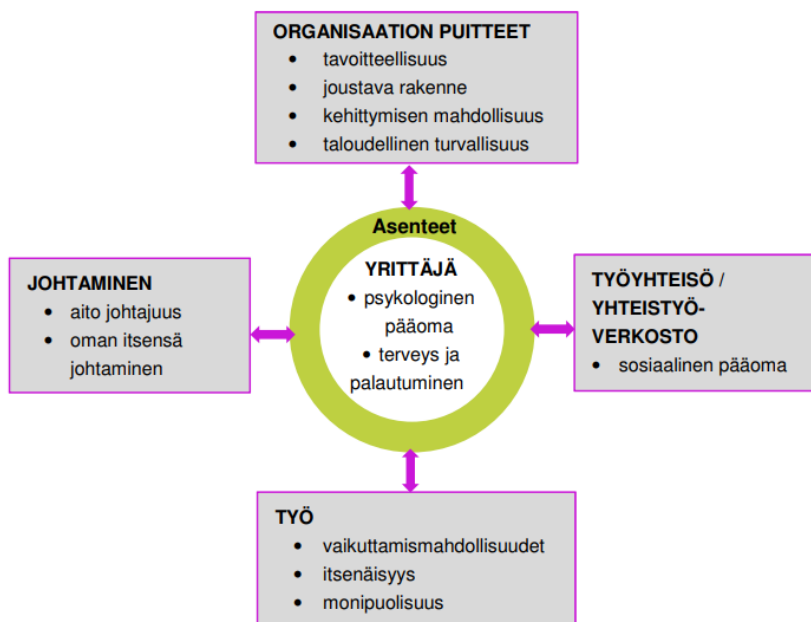
Belt ja Tuunainen (2021, 109–113) tuovat omassa tutkimuksessaan esiin yrittäjyyden valoisia ja pimeitä puolia yksinyrittäjien sekä mikroyrittäjien näkökulmasta. Tutkimuksesta käy ilmi, että yksinyrittäjät kokevat keskeisinä motivaation lähteinä autonomian, ammatillisen osaamisen ja kokemuksen työn merkityksellisyydestä. Autonomian osalta myönteisinä tekijöinä korostuivat vapaus suunnitella ja toteuttaa omaa työtään ilman tarvetta raportoida siitä kellekään sekä vapaudesta valita omat asiakkaat. Ammatillisen osaamisen osalta yksinyrittäjät pyrkivät kehittämään ammattiosaamistaan säännöllisesti sekä he nauttivat omien taitojensa ja kykyjensä rajojen koettelemisesta. Tutkimuksen haastatteluaineiston perusteella yksinyrittäjät luovat sosiaaliset kontaktinsa läheisten sidosryhmien kanssa ja verkostot koettiin elintärkeiksi oman hyvinvoinnin kannalta. Heidän sosiaaliset suhteensa muodostuivat asiakkaista, perheestä, ystävistä, muista yrittäjistä ja viranomaisista. Sosiaalisten suhteiden osalta keskeisimpään ja tärkeään rooliin yksinyrittäjien hyvinvoinnin osalta nousivat asiakkaat. Yksinyrittäjien puolison rooli korostui erityisesti ensisijaisena tukijana ja keskustelukumppanina. Haastatteluiden perusteella yksinyrittäjät ymmärsivät fyysisen ja psyykkisen terveyden merkityksen yhden hengen yrityksen menestymisessä. Lisäksi kävi ilmi, että yksinyrittäjät ymmärsivät fyysisen harjoittelun, sosiaalisten kontaktien ja omien stressioireiden varhaisen tunnistamisen tärkeyden mahdollisten varjopuolien torjumiseksi ammatissaan. Haastatteluista kävi myös ilmi, että taloudellisella tilanteella vaikutti olevan vahva ja suora vaikutus yksinyrittäjien henkiseen ja jopa fyysiseen hyvinvointiin (Belt & Tuunainen 2021, 117.)

2.5 Tutkimustuloksia itsensätyöllistäjien työoloista ja työhyvinvoinnista

Pärnänen ja Sutela (2014, 1) tuovat esiin raportissaan laajasti itsensätyöllistäjien työmarkkina-asemaa ja työoloja. Raportin termi ”itsensätyöllistäjä” sisältää yksinyrittäjien (pois lukien maatalousyrittäjät) lisäksi ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat. Tutkimuksen haastatteluissa itsensätyöllistäjät painottavat vahvasti yrittäjänä työskentelemisen vapauden ja itsenäisyyden merkitystä. Itsensätyöllistäjät pystyvät omien kokemuksiansa mukaan vaikuttamaan työmenetelmiinsä, työjärjestykseen, työaikoihin ja työtehtävien sisältöön. Tutkimuksen perusteella voidaan myös todeta, että itsensätyöllistäjät kokevat vahvaa innostusta ja motivaatiota omaa työtänsä kohtaan sekä suurin osa koki pystyvänsä hyödyntämään omaa osaamistaan työssään. Voimavarojen kannalta merkitykselliseksi voidaan todeta, että työn tuntuessa haastavalta moni yksin työtä tekevä kertoi saavansa tukea ja rohkaisua kollegoiltaan, perheeltään, ystäviltään sekä ehkä hieman yllättäen myös asiakkailtaan. Osana tutkimusta itsensätyöllistäjät arvioivat omaa työkykyään ja työhyvinvointiaan. Tulosten perusteella heidän työkykynsä ja työhyvinvointinsa on keskimäärin hyvällä tasolla (Pärnänen & Sutela 2014, 67–92.)

2.6 Tutkimustuloksia yrittäjien työhyvinvoinnista ja yrittäjän työhyvinvointimalli

Kuntoutussäätiön pientyöpaikoilla uudistuminen (Punk) -hankkeessa tutkittiin muun muassa pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkykyä sekä hyvinvointia. Mäkelä-Pusa, Terävä ja Manka (2011, 17) esittävät raportissaan pk-yrittäjien työhyvinvointimallin, jota on hyödynnetty myös tämän tutkimuksen pääteemojen luomiseksi. Tutkimuksessa esitellyn työhyvinvointimallin pohjana oli käytetty Mankan yleistä työhyvinvoinnin mallia, jota oli muokattu uuden tiedon ja aikaisempien haastatteluiden pohjalta. Työhyvinvointimallin keskiössä on voimavaralähtöisyys eli pyritään selvittämään millaiset asiat kuluttavat tai lisäävät yrittäjän voimavaroja. Kuvassa 1 on esitelty Mäkelä-Pusan, Terävän ja Mankan työhyvinvointimalli ja siihen kuuluvat viisi teemaa. Työhyvinvointimallin keskiössä on yrittäjä ja teemat ympärillä ovat organisaatio puitteet, työyhteisö, työ ja johtaminen. Jokaisen teeman alle on nostettu keskeisiä yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavia voimavaratarkkijöitä (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 17.)

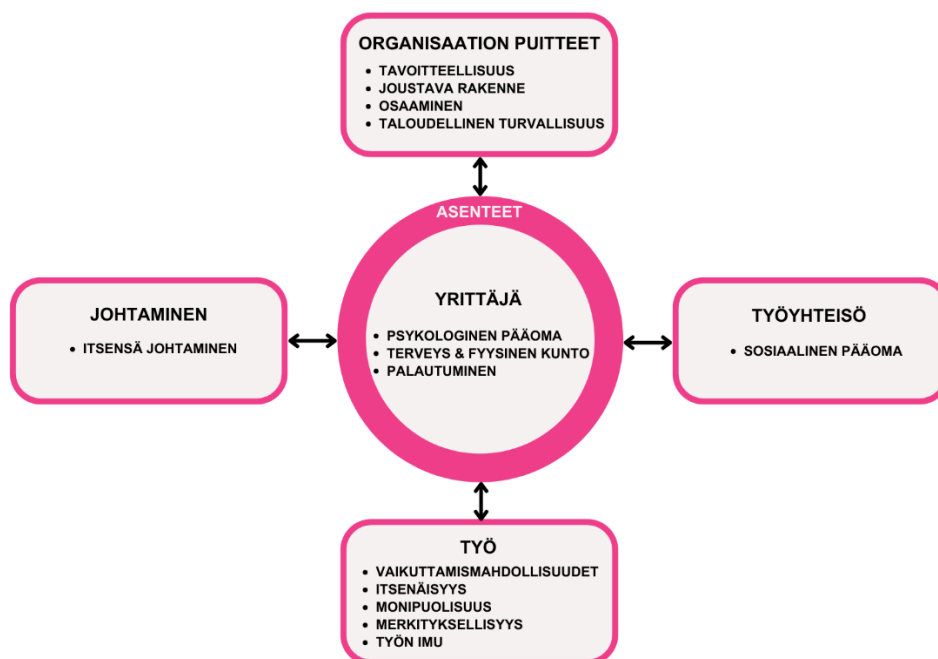


Kuva 1 Punk-hankkeessa esitelty yrittäjän työhyvinvointimalli (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011)

Mäkelä-Pusa, Terävä ja Manka (2011, 30) kertovat tutkimuksessaan lähes kaikkien haastatteluihin osallistuneiden yrittäjien ymmärtävän sen, että oman jaksamisen eteen tulee tehdä töitä. Lisäksi useimmilla yrittäjistä oli tietoa omista voimavaroista ja niiden riittävydestä, mutta haastavuudeksi nousi ajan riittämättömyys, resurssit tai keinojen puuttuminen voimavarojen ylläpitämiseksi. Useat yrittäjät pitivätkin tärkeänä järjestää itselleen omaa aikaa sekä lomaa. Tutkimusraportista käy ilmi, että yksinyrittäjät pitävät tärkeänä mahdollisuutta kommunikoida muiden yrittäjien kanssa ja näin ollen myös oppia muilta ja yhdessä tsemppaamalla kasvattaa omaa psykologista pääomaa. Työn hallinnan ja työhön vaikuttamisen mahdollisuus näyttivät lisäävän yrittäjien työhyvinvointia. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 44–45.)

3 TYÖHYVINVOINNINMALLI

Hyödynnän tutkimukseni pohjalla luvussa 2.2 referoitua Punk-hankkeen raporttia, jossa esiteltiin yrittäjän työhyvinvointimalli. Yrittäjän työhyvinvointimallin viisi osiota (yrittäjä itse, organisaatio puitteet, työyhteisö, työ ja johtaminen) toimivat opinnäytetyön pääteemoina, sillä ne tarjoavat mahdollisuuden tarkastella työhyvinvointia monipuolisesti yksilön ja toimintaympäristön näkökulmista. Teemojen alle on lisäksi nostettu muita luvussa 2.2 esitettyjen tutkimuksien tietoa yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kuvassa 2 on esiteltyinä päivitetty versio yrittäjän työhyvinvointimallista, johon lisättiin pääteemojen alle muiden tutkimustuloksien pohjalta saatuja päätelmiä yksinyrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kuvan 2 mukainen viitekehys tutkimukselle on esiteltyinä tarkemmin seuraavissa alaluvuissa. Muokatun työhyvinvointimallin avulla tutkimuksessa voidaan huomioida yksinyrittäjän omat kokemukset sekä ulkoiset tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin muodostumiseen. Näin ollen muokatun työhyvinvointimallin avulla pyritään muodostamaan laaja-alainen sekä kattava vastaus tutkimuskysymyksiin kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.



Kuva 2. Yrittäjän työhyvinvointimalli, jota täydennetty muilla aiemmin esitetyillä tutkimustuloksilla (muokattu lähteestä Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011).

3.1 Yrittäjä

Psykologinen pääoma on sisäinen voimavara, jolla tarkoitetaan yksilön vahvuuksia ja käsityksiä työstä sekä yleistä suhtautumista elämään. Sen on todettu olevan myös keskeinen tekijä yksilön menestymisessä ja hyvinvoinnissa. Psykologinen pääoma koostuu neljästä ulottuvuudesta: itseluottamus, sitkeys, optimismi ja toiveikkuus. Selkeyttämisen vuoksi psykologisen pääoman ulottuvuudet ovat tekstin lisäksi avattuna myös kuvassa 3. Itseluottamus on uskoa omiin kykyihin saavuttaa haluttuja tavoitteita sekä hallinnan tunnetta siitä, että pystyy vaikuttamaan omaan toimintaan eikä ole muiden johdateltavissa tai ainoastaan olosuhteiden armoilla. Yksilöt, joilla on hyvä itseluottamus

asettavat korkeampia tavoitteita itselleen ja nauttivat haasteista (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 6.) Toiveikkuus on tavoitteiden asettamista ja toimintaa niiden saavuttamiseksi. Jos tavoitteet eivät toteudukaan, toiveikas ihminen pystyy keksimään keinoja tavoitteiden uudelleen suuntaamiselle. Toiveikas ihminen on itsenäinen ja sisältä päin ohjautuva sekä hän kykenee nauttimaan vaativienkin tavoitteiden tavoittelusta. Optimismi kuvastaa positiivisia tulevaisuudenodotuksia ja se kannustaa itsekuriin, menneisyyden analysointiin, tulevaisuuden suunnitteluun sekä ennakkoivaan huolehtimiseen. Sitkeys näkyy ihmisessä joustavuutena ja lannistumattomuutena. Sitkeä henkilö jaksaa aloittaa aina alusta, vaikka matkalle sattuisi epäonnistumisia. Sitkeydestä on hyötyä erityisesti muutostilanteissa (Manka 2015, 174–184.) Psykologinen pääoma on yhteydessä työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja hyvään suoriutumiseen työssä (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 15). Yksilön myönteisten tunteiden merkitystä on tutkittu hyvinvoinnin näkökulmasta ja sillä on todettu olevan esimerkiksi palauttavia vaikutuksia ihmisen kognitiiviseen, psykologiseen ja fyysiseen toimintakykyyn (Manka & Manka 2016, 95–98.)



Kuva 3. Psykologisen pääoman ulottuvuudet (mukailen Manka 2015).

Terveydellä on vahva merkitys yrityksen menestymiseen ja tuloksellisuuteen. Yksilö voi ylläpitää ja edistää omaa toimintakykyään terveellisillä elämäntavoilla ja näin vaikuttaa myös omaan työhyvinvointiinsa ja työn tuloksellisuuteen (Virtanen & Sinokki 2014, 200). Terveellisillä elämäntavoilla tarkoitetaan esimerkiksi terveellistä ravintoa, monipuolista ja säännöllistä liikuntaa sekä levosta ja sosiaalisista suhteista huolehtimista. Ravinnolla on vaikutusta yksilön hyvinvointiin, mutta sillä on myös vaikutusta työssä jaksamiseen ja työn tuottavuuteen (Pennonen 2021, 44–45.) Päivittäin olisi hyvä syödä kasviksia, marjoja tai hedelmiä, kuitupitoisia viljoja, pehmeitä rasvoja ja proteiinia. Myös veden riittävä juominen päivän aikana on hyvä muistaa. Terveellisen ravinnon lisäksi olisi hyvä ylläpitää säännöllistä ateriarytmiä ja näin ollen syödä myös työpäivän aikana (Nevanperä ym. 2017, 19.) Hyvä fyysinen kunto on yksi työssä jaksamisen tukipilari ja se myös auttaa suoriutumaan työtehtävissä. Liikunnan avulla yksinyrittäjä voi vahvistaa omia fyysisiä ja psyykkisiä voimavarojaan. Harrastamalla liikuntaa yksinyrittäjä voi myös vaikuttaa positiivisesti omaan jaksamiseen, aktiivisuuteen ja vireyteen. Liikunnan tiedetään vaikuttavan positiivisesti myös aivojen toimintakykyyn, uneen ja palautumiseen. Lisäksi liikunta auttaa vähentämään stressiä, mutta toisaalta se myös auttaa kestä-

mään stressiä paremmin. Työhyvinvoinnin kannalta yksinyrittäjän tulisi löytää itselleen merkityksellisiä ja mielekkäitä tapoja harrastaa ja viettää vapaa-aikaansa. On kuitenkin hyvä huomioida, että harrastamisen tai muun tekemisen tulee perustua vapaaehtoisuuteen, jotta se edistäisi hyvinvointia (Pennonen 2021, 46–49.)

Työstä palautuminen on tärkeää, sillä silloin yksilön fyysiset ja psyykkiset voimavarat palaavat työpäivänaikana koettua kuormitusta edeltävälle tasolle (Pennonen 2021, 35). Silloin, kun ihminen päivittäin onnistuu palautumaan, hän on aikaansaavempi seuraavana päivänä ja työn myönteiset kokemukset kasvavat. Vapaa-ajalla palautumista edistävät esimerkiksi riittävä uni, liikunta, ulkoilu, kulttuuri, lepäily ja oleskelu sekä irtautuminen töistä kokonaan (Manka 2011, 186; Pennonen 2021, 49–51). Myös työpäivän aikana tapahtuvilla palauttavilla hetkillä on merkitystä työpäivän jälkeen tarvittavan palautumisen määrään. Tauot ovat hyvä esimerkki palauttavista hetkistä työpäivän aikana, sillä ne edistävät palautumista sekä auttavat pitämään työtehon hyvänä (Pennonen 2021, 38–39.) Usein työn luonne vaikuttaa siihen millaiset asiat kokee virkistäväksi. Esimerkiksi kampaajan kaltaisen sosiaalisen työn vastapainona voi rentouttavaksi kokea harrastuksen, jossa saa olla yksinään (Suomala & Pakkala 2004, 39.)

3.2 Organisaatio

Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan se vaatii johtamista. Yrityksellä tulisi olla strategista suunnittelua, toimenpiteitä voimavarojen lisäämiseksi ja toiminnan jatkuvaa arviointia. Hyvinvoivan organisaation tärkeä piirre on tavoitteellisuus, joka näkyy vahvana visiona tulevaisuutta ajateltaessa (Manka & Manka 2023, 114–115). Yrityksen toiminnan perusedellytyksiä on myös taloudellinen vastuu ja riittävä osaaminen työtehtäviin nähden.

Työympäristö voi osaltaan edistää työhyvinvointia. Hyvä työympäristö on sellainen, joka voidaan lyhyesti määritellä turvalliseksi ja ergonomisesti toimivaksi (Suomala & Pakkala 2004, 64.) Oman työympäristön kuormittavuutta arvioitaessa yksilö on usein itse paras mittari, sillä oma tunne työn sopivuudesta on usein oikea (Suomala & Pakkala 2004, 75). Työhyvinvointia edistää hyvän työympäristön lisäksi hyvät työvälineet. Kunnolliset työvälineet sujuvoittavat yksinyrittäjän arkea ja tehostavat työskentelyä (Torppa 2013, 39).

Osaaminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, mutta se on myös kilpailukyvyn perusta. (Virtanen & Sinokki 2014, 180–201.) Työhyvinvoinnin ja yrityksen menestymisen edellytyksinä voidaan pitää riittävää osaamista ja ammattitaitoa suhteessa työn vaatimukseen (Mäkinen 2019, 8). Osaamisen johtamisella pyritään jatkuvaan osaamisen kehittämiseen, jotta yritys onnistuu suoriutumaan tehtävistään ja kehittämään suorituksiaan. Osaamisen johtamisen edellytyksenä yksinyrittäjän on yrityksen vision, strategian ja tavoitteiden pohjalta määritellä ydinosaaminen ja muu tarvittava osaaminen (Sydänmaanlakka 2024, 98.) Kun nykyinen osaamistaso ja mahdolliset kehittämisen tarpeet on arvioitu, yksinyrittäjällä on selkeä suunta osaamisen kehittämiseksi. Osaaminen on muun muassa tietoa ja taitoja, joita yksinyrittäjälle kertyy opiskelun sekä käytännön tekemisen kautta (Pennonen 2021, 62). Yksinyrittäjä tarvitsee ammatti- ja toimialakohtaisen osaamisen lisäksi laajasti muutakin osaamista. Yksinyrittäjän olisi hyvä hallita perusasiat esimerkiksi liiketoiminnan suunnittelemisesta, kehittämisestä ja johtamisesta sekä markkinoinnista, asiakashankinnasta ja uuden teknologian hyödyntämisestä, mutta yrittäjänkään ei tarvitse olla asiantuntija kaikessa. Yksinyrittäjän kannattaa pohdita omia vahvuusalueitaan, joihin haluaa erikoistua ja hankkia apua muille osa-alueille esimerkiksi

kollegoilta tai kumppaneilta (Suomen yrittäjät n.d.) Osaamisen kehittämisen ei välttämättä aina tarvitse olla vain strategisesti suunniteltua vaan parhaimmillaan alastaan kiinnostunut yksinyrittäjä ylläpitää omaa ammattitaitoaan huomaamattaan seuraamalla alan trendejä, lukemalla alaan liittyviä artikkeleita sekä osallistumalla alaan liittyviin keskusteluihin (Linteri & Pelttari 2023, 91). Kehittämällä osaamistaan yrittäjä voi lisätä työn hallintaa ja itseluottamusta (Mäkinie mi ym. 2019, 10). Ammatillisen osaamisen on todettu vähentävän myös työn kuormittavuuden kokemuksia (Pennonen 2021, 67).

Taloudelliset tekijät vaikuttavat osaltaan yksinyrittäjän työhyvinvointiin. Taloudelliset riskit voivat aiheuttaa kuormitusta, kun taas taloudellinen menestyminen vaikuttaa myönteisesti yksinyrittäjän tyytyväisyyteen työhönsä (Mäkinie mi ym. 2019, 7). Taloudellinen vastuu ei ole pelkästään laskujen maksamista, vaan se on myös esimerkiksi työstä aiheutuvien kustannuksien pitämistä kohtuullisena. Lisäksi se vaatii yksinyrittäjältä kykyä hahmottaa, paljonko työtä täytyy tehdä ja paljonko työstä pitää laskuttaa elääkseen (Torppa 2013, 53.) Yksinyrittäjillä ei ole säännöllisiä tuloja, joten kuukausitulot voivat vaihdella suurestikin. Tulojen vaihtelu voi kuormittaa yksinyrittäjää, sillä yrityksen kiinteät kustannukset on pystyttävä kattamaan kuukausittain ja elämiseen pitäisi jäädä myös rahaa (Linteri & Pelttari 2023, 124–125.) Tällaista kuormittavaa tekijää yksinyrittäjä voi minimoida ennakoimalla ja säästämällä silloin kun se on taloudellisesti mahdollista. Tällaisesta taloudellisesta puskurista voi saada apua esimerkiksi silloin, kun työt syystä tai toisesta vähenee, tulee jokin yllättävä rahanmeno (esimerkiksi työväline hajoaa) tai yksinyrittäjä sairastuu (Torppa 2013, 60.)

3.3 Työyhteisö

Yhteisöllisyyttä voidaan pitää tärkeänä osana työhyvinvointia, sillä parhaimmillaan se tukee oppimista, terveyttä, hyvinvointia sekä tuloksellisuutta. Yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus luo sosiaalista pääomaa, joka puolestaan toimii yksilön voimavarana ja edesauttaa tavoitteiden saavuttamista (Manka 2011, 115–116.) Kuten kuvassa 4 on kuvailtu, sosiaalinen pääoma syntyy luottamuksesta, yhteisöllisistä arvoista, vastavuoroisuudesta ja yhteisen hyvän eteen toimimisesta. Yksinyrittäjien näkökulmasta sosiaalinen pääoma rakentuu muun muassa yhteistyöverkostoista ja kumppanuuksista (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 64–66.)



Kuva 4. Tekijät, jotka vaikuttavat sosiaalisen pääoman syntyymiseen (mukaillen Manka & Manka 2023).

Yksinyrittäjällä voi olla verkostoja useisiin eri tarkoituksiin. Osa verkostoista voi olla liiketoiminnan edistämiseen tähtääviä, kun taas toiset verkostot ovat enemmän yksinyrittäjän hyvinvoinnin tueksi. Osa verkostoista voivat muun muassa auttaa lisäämään ymmärrystä yksinyrittäjyydestä ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, kun taas toisilta voi saada apua tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen. Verkostot voivat myös tarjota mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan esimerkiksi liiketoiminnan tai markkinoinnin osa-alueilla. Liiketoiminnan osalta ydinverkostot voivat muodostua asiakkaista, alihankkijoista, tavarantoimittajista ja yritysten välisistä verkostoista. Usein kahdenkeskisillä yhteistyösuhteilla saman alan yrittäjien kanssa ovat yksinyrittäjille tärkeitä. Saman alan yrittäjien kanssa verkostoituminen voi tarjota mahdollisuuden esimerkiksi suunnitella yhteisiä asiakastapahtumia tai järjestää vapaamuotoisia tapaamisia. Yksinyrittäjällä olisi tärkeää olla myös hyvinvointia ja jaksamista edistäviä verkostoja. Tällaisia sosiaalisia verkostoja voi olla muun muassa perhe, sukulaiset, ystävät, harrastustoiminnan verkostot ja muut yrittäjät (Airila & Bergbom 2017, 7–13.)

3.4 Työ

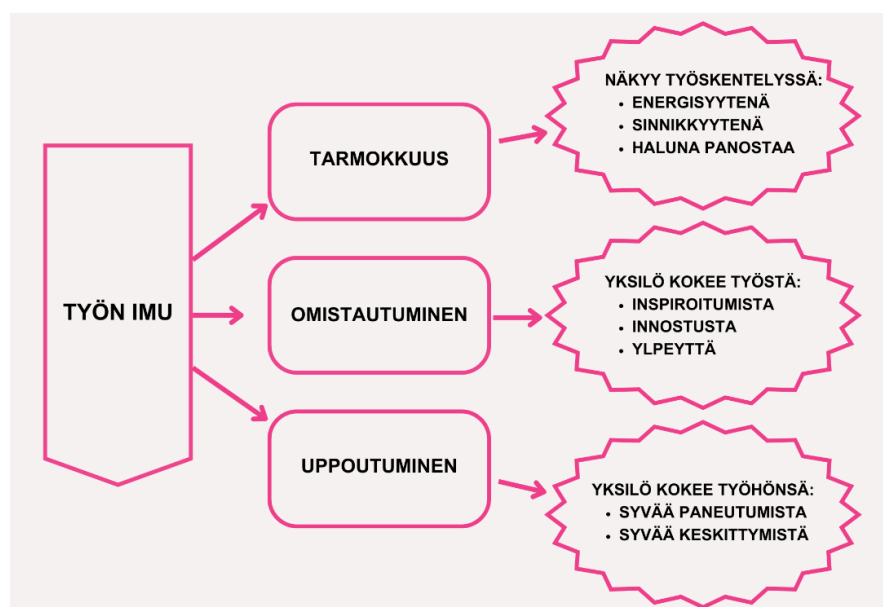
Työtä voidaan pitää tärkeänä osa työhyvinvointia, sillä ihminen viettää suuren osan elämästään työskennellen. Työn ei tulisi vaarantaa ihmisen fyysistä tai psyykkistä terveyttä. Hyvä työ on monipuolista, se kuormittaa pitkällä aikavälillä sopivasti sekä mahdollistaa aikaansaamisen ja onnistumisen tunteita. Työllä voi olla myös kuormittavia vaikutuksia silloin, jos esimerkiksi yksinyrittäjällä on liian suuri työ määrä, tiukat aikataulut tai omaan osaamistasoon nähden liian vaativat työtehtävät (Virtanen & Sinokki 2014, 175–201.) Parhaimmillaan työ vastaa omia kiinnostuksen kohteita, on monipuolista ja sen kokee omakseen. Tällöin työstä voi tulla vähän kuin harraste (Paasivaara 2009, 9.)

Työn vaikutusmahdollisuudet koostuvat kahdesta ulottuvuudesta eli työn monipuolisuudesta sekä päätäntävällästä omaa työtään kohtaan. Työn monipuolisuus tarkoittaa mahdollisuutta kehittyä työssään sekä oppia uusia taitoja. Lisäksi monipuolinen työ sisältää monipuolisia taitoja vaativia tehtäviä. Jos yksilöllä on päätäntävällä omaa työtään kohtaan, niin hänellä on mahdollisuus muun mu-

assa määritellä oman työnsä tavoitteita, työtapoja tai tekemisen rytmiä. Erityisesti työn monipuolisuuden on todettu olevan työhyvinvointia edistävä tekijä, kun taas puolestaan päätäntävalta omista työajoista on tutkimuksien mukaan lisännyt työtyytyväisyyttä (Työterveyslaitos 2019.)

Työn merkityksellisyydellä on myös keskeinen rooli työhyvinvoinnissa. Jos työstä ei voida saada merkityksellisyyden kokemuksia, niin se osaltaan ilmentyy työhyvinvoinnin heikkenemisenä. Työn mielekkyyttä ja sujuvuutta voidaan pitää keskeisenä osana työn merkityksellisyyttä (Sinokki & Virtanen 2025, 36.) On kuitenkin tärkeä tiedostaa, että työn merkityksellisyyden kokemuksessa on kyse erityisesti yksilön subjektiivisesta ja myönteisestä arviosta omasta työstään (Konsti, Tossavainen, Rantanen, Mauno & Kinnunen 2023, 360). Työstään voi kokea merkityksellisyyttä esimerkiksi silloin, kun työnsä kokee hyödylliseksi ympäristön ja muiden ihmisten kannalta. Työn tuottama ilo muille tai kokemus siitä, että on hyvä työssään ovat myös mahdollisia merkityksellisyyttä luovia tekijöitä (Linteri & Pelttari 2023, 80.)

Työn imu on noussut tutkimuksen kohteeksi 2000-luvun alussa. Työn imun käsitteellä on useita määritelmiä, mutta yksi tunnetuimmista tieteellisessä tutkimuksessa hyödynnetyistä näkökulmista on hollantilaisen Wilmar Schaufelin. Schaufelin mukaan työn imu on suhteellisen pysyvä myönteinen työhön liittyvä tunne- ja motivaatiotila. Kyseistä myönteistä tilaa kuvaa yksilön kokemukset tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta, kuten kuvasta 5 käy ilmi. Tarmokkuus näkyy työssä energisyytenä, sinnikkyytenä ja haluna panostaa työhön. Omistautuminen on kokemus työn merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta. Omistautunut henkilö kokee työn inspiroivaksi ja työ antaa innokkuuden sekä ylpeyden kokemuksia (Mäkikangas ym. 2017, 111–112.) Uppoutuminen näkyy syvänä keskittymisenä ja paneutumisenä työhön niin, että aika tuntuu kuluvan huomaamatta. Kun yksilö kokee työn imua, hän nauttii työskentelemisestä omasta halustaan, hän kokee myönteisiä tunteita työtä kohtaan sekä hänellä on paljon energiaa (Pennonen 2021, 33–34.) Työn imua voi kuvailla konkreettisesti niin, että ihminen kokee hyvää mieltä aamulla töihin mentäessä ja nauttii työnsä tekemisestä. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita, että työn tarvitsisi tuntua pelkästään kivalta (Hakanen 2011, 38–39.)



Kuva 5 Työn imun ulottuvuudet ja kuinka ne ilmenevät työssä.

Työn imu ei hyödytä ainoastaan yksilöä, vaan sillä on myönteisiä seurauksia myös hänen perheelleen ja muulle elämälle sekä yritykselle (Hakanen 2011, 40). Yritystoiminnan kannalta työn imulla on havaittu olevan yhteyttä korkeampaan asiakastyytyväisyyteen ja tuottavuuteen (Mäkikangas ym. 2017, 119). Lisäksi työn imulla on yhteyttä yrityksen taloudelliseen menestymiseen. Työn imun myönteistä vaikutusta työn tuottavuuteen voidaan selittää eri mekanismien avulla. Työn imun myönteiset tunteet (ilo, innostus ja ylpeys) vahvistaa yksilöllisiä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja sekä taitoja. Nämä voimavarat ja taidot puolestaan mahdollistavat yksilön entistä laadukkaamman työskentelemisen. Työn imua kokeva yksilö todennäköisemmin muokkaa omaa työtään haastavammaksi ja etsii tarvittavia voimavaroja työstä suoriutuakseen (Hakanen 2011, 42.) Yksilön kannalta työn imulla on yhteyttä korkeampaan henkiseen hyvinvointiin, itseluottamukseen ja sillä on lisäävä vaikutus sosiaaliseen pääomaan. Lisäksi positiivisia vaikutuksia on todettu parempaan terveyteen sekä luovuuteen ja innovatiivisuuteen Työn imun mahdollistajana toimivat voimavarat, jotka voivat liittyä mm. työtehtäviin, työyhteisön vuorovaikutukseen tai organisaatioon (Sippola 2023, 209–212.) Työn imua voi syntyä kehittymismahdollisuuksien, työssä koettujen onnistumisien, innostavien haasteiden ja monipuolisten sekä kiinnostavien työtehtävien avulla (Virtanen & Sinokki 2014, 206; Sippola 2023, 212).

Palautetta voidaan pitää myös tärkeänä osana työtä. Ihminen tarvitsee palautetta oppiakseen sekä voidakseen tuntea onnistumisia työssään (Torppa 2013, 79). Palautteen vastaanottaminen on siis hyvä tapa kehittää omaa ammattitaitoa. Palautteen avulla tapahtuva ammatillinen kehittyminen auttaa tulemaan paremmaksi omassa työssään ja tämän myötä myös palvelemaan asiakkaitaan paremmin (Linteri & Pelttari 2023, 91.) Palautetta yksin työskentelevät voivat saada esimerkiksi verkostoiltaan ja asiakkailtaan (Torppa 2013, 79.)

Tutkimuksen kohteena ollessa parturi-kampaajat tulee huomioida alan yleisiä työhön liittyviä erityispiirteitä kuten kemikaalit ja fyysinen kuormittuminen. Parturi-kampaajat altistuvat työssään runsaasti eri kemikaaleille. Tyypillisiä kemikaaleja, joille parturi-kampaajat altistuvat ovat muun muassa hiusvärit, permanenttiaineet ja vaalennusaineet. Tällaiset kemikaalit voivat aiheuttaa parturi-kampaajille esimerkiksi ihon ja hengitysteiden oireita. Yksinyrittäjä voi kuitenkin vaikuttaa omalla toiminnallaan ja ehkäistä kampaamokemikaalien terveyshaittoja muun muassa huolehtimalla hyvästä ilmanvaihdosta työtilassa ja ehkäisemällä kemikaalien iho kosketusta kertakäyttökäsineillä (Työterveyslaitos 2023.) Parturi-kampaajien fyysistä kuormittumista syntyy monissa eri työvaiheissa ja tästä syystä heillä esiintyy usein tuki- ja liikuntaelinten oireilua. Työtehtävissä esiintyy paljon muun muassa yläraajojen kohoasentoja, nopeita yhtäjaksoisia pieniä työliikkeitä sekä useat työvaiheet sisältävät pitkään jatkuvia staattisia asentoja. Liiallisen fyysisen kuormittumisen välttämiseksi yksinyrittäjä voi kiinnittää erityistä huomiota ergonomiaan ja esimerkiksi hyödyntää asiakastuolin säätöjä, muuttamalla mahdollisuuksien mukaan työasentoja niin, että hän välttäisi nivelten ääriasentoja ja tauottamalla työtään (Halonen, Laiho, Lepistö-Mäkivaara, Pesonen & Rauramo 2017, 16.)

3.5 Johtaminen

Tutkimuksen kohteena ollessa yksinyrittäjät tarkastelen tässä osiossa itsensä johtamista, sillä sitä voidaan pitää tärkeänä osana oman kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huolehtimisessa (Kalliomäki & Valkeaniemi 2023, 13). Itsensä johtamisen pyrkimyksenä on parantaa omaa itsetuntemusta, hyödyntää ammatillisia ja henkilökohtaisia vahvuuksia sekä minimoida heikkouksia (Sydänmaanlakka 2017, 44). Itsensä johtaminen on vastuun ottamista itsestään ja kykyä jatkuvaan muuttumiseen, uuden

oppimiseen ja toisaalta vanhasta poisoppimiseen (Salmimies 2008, 21). Konkreettisina tekoina se on realististen tavoitteiden asettamista sekä suunnitelman luomista tavoitteiden saavuttamiseksi. Se on myös ajanhallintaa, joka vaatii yksinyrittäjältä valintoja ja priorisointia mihin rajallisen aikansa käyttää. Asetetut tavoitteet toimivat hyvänä tukena ajan priorisoinnissa. Yksinyrittäjän tulisi onnistua motivoimaan itseään hetkissä, jolloin työtehtävä on vähemmän miellyttävä tai tehtävä on rutiininomainen. Tällöin puhutaan ajatusten johtamisesta, joka liittyy myös itsensä johtamiseen. Itseään johtava yksinyrittäjä tiedostaa oman jaksamisensa rajat ja kunnioittaa niitä. (Kalliomäki & Valkeaniemi 2023, 13.) Itsensä johtamisen myönteisiä vaikutuksia työn kannalta on, että se vahvistaa myönteistä suhdetta työtä kohtaan, työssä suoriutumista ja lisää tehokkuutta (Sydänmaanlakka 2017, 44; Väänänen ym. 2024, 49).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa on esitelty tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset. Toisessa alaluvussa on kerrottu tutkimusotteesta ja tutkimuksessa käytetyistä tutkimusmenetelmistä eli aineistonkeruumenetelmä sekä analyysimenetelmä. Lisäksi toisessa alaluvussa on kerrottu tutkimukseen osallistuneiden yksinyrittäjien taustatietoja.

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia kampaamoalalla toimivien yksinyrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä yhdistämällä teoriaa ja aiempaa tutkimustietoa. Tutkimuksessa keskityttiin selvittämään työhyvinvoinnin nykytilaa huomioiden mahdollisimman hyvin työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus. Tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa mahdollisimman selkeä käsitys kohdeyrhmän työn voimavaratekijöistä ja työhyvinvoinnin myönteisten ilmiöiden esiintyvyydestä.

Tutkimuksen ja tutkijan resurssien hallitsemiseksi tutkimuksen kohdetta rajattiin erilaisilla tekijöillä. Tutkimuksessa haluttiin tarkastella yksinyrittäjien työhyvinvointia, jolloin tutkimuksen ulkopuolelle rajautuivat yrittäjät, joilla on palkattua työvoimaa. Lisäksi tutkimuksessa keskityttiin yksinyrittäjiin, jotka toimivat kodin ulkopuolella erillisessä liiketilassa. Tutkimusta haluttiin rajata myös ammattialan mukaan koskemaan vain hiusalan ammattilaisia. Alueellisesti tutkimus rajattiin koskemaan vain Pohjois-Pohjanmaalla työskenteleviä yksinyrittäjiä, sillä tutkimuksen aineisto haluttiin kerätä kasvotusten. Tutkimusta rajattiin, myös sen mukaan millaisiin asioihin ei haluttu keskittyä eli tässä tapauksessa tutkimuksen ulkopuolelle jäivät työpahoinvoinnin teemat kuten stressi ja työuupumus.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Kanasen (2015, 89) mukaan tutkimuksen ongelman ratkaisemiseksi tarvitaan metodologista kokonaisuutta eli tutkimusotetta. Opinnäytetyön tutkimusotteeksi on valittu kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivista tutkimusta voidaan pitää soveltuvana lähestymistapana silloin, kun halutaan ymmärtää ilmiötä ja mistä ilmiössä on kyse. Tiettyjen asioiden kuvailu myös vaatii tekstimuotoa ja esimerkiksi tässä tapauksessa yksinyrittäjien suhtautumista sekä asenteita olisi lähes mahdotonta kuvailla muulla tavalla kuin laadullisin keinoin (Kananen 2015, 70–71.)

Opinnäytetyön tutkimusaineisto on kerätty puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla. Haastattelut olivat tarkoituksenmukainen menetelmä, sillä opinnäytetyössä haluttiin saada tutkittavien ääni ja näkökulmat esille. Kananen (2015, 145) toteaa kirjassaan, että haastateltavaksi tulisi valita sellaiset henkilöt, joita tutkittava ilmiö koskettaa. Tutkimusaineiston kannalta haastateltavaksi valittiin kampaajina toimivia yksinyrittäjiä, sillä tutkittava ilmiö koskettaa heitä. Hyvän lopputuloksen takaamiseksi ennen haastatteluiden toteuttamista tutkija perehtyi työhyvinvoinnin teoriaan ja aikaisempaan tutkimustietoon yksinyrittäjien näkökulmasta. Perehtyminen aiheeseen ennalta auttoi tutkijaa muodostamaan haastatteluiden teemat, joiden avulla ilmiö saataisiin mahdollisimman hyvin käsiteltyä. Ennen haastatteluiden toteuttamista tutkija suunnitteli haastattelurungon, joka löytyy opinnäytetyön lopusta liitteenä (liite 1). Haastattelurungossa tutkija on suosinut kysymysmuotoina *mitä*, *miksi* ja *kuinka* kysymyksiä. Tutkija on suosinut tällaisia kysymysmuotoja, sillä haastateltavilta haluttiin saada pitkiä ja kuvailevia vastauksia. Puolistrukturoidun teemahaastattelun etuna oli, että suunnitel-

man haastattelurungon avulla kaikki osa-alueet saatiin käsiteltyä. Lisäksi haastattelijalla oli mahdollisuus tarvittaessa poiketa haastattelurungosta ja esittää keskustelun aikana aineistosta heränneitä lisäkysymyksiä haastateltavalle (Kananen 2015, 149–155.)

Tutkimukseen etsittiin internetin hakukoneiden avulla kohderyhmän mukaisia hiusalan yksinyrittäjiä ja heitä lähestyttiin sähköpostitse. Sähköpostissa tutkija esitteli itsensä, opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen sekä yhteystiedot mikäli yksinyrittäjä olisi kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina neljälle yksinyrittäjälle marraskuussa 2024. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on haasteellista ennalta määrittää haastateltavien määrää, sillä ratkaisevana tekijänä ovat aineisto ja tutkimusongelma. Saturaation saavuttamiseksi aineistonkeruu- ja analyysivaihe vaatii jatkuvaa vuorovaikutusta. Näin ollen aineistoa analysoitiin jo keräyksen yhteydessä, jotta lopulta pystyttiin tekemään päätös riittävästä aineistonkeruusta (Kananen 2015, 146.) Neljän haastateltavan kokemukset ja näkemykset auttoivat luomaan syvällisemmän käsityksen yksinyrittäjänä toimivien kampaajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Haastateltavien määrän ollessa neljä, tutkija pystyi myös huomioimaan omat resurssinsa sekä tekemään huolellisen aineiston käsittelyn ja analysoinnin.

Haastattelututkimukseen osallistuneista yksinyrittäjistä kaikki neljä haastateltavaa olivat naisia. Yksinyrittäjänä haastateltavat ovat toimineet kolmesta vuodesta kuuteentoista vuoteen saakka. Kaikki neljä yrittäjää ovat käyneet opistotason koulutuksen parturi-kampaajaksi ja kahdella haastateltavista on myös taustalla liiketalouden merkonomien opinnot. Haastattelut tapahtuivat kasvotusten yksinyrittäjien yrityksen toimitiloissa ja haastattelut kestivät 1,5-2 tuntia riippuen siitä, kuinka laajasti haastateltavat halusivat kertoa aiheista tai kuinka paljon lisäkysymyksiä tutkijalta heräsi vastauksien pohjalta.

Haastattelutilanteista haluttiin mahdollisimman luonnollinen, joten haastattelut päädyttiin nauhoittamaan haastateltavien suostumuksella. Haastatteluiden nauhoittamisen mahdollisti sen, että tutkija pystyi keskittymään täysin haastateltavien kuuntelemiseen muistiinpanojen kirjoittamisen sijaan. Kananen (2015, 156) mukaan haastatteluiden nauhoittamista voidaan pitää myönteisenä ratkaisuna, sillä haastatteluiden nauhoittamisen lisäksi tutkimuksen objektiivisuutta, analyysin syvällisyyttä, tarkistettavuutta ja vertailtavuutta.

Haastatteluiden jälkeen nauhoitteet muutettiin tekstimuotoon eli litteroitiin. Litteroinnin jälkeen aineistoa luettiin useita kertoja läpi, jotta aineistosta ja sen sisällöstä saatiin mahdollisimman hyvä kokonaiskuva. Litteroitu aineisto koodattiin väreillä, jotka toimivat tutkijalle tekstin kuvailun apuvälineenä sekä koodit auttoivat tutkijaa jäsentämään aineistoa. Koodauksen jälkeen tutkija luokitteli aineistoa systemaattisesti ajatuksenaan löytää tekstistä analyysirungon mukaisia ilmiöitä. Aineiston analysoinnin tarkoituksena oli tehdä aineisto helpommin käsiteltävään muotoon sekä muodostaa johtopäätöksiä avulla selkeä kuvaus yksinyrittäjien työhyvinvoinnin nykytilasta ja siihen vaikuttavista voimavaroiteijöistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden tulokset on jäsennelty alalukuihin teemoittain Punk-hankkeessa esille tuodun yrittäjän työhyvinvointimallin mukaisesti seuraavasti: yrittäjä itse, organisaatio, työyhteisö, työ ja johtaminen. Tutkimustulokset haluttiin jäsenellä samalla tavalla kuin teoriaosassa, jotta tutkimustulosten tulkitseminen ja vertaileminen olisi selkeää. Aineistoa analysoitiin teoriaosassa (luku 3) esille tuodun muokatun työhyvinvointimallin avulla. Muokatun työhyvinvointimallin hyödyntäminen analysoinnissa mahdollisti työhyvinvoinnin tarkastelun useasta näkökulmasta. Lähestymistapa on auttanut tutkijaa muodostamaan mahdollisimman moniulotteisen kuvan kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvoinnin nykytilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

5.1 Yksinyrittäjien omat voimavarat ja hyvinvoinnin rakentuminen

Haastatteluiden alussa taustatietoina haastateltavilta kysyttiin syitä yksinyrittäjyyteen ryhtymiselle. Jokaisen haastateltavan kohdalla yrittäjyys on ollut tietoinenvalinta, eikä niinkään olosuhteiden pakko. Haastateltavien kertomusten perusteella syynä yrittäjyyteen lähtemiselle on ollut halu tehdä asiat omalla tavalla ja mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi omaan työmäärään. Kaksi haastateltavista nostivat myös esille olevansa yrittäjäperheen lapsia. Kyseiset haastateltavat kokivat, että vanhempien yrittäjyydellä on mahdollisesti ollut vaikutusta heidän omaan vahvaan haluunsa ryhtyä yrittäjiksi.

Yrittäjää itseään käsittelevä osio aloitettiin pyytämällä haastateltavia kuvailemaan itseään yrittäjänä. Kaksi haastateltavista kuvailee itseään ahkeraksi, joka ilmeni haluna tehdä omaa työtä, sekä he olivat myös ajallisesti valmiita panostamaan työhönsä. Lisäksi yksi haastateltavista kuvailee itseään yrittäjänä periksiantamattomaksi. Kyseinen haastateltava kertoo joutuneensa kohtamaan useita haasteita yrittäjyyden varrella, mutta jokaisen haasteen kohdalla hän on päättänyt löytää keinot yrittäjyyden jatkamiseksi. Lisäksi kahden haastateltavan kohdalla yrittäjyys nähtiin jatkuvana kehitymisprosessina, jonka koettiin mahdollistavan yhä sujuvamman toiminnan yrittäjänä.

Haastatteluissa kartoitettiin myös haastateltavien näkemyksiä työhyvinvoinnista. Jokaiselle haastateltavalle työhyvinvointi tarkoittaa hieman erilaisia asioita, mutta siihen yhdistettiin yleisesti fyysisiä ja psyykkisiä osa-alueita. Haastatteluissa tuotiin esille työhyvinvoinnin tarkoittavan muun muassa viireystilaa, ravintoa, liikuntaa, unta sekä riittävää vapaa-aikaa. Eräs haastateltavista tiivistä työhyvinvoinnin seuraavasti *"Silloin kun työ ei tunnu työltä, niin silloin minun mielestä voi hyvin"*.

Haastatteluiden perusteella jokainen yksinyrittäjä ymmärtää oman fyysisen kunnon merkityksen omalle yritykselleen sekä työhyvinvoinnilleen. Keskusteluiden perusteella kaikki neljä yksinyrittäjää kokee oman fyysisen kuntosensa hyväksi. Fyysisen kunnon ylläpitämiseksi jokaiselta haastateltavalta löytyy omia mielekkäitä ja säännöllisiä harrastuksia kuten liikkuminen luonnossa, kuntosali treenaaminen, jooga, pyöräily, ryhmäliikunta ja uinti. Lisäksi yksi haastateltavista kulkee lähes aina työmatkat pyörällä ja toinen haastateltava kertoo usein kävelevänsä työmatkat. Haastateltavat myös kertovat huolehtivansa terveellisestä ja monipuolisesta ruokavaliosta osana omaa fyysistä kuntoa.

Haastatteluiden aikana kävi ilmi, että yksinyrittäjät kokevat myös psyykkisen hyvinvoinnin tärkeänä osana omaa työhyvinvointiaan. Erityisesti palautuminen nähtiin keskeisenä osana psyykkistä hyvinvointia. Yksi haastateltavista kertoo kokeneensa aiemmin kaksi työuupumusta, joiden myötä palautumisen merkitys oli korostunut nykyisessä arjessa. Haastatteluiden perusteella riittävän palautumi-

sen mahdollistaminen riippui usein siitä, kuinka kiireinen ajanjakso työssä oli. Kuitenkin yleisesti palautumista työstä kuvailtiin hyväksi. Lisäksi useampi haastateltavista oli huomannut, että iän myötä he tarvitsevat palautumiselle enemmän aikaa.

Haastateltavat ovat löytäneet itselleen sopivia palautumisen keinoja toteutettavaksi työpäivän aikana sekä vapaa-ajalla. Työpäivän aikana palautumisen kannalta oleelliseksi keinoksi nostettiin riittävien taukojen järjestäminen sekä ruokailun mahdollistaminen työpäivän aikana. Lisäksi yksi haastateltavista on kokenut työmatkapyöräilyn itselleen sopivana tapana palautua työstään. Vapaa-ajalla psyykkistä hyvinvointia tuettiin järjestämällä aikaa yksinololle, joka nähtiin tärkeäksi vastapainoksi sosiaaliselle työlle. Muita keinoja psyykkisen hyvinvoinnin ja palautumisen edistämiseksi kerrottiin muun muassa metsä kävelyt yksin tai ystävien kanssa, hengitysharjoitukset, kiireettömät viikonloput sekä perheen ja ystävien kanssa yhdessäolo.

Haastateltava:

Ennen mä saatoinkin alkaa tästä marraskuun puolesta välistä tekemään kuusipäiväistä työviikkoa joulukuun saakka ja nyt mä en jaksa enää. Mulla on niinku huolehdittava siitä, että mulla tulee niitä kahden päivän viikonloppuja, että ei voi koko ajan painaa kuutta päivää.

Haastatteluiden perusteella kaikki neljä haastateltavaa pystyvät erottamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan. Kaikki haastateltavat kokevat kehittyneensä tässä asiassa vuosien varrella, sillä aiemmin esimerkiksi työvälineet saatettiin ottaa kotiin mukaan ja leikellä tuttavien hiuksia vapaa-ajalla tai asiakkaiden tavoitettavissa saatettiin olla jatkuvasti. Nykyään työvälineet jätetään työpaikalle sekä sähköpostit, työpuhelimet ja yrityksen sosiaalinen media hoidetaan työpäivän aikana.

Ensimmäisen teeman lopuksi haastateltavilta kysyttiin näkemyksiä tulevaisuudesta yrittäjänä. Kaikki haastateltavat näkivät tulevaisuuden yrittäjänä myönteisenä ja yrityksen jatkuvuuden eteen oltiin valmiita tekemään töitä. Ainoana mahdollisena haasteena yrittäjyyden jatkamiselle nostettiin terveyden heikkeneminen niin, ettei työskentely olisi enää mahdollista.

Haastateltava:

No kyllä mä ainakin omalla kohdalla uskon edelleen siihen, että tuota homma niinku jatkuu, että jos mä oon terveenä ja terveyttä riittää niin tuota en aio kyllä kovin hevillä niinku luovuttaa.

5.2 Yksinyrittäjien kokemukset organisatorisista tekijöistä osana työhyvinvointia

Alkuun haastateltavilta tiedusteltiin yrityksen liiketoiminnan kehittämisen keinoista. Selkeänä haasteena koettiin ajalliset resurssit keskittyä liiketoiminnan kehittämiseen. Haastatteluiden perusteella jokainen haastateltava kehittää omaa liiketoimintaa kouluttamalla itseään säännöllisesti. Yksi haastateltavista myös kertoo pohtivansa työn ohessa mahdollisia uusia tuotteita ja palveluita, joita hän voisi lisätä valikoimaan. Lisäksi toinen haastateltava kertoo varaavansa aikaa noin kahdesti vuodessa pohtia liiketoimintansa suuntaa.

Haastateltavilta kyseltiin myös yrityksen tavoitteista. Jokaisella yksinyrittäjällä oli selkeitä tavoitteita ja tavoitteet olivat yrittäjäkohtaisia. Tavoitteet rakennettiin pitkälti yksinyrittäjän arvojen, asiakkaiden

tarpeiden sekä alan trendien perusteella. Ensimmäinen haastateltavista kertoo asiakaskuntansa olevan vakiintunutta, eikä hän pysty tällä hetkellä ottamaan uusia asiakkaita. Haastateltava kertoo, että hänen tavoitteenansa on tässä tapauksessa pyrkiä säilyttämään vakiintuneet asiakassuhteet ja tarjota heille välillä jotakin uutta. Toinen haastateltava kertoo allergisoituneensa hajusteille vuosia sitten, joka on ohjannut hänen kampaamonsa tavoitteita. Kyseinen haastateltava kertoo hänen tärkeimpänä tavoitteenansa olevan hajusteettomuus, jotta kaikilla asiakkailla olisi mahdollisuus allergioista riippumatta asioida hänen kampaamossaan. Kolmas haastateltava kertoo tavoitteekseen saada asiakassuhteille jatkumoa ja haluavansa tarjota palveluita lapsista ikäihmisiin saakka. Neljäs haastateltava puolestaan haluaa lisätä tietoisuutta hiustenhoidon ekogenrestä muun muassa kertomalla ekogenren tuotteista ja palveluista yrityksen sosiaalisessa mediassa sekä kampaamossa palveluiden yhteydessä.

Haastateltava:

No tällä hetkellä tilanne on se, että mä en juurikaan pysty ottamaan uusia asiakkaita, mutta tavoitteena on tietenkin säilyttää nämä olemassa olevat asiakkaat ja sitten tarjota heille aina joku uusi juttu.

Haastateltava:

No minähän oon allergisoitunut alalle. Sen jälkeen mä niinku päätin, että mä kehitän omaa työhyvinvointiakin samalla siinä niin ja luovuin hajusteista.

Haastateltavilta tiedusteltiin heidän ajatuksiansa omasta työympäristöstään ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Haastateltavat kuvailivat työtilojaan mieluisaksi ja toimivaksi. Haastatteluiden perusteella yksinyrittäjät kokevat mieluisassa työtilassa työskentelyn motivoivaksi ja lisäävän työssä viihtymistä. Korkea tyytyväisyys omaan työympäristöön vaikuttaisi liittyvän siihen, että yksinyrittäjillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa eri tavoin omaan työympäristöönsä. Työympäristöstä keskusteltaessa jokainen haastateltava toi myös esille työvälineiden merkityksen työn sujuvuuden ja työn tekemisen mielekkyyden kannalta. Näin ollen jokainen haastateltavista kertoo myös olevansa valmis panostamaan omiin työvälineisiin säännöllisesti. Työvälineiden asianmukaisuutta pidettiin tärkeänä työmotivaation ja jaksamisen tukemisen kannalta. Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että kaikki haastateltavat kokivat työympäristöllä ja työvälineillä olevan selkeä merkitys heidän työhyvinvointiinsa.

Haastateltava:

Pyrin siihen, että työvälineet olisi asianmukaiset ja hyvät. Oli se sitten oma työvälineet tai kengät tai mitkä hyvänsä, että ne olisi semmoiset että ei tule vahinkoja, että materiaalit valittu sen mukaisesti. Kyllä mä niinku aika lailla pidän siitä, että se on se millä minä teen töitä, niin ne pitää olla hyvät.

Kampaamoalalla ammattiosaamisen kehittäminen koettiin tärkeänä ja jokainen haastateltava kertoo käyvänsä vuosittain erilaisissa koulutuksissa tai pitämällä tietotaitoa yllä esimerkiksi lukemalla alan lehtiä. Ammattiosaamista pidettiin tärkeänä erityisesti alan trendien jatkuvan muuttumisen vuoksi sekä säännöllinen kouluttautuminen nähtiin keinona ylläpitää palvelun laatua ja asiakastytyväi-

syyttä. Haastatteluiden perusteella yksinyrittäjien liiketoiminnallisen osaamisen kehittäminen on jäänyt vähemmälle, mutta jokaisella haastateltavalla kuitenkin löytyy taustalta liiketoiminnallista osaamista. Kahdella kampaajalla, joilla on taustalla merkonomi opinnot kokevat koulutustausta olevan paljon hyötyä kampaamon liiketoiminnan pyörittämisessä. Kaksi haastateltavaa, joilla ei ollut taustalla liiketaloudellista koulutusta kertoivat kuitenkin käyneensä yrittäjille suunnatussa yritystoimintaan liittyvissä koulutuksissa.

Haastateltava:

Liiketaloudellinen puoli on vähän retuperällä. Niinku sanoin niin hövelisti pistän niitä alennuksia, mutta kyllä mä sillä lailla koko ajan oon niinku kartalla, että lasken kannattavuuslaskelmia itsekin ja sitten myöskin lasken että ei niinku tosiaan niin hövelisti anna niitä alennuksia, että ne koituu mun kohtaloksi.

Teeman loppuksi haastateltavilta tiedusteltiin yrityksen taloudellisen tilanteen suhdetta työhyvinvointiin. Jokainen haastateltavista kertoo taloudellisen tilanteen olevan tällä hetkellä hyvä. Jokainen haastateltava pohdiskeli, että jos yrityksen taloudellinen tilanne olisi huono niin se varmasti osaltaan vaikuttaisi heidän kokemuksiin työhyvinvoinnistaan. Yhdellä haastateltavista on ollut aiemmin kokemusta yrityslainan tuomasta taloudellisesta stressistä ja haastateltava kertoi, että silloin taloudellinen tilanne vaikutti hänen työhyvinvointiinsa negatiivisesti. Jokainen haastateltava myös korostaa varautuneensa yllättäviin menoihin tai sairastumiseen pitämällä taloudellista puskuria.

Haastateltava x:

Mulla on erittäin hyvä taloudellinen tilanne tässä yrityksessä, joka tietenkin vaikuttaa siihen, että mulla ei ole semmoista huolta taloudesta toistaiseksi. Kaikki laskut on maksettu ja rahaa on säästöissä. Kyllä se on semmoista plussaa, että ei ole semmoista huolta siitä (rahasta). Kyllä se varmaan olisi jos pitäisi miettiä että apua että riittääkö rahat ja voinko maksaa palkkaa niin sitten olisi ihan stressissä.

5.3 Yksinyrittäjien näkemykset omasta työyhteisöstä ja verkostoista

Haastateltavia pyydettiin aluksi kuvailemaan omaa työyhteisöään. Työyhteisön kokonaisuus vaihteli haastateltavien välillä, mutta siihen sisällytettiin pääosin yksinyrittäjän lisäksi asiakkaat, perhe ja kirjainpitäjä. Verkostojen ja yhteistyökumppaneiden osalta tärkeimmiksi toimijoiksi nimettiin kampaamoalan kollegat, maahantuojat, myyntiedustajat ja kampaamoalan tukkuliikkeet. Kollegoiden kanssa haastateltavat kertoivat muun muassa jakavansa vinkkejä, keskustelewansa alalla tapahtuvista muutoksista ja jakoivat suosituksia tuotteista. Yksi haastateltavista kertoi maahantuojien kanssa tehtävän yhteistyön koostuvan tuotteiden ostamisesta sekä uusien tuotteiden testaamisesta ja arvioinnista. Tukkuliikkeiltä yksinyrittävät voivat myös ostaa tuotteita kuten hiusvärit tai muotoilutuotteet. Lisäksi haastateltavat olivat osallistuneet tukkujen järjestämiin koulutuksiin, jotka tarjosivat yksinyrittäjille tietoa uusista tuotteista ja tekniikoista. Myyntiedustajien koettiin tarjoavan tukea muun muassa tuotevalikoiman suunnittelussa sekä tuotteisiin liittyvien ongelmatilanteiden ratkaisemisessa.

Yhteistyökumppaneiden hankinnassa haastateltavat olivat löytäneet itselleen sopivat vaihtoehdot kollegoiden suosittelemana. Haastateltavat eivät pyri aktiivisesti hankkimaan uusia yhteistyökumppaneita, vaan he pyrkivät muodostamaan pitkäaikaisia ja luottamuksellisia suhteita olemassa oleviin

yhteistyökumppaneihinsa. Verkostot olivat muodostuneet pääosin koulutuksien ja edellisten työpaikkojen kautta. Lisäksi yksi haastateltavista kertoi kuuluvansa kampaajien Facebook-ryhmään, joka oli tarjonnut hänelle verkostoitumismahdollisuuksia.

Haastattelussa kävi ilmi, että jokaisen haastateltavan perheellä oli jokin rooli tutkittavien yrittäjyydessä. Haastatteluiden perusteella perheenjäsenet ovat olleet kannustavia, mutta yrittäjyys on vaatinut myös ymmärrystä. Haastateltavien perheet ovat tottuneet siihen, ettei yksinyrittäjän työajat ole säännölliset tai työpäivät saattavat toisinaan venyä yli kahdeksan tuntiseksi. Useampi haastateltavista myös kertoi perheessä olevan muitakin yrittäjiä, joiden kanssa oli mahdollista jakaa ajatuksia ja saada vertaistukea.

Haastateltava:

Omilta vanhemmilta niin sieltä tulee sitä niinku tukea ja sitten myöskin tällästä niinku coachaamista myöskin sitten. Omalta kumppanilta niin niin tuota totta kai se paljon ymmärrystä vaatii sillä lailla, että no miksi mun työajat ei ole 9-17 vaan, että mun työajat on niin kun vaikka aamuseitsemästä jonnekin, vaikka kolmeen ja sitten niinku toisena päivänä se onkin jostain kahdestatoista kahdeksaan.

Haastatteluiden perusteella työyhteisö ja verkosto koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työyhteisön ja verkoston merkitystä työhyvinvoinnille perusteltiin esimerkiksi sillä, että ne tarjosivat mahdollisuuden jakaa ideoita ja ajatuksia muiden kanssa. Lisäksi verkostojen ja asiakkaiden kanssa syntyvä vuorovaikutus toi arkeen mielekkyyttä ja tarvittaessa tukea.

Haastateltava:

Kyllä se on tärkeätä, että pääsee pallotelemaan niitä omia ideoita ja ajatuksia. Koska sitten just jokainen ala on niin spesifi ja niissä on ne omat juttunsa ja näin että jos sä jäisit ihan kokonaan vaan yksin miettimään niitä asioita niin hulluksihan sitä tulisi.

5.4 Yksinyrittäjien kokemukset omasta työstään

Aluksi haastateltavilta kysyttiin heidän mahdollisuuksiaan vaikuttaa omaan työhönsä. Työhön vaikuttamisen mahdollisuus näyttäytyikin keskeisenä työhyvinvoinnin osatekijänä jokaisen haastateltavan kohdalla. Yksi haastateltavista toi esille, että kampaamoalalla työtä voidaan tehdä monella eri tapaa. Yksinyrittäjänä hänellä on ollut mahdollisuus valita oman mielenkiinnon mukaan millaiseen osaamiseen ja palveluihin hän haluaa keskittyä. Toinen haastateltavaa tuo esiin pystyvänsä esimerkiksi valitsemaan itselleen sopivat työajat ja asiakkaiden määrän työpäivän aikana. Tällaista vapautta vaikuttaa omaan työhön arvostettiin kovasti. Haastateltavat nostivat kuitenkin myös esiin vapauden mukana tulevan vastuun huomioimisen omassa toiminnassaan. Toisin sanoen yksinyrittäjyys mahdollistaa erinomaiset vaikuttamismahdollisuudet työhön, mutta yksinyrittäjän tulee huomioida mukana tuleva vastuu siitä, että työt tulevat tehdyksi, toiminta pysyy kannattavana ja oman hyvinvoinnin ylläpitämiselle jäisi aikaa.

Haastateltava:

itsehän mä tietenkin vaikutan kaikin tavoin siihen työhön, että tuota. Minähän se olen, joka siinä niinku vaikutan siihen niin hyvässä kuin

pahassa. Ehkä se on se haasteellisin siinä justiinsa, että tuota sen saakin niinku pidettyä sitten semmoisena järkevänä.

Työn imu terminä oli kaikille haastateltaville uusi, joten tämän kysymyksen kohdalla jokaiselle haastateltaville kerrottiin lyhyesti termin taustaa kysymyksen ymmärtämiseksi. Kaikki haastateltavat kertoivat kokevansa työn imua päivittäin tai ainakin useita kertoja viikossa. Haastateltavat kuvasivat työnsä olevan innostavaa, merkityksellistä sekä energisoivaa. Työn imu kokemuksena ilmeni arjessa muun muassa syventymisenä asiakastyöhön, haluna kehittyä ja innostumisena työn tarjoamista sopivista haasteista.

Eräs haastateltavista kuvasi työpäiviensä alkavan sillä, että hän katseli kalenteriansa ja hänellä nousi heti mieleen ideoita asiakkaan seuraavaa käyntiä varten. Tällainen asiakaskohtaamisten ennakointi kuvastaa sitoutunutta ja asiakaslähtöistä otetta työtä kohtaan, mutta myös aitoa sisäistä motivaatiota. Lisäksi haastatteluiden perusteella uusien tuotteiden kokeileminen, vaativan värjäyksen suunnitteleminen tai asiakkaalle personoidun ratkaisun löytäminen nähtiin tilanteina, jotka lisäsivät motivaatiota ja työn imua.

Haastateltava:

Mä tykkään mun työstä ihan hirveästi. Ja siitä, että mä saan olla ihmisten kanssa tekemisissä. Saan niinku palvella ihmisiä ja tietyllä tavalla tuottaa semmoista mielihyvää heille niin se antaa mulle taas sitä semmoista energiaa sitten.

Haastateltavilta haluttiin selvittää omakohtaisia kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Haastatteluiden perusteella jokainen haastateltava kokee työnsä merkitykselliseksi sekä jokainen heistä kokee syvää arvostusta omaa työtään kohtaan. Haastateltavat kertovat työn olevan tulonlähde, mutta merkittävämpänä tekijänä työn nähdään tuottavan iloa ja hyvinvointia sekä mahdollisuutta hyödyntää omia taitojaan toisten hyväksi. Työtä myös kuvailtiin osaksi identiteettiä, eikä sitä nähty vain tehtävien suorittamisena. Ajatukset työn päättymisestä tulevaisuudessa, koettiin joissain vastauksissa jopa pelottavana ”*Se on vähän pelottavaakin ajatella, että sitten kun jää eläkkeelle, niin onko sitten ihan tyhjän päällä vai mitä tekee*”.

Haastateltava:

Se (työ) on yksi iso osa minua. Merkitsee aika paljon. Mä oon aina ollut kova tekemään töitä ja tykkään tehdä työtä. Arvostan omaa työtäni ja toki sitä voisi arvostaa vieläkin enempi.

Lopuksi haastateltavilta tiedusteltiin, että milloin he kokevat suoriutuvansa työstään hyvin ja keneltä he saavat palautetta työstään. Haastateltavat kokivat suoriutuvansa työstään hyvin päivittäin ja työn tuloksia ei arvioitu vain teknisen onnistumisen perusteella, vaan asiakkaan kokemus sekä palaute toimivat myös tärkeinä mittareina. Haastatteluiden perusteella palautetta saatiinkin pääosin asiakkailta. Asiakkailta palautetta saatiin palvelutilanteessa sekä myöhemmin esimerkiksi viestin tai puhelun muodossa. Haastateltavat kokivat palautteen merkitykselliseksi ja sen nähtiin tukevan asiakassuhteita, mutta myös yksinyrittäjän omaa ammatillista kehittymistä. Yksi haastateltavista kertoi saa-

vansa palautetta myös perheeltään ja muulta lähipiiriltään. Perheen ja lähipiirin palaute nähtiin arvokkaana silloin, kun yksinyrittäjän oli vaikeaa itse arvioida esimerkiksi markkinoinnin ulkoista vaikutelmaa.

Haastateltava:

Yrittäjä itse niin sitä helposti niinku sokaistuu siihen että, miltähän tää niinku näyttää esimerkiksi, kun tekee markkinointia somessa, että miltä se näyttää sieltä ruudun toiselta puolelta, niin sitten kun saa siitakin palautetta, niin tuota kyllä se on hyvä.

Haastateltava:

Mä suhtaudun siihen negatiiviseen palautteeseen, sillä tavalla, että enhän minä kehity, jos mä en saa sitä negatiivista palautetta, että jos kaikki vaan menee koko ajan hyvin. Sitten jos on tosiaan joku mennyt pieleen, että enhän mä edes tiedä sitä jos ei kukaan kerro siitä.

5.5 Yksinyrittäjien näkemykset itsensä johtamisesta

Itsensä johtaminen koetaan tarkoittavan vaputta hoitaa yritystoimintaansa haluamallaan tavalla, mutta myös vastuunottamista omasta toiminnastaan. Vapaus nähtiin mahdollisuutena tehdä työstä omannäköistä, mutta se edellytti myös kykyä ohjata omaa ajankäyttöä, työn sisältöä ja jaksamista. Itsensä johtaminen yhdistettiin myös omien arvojen tunnistamiseen ja niiden pohjalta päätöksien tekemiseen. Haastateltavat toivat esiin, että itsensä johtamiseen sisältyy myös epämieluisiin työtehtäviin tarttuminen kuten väriaine kippojen siivoaminen. Yksi haastateltavista toi esiin, että kampaamoalalla vastuun tulisi ulottua myös kemiallisten aineiden käsittelyyn ja asiakkaan turvallisuuteen: *”Meidän alalla kuitenkin käsitellään kemiallisia aineita niin ei voi vaan olla niin, että avaan tuosta ja katson mitä tulee”*.

Haastateltavat kertoivat konkreettisia keinojaan johtaa itseään arjessa. Keinoiksi mainittiin taukojen tietoinen sisällyttäminen työpäivään, realistinen aikatauluttaminen sekä työn rajaaminen niin, ettei aina tarvitse olla asiakkaiden tavoitettavissa. Lisäksi yksi haastateltavista nosti esiin näkökulman yksityishenkilön roolin säilyttämisestä: *”Myös minäkin olen ihminen, vaikka olen yrittäjä”*. Toinen haastateltava korosti osaamisensa rajojen tunnistamista ja niiden mukaan toimimista. Oman osaamisen tunteminen sekä omien vahvuuksien realistinen arviointi nähtiin tärkeänä keinona vastuun kantamisessa. Lisäksi useat haastateltavista tasapainottelivat itsensä johtamisessa vaativuuden ja armollisuuden välillä. Toisaalta koettiin, että itseltä vaadittiin paljon, mutta toisaalta sallittiin itselle myös palautuminen.

Haastateltava:

Mä kyllä vaadin itseltäni, mutta mä myös annan itselleni sitä siimaa. En mä niinku oikeastaan muista, että mä olisin koskaan ollut semmoisessa tilanteessa, että nyt mä oon niin piipussa, että tästä ei tule mitään. Sitten voi olla joku ulkopuolinen asia johon mä en ole itse voinut vaikuttaa, niin se aiheuttaa mulle stressiä.

Haastateltavilta tiedusteltiin myös itsensä johtamisessa esiintyviä haasteita ja kehittämiskohteita. Useamman yksinyrittäjän kohdalla haasteena on noussut esille rajojen asettaminen asiakkaille.

Useampi haastateltavista kertoi myös huonon omantunnon kokemuksista esimerkiksi silloin, jos he pitivät lomaa tai tekivät lyhyemmän työpäivän. Yksi haastateltavista pohti, että 7-8 tunnin työpäivä tuntui itselle liian lyhyeltä, vaikka hän tiedostikin sen vastaavan tavanomaista työpäivänpituutta. Lisäksi osalla haastateltavista oli toisinaan haasteita epämieluisien työtehtävien (kuten hiusväriastioiden siivous) loppuun saattamisessa. Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että jokainen yksinyrittäjä tunnistaa joitakin kehittämiskohteita itsensä johtamisessa.

Keskusteluiden myötä haastateltavat pohtivat itsensä johtamisen merkitystä työhyvinvoinnilleen ja haastattelut osoittivatkin, että itsensä johtaminen koettiin yhtenä keskeisenä keinona ylläpitää työhyvinvointia. Kaikkien haastateltavien puheesta ilmeni, että itsensä johtamisen taidoilla on merkitystä jaksamiseen, työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä oman työn hallinnan kokemukseen. Useissa keskusteluissa kävi ilmi, kuinka oman työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää tietoisia päätöksiä rajata työtä ja sallia itselleen myös palautumista. Esimerkiksi harrastukset ja muu vapaa-ajan toiminta koettiin mielekkääksi vastapainoksi työlle, mutta myös tärkeänä keinona rajata työntekoa. Eräs haastateltavista totesi, että ilman näitä palautumiskeinoja hän täyttäisi todennäköisesti kaiken aikansa työllä. Lisäksi keskusteluissa korostui se, että vapaus vaatii kurinalaisuutta. Yksi haastateltavista kuvaili, kuinka pienistä myönnytyksistä voi lopulta kasvaa hallitsematon kokonaisuus, jos itsensä johtamista ei aktiivisesti toteuteta. Hän kiteytti tämän toteamalla:

Jos mä en pidä itseäni täällä niinku ruodussa niin tuota sitten se lähtee rönnyilemään tosi helposti. Jos mä annan itselleni yhtään siimaa niin se lähtee silleen tiedätkö niinku pikkuhiljaa koko ajan jostain vähän tinkii, että miten mä voisin niinku luistaa jostain asiasta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa sekä tunnistaa siihen vaikuttavia keskeisiä tekijöitä. Tutkimus muodostui laajennetun yrittäjän työhyvinvointimallin ympärille. Työhyvinvointimalli mahdollisti kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tarkastelun viiden ulottuvuuden kautta: yrittäjä itse, organisaatio, työyhteisö, työ ja johtaminen. Tutkimuksen löydökset tukevat aiempaa tutkimustietoa yksinyrittäjien työhyvinvoinnin moniulotteisuudesta. Lisäksi tutkimus vahvistaa näkemyksiä siitä, että työhyvinvointi on subjektiivinen ilmiö, jota määrittävät henkilökohtaiset voimavarat sekä ulkoiset tekijät. Tutkimuksella etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin:

- Millaiseksi kampaamoalan yksinyrittäjät kokevat työhyvinvointinsa nykytilan?
- Millaiset tekijät vaikuttavat kampaamoalan yksinyrittäjien työhyvinvointiin?

Tarkastelu osoitti, että kampaamoalan yksinyrittäjät kokivat työhyvinvointinsa pääsääntöisesti hyväksi. Haastatteluiden perusteella kokemuksen keskiössä oli tunne työn kokonaisvaltaisesta hallinnasta, työn mielekkyydestä sekä tasapainosta työn ja vapaa-ajan välillä. Yksinyrittäjien kertomuksista kävi ilmi, että oma kokonaisvaltainen työhyvinvointi nähtiin yritystoiminnan edellytyksenä. Omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen kuten liikunta, ravitsemus ja palautuminen kuuluivat olennaisena osana työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Virtanen ja Sinokki (2014, 200) ovat todenneet myös, että yksilöt voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa muun muassa edistämällä toimintakykyään terveellisillä elämäntavoilla.

Jokainen haastateltavista oli löytänyt itselleen sopivia tapoja ylläpitää muun muassa fyysistä ja psyykkistä hyvinvointiaan. Jokainen haastateltavista oli myös tunnistanut omien voimavarojensa rajat ja niiden mukaisesti pyrittiin toimimaan. Yksinyrittäjät tukivat palautumistaan työpäivän aikana sekä vapaa-ajalla. Palautumisen keinoiksi mainittiin muun muassa liikunta, ulkoilu, lepäily ja työstä irtautuminen täysin. Nämä vastaavat myös Mankan (2011, 186) sekä Pennosen (2021, 49–51) kuvaamia palautumisen keinoja. Yksinyrittäjien haastattelut antoivat selkeän kuva siitä, että tutkimukseen osallistuneilla yksinyrittäjillä oli vahva psykologisen pääoma. Haastatteluiden perusteella havaittiin, että haastateltavat uskoivat omiin mahdollisuuksiinsa niin ammatillisesti kuin yrittäjinä, joka viittaa hyvään itseluottamukseen. Lisäksi haastateltavat olivat sitkeitä jatkamaan yrittäjyyttä, vaikka eteen tulisikin haasteita. Yksinyrittäjät olivat myös optimistisia ja toiveikkaita pohtiessaan tulevaisuuttaan yksinyrittäjinä. Kuten aiemmin teoriassa kerrottiin itseluottamus, sitkeys, optimismi ja toiveikkuus ovat psykologisen pääoman ydin ja tärkeä sisäinen voimavara (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 6).

Työhyvinvoinnin näkökulmasta myös työympäristöllä ja työvälineillä oli selkeä merkitys yksinyrittäjille. Jokainen yksinyrittäjä koki oman työympäristönsä viihtyisäksi ja toimivaksi, joka osaltaan lisäsi työn mielekkyyttä. Työvälineisiin ja ergonomiaan panostettiin tietoisesti, ja niitä pidettiin olennaisina työn sujuvuuden ja jaksamisen kannalta. Kuten aiemmin opinnäytetyössä kerrottiin myös Suomala ja Pakkala (2004, 64–75) tukevat ajatusta, että ergonomisesti toimiva työympäristö ja kunnolliset työvälineet edistävät osaltaan työhyvinvointia ja sujuvaa työskentelyä. Lisäksi ammattitaidon säännöllinen kehittäminen koettiin tärkeänä osana yksinyrittäjän arkea, työhyvinvoinnin ylläpitoa. Myös Belt ja Tuunainen (2021) tuovat samankaltaisia havaintoja esille omassa tutkimuksessaan ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Vaikka liiketoiminnallisen osaamisen kehittäminen oli vähäisempää niin

sen merkitys silti ymmärrettiin. Liiketoiminnallisen osaamisen kehittämisen vähäisyys selittyi rajallisilla ajan resursseilla.

Yksinyrittäjillä ei ole perinteistä työyhteisöä, mutta haastatteluiissa yksinyrittäjät näkivät oman työyhteisönsä muodostuvan asiakkaista, perheestä, kollegoista ja yhteistyökumppaneista. Näitä suhteita pidettiin tärkeinä oman psyykkisen jaksamisen sekä työn ilon kannalta. Asiakkailta ja lähipiiriltä saatu palaute koettiin merkitykselliseksi oman osaamisen tunnistamisessa sekä työn merkityksellisyyden kokemuksen syntymisessä. Sosiaaliset suhteet loivat yksinyrittäjien työhyvinvointiin vertaistuen kaltaista turvaa, vaikka perinteistä työyhteisöä ei ollut. Kuten aiemmin on tuotu esiin Airila ja Bergbom (2017, 7–13) ovat havainneet myös, että sosiaalisen verkoston merkitys yksinyrittäjän työhyvinvoinnille korostuu ja sosiaaliset verkostot ovat myös vertaistuen lähde perinteisen työyhteisön puuttuessa.

Kuten aiemmin teoriaosassa todettiin, työ ei saisi vaarantaa ihmisen fyysistä tai psyykkistä terveyttä. Työn tulisi puolestaan edistää hallinnan, monipuolisuuden, merkityksellisyyden ja onnistumisen kokemuksia (Virtanen & Sinokki 2014; Työterveyslaitos 2019.) Tutkimuksen perusteella työ näyttäytyi yksinyrittäjille selvästi työhyvinvointia tukevana tekijänä. Yksinyrittäjät kokivat työn itselleen sopivaksi ja palkitsevaksi. Lisäksi yksinyrittäjät kokivat voivansa tehdä työtään omilla ehdoillaan. Erityisesti työn hallintaa ja arjen tasapainoa tukeviksi tekijöiksi koettiin mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, aikatauluihin sekä asiakastyöhön. Useat haastateltavista myös kertoivat, että työ on heille enemmän kuin pelkkä toimeentulon lähde ja sitä pidettiin osana omaa identiteettiä. Asiakkaiden positiivinen palaute ja työn jäljestä saatu kiitos vahvistivat yksinyrittäjien tunnetta työn merkityksellisyydestä ja lisäsi työn innostavuutta. Työn vaihtelevuus ja mahdollisuus kehittyä työssään nähtiin myös innostavina elementteinä. Tällaiset kuvaukset ilmensivät työn imua arjen tasolla ja vastasivat Mäkikankaan ym. (2017, 111–119) sekä Pennosen (2021, 33–34) kuvaamia työn imun ulottuvuuksia.

Johtaminen yksinyrittäjän näkökulmasta tarkoittaa ennen kaikkea itsensä johtamista. Haastatteluiden perusteella tämä näyttäytyi vastuun kantamisena omasta työstä, asiakkaista ja yrityksen jatkuvuudesta. Vapaus päättää omasta työstä koettiin keskeisenä voimavarana yksinyrittäjyydessä, mutta toisaalta sen nähtiin myös edellyttävän vahvaa itsetuntemusta ja kykyä johtaa itseään arjen erilaisissa tilanteissa. Itsensä johtaminen korostui erityisesti silloin, kun työtehtävät eivät olleet mielekkäimpiä, mutta niistä oli silti suoriuduttava. Lisäksi yksinyrittäjien oma arvopohja ja realistinen käsitys omasta osaamisesta tukivat kykyä toimia tilanteissa, joissa asiakkaan toiveet olivat liian haastavia osaamiseen nähden. Tämä vahvistaa Salmimiehen (2008, 21) näkemystä, jonka mukaan itsensä johtaminen ei rajoitu ainoastaan suunnitteluun ja aikatauluttamiseen, vaan sisältää myös arvojen mukaista toimintaa. Vaikka itsensä johtaminen nähtiin voimavarana, siinä tunnistettiin myös kehittämistarpeita. Yksinyrittäjät kuvasivat selkeinä haasteina muun muassa rajojen asettamisen sekä lomailun aiheuttamat syyllisyyden tunteet.

6.1 Yhteenveto löydöksistä

Yksinyrittäjien henkilökohtaiset voimavarat nousivat esiin työhyvinvoinnin perustana. Tutkijan mielestä yksinyrittäjät pitivät tietoisesti huolta fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisestaan sekä he olivat tietoisia omien voimavarojensa rajoista. Tutkijan arviona voidaan todeta, että juuri oman jaksamisen

tiedostaminen ja arjen rytmittäminen palautumista tukevalla tavalla ovat keskeisiä edellytyksiä yksinyrittäjän työhyvinvoinnille. Lisäksi psykologisen pääoman ulottuvuudet näyttäytyivät voimavarana, jotka kantoivat myös haastavien tilanteiden yli.

Organisaatiota käsittelevässä osiossa painottuivat työympäristön toimivuus sekä ammatillisen osaamisen ylläpitäminen. Yksinyrittäjät kokivat työympäristönsä viihtyvyyden tärkeäksi tekijäksi ja siihen oltiin valmiita panostamaan. Ammatillista osaamista kehitettiin aktiivisesti, mutta liiketoiminnallinen kehittäminen jäi vähäisemmäksi ajanpuutteen vuoksi. Tutkijan arvioiden mukaan työvälineiden, työtilojen ja osaamisen kehittäminen toimii arjen sujuvuuden sekä työhyvinvoinnin mahdollistajana.

Kiinnostavana havaintona haastatteluista nousi esille, että myös yksinyrittäjillä oli omanlainen työyhteisönsä. Työyhteisöön koettiin kuuluvan asiakkaat, perhe ja kollegat. Työyhteisö muodosti yksinyrittäjille tärkeän henkisen ja käytännöllisen tuen. Erityisesti yrittäjyyden erilaisista työtehtävistä saatu palaute koettiin arvokkaaksi sekä työn merkityksellisyyttä vahvistavaksi tekijäksi. Arvion mukaan näillä vuorovaikutussuhteilla oli selkeä vaikutus yksinyrittäjien työhyvinvointiin. Sosiaaliset suhteet mahdollistavat yksinyrittäjälle kokemuksen siitä, että työ tulee nähdäksi ja arvostetuksi.

Työn merkityksellisyys ja vaikutusmahdollisuudet näyttäytyivät vahvoina työhyvinvoinnin lähteinä. Yksinyrittäjille työ oli mielekästä ja motivoivaa etenkin silloin, kun he pystyivät vaikuttamaan työnsä sisältöön ja aikatauluihin. Työ ei ollut yksinyrittäjille pelkästään elannon lähde, vaan osa identiteettiä. Tutkijan mielestä kokemus työn hallinnasta ja sopivuudesta omiin arvoihin vaikuttaa myönteisesti yksinyrittäjän jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Työn imu oli selkeästi läsnä yksinyrittäjien arjessa ja se näyttäytyi niin onnistumisten kokemuksina kuin haluna kehittää itseään säännöllisesti.

Itsensä johtamisen osalta yksinyrittäjistä välittyi vahva ymmärrys siitä, että vastuu omasta työstä, aikatauluista ja jaksamisesta oli heidän omissa käsissään. Vapaus päättää työstään koettiin voimavarana, mutta sen nähtiin myös vaativan itsetuntemusta ja kykyä rajata työtään. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin syyllisyyden kokemuksia esimerkiksi lomaillessa tai työtahtia keventäessä. Tutkijan arvioiden perusteella itsensä johtaminen näyttäytyy usein yksinyrittäjän arjessa tasapainon hakemisena. Tasapaino tulisi löytää vapauden ja vastuun, työn ja palautumisen sekä kehittämisen ja levon välille. Itsensä johtamisessa on kyse aikataulujen hallinnan lisäksi arvojen ja työhyvinvoinnin huomioimisesta päätöksenteossa.

Yhteenvetona voidaan arvioida, että työhyvinvointi ei muodostu yksittäisistä ratkaisuista. Yksinyrittäjän työhyvinvoinnista puhuttaessa kyse on kokonaisvaltaisesta ilmiöstä, jossa työ ja muu elämä vaikuttavat toisiinsa niin hyvässä kuin pahassa. Jokainen tutkimuksessa tarkasteltu näkökulma (yrittäjä itse, organisaatio, työyhteisö, työ ja johtaminen) kytkeytyivät toisiinsa sekä vaikuttivat siihen yksinyrittäjän kokemukseen työhyvinvoinnista. Opinnäytetyössä esiin nousseiden havaintojen pohjalta voidaan todeta, että yksinyrittäjän työhyvinvointi rakentuu kokonaisuutena, jonka ylläpitäminen vaatii jatkuvaa tietoista otetta. Kuitenkin voidaan myös samalla todeta, että yksinyrittäjän työhyvinvointi on mahdollinen ja saavutettavissa oleva tila.

6.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on määritellyt eettiset periaatteet kaikelle sellaiselle teolliselle tutkimukselle, joka kohdistuu ihmiseen tai johon käytetään ihmistieteiden tutkimusmenetelmiä (TENK 2019, 4). Eettiset periaatteet on laadittu tutkimuksen kohteena olevien ihmisten suojaksi sekä tutkijoiden tueksi. Lähtökohtana ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on tutkittavien ihmisten luottamus tutkijaan ja tieteeseen. Luottamus säilyy ainoastaan silloin, jos tutkimukseen osallistuvien ihmisten oikeuksia ja ihmisarvoa kunnioitetaan. Eettisten periaatteiden mukaisesti tämän opinnäytetyön tutkimukseen osallistuminen oli tutkittaville vapaaehtoista. Lisäksi tutkittavilla oli oikeus keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa koko tutkimuksen ajan ilman erillistä syytä. Tutkittavilla oli myös mahdollisuus koko tutkimuksen ajan saada tietoa henkilötietojen käsittelystä, tutkimuksen toteuttamisesta, sisällöstä sekä tavoitteista eettisten periaatteiden mukaisesti (TENK 2019, 7–9.)

Mahdollisiin haastateltaviin oltiin yhteydessä sähköpostitse ja viesteissä yksinyrittäjille kerrottiin avoimesti tutkimuksen tarkoituksesta sekä yhteystiedot mahdollisten lisäkysymyksien esittämiseksi. Lisäksi sähköpostin liitteenä oli laadittuna tietosuojailmoitus, jossa informoitiin tarkemmin tutkimuksesta sekä tutkittavien oikeuksista. Yksinyrittäjät ilmoittivat tutkijalle alustavasta halukkuudesta osallistua tutkimukseen sähköpostitse tai puhelimitse, jolloin haastateltavien kanssa sovittiin sopiva ajankohta haastattelulle. Haastatteluiden nauhoittamisesta kysyttiin suullisesti lupa jokaisen haastattelun yhteydessä.

Opinnäytetyön käsitellessä ihmisiä ja heidän kokemuksiaan, oli tärkeää huomioida tutkittavien anonymiteetti sekä tietosuoja. Henkilötiedoilla tarkoitetaan sellaisia tietoja, joiden avulla henkilö pystytään tunnistamaan suoraan tai epäsuorasti. Haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi koko prosessin aikana ei kerätty erikseen suoria tunnisteita kuten koko nimeä tai epäsuoria tunnisteita kuten ikää ja kansallisuutta. Opinnäytetyön tutkimusvaiheessa tutkittavilta kerättiin suorina tunnisteina ainoastaan ääni haastatteluiden yhteydessä (Tietoarkisto 2021.) Haastatteluiden yhteydessä esille tulleet tutkimuksen kannalta epäoleelliset henkilötiedot ja tunnisteet poistettiin aineiston litterointivaiheessa.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä kvalitatiivisessa tutkimuksessa työn luotettavuutta tarkasteltiin kahden pääkäsitteen avulla, jotka olivat validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetin avulla pyritään osoittamaan tutkimustulosten pysyvyyttä eli jos tutkimus toistetaan, saataisiin samat tulokset. Validiteetin avulla puolestaan pyritään osoittamaan, että on tutkittu oikeita asioita (Kananen 2015, 343.)

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan koko prosessin ajan järjestelmällisellä ja johdonmukaisella työskentelyllä. Tutkimuksessa tehdyt valinnat suunniteltiin huolellisesti ja ne pyrittiin perustelemaan selkeästi työn eri vaiheissa. Näin varmistettiin tutkimuksen läpinäkyvyys sekä lukijan mahdollisuus ymmärtää tutkimusasetelma ja sen rajaukset kokonaisuutena. Tutkimuksessa on perusteltu ja esitelty huolellisesti muun muassa lähtökohdat, teoreettinen viitekehys sekä rajaukset.

Käytetty tutkimusmenetelmä, puolistrukturoitu teemahaastattelu, on avattu yksityiskohtaisesti luvussa 4, ja sen soveltuvuutta tutkimusongelmaan on perusteltu aiempaan menetelmäkirjallisuuteen nojaten. Teemahaastattelun kysymykset johdettiin tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista. Tämä nähtiin tärkeäksi, jotta pystyttiin varmistamaan tutkimuskysymysten kannalta olennaisten ilmiöiden

käsitleminen. Aineistonkeruun ja -analyysin eteneminen on dokumentoitu tarkasti ja aineiston käsittelyssä on pyritty huolellisuuteen ja systemaattisuuteen. Litterointi toteutettiin sanatarkasti ja analyysi toteutettiin hyödyntäen koodausta sekä luokittelua.

Tutkimuksessa haastateltiin neljää kampaamoalan yksityrittäjää ja aineistoa analysoitiin rinnakkain sen keruun kanssa, jotta voitiin arvioida saturaation saavuttamista. Vaikka haastateltavien määrä oli rajallinen, haastattelut mahdollistivat ilmiön syvällisen tarkastelun tutkimuksen viitekehyksen kautta.

Tutkimustuloksissa haluttiin esitellä aineistosta suoria lainauksia, joiden avulla pyrittiin osoittamaan tulkintojen yhteys alkuperäisaineistoon. Näin pyrittiin lisäämään analyysin todennettavuutta sekä tarjottiin lukijalle mahdollisuus arvioida tulkintojen perusteltavuutta. Tutkijan rooli on ollut tiedostettu läpi tutkimuksen ja omaa vaikutusta on pyritty reflektoidaan erityisesti aineiston analyysin yhteydessä. Kuten Kananen (2015, 339) toteaa, tutkijan vaikutusta olisi mahdotonta täysin poistaa, mutta sen tiedostaminen olisi ehdottoman tärkeää. Tutkimuksessa tehtiin aineistoon sidottuja sekä perusteltuja tulkintoja.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni oli ensimmäinen varsinainen tutkimukseni, ja sen toteuttaminen tarjosi minulle arvokasta oppia erityisesti tutkimusprosessin eri vaiheista. Kokemus kehitti tutkimuksellista osaamistani ja vahvisti ymmärrystäni siitä, mitä systemaattinen tiedonkeruu ja analyysi käytännössä edellyttävät. Samalla opin tarkastelemaan lähteitä kriittisesti ja arvioimaan, mitkä lähteet ovat luotettavia ja relevantteja tutkimuksen kannalta.

Tutkimuksen tekeminen oli minulle mielekästä ja motivoivaa, sillä pidän aihetta henkilökohtaisesti hyvin kiinnostavana. Yksinyrittäjien työhyvinvointi on mielestäni tärkeä ja ajankohtainen aihe, joka on jäänyt vähäiselle huomiolle. Tarkastelu kampaamoalan näkökulmasta toi tutkimukseen konkreettisuutta ja samalla pystyin keskittymään ammattialaan, jossa on tiedetysti paljon yksinyrittäjiä.

Tutkimusmenetelmäksi valitut teemahaastattelut osoittautuivat toimiviksi tämänkaltaisessa laadullisessa tutkimuksessa. Haastattelujen toteuttaminen kehitti taitojani vuorovaikutuksessa, kuuntelemisessa ja aineiston käsittelyssä. Haastatteluvaihe jäi erityisesti mieleeni, sillä pääsin keskustelemaan yksinyrittäjien kanssa aiheesta, joka oli heille merkityksellinen ja arjessa läsnä oleva. Olen kiitollinen jokaiselle tutkimukseen osallistuneelle yksinyrittäjälle, jotka halusivat kiireistään huolimatta jakaa avoimesti kokemuksiaan ja näkemyksiään.

Opinnäytetyön tekeminen samanaikaisesti kokoaikatyön kanssa oli ajoittain haastavaa. Suurimpia haasteita olivat ajanhallinta ja omien henkisten resurssien riittävyys, jotka vaativat jatkuvaa tasapainottelua työn, opiskelun ja palautumisen välillä. Vaikka resursseja oli rajallisesti, koen onnistuneeni prosessissa hyvin ja lopputuloksena syntyi selkeä kokonaisuus. Prosessin aikana opin myös sietämään epävarmuutta ja hyödyntämään saamani ohjauksen rakentavasti. Työ opetti kärsivällisyyttä, itseohjautuvuutta ja omaan tekemiseen luottamista.

Ammatillisesti tämä opinnäytetyö on vahvistanut kiinnostustani työhyvinvoinnin teemoja kohtaan ja näkisin itseni työskentelemässä tämän aiheen parissa myös tulevaisuudessa. Koen opinnäytetyöprosessin kehittäneen osaamistani monella tavalla. Koen oppineeni esimerkiksi suunnittelemaan ja toteuttamaan pitkäjänteisesti projektia sekä ottamaan vastuuta sen eri vaiheista. Lisäksi tutkimuksen tekeminen on kehittänyt ajatteluni jäsentämistä, tiedon kriittistä tarkastelua sekä akateemista kirjoittamista. Uskon kyseisten taitojen kehittymisen tukevan tulevaisuuttani työelämässä.

Mielestäni työhyvinvoinnin tutkimukselle on myös jatkossa tarvetta ja jatkotutkimuksia voidaan toteuttaa monesta eri näkökulmasta. Oman tutkimukseni osalta jo tutkimusvaiheessa heräsi ajatuksia mahdollisista jatkotutkimuksista. Tulevaisuudessa tutkimusta voitaisiin laajentaa koskemaan myös muita toimialoja, joissa tiedetään olevan paljon yksinyrittäjiä. Eri toimialojen erityispiirteet voivat tuoda esiin uusia näkökulmia siihen, millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja miten niitä voidaan tukea. Lisäksi tämä kyseinen tutkimus keskittyi ainoastaan Pohjois-Pohjanmaalla toimiviin kampaamoalan yksinyrittäjiin, joka rajasi näkökulmaa selkeästi. Laajentamalla tutkimusta valtakunnalliseksi olisi mahdollista muun muassa vertailla eri alueilla toimivien yksinyrittäjien kokemuksia ja tuoda esiin mahdollisia alueellisia eroja työhyvinvoinnissa.

LÄHTEET

- Airila, A. & Bergbom, B. 2017. Verkostot pienyrittäjän tukena. E-kirja. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-751-4> Viitattu 20.2.2025.
- Belt, P. & Tuunainen, J. 2021. The Work-Related Well-Being of Solo, Micro and Small Business Entrepreneurs. *Nordic Journal of Business*, 70(2), 109-131. http://njb.fi/wp-content/uploads/2021/08/NJB2-21-Belt_Tuunainen.pdf Viitattu 4.3.2025.
- Hakanen, J. 2018. Työn imu. E-kirja. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276> Viitattu 20.2.2025.
- Kalliomäki, M. & Valkeaniemi, S. 2023. Pysähdy, pohdi, toimi: yrittäjän supervoimat käyttöön. E-kirja. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023052346483> Viitattu 2.3.2025.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.3.2025.
- Konsti, S. Tossavainen, A. Rantanen, J. Mauno, S. & Kinnunen, S. 2023. Työn merkityksellisyyden johtaminen: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon Tutkimus*, 42(3), 360-375. <https://doi.org/10.37450/ht.116636> Viitattu 4.3.2025.
- Linteri, S. & Pelttari, H. 2023. Itsensätyöllistäjän opas. Helsinki: Avain.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. 3. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 20.2.2025.
- Manka, M. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.
- Manka, M. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? Helsinki: Talentum
- Manka, M. Larjovuori, R. & Heikkilä-Tammi, K. 2014. Voimavarat käyttöön: miten kehittää psykologista pääomaa? E-kirja. Tampere: Tampereen yliopisto. https://www.researchgate.net/publication/278390607_Voimavarat_kayttoon_-_miten_kehitan_psykologista_paaomaa#fullTextFileContent Viitattu 4.3.2025.
- Manka, M.-L. Hakala, L. Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työniloa ja imua: työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. E-kirja. Tampere: Tampereen yliopisto. https://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf Viitattu 20.2.2025.
- Mäkelä-Pusa, P. Terävä, K. & Manka, M. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. *Kuntoutussäätiö. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011*. https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/Yrittajien_tyohyvinvointi_tyokyky_ja_kuntoutus.pdf Viitattu 4.3.2025.
- Mäkinen, J. Ahola, S. Korhokangas, E. Nuutinen, S. Tikka, P. Simunaniemi, A. Heikkilä-Tammi, K. & Laitinen, J. 2019. Yrittämisestä virtaa: Mars matkalle! Terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia yrittäjälle. E-kirja. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-11/Mars_matkalle_suositukset_yrittajille_NETTI_0.pdf Viitattu 21.2.2025.

- Nevanperä, N. Hannonen, H. Salmi, A. Mäenpää-Moilanen, E. Turpeinen, M. Weiste, E. & Laitinen, J. 2017. Yrittäjän työkyky: Menestyvän yrityksen kivijalka. E-kirja. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/135064> Viitattu 3.3.2025.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.
- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. 1. painos. Helsinki: Duodecim.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus. Tutkimusraportti. <https://otos.stat.fi/server/api/core/bitstreams/bc00d6f5-5e30-4ca4-99dc-c6450f12fe8f/content> Viitattu 4.3.2025.
- Rauramo, P. Halonen, M. Laiho, S. Lepistö-Mäkivaara, S. & Pesonen, M. 2017. Työsuojelu hiusalalla. E-kirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/06/Tyosuojelu-hiusalalla.pdf> Viitattu 5.3.2025.
- Ryttyläinen-Korhonen, K. & Vuorimaa, H-E. 2013. Voi hyvin yrittäjä. E-kirja. Mikkeli: Mikkelin ammatikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-588-394-0> Viitattu 4.3.2025.
- Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.
- Sinokki, M. & Virtanen, P. 2025. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittäminen ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Sippola, P. 2023. Inhimillisyyden voima työelämässä: Kohti menestystä ja hyvinvointia. Helsinki: Basam Books.
- Suomala, T. & Pakkala, L. 2004. Elän täydesti: Näkökulmia yrittäjän työhön ja terveyteen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Suomen yrittäjät n.d. Yrittäjän osaaminen. Verkkojulkaisu. https://www.yrittajat.fi/app/uploads/public/2021/07/yrittajan_osaaminen.pdf 4.3.2025.
- Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 4. painos. Helsinki: Alma Talent.
- Sydänmaanlakka, P. 2024. Innostu, innosta, innovoi. E-kirja. Helsinki: Alma talent. [https://bisneskirjasto.almatalent.fi/teos/CAEBBXTBBAEF#/historiaan:https://bisneskirjasto.almatalent.fi/bisneskirjasto\(23\)Bisneskirjasto](https://bisneskirjasto.almatalent.fi/teos/CAEBBXTBBAEF#/historiaan:https://bisneskirjasto.almatalent.fi/bisneskirjasto(23)Bisneskirjasto) Viitattu 4.3.2025.
- Tilastokeskus 2023. Vuonna 2023 työvoimaa eli työllisiä ja työttömiä enemmän kuin edellisvuonna. Verkkojulkaisu. Päivitetty 14.3.2024. <https://stat.fi/julkaisu/cln01x1oukcgd0cutlb21ovup> Viitattu 4.5.2025.
- Torppa, T. 2013. Yksin työskentelevän opas. Helsinki: Talentum.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118> Viitattu 29.3.2025.
- Työterveyslaitos 2019. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön, mitä ne tarkoittavat. Verkkojulkaisu. Päivitetty 1.10.2019. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-mita-ne-tarkoittavat> Viitattu 23.4.2025.

Työterveyslaitos 2023. Kauneudenhoitoalan kemikaalit. Verkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-11/tietopaketti-kauneudenhoitoalan-kemikaalit.pdf> Viitattu 28.3.2025.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Viitattu 18.10.2024.

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

Väänänen, A. Toivanen, M. Selander, K. Joensuu, M. & Airaksinen, J. 2024. Työn Suomi: työolot, työkyky ja työhyvinvointi terve Suomi -tutkimuksessa. Työterveyslaitos. Työn Suomi -raportti. <https://um.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4> Viitattu 4.3.2025.

LIITE 1: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Teema 1: Yrittäjä itse

- Millaiseksi kuvailisit itseäsi yrittäjänä?
- Mitä työhyvinvointi tarkoittaa sinulle?
- Miten kuvailisit nykyhetkessä fyysistä ja psyykkistä kuntoasi?
- Miten kuvailisit palautumistasi työstäsi?
- Millaisilla keinoilla pyrit edistämään palautumistasi työpäivän aikana ja vapaa-ajalla?
- Miten kuvailisit mahdollisuuttasi erottaa työn ja vapaa-ajan?
- Millaisena näet tulevaisuutesi yrittäjänä?

Teema 2: Organisaatio

- Miten ja kuinka usein kehität yrityksesi liiketoimintaa?
- Millaisia tavoitteita yritykselläsi on ja miten se näkyy työskentelyssäsi?
- Millaiseksi kuvailisit työympäristöäsi?
- Millainen merkitys työympäristölläsi on työhyvinvointiisi?
- Miten kehität liiketoiminnallista- ja ammatillista osaamistasi?
- Miten kuvailisit yrityksesi taloudellisen tilanteen vaikutusta hyvinvointiisi?

Teema 3: Työyhteisö

- Miten kuvailisit työyhteisöäsi? Ketkä siihen kuuluvat?
- Millaisia verkostokumppaneita sinulla on ja millaista yhteistyötä teette?
- Miten hankit verkostoja tai yhteistyökumppaneita?
- Millainen rooli perheelläsi on yrittäjyydessäsi?
- Miten kuvailisit työyhteisösi ja verkostosi merkitystä työhyvinvointiisi?

Teema 4: Työ

- Millaiseksi kuvailisit mahdollisuuttasi vaikuttaa työhösi?
- Koetko työssäsi työn imua?
- Mitä työsi merkitsee sinulle?
- Milloin koet suoriutuvasi työstäsi hyvin?
- Saatko työstäsi palautetta ja keneltä sitä saat?

Teema 5: Johtaminen

- Mitä itsensä johtaminen tarkoittaa sinulle?
- Miten johdat itseäsi?
- Millaisissa asioissa koet olevasi hyvä itsesi johtamisessa?
- Millaiset asiat koet haastavaksi itsesi johtamisessa?
- Millainen merkitys itsensä johtamisella on työhyvinvointiisi?