



Toimintaterapeuttiyrittäjien työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisön keinoin

Salla Kutramoinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto
Opinnäytetyö
2025

Tiivistelmä

Tekijä Salla Kutramoinen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Toimintaterapeuttiyrittäjien työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisön keinoin
Sivu- ja liitesivumäärä 29 + 3
<p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle tietoa ja toimenpide-ehdotuksia sen työyhteisön jäsenten työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen. Näkökulmaksi työhyvinvoinnin tarkastelussa rajattiin vain ne työhyvinvoinnin aspektit, joihin työyhteisön keinoin oli mahdollista vaikuttaa. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi pääkaupunkiseudulla toimiva terapia-alan yritys, joka mahdollistaa alihankkijoinaan toimiville toimintaterapeuttiyrittäjille työyhteisön.</p> <p>Tutkimuksen tietoperustassa käsiteltiin työhyvinvointia käsitteenä ja ilmiönä. Lisäksi tietoperustassa tarkasteltiin yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttamista rakennepääoman, sosiaalisen pääoman ja psykologisen pääoman näkökulmasta.</p> <p>Tutkimus aloitettiin syksyllä 2023 ja se valmistui keväällä 2025. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja sen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin lomakehaastattelua. Tutkimuksen kohderyhmä koostui niistä työyhteisön jäsenistä, jotka toimivat toimeksiantajan alihankkijoina. Aineisto koostui seitsemän tutkittavan vastauksista ja sen analysointi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella työyhteisössä työhyvinvointia tukevin tekijöinä nousivat esiin työn autonomiaan, työyhteisön tukeen ja yhteisöllisyyteen sekä psykologiseen pääomaan liittyvät tekijät. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöinä puolestaan korostuivat työhön liittyvät ulkoiset kuormitustekijät, kokemukset keskustelukulttuurin turvattomuudesta sekä organisaation rakenteet.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella laaditut toimenpide-ehdotukset liittyivät enimmäkseen sosiaalisen ja rakennepääoman kehittämiseen. Ehdotukset sisälsivät muun muassa omien vuorovaikutustapojen tarkastelua kuuntelemisen ja palautteenannon osalta, vapaamuotoisen yhdessäolon lisäämistä sekä kokouskäytänteiden ja välineistön hyödynnettävyyden kehittämistä. Tutkimustulosten ja annettujen toimenpide-ehdotusten avulla työyhteisössä on mahdollista kehittää heille sopivia käytänteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi.</p> <p>Tämän tutkimuksen tuloksia on mahdollista hyödyntää suuntaa antavasti myös muissa vastaavissa työyhteisöissä. On kuitenkin huomioitava tämän tutkimuksen keskittyneen vain yhden työyhteisön yksilöllisiin tarpeisiin ja heille sopiviin keinoihin. Tulokset eivät siten ole täysin yleistettävissä tai siirrettävissä sellaisenaan toiseen työyhteisöön.</p>
Asiasanat Työhyvinvointi, yrittäjä, työyhteisö, terapia-ala, rakennepääoma, sosiaalinen pääoma, psykologinen pääoma

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Toimeksiantajan esittely	2
1.2	Tavoite, tutkimusongelma ja rajaukset.....	2
2	Työhyvinvoinnin lähtökohdat	4
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	4
2.2	Työhyvinvoinnin ilmentymät	5
2.3	Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	5
3	Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttaminen	8
3.1	Rakennepääoma.....	8
3.2	Sosiaalinen pääoma.....	9
3.3	Psykologinen pääoma.....	11
4	Tutkimuksen toteutus	13
4.1	Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus	13
4.2	Aineiston kerääminen.....	14
4.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	15
5	Tutkimustulosten esittely	17
5.1	Organisaation puitteet ja työhön liittyvät tekijät.....	17
5.2	Työyhteisön tuki	18
5.3	Yrittäjän oma persoona	19
5.4	Työyhteisön yhteiset tapaamiset	20
6	Pohdinta.....	21
6.1	Johtopäätökset.....	21
6.2	Toimenpide- ja jatkotutkimusehdotukset.....	23
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	24
6.4	Oman oppimisen arvio	25
	Lähteet.....	27
	Liitteet.....	30
	Liite 1. Tutkimustiedote.....	30
	Liite 2. Suostumuslomake	31
	Liite 3. Kyselylomake.....	32

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on toimintaterapeuttiyrittäjien työhyvinvointi ja sen kehittäminen työyhteisön keinoin. Tutkimuksessa näkökulmana on selvittää toimintaterapeuttiyrittäjien näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan ja siitä, minkälaista tukea he kaipaavat työyhteisöltä työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja edistämiseen. Aihevalinta nousi omasta mielenkiinnostani työhyvinvoinnin edistämiseen ja on minulle henkilökohtaisesti merkityksellinen työskennellessäni itsekin toimeksiantajan alihankkijana. Myös opinnäytetyön toimeksiantaja koki aiheen mielekkääksi, sillä työhyvinvointijohtaminen ei ole toistaiseksi ollut yrityksessä suunnitelmallista.

Työelämä on kokenut 2020-luvulla merkittäviä muutoksia, joita ovat vauhdittaneet niin digitalisaatio, globalisaatio kuin erilaiset kriisit. Nämä muutokset vaikuttavat suoraan työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Megatrendeistä etä- ja hybridityön yleistyminen, työn itsenäistyminen sekä teknologian kehitys ovat tuoneet mukanaan uusia haasteita, mutta myös mahdollisuuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Ranki, Koivula & Helaskoski 13.1.2023.)

Viime vuosina työn psykososiaalinen kuormitus ja siihen liittyvä työn tunnekuormitus ovat nousseet työelämäkeskustelun keskiöön. Ilmiö näkyy myös tilastoissa: mielenterveyshäiriöt ovat lisääntyneet työikäisillä ja ne vaikuttavat merkittävän usein sekä lyhyiden että pitkien sairaspotilaiden taustalla. Mielenterveyshäiriöt ovat myös yksi työkyvyttömyyseläkkeiden taustalla vaikuttavista merkittävistä tekijöistä. Sen lisäksi että työkyvyttömyyseläkkeet ovat henkilökohtainen menetys yksilötasolla, ovat ne merkittävä kustannus myös niin työnantajalle kuin yhteiskunnallekin. (Pääatalo, Hartikainen, Susipolku, Bordi & Kolonen 2024, 336.)

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan suomalaisten kokemus omasta työhyvinvoinnista ja työkyvystä ovatkin laskeneet merkittävästi loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä. Samaan aikaan työuupumusoireilu on lisääntynyt ja koski aiempaa useampaa. Loppuvuoteen 2024 mennessä työhyvinvoinnin heikentyminen on pysähtynyt, mutta se ei ole vielä palannut pandemiaa edeltäneelle tasolle. Merkittävänä havaintona viimeisimmissä tuloksissa on se, että nuorten aikuisten työhyvinvointi on kaikilla mittareilla tarkasteltuna vanhempia heikompi. Työuupumusoireita on tulosten mukaan jo lähes joka kolmannella nuorella aikuisella. (Työterveyslaitos s.a.a.)

Yrittäjien työhyvinvoinnin edistäminen ei vaikuta vain yrittäjään itseensä, vaan sillä on sosiaalisen vastuun näkökulmasta laajempaa merkitystä myös yhteiskunnalle ja yrityksen sidosryhmille, kuten asiakkaille ja yhteistyökumppaneille (Elinkeinoelämän keskusliitto 15.12.2023). Toimintaterapissa kuntoutus perustuu asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin ja toteutuu tiiviissä yhteistyössä asiakkaan ja hänen lähiympäristönsä kanssa. Toimintaterapeuttiyrittäjän mahdollisella uupumuksella voikin olla

negatiivinen vaikutus muun muassa kuntoutustyön laatuun, asiakassuhteiden jatkuvuuteen ja siten palveluiden saatavuuteen kuntoutussektorilla. Hyvinvoiva yrittäjä puolestaan pystyy tarjoamaan laadukasta palvelua ja vaikuttamaan siten positiivisesti sosiaali- ja terveysalan kantokykyyn yhteiskuntatasolla. Työhyvinvoinnin edistäminen onkin tällä hetkellä ajankohtainen aihe sekä yrittäjän oman jaksamisen että sosiaalisen vastuun näkökulmasta.

1.1 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön toimeksiantaja on toimintaterapiapalveluita tuottava yritys, joka työllistää sen kaksi osakasta. Olennaisena osana yrityksen liiketoimintamallia on tarjota työyhteisö yrittäjille. Yrityksellä onkin terapiapalveluiden tuottamisesta alihankintasopimus 12 yrittäjän kanssa, jotka yhdessä yrityksen osakkaiden kanssa muodostavat työyhteisön. Toimeksiantaja huolehtii alihankkijoiden puolesta Kelan, hyvinvointialueiden ja sairaanhoitopiirin kuntoutuspalveluiden tuottamisen kilpailutuksiin osallistumisesta, solmii palveluntuottamiseen liittyvät sopimukset sekä varmistaa niiden edellytysten toteutumisen ja tehdyn työn laskuttamisen. Lisäksi yritys tarjoaa työyhteisön käyttöön kolme toimipistettä ja välineistön sekä tukea käytännön työn toteuttamiseen. Työtä tehdään toimipisteiden lisäksi Helsingissä ja sen ympäryskunnissa liikkuen. Osa työyhteisön jäsenistä tekee lähinnä liikkuvaa työtä ja tapaa siten vain harvoin muuta työyhteisöä kasvotusten.

Koska kyseisessä työyhteisössä ei ole perinteistä työnantaja-alainen asetelmaa, ei työhyvinvoinnin edistämiseen ole laissa määriteltyjä käytänteitä. Työyhteisössä onkin pohdittu sitä, mitä toimeksiantajan voidaan odottaa tarjoavan työyhteisölle ja toisaalta minkälaista sitoutumista työyhteisön jäseniltä voidaan odottaa ja mitä vaatia. Viimeisen neljän vuoden aikana työyhteisön koko on kasvanut ja työyhteisöön on liittynyt kahdeksan uutta jäsentä. Työyhteisön kasvaminen ja jäsenten vaihtuvuus on vaatinut, ja vaatii yhä edelleen työyhteisöltä toimia, jotka huomioivat erilaiset tavat olla osana työyhteisöä. Työyhteisön yhteisiä tapaamisia ovat viime vuosina olleet vähintään kuukausittain toteutuvat kokoukset, työnohjaus, toimipisteiden talkoot, puolivuositteiset virkistysiltapäivät sekä nyyttärit. Kokoukset ja työnohjaus ovat toteutuneet vaihtelevasti etäyhteydellä, hybridi- ja läsnäolototeutuksena. Lisäksi osakkaiden ja alihankkijoiden kesken pidetään kerran vuodessa vapaamuotoinen kuulumiskeskustelu. Työhyvinvoinnin edistämiseksi toimeksiantajalla ei ole ollut strategista suunnitelmaa.

1.2 Tavoite, tutkimusongelma ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalle tietoa ja toimenpide-ehdotuksia työyhteisön jäsenten työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen. Tutkimusongelma on jaettu pääongelmaan ja kolmeen alaongelmaan. Pääongelmana on: Millä keinoin toimeksiantajan tarjoama työyhteisö voi tukea yrittäjiensä työhyvinvointia?

Jotta pääongelmaan saadaan ratkaistuksi, on selvitettävä vastaukset alakysymyksiin:

1. Mikä työarjessa haastaa ja tukee yrittäjien työhyvinvointia?
2. Minkälaista tukea yrittäjät toivovat saavansa työyhteisöltä työhyvinvointiinsa liittyen?

Peittomatriisi:

Alaongelmat	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Lomakkeen kysymykset
1. Mikä työarjessa haastaa ja tukee yrittäjien työhyvinvointia?	2.3, 3.1–3.3	5.1–5.3	2–10, 13–17, 19–26
2. Minkälaista tukea yrittäjät toivovat saavansa työyhteisöltä työhyvinvointiinsa liittyen?	3.2	5.4	11, 12, 18

Näkökulmaksi työhyvinvoinnin tarkastelussa rajataan vain ne työhyvinvoinnin aspektit, joihin on työyhteisön keinoin mahdollista vaikuttaa. Tarkastelun ulkopuolelle jäävät siten yrittäjien työkyvyn tarkastelu sekä henkilökohtaisiin elämäntapoihin liittyvät päivittäiset valinnat kuten liikunta, ravinto ja uni.

Opinnäytetyön tuloksien avulla toimeksiantajan on tarkoitus pystyä yhdessä työyhteisön kanssa kehittämään juuri heille sopivia käytänteitä työhyvinvointinsa tukemiseksi. Tuloksia on mahdollista hyödyntää myös muissa vastaavissa työyhteisöissä. On kuitenkin tärkeää huomioida kyseisen tutkimuksen keskittyvän vain yhden työyhteisön yksilöllisiin tarpeisiin ja heille sopiviin keinoihin. Tulokset eivät ole siten täysin yleistettävissä tai siirrettävissä sellaisenaan toiseen työyhteisöön.

2 Työhyvinvoinnin lähtökohdat

Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite, joka voidaan määritellä monella eri tavalla. Tässä raportissa teeman tarkastelussa lähdetään liikkeelle yleisestä kuvasta, perehdytään sen jälkeen työhyvinvoinnin ilmentymiin ja lopuksi tarkastellaan yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvoinnin tutkimisella on yli sadan vuoden perinteet, ja vuosien aikana sen painopisteet ovat muuttuneet useampaan kertaan. Tutkimuksessa lähdettiin liikkeelle stressitutkimuksesta ja työntekijän terveyden suojelusta ulkoisilta vaaratekijöiltä, mutta viimeisten vuosikymmenten aikana painopiste on siirtynyt organisaatioiden toimivuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen. (Manka & Manka 2023, 91–97.) Tutkimuksen myötä työhyvinvoinnin vaikutukset tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen on huomattu niin yksilö- kuin organisaatiotasolla (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.).

Käsitteenä työhyvinvointi on suomalaista alkuperää, ja se sisältää työterveyden ja työkyvyn lisäksi työn sujumisen arjessa. Yleisen työhyvinvointimallin mukaan työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatavat ja johtaminen, työn sisältö, työpaikan ilmapiiri sekä yksilö. Kyse on siis monen tekijän summasta. Vaikka työpaikalla olisi kaikki sinänsä kunnossa, yksilö tulkitsee tilannetta aina omasta näkökulmastaan. Koetun työhyvinvoinnin taustalla vaikuttavat siten yksilön oma fyysinen ja psyykinen vointi niin hyvässä kuin pahassa. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.; Manka & Manka 2023, 109.)

Kun tarkastellaan tarkemmin yksilön hyvinvoinnin syntymistä, työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Mankan työhyvinvointimallissa nostetaan esiin työn hallinta, elämänhallinta, oppiminen ja hyvä työyhteisö. Kokemus työn hallinnasta edellyttää sitä, että omaan työhön on mahdollista vaikuttaa päätöksenteon kautta. Elämänhallinta on muun muassa uskoa siihen, että yksilö pystyy vaikuttamaan siihen mitä itselle tapahtuu. Oppimisessa puolestaan on kyse yksilön sisäisestä kasvumotivaatiosta, halusta kehittyä ja oppia koko ajan uutta. Puitteet tälle kaikelle mahdollistaa kannustava, osallistava ja joustava työyhteisö. (Manka & Manka 2023, 108–109.)

Työhyvinvoinnissa on yksilötekijöiden rinnalla keskeistä työympäristön toimivuus. Ergonomiaa tulisi tarkastella työn, tekniikan ja ihmisten yhteensovittamisen näkökulmasta, jotta fyysinen kuormitus ei muodostu liian suureksi. Hyvin suunnitellun työergonomian avulla työpisteen rakenteita, kalusteita, työvälineitä ja työtapoja voidaan mukauttaa vastaamaan työntekijän toimintakykyä. Näin saadaan ennaltaehkäistyä liiallisen kuormituksen syntymistä, minkä koetaan yleisesti olevan haitallista ja työhyvinvointia heikentävää. (Mannermaa 2022, 162.)

Modernin informaatioyhteiskunnan kuormittaessa päivittäin aivojamme, on perinteisen ergonomia- ja työtiläkäsityksen lisäksi hyvä huomioida myös aivoergonomia. Aivoergonomia tarkoittaa sitä, että ympäristössä huomioidaan aivojen laaja-alaista hyvinvointia tukevat toimintatavat ja työvälineet. Se pitää sisällään sekä kognitiivisen-, informaatio- että affektiivisen ergonomian. Kognitiivisessa ergonomiassa on kyse aivojen tiedonkäsittelyn piirteiden ja rajojen huomioimisesta, informaatioergonomiassa liiallisen informaatiomäärän vähentämisestä ja affektiivisessä ergonomiassa tavanomaisten tunnetoimintojen huomioimisesta. (Manka & Manka 2023, 109; Aejmelaesus ym. 2022, 15.) Aivojen ja mielen terveyden on tutkimuksissa todettu muodostavan kokonaisuuden, joten aivoterveyttä tukemalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja työkykyyn monin tavoin (Päättalo ym. 2024, 336).

2.2 Työhyvinvoinnin ilmentymät

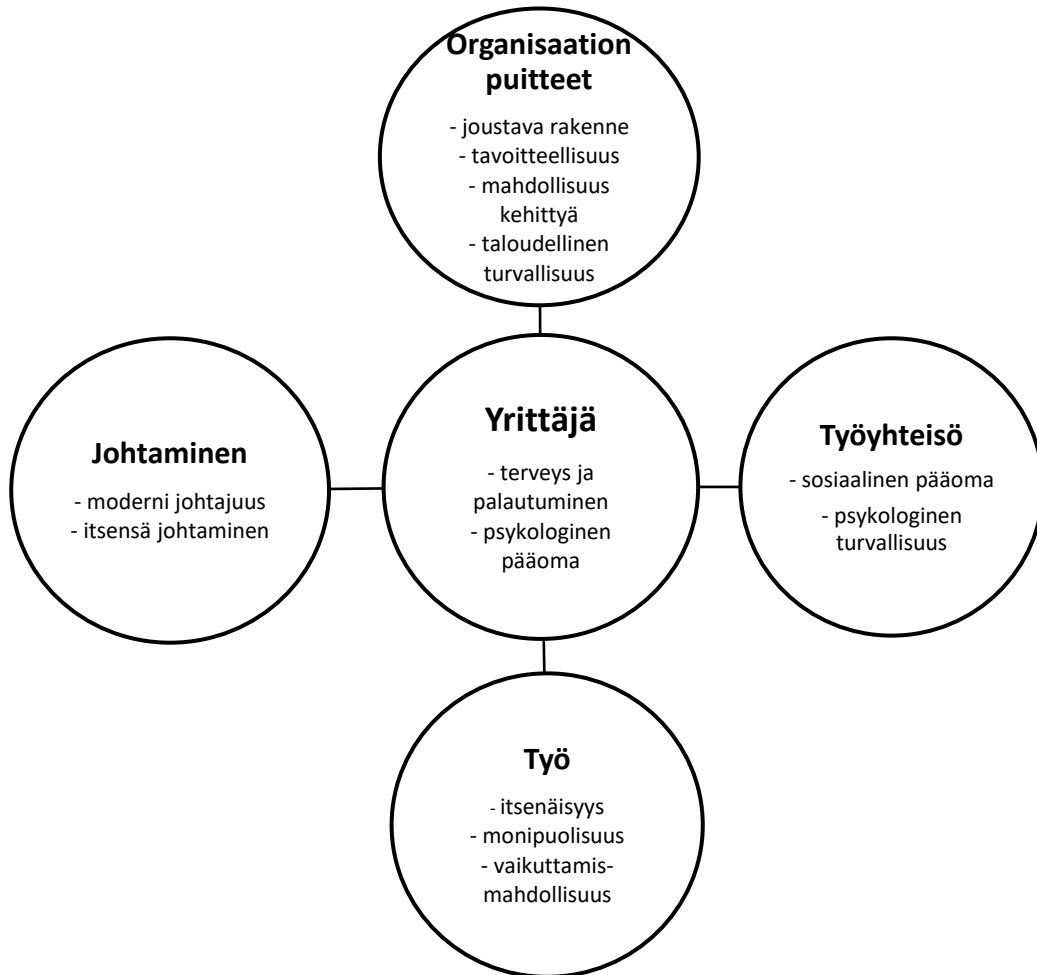
Työntekijän omaa kokemusta hyvinvoinnistaan voidaan kuvata työhyvinvoinnin ilmentymillä, joita voidaan kartoittaa työyhteisössä esimerkiksi erilaisten kyselyiden avulla. Positiivisia työhyvinvoinnin ilmentymiä ovat työn imu, flow-tila ja työtyytyväisyys. Työn imu on myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä, johon liittyvät kokemukset tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Se on halua panostaa työhön ja ponnistella vastoinkäymistenkin edessä, kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja haasteellisuudesta työssä sekä syvää keskittymistä ja paneutumista työhön. Flow-tilan kuvataan syntyvän silloin kun tekijän taidot ja tehtävän haastavuus ovat sopivassa tasapainossa. Sille tyypillistä on ajantajun menettäminen, uppoutuminen, virittyneisyys sekä tunne siitä, että asiat sujuvat hyvin. Työtyytyväisyydellä puolestaan tarkoitetaan yksilön henkilökohtaista kokemusta työssä olemisesta ja siihen liitetään työntekemisestä syntyvä positiivinen tunnetila. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.; Työterveyslaitos s.a.b.)

Negatiivisia työhyvinvoinnin ilmentymiä, eli pahoinvoinnin muotoja puolestaan ovat leipääntyminen, stressi ja pahimmillaan uupuminen. Leipääntymisellä tarkoitetaan omaan työhön kyllästymistä. Tällöin työ ei enää motivoi, eikä sitä koeta merkityksellisenä. Tämä heikentää työntekijän kykyä hyödyntää omaa potentiaaliaan työtä tehdessään. Stressiä taas syntyy usein silloin kun työntekijällä on kokemus siitä, ettei hän kykene selviytymään työn vaatimuksista. Lyhytaikaisesti koettu stressi ei ole hyvinvoinnille pahasta, mutta pitkään jatkuneena se voi vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin ja johtaa uupumukseen. Uupumustilassa yksilön voimavarat loppuvat ja tilasta toipuminen vaatii aikaa. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.)

2.3 Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Yrittäjän työhyvinvoinnin tarkastelun ydin on voimavaralähtöisyydessä: mitkä asiat työssä antavat ja mitkä vievät yrittäjän voimavaroja. Mäkelä-Pusa, Terävä ja Manka ovat yrittäjän työhyvinvointiin

vaikuttavia tekijöitä tarkastellessaan kehittäneet Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -mallin, joka perustuu yleiseen työhyvinvoinnin mallin. Toisin kuin yleisessä työhyvinvointimallissa, korostuvat mallissa organisaation rakenteiden ja johtamisen sijaan yrittäjään itseensä liittyvät tekijät. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 17).



Kuva 1. Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17)

Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat yrittäjä itse, organisaation puitteet, johtaminen, työ ja työyhteisö (kuva 1). Mäkelä-Pusa, Terävä ja Manka (2011) nostavat esiin työhön liittyvien tekijöiden tuovan yleensä yrittäjälle voimavaroja. Yrittäjyyden etuna on itsenäisyys sekä vapaus hallita omaa työtä ja elämää, mikä mahdollistaa työnkuvan luomisen omien toiveidensa mukaiseksi. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17).

Työhyvinvointia voivat sen sijaan Mäkelä-Pusan ym. (2011) mukaan heikentää etenkin organisatoriset tekijät. Yrittäjyys tuo mukanaan vapauden lisäksi vastuuta, ja hallinnolliset tehtävät voivat viedä hyvinkin paljon aikaa pois itselle mieluisasta perustyöstä. Myös työn ja vapaa-ajan raja saattaa hämärtyä, kun noudatettavana ei ole säädettyä työaikaa, jolloin työpaine mahdollisesti kasvaa,

eikä palautumiselle jää riittävästi aikaa. Lisäksi taloudellinen turvallisuus voi olla epävarmaa nopeasti muuttuvassa nykymaailmassa, eikä kaikkia taloudellisia riskejä pysty aina ennakoimaan. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17).

Mallin mukaan olennaisessa osassa yrittäjän työhyvinvoinnissa ovat häneen itseensä liittyvät tekijät. Pohjan hyvinvoinnille luovat omasta terveydestä ja palautumisesta huolehtiminen. Työmäärän säätely tarjoaa yrittäjälle joustavan keinon edistää omaa jaksamistaan ja palautumistaan. Toisaalta liika työpaine voi kääntyä yrittäjää vastaan ja heikentää työtyytyväisyyttä. Koettuun työhyvinvointiin vaikuttavat yrittäjän kohdalla myös persoonallisuuspiirteet ja niin sanottu psykologinen pääoma, joka rakentuu muun muassa toivosta, optimismista, resilienssistä ja itseluottamuksesta. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 16–17; Manka & Manka, 2023, 205.)

Työyhteisö luo yrittäjälleen sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma rakentuu vastavuoroisuudesta, luottamuksesta, yhteisöllisistä arvoista ja normeista sekä aktiivisesta toiminnasta yhteiseksi hyväksi. Työyhteisön tarjoaman yhteisöllisyyden ja positiivisen työilmapiirin on todettu useissa tutkimuksissa olevan merkittävässä roolissa työssä viihtymisen kannalta. Sosiaalisen pääoman hankkiminen on mahdollista myös ilman omaa työyhteisöä toimivalle yksinyrittäjälle esimerkiksi yhteistyöverkostojen ja erilaisten kumppanuuksien kautta. Johtaminen on yhteyksissä pk-yrittäjien sosiaaliseen pääomaan. Tärkeässä roolissa on moderni johtajuus, joka osallistaa työntekijöitä, luo tasavertaisuutta ja avointa ilmapiiriä esihenkilön ollessa helposti lähestyttävissä. Yksinyrittäjien kohdalla johtajuudessa on sen sijaan ennen kaikkea kyse itsensä johtamisesta, jota ovat muun muassa uskallus asettaa tavoitteita sekä huolehtia jaksamisestaan ja aikatauluistaan. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17).

Toimintaterapeuttiyrittäjien työhyvinvoinnin tarkastelussa on huomionarvoista se, ettei malli huomioi työhön liittyvien ulkoisten tekijöiden, kuten esimerkiksi asiakkaiden, vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Terapiatyössä asiakastyö voi kerryttää tunnekuormaa, mutta toisaalta positiivinen palaute asiakkaalta tai yhteistyökumppanilta voi antaa yrittäjälle voimia jaksaa haastavammillakin hetkillä.

3 Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttaminen

Työhyvinvoinnilla on todettu tutkimusten mukaan olevan merkittäviä vaikutuksia sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Yksilötasolla sen on todettu vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen ja sitä kautta lisäävän niin yksilön tuotteliaisuutta kuin työhön sitoutumista sekä vähentävän sairauspoissaolojen määrää. Nämä heijastuvat positiivisesti myös organisaatiotasolla tuottavuuteen ja tuottavuuteen. Korkealla työhyvinvoinnin tasolla voi olla myös positiivinen vaikutus organisaation brändi-imagoon ja siten lisätä organisaation houkuttelevuutta yhteistyökumppanina. Työhyvinvoinnin vaikutusta positiivisten asiakaskokemusten syntymiseen ei pidä myöskään unohtaa, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat oleellinen osa tätä prosessia. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen ajatellaan olevan sekä organisaation että työntekijän vastuulla. Työnantajan velvollisuuksia työpaikan kehittämisen suhteen ohjaavat myös lainsäädännölliset asiat. Työnantajan on huolehdittava muun muassa työturvallisuudesta, työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta ja johtamisesta. Yksilöllä on kuitenkin iso vastuu omasta hyvinvoinnistaan työkyvyn ylläpitämisen ja oman osaamisen kehittämisen kannalta. (Työturvallisuuskeskus s.a.; Sosiaali- ja terveysministeriö s.a..)

Sen sijaan että työhyvinvointia tarkasteltaisiin vain yksilön kokemuksena, voidaan sen ajatella olevan sekä yksilön että koko työyhteisön kokemus, joka näkyy myös ulospäin (Työturvallisuuskeskus s.a.). Yrittäjän työhyvinvoinnin kehittämisen tarkastelussa onkin oleellista ottaa huomioon myös työyhteisö, jossa työtä tehdään. Tässä luvussa yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttamista tarkastellaan yrittäjän työkykyyn vaikuttavat tekijät -mallin mukaisen jaottelun kautta, eli rakennepääoman, sosiaalisen pääoman ja psykologisen pääoman kehittämisen näkökulmasta.

3.1 Rakennepääoma

Työhyvinvoinnin näkökulmasta rakennepääomaa ovat ne tekijät, jotka tukevat työntekijöiden osaamisen hyödyntämistä ja luovat hyvinvoivan työpaikan (Ojala & Ahonen 2005, 151). Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -mallissa rakennepääomaan sisältyvät organisaation puitteisiin ja työhön liittyvät tekijät.

Organisaation puitteisiin liittyen kunnan työolot ovat yksi työhyvinvoinnin perusedellytyksistä. Työoloilla voi olla joko negatiivinen tai positiivinen vaikutus työhyvinvoinnin lisäksi myös työn sujuvuuteen ja työyhteisön toimintaan. Työturvallisuudesta huolehtiminen mahdollistaa sen, että fyysiset ja psykososiaaliset työolosuhteet sekä työjärjestelyt ovat kunnossa, työkuorma sopivaa ja työyhteisö toimiva. Fyysiset kuormitustekijät voivat liittyä työskentelyasentoihin, työaikoihin, työn tauotukseen ja fyysiseen työympäristöön. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat puolestaan liittyä tekijöihin,

jotka vaikuttavat työympäristön, työtehtävän ja vuorovaikutuksen toimivuuteen ja sitä kautta yrittäjään itseensä työntekijänä. (Pennonen 2021, 110.) Terapia-alalla oleellisia huolehdittavia asioita voisivat olla esimerkiksi toimivat fyysiset työtilat ja monipuolinen välineistö, mahdollisuus työhönjaukseen ja haastavien asiakastilanteiden purkamiseen, sopiva asiakasmäärä ja terapeutin osaamista vastaava asiakasaines sekä toimiva vuorovaikutus ja rakenteet työyhteisön sisällä.

Yrittäjyys poikkeaa monessa määrin palkkatyöstä organisaatioon puitteisiin ja työhön liittyvien tekijöiden osalta. Nämä työhön liittyvät tekijät voivat vaikuttaa yrittäjän työhyvinvointiin joko positiivisesti tai negatiivisesti. Positiiviset puolet liittyvät usein yrittäjän työssä itsenäisyyteen, monipuolisuuteen ja suuriin vaikuttamismahdollisuuksiin. Etenkin mahdollisuutta vaikuttaa omaan työnkuvaan pidetään yhtenä isoimpana vetovoimana yrittäjäksi ryhtymisen taustalla. Vapaus päättää omasta työajasta ja määrästä voi kuitenkin vaikuttaa yrittäjän hyvinvointiin joko positiivisesti tai negatiivisesti, riippuen yrittäjän omista valinnoista sekä työn mielekkyydestä. Työpäivät saattavat ventyä pitkiksi ja loma-ajat lyhyiksi, mutta toisaalta omat valinnat ja rajojen asettaminen määrittävät tässäkin tasapainoa työn ja muun elämän välillä. (Virolainen 2012, 204–205; Pennonen 2021, 130–131.) Vapauden rinnalla yrittäjän työ on palkkatyötä epävarmempaa, mitä voidaan pitää yrittäjyyden negatiivisena puolena. Naisyrittäjien työhyvinvointia tutkittaessa psykososiaalisista kuormitustekijöistä nousi esiin juuri työhön liittyvä epävarmuus, jota joka toinen tutkimukseen osallistunut naisyrittäjä koki melko tai erittäin paljon. Etenkin taloudellinen vastuu ja epävarmuus nousivat esiin yksittäisinä psykososiaalisina kuormitustekijöinä. (Jokio ym. 2018, 131.)

Yrittäjä voi omilla valinnoillaan mahdollistaa oman osaamisensa kehittämisen. Erilaisiin ammatillisiin koulutuksiin hakeutumisen rinnalla jokainen työpäivä tarjoaa mahdollisuuden kehittyä. Työn ohessa oppiminen edellyttää kuitenkin riittävää väljyyttä työpäiviin, vuorovaikutusta ja päivittäisiä kohtaamisia asiakkaiden kanssa. Lisäksi työyhteisö voi tarjota yrittäjälle väylän kokemustiedon vaihtamiseen kollegoiden kesken ja sitä kautta oman osaamisen kehittämisen. Olennaista osaamisen kehittämisessä on tulevaisuuden osaamistarpeiden realistinen tarkastelu ja sitä kautta oikeanlaiseen osaamisen kehittämiseen keskittyminen. (Manka & Manka 2023, 126–127.)

3.2 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma on niin yksilön kuin koko työyhteisön aineeton voimavara, joka rakentuu jae-
tuista kokemuksista ja yhdessä tekemisestä. Sillä ajatellaan olevan vahvistava vaikutus työyhteisön toimintaa edistävään luottamukseen, vastavuoroisuuteen ja verkostoitumiseen. Kehittyäkseen sosiaalinen pääoma vaatii aktiivista toimintaa ja vastavuoroisuutta, jolloin se ikään kuin kehittyä käyttäessä. Olennaisia tekijöitä sen vahvistamiseksi ovat hyvä johtaminen ja työyhteisön selkeät säännöt. (Manka & Larjovuori 2013, 6; Manka & Manka 2023, 177.)

Yhteisöllisyyden ja rakentavan ilmapiirin luomisella on tärkeä rooli sosiaalisen pääoman vahvistamisessa. Työyhteisön hyvä yhteishenki ja ilmapiiri toimivat puitteina yhteisöllisyydelle, jonka mahdollistamiseksi jokaisen yksilön on tiedostettava oma vastuunsa työn sujumisen ja ilmapiirin edistämisen kannalta. Olennaisessa osassa ovat yksilöiden vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot. Näihin kuuluvat muun muassa hyvät käytöstavat, ponnistelu yhteisten tavoitteiden ja työpaikan viihtyvyyden eteen, yhteistyön tekeminen, aktiivinen auttaminen, palautteen antaminen, positiivisen ilmapiirin ylläpitäminen sekä mahdollisten ristiriitojen esiin nostaminen ja purkaminen. (Manka & Larjovuori 2013, 12; 16; 18–20.)

Rauramon (2012) mukaan ”hyvä ja toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu pitkälti luottamuksen varaan. Luottamus mahdollistaa avoimuuden, joka näkyy vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa.” (Rauramo 2012, 105.) Sosiaalisen pääoman edistämisen tarkasteluun onkin olennaista yhdistää psykologisen turvallisuuden käsite. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä ilmapiiri on sellainen, jossa jokainen yksilö uskaltaa olla oma itsensä ja ilmaista omia ajatuksiaan pelkäämättä sen seurauksia. Se kuvastaakin sitä, kuinka työyhteisössä suhtaudutaan virheisiin ja sitä kautta, kuinka yksilöt uskaltavat ottaa riskejä tai toisaalta jakaa omia murheitaan ja epäonnistumisen kokemuksiaan, pyytää apua sekä luottavat työkavereihinsa. Edmondsonin (2018) mukaan psykologisesti turvallisessa työympäristössä yksilöt pelkäävätkin enemmän pidätellä itseään kuin jakaa itselleen herkkiä tai vaikeita asioita. Tämä edesauttaa työyhteisössä muun muassa vastavuoroisen vuorovaikutuksen sujumista, havaittuihin ongelmakohtiin puuttumista ja halua löytää niihin ratkaisuja. (Edmondson 2018, luku 2)

Etä- ja hybridityön yleistymisen ovat tuoneet omat haasteensa yhteisöllisyyteen, kun kasvokkain kohtaaminen on vähentynyt. Etäyhteydellä toteutuvat tapaamiset noudattavat usein tiukempaa struktuuria, jolloin vapaalle keskustelulle ei välttämättä jää juuri aikaa. Kuva- ja ääniyhteydet saattavat myös olla puutteellisia heikkojen tietoliikenneyhteyksien vuoksi, jolloin vuorovaikutuksesta jää puuttumaan olennainen osa sanattoman viestinnän (ilmeet, eleet, kehonasennot, tilankäyttö) myötä. Yhteisöllisyyden edistämisen kannalta työyhteisöissä onkin tärkeää miettiä keinoja vapaamman vuorovaikutuksen lisäämiseksi sekä koko työyhteisön yhteisten läsnäolotapaamisten toteuttamiseksi. (Manka & Manka 2023, 192.)

Kuten todettua, on tärkeää, että työyhteisössä kaikki sitoutuvat yhteisöllisyyden ja vastavuoroisuuden edistämiseen. Työyhteisölle voi esimerkiksi tehdä hyvää pysähtyä ajoittain yhdessä pohtimaan miten näiden suhteen menee ja missä olisi kehitettävää. Myös yhteisten pelisääntöjen luomisesta voi olla hyötyä konsensuksen saavuttamiseksi. (Manka & Larjovuori 2013, 18–20.)

3.3 Psykologinen pääoma

Psykologisessa pääomassa on kyse yrittäjän persoonaan liittyvistä tekijöistä. Se on yksilöllistä asennetta ja taipumusta, jonka voidaan nähdä koostuvan neljästä keskeisestä ulottuvuudesta: toivo (Hope), optimismi (Optimism), resilienssi (Resilience) ja itseluottamus (Self-Efficacy). Nämä ulottuvuudet eivät ole ominaisuuksia, joita ihmisellä vain joko on tai ei ole, vaan niitä on mahdollista kehittää. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 34–35.)

Toivossa on kyse tahdosta ja keinojen löytämisestä omien tavoitteiden saavuttamiseksi. Toivoton ihminen luovuttaa herkästi epäonnistumisia kohdatessaan, eikä välttämättä viitsi edes yrittää. Toivo auttaa myös muuttamaan omia tavoitteitaan olosuhteiden muuttuessa. Turhautuminen ja liiat säännöt työyhteisössä laskevat toiveikkuutta, kun yksilön luovuudelle omien toimintatapojen ideomisessa ei jätetä tilaa. Työympäristön organisoinnista ja riittävästä vapaudesta on pidettävä huoli optimaalisen toiveikkuuden ylläpitämisen kannalta. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 35–37.)

Optimismi mahdollistaa asioiden hyvien puolien huomaamisen ja uskon siihen, että kaikki tulee menemään hyvin. Se on hyvinvointimme perusta. Optimistisesti ajattelevat ihmiset eivät pelkää kohdata ongelmia ja heillä onkin pessimistejä enemmän selviytymiskeinoja. He luottavat siihen, että he voivat tarvittaessa saada muilta apua. Nopea sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin on optimisteille tyypillistä, eivätkä he näe epäonnistumisia pelkinä ongelmina vaan myös tilaisuutena kehittyä. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 38–41.)

Resilienssi eli sinnikkyys on kykyä kohdata muutoksia ja palautua työelämän vastoinkäymisistä. Sinnikkäät ihmiset ovat joustavampia muutostilanteissa ja jaksavat sinnikkyuden avulla vastustaa kesken jättämistä, sillä he pystyvät sietämään myös vaikeampia tunteitaan. Sinnikkyys auttaa kaikenlaisten tunnekokemusten läpikäymisessä ja tukee siten vastoinkäymisten lisäksi myös positiivisista tilanteista palautumista. Olennaista sinnikkyuden kannalta on se, että ponnistelun alla olevat asiat koetaan merkitykselliseksi. Sinnikkyyttä voidaan kehittää yksilötasolla esimerkiksi altistamalla itseä uusille ja haastavalta tuntuville asioille. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 42–43.)

Itseluottamus on uskoa omaan kykyihin ja mahdollisuuksiin suoriutua vaadituista tehtävistä onnistuneesti. Se vaikuttaa olennaisesti siihen, minkälaisia tavoitteita uskalletaan asettaa itselle ja minkälaisen toimintasuunnitelmaa tehdä tavoitteiden saavuttamiseksi. Yksilön itseluottamus voi vaihdella eri ympäristöissä, tilanteissa ja eri työtehtävissä. Myös ihmiset ympärillämme vaikuttavat itseluottamukseemme joko hyvässä tai pahassa. Muiden usko kyvykkyyteen vaikuttaa positiivisesti itseluottamukseen ja sitä kautta suoriutumiseen. Itseluottamus vaikuttaa olennaisesti suoriutumiseen, joten jokaisen olisi hyvä havainnoida ja oppia johtamaan omaa itseluottamustaan. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 44–47.)

Psykologisella pääomalla on todettu useissa tutkimuksissa olevan positiivinen vaikutus yksilön työelämässä esimerkiksi työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin, työuraan ja palkkaan. Psykologisen pääoman yhteyttä yrittäjähenkisiin taipumuksiin ja kasvuorientaatioon on sen sijaan tutkittu vähemmän, mutta niidenkin välillä on todettu olevan positiivista yhteyttä etenkin korkeakoulutetuilla yrittäjillä. Optimismin ajatellaan mahdollistavan yrittäjähenkisillä ihmisillä sen, että he tunnistavat bisnesmahdollisuuksia sellaisissa ilmiöissä, joita muut pitävät kaoottisina. Toivo (usko tulevaisuuteen) auttaa yrittäjää asettamaan tavoitteita ja tunnistamaan mahdollisuuksia kehittyä. Resilienssi puolestaan lisää uskallusta ottaa riskejä ilman pelkoa siitä, että epäonnistuminen lamaannuttaisi. Menneet kokemukset vaikuttavat yrittäjänkin itseluottamukseen, sillä onhan itseluottamuksessa pohjimmiltaan kyse uskomuksista liittyen omaan suoriutumiskykyyn. (Brandt 2022, 88.)

Von Zansen (2023) on tutkinut YAMK-opinnäytetyössään *Työsuhteesta yrittäjyyteen* toimintaterapeuttien kokemuksia yrittäjäksi siirtymisestä. Tutkittavien kokemusten mukaan yrittäjyys oli parantanut merkittävästi heidän työhyvinvointiaan. He kokivat, että yrittäjänä heillä oli paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja hyvinvointiinsa, esimerkiksi säätelämällä työmäärää ja asiakkuuksia sekä keskittymällä olennaisiin tehtäviin. Vaikka työ kuormitti ajoittain liiallisen työmäärän vuoksi, mahdollisuus tehdä muutoksia auttoi palautumaan ja jatkamaan. Yrittäjyys vaikutti myönteisesti paitsi mielialaan, myös itsetuntoon, ammatti-identiteettiin ja elämäntapaan. Tutkittavat kuvasivat tuntevansa olonsa vapautuneemmaksi, rauhallisemmaksi ja tasapainoisemmaksi, ja perhe-elämän koettiin järjestyneen aiempaa sujuvammin. (von Zansen 2023, 40). Näiden kokemusten kautta yrittäjyyden voidaan nähdä jo itsessään vahvistaneen tutkittavien psykologista pääomaa, mikä ilmeni itseluottamuksen, hallinnantunteen ja työssä koetun merkityksellisyyden lisääntymisenä.

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa perehdytään tarkemmin tutkimuksen tavoitteeseen ja kohderyhmään, tutkimusmenetelmään, aineiston keräämiseen sekä valittuun aineiston analysointimenetelmään.

Tutkimuksen kohderyhmä koostui toimeksiantajan työyhteisön kymmenestä jäsenestä, jotka toimivat toimeksiantajan alihankkijoina. Kohderyhmän ulkopuolelle rajattiin osana työyhteisöä toimivat toimeksiantajan osakkaat (2 kpl) sekä kaksi alihankkijaa, joista yksi oli aineistonkeruuvaiheen aikana vanhempainvapaalla ja toinen tutkimuksen tekijä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalle tietoa ja toimenpide-ehdotuksia työyhteisön jäsenten työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen. Aineistonkeruun tarkoituksena olikin selvittää kohderyhmän näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan ja siitä, minkälaista tukea he kaipaavat työyhteisöltä työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja edistämiseen.

4.1 Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus

Tutkimusotteet jaotellaan yleisesti kahteen pääryhmään: laadullisiin ja määrällisiin tutkimusmenetelmiin (Kananen 2017, 37). Näiden kahden tutkimusotteen keskeiset erot liittyvät tutkimusten tavoitteeseen ja käytettävään aineistoon. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on yleensä tutkittavan ilmiön kuvaileminen, kun taas määrällisessä tutkimuksessa pyritään testaamaan ennalta asetettuja hypoteeseja. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto koostuu erilaisista teksteistä, kun taas määrällisessä tutkimuksessa aineisto on saatettu tekstin sijaan numeeriseen muotoon, mikä mahdollistaa tilastollisen analyysin. (Puusa & Juuti 2020, luku 4; Alasuutari 2011, luku 2.) Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus.

Laadullinen tutkimus on saanut vaikutteita monelta suunnalta ja sen voidaan ajatella olevan terminä ikään kuin sateenvarjo, jonka alle mahtuu useita erilaisia laadullisia tutkimuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 13). Useimmat laadulliset tutkimuksen menetelmät nojaavat ainakin jossain määrin fenomenologiaan. Fenomenologiassa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka tutkittavat kokevat ilmiöt, joiden sisällä he elävät. Laadullisille tutkimuksille yhtäläistä on myös niiden induktiivisuus, eli niiden aineistolähtöisyys. Tyypillistä on myös se, että tutkimuksella pyritään tuottamaan monipuolista ja yksityiskohtaista tietoa jostain tietystä ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei siis ole selvittää kuinka usein tai missä määrin tutkittava ilmiö esiintyy, vaan tuoda esiin erilaisia näkökulmia, joiden kautta aiheita voi tarkastella. Laadullinen tutkimus keskittyy täten tutkittavien ajatuksiin, kokemuksiin ja tunteisiin. Näin ollen tutkimuksen haasteena on saada kohderyhmä puhumaan avoimesti omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. (Puusa & Juuti 2020, Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan.)

Laadullinen tutkimus sopi hyvin tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kohderyhmän ajatuksia ja kokemuksia niin omasta työhyvinvoinnistaan kuin työyhteisöstään. Opinnäytetyöntekijän ollessa osa työyhteisöä, nousi aineiston keräämiseen liittyen haasteeksi se, että kohderyhmä pystyisi tuomaan avoimesti esiin omia ajatuksiaan. Tämän takia aineistonkeruussa keskityttiin anonymiteetin turvaamiseen.

4.2 Aineiston kerääminen

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoksi valitaan usein ihmisten kokemukset puhutussa muodossa, jolloin tiedonkeruu toteutetaan haastatteluna. Tutkimusaineistoksi soveltuvat kuitenkin puheen lisäksi niin esineet kuin erilaiset kuva- ja tekstiaineistotkin. (Vilka 2021, alaluku Tutkimushaastattelun muodot.) Tämän tutkimuksen suunnitteluvaiheessa työyhteisön jäseniltä, eli tutkimuksen kohderyhmältä, kartoitettiin heidän toiveitaan tutkimuksen aineistonkeruutavan suhteen. Keskusteluissa nousivat esiin toive anonymiteetistä sekä kiireiset työaikataulut. Tutkimuksen toteuttajan ollessa osa työyhteisöä, todettiin lomakehaastattelun olevan ainoa anonymiteettisuoja mahdollistava tiedonkeruutapa. Omalla ajalla täytettävän lomakehaastattelun toivottiin myös edesauttavan mahdollisimman korkean vastausprosentin saamista, mikä oli tärkeää näin pienen kohderyhmän kohdalla.

Lomakehaastattelua pidetään toimivana tiedonkeruutapana etenkin silloin kun tutkimusongelma ei ole laaja ja tarkoituksena on kerätä esimerkiksi näkemyksiä, kokemuksia tai mielipiteitä yhdestä rajatusta aiheesta. Lomakehaastattelua voidaan kutsua myös strukturoiduksi tai standardoiduksi haastatteluksi. Sille on ominaista se, että kysymykset pohjautuvat valittuun viitekehykseen ja teoriapohjaan, ja kysymysten muoto ja esittämisjärjestys on tarkkaan harkittu. Jokaisen kysymyksen vaikuttaessa aina seuraavan kysymyksen vastaukseen, saadaan näin kerättyä yksittäisiä kysymyksiä laajempi aineisto. Lomakehaastattelun vastausohjeissa onkin olennaista korostaa sitä, että kysymyksiin vastataan järjestyksessä. (Vilka 2021, alaluku Tutkimushaastattelun muodot; Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.)

Aineistonkeruu toteutettiin Webropol-työkalun avulla, jolloin vastaajien oli mahdollista osallistua tutkimukseen silloin kun heillä oli siihen parhaiten aikaa. Kyselyyn vastaaminen asetettiin Webropol-työkalun asetusten avulla anonyymiksi. Kysymykset laadittiin tutkimukseen valitun viitekehyksen ja teorian pohjalta. Kysymystenasettelussa kiinnitettiin huomiota siihen, ettei avoimiin kysymyksiin ollut mahdollista vastata kyllä tai ei. Kysymysten muotoilussa pyrittiin lisäksi huomioimaan se, etteivät kysymykset olleet monitulkintaisia, jotta saatiin vastaus juuri haluttuun asiaan. Tutkimustiedote (liite 1) ja linkki lomakehaastatteluun (liite 2) lähetettiin vastaajille sähköpostitse ja vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Sähköpostilinkin kautta kyselyyn vastaaminen tapahtui anonyymisti,

mutta jokaisen osallistujan oli mahdollista vastata vain kerran. Suostumuksen antaminen tutkimukseen osallistumisesta asetettiin kyselyn alussa edellytykseksi siihen vastaamiselle.

4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Aineistonkeruun tuloksena lomakehaastatteluun saatiin vastaus seitsemältä vastaajalta. Aineiston analysointi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä, jonka pyrkimyksenä on koostaa aineistosta tiivistetty ja selkeä teoreettinen kuvaus. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysiyksiköt eivät ole ennalta määritellyt vaan muodostuvat aineistosta tutkimuksen tarkoituksen mukaan. Aineiston analysointi eteni aineistolähtöisen analyysin kolmivaiheisen prosessin mukaisesti: 1) aineiston pelkistäminen, 2) aineiston ryhmittely ja 3) aineiston teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108;122.) Taulukossa 1 esitetään esimerkki tutkimuksen aineiston sisällönanalyysistä.

Aineiston *pelkistämässä* aineistosta poistetaan turha tieto, eli siitä etsitään vain tutkimuskysymystä kuvaavia pelkistettyjä ilmaisuja. Sen jälkeen pelkistetyt ilmaisut käydään tarkasti läpi ja niistä etsitään samankaltaisuuksia. Samankaltaiset ilmaisut *ryhmitellään* ja syntyneet ryhmät nimetään niitä parhaiten kuvaavilla käsitteillä, joista muodostuvat alaluokat. Alaluokkia yhdistelemällä voidaan muodostaa yläluokkia ja yläluokkia yhdistelemällä pääluokkia. Prosessin viimeisessä vaiheessa, *käsitteellistämässä*, aineiston kielellisistä ilmaisuista (luokista) muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Eri luokkien ja jo luotujen käsitteiden yhdistelemistä jatketaan niin kauan, kuin se vain on aineiston sisällön näkökulmasta mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–126.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin perimmäisenä tarkoituksena on siis löytää käsitteitä yhdistelemällä vastaus tutkimuskysymykseen. On kuitenkin huomioitava, että sisällönanalyysi on vain keino järjestää kerätty tieto sellaiseen muotoon, että johtopäätösten tekeminen on mahdollista. Analyysin jokaisessa vaiheessa ja etenkin johtopäätöksiä tehdessä on olennaista pyrkiä ymmärtämään, mitä asiat merkitsevät tutkittaville. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.)

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysistä

Alkuperäinen ilmaisu	Aineiston pelkistäminen	Aineiston ryhmittely	Teoreettisten käsitteiden luominen
"Voin itse päättää millaisten asiakkaiden kanssa teen töitä ja mahdollisesti rajata tietyt asiakasryhmät kokonaan pois."	oman asiakasryhmän valinta	vapaus valita asiakkaat	työn autonomia

Tämän tutkimuksen sisällönanalyysi aloitettiin käymällä läpi koko aineisto kysymys kerrallaan ja etsimällä sieltä tutkimusongelmiin vastaavia pelkistettyjä ilmaisuja. Nämä poimitut ilmaisut värikoodattiin eri vastauksista samalla värillä ja koostettiin listaksi. Listaan merkittiin ilmaisun perään

numerolla, mikäli kyseinen ilmaisu esiintyi vastauksissa useamman kerran. Aineiston pelkistämisen jälkeen vuorossa oli aineiston ryhmittely. Pelkistettyjen ilmaisujen listaa läpi käytäessä vastauksissa huomattiin paljon samankaltaisuutta, eikä ryhmittelyssä päästy alaluokkia eteenpäin. Analyysin päätteeksi vuorossa oli aineiston käsitteellistäminen. Käsitteellistämisvaiheessa hyödynnettiin postit-lappuja, joiden avulla oli helpompi saada yleiskuva jo nimetyistä luokista ja löytää niiden väliltä yhteneväisyyksiä. Samaan teemaan liittyvät luokat koottiin yhteen ja niitä kuvaamaan nimettiin teoreettisia käsitteitä. Tässä vaiheessa mielessä pidettiin opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja viitekehys, minkä vuoksi yrittäjän pääoman eri ulottuvuuksia kuvaamaan käytettiin eri värisiä postit-lappuja.

5 Tutkimustulosten esittely

Tutkimuksen aineisto koostui lomakehaastattelun vastauksista, joita saatiin yhteensä seitsemältä eri vastaajalta. Kaikki vastaajat työskentelevät yrittäjänä tutkimuksen kohderyhmänä olevassa työyhteisössä. Aineiston analyysivaiheessa vastaajille annettiin anonymiteetin säilyttämiseksi tunnisteksi T-kirjain, joka viittaa vastaajaan, sekä numerokoodi (1–7).

Lomakehaastattelun tavoitteena oli selvittää kohderyhmän kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä toiveita työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tulokset pystyttiin luokittelemaan neljän teeman alle: organisaation puitteet ja työhön liittyvät tekijät, työyhteisön tuki, yrittäjän oma persoona ja työyhteisön yhteiset tapaamiset. Lisäksi taustatietona kerättiin vastaajien kokemus omasta työhyvinvoinnistaan, jonka keskiarvo oli 7,7 asteikolla 0–10.

5.1 Organisaation puitteet ja työhön liittyvät tekijät

Tulosten perusteella yrittäjyydessä koettiin erityisen merkityksellisenä työn autonomiaan ja hallinnankokemukseen liittyvät tekijät. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan, työmäärään, asiakasvalintoihin ja tulotasoon koettiin keskeisinä yrittäjyyden vetovoimatekijöinä. Autonomian kautta työtä koettiin olevan mahdollista suunnata omiin mielenkiinnonkohteisiin ja toisaalta hyvän palkkatason mahdollistavan halutessa lyhyemmän työviikon sekä palkkatyötä pidemmät lomat. Yrittäjyyden vetovoimaan liittyen vastauksissa nousi lisäksi esiin kokemus työn merkityksellisyydestä asiakkassuhteiden jatkuvuuden ja työn mielekkyyden kautta.

Yrittäjyyteen liittyvä epävarmuus nousi sen sijaan tuloksissa esiin psykososiaalisena kuormitustekijänä. Taloudellinen epävarmuus, kuten ennakoimattomat kuukausitulot, tulonmenetykset koulutus- ja sairaspäiviltä sekä eläkkeen vähäinen kertyminen edustavat yrittäjyyden käänköpuolta. Muina psykososiaalisina kuormitustekijöinä tuloksissa nousivat esiin asiakkaiden ja asiakasperheiden haastavat tilanteet.

[Viihtyvyyttä toimipisteellä edistää] se että tulostimet ym. toimii kun niitä tarvitsee ja kaapista löytyy tarvittavat välineet (esim. kirjekuoret ja postimerkit). Eli pienet asiat, joita toimiessaan ei huomaa, mutta jos ei toimi niin ärsyttää (T4).

Työympäristön ja työn tukirakenteita, kuten työtiloja ja välineistöä, pidettiin pääasiassa toimivina. Kiitosta saivat viihtyisät ja toimivat työtilat, tilavarausten mahdollisuus, toimipisteiden sijainti hyvien kulkuyhteyksien päässä ja monipuolinen välineistö. Kehitystarpeina sen sijaan nousivat esiin yhden toimipisteen ajoittainen meluhaitta sekä välineistön saatavuus ja käytettävyys. Toimipisteen ulkopuolella toteutuvien käyntien vuoksi vastaanoton välineistö ei ole aina vakio ja toisaalta välineistön hyödyntäminen on vaikeaa, jos toimipisteellä tulee käytyä vain harvoin. Välineistön

hyödynnettävyyteen liittyen vastuksissa nousikin esiin toive kehittää välineistön hyödynnettävyyttä liikkuvaa työtä tehdessä, kun toimipisteellä tulee käytyä vain harvoin.

Joskus isoille asioille jää liian vähän aikaa tai tulee tunne, että niistä ei haluta keskustella (T2).

Organisaation rakenteet olivat teema, josta vastaajilla oli eriäviä kokemuksia. Suurin osa vastaajista koki työyhteisön rakenteet vähintään melko selkeinä, mutta esiin nousi myös kokemus rakenteiden vaihtelevuudesta ja huonosti näkyväksi kirjaamisesta. Erityisesti toivottiin vastuiden ja roolien selkeyttämistä. Myös ne vastaajat, jotka kokivat rakenteet selkeiksi, nostivat kuitenkin esiin toiveita kokouskäytänteiden kehittämiseen liittyen. Kokouksilta toivottiin entistä selkeämpää johtamista, riittävän ajan varaamista merkittävien asioiden käsittelyyn sekä etäosallistumismahdollisuutta vakiokäytänteenä. Kiitosta puolestaan sai kokousten aikatauluttaminen hyvissä ajoin, vaikkakin asialistaa toivottiin saataville nykyistä aiemmin, jotta oman osallistumisen välttämättömyyttä olisi mahdollista peilata sitä vasten.

Osaamisen kehittämiseen liittyen tuloksissa korostui yksilön vastuu, mutta tunnistettiin myös yhteisen kehittämisen mahdollisuus. Kouluttautuminen ja ammatillinen tiedonhankinta sekä työnohjaus nostettiin ensisijaisesti esiin oman osaamisen kehittämiseen liittyen. Lisäksi vastauksissa nousi esiin toive yhteisistä koulutuksista sekä koulutusvinkkien ja käytyjen koulutusten annin jakamisesta työyhteisölle. Tiedon ja ammattiosaamisen jakamisen koettiin myös madaltavan kynnystä kysyä muilta apua asiakasasioissa.

Koen, että parasta tukea työkavereilta saa spontaaneissa kohtaamisissa työpäivien aikana. En välttämättä koe kovin tärkeinä tätä varten järjestettyjä tilanteita esim. työnohjausta, vaan juurikin vapaat ja spontaanit kohtaamiset ja niissä asioiden esille tuominen ja juttelu ovat parhaita. (T3)

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden, eli asiakastyön kuormituksen, hallinnassa korostui työyhteisön tuki. Erityismaininnan saivat vapaamuotoiset kohtaamiset. Myös työnohjauksen ja toimeksiantajan tarjoaman käytännön tuen koettiin lisäävän voimavaroja. Työn liikkuvan luonteen vuoksi vapaamuotoisia kohtaamisia saattaa vastaajien mukaan kuitenkin tapahtua vain harvakseltaan, eivätkä toisaalta kaikki ole halukkaita keskustelemaan työasioista taukonsa aikana.

5.2 Työyhteisön tuki

Tulosten perusteella työyhteisön ilmapiiri kuvautuu pääosin positiivisena, ja erityisesti avoin vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja yhteistyön tekeminen nähdään sen vahuuksina. Käytännön osallistumisen esteenä yhteisissä kokouksissa toimii kuitenkin toisinaan etäosallistuminen, joka haastaa puheenvuorojen ottamista ja siten nostaa kynnystä osallistua yhteiseen keskusteluun. Vastaajat kertovat hyödyntävänsä työyhteisön tukea työarjen haasteissa ja olevansa myös itse aina tarvittaessa valmiina auttamaan muita työyhteisön jäseniä.

Rento ja huumorintajuinen porukka tukee mielipiteiden ilmaisua ja omana itsenäni olemista. (T6)

Vaikka avoin keskustelukulttuuri koetaan työyhteisön vahvuutena, on osalla vastaajista kokemus keskustelukulttuurin turvattomuudesta. Nousee esiin kokemus siitä, että virheisiin suhtaudutaan myötätuntoisesti, mutta toisaalta omia sanomisiaan saa varoa ja osa ristiriidoista jää käsittelemättä. Aiheeseen liittyen vastauksissa nousee esiin idea anonyymistä viestiboksista, jonka kautta olisi mahdollista nostaa esiin mieltä askarruttavia keskustelunaiheita, joihin olisi mahdollista palata yhdessä työyhteisön kesken.

Tulosten perusteella avointa keskustelukulttuuria pidetään työyhteisössä hyvin tärkeänä ja sen kehittämistä toivotaan entisestään. Työyhteisössä tunnistetaan tarve kehittää etenkin läpinäkyvyyttä päätöstentien ja toiminnan taustalla sekä toivotaan asioiden pohtimista yhdessä työyhteisön kesken. Eräs vastaaja nostikin esiin avoimeen keskustelukulttuuriin liittyen toiveen siitä, että ”asioista voi ilmaista puolikkaita ja keskeneräisiä ajatuksia ja niitä voidaan pyöritellä yhdessä eri näkökulmista”.

5.3 Yrittäjän oma persoona

Yrittäjän omaan persoonaan liittyen tuloksissa nousi esiin kuusi keskeistä teemaa, jotka kuvaavat vastaajien itsessään arvostamia työelämäntaitoja ja -ominaisuuksia: ammatillinen itsearviointi, asiantuntevuus, vuorovaikutustaidot ja kommunikointi, työskentelytavat, joustavuus ja asenne sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Ammatillinen itsearviointi ja asiantuntevuus nähtiin tärkeinä omien ammatillisten rajojen sekä senhetkisen parhaan suoriutumisen tunnistamisen kannalta. Vuorovaikutustaitoihin liittyen korostettiin sekä kykyä kommunikoida selkeästi että taitoa kohdata muita. Työskentelytapoihin liittyen kuvattiin vahvoja itsensä johtamisen taitoja, jotka yhdessä joustavuuden ja yrittäjämäisen asenteen kanssa koettiin keskeisiksi työn onnistuneessa toteuttamisessa. Moni toi esiin myös työn ja vapaa-ajan tasapainon merkityksen jaksamisen ja hyvinvoinnin tukena.

Työ on vain työtä. Elämässä on muutakin. (T7)

Tulosista käy ilmi, että vaikeuksia kohdatessa hyödynnetään erilaisia selviytymiskeinoja ja voimavaroja, joiden avulla pyritään ylläpitämään työmotivaatiota ja varmistamaan palautuminen. Työmotivaation ylläpitämisessä korostettiin optimismia, resilienssiä sekä työnkuvan monipuolistamista. Lisäksi avun pyytäminen ja jakaminen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitäminen koettiin tärkeinä voimavaroina. Vaikeuksien kohtaamiseen liittyen tunteiden käsittely ja itsereflektion harjoittaminen koettiin tärkeinä keinoina kohdata epäonnistumisia. Myös kyky tarkastella asioita eri näkökulmista koettiin apuna asioiden suhteuttamisessa kontekstiinsa ja niissä olevien oppimismahdollisuuksien tunnistamisessa. Tulosten perusteella kaikki vastaajat kokivat omaavansa keinoja

palautua töissä kohtaamistaan vaikeista tilanteista. Palautumista tukevinä keinoina mainittiin erityisesti vertaistuki, työnohjaus, henkilökohtainen pohdinta sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino.

Minulla ei ole erityisiä pitkän aikavälin tavoitteita, muutoin kuin, että voisin tehdä tätä työtä yrittäjänä tulevaisuudessakin. (T4)

Tulevaisuuteen suhtaudutaan yrittäjyyden näkökulmasta melko luottavaisesti, vaikka pientä epävarmuutta liittyy muun muassa kuntoutuskentän muutoksiin ja yrittäjyyden ”herkkyyteen”. Yrittäjyyden positiiviset puolet korostuivat tulevaisuuden suunnitelmia pohdittaessa, eikä paluuta palkkatyöhön tuotu esiin vaihtoehtona. Varsinaisia pitkän aikavälin tavoitteita yrittäjyydelle ei kuitenkaan ole tietoisesti asetettu. Esiin nousevat tavoitteet liittyvät fyysiseen hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, taloudelliseen turvallisuuteen sekä ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen – esimerkiksi työnkuvaa monipuolistaen ja oman firman palveluita laajentaen. Tavoitteiden saavuttamista edistetään terveellisillä elämäntavoilla, suunnitelmallisuudella, kouluttautumisella ja työkokemusta kartuttamalla.

Kyllähän hyvä palaute kannustaa ja vahvistaa omaa työtettä ja tapaa. Lisää luottamusta siihen, että pärjää ja, että toiminta sen mukaan mikä itsestä tuntuu oikealle on myös usein hyvä tapa toimia. (T1)

Asiakaspalautteen vaikutusta työhyvinvointiin kartoitettaessa yksi vastaajista koki, ettei sillä ole merkittävää vaikutusta oman hyvinvointinsa kannalta. Muut vastaajat puolestaan kokivat positiivisen palautteen vaikuttavan myönteisesti työhyvinvointiinsa. Palautteen koettiin vahvistavan luottamusta omaan osaamiseen ja toimivan tasapainottavana tekijänä kuormittavien asiakastilanteiden rinnalla.

5.4 Työyhteisön yhteiset tapaamiset

Työyhteisön yhteisiin tapaamisiin liittyen suurin osa vastaajista koki riittävänä nykyiset tapaamiset. Yhteisten kokousten toteutumistahdiksi esitettiin 1 tai 2 kertaa kuukaudessa, mutta vain tarpeen mukaan ja niin, että kokouksissa on oikeasti sisältöä. Nykyisellään toteutuvat puolivuositteiset virkistyspäivät ovat olleet vastaajille mieluisia. Myös työnojaukselle toivotaan jatkoa.

Yhteisöllisyyden lisäämiseksi uutena keinona kaksi vastaajaa ehdotti vapaamuotoisen yhdessäolon lisäämistä. Molempien ehdotuksessa korostui ajatus vapaaehtoisuudesta: toimintaan osallistuvat ne, jotka haluavat ja pääsevät. Konkreettisine ideoina mainittiin kertaviikkoiset harrastusillat ja yhteiset käynnit kulttuuritapahtumissa. Lisäksi koulutuksiin menemistä yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa kiiteltiin yhdessäolon muotona.

6 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen johtopäätöksiä, toimenpide- ja jatkotutkimusehdotuksia sekä tutkimuksen luotettavuutta. Lopuksi arvioidaan vielä tutkijan omaa oppimista opinnäytetyöprosessin aikana.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli vastata pääongelmaan, eli millä keinoin toimeksiantajan tarjoama työyhteisö voi tukea yrittäjiensä työhyvinvointia. Pää tutkimusongelman alle muodostui kaksi alakysymystä, joiden tarkoituksena oli selvittää mikä työarjessa haastaa ja tukee yrittäjien työhyvinvointia sekä minkälaista tukea yrittäjät toivovat saavansa työyhteisöltä työhyvinvointiinsa liittyen.

Tulokset osoittavat ennen kaikkea sen, että kokemukset samasta asiasta voivat olla työyhteisön sisällä hyvinkin erilaisia. Vastauksista löytyy kuitenkin paljon yhteneväisyyksiä keskenään ja tulosten voidaan huomata mukailevan tutkimuksen viitekehystenä toimivan yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -mallin asettamia ennako-odotuksia.

Yrittäjyydessä erityisen merkityksellisenä koettiin työn autonomia ja hallinnan tunne. Työn ja vapaa-ajan tasapainon merkitys jaksamisen ja hyvinvoinnin tukena nousikin tuloksissa korostuneesti esiin sekä rakennepääomaa että psykologista pääomaa tarkasteltaessa. Ensimmäinen merkittävä havainto liittyi työn ulkoiisiin kuormitustekijöihin ja niiden vaikutukseen työhyvinvointiin. Vaikka asiakkaiden ja asiakasperheiden haastavat tilanteet koettiin ajoittain kuormittavina, korostuivat erityisesti organisaation puitteisiin liittyvät tekijät - kuten taloudellinen epävarmuus, organisaation sisäiset rakenteet sekä työn sujuvuuteen vaikuttavat tekijät – merkittävinä psykososiaalisina kuormitustekijöinä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että vaikka työhön liittyvä hallinnankokemus olisi korkea, ulkoiset kuormitustekijät voivat silti heikentää työhyvinvointia. Nämä havainnot tukevat Pennosen (2021, 110) ajatuksia siitä, että toimivat fyysiset ja psykososiaaliset työolosuhteet sekä työjärjestelyt ovat työhyvinvoinnin perusedellytyksiä. Myös Mäkelä-Pusa ym. ennakoivat työhön liittyvien tekijöiden tuovan yrittäjälle voimavaroja, kun taas organisatoristen tekijät saattavat mahdollisesti heikentää niitä (ks. 2.3).

Vaikka yrittäjien työ on hyvin itsenäistä, työyhteisön tuki korostui tutkimustuloksissa sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnassa että työssä kohdatuista haastavista tilanteista palautumisessa. Vastaajat pitivät tärkeinä avointa vuorovaikutusta, kokemusten jakamista, avun pyytämistä ja muiden auttamista. Työnohjauksen sijaan suurin hyöty koettiin vapaamuotoisista kohtaamisista, joita ei kuitenkaan arjessa koettu toteutuvan riittävästi. Liikkuva työ ja etäosallistuminen kokouksiin nähtiin esteenä spontaaneille kohtaamisille. Tämä havainto on yhtenevä Mankan ja

Mankan (2023, 192) kuvaamien etä- ja hybridityön haasteiden kanssa, joissa sanattoman viestinnän ja vapaamuotoisemman keskustelun vähyys heikentävät kokemusta yhteisöllisyydestä.

Vaikka työyhteisön ilmapiiri koettiin pääasiassa positiivisena, osa vastaajista toi esiin kokemuksia keskustelukulttuurin turvattomuudesta. Tämä viittaa psykologisen turvallisuuden haasteisiin. Hyvä ja toimiva työyhteisö rakentuu Rauramon (2012, 105) mukaan pitkälti luottamuksen varaan, minkä vuoksi psykologinen turvallisuus on olennaista sosiaalisen pääoman edistämisen kannalta. Psykologinen turvallisuus tukee vastavuoroista vuorovaikutusta, uskallusta tuoda esiin ongelmakohtia ja halua löytää niihin yhdessä ratkaisuja. Vastaajien kokemus siitä, että virheisiin suhtaudutaan myötätuntoisesti, mutta omia sanomisiaan saa silti varoa ja osa ristiriidoista jää käsittelemättä, luovat ristiriidan työyhteisön ilmapiirin ja yksilön psykologisen turvallisuudentunteen välille. Tämä ristiriita saattaa vaikuttaa kielteisesti sosiaalisen pääoman vahvistumiseen ja vähentää työyhteisön tuen hyödyntämistä kuormituksen hallinnankeinona. (Vrt. 3.2.)

Tulosten perusteella vastaajien työhyvinvointia tukee erityisesti vahva psykologinen pääoma. Toivo, optimismi, resilienssi ja itseluottamus ovat läsnä vastaajien tavoissa kohdata työelämän haasteita ja ylläpitää työhyvinvointia. Optimismi ja resilienssi korostuivat erityisesti suhtautumisessa vastoinkäymisiin: vastoinkäymiset eivät lamauta, vaan niistä pystytään tunnistamaan oppimisenpaikkoja. Toivo näkyy esimerkiksi siinä, kuinka tulevaisuuteen suhtaudutaan positiivisesti ja tavoitteiden saavuttamiseksi löydetään keinoja. Pitkän aikavälin tavoitteiden puuttumisesta huolimatta vastauksista kuvastui usko omaan kykyyn jatkaa yrittäjänä ja kehittää omaa työtään, mikä osoittaa toivon ja itseluottamuksen olevan läsnä toiminnassa. Brandtin (2022) mukaan juuri nämä asenteet auttavatkin yrittäjiä näkemään mahdollisuuksia myös silloin, kun toimintaympäristö muuttuu. (Ks. 3.3.)

Tulosten perusteella työhyvinvointia tukevat toiveet painottuvat selkeimmin sosiaalisen pääoman osa-alueelle. Tärkeinä kehittämisen kohteina pidettiin avointa ja psykologisesti turvallista keskustelukulttuuria sekä yhteisöllisyyden vahvistamista. Konkreettisina toiveina nousivat esiin spontaanien kohtaamisten mahdollistaminen, mahdollisuus jakaa kokemuksia ja osaamista työyhteisön sisällä sekä vapaaehtoisen yhdessäolon lisääminen. Yhteisöllisyyden ja rakentavan ilmapiirin luominen ovatkin teorian mukaan sosiaalisen pääoman edistämisen kannalta olennaisia tekijöitä (ks. 3.2).

Rakennepääoman osa-alueella nousivat esiin tarpeet työyhteisön rakenteiden selkeyttämiseksi. Toiveet kohdistuivat muun muassa roolien ja vastuiden selkiyttämiseen, kokouskäytänteiden kehittämiseen sekä välineistön saatavuuden ja käytettävyyden kehittämiseen liikkuvan työn näkökulmasta. Nykyisiin työyhteisön yhteisiin tapaamisiin ja toteutustahtiin vastaajat sen sijaan olivat pääosin tyytyväisiä ja toivoivat niille jatkoa.

6.2 Toimenpide- ja jatkotutkimusehdotukset

Tulosten perusteella yrittäjien työhyvinvointia voitaisiin edistää vahvistamalla erityisesti työyhteisön sosiaalista ja rakennepääomaa. Sosiaalisen pääoman kehittämisessä keskeisiä kehittämiskohteita ovat avoimen ja psykologisesti turvallisen keskustelukulttuurin sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen. Keskustelukulttuurin tukemiseksi työyhteisössä tulisi luoda käytäntöjä ja rakenteita, jotka rohkaisevat jokaista tuomaan mielipiteensä esiin ilman pelkoa kielteisistä seurauksista. Tämä edellyttää myös työyhteisön jäseniltä kriittistä tarkastelua omista vuorovaikutustavoistaan, erityisesti kuuntelemisen ja palautteenannon osalta.

Yhteisöllisyyden vahvistamiseksi työyhteisössä olisi hyvä pohtia keinoja lisätä vapaamuotoisia kohtaamisia arjessa. Esimerkiksi yhteisten virkistyspäivien säilyttäminen on tärkeää. Lisäksi viestintäkanaviin voitaisiin luoda oma tila vapaa-ajan aktiviteeteille ja niiden pariin seuraa etsiville, mikä voisi syventää yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Rakennepääoman kehittämisessä huomio kiinnittyi erityisesti kokouskäytänteisiin, välineistön saatavuuden ja hyödynnettävyyden kehittämiseen sekä osaamisen kehittämisen tukemiseen. Kokousten sujumuuden varmistamiseksi tulisi kiinnittää huomiota niiden rakenteeseen – erityisesti siihen, miten kokouksissa edetään asialistan mukaisesti ja miten varmistetaan riittävä aika merkittävien asioiden käsittelylle. Lisäksi olisi tärkeää tarkastella nykyisiä hybridikokouskäytäntöjä: tukevatko ne aidosti osallistumista vai heikentääkö yhteisesti jaettu päätelaite vuorovaikutusta?

Välineistön hyödyntäminen liikkuvassa työssä on ollut haaste, minkä vuoksi olisi hyvä pohtia yhdessä toimivia käytäntöjä ja pelisääntöjä sen edistämiseksi. Työyhteisön vahvuutena on sen jäsenen vankka ammatillinen osaaminen, jota kannattaisi hyödyntää ja jakaa systemaattisesti. Esimerkiksi käytyjen koulutusten keskeisten oppien ja koulutusvinkkien jakaminen voisi tukea yhteistä oppimista ja edistää osaamisen kehittymistä.

Tutkimustulosten ja toimenpide-ehdotusten myötä nousi ajatus aiheeseen liittyvästä vertailevasta jatkotutkimuksesta, jossa tarkasteltaisiin itsenäisesti toimivien ja työyhteisöön kuuluvien toimintaterapeuttiryttäjien välisiä eroja. Tässä tutkimuksessa organisaatioon liittyvät tekijät nousivat esiin työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä, kun taas työhyvinvoinnin nähtiin vahvistavan sitä. Olisikin mielenkiintoista selvittää, mitkä tekijät itsenäisillä yrittäjillä vaikuttavat työhyvinvointiin, kun heillä ei ole varsinaista työyhteisöä ja he itse rakentavat oman organisaationsa rakenteet. Tätä kautta olisi mahdollista tarkastella, millä toimenpiteillä itsenäiset yrittäjät voisivat mahdollisesti vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa sekä arvioida kriittisesti työyhteisöön kuulumisen hyötyjä. Aineiston laadun ja rikastamisen parantamiseksi jatkotutkimuksessa voisi olla hyvä hyödyntää teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänä.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan perinteisesti reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Reliabiliteetti kuvastaa tutkimuksen luotettavuutta ja validiteetti pätevyyttä, eli tutkitaanko tutkimuksessa sitä, mitä oli tarkoitus tutkia. Aineistonkeruun toteutuessa kyselylomakkeella, validiteettiin liittyy olennaisesti se, että tutkittavat ymmärtävät kysymykset juuri niin kuin tutkija on ne tarkoittanut. Tutkimuksen validiteettiin kiinnitetään siten huomiota jo siinä vaiheessa, kun suunnitellaan aineiston keräämistä ja haastattelukysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 160; Vilka 2021, Pätevyys (validiteetti)).

Tässä tutkimuksessa strukturoidut haastattelukysymykset suunniteltiin tutkimuskysymykset mielessä pitäen. Kysymysten muotoilulla pyrittiin varmistamaan, että niillä saatiin kerättyä juuri sitä tietoa, mikä tutkimuksen kannalta oli olennaista. Suunnittelusta huolimatta yhden kysymyksen muotoilu jäi epähuomiossa sellaiseksi, että siihen oli mahdollista vastata kyllä tai ei. Näin ollen kysymykseen ei saatu kaikilta tutkittavilta sellaista tietoa, jota kysymystä suunniteltaessa ajateltiin. Muutoin lomakehaastattelun kysymysten avulla saatiin kerättyä aineisto, jonka avulla pystyttiin vastaamaan tutkimuksen alakysymyksiin. On kuitenkin huomioitavaa, että tutkimukseen osallistui vain 7 tutkittavaa, kun koko kohderyhmän koko oli 10. Näin ollen tutkimuksesta jäi uupumaan 3 henkilön subjektiiviset kokemukset työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä, eivätkä tulokset siten heijasta koko kohderyhmän kokemuksia.

Koska laadullisen tutkimuksen taustalla vaikuttaa useita varsin erilaisia tutkimusperinteitä, ei laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnille ole Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta arvioidaan kuitenkin aina kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus on olennaista. Raportin tulee tarjota selkeä kuvaus sekä tutkitusta ilmiöstä että tutkimusprosessista, jotta lukijan on mahdollista arvioida tutkimustulosten luotettavuutta. Myös puolueettomuusnäkökulma on olennaista huomioida laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. Tarkastelussa on hyvä pohtia esimerkiksi sitä, millainen merkitys tutkijan roolilla tutkitavan yhteisön jäsenenä on. Lisäksi on syytä arvioida miten muun muassa tutkijan yhteiskunnallinen asema, sukupuoli, ikä, arvot ja uskomukset tai muut vastaavat seikat voivat vaikuttaa tutkimuksessa tehtyihin tulkintoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 158–165.)

Tässä tutkimuksessa tutkijan roolilla osana tutkittavaa työyhteisöä oli iso merkitys aineiston keruutavan ja sitä kautta tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Kohderyhmän toiveesta aineistonkeruussa haluttiin turvata anonymiteetti mahdollisimman rehellisten ja aitojen vastausten saamiseksi. Koska opinnäytetyön tekijällä ei ollut mahdollista vaikuttaa kyselylomakkeeseen vastausolosuhteisiin, ei voida poissulkea ulkoisten tekijöiden (kuten kiire, häiriötekijät, seura, tutkitavan tunnetila) vaikutusta tuloksiin. Kohderyhmän ollessa pieni ja tutkijalle tuttu, ei voida myöskään poissulkea

sitä, etteikö ajatus tunnistamisen mahdollisuudesta olisi voinut vaikuttaa annettujen vastausten aitousuuteen. On hyvä myös pohtia aineistonkeruutavan vaikutusta vastausten laajuuteen. Nyt kyselylomakkeeseen saadut vastaukset olivat pääasiassa vain muutaman virkkeen mittaisia, kun esimerkiksi teemahaastattelun avulla olisi mahdollisesti voitu saada paljon laajempia vastauksia. Teemahaastattelu olisi myös mahdollistanut keskusteluaiheen laajentamisen tutkittavalle merkityksellisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin seikkoihin, kun taas lomakehaastattelussa kysymykset oli vakioitu. Vaikka tutkijan pyrkimyksenä oli tulkita ilmiötä tutkittavien näkökulmasta, vaikuttivat tutkijan omat kokemukset aiheesta väistämättä tehtyjen tulkintojen taustalla.

Tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi lähdekirjallisuudessa on pyritty hyödyntämään mahdollisimman uutta tutkimuskirjallisuutta, jonka valinnassa on käytetty harkintaa aineiston ajankohtaisuus, sovellettavuus ja luotettavuus huomioiden. Ajankohtaisuuden varmistamiseksi pääpaino oli viimeisten kymmenen vuoden aikana julkaistuissa kirjoissa ja raporteissa. Käytetyn lähdekirjallisuuden heikkoutena on kuitenkin se, ettei vertaisarvioituja tutkimuksia käytetty sekä se, että paikoin on hyödynnetty alkuperäislähteiden sijaan sekundäärlähteitä. Heikkoutena voidaan myös pitää sitä, että lähdekirjallisuus on paikoin yksipuolista painottuen saman julkaisijan eri teoksiin, jolloin vuoropuhelu eri lähteiden kesken jää vähäiseksi.

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen yleisten eettisten periaatteiden mukaan tutkittavien ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden ja yksityisyyden kunnioittaminen ovat olennaisia huomioitavia asioita. Tutkittavilla on oikeus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti, keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa milloin tahansa ja saada tietoa tutkimuksen sisällöstä sekä henkilötietojensa käsittelystä. Tutkijan on varmistettava, että tutkittavat ymmärtävät tutkimuksen tavoitteet ja osallistumisen mahdolliset vaikutukset. (TENK 2019, 7–9.) Nämä edellä mainitut seikat tehtiin tutkittaville tietäväksi saatekirjeen ja suostumuslomakkeen avulla. Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin sähköpostitse Webropol-ohjelman kautta, jolloin kohdejoukon sähköpostiosoitteet tallentuivat järjestelmään, mutta eivät olleet tutkijaa lukuun ottamatta muiden saatavilla. Kyselyn toteutuessa anonymisti, ei tutkittavien henkilöllisyys tullut edes tutkijan tietoon. Näin ollen kerätty aineisto ei sisältänyt henkilötietoja.

6.4 Oman oppimisen arvio

Aloittaessani opinnäytetyöprosessin syksyllä 2023 tein hyvin optimistisen aikataulusuunnitelman, jonka mukaan opinnäytetyö olisi valmistunut loppuvuoden aikana. Jo opinnäytetyösuunnitelman riskiarvioinnissa totesin prosessin suurimpien ongelma-alueiden ja riskien liittyvän työn aikataulutukseen, kun realiteettina oli opinnäytetyön kirjoittaminen työn ohella. Oman jaksamisen ja elämäntilanteen muuttumisen vuoksi, prosessi eteni syksyllä 2023 suunniteltua hitaammin. Olin poissaolevana opinnoista kevätlukukauden 2024 ja palasin takaisin opinnäytetyöprosessin pariin

syyslukukaudella, minkä jälkeen päätin työstää opinnäytetyön rauhalliseen tahtiin valmiiksi omaa jaksamista kuunnellen.

Kyseessä oli toinen opinnäytetyöni, joten itse prosessi ja laadullisen tutkimuksen toteuttaminen olivat jo entuudestaan tuttuja. Työläimmältä opinnäytetyöprosessin aikana tuntuivat tällä kertaa tietoperustan kirjoittaminen ja etenkin lähdekirjallisuuden etsiminen. Elämän realiteettien vuoksi päädyin hyödyntämään vain helposti löytämäni kirjallisuutta, painottaen suomenkielistä aineistoa. Vertaisarvioidut kansainväliset tutkimukset jäivät näin ollen tietoisesti hyödyntämättä, vaikka ymmärsin sen vaikuttavan heikentävästi tutkimuksen laadulliseen arvoon. Täydellisyyden tavoittelun sijaan tavoitteenani olikin tällä kertaa riittävän hyvä tuotos.

Vaikka lopputuotos ei ole niin hyvä kuin se voisi olla, olen ennen kaikkea ylpeä siitä, miten osasin opinnäytetyön aiheen mukaisesti kuunnella omaa hyvinvointiani ja jaksamistani. Sinnikkyys ja itsensä johtamisen taidot olivat merkittävässä roolissa tämän opinnäytetyöprosessin loppuunsaattamisessa. Missään nimessä ei tule myöskään väheksyä sosiaalisen pääoman, eli tässä tapauksessa läheisten ja opinnäytetyön ohjaajan tuen merkitystä. Työhyvinvointijohtaminen ja ylipäättänsä työhyvinvointi toimivat vetovoimatekijöinä silloin kun hain opiskelemaan tradenomiksi. Koenkin saaneeni tämän prosessin aikana syvennettyä tietämystäni työhyvinvointiin liittyen ja osaan nyt tarkastella sen edistämistä aiempaa laajemmasta näkökulmasta.

Lähteet

- Aejmelaesus, R., Hartikainen, K., Kaila, K., Keltto, T., Korkeila, J., Larivaara, M., Lisko, I., Lähteenkorva, S., Ojanen, V., Pyykkö, M., Ristikari, T., Sajaniemi, N. & Unkila, K. Kansallinen aivoterveysohjelma: Inhimillisesti kestävä, aivoterveyttä tukeva yhteiskunta. 2022. Aivoliitto. Luettavissa: https://www.aivoliitto.fi/site/assets/files/22541/inhimillisesti_kestava_aivoterveystta_tukeva_yhteiskunta_edit_2023.pdf. Luettu: 27.10.2023.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere. E-kirja. Luettu: 22.3.2025.
- Brandt, T. 2022. Psychological Capital and Entrepreneurial Tendencies. Teoksessa Sklias, P. & Apostolopoulos, N. (toim.). Proceedings of the 17th European Conference on Innovation and Entrepreneurship, s. 85–91. Luettavissa: <https://doi.org/10.34190/ecie.17.1.496>. Luettu: 17.12.2023.
- Elinkeinoelämän keskusliitto 15.12.2023. Mitä tarkoittaa sosiaalinen vastuullisuus? Luettavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/mita-tarκοittaa-sosiaalinen-vastuullisuus/>. Luettu: 18.5.2025.
- Edmondson, A. 2018. The Fearless Organization. Wiley. E-kirja. Luettu: 17.12.2023.
- Jokio, J., Palmgren, H., Kaleva, S., Kanste, O., Kaakinen, P. & Pölkki, T. 2018. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 55. Luettavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/70264/31279>. Luettu: 16.12.2023.
- Juuti, Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen: opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos; Kuntoutussäätiö. Tampere; Helsinki. Luettavissa: <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisyydella-menestykseen.pdf>. Luettu: 29.10.2023.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki.
- Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Alma Talent. Helsinki. E-kirja Luettu: 13.5.2025.
- Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus – Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Tampere. Luettavissa:

https://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/675/Yrittajien_tyohyvinvointi_tyokyky_ja_kuntoutus.pdf. Luettu: 18.10.2023.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. WSOYpro. Helsinki.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim. Helsinki.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 30.3.2025.

Pääatalo, K., Hartikainen, K., Susipolku, R., Bordi, L. & Kolonen, M. 2024. Affektiivinen ergonomia osana aivoterveellistä työtä. Sosiaalilääketieteellinen Aikakausilehti, 61, 2, s. 336–340. Luettavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/141573/92454>. Luettu: 13.5.2025.

Ranki, S., Koivula, A. & Helaskoski, E. 13.1.2023. Käynnissä on suurin työelämän muutos vuosikymmeneen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/kaynnissa-on-suurin-tyoelaman-muutos-vuosikymmeneen>. Luettu: 10.5.2025.

Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia: organisaation psykologinen pääoma. Talentum. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 27.10.2023.

TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Luettavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf. Luettu: 10.5.2025.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä s.a. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Luettu: 18.10.2023.

Työterveyslaitos s.a.a. Miten Suomi voi? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu: 10.5.2025.

Työterveyslaitos s.a.b. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Luettu: 23.10.2023.

Työturvallisuuskeskus s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>.
Luettu: 27.10.2023.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 21.2.2025.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books von Demand, cop. Helsinki.

Von Zansen, K. 2023. Työsuhteesta yrittäjyyteen – Toimintaterapeuttien kokemuksia työympäristön muutoksesta. YAMK-opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Kliinisen asiantuntijuuden tutkinto-ohjelma SOTE-alalla, digitaaliset palvelut. Luettavissa:
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/797237/von_Zansen_Kati.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Luettu: 10.5.2025.

Liitteet

Liite 1. Tutkimustiedote

Tutkimustiedote

Opinnäytetyön nimi: Toimintaterapeuttiyrittäjien työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisön keinoin

Opiskelijan yhteystiedot: Salla Kutramoinen, [sähköpostiosoite]

Ohjaavan opettajan nimi ja sähköpostiosoite: xxxx, [sähköpostiosoite]

Toimeksiantaja: xxxx

Opinnäytetyössä tutkimuskohteenani on [toimeksiantajan] yrittäjien työhyvinvointi ja sen kehittämisen työyhteisön keinoin. Tämän aineiston keruun tarkoituksena on selvittää yrittäjien näkemyksiä omasta työhyvinvoinnistaan ja siitä, minkälaista tukea he kaipaavat työyhteisöltä työhyvinvointinsa ylläpitämiseen ja edistämiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalle tietoa ja toimenpide-ehtotuksia työyhteisön jäsenten työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen.

Aineistonkeruu tapahtuu onlinekyselynä, jonka vastausaika on kaksi viikkoa 3.3.-16.3.2025. Kyselyyn vastaaminen kestää arvioilta 45 minuuttia ja vastaukset tallentuvat täysin anonymisti. Kyselyyn vastaaminen ei vaadi etukäteisvalmisteluita, mutta vastaaminen voi olla miellyttävämpää puhelimen sijaan tietokoneella.

Aineiston käsittely, säilytys, luovutustahot, mahdollinen hävittäminen ja jatkokäyttö: Kyselylomakkeen vastauksia tullaan käsittelemään luottamuksellisesti, eikä niitä tulla sellaisenaan luovuttamaan eteenpäin kolmansille osapuolille. Vastaukset tallennetaan Webropol-ohjelman lisäksi Haaga-Helian pilvipalveluun, joissa molemmissa pääsy vastauksiin on vain opinnäytetyön tekijällä. Kerätystä aineistosta tehdään analyysi, josta vastaukset eivät ole yksilöitävissä. Kerätty aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Valmis opinnäytetyöraportti julkaistaan Theseus-verkkokirjastossa, <https://www.theseus.fi>, minkä lisäksi tuloksia tullaan käymään läpi työyhteisössä opinnäytetyöraportin julkaisun jälkeen.

Lisätietoja tutkimukseen osallistumisesta voi halutessaan kysyä opinnäytetyön tekijältä.

Opinnäytetyön tekijä Salla Kutramoinen

Liite 2. Suostumuslomake

Annan suostumukseni osallistumisesta ”Toimintaterapeuttiyrittäjien työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisön keinoin” tutkimukseen liitteenä olevan tutkimustiedotteen mukaisesti.

Edellä mainitun tutkimustiedotteen sisältö on kerrottu minulle ja ymmärrän mitä tutkimus koskee, mitä osallistuminen tarkoittaa minulle, mihin antamaani dataa käytetään ja miten sitä säilytetään. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin kysymyksiini.

Ymmärrän, että osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Olen selvillä siitä, että voin keskeyttää kyselyyn vastaamisen niin halutessani ja siten peruuttaa jo antamani suostumuksen. Huomaa, että anonyyminä annettuja vastauksia ei voida kyselyyn vastaamisen jälkeen poistaa tutkimustuloksista.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa opinnäytetyöntekijä:

Salla Kutramoinen, [sähköpostiosoite]

Olen tutustunut tutkimustiedotteeseen ja suostumuslomakkeen sisältöön sekä annan suostumuksen tutkimukseen osallistumiseen

Kyllä

En. Lomakkeen täyttäminen edellyttää, että annat suostumuksen. [kyselyyn vastaaminen määritellään päättyväksi]

Liite 3. Kyselylomake

1. Minkälaiseksi koet oman työhyvinvointisi viimeisen puolen vuoden aikana asteikolla 1–10, kun 0 on heikko ja 10 erinomainen?
2. Miksi ryhdyit yrittäjäksi ja valitsit yrittäjänä toimimisen [toimeksiantajalla]?
3. Mitkä tekijät tukevat päätöstä pysyä yrittäjänä?
4. Mitä kaipaavat palkkatyöstä?
5. Miten [toimeksiantajan] tilat ja välineistö tukevat tai haastavat työntekoasi?
6. Kuinka kuormittavaksi koet oman asiakastilanteesi (määrä, erityyppiset asiakkaat)?
7. Minkälaista tukea saat työyhteisöltä asiakasasioissa?
8. Kuinka selkeäksi koet työyhteisön rakenteet (toimintaohjeet, kokouskäytänteet yms.)?
9. Miten muuttaisit työyhteisön olemassa olevia rakenteita?
10. Miten kehität omaa osaamistasi ja miten se onnistuu työn ohessa?
11. Minkälaista tukea toivoisit työyhteisöltä työn sujuvuuteen tai oman osaamisen kehittämiseen liittyen?
12. Mitä toiveita tai odotuksia sinulla on [toimeksiantajalle] yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen?
13. Mitkä asiat työyhteisössä tukevat tai estävät sitä, että pystyt ilmaisemaan mielipiteesi ja olla oma itsesi?
14. Miten työyhteisön sisällä suhtaudutaan virheisiin?
15. Minkälaisissa tilanteissa toivot muilta apua?
16. Miten itse autat tai tuet muita työyhteisön jäseniä?
17. Mitkä asiat edistävät omaa viihtyvyyttäsi toimipisteellä työskennellessä?
18. Minkälaisia koko työyhteisön tapaamisia toivoisit (toteutustapa, toiminta, ajankohta) ja kuinka usein?
19. Millaisia työelämään liittyviä kykyjä tai taitoja arvostat eniten itsessäsi? Miksi?
20. Millaisia pitkän aikavälin tavoitteita asetat yrittäjyyteesi liittyen?
21. Mitkä seikat mahdollistavat asettamisesi tavoitteiden saavuttamisen?
22. Miten suhtaudut yrittäjänä toimimista ajatellen tulevaisuuteen ja sen tuomiin mahdollisuuksiin?
23. Miten säilytät työmotivaatiosi, vaikka kohtaat töissä vastoinkäymisiä tai epäonnistumisia?
24. Miten reagoit, kun kohtaat työssäsi epäonnistumisia tai vaikeuksia?
25. Onko sinulla keinoja palautua töissä kohtaamistasi vaikeista tilanteista?
26. Minkälainen vaikutus asiakkailta saadulla palautteella on työhyvinvointiisi?
Tunnistatko vielä jotain teemaan liittyvää, mitä haluaisit tuoda esille?