

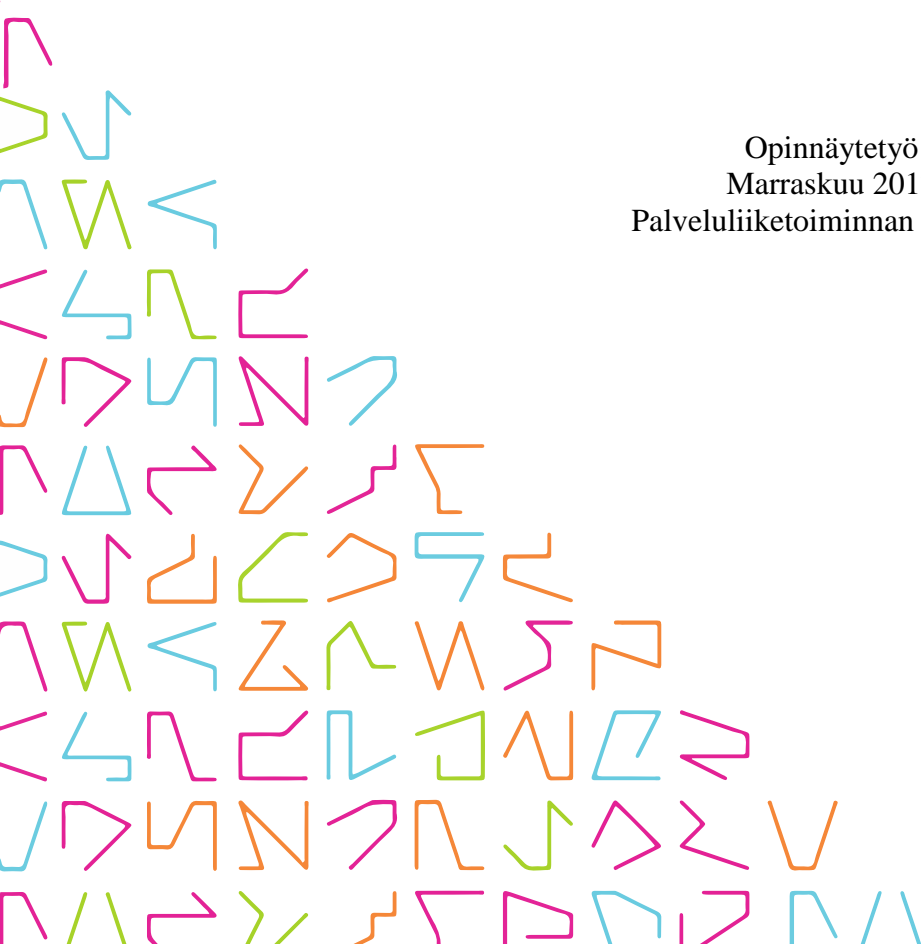


TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Yksin toimivan naisryittäjän jaksaminen

Tuulia Sundell

Opinnäytetyö
Marraskuu 2017
Palveluliiketoiminnan koulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan koulutus

SUNDELL, TUULIA:

Yksin toimivan naisyrittäjän jaksaminen

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Marraskuu 2017

Opinnäytetyön aiheena oli perheellisten yksin toimivien naisyrittäjien työssäjaksaminen, oman työhyvinvoinnin huomioiminen ja verkostoinnin merkitys yritystoiminnassaan. Tutkimuksen toimeksiantajana toimii Avoin Yhtiö Merlika. Tutkimuksella haetaan vastauksia ja kehittämideoita, kuinka raskaan ja kuormittavan työn voi yhdistää perhe-elämään.

Työn viitekehys koostuu yrittäjän henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä naisyrittäjien asemasta Suomessa. Työhyvinvointi ja stressi ovat suuressa osassa viitekehystä, koska oma hyvinvointi ja jaksaminen ovat yksin yrittäjälle erityisen tärkeitä toiminnan jatkuvuuden kannalta. Verkostoitumisen ja sosiaalisen median tarpeellisuutta on selvitetty naisyrittäjän näkökulmasta. Työn vaatimusten malli on ollut taustateorianaan haastattelussa. Tämä sisältää työn imua ja oman työn tuunaamista, jotta omaan työhön kyllästymistä voitaisiin ennaltaehkäistä.

Haastattelujen tulokset osoittivat naisten ylpeyden omasta työstään ja yrittäjyydestään. Vastanneilla naisilla pelkästään tuloksen tuottaminen ei ollut pääasia, vaan työtä tehtiin myös rakkaudesta alaan. Yrittäjyyttä ei koeta taakaksi, vaikka ajoittaista stressiä ja huolta tulevaisuudesta onkin ollut. Vastanneiden naisten oman hyvinvoinnin merkitys ja ylläpito on ollut kaikilla ajankohtaista, mutta toki parannettavaa löytyi. Haastatteluissa kävi ilmi naisten rakkaus ja huolenpito omaa perhettään kohtaan. Erityisesti vapaa-aikaa vietetään paljon perheen kanssa vastapainona raskaalle työlle.

Kehittämisehdotuksina naisille esiteltiin sosiaalisen median erilaisia vertaisryhmiä, muutamia ajatuksia ajankäytön hallintaan sekä hyvän ja huonon stressin huomioimista varhaisessa vaiheessa. Vastanneet naiset huolehtivat hyvin omasta jaksamisestaan liikkumalla luonnossa, mutta liikunta- ja tukielinten hyvinvoinnin ylläpitoon tulisi paneutua enemmän.

Asiasanat: työn voimavarat, työn imu, yrittäjyys, stressi, työhyvinvointi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

SUNDELL, TUULIA

A Female Entrepreneur Working Alone and Surviving

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 2 pages
November 2017

The subject of this thesis was to explore female entrepreneurs who work alone and their well-being at work. The subject also includes the importance of the network of entrepreneurs. The aim of this study is to find development ideas how hard work can be combined with family life.

The theoretical framework of the thesis consists of the personal characteristics of the female entrepreneurs and their status in Finland. Well-being at work and stress compose a large part of the frame of reference because a person's own well-being is most important for the entrepreneur for the continuity of operations. The necessity of networking and social media has been explored from a female entrepreneur's point of view.

The results of the interviews conducted for this thesis showed that women were proud of their own work and business. For women in these interviews, merely producing the outcome was not the main thing. Entrepreneurship is not perceived as a burden, although there have been occasional stress and anxiety about the future. The respondents' own well-being and the maintenance of the well-being are important for everyone, but everyone could invest more in them. The development proposals presented in this thesis were various peer groups in social media, and a few ideas on time management, as well as consideration of good and bad stress at an early stage.

Key words: well-being at work, entrepreneurship, work engagement

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	YRITTÄJYYS SUOMESSA	7
	2.1 Yrittäjän ominaisuudet.....	7
	2.2 Naisten yrittäjyys ja johtajuus.....	8
3	TYÖHYVINVOINTI	10
	3.1 Työsuojelusta työhyvinvointiin	10
	3.2 Yksilön työhyvinvointi	11
	3.3 Yrittäjän henkinen ja fyysinen pääoma	12
	3.4 Stressi – hyvä vai paha asia	14
	3.5 Yrittäjän työn ja perheen yhdistämisen haasteet.....	15
4	YRITYKSEN VERKOSTOT JA VERKOSTOITUMINEN	17
	4.1 Yritysten erilaiset verkostot	17
	4.2 Yrityksen verkostoitumisen hyödyt ja haasteet	18
	4.3 Sähköinen yhteisöllisyys.....	19
5	TYÖN VOIMAVARAT.....	22
	5.1 Työn imu.....	22
	5.2 Työn vaatimusten malli	23
	5.3 Työn tuunaaminen	24
6	TUTKIMUS	25
	6.1 Tutkimusmenetelmä.....	25
	6.2 Haastattelukysymykset	25
	6.3 Vastaajien taustatiedot	26
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	28
	7.1 Yrittäjyys	28
	7.2 Työhyvinvointi.....	29
	7.3 Stressi.....	31
	7.4 Verkostoituminen.....	32
	7.5 Yhteenvedo	33
8	POHDINTA.....	37
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	42
	Liite 1. Haastattelun tulokset.....	42

1 JOHDANTO

Tämä työ on saanut alkunsa kiinnostuksesta yrittäjyyteen ja etenkin yksin toimivien naisten yrittäjyyteen. Naisten yrittäjyys on ollut nousussa viime vuosina ja naisten yrittäjyydestä yhdistettynä perhe-elämään on keskusteltu paljon. Yrittäjyys vaatii paljon muutakin kuin muutaman tunnin työpäivän ja näitä yrittäjän ammatin vaativuuteen liittyviä haasteita tutkitaan. Tämän työn keskeinen tutkimuskysymys on perheellisen yksin toimivan naisyrittäjän jaksaminen arjen kiireissä, oma hyvinvoinnin ylläpito sekä verkostoitumisen tarve.

Työn viitekehys on rakennettu tutkittavan aiheen eli yrittäjän oman työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen ympärille. Työhyvinvoinnin osalta on tutkittu yrittäjän omia henkisiä ja fyysisiä pääomia, stressin oireita sekä perheen ja työn yhdistämistä. Opinnäytetyön verkostoinnin viitekehys koostuu erilaisten ryhmien tärkeydestä, niihin kuulumisesta sekä sosiaalisen median hyödyistä ja haitoista. Työn voimavaroihin ja tutkimukseen liittyviä aiheita ovat työn imu sekä oman työn mahdollinen tuunaaminen. Oman työn tuunaamista eli muokkaamista suotuisammaksi suositellaan, jotta työhön kyllästymiseltä vältyttäisiin. Työn vaatimukset kuvastavat oman työn voimavaroja, jotka synnyttävät työn imua ja vastaavasti työn vaatimukset kuluttavat voimavaroja, joista voi pitkällä aikavälillä seurata vakavia terveyshaittoja. Schaufelin ja Bakkerin vuonna 2004 kehittämää ja Jari Hakasen 2008 käyttämää Työn vaatimusten & työn voimavarojen mallia käytetään haastattelun teoriapohjana.

Tutkimus tehtiin kvalitatiivisella menetelmällä yksilöhaastatteluilla. Haastattelut olivat vapaamuotoisia keskusteluja, jotka käytiin ennalta suunniteltujen kysymysten pohjalta. Haastattelussa voitiin tarvittaessa kysyä täydentäviä kysymyksiä, jotta vastaaja ymmärtää kysymyksen tarkoitusperän. Haastattelut jaettiin neljään kategoriaan: yrittäjyyteen, työhyvinvointiin, stressiin ja verkostoitumiseen.

Työn tuloksen toivotaan tuovan ratkaisun kysymyksiin, kuinka hyvin perheen äiti jaksaa haastavaa ja kuormittavaa työtä, joka vaatii useita tunteja vuorokaudesta. Haastatteluissa keskitytään myös oman työhyvinvoinnin tärkeyteen, sillä oma yritys voi juuri niin hyvin kuin yrittäjän oma henkilökohtainen hyvinvointi on. Stressi on jokaiselle yrittäjälle tuttu, joko positiivisena tai negatiivisena tunteena. Tämä stressin tunne ei saa ottaa valtaa, vaan

se on hyvä huomioida riittävän varhaisessa vaiheessa, jotta vältetään työssä uupumiselta. Tutkimuksessa huomioitiin myös ikääntymisen haasteet ja nykyajan työelämän vaatimukset.

Erilaisia sähköisiä verkostoja sekä sosiaalisen median ryhmiä on tänä päivänä monia erilaisia, joissa voidaan asioida anonyymisti. Näissä haastatteluissa selvitettiin, miten nämä naiset osaavat hyödyntää erilaisia verkostoja sekä ovatko he saaneet tarvitsemaansa tukea niistä?

2 YRITTÄJYYS SUOMESSA

Tilastokeskuksen alueellisen yritystoimintatilaston mukaan Suomessa oli syksyllä 2015 yhteensä noin 360 000 yritystä. Tämä tilasto perustuu yhdessä Verohallinnon ja Tilastokeskuksen rekisteritietoihin. (Tilastokeskus 2015.) Suomen Yrittäjien mukaan alle kymmenen hengen yrityksiä oli noin 94 %, sekä pienyrityksiä noin 5,5% kokonaismäärästä. Suomen suurimpaan yrittäjäjärjestöön Suomen Yrittäjiin kuuluu noin 105 000 yritystä ja työnantajayrityksistä noin 60% kuuluu Suomen Yrittäjiin. Yksinyrittäjien määrä on ollut kasvussa viime vuosina ja vuonna 2016 yksinyrittäjiä oli noin 160 000 kappaletta. (Suomen Yrittäjät 2017.)

2.1 Yrittäjän ominaisuudet

Yrittäjä on yksilö, joka näkee erilaisia mahdollisuuksia, joita muut eivät näe. Yrittäjät toteuttavat näitä mahdollisuuksia ja haaveita joko aiemmin hankitun osaamisen avulla tai hakemalla tietoa toiminnasta. (Toivola 2006, 34.) Yrittäjyys on tavoitteiden asettamista, suurten tavoitteiden asettamista, sekä valtava määrä työtä ja tahtoa päästä tavoitteisiin. Yrittäjältä vaaditaan todella hyvää paineensietokykyä, jotta vaihtelevat olosuhteet saadaan tasoitettua. Jatkuva epävarmuus ja ajoittaiset vastoinkäymiset kuuluvat yrittäjän arkipäivään. (Rehn 2012, 6.) Yrittäjyys on yksinäistä ja siksi oikeanlaisen keskustelukumppanin löytäminen ja vertaistuen saaminen ovat Rehnin (2012, 45) mukaan tärkeää.

Torppa (2013, 68) painottaa yrittäjiä pitämään huolta elämästä, jota jokaisella on työn ulkopuolella. Yksin työskentelevä voi uppoutua kiinnostavaan työhönsä huomaamattaan niin, että muu maailma unohtuu. Itsestä huolehtiminen on tärkeää, sillä rikkoontunut työ-kone voidaan uusida, mutta ihmisen jaksamista on vaikea korjata. Jakonen (2016, 27) kehottaa yrittäjiä selkeyttämään omia päämääriään, jotta turhista tuottamattomista toistuvista työtehtävistä päästäisiin eroon. Yrittäjän tulisi kehittää itseään toistuvasti, tietojen ja taitojen kehittyessä liiketoiminta kehittyy ja saa uusia päämääriä. Yrittäjän sisäinen stressi vähenee, kun selkeä päämäärä johtaa yritystä eteenpäin. (Jakonen 2016, 27.)

Vaikka yrittäjyydessä on paljon haasteita ovat suomalaiset yrittäjät kuitenkin tyytyväisempiä työhönsä työssäkäyviin verrattuna. Onnistumisten myötä yrittäjyydellä saattaa olla terveyttä edistävä sekä elämän laatua parantava vaikutus. Asiat voivat olla myös toisin eli yrittäjyys voi olla todella väsyttävää ja raastavaa kaikkien haasteiden kanssa.

Useat yrittäjät syövät epäterveellisesti, liikkuvat ja nukkuvat liian vähän. Haasteiden vastaanotto riippuu yrittäjän luonteesta ja paineensietokyvystä, sillä toiset yrittäjät kestävät painetta enemmän, toiset vähemmän. Yrityksen taloudellinen tilanne ei aina ole syytä yrittäjien pitkiin työpäiviin, vaan yrittäjän omat arvot yritystä kohtaan. (Määttä & Aalto 2010, 9–11.) Yhtä lailla yrittäjän on osattava johtaa yritystään, kuin itseäänkin. Johtamisen onnistumisen perusedellytys on itsensä tunteminen sekä omien tunteiden ja kehon hallinta. Yrittäjän oma hyvinvointi määrittää, miten yrityksemme voi. (Sydänmaanlakka 2009, 153).

2.2 Naisten yrittäjäyys ja johtajuus

Nykypäivän työelämä johdattaa usein naiset vastuullisiin esimiestehtäviin. Naiset koulutautuvat korkeampiin tehtäviin ja haluavat haasteellisempia työtehtäviä. Valitettavan usein panostaminen työhön, harrastuksiin ja perheeseen aiheuttaa uupumista ja silloin konflikteilta ei voi välttyä. Johtavassa asemassa olevia äitejä pidetään ylitehokkaana, jotka pystyvät vaativan työn lisäksi hoitamaan perheen, mutta silti näillä johtotason naisilla on samat ongelmat kuin muillakin ihmisillä. Nämä johtajanaiset kärsivät huonosta omastunnosta, roolien vaikeasta yhdistämisestä sekä työn ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeudesta. (Piha 2006, 22, 44.)

Äitiys ei ole naiselle ammatti, se on olemisen tila, ihmissuhde. Työssäkäyvä äiti on lapselle yhtä äiti kuin koko ajan läsnä oleva äiti. Suomessa on perheystävällinen kulttuuri, koska yhteiskunta on järjestänyt perheille erilaisia sosiaalisia tukia. Yhteiskunta on järjestänyt lapsille päivähoiton, peruskoulun sekä erilaisia vanhempain vapaita ja etuuksia. (Piha 2006, 25, 73.) Suomalaisten naisten omistamista yrityksistä suurin osa on mikroyrityksiä eli he työllistävät vain itsensä ja tämän kaltaisia naisten johtamia yrityksiä ovat usein kampaamot, käsityöläisyrittäjät, kouluttajat, sekä kauppasyrittäjät. Naisvaltaisilla aloilla yrittäjänaiset jakavat ja kokevat naiseuden ja perhe-elämän ilot ja surut. (Salo & Blåfield 2007, 69.)

Viime aikoina on naisten johtajuus noussut suosioon ja naisten kyvyistä puhutaan useimmin ja positiivisemmin. Naiset johtavat feminiinisemmin kuin miehet ja tämä sopii tämän ajan trendeihin, koska johtajalta odotetaan organisaatiokeskeisempää johtamistyyliä. Naiset ovat usein monitaitoisempia, sosiaalisempia, heillä on hyvä ryhmätyökyky ja naiset pystyvät miehiä paremmin tekemään montaa asiaa yhtä aikaa. Naiset eivät ole niinkään

kiinnostuneet tittleistä, eikä vallasta, mutta haastavat tehtävät motivoivat naisia. (Piha 2006, 94, 98, 100.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työssä hyvinvointi ymmärretään monella eri tapaa. Työhyvinvoinnin syntyyn ja ylläpitämiseen vaikuttavat samanaikaisesti työyhteisön asiat, fyysinen työympäristö, työstä ja henkilöistä aiheutuvat tekijät. Työhyvinvointi on yhteydessä työpaikan organisaatioon ja työhyvinvoinnin tila voi muuttua esimerkiksi työtehtävien tai aikataulujen muuttuessa. Yksilö itsessään vaikuttaa suuresti omaan työhyvinvointiinsa, mutta työnantaja ja esimiehet antavat edellytykset työhyvinvoinnille antamalla turvalliset ja viihtyisät puitteet työn tekemiselle. Yksilötason työhyvinvointi lähtee omasta tahdosta ja halusta tehdä työtä. (Tarkkonen 2012, 13–14.)

3.1 Työsuojelusta työhyvinvointiin

1920-luvulla tehdyssä yksilöön kohdistuvassa tutkimuksessa tutkittiin fysiologista stressitilaa, jonka uskottiin syntyvän yksilön reaktiosta kuormittaviin tekijöihin, kuten kylmyyteen ja fyysiseen raskauteen. Yksilön fysiologiset reaktiot aiheutuivat kielteisistä tuntemuksista. Psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät lisättiin teoriaan myöhemmin. Tästä sai työsuojelu alkunsa. (Manka & Manka 2016, 64.) 1990-luvun alkupuolella työpaikoilla keskityttiin vain työsuojeluun, joka silloin sisälsi ennaltaehkäisyä vaarallisen työtehtävien minimoimiseksi, ergonomian huomioimista sekä muiden vaaraa tai työkykyä heikentävien asioiden poistamista. 1990-luvun loppupuolella työpaikoilla pohdittiin työntekijän terveyttä, työn sisältöä, mitoitusta sekä yleisesti työyhteisön tilaa ja ristiriitoja. Vuoden 1995 jälkeen aina 2000-luvulle saakka yleinen hyvinvointi työpaikoilla alkoi näkyä esimiesten johtamiskäytännöissä, työpaikan työhyvinvointipalveluissa sekä henkilöstöpolitiikassa. (Tarkkonen 2012, 18.) Nykypäivänä työhyvinvoinnista on runsaasti tietoa ja tiedetään, kuinka se syntyy sekä miten sen kanssa tulisi toimia. Siitä huolimatta työhyvinvoinnin tiedonsiirto käytäntöön ei aina onnistu. Työhyvinvointi ei synny hetkessä, vaan sen eteen on tehtävä päivittäin töitä. (Manka 2008, 14.)

Työhyvinvointi määritellään erilaisten näkökulmien kautta. Yksilöön kohdistuva työhyvinvointi määritellään niin, miten työntekijä energisoituu, saa arvostusta, elämäniloa, turvallisuuden tunnetta tekemästään työstään ja tunteesta kuulua yhteiskuntaan. Organisaation tasolla työhyvinvointiin liitetään henkinen hyvinvointi työssä, työkyvyn ylläpitäminen sekä työturvallisuuden ylläpitäminen. (Tarkkonen 2012, 22.)

Työhyvinvoinnin perustarve on työturvallisuus. Mikäli työturvallisuutta ei ole noudatettu, näkyvät sen puutteet työtapaturmina, toiminnan keskeytyksinä, altistumisina fyysikaalisille tai kemiallisille haitoille, huonona ergonomian huomioimisena, virheinä sekä monina muina vahinkoina. Panostaminen pelkästään työturvallisuuteen ei riitä näiden asioiden turvaamiseksi, vaan organisaation on otettava tämä yhdeksi johtamismuodokseen. Työssä jaksaminen ei pelkästään koostu työskentelyn turvallisuudesta, vaan siihen liittyy suurelta osin myös työn tekemisen mielekkyys ja työkyvyn ylläpito. Työssä jaksamiseen vaikuttavat fyysisen työympäristön lisäksi yksilön fyysinen ja henkinen terveys, työyhteisö ja sosiaaliset suhteet työpaikalla ja työn ulkopuolella. (Tarkkonen 2012, 58–60.)

Työpaikalla työkyvyn heikentymisen ongelmat saattavat ilmetä usein toistuvina sairauksina, ennenaikaisina eläköitymisinä, laadullisesti tai määrällisesti heikentyneinä työsuorituksina, virheiden lisääntymisinä. Henkisen hyvinvoinnin ongelmat saattavat ilmetä lisääntyneenä väsymyksenä, ärtyisyytenä, työmotivaation ongelmina, päihdeongelmina ja sosiaalisena vetäytymisenä. Henkisten oireiden hoitamattomuus saattaa johtaa syvään työuupumukseen, josta paraneminen voi kestää vuosia. (Tarkkonen 2012, 62–65.) Työhyvinvoinnin ylläpito voi olla erittäin kallista, mutta se voi tuottaa yritykselle moninkertaiset tulot menoihin verrattuna. Tämän päivän trendeistä yksi näkyvimmistä on saada ihmiset viihtymään ja pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään. Työelämässä on useita erilaisia kehittämishankkeita, jotka on suunniteltu juuri tätä varten. Kehittämishankkeissa pyritään parantamaan työnsisältöjä, organisaatioiden toimintaa sekä työympäristöön vaikuttavia tekijöitä. Tärkeänä tekijänä kehittämishankkeissa ovat myös jaksamiseen liittyvät työntekijän omat asenteet sekä motivaatiot. (Nykänen 2009, 34–35.)

3.2 Yksilön työhyvinvointi

Omaa hyvinvointia tulisi ylläpitää tekemällä mielekkäitä asioita, joko harrastamalla liikuntaa tai rentoutumalla muulla tavalla. Riittävä uni ja lepo ovat erityisen tärkeitä arjessa jaksamiseen. Liian lyhyillä yöunilla saattaa olla jopa vaarallisia vaikutuksia. On hyvä osata johtaa itseään, jotta osaa erottaa kiireisestä arjesta ne ajat, jolloin työssä on kiirettä ja jolloin ihminen itse tekee kiireensä. Itsensä johtamisessa hyvänä apuna on hallita omaa ajankäyttöä ja ymmärtää kiireelliset ja vähemmän kiireelliset tehtävät. (Toppinen – Tanner, Vanhala, Puttonen, Larvi & Vaaranen 2015, 22, 32.)

Liikunta on yksi parhaimmista välineistä työpäivän jälkeiseen rentoutumiseen. Mieliä kohoo sekä aivot virkistyvät liikunnan vaikutuksesta. Usein väsymys voi johtua aivojen väsymisestä enemmän kuin fyysisestä rasituksesta. Säännöllinen liikunta kuormittaa sopivasti kehoa, pitää yllä aineenvaihtoa, tekee hyvää verenkierrolle sekä parantaa yöunenlaatua. (Toppinen ym. 2015,50–55.) Kiireisen arjen keskelle päivittäinen hyötyliikunta toisi vireyttä työntekoon sekä jaksamista ja aktiivisuutta perhe-elämään. Usein yrittäjien on vaikea sopia liikuntatunteja kiireisten aikataulujen takia, mutta liikunnan voi myös liittää perheen yhteiseen tekemiseen tai ystävien tapaamiseen. (Määttä & Aalto 2010, 34.)

Valitettavan harvoin yrittäjä ehtii välittämään omasta terveydestään sekä hyvinvoinnistaan. Epäterveellinen ruokavalio, yrityksestä aiheutuva stressi ja huoli sekä kiire eivät edesauta yrittäjän hyvinvointia. Aikaa liikunnalle useimmilla yrittäjillä varmasti löytyisi, mutta yrittäjät pitävät itseään niin kiireisenä sekä väsyneenä, että liikunta ei ole edes vaihtoehto rentoutumiselle. Yrittäjä on yrityksensä käyntikortti ja edelläkävijä, hän viestii omalla olemuksellaan yrityksen tilaa organisaatiolle ja yhteistyökumppaneille. (Määttä & Aalto 2010, 12–13.) Usein yrittäjät kokevat, että heidän pitäisi olla puhelimen ulottuvilla 24 tuntia vuorokaudessa, samoin kuten sähköposteihin odotetaan vastausta pikimmiten. Sähköpostitulvan ja sen käytön helppouden vuoksi työaika kuluu turhien asioiden hoitoon. Asiakkaiden menettämisen pelon ja kiristyneen taloustilanteen vuoksi yrittäjällä on painetta palvella asiakkaita parhaalla mahdollisella tavalla. Edellä mainittuihin syihin vedoten on päivittäisestä liikunnasta ja rentoutumisesta helppo kieltäytyä. (Rytikangas 2008, 16.)

Oikeiden tavoitteiden löytyminen antaa motivaatiota terveyden ylläpitoon. Tavoite voi olla painonpudotus, terveellisempi elämä, vireystason korotus tai ihan mikä tahansa, joka vie henkilöä eteenpäin kohti tavoitetta. Tavoitteiden ja motivaation ylläpitäminen on haasteellista, mutta tavoitellessa päämäärää on hyvä asettaa välietappeja, joilla voi esimerkiksi palkita itsensä, jotta jaksaa tavoitella määränpäättä. (Määttä & Aalto 2010, 63, 70.)

3.3 Yrittäjän henkinen ja fyysinen pääoma

Manka & Manka (2016) mukaan yksilön psykologinen pääoma antaa mahdollisuuden olla oman elämänsä ohjaksissa, sillä se vastaa kysymykseen ”Kuka olet?”. Psykologinen

pääoma on jokaisella perimässä tai sitä voi oppia, oppiminen voi tapahtua yksin, työyhteisössä tai muussa ryhmässä. Siihen vaikuttavat myös koulutustausta ja varallisuus. Psykologinen pääoma koostuu neljästä tekijästä, joita ovat sitkeys, optimismi, toiveikkaus ja itseluottamus. (Manka & Manka 2016, 158–59.) Yksilö, joka luottaa omiin kykyihinsä ja uskoo selviävänsä erilaisista haasteista uskaltaa asettaa itselleen korkeita tavoitteita. Hyvän itseluottamuksen omaava yksilö on motivoitunut, eikä lannistu vastaan tulevista haasteista. Itseluottamusta voidaan kehittää harjoittelemalla ja haastamalla itseään. Toiveikkaus liittyy itseluottamukseen ja uskoon selviytyä itselle asetetuista tavoitteista. Toiveikas yksilö haluaa selvittää erilaisista haasteista ja yrittää löytää erilaisia keinoja niiden selvittämiseen. Optimistilla on halua selviytyä haasteista, samoin kuin positiivisuuteen uskovalla yksilöllä on enemmän halua yrittää ja onnistua kuin uskoa epäonnistumiseensa. Lannistumaton ja joustava yksilö jaksaa toistuvasti yrittää epäonnistumisista huolimatta. Sitkeä yksilö jaksaa aloittaa uudelleen alusta ja on sopeutuvainen erilaisiin muutoksiin. (Manka & Manka 2016, 161–168.)

Yrittäjän tulisi huolehtia yrityksensä ohella myös omasta hyvinvoinnistaan, sillä hän on yrityksensä paras käyntikortti. Omalla hyvinvoinnillaan yrittäjä viestii yhteistyökumppaneille ja verkostoille omasta ja yrityksen hyvinvoinnista. Yrittäjän omalla terveydentilalla on suuri merkitys henkilökohtaisessa ja yrityksen tulevaisuudessa. (Määttä & Aalto 2010, 13.) Hyvinvoiva työntekijä tai yrittäjä itse jaksaa muutakin kuin pakolliset työt, on hyväntuulinen sekä innostuu erilaisista asioista. Hyvinvoiva työntekijä on vireä ja kokee niin työstään kuin normaalista arjesta mielihyvän tunteita, joiden avulla saa lisää motivaatiota ja omistautuneisuutta työhönsä. (Toppinen ym. 2015, 19–20.)

Nykyajan työ on monella alalla keventynyt, mutta samalla sen tyyli on muuttunut intensiiviseksi ja ihmisen oletetaan olevan tavoitettavissa 24 tuntia vuorokaudessa. Henkinen paine on lisääntynyt kiireisen työtahdin johdosta ja tämä paine voi kuormittaa työntekijän henkistä hyvinvointia salakavalasti. Osaamisen tarve on työelämässä lisääntynyt ja usein työn sisäistämiseen vaadittava aika puuttuu kokonaan. Työntekijälle on annettava aikaa sisäistää uudet tehtävät ja organisaatioiden tyyli toimia. Taloudellinen tilanne, yritystoiminnan jatkuminen ja oma jaksaminen ovat yleisimmät yrittäjän stressinaiheuttajat. (Nykänen 2009, 24.) Yrittäjän vahvuuksia ovat omaan elämään ja työhön vaikuttaminen, joka parantaa jaksamista sekä oman elämän hallinnan tunnetta. Elämän hallinta auttaa jaksamaan hektiset- ja kiivaaseen tahtiin muuttuvat asiat. Mikäli ihmiseltä puuttuu tämä oman elämän hallinta voi elämästä ja ihmisestä tulla passiivinen ja saamaton, joka voi johtaa

nopeasti stressin oireisiin. Elämän hallinnan avulla yrittäjä pystyy myös arvioimaan omat kykynsä toimia eri tilanteissa. (Manka 2008, 153,158.)

3.4 Stressi – hyvä vai paha asia

Yksilön stressireaktio voi olla positiivinen tunne tai se voi kääntyä negatiiviseksi tunteeksi. Positiivinen tunne saa yksilön toimimaan ja haastamaan itsensä parempaan suoriutumiseen. Pitkään kestänyt paineen tunne voi kääntyä negatiiviseksi ja silloin yksilön toiminta vähitellen lamaantuu. Yksilöä pitkään kuormittavat tilanteet saattavat muuttua kielteisiksi tunteiksi ja näin aiheuttaa hormonitoiminnassa muutoksia. Tästä aiheutuu stressireaktio joka pitkään kestäneenä tunteena voi aiheuttaa vakavia seurauksia. Yksilön olisi hyvä tuntea oma ”ylikuormituspisteensä”, jolloin välttyttäisiin suurilta negatiivisilta tunteilta. Stressin yleisimpiä oireita ovat ärtyisyys, fyysiset kivut ja säryt, unen tarpeen muuttuminen, etääntyminen ja työhön ryhtymisen vaikeus. Pitkittyneessä stressitilassa yksilön minäkuva saattaa muuttua ja itsetunto heiketä. Syitä stressitilan syntymiseen työelämässä ovat yleisesti liian suuri työmäärä, työyhteisössä syntyvät ristiriidat ja psykologisen pääoman puute. (Manka & Manka 2016, 174–179.)

Kiirettä ja stressiä voidaan saada aikaiseksi pelkästään ajattelutavalla. Yrittäjä voi pitää elämänsä raskaana ja uuvuttavana, mutta kääntämällä ajattelutapaa siitä saakin mielenkiintoista ja antoisaa. Oma asenne ja ajattelutapa johtaa elämää suuntaan, johon tähdätään. (Rytikangas 2008, 120.) Uupunut ja työhön kyllästynyt yrittäjä ei pysty luomaan uusiin asiakkaisiin asiallista ja hyvää suhdetta. Yleisesti henkilökohtainen kanssakäyminen on hyvän asiakassuhteen tärkein kulmakivi. Yrittäjän on jaksettava kiinnostua ja paneutua asiakkaan ongelmiin, välinpitämättömyys saattaa antaa yrityksestä väärän kuvan asiakkaille. (Ojala & Ahonen 2003, 151.)

Vanhemmuudessa stressi oireilee riittämättömyyden ja voimattomuuden tunteina, näin ollen vanhemmat eivät ota stressaantuneena tarpeeksi huomioon lastensa tarpeita ja mielipiteitä. Pitkään jatkuneessa stressitilassa vanhemmat tuntevat syyllisyyttä, joka usein heijastaa pahaa oloa parisuhteeseen. (Rönkä & Kinnunen 2002, 104–107.) Stressistä kärsivän ihmisen ihmissuhdeverkostot ovat hyvin haavoittuvaisia ja ovat alttiita tällaisessa tilanteessa särkymään. Ihminen tiedostamattaan saattaa stressitilanteessa käyttäytyä odottamattomalla tavalla. (Nykänen 2009, 10.)

Jakonen (2009) jakaa yrittäjän päivän kolmeen osaan: aikaan ennen työtä, työssäoloaika ja työn jälkeen oleva vapaa-aika. Työnaikana yrittäjä tarvitsee energiaa ja intoa, joita muut ajat täydentävät. Liiallinen paine ja hälinä estävät yrittäjän rentoutumista ja tämä taas aiheuttaa elämänlaadun heikkenemistä, joka ilmenee yleisimmin keskittymisen puutteena ja innostuksen katoamisena. (Jakonen 2009, 33.) Alkoholin ja muiden nautintoaineiden käytön lisääntyminen on yksi merkki henkilön liiallisesta kuormittumisesta. Tällöin myös liikunta vähenee, vaikka liikkumisen merkitys hyvinvointiin olisi parempi keino kuormituksen purkuun. (Ojala & Ahonen 2003, 104.)

Matkapuhelinten yleistyttyä on ihmisten tavoitettavuuden tarve lisääntynyt. Yleisesti ollaan sitä mieltä, että puhelimen ja sähköpostin tavoitettavissa pitäisi olla ympäri vuorokauden. Samoin sähköpostin käyttö on lisääntynyt sen helppouden ja nopeuden takia huomattavasti. Tämä taas ajaa yhteiskuntaa yhä enemmän kohti informaatiotulvaa ja tämän tulvan myötä ihmisillä on paljon enemmän tietoa ja tämä tekee ihmisistä vaativampia. (Rytikangas 2008, 17.)

3.5 Yrittäjän työn ja perheen yhdistämisen haasteet

Työn katsotaan häiritsevän perhe-elämää enemmän kuin perhe-elämä työtä. Tämä ajatus on syntynyt työntekijästä, joka ei tuo kotiasioitaan työpaikalle, mutta työntekijä voi miettiä työasioita kotonaan työajan ulkopuolella. Työ on nykyään raskaampaa osittain maan taloudellisten tilanteiden sekä tulostavoitteisuuden takia. Nykyajan tietoyhteiskunta on avoinna 24 tuntia vuorokaudessa ja tämä luo painetta myös erilaisille aloille ja työpaikoille. Vanhemmat joutuvat olemaan työssä erilaisina vuorokauden aikoina ja työssä ollaan useita tunteja kerrallaan. Työ sanelee nykyajan vanhemmuutta eli perheen perustamista lykätään tarkoituksella työuran vuoksi. Vanhemmat ovat uppoutuneita työhönsä ja usein työelämässä tapahtuneet asiat kantautuvat myös kotiin. Onnistuneen työpäivän jälkeen tyytyväisyys kantautuu myös kotiin, mutta liiallinen kuormitus ja stressi välittyvät työntekijän tai perheen käytökseen. (Rönkä & Kinnunen 2002, 102–107.) Toisinaan yksilön kuormitusta voi lisätä hetkelliset vaikeudet ihmissuhteissa, lasten valvominen sekä perheen tai läheisten terveydentila. Tämä nostaa stressitasoja samoin kuten työhön liittyvät stressaavat asiat. (Toppinen ym. 2015, 14–15.)

Lasten näkökulmasta vanhempien työllä on merkitystä, sillä lapset pelkäävät fyysisen ja raskaan työn heijastuvan perhe-elämään ja lisää näin ollen pahoinvointia ja kielteisyyttä

perheessä. Vastaavasti positiivisten kokemusten vaikutukset näkyvät myönteisesti perheessä ja näin kehittämällä työelämän laatua perheiden hyvinvointikin lisääntyisi. Nuoret arvioivat äitien työssäkäynnin haittaavan enemmän perheen arkea kuin isien. Äideiltä odotetaan edelleen perheen huolenpitoa ja ymmärrystä. (Rönkä & Kinnunen 2002, 108.)

Työ voi antaa monelle sisältöä ja mahdollisuuksia kehittää itseään, mutta valitettavan usein työelämä on liian vaativaa ja samalla epävarmaa. Työ vaikuttaa omaan hyvinvointiimme ja siksi työn pitäisi olla mielekästä. Mielekästä myös siksi, koska työ vaatii suurimman osan valveillaoloajasta. Vaikka työ olisi mielekästä ja työnteko olisi mukavaa, on syytä kuitenkin muistaa oman vapaa-ajan merkitys, sillä työn ja vapaa-ajan sovittaminen luo stressiä siinä, missä liiallinen työnkuormituskin. Työpaikan ja organisaation osaaamisella voidaan vaikuttaa työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. (Toppinen ym. 2015, 10–12.) Rämö ja Valtari (2017) opastavat kiireisiä ihmisiä noudattamaan muutamia ohjeita, joiden avulla muullekin kuin työlle jää aikaa. Rämö kehottaa huolelliseen suunnitteluun ja käyttämään aikaa viisaasti. Ylisuorittamista kannattaa varoa ja aina kannattaa miettiä, mikä on kannattavaa ja mikä ei. Yksin toimiva yrittäjä ei välttämättä pysty kaikkea haluamaansa tekemään ja siksi on tärkeä priorisoida asioita tärkeysjärjestykseen. (Rämö & Valtari 2007, 160–161.)

4 YRITYKSEN VERKOSTOT JA VERKOSTOITUMINEN

Verkostoinnin perusajatus on, että sen jäsenet saavat jäsenyydestä jotakin lisäarvoa. Verkostosuhteissa haetaan molemminpuolista voittoa eli sinä voitat, minä voitan, me voitamme periaatetta. Yritystoimintaan liittyvissä virallisissa verkostoissa tavoitteiden pitää olla selkeät ja toiminnan tulee olla säännönmukaista. Virallisella verkostolla on useimmiten vakiintuneet toimintatavat sekä sovitut yhteistyö- ja tiedonvälityskanavat. Tämä verkosto on vahvimmillaan tilanteissa, joissa hoidetaan samanlaisia tilanteita, jotka toistuvat usein. (Silvennoinen 2008, 10,18.) Yritykset hakevat verkostoilla erilaisia hyötyjä esimerkiksi kustannustehokkuuteen, toimitusaikojen lyhentämiseen, laatuun ja kaikkiin osa-alueisiin, joilla yrityksen toimintaa saadaan tehostettua ja kehitettyä. (Möller, Rajala & Svahn 2009, 8.)

4.1 Yritysten erilaiset verkostot

Verkostoitumisen yksi tärkeimmistä motiiveista on yrityksen kilpailuaseman ja kannattavuuden parantaminen. Verkostoitumisella yhdistetään erilaisia taitoja ja osaamista, tämä myös mahdollistaa yritysten markkinoiden yhdistämisen, uuden oppimisen ja saattaa synnyttää uusia liiketoimia. (Hakanen, Heinonen & Sipilä 2007, 25.) Pienyrittäjillä toimivan verkostoitumisen hidasteena on usein resurssipula, joka johtuu rahallisesta ongelmasta ja verkostojen pienuudesta. Rahallisen resurssin puuttuminen heijastaa kehittymismahdollisuuksiin eli koulutautumisen puutteeseen ja yrityksen tunnetuksi tekemisen (Hakanen ym. 2007, 75.)

Yksin toimiva yrittäjä ei ole yksin, vaan hänen ympärillään on lukuisia verkostoja, joiden avulla hän työskentelee ja saavuttaa tavoitteitaan. Verkostoitumista on ollut jo ennen sähköistä mediaa ja yhteiskuntaa. Verkostot ovat silloin olleet henkilökohtaisempia ja kontaktit ovat olleet harvempia. Yksin toimiva saa palautetta vain verkostoilta. Palaute on tärkeää jatkumon kannalta. Virheistä oppii ja niiden avulla voi parantaa toimintaa. Positiivisesta palautteesta saa paljon uutta intoa ja tyydytystä onnistumisestaan. Palautteita voi pyytää asiakkailta tavarantoimittajilta ja kaikilta keiden kanssa yrittäjä toimii. (Rytikangas 2008, 78–79.)

Epäviralliset verkostot toimivat hyvin usein epämuodollisesti, koska verkostoilla on hyvin monta erilaista tarkoituspää. Verkosto voi syntyä harrastuksen johdosta tai mistä tahansa syystä, joka liittyy ihmisiä yhteen. Usein näillä verkostoilla haetaan rentoutumista tai tietoa, jonka saaminen muuten olisi mahdotonta. Verkostosta irtautuminen on yleensä helppoa, samoin kuten liiallisen informaation suodattaminen. Epävirallisen verkoston tuottamilla informatioilla voi olla tuottavia vaikutuksia tulevaisuuteen. Nämä verkostot usein rikastuttavat omaa ja muiden elämää. (Silvennoinen 2008, 10, 12.)

Miehet ovat verkostoituneet erilaisilla tavoilla jo vuosikymmenien ajan, naisten verkostoituminen yleistyy yhä enemmän. Miesten verkostoitumisen taustalla on yleisesti ollut syynä hyväntekeväisyystoiminta tai kaverisuhteet. Miehillä on naisiin verrattuna erilaiset suhteet itsetuntoon, minäkuviin ja suhdetoimintaan. Tästä syystä naisten verkostot perustuvat luottamukseen ja vertaistukeen. He haluavat turvaverkon ympärilleen. (Silvennoinen 2008, 12–13.)

4.2 Yrityksen verkostoitumisen hyödyt ja haasteet

Yksi syy verkostoitumisen tarpeelle on yrityksen aikaperusteinen johtaminen sen sisäiselle ja ulkoiselle tehokkuudelle. Verkostoituneet yritykset voivat verkostojensa toimivuuden vuoksi saavuttaa merkittävästi enemmän kannattavuus- ja tehokkuusetua verrattuna perinteisesti toimiviin yrityksiin (Pirnes 2002, 47.) Tämän päivän yrittäjältä odotetaan taitoa toimia yhdessä toisten yrittäjien kanssa sekä vuorovaikutuskykyä. Luottamus ja avoimuus ovat yrittäjän arvoja, joiden avulla yritys pystyy toimimaan nykyajan asiakaslähtöisillä markkinoilla, joissa toiminnan pitää olla nopeaa, joustavaa, laadukasta ja helppoa (Toivola 2006, 10.) Yksin yrittäjälle verkostoituminen on ainoa keino saavuttaa enemmän ja kilpailla muiden suurempien yritysten kanssa. Tällaisissa tilanteissa yrittäjän on luotettava alihankkijoihin ja koottava itselleen toimiva verkosto ympärilleen. Pirnesin (2002, 67) mukaan yrityksen verkostoituminen tuo siihen lisää erilaista osaamista ja yritys itsessään voi keskittyä ydinosaamiseensa. Tämän toiminnan tarkoituksena on saada yritykselle lisää tuotantokapasiteettia niin, ettei sen tarvitse investoida pääomaansa henkilöstöön tai tuotantolaitteisiin.

Liiketoiminnan verkostoitumisella on olemassa myös riskitekijät, joihin ei välttämättä voida vaikuttaa. Epävarmuustekijöitä ovat esim. kysynnän vaikea ennakointi, taloudelliset riskit kustannuksissa ja investoinneissa. (Möller ym. 2009, 107.) Verkostoituminen helpottuu tiedon digitalisoitumisen ja tietoverkkojen yleistymisen vuoksi. Verkostoitumisen helppouden vuoksi työkuultuuri on muuttunut viime aikoina, koska hyvien tietoverkkojen ansiosta työtä voidaan tehdä lähes missä vaan ja milloin vaan. Tämä on myös muuttanut työsuhteiden laatua sekä työvoiman rakennetta. Työsuhteet ovat usein osa-aikaisia ja työajat saattavat olla hyvin erikoisia. (Manka & Manka 2016, 17.)

Verkostoitumisen ja sähköisen yhteisöllisyyden heikkoudeksi on laskettava se, että ihminen ei koe normaalia vuorovaikutusta eli keskustelusta jää puuttumaan äänensävyt, ilmeet ja eleet. Nämä auttavat ihmisten välistä ymmärrystä ja keskustelun lomassa voidaan tarkkailla vastapuolen reaktioita. (Manka 2008, 22.) Verkostoitumisen avulla myös työntekijät voivat vaikuttaa päätöksen tekoon ja samalla he pääsevät vaikuttamaan yrityksen asioihin, joka taas tukee luottamusta puolin ja toisin ja parantaa organisaation ilmapiiriä. Verkostoituminen voi helpottaa myös hiljaisen tiedon siirtämistä organisaatiolta toiselle, mikäli ihmiset toimivat eri kohteissa. Vuorovaikutus yrittäjien kesken ja tiedon jakaminen voi tuottaa molemmille huomattavasti lisää liikevaihtoa. (Manka 2008, 33, 131.)

4.3 Sähköinen yhteisöllisyys

Teknologian kehittyminen ja sähköisten järjestelmien yleistyminen on tuonut uusia tuulia yritysten toimintaympäristölle. Maailma on sähköistymisen takia yhdistynyt ja tämän vuoksi myös pienet yritykset joutuvat keskelle suurta globaalia kilpailua. Yritysten sulkeutuneisuus on vähentynyt ja työtä tehdään yli rajojen. Pienyrittäjiltä vaaditaan luovuutta ja innovatiivisuutta, jotta paikka kehittyvässä yhteiskunnassa säilyy. (Sydänmaalakka 2009, 13.) Yhteisöllisen median käyttö on kasvanut viime vuosina räjähdysmäisesti. Kuluttajien käyttäytyminen on muuttunut radikaalisti internetin myötä ja tulee tulevaisuudessa vielä enemmän muuttumaan. Toisille yrityksille tämä on koitunut kohtaloksi ja toiset ovat hyötäneet tästä. (Leponiemi, Soininen & Wasenius 2010, 24). Verkossa keskustelu on vapaampaa ja helpompaa anonyymina henkilönä ja tästä syystä mielipiteiden ilmaisut ovat usein hyvin voimakkaita. (Leponiemi ym. 2010, 25.) Aroista asioista kin on helppo keskustella nimettömänä (Manka 2008, 30).

Sosiaalisen median ja verkoston suhteissa on tärkeää, että yksilö tuntee itsensä, omat vahvuutensa ja heikkoutensa mahdollisimman hyvin. Itsensä luomisessa on tärkeää keskittyä vahvuuksiensa esittämiseen, mutta heikkouksien kehittäminen voi tehdä yksilöstä vielä paremman. Silvennoinen (2009) kirjoittaa, että yksilö tarvitsee itsetuntemuksen lisäämiseen muita ihmisiä. Nämä toimivat peilinä, jotka vuorovaikutuksessa antavat palautetta ja tukea. (Silvennoinen 2009, 69.) Kehittyminen tarvitsee rakentavaa, ajoittain kriittistä palautetta. Kun yrittäjä toimii yleensä yksin, on silloin yrittäjän yksin myös vastattava epäonnistumisistaan. Yrittäjälle on olemassa valtakunnallisia tukiverkkoja, kuten esim. Suomen Yrittäjät, Naisyrittäjät, Suomen Pienyrittäjät, sekä muita toimialakohtaisia järjestöjä. (Kuitunen & Pystynen 2010, 31.)

Parhaiten yksilö tutustuu itseensä saamansa palautteen kautta. Verkostossa kanssakäyminen on rakentavaa vuorovaikutusta, saadun palautteen pohjalta yksilön on luovaa laajentaa verkostoaan ja muuttaa käyttäytymistään. Hyvä itsetunto auttaa arvostamaan myös muita ihmisiä ja se auttaa arvostamaan ja ymmärtämään myös hierarkiassa alempana olevia henkilöitä. Henkilö, jolla on hyvä itsetunto uskaltaa pitää omasta mielipiteestä kiinni, eikä romahda ensimmäisestä vastoinkäymisestä, vaan hän pystyy luottamaan omiin kykyihinsä. (Silvennoinen 2009, 68–69.)

Rehn (2012) kehottaa yrittäjiä etsimään ympärilleen verkostoa, josta saa vertaistukea ja keskustelukumppaneita. Verkostointi toisten samassa asemassa toimivien yrittäjien kanssa antaa uusia ideoita yritystoimintaan ja tätä kautta on helppo jakaa kokemuksia. (Rehn 2012, 45.) Uusi teknologia mahdollistaa yhteydenpidon reaaliajassa, mutta nopean yhteydenpidon vuoksi odotetaan myös vastausta nopeasti. Päätösten pitäisi syntyä nopeammin ja viesteihin pitäisi vastata välittömästi. Nopea elämäntahti häiritsee kiireellään tarkkaa ja aikaa vievää suunnittelutyötä sekä aiheuttaa elämään epäjärjestystä. (Manka 2008, 28–30.) Toimiva verkosto antaa takaisin vähintään sen, mitä itse verkostolle antaa. (Rämö & Valtari 2017, 177).

Yrittäjien tueksi on olemassa useita eri tukiverkkoja, joita voi halutessaan käyttää hyödyksi. Suomen Yrittäjät on suurin valtakunnallinen yrittäjien etu- ja palvelujärjestö. Suomen Yrittäjien tarkoituksena on parantaa yrittäjien asemaa ja antaa edellytyksiä taloudellisen ja sosiaalisen aseman parantamiseksi. (Suomen Yrittäjät 2017) Erityisesti naisyrittäjille on vuonna 1947 perustettu valtakunnallinen etujärjestö Suomen Yrittäjänaiset. Tä-

hän etujärjestön verkostoon kuuluu yli 6000 jäsentä ja siinä on noin 70 paikallisyhdistystä. Tämän järjestön tärkeimpiin tavoitteisiin kuuluu edistää naisten tasa-arvoista asemaa sekä kannustaa naisia päätöksentekoon. (Suomen Yrittäjänaiset, 2017.)

Yhteisömedia Facebook on tänä päivänä yksi suosituimmista yhteisömedioista. Facebook on perustettu helmikuussa 2004 ja sillä on maailmanlaajuisesti yli miljardi käyttäjää. Facebookissa luodaan profiili, joka voi olla henkilön yksityinen tai yrityksen profiili. Yritykset ja yrittäjät voivat markkinoida tuotteitaan ja palveluitaan, joko ilmaisilla sivuilla tai maksamalla mainonnastaan. Maksamalla sivuistaan saadaan sivulle lisänäkyvyyttä. Facebook tarjoaa erilaisia ryhmiä, joihin voi halutessaan liittyä. Nämä ryhmät voivat liittyä esimerkiksi työhön, harrastuksiin tai opiskeluun. Yrittäjille on perustettu erilaisia ryhmiä, joista mainittakoon naisille suunnattu Naisyrittäjien ryhmä, jossa jokainen ryhmään kuuluva voi kysyä neuvoa tai hakea vertaistukea omiin ongelmiin. Naisyrittäjät ryhmästä on olemassa paikallisia ryhmiä eri alueittain, esimerkiksi Hyvinkään – Riihimäen seudun Naisyrittäjät. (Facebook 2017)

5 TYÖN VOIMAVARAT

Työn voimavarat ovat ilmaisia ja niitä voi kehittää ja parantaa työyhteisöissä. Voimavarat voidaan jaotella fyysisiin, psykologisiin ja sosiaalisiin piirteisiin. Nämä piirteet auttavat vähentämään ja kohentamaan työssä koettuja vaatimuksia sekä edesauttavat saavuttamaan asetettuja työn tavoitteita. Voimavaroilla motivoidaan työntekijöitä pärjäämään työssään, pyritään lisäämään yksilön pystyvyyden tunnetta ja antamalla positiivista virtaa elämään. Yksilön motivoinnin seurauksena työstä saadut voimavarat lisäävät työn imua. (Hakanen 2011, 49–50.)

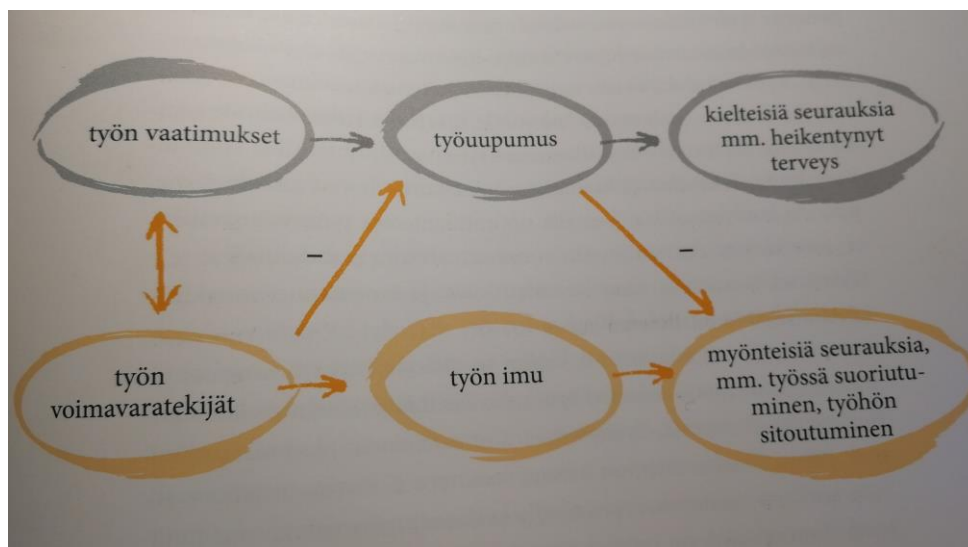
5.1 Työn imu

Työn imu on eriasia kuin työhyvinvointi, se kuvaa työhön, työlle tai työyhteisöön kuulumista ja omistautumista. Työhyvinvointi vastaavasti kattaa laaja-alaisesti työhön ja työsuhteeseen liittyviä pakollisia ja vapaaehtoisia asioita. Ihminen viettää työssään yli puolet valveillaoloajasta, joten on hyvin tärkeää yksilön hyvinvoinnille, miten tämä aika vieteetään. Kun työstä ei saada työn imun tunnetta, eikä työn voimavarat ole kohdillaan, on vaarana yksilön kuormittuminen ja pahimmassa tapauksessa terveysongelmien ilmaantuminen. Työhön liikaa kiintyneet vaativat itseltään liikaa ja kuormittavat itseään huomauttamattaan liikaa liian vähäisellä palautumisella. (Hakanen 2011, 5–7, 20, 41, 103.)

Hakasen (2011) mukaan työtahti on nykyään hyvin kiireistä ja epävarmuus työn jatkuvuudesta on lähes jokapäiväistä. Työelämään liittyvät asiat ja keskustelut ovat usein hyvin negatiivissävytteisiä ja tämä saa markkinoilla aikaan levotonta liikehdintää. Suomessa on totuttu kehittämään ja muuttamaan työkäytäntöjä, jotta työnteko olisi sujuvampaa ja turvallisempaa. Näistä muutoksista syntyy työn imua, joka tulee ilmi työn mielekkyydessä ja antaa työstä myönteisiä kokemuksia. Bakkerin ja Schaufelin (2004) mukaan työn imu tarkoittaa erilaisia tunne- ja motivaatiotiloja, jotka ilmenevät työntekijän mielekkäällä suhtautumisella työhön. Naiset tuntevat työn imua enemmän kuin miehet ja työstä saatu työn imu kantautuu myös kotiin sekä yksilön muihin elämän osa-alueisiin. Työn imua tuntevat ovat positiivisempia, aloitteellisempia, tuottavaisempia, terveempiä ja tyytyväisempiä kuin ne, jotka eivät työn imun tunnetta tunne. (Hakanen 2011, 103–105.)

5.2 Työn vaatimusten malli

Haastattelun runko pohjautuu tämän työn viitekehyksen aiheisiin sekä Schaufelin ja Bakkerin vuonna 2004 kehittämään ja Jari Hakasen 2008 käyttämään Työn vaatimusten & työn voimavarojen malliin. (Hakanen 2011, 105). Työn vaatimusten mallin oletukset on vahvistettu useissa pitkäaikaisissa tutkimuksissa. Työn imun ja innostavuuden puuttuminen vaikuttaa laajasti työn kuormittavuuteen ja pitkään jatkuneena voi aiheuttaa terveysongelmia. Työelämä vaatii voimavarojen lisäksi työn erilaisia vaatimuksia. Nämä sisältävät työhön liittyviä erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia piirteitä. (Hakanen 2011, 103.)



KUVA 1. Työn vaatimusten & työn voimavarojen malli. (Schaufeli & Bakker 2004, Hakanen 2008)

Hakasen (2011, 104–105) mukaan työstä saatavat voimavarat auttavat kohtaamaan työstä aiheutuvia vaatimuksia ja täyttämään erilaisia tavoitteita. Nämä voimavarat antavat lisää motivaatiota, pystyvyyden tunnetta sekä positiivista virtaa elämään. Työn voimavaratekijät nostavat työn imua ja lisäävät onnistuneita hetkiä, jolloin näitä voidaan peilata osaksi työhyvinvointiprosessia. Työn vaatimukset kuluttavat yksilön voimavaroja, jolloin niiden odotetaan olevan kunnossa. Mikäli tässä vaiheessa voimavarat ovat heikot on yksilöllä suuri riski kokea työuupumusta, joka pahimmassa tapauksessa vaikuttaa negatiivisesti yksilön terveyteen. (kuva 1)

5.3 Työn tuunaaminen

Työtä voi tuunata eli muuttaa itselleen mielekkäämmäksi lisäämällä työn voimavaroja, opettelemalla uusia taitoja tai pyrkimällä parhaaseen lopputulokseen. Työtä voi vastakohtaisesti tuunata vähentämällä haitallisia vaatimuksia, esimerkiksi tehtäviä, jotka ovat liian kuormittavia. Työtä tuunataan usein esimiehen tietämättä. Tuunaamalla voidaan lisätä myös kuormitusta ottamalla enemmän vastuuta. Tuunaamisen ohella on tärkeä muistaa säilyttää työn tasapaino vaatimusten ja voimavarojen välillä. Työn tuunaamisen etuina on yksilön omien vahvuuksien hyödyntäminen, joustavamman ja mielekkäämmän työtavan löytäminen. Tuunaamalla työtehtäviä voi yritys lisätä tuottavuuttaan pienillä resursseilla. (Hakanen 2011, 86–88,91.)

6 TUTKIMUS

Tutkimuksessa haastateltiin kolmea yksin yrittäjänä toimivaa naista, joilla kaikilla on pitkä työura takanaan sekä kokemusta pienten lasten kasvatuksesta yhdessä yrittäjyyden kanssa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää yksin toimivien naisyrittäjien jaksamista ja oman hyvinvoinnin huomioimista normaalissa perheen arjessa ja työssä. Tutkimuskysymyksen yhtenä osa-alueena oli selvittää naisten motiivia yrittämiseen. Haastattelussa keskusteltiin myös erilaisista verkostoitumisen piirteistä ja tarpeista. Tutkimuksen tarkoitus oli avartaa omaa näkökantaa omasta jaksamisesta, stressin sietokyvystä sekä antaa uusia näkökulmia verkostoitumisen hyödyntämiseen.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen menetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen tutkimus, joka suoritettiin henkilökohtaisella haastattelulla. Kvalitatiivinen tutkimus täydentää hyvin tutkimuskysymystä, koska tutkimuksen perustana on todelliseen elämään perustuvat kokemukset ja tunteet. Laadullinen tutkimus vastaa parhaiten tämän tutkimuksen tarkoituksiin, sillä haastattelussa on sivuutettu laajasti myös muita aiheita, jotka tukevat ja antavat pohjaa tutkimuksen ydinasialle. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160–166.)

Rauhallinen ja henkilökohtainen haastattelutilanne mahdollisti lisäkysymysten ja täydentävien kysymysten esittämisen. Tutkimuksen edetessä ja tulosten analysointi vaiheessa haastateltavien kanssa oltiin vielä puhelimitse yhteydessä. Puhelinkeskustelulla varmistettiin avonaiseksi jääneitä asioita ja pohdittiin tulevaisuuden haasteita. Keskustelut olivat tutkijan näkökulmasta melko uuvuttavia, sillä vastaajat joutuivat paneutumaan myös arkaluontoisiin asioihin. Keskusteluissa syntyi myös uusia ideoita ja ajatuksia arjen helpottamiseksi.

6.2 Haastattelukysymykset

Haastattelu aloitettiin keskustelemalla tämän työn merkityksestä ja erilaisista ajatuksista, miksi tutkimusta tehdään. Ensimmäiseksi keskityttiin muistelemaan yrityksen perustamisvaiheita ja kuinka yrittäjyyden ajatus on muuttunut vuosien mittaan. Haastattelu sivuutti myös aihetta yhtiökumppaneista ja mahdollisista työntekijöistä. Tässä vaiheessa

pohdittiin myös yrittäjyyden mainetta ja arvostusta omin ja muiden läheisten silmin sekä omaa ja perheen suhtautumista vapaa-ajan menettämiseen.

Työhyvinvointia käsitellään oman henkisen ja fyysisen kuormittumisen tunteiden ja kokemusten pohjalta. Kuormittuminen keskusteltiin positiivisen tunteen kautta ja onko se mahdollisesti muuttunut negatiiviseksi, jopa stressitilaksi asti. Näiden vastausten pohjalta esitettiin lisäkysymyksiä liittyen työn epävarmuuteen ja oman jaksamisen parantamiseen tai ylläpitoon. Vastaajien omat mielipiteet omasta jaksamisesta ja energiatasoista herättivät pohdintaa: kun kysyttiin omasta terveydestä verrattuna yrityksen tilaan.

Yrittäjän työ vaatii useilta enemmän aikaa kuin työsuhteessa olevalta työntekijältä ja siksi haastattelussa aiheena oli työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Miten haastateltava kokee normaalin elämän raskaiden työpäivien jälkeen? Ensin keskusteltiin tunnetiloista ja työn ulkopuolella jaksamisesta, jonka jälkeen haastattelu siirtyi stressiin ja stressitilan havaitsemiseen. Vastaajat pohtivat positiivista ja negatiivista stressiä ja kuinka he ovat tottuneet toimimaan näissä tilanteissa.

Haastattelun loppuun pohdittiin verkostoja sekä yhteistyökumppaneita, joilta yrittäjä saa tarvitsemaansa vertaistukea. Kokevatko yrittäjät nämä verkostot tarpeelliseksi ja osaavatko he hyödyntää verkostoja? Kenen kanssa voi jakaa työpäivän ilot ja surut sekä mistä saa tukea ja vastauksia omiin ongelmiin? Haastateltavat piirsivät keskustelun aikana oman verkostokarttansa, jota yhdessä täydennettiin mahdollisilla toimijoilla, joista yrittäjälle olisi tulevaisuudessa hyötyä.

6.3 Vastaajien taustatiedot

Haastatteluihin osallistuneet naiset ovat kaikki työskennelleet työsuhteessa ennen yrittäjyyttä. Kaikilla heillä oli taustalla pitkä työura ennen yrittäjyyden aloittamista. Vastaajat valikoitiin tarkoituksella kaikki eri aloilta, jotta tutkimukseen saatiin mahdollisimman paljon erilaisia näkökulmia. Ainoa yhteinen tekijä oli kouluikäiset lapset.

Ensimmäisenä haastateltiin puhdistuspalvelualalla toimivaa Satua. Satu on toiminut ennen yrittäjyyttä työntekijänä sekä esimiestason tehtävissä eri kokoisissa yrityksissä. Ajatus omasta yrityksestä heräsi puhtausalan esimiestason koulutuksessa ja yritystoiminta alkoi harrastusmielessä muiden töiden ohessa. Liikevaihdon kasvaessa Satu verkostoitui

ja hankki ympärilleen luotettavia ihmisiä, joiden kanssa viikoittainen yhteistyö sujuu. Yrittäjyyden ohella Satu pitää yllä ja kehittää ammattitaitoaan puhdistuspalvelualan kouluttajan työllä. Satu on erittäin kiinnostunut alan kehityksestä ja opiskelusta. Satu on ollut puhdistuspalvelualalla 30 vuotta, yrittäjänä kuusi vuotta ja kouluttajana neljä vuotta.

Toisena haastateltiin Niinaa, joka on toiminut parturi- ja kampaamoalalla koko ikänsä. Niina oli myös toiminut ennen yrittäjyyttä erilaisissa työsuhteissa, mutta yrittäjyys oli ainoa vaihtoehto, mikäli halusi parempaa toimeentuloa sekä edetä alalla. Niina on ollut alalla 23 vuotta, joista yrittäjänä 10 vuotta. Yrittäminen perustuu parturitoimintaan eli Niina harvemmin leikkaa tai muotoilee naisten hiuksia. Ala on kokenut kovia vuosien saatossa ja kilpailu on todella kovaa tällä hetkellä. Suurimpia haasteita alalla on niin sanottua kuititonta työtä tekevät sekä arvonlisäveroprosentin nosto muutama vuosi sitten, jonka vuoksi hintoja oli nostettava. Hiusten leikkausta tarvitaan aina, mutta valtion taloudellinen tilanne vaikuttaa aina välittömästi asiakkaiden määrään.

Kolmas haastateltava oli Pauliina, joka toimii tällä hetkellä tili- ja kirjanpito toimiston yrittäjänä. Kirjanpitoalalla Pauliina on ollut 11 vuotta, joista neljä vuotta yrittäjänä. Yrittäjäksi ryhtyminen oli luonnollista, kun työnantaja myi yrityksen, jossa Pauliina työskenteli. Pauliinan asiakkaat siirtyivät hänen uuden yrityksensä asiakkaaksi. Näin yrityksen alku oli helpohkoa, mutta vaikeuksiakin on ollut. Pauliina oli aiemmin haaveillut yrittäjyydestä, mutta tämä työpaikan myynti antoi viimeisen päätöksen haaveiden toteuttamiselle. Pauliina oli aina toiminut yritysten kanssa ja hänen sisarellaan ja vanhemmillaan on omat yritykset, joten yrittäminen oli hänelle tuttua jo kotikasvatuksessa.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Haastattelut olivat todella mielenkiintoisia ja herättivät vastaajissa monia itsestäänselvyytensä pidettyjen asioiden pohdintaa. Vastaajat pitivät kovasti tutkimuksen muodosta ja etukäteen heille oli annettu haastattelun aiheet ja muutamia suuntaa antavia kysymyksiä, joita haastattelu koski. Näin he olivat etukäteen pystyneet hieman miettimään ja muistelemaan asioita. Vastaajat kokivat haastattelun virkistäväksi ja palauttavan paljon asioita mieleen, joita oli joskus suunnitellut tekevänsä tai ottavansa uudelleen käsittelyyn.

7.1 Yrittäjyys

Haastattelu aloitettiin perehtymällä yrittäjyyden alkutaipaleeseen ja syihin, jotka saivat nämä naiset lähtemään yrittäjiksi. Kaikilla kolmella oli oikea hetki tai sillä hetkellä yrittäjyys oli paras vaihtoehto, mutta kenelläkään se ei ollut vakavasti suunniteltu tulevaisuuden haaveammatti. Pauliina oli ainoa, joka oli hieman uskaltanut haaveilla yrittäjyydestä aiemmin. Pauliinan yrittäjämäinen ajatustapa oli opittu vanhemmilta jo lapsuudessa. Pauliinan vakituinen työsuhde päättyi tai olisi siirtynyt toisen palvelukseen, niin siirtyminen yrittäjäksi oli luonnollinen vaihtoehto.

Niinalla yrittäminen oli menestymisen ja kehittymisen kannalta järkevä vaihtoehto, sillä vain harvoissa kampaamoalan liikkeissä on palkkatyöläisiä. Useimmiten kaikilla on vähintään toiminimi ja he työskentelevät niin sanotusti vuokratuolilla. Tässä vaiheessa oman yrityksen perustaminen oli varmin tapa työllistyä. Yrittäjäksi ryhtymistä auttoivat myös Niinan halut päättää omista työajoistaan ja lomistaan.

Satu oli kokenut puhdistuspalvelualalla jo lähes kaiken ja ajatus omasta yrityksestä heräsi, kun Satu suoritti yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa. Sadulla oli alasta vankka ammattitaito ja kokemus, joten siivouspalveluiden myynti oli helppoa. Muutama vuosi yrityksen perustamisen jälkeen Satu ryhtyi osa-aikaiseksi puhdistuspalvelualan kouluttajaksi ja muutaman vuoden päästä kokoaikaiseksi kouluttajaksi. Omaa yritystään hän hoitaa edelleen, mutta työt järjestyvät hyvän verkoston avulla.

Kaikille naisille oli yrityksen perustaminen yksin itsestäänselvyys, mutta yhtiökumppanin hankkimista on ajoittain harkittu. ”Kyllä, yksin yrittäminen on mun juttu. Ehkä joskus

vanhempana voisin mieltää kumppania”. Luotettavan henkilön ja sopivan persoonan löytyminen oli yksi kompastuskivi naisten pohtiessa asiaa yhtiökumppaneista. Satu käyttää viikoittain hyödykseen yhteistyökumppaneita, mutta kukaan ei ole harkinnut palkkaavansa työntekijöitä, eikä alihankkijoita. Syitä tähän päätökseen ovat liian kalliit kustannukset, hyvän ja luotettavan työntekijän löytyminen, sekä omasta päätäntävällästä luopuminen.

Kysyttäessä kaipuusta vanhaan elämään, ei kukaan ikävöinyt aikaa työntekijänä, jossa säännöllisyys ja turvallisuus olivat taattuina. Kaikki kokevat yrittäjyyden olevan yksi elämän suola, joka antaa elämälle enemmän kuin ottaa eli katumusta yrittäjän urasta ei tuntenut kukaan. Yrittäjyyden koetaan olevan palkitsevaa ja tuovan enemmän onnellisuutta oman päätäntävällän vuoksi. ” *Yrittäjyys ei ole taakka, tää on harrastus, josta saa rahaa. Ainakin välillä.* ” Yrittäjyys on elämäntapa, toisille rakas ja palkitseva harrastus.

Niina kaipaa turvallisuuden tunnetta ja hiljaisina hetkinä työntekijän oikeuksia, jota hän koki toisen palveluksessa. Tässä tapauksessa se on ymmärrettävää, koska puhdistuspalveluala ja kirjanpito ovat usein toistaiseksi voimassa olevia asiakassuhteita. Niinalla asiakkaat vaihtuvat usein. Päätäntävältä ja oman itsensä herrana oleminen nousivat selkeästi kaikkien vastauksissa esille. ” *Parasta tässä touhussa on se, kun saat itse päättää työajoista ja lomista.* ” Vastanneet naiset eivät voi jättää yritystään kovin pitkäksi aikaa, sillä sijaisen palkkaaminen ei ole heidän mielestään sopivaa. Omaa yritystä ei haluta antaa toisen hoidettavaksi.

Satu on näistä vastanneista kaikista ulospäin suuntautunein. Hänen mielestään hienointa yrittäjyydessä on mahdollisuudet kehittyä, tutustua uusiin ihmisiin ja hän luottaa vahvasti tulevaisuuteen. *Parhainta on uudet ihmiset, tulevaisuus on avoinna ja kuitenkin selkeää, ihanaa aikaa.* ” Vastauksista käy ilmi, että naisilla on positiivinen odotus tulevaisuutta ajatellen, eikä maamme yleiset taloudelliset tilanteet ole tehneet heihin negatiivisia vaikutteita.

7.2 Työhyvinvointi

Haastatteluun vastanneiden naisten mielestä oma hyvinvointi ja jaksaminen ovat erityisen tärkeässä asemassa yrityksen, perheen ja itsensä hyvinvoinnin takia. Hyvinvointia käsiteltiin yhdessä yrityksen ja yrittäjän henkilökohtaisesta näkökulmasta. Työhyvinvointi on

yhtä lailla yrityksen menestys ja asiakkaille näkyvä tila kuin yrittäjän hyvinvointi ja voimavara tehdä työtä. Naiset ymmärsivät keskusteluissa, että jos itse ei ole hyvässä kunnossa, ei yrityskään voi silloin hyvin. Kaikki myönsivät, että taloudellinen tilanne ja oma sen hetkinen terveys vaikuttavat omaan työssä hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Kaikille vastaajille perheen olemassaolo ja perheen antama tuki oli suuri voimavara, joka antaa uskoa tulevaan sekä antaa syyn jaksaa tehdä tätä työtä. ” *Aikaa tämä yrittäjyys vie, mutta pyhitän lähes kaiken vapaa-aikani perheelleni.* ” Naiset haluavat perheilleen parasta ja antavat heille mahdollisimman paljon aikaansa. Näin he osaltaan hyvittävät sitä aikaa, jonka he työssään joutuvat olemaan. Perhe ja perheen kanssa puuhailu oli suosittumpaa ajanvietettä kuin liikkuminen. Lukeminen, liikkuminen luonnossa ja rentoutuminen perheen kanssa nousivat esille voimavarojen kasvattajaksi. ” *Aika ilman aikatauluja on välillä niin super ihanaa.* ” Tämä vastaus aikatauluttomasta päivästä tuli Sadulta ja se nousi heti muiden vastaajien suosioon. Tätä ideaa muut kokeilevat heti seuraavana vapaapäivänä.

Kaikki vastaajat panostavat resurssiensa mukaan omaan henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Vastaajista vain yksi kävi säännöllisesti hierojalla, mutta kaksi muuta vain tarvittaessa. Nämä kaksi olivat molemmat samaa mieltä, että useimminkin voisi käydä, mutta usein on aina jotakin kiireellisempää ja tärkeämpää tehtävää. Positiivista, että kaikki he kuitenkin huomioivat oman jaksamisen ja hyvinvoinnin tärkeyden. Niina oli vahvasti sitä mieltä, että ei ole tekosyitä, miksi aikaa liikkumiselle ei ole. ” *Juoksulenkki, siinä nollaantuu ajatukset ja fyysinen jaksaminen parantuu, Miksi siis en nauttisi raittiista ulkoilmasta?* ”

Yrittäjän työtä ei nämä vastaajat pidä raskaampana kuin työskentelyä toisen palveluksessa. Tuntemukset ovat tästä päinvastaisia eli työstä saa enemmän intoa ja virtaa elämään, kun työllä on jokin merkitys ja sitä tekee omalle yritykselle. Vastaajien perheet ovat hyvin ymmärtäväisiä kaikilla ja tukevat tarpeen tullen näitä naisia. Muut perheenjäsenet auttavat aina tarpeen tullen, mutta enemmänkin tuki on henkistä. ” *Onneksi minua on siunattu valloittavalla perheellä.* ” Tällä vastauksella tarkoitettiin tilanteita, jolloin koettiin väsymyksen tunteita. Niina kokee hiljaisina hetkinä negatiivisia tunteita toimitto- muudesta ja jonkin verran taloudellisesta tilanteesta. Nämä vastaajat ovat ylpeitä yrittäjyydestään, eivätkä ole halukkaita tulevaisuudessa muuttamaan yrittäjyyttä työntekijän rooliin.

7.3 Stressi

Stressi ja sen eri muodot olivat odotetusti kaikille vastaajille tuttuja tuntemuksia. Pauliina koki stressin oireita vähiten, mutta myönsi aikataulujen ja varsinkin tilinpäätösajan olevan kiireistä, mutta ei myönnä kärsineensä stressistä. Pauliina kokee ja kääntää stressin tuntemukset itselleen voimavaraksi ja latautuu työrupeamaa jo tiedostamalla ajankohdan, jolloin kiirettä on. Hän kokee toimivansa paremmin pienen paineen alla. Kirjanpitoala on kuukausittain aikataulutettu, mutta muulloin työskentely on väljempää ja oman työn aikatauluttaminen on Pauliinan mielestä työn suola.

”No todellakin, työnteko on paljon tehokkaampaa, kun tietää, että on hässäkkää tiedossa.” Sadun ja Pauliinan mielestä kannattaa kääntää parhaansa mukaan stressi positiiviseksi ja tavallaan pyrkiä pieneen stressiin, jolloin työskentely on tehokasta ja mieli pysyy virkeänä. Positiivinen stressikin on tiedostettava, jotta se ei käänny väsymyksen puolelle. Satu kokee stressiä ajoittain opetuskiireidensä vuoksi, mutta ei koe siitä olevan haittaa, sillä Sadun stressin oireet ovat suoraan yhteydessä käynnissä olevan koulutuksen aikatauluun. Stressi oireilee Sadulla ruokahaluttomuutena ja vireyden heikentymisenä. Satu pyrkii myös positiiviseen stressiin, koska hän kokee olevansa enemmän vireessä pienen paineen alaisena. *”Pieni stressi on hyvästä, se saa liikettä niveliin.”*

Niina kokee erilaista stressiä verrattuna muihin vastanneisiin, sillä hänen työnsä on luonteeltaan erilaista. Niinalla käy useita asiakkaita päivässä kertaluontoisesti ja muilla vastanneilla asiakassuhteet ovat pysyviä. Niina pitää positiivisen stressin tunteesta ja pienen paineen alaisena hänestä tulee todella järjestelmällinen ja asennetta nostava tehokas tekijä. Hiljaiset päivät stressaavat hieman enemmän, mutta se on onneksi ollut ajoittaista. *”Ei mainittavasti stressaa, meillä asuu silloin vähän lyhyt pinnaisempi äiti ja vaimo,”* Niina toteaa hymyillen.

Kaikki naiset kestävät stressiä todella hyvin eivätkä koe stressiä haittaavaksi tekijäksi. Stressi kuuluu osana työelämään, välillä sitä on enemmän ja toisinaan vähemmän. Vastaajien mukaan stressi ei kenelläkään vaikuta perhesuhteisiin, vaikka välillä suhteet saattavat hetkittäin kireytyä. Perheiden kanssa on sovittu erilaisia pelisääntöjä tällaisia

tilanteita varten ja kaikkien perheet osaavat tukea perheen yrittäjää tarvittaessa. ” *Onneksi perhe osallistuu enemmän kotitöihin silloin, kun ne huomaavat, että pinna on kireällä.*” Naiset tutkailevat omaa käyttäytymistään ja tiettyjen piirteiden ilmetessä osaavat ottaa tilanteen haltuun ja kertoa perheelle stressitilasta.

7.4 Verkostoituminen

Vastaajille verkostoituminen oli hyvinkin tuttua. Verkosto sanana oli kahdelle vastaajalle hieman vieraampi, mutta käsitettä avattaessa yhteistyö muiden henkilöiden kanssa oli tutumpi käsite. Vastaajat olivat verkostossa tahojen kanssa, joiden kanssa ovat usein tekemisissä. Näitä tahoja olivat esimerkiksi pankki, vakuutusyhtiö, tavarantoimittajat sekä kirjanpitäjää pidettiin hyvin tärkeänä yhteistyökumppanina. Kaksi vastasivat pärjäävänsä hyvin yksinkin, mutta yhteistyöstä ja vertaistuesta oltiin lähes riippuvaisia. Omiin epävirallisiin verkostoihin lisättiin myös ystäviä, osittain kilpailijoita ja muita tukihenkilöitä. Sadulle verkostojen käyttö on lähes päivittäistä hänen päivätyönsä vuoksi ” *Olen verkostoitunut heti alusta alkaen. Olen saanut paljon hyötyä siitä ja myöskin antanut paljon tärkeitä ihmisille ympärilläni.* ” Satu on hyödyntänyt yrityksensä verkostoja myös opetustyössään eli yhteistyötä on jatkettu opiskelijoidenkin kanssa.

Verkostoja tai yhteistyökumppaneita hyödynnetään aina kun mahdollista. Heiltä odotetaan saatavan tietoa ja neuvoja kiperissä tilanteissa, joissa ei itse pysty päätöstä tekemään. Lähimmistä verkostoista löytyvät kiireavut. Sosiaalinen media koetaan samalla positiiviseksi kokemukseksi, mutta sen hyödyntäminen on vielä vähäistä. ” *En ole juuri tarvinnut sosiaalista mediaa tai verkostoja, mutta erilaisia yhteistyötahoja kylläkin. Tarkistan usein erilaisia ongelmatapauksia esimerkiksi verottajalta.*” Vastaajat kuuluvat joihinkin ryhmiin, mutta eivät koe sitä välttämättömäksi. Enemmän ryhmistä on saatu hyvää fiilistä kuin apua tai tukea, mutta toisaalta verkostot ja sosiaalinen media ovat edelleen yleistymässä.

Pauliina ei kuulu sosiaalisen median ryhmiin, eikä koe, että tarvitsisi niistä vertaistukea. Henkilökohtaisesti hän seuraa joitakin sivustoja, mutta ei näe yrityksen tarvetta olla esillä. Niina osaa hyödyntää Facebookia ja käyttää sitä usein liikkeensä mainostamiseen ja saa kavereidensa kautta lisää näkyvyyttä. Hän on kokeillut myös kilpailuja kyseisen

sivuston avulla. Negatiivisiin kommentteihin hän ei ole törmännyt. ” *Osaan ja hyödynnän, todella paljon, esimerkiksi edustajia ja hintojen vertailua. Somessa en ole kohdannut mitään minua koskettavaa.* ”

Vastaajille kaikille oli vierasta sosiaalisen median naisyrittäjäryhmät, samoin naisyrittäjien internetsivusto ja heidän palvelunsa olivat vieraita. Vastanneilla naisilla yritykset ovat hyvin henkilökohtaisia ja oman mielen mukaan rakennettuja, joten omien asioiden kertominen yleisesti verkossa tuntuu vieraalta. ” *Sosiaalisen median verkostoista olen saanut hyvää fiilistä ja sellaista nostetta. En ole kokenut mitään ikävää.* ” Toisaalta verkossa voi toimia anonyymisti, mutta silti näillä naisilla oli suuret ennakkoluulot kyseisiä ryhmiä kohtaan.

7.5 Yhteenveto

Haastattelut olivat todella lämminhenkisiä keskusteluja, joissa vastaajat avautuivat itselleen tärkeistä asioista. He halusivat jakaa kanssani nämä asiat ja heillä oli myös halua kehittää ja tutkia toimintaansa. Naisten mielestä oli hyvä keskustella asioista, sillä oma yritys on niin lähellä yrittäjänsä, että kaikkia virheitä tai asioita ei itse näe. Toinen vieras henkilö saattaa nähdä helpommin epäkohtia, joita voi korjailta. Nämä vastanneet naiset ovat erittäin vahvoja ja uskovat omaan toimintaansa ja luottavat tulevaisuuteen, vaikka ilmassa on välillä hiljaisempiakin hetkiä. Naiset ovat rohkeasti lähteneet yrittäjäksi, vaikka kaikilla on ollut silloin pieniä lapsia. Naiset ovat erittäin ylpeitä yrityksistään, eivätkä koe jääneensä paitsi mistään. Oma yritys on tuonut sisältöä elämään ja enemmän itsensä arvostusta ja kunnioitusta. Naisen ja yrittäjän itsetunto on näillä naisilla ollut erityisen ihailtavaa.

Kaikilla oli saman suuntaisia ajatuksia oman hyvinvoinnin ja yrittäjyyden yhdistämisestä sekä tietysti tärkeästä asiasta eli ajanhallinnasta. Ajanhallinnassa keskityttiin kalenterin ajantasaisuuteen sekä työtilojen siisteyteen. Siistillä ja selkeällä työtilalla saatiin turhia askelia säästettyä sekä vaaratilanteita ehkäistystä. Keskustelimme paljon itsekkyydestä ja toisten huomioon ottamisesta. Tämä tuli esille jaksamisessa työajan ulkopuolella. Kaikilla oli haaveissa lisätä liikunnan määrää ja tietysti vapaa-aikaa olisi voinut olla enemmän, mutta naiset olivat tyytyväisiä tilanteeseen, sillä kaikilla oli viikoittain aikaa myös harrastuksille. Taukoliikunnan ja lihasten hyvinvoinnin merkityksestä keskusteltiin ja naiset kyllä tiesivät venyttelyn tärkeyden, mutta toteutus oli jäänyt vielä

vaiheeseen. Henkinen hyvinvointi oli tällä hetkellä kaikilla ihailtavan positiivista, vaikka kaikki myönsivät hetkittäin väsymyksen ja huolien painavan mieltä myös työssä. Pienet välirikot kotona aiheuttavat alakuloa päivän vireyteen, mutta yleensä asiat on saatu kotona keskusteltua niin, etteivät työt ole siitä kärsineet.

Kun resurssit ovat niukat, on omaa työhyvinvointia kehitettävä mahdollisimman pienellä budjetilla. Oman työn mielenkiintoa voi ylläpitää tuunaamalla omaa työtä, eli muokkaamalla työtä mahdollisimman paljon yrittäjän itsensä näköiseksi. Käytännössä tämä on voimavarojen yhteensopivuutta, kuitenkin realistisesti, jotta tavoitteet voidaan saada toteutettua. Tämä työn muotoilu estää työhön leipääntymisen ja pitää mielenkiintoa yllä. (Manka & Manka 2016, 111.) Työssä viihtymisen lisäksi henkilökohtaiseen onnellisuuden vaikuttavat usein terveys, taloudellinen tilanne, rakkaus, ystävät, yleinen tyytyväisyys elämään. Yrittäjällä oma terveys on ensisijaisen tärkeää, sillä sen perustalla on myös yrityksen tilanne. Yrittäjä tarvitsee myös tukiverkostoa ympärilleen, jotta jaksaa työssä ja kotona. (Manka 2015, 90.)

Naiset käsittelivät stressiä ja sen eri muotoja tottuneesti, sillä jokainen myönsi tunteensa jonkin asteisia oireita. Pieni stressi koettiin hyväksi ja virtaa antavaksi voimaksi, mutta jokainen tiedosti, että pitkään jatkunut stressi voi johtaa vakaviin seurauksiin. Naiset ovat ymmärtäneet, että stressi on ajoittaista tunnetta ja toistaiseksi he ovat osanneet hengähtää työstään oikeaan aikaan. Perheen tuki on korostunut stressaavina aikoina. Jokaisella oli keinot, joilla näitä kerääntyviä tunteita saadaan purettua, toiselle se oli liikunta ja toiselle vapaa-aika perheen kanssa. Menetelmät ovat kaikki hyviä, kunhan oireet helpottavat.

Työn vaatimukset tutkimuksessa Schaufeli & Bakker (2004) kirjoittavat työn vaatimuksista, jotka eivät välttämättä tunnu negatiivisilta, mutta ne voivat tilanteiden muuttuessa ja pitkittyessä vaihtua työstä aiheutuviksi stressitekijöiksi ja pahimmillaan johtaa työstä uupumiseen. (Schaufeli & Bakker 2004,) Työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistäminen on otettu esille tutkimuksissa palautumisen näkökulmasta. Yksilön oma voimavara on tärkeä pohja yksilön työssä jaksamiselle tai vapaa-aikaan liittyvä käsite. Yleisesti käsitys omasta työssä jaksamisesta tai arjessa jaksamisesta on yleinen stressin aiheuttaja, koska omat voimavarat lasketaan liian suuriksi. (Manka 2015, 49.) Työstä aiheutuvan stressin ehkäisyyn hoitokeinona on yksinkertaisesti työstä palautuminen. NykYTEKNOLOGIA

on mahdollistanut työn tekemisen junassa, kotona, mökillä, matkoilla eli lähes missä tahansa. Ennen nämä olivat elpymis- ja palautumisaikaa, mutta ei enää. Yksilön tulisi irrottautua työstään vapaa-ajallaan täysin eli myös työasioiden ajattelu tulisi lopettaa. Yksilön tulisi rentoutua ja mahdollisesti kehittää itseään opettelemalla uusia asioita. Näin ajatukset työstä saataisiin pidettyä kurissa. (Manka 2015, 191–192.)

Positiivinen stressi koettiin voimavaraksi, joka puskee vauhdilla eteenpäin ja tuo työnteokoon positiivista virettä. Toisaalta liian pitkään jatkuneen positiivisen tunteen ja työtahdin taustalla on totaalinen uupuminen ja putoaminen alas todella korkealta. Positiivisen stressin oireita oli vaikeampi tunnistaa ja kuvailla, mutta hyvin naiset erottivat omasta käyttäytymisestään näitä piirteitä. Vastanneet myönsivät liian hyvän tunteen antavan useasti liikaa energiaa, mutta lupasivat jatkossa hiljentää tahtia, myös näiden tunteiden vallatessa mielen.

Naisten vastaukset verkostoista olivat lopulta hyvin erilaisia. Yksi vastaajista käytti suurta verkostoa lähes päivittäin ja hän oli osannut rakentaa verkostoa heti yrityksen alkua ajoista alkaen. Toinen vastaaja selviäisi työstään ilman verkosta, mutta jonkinlaista tukea tarvitsisi hänkin. Kolmas vastaaja käyttää pientä verkostoa lähinnä tavarantoimittajiin, mutta henkisellet avulle ei verkoston tarvetta ollut. Sosiaalisen median verkostoja eivät naiset osanneet käyttää tai eivät olleet riittävän rohkeita käyttämään niitä. Yksi vastaajista haki lähinnä hyviä tuntemuksia sosiaalisista verkostoista.

Naiset pitivät hyvin tiukasti kiinni yrityksensä tyylistä toimia ja siksi eivät näin uskalla tai osaa kertoa vieraalle ihmiselle yritykseen liittyvistä ongelmista. Verkostoissa voi toimia anonyymisti, mutta silti ongelmien kertominen julkisesti tuntui vieraalta. Verkostoissa voi saada hyviä neuvoja ja siellä voi myös vastaavasti antaa neuvoja muille. Verkostoista voi saada hyvin henkilökohtaisen ja niistä voi lopulta saada huomattavaa taloudellista apua.

On selvää, että päivästä toiseen jatkuva samankaltainen työ uuvuttaa ja kyllästyttää ennen pitkää. Nämä vastaajat eivät olleet vielä tunteneet kyllästyneensä yrittäjyyteen tai alaansa, mutta haastattelussa keskusteltiin myös vaihtoehtoista, mitä näissä tapauksissa tehdään, jos työt kyllästyttävät. Yhtenä uutena vaihtoehtona pohdittiin vaihtoehtoa oman työn tuunaamisella eli muuttamalla jotakin työnsä osa-alueita. Näitä voi olla esimerkiksi uuden

kalenterin käyttö, uusien välineiden käyttö tai jotakin vastaavaa, jolla työhön saadaan uuden tuntua. Työpäivät ovat usein yrittäjällä erilaisia ja silti työn tuoma vastuu ja rutiinit ovat joka päivä hoidettava. Hakanen (2011) kirjoittaa työn imusta, joka jokaisella työpäivällä on olemassa, kunhan löydetään tapa, jolla jokainen voi työskennellä kokemustansa ja harkintaansa hyödyntäen. (Hakanen 2011, 6).

8 POHDINTA

Yrittäminen ei pelkästään ole itse työn tekemistä, vaan siihen liittyy paljon oheistyötä ja hoidettavia asioita. Asiakkaat osaavat vaatia palvelua ja tätä palvelua pitäisi saada mahdollisimman pian. Sähköpostit ja chatit ovat tehneet sähköisen asioinnin helpoksi ja nopeaksi. Näiden järjestelmien ansiosta yleinen kuvitelma on, että yrittäjän tulisi olla tavoitettavissa vuorokauden jokaisena hetkenä. Yrittäjän päivittäisestä työajasta suuri osa menee sähköpostien ja viestien vastaamiseen. Töiden tärkeysjärjestykseen asettamisella ja aikavarkaiden poistamisella turhaa työkuormitusta saataisiin tehokkaasti vähennettyä.

Opinnäytetyön viitekehyksessä keskityttiin yrittäjän ominaisuuksiin ja naisten johtajuuteen. Nainen johtavassa asemassa on yleistynyt valtavasti viime vuosia, jopa suurissa yrityksissä. Perheen ja työn yhdistäminen on naiselle aina ollut hankalaa ja usein työtä tekevä äiti saa nopeasti huonon äidin leiman asettaessaan myös uransa yhdeksi elämänsä tavoitteeksi. Perheen verkostojen ja perheen keskinäisen elon toimiessa voi perheen äiti työskennellä vaativassakin työssä. Teoriaosuus käsittää myös työhyvinvointia, joka useimmiten mielletään vain suurten yritysten vastuuksi, jolloin se sekoitetaan työsuojeluun. Yrittäjän tulee yhtä lailla huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan kuin kenen tahansa työntekijän hyvinvoinnista, koska hänen oma fyysinen ja henkinen hyvinvointi on suoraan verrattavissa hänen yrityksensä tilaan.

Oma henkinen ja fyysinen hyvinvointi peilaa joka päiväiseen jaksamiseen, keskittymiseen ja etenkin vireyteen tehdä työtä. Fyysinen hyvä jaksaminen edesauttaa henkistä jaksamista ja henkinen hyvinvointi auttaa fyysistä jaksamista eli yrittäjän oma henkinen ja fyysinen pääoma tulee olla kunnossa ja tasapainossa. Pitkään jatkunutta kuormittumista tulee varoa, jotta kuormitus ei muutu ylikuormittumiseksi. Pitkään jatkunut kuormitus voi johtaa stressitilaan ja voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa vakavaa työuupumista. Työuupumus voi johtaa vakaviin sairastumisiin, mikäli niitä ei huomioida riittävän aikaisessa vaiheessa. Myös positiivinen stressi, joka ilmenee liian pitkään jatkuneesta hyvän olon tunteesta, voi niin ikään johtaa ylikuormitukseen. Yrittäjä tuntee itsensä voittamattomaksi, kunnes huomaamattaan romahtaa.

Itseluottamus ja itsensä tunteminen ovat tärkeitä asioita yksin yrittäjälle. Yrittäjän on ensisijaisen tärkeää tuntea itsensä, miten oma keho ja mieli reagoivat esimerkiksi stressaavassa tilanteessa. Omia voimavaroja voi kasvattaa itseään haastamalla ja tutkimalla omaa

toimintaa. Itsensä kuormittaminen ei saa olla liian pitkäkestoista eikä rasittavaa, vaikka työ tuntuisi helpolta eikä lainkaan kuormittavalta. Henkistä pääomaa voi kasvattaa esimerkiksi opiskelemalla ja fyysistä pääomaa huolehtimalla omasta kunnostaan. Perheen tuki on tärkeää yksin yrittäjän arjessa, sillä perheen lapset aistivat vanhemman työuupumuksen ja pelkäävät väsymistä. Uupumuksesta kärsivät ihmiset ovat hyvin haavoittuvaisia ja erittäin alttiita käyttäytymään odottamattomalla tavalla. Vastakohtana virkeä ja hyvinvoiva vanhempi tuo hyvää oloa perheelleen pelkällä terveellä olemuksellaan.

Viitekehyksessä verkostoinnin eri merkityksestä ja tarpeellisuutta oli pohdittu muutamalla eri näkökulmalla. Verkostoitumiselta odotetaan jotakin lisäarvoa ja yleensä tämä on yrityksen myynnin kasvaminen tai esille tuominen. Sosiaalinen media on yksi tämän päivän suosituimmista ja nopeimmista verkostoista. Verkostoista on mahdollisuutta saada potentiaalisia yhteistyökumppaneista sekä tärkeää vertaistukea.

Opinnäytetyön yksi osa oli työn voimavarat, jotka käsittävät työn fyysisyyden, sosiaalisuuden ja psykologisuuden piirteitä, joiden avulla kohdataan työn negatiivisia ja positiivisia piirteitä. Näihin voimavaroihin liittyvät työn imu, jonka kumpuaa työntekijän hyvinvoinnista ja kiinnostuksesta työtään kohtaan. Oman työn muuttamisella eli tuunaamisella saadaan aikaan työn imua, joka antaa positiivista energiaa työssä jaksamiseen. Haastattelut perustuivat Työn vaatimusten & työn voimavarojen malliin, joka on Schaufeli & Bakker 2004, Hakanen 2008 suunnittelema malli. Mallissa työn voimavarat kohtaavat työnvaatimukset ja sen pohjalta tulisi löytää työelämän polku, jotka täydentäisivät toisiinsa.

Haastateltavat naiset valittiin tähän haastatteluun heidän erilaisten taustojensa perusteella. Naiset kaikki ovat työlleen erittäin omistautuneita, eikä työn vieraan palveluksessa houkuttele yrittäjävuosien jälkeen. Haastatteluissa kävi ilmi heidän ylpeytensä omaa yritystään kohtaan ja omaa ammattitaitoa osattiin arvostaa. Tutkimuksen viitekehys täydensi tietoja haastatteluja varten. Haastatteluissa keskityttiin valmiiksi suunniteltujen kysymysten pohjalta viitekehysten aiheisiin yrittäjyydestä, työhyvinvoinnista, verkostoinnista ja stressistä

Tutkimukset ja haastattelut olivat oikein antoisia. Haastattelut suoritettiin kvalitatiivisella menetelmällä ja haastateltavien naisten kanssa on keskusteltu usein myös virallisen haastatteluiden jälkeen. Haastatteluista on ollut hyötyä muun muassa aikavarkaiden löytymisessä ja poistamisessa. Verkostojen tärkeyttä pohdittiin vertaistuen kautta ja naiset innostuivat kokeilemaan anonyymisti toimivia naisyrittäjien verkostoja. Esimerkiksi Hyvinkään – ja Riihimäen alueella on aktiivisesti tapaileva naisyrittäjäverkosto, jossa voi omaa yritystään tuoda esille tai kysellä neuvoa. Haastattelun naiset eivät olleet aiemmin tienneet ryhmästä. Vaikka haastattelussa keskusteltiin vaikeista asioista, ovat naiset ottaneet neuvoja hyvin vastaan. Omaan työhön leipääntymisen estämiseksi on oman työn tuunaamista kokeiltu ja nämä kokeilut ovat on hyväksi havaittu. Stressin tiedostaminen ja varsinkin siihen reagointi on tullut kaikille tutuksi jossakin vaiheessa yrittäjyyttä, mutta positiivisen stressin reaktioita naiset eivät olleet ottaneet niin vakavasti.

Tulevaisuudessa oman työn tuunaamista ja sen tuomia hyötyjä voisi tutkia enemmän. Yksinäisessä yrittäjän työssä omaan työhön ja rutiineihin kyllästyminen on uhka jaksamiselle ja mielenterveydelle. Työn muokkaamisella ja vaihtelevuudella saataisiin omalle työlle lisää imua. Aikavarkaiden ja verkostojen hyödyntämistä olisi hyvä tulevaisuudessa miettiä, sillä työn keskeytykset ovat suuri keskittymisen ja turhan ajan varastaja. Olen itse oppinut tästä työstä stressinhallinnasta, sen haasteista sekä oman työhyvinvoinnin lisäämisestä. Tuunaan itse työtäni lähes päivittäin vaihtamalla työjärjestystä tai muuta pientä, kuitenkin niin, että työmäärä ja aika pysyvät samana. Tällä tavoin saan ylläpidettyä työn mielekkyyttä. Tutkimukseni oli oikein onnistunut, sillä kaikki haastateltavat olivat löytäneet työhönsä haastattelun ja ideoinnin jälkeen uutta työn imua.

LÄHTEET

- Tilastokeskus. Alueellinen yritystoimintatilasto. Suomen virallinen tilasto. Luettu 7.5.2017. http://www.stat.fi/til/alyr/2015/alyr_2015_2016-12-21_fi.pdf
- Facebook. Etusivu.2017 https://www.facebook.com/help/?helpref=hc_global_nav
- Hakanen, M., Heinonen, U. & Sipilä, P. 2007. Verkostojen strategiat. Menesty yhteistyössä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hakanen, J., 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Jakonen, JP. 2016. Stressivapaa yrittäjä. Helsinki: Viisas Elämä Oy.
- Kuitunen, M. & Pystynen J. 2015. Yrittäjyyden myytinmurtaajat. Suomen Yrittäjien Sympoint Oy. Kirjapaino Jaarli 2015.
- Leponiemi, T., Soininen, J. & Wasenius, R. 2010. Yhteisöllinen Media. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Manka, M-L. Stressikirja. Mistä virtaa? 2015. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Määttä, T. & Aalto, R. 2010. Yrittäjän kunto – opas. Jyväskylä: WSOYpro Oy.
- Möller, K., Rajala, A. & Svahn, S. 2009. Tulevaisuutena liiketoimintaverkot: johtaminen ja arvonluonti. Tampere: Esa Print Oy.
- Nykänen, E. 2009. Eroon työstressistä. Jyväskylä: WS Bookwell.
- Otala, L. & Ahonen G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Piha, K. 2006. Äitijohtaja. Tampere: Talentum Media Oy.
- Pirnes, H. 2002. Verkostoylivoimaa. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Rehn, M. 2012. Yritä perässä – nainen miljoonabisneksessä. Painettu EU:ssa: Ekrive Oy.
- Rytikangas, I. 2008. Tehokas ajankäyttö – vähemmän stressiä, enemmän tuloksia. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. Gummerus Kirjapaino Oy.

- Rämö, S. & Valtari, H. 2017. Unelma Hommissa. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Rönkä, A. & Kinnunen, U. 2002. Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe – elämä ja sen tukeminen. Jyväskylä: PS – kustannus.
- Salo, I. & Blåfield, V. 2007. Naiset huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement. Julkaistu 2004. Luettu 8.8.2017. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.248/epdf>
- Silvennoinen, M. 2008. Löydä aarteesi – verkostoidu! Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Suomen Yrittäjänaiset. 2017. Luettu 7.5.2017. <http://www.yrittajanaiset.fi/tietoa-meista/>
- Suomen Yrittäjät. 2017. Luettu 7.5.2017. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat-316132>
- Sydänmaanlakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.
- Tarkkonen, J., 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Painettu EU:ssa: Unipress.
- Toivola, T., 2006. Verkostoituva yrittäjyys. Strategiana kumppanuus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Toppinen – Tanner, S., Vanhala, A., Puttonen, S., Larvi, T. & Vaaranen, H. 2015. Voimaa Arkeen. Vantaa: Multiprint.
- Torppa, T., Yksin työskentelevän opas. 2013. Talentum Media Oy.

LIITTEET

1 (2)

Liite 1. Haastattelun tulokset

Yrittäjäyys

1. Miten päädyit yrittäjäksi?

Vastaaja 1

Suorittaessa yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoa.

Vastaaja 2

Yrittäjäyys on yksi tapa edetä alalla. Ala työntekijänä huonosti palkattua.

Vastaaja 3

Työtilanteen muuttuessa oli hyvä hetki perustaa kauan haaveissa ollut oma yritys.

2. Oliko yksin yrittäminen heti alusta alkaen ainoa vaihtoehto?

Vastaaja 1

Kyllä, mutta verkostoiduin heti muiden alan yrittäjien kanssa.

Vastaaja 2

Kaikki vaihtoehdot ovat olleet harkinnassa.

Vastaaja 3

Kyllä, ainoa vaihtoehto.

3. Kaipaatko aikaa, jolloin et vielä toiminut yrittäjänä?

Vastaaja 1

En, koska tämä on työ, huvi ja harrastus. Työ on todella palkitsevaa.

Vastaaja 2

Kaipaen kyllä lomiam ja tiettyä turvallisuuden tuntua, mutta muuten en kaipaa.

Vastaaja 3

En, koska saan itse päättää työajoistani ja työtaakastani.

4. Mitä positiivista yrittäjäyys on tuonut elämääsi?

Vastaaja 1

Saan itse päättää työajoista ja lomista. Itsemääräämisoikeus.

Vastaaja 2

Oma päätäntävalta, kilpailu on kovaa, joten on pakko tsempata.

Vastaaja 3

Oma päätäntävalta.

Työhyvinvointi:

1. Miten huolehdit omasta hyvinvoinnistasi?

Vastaaja 1

Lukemalla ja liikkumalla luonnossa. Yritän pitää päiviä, jolloin ei ole aikatauluja.

Vastaaja 2

Liikunta ja ulkoilu. Perheen kanssa puuhastelu.

Vastaaja 3

Riittävästi vapaa-aikaa. Perheen kanssa oleilu.

2. Koetko yrittäjäyden raskaammaksi, kuin palkkatyön toisen palveluksessa?

Vastaaja 1

En lainkaan.

Vastaaja 2

En, kaikessa on puolensa.

Vastaaja 3

En, päinvastoin.

3. Onko epävarmuus vaikuttava tekijä työssäjaksamiseen ja elämän laatuun?

Vastaaja 1

En koe epävarmuutta.

Vastaaja 2

Kyllä, epävarmuus korostuu hiljaisina aikoina.

Vastaaja 3

Ei.

4. Kuormittaako yrittäjäytesi perhe - elämääsi?

Vastaaja 1

Ei, koska pyhitän kaiken vapaa-aikani perheelle. Se kompensoi.

Vastaaja 2

Ei kuormita.

Vastaaja 3

Ajoittain, perheeni ymmärtää ja tukee.

Haastattelun tulokset

2 (2)

1. Tunnetko työstäsi johtuvia stressioireita?**Vastaja 1**

Stressi tuntuu välillä ruokailussa ja omassa vireydessä.

Vastaja 2

Toisinaan.

Vastaja 3

En.

2. Tiedostatko positiivisen stressin?**Vastaja 1**

Kyllä, se tuo lisää intoa ja tuo tsemppihenkeä.

Vastaja 2

Kyllä ja siihen tunteeseen pyrin.

Vastaja 3

Kyllä, toisinaan työnteko on tehokkaampaa, kun on kiirettä.

3. Miten rauhoitat stressitilaa?**Vastaja 1**

Aikataulun vapaa-aika ja lukeminen rauhoittaa.

Vastaja 2

Stressinsietokyky on suuri. Ulkoilu ja urheilu rauhoittavat.

Vastaja 3

Liikkumalla ja lukemalla. Perheen kanssa yhteistä aikaa.

Verkosto:**1. Tarvitsetko työssäsi verkostoja / tukihenkilöitä?****Vastaja 1**

Ehdottomasti. Olen verkostoitunut eri alojen ihmisten kanssa.

Vastaja 2

Kyllä, erilaiset edustajat ym.

Vastaja 3

Työssä en välttämättä, mutta yhteistyötahoja on monta.

2. Pystyisitkö toimimaan ilman ulkopuolista apua?**Vastaja 1**

En lainkaan.

Vastaja 2

Kyllä se onnistuisi.

Vastaja 3

Kyllä, varmaankin.

3. Kuulutko sosiaalisen median verkostoihin?**Vastaja 1**

Kyllä. Olen saanut niistä lähinnä hyvää fiilistä.

Vastaja 2

Kyllä. Yritykseni näkyy mm. facebookissa.

Vastaja 3

En kuulu.

4. Oletko saanut verkostoilta apua yritystoimintaasi?**Vastaja 1**

Kyllä, saan ja annan apua aina tarvittaessa. Minulla on verkosto, joka auttaa minua kiireessä.

Vastaja 2

Kyllä. Saan näkyvyyttä somessa,

Vastaja 3

Kyllä, ottamalla yhteyttä ja ottamalla selvää asioista.