



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Mikroyrittäjän kokemus omasta hyvinvoinnista vahvuuksien ja haasteiden näkökulmasta

Elena Eloranta, Linda Järvinen, Veronika Mäkilä

2018 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

**Mikroyrittäjän kokemus omasta
hyvinvoinnista vahvuuksien ja haasteiden
näkökulmasta**

Elena Eloranta, Linda Järvinen,
Veronika Mäkilä
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2018

Elena Eloranta, Linda Järvinen, Veronika Mäkilä

Mikroyrittäjän kokemus omasta hyvinvoinnista vahvuuksien ja haasteiden näkökulmasta

Vuosi 2018 Sivumäärä 53

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä ja tietoa siitä, miten yrittäjä itse kokee hyvinvointinsa. Opinnäytetyön tavoitteena oli puolestaan tutkia ja tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät ovat yrittäjän kulmakiviä heidän hyvinvoinnissaan. Opinnäytetyö perustuu yrittäjän henkilökohtaiseen kokemukseen hyvinvoinnista sekä aiempaan, olemassa olevaan tutkimustietoon hyvinvoinnista. Toteutimme opinnäytetyömme Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman Laurea-ammattikorkeakoulun Voi Hyvin -hankkeen toimeksiantona.

Opinnäytetyömme teoreettinen viitekehys koostuu mikroyrittäjyyden ja yrittäjyyden käsitteistä sekä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tarkastelemisesta. Opinnäytetyössä tarkastelimme yrittäjyyttä laajasti, kuten yrittäjyyden muotoja, työnteon merkitystä ja yrittäjyyttä hyvinvoinnin kontekstina. Mikroyrittäjyyttä tarkastelimme lähemmin hyvinvoinnin näkökulmasta, sekä mikroyrittäjien menestystä, motivaatiota työssä ja itsensä arviointia. Opinnäytetyösämme haastateltavat yrittäjät toimivat tiedon tuottajina. Tarkastelimme asiaa kolmen eri mikroyrittäjän kokemuksen näkökulmasta.

Opinnäytetyössä käytimme etnografista lähestymistapaa ja sen laadullisina menetelminä teemahaastattelua, havainnointia ja tulosten analysointia. Valitsemamme tutkimusmenetelmät rakentuivat tutkimusongelmien ja -kysymysten pohjalta. Aineistonkeruu tapahtui luonnollisessa ympäristössä yrittäjille eli heidän työpaikoillaan.

Kerätyn aineiston perusteella kaikkein merkittävimiksi yrittäjät kokivat tasapainon löytämisen työn ja vapaa-ajan välillä. Yhdeksi tärkeimmäksi tekijäksi nousi henkinen tuki sekä työssä että vapaa-ajalla. Yrittäjät kokivat hyvinvoinnin olevan kokonaisvaltaista, ja terveyden merkitys tiedostettiin hyvin. Tästä huolimatta teot eivät riittäneet vielä käytäntöön saakka. Haasteeksi koettiin liian vähäiset yöunet, vääränlainen ravinto sekä liikunnan väheneminen. Huolenaiheeksi yrittäjät nostivat työperäisen sairastamisen. Lisäksi yrittäjät kokivat olevansa osittain yksin, minkä vuoksi jonkinlainen vertaistoiminta koettiin hyvänä ajatuksena.

Asiasanat: mikroyrittäjä, yrittäjyys, hyvinvointi, etnografia

Elena Eloranta, Linda Järvinen, Veronika Mäkilä

A Micro-Entrepreneurs Experience of Their Own Well-Being from the Point of View of Strengths and Challenges

Year 2018

Pages

53

The purpose of this thesis was to increase the understanding and knowledge of how an entrepreneurs experiences their well-being. The primary goal of the thesis was to study and provide information on, which are the cornerstones of their well-being. The thesis is based on the investigated entrepreneurs personal experience of well-being and on the existing research-based display of well-being. We conducted our thesis on the funding of the European Social Fund and the Laurea University of Applied Sciences as part of the “Voi Hyvin” project.

The theory section consists of the concepts of micro-entrepreneurship and entrepreneurship, as well as the comprehension of holistic prosperity. In the thesis we looked at entrepreneurship extensively, including the forms of entrepreneurship, the importance of work and entrepreneurship in a context of well-being. In the micro-entrepreneurship section, we looked at welfare as a whole, as well as the success of a micro-entrepreneur, motivation at work and self-assessment. The entrepreneurs interviewed in our study work as data producers. We looked at the issues based on the experiences of three different micro-entrepreneurs.

In this study we used more than one method of data collection; a qualitative research method and an ethnographical approach. As a method we used theme interviews, observations and analyzing the results. Our research methods were based on the problems of the thesis. The collection of material took place at the workplace of entrepreneurs.

The results showed that most of the entrepreneurs valued finding a balance between work and leisure. Mental support at work and leisure was one of the most important factors for all entrepreneurs. Entrepreneurs felt that welfare was holistic and that the importance of health was well known, but the actions were not enough. The challenge they faced were lack of sleep, bad diet and reduction in physical activity. The entrepreneurs voiced concerns over work-related illnesses. Entrepreneurs felt they were partly alone and some sort of peer activity was thought to be beneficial.

Keywords: Micro-entrepreneur, entrepreneurship, well-being, ethnography

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	7
3	Voi Hyvin -hanke	8
4	Yrittäjyys ilmiönä	9
4.1	Yrittäjyys Suomessa	9
4.2	Yrittäjyyden muodot.....	10
4.3	Työnteon merkitys	11
4.4	Yrittäjyys hyvinvoinnin kontekstina	12
4.4.1	Yrittäjän minäpystyvyys.....	13
4.4.2	Yrittäjä yrityksen voimavarana.....	13
5	Mikroyrittäjyyden käsite	15
5.1	Mikroyrittäjän menestys ja motivaatio	16
5.2	Itsensä arviointi.....	17
6	Kokonaisvaltainen hyvinvointi.....	18
6.1	Psyykinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi	18
6.2	Fyysinen hyvinvointi	18
6.3	Älyllinen hyvinvointi	21
6.4	Ammatillinen hyvinvointi.....	21
6.5	Mikroyrittäjän hyvinvointi.....	21
6.6	Työuupumus.....	23
7	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä	24
7.1	Etnografia lähestymistapana	25
7.2	Haastattelu	25
7.3	Havainnointi.....	26
8	Aineistonkeruu.....	27
9	Aineiston analysointi.....	27
10	Tutkimustulokset	30
10.1	Case 1: Yrittäjyyden ja hyvinvoinnin tasapaino	30
10.2	Case 2: Ystävyys ja yrittäjyys	33
10.3	Case 3: Yrittäjyys elämäntapana	34
10.4	Yhteenvedoa tuloksista.....	37
11	Pohdinta	39
11.1	Tulosten tarkastelu	39
11.2	Työn arviointi.....	41
11.3	Luotettavuus ja eettiset kysymykset	42
	Lähteet	46

Kuviot.....	51
Liitteet	52
Liite 1: Teemahaastattelu	53

1 Johdanto

Hyvinvointi on ihmisen yksilöllinen kokemus omasta fyysisestä ja psyykkisestä terveydentilastaan. Kaksi eri ihmistä saattavat kokea saman tilanteen täysin eri tavoin, toinen kuormittavampana kuin toinen. Hyvinvointia on hankala määritellä, sillä jokaisella on subjektiivinen näkemys ja kokemus myös siitä, mitä hyvinvointi itselle tarkoittaa. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos THL määrittää hyvinvoinnin seuraavalla tavalla:

”Hyvinvoinnin osatekijät jaetaan yleensä kolmeen ulottuvuuteen: terveyteen, materiaaliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin tai elämänlaatuun. Hyvinvointi-käsite viittaa suomen kielessä sekä yksilölliseen hyvinvointiin että yhteisötason hyvinvointiin. Yhteisötason hyvinvoinnin ulottuvuuksia ovat muun muassa elinolot, työllisyys ja työolot sekä toimeentulo. Yksilöllisen hyvinvoinnin osatekijöiksi taas luetaan sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma.” (THL 2016.)

Teimme opinnäytetyömme Voi Hyvin -hankkeen toimeksiantona, joka on Laurea-ammattikorkeakoulun koordinoima ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke. Hankkeen tavoitteena on saada yksityisyrittäjät ja mikroyrittäjät motivoitumaan mahdollisimman helposti sekä vaivattomasti omasta hyvinvoinnistaan osana yrittäjän omaa arkista toimintaa. Hankkeen toisena tavoitteena on luoda malli, jolla on mahdollista tukea myös jatkossa yksityisyrittäjän sekä mikroyrittäjän hyvinvointia osana yrityksen oman toiminnan kehittämistä. Tarkoituksena on lisäksi testata käytännössä, miten luotu malli toimii. Hankkeen suunniteltu kesto on tammikuulta 2018 vuoden 2019 loppuun saakka. (Laurea-ammattikorkeakoulu n.d.) Opinnäytetyössä tutkimme ja selvitämme kolmen mikroyrittäjän kokemuksia omasta hyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyön keskeisinä käsitteinä ovat kokonaisvaltainen hyvinvointi, työhyvinvointi sekä työstä johtuva psyykinen ja fyysinen kuormitus. Lisäksi käsittelemme käsitteitä yrittäjyys ja mikroyrittäjyys. Työhyvinvointiin vaikuttavat suurelta osin viisi tekijää, joita ovat työyhteisön ilmapiiri ja toimivuus, työntekijän ominaisuudet ja tulkinta omasta työyhteisöstään, johtaminen sekä yrittäjän oma hyvinvointi ja terveys. (Mäkelä-Pusa ym. 2011.)

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan kolmen mikroyrittäjän kokemuksia omasta hyvinvoinnista osana yritystoimintaa. Mikroyrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka työllistää alle 10 henkilöä yrittäjä mukaan lukien (Mikroyritys, Tilastokeskus n.d.). Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä ymmärrystä ja tietoa siitä, miten yrittäjä itse kokee hyvinvointinsa. Opinnäytetyön tavoitteena on puolestaan tutkia ja tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät ovat yrittäjän kulmakiviä heidän hyvinvoinnissaan ja mitä vahvuuksia sekä haasteita tulee esille yrittäjän hyvinvointia tarkasteltaessa. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu aiempaan tutkimukseen

työhyvinvoinnista ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Empiirinen osio perustuu opinnäytetyössä tuotettuun tietoon yrittäjän henkilökohtaisesta kokemuksesta hyvinvoinnista. Saimme opinnäytetyössä esille mikroyrittäjän subjektiivisen näkemyksen hyvinvoinnista, kun tarkastelemme asiaa kolmen eri mikroyrittäjän henkilökohtaiseen kokemukseen pohjaten. Olimme valmiita refleктоimaan yhdessä yrittäjän kanssa hänen subjektiivista kokemustaan hyvinvoinnista yrittäjää kuitenkin johdattelematta. Mukana opinnäytetyössä oli kolme mikroyritystä, joista yksi on hoitoalan yritys ja kaksi kampaamoalan yrityksiä.

Mikroyritykset toimivat Suomessa merkittävänä työllistäjänä. Mikroyrittäjillä on usein häilyvä raja työn ja vapaa-ajan välillä, sillä usein mikroyrittäjä toimii yrityksessään yksin ja tällöin työn kuormitus koetaan usein erilaiseksi kuin yrittäjällä, joka työllistää itsensä lisäksi työntekijöitä. Suomessa yritys on pieni, kun yrityksen henkilöstömäärä kattaa alle 50 työntekijää ja yrityksen liikevaihto on alle 6,25 miljoonaa euroa. (Kallio 2002, 24-25.) Käymme läpi yrittäjän kokonaisvaltaista kokemusta hyvinvointinsa vahvuuksista ja heikkouksista. Tarkastelemme sitä, mistä yrittäjän voimavarat koostuvat ja miten voimavarat ovat mikroyrittäjällä käytössä. Tavoitteenamme on tutkia ja tuottaa tietoa siitä, kuinka yrittäjä näkee oman hyvinvointinsa kulmakivet, vahvuudet ja haasteet. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kolmea mikroyrittäjää ja seuraamalla yrittäjien arkea päivän ajan yrityksessä. Opinnäytetyön tutkimusongelmat ovat:

1. Mistä yrittäjä kokee hyvinvointinsa rakentuvan?
 - 1.1 Mitä haasteita yrittäjä kokee arjessa hyvinvoinnin näkökulmasta?
 - 1.2 Mitä vahvuuksia yrittäjä kokee arjessa hyvinvoinnin näkökulmasta?
2. Mitä yrittäjä tekee hyvinvointinsa turvaamiseksi ja ylittääkseen hyvinvoinnin haasteet?
3. Millaista tukea yrittäjä kaipaa hyvinvoinnin edistämiseen?

3 Voi Hyvin -hanke

Voi Hyvin -hankkeessa työhyvinvointi hahmotetaan osana yrittäjän henkilökohtaista hyvinvointia. Hankkeessa työhyvinvoinnin kehittäminen nähdään olevan olennainen osa yrityksen toimintaa ja yritystoiminnan kehittämistä. Voi Hyvin -hankkeen tavoitteena on edistää niin yksinyrittäjän kuin mikroyrittäjän kykyä tunnistaa henkilökohtaisen työhyvinvointinsa kriittiset sekä haasteelliset kohdat. Voi Hyvin -hankkeen tavoitteena on edesauttaa yrittäjän kykyä huolehtia henkilökohtaisesta hyvinvoinnistaan osana yrityksen arkea. Hankkeessa yrittäjät voivat oppia toisiltaan jakaen kokemuksia ja vinkkejä. Yhtenä hankkeen päätavoitteista on mahdollistaa joustavan hyvinvoinnin mallin luominen yrittäjille tukemaan hyvinvointia osana yritystoiminnan kehittämistä. Hankkeen alussa kartoitetaan kunkin mikroyrittäjän tarpeita ja luodaan heille kehityssuunnitelma. Hanke toteutetaan käytännössä erilaisin temaattisin Cam-

pein, joista yrittäjät saavat valita mieleisensä. Jokaisessa Campissä käsitellään eri asioita liittyen yrittäjän hyvinvointiin. Hankkeen tavoitteena on motivoida yrittäjiä pitämään työhyvinvoinnistaan huolta sekä auttaa luomaan mahdollisia vertaistuen muotoja ja mahdollisuuksia mikroyrittäjille. Ensimmäiseksi yrittäjät osallistuvat NeedCampiin, jossa tarkoituksena on paneutua jokaisen yrittäjän hyvinvoinnin tarpeisiin ja rakennetaan yrittäjäkohtainen suunnitelma hankkeessa. Tämän jälkeen yrittäjät valitsevat yhdestä-kolmeen toiminnallista osiota eli ActCampia. Viimeisenä tehdään arviointi yrittäjäkohtaisesti sekä suunnitelma jatkoa varten (EvalCamp). (Hankesuunnitelma 2017)

Jokainen yritys oli opinnäytetyömme käynnistyessä valinnut ainakin HealthCampin, jossa tarkastellaan yrittäjän terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Valinta kertonee siitä, että mikroyrittäjät ovat kiinnostuneita oman hyvinvoinnin edistämisestä ja tietouden lisäämisestä. Moni on valinnut lisäksi MultiCampin, jossa käsitellään yrittäjyyden ja muun arjen yhdistämistä hyvinvoinnin näkökulmasta. Muita toiminnallisia Campeja ovat SelfCamp, jossa käydään läpi itsensä johtamista, DevelCamp, jossa käsitellään työtä ja sen toimivuuden kehittämistä sekä FutuCamp, joka keskittyy mikroyrittäjien tulevaisuuteen. Opinnäytetyömme liittyy Voi hyvin -hankkeeseen, jossa on jo kartoitettu, mitä aihealueita näillä toiminnallisilla Campeilla käsitellään. Tiedossa on siis jo mikroyrittäjien tarpeita, joiden mukaan toiminnallisia Campeja on lähdetty tekemään, ja joissa on tarkoitus lisätä mikroyrittäjien tietoutta omasta hyvinvoinnista ja tukea hyvinvoinnin edistämisestä.

4 Yrittäjyys ilmiönä

Lähtökohtana yrittäjän menestykselle ovat motivaatio sekä selkeä tavoite ja mielikuva sen saavuttamiseksi. Työ on altis jatkuvalle muutokselle. Poikkeama suunnitellusta kysyy ihmiseltä resilienssiä toimintaa, eli kykyä reagoida muutokseen pienen ajan sisällä perustehtävää ja turvallisuutta kuitenkin unohtamatta. (Työterveyslaitos, ResCas 2016.) Näin ollen työssä vaaditaan ennakointi- ja ongelmanratkaisutaitoja sekä joustavuutta, jotka onnistuessaan johtavat työn valmiiksi saamiseen, vaikka alkuperäisestä suunnitelmasta jouduttaisiinkin luopumaan. Parhaimmillaan pienestä ongelmasta voi seurata merkittävä oivallus. (Työterveyslaitos, ResCas 2016.) Yrittäjä kohtaa työssään päivittäin tilanteita, joihin hänen on tuotettava ratkaisuja, jotka puolestaan ovat riippuvaisia uuden oppimisesta. Harkinta on merkittävä osa päätöksentekoa ja keskeisintä onkin tunnistaa ja soveltaa eri harkintamahdollisuuksia. Yrittäjän katsotaan johtajana olevan vaikutusvaltainen osatessaan hyödyntää tehokkaasti pienenkin harkintamahdollisuuden. (Paasivaara 2010.)

4.1 Yrittäjyys Suomessa

Yrittäjäksi määritellään henkilö, joka vastaa taloudellisesta toiminnasta omakustanteisesti pyrkien tekemään voittoa liiketoiminnallaan ja ottaen samalla vastuun mahdollisista riskeistä. Yrittäjä voi toimia työnantajayrittäjänä tai yksityisyrittäjänä, kuten yksityisenä elinkeinon-

harjoittajana. Yrittäjäksi luetaan ne 17-74-vuotiaat henkilöt, joilla on vuoden viimeisellä viikolla hallussaan voimassa oleva yrittäjäläkevakuutus. Yrittäjän määritelmä ei kuitenkaan täyty, jos henkilö on työtön vuoden viimeisenä työpäivänä tai suorittaa varusmies- tai siviilipalvelusta vuoden viimeisellä viikolla. Jos yrittäjäläkevakuutuksen omaavalla henkilöllä on lisäksi voimassa oleva työsopimus, on yrittäjätulojen oltava palkkatuloja korkeammat ollakseen yrittäjä. (Tilastokeskus n.d.)

Suomessa on tällä hetkellä 283 805 yritystä lukuun ottamatta maa-, metsä- ja kalataloutta. Näistä yrityksistä 93,4 prosenttia on mikroyrityksiä eli alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä. 2000-luvulla Suomessa uudet työpaikat ovat keskittyneet pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Mikroyritysten lisäksi muita yrityksiä ovat pienyritykset eli alle 50 henkilön yritykset, keskisuuret yritykset eli 50-249 henkilön yritykset, pk-yritykset eli 250 henkilön yritykset ja yli 250 henkilöä työllistävät yritykset ovat suuryrityksiä. Vuonna 2016 Suomessa suuryrityksiä on 591 (0,2 %), keskisuuria yrityksiä 2 728 (1,0 %), pienyrityksiä 15 725 (5,5 %) ja mikroyrityksiä on 264 519 (93,3 %). Yli puolet (58 %) yritysten liikevaihdosta syntyy pk-yrityksissä. (Yrittäjyys Suomessa 2018.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään mikroyrityksiin.

4.2 Yrittäjyyden muodot

Yrittäjyys on kokonaisuus, jolla ei tarkoiteta ainoastaan yrityksen perustamista ja liiketoimintaa. Se voidaan käsittää yksilön sisäisenä mielentilana, ajattelu- ja toimintatapana. Vastuullisuus, uuden luominen, aktiivisuus, tulosten saavuttaminen sekä ennen kaikkea halu yrittäjämäiseen toimintaan ovat osa yrittäjyyttä. Yrittäjyyden edistäminen on näkyvillä myös ammatikorkeakouluopinnoissa. Esimerkiksi Laurea-Ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelma on ottanut hyvinvointiyrittäjyyden osaksi opetussuunnitelmaa. Lähtökohtana yrittäjyyskasvatuksessa pidetään yrittäjämäisen lähestymistavan omaksumista sekä yrittäjämäisiä valmiuksia. Työelämälähtöisten projektien sekä alueen yrittäjien kanssa tehtävien yhteistöiden avulla yrittäjyysopinnot lisäävät hoitotyön ammattilaiselle valmiuksia vastata yhteiskunnan edellyttämiin muutoksiin. (Annola & Wiitakorpi 2013, 36-38.)



Kuvio 1. Yrittäjyyden muodot (Kyrö 1997, 225-226)

Yrittäjyys voidaan jakaa ulkoiseen, sisäiseen ja omaehtoiseen yrittäjyyteen. Ulkoinen yrittäjyys tarkoittaa yleensä itsenäisenä yrityksen omistajana ja johtajana toimimista. Halu ryhtyä itsenäiseksi yrittäjäksi voi näkyä esimerkiksi oman yrityksen perustamisena tai yrittäjävaihdoksena jo valmiissa yrityksessä. Ulkoinen yrittäjyys on merkittävä osa yhteiskunnan taloutta ja hyvinvointia. Yrittämisinto on uusien yritysten sekä jo olemassa olevien yritysten kasvun ja kansainvälistymisen perusta. (Raatikainen 2012, 16-17.)

Sisäinen yrittäjyys on työsuhteessa olevaa yrittäjämäistä aktiivisuutta ja toimintaa. Kyse on työntekijän ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistavasta työn tekemiseen. Sisäinen yrittäjä on sitoutunut ja innovatiivinen omaa työtään sekä työyhteisöään kohtaan. Tavanomaista sisäisessä yrittäjyydessä on työntekijän itsenäinen vapaus päätöksentekoon sekä vastuun ja riskin ottaminen, jolloin tuloksena voivat olla muun muassa erilaiset aloitteet, keksinnöt ja tuloshakuisuus. Yrityksellä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa omalla johtamisellaan työntekijöiden yrittäjämäiseen asenteeseen. Sisäisen yrittäjyyden avulla yritykset pyrkivät parantamaan tuottavuutta ja laatua tehden näin yrityksestä entistä kilpailukykyisemmän. (Raatikainen 2012, 17-18.)

Omaehtoinen yrittäjyys perustuu kokonaisvaltaisesti yksilön asenteisiin, ajatusrakenteisiin ja toimintatapoihin kaikilla elämän osa-alueilla. Omaehtoisella yrittäjällä on näkemys ja halu vaikuttaa itseensä ja ympäristöönsä ottaen samalla vastuun toiminnastaan. Yksilö toimii objektin sijasta subjektina organisaatioon vaikuttaen. Kyseessä on näin ollen yksilön oma kehityskertomus, jonka rakentumiseen on itse mahdollista vaikuttaa. (Kyrö 1997, 225-226.)

4.3 Työnteon merkitys

Se, kuinka merkitykselliseksi ihminen kokee työnteon, on riippuvainen hänen iästään. Mitä vanhempi ihminen on kyseessä, sitä merkityksellisemmäksi hän kokee työn elämänsisältönä. Jopa kaksi kolmasosaa yli 56-vuotiaista on sitä mieltä, että työ on keskeisin elämäalue. Lähes yhtä moni alle 36-vuotiaista puolestaan kokee, ettei työ ole keskeisin asia elämässä. Työn merkitys on muuttumassa nykymaailmassa - mitä nuoremista ihmisistä on kyse, sitä vähäisemmälle sijalle työ elämässä on jää. Suuret ikäluokat (vuosina 1946–1964 syntyneet) omaavat korkean työmoraalin. Suurille ikäluokille työ on merkityksellinen ja keskeinen omanarvon tunnon määrittäjä. Suuria ikäluokkia luonnehtivat sanat työteliäisyys sekä pärjäämisen eetos. Tällä hetkellä vallitsevat johtamisperiaatteet sekä yrityskulttuuri ovat suurten ikäluokkien rakentamia. (Manka 2011, 25-26.)

Vuosina 1963–1979 syntyneitä kutsutaan X-sukupolveksi, jonka motto on ”kaikki mulle heti tänne nyt”. Tähän ikäluokkaan kuuluville ihmisille tekniikka on olennainen osa elämää. X-sukupolvelle hyvä palkka ja uralla etenemis- ja koulututtautumismahdollisuudet ovat erityisessä asemassa. Sukupolvea Y (1980–2000 vuosina syntyneet) hallitsevat virtuaalisuus ja laa-

ja-alaiset verkostot. Sukupolveen Y kuuluvat ihmiset arvostavat harrastuksia työtä enemmän. Sukupolvet X ja Y kokevat paljon arvostusta päästessään vaikuttamaan työssään. (Manka 2011, 25-26.)

Työelämää tutkittaessa olennaista on tutkia työlle annettuja merkityksiä. Työn merkitys voidaan jaotella kahteen osaan: työn itseisarvoon sekä välinearvoon. Työn itseisarvo merkitsee työn tuomaa sisäistä tyydytystä. Ihminen kokee sisäistä tyydytystä kun työ tarjoaa mahdollisuuden ilmaista, kehittää sekä toteuttaa itseään, työ tarjoaa haastetta, mahdollisuuden oppia uutta sekä auttaa toisia ihmisiä. Välinearvo viittaa työn tuomaan ulkoiseen tyydytykseen. Työllä on välinearvo, kun työ on keino päämäärän saavuttamiseksi eikä työllä itsellään ole arvoa. Työ on välinearvo silloin, kun tyytyväisyys ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet etsitään työn ulkopuolelta. (Rintamäki 2016.)

4.4 Yrittäjyys hyvinvoinnin kontekstina

Muuttuva ja menestyvä maaseutuyrittäjyys 2000–2013 -raportissa Rantamäki-Lahtinen (2013) keskittyvät maaseutuyrittäjien työhyvinvoinnin kokemuksen raportointiin. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että liiketoimintaosaamisella ja kyvyllä tunnistaa mahdollisuuksia että myös tarttua niihin on yhteys yrittäjän menestymiseen. Kun yritykset ryhmiteltiin edellä mainittujen ominaisuuksien mukaan, erosivat yritykset sekä menestyksen että yritysresurssien puolesta toisistaan. Vuonna 2010 Suomessa oli lähes 320 000 yritystä, joista 91,1 % oli pieniä yrityksiä, jotka työllistivät alle 50 henkilöä. (Rantamäki-Lahtinen 2013.)

Yrittäjä saattaa kokea kykenemättömyyttä vastata olemassa olevaan vaatimustasoon, mikä voi vaikuttaa kokemukseen hyvinvoinnista. Tutkimustuloksista selvisi, että tavanomaista alkutuotantoa harjoittavat viljelijät olivat uupuneempia sekä tyytymättömämpiä työhönsä verrattuna muihin maaseudun pienyrittäjiin. Tavanomaista alkutuotantoa harjoittavat viljelijät olivat lisäksi uupuneempia kuin työikäinen väestö keskimääräisesti. Tutkimus toi esiin, että viljelijöiden kokemus heikosta työhyvinvoinnista liittyy merkittävästi yrittäjämäisyyden vaatimustasoon sekä hankaluuksiin vastata tähän vaatimustasoon. (Rantamäki-Lahtinen 2013.)

Yrityksen menestyksen kannalta yrittäjän on tärkeää olla innovatiivinen. Yrityksen tavoitellessa keskimääräistä parempaa taloudellista suorituskykyä tulee strategisten valintojen perustua enemmänkin ainutlaatuisten taitojen sekä kykyjen arviointiin kuin kilpailuympäristön analysointiin. Yrityksen voimavarat ja tuotteet ovat kolikon kaksi eri puolta. Yrityksen on mahdollista etsiä uusia kilpailuetuja ja menestystä hyödyntämällä olemassa olevia voimavarojaan uusia tapoja hyväksikäyttäen sekä kehittämällä uusia tuotteita ja palveluita. (Rantamäki-Lahtinen 2013.)

4.4.1 Yrittäjän minäpystyvyys

Voimavarojen tunnistaminen on yrittäjälle tärkeässä roolissa yritystoiminnan kannalta. Yrityksen rahallisen menestymisen kannalta on merkittävää onnistua yrityksen johtamiseen liittyvässä päätöksentekoprosessissa. Yrittäjällä itsellään ja muilla päätöksentekoon osallistuvilla henkilöillä tulee olla kyky nähdä, millä tavalla yritystä voi parhaiten kehittää uudelleen järjestelemällä tuotannollisia voimavaroja. (Rantamäki- Lahtinen 2013.)

Yrittäjälle oma pystyvyyden tunne on merkittävä. Kyky vaikuttaa asioiden eteenpäin saattamiseen on tärkeä ihmisen hyvinvointia sekä stressinhallintaa määräävä tekijä. Aktiivisen, sinnikkään ja menestyksellisen yritystoiminnan ehtona sekä lähtökohtana on yrittäjäystutkimuksessa korostettu uskoa omaan kontrolliin. Tutkimuksessa yrittäjät, jotka kokivat oman liiketoimintaosaamisensa sekä kykynsä tunnistaa ja tarttua mahdollisuuksiin hyviksi, tunsivat myös onnistumisen tunnetta yritystoimintansa suhteen. He kokivat myös voimavarojensa olevan paremmat suhteessa yritystoimintaansa kuin sellaiset yrittäjät, jotka kokivat henkilökohtaisen osaamisensa heikommaksi. Monialaisten maatalojen yrittäjät kokivat onnistumisen tunnetta vähintäänkin kohtalaisesti oman taloudellisen riippumattomuutensa saavuttamisessa sekä eitaloudellisissa tavoitteissa kuten itsemääräämisoikeuden täyttymisessä omassa työssään ja yrittäjien omassa hyvinvoinnissa. Tutkimus antoi viitteitä sille, että liiketoimintaosaaminen, kyky tunnistaa mahdollisuuksia ja halu tarttua mahdollisuuksiin ovat yhteydessä yrityksen menestymiseen. Resurssiperusteisen teorian mukaan resursseilla sekä menestymisellä on yhteys. Teorian mukaan yrityksellä on mahdollista löytää pysyvämpiä voimavaroja, joilla erottautua muista yrityksistä. Näiden voimavarojen avulla yritys voi saada niin kilpailuetua kuin taloudellista nousua. Pysyviä voimavaroja ovat tietyt yrittäjälle tyypilliset ominaisuudet. Yrittäjäasenne, yrittäjäosaaminen, mahdollisuuksien löytäminen sekä kyky yhdistellä voimavaroja ovat yrityksen näkökulmasta katsottuna hyvin arvokkaita voimavaroja. Huomionarvioista on se, että liiketoimintaosaamisensa ja kykynsä tarttua edessä oleviin mahdollisuuksiin heikoksi tai keskinkertaiseksi arvioivat yrittäjät arvioivat yhteistyönsä muiden yrittäjien kanssa heikoksi. Hyvät sidosryhmät sekä yhteistyöverkostot ovat välttämättömyyksiä yritystoiminnan kehittämisessä. (Vesala & Vesala 2013.)

4.4.2 Yrittäjä yrityksen voimavarana

Tutkimustuloksista selviää, että liiketoimintaosaamisella ja kyvyllä tunnistaa sekä tarttua mahdollisuuksiin on yhteys yrityksen menestymiseen. Yrittäjäominaisuudet, kuten mahdollisuuksien huomioiminen, yrittäjäosaaminen ja -asenne sekä kyky yhdistellä erilaisia voimavaroja ovat yrityksen näkökulmasta arvokkaita ja kriittisiä voimavaroja. Yrittäjäominaisuudet ovat yrityksen arvokkain inhimillinen resurssi. (Vesala & Vesala 2013.)

Yritystoiminnan kannalta tärkeää yrittäjälle on strateginen suunnittelu. Strateginen suunnittelu on pitkän kantaisen tavoitteellista suunnittelua. Strateginen suunnittelu on mahdollista

jakaa kolmelle eri tasolle: liiketoimintatason strategialle, toimintatason strategialle sekä yritystason strategialle. Strateginen suunnittelu koskee koko yritystä ja yritystason strateginen suunnittelu koskettaa koko yritystä määrittäen toiminnan laajuutta, eli sitä missä liiketoiminnassa ollaan mukana, sekä miten resurssit on tarkoitus jakaa eri liiketoiminnoille. Liiketoimintatasolla puolestaan suunnitellaan sitä, miten yritys näyttäytyy suhteessa kilpailijoihin. Liiketoimintatasolla strategisessa suunnittelussa suunnitellaan esimerkiksi sitä, onko yrityksellä tarkoitus erilaistaa toimintaansa suhteessa kilpailijoihin kilpailuetua hakien, vai onko yrityksen tavoitteena hakea hintakilpailuetua. Toimintatason strateginen suunnittelu taas keskittyy vain tiettyyn rajattuun alueeseen, esimerkiksi markkinointiin. Vaikka varsinaista suunnittelua ei tehtäisikään muodollisesti, sovelletaan strategisen johtamisen eri tasoja pienyrityksissä. Strategisella suunnittelulla on tarkoitus siis määrittää yrityksen tavoitteet. Strategia on yksinkertaisuudessaan linkki yrityksen ja ympäristön välillä. Pienyrittäjillä on harvemmin virallista strategista suunnitteluprosessia, mutta heillä on kuitenkin tunnistettavissa selkeäköjiä strategioita liittyen yritykseen. (Rantamäki-Lahtinen 2013.)

Yrittäjyys on moniulotteinen asia, jonka jokainen yrittäjä kokee henkilökohtaisesti omalla tavallaan. Yritystoiminnan kasvu ja asiakasmäärän nousu vaikuttavat yrittäjän haluun määritellä itsensä yrittäjäksi, kun taas ikävuosien karttuessa halu määritellä itseään yrittäjäksi vähenee. Yrittäjyys saatetaan kokea myös omalle identiteetille ja arvomaailmalle vieraaksi, jolloin on mahdollista, että yrittäjämäisyyden vaade ja paine koetaan hyvinvointia heikentävästi. (Rantamäki-Lahtinen 2013.)

Useat yrittäjät kokevat aikapainetta, joka johtuu kireistä aikatauluista (52 %) tai kiireisestä työskentelytahdistista (52,5 %). Aikapaineet vaihtelevat eri toimialoilla ja ovat seurausta erilaisista työtilanteista. Kiireinen työtahti liittyy yleisesti työtehtävien suoritusjärjestykseen. Työnantajayrittäjillä on enemmän painetta ajankäytön suhteen kuin yksinyrittäjillä. Yrittäjän toimialan luonne vaikuttaa aikapaineen kokemukseen. Aikapaine tyypillisimmin ilmenee tunteena, että aikaa ei ole tarpeeksi työn saattamiseksi loppuun. Erityisesti maatalousyrittäjien keskuudessa tunne ajan loppumisesta kesken on yleinen. (Euroopan unionin elin- ja työolosuhteiden kehittämissäätiö 1996.)

Mitä pidempiä työaikoja yrittäjät tekevät, sitä enemmän yrittäjät kokevat ongelmia terveytensä kanssa. Kaikista yrittäjistä keskimäärin 60,5 % kokee työn vaikuttavan omaan terveydentilaansa. Keskimäärin 33 % yrittäjistä kokee selkäkipuja ja lihaskipuja kokee 20 % yrittäjistä. Fyysisen työn yrittäjillä on keskimäärin enemmän ruumiillisia ongelmia, ja psyykkisen työn yrittäjillä enemmän psyykkisen terveyden ongelmia kuten päänsärkyä, stressiä tai ongelmia väsymyksen kanssa. (Euroopan unionin elin- ja työolosuhteiden kehittämissäätiö 1996.)

Mikäli huonoista työolosuhteista johtuvat terveysongelmat pääsevät kroonistumaan voidaan tällöin puhua jo olemassa olevasta terveysvaarasta. Tämä tilanne käsittää yli kolmasosan

maatalousyrittäjistä. Alkutuotannossa toimivilla yrittäjillä on eniten fyysisiä, psyykkisiä sekä kroonisia terveysongelmia. Alkutuotannossa toimivista yrittäjistä 52 % kokee työn vaarantavan heidän terveydentilansa tai turvallisuuden kokemuksensa. (Euroopan unionin elin- ja työolosuhteiden kehittämissäätiö 1996.)

5 Mikroyrittäjyyden käsite

Tilastokeskus määrittää mikroyrityksen yritykseksi, jonka palveluksessa on yrittäjän itsensä lisäksi vähemmän kuin 10 työntekijää (Tilastokeskus, n.d.). Suomalaisista yrityksistä 94,7 % on mikroyrityksiä, kun mukaan luetaan kaikkien toimialojen yritykset. Mikroyritykset työllistävät noin 32 % koko Suomen 2,5 miljoonasta työllistettävästä väestöstä. Mikroyrittäjien liitto SUMI ry määrittää mikroyrittäjän tärkeimmäksi komponentiksi mikroyrittäjän terveyden. (Kara n.d.)

Keskimääräisesti mikroyrittäjä maksaa pienimmän mahdollisen yrittäjäeläkemaksun. Mikroyrityksen työllistäessä työntekijöitä, ottaa mikroyritys keskimääräisesti henkilöstölleen pienimmän mahdollisen työterveysturvan. Mikroyritykset ostavat vapaasti valittavia yrittäjän omaan terveyteen liittyviä terveydenhuollon palveluita, kuten työterveyshuoltoa tai sairausvakuutuksia vähän. Keskimääräinen mikroyrittäjä tekee töitä kuutena päivänä seitsemästä 10-12 tunnin ajan vuorokaudessa. Vuosilomaa hän pitää keskimäärin vain yhdestä kolmeen päivää yhteensä 15 päivän ajan kalenterivuoden aikana ja kouluttautuu kolmen päivän ajan kalenterivuoden aikana. Keskimääräisesti mikroyrittäjä työskentelee siis 295 päivää kalenterivuoden 365 päivästä, mikä on noin kolmetuhatta työtuntia vuodessa. Mikroyrittäjien liiton SUMI ry:n mukaan keskimääräinen mikroyrittäjä on suhteellisen hyvässä fyysisessä kunnossa, koska hän jaksaa ylläpitää tätä tahtia vuosikymmeniä. (Kara n.d.)

Suurin osa mikroyrityksistä on pieniä. Yli 90 % mikroyrityksistä työllistää maksimissaan neljä työntekijää. Mikroyrityksen toiminta on siis usein yhden tai kahden henkilön varassa. Harvoin mikroyritykseltä löytyy kattavaa varahenkilöstöä. Mikroyrityksen toiminta voi siis heiketä suuresti, jos yhdenkin työntekijän työpanos mikroyrityksessä menetetään. (Talonen 2012.)

Mikroyrittäjän pääasiallinen tulonlähde ja toimeentulo on suureksi osaksi tai kokonaan kiinni yrityksen menestyksestä. Mikroyrittäjän henkilökohtaisella panoksella on merkittävä vaikutus mikroyrityksen toimintaan. Mikroyrityksen loppusumma tai sen taseen liikevaihto on enintään kaksi miljoonaa euroa. (Talonen 2012.)

Mikroyrittäjät saavat positiivisia kokemuksia liiketoimintansa onnistumisesta, kun taas yksinyrittäjät kokevat positiivisen palautteen voiman suurimpana silloin, kun se kohdistuu heidän henkilökohtaisiin taitoihinsa. Mikroyrittäjällä on usein kaksoisrooli niin yrityksen johtajana kuin myös sen työntekijänä. Tällaisen kaksoisroolin vaikutus aiheuttaa helposti niin kovaa työtä kuin stressiäkin. Yrittäjän kaksoisrooli johtajana ja työntekijänä ei ole helppo. Työnte-

kijäyhteisö on samaan aikaan osa yrittäjän sosiaalista verkostoa ja johtamista tarvitseva työyhteisö. Ulkopuolinen asiantunteva apu on usein mikroyrittäjälle paikallaan, jotta mahdollisuuksia oman yrityksen kehittämiseen sekä eväitä työyhteisön johtamiseen olisi mikroyrittäjän mahdollista vastaanottaa. Usein mikroyrittäjän koko kapasiteetti menee yrityksen arjesta selviämiseen ja aikaa yrityksen kehittämiseksi on hankala löytää. On tutkittu, että yrittäjät kokevat suurta hyötysuhdetta silloin, kun mahdollisuus keskustelulle liiketoiminnan kehityksestä ja ideoista on olemassa. (Belt 2016.)

5.1 Mikroyrittäjän menestys ja motivaatio

Yrittäjän yksilöllisiä ominaisuuksia on mahdollista tutkia psykologisesta ja sosiologisesta suunnasta. Psykologisen suuntauksen mukaan yrittäjäksi on mahdollisuus syntyä. Tässä suuntauksessa yrittäjyyttä voidaan tarkastella yksilön henkilökohtaisten motivaation ja tarpeen piirteitä silmällä pitäen. Psykologisia yrittäjän piirteitä ovat luovuus, korkea suoritusmotivaatio, innostus, aloitteellisuus, kilpailuhenkisyys ja halu ottaa riskejä. Sosiologisen suuntauksen mukaan yrittäjäksi on mahdollista kasvaa, ja sosiologista suuntausta soveltavat tutkimukset korostavat niin ikään sekä yhteisöllisiä että kulttuurisia piirteitä yrittäjyyden alkuun saattamisena. Yrittäjän motivaatioon liittyvät olennaisesti yrittäjän henkilökohtaiset arvot sekä asenteet, joita yrittäjän henkilökohtaiset kokemukset sekä koulutus muokkaavat. (Talonen 2012.)

Motivaatiolla on suuri vaikutusvalta siihen, millä tavalla ihmiset tulkitsevat omaa ympäristöään tai millä tavalla he tekevät ja ohjaavat työtä. Yleisesti motivaatio työtä kohtaan koostuu niin sisäisistä kuin ulkoisistakin tekijöistä. Ulkoiset motivaatiotekijät liittyvät työstä saataviin aineellisiin palkkioihin kuten palkkatuloihin. Sisäisiksi motivaatiotekijöiksi luokitellaan työn sisältö ja mielenkiinto sekä työhön liittyvä päätöksenteko ja henkilökohtaisen osaamisen hyödyntäminen. Muita sisäisiä motivaationtekijöitä ovat työn kokeminen merkitykselliseksi ja työssä kehittyminen. Sisäinen motivaatio syntyy sen myötä, kun ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa tekemäänsä työhön ja käyttää kykyjään työssään. (Nummelin 2008, 36.)

Motivaatio on keskeinen tekijä siinä, kuinka halukkaasti yrittäjä käyttää niin taloudellisia kuin henkisiä voimavarojaan asetettuihin tavoitteisiin pyrkimiseksi. Motivaation säätelyyn vaikuttavat yksilön tarpeet, yksilön tarpeisiin vetoavat kannusteet sekä tehdyt havainnot ja havainnoista tehdyt tulkinnat. Ihmisen ollessa motivoitunut on käyttäytyminen päämäärähakuista, tarkoituksenmukaista, vapaaehtoista sekä kontrolloitua. Yrittäjyyden motiivit on mahdollista jakaa kolmeen osaan: tunteisiin liittyvät motiivit, konkreettisen tavoittelun motiivit sekä oman itsensä kehittämisen motiivit. (Rissanen 2009.) Yrittäjät, joiden keskeisin motivaatiotekijä on ollut taloudellinen menestyminen ovat kaikista kasvuorientoituneimpia ja pyrkivät nopeaan etenemiseen työurallaan sekä nopeaan kasvuun yrityksensä suhteen. Ainoana tekijänä mittaamaan menestystä ei voida kuitenkaan pitää yrityksen taloudellista tuottavuutta. Yrittäjät, jotka ovat ryhtyneet yrittäjiksi itsenäisyys suurimpana motivaationaan, kokevat

menestyksensä tulleen oman työmukavuutensa kautta eivätkä suinkaan taloudellisen menestymisen kautta. (Lehtinen 2016.)

Vuonna 2008 suomalaisista työssäkäyvistä ihmisistä 70 % piti työn itsenäisyyttä merkittävimpänä tekijänä työssä viihtymisen kannalta. Muita työssä viihtymiseen vaikuttavia tekijöitä olivat sen sisältötekijät: mielenkiintoisuus, haasteellisuus, vaihtelevuus ja hyödyllisyys, mahdollisuus toteuttaa itseään, oppia uusia asioita ja mahdollisuus vaikuttaa. (Rintamäki 2006.) Yrittäjälle itsenäisyys on siis tärkeässä osa työmukavuuden kokemusta.

Mikroyrittäjän menestys on monen tekijän summa. Niin mikroyrittäjän kuin kenen tahansa muunkin elämässä on monta liikkuvaa sekä ennalta arvaamatonta osaa. Maailma on alati muuttuva, trendit muuttuvat ja yksilöiden tarpeet vaihtuvat. Kaikkeen ei mikroyrittäjä pysty mitenkään varautumaan. Mikroyrittäjät ovat jokainen yksilöitä ja erilaisia riskinottajia. Sisäinen palo yrityksen toiminnan edistämiseen merkitsee paljon suhteessa yrityksen synnyttämiseen ja yrityksen menestymisen mahdollisuuksiin. Yrittäjyys vaatii mikroyrittäjältä luovuutta, kykyä sietää riskejä, kykyä ottaa riskejä, kykyä ennakoida tulevaa sekä korkeaa motivaatiota. Kyky johtaa itseään on tärkeää osa yrittäjyyttä.

5.2 Itsensä arviointi

Hyvä itsetuntemus on itsensä johtamisen lähtökohta. Kurtén (2001) pyytää lukijaa kirjassaan ”Uraputkesta itsensä johtamiseen” luomaan itselleen selvän katsauksen omaan historiaansa. Kurtén pyytää lukijaa kysymään itseltään, mitä oma menneisyys ja kokemukset kertovat nykypäivän sinusta? Mitä olet saavuttanut? Mitkä ovat olleet niitä tilanteita, jotka ovat tuottaneet onnea ja iloa? Mitkä asiat ovat tärkeitä tällä hetkellä? Kurtén kehottaa tutkimaan menneisyyttä, jotta systemaattisen arvion tekeminen nykyhetkestä olisi mahdollista ja tulevaisuuden konkretisoiminen mahdollistuu. (Kurtén 2001, 107.)

Paremmen hallinnan tunteen antaa niin työssä kuin elämässä hyvä itsetuntemus sekä omien vahvuuksien ja heikkouksien ymmärtäminen. Hallinnan tunteen puuttuminen synnyttää väijäämättä niin epävarmuutta kuin stressiä. Kurténin (ibid.) ajatus on että hallinnantunne on jopa tärkeämpää kuin itsehallinta. (Kurtén 2001, 107.)

Mikroyrittäjän on tärkeää tuntea itsensä ja omat voimavaransa. Tärkeässä asemassa mikroyrittäjän elämässä ovat omien voimavarojen tunnistaminen ja tunnustaminen itselleen sekä itsensä kuunteleminen. Omat rajat sekä voimavarat ovat jokaiselle ihmiselle henkilökohtaiset eivätkä ole verrattavissa ihmisten välillä. Tärkeässä roolissa mikroyrittäjän arjessa onkin itsensä arviointi niin yrityselämässä kuin sen ulkopuolellakin. Tilanteet yrityksessä ja elämässä voivat muuttua nopeasti ja voimavarat vaihtelevat muutoksen mukana.

6 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Älykkäänä itsensä johtamisella pidetään sitä, että ihminen pitää itsestään hyvää huolta ja panostaa itseensä kokonaisvaltaisesti. Hyvän elämänhallinnan lähtökohtana on ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Sydänmaanlakka (2011) on käyttänyt kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille nimitystä ”kokonaiskuntoisuus”, joka muodostuu kuudesta eri osa-alueesta: Fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä, ammatillisesta ja uudistumiskunnosta. Näitä kuutta osa-aluetta tulisi osata myös johtaa tasapainoisesti, jotta kokonaisvaltainen hyvinvointi voi toteutua. (Sydänmaanlakka 2011, 28.)

6.1 Psykkinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi

Psyykinen sekä sosiaalinen hyvinvointi ovat kaksi osa-aluetta hyvinvoinnin ulottuvuudessa. Nämä kaksi hyvinvoinnin ulottuvuutta ovat myös tiiviisti yhteyksissä toisiinsa, minkä vuoksi ne on helppo käsitellä yhdessä. Sosiaalisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan esimerkiksi ihmissuhteita ja tunnetta kuulua erilaisiin ryhmiin. Työhyvinvointia tarkasteltaessa erityisen tärkeää on tunne työyhteisöön kuulumisesta, mutta yhtä tärkeitä ovat hyvinvoinnin kannalta myös muut ihmissuhteet ja ryhmät, joita ovat muun muassa harrastukseen liittyvät ryhmät, perhe ja ystävät. Ihmisellä on tarve läheisyyteen ja rakastetuksi tulemiseen. Tunne erilaisiin ryhmiin kuulumisesta on yksi tärkeitä tasapainoisen elämän merkkejä. (Kandolin, Purola & Sallinen 2017.) Henkisenä hyvinvointina voidaan pitää sitä, että ihmisellä on oman elämänsä arvot ja tarkoitus tasapainossa ja hänellä on selkeät tavoitteet elämälle, ja että elämää ohjaa jokin ihmiselle tärkeä ja syvempi merkitys. (Sydänmaanlakka 2011, 32.)

Työaikojen joustavuus ja yksilöllistäminen antavat mahdollisuuden sovittaa työ ja muu elämä siten, että aikaa jää myös työajan ulkopuolisille ihmissuhteille ja nautinnoille. Ihmisellä olisi hyvä olla harrastuksia työajan ulkopuolella ja onkin katsottu, että tehokas irrottautuminen töistä tapahtuisikin harrastuksen ollessa jotain muuta, mitä itse työ ihmiseltä vaatii. Esimerkiksi työn ollessa henkisesti vaativaa, voisi harrastus olla jotakin fyysistä ja toisinpäin, kuitenkin niin, että harrastus on nautittavaa ja suo muutakin ajateltavaa kuin työ. Myös lepo ja muiden nautintojen toteuttaminen ovat tärkeitä ja tehokasta hyvinvoinnin edistämistä. Levolla on katsottu olevan merkitystä myös tunnetasapainon saavuttamisessa. Sen on katsottu olevan myös yksi tehokkaimpia palautuskeinoja. Oman mielen ja kehon hallinta tuo nautintoa ihmiselle. Myös työkiireitä kestää paremmin, kun tietää, että ne voi myös tarvittaessa katkaista. (Kandolin ym. 2017.)

6.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysiseen hyvinvointiin katsotaan kuuluvan uni, ravinto ja liikunta. Säännönmukaisuus ja arkisten tapojen hyödyntäminen ovat liikunnan kannalta hyödyllisiä. Käytännössä tämä voisi olla esimerkiksi työmatkojen hyödyntäminen kävellen tai pyöräillen ja portaiden käyttämistä hissin sijasta. Päivittäinen puolen tunnin liikunta on katsottu pidettävän hyvänä muistisääntönä

fyysisen rasituksen pituudelle. Kunnon kohottamiseen tarvitaan sen sijaan tämän lisäksi kolme kertaa viikossa hikiliikuntaa. Liikunta on tärkeä osa myös henkistä hyvinvointia, se vähentää stressiä ja kohottaa mielialaa. Liikunnan lisäksi monipuolinen ja terveellinen ruokavalio tukee yhtä lailla ihmisen hyvinvointia. Avainsanoja ovat säännöllisyys ja monipuolisuus. Monipuolinen ja terveellinen ruokavalio on meidän polttoainetta, jonka avulla jaksamme töissä ja liikua säännöllisesti. Työpaikkaruokailu edustaa parhaimmillaan kaikkia hyvinvoinnin osaluokkia, sillä siinä yhdistyvät edellä mainittujen lisäksi myös sosiaaliset suhteet ja työhyvinvointi. (Fyysinen hyvinvointi 2007.)

Aikuisille suositellaan harrastettavaksi kohtuukuormittavaa liikuntaa ainakin 150 minuuttia viikossa. Esimerkiksi reipasta kävelyä tai pyöräilyä. Sen sijaan kuormittavaa liikuntaa noin 75 minuuttia viikossa, jonka katsotaan olevan esimerkiksi juoksua tai aerobicia. Näiden lisäksi kaikille suositellaan harrastavan lihasvoimaa- ja kestävyysliikuntaa, esimerkkinä kuntoaliharjoittelu. Yli 65-vuotiaille suositellaan näiden lisäksi tasapainon harjoittelua, joka ylläpitää lihasvoimaa ja tasapainoa. (Tarnanen, Rauramaa & Kukkonen-Harjula 2016.)

On tutkittu, että liikunta virkistää mieltä ja kehoa sekä antaa aineenvaihdunnalle lisää vauhtia. Liikkuminen auttaa jaksamaan myös niin henkisissä kuin fyysisissä rasituksissa paremmin. Arkiliikuntaa suositellaan käyttämään hyväksi, ja sitä usein kertyykin huomaamatta. On tutkittu, että jokapäiväisellä 30 minuutin fyysisellä aktiviteetilla on terveyteen positiivisia vaikutuksia, kuten verenpaineen aleneminen, mahdollisten univaikeuksien lieventyminen ja autonomisen hermoston toiminnan tehostuminen. Säännöllinen liikunta on myös hyväksi sydämelle. (Lindholm 2006.) Paljon liikkuvilla todetaan vähemmän masennusta kuin vähän liikkuvilla. Liikunta myös vähentää masennusoireita etenkin lievässä masennuksessa. Liikunnan harrastus keskeyttää masennusajatuksia, jonka vuoksi sitä pidetään myös hyvänä hoitokeinona masennukselle. (Tarnanen ym. 2016.)

Näiden edellä mainittujen suositusten lisäksi on myös liikuntamuoto, josta käytetty nimeä elämäntapa-aktiivisuus ja arkiliikunta. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi portaiden nousua, reipasta kävelyä, koiran ulkoiluttamista ja kodin erilaisia huolto- ja kunnostus töitä. Pätkäliikunta tarkoittaa lyhyitä, aktiivisia jaksoja ja useassa eri pätkässä päivän aikana suoritettua liikuntamuotoa. Pätkäliikuntaa voidaan suositella kaikille etenkin sen vuoksi, että sen lyhyt kesto vähentää huomattavasti liikunnasta johtuvia vaaratekijöitä, kuten loukkaantumisia. Pätkäliikunnan vaikuttavuus on laadukkaiden tutkimusten mukaan suhteessa yhtä hyvä kuin yhtäjaksoisten liikuntamuotojen. Vielä ei kuitenkaan osata sanoa näiden tutkimusten tulosten perusteella, millainen vaikutus pätkäliikunnalla on ihmisen terveyteen vuosien päästä, kun arkiliikuntaa on harrastettu säännöllisesti. (Vuori 2007.)

Vuonna 2015 Sosiaali- ja terveysministeriö antoi kansalliset suositukset istumisen vähentämiseksi. Suosituksissa on annettu erilaisia neuvoja, miten vähentää istumista. Suositukset on

tehty esimerkiksi kouluille, työpaikoille ja eri-ikäisille ihmisille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.) Sosiaali- ja terveysministeriön sivuilla on tehty myös valtakunnalliset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävää liikuntaa varten vuoteen 2020 mennessä, sillä liikkumattomuus lisää monia kansansairauksia, erilaisia yhteiskunnan kustannuksia ja heikentää esimerkiksi työelämän tuottavuutta. Terveyttä ja hyvinvointia edistävälle liikunnalle on tehty linjauksia, joiden tarkoituksena on kehittää Suomen väestöä aktiivisempiin elämäntapoihin. Linjauksia ovat muun muassa istumisen vähentäminen, liikunnan nostaminen osaksi terveyden edistämistä, hoitoa ja kuntoutusta, sekä liikunnan lisääminen suomalaisessa yhteiskunnassa ja ihmisten omilla arkisissa elämäntavoissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.)

Ihmisen keskimääräinen unen tarve on 7,5-8 tuntia vuorokaudessa. Toisin sanoen meidän tulisi olla unessa noin kolmasosa päivästä. Pitkään kestävä univajetta voidaan verrata jopa promillen humalatilaan, joka aiheuttaa puutoksia aivojen tiedonkäsittelytoiminnoissa, sokeriaineenvaihdunnan muutoksia, mielialan laskua ja kortisolini eli stressihormonin lisääntymistä kehossa. Univaje vaikuttaa myös kykyyn ajatella luovasti ja opitun tiedon lujittumista aivoissa. Pitkään kestäväällä ja jatkuvalla univajeella on huonoja seurauksia ihmisen henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Liikunta, ravinto ja uni ovat tärkeä osa ihmisen hyvinvointia niin henkisesti kuin fyysisesti. Nämä kolme hyvinvoinnin osa-aluetta tukevat toisiaan, joten vain yhden ylläpitäminen näistä ei tuota tavoiteltua tulosta. (Fyysinen hyvinvointi 2017.)

Palautuminen on tärkeä osa hyvinvointia siinä missä liikuntakin. Jos ihminen ei palaudu kunnolla, ei hän myöskään jaksaa liikkua. Palautumisella tarkoitetaan lepoa, jolloin voimavarat elpyvät ja palautuvat työtä edeltäneelle tasolle. Palautuminen on kuormittumisen vastakohta. Riittävä palautuminen tukee jaksamista esimerkiksi työssä. Jos palautuminen on riittämätöntä, ihminen joutuu lisäkuormitukselle, mikä taas voi johtaa uupumukseen. Rentoutuminen on tärkeä osa palautumista. Jokainen ihminen rentoutuu eri tavalla, esimerkiksi luonnossa liikkumalla, oleilemalla, musiikkia kuuntelemalla tai kirjaa lukemalla. Rentoutumisen tavalla ei ole väliä, kunhan löytää itselle parhaimman tavan. (Tirkkonen & Kinnunen 2013, 196-197.)

Tuki- ja liikuntaelimestöstä huolehtiminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Monesti tämä unohdetaan eikä ergonomiaan kiinnitetä huomiota, ennen kuin keho sen kertoo kivulla tai muuten oireilemalla. Säännöllisen liikunnan harrastaminen pitää ihmisen tuki- ja liikuntaelimestön kunnossa ja sillä on suora vaikutus myös työkykyyn ja työssä jaksamiseen. Tuki- ja liikuntaelimestön ongelmat ovatkin yksi suurimmista syistä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tuki- ja liikuntaelimestön ongelmat ovat myös yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. On tutkittu, että liikuntaelimestön ongelmilla on myös suora yhteys elämänlaatuun. (Tuki- ja liikuntaelinten terveys n.d.) Äkillisten kipujen, kuten alaselkäkipujen osalta alkuvaiheessa ei liikunnasta ole hyötyä, mutta kevyttä liikuntaa sen sijaan suositellaan kipujen sallimissa rajoissa. Kevyenä liikuntana katsotaan esimerkiksi olevan kävely. Krooniseen niskakipuun helpottaa pitkäkestoinen ja riittävän kuormittava kestävyys- ja lihasharjoittelu. (Tarnanen ym. 2016.)

6.3 Älyllinen hyvinvointi

Älykkyyttä voidaan mitata älykkyysosamäärällä, mutta nykyään älykkyys nähdään kuitenkin kokonaisvaltaisemmin. Älykkyuden on katsottu sisältävän käytännöllisen, henkisen ja emotionaalisen älykkyuden. Kun ihmisellä on kokonaisvaltainen ihmiskäsitys itsestään, sitä pidetään älykkäänä itsensä johtamisena. (Sydänmaanlakka 2011, 30.)

Ongelmanratkaisutehtävät ja niiden pohtiminen ovat tärkeässä osassa aivojen hyvinvointia. Ne edistävät aivojen hyvinvointia ja pitävät mielen virkeänä. Tehokkainta yhtäjaksoista aivotyöskentelyä ihmisellä on noin puolitoista tuntia kerrallaan, minkä jälkeen suositeltaisiin pitämään lyhyt tauko, jotta aivot ehtivät palautua ja olisivat tehokkaimmillaan taas tauon jälkeen. Taukojen pitäminen auttaa vähentämään aivojen kuormitusta, mikä taas edistää nopeampaa oppimista. Keskeytykset ja muut häiriötekijät aivotyön aikana vaikeuttavat muistin tallennusprosessia. (Kivinen, Keränen & Ruuti 2010, 16.) Aivotyöskentelyyn ja sen hallintaan vaikuttavat henkilön ikä, opetettava asia ja yleinen ilmapiiri. Aivotyöskentely on tehokkaampaa myönteisessä ilmapiirissä. Kognitiiviseen suorituskykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa uni, terveys, liikunta, monipuolinen ravitsemus, stressi ja elämäntilanne. Ikääntyessä ihmisen kognitiiviset taidot heikkenevät kaikilla jossakin vaiheessa, minkä vuoksi niiden ylläpitäminen on tärkeää läpi elämän. Liiallinen aivotyöskentelyn kuormittaminen näkyy toiminnan hidastumisena ja epätarkkaavaisuutena ja tällöin myös virheet lisääntyvät (Kognitiivinen ergonomia n.d.)

6.4 Ammatillinen hyvinvointi

Ammatillisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, kun työlle on asetettu selkeät tavoitteet ja tekijällä on siihen riittävä osaaminen, mahdollisuus saada työstä palautetta ja kehittyä uudistusten mukana. Uudistumiseen vaaditaan työntekijältä hyvää itsetuntemusta ja reflektointitaitoja. Itsensä johtaminen on jatkuva koko elämän ajan kestävä oppimisen prosessi, jonka tarkoituksena on saada yksilölle käsitys hänen omasta mielestään, tunteistaan, kehostaan ja arvoista. Kun yksilö on tietoinen näistä, pystyy hän ohjaamaan omia tekojaan, tunteitaan ja ajatuksiaan sen mukaisesti. (Sydänmaanlakka 2011, 32-33.)

6.5 Mikroyrittäjän hyvinvointi

”Yrittäjän hyvä työkyky on yrityksen toiminnan ja menestymisen kivijalka. Pienessä yrityksessä yhteys on selvä: kun yrittäjä voi hyvin, yritys voi hyvin ja kun yritys voi hyvin, yrittäjä voi hyvin.” (Yrittäjät 2017.)

Yksin- ja mikroyrittäjyys on tällä hetkellä kasvava ilmiö, jonka vuoksi on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota yksin- ja mikroyrittäjien hyvinvointiin, jotta yritysten kasvu on jatkossakin kestävä ja kehittyvää. Yrittäjien arki on usein niin hektistä, että oman hyvinvoinnin ylläpitäminen jää arjen kiireiden keskellä vähäiseksi. Pitkään jatkunut oman hyvinvoinnin huomi-

oimattomuus näkyy jossakin vaiheessa myös yrityksessä. Tällä hetkellä mikro- ja yksinyrittäjille on suunnattuna hankkeita, joiden tarkoituksena on edistää yrittäjien kokonaisvaltaista hyvinvointia ja tuoda esille mahdollisia tukijärjestöjä. Vuonna 2017 alkoi HYMY-hanke eli kaksi vuotta kestävä Hyvinvoiva yksin- ja mikroyrittäjä-hanke, jonka tarkoituksena on tukea ja kehittää yrittäjien hyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja näin ollen edistää kasvavaa yritystoimintaa. Hankkeessa on mukana Helsingin Yrittäjät, ja hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama. (Yrittäjät 2017.) Laurea -ammattikorkeakoulussa on tammikuussa 2018 alkanut Voi Hyvin -hanke, jossa on yhteistyökumppanina on Kisakallion urheiluopisto ja markkinoinnin osalta myös Uudenmaan yrittäjät.

Hyvä työhyvinvointi tarkoittaa yrittäjälle motivaation, voimavarojen, sitoutuneisuuden, työhalujen ja innovatiivisuuden lisääntymistä. Vähenevät tapaturma- ja sairauskulut vaikuttavat suoraan yrittäjän hyvinvointiin taloudellisesti. Mikro- ja yksinyrittäjiä kuormittavat samantekijät kuin muitakin yrittäjiä. Mikro- ja yksinyrittäjillä ei kuitenkaan välttämättä ole samanlaista tukea kuin isommilla yrityksillä, kuten esimerkiksi työterveyshuoltoa tai muita verkostoja. (Yrittäjät 2017.) Olennaista mikroyrittäjän hyvinvointia tarkastellessa on se, miten yrittäjä on saanut työn ja muun elämän tasapainotettua yhteen toimivaksi kombinaatioksi.

Hettler (1976) on katsonut kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin koostuvan kuudesta eri ulottuvuudesta: fyysinen, sosiaalinen, emotionaalinen, hengellinen, älyllinen ja ammatillinen hyvinvointi. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tasapaino on saavutettu, kun henkilö kokee näiden kuuden osa-alueen olevan tasapainossa keskenään. Ammatillinen hyvinvointi katsotaan toteutuvan, kun henkilö on ylpeä työstään ja osaamisestaan sekä kokee hyvän olon tunnetta työn kautta. Hyvinvoivassa työympäristössä henkilö saa tilaa toteuttaa omaa osaamistaan sekä jatkaa kehittymistään. Tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnissa on työssä viihtyminen, alan oikea valinta, uratavoitteet ja hyvä työssä suoriutuminen. (Hettler 1976.) Ammatillinen osaaminen on tärkeässä osassa myös työhyvinvointia ylläpitäessä. Tyytyväisyyden omaan työpanokseen on katsottu lisäävän motivaatiota työn tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen. Yksilön työhyvinvoinnin ja terveyden edistäviksi tekijöiksi on katsottu olevan muun muassa onnistumisen kokemukset työelämässä, itsenäinen ja sujuva työskentely sekä positiivisen palautteen saaminen. Ammatillista osaamista on se, kun ihminen pystyy toteuttamaan itseään työelämässä ja kokee töiden sujuvan. (Hyvärinen 2012.)

Työhyvinvointi määritellään kokonaisuutena, joka muodostuu eri tekijöistä, kuten henkilön oma olemassa oleva hyvinvointi ja terveys, työn mielekkyys ja turvallisuus sekä hyvä johtaminen ja työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja työ on tuottavaa, kun työhön sitoutuminen kasvaa, ja näin ollen sairauspoissaolojenkin määrä vähenee. Työhyvinvointiin voi vaikuttaa niin itse työntekijä kuin toiset työntekijät ja johtaja. Itse työntekijä voi vaikuttaa omaan hyvinvointiin, ammatilliseen kouluttautumiseen ja kehittämiseen. Työpaikan

johtaja voi vaikuttaa työhyvinvointiin omalla hyvällä johtamisellaan sekä ottamalla vastuun työympäristön turvallisuudesta ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Itse kukin työpaikalla voi vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Työpaikan ilmapiirillä on katsottu olevan iso merkitys työhyvinvoinnissa. (Työhyvinvointi n.d.) On myös tutkittu, että ystävällinen käyttäytyminen työparien kesken on siirtyvää ja parantaa työn imua. Työhyvinvoinnin siirtyminen työparista toiseen on mahdollista, kun heidän välillään on tiiviisti toistuvia vuorovaikutuskontakteja. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 89.)

6.6 Työuupumus

Työuupumus on työssä kehittynyt vakava stressioireyhtymä. Työuupumukselle ominainen piirre on kokonaisvaltainen, lopulta uupumusasteiseksi kehittynyt fyysinen ja psyykinen väsymystila. Tällöin ihminen kynnistyy työssään ja ammatillinen itsetunto laskee. (Vesterinen 2006.)

Työuupumus on vaiheittain etenevä sairaus. Ensimmäisessä vaiheessa ihminen kokee työnsä vaatimukset ylivoimaiseksi ja yhtä aikaa ihminen kokee suurta väsymystä ilman että lepo tai loma riittäisi palautumiseen. Ajan kuluessa ihminen alkaa epäillä omia kykyjään työssäselytyksessä ja taistelu väsymystä vastaan on ylivoimaista. Luopuminen niistä henkilön itse asettamista omaan ammatinharjoittamiseen liittyvistä ihanteista on yksi keino suojautua työuupumukselta. Suojautumisesta on kuitenkin usein seurauksena kynnistyminen omaa työtä kohtaan. Kynnistyminen on suorassa yhteydessä itsetuntoon sekä identiteettiin, joihin se heijastuu varsin kielteisellä tavalla. Identiteetti ja itsetunto rakentuvat pääosin omaksuttujen ihanteiden varaan. Ammatillista identiteettiä murentaa omaksutuista ihanteista luopuminen. Kun ammatillinen itsetunto romahtaa, saattaa ihmisestä tuntua, että hänestä ei ole mihinkään. (Vesterinen 2006.)

Kun työssäkäyvä ihminen kokee itsensä kykenemättömäksi vastaamaan häneen kohdistuviin odotuksiin ja vaatimuksiin, tilannetta kutsutaan työperäiseksi stressiksi. Jokaisella on erilainen stressinsietokyky ja näin ollen työperäiseen stressin syntymiseen vaikuttavat työntekijän ominaisuudet ja työ itsessään. Pitkittynyt stressi johtaa usein työuupumukseen ollen näin suorassa vaikutuksessa ihmisten terveyteen ja työhyvinvointiin. Työuupumuksen riskiä lisäksi tekijöiksi on katsottu olevan ainakin henkilön korkeat tavoitteet, vahva sitoutuminen ja velvollisuudentunne. Lisäksi erilaiset kuormittavat työolot, tavoitteiden saavuttamattomuus sekä riittämättömät ongelmanratkaisukeinot on katsottu riskitekijäksi työuupumukselle. Pahimmillaan työuupumus voi johtaa työkyvyttömyyteen tai muuhun sairastumiseen. Työuupumuksen oireina voivat olla muun muassa pitkäaikainen väsymys, johon lepo ei tunnu enää auttavan, tunne työn merkitsemättömyydestä ja alentunut itsetunto työmaailmassa. (Stressi ja työuupumus, N.D.) Työuupumusta voi kuitenkin ehkäistä tehokkaasti omahoitokeinoin. Näitä keinoja ovat muun muassa riittävä lepo ja palautuminen töiden välillä, työaikojen noudattaminen, terveelliset elämäntavat ylipäätään sekä vapaa-ajan harrastukset. (Ahola, Rossi & Tuisku 2015.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että keskeinen työuupumukseen ajautumisen tekijä on ollut esimiehen ja työyhteisön puutteellinen tuki (Vesterinen 2006). Yrittäjien tilanteessa yrittäjät ovat itse itsensä esimiehiä ja työnantajia. Yrittäjien on siis ammennettava voimavaroja muualta, sillä esimiehiä heillä ei ole.

Työhyvinvoinnin laiminlyönti tulee lopulta kalliiksi. Työhyvinvoinnin laiminlyönnin hinta on Suomessa kymmeniä miljardeja. Kustannukset ovat kalliit niiden pitäessä sisällään sairauspoissaolot, terveydenhuollon kulut sekä kulut, jotka aiheutuvat työntekijän tai yrittäjän enenaikaisesta eläköitymisestä työskentelemästään organisaatiosta tai yritystoiminnan enenaikaisesta lopettamisesta. Kun työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ajoissa, on mahdollisuus päästä edistämään organisaatioiden kykyä kilpailla sekä yritykselle on mahdollista ennustaa pidempää toimintakautta. Tärkein pääoma organisaatioilla on työntekijöissään ja yrittäjällä itsessään, tämän vuoksi työhyvinvoinnin parantaminen ja ylläpito on erityisen tärkeää niin organisaation sisällä kuin yrittäjällä omassa yrityksessään. Tärkeintä yrittäjällä on tulla tietoisiksi mahdollisuuksista ennaltaehkäistä työpahoinvointia ja mahdollisuuksista edistää työhyvinvointia. Ikävin tilanne työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on mikroyrittäjillä, joilla mahdollisuudet panostaa yritystoiminnan kehittämiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen ovat usein vähäiset verrattuna suuriin organisaatioihin. Mikroyrittäjien on hankala löytää aikaa ja resursseja oman hyvinvointinsa ylläpitämiseksi, vaikka hyvinvoinnin ylläpitämisen tärkeys suhteessa yrityksen toimintaan olisikin yrittäjän tiedossa. Usein arkisen toiminnan ylläpitäminen laitetaan etusijalle, kun resurssit ovat vähäiset ja tavoitteet kovat. Yrittäjällä jää harvoin aikaa pohtia, kuinka pidemmällä tähtäimellä hyvinvointi vaikuttaa niin yrityksen menestymiseen kuin myös yrityksen kestävään kehitykseen. (Euroopan sosiaalirahasto, kestävää kasvua ja työtä 2014-2020, 2017.)

Yrittäjien yleisimpinä ammattitauteina pidetään uupumusta ja masennusta. On olemassa jonkin verran tutkimuksia, jotka käsittelevät näitä aiheita. Näiden tutkimusten mukaan noin 40 % yrittäjistä on riski kokea uupumista. Usein yrittäjän tunnollisuus ja oma asenne ovat niin voimakkaita, että uupumusta voi olla vaikea edes havaita. On katsottu, että resurssien puute on yksi uupumukseen vaikuttavista tekijöistä, samoin kuin työyhteisön puute. Ensimmäisinä oireina voidaan pitää työn mielekkyyden häviämistä. Vaikka yrittäjä tunnistaisikin uupumuksen, niin harvalla on tietoa ja osaamista lähteä hakemaan apua. Osalla yrittäjistä on tietoa, mutta vahva ”pakko jaksaa” -asenne estää heitä hankkimasta apua ajoissa. Yrittäjille suositellaan esimerkiksi hakemaan vertaistukea toisista yrittäjistä. Moni yrittäjä kokeekin jäävänsä ulkopuoliseksi yhteiskunnassa. (Y-studio 2017.)

7 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä

Ohessa esittelemme menetelmiä, joita käytimme opinnäytetyömme tekemiseen. Opinnäytetyössä käytettiin etnografista lähestymistapaa ja sen laadullisina menetelminä teemahaastattelua, havainnointia ja tulosten analysointia. Valitsemamme tutkimusmenetelmät ovat valittu

siten, että ne soveltuvat avaamaan opinnäytetyön tutkimusongelmia ja -kysymyksiä mahdollisimman laajasti.

7.1 Etnografia lähestymistapana

Käytimme opinnäytetyössämme laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä aineistoa kerätään luonnollisin keinoin, ja olennaista on se, että menetelmä on haastateltavalle luonnollisissa tiloissa ja tilanteessa tapahtuvaa, jolloin tutkimusolosuhteita ei luoda haastattelulle ideaaleiksi. Aineistoa kerätessä ja kootessa tärkeää on tuoda esille haastateltavan ääni. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 152-155.) Opinnäytetyössämme haastateltavat yrittäjät toimivat tiedon tuottajina eli tutkimustuloksemme pohjautuvat yrittäjien omaan kokemukseen heidän hyvinvoinnistaan. Yrittäjien ääni kuuluu opinnäytetyön tuloksissa. Tarkemmin määriteltynä käytimme opinnäytetyössämme etnografista lähestymistapaa, sillä aineistonkeruussa oli mukana useampi menetelmä, ja olimme yrittäjien päivässä kentällä mukana, mikä on olennaista etnografisessa tutkimuksessa (Lappalainen, Hynninen, Kankkunen, Lahelma & Tolonen 2007, 9). Etnografisessa menetelmässä pelkkä osallistuva havainnointi ei riitä, sillä olennainen osa tätä menetelmää on tulosten analysoiminen (Anderson 1997, 159-183). Tähän tutkimusmenetelmään kuuluu myös etukäteen tutustuminen kohteeseen ja kohderyhmään. Etnografiseen tutkimukseen sisältyy myös tulosten analysointi ja kuvailu. Erilaisilla tiedonkeruumenetelmillä saadaan tutkimukseen myös moniulotteisuutta. (Mietola 2007, 175-176.)

Etnografisessa tutkimuksessa jokainen tutkimuskerta on ainutlaatuinen ja kokemuksen kautta opettavaa (Eskola & Suoranta 2000, 103, 105). Tutkija ei voi antaa omien ennakkoluulojen vaikuttaa tutkimuksen kulkuun millään tavoin, ja objektiivisuuteen pyrkiminen tulisi olla läsnä tutkijassa kaikin tavoin. Opinnäytetyömme avuin pyrimme selvittämään ja ymmärtämään yrittäjien omaa kokemusta heidän kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan. Valitsimme kolme yrittäjää, jokaiselle meistä yhden haastateltavan ja havainnoitavan. Halusimme mennä itse paikan päälle havainnoimaan ja haastattelemaan ja antaa yrittäjien toimia tiedon tuottajina yrittäjien hyvinvoinnista. Laadullisessa tutkimuksessa rajataan tarkasti kohdejoukko pohjautuen tutkimuslähtökohtiin. Tutkimusaineistona voi olla esimerkiksi yhden hengen haastattelu. (Hirsjärvi ym. 2004, 155, 180.) Omassa opinnäytetyössämme haastattelimme neljää mikroyrittäjää erikseen teemahaastattelun avuin.

7.2 Haastattelu

Kun tutkittavana on ihmisiä, he voivat tuoda esille myös itseään koskevia asioita. Haastattelu menetelmänä mahdollistaa mahdollisimman suoran yhteyden tutkittavaan henkilöön, mutta siitä voi olla niin hyötyä kuin haittaakin. Selkeimpinä hyötyinä nähdään joustavuus ja monipuoliset vastaukset, heikkoutena taas työläs ja aikaa vievä prosessi. Olosuhteet ja haastateltavan pyrkimys esiintyä edukseen voivat olla heikentäviä tekijöitä haastattelussa. (Hirsjärvi

ym. 2004, 193-195.) Pyysimme jo haastattelun alussa yrittäjältä lupaa käyttää hänen antamaansa haastattelumateriaalia opinnäytetyössämme. Teimme haastattelun aikana muistiinpanoja haastatteluista. Haastattelutilanteet sijoittuivat pääsääntöisesti yrittäjien tauoille. Teemahaastattelu voi jakautua useampaan ajankohtaan, mutta näin yrittäjän on helpompi keskittyä rauhassa kuhunkin kysymykseen, eikä mahdollisen asiakkaan läsnäolo vaikuta vastauksen muotoon. Pitkin työpäivää jaettu haastattelu antoi lisäksi yrittäjille mahdollisuuden pohtia ja täydentää jotakin aiempaa kysymystä, joka on jäänyt mahdollisesti askarruttamaan.

Haastattelumenetelmiä on paljon erilaisia. Päädyimme opinnäytetyössämme teemahaastatteluun, koska se soveltuu hyvin tähän pieneen otokseen yrittäjien hyvinvoinnista. Teemahaastattelu tuntui myös luontevimmalta, koska haastattelu tapahtui yrittäjän työpaikalla ja samana päivänä toteutimme myös havainnoinnin. Teemahaastattelun avulla haastattelua pystyi jatkamaan pitkin päivää ja tarkentavia kysymyksiä pystyi kysymään aina tarvittaessa. Haastattelu eteni yrittäjän oman aikataulun mukaan ja useampia teemoja saatettiin käsitellä jo samalla kerralla.

Teemahaastattelulla tarkoitetaan puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Teemahaastattelulle on ominaista, että haastattelun näkökulma on tiedossa, mutta sille on myös jätetty avointa tilaa. Teemahaastattelussa on aina tietynlainen ennalta valittu teema, joka on haastateltavalle tuttu ja näin ollen haastattelu voi rakentua valitun teeman ympärille. Haastattelu etenee joustavasti ilman tarkkoja ja yksityiskohtaisia kysymyksiä. Haastattelun aikana voi haastattelijä kuitenkin kysyä tarkentavia kysymyksiä teemoihin liittyen. Teemahaastattelu on suunnattu henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin ja sillä voidaan tutkia henkilöiden kokemuksia, tuntemuksia ja ajatuksia. Teemahaastattelussa korostuu henkilön oma kokemus asiasta ja sen tarkoituksena on tuoda haastateltavien ajatuksia ja kokemuksia esille. (Hirsjärvi-Hurme 2000, 47-48.) Tässä opinnäytetyössä käytetty teemahaastattelurunko on liitteenä (liite: 1.)

7.3 Havainnointi

Havainnointi on yksi yleisimmistä tutkimusmenetelmistä. Se on olennaista varsinkin etnografisissa tutkimuksissa, minkä vuoksi havainnointia on käytetty myös kyseisessä opinnäytetyössä. Analysointia varten tutkija tekee kenttätutkimuksen aikana muistiinpanoja havainnoistaan. (Lappalainen ym. 2007, 113-114.) Kentällä tehdyt kirjalliset muistiinpanot toimivat aineistonkeruun ja tallennuksen menetelmänä. Havainnoinnin aikana tehdyt muistiinpanot toimivat tutkimusaineistona, johon tutkija myöhemmin viittaa työssään (Hammersley & Atkinson 1995, 175). Havainnointia tehdessämme havainnoimme myös itse yritystä ja pieniä asioita yrityksessä ja yrittäjissä, kuten yrittäjän ilmeet ja eleet sekä normaalit asiakastilanteet yrittäjien arjessa. Yrityksessä huomioimme tilaa ja sen antamaa vaikutelmaa ja muita mahdollisia tärkeitä yksityiskohtia yrityksessä. Haastattelun vastausten kirjaaminen vei väistämättä jonkin verran tilaa havainnoinnilta, mutta pyrimme keskittämään mahdollisimman paljon huomiota myös haastattelun aikana yrittäjän olemukseen. Lisäksi havainnoimme päivän aikana yrittäji-

en työskentelyä ja työympäristöä, kuten yrittäjän työtahtia ja vireystilaa sekä työpaikan miljöötä.

8 Aineistonkeruu

Opinnäytetyötä tehdessämme jalkauduimme kukin valitsemiimme yrityksiin yhden päivän ajaksi seuraamaan ja havainnoimaan yrittäjän työpäivää ruohonjuuritasolla. Keskustelimme kaikkien yrittäjien kanssa samoista teemoista. Haastattelumuotona käytimme kvalitatiivista teemahaastattelua. Teemahaastattelussa teemat olivat samat, mutta kysymysten muoto ja järjestys saattoivat vaihdella. Aineiston hankintaan vaikuttaa aina opinnäytetyön teoreettinen osuus. (Alasuutari 1999, 83.) Lähdimme kokoamaan opinnäytetyömme viitekehystä sanojen *mikroyrittäjä* ja *hyvinvointi* ympärille, jotta saisimme mahdollisimman hyvän ja faktapohjaisen käsityksen mikroyrittäjistä ja hyvinvoinnista ennen kentälle lähtemistä. Näin ollen meillä oli myös paremmat valmiudet esittää tarkentavia kysymyksiä haastattelun aikana. Sovelsimme tutkimusmenetelmää käytettävyystudkimuksen näkökulmasta, siinä olennaista on lyhyet kentälläolon vaiheet (Vuorinen 2005, 74). Havainnoinnin ja haastattelun avulla tavoittelemme kuvaa yrittäjän arjesta hänen omasta perspektiivistään. Me kaikki pyrimme käymään reflektivoivaa keskustelua yhdessä yrittäjän kanssa tätä kuitenkaan johdattelematta. Haastatteluja ei voitu nauhoittaa, jonka vuoksi reflektoidun keskustelun arvioiminen oli hankalaa.

Case 1 haastattelu oli tiistaina 27.3.2018 klo 10-18. Case 2 haastattelu toteutui torstaina 1.3.2018 klo 9-17 ja case 3 perjantaina 5.3.2018 klo 9-17. Meistä jokainen oli yhtenä päivänä oman yrittäjän luona tekemässä haastattelun ja havainnoinnin. Yrittäjien haastatteluun ja havainnointiin kului kaikilla aikaa noin kahdeksan tuntia kyseisinä päivinä. Meistä jokainen teki haastatteluista ja havainnoista kirjallisia muistiinpanoja. Haastattelu- ja havainnointimateriaalit kirjoitettiin auki samana iltana, kun ne olivat vielä tuoreessa muistissa. Päädyimme tähän ratkaisuun sen vuoksi, että tutkijan muistissa on tällöin vielä mahdollisimman tarkasti pienimmätkin yksityiskohdat, eikä tutkija luo aineistoon niin sanotusti ”omia käsityksiä” aiheista, emmekä voineet nauhoittaa haastatteluja.

9 Aineiston analysointi

Laadullisessa analyysissä aineistoa tulee tarkastella kokonaisuutena, josta tutkija tekee oman merkityksellisen tulkinnan (Alasuutari 1999, 38, 44). Päättelynä voidaan käyttää joko induktiivista tai deduktiivista päättelytapaa tai näitä yhdistävää abduktiivista päättelytapaa. Me päädyimme käyttämään abduktiivista päättelytapaa opinnäytetyössämme. Induktiiviselle päätteilylle ominaista on lähteä aineistosta käsin liikkeelle tekemään analyysia, kun taas deduktiiviselle päätteilylle ominaista on totuuden säilyttäminen, olettaen kuitenkin, että lähtökohdat ovat tosia. Analysointitekniikkoja on monenlaisia, eikä niitä koskaan voida määritellä juuri täysin oikeaksi tai vääräksi (Hirsjärvi & Hurme 2000 136, 139-140; Hirsjärvi ym. 2004, 210). Analysointimme alkoi jo haastattelutilanteissa havainnointia ja haastattelua tehdessä. Py-

rimme tuottamaan tietoa opinnäytetyössämme mahdollisimman monipuolisesti ja tarkasti tutkimastamme aiheesta. Vahvistimme osaamistamme ennen haastatteluita tutkimalla runsaasti teoretietoa aiheesta ja syvensimme näin omaa osaamistamme. Kentällä olon jälkeen meillä oli laajempi käsitys aiheesta ja yrittäjien kokemuksista, mikä auttoi meitä näkemään aiheesta uudenlaista näkökulmaa.

Tutkimustuloksia analysoidessamme tuli meidän arvioida tutkimustulosten kattavuutta kriittisesti, sillä tutkimus perustui pieneen kolmen mikroyrityksen ja neljän yrittäjän otokseen. Jokaisella tutkijalla oli ”omasta” yrityksestä hankittua tietoa, haastattelut ja havainnointiaineistot. Aineiston ollessa valmis vertailimme näitä ja kävimme yhdessä läpi tuloksia. Jokainen meistä opinnäytetyön tekijöistä vei oman haastattelun aineistonanalyysipohjaan, minkä jälkeen tarkastelimme näitä vielä ristiin keskenämme. Tarkastelussa nousikin esille paljon samoja haasteita ja vahvuuksia yrittäjien näkökulmasta, mutta jonkin verran oli myös eroavaisuuksia.

Kentällä haastatteluista tehtiin tarkkoja kirjallisia muistiinpanoja ja havainnointeja. Emme tiedostetusti nauhoittaneet haastatteluja. Tilat, joissa haastattelut suoritettiin, olivat tauko huoneita, missä kävi usein myös muita työntekijöitä. Ajoittain taustalla saattoi olla paljonkin meteliä, joka olisi varmasti haitannut nauhoitteiden laatua. Yrittäjille tuli myös haastatteluiden aikana jonkin verran keskeytyksiä, jonka vuoksi haastattelu jouduttiin aika ajoin keskeyttämään. Keskeytykset saattoivat olla esimerkiksi puhelimeen vastaamista tai asiakkaan auttamista. Koimme myös mielekkäämmäksi tutkijoina keskittyä kuuntelemaan ja havainnoimaan haastateltavaa. Meille kaikille kolmelle kirjallisten muistiinpanojen tekeminen oli luontevinta. Puhtaaksi kirjoitettua aineistoa kertyi meiltä kaikilta kolmelta yhteensä noin seitsemän sivua. Haastattelu- ja havainnointimuistiinpanot tuottivat riittävästi materiaalia tarpeisiimme vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Puhtaaksi kirjoitetussa materiaalissa on säilytetty autenttisiin vastauksiin pyrkiviä kirjauksia, jotta niissä säilyisi tutkittavien antamat merkitykset ja näkökulmat.

Päädyimme kirjoittamaan kaikkien kolmen yrittäjän haastattelut auki ja viemään ne erikseen omana case-tapauksenaan opinnäytetyöpohjaan, jotta jokaisen yrittäjän ääni saadaan kuuluiin, eikä mitään yrittäjien haastattelumateriaaleista katoaisi. Tämä olisi voinut ollut vaarana, jos olisimme heti yhdistäneet yrittäjien haastattelut yhteen ja tehneet niistä suoraan tulkintoja. Jos haastateltavia olisi ollut useampia, tällöin aineiston analysointi olisi voinut olla mielekkäämpää tehden niistä yhteenvetoa. Kuitenkin näin pienellä haastateltavien määrällä saadaan laajemmat ja luotettavammat tulokset tarkastellessa jokaista case-tapausta erikseen.

Kaikkien kolmen yrittäjän haastatteluista tehdyt muistiinpanot kirjoitettiin puhtaaksi, auki ja vietiin erikseen pohjaan, minkä jälkeen niistä tehtiin vielä yhteinen tuloksien yhteenveto.

Näin ollen saimme paremman kokonaiskäsityksen siitä, kuinka yrittäjät kokivat oman hyvinvointinsa vahvuuksien ja haasteiden näkökulmasta. Kun tulokset oli jo käsitelty kertaalleen erikseen, oli mielekkäämpää tehdä niistä yhteenvedoa, sillä kaikkien yrittäjien äänet oltiin saatu jo kuuluviin. Varmistaaksemme, että tuloksista saadaan kaikki mahdollinen irti, analysoimme tuloksia systemaattisesti sisällönanalyttisesti, teemoittaisesti ja case-kuvauksin. Oli todella mielenkiintoista päästä tarkastelemaan kolmen yrittäjän näkökulmaa heidän kokemastaan hyvinvoinnista ja lisätä näin ollen ymmärrystä yrittäjien kokemista hyvinvoinnin vahvuuksista, haasteista ja tuen tarpeista.

Seuraavassa taulukossa on nähtävissä vasemmalta oikealle edeten ensimmäisenä haastateltavan alkuperäinen, autenttinen vastaus. Tätä seuraa vastaus pelkistetyssä muodossa, jonka jälkeen ala- ja yläkategoria aina pääkategoriaan asti. Taulukko on rakentunut niin, että se on luettavissa helposti vasemmalta oikealle ja toisinpäin. Taulukkoon on koottu vastauksia sekalaisesti jokaiselta haastateltavalta, kuitenkin niin, että jokainen teemahaastattelun osa-alue on edustettuna.

Autenttinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
<i>Omat kivat asiakkaat, työkaverit ja sit asiakkaiden asioiden jättäminen töihin. Ei siis töitä kotiin..</i>	Oma kiva asiakas-kunta, työyhteisö sekä tasapainoinen, toisistaan erillään oleva työ- ja vapaa-aika.	Yrittäjän hyvinvoinnin osatekijät	Yrittäjän hyvinvoinnin koostuminen	Hyvinvoinnin koostuminen
<i>Vahvuuksina, että voi itse suunnitella työajat, vapaat ja lomiat. Ne ei oo määrätty mihinkään vakiokohtaan.</i>	Vahvuutena suunnitella itsenäisesti työt ja vapaa-aika	Vapaus suunnitella oma aikataulu itselleen sopivaksi	Työ- ja vapaa-ajan itsenäinen suunnittelu	Työ- ja vapaa-ajan suunnittelu
<i>Ajan riittämättömyys. Lisäksi priorisointi tuottaa haastetta.</i>	Haasteita tuottavat ajan riittämättömyys sekä priorisointi	Haasteena ajan riittämättömyys ja priorisointi	Ajankäytön ja priorisoinnin haasteet	Ajankäytön priorisointi
<i>Haasteena koen stressin, joka on osittain peräisin tuloista ja osittain asiakkaista.</i>	Haasteena työperäinen stressi tuloista ja asiakkaista	Tulojen riittävyys ja asiakkaiden jatkuvuus	Työnkuvaan liittyvien ongelmien ratkominen	Työnkuvaan liittyvien ongelmien tasapainottaminen
<i>Olisin onnellinen siihen, kun aamulla herää ja olo tuntuu heti aamusta hyvältä.</i>	Yrittäjän oma kokemus hyvästä olosta	Hyvinvoinnin kokemus ja tavoittelu	Tavoitteena hyvä olo	Hyvän olon tunne
<i>Koulutukset ja asioiden jakamista työkavereiden, perheen ja ystävien kanssa, esim ihan vaan asioista, jotka ärsyttää tai huolestuttaa.</i>	Koulutukset sekä työyhteisön ja lähipiirin tuki ja läsnäolo	Koulutukset sekä sosiaalisen tuen merkitys työssä ja vapaa-ajalla		Ammatillisen ja sosiaalisen tuen merkitys

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysistä

10 Tutkimustulokset

Alla on esitetty tutkimustuloksia kolmen yrittäjän hyvinvoinnin kokemuksesta omasta hyvinvoinnistaan. Jokaisen yrittäjän haastattelu on kirjoitettu erikseen auki. Osana tuloksia esittelemme autenttisia otteita yrittäjien haastatteluista. Autenttiset otteet on valittu siten, että ne kuvaavat parhaiten yrittäjien haastattelussa ilmaisemaa kokemusta omasta henkilökohtaisesta hyvinvoinnista. Käsittelemme yrittäjiä numeroin Case 1, Case 2 ja Case 3 yksityisyyden turvaamiseksi. Olemme antaneet jokaiselle Caselle mielestämme kuvaavan nimen. Kuvaava nimi on nostettu haastattelumateriaalin sisällöstä siten, että se pyrkii kuvaamaan yrittäjää parhaiten. Kutakin yrittäjää tarkastellaan ensin Casena, joka sisältää Case-kuvauksen. Kaikki Case-kuvaukset on kirjoitettu teemahaastattelurunkoa apuna käyttäen. Lopuksi tarkastelemme kaikkien kolmen Casen antia teemoittain. Tulosten yhteenveto-luvussa kiteytimme tulokset vielä yhteen ja teimme niistä kaksi eri kuviota, jossa nostimme merkittävimmät vahvuudet ja haasteet esille. Tällöin niitä on vielä helpompi tarkastella ja ne myös selkenevät paremmin lukijalle.

10.1 Case 1: Yrittäjyyden ja hyvinvoinnin tasapaino

Yrittäjä 1 on nainen ja kampaamo-alan yrittäjä. Yrittäjänä hän on toiminut 10 vuotta ja kampaajaksi hän valmistui 13 vuotta sitten. Hän työskentelee Uudellamaalla mikroyrityksessä neljän muun henkilön kanssa. Yrittäjä on iältään yli 30-vuotias.

”Hyvä olo, että voi hyvin ja on kiinnostunut omasta hyvinvoinnistaan”, totesi yrittäjä kysyttäessä, mitä tulee mieleen sanasta hyvinvointi.

Yrittäjä kertoi hyvinvoinnin olevan kokonaisvaltaista, henkistä ja fyysistä. Tärkeitä hyvinvoinnin tekijöitä yrittäjälle hänen omasta mielestään ovat hyvät työkaverit, hyvä tukiverkosto myös töiden ulkopuolella ja lomien säännöllinen pitäminen. Vaikka yrittäjillä loma on palkatonta ja hänen on se itse kustannettava, yrittäjä koki sen edistävän hänen hyvinvointiaan. Yrittäjä totesi myös, että asiakas huomaa, jos yrittäjällä on huono päivä tai on muuten kovin väsynyt. Kampaajana yrittäjän on annettava asiakkaalle parasta itsestään, jotta asiakas tulisi uudelleen. Itsestä huolta pitäminen nousi myös esille, ja esimerkkinä hän kertoi liikunnan harrastamista ja monipuolisempaa ruokavaliota. Vaikka yrittäjä tiedostikin näiden merkityksen hyvin, olisi hänen mielestään molemmissa vielä parantamisen varaa. Yrittäjä kertoi yrittävänsä suosia arkiliikuntaa varsinkin kesäaikaan. Ruokatauot eivät hänen mukaansa olleet itsestäänselvyys. Aina ei ole sellaista taukoa asiakkaiden välillä, jolloin pystyisi pitämään kunnolliset ruokatauot. Yrittäjän mukaan tässä olisi itselle hyvä kehityksen kohde. Yrittäjä kaipaisi enemmän erilaisia lounasravintoloita yrityksen lähelle, jonne voisi mennä syömään tauolla tai josta voisi hakea syötävää. Yrittäjä kertoi pitävänsä tärkeänä myös työergonomiaa ja oikeanlaisia työvälineitä. Hän toi esiin, että huomion kiinnittäminen näihin seikkoihin kantaa pitkänkin ajan päähän, samoin kuin niiden vähemmälle huomiolle jättäminen näkyy pidem-

män ajan kuluttua. Yrittäjä kertoi itse huolehtivansa myös kehon huollosta käymällä hierojalla säännöllisesti. Yrityksen tiloista yrittäjä nosti tärkeänä esille henkilökunnan tilan, jossa yrittäjä voi hetken hengähtää ja nauttia tauosta ennen seuraavaa asiakasta. Kaikkein tärkeimpänä hän koki kuitenkin tasapainon löytämisen työn ja vapaa-ajan välille.

Vahvuuksina yrittäjä kertoi kokevansa sen, että hän voi itse suunnitella työajat ja lomat, ne eivät ole määrätty mihinkään vakiokohtaan, vaan yrittäjä voi itse niitä halutessaan muokata. Yrittäjä määrää myös itse vapaapäivänsä ja sen, kuinka monta vapaata viikossa hän haluaa pitää. Näin ollen yrittäjällä on myös mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Vahvuutena hän kertoi kokevansa myös työn ja asiakkaiden monipuolisuuden.

”Koen hyvinvoinnin olevan kokonaisvaltaista, henkistä ja fyysistä. Tärkeitä hyvinvoinnin tekijöitä mulle on työkaverit, hyvä tukiverkosto myös töiden ulkopuolella, lomien säännöllinen pitäminen, vaikka meillä yrittäjillä loma on niin sanotusti palkatonta ja meidän on se itse kustannettava.”

Yrittäjä kertoi pitävänsä haasteellisena työperäisen stressin tuloista ja asiakkaista, esimerkiksi sen tulevatko asiakkaat uudelleen. Haastavana hän koki myös oman elämän rajaamisen ja sen vaalimisen työn ohella. Tunnollisen työntekijän on vaikea sanoa asiakkaille ei ja joustaa usein liiankin paljon, jolloin yrittäjän vapaat jäävät aika minimiin. Kampaajan työ on myös fyysisesti raskasta seisomatyötä. Haastateltava yrittäjä kertoi olevansa pienikokoinen ja kärsivänsä jonkin verran ergonomian kannalta tämän vuoksi. Työtuoleja ja tasoja ei saa säädettyä hänen korkeudelleen, ja usein asiakkaiden ollessa häntä pidempiä, kuormittuvat hänen hartiansa enemmän, minkä seurauksena ne kipeytyvät. Tämä vaatii hierojalla käymistä ja aktiivista kehon huoltoa yrittäjältä. Hän toi esille myös sen, että sairauslomat ovat yrittäjälle palkattomia. Yksi yrittäjän peloista olikin vakavasti sairastuminen tai loukkaantuminen, jolloin tulot loppuisivat kokonaan. Yrittäjä kertoi, että kampaamossa käytettävät aineet ovat pidemmän aikaa käytettynä usein allergisoivia ja niiden on sanottu aiheuttavan myös esimerkiksi astmaa. Haastavana hän kertoi kokevansa myös ajan hermoilla pysymisen eli itsensä kouluttamisen. Tähän on löydyttävä sekä aikaa että rahaa yrittäjältä. Yrittäjä maksaa oman kouluttamisensa omasta pussistaan. Ajan tasalla pysyminen on yrittäjän mukaan tärkeää, jos haluaa pitää asiakkaat vakituisina. Varsinkin nuoret haluavat kokeilla paljon erilaisia uusia trendejä. Tämän vuoksi yrittäjä kertoi käyvänsä koulutuksissa säännöllisesti ja seuraavansa nykyään myös paljon sosiaalista mediaa, koska se on läsnä yhä enemmän myös hänen työssään.

”Haasteellisena mä koen stressin, joka johtuu osittain tuloista ja osittain asiakkaista”

Haastateltava yrittäjä kertoi, että yrittäjillä ei ole mitään työetuja, joita esimerkiksi suuremmissa yrityksissä on, kuten kuntosali, työterveyshuolto ja virkistyspäivät. Yrittäjä kertoi turvaavansa tulevaisuuttaan esimerkiksi maksamalla isompaa eläkettä jo nyt. Yrittäjille on

myös olemassa erilaisia vakuutuksia, joilla voi turvata itseään ja tulevaisuutta. Vakuutukset myös maksavat ja ovat kalliita, joten kaikki näitä he eivät halua tai pysty edes ottamaan. Hän kertoi yrittävänsä pitää mielensä ja kehonsa mahdollisimman virkeänä, jolloin hän jaksaa töissä sekä sen ulkopuolella paremmin. Yrittäjä kertoi yrittävänsä myös pysyä lujana aikataulujen suhteen eli ei varaa aikataulujaan aivan täyteen, vaan pitää säännöllisesti vapaapäiviä, jolloin hän ehtii palautua ja jaksaa taas paremmin.

Yrittäjä kertoi, että voi itse vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa muun muassa tekemällä oikeita ratkaisuja arjessa. Hän mainitsi muun muassa olla tekemättä liian pitkiä työpäiviä, kuuntelemalla omaa kehoaan, yrittämällä muistaa syödä säännöllisesti ja nukkua riittävästi, pyrkimällä pysymään hyväntuulisena töissä sekä ajattelemaan asioita positiivisesta näkökulmasta. Yrittäjä toi esille, että hänen pitäisi nauttia jokaisesta päivästä ja siitä, että on terve. Hän kertoi kuitenkin, että näissä olisi vielä parantamisen varaa. Yrittäjä kertoi, että pitäisi enemmän ajatella itseään ja omaa hyvinvointiaan. Yrittäjä kokisi olevansa tyytyväinen tulevaisuudessa hyvinvoinnin näkökulmasta, kun aamulla herätessä olo tuntuisi heti aamusta hyvältä ja energiseltä, ja hän kokisi töihin menemisen kivana. Yrittäjä mainitsi vielä lopuksi, että nämä kaikki eivät kuitenkaan toteudu joka päivä, mutta suurimmaksi osaksi kyllä.

”Olisin onnellinen, kun aamulla heräisin ja olo tuntuis heti aamusta hyvältä”

Yrittäjä kertoi tarvitsevansa eniten henkistä tukea, lähinnä omalta mieheltään ja työkavereiltaan. Hän kertoi, että yksin- ja mikroyrittäjillä ei ole työterveystoimintaa, jonka vuoksi he joutuvat kustantamaan kaiken itse, ja tällöin esimerkiksi kynnys hakeutua työterveyshuollon palveluihin kasvaa. Hän kertoi kaipaavansa myös jonkinlaista taloudellista tukea esimerkiksi työterveystoimintaan ja kouluttautumiseen. Hänen mukaansa kulttuuri- ja liikuntaseteleistä olisi paljon iloa ja niillä voisi tehdä jo paljon hyvinvoinnin eteen. Säännölliset virkistyspäivät olisivat hänen mukaan myös tarpeen. Yrittäjä kertoi heidän järjestäneen näitä yhdessä työporukalla, mutta nämä ovat jääneet vähäiseksi viime aikoina. Yrittäjä kertoi kokevan osittain, että hän on yrittäjänä yksin ja jonkinlainen ulkopuolinen tuki olisi tarpeen.

Havainnointia tehdessä haastateltava yrittäjä hymyili ja nauroi paljon, mikä sai tutkijankin positiiviselle mielelle, vaikka käytiinkin paljon vakaviakin asioita läpi. Yrittäjä elehti käsillä vastatessaan kysymyksiin. Yrittäjä antoi hyvin ammattitaitoisen kuvan itsestään ja oli selvästi ajatellut näitä kysyttäviä asioita paljon. Paljoakaan tarkentavia kysymyksiä ei tarvinnut tehdä, sillä yrittäjä vastasi esitettyihin kysymyksiin todella monipuolisesti ja oli hyvin tietoinen näistä asioista. Haastattelu pidettiin hänen ruokatauolla, koska muu päivä oli täynnä asiakkaille varattuja aikoja. Havainnointia tehdessä nousi esille, että työergonomiaan ei kiinnitetty vielä huomiota. Työntekijät olivat toisilleen ystävällisiä ja he olivat paljon vuorovaikutuksissa keskenään myös asiakkaiden lisäksi. Ilmapiiiri oli ammatillinen ja huumorintäyteinen.

10.2 Case 2: Ystävyys ja yrittäjyys

Uudellamaalla toimivan yrityksen takana on kaksi alle 30-vuotiasta hiusalan yrittäjää. Molemmat ovat työskennelleet yrittäjinä noin kaksi vuotta, mutta alalta kokemusta on kertynyt jo useampi vuosi. Päätökseen ryhtyä yrittäjäksi vaikutti työsuhteen päättyminen entisen työnantajan alaisuudessa ja eteen tullut tilaisuus oman liikkeen perustamisesta.

Hyvinvoinnin merkitys nousi esiin yrittäjien työssä jaksamisessa sekä tämän vaikutuksesta asiakaspalvelun laatuun. Yrittäjät kertoivat hyvinvoinnin koostuvan omasta mukavasta asiakaskunnasta, mielekkästä ja palkitsevasta työympäristöstä sekä tasapainosta niin työssä kuin vapaa-ajalla. Hyvinvoinnin kannalta työn ja vapaa-ajan välillä on oltava kuitenkin selkeä ero, mikä tarkoittaa, ettei töitä tuoda kotiin. Lisäksi perheen ja lähipiirin merkitys nousi osaksi yrittäjien holistista hyvinvointia, samoin ravinto, liikunta ja riittävä uni.

”Kun voit hyvin, kohtelet asiakkaita hyvin. Näin asiakkaat tulevat takaisin, ja koet olevasi tärkeä ja sinua tarvitaan.”

Vahvuuksista ensimmäisenä esiin nousi yrittäjien välinen ystävyys myös työajan ulkopuolella. Yhtiökokoukset ja muut yritystä koskevat viralliset asiat on mahdollista käsitellä perinteistä konttorimiljöötä luovemmin esimerkiksi konsertissa. Yrittäjät ovat kokeneet työpaikan ulkopuolisen, inspiroivan ja hyvää mieltä tuottavan ympäristön toimivimmaksi ratkaisuksi yritystä koskevissa päätöksissä. Yrityksen yhteisomistajuus on voimavara ja antaa mahdollisuuden joustavuuteen. Lomat ja vapaa-ajat järjestään vuorotellen, mikä mahdollistaa liikkeen aukiolon päivittäin kokopäiväisesti. Toisen yrittäjän läsnäolo sallii myös joustavan työnkuvan. Pitkän ja raskaan työviikon jälkeen voi seuraavasta viikosta rakentaa hiukan kevyemmän. Ehdottomaksi vahvuudeksi yrittäjät nostivat lisäksi yrityksen ulkoistetun kirjanpidon. Tämä mahdollistaa yrittäjien fokuksen keskittämisen työhön, johon he ovat kouluttautuneet ja jonka he hallitsevat.

Haasteiksi yrittäjät nimesivät kiireen sekä heikon tilanteen puhuttaessa sairaslomasta. Sairauspoissaoloihin ei ole varaa, sillä varattuja aikoja on vaikea tai jopa mahdoton peruuttaa. Tunnollisuus ja pelko asiakkaan menettämisestä toiselle palveluntarjoajalle pakottavat yrittäjää selviytymään työpäivästä myös sairaana ollessaan. Haasteita työlle asettavat lisäksi kiire, sillä toisinaan on vaikea sanoa asiakkaalle ei. Tällöin päivät venyvät pitkiksi ilman kunnollista taukoa. Yrittäjät kertoivat palostaan hallita pitkiä ja tiukasti aikataulutettuja päiviä, jolloin kuitenkin oma hyvinvointi jää taka-alalle eikä energiaa riitä vapaa-ajalle. Yrittäjät kertoivat kokevansa myös työtilan sijainnin energiaa kuluttavana tekijänä, sillä talvisin tilaan virtaa kylmää ilmaa. Palelemisesta johtuva kehon lämmöntuotanto kuluttaa energiaa, mikä osaltaan lisää yrittäjien ennestään pitkästä ja työntäyteisestä päivästä johtuvaa väsymystä.

“Ei oo varaa sairastaa. Pakko tulla kipeänä töihin, koska esimerkiksi hääkampauksen peruuttaminen on yksinkertaisesti katastrofi.”

Yrittäjät tiedostivat voivansa vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Tärkeimmäksi he kertoivat kokevansa oman kehon ja pään kuuntelemisen. Liikunta, kehonhuolto ja yritys sallia itselleen enemmän vapaata ovat kulmakiviä, joiden avulla yrittäjät kokevat uran säilyvän pitkänä. Toteutus ei tällä hetkellä kuitenkaan yllä vielä samalle tasolle. Esimerkiksi työergonomian huomioonottamista ei koettu vielä kovinkaan tarpeellisena, sillä oireet ovat olleet sen verran vähäisiä.

Yritystä perustaessaan yrittäjät kokivat saaneensa tukea ja hyödyllisiä vinkkejä Uudellamaalla toimivasta yritysneuvonnasta. Taloudellista tukea tarjosi pankki myöntämällä tarvittavan, joskin toivottua pienemmän lainan. Tällä hetkellä yritys on kuitenkin jo lähes velaton, minkä vuoksi yrittäjät kokivat tuentarpeen olevan lähinnä henkistä. Yrittäjät nimesivät suurimmaksi tuekseen samanhenkiset ihmiset, kuten työtoverit, perheen sekä ystävät. Tuentarve koski lähinnä sellaisten työ- ja arkiasioden jakamista, jotka ärsyttävät tai huolettavat. Mainitsemissen arvoisena yrittäjät pitivät lisäksi ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä tukevia koulutuksia.

Havainnointia tehdessä yrittäjien hyväntuulisuus ja innostava ulosanti olivat käsin kosketeltavaa. Asiakaspalvelu oli ammattitaitoista ja tätä vallitsi positiivinen ote. Tämä heijastui myös asiakkaiden mielialaan. Koko työyhteisössä vallitsi humoristinen ja kannustava ilmapiiri. Yrittäjät ovat nuoria ja ikäistään vastaavassa normaalissa kuntotasossa. Huomion kiinnittäminen työergonomiaan ei tuntunut ajankohtaiselta, vaikka toinen yrittäjistä olikin saanut fysioterapeutilta kehotuksen kiinnittää huomiota fyysiseen hyvinvointiinsa. Yrittäjien mukaan päivä oli rauhaista, mutta tästäkin huolimatta asiakastöiden väliin mahtui kaikenlaisia pieniä hoidettavia asioita, kuten tavarahankintoja tai käteiskassan talletusta. Haastattelu suoritettiin päätettiin, suurimmaksi osaksi yrittäjien ruokataujan aikana. Haastateltavat olivat saaneet tutkimuskysymykset etukäteen ja olivat näin ehtineet jo pohtia hiukan aihealuetta. Tarkentavat haastattelukysymykset auttoivat kohdistamaan vastaukset kattamaan tutkimuskysymyksiä. Aihetta oli selkeästi pohdittu ja yrittäjillä oli halu tuoda omakohtainen kokemus esiin.

10.3 Case 3: Yrittäjyys elämäntapana

Yrittäjä 3 on työskennellyt hoivapalveluiden tuottajana yli 20 vuoden ajan. Yrittäjä tuottaa hoivapalveluja pienryhmäkodissa johtavana sairaanhoitajana. Hän ryhtyi yrittäjäksi sattumusten kautta; sopiva kiinteistö hoivapalveluiden tuottamiseen tuli myyntiin juuri oikeaan aikaan yrittäjän valmistuttua ammattiinsa. Yrityksen perustamisen aikaan elettiin talouden taantumaa ja yrittäjän oli vaikea löytää työpaikkaa. Yrittäjä koki suurta halua luoda jotain omaa ja yrittää yhdessä puolisonsa tukemana luoda yhteinen työpaikka molemmille. Saman katon alle saatiin myös luotua tilat yrittäjälle tärkeäksi kokemalle harrastukselle. Tuli siis hetki, jolloin

yrittäjä koki hetken olevan oikea yrityksen perustamiselle. Tällä hetkellä mikroyrityksessä työskentelee yrittäjän ja hänen puolisonsa lisäksi yhteensä viisi henkilöä.

Yrittäjä kertoi hyvinvointinsa koostuvan elämän perusasioiden tasapainosta. Elämässä tulisi olla mielekästä tekemistä, kuten työ, perhe, ihmissuhteet ja harrastukset. Hyvinvointiin yrittäjän näkökulmasta vaikuttivat fyysinen ja psyykinen terveys. Yrittäjän päivärytmin tuli olla kunnossa sisältäen riittävästi unta, ravitsevaa ruokaa, liikuntaa, sosiaalisia suhteita sekä harrastuksia. Yrittäjän hyvinvointiin vaikuttavat työn palkitsevuus sekä se, tuottaako työ tyydytystä elämässä. Yrittäjä mainitsi myös perheen hyvinvoinnin vaikuttavan arjen jaksamiseen. Myös itsensä kehittäminen ja uudenlaiset haasteet tuottivat mielihyvää. Tulevaisuuden visiot ja näkökulmat sekä unelmat olivat myös tärkeässä roolissa liittyen arjen hyvinvointiin.

Vahvuuksiksi yrittäjä nimittää itselleen vahvan tukiverkoston, johon kuuluivat perhe, ystävät sekä yhteistyökumppanit. Puolison rooli oli kattava ja tärkeä, sillä hänen kanssaan yrittäjä pystyi jakaa kaikki mieltä painavat asiat. Vahvuudeksi yrittäjä näki myös positiivisen elämäntilanteen sekä hyvät unenlahjat. Yrittäjä koki itsensä sitkeäksi yrittäjäksi nostaen esiin mottonsa ”kaikki järjesty”, ja se korvan takana hän oli päässyt eteenpäin vaikeissakin paikoissa.

”Omat hyvinvoinnin kokemat vahvuudet arjessani ovat ehdottomasti puolisoni ja perheeni, jotka auttavat, kannustavat ja tukevat minua jatkuvasti”

Yrittäjä kertoi, ettei koe tällä hetkellä hyvinvointiaan parhaaksi mahdolliseksi johtuen useasta eri tekijästä. Yrittäjä koki asettaneensa etusijalle aina asiakkaansa ja työnsä unohtaen oman hyvinvointinsa taka-alalle. Yrittäjä koki itsensä liian kiltiksi persoonaksi ja tunsu suurta minäpystyvyyttä myös silloin, kun tunsu voivansa huolehtia kaikesta. Hän koki hyvinvoinnin merkitsevän itselleen mielen ja kehon tasapainoa sekä sitä, että on oikeassa suhteessa niin työtä kuin henkilökohtaista vapaa-aikaa. Yrittäjän ajatus oli, että hyvinvoiva ihminen voi antaa parastaan sekä työssään että kotonaan.

Ykköshaasteeksi elämässä yrittäjä nimesi ajankäytön priorisoinnin sekä ajankäytön hallinnan. Yrittäjästä tuntui, että tekemistä on paljon, se ei koskaan lopu ja sitä tulee koko ajan lisää. Välillä tuntui siltä kuin tunnit loppuisivat vuorokaudesta kesken. Yrittäjä koki, että työssä on aina on kehitettävää ja parannettavaa. Hän tunsu oman hyvinvointinsa jääneen taustalle johtuen ajan riittämättömyydestä, jatkuvasta kiireestä sekä innosta hallita kaikkea itse. Perusasiat elämässä jäivät vähemmälle, kun yrittäjä lähti moneen mukaan ja hallitsi kaikkea itse. Tällöin omasta hyvinvoinnista huolehtiminen jäi usein taka-alalle eikä voimavaroja rankkojen työpäivien jälkeen ollut. Yrittäjä oli veressä ja into nähdä oman työn tulos on niin suuri, että elämän perusasiat, kuten itsestä huolehtiminen jäi vähälle. Tällöin perusasiat, kuten panostaminen terveelliseen ruokaan ja arkiliikuntaan tahtoivat jäädä. Lisäksi yrittäjä koki perheen ja työn yhteensovittamisen haasteeksi elämässään. Usein perhettä nähtiin työpaikalla.

“Ehdottomasti ajan riittämättömyys. Lisäksi priorisointi tuottaa haastetta. Olisi niin paljon kehitettävää ja parannettavaa omassa työssään.”

Yrittäjä koki voitavansa itse vaikuttaa hyvinvointinsa kulmakiviin jakamalla vastuuta työssään. Kalenterin uudelleen järjestäminen oli myös yrittäjän kokemuksen mukaan opeteltavissa oleva asia, jonka tarkoituksena on tehdä tilaa työn ja vapaa-ajan erottamiseen. Tämä vaatii asioiden delegointia muille ja yrittäjä koki olevansa siihen vihdoinkin valmis, jotta aikaa jäisi itselle tärkeisiin asioihin eikä elämää hallitsisi ainoastaan yksi tekijä, työ. Tärkeäksi yrittäjä koki mahdollisuuden saada aikaa itselle ja pysähtyä hetkeen.

Yrittäjä koki että suurin tuen tarve on aloittelevalla yrittäjällä. Tällöin kaikki on vielä uutta ja tekemistä on hurjasti. Erilaiset kompastuskivet kehittävät ihmisenä ja yrittäjänä. Yrittäjä kokee tarvetta siihen, että pääsisi tarkastelemaan koko elämänsä ”palettia” ulkopuolisen henkilön kanssa. Tällainen henkilö voisi olla eräänlainen ”yrittäjän personal trainer”. Yrittäjä kokee myös kasvavaa tarvetta vertaistukeen, jonka vuoksi yrittäjille suunnatut hyvinvointiryhmät voisivat olla paikallaan. Keskustelu sekä ryhmätoiminta olisivat avainasemassa siinä, minkälaista tukea yrittäjä itselleen haluaa.

Tärkeimmäksi tukiverkostoksi yrittäjä nimesi puolison ja perheen, josta ammentaa voimavaroja. Yrittäjä oli työskennellyt alusta asti yhdessä puolisonsa kanssa. Yrittäjälle tärkeässä asemassa olivat myös yhteistyökumppanit, joihin yrittäjä ylläpitää yhteyksiä. Tärkeässä asemassa olivat lisäksi ystävät, jotka yrittäjä kokee henkilökohtaisen elämän voimavarakseen.

Yrittäjää havainnoitiin kulkemalla tämän matkassa yhden päivän ajan. Yrittäjän kalenteri oli täynnä erilaisia menoja liittyen koko työpäivään. Kalenteri ei kuitenkaan kertonut kaikkea, sillä päivän aikana tuli yllättäviä tapahtumia, jotka eivät olleet ennustettavissa, mutta vaativat välitöntä reagoitua. Yllättäviä käänteitä olivat esimerkiksi se, että yrittäjän asiakas sairastui. Tämä oli tilanne, mihin yrittäjän oli välittömästi reagoitava. Yllättävän käänteiden johdosta loppupäivän kalenteri meni uusiksi ja suunniteltuja tapahtumia oli siirrettävä tulevaisuuteen. Tapaamiset ja menot eivät suinkaan kadonneet kalenterista, vaan siirtyivät kuormittamaan tulevaisuutta. Työtehtävien siirtäminen toiselle osapuolelle ei ollut mahdollista. Yrittäjän päivä oli jatkuvaa priorisointia ja mahdollisuutta ”pysähtyä” ei tuntunut löytyvän. Hän ei vastannut pelkästään yritystoiminnastaan, vaan myös kaikesta siihen liittyvästä. Yrittäjän työntekijöillä oli rajattu päätöksentekooikeus, mikä merkitsee sitä, että yrittäjä tekee jatkuvasti päätöksiä riippumatta ajasta ja paikasta. Hän oli jatkuvasti konsultoitavana asioista, joihin vaadittiin välitöntä reagoitua.

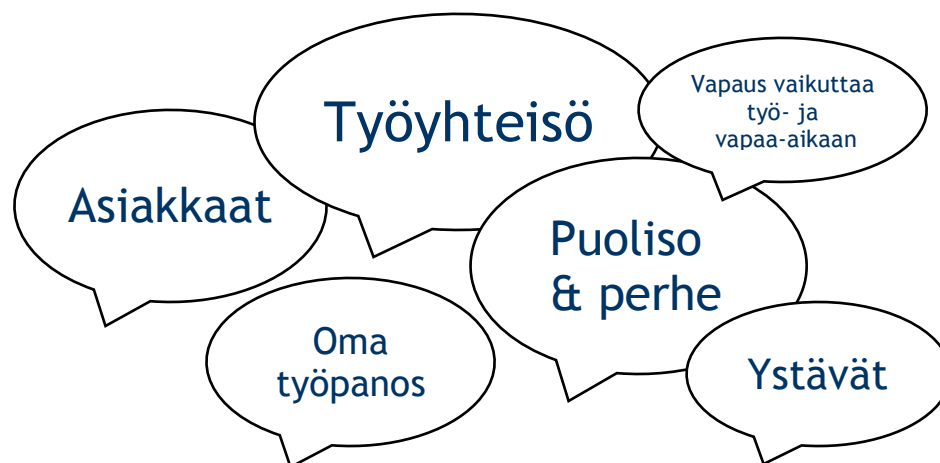
Päivän aikana yrittäjä ei ehtinyt syömään eikä pitämään taukoja. Yrittäjä kertoi itse fyysisen terveytensä tuntuvan riittämättömältä johtuen kuormittavasta työtilanteesta ja yllättävistä käänteistä jokapäiväisessä työn arjessa. Yrittäjä antoi esimerkin siitä, kuinka oli useampana päivänä suunnitellut liikunnallista harrastusta sisällytettäväksi päivään, mutta yllättävät

käänteet olivat lähes päivittäisiä ja aikaan sidotut liikunnalliset harrasteet eivät olleet onnistuneet. Yrittäjä toimi työpäivän aikana niin johtajana, työntekijänä kuin putkimiehenä. Hän oli kuin yksinäinen soturi, jonka oli pidettävä kiinni viidestä köydestä, vaikka käsiä oli vain kaksi.

Yrittäjyyden palo ja sisäinen yrittäjyys olivat selvästi nähtävissä. Yrittäjä oli kiinnostunut kaikesta työstään, ja hänestä näki, kuinka hän teki työtä täydellä sydämellä. Yritys oli yrittäjälle ”lapsi.” Yritys oli jotain, jonka eteen hän oli tehnyt valtavasti töitä, oppinut ja nostanut pystyyn tyhjästä. Palo yrittäjyyteen näkyi yrittäjän silmistä.

10.4 Yhteenvetoa tuloksista

Teemahaastattelussa kartoitettiin yrittäjien kokemuksia heidän omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Kävimme läpi tekijöitä, joista yrittäjät koostavat hyvinvointinsa sekä ammentavat voimavaroja. Kuviossa kaksi on kuvattu mikroyrittäjien merkittävimpiä hyvinvoinnin vahvuuksia. Suurimmalla puhekuplalla sekä kirjaisinkoolla esiintyvä aihe toistui aineistossa eniten, pienimmällä puolestaan vähemmän.



Kuvio 2. Mikroyrittäjien hyvinvointi vahvuuksien näkökulmasta

Vastauksista ilmenee voimavarojen ammentaminen niin yrittäjästä itsestä, omasta perheestä ja lähipiiristä kuin asiakkaista. Myös työilmapiirin merkitys korostui yrittäjien kokemuksissa työhyvinvoinnissa. Yrittäjät kokivat tärkeänä toimivan työilmapiirin sekä tukiverkoston töiden ulkopuolella. Tärkeänä yrittäjät pitivät tasapainon löytämistä työelämän ja vapaa-ajan välillä. Yrittäjät tiedostivat työergonomian tärkeyden, mutta tämän ylläpitoa ei koettu vielä tarpeelliseksi eikä asiaan kiinnitetty asianmukaista huomiota. Vahvuuksina yrittäjät kokivat vapauden suunnitella työ- ja loma-ajat itsenäisesti sekä mahdollisuuden kasvattaa tienestejä omalla henkilökohtaisella työpanoksellaan. Voimavaroiksi koettiin myös mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön valintaan ja kykyyn vaikuttaa työilmapiirin ylläpitoon.

Yrittäjät kokivat pelkoa sairastumisesta ja siitä, kuka hoitaa työt, kun yrittäjä itse sairastaa. Yrittäjät kokivat, että on vaikea sanoa ei asiakkaalle, minkä vuoksi vapaa-aika jää lyhyeksi. Perheen ja työn yhteensovittaminen koettiin aika ajoin haasteelliseksi. Sudenkuopiksi koettiin myös liian vähäiset yöunet, vääränlainen ravinto sekä liikunnan väheneminen työkuormituksesta johtuen. Yrittäjät kokivat työn fyysisesti raskaaksi ja kiireiseksi, eikä vapaa-ajalle riittänyt aina voimavaroja itsestä huolehtimiseen. Sairastuminen oli tekijä, joka huolestutti yrittäjiä. Haastavaksi yrittäjät kokivat myös ajan hermolla pysymisen ja itsensä kouluttamisen, sillä nämä vaativat aikaa ja taloudellista panostusta. Mikroyrittäjillä ei ole työterveyshuoltoa tai muita etuja, jotka ovat turvattuja isommissa yrityksissä. Toisinaan yrittäjät kokivat haasteita tasapainon löytämisessä työn ja vapaa-ajan välillä. Kuviossa kolme on esitelty mikroyrittäjien esiin nostamia hyvinvoinnin haasteita. Kuvio rakentuu samalla tavoin kuin Kuvio 2.



Kuvio 3. Mikroyrittäjien kokemat hyvinvoinnin haasteet

Yrittäjät pitivät terveyttä tärkeänä, vaikka tämän suhteen ei vielä tavoitetulle tasolle yllettykään. Yrittäjien halu löytää tasapaino fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille oli merkittävä. Aika ja voimavarat eivät kuitenkaan riittäneet viemään käytäntöön toiveita terveyden ylläpitämiseksi ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Yrittäjät kaipasivat ulkopuolista tukea, kuten työterveyshuoltoa ja vapaa-ajan viriketoimintaa. Myös itsensä kouluttamiseen kaivattiin taloudellista tukea. Yksi yrittäjistä kaipasi henkistä mentorointia siihen, kuinka pitää kaikki langat käsissään ja apua hahmottaakseen elämänsä kokonaiskuva. Yrittäjät kokivat olevansa osittain yksin ja jonkinlainen vertaistoiminta koettiin ajatuksena hyvänä.

Havainnointiaineisto tuki yrittäjien vastauksia teemahaastattelun kysymyksiin. Kiire oli näkyvästi läsnä yrittäjän työpäivässä. Esimerkiksi kahden yrittäjän haastattelut suoritettiin ruokataulun aikana ja yhden yrittäjän haastattelu päätettiin alati muuttuvan aikataulun vuoksi. Tästä huolimatta työn mielekkyys nousi selkeästi esiin asiakaspalvelussa. Kontakti asiakkaaseen oli soljuvaa ja vuorovaikutus molemminpuolista. Yrittäjän tapa viestiä oli positiivinen. Työyhteisöt olivat selvästi toimivia ja yrittäjillä oli työyhteisönsä kanssa tiivis vuorovaikutus. Yrittäjät kokivat selvästi työyhteisön voimavaraksi. Ilmapiiri yrityksissä oli kannustava ja positiivinen. Vertailtaessa haastattelu- ja havainnointiaineistoja, ei esiin noussut ristiriitaisuuksia.

11 Pohdinta

Pohdinta -luvussa tarkastelemme opinnäytetyön tuloksia tutkimuskysymyksittäin ja suhteessa aiempiin tutkimuksiin. Lisäksi arvioimme opinnäytetyötämme ja sen prosessia sekä tarkastelemme opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä.

11.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa mikroyrittäjän kokemusta omasta hyvinvoinnista vahvuuksien ja haasteiden näkökulmasta vastaamalla seuraaviin tutkimusongelmaa määrittäviin kysymyksiin:

1. Mistä yrittäjä kokee hyvinvointinsa rakentuvan?
 - 1.1 Mitä haasteita yrittäjä kokee arjessa oman hyvinvoinnin näkökulmasta?
 - 1.2 Mitä vahvuuksia yrittäjä kokee arjessa oman hyvinvoinnin näkökulmasta?
2. Mitä yrittäjä tekee hyvinvointinsa turvaamiseksi ja ylittääkseen haasteet?
3. Millaista tukea yrittäjä kaipaa oman hyvinvoinnin edistämiseen?

Tutkimus toi esille mikroyrittäjien hyvinvoinnin koostuvan suurelta osin fyysisistä, sosiaalisista psyykkisistä tekijöistä. Fyysiseen hyvinvointiin lukeutuivat terveys, riittävä uni ja lepo, ravinto sekä liikunta. Sosiaalisesta ja psyykkisestä hyvinvoinnista esiin nousivat perheen, lähipiirin sekä työyhteisön läsnäolo. Työkaverit ja asiakaskunta koettiin voimavarana, samoin perhe ja ystävät. Lisäksi lepo ja työasioista irrottautumista edistävä vapaa-ajan toiminta tukivat yrittäjien psyykkistä hyvinvointia.

Suurimmiksi haasteiksi koettiin sairastaminen sekä kiire. Sairauspoissaoloihin ei ole varaa, sillä tuuraajaa on vaikea, lähes mahdoton löytää. Esiin nousi myös työterveydenhuollon puute. Vapaus vaikuttaa omaan työaikaan koettiin vahvuutena, mutta kolikon toiselta puolelta löytyi tunnollisuus ja vaikeus vastata asiakkaalle kieltävästi, jolloin työpäivät venyvät usein

pitkiksi. Yrittäjät kokivat työn fyysisesti raskaaksi ja kiireiseksi, jolloin vapaa-ajalle on vaikea löytää voimavaroja itsestä huolehtimiseen. Haasteiksi koettiin myös liian vähäiset yöunet, vääränlainen ravinto, työkuormituksesta johtuva vähäinen liikunta sekä työn ja perheen yhteensovittaminen.

Tietoisuus hyvinvoinnista oli saavuttanut jokaisen yrittäjän, mutta tieto ei ollut siirtynyt vielä samassa suhteessa tekoihin. Syynä tähän saattoi olla yrittäjän nuori ikä, jolloin esimerkiksi ergonomisia ongelmia ei juurikaan vielä esiintynyt. Toisaalta myös yli 20 vuoden ajan yrittäjänä toimiminen tuo mukanaan omanlaisen näkökulman, sillä 90-luvulla hyvinvointi ei ollut esillä niin laajasti kuin nyt. Nykyisin asian ollessa pinnalla, on tottumuksia ja omaa työskentelymallia jo hankala muuttaa. Lisäksi yrittäjän voimakas minäpystyvyys ja asiakkaan tarpeen asettaminen etusijalle jättävät helposti oman hyvinvoinnin vähemmälle huomiolle. Myös erilaiset asenteelliset, taloudelliset ja ajanhallinnalliset seikat vaikuttavat valintoihin, kuten epäterveellinen ruoka, joka on terveellistä edullisempaa ja nopeammin saatavilla, tai työpäivä, joka vaatii liikaa voimia jaksakseen keskittyä omaan kehonhuoltoon.

Suurimmaksi tuekseen yrittäjät nimesivät perheen ja lähipiirin. Ulkopuolisesta tuesta esiin nousivat työterveydenhuolto, vapaa-ajan viriketoiminta sekä jonkinlainen vertaistoiminta. Lisäksi taloudellista tukea kaivattiin erilaisiin ammattitaitoa ylläpitäviin ja kehittäviin koulutuksiin.

Mikroyrittäjien hyvinvoinnista on suhteellisen vähän olemassa olevaa tutkimustietoa, mutta tuloksia tarkasteltaessa ja analysoitaessa oli huomattavissa, että opinnäytetyön teoreettinen viitekehys tuki tutkimustuloksia mikroyrittäjien kokemasta hyvinvoinnista. Vesala & Vesala (2013) selvityksen pohjalta esiin nousivat tutkimuksessa yrittäjän voimavarojen merkitys työssä jaksamiseen ja tuotteliaisuuteen. Yrittäjille minäpystyvyyden tunne oli selvästi nähtävissä, mutta he kokivat kontrollin oman kehon ja hyvinvoinnin kuuntelemiseen olevan puutteellista, mutta kuitenkin kehitettävissä. Kiireen ja koetun aikapaineen koettiin vaikuttavan omaan terveydentilaan. Työperäisten tuki- ja liikuntaelinten ongelmat, kuten lihaskivut velvoittivat hakeutumaan fysioterapeutin ja hierojan luo. Euroopan unionin elin- ja työolosuhteiden kehittämissäätiön (1996) mukaan yrittäjistä keskimäärin 33 % kokeekin selkäkipuja ja 20 % lihaskipuja.

Yrittäjyys on kasvava ilmiö, minkä vuoksi yrittäjien hyvinvointiin tulisi kiinnittää huomiota yhä enemmän. Työvälineitä oman hyvinvoinnin kuuntelemiseen tarvitaan lisää, ja tätä Voi hyvin -hankkeessa tällä hetkellä tavoitellaankin. Yrittäjyyskasvatus on viime vuosina kuulunut kasvavissa määrin korkeakoulujen opintoihin. Erityisesti Laurea-ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelma on ottanut hyvinvointiyrittäjyyden osaksi opetussuunnitelmaa (Annola & Wiitakorpi 2013, 36-38.) Opinnäytetyö antaa meille terveydenhuollon ammattilaisille eväitä kuunnella asiakkaan aitoa kokemusta. Kykenemme kiinnittämään huomiota paremmin asiak-

kaan autenttiseen näkemykseen ja kokemukseen sen sijaan, että lähtökohtaisesti nojaisimme ainoastaan asiantuntijuuteen.

Opinnäytetyön kehittämisehdotuksena toivomme keinoja edesauttaa yrittäjiä ymmärtämään ja ennen kaikkea huomioimaan oman hyvinvointinsa kriittisiä kulmakiviä sekä ennakoimaan ennakoimatonta. Kun ennakoimattomaan tilanteeseen on jollakin tavoin osattu varautua, on katastrofi usein pienempi. Tutkimuksemme toi esille, kuinka vaikeaksi yrittäjät kokevat sairastamisen niin sairauspoissaolon vaikeuden kuin työterveyshuollon puutteen kannalta. Sairastumisen, ennen kaikkea työperäisen sairastumisen ennaltaehkäisyyn ehdottaisimme jonkinlaisia keinoja, jonka avulla auttaa yrittäjää kuuntelemaan omaa hyvinvointiaan ja kiinnittämään huomiota siinä esiintyviin mahdollisiin poikkeuksiin. Keinoja tähän voisivat olla aiheen nostaminen erilaisten hankkeiden ja kampanjoiden avulla yhä enemmän pinnalle ja selkeästi kohderyhmän, mikro- ja yksinyrittäjien tietoisuuteen. Jatkotutkimuksena ehdottaisimme yrittäjän kiireisen aikataulun tai sairastelun vaikutusta työn laatuun. Mahdollisesti myös yksityiset terveyspalvelutarjoajat voisivat osallistua ja tulla vastaan kustannuksissa tarjoten jonkinlaista työterveyden kaltaista yrittäjänterveyspalvelua. Yhteiskunnan kannalta panostus ei suinkaan olisi turha, sillä 93,3 % eli 264 519 Suomessa toimivista yrityksistä on mikroyrityksiä. (Yrittäjyys Suomessa 2018.)

11.2 Työn arviointi

Opinnäytetyön aihe oli onnistunut ja ajankohtainen liittyen yksinyrittäjien ja mikroyrittäjien hyvinvointia edistävään Voi hyvin -hankkeeseen. Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin, ja saimme kaikkiin tutkimuskysymyksiin kattavat vastaukset. Haastattelukysymykset muotoiltiin niin, että ne antoivat vastauksen kuhunkin tutkimuskysymykseen. Tavoittelimme työssä moniulotteisuutta, minkä vuoksi etnografia ja sen laadulliset menetelmät soveltuivatkin tutkimukseen parhaiten. Etnografia menetelmänä ei ole opinnäytetöissä yleisesti käytetty tutkimusmenetelmä, mutta tämän opinnäytetyön kohdalla kyseinen tutkimusmenetelmä toimi vahvuutena, sillä teimme laadullisen tutkimuksen, jossa haluttiin yrittäjien kokemukset ja ääni kuuluviin.

Opinnäytetyölle oli asetettu selkeä ja mukautuva aikataulu. Tavattuamme ensimmäisen keran ohjaajamme, olimme hänen kanssaan läheisessä yhteistyössä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Työmme eteni vaihtelevalla tahdilla, kuitenkin koko ajan aikataulusta kiinni pitäen. Yhteistyö ja työnjako tutkijoiden välillä oli sujuvaa ja avointa, mikä omalta osaltaan tuki opinnäytetyön etenemistä. Koimme prosessin kriittisimmäksi vaiheeksi aineiston analysoinnin ja arvioinnin, sillä työn luotettavuuden ja eettisyyden kannalta vaihe on merkittävä. Tarkastelimme omaa työskentelyä, oppimisprosessia ja etenemismuutoksia työn eri vaiheissa. Työn loppuvaiheessa pohdimme lisäksi keräämämme aineiston kattavuutta suhteessa tutkimuskysymyksiin. Työn arviointivaihe esitettiin opinnäytetyö seminaarissa 24.4.2018, joka vastasi aikataulullista suunnitelmaamme.

11.3 Luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää sekä luotettavaa vain, kun tutkimus on suoritettu noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Lainsäädäntö määrittelee rajat tieteellisen käytännön koskevien ohjeiden soveltamiselle. Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat seuraavat asiat: tutkimuksessa pidetään kiinni rehellisyydestä, yleisestä huolellisuudesta ja tarkkuudesta niin tutkimustyössä kuin tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä arvioinnissa. Tutkimuksessa sovelletaan kriteerien mukaisia sekä eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan avoimuutta sekä vastuullista viestintää. Tutkijat kunnioittavat muiden tutkijoiden tekemää työtä ja ottavat huomioon toisten tutkijoiden aikaansaamat saavutukset sekä työn asianmukaisesti viitaten heidän julkaisuihinsa. Tutkijat antavat arvoa muiden tutkijoiden saavutuksille. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Edellä mainittuja tieteellisen käytännön lähtökohtia pidimme erityisessä arvossa. Meille erityisen tärkeää oli säilyttää tutkimuksen lähtökohtana avoin ja vastuullinen viestintä tutkijoiden ja yrittäjien välillä. Ennen julkaisua jokaiselle yrittäjälle annettiin luettavaksi oma Case -tapaus ja he saivat mahdollisuuden vaikuttaa tekstiin.

Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja tallennetaan sekä raportoidaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tutkimusluvut hankitaan sekä tietyille aloille vaadittava eettinen ennakoarviointi tehdään. Tutkimushankkeessa käydään läpi ennen tutkimuksen aloittamista kaikkien tutkijoiden sekä tutkimukseen osallistujien oikeudet, tekijyyttä koskevat kysymykset, vastuut sekä velvollisuudet ja aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset. Nämä asiat hyväksyvät kaikki tutkimukseen osaa ottavat henkilöt. Tutkimuksen asianosaisille ilmoitetaan rahoituslähteet sekä tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset sidokset. Nämä asiat raportoidaan tutkimustuloksia julkaistaessa. Mikäli tutkijoita on syytä epäillä esteellisiksi pidäytyvät tutkijat kaikista tieteeseen sekä tutkimusta koskevista arviointi- ja päätöksentekotilanteista. Tutkimuksessa otetaan huomioon tietosuoja koskevat kysymykset sekä noudatetaan niin hyvää henkilöstö- kuin taloushallintoa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012) Tutkimusta suunniteltaessa pohdimme eettisiä kysymyksiä, sillä tutkimuksemme lähestymistapana oli etnografinen tutkimus. Meille tutkijoina oli alusta asti selvää, että tutkimusaineistoa ei luovuteta kolmannelle osapuolelle. Selvitimme tutkimukseen osallistuville yrittäjille, mihin tutkimustuloksia käytetään. Tutkijoina pyrimme alusta asti toimimaan kunnioittavasti kaikkien tutkimukseen osaa ottavien henkilöiden kesken. Tutkimuksemme toteuttaminen ei vaatinut taloushallintoa eikä tutkimuslupia. Tutkimukseen osallistuvat tahot allekirjoittivat kirjalliset tutkimussopimukset.

Vaikka työmme tutkimusotanta olikin pieni, tutkimuksen reliabiliteettiä voidaan pitää suhteellisen korkeana. Vastauksissa toistuivat pitkälti samat asiat, jonka avulla oli selvästi nähtävissä mikroyrittäjien yhteneviä vahvuuksia ja haasteita. Luotettavuuteen saattaa vaikuttaa tutkijoiden yrittäjäkontaktit, jotka painottuvat vain kahteen alaan. Jos tutkimus olisi kohdis-

tunut johonkin toiseen alaan, tutkimustulokset voisivat poiketa hieman. Aloitimme tutkittavien havainnoinnin sekä haastattelun heti aamusta, sillä oletusarvona oli, että tutkittavat olisivat tällöin virkeimmillään. Myöhäisempi vuorokaudenaika olisi voinut vaikuttaa tutkittavien vastauksiin eri tavoin alentuneen vireystilan vuoksi. Työssä noudatimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia värien tulkintojen välttämiseksi. Autenttisten ilmaisujen säilyttäminen oikeassa muodossaan oli oleellisessa osassa työtämme. Haastatteluita ei nauhoitettu, sillä ympäristöt, missä haastattelut käytiin olivat epäedullisia nauhoittamisen toteuttamisen kannalta. Ensisijainen aineistomme olivat omat muistiinpanomme haastatteluista. Muistiinpanot ovat tutkimuksen luotettavuutta määriteltäessä kriittinen kysymys, mutta tutkimuksemme luotettavuutta lisäsi se, että muistiinpanot kirjoitettiin puhtaaksi välittömästi haastatteluiden jälkeen.

Tutkimusaihe opinnäytetyössä ei väheksy yrittäjän subjektiivista kokemusta omasta hyvinvoinnistaan. Opinnäytetyömme on kasvot kolmen yrittäjän hyvinvoinnin tilalle, ja opinnäytetyössä tuomme tutkimustulokset esiin realistisesti yrittäjän näkemystä sekä kokemusta kunnioittaen. Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Kysymykset ovat tarkkaan muotoiltuja ja ne esitetään jokaiselle yrittäjälle samalla tavalla, jotta kysymyksen tulokinnassa ei tule ongelmia. Kerättyä aineistoa ei luovuteta kolmansille osapuolille ja tutkimuspaperit ovat salassa pidettäviä. Tutkijan tulee tuntea kolme perusvelvollisuutta: velvollisuus tuottaa luotettavaa tietoa, velvollisuus ylläpitää tieteellistä julkisuutta sekä velvollisuus kunnioittaa tutkittavien oikeuksia. Ihmistutkimuksessa tärkeä pääperiaate on, että tutkimus tehdään tutkittavien luvalla. (Stakes 2005.) Annoimme kaikille kolmelle yrittäjälle tutkimussopimukset allekirjoitettavaksi. Havainnoimme yrittäjiä yhden tavallisen työpäivän ajan heidän työssään ja kävimme yrittäjien kanssa vastavuoroista keskustelua teemahaastattelumme pohjalta. Opinnäytetyössämme pidämme yrittäjien henkilöllisyyden salassa ja kunnioitamme tutkittavien anonymiteettiä osana tutkimusta.

Satunnaiset virheet vastauksissa heikentävät vastausten luotettavuutta. Vastajat saattavat ymmärtää kysymykset eri tavalla, eivät vastaa totuudenmukaisesti tai eivät muista vastausta oikein. Lisäksi vastaaja voi olla tiettyssä mielentilassa, mikä vaikuttaa kysymyksen vastaukseen tai vastaus kirjataan epähuomiossa väärin tutkijasta johtuen. (Taanila 2014.)

Luotettavuuden tarkastelussa voidaan etnografisessa tutkimuksessa käyttää samoja menetelmiä kuin minkä tahansa muunkin tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. Etnografisen tutkimuksen ja laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin on kuitenkin olemassa myös erityisiä kriteereitä. Erityisiä kriteereitä käytettäessä erityishuomio on tutkijan sekä tiedonantajien vuorovaikutuksessa, aineiston laadussa ja analyysissä sekä tulosten ja johtopäätösten esittämisessä. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 146-148.)

Etnografinen tutkimus korostaa tutkijan ja tutkimukseen osallistuneiden läheistä suhdetta tutkimuksen voimana. Läheinen suhde on välttämätön riittävän sekä mahdollisimman autenttisen tiedon saamiseksi. Tutkimustulokset eivät voi perustua tutkijan käsityksiin, vaan niiden on perustuttava tutkimusaineistoon sekä empiriaan. Etnografia tutkimustapana edellyttää tutkijalta moraalisten ulottuvuuksien tiedostamista koko tutkimuksen ajan. Etnografisessa tutkimuksessa mennään tutkittavien henkilöiden yksityisalueelle. Etnografisen tutkijan on jatkuvasti pyrittävä toiminnallaan edistämään eettisesti hyväksyttävää toimintatapaa kunnioittaen tutkittavien henkilöiden arvoperustaa sekä henkilökohtaisia intressejä. Loppujen lopuksi etnografinen tutkija päättää kuitenkin itse siitä, mikä on ja mikä ei ole oikein. Etnografinen tutkija kantaa vastuun toimintansa seuraamuksista. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 146-148.)

Tutkijoina emme anna henkilökohtaisten mielipiteidemme vaikuttaa tutkimukseen tai tutkimuksen tulkintavaiheeseen. Käsittelimme tutkimustuloksia objektiivisesta näkökulmasta pyrkien pitämään yrittäjän äänen mahdollisimman autenttisenä ja alkuperäisenä. Tutkijoina kunnioitamme yrittäjää, tämän näkökulmaa sekä henkilökohtaista kokemusta yrittäjyydestä. Tutkijoina pidämme koko tutkimusprosessin ajan mielessämme, että teemme tutkimusta ja haluamme nauttia molemminpuolisesta luottamuksesta ja kunnioituksesta. Otamme myös huomioon sen, että tutkimuksemme aihe on jokaiselle hyvin henkilökohtainen ja jokaisella on oma henkilökohtainen kokemus hyvinvoinnistaan. Jokainen ihminen ilmaisee hyvinvoinnista puhuttaessa sen omalla tavallaan, omilla kielikuvillaan ja voi antaa todellisuutta paremman tai heikomman kuvan hyvinvoinnistaan.

Hyvinvointi on hyvin laaja käsite ja tämän vuoksi hyvinvointi tutkimusaiheena on kovin moniulotteinen. Tutkijoina olimme jatkuvasti sensitiivisiä keskustelussa ja esitimme tarpeen vaatiessa tarkentavia kysymyksiä. Pyrimme vastaanottamaan mahdollisimman autenttisen kuvan yrittäjästä ja tuomaan tämän kokemuksen mahdollisimman autenttisenä osaksi opinnäytetyötämme. Pyrimme muotoilemaan teemahaastattelumme kysymykset niin, että kysymyksiin ei voi vastata ”kyllä” tai ”ei.” Teimme teemahaastattelut rauhallisessa tilassa, missä haastateltavamme saivat mahdollisuuden puhua luottamuksella ja rauhassa.

Tutkimme tutkimustuloksia kriittisesti, sillä otos yrittäjistä oli vain kolmen yrittäjän henkilökohtainen kokemus heidän hyvinvoinnistaan. Tärkeä asia meille tulosten raportoinnissa oli saada yksittäisen yrittäjän ääni vahvana kuuluviin. Mielenkiintoista tutkimustuloksien tulkinasta teki sen, että koimme tutkijoina vastaanottaneemme kolmen yrittäjän autenttisen ja syväluotaavan kokemuksen yrittäjän hyvinvoinnista keskeltä työuraa. Tutkimuksemme erityinen anti oli hyvinvoinnin tutkiminen yrittäjän työn arjessa. Mielenkiintoista oli nähdä se, oliko yrittäjien kokemus hyvinvoinnistaan samankaltainen suhteutettuna aiempaan tutkimukseen yrittäjien hyvinvoinnista.

Lähteet

Painetut

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus.

Annola, E. & Wiitakorpi, I. 2013. Hyvinvointiyrittäjyys hoitoalan ammattikorkeakouluopinnoissa. *Pro Terveys* 4, 36-38.

Eskola, J & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. painos. Tampere: Vastapaino.

Hankesuunnitelma. 2017. Kestävää kasvua ja työtä 2014-2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma. Elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus. Hankekoodi: S21101.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Kallio, J. 2002. Pienyrityksen kehittymisen tiet. Helsinki: Tietosanoma.

Kivimetsä, R. & Keränen, K. & Ruuti, M. 2010. Parasta aivoillesi. Ohjeita aivojen hyvinvointiin. Helsinki: Otava.

Kurtén, S. 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Juva: Dialogia.

Kyrö, P, 1997. Yrittäjyyden muodot ja tehtävä ajan murroksissa. Jyväskylä Studies in Computer Science, Economics and Statistics 38. Jyväskylän yliopisto.

Lappalainen, S. & Hynninen, P. & Kankkunen, T. & Lahelma, E. & Tolonen, T. 2007. Etnografia metodologiana lähtökohtana koulutuksen tutkiminen. Tampere: Vastapaino.

Lindholm, H. 2006. LIIKUNTA osana stressinhallintaa ja terveyden edistämistä työpaikoilla. *Terveydenhoitaja -lehti*: 7.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Mietola, R. 2007. Etnografisesta haastattelusta etnografiseen analyysiin. Teoksessa: Lappalainen, S. & Hynninen, P. & Kankkunen, T. & Lahelma, E. & Tolonen, T. 2007. Etnografia metodologiana lähtökohtana koulutuksen tutkiminen. Tampere: Vastapaino.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Paasivaara, L. 2010. Itsensä kokoinen johtaja. Hämeenlinna: Tammi.

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.

Perhoniemi, R. Hakanen, J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. Tieteelliset artikkelit. Psykologia 48 (02), 88-89.

Raatikainen, L. 2012. Liikeideasta liikkeelle. Helsinki: Edita.

Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. 2013. Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia. Tieteelliset artikkelit. Psykologia 48 (03), 196-197.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Sähköiset

Ahola, K. & Rossi, H. & Tuisku, K. 2015. Työuupumus (burnout). Viitattu 10.2.2018
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681#s4

Anderson, R-J. (1997) Work, ethnography and system design. In Kent, A. & Williams, J.G. (Eds.), Encyclopedia of Microcomputers, 20, Marcel Dekker, New York, 159-183. Viitattu 5.2.2018 <https://dourish.com/classes/readings/Anderson-WorkEthnoSystemDesign.pdf>

Belt, P. 2016. Yksityisyrittäjät ja mikroyrittäjät kasvun moottoreina. Yrittäjät. Viitattu 19.2.2018 <https://www.yrittajat.fi/blogit/vierailijalta/yksinyrittajat-ja-mikroyrittajat-kasvun-moottoreina>

Euroopan elin- ja työolosuhteiden kehittämissäätiö. 1996. Yrittäjien työolot Euroopan unionissa. Viitattu 26.3.2018
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/1997/41/fi/1/ef9741fi.pdf

Hammersley, M. & Atkinson, P. 1995. Ethnography. Principles in practice. London: Routledge. Viitattu 3.3.2018
https://www.researchgate.net/publication/42800634_Ethnography_Principles_In_Practice

Hettler, B. 1976. The Six Dimensions of Wellness Model. Viitattu 16.2.2018
<http://c.ymcdn.com/sites/www.nationalwellness.org/resource/resmgr/docs/sixdimensionsfactsheet.pdf>

Kara, R. N.d. Mikroyrittäjä- terveenä parempaa tulosta. SUMI ry. Viitattu 16.2.2018.

<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/10/Kara-Mikroyrittaja-terveena-parempaa-tulosta.pdf>

Lehtinen, T. 2016. Y-sukupolven ikäisten motivaatiotekijät ryhtyä yrittäjäksi. Pro gradu- tutkielma. Viitattu 26.3.2018.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/49040/URN:NBN:fi:juu-201603111824.pdf?sequence=1>

Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Viitattu 18.2.2018

https://kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf

Rantamäki-Lahtinen, L. 2013. Muuttuva ja menestyvä maaseutuyrittäjyys 2000-2013. MTT, Taloustutkimus. Viitattu 16.2.2018 <http://jukuri.luke.fi/handle/10024/481483>

Rintamäki, K. 2016. Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla. Turun yliopisto. Viitattu 28.3.2018.

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/125851/RintamakiKatriDoria161116.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Rissanen, T. 2009. Yrittäjäprofiilit suurilla velkaantuneilla maito-, sika- ja nautatiloilla, pro Gradu- tutkielma. Viitattu 26.3.2018.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/14803/GRADU_Rissanen.p%20df?sequence=1

Sallinen, M. Kandolin, I. & Purola, M. 2007. Fyysinen hyvinvointi. Viitattu 8.2.2018.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00040

Sallinen, M. & Kandolin, I. & Purola, M. 2007. Psykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Viitattu

30.1.2018 http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. ISTU VÄHEMMÄN- VOI PAREMMIN. Viitattu 5.5.2018

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74517/STM_esite_210x210_Kansalliset%20suositukset%20istumisen%20v%C3%A4hent%C3%A4miseksi_sisus_net_jpg..pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Viitattu 5.5.2018

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69937/URN_ISBN_978-952-00-3412-2_korj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 28.1.2018 <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stakes. 2005. Laadullisen sosiaalitutkimuksen eettiset kysymykset. Viitattu 4.1.2018

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75146/Tp4-2005.pdf>

Sydänmaanlakka, P. 2011. Älykäs itsensä johtaminen. Miten pitää hyvää huolta yksilön ja organisaation hyvinvoinnista. Työn tuuli, numero 1. Sivut 28-34. Viitattu 2.4.2018

http://blogit.jao.fi/pegosus/wp-content/uploads/sites/94/2013/11/Pentti_Sydanmaanlakka_TyonTuuli_1-2011.pdf

Taanila, A. 2014. Kyselytutkimuksen luotettavuus. Akin menetelmäblogi. Viitattu 27.3.2018

<https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kyselytutkimuksen-luotettavuus/>

Talonen, J-P. 2012. Osakeyhtiömuotoisten mikroyritysten henkilöriskienhallinta henkilövakuutuksilla. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Vakuutustiede. Viitattu 16.2.2018.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84253/gradu06464.pdf?sequence=1>

Tarnanen, K. Rauramaa, R. & Kukkonen-Harjula, K. 2016. Liikunta on lääkettä (liikunta-suositus). Käypähoito. Viitattu 14.5.2018

<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/potilaalle/suositus?id=khp00077>

Tilastokeskus. N.d. Mikroyritys. Viitattu 16.2.2018

<http://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>

Tilastokeskus. N.d. Yrittäjä. Viitattu 8.1.2018 <http://www.stat.fi/meta/kas/yritlkm>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 27.3.2018.

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyslaitos. 2016. Organisaation resilienssin edistäminen (ResCas) -tutkimushanke. Mitä on resilienssi? Viitattu 8.1.2018 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Viitattu 10.2.2018

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos. Terve liikuntaelimitys on hyvän työkyvyn edellytys. Viitattu 10.2.2018

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>

Vuori, I. 2007. Terveys-, pätkä- ja arkiliikunta tehokkaita- Ovatko nykyiset suositukset kohdallaan? Duodecim. Viitattu 5.5.2018 <http://www.duodecimlehti.fi/lehti/2007/24/duo96929>

Vuorinen, K. 2005. Etnografia. Teoksessa: Ovaska, S. & Aula, A. & Majaranta, P. Käytettävyys-tutkimuksen menetelmät. Tampere: Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-

2005-1.

https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96627/kaytettavyystutkimuksen_menetelmat_2005.pdf?sequence=1

Yrittäjät. 2017. Yksin- ja mikroyrittäjän hyvinvointi lisää yrityksen tulosta ja kasvumahdollisuuksia. Viitattu 8.2.2018 <https://www.yrittajat.fi/helsingin-yrittajat/a/uutiset/565796-yksin-ja-mikroyrittajan-hyvinvointi-lisaa-yrityksen-tulosta-ja-kasvumahdollisuuksia>

Yrittäjät. 2018. Yrittäjyys Suomessa. Viitattu 30.1.2018 <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363>

Y-studio. 2017. Masennus on vaarallinen yrittäjän ammattitauti. Viitattu 6.5.2018 <https://y-studio.fi/artikkelit/masennus-on-vaarallinen-yrittajan-ammattitauti/>

Kuviot

Kuvio 1: Yrittäjyyden muodot (Kyrö 1997, 225-226).....	10
Kuvio 2: Mikroyrittäjän kokemat vahvuudet hyvinvoinnin näkökulmasta.....	37
Kuvio 3: Mikroyrittäjän kokemat hyvinvoinnin haasteet.....	38

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki sisällönanalyysistä.....	29
--	----

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelu	53
---------------------------------	----

Liite 1: Teemahaastattelu

1. Taustatietoa yrittäjästä ja yrityksestä
 - Kauan olet ollut yrittäjänä?
 - Miten ryhdyit yrittäjäksi?
 - Ikä?
 - Millainen tukiverkosto?
 - Kuinka monta henkilöä yrityksessä työskentelee?

2. Yrittäjän käsitys omasta hyvinvoinnistaan
 - Mitä tulee mieleen sanasta hyvinvointi?
 - Mistä yrittäjän hyvinvointi koostuu?
 - Mitkä asiat vaikuttavat hyvinvointiin?

3. Yrittäjän kokemat hyvinvoinnin vahvuudet arjessa
 - Mitkä asiat vaikuttavat yrittäjän hyvinvointiin?
 - Mitä vahvuuksia hyvinvoinnin näkökulmasta?
 - Miten olet pyrkinyt huolehtimaan/ylläpitämään niitä?

4. Yrittäjän kokemat hyvinvoinnin haasteet/heikkoudet
 - Mitä haasteita on yrittäjän arjessa hyvinvoinnin näkökulmasta?
 - Millä tavoin olet onnistunut ehkäisemään/ratkomaan niitä?

5. Hyvinvointi tulevaisuudessa
 - Miten voit vaikuttaa omaan hyvinvointiisi ja parantaa sitä?
 - Millaiseen hyvinvointiin olisit itse tyytyväinen?

6. Tuen tarve
 - Koetko tarvitsevasi tukea yrittäjänä?
 - Millaista tukea koet tarvitsevasi?

7. Muuta mahdollista?