



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Hierojayrittäjien työhyvinvoinnin kehittäminen

Valtteri Päivinen

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

kehittäminen
Hierojayrittäjien työhyvinvoinnin
kehittäminen

Valtteri Päivinen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu

Valtteri Päivinen

Hierojayrittäjien työhyvinvoinnin kehittäminen

Vuosi 2018

2018

Sivumäärä

40

Tämän opinnäytetyön aihe on hierojayrittäjien työhyvinvoinnin kehittäminen. Tarkoitus on selvittää hierojina toimivien pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuksella hankittava materiaali keskittyy pienyrittäjän työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Tarkoituksena on selvittää tutkimuskohteen työhyvinvoinnin nykyinen tila ja selvittää asiat, joissa on muutostarpeita. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii hierojana työskentelevä pienyrittäjä. Tutkimuksen tavoitteena on löytää yrittäjien hyvinvoinnissa epäkohtia ja tuoda ne esille, jotta hyvinvointia voidaan parantaa tulevaisuutta varten. Tutkimuksen tekemisessä käytetään kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä.

Tietoperusta keskittyy yrittäjyyteen ja työhyvinvointiin. Tietoperustassa käsitellään, mitä työhyvinvointi ja yrittäjyys ovat ja mitä osa-alueita niihin kuuluu. Siinä tuodaan esille, miten muodostuu paras mahdollinen jaksaminen työssä, fyysisesti ja henkisesti. Tutkimusosuuden materiaali on kerätty viideltä pienyrittäjältä teemahaastatteluilla. Kaikki haastateltavat toimivat pienyrittäjinä hierojan ammatissa.

Opinnäytetyön teoria tukee tutkimuksen tuloksia, teoriaosuus johdattelee työn selkeästi tutkimusosuuteen. Tutkimusosuudessa analysoidaan haastattelujen tulokset, ja analysoinnissa tuodaan esille havaittuja asioita hyvinvointiin liittyen. Materiaalin analysoinnissa käytetään teemoittelu menetelmää. Tulokset ovat monipuolisia ja niiden analysoinnissa hahmottamisen avuksi käytetään myös kaavioita, joissa tuodaan esille tutkimuksen tärkeimpiä seikkoja ja tuloksia. Tulosten analysoinnissa käytetään myös suoria lainauksia haastatteluista. Tutkimuksen tuloksissa saatiin selville yrittäjien hyvinvoinnin epäkohtia ja onnistumisia. Tutkimuskappaleessa analysoidaan tuloksia, jotka liittyvät yrittäjien henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Tutkimusosuuden lopuksi on vielä yhteenvetoluku opinnäytetyöstä, jossa esitetään ajatuksia ja johtopäätöksiä tuloksista.

Asiasanat: Työhyvinvointi, yrittäjyys, työkyky, työergonomia, työmotivaatio

Developing well-being at work of masseur entrepreneurs

| | | | |
|------|----------|-------|----|
| Year | 20182018 | Pages | 40 |
|------|----------|-------|----|

The subject of this thesis is a masseur entrepreneur's well-being development at work. The study aims to determine the state of the well-being of small entrepreneurs who work as masseurs. This work is conducted from the point of view of a small entrepreneur, and the material being studied focuses on the various aspects of the small entrepreneur's occupational well-being. The purposes are to determine the current state of well-being of the research object at work and to discover what must be changed. The small entrepreneur who works as a masseur acts as the principal of this thesis. The objective of the study is to find and highlight disadvantages in the entrepreneur's welfare so that it can be improved for the future. In the process of conducting the study, qualitative methods are utilised.

The theory focuses on entrepreneurship and well-being at work. The theoretical portion of the study defines occupational well-being and entrepreneurship and identifies the areas belonging to them. I demonstrate how to create the best possible physical and mental well-being at work. The research portion of the material is collected from five small entrepreneurs through theme interviews. All interviewees work as small entrepreneurs in the profession of masseur.

The theory of the thesis supports the results of the research; the theoretical portion of the thesis clearly reflects the research portion. The research section analyses the results of the interviews, and the analysis describes the insights that have been identified in relation to well-being. In analysing the material, I use a theme-based methodology. The results are diverse, and in their analysis, I use charts to highlight the most important results of the study. In analysing the results, I also include direct quotes from interviews. The results of the study revealed the disadvantages and successes of entrepreneurial wellbeing. The research chapter analyses the results which are related to the mental and physical well-being of entrepreneurs. The final portion of this thesis is a summary, which presents thoughts and conclusions about the results.

Keywords: Well-being at work, entrepreneurship, work ability, work ergonomics, work motivation

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 6 |
| 2 | Yrittäjyys | 7 |
| 2.1 | Hierojan työ ammattina | 8 |
| 2.2 | Toiminimiyrittäjyys..... | 9 |
| 2.3 | Yrittäjän haasteet ja edut..... | 10 |
| 2.4 | Strategia yrittäjyyden tukena..... | 11 |
| 2.5 | Vastuullinen liiketoiminta | 12 |
| 3 | Työhyvinvointi..... | 13 |
| 3.1 | Pienyrittäjän työhyvinvointi..... | 14 |
| 3.2 | Työmotivaatio..... | 15 |
| 3.3 | Maslowin motivaatioteoria | 16 |
| 3.4 | Työergonomia | 17 |
| 3.5 | Työhyvinvoinnin yleisiä ongelmia | 18 |
| 3.6 | Palautuminen..... | 20 |
| 3.7 | Työkyky | 21 |
| 4 | Tutkimuksen toteuttaminen..... | 23 |
| 4.1 | Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite | 23 |
| 4.2 | Tutkimuksessa käytetyt menetelmät | 23 |
| 4.3 | Haastatteluissa kysyttävät kysymykset | 24 |
| 4.4 | Aineiston analysointi | 24 |
| 4.5 | Tulokset..... | 25 |
| 4.6 | Yhteenveto | 35 |
| | Lähteet | 37 |
| | Painetut | 37 |
| | Sähköiset | 38 |
| | Muut lähteet..... | 40 |
| | Kuviot..... | 40 |

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aihe on hierojana toimivien pienyrittäjän työhyvinvoinnin kehittäminen. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää hierojapienyrittäjien työhyvinvoinnin tilaa.

Toimeksiantajani toimii hierojayrittäjänä, joten hänen työnsä on todella kuormittavaa fyysisesti. Kannustimena tälle tutkimukselle on pyrkiä parantamaan yrittäjien jaksamista fyysisellä alalla. Konkreettisempaan tavoitteena on löytää yrittäjien hyvinvoinnissa epäkohtia ja tuoda niitä esille, jotta hyvinvointia voidaan parantaa tulevaisuudessa. Tutkimuksen tekemisessä käytetään kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä.

Toimeksiantajani on yksinyrittäjä, joka työskentelee toiminimellä koulutettuna hierojana.

Opinnäytetyön aihepiiri keskittyy sekä fyysiseen että henkiseen jaksamiseen.

Toimeksiantajani työympäristö on fyysinen, ja tuon esille työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesti, jotta hän voi parantaa jaksamistaan ja kehittää omaa toimintaansa. Opinnäytetyö jakaantuu kahteen osuuteen: tietoperustaan ja tutkimusosuuteen.

Tietoperustassa tuon esille yrittäjyyden käsitettä ja avaan aihetta kertomalla, mitä kaikkea yrittäjyyteen liittyy ja syvennyn vielä enemmän pienyrittäjyyteen ja toiminimiyrittäjyyteen. Tietoperustassa kerron myös laajasti, mitä työhyvinvointi on ja mitä se sisältää. Tuon esille, miten muodostuu paras mahdollinen jaksaminen työssä, fyysisesti ja henkisesti. Tutkimusosuuden materiaali on kerätty viideltä pienyrittäjältä keskustelunomaisilla haastatteluilla, joten tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen.

Haastateltavat yrittäjät toimivat melko samankaltaisissa työympäristöissä, joten heidän kaikkien työssä on samankaltaisia ongelmia. Tutkimusosuudessa analysoidaan haastattelujen tulokset, ja analyysin perusteella nimetään työhyvinvoinnin osa-alueita, joissa on eniten epäkohtia ja joihin kannattaisi kiinnittää huomiota tulevaisuudessa. Tutkimusosuuden lopuksi on vielä yhteenveto opinnäytetyöstä kokonaisuutena.

2 Yrittäjyys

Yrittäjyys on laaja käsite ja se tarkoittaa monille ihmisille erilaisia asioita. Osa ihmisistä ajattelee ilman muuta menestyvänsä yrittäjinä, ja taas toiset pelkäävät yrittäjien kohtaamia yrittämisen riskejä. Nämä asiat ovat läsnä jokaisen yrittäjän elämässä, mutta jokaisen yrittäjän tavoite on saada tulosta tuottava yritystoiminta. Pelkästään hyvä liikeidea ei takaa hyvää yritystoimintaa, vaan siihen vaikuttaa moni muukin asia, ja pitää ymmärtää, millä keinoin yritys aikoo päästä haluamaansa tulokseen. (Fernandes, 2018).

Yrittäjyys on taloudellista toimintaa, jossa yhdistellään erilaisia tuotannon tekijöitä, joiden tavoite on hyödykkeiden tuottaminen. Näin taloustieteen ensimmäiset opit yrittäjyydestä opettavat. Perinteisessä talusteoriassa yrittäjän erityspiirteitä ei huomioida, vaan yrittäjät nähdään vain henkilöinä, jotka suorittavat yritystoimintaa. Yrittäjyydessä on aina ollut kaksi puolta: taloudellinen hyötyminen on houkutelut ihmisiä, kun taas yritystoiminnan riskit pelottavat. (Laukkanen 2006, 25).

Yrittäjyyttä on monenlaista: osa meistä haluaa toimia yrittäjänä työkseen, se voi tulla luonnostaan ja siitä voi luoda elämäntavan. Osa meistä toimii yrittäjämäisesti elämässään: organisoii oman toimintansa tavalla, joka on yrittäjälle luontaista. Menestyvässä yritystoiminnassa avaintekijänä on koko henkilökunnan sisäinen yrittäjyys, joka voi tulla esille pelkällä käytöksellä, joka on edistävää yrittäjälle. Yritystoiminnalla luodaan uusia kestäviä työpaikkoja. Yhteiskunta tukee tätä toimintaa, koska yritysten jatkuva kasvu ja kehitys halutaan varmistaa. Suomessa pyritään parantamaan yritysten toimintaedellytyksiä, ja yritysmönteistä ajattelua halutaan kehittää erilaisilla kehittämishankkeilla. Siten halutaan varmistaa yritysten luomien työpaikkojen pysyvyys ja lisääntyminen. (Raatikainen 2011, 8).

Yrittäjyydessä lähtökohtana on itse yrittäjä, idea ja yrittäjän erilaiset tulkinnat riskeistä ja mahdollisuuksista. Yritystoiminnan tavoitteena on saada aikaan jotain uutta, jolla on tarkoitus ja kehitysmahdollisuuksia. Aluksi luodaan liikeidea. Idean pitää olla selkeä ja tarpeeksi ytimekäs, jotta se voidaan kertoa lyhyesti. Ideassa pitää tulla esille, mitä palveluita yritys tuottaa, miten sen myyminen tapahtuu, sen kannattavuus ja hyödyt. Aloittavalla yrittäjällä on monenlaisia ongelmia: yritystä perustaessa todella yksinkertaisen liikeideankin pitää sisältää palvelun tai tuotteen esittely ja sen tuottamiseen liittyvät resurssit. Aloittavan yrittäjän on saatava muokattua tuotteensa merkitykselliseksi, jotta ihmiset haluavat ostaa sen. Kun yritys perustetaan, siihen liittyviä kuluja alkaa kertyä välittömästi. Juuri tämän vuoksi yrittäjän on saatava heti myös tuloa, jolla voidaan ylläpitää yritystä. Yritystoiminnan tavoite on saada tuloa: sen vuoksi pelkkä onnekkuus ja taitavuus jossain asiassa ei riitä. Näiden kahden tulos yhdistettynä kovaan työhön takaa varmaa tulosta. (Pyykkö 2011, 19-21).

Yrittäjyys on monen ihmisen tietoinen ja itsenäinen valinta. Yrittäjyydessä ihminen alkaa toteuttaa liiketoimintaa joko yksin tai muiden ihmisten kanssa. Talouselämä perustuu yrittämiselle, ja sen avulla luodaan kehittyvää taloutta ja uusia työpaikkoja. Yritystoimintaa voi toteuttaa monella eri tavalla ja eri yritysmuodoilla: esimerkiksi toiminimi, osakeyhtiö ja kommandiittiyhtiö. Näistä jokainen muoto vaatii erilaiset perustamistoimet, ja kaikissa on erilaiset vastualueet. Jokainen valitsee itselleen parhaimman yritysmuodon, mutta hyvällä talouden suunnittelulla ja toimivalla liikeidealla on hyvä aloittaa yritystoiminta.

Yritystoiminnan aloittaminen voi olla hankalaa: siinä on hyvä olla alkupääomaa, työkokemusta ja tietotaitoa, joilla pääsee hyvin alkuun. Monella yrittäjällä on paljon työkokemusta omasta alastaan, mikä on todella suuri vahvuus yritystoiminnan sujumuuden kannalta. Työkokemus on suotavaa, mutta ei pakollista: suurella halulla, tahdolla ja asenteella pääsee pitkälle. On itsestä kiinni, kuinka paljon on valmis oppimaan uutta pienessä ajassa. Yrittäjällä on hyvä olla suuri paineensietokyky ja taito työskennellä itsenäisesti.

Yritystä perustettaessa otetaan aina riskejä, ja se on hyväksyttävä ja tiedostettava. Riskien ottaminen on toiminnassa pakollista, mutta sitkeydellä ja rohkealla asenteella pärjää niiden kanssa. Hyvällä asenteella pääsee jo pitkälle. Ammattitaitoinen toiminta ja hyvä asiakaspalvelu luovat jo toimivaa pohjaa kehittyvälle liiketoiminnalle. Yrittäjälle on luonnollista haluta saada voittoa yritystoiminnalla, joten tulostavoitteellisuus on automaattista yritystoiminnan kannalta. Luonnollinen kyky ottaa vastuuta ja luotto itseensä ovat välttämättömiä asioita yrittäjälle. (Yrittäjät, 2017). Opinnäytetyössä keskityn enemmän pienyrittäjyyteen ja ammatinharjoittamiseen. Seuraavissa alaluvuissa syvennyn näihin osa-alueisiin.

2.1 Hierojan työ ammattina

Hieroja työssään ylläpitää ja parantaa ihmisten lihasten kuntoa ja terveyttä erilaisin menetelmin. Työssä täytyy hallita monia tekniikoita ja otteita, jotta se on anatomisesti ja fysiologisesti oikeaoppista ja tehokasta. Hierojilla on monia erilaisia otteita ja eri menetelmiä erilaisten kudosongelmien hoitamiseen. Hierojat tuntevat ihmisten anatomian perusteellisesti, varsinkin lihasten, hermojen ja kiinnityskudosten osalta. Hierojan ammatti on asiakaspalvelutyötä, joten ihmisten kanssa oleminen, asiakkaiden kuuntelu ja vaivojen analysointi on välttämätöntä. Työ on fyysisesti kuormittavaa, joten se vaatii hyvän fyysisen kunnan ja kuntoa pitää ylläpitää työn yhteydessä aktiivisesti. Usein hierojat toimivat pienyrittäjinä. Heillä voi olla omat toimitilat tai he voivat vuokrata hierontahuoneen toiselta yrittäjältä. He voivat myös työskennellä erilaisissa liikunta- ja hyvinvointikeskuksissa. Usein yrittäjänä toimivat hierojat myös tekevät asiakkaiden luokse kotikäyntejä. Ammatissa täytyy

osata hallita erilaisia hierontamenetelmiä: perushierontaa, urheiluhierontaa, pinalämpö- ja kylmähoitoja. Työssä ollaan tekemisissä eri-ikäisten ihmisten kanssa, joten oikean hoitomuodon löytäminen on välttämätöntä. Ammatilaisen täytyy osata ottaa asiakkaan terveydentila kokonaisuudessaan huomioon ja löytää syyt asiakkaan oireisiin. Asiakkaan kehon reagointi ja tarpeet pitää osata ottaa huomioon oikean hoitomuodon valitsemisessa. (Ammattinetti, 2018).

2.2 Toiminimiyrittäjyys

Toiminimellä yrittäminen on Suomessa yleistä ja toiminimen perustaminen on nopeaa ja helppoa. Toiminimi on hyvä tapa toteuttaa liiketoimintaa, jos haluaa toimia päätoimisena tai sivutoimisena yrittäjänä. Suomessa toiminimen voi perustaa henkilö, joka asuu Euroopan talousalueella. Myös alaikäinen henkilö voi toimia liikkeen- tai ammatinharjoittajana. Alaikäisen tapauksessa luvan saamiseen vaaditaan huoltajan suostumus. Toiminimen perustaminen on nopeaa ja eikä vaadi paljoa paperityötä. Sen vuoksi se on todella hyvä yritysmuoto yksinyrittäjälle tai sivutoimiselle yrittäjälle. Käytännössä toiminimen perustaminen ei vaadi kuin perustamishakemuksen täytön, joten se on todella nopea ja helppo tapa aloittaa yrittäjänä toimiminen. Toiminimen perustaminen on edullista, kun vertaa aloituskustannuksia muihin yritysmuotoihin: perustaminen maksaa yhteensä noin kaksisataa euroa.

Toiminimiyrittäjien verotustoimet eivät vaadi suurta määrää työtä, koska verotus laskee kaikki tulot yrittäjän henkilökohtaiseksi tuloksi. Tämä yksinkertaistaa verotusta todella paljon. Toiminimiyrittäjän kirjanpito ei ole monimutkaista, sen voi pitää todella yksinkertaisena. Jos yrityksen toiminta alkaa laajentua, suositeltavaa olisi ulkoistaa kirjanpito tilitoimistolle ja suorittaa kaksinkertaista kirjanpitoa. Toiminimiyrittämisessä on myös riskejä: yrittäjä vastaa yrityksen taloudesta henkilökohtaisesti omalla taloudellaan, myös tappioista. Toiminimiyrittäjyys on hyvä tapa toteuttaa yrittäjyyttä, koska kustannukset ovat pieniä. Varsinkin pienen liikevaihdon omaavan yksityisyrittäjän kannattaa tuottaa toimintaansa toiminimellä. Jos liikevaihto alkaa suurentua ja liiketoiminta kasvaa, olisi järkevää miettiä muita yritysmuotoja. Kaupparekisteriin ilmoittautuminen on toiminimen perustajalle pakollista, jos henkilö harjoittaa jonkinlaista luvanvaraista elinkeinoa, jos hänellä on muita palkallisia työntekijöitä kuin perheenjäseniä ja jos yritystoiminnalla on oma pysyvä liiketila. (Yrityksen perustaminen, 2017).

Toiminimen perustaja voi hakea starttirahaa, jonka myöntää TE-toimisto, mutta se täytyy hakea ennen kuin yritys perustetaan. On suositeltavaa tarkastaa oma oikeus tukeen ennen

yrittöstoiminnan aloittamista. Etuuden päätarkoitus on helpottaa yrittäjää pääsemään alkuun yrittämisessä ja parantaa yrittäjän alkavaa toimeentuloa. Starttirahaa ei saa yhdellä hakukerralla pitkälle ajalle: sitä pitää hakea kuukausittain ja sitä annetaan korkeintaan kuuden kuukauden jaksoissa enintään 18 kuukauden ajan. (Starttiraha, 2015).

2.3 Yrittäjän haasteet ja edut

Haasteet

Yrittäjällä ja yrityksellä on tietynlaisia yhteiskunnallisia haasteita, jotka kohdistuvat yrittämisen edistämiseen. Näihin haasteisiin vaikuttaa talouden tilanne ja sen kehittyminen: yrittäjyyttä pitää kasvattaa taloustilanteesta huolimatta. Haasteet jakaantuvat suurimmaksi osin kahteen ryhmään: viranomaisten ja muiden toimijoiden tuomiin ongelmiin. Yrittäjä kohtaa usein vahvoja mielipiteitä siitä, minkälainen yrittäjän täytyisi olla. Mutta todellisuudessa vanhanaikaiset asenteet eivät määritä kenenkään yrittäjäidentiteettiä. Suurimmaksi osin haasteiden koetaan olevan käytännön asioita, jotka kohdistuvat lainsäädäntöön, verotukseen, asiakashankintaan, tuotekehitykseen, markkinointiin ja myyntiin. Tuotteen hinnoittelu ja laskutus koetaan haasteeksi, kuten myös perhe-elämän yhdistäminen työhön. Nämä haasteet yrittäjä pystyy hallitsemaan helposti hyvällä riskienhallintasuunnitelmalla ja turvaverkostolla. (Akavan erityisalat, 2016).

Edut

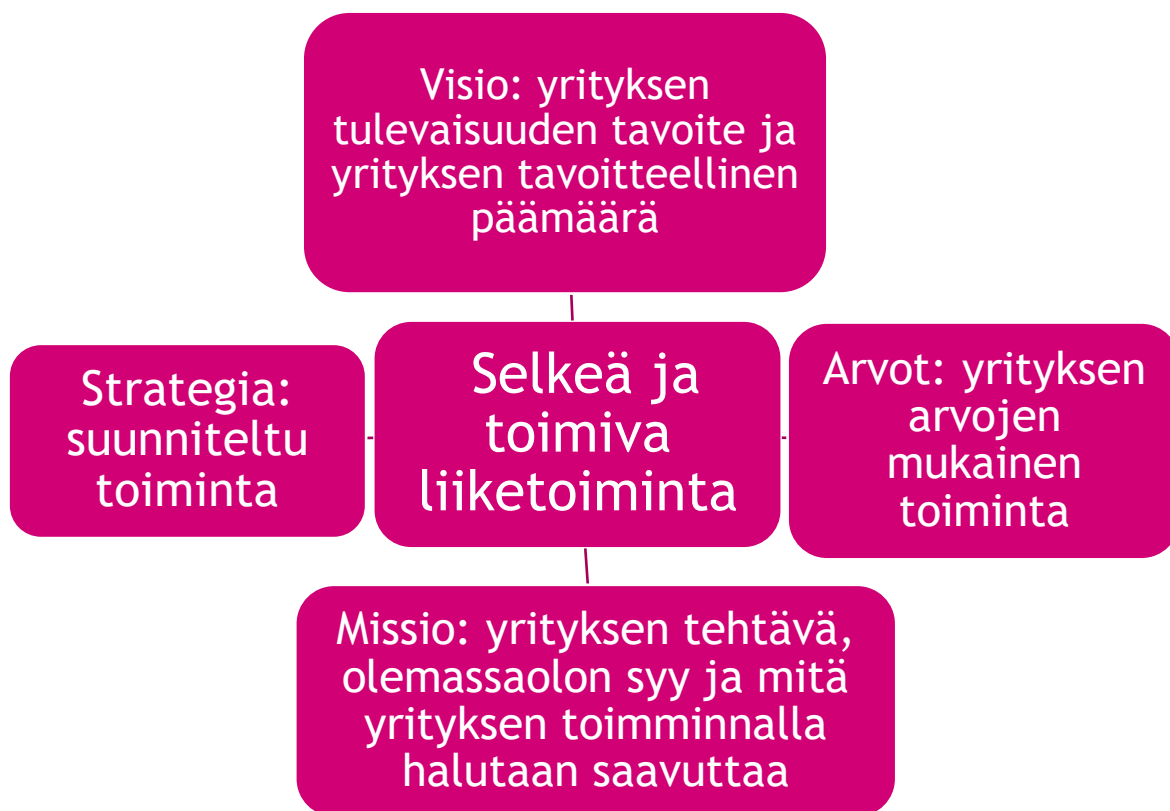
Yrittäjyyden etuihin voidaan luokitella monia asioita. Suurimmaksi eduksi voidaan katsoa vapaus: yrittäjällä on vapaus valita, missä ja milloin tekee työnsä. Yrittäjä voi määrittää vapaasti myös työtapoja, työaikoja ja työtehtäviä. Vaikka vapaus on suhteellisen positiivinen puoli yrittäjän elämässä, se tuo myös suurta vastuuta ja sen vuoksi vapautta täytyy osata käsitellä. Työntantajalla on paljon päätösvaltaa, mutta jos työpaikalla tapahtuu esimerkiksi sairaustapaus, usein yrittäjän täytyy tehdä pitempää työpäivää. Yrittäjällä on harvoin niin sanottua vapaapäivää, vaan työasiat kulkeutuvat usein mukana yksityiselämään. Tavallisen työntekijän palkka on suunnilleen samankokoinen joka kuukausi, kun taas yrittäjän palkka voi olla todella epäsäännöllinen. Yrittäjäksi aikovalla ihmisellä pitää olla suuri palo menestykseen ja oman työnsä määrittämiseen. (Parkettilehtonen, 2015).

Yrittäjyyden hyvä puoli on kontrollin pitäminen: yrittäjällä on kaikki työpaikat narut käsissään ja hän pystyy tekemään lopulliset päätökset yrityksessään. Monella yrittäjällä on vankka arvomaailma, jota hän haluaa ilmaista yrityksessään ja luoda muutosta maailmassa ja ihmiskunnassa. Yrittäjyys tekee mahdolliseksi sen, että jokainen voi toteuttaa unelmiaan,

kunhan uskaltaa ottaa riskin. Raha on myös monen yrittäjän eteenpäin vievä tavoite. Suuret voitot houkuttelevat paljon uusia yrittäjiä. Rivityöntekijän työpäivä voi tuntua yksitoikkoiselta ja päätösvallan puute turhauttaa, kun taas yrittäjät usein kokevat työnsä todella miellyttäväksi, koska he ovat luoneet juuri sellaisen työympäristön kuin he itse haluavat. (Benefits, 2010).

2.4 Strategia yrittäjyyden tukena

Yritystoiminnassa on tärkeää asettaa etusijalle tietyt asiat yrityksen kehityksessä, joita on hyvä pyrkiä noudattamaan ja hyödyntämään yritystoimintaa tuottaessa. Toiminnalla on aina tavoite ja tarkoitus, joiden tulee näkyä koko toiminnassa. Jokainen yrityksen toiminnan osa-alue tarvitsee suunnitelmallisuutta. Pienyrittäjän toiminta sisältää todella monia tehtäviä ja toiminnan ylläpito kokonaisuutena voi olla vaikeaa. Tämän takia on suositeltavaa hyödyntää jonkinlaista yrittäjän toimintastrategiaa. Yrittäjän on hyödyllistä muistaa toiminnan kaikki osa-alueet ja suorittaa toimintoja tasavertaisesti, jotta koko yritystoiminta toimii yhdenmukaisesti ja toimivasti. Olisi tärkeää, että yrittäjä noudattaisi toiminnassaan omia tavoitteitaan ja pyrkisi tuottamaan sellaista yritystoimintaa, joka seuraa yrityksen visiota ja missiota. Yrityksen toiminta voi kehittyä ja muuttaa muotoaan ajan myötä. Liiketoimintasuunnitelmassa olevat asiat ja toimintamuodot eivät välttämättä ole aina ajan tasalla. Pienyrittäjän on tärkeää silti pitää mielessä aina toiminnassaan yrityksen visio, missio ja arvot. Nämä asiat helpottavat yrittäjää toimimaan strategian mukaisesti. Toiminnasta tulee selkeämpää ja toimivampaa. Jos yrityksen suunta on hukassa, hyödyllisenä työkaluna voi toimia perinteinen SWOT-analyysi, joka on hyvä keino selvittää yrityksen toimintaa yksinkertaisella kaavalla. Analyysissa tarkastellaan yrityksen ulkoisia ja sisäisiä tekijöitä: vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. (Kadziolka, 2013).



Kuvio 1: Pienyrittäjän strategia (Kadziolka, 2013).

2.5 Vastuullinen liiketoiminta

Vastuullisen liiketoiminnan käsitteen määrittely on monimutkaista. Sillä tarkoitetaan yrityksen vastuuta esimerkiksi eettisissä ja ympäristöön liittyvissä asioissa. Siihen lukeutuu myös yrityksen voitontahtoisuus ja sen määrittely, minkälainen työnantaja yritys on. Kokonaisuudessaan se kattaa kaikki yrityksen toiminnot, joilla on minkäänlaista vaikutusta ihmisiin ja luontoon. Vastuullisella liiketoiminnalla halutaan turvata hyvät oltavat työntekijöille ja poistaa epäoikeudenmukainen toiminta yrityksestä. (Pollak, 2010).

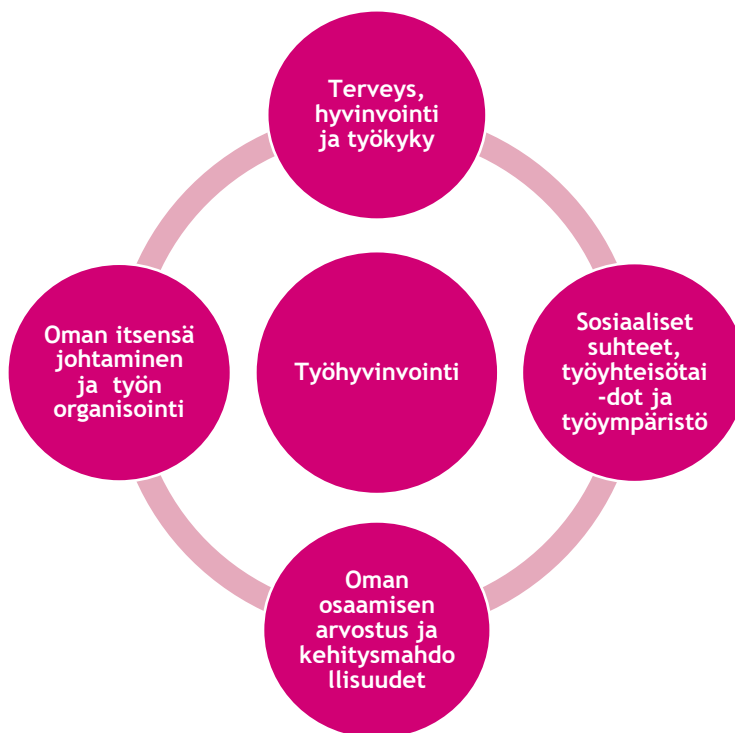
Menestyvä yritys ottaa vastuullisuuden huomioon liiketoiminnassaan. Mietittäessä yrityksen tavoitteita pitkällä aikavälillä on tärkeää, että yritys ottaa huomioon toiminnassaan vastuullisuuden kaikilla osa-alueillaan. Yrityksen täytyy kehittää toimintatapojaan ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestäväällä tavalla. Jokaisella yrityksellä on omat

osa-alueet, joissa ne haluavat ottaa vastuullisuuden huomioon. Painotuspisteet ovat yrityskohtaisia, esimerkiksi meillä Pohjoismaissa painotus on erilainen kuin köyhemmissä Aasian teollisuusmaissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2017).

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi muodostuu monen asian summasta: siihen vaikuttaa ihmisen oma toiminta ja muiden työyhteisön jäsenten toiminta. Omilla toimilla voi paljon vaikuttaa niin omaan kuin muidenkin työhyvinvointiin. Kokonaisuuden eri osa-alueet, kuten oma työkyky, sosiaaliset suhteet ja terveys, vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin. Olosuhteet työympäristössä vaikuttavat paljon työviihtyvyyteen ja jaksamiseen. Jos olosuhteet eivät ole hyvät, koko työyhteisön toimivuus kärsii. Työyhteisön toimivuudella on merkittävä vaikutus koko yrityksen kokonaisvaltaiseen toimintaan, ja sen parantaminen luo yrittäjälle huomattavasti parempaa liiketoimintaa. Esimiestoiminnalla on suuri rooli työhyvinvoinnissa: jos työntekijä kokee saavansa tukea ja ohjausta työhönsä, silloin työ koetaan miellyttävämmäksi. Työhyvinvointiin voivat vaikuttaa myös asiakaskunta tai suuren organisaation tekemät toimet. Työhyvinvointi muodostuu siis monista asioista, ja sen paraneminen tai huonontuminen näkyy selvästi yrityksen toiminnassa. Silloin kun työhyvinvointi on hyvää, työntekijän innokkuus ja motivaatio näkyvät työn teossa selkeämmin.

Ihmisten hyvinvointi työyhteisössä vaikuttaa yhteisön muihin jäseniin. Positiivinen ja hyvinvoiva ilmapiiri on koko yhteisön etu. Hyvinvointi näkyy myös yrityksen tuloksessa: työntekijät ovat hyvinvoivina tehokkaampia työssään. Työpahoinvointi näkyy työyhteisössä selvästi, se vaikuttaa koko yhteisön toimintaan. Yksilön työpahoinvointi voi ilmetä stressinä, väsymyksenä tai uupumuksena. Työhyvinvoinnin parantaminen tapahtuu yhteisön sisällä ja siihen vaikuttavat jokaisen yksilön hyvinvointi ja jokaisen yksilön tekemät parannustoimet. Työnantajalle työntekijöiden hyvinvointi on elintärkeää, ja sen vuoksi työnantajan pitäisi muuttaa asioita, joihin työyhteisön jäsenet kokevat tarvitsevänsä parannusta. Yrittäjän on muistettava pitää omasta hyvinvoinnistaan huolta, koska työyhteisön hyvinvoinnin muodostavat kaikki yhteisön jäsenet. (Tampereen Yliopisto, 2015).



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin osa-alueita (Jytyliitto, 2011).

3.1 Pienyrittäjän työhyvinvointi

Pienyrittäjän työhyvinvointi koostuu monenlaisista osa-alueista niin työelämässä kuin työn ulkopuolisessa elämässä. Pienyrittäjän henkinen ja fyysinen hyvinvointi kulkevat toisiinsa liittyen elämän kaikissa vaiheissa. Hyvinvointiin sisältyy tietenkin elämän perusasioiden toimivuus, mutta työelämän sisällä hyvinvointiin tulee paljon uusia tekijöitä. Yrittäjällä on monia asioita, joista heidän pitää huolehtia, yrityksen toimivuus ja kaikkien yrityksen asioiden järjestely, mistä aiheutuu stressiä. Yrittäjän hyvinvoinnin kannalta on todella tärkeää, että oma aika on organisoitu oikein ja että yrittäjä kokee saavansa tukea työhönsä. Työyhteisön antama tuki ehdottoman tärkeä jaksamisen kannalta. Oma motivaatio työntekoon auttaa pärjäämään myös työssä paremmin. Oman itsensä motivoiminen ja muilta yhteisön jäseniltä saatu tuki on koko yrityksen kannalta tärkeää. Yrittäjän työhyvinvointi ja koko työyhteisön hyvinvointi kulkevat käsi kädessä työelämässä. Yrittäjä saattaa kokea työssään paljon epävarmuutta yrityksen talouden ylläpitoon liittyen, yrittäjän työpäivät ovat pitkiä ja aikaa kuluu paljon yhteisön johtamiseen, hallinnoimiseen ja ohjaamiseen. Yrittäjänä olo voi olla stressaavaa ja omien työtehtävien määrä voi olla suuri, joten on todella tärkeää osata pitää työelämä ja yksityiselämä erillään.

Omalla vapaa-ajalla on tärkeää rentoutua, osata irtaantua työasioista ja pitää huolta omasta palautumisesta ja hyvinvoinnista. Oma palautuminen on elintärkeää yrittäjälle, rauhoittuminen ja palautuminen parantavat huomattavasti yrittäjän hyvinvointia. Yrittäjän kannalta on tärkeää osata jakaa työtehtävät tasapuolisesti ja rajata oma työmäärä kohtuulliseksi. Työpäivän aikana hyvinvoinnissa ja jaksamisessa auttaa riittävien taukojen pitäminen ja kannustava ilmapiiri. Työpäivän jälkeen on osattava irtautua työ vaihteesta ja käyttää oma vapaa-aika sinulle parhaalla tavalla. Omaan palautumiseen vaikuttaa todella moni asia, esimerkiksi unen määrällä, fyysisellä kunnolla ja oikealla ruokavaliolla on suuri vaikutus palautumiselle. Oman elämän tasapainon saavuttaminen helpottaa jaksamista ja oikeanlaiset ihmissuhteet tekevät hyvinvoinnista paremman. (Manka & Hakala 2010, 60-61).



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin kuusi tekijää (Yrittäjät, 2017).

3.2 Työmotivaatio

Työmotivaatio on todella tärkeässä osassa työhyvinvointia. Se vaikuttaa työntekijän suoritustasoon niin henkisesti kuin fyysisesti. Motivaation avulla työn suorittamisesta tulee mielisempää ja oma jaksaminen työyhteisössä on parempaa. Työmotivaatio tulee jokaisen ihmisen sisältä ja oikeanlaisen asenteen avulla työ tuntuu mieleiseltä ja mukavalta. Jokainen ihminen on itsenäisesti vastuussa omasta asenteestaan ja motivaatiostaan. Ihminen pystyy itse vaikuttamaan asiaan: oikeanlaiset tavoitteet auttavat motivoitumisessa. Oman itsensä kehittämien on myös tärkeää. Henkinen kasvaminen ja oppiminen ovat koko elämän kannalta tärkeässä roolissa.

Motivoituneisuuteen vaikuttavat myös koko työyhteisön toimivuus ja esimiehen toiminta. Se, että työ tuntuu palkitsevalta ja saat arvostusta työllesi, on tärkeä asia hyvinvoinnin kannalta. Esimiestoiminnalla on suurta vaikutusta motivaatioon: kannustava ja arvostava ilmapiiri yhteisössä vaikuttavat positiivisesti työntekijöiden motivaatioon. Jos ihminen ei koe saavansa arvostusta tai tukea työssään, työn teosta tulee epämieluisaa ja työn laatu kärsii. Ihmisten täytyisi kokea olevansa tärkeitä yksilöitä yritykselle ja koko työyhteisölle: tunne yhteenkuuluvuudesta ja tuen saamisesta ovat ehdottoman tärkeitä asioita hyvinvoinnin kannalta. Työyhteisön sisäiset kehitysmahdollisuudet luovat työntekijöille tavoitteita ja motivaatiota työntekoon.

Usein työyhteisöissä motivoituneisuuden ja työn mukavuuden parantaminen keskittyvät tiedonkulun ja palkan parantamiseen. Mutta näiden asioiden parantaminen ei muuta ihmisen motivaatiota tai jaksamista kuin hetkellisesti. Kun ongelmia ratkotaan ja asioita parannetaan yksilö- ja yhteisötasolla, on tärkeää ottaa huomioon koko hyvinvoinnin elinkaari, mistä ongelmat ovat lähtöisin. Kun ongelman ydin saadaan selville, sen selvittäminen on helpompaa. Motivoituneisuus ja työssä jaksaminen on suuri kokonaisuus ja sitä pitää käsitellä kokonaisvaltaisesti, jokainen osa-alue huomioiden. (Aarnikoivu 2008, 153-154).

3.3 Maslowin motivaatioteoria

Abraham Maslowin tarvehierarkiateoria on yksi käytetyimpiä ja tunnetuimpia teorioita, jolla voidaan tutkia ihmisen motivaatiota. Tuon tämän teorian esille tässä opinnäytetyössä, koska tällä saa kattavan käsityksen ihmisen tarpeiden jakautumisesta, jotka ovat liittonaisia hyvinvointiin. Teorian mukaan ihmisen tarpeet jaetaan viiteen eri nousevaan ryhmään: teoriassa yksilön tarpeet muuttuvat ja nousevat tietyn kaavan mukaan. Maslowin teoriassa ensimmäisenä tulevat ihmisen fysiologiset perustarpeet, esimerkiksi itsensä ravitseminen, seksuaalisuuden toteuttaminen ja unentarve. Seuraavaksi tulevat turvallisuuden tarpeet, millä tarkoitetaan ihmisen oman ympäristön tasapainoisuutta ja turvallisuutta. Tähän voivat vaikuttaa ympäristön poliittiset, taloudelliset ja sosiaaliset ongelmat. Nämä tarpeet korostuvat ihmisten kasvuiässä, jolloin ympäristön pitäisi olla mahdollisimman tasapainoinen. Yleisimpiä asioita, jotka vaikuttavat tähän osa-alueeseen, ovat mm. sodat, luonnonilmiöt, kodin sisäiset ongelmat, päihteet, köyhyys ja rikollisuus. (Psykolokikirja, 2016).

Seuraavana teoriassa tuodaan esille liittymisen tarpeet eli ihmisten sosiaaliset tarpeet. Niihin kuuluvat tunne yhteenkuulumisesta ja rakkaudesta. Neljäntenä tarpeena ovat arvostuksen tarpeet eli kunnioituksen saaminen itseltään ja muilta. Tähän alueeseen kuuluu arvostuksen saaminen, itsevarmuus ja itsetunto. Teorian viimeinen osa-alue on itsensä toteuttamisen tarve, jolla tarkoitetaan luovuuden ja osaamisen toteuttamista ja myös kykyjen toteuttamista ja kehittämistä. Tätä teoriaa voidaan hyödyntää tarkasteltaessa motivaatiota ja sen osa-

alueita, mutta teoria on saanut kritiikkiä sen yksinkertaisuudesta ja yleisyydestä. Teoria on saanut myös arvostusta selkeydestä, käytännöllisyydestä ja kattavuudesta. Se onkin saavuttanut merkittävän aseman alan opetuksessa. (Otavan Opisto, 2018).

- Fysiologiset tarpeet
- Turvallisuuden tarpeet
- Liittymisen tarpeet
- Arvostuksen tarpeet
- Itsensä toteuttamisen tarpeet

Kuvio 4: Maslowin motivaatioteoria (Otavan Opisto, 2018).

3.4 Työergonomia

Työergonomia sisältää monia osa-alueita, mutta sen tavoite on aina auttaa ihmisen fyysistä jaksamista työssä. Työergonomialla pyritään tavoittamaan paras mahdollinen fyysinen tila, joka mahdollistaisi mahdollisimman pitkän työskentelyajan. Monet työt ovat fyysisesti todella raskaita: samanlaiset toistoliikkeet ja vääränlaiset asennot tuovat keholle raskautta ja ongelmia. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan lähemmin hierojan ammattia, jossa keho joutuu kovaan rasitukseen päivittäin. Siinä siis työergonomian tärkeyttä ei voi painottaa liikaa. Hierojan työssä on paljon fyysistä rasitusta, koska työ tapahtuu melkein pelkästään käsiottein. Liikkeet ovat rasittavia pitkällä aikavälillä. Oikeilla menetelmillä fyysistä hyvinvointia voidaan kuitenkin ylläpitää ja parantaa. Oma ergonomia voidaan ylläpitää erilaisilla välineillä, koneilla ja menetelmillä.

Oma jaksamisen ja kehon kuuntelu on tärkeintä: liian kova työskentely ilman lepoa tuottaa liian kovaa rasitusta. Lepotauot työssä ovat todella tärkeitä, varsinkin fyysisessä työssä kehon ja mielen merkkejä täytyy kuunnella tarkasti. Omat teot työergonomian hyväksi ovat elinehto toimivan työergonomian saavuttamiselle. On todella tärkeää työskennellä oikeissa työasunnoissa ja korjata väärät työskentelytavat ajoissa. Fyysistä hyvinvointia voidaan ylläpitää liikunnalla ja oikealla ruokavaliolla. On tärkeää tehdä omasta työympäristöstä mahdollisimman ergonominen huomioiden kaikki hyvinvoinnin osa-alueet. Jos keho on rasittunut fyysisesti, on suotavaa myös kääntyä ammattilaisten puoleen: hyvinvoinnin ammattilaiset voivat auttaa kehoa parantumaan rasitusvammoista. Hyvinvoinnin

ammattilaiset voivat myös antaa ohjeita, miten muokata työympäristöstä oikeanlainen. Usein työasennot ovat vääränlaisia johtuen vääränlaisesta ympäristöstä. Kokonaisvaltaisesti toimivassa työergonomiassa pitää ottaa huomioon ympäristön kaikki asiat: omien työvälineiden sopivuus, työasentojen oikeanlaisuus ja muut ympärillä vaikuttavat tekijät. Mutta vaikka työergonomia olisi kunnossa, on muistettava hyvinvoinnin olevan monen asian summa. Oman mielen ja kehon kuuntelu on hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta elintärkeää. (Työterveyslaitos, 2018).

Ergonomiavinkit seisomatyöhön

- Hyvät ja omalle jalalle sopivat työkengät
- Oikeanlainen asento seistessä, painon pitäminen kummallakin jalalla
- Hyvä ryhti
- Hyvät vatsalihakset, tukevat selkää
- Anna taukoa kehollesi, muista istua ja venytellä välillä
- Hyödynnä taukosi kehon palautumiselle
- Pidä huolta fyysisestä kunnostasi vapaa-ajalla, hyvä lihaskunto tukee esimerkiksi selkälihaksia

Kuvio 5: Ergonomia seisomatyö (Työterveyslaitos, 2016).

3.5 Työhyvinvoinnin yleisiä ongelmia

Tässä luvussa tuon esille työhyvinvoinnin yleisiä ongelma-alueita, jotka koskettavat sekä yrittäjiä ja tavallisia palkkatyöläisiä. Työuupumus, masennus, syrjintä ja stressi ovat todella yleisiä monissa työympäristöissä ja työyhteisöissä. Nämä ongelmat vaikuttavat ihmisten työkykyyn merkittävästi Suomessa. Niitä näkee lähes kaikissa sosiaalisissa yhteisöissä, iästä riippumatta. Siksi koen todella tärkeäksi, että näitä aiheita avataan työhyvinvointiin liittyen.

Yleisiä ongelmia monissa työyhteisöissä ovat masennus ja työuupumus. Nämä asiat vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin ja pitkään jatkuneina ne saattavat johtaa sairaslomiin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin. Näissä ongelmissa oireet ilmenevät jo aikaisin, joten olisi todella tärkeää puuttua oireisiin heti niiden ilmaantuessa ja yrittää saada oma hyvinvointi mahdollisimman hyväksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi.

Työyhteisöjen ja yrittäjien kannattaisi suunnitella toimintansa mielenterveydellisiä seikkoja ajatellen. Toiminnassa kannattaa pyrkiä ennaltaehkäisemään ja minimoimaan tämän tyyppiset oireet. Masennus ja työuupumus ovat sairauksia, ja niiden kanssa kamppailevien ihmisten työkyky ja elämänilo heikkenee merkittävästi. Näissä tilanteissa pitäisi aina saada apua ammattilaiselta ja myös omalta työyhteisöltä. Mielenterveydelliset oireet ovat monen asian tulos, mutta pitkään kestänyt ahdistus ja stressi työssä voivat altistaa työuupumukselle ja masennukselle. Kroonisella stressioireyhtymällä on monia vakavia vaikutuksia omaan työkykyyn ja jaksamiseen. Työstä kehittyy ajan myötä taakka ja työ alkaa tuntua raskaalta, työsuoritukset huonontuvat. Vaikutukset voivat olla pitkäkestoisia ja haitallisia.

Olisi tärkeää kuunnella omia rajoja, tunteuksia ja oppia toimimaan omien voimavarojensa puitteissa. (Kuikka & Paajanen, 2015, 88-95). Terveys 2011- tutkimuksessa tutkittiin ihmisten työuupumusta ja heidän oireita uupumukseen liittyen. Tutkimuksessa selvisi, että jopa neljännes työkäisistä kärsii työuupumuksesta tai siihen liittyvistä oireista. Yleisiä oireita oli väsymys ja tarkkaavaisuuden heikkeneminen, jotka aiheuttivat aivojen tiedonkäsittelyn hidastumista. (Kuikka, Paajanen 2015, 94).

Stressi on työelämän yksi suurimmista ongelmista ja sen vaikutus työhyvinvointiin on väistämätön. Työelämän hektisyys, kiire ja paine voivat laukaista stressitilan ihmisessä. Stressin ehkäisy olisi suotavaa ja järkevää jokaiselle, jotta työnteko pysyy mielekkäänä. Stressaantuneena voi olla vaikeampaa sopeutua omaan työympäristöön ja löytää itselleen sopivia työskentelytapoja. Stressistä tulevat oireet olisi hyvä tunnistaa ja niihin pitäisi pystyä puuttumaan, jotta oireet eivät ehtisi kehittyä masennukseksi tai työuupumukseksi. (Nummelin 2018, 15-16).

Työsyryntää tapahtuu monissa työyhteisöissä ja se voi olla monimuotoista. Se voi olla kiusaamista, epätasa-arvoista kohtelua tai yhteisön ulkopuolelle jättämistä. Syryntää on laissa kiellettyä, mutta sitä tapahtuu silti surullisen usein työyhteisöissä. Syryntää voi tapahtua aivan kenelle tahansa, yrittäjälle, työntekijälle, myös esimiehelle. Jokaista ihmistä täytyy kohdella tasavertaisesti, tasa-arvo- ja tasavertaisuuslakien puitteissa. Syryntää tavallisesti tapahtuu yrittäjyyden tai työsuhteen aikana, mutta mahdollista on myös, että epätasa-arvoista kohtelua ja syryntää tapahtuu jo työhön rekrytoinnissa. Jo siinä vaiheessa, kun palkataan työntekijää, pitäisi ottaa huomioon yhdenvertaisuuslaki. Syryntää voi esiintyä

työympäristössä monin tavoin: se voi olla esimerkiksi välillistä tai välitöntä syrjintää tai suoraa häirintää. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen joutuu epähyödylliseen tilanteeseen: esimerkiksi vaaditaan työntekijältä taitoa, jonka omaaminen ei ole välttämätöntä työssä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmistä syrjitään asian perusteella, johon hän ei voi vaikuttaa. Sitä on esimerkiksi iän, terveydentilan tai sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä, tai se, jos työehtoja ei noudateta tasavertaisesti työntekijöiden välillä. (Rauramo 2018, 18-19). Työelämään säädetyt kiellot ja säännöt ovat tarkkoja, mutta silti vuosittain monet ihmiset kokevat työsyryntää. Etelä-Suomen aluehallintoviraston mukaan työsuojeluviranomaisten tietoisuuteen tuli jopa 500 syrjintään liittyvää yhteydenottoa. Työntekijöiden terveydentila oli suurin tilastollinen syrjinnän syy ja toiseksi suurin syy oli työntekijään liittyvä syy. Esimerkiksi ongelmiin puuttuminen työyhteisössä tai omien oikeuksien puolustaminen. (Yle, 2017).

3.6 Palautuminen

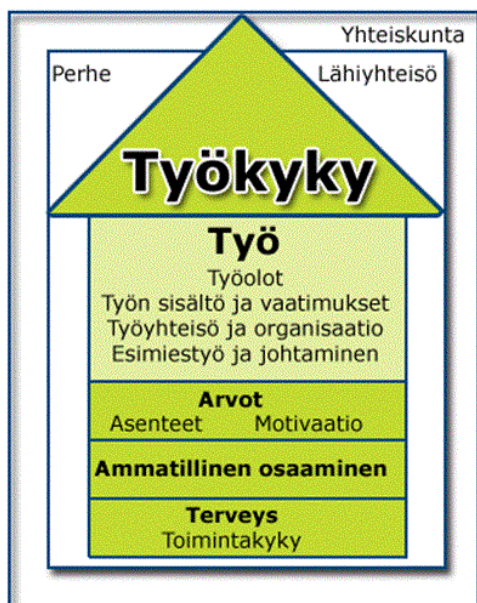
Palautuminen on keskeisessä osassa ihmisen työhyvinvointia. Sen avulla pystytään ylläpitämään parasta mahdollista työhyvinvointia ja työkykyä. Palautumisessa on monia osa-alueita, mutta niistä tärkein on riittävä unensaanti. Unen aikana ihminen käsittelee uusia opittuja asioita ja koko keho palautuu kokonaisvaltaisesti, niin fyysisesti kuin henkisesti. Unen aikana aivot saavat palautua ja samanaikaisesti aivot käsittelevät stressiä. Jos ihminen ei saa tarpeeksi unta, keho alkaa kärsiä univajeesta. Univaje vaikuttaa vakavasti aivojen toimintaan ja jaksamiseen: merkittävimpiä vaikutuksia ovat esimerkiksi muistin huonontuminen, tarkkaavaisuuden heikentyminen ja oppimisen heikentyminen. Kehon tarvitsee riittävästi unta palautuakseen fyysisestä rasituksesta. Hieronnan kaltaisessa työssä keho altistuu valtavalle rasitukselle, joten unen tärkeyttä ei voi painottaa liikaa. Näiden asioiden takia on todella tärkeää, että ihminen saa riittävät yöunet päivittäin. Sen vaikutus ulottuu kaikkiin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Jotta palautuminen olisi mahdollisimman tehokasta, pitää ottaa huomioon oma yksityiselämä ja terveydentila. Kun työn ulkopuolinen elämä on antoisaa, se vaikuttaa positiivisesti myös työhyvinvointiin. Omassa yksityiselämässä on tärkeää tehdä sellaisia asioita, joista itse nauttii ja joista saa elämäniloa. Kaikilla meillä nämä asiat ovat erilaisia: jollekin se voi olla liikunta ja toisille taide. On tärkeää saada purkaa omia tuntemuksiaan ja kehittää itseään itselle mieluisilla tavoilla. (Työterveyslaitos, 2018).

Sosiaalinen ympäristö on suuressa asemassa niin palautumisessa kuin koko hyvinvoinnissa. On hyvä, että lähellä olisi ihmisiä, joille voi puhua avoimesti ja joilta saa tukea, kun sitä tarvitsee. Se luo turvaa ja luottamusta omaan työskentelyyn, ja palautuminen on helpompaa tärkeitten ihmisten kanssa. Oman yksityiselämän erillään pitäminen työelämästä voi olla kuitenkin hyvä idea, koska silloin on helpompaa käsitellä stressiä ja ylläpitää omaa hyvinvointia. On hyvä jättää työasiat välillä työpaikalle ja keskittyä omaan hyvinvointiin

yksityiselämän puolella. Näiden asioiden erillään pitäminen luo paremman pohjan stressittömälle elämälle. Palautumisen ja koko hyvinvoinnin kannalta on tärkeää huolehtia riittävästä liikunnasta ja oikeasta ruokavaliosta. Ne ovat perusta koko hyvinvoinnille ja vaikuttavat suuresti palautumiseen. Liikunta on loistava palautumisen muoto niin fyysisestä tai henkisestä rasituksesta. Käytännön asioita, joita kannattaa huomioida omassa toiminnassa, ovat esimerkiksi uni- ja syömisrytmi. Oman unen laatuun pystyy vaikuttamaan monin tavoin: esimerkiksi samaan aikaan nukahtaminen ja herääminen vaikuttavat kehon toimintaan positiivisesti. Myös oikeanlainen ruokarytmi edesauttaa kehoa toimimaan oikein. Kehoa ei saisi rasittaa juuri ennen nukkumaan menoa. Ei ole suositeltavaa harrastaa raskasta liikuntaa tai syödä raskaita aterioita noin 3-4 tuntia ennen nukkumista. Kehon ja mielen rauhoittuminen auttaa niin unen saamisessa kuin myös sen laadussa. Jos herääminen on vaikeaa, siihen voi auttaa riittävä valon saanti ja kunnollinen ravinto. Päivän aikana oman jaksamisen kannalta on tärkeää pitää riittävästi taukoja, syödä monipuolisesti ja riittävästi. Jos nukahtaminen on vaikeaa, siihen voi auttaa, jos tekee nukkumatilasta rauhallisen ja tarpeeksi pimeän. Tärkeintä on mielen rauhoittuminen ennen nukkumaan menoa. (Työterveyslaitos, 2018).

3.7 Työkyky

Työkyky on moninainen käsite, jota voi olla haastavaa määrittää. Jokaisella työpaikalla tietyt hyvinvoinnin osa-alueet tulevat enemmän esille kuin toiset. Silti työkykyyn vaikuttaa jokainen osa-alue, ja hyvinvoinnin pitäisi olla toimiva kokonaisuus. Työkykyyn vaikuttavat asiat niin töissä kuin myös työn ulkopuolella: on tärkeää huomioida hyvinvointi myös vapaa-ajalla, sillä se heijastuu työkykyyn. Työpaikalla tapahtuvat asiat ovat suuressa osassa työkykyä: on tärkeää, että työpaikalle on mieluisaa tulla ja että siellä on tukeva ja kannustava ilmapiiri. Työyhteisössä voi olla monia ongelmia, jotka vaikuttavat työkykyyn. Työyhteisössä voi ilmetä esimerkiksi työpaikkakiusaamista, syrjintää tai epätasa-arvoista kohtelua: näihin ongelmiin pitää jokaisen työyhteisön jäsenen puuttua. Terveellisten elämäntapojen lisäksi on tärkeää huolehtia omasta henkisestä hyvinvoinnista. Jokainen meistä kokee stressiä, uupumusta ja väsymystä aika ajoin. Näiden tunteiden käsittely on erityisessä osassa työkykyä: on hyvä olla luotettavia ihmisiä lähellä, jotka voivat auttaa henkisessä hyvinvoinnissa. Työkykyyn vaikuttaa niin fyysinen kuin henkinen terveys: sen vuoksi sitä on vaikeaa määrittää, mutta hyvinvoinnin ylläpitäminen kokonaisvaltaisesti on tärkeintä. Ihmiset voivat kohdata monenlaisia ongelmia elämässään: voi sairastua tai loukata itsensä tai motivaatio voi heiketä. Nämä vaikuttavat toimintakykyyn merkittävästi. Huono työkyky vaikuttaa merkittävästi työhön: on tärkeää, että työpaikalla otetaan huomioon työkyvyn ylläpitäminen ja edistetään sitä. (Aromaa & Koskinen 2010, 51).



Kuvio 6: Työkyky, viitattu 11.1.2018 (Jytyliitto 2011).

Nykyään työkyvyssä otetaan huomioon hyvinvoinnin kaikki osa-alueet: fyysinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Näiden kaikkien osa-alueiden on toimittava yhdessä, jotta työkyky voi olla paras mahdollinen. Pitkään on unohdettu sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin vaikutus työkykyyn ja ajateltu vain fyysisellä terveydellä olevan vaikutusta, mutta nykypäivänä työkyvyn käsite on moninainen. Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja toimii hyvin fyysisessä ympäristössä, hierojan ammatissa. Ammatti on fyysisesti todella kuormittava, joten jotta työkyky pysyy hyvänä, on ehdottoman tärkeää huolehtia fyysisestä hyvinvoinnista, mutta myös kokonaisvaltaisesti sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Yleisesti monissa organisaatioissa työhyvinvointia ja työkykyä tarkkaillaan sairaspöissaolujen määrillä, ja niiden pituuksia ja määriä tarkastellaan eri aikajaksoilla. Näiden lukujen perusteella luodaan menetelmiä työkyvyn parantamiselle. Organisaatioiden pitäisi kuitenkin paremmin huomioida myös ihmisten sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. Työyhteisössä olevat ongelmat pitäisi myös ottaa huomioon ja keksiä menetelmiä niiden parantamiselle mahdollisimman nopeasti. Työyhteisön ongelmiin puuttuminen on todella rakentavaa, koska parannukset vaikuttavat kaikkien osapuolten hyvinvointiin. (Suonsivu 2011, 13,14).

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilaa. Tarkoituksena on selvittää työhyvinvoinnin nykyinen tila ja muutostarpeet. Toimeksiantajani toimii hierojayrittäjänä, joten hänen työnsä on todella kuormittavaa fyysisesti. Tavoitteena on keskittyä yrittäjien jaksamiseen fyysisellä alalla. Tutkimuksen tavoitteena on löytää yrittäjien hyvinvoinnissa epäkohtia ja tuoda ne esille, jotta hyvinvointia voidaan parantaa tulevaisuutta varten. Käytän tutkimuksessa kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä.

4.2 Tutkimuksessa käytetyt menetelmät

Tutkimuksessa käytin aineistonkeruuseen teemahaastattelumenetelmää. Pidin viidelle pienyrittäjälle teemahaastattelun, jossa kysyin kaikilta yrittäjiltä samat kysymykset samoista teemoista: tällä keinolla analysoinnista tulee selkeämpi ja tarkempi. Haastattelin myös oppinäytetyön toimeksiantajaa: hänen kokemuksensa antoivat hyvää näkökantaa tutkimukselle. Haastatteluissa kysyin yrittäjiltä kysymyksiä heidän tämänhetkisestä hyvinvoinnistaan, selvitin, mitkä ovat asioita, jotka toimivat ja mitkä tarvitsisivat parannusta. Kysymykset on juuri kohdistettu yrittäjille, mutta kysymykset eivät ole sanatarkkoja. Pysin kysymyksillä tuomaan teemoja keskusteluun, jotta haastattelutilanteet pysyivät mahdollisimman vapaamuotoisina. Halusin tutkimuksen selvittävän yrittäjien tuntemuksia ja näkökulmia hyvinvointiin liittyen. Pysin pitämään teemahaastattelut kasvokkain kaikkien yrittäjien kanssa, koska koin saavan siten syvemmän ja paremman haastattelutuloksen. Valitsin tämän menetelmän tutkimukselle, koska koen haastattelun sopivan erittäin hyvin juuri tuntemuksien ja koettujen epäkohtien selvittämiseen. Haastattelumenetelmä on inhimillisempi kuin esimerkiksi kysely. Koen tämän tutkimusaiheen sellaiseksi, joka tarvitsee mahdollisimman inhimillisen tiedonkeruumenetelmän. Hyvinvointi on aiheena meille jokaiselle aika henkilökohtainen ja jopa arka aihe, joten haastattelu menetelmänä on rakentava ja tehokas tapa selvittää epäkohtia. Otan huomioon haastatteluissa eettisyyden: yrittäjien henkilöllisyys pysyy salassa ja pidin haastattelut mahdollisimman positiivisina ja luontevina yrittäjille. Pysin pitämään keskustelun mukavana ottaen haastattelun epämieliset ja arat aiheet huomioon. Tutkimuksen luotettavuutta lisää haastateltavien yrittäjien ammattimaisuus ja työkokemus. Yrittäjät on valittu juuri ammattimaisuuden, työkokemuksen ja luotettavuuden perusteella.

4.3 Haastatteluissa kysyttävät kysymykset

Haastatteluissa kysyn kaikilta yrittäjiltä samat kysymykset, joita on vain muutama. Kysymyksillä pyrin selvittämään yrittäjien nykyisen työhyvinvoinnin tilan, työhyvinvoinnissa ilmenneet ongelmat, fyysisen työn kuormittavuuden vaikutukset ja työhyvinvointiin liittyvät kehittämistarpeet tulevaisuutta varten.

Minkälaisessa tilassa koet työhyvinvointiasi olevan tällä hetkellä?

Mitä ongelmia ja epäkohtia olet kohdannut työhyvinvoinnissa yrittäjänä?

Mitkä asiat ovat toimineet sujuvasti ja yrittäjä ystävällisesti työhyvinvointiasi liittyen?

Työsi on fyysisesti kuormittavaa, koetko sen vaikuttavan työhyvinvointiasi tilaan? Miten?

Mihin asioihin pitäisi ottaa huomiota työhyvinvoinnin parantamisessa tulevaisuudessa?

4.4 Aineiston analysointi

Tutkimuksen materiaalin analysoin sanallisesti jokaisen kysymyksen/ teeman erikseen. Seuraavassa luvussa tuon esille keskeiset asiat, jotka tulivat esille haastatteluissa. Käsittelen asioita, jotka tulivat esille monissa vastauksissa ja myös yksittäisiä ajatuksia. Analysoin jokaisen kysymyksen/teeman erikseen: koen tämän tavan järkevämmäksi ja selkeämmäksi tavaksi kuin sen, että analysoisin kaikkia vastauksia kerralla.

Materiaalin analysoinnissa käytin teemoittelevaa analysointimenetelmää. Teemahaastatteluissa olevat kysymykset eivät ole sanatarkkoja, vaan tuon esille teemoja ja yhdistäviä asioita. Haastateltavan vastaukset ovat enemmän kokemuksia ja näkemyksiä kuin sanatarkkoja vastauksia. Tämä tutkimuksen aihe on sopiva teemahaastattelulle, koska vastaukset ovat todella monimuotoisia ja niiden analysointi tapahtuu yhdistäviä osa-alueita ja tekijöitä yhdistellen.

Tulosten analysointivaiheessa käytin myös litterointimenetelmää apunani. Litteroinnilla tarkoitetaan haastatteluissa käydyn keskustelun puhtaaksikirjoittamista. Se helpottaa materiaalin hahmottamista ja keskeisten aiheiden löytämistä. Litterointia ei ollut tarkoitus tässä tutkimuksessa tehdä sanasta sanaan. Sen tarkoitus on löytää keskeisiä aiheita, teemoittaa ja selkeyttää analysoinnin tekemistä. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2018).

Pyrin analysoinnissa johdonmukaisuuteen ja pyrin ottamaan huomioon jokaisen vastanneen näkökannat ja tuntemukset. Analysoinnissa ilmenee asioita, joita kannattaa ottaa huomioon hyvinvoinnin kehittämisessä ja myös asioita, joiden yrittäjät kokevat olevan hyvin. Pyrin analysoinnin olevan kehittävä ja innovoiva osa tutkimusta, joka kehittää yrittäjien hyvinvoinnin tilaa tulevaisuutta varten.

4.5 Tulokset

Tutkimuksen tutkimusmateriaali kerättiin teemahaastattelumenetelmällä. Tutkimuksessa haastateltiin viittä pienyrittäjää, jotka työskentelevät hierojan ammatissa pääkaupunkiseudulla. Haastattelut pidettiin yksittäin kasvotusten yrittäjien kanssa. Neljä yrittäjää tuottaa toimintaansa toiminimellä ja yhdellä yrittäjistä on oma osakeyhtiö. Haastatteluiden analysoinnissa hyödynnettiin teemoittelumenetelmää. Haastatteluissa yrittäjiltä kysyttiin suunnitellut kysymykset samoista teemoista ja aihealueista. Haastatteluissa keskityttiin neljään aihealueeseen: nämä olivat työhyvinvoinnin nykytilanne/toimivat asiat hyvinvoinnissa, kohdatut ongelmat, fyysisen rasituksen vaikutus hyvinvointiin ja työhyvinvoinnin parantaminen tulevaisuudessa. Materiaalin analysointi jaettiin näihin neljään aihealueeseen, jotta analysoinnista ja tulosten hahmottamisesta tulisi helpompaa. Käytän myös kaavioita materiaalin analysoinnissa hahmottamisen avuksi. Haastateltavat yrittäjät olivat kaikki eri ikäluokkaa ja heillä oli aika suuria eroavaisuuksia työkokemuksen määrässä. Nämä eroavaisuudet tekivät haastatteluista todella hyödyllisiä: tutkimusmateriaalista tuli monipuolinen ja monet tärkeät aihealueet tulivat esille. Haastatteluissa saatiin paljon hyvää tutkimusmateriaalia analysointia varten.

Yrittäjien työhyvinvoinnin nykytila

Teemahaastatteluiden yksi teema oli yrittäjien työhyvinvoinnin nykytila. Yrittäjät saivat kertoa nykytilastaan vapaamuotoisesti. Tästä aiheesta tutkimukseen saatiin kerättyä paljon materiaalia. Yrittäjien vastauksissa oli paljon yhteneväisyyksiä ja samoja aihealueita tuli esille haastatteluissa. Suurin osa vastauksista oli positiivisia ja oma hyvinvointi koettiin hyväksi. Yrittäjillä oli samankaltaisia tuntemuksia työhönsä kohtaan, mutta osa tuntemuksista erosi toisistaan. Tuloksissa selvisi, että moni yrittäjä pitää työstään ja haluaa pysyä alalla mahdollisimman pitkään.

Fyysinen kunto koettiin useimmiten hyväksi ja suurimmalla osalla yrittäjistä ei ollut työkykyyn vaikuttaneita rasituksia tai sairauksia. Yhdellä henkilöllä oli todettu hermostosairaus, joka ei vaikuttanut hänen terveydentilaansa merkittävästi. Yrittäjällä on lääkitys ja oikeat hoito-ohjeet pahempien oireiden poissa pitämiseksi. Hänen pitää välttää liian pitkää rasitusta ja liian pitkää fyysistä työskentelyä. Hän oli oppinut kuuntelemaan

kehoaan ja noudattaa hänelle sopivia työskentelytapoja. Yrittäjillä ei ollut suurempia rasituksia tai kipuja, jotka vaikuttaisivat merkittävästi työhyvinvoinnin nykytilaan. Heillä oli satunnaisia selkä-, kämmen- ja sormikipuja.

”Aikaisemmin mua pelotti, että mun kroppa ei kestä tätä työtä. Ajan kanssa opin valitsemaan oikeat työtavat ja asennot. Se on helpottanut työskentelyä tosi paljon. Se on hyvä, kun on huomionut nämä asiat jo alussa niin ei tarvitse myöhemmin kamppailla niiden kanssa.” (Haastattelu A).

Vastauksissa tuli selvästi esille korkea työmotivaatio. Suuri osa yrittäjistä koki motivaation olevan korkealla, koska ala on vastannut heidän oletuksiaan ja kyseinen työ on heidän kutsumuksensa. Motivaation koettiin pysyvän korkealla myös asiakaskohtaamisten vuoksi. Vastauksissa selvisi, että oma asiakaskunta ja heidän terveytensä kehittäminen edesauttaa motivaation ylläpidossa. Motivaatioon liittyneissä vastauksissa ilmeni myös, että työ voi olla paikoittain liian yksinkertaista. Tämä aiheutti yhdelle vastanneista tylsistymistä ja halua kouluttautua pidemmälle hoitoalalla. Työyhteisön vaikutus tuli esille haastatteluissa: työilmapiiri koettiin useasti kannustavaksi ja positiiviseksi. Tämä lisäsi monen yrittäjän työmotivaatiota ja viihtyvyyttä. Oman henkilökohtaisen elämän vaikutus koettiin todella tärkeäksi. Oman arkielämän ja omien harrastusten erottaminen työajasta koettiin erityisen tärkeäksi osaksi hyvinvoinnissa. Haastatteluista monet ylläpitävät fyysistä ja henkistä hyvinvointia liikunnalla, omien läheisten kanssa olemisella ja harrastuksilla. Tämä osa-alue koettiin todella merkittäväksi koko hyvinvoinnin kannalta.

”Työpaikallani on hyvä työilmapiiri, koska saa itse vaikuttaa niin paljon omaan tekemiseen ja ajankäyttöön.” (Haastattelu B).

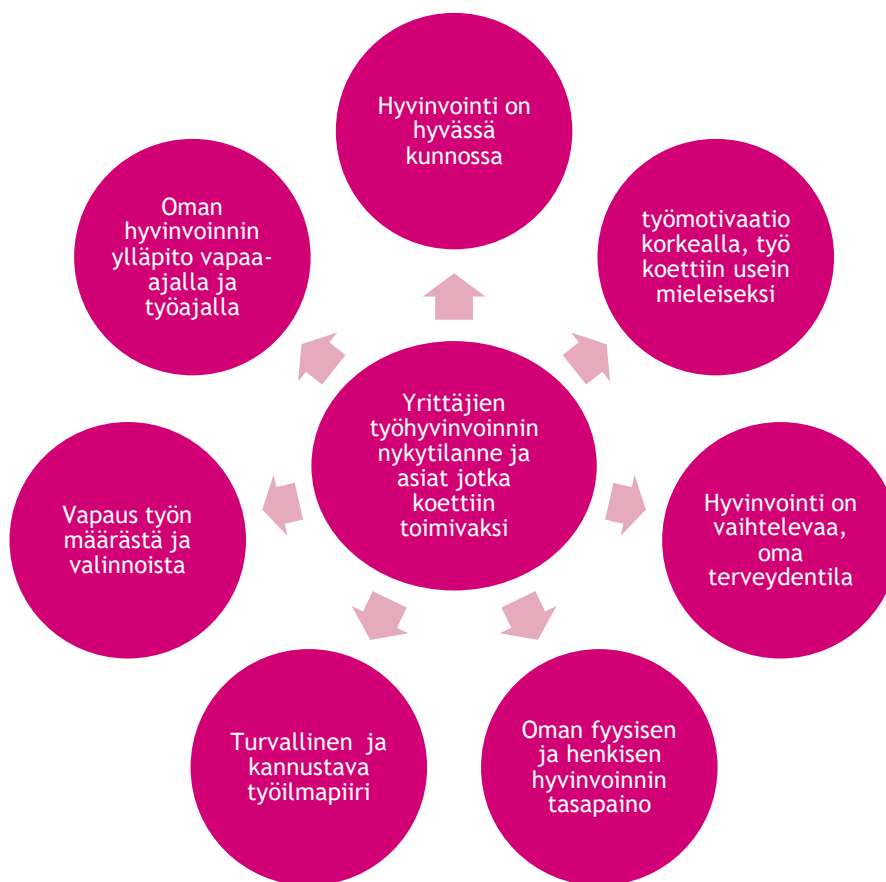
” On hyvä, kun teen vuokralla töitä toisen yrityksen tiloissa, niin joku aina seisoo takanani. Se luo turvallista fiilistä ja auttaa ongelmien hoidossa.” (Haastattelu B).

Vastauksissa selvisi, että osa yrittäjistä hyödynsi jaksamisessaan hierontaa, joogaa ja mielenrauhottamisharjoituksia. Haastatteluissa selvisi myös hyvinvoinnin nykytilaan negatiivisesti vaikuttaneita asioita. Osassa vastauksissa tuli esille taukojen vähäinen pitäminen: asiakkaiden välille ei ole jäänyt tarpeeksi aikaa pitää taukoja. Tämä on vaikuttanut jaksamiseen huomattavasti. Osa yrittäjistä ei nähnyt ongelmaa taukojen pitämisessä, sillä niiden pitämiseen pystyy vaikuttamaan yrittäjä itse.

” Olen todennut sen, että mikä on se määrä asiakkaita, jonka pystyn tekemään. Mä jaksotan mun päivät sillä tavalla, että sinne tulee ne tarvittavat tauot.”
(Haastattelu E).

” Oma jaksaminen tulee ongelmaksi sitten kun on ottanut liikaa asiakkaita, mutta kun osaa jaksottaa oman työn niin se auttaa paljon jaksamisessa.”
Haastattelu B).

Vastauksissa myös selvisi, että moni yrittäjä murehtii tulevaisuuden asiakasmäärästä. Tämä luo stressiä yrittäjälle talouden ylläpidosta ja oman palkan suuruudesta. Stressi riittävästä taloudesta vaikutti myös yrittäjien henkilökohtaisiin lomiin: vastauksissa ilmeni pelkoa vähäisestä tulosta, joka estäisi loman pitämisen. Vapaus työn määrässä ja omissa työajoissa tuli kuitenkin esille haastatteluissa todella useasti. Vapaudella oli suuri merkitys oman hyvinvoinnin ylläpitoon: yrittäjät kokivat tämän todella positiiviseksi puoleksi yrittäjyyttä. Vapaus määrittää omat työajat ja työmäärät helpottavat vapaa-ajan sovittamista työelämään, mikä lisäsi yrittäjien tyytyväisyyttä työhönsä.



Kuvio 7: Yrittäjien työhyvinvoinnin nykytilanne (Yrittäjien teemahaastattelut).

Yrittäjien kohtaamat ongelmat

Teemahaastatteluisissa haluttiin selvittää ongelmia, joita yrittäjät ovat kohdanneet. Yrittäjät antoivat vastauksissaan selkeitä teemoja ja yksityiskohtaisia asioita, joissa he ovat kokeneet olevan ongelmia. Ongelma-alueina esille nousivat selkeästi tietyt aiheet. Ongelmia koettiin olevan ajoittain asiakkaiden määrissä. Yrittäjät mainitsivat usein, että välillä ei ole riittävästi asiakkaita ja palkkatulo jää sen vuoksi pieneksi. Pelko tulevaisuuden asiakasmäärästä koettiin myös ongelmaksiksi ja stressin aiheeksi.

”Mulla on usein huoli siitä, kun on yrittäjä, että onko riittävästi asiakkaita ja tuleeko niitä tarpeeksi säännöllisesti.” (Haastattelu B).

Muutama yrittäjä mainitsi yrittäjätoiminnan aloittamisesta, että kirjanpito ja laskutus toivat pieniä haasteita, mutta he oppivat tekemään ne oikein ajan myötä. Myös fyysisiä ongelmia havaittiin: yrittäjillä oli särkyjä etenkin kämmenen ja selän alueilla. Haastatteluisissa tuli ilmi kehitysmahdollisuuksien vähäisyys: tämä koettiin hankalaksi, ellei ole valmis sitoutumaan monen vuoden lisäkoulutukseen. Osa yrittäjistä oli kohdannut epäasiallisesti käyttäytyviä asiakkaita, jotka ovat tuoneet epämukavuutta ja ongelmia työhön. Tämä koettiin henkisesti väsyttäväksi ja asiasta mainitseminen asiakkaalle todella epämukavaksi. Yrittäjät toimivat tällaisissa tilanteissa mahdollisimman kohteliaasti ja ammattimaisesti. Yrittäjät mainitsivat tällaisten tilanteiden olevan todella harvinaisia, mutta silti he olivat niitä joutuneet kohtaamaan.

”Ongelmia on ollut välillä, että miten käyttäytyä muutaman asiakkaan kanssa. Muutama miespuolinen asiakas on käyttänyt tilannetta hyödykseen väärällä tavalla. Näissä tilanteissa on ollut vaikea päättää miten hoitaa tilanne asiallisesti ja miten hoitaa asiakas asiallisesti pois omasta tilasta.” (Haastattelu B).

”Jos sulle tulee asiakas, jota sä et tulevaisuudessa enää halua. Miten sä sanot sen hänelle. Nämä tilanteet on ollut tosi kiusallisia ja vaikeita.” (Haastattelu B).

Osa yrittäjistä toimii vuokrahuoneissa suuremman yrityksen tiloissa. Nämä yrittäjät mainitsivat talon sisäisten sopimusten tuovan epäselvyyksiä ja epäkohtia työpaikan sisälle. He mainitsivat tiettyjen ehtojen tuovan kitkaa yrittäjän sopimuksissa, etenkin muutokset vuokratilojen tai materiaalikustannusten määrässä. Sopimuksissa saattaa olla jotain työtehtäviä yrityksen sisällä, jotka kuuluvat yleisesti palkkatyöntekijöille eivätkä vuokralla

olevalle yrittäjälle. Tämä koettiin häiritseväksi, koska henkilöt toimivat yrittäjänä, mutta ehdoissa olevat tehtävät koettiin työyhteisön yhteisen hyödyn mukaiseksi.

”Mulla vaikuttaa paljon henkiseen työhyvinvointiin firman ja yrittäjän väliset asiat. Sopimuksissa olevat ongelmat tuovat tavallaan kitkaa työyhteisöön.”
(Haastattelu C).

Vastauksissa tuli myös esille univelka: muutama yrittäjä kärsi siitä, mutta siihen koettiin vaikuttavan monen asian myös työn ulkopuolisesta elämästä. Haastatteluista tuli esille monesti taukojen vähäisyys työpäivän aikana, mikä tuotti ongelmia palautumiselle ja jaksamiselle työpaikalla. Asiakkaiden välille voisi jäädä pidempiä tyhjiä aikoja, mutta yrittäjät eivät mieluusti kieltäydy tulevista asiakkaista.

”Ongelmia on ollut enemmän henkisellä puolella, jos on ollut pitkä päivä ja paljon asiakkaita. Silloin useasti tauot jäävät vähälle ja se alkaa vaikuttamaan jaksamiseen.” (Haastattelu C).

”Mä pidän tarvittaessa sairaslomapäiviä, mutta välillä kun pitäisi jäädä vähän pidemmäksi aikaa vapaalle, mutta en viitsi.” (Haastattelu C).

”Kynnys asiakkaiden perumisessa on kauhean suuri.” (Haastattelu C).

Lomien ja sairaslomien pitäminen koettiin myös vaikeaksi: lomien palkattomuus lisää kynnystä pitää tarpeeksi lomaa palautumista varten. Tämän vuoksi lomat saattavat jäädä lyhyeksi työvuoden aikana. Sairasloman pitäminen koettiin myös välillä vaikeaksi ja kynnyksen sairaslomalle jäämiseen koettiin olevan korkealla. Taloudellinen menetys on pienyrittäjälle huomattava jo muutaman työpäivänkin ajalta. Sairaspäivärahan hakeminen Kelasta koettiin myös vaikeaksi ja hitaaksi prosessiksi, mikä lisää mahdollisuutta sairasloman pitämättä jättämiselle.

”Kyllä mä sanoisin, että tämä kelan sairaspäivärahasysteemi oli aikaisemmin iso ongelma ja on se vieläkin vähän hankala.” (Haastattelu E).

”Aikaisemmin sairaspäivärahan karenssi oli monia päiviä, se oli iso pala yrittäjän palkasta. Onneksi nykyään karenssi aika on vain yksi päivä, mutta sekin tuntuu palkassa.” (Haastattelu E).

”Olin helmikuussa viikon pituisella sairauslomalla, päätöksen tuleminen kelalta kesti viisi viikkoa ja ne kysivät vielä lisäselvitystä. Tämä on tosi turhauttavaa ja aikaa vievää yrittäjille.” (Haastattelu E).

Yhdessä haastattelussa tuli esille mielenkiintoinen aihe: yrittäjän oman terveyden tarkastaminen. Yrittäjä pohti, että yrittäjillä ei ole työhöntulo- tai terveydentilatarkastuksia. Tämä koettiin ongelmaksi pitkällä aikavälillä. Oman terveyden ylläpito ja tarkastaminen on yrittäjälle täysin omavastuullista. Tähän voisi tulla muutoksia yhteiskunnan taholta, jottei siitä aiheudu ongelmia tulevaisuudessa pienyrittäjien keskuudessa.



Kuvio 8: Yrittäjien kohtaamat ongelmat (Yrittäjien teemahaastattelut).

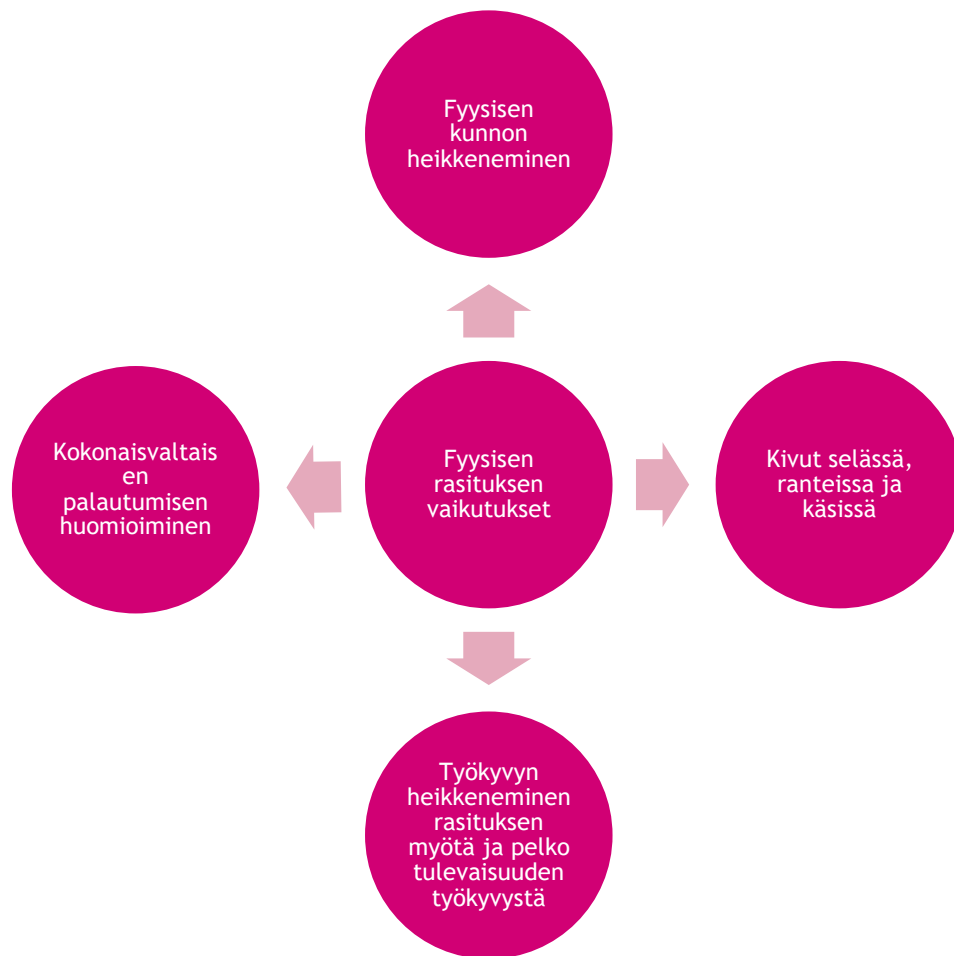
Fyysisen rasituksen vaikutus työhyvinvointiin

Teemahaastatteluissa haluttiin selvittää fyysisen rasituksen vaikutusta hyvinvointiin. Yrittäjät antoivat vastauksissaan selkeitä teemoja ja yksityiskohtaisia asioita, joilla he ovat kokeneet olevan vaikutuksia. Yrittäjien mietteissä ja vastauksissa usein tuli esille oman fyysisen kunnon heikkeneminen ja pelko kunnon heikkenemisestä tulevaisuudessa. Yrittäjät olivat kohdanneet uran aikana särkyjä ja kipuja tietyissä kehon alueissa. Varsinkin käsissä, sormissa, ranteissa ja selässä koettiin olevan särkyä ajoittain. Nämä särkyalueet johtuvat selvästi työn fyysisestä raskaudesta: työ tapahtuu samoissa asennoissa ja kämmenalueen nivelet ovat kovassa rasituksessa.

”Musta tuntuu, että tosi moni on menettänyt oman kehontuntemuksen tänä päivänä. Nykyään ongelmat huomataan vasta kun ne ovat jo pahasti päällä.”
(Haastattelu E).

Yrittäjät mainitsivat, että asennon ja otteiden vaihtaminen tarpeeksi usein helpottaa huomattavasti. Tarpeeksi pitkien taukojen pitäminen asiakkaiden välillä koettiin myös todella tärkeäksi osaksi palautumista. Fyysinen kunto koettiin näistä ongelmista huolimatta todella hyväksi huomioon ottaen työn fyysisyyden. Esille nousi enemmän pelko tulevaisuuden fyysisestä kunnosta. Yrittäjä mainitsivat usein, että he ovat miettineet, miten heidän kehonsa kestävät kovaa rasitusta. He ovat ottaneet tämän huomioon työskentelyssään: ergonomian toimivuus ja palautuminen ovat isossa osassa heidän hyvinvoinnin ylläpidossään.

”Musta tuntuu, että opiskeluvaiheessa tulee enemmän ongelmia kehon jaksamisen kanssa kuin yrittäjänä. En tiedä onko kyse tottumuksesta vai muuttaako rahan saanti tilannetta.” (Haastattelu C).



Kuvio 9: Fyysisen rasituksen vaikutus työhyvinvointiin (Yrittäjien teemahaastattelut).

Työhyvinvoinnin parantaminen tulevaisuudessa

Haastatteluissa haluttiin selvittää ajatuksia ja asioita, joita voitaisiin parantaa tulevaisuudessa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vastaukset tästä teemasta olivat todella yhteneväisiä ja

keskittyivät paljon tiettyihin teemoihin. Fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ylläpito tuli esille kaikissa haastatteluissa: yrittäjät kokivat tämän olevan todella tärkeää, koska työ on fyysisesti todella raskasta. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tasapaino työelämän ja vapaa-ajan välillä koettiin työhyvinvoinnin yhdeksi pääehdoksi. Yrittäjät halusivat vapaa-aikansa olevan palauttavaa ja he toivoivat tulevaisuudessa saavansa tarpeeksi aikaa itselleen ja perheilleen. Monissa haastatteluissa mainittiin, että yrittäjät voisivat hyödyntää oman työyhteisönsä palveluita enemmän tulevaisuudessa oman hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Kokonaisvaltainen

hyvinvointi heijastuu työelämään huomattavasti ja lisää motivaatiota tehdä rakastamaansa työtä. Haastatteluissa nousi esille motivaation ylläpitäminen: monet vastanneet toivoivat tulevaisuudessa motivaationsa ja kiinnostuksensa työtä kohtaa pysyvän korkealla ja mahdollisesti kehittyvän suuremmaksi. Yrittäjille oli erittäin tärkeää ylläpitää asiakassuhteitaan: he kaikki toivoivat tulevaisuudessa oman asiakaskunnan pysyvän ja laajentuvan vielä lisää. Tämä tuo heille taloudellista turvaa ja motivaatiota työskennellä alalla.

Vastauksissa nousi esille myös asiakaspalvelun laadun parantaminen. Tätä osa-aluetta halutaan ylläpitää parhaana mahdollisena ja kehittää oman osaamisalueiden puitteissa. Työyhteisön toimivuus ja tasapuolinen toiminta koettiin tulevaisuudessa yhdeksi tärkeäksi parannusalueeksi. Vastanneet toivoivat tulevaisuudessa kaikkien yhteisön osapuolten noudattavan sääntöjä ja toimivan muita yrittäjiä kunnioittaen. Tämä helpottaa kaikkien osapuolten työskentelyä ja viihtyvyyttä työympäristössä. Tulevaisuuteen kohdistuneita pelkoja tuli esille haastatteluissa: lomien pitäminen ja oman työkyvyn heikkeneminen nousivat puheenaiheiksi. Monet yrittäjät kokivat palkattomien lomien pitämisen vaikeaksi ja toivoivat tähän muutosta omassa työympäristössään.

Oman työkyvyn heikkeneminen oli käynyt osan yrittäjien mielessä, mutta tämä ei ollut säännöllinen ajatus, vain ajatus hetkittäin. Oman yksityiselämän erottaminen työelämästä haluttiin tehdä tulevaisuudessa selkeämmäksi. Moni yrittäjä haluaa jättää työasiat työpaikalleen, eikä tuoda niitä kotiin perheensä luokse. Yrittäjien haastatteluista selvisi, että heidän tulevaisuuteen liittyvät ajatuksensa olivat arkipäiväisiä ja meille jokaiselle tärkeitä asioita. Selvästi hyvinvointiin oltiin panostettu omalla vapaa-ajalla, niin henkiseen kuin fyysiseenkin. Yrittäjillä oli selkeät toimintamallit ja tulevaisuudennäkymät olivat suurimmaksi osin positiivisia.



Kuvio 10: Työhyvinvoinnin parantaminen tulevaisuudessa (Yrittäjien teemahaastattelut).

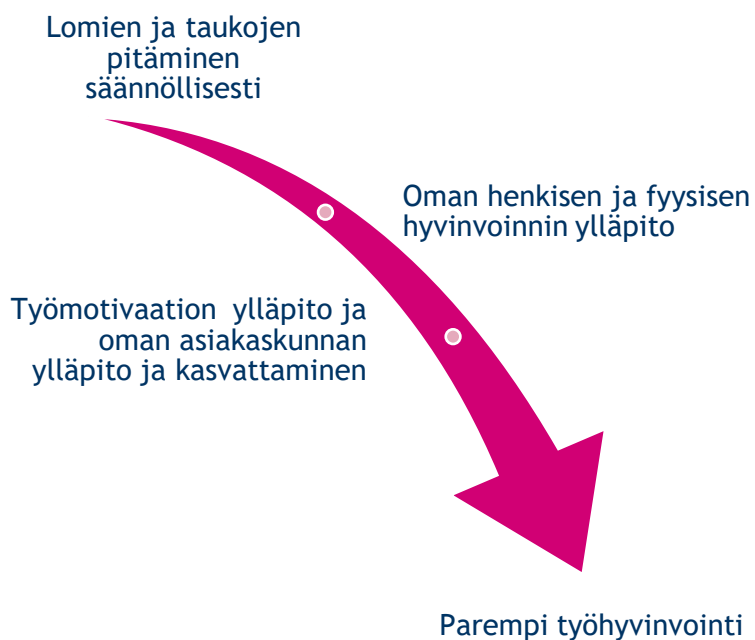
4.6 Yhteenveto

Tässä luvussa tuon esille tutkimuksen pääpiirteitä ja johtopäätöksiä. Opinnäytetyön tutkimusosuuden tarkoitus oli selvittää hierojan ammatissa työskentelevien pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilaa ja osa-alueita, joita voitaisiin parantaa. Yrittäjien teemahaastatteluista saatiin kerättyä hyödyllistä materiaalia tutkimusta varten: olen analysoinut tuloksia edellisessä luvussa tarkemmin hyödyntäen kaavioita. Tutkimuksen tuloksissa tuli esille tietyt aiheet, jotka haluan koota tässä luvussa ja tuoda myös esille omia ajatuksia niihin liittyen.

Opinnäytetyön tietoperustassa avattiin työhyvinvoinnin osa-alueita ja osuus johdattaa opinnäytetyön teoriasta tutkimusosuuteen. Koen teemojen pysyvän selkeänä ja yhteneväisenä kummankin osuuden välillä koko opinnäytetyön ajan. Valitsin nämä teemat tutkimukseen, koska halusin kartoittaa tutkimuksessa yrittäjien työhyvinvoinnin nykytilaa ja lähteä siitä keräämään materiaalia epäkohtiin ja tulevaisuuteen liittyen. Koen tutkimuksen tuloksien olevan todella arkipäiväisiä ja samaistuttavia, mutta tutkimuksessa tuli esille myös yllätyksiä, joita en olisi osannut olettaa tai arvata tutkimuksen suunnittelu- tai tekohetkellä. Haastatteluista saamani materiaali oli todella monipuolista, vaikka työhyvinvointi on aiheena arkipäiväinen. Pyrin luomaan haastattelutilanteista mahdollisimman ihmislähtöisiä ja tunnelmaltaan rennon oloisia. Tässä onnistuin loistavasti, koska haastattelutilanteet olivat todella mielenkiintoisia ja niissä sai kuulla paljon tarinoita ja ajatuksia aiheisiin liittyen. Omat ajatukseni aiheisiin liittyen olivat aika suppeita ja jopa naiiveja.

Tutkimusta tehdessä oma tiedostavuuteni ja ajatusmaailmani laajentui todella merkittävästi. Tutkimus auttoi minua hahmottamaan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin toimivuutta eri osa-alueissa yrittäjän näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä hyvää ja rakentavaa materiaalia työhyvinvointiin liittyen, ja tässä tavoitteessa onnistuttiin hyvin. Tulosten analysoinnin tarkoitus oli tuoda esille tutkimuksessa kerättyjä aiheita ja pohtia niitä rakentavasti.

Tutkimuksen tulokset olivat vahvasti liittonaisia toisiinsa, tuloksissa huomasin miten yksi ongelma aiheuttaa lisää ongelmia toisessa muodossa. Esimerkiksi taukojen ja lomien vähäisyys vaikutti huomattavasti palautumiseen ja hyvinvoinnin tasapainoon. Tutkimuksen tuloksissa tuli paljon esille lomien ja taukojen pitämisen vähäisyys, ja haastatteluissa keskusteltiin sen vaikutuksesta työhön. Yrittäjien olisi järkevää huomioida nämä seikat työssään, koska niillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Tuloksissa tuli myös esille henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin ylläpito, joka kannattaisi ottaa huomioon. Haastatteluissa keskusteltiin paljon myös motivaation ylläpidosta ja sen tärkeydestä hyvinvoinnissa: motivaatiota lisää selvästi oman asiakaskunnan luominen ja ylläpito. Nämä asiat tulivat tutkimuksessa eniten esille ja muodostuivat puheenaiheiksi. Niihin yrittäjien kannattaa kiinnittää huomiota tulevaisuudessa, jotta heidän työhyvinvointinsa olisi parasta mahdollista.



Kuvio 11: Tutkimuksen pääpointteja (Yrittäjien teemahaastattelut).

Toivon tämän opinnäytetyön olevan hyödyllinen pienyrittäjille, jotka toimivat hierojan ammatissa. Opinnäytetyön tietoperustan ja tutkimusosuuden tarkoitus on antaa yrittäjälle monipuolinen ja selkeä kuva työhyvinvoinnin osa-alueista ja niiden toimivuudesta keskenään. Tutkimuksen analysoinnissa pyritään tuomaan esille asioita, jotka ovat kaikille ihmisille tärkeitä ja yleishyödyllisiä koko hyvinvoinnin kannalta.

Lähteet

Painetut

Aarnikoivu Henrietta. 2008: Esimiehenä arjessa. Helsinki: Alma Talent Oy

Aromaa Arpo, Koskinen Seppo. 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino

Kuikka Pekka, Paajanen Teemu. 2015: Työstä ja tarkkaavaisuudesta. Helsinki: Työterveyslaitos

Laukkanen Mauri. 2006: Yritykset tervetuloa! Tampere: Talentum

Nummelin Tarja. 2018: Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki: Alma talent Oy

Pyykkö Manne. 2011: Minustako Yrittäjä? Helsinki: WSOY Pro

Raatikainen Leena. 2011: Liikeideasta liikkeelle. Helsinki: Edita

Rauramo Päivi. 2018: Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus: Paintek Pihlajamäki Oy

Suonsivu Kaija. 2011: Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress

Manka Marja-Liisa, Hakala Liisa. 2010: Työn iloa ja imua: Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere: Tampereen yliopisto

Sähköiset

Akavanerityisalat 2016, Yrittäjyyden haasteet, viitattu, 14.1.2018,
http://www.akavanerityisalat.fi/amm_toimintaohjelma_yrittamisen_haasteet_ja_riskit

Ammattinetti 2018, Hierojan ammatti, viitattu 8.6.2018,
http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/255_ammatti

Benefits 2010, viitattu 14.1.2018, <http://benefitof.net/benefits-of-entrepreneurship/>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2017, Vastuullisuus, viitattu 14.1.2018, <http://ek.fi/mita-teenme/energia-liikenne-ja-ymparisto/vastuullisuus/>

Jytyliitto 2011, Työhyvinvointi, viitattu 11.1.2018,
<http://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Jytyliitto 2011, Työkyky, viitattu 11.1.2018,
<http://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Kadziolka Anja 2013, Pienyrittäjän strategia, viitattu 5.6.2018,
<https://mamaonbis.fi/yrittajan-strategiatyo-tee-nain/>

Otavan Opisto 2018, Maslowin tarvehierarkia, viitattu 10.9.2018,
http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ps/ps4/03_motivaation_emoitioiden/04_3.4_maslowin_tarvehierarkia?C:D=1465742&m:selres=1465742

Paula Fernandes 2018, Viitattu 14.1.2018, <http://www.businessnewsdaily.com/2642-entrepreneurship.html>

Parkettilehtonen 2015, Yrittäjyyden edut. viitattu 14.1.2018,
<http://parkettilehtonen.com/yrittajyyden-hyvat-ja-huonot-puolet/>

Pollak Steve 2010, Responsible business practices, viitattu, 14.1.2018

<http://www.mnn.com/money/sustainable-business-practices/stories/responsible-business-practices>

Psykologikirja 2016, Ihmisille tärkeitä tarpeita, viitattu 10.9.2018,

<https://psykologikirja.wordpress.com/2016/03/06/ihmisen-tarpeita-maslow/>

Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2018, KvaliMOTV Litterointi, viitattu 4.6.2018,

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html

Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2018, KvaliMOTV Teemahaastattelu, viitattu 4.6.2018,

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Starttiraha 2015, viitattu 10.1.2018, <http://starttiraha.org/toiminimen-perustaminen-starttiraha/>

Tampereen yliopisto 2015, Mitä on työhyvinvointi, viitattu 10.1.2018,

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/posetiivi/tyohyvinvointi.html>

Työterveyslaitos 2018, Ergonomia, viitattu 29.3.2018, <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>

Työterveyslaitos 2016, Ergonomia seisomatyö, viitattu 13.5.2018

<http://slideplayer.fi/slide/11406499/>

Työterveyslaitos 2018, Uni ja palautuminen, viitattu 10.4.2018,

<https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>

Yle 2017, Terveystila syrjintä, viitattu 10.9.2018,

<https://yle.fi/uutiset/3-9531739>

Yrittäjät 2017, Oletko valmis yrittäjäksi, viitattu 9.1.2018,

<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/oletko-valmis-yrittajaksi-316168>

Yrittäjät 2017, Työhyvinvoinnin kuusi tekijää, viitattu, 16.1.2018,
<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/yrittaja-ihmisena/hyvinvointi/tyohyvinvoinnin-kuusi-tekijaa-317131>

Yrityksen perustaminen 2017, Toiminimen perustaminen, viitattu 10.1.2018,
<https://yrityksen-perustaminen.net/toiminimen-perustaminen/>

Muut lähteet

Yritys A. 2018. Yrittäjän haastattelu. 12.6.2018. Espoo

Yritys B. 2018. Yrittäjän haastattelu. 12.6.2018. Espoo

Yritys C. 2018. Yrittäjän haastattelu. 18.6.2018. Espoo

Yritys D. 2018. Yrittäjän haastattelu. 26.6.2018. Espoo

Yritys E. 2018. Yrittäjän haastattelu. 27.6.2018. Espoo

Kuviot

| | |
|--|----|
| Kuvio 1: Pienyrittäjän strategia (Kadziolka, 2013). | 12 |
| Kuvio 2: Työhyvinvoinnin osa-alueita (Jytyliitto, 2011)..... | 14 |
| Kuvio 3: Työhyvinvoinnin kuusi tekijää (Yrittäjät, 2017). | 15 |
| Kuvio 4: Maslowin motivaatioteoria (Otavan Opisto, 2018). | 17 |
| Kuvio 5: Ergonomia seisomatyö (Työterveyslaitos, 2016)..... | 18 |
| Kuvio 6: Työkyky, viitattu 11.1.2018 (Jytyliitto 2011). | 22 |
| Kuvio 7: Yrittäjien työhyvinvoinnin nykytilanne (Yrittäjien teemahaastattelut). | 27 |
| Kuvio 8: Yrittäjien kohtaamat ongelmat (Yrittäjien teemahaastattelut)..... | 30 |
| Kuvio 9: Fyysisen rasituksen vaikutus työhyvinvointiin (Yrittäjien teemahaastattelut). | 32 |
| Kuvio 10: Työhyvinvoinnin parantaminen tulevaisuudessa (Yrittäjien teemahaastattelut). | 34 |

| | |
|--|----|
| Kuvio 11: Tutkimuksen pääpointteja (Yrittäjien teemahaastattelut)..... | 36 |
|--|----|