

TYÖKYKY IKÄÄNTYVIEN NAISPIENYRITTÄJIEN NÄKEMYKSINÄ JA KOKEMUKSINA

Marita Rajala

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2010

Terveyden edistämisen koulutusohjelma ylempi amk
Sosiaali- ja terveysala





Tekijä(t) RAJALA, Marita	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 8.8.2010
	Sivumäärä 89	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TYÖKYKY IKÄÄNTYVIEN NAISPIENYRITTÄJIEN NÄKEMYKSINÄ JA KOKEMUKSINA		
Koulutusohjelma Terveyden edistämisen koulutusohjelma ylempi amk		
Työn ohjaaja(t) TANTTU, Anja KUUKKANEN, Tiina		
Toimeksiantaja(t) Lahden Ammattikorkeakoulu, Innovaatiokeskus, Kunnon kate - projekti		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön näkökulma on ikääntyvien pienyrittäjänäisten työkyky heidän itsensä kokemana. Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tietoa, joka on hyödynnettävissä Päijät-Hämeen pienyrittäjien työhyvinvointia tukevan Kunnon kate – projektin puitteissa tai sen mahdollisessa jatkoprojektissa sekä yleisesti pienyrittäjien työkykyä tukevassa toiminnassa. Kunnon kate –projekti on Lahden Ammattikorkeakoulun hallinnoima ja sen tarkoituksena on kehittää Päijät-Hämeen alueen pienyrittäjien työhyvinvointiosaamista ja tukea pienyrittäjien työssä jaksamista.</p> <p>Opinnäytetyössä käytetyn tiedon keruu toteutettiin teemahaastatteluin ja kerätty aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Haastateltaviksi valittiin viisi ikääntyvää, yli 45-vuotiasta naispienyrittäjää. Haastattelujen avulla kerättiin tietoa niistä käsityksistä, joita pienyrittäjillä on yleisesti työkykyyn liittyen sekä heidän omakohtaisia näkemyksiään työkykyä uhkaavista sekä tukevista tekijöistä.</p> <p>Keskeisimmiksi työkykyyn vaikuttaviksi tekijöiksi aineistosta nousi ns. työn imu, ajanhallinta, terveys ja toimintakyky, osaaminen, perhe ja läheiset sekä verkostot. Nämä teemat ovat myös aiemman tutkimustiedon valossa keskeisiä, kun tarkastellaan pienyrittäjien työkykyä tai yleisesti työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkykyä tukevia palveluja, esimerkkinä työterveyshuollon palvelut, haastatellut yrittäjät käyttivät niukasti.</p> <p>Vaikka pienyrityksen elinvoimaisuus on jopa kokonaan yrittäjän työkyvyn varassa, ennaltaehkäisevät tukitoimenpiteet eivät tutkimusten mukaan toteudu heidän kohdallaan kattavasti. Esimerkiksi joka kolmas pienyrittäjä ei hyödynnä työterveyspalveluja lainkaan. Osittain syynä tähän saattaa olla palvelutarjonnan ja tarpeiden kohtaamattomuus. Pienyrittäjille suunnattujen työkykyä tukevien palveluiden tulisikin perustua tarvekartoitukseen ja suunnitella yhteistyössä yrittäjien kanssa, jolloin niistä saadaan räätälöityjä ja pienyritysten tarpeisiin sopivasti mitoitettuja.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Pienyrittäjät, työkyky, työssä jatkaminen, teemahaastattelu		
Muut tiedot		



Author(s) RAJALA, Marita	Type of publication Master's Thesis	Date 8.8.2010
	89	Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title Focused interview research of older female entrepreneur work ability		
Degree Programme Master Degree Programme in Health Promotion (Physiotherapy)		
Tutor(s) TANTTU, Anja JAMK University of Applied Sciences KUUKKANEN, Tiina JAMK University of Applied Sciences		
Assigned by Lahti University of Applied Sciences, Innovation Centre		
Abstract <p>The subject of this thesis is the work ability of female small entrepreneurs over 45 years old, observed from their subjective experience. The purpose of this thesis was to gather information about factors that support or threaten their work ability. This information can be used in development of entrepreneurs' work ability support measures, one example of which is Kunnon kate –project, which is aimed to improve Päijät-Häme regions' entrepreneurs' well-being at work. This thesis is part of this wider project, administered by Lahti University of Applied Sciences.</p> <p>The data used in this thesis was gathered through five focused interviews and was analyzed by means of content analysis. Elder female entrepreneurs were selected as interview subjects and their views on work ability in general and factors either supporting or threatening it were discussed. These central factors can be divided into following themes: job attraction, health and physical function, time management, networks, know-how and support from members of the family. These factors have also been found relevant in other scientific studies considering small business entrepreneurs' work ability.</p> <p>Many studies have shown that even though health is the most important resource for entrepreneurs, pre-emptive measures are not taken effectively. For example, only a third of this group uses occupational health services. This may partly caused by the offered services not meeting the equivalent needs. This thesis suggests that such services should be based on the clients' needs and be developed in co-operation with small entrepreneurs to attain a custom fit.</p>		
Keywords Kunnon kate – project, small entrepreneur, work ability, wellbeing at work, aging, retirement, work time, know-how, focused interview		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	2
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET	4
2.1 Opinnäytetyön tausta.....	4
2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	7
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	8
3.1 Työkyky	8
3.2 Työterveyden edistämisen malleja EU-maissa.....	13
3.3 Pienyrittäjien työkyky kehittämishankkeiden kohteena.....	15
3.4 Työkyvyn yksilöpainotteiset tekijät.....	19
3.4.1 Ikääntyvän työntekijän työkyky	19
3.4.2 Pienyrittäjien ja pienyritysten työntekijöiden työkyky.....	22
3.5 Työssäjatkamiseen vaikuttavia tekijöitä	25
4 AINEISTON KERUU JA MENETELMÄT	27
4.1 Laadullinen tutkimus	27
4.2 Haastattelu menetelmä.....	28
4.3 Kohderyhmän kuvaus.....	31
4.4 Sisällön analyysi.....	32
5 TYÖKYKY PIENYRITTÄJÄN NÄKEMYKSINÄ JA KOKEMUKSINA	35
5.1. Yrittäjien taustat.....	35
5.2 Yrittäjän ominaisuuksia	37
5.3 Työkykyä uhkaavia ja tukevia tekijöitä.....	38
5.3.1 Työn imu.....	39
5.3.2 Työaika	41
5.3.3. Terveys ja toimintakyky	44
5.3.4 Työn hallinta.....	49
5.3.5 Perhe ja läheiset.....	51
5.3.6 Verkostot.....	53
5.3.7 Osaaminen	55
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	57

6.1. Toimenpide-ehdotuksia pienyrittäjien työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan	62
6.2 Jatkotutkimusaiheita	65
7 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS.....	67
8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS	69
9 POHDINTA	70
LÄHTEET.....	74

KUVIOT

KUVIO 1. Tykytetraedri.....	10
KUVIO 2. Juhani Ilmarisen Talomalli	11
KUVIO 3. Kuntoutussäätiön moniulotteinen työkykymalli	12

LIITTEET

LIITE 1. Opinnäytetyöesite	84
LIITE 2. Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta.....	87

1 JOHDANTO

Yrittäjyys nähdään nykypäivän Suomessa varteenotettavana talouden elvyttäjänä (Kantola, Kautonen 2007, 17). Yrittäjistä valtaosa on edelleen miehiä, naisten osuuden jäädessä vain noin 30%. Naisyrittäjille tyypillisiä ovat palvelualojen toiminimimuotoiset yritykset, joita naisten yrityksistä on ¾. Vain noin kolmasosa naisyrittäjistä työllistää yhden tai useamman työntekijän. Naisten yritykset ovat myös miesten omistamia yrityksiä harvemmin ns. kasvuyrityksiä. Naisyrittäjyyttä onkin tarkoituksenmukaista pyrkiä edistämään. Naisyrittäjyyden lisäämisessä uskotaan toimintaympäristöön kohdistuvilla muutoksilla olevan merkitystä, esimerkkeinä arvonlisäverojen alentaminen ja kotitalousvähennysten laajennus. (Lith 2005.)

Taloudellisten tukitoimenpiteiden ohella naisyrittäjyyttä voidaan tukea lisäämällä tietoa pienyrittäjien työkykyyn vaikuttavista tekijöistä ja kehittämällä yrittäjien työkykyä tukevia palveluja. Työkykyä ja siihen vaikuttavia tekijöitä on sen kansanterveydellisten ja - taloudellisten merkitysten vuoksi tutkittu laajasti, esimerkkeinä Työterveyslaitoksen jatkuvaluonteiset tiedonkeruut, kuten Työ ja terveys Suomessa, Työolobarometri sekä Nuoret ja työ – barometri. Sen sijaan eriytyneemmin yrittäjien työkykyyn tai työhyvinvointiin kohdistuvaa tutkimustietoa on niukemmin. Yksi tuoreimpia ja laajempia suomalaisiin yrittäjiin kohdistetuista tutkimuksista on Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta ja Työterveyslaitoksen toimesta, sekä yhteistyössä Yrittäjänäisten keskusliiton kanssa tehty tutkimus: Naisyrittäjien työhyvinvointi. Tämän tutkimuksen perusteella naisyrittäjien työssä kuormittumiseen tiedetään vaikuttavan etenkin toimialan ja iän. Kuormittavia aloja ovat muun muassa majoitus- ja ravitsemusalat ja ikäryhmistä nuoret sekä ikääntyvät naisyrittäjät kokevat eniten kuormitusta työssään. Lisäksi työnantajayrittäjät kokevat osin voimakkaampaa työn kuormitusta muihin naisyrittäjiin verrattuna. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 11, 84.)

Väestön ikääntyessä huoli työkyvystä ei koske pelkästään yrittäjiä, vaan työkyvyn tukeminen ja eläkeikän nostaminen on laajempi tavoite valtakunnallisesti.

Tutkimustyössä työssäjatkamisen näkökulma on noussut kiinnostuksen kohteeksi. Eläkeajatuksissa koettu terveys on tutkimusten mukaan yksi merkittävä tekijä niin palkansaajien kuin yrittäjien kohdalla. Vuoden 2009 työolobarometrin mukaan yksityisillä aloilla vain 3,5% ei ollut terveyden puolesta varma jaksamisestaan nykyisessä ammatissaan kahden vuoden kuluttua, kun kunta-aloilla vastaava luku oli 5,9 % ja valtion työpaikoissa 7 %. (Ylöstalo, Jukka 2009, 51-55.) Tämän perusteella voidaan ajatella, että yksityisten palvelujen sektorilta voisi löytyä erityisesti myös niitä tekijöitä, jotka tukevat työssä jatkamista. Terveiden lisäksi näitä tutkitusti on muun muassa mielenkiintoiseksi ja haastavaksi koettu työ sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja ajankäyttöön (Hyrkkänen 2006, 40).

Tarkastellessa erikseen miesten ja naisten koettua työkykyä, voidaan kuitenkin todeta naisten koetun työkyvyn hieman heikentyneen koko 2000-luvun, keskiarvon ollessa vuonna 2009 8,37 (suhteessa parhaimpaan asteikolla 0 - 10). Vastaavasti miesten osalta keskiarvo on noussut, ollen nyt 8,47. Ikäryhmittäin tarkasteltuna työkykynsä suhteen epävarmojen prosentuaalinen osuus oli suurin yli 55-vuotiailla (12 %), mutta osuus on kuitenkin laskenut heidän osaltaan viimeisen kolmen vuoden aikana. (Ylöstalo, Jukka 2009, 51-55.)

Yleisesti työkykyyn ja työssäjatkamiseen kohdistuva tutkimus antaa kuvan hyvin laajasta, kontekstisidonnaisesta kentästä, johon yhtä ainoaa ratkaisua ei liene mahdollista tai tarkoituksenmukaistakaan löytää. Tämän opinnäytetyön näkökulmaksi olenkin rajannut ikääntyvät pienyrittäjänaiset, tarkastellen työkykyä heidän omina näkemyksinään. Aihetta on lähestytty haastattelemalla pienyrittäjyyden asiantuntijoita, yrittäjiä itseään. Kohderyhmällä, ns. ikääntyvillä, yli 45 –vuotiailla yrittäjillä on jo runsaasti kokemusta asiasta.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan työkyvyn käsitettä ja sen kehittymistä sekä esitellään yleisimpiä työkyvyn malleja (Tykytetraedrimalli, työkyvyn Talomalli ja Tasapainomalli). Lisäksi teoriaosuudessa tuodaan esille aiempaa pienyrittäjyyteen liittyvää tutkimusta sekä sen edistämiseen tähtääviä projekteja. Teoriaosuudessa käsitellään myös lyhyesti ikääntyvän työntekijän / yrittäjän terveyttä ja työkykyä. Opinnäytetyön tutkimusmetodi-osion jälkeen esitellään

teemahaastattelujen pohjalta kerättyä aineistoa peilaten luotuja teemoja aikaisempaan ja rajatumpaan tutkimustietoon. Tämän pohjalta pohditaan opinnäytetyön tuloksia ja esitellään kehittämisideoita kohderyhmän työkyvyn edistämiseksi. Lopuksi arvioidaan opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET

2.1 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyön kautta saatua tietoa on tarkoitus hyödyntää Päijät-Hämeen alueella vaikuttavassa Kunnon kate - projektissa ja sen mahdollisessa jatkohankkeessa sekä vaikuttaa osaltaan yleisemmin pienyrittäjien työkykyä tukevien palveluiden kehittämistyöhön. Kunnon Kate – projekti (14.4.2008 – 31.10.2010) on työhyvinvointiosaamisen kautta yritystoimintaa ja yrittäjyyttä kehittävä koulutushanke. Kohderyhmänä ovat Päijät-Hämeen alueen yrittäjät, pk-yritykset ja niiden henkilöstö. Projektia hallinnoi ja johtaa Lahden Ammattikorkeakoulun (LAMK:n) Innovaatiokeskus ja se toteutetaan yhdessä seuraavien tahojen kanssa: LAMK /Sosiaali- ja terveysala, Päijät-Hämeen yrittäjyysyhteisöt, Lahden kaupungin Liikuntatoimi sekä Lahden Ahkera. Erityisasiantuntijana hankkeessa toimii Työterveyslaitos. Projektin tavoitteiksi on asetettu: uusien fyysistä kuntoa kehittävien toimintatapojen oppiminen, henkisten voimavarojen lisääminen, työhyvinvoinnin edistämisen osaamisen lisääminen, työkalujen saaminen työn aiheuttamien muutospaineiden ja yritystoiminnan elinkaarien kohtaamiseen sekä työuupumisen ennaltaehkäisy. (Rakennerahastotietopalvelu, EAKR- ja ESR-projektit Suomessa ohjelmakaudella 2007 – 2013, 2010.)

Kunnon kate-projekti on tavoittanut toiminnallaan parhaiten naiset. Nämä naiset ovat välittäneet kuvan aktiivisista, työlleen omistautuneista yrittäjistä, jotka liian usein tinkivät omasta hyvinvoinnistaan asiakkaitensa ja luonnollisesti myös yrityksensä menestyksen hyväksi. Koska terveys on pienyrittäjille yrityksen toiminnan kannalta kuitenkin elinehto, tulisi yrittäjien erityisen hyvin varmistaa

työssäjaksamisensa panostamalla myös ennaltaehkäisevään työkykyä ylläpitävään toimintaan ja tehdä suunnitelmia mahdollisen oman sairastumisen varalle. Ristiriita terveyden korkean arvostuksen ja terveyden eteen tehtyjen käytännön elämän valintojen välillä tulisi ratkaista. Opinnäytetyön kautta on haluttu oppia paremmin tuntemaan ja ymmärtämään yrittäjien omia ajatuksia työssä jaksamisen suhteen ja tuoda opinnäytetyön avulla tietoa yrittäjille tarjottujen palvelujen suunnittelutyöhön.

Kunnon kate-projektin myötä on todentunut myös se, että vain pieni osa pienyrittäjistä käyttää työterveyshuollon palveluja. Pohdinta siitä, millä tukitoimenpiteillä voitaisiin parhaiten vastata pienyrittäjien työssään kokemiin haasteisiin työterveyshuoltojen tai muiden palvelujen tuottajien toimesta, vahvisti tarvetta tälle opinnäytetyölle. Työterveyslaitoksen teettämän kyselytutkimuksen (n = 1239 naisyrittäjää) mukaan vain kolmasosa pienyrittäjistä käyttää työterveyshuollon palveluja. Vastaavasti Syty 2000®-projektin puitteissa tehdyn kyselytutkimuksen (n = 564) mukaan vajaa puolet yrittäjistä oli käyttänyt työterveyshuollon palveluja. Vain pieni osa yrittäjistä on ollut esimerkiksi työkykyä ylläpitävässä ja edistävässä kuntoutuksessa. Poikkeuksena ovat yrittäjät, joilla on työntekijöitä, sillä he käyttävät itsekin työterveyshuollon palveluja muita yrittäjiä useammin. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 13; Pakkala, Kalanen, Saarni 2004, 1-4.)

Yksi syy työterveyshuollon palvelujen vähäiseen käyttöön yrittäjien keskuudessa on tutkimusten mukaan palvelujen huono tunnettavuus. Työterveyshuollon puolella ongelman taustatekijöinä ovat mahdollisesti palvelujen heikko markkinointi ja huono läpinäkyvyys sekä työterveyshuoltojen resurssipula. Niillä yrittäjillä, jotka eivät ole työterveyshuollon piirissä, ei ole toisaalta juuri muitakaan tahoja, jotka huolehtisivat heidän terveydestään ja työkyvystään sekä toimisivat apuna niissä toimissa, jotka edistävät työpaikan terveellisyyttä. Näissä tapauksissa puutteet ennaltaehkäisevässä toiminnassa (esim. tapaturmaselvittelyt, ensiapukoulutus, työpaikkakäynnit ja –selvitykset) lisäävät työkyvyn heikentymisen riskiä. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 13; Pakkala, Kalanen, Saarni 2004, 1-4.) Työterveyshuolto Suomessa 2007 - katsauksen suositukset ohjaavatkin parantamaan yrittäjien tietoisuutta työterveyshuollon hyödyistä sekä työterveyshuollon palvelujen kehittämiseen (Manninen 2009).

Toinen näkökulma tälle opinnäytetyölle on opinnäytetyön tekijän fysioterapeutin / työfysioterapeutin tausta sekä pyrkimys opinnäytetyön kautta kirkastamaan fysioterapeutin asiantuntijuuden hyödyntämismahdollisuuksia pienyrittäjien työhyvinvointia tukevissa palveluissa. Fysioterapeutti, jolla on riittävät tiedot työterveyshuollosta, taikka muusta vastaavasta alan koulutuksesta, voi työterveyshuoltolain (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383) mukaan toimia työterveyshuollon asiantuntijana, samoin kuin psykologit. Työterveyshuolto Suomessa 2007 – katsauksen yhteenvedon mukaan työterveyshoitajat ja fysioterapeutit tekevät eniten työpaikoille suuntautuvaa toimintaa, lääkäreiden toiminnan keskittyessä sairaanhoitoon. Katsauksen suositusten mukaan työterveyshenkilöstön moniammatillisuuden, riittävyyden ja pätevoitymisen kehittymistä on tuettava. Erikseen on mainittu fysioterapeutti- ja psykologivoimavaran myönteisen kehityksen varmistaminen. Yleisesti palvelujen kehittämisen suunta on edelleen ennaltaehkäisevän toiminnan vahvistaminen. (Manninen 2009.) Erityisasiantuntijuuden markkinoinnissa tärkeä rooli on palveluja tarjoavalla taholla itsellään. Tällöin asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen ja oman osaamisen aktiivinen esilletuonti on ensiarvoista.

Eläke- ja terveystaloudellisten linjausten näkökulmasta opinnäytetyön ajankohtaisuutta vahvistavat tarpeet tukea ikääntyneiden työntekijöiden työssäjatkamista ja eläkeiän nostamista. Tutkimuksen painopiste on 2000-luvulla siirtynyt eläkkeelle siirtymisestä työssäjatkamiseen tutkimiseen. Vuoden 2005 eläkeuudistusten tarkoituksena on ollut lisätä vanhempien ikäluokkien työllisyysastetta. Yli 63-vuotiaana eläköityvät kartuttavat eläkettään lisää 4,5 prosenttia. Pitkällä aikavälillä, vuodesta 1997 lähtien, 55 - 64 vuotiaiden työllisyysaste on ollut nousujohteinen muihin ikäryhmiin verrattuna, mutta uudistuksen toivotaan nostavan eläköitymisikää vielä 1,7 vuodella. Suomalaisten keskimääräinen eläköitymis-ikä oli vuonna 2005 59,5 vuotta, mutta on noussut vuoteen 2009 mennessä hieman yli 60 vuoteen. Yrittäjien kohdalla ongelma on yrittäjien nopeampi ikääntyminen muuhun väestöön verrattuna. (Autio 2005, 6.)

Eläkepoliittisilla ratkaisuilla ei voida kuitenkaan ratkoa kaikkia haasteita, vaan työelämän kehittäminen nähdään merkittävänä tekijänä työssäjaksamisen tukena (Hyrkkänen 2006, 2-3; Karisalmi, Tuominen, Kaliva 2008, 38). Toimenpiteitä ei

ymmärrettävästi tule kohdistaa vain työuran loppupuolelle, vaan työkykyä tulisi edistää jo työuran varhaisissa vaiheissa, jotta voidaan vaikuttaa työssäjatkamiseen. Vastaavasti hyvän työkyvyn on todettu edistävän hyvinvointia eläkeiässä. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo, Koskinen 2006, 324 – 325; Eloranta 2009, 6.)

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön lähtökohtana ovat pienyrittäjien työkyky ja heidän omat työkyvylleen liittämänsä merkitykset. Opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä pienyrittäjien käsityksiä työkyvystään; miten pienyrittäjyyden asiantuntijat eli yrittäjät itse määrittelevät työkyvyn, mitkä tekijät he kokevat työkykyä vahvistaviksi ja uhkaaviksi tekijöiksi. Tätä kautta on mahdollista tarkemmin määritellä ne osa-alueet, missä pienyrittäjät tarvitsisivat tukea työkykynsä ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Kohderyhmäksi on rajattu ikääntyvät (yli 45-vuotiaat) pienyrittäjät.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa ikääntyvien yrittäjien työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisalueista / -tarpeista. Aineiston pohjalta saatua tietoa voidaan hyödyntää yrittäjien työkykyä tukevien toimenpiteiden kehittämistyössä yleisesti sekä erityisasiantuntijoiden, kuten fysioterapeuttien, näkökulmasta. Tukitoimenpiteiden kautta voidaan kehittää yrittäjien omaa osaamista sekä pienyrittäjien terveydenhuoltoa yleisesti että asiantuntijapalveluita. Parhaimmillaan oikein suunnatut tukitoimenpiteet auttavat pienyrittäjiä jatkamaan toimintakykyisenä ja pidempään työelämässä.

3. TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä osiossa käsitellään suomalaista työkyvyn käsitettä ja sitä toimintaympäristöä, jossa se on syntynyt ja kehittynyt. Yksilön työkykyä tukevia ja uhkaavia tekijöitä lähestytään opinnäytetyön teoriaosuudessa aluksi työkyky-käsitteen kehittymisen ja yleisten työkykyä selittävien mallien kautta. Tarkoituksena on tuoda esille niitä näkökulmia, joista työkykyä voidaan tarkastella. Lisäksi kuvaa laajennetaan esittelemällä lyhyesti työterveyteen liittyviä malleja EU-maissa sekä muutamia kehittämisprojekteja / tutkimuksia, joita opinnäytetyön kohderyhmän, pienyrittäjien, työkyvyn edistämiseksi on Suomessa viimeisen 10 vuoden aikana tehty. Lopuksi esitellään työkykyyn vaikuttavia tekijöitä yksilöpainotteisemmin erityisesti ikääntyvien työntekijöiden ja yrittäjien/yksityissektorin näkökulmasta.

3.1. Työkyky

Työkyky voidaan määritellä hyvinvoinnin kokemukseksi, joka syntyy yksilön, työn ja työyhteisön vuorovaikutuksessa ja muuttuu alati. Työntekijän arvioidessa itse työkykyään, hän suhteuttaa kokemustaan omaan koettuun terveydentilaansa sekä aikaisempaan työkykyynsä. Työntekijä peilaa omaa suorituskyykyään työtehtäviensä laadullisiin ja määrällisiin vaatimuksiin sekä työn fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen. Työyhteisön jäsenet ja työntantaja voivat tarkastella yksilön työkykyä vastaavasti työpanoksena, verraten nykyistä työkykyä aikaisempaan. Työyhteisössä työntekijän työkykyyn vaikuttaa hänen yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi työn vaatimukset ja työyhteisöllisten tekijöiden yhteisvaikutus. (Nummelin 2008, 29.)

Työkyvyn yläkäsite on ICF-luokituksen mukaan toimintakyky. Toimintakykyä voidaan arvioida kehon toimintojen ja rakenteiden sekä toiminnan ja osallistumisen näkökulmista. Työkyvyn määritelmä riippuu siten pitkälti valitusta näkökulmasta.

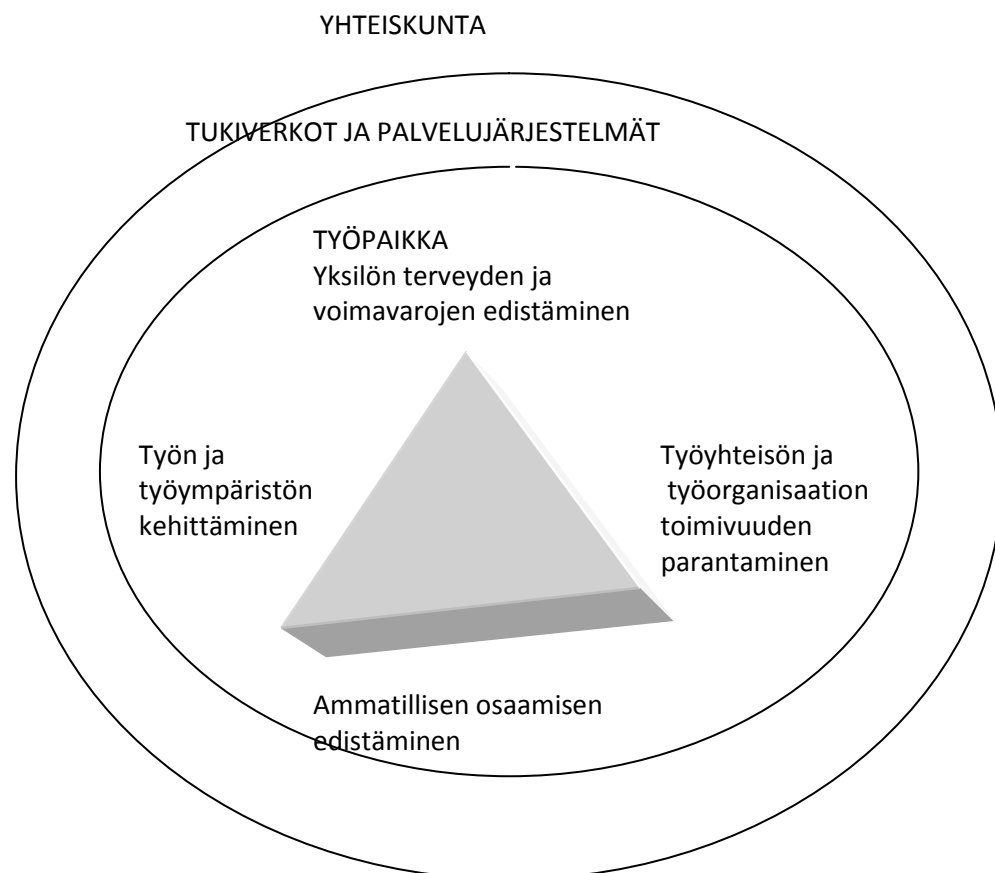
(Aro 2004, 22 – 23.) Työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen määrittää vastaavasti ne työpaikan toimenpiteet, joilla työkykyä pyritään ylläpitämään. ”Tähän kuuluvat kaikki toimenpiteet, joita työnantaja, työntekijät ja työpaikan yhteistyöorganisaatiot tekevät pyrkiessään yhdessä edistämään työkykyä ja säilyttämään sen sekä parantamaan kaikkien työelämässä vaikuttavien henkilöiden toimintakykyä koko heidän työuransa ajan.” (Anttonen, Räsänen 2009, 7).

Työkyvyn käsitettä on alettu käyttämään enenevässä määrin 1990 – luvun alussa. Aluksi käsite tarkoitti määrättyä osaa työterveyshuollon toiminnasta, kunnes laajentui kaikkia työterveyttä edistäviä toimia koskevaksi. Tähän hyvin suomalaiseen ajattelutapaan on vaikuttanut maamme työkyvyttömyyseläkepolitiikka, työikäisen väestön ikääntyminen ja yleisen ajattelutavan muutos kohti toimintakykypainotteista ajattelua. Työkyvyn käsitettä voidaan tarkastella useammasta näkökulmasta. Lähtökohdiltaan käsitteeseen on vaikuttanut voimakkaasti *lääketieteellinen* katsontakanta, jossa lähtökohtana on yksilön psykofyysisen järjestelmän kliinisesti määritelty tila ja työkyvyn edistäminen on painottunut sairauksien hoitamiseen. Yksilön terveydellisiin ominaisuuksiin rajautunut näkökulma on perustunut sosiaalietuuksien myöntämistä säätelevään sosiaalilainsäädäntöön. Työkyvyttömyyden näkökulmat ovat kuitenkin voimakkaasti muuttuneet, eikä lääketieteellinen näkökulma ole siten riittävä. (Mäkitalo 2001, 31; 2003, 139 – 140; 2006, 172 - 173.)

Sittemmin yksilön sisäisiä ominaisuuksia (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, ikä, ammattitaito, motivaatio ja elämäntilanne) on alettu tarkastelemaan suhteessa työn ulkopuolisiin vaatimuksiin (mm. fyysiset kuormitustekijät ja ärsykkeet sekä psykososiaaliset tekijät). Tässä ns. *tasapainomallissa* toiminta on nähty erityisesti toimintakyvyn harjoittamisena tai sopeuttavana työn vaatimusten madaltamisena. Tarkastelussa rajoittui kuitenkin kokonaan pois työntekijän toiminta, työn sisältö, työn sujuminen sekä yhteistyö. Vähitellen tarkastelukulmaa onkin laajennettu yhteisön ja toimintaympäristön muodostaman systeemin kattavaksi ja toiminnan kehittämiseen. Tässä niin sanotussa

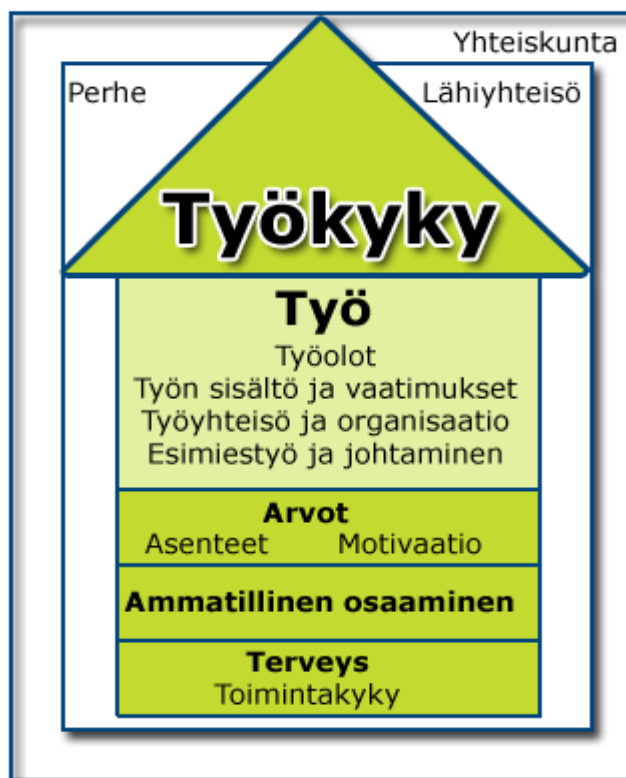
työkyvyn *integroidussa* mallissa korostuvat yksilön terveyden ja toimintakyvyn sijaan yhteisölliset toimintatavat, työkuultuuri ja työssä käytettävä välineistö. Työkyky-käsitettä ei kuitenkaan ole korvattu uudella käsitteellä, vaan sitä on laajennettu. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski, Järvisalo 2006, 22 – 23.)

Esimerkkejä työkykyä kuvaavista tunneituista malleista ovat Tykytetraedrimalli, Ilmarisen Talomalli ja Kuntoutussäätiön Tasapainomalli. Tykytetraedrimallissa eli työkykykolmiossa työkyvyn osa-alueiksi on kuvattu työntekijä, työympäristö ja työyhteisö. Työyhteisön kehittäminen (ihmissuhteet, työn johtaminen, vuorovaikutus), työympäristön parantaminen (työergonomia, työturvallisuus ja työhygieniä) ja työntekijöiden kompetenssin (koulutustarpeiden selvittäminen) kohentaminen kuvattiin mallissa graafisessa muodossa. Uutta vanhempiin malleihin ovat lähinnä kompetenssit. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski, Järvisalo 2006, 22 – 23.)



Kuva 1. Tykytetraedri

Sisällöltään melko vastaavanlainen on professori Ilmarisen työkyky-talomalli. Malli perustuu Työterveyslaitoksen lukuisiin työkyvyn sekä työhyvinvoinnin tutkimuksiin ja kehittämishankkeisiin 1990-luvulla. Uutena sisältönä edelliseen mallissa on kuvattu yksilöllisiin voimavaroihin lukeutuvat arvot, asenteet ja motivaatio sekä taustalla vaikuttava perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunta. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski, Järvisalo 2006, 22 – 23; Mäkitalo, J. 2006, 172 – 177.) Terveys ja toimintakyky ovat talon (työkyvyn) perusta, mutta viime vuosina on ammatillisen osaamisen sekä tietojen ja taitojen jatkuvan päivittämisen merkitys korostuneet kaikilla toimialoilla. Kolmannessa kerroksessa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat ja työkykyyn vaikuttaa merkittävästi työntekijän omat asenteet työn suhteen, mutta myös yhteiskunnassa tai lainsäädännössä (esimerkiksi eläkeuudistus) tapahtuvat muutokset. Neljäs kerros, työ, muuttuu nykypäivinä nopeasti ja voi joskus aiheuttaa tilanteen, jossa ihmisen edellytykset eivät vastaa muutoksiin. Työn vaatimuksista ja organisoinnista, työyhteisön toimivuudesta ja johtamisesta koostuva kokonaisuus on vaikeasti hallittavissa ja mitattavissa. Työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta kaikkia talon kerroksia tulisi kehittää. (Ilmarinen 2006, 80.)



Kuva 2. Juhani Ilmarisen Talomalli

Kuntoutussäätien moniulotteinen työkykymalli on vastaavasti tasapainomallin ja integroidun työkykykäsityksen välimuoto. Keskeistä siinä on yksilöllisen työssäjaksamisen ohella työn ja työorganisaation korostaminen. Pyrkimyksenä on työkyvyn kokonaisvaltainen kuvaaminen yksittäisten tekijöiden sijaan ja kontekstin huomioon ottaminen. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski, Järvisalo 2006, 26.)

Työntekijä		Työntekijän työ	Työorganisaation tehtävät ja toimintaympäristö
Fyysinen, psyykinen toimintakyky, kestävyys	TYÖSSÄ JAKSAMINEN	Työprosessin/työolosuhteiden fyysinen ja psyykinen kuormittavuus (resurssit- ja häirtatekijät)	Toiminta-ajatus, työnjaolliset ratkaisut, työolosuhteet ja työprosessit organisaatiossa
Ammatilliset valmiudet ja kompetenssit	TYÖN HALLINTA	Työprosessin tiedolliset ja taidolliset edellytykset; vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä.	Työroolit ja niiden tiedolliset ja taidolliset edellytykset; työn välineet; henkilöstön vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet
Yleiset työelämävalmiudet ja sosiaaliset taidot; työnhakutaidot; intressit	TYÖYHTEISÖN OSALLISUUS	Työyhteisössä selviytymisen edellytykset; sosiaalisen osallisuuden mahdollisuudet; sosiaalinen tuki; työroolien vaihtelevuus	Organisaation arvot ja asenteet, työyhteisön ilmapiiri; rekrytointia ja työuran edistämistä koskevat käytännöt)

Taulukko 1. Kuntoutussäätien moniulotteinen työkykymalli

Työkyvyn käsitteen laajenemisen vuoksi, työkykyyn vaikuttavat asiat eivät rajoitu millekään yksittäiselle tieteenalalle. Tämä vaikeuttaa edelleen yhtenäisen määritelmän löytämistä. Sekaannusta työkyvyn käsitteiden käytössä voi aiheuttaa muun muassa se, että aina ei tiedetä, onko kyseessä yksilöpainotteinen vai laajalaisempi työkykymalli. Lisäksi Sosiaalilainsäädännön näkökulmasta ovat edelleen sairaudet, viat ja vammat sekä yksilöllinen suorituskyky arvioitavan työkyvyn

keskiössä. Sama ongelma näkyy työkyvyn mittareissa, kuten Työterveyslaitoksen kehittämässä työkykyindeksissä, joka arvioi työssä selviytymistä samoista näkökulmista laaja-alaisemman näkökulman puuttuessa. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski, Järvisalo 2006, 17 – 20.) (Mäkitalo, J. 2006, 177 – 178.) Keskeistä nykykäsitykselle on kuitenkin se, että työkyky nähdään hyvin moniulotteisena ja työkykyä tarkastellessa halutaan korostaa jäljellä olevaa työkykyä työkyvyttömyyden todistamisen sijaan sekä pyritään havaitsemaan työkyvyn heikkeneminen mahdollisimman varhain, jotta uhkatekijöihin voitaisiin puuttua ajoissa. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski, Järvisalo 2006, 17 – 20.)

Työkyky-käsitteen rinnalla ja sen sijaan on siirrytty puhumaan myös työhön liittyvästä hyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Työhyvinvoinnilla käsitetään työntekijän elämän laatua ja työssä viihtymistä. Työhyvinvointi voidaan määritellä ”työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät.” Määritelmää on laajennettu sisällyttämällä siihen vahvemmin myös työyhteisön ja johtamisen näkökulmia. Pieniä ja keskisuuria yrityksiä ajatellen työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvien toimenpiteiden on katsottu tarpeelliseksi kohdistua etenkin yksilön terveyteen ja työkykyyn, resursseihin, työturvallisuuteen ja muutoksenhallintaan. (Anttonen, Räsänen 2009, 18-19.)

3.2 Työterveyden edistämisen malleja EU-maissa

Käsitteiden suhteen yhtään selkeämpi tilanne ei ole, kun työterveyden käsitteitä ja toimintamalleja verrataan kansainvälisellä tasolla. Ratkaisuna tähän työterveyslaitos on koordinoanut vuoden 2008 aikana toteutunutta hanketta, jonka tavoitteena oli tuottaa uusi eurooppalainen työhyvinvoinnin malli, jossa eri asiantuntemusalueiden eriytyneen toiminnan sijaan tavoitellaan näiden tahojen jatkuvaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tässä mallissa terveyden edistäminen ja työterveyshuolto, työturvallisuusjohtaminen, psykologiset tekijät ja tuottavuus nähdään integroituna ja koordinoituna kokonaisuutena, josta syntyy tarkoituksenmukaisia toimenpiteitä

työpaikoilla. Uudella integroidulla mallilla toivotaan saavutettavan yhtenäisyyttä ja sen korvaavan aikaisemmat hajanaiset mallit. Integroidun mallin on ajateltu sopivan paremmin myös pienten ja keskisuurten yritysten tarpeisiin. Samalla projektissa on mietitty myös työhyvinvointikäsitteen (well being at work) yhtenäistä määrittelyä korvaamaan eri maissa käytettäviä toisiaan muistuttavia käsitteitä, esimerkkeinä; Quality and productivity of worklife (Saksa, Suomi), Workplace as supporting health (Irlanti, Alankomaat, Ruotsi), Well-being (Belgia, Ruotsi, Luxemburg, Norja, Puola, Irlanti), Healthy living (Itävalta Tanska, UK, Ruotsi), Work ability (Suomi). (Anttonen, Räsänen 2009, 7-8, 17.)

Projektin yhteydessä on tutkittu myös projektiin osallistuneiden maiden eri työterveys käytänteitä. Useat Euroopan maat perustavat toimintansa joko Ottawan tai Luxemburgin julistuksiin työterveyden edistämisestä. (Anttonen, Räsänen 2009, 7-8). WHO:n Ottawan julkilausuma on ensimmäisen kansainvälisen terveyden edistämisen konferenssin (v. 1986) hyväksymä lausuma, joka sitouttaa julkisen vallan ja kansalaisjärjestöt edistämään väestön terveyttä. Lausuma on vahvistettu useissa kansainvälisten asiantuntijakokousten lausumissa, viimeksi Bangkokissa 2005. Tällöin terveyden edistämisen strategiaan haastettiin myös yritykset. (Rimpelä 2005, 4524.) Luxemburgin lausuma on vastaavasti Euroopan Unionin jäsenvaltioiden talous- ja sosiaalineuvostojen ja Euroopan talous- ja sosiaalikomitean puheenjohtajien ja pääsihteereiden vuosikokouksessa syntynyt julistus, joka tähtää parempaan työterveyteen ja taloudelliseen kasvuun (Anttonen, Räsänen 2009, 5.)

Esimerkkinä, Belgiassa työhyvinvointi on määritelty lainsäädännössä ja se mukaelee melko tarkasti WHO:n käyttämän terveyden edistämisen määritelmää.

Työturvallisuus, työterveys, psykososiaaliset tekijät, työhygieniä, työpaikan suunnittelu ja yritysten ympäristötoimenpiteet ovat työhyvinvoinnin näkökulmia. Vastaavasti Saksassa työpaikkojen terveyden edistämisen keskeiset teemat ovat työryhmien terveys, yritysten terveystiedot ja työpaikkojen terveyspiirit. Toiminta perustuu laatujohtamiseen ja Ottawan julkilausumaan. Irlannissa työterveyden edistämiseen liittyvää toimintaa ei ole tarkkaan määritelty. Keskiössä organisaatiokulttuurissa ja –politiikassa on ylimmän johdon tukeminen terveyttä

edistävällä työpaikalla. Irlannissa on vuonna 2008 laadittu työpaikkojen hyvinvoinnin strategia terveys- ja turvallisuusviranomaisten käynnistämänä. Italiassa toiminnan pääpaino on työturvallisuuden parantamisessa, työn vaarojen ennaltaehkäisyssä ja terveyden suojelemisessa tavoitteena työpaikkojen elämänlaadun parantaminen. Romaniassa työterveyden edistämiseen tähtäävä toiminta on uutta ja käsite on otettu käyttöön vasta vuonna 2000. (Anttonen, Räsänen 2009, 4, 7-8.)

3.3. Pienyrittäjien työkyky kehittämishankkeiden kohteena

Pienyrittäjien työkyky on ollut mielenkiinnon kohteena koko viime vuosikymmenen ja monia kehittämishankkeita on käynnistetty asian tiimoilta. Seuraavaksi esitellään muutamia näistä.

Todennäköisesti yksi 2000-luvun alun tunnetuimmista yrittäjien työkykyyn edistämiseen tähtäävistä projekteista on SYTY2000, terveempi yrittäjä, terveempi yritys®-projekti (6/2002 – 2/2008). Se tunnetaan erityisesti yrittäjien ja työterveyshuoltojen kumppanuutta ja yhteistyötä edistävänä hankkeena, jonka käynnistivät Varsinais-Suomen Yrittäjät ry yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa, tavoitteenaan yrittäjien terveyden ja hyvinvoinnin kohentaminen (Visuri, Kalanen, Niemi, Saarni 2008, 3). Syty2000®-projektia edeltäneessä Varsinais-Suomalaisille yrittäjille suunnatussa terveystarkastushankkeessa (Pk-yrittäjät ja terveys - yrittäjien työterveyshuolto- ja tutkimusprojekti Varsinais-Suomessa v. 1996 – 2000) todettiin, että yrittäjät kokivat suurimmaksi yrittämisen riskiksi oman terveytensä menettämisen. Kyseisen tutkimuksen perusteella todettiin yrittäjien terveyttä vaarantavan muun muassa seuraavien tekijöiden: ylipaino, tuki- ja liikuntaelinsairaudet, kohonnut verenpaine ja veren kolesteroliarvot, tupakointi, masennus ja ahdistus sekä väsyminen ja uupuminen. Yrittäjät kaipasivatkin ulkopuolista tukea ja kannustusta elintapojensa muuttamiseen; kuntoutuksesta arveli hyötyvänsä kolmasosa ja henkisestä tuesta viidesosa yrittäjistä.

Syty 2000®-projektin tavoitteeksi asetettiin tämän pohjalta yrittäjien keskuudessa vallitsevan kulttuurin muuttamista oman terveydentilan merkitystä paremmin tiedostavaksi. Yrittäjiä kannustettiin ryhtymään konkreettisiin toimenpiteisiin terveydentilansa, työn hallinnan ja verkostoitumisen hyväksi tarjoamalla heille tähän keinoja ja toimintamalleja. Projektiin sisältyi vastaavasti työterveyshuoltoyksiköiden perehdyttämistä pienten ja keskisuurten yritysten toimintakulttuuriin, sekä koulutusta oman toiminnan tehostamiseen ja laadun parantamiseen. Projektin tuotoksina on syntynyt muun muassa pienyrittäjille suunnattua informaatiota Työterveyslaitoksen verkkosivuille, esimerkkinä työolojen itsearviointilomakkeet ja linkit ratkaisuehdotussivuille sekä tietoa työterveyshuoltojen palveluista ja valmiita yhteydenottolomakkeita. Osaprojektin puitteissa toteutettiin lisäksi yrittäjähdistyksissä ns. hyvinvointivastaavien nimeäminen, joiden tehtävänä oli pitää esillä yrittäjien oman terveyden merkitystä ja aktivoida yrittäjiä verkostoitumaan hyvinvointipalveluja tuottavien tahojen kanssa. Projektin asettamia jatkotavoitteita olivat muun muassa työkalujen kehittäminen edelleen, valtakunnallinen pk-yrittäjien työterveyshuollon kehittämisstrategia, työterveyshuoltojen koulutus, valistus ja tiedotus sekä hyvien käytäntöjen levittäminen. (Kaarlela, Kuuskorpi, Keskinen 2001, 106), (Saarni 2005, 3-4, 22 – 25; Visuri, Kalanen, Niemi, Saarni 2008, 3.)

Jatkeena Syty2000®-projektille voidaan nähdä vuonna 2008 alkanut, Työ- ja elinkeino ministeriön rahoittama ja Työterveyslaitoksen toimesta yhteistyössä Yrittäjänäisten keskusliiton kanssa tehty tutkimus Naisyrittäjien työhyvinvointiin liityen. Sen ensimmäisessä osassa on tutkittu naisyrittäjien työkykyä, työtä ja työympäristöä, työssä jaksamista, kuormittumista ja kuormittumiseen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi tutkimuksen kohteena ovat olleet naisyritysten liiketoimintakäytäntöjen kehittämistarpeet. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 84 - 85.)

Tutkimuksen ensimmäinen osa valmistui 2/2010. Tutkimusmenetelminä käytettiin lomakekyselyitä (n = 1239) ja haastatteluja (n = 50). Tutkimuksessa tarkasteltiin naisyrittäjien työhyvinvointia seuraavista näkökulmista; työtyytyväisyys ja työn imu, työn psykososiaalinen ja fyysisen kuormittavuus sekä työympäristön haittatekijät,

työn ja muun elämän yhteensovittaminen, naisyrittäjien kokema terveys ja työkyky sekä elämäntavat, osaaminen ja työssä jatkaminen, työssä jaksamista edistävät asiat sekä työhyvinvointia tukevien palvelujen käyttö. Tutkimuksessa todettiin vanhempien naisyrittäjien ja yksinyrittäjien olevan voimakkaimmin omistautuneita työhönsä. Yrittäjät kokevat kuitenkin palkansaajia useammin stressiä, stressin aiheuttajan ollessa tyypillisesti kiire, tekemättömät työt, taloudellinen vastuu ja epävarmuus töiden riittävydestä. Alat, kuten ravitsemus- ja majoituspalvelut erottuivat tutkimuksessa aloina, joissa koettiin stressiä enemmän, samoin työntantajyrittäjät kokevat stressiä muita useammin. Terveystilansa naisyrittäjät kokivat melko hyväksi, joskin hieman heikommaksi kuin palkansaajat ja yli 55-vuotiaat heikommaksi kuin alle 35-vuotiaat. Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistui parhaiten vähintään 55-vuotialla ja yleisesti 1/3 yrittäjistä koki tämän haasteeksi. Oman osaamisen kehittämistarpeita oli 2/3. Tärkeimmiksi tukipilareiksi yrittäjät kokivat perheen ja muut yrittäjät. Yleensä mahdollisuus työstä irrottautumiseen oli yrittäjien mielestä paras keino tukea työssä jaksamista. Työterveyshuollon palveluja käytti kolmasosa yrittäjistä. Tutkimuksen toisessa vaiheessa on tarkoitus kehittää ja viedä käytäntöön naisyrittäjyyttä tukeva palvelukokonaisuus. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 11 - 14, 25, 84 – 85.)

Muista pienyrittäjyyttä tukevista hankkeista voidaan mainita Kanta-Hämeen alueella 2006 – 2008 toteutunut Euroopan Sosiaali rahaston tukema Voimaverkko – hanke, jonka pyrkimyksenä oli saada pienyrittäjiä laajemmin mukaan työkykyä ylläpitävään ja kehittävään toimintaan verkostotyöskentelyn sekä erilaisten koulutus-, kehittämis- ja muiden palveluiden hankintamallien kautta. Taustalla oli myös tavoite kehittää Kiipulan ammattiopiston yrittäjille suunnattua aikuiskoulutusta. Verkostoitumisen hyötyinä projektissa nähtiin muun muassa kustannussäästöt, joita yrittäjät voivat saavuttaa muun muassa yhteisillä markkinointitutkimuksilla, tuotekehitysprojekteilla, vientitoimilla sekä henkilöstökoulutuksilla. Myös hiljaisen tiedon välittyminen ja vertaisohjaus voivat toimia voimaannuttavina. Voimaverkko-projektiin osallistui 74 yrittäjää, jotka osallistuivat toimintaan seitsemän pienryhmän toiminnan kautta. Toiminta sisälsi kuntokartoituksia, teema-iltoja, lyhytkurssitarjontaa, Moodle-pohjaista oppimisverkkopalveluja ja työnohjausta. Voimaverkko-hankkeeseen

liittyvän tutkimuksen tulosten mukaan yrittäjät kokivat hankkeen ensisijaisiksi hyödyiksi liikuntaan, jaksamiseen ja omaan hyvinvointiin liittyvät asiat. Toiminta samanhenkisten kanssa koettiin mielekkääksi ja toiminta motivoi yrittäjiä yrityksensä kehittämistoimintaan. Jatkokehittämideoista nousi esille pienryhmätoiminnan jatkaminen, tieto-taitoa kehittävät yksittäiskurssit ja oman hyvinvoinnin kehittäminen. (Maukola, Knuuttila, Rahkonen, Heikkilä 2008 - 12, 28 - 33, 36.)

Kunnon kate- projekti (Kunnon kate – yrittäjien työssäjaksaminen kilpailukyvyyn parantamiseksi) on vastaavasti käynnissä oleva ESR:n ja TE-keskuksen työvoimaosaston rahoittama projekti, joka on kohdistettu Päijät-Hämeen alueen pienyrittäjille, pk-henkilöstölle ja niiden henkilöstölle. Projektin tarkoituksena on innovaatiotoiminnan, verkostoitumisen sekä osaamisrakenteiden vahvistaminen. Tavoitteena on kohderyhmän työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin edistäminen ja välillisesti yritysten liiketoimintaan vaikuttaminen. Projektin toimintakausi on 5/2008 – 3/2011. Projektin tuotostavoitteiksi on asetettu oman (yrittäjien) työn organisoinnin kehittäminen sekä fyysisen kunnon testausten kautta muutostarpeiden ja hyvinvoinnin riskitekijöiden tunnistaminen. Projektiin liittyvissä pienryhmätapaamisissa pienyrittäjiä on ohjattu laatimaan oma työhyvinvointisuunnitelmansa. Näiden pienryhmätapaamisten yhteydessä on kerätty tietoa yrittäjien koulutustarpeista, joita olivat: yleiset yrittäjäystaidot, markkinointi- ja tietotekniikkaosaaminen, mentoritoiminta, päihteet (alkoholi) ja niiden riskit, ravitsemus, palautuminen / uni. Lisäksi yrittäjät toivoivat tietoa työterveyshuoltojen toiminnasta, työnohjausta, liikunta- ja elämystapahtumia sekä ergonomiakartoituksia ja muita fysioterapiapalveluja. (Kunnon kate – yrittäjien työssäjaksaminen kilpailukyvyyn parantamiseksi 2010; Timonen, Rajala 2009, 3-12.)

Jatkona Kunnon kate-projektille käynnistyi 5/2010 Työterveyslaitoksen hallinnoima Yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuoltomallin kokeilu Päijät-Hämeessä. Kokeilussa työterveyshuolto ja yrittäjät luovat yhdessä yrittäjien tarpeisiin parhaiten sopivan palvelutason. (Yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuoltomallin kokeilu alkoi 17.5.2010 Päijät-Hämeessä 2010)

3.4. Työkyvyn yksilöpainotteiset tekijät

Työkykyyn liittyviä työolosuhteita, niiden laatua ja kehityssuuntia sekä työkyvyn osatekijöiden painoarvoa tutkitaan ja seurataan muun muassa Terveyden ja hyvinvointilaitoksen (entisen Kansanterveyslaitoksen) toimesta (mm. Terveys 2000-tutkimus), Työterveyslaitoksen toimesta (mm. Työ ja terveys Suomessa tutkimukset), sekä Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta (Työolobarometrit). Näkökulmat näissä tutkimuksissa ovat hyvin laajat aina yksilön terveydestä yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten vaikutuksiin saakka. Seuraavaksi tarkastellaan näitä tekijöitä yksilöpainotteisesti, ikääntyvän työntekijän ja pienyrittäjien osalta.

3.4.1 Ikääntyvän työntekijän työkyky

Ihmisen pyrkimyksenä on koko elämänsä ajan ylläpitää tasapainoa työn ja omien voimavarojensa suhteen. Nykypäivän työlle on kuitenkin tyypillistä muutos ja myös ihminen muuttuu, muun muassa ikääntymisen seurauksena. (Ilmarinen 2006, 81.) Ikääntyväksi (tai vanhemmaksi) työntekijäksi katsotaan Maailman terveysjärjestön WHO:n määritelmän mukaisesti yli 45 – vuotiaat työntekijät (Naumanen 2005, 464).

Terveys ja toimintakyky on tutkimusten mukaan noussut työn ominaisuuksien ohella merkittäväksi työkykyvyn selittäjiksi eri ikäisillä työntekijöillä (Ilmarinen 2006, 81.) Terveys ja toimintakyky muodostuvat monien osatekijöiden yhteisvaikutuksesta. Terveysteen vaikuttavat elintavat muokkautuvat muun muassa kulttuurin, koulutuksen, sosiaalisten tekijöiden, tiedottamisen ja mainonnan vaikutuksesta. Terveysteen vaikuttavista elintavoista keskeisiä ovat ravinto, liikuntatottumukset ja päihteiden käyttö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 99 – 102.)

Koettu *terveys* ei perustu pelkästään sairauteen tai sen puuttumiseen, vaan myös yksilön jaksaminen sekä henkinen ja fyysinen kunto vaikuttavat kokemukseen. Näiden lisäksi kyky sopeutua omaan kuntoon ja toimintakykyyn sopivaan

elämäntapaan vaikuttaa terveyden kokemukseen. Terveytensä huonoksi kokevien määrä kasvaa tutkimusten mukaan 54. ikävuoden jälkeen kymmenestä prosentista 17 prosenttiin 65 – 69 ikävuoteen mennessä. (Pensola, Rinne, Kankainen, Roine 2008, 36.)

Ikävuosien 55 - 69 aikana lisääntyvät väistämättä monet sairaudet, kuten erilaiset syövät, tyypin II diabetes, sydän- ja verisuonisairaudet ja näiden riskitekijänä tunnettu korkea verenpaine. Lisäksi sairaudet, kuten astma, munuais- ja muut virsaelinten sairaudet, nivelrikko- ja nivelreuma sekä naisilla näköviat- ja vaikeudet lisääntyvät. Kun pitkäaikaisten haittaavien sairauksien yleisyys on 40-prosentin luokkaa 45 – 49 vuotiailla, kasvaa sairauksien esiintyvyys 65 - 69 vuotiailla 74 prosenttiin. Tästä huolimatta 60 % 55 - 69 vuotiaista työssä olevista kokee terveytensä hyväksi, mikä on 20% enemmän kuin kaikilla ikäryhmiin kuuluvilla. (Pensola, Rinne, Kankainen, Roine 2008, 234 - 235.)

Terveyskäyttäytymisen suhteen keskeisimmäksi terveyriskiksi ikääntyvillä työntekijöillä voidaan mainita lihavuus. Painoindeksiä paremmin kuvaava muuttuja ikääntyvillä voi olla vyötärönympärystä, joka korreloi korkeaan verenpaineeseen, diabetekseen sekä 65 vuotta täyttäneillä sydän- ja verisuonisairauksiin. Lihavuuteen vaikuttaa fyysinen aktiivisuus, joka on todettu 55 – 69 vuotiailla olevan riittämätöntä noin puolella. Lihavuus lisää fyysisen- ja sosiaalisen toimintakyvyn rajoittumista sekä työkyvyttömyyden ja sairauspoissaolojen riskiä. Yhtäläillä riittämättömän liikunnan on todettu olevan yhteyksissä pitkäaikaissairauksiin ja aiheuttavan 2 -3 ylimääräistä vuotuista sairauslomapäivää vuosittain. (Pensola, Rinne, Kankainen, Roine 2008, 234 – 235; Fogelholm, Lindholm, Lusa, Miilunpalo, Moilanen, Paronen, Saarinen 2007, 34.) Alkoholin liikkakäyttö tässä ikäryhmässä koskee noin 8 prosenttia naisista. Tulevaisuudessa suhde alkoholiin saattaa kuitenkin muuttua, koska 30 - 40 vuotiaiden alkoholin käyttö on nykyisiä 55 - 69 vuotiaita runsaampaa. (Pensola, Rinne, Kankainen, Roine 2008, 234 - 235.)

Nukahtamisvaikeuksista kärsii 55 – 69 vuotiaiden ikäryhmässä noin joka kymmenes. Uihäiriöistä kärsivät enemmän ne, jotka kokevat työnsä kuormittavaksi sekä

psykkisen vointinsa että elämänlaatunsa huonoksi. Myös vuorotyö ja epäsäännöllinen työaika ovat tyypillisiä unihäiriöiden aiheuttajia. Koko työväestöä ajatellen noin 35 % suomalaisista nukkuu kokemaansa unitarpeeseensa nähden liian vähän. (Pensola, Rinne, Kankainen, Roine 2008, 234 – 235; Härmä 2007, 136 – 149.)

Unihäiriöihin puuttuminen ajoissa on työkyvyn ja terveyden kannalta tärkeää. Unihäiriöillä on yhteys autonomisen hermoston tasapainoon, sokeriaineenvaihduntaan, ruokahaluun ja immunologiseen puolustusjärjestelmään. Näiden mekanismien kautta unihäiriöt lisäävät kohonneen verenpaineen, ylipainon, tyypin II diabeteksen ja sepelvaltimosairauksien riskiä. (Härmä 2007, 136 – 149.)

Toimintakyky voidaan määritellä, kuten aiemmin tässäkin opinnäytetyössä, kehon toimintoina, yksilön suorittamina tehtävinä sekä yksilön osallisuutena elämäntilanteisiin eli osallistumisena. Toimintakyky voidaan myös jaotella fyysiseen, kognitiiviseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Tutkimusten mukaan 55 - 69-vuotiailla työssä olevilla on hyvin vähän vaikeuksia päivittäisissä toiminnoissaan. Fyysisen toimintakyvyn osalta heikkenemistä tapahtuu yleisesti alaraajojen lihasvoiman, kävelynopeuden, tasapainon ja puristuvoiman suhteen. Kognitiivisen toimintakyvyn osalta on kyseisessä ikäryhmässä todettu lievien muistihäiriöiden lisääntymistä, esimerkkinä kielellinen sujuvuus, oppimiskyky ja muistiin palautus. Sosiaalisen toimintakyvyn osalta työllisillä ei näytä olevan 55 - 69 vuotiaiden ryhmässä toimintakykyrajoituksia. Kaikkien toimintakyvyn osa-alueiden osalta työllisillä näyttää tutkimusten valossa olevan vähemmän rajoituksia kuin työvoiman ulkopuolella olevilla. (Pensola, Rinne, Kankainen, Roine 2008, 83, 93, 96, 104.)

Seurantatutkimusten mukaan yli 45-vuotiaiden työkyky on säilynyt hyvänä tai erinomaisena noin 60% ja 10 % jopa parantunut (Ilmarinen 2006, 81.) Vaikka ikä ei kaikkien kohdalla merkittävästi vaikuta koettuun terveyteen ja työkykyyn, voivat eri työkykyyn vaikuttavat osatekijät painottua eri tavoin eri ikäisillä. Jyvässeudulla tehdyn työelämän kehittämishankkeen / Tuloksekas 2004 puitteissa tehdyn tutkimuksen mukaan (n = 69, hoiva-alan yritysten naistyöntekijät) vanhemmat työntekijät kokivat työmotivaation vaikuttavan eniten koettuun työkykyyn, kun taas

nuorempi ikäryhmä koki työn organisoinnin, ammatillisen osaamisen ja työyhteisötoimivuuden vaikuttavan eniten koettuun työkykyyn. Yli 45-vuotiailla oli nuorempiin työntekijöihin verrattuna enemmän stressin ja työuupumuksen kokemuksia. (Laine 2006, 2, 28.)

Terveys 2000-tutkimuksen mukaan vanhempien ikäryhmien työkyvyn ylläpitämiseksi erityisesti seuraavat tekijät tulisi huomioida; psyykkisten sekä fyysisten voimavarojen että aktiivisuuden säilyttäminen ja osaamisen varmistaminen. Yleisesti koettuun työkykyyn vaikuttaa kaikissa ikäryhmissä koulutustaso, työn fyysinen kuormitus ja pitkäaikaissairastavuus. Vanhemmassa ikäluokassa (60 – 64 vuotiaat) 52% on ainoastaan perusasteen koulutus. Ruumillisesti raskasta työtä tekee 50 – 54 vuotiaista naisista 31% ja vanhimmassa ikäluokassa 38%. Muista työkykyyn vaikuttavista tekijöistä ikääntyvien työntekijöiden kohdalla voidaan mainita psyykkiset kuormitustekijät, joilla on heikentävä vaikutus työssä selviytymiseen noin puolelle 60 – 64 vuotiasta. (Gould, Polvinen 2006, 256, 266, 261.)

3.4.2. Pienyrittäjien ja pienyritysten työntekijöiden työkyky

Tietoa pienyrittäjien terveydestä, työ- ja toimintakyvystä sekä elintavoista on kerätty muun muassa Kunnon kate – projektin puitteissa tehtyjen *terveystarkastuksien ja fyysisen kunnon testauksien* myötä. Näihin oli osallistunut vuosien 2008 – 2009 aikana 78 yrittäjää. Terveyskäyttötymis-kyselyjen mukaan kolmasosalla yrittäjistä liikunta-aktiivisuus jäi alle suositusten hyöty- ja kestävyysliikunnan osalta, sekä lihaskuntoharjoitteiden osalta 67 %. WHO:n kolmiportaisella polkupyöräergometritestillä arvioitu hapenottokyky oli kolmasosalla keskitasoa heikompi. Lihaskunnossa raajojen lihasvoimissa oli selkeintä heikentymistä. (Timonen, Rajala 2009, 3 – 12.)

Päihteiden käytön suhteen vain 3,5 % ilmoitti tupakoivansa epäsäännöllisesti tai säännöllisesti, mutta alkoholia käytti 3-4 kertaa viikossa 32% yrittäjistä ja neljä kertaa tai yli/vko 11% yrittäjistä. Erilaisia unihäiriöitä oli noin 20 % vastanneista. Vain 5 % oli mahdollisuus työpaikkaruokailuun, mutta on huomioitava, että osa yrittäjistä

työskenteli kotoa käsin. Kuitenkin 70 % ilmoitti arkenakin nauttivansa sekä lounaan että päivällisen. Tarkastellessa muita terveyttä ja toimintakykyä kuvaavia mittareita voidaan todeta, että yrittäjistä 63 % oli normaalipainoisia, mutta 61% vyötärön ympärystä oli yli suositusten. 62 % verenpaineet olivat optimaalisella tai normaalitasolla. (Timonen, Rajala 2009, 3 – 12.)

Työkykyindeksi on yleinen terveyden ja työkyvyn arvioinnissa käytetty mittari, jota on käytetty myös Kunnon kate – projektissa. Tarkastelun kohteena ovat työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset sekä työntekijän terveydentila ja voimavarat. Työkyvyn tarkastelunäkökulma on lääketieteellinen. Mittarin avulla on tarkoitus tunnistaa ne työntekijät, jotka tarvitsevat tukitoimenpiteitä työkykynsä suhteen. Mittari myös ennustaa työkyvyttömyyttä lähitulevaisuudessa. Menetelmän mukaan työntekijä saa työkykyään kuvaavan pistemäärän. Jos arvioinnista saatu pistemäärä kuvaa kohtalaista työkykyä, tavoitteena on lisätä työntekijän omatoimisuutta työkyvyn edistämiseksi. Tarkastelun kohteena on tällöin yksilöllisesti muun muassa ravinto, liikunta, uni, lepo, sosiaalinen aktiivisuus, muut harrastukset ja opiskelu. Lisäksi haetaan tarpeen mukaan yksilöllisiä ratkaisuja suhteessa työhön, työympäristöön tai työn organisointiin liittyvissä kysymyksissä. Tarvittaessa mietitään lääkinnällisen kuntoutuksen tarvetta. Työkyvyn ollessa arvioinnin mukaan huono, tarvitaan laajempia selvityksiä. (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, Tulkki 1997, 5, 17 – 18.)

Kunnon kate – projektissa (n = 78, vuosina 2008 - 2009) työkyky-indeksin mukaan selkeitä toimenpiteitä vaativa tilanne oli kahdella yrittäjällä (huono työkyky) ja kohtalainen työkyky 15 yrittäjällä. Muilla työkyky-indeksi kuvasi hyvää tai erinomaista työkykyä. Arvioidessaan itse omaa työkykyään 77% vastanneista koki työkykynsä melko hyväksi – erinomaiseksi. (Timonen, Rajala 2009, 3-12.) Työministeriön vuonna 2004 teettämän tutkimuksen mukaan vastaava luku oli Päijät-Hämäläisillä yrittäjillä 90 % (Peltoniemi 2005, 30 - 31). Vireyttä ja toimeliaisuutta arvioidessa Kunnon kate – projektiin osallistuneista yrittäjistä 47% ilmoitti kokevansa näin aina tai usein ja 50% melko usein. 57% vastanneista ilmoitti, ettei ollut pitänyt lainkaan sairauslomapäiviä viimeisen 12 kk:n aikana, 26% ilmoitti sairauslomapäiviä kertyneen korkeintaan 9. (Timonen, Rajala 2009, 3-12.)

Kunnan kate-projektissa on hyödynnetty lisäksi *työstressikyselyä*. Työstressikysely on Työterveyslaitoksen vuonna 1990 kehittämä työväline psyykkisen työympäristön arvioimiseen. Kysymykset on ryhmitelty työtä sääteleviin kysymyksiin, koettuun työympäristöön, stressiin ja työtyytyväisyyteen, työn kehittämiseen ja tuen tarpeeseen. (Kyrö 2004, 380.) Kunnan kate-projektissa käytettiin kyselyn suppeata versiota. Kyselyn mukaan 10% vastanneista (n =76) olisi halunnut keskustella ongelmistaan mielenterveysasiantuntijan kanssa. Kiirettä arvioidessa 44% yrittäjistä vastasi joutuvansa kiirehtimään työssään melko usein tai jatkuvasti. Osaamista arvioivan kysymyksen perusteella yrittäjistä vain 6% kohtasi työssään melko usein tehtäviä, jotka koettiin liian vaikeiksi, silloin tällöin näitä tilanteita kohtasi 35% vastanneista. Henkisesti melko rasittavaksi työnsä koki neljäsosa yrittäjistä, ja jonkinverran rasittavaksi 9%, mutta hyvin rasittaksi vain yksittäiset yrittäjät. Vastaava jakauma kuvasi työssä koettua fyysistä räsitystä. 22% vastanneista koki stressiä melko tai erittäin paljon työssään. (Timonen, Rajala 2009, 3-12.)

Myös naisyrittäjien työhyvinvointia koskevan, Työterveyslaitoksen toimesta tehdyn, laajan tutkimuksen (Palmgren, Kaleva et al., 2010) mukaan naisyrittäjät kokevat yleisesti terveydentilansa ja työkykynsä melko hyväksi. Muihin työssäkäyviin naisiin verrattuna yrittäjien terveys ja työkyky oli tutkimuksen mukaan kuitenkin hieman heikompi, samoin kuin arvioitaessa työn ruumiillisia vaikutuksia. Yrittäjien koulutustaso oli työssäkäyviin naisiin verrattuna hieman korkeampi. Yrittäjien elintavat vastasivat muiden työssäkäyvien naisten elintapoja tupakointia lukuunottamatta, joka oli vähäisempää. Melko tai erittäin paljon stressiä työssään koki tutkimuksen mukaan viidennes yrittäjistä. Psykososiaalista kuormitusta lisäsivät yrittäjillä erityisesti kiire ja vajeet henkilöstöresursseissa sekä työn epävarmuus, tehtäväkentän muutokset ja työyhteisöasiat. Fyysistä väkivaltaa naisyrittäjistä oli kokenut joka seitsemäs. Kolmasosa yrittäjistä koki työn ja muun elämän yhdistämisen ongelmallisena. Päivittäin itsensä tarmokkaaksi ja vahvaksi ilmoitti kokevansa kolmannes. Keinoina työssä jaksamisen parantamiseen naisyrittäjät kokivat parhaimpina keinoina mahdollisuuden työstä irtautumiseen ja lepoon, työterveyshuoltopalvelujen ja kuntoutuksen mahdollisuudet, lisäävun saamisen työhön ja paremman eläketurvan. Sitävastoin toimenpiteet työvälineiden,

työskentelyolosuhteiden ja työilmapiirin parantamisen suhteen ei koettu niin tärkeäksi. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 78-82.)

Millainen pienyrittäjä sitten on työpaikkana? Suomen Yrittäjät Ry on koonnut Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometriin perustuvan selvityksen; Pk-yritys – hyvä työnantaja 2008. Selvitys rajoittuu tarkastelemaan yksityisen sektorin työpaikkoja. Selvityksessä on arvioitu yksityisen sektorin työpaikkojen työn raskuudesta ja työkykyä seuraavista näkökulmista: työpaikkakiusaaminen, työntekijöiden riittävyys, työn organisointi, työtahti ja kiire, sairauspoissaolot sekä työympäristön turvallisuuteen liittyvät toimenpiteet. (Tähtinen, Hietala 2008, 4, 19-23.)

Alle 10 hengen yrityksissä työpaikkakiusaaminen oli aineiston mukaan melko harvinaista. Henkilökunnan vähyys koettiin haitaksi 40% yrityksistä ja vain noin 30% yrityksistä töiden koettiin olleen hyvin organisoituja. Työtahdin ja kiireen suhteen mikroyrityksissä ei ollut tapahtunut prosentuaalista muutosta edellisvuoteen. Vaikka mikroyrityksissä 39,8% koki kiireen lisääntyneen, lisääntyivät kiireen kokemukset yrityskoon kasvaessa, samoin kuin epätyytyväisyys töiden organisoinnin suhteen. Vastaava ero näkyi sairauspoissaoloissa; alle 10 hengen yrityksissä poissaoloja oli keskimäärin 5,9 päivää vuodessa työntekijää kohden ja isommissa suurissa yrityksissä 8,9 päivää / vuosi. Sen sijaan suuret yritykset pystyivät vaikuttamaan paremmin työturvallisuuteen ja mahdollisuudet palkallisille kursseille olivat pienyrityksiä paremmat. Kuitenkin myös pienissä yrityksissä 74.7% koki, että työturvallisuuteen oli vaikutettu paljon tai jossain määrin ja mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen olivat hyvät. Työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon vaikuttaminen oli selvityksen mukaan paras pienissä yrityksissä. (Tähtinen, Hietala 2008, 4, 19-23.)

3.5. Työssäjatkamiseen vaikuttavia tekijöitä

Kiinnostus ikääntyviin työntekijöihin on kasvamassa väestörakenteen muutoksista johtuen. Tilanne on sama kaikissa läntisissä maissa; haasteena on riittävän työvoiman saaminen ja yhteiskunnan toimivuuden säilyttäminen. (Pensola, Rinne, Kankainen,

Roine 2008, 1.) Terveys 2015-kansanterveysohjelman yhdeksi keskeiseksi työikäisten tavoitteeksi onkin asetettu työikäisten työ- ja toimintakyvyn sekä työelämän olosuhteiden kehittyminen siten, että työssä jaksaminen pidempään mahdollistuu ja työssä pystyttäisiin jatkamaan kolme vuotta pidempään verrattuna vuoden 2000 tasoon. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2001, 24)

Työssäjatkamista tukevia tekijöitä on tutkittu myös muun muassa Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttajat Telan toimesta. Vuonna 2003 tehdyn kyselytutkimuksen mukaan (n = 205 yrittäjää ja 1381 palkansaajaa) todettiin yrittäjänä toimimisen itsessään olevan työssäjatkamista tukeva tekijä. Sukupuolella ei sen sijaan ole merkittävää roolia tutkimusten mukaan työssäjatkamisen suhteen, joskin palkansaajien joukossa miesten aikeet työssäjatkamisen pidentämiseen ovat tyypillisempiä naisiin verrattuna. (Hyrkkänen 2006, 12, 14; Karisalmi, Tuominen, Kaliva 2008, 39.) Yrittäjillä korkea-asteen tutkinto voi olla yksi työssäjatkamista tukeva tekijä, joskaan tutkimuksessa ei tuloksella ollut tilastollista merkitsevyyttä. Merkitsevyyttä sen sijaan oli arvioidulla terveydentilalla; vähintään melko hyväksi arvioitu terveydentila lisäsi työssä jatkamiseen liittyviä suunnitelmia sekä yrittäjillä että palkansaajilla. (Hyrkkänen 2006, 14.) Eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan vastaavasti työn kokeminen tärkeäksi elämänaalueeksi, sekä työntekijöillä työnantajan tuki ikääntyviä työntekijöitä kohtaan ja kannustinkarttuma olivat niitä tekijöitä, jotka siirsivät eläköitymistä 64 ikävuoteen. (Karisalmi, Tuominen, Kaliva 2008, 39.)

Myös yrityksen koolla on merkitystä; yli 10 hengen yritys heijastaa menestystä ja motivoi jatkamaan pienempää yritystä paremmin. Työhön liittyvistä tekijöistä työssäjatkamista tukevat monet tekijät, kuten hyvä työympäristö ja työilmapiiri, työtoverit, hyvä esimies ja työaikojen joustot. Omaan ajankäyttöön vaikuttaminen on erityisesti yrittäjille merkityksellinen asia. Ammattitaitoa edistävällä lisäkoulutuksella oli sen sijaan Eläketurvakeskuksen ja Työeläkevakuuttajat Telan tutkimuksen mukaan vähiten merkitystä työssä jatkamisen kannalta. Vanhuuseläkkeen suhteen yrittäjät ja palkansaajat eroavat tutkimuksen mukaan toisistaan; yrittäjillä myönteiset käsitykset vanhuuseläkkeen määrästä vahvistavat aikomusta myöhentää eläkkeelle jäämistä ja päinvastoin. (Hyrkkänen 2006, 16, 19, 29.) Työ ja terveys 2009 -

haastattelututkimuksen mukaan terveys ja taloudelliset tekijät olivat tärkeimmät tekijät työssä jatkamisen kannalta, mutta enenevästi vuoteen 2006 verrattuna myös työn sisällöllä ja joustomahdollisuuksilla oli merkittävä vaikutus työssäjatkamiseen (Kauppinen, Hanhela, Kadolin, Karjalainen, Kasvio, Perkiö-Mäkelä, Priha, Toikkanen, Viluksela 2010, 240).

4 AINEISTON KERUU JA MENETELMÄT

4.1. Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus on tutkimustyyppiltään empiiristä. Sen avulla pyritään kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään sitä ja antamaan sille teoreettisesti mielekäs tulkinta. Tavoitteena on ymmärtäminen, minkä vuoksi metodi edellyttää jonkinlaista eläytymistä tutkimuskohteiden ajatuksiin, tunteisiin ja motiiveihin. Ymmärtäminen johtaa tulkintaan, jonka pohjana on aina esiyymmärrys asiasta. Prosessi onkin kehämäisin liikkein etenevä. (Tuomi, Sarajärvi 2002, 21, 27, 35, 87.)

Laadullisella tutkimusmetodilla voidaan tuottaa tietoa myös terveyteen liittyvästä todellisuudesta. Tulokset eivät tyyppillisesti ole tilastollisesti yleistettäviä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää ja jäsentää tutkittavaa ilmiötä ja todellisuutta. (Kylmä, Juvakka 2007, 16 – 17.) Yksi laadullisen tutkimuksen lähtökohta on induktiivisuus, jolla tarkoitetaan aineistolähtöisten havaintojen tekemistä yksittäisistä tapahtumista. Induktiivisen päättelyn myötä luodaan laajempia kokonaisuuksia. (Kylmä, Juvakka 2007, 23.) Induktiivisessa analyysissä aineisto määrää sen, mikä on tärkeää, ei teoria tai hypoteesin testaaminen (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 164). Deduktiivisuudella tarkoitetaan vastaavasti yleisestä yksittäiseen etenevää prosessia ja abduktiivisella johonkin johtoajatukseen tai johtolankaan liittyvää teorianmuodostusta (Tuomi, Sarajärvi 2002, 97).

Laadullisen tutkimuksen mielenkiinnon kohteena on todellisuus subjektiivisesta, sosiaalisesta tai kulttuurisesta näkökulmasta. Olennaista on laatu, ei määrä. Tutkimusta ohjaavat mitä, miten ja miksi kysymykset näkökulman ollessa osallistujien näkökulma. Tutkimustehtävät voivat olla alussa laajoja ja tarkentua prosessin aikana. (Kylmä, Juvakka 2007, 24, 27.) Ensisijaisesti tavoitteena on tyypillisesti se, millaisia tulkintoja tutkimuksen kohteet esittävät (Aaltola, Valli 2007, 19). Osallistujien valinta perustuu tarkoituksenmukaisuuteen (Kylmä, Juvakka 2007, 27).

Laadullisessa tutkimuksessa tuotettu tieto on kontekstisidonnaista, jolloin tieto on sidoksissa tutkimukseen osallistuvien elämäntilanteisiin, aikaan ja paikkaan. Tutkijan on kuvattava osallistujien todellisuus ja hyväksyttävä, että todellisuuksia voi olla useita erilaisia. Aineiston analyysissä tutkittavaa todellisuutta jäsennellään luokitteluun. Ilmiötä kuvataan siis käsittein ja käsitteiden välisistä suhteista muodostuu teoria. (Kylmä, Juvakka 2007, 28.)

Laadullisen tutkimuksen vaiheet ovat kysyminen (asking), todistaminen (witnessing), tulkitseminen (interpreting) sekä tietäminen (knowing). Aluksi tunnistetaan tutkimuksen osallistuja ja valitaan menetelmä. Tämän jälkeen ihmisten kuuntelemisen ja kokemusten varmistamisen kautta siirrytään osallistujien tarinoista tutkimuksen todellisuuden tasolle. Tämän jälkeen seuraava vaihe on raportointi. (Kylmä, Juvakka 2007, 33.) Laadullinen tutkimus voi olla tunnistava ja kuvaileva (identification, description, exploration), ilmiötä selittävä (explanation) tai arvioiva (Kylmä, Juvakka 2007, 33).

4.2 Haastattelu menetelmä

Haastattelu on laadullisen tutkimuksen perusmenetelmä tarkkailun ohella. Menetelmänä se soveltuu moniin tilanteisiin, joskin on aikaa vievä ja vaativa jatkoanalyysia ajatellen. (Metsämuuronen 2006, 113 – 114.) Haastattelu mahdollistaa subjektiivisen tutkimuksen, jolloin haastateltava voi tuoda esiin itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Tutkittava on siis aktiivisessa roolissa

luoden merkityksiä tutkittavaan aihepiiriin liittyen. Se on käyttökelpoinen erityisesti kun tutkija on kiinnostunut ihmisten uskomuksista, asenteista ja mielipiteistä. Haastattelu menetelmänä korostaa myös tutkimuksen kohteiden tas-arvoista asemaa tiedon antajana ja kuulluksi tulijoina. (Ruusuvuori, Tiittula 2005, 58 – 59; Hirsjärvi, Hurme 2001, 35.)

Haastattelumenetelmistä voidaan mainita strukturoitu- (lomakehaastattelu), puolistrukturoitu (teemahaastattelu) ja ns. avoin haastattelu. Strukturoitu haastattelu sopii tilanteisiin, joissa haastateltavia on lukumäärällisesti useita ja ryhmä on melko homogeeninen. Strukturoitu haastattelu on usein melko helppo ja nopea suorittaa, mutta käsitteet ja vaihtoehdot saattavat kuvata enemmän haastattelijan kuin haastateltavien näkemyksiä. Haastavinta strukturoidussa haastattelussa onkin haastattelulomakkeen ja kysymysten muotoilu. (Hirsjärvi, Hurme 1995, 28 - 29.)

Teemahaastattelu on Suomessa yleisimmin käytetty tapa kerätä laadullista tutkimusaineistoa. Menetelmässä korostuu prosessinomaisuus. Toiminta tapahtuu tutkijan aloitteesta, mutta haastattelu antaa tutkittavalle mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin. Teemahaastattelussa ei määritellä tarkkaa kysymysten muotoa, vain aihepiiri ja teema-alueet toistuvat eri haastateltavien kohdalla. (Eskola, Vastamäki 2007, 25 – 27.) Teemaan liittyy kuitenkin oletus, että haastateltavat ymmärtävät ja kykenevät pilkkomaan ilmiötä samalla tavalla. Ilman tätä oletusta ei voida olettaa vastausten liittyvän teemaan. Teemahaastattelussa voidaan aineistosta hakea näyttöä etukäteen määritellyille teemoille / luokille. Useimmiten sen avulla kuitenkin halutaan kuvata teemaa. Saturaatiota eli aineiston kylläntymistä ajatellen haastattelussa tulee pysyä teemassa. (Tuomi, Sarajärvi 2002, 79, 91.)

Avointa haastattelua voidaan nimetä myös vapaaksi haastatteluksi, syvähaastatteluksi tai informaaliseksi-, ei-johdetuksi- tai strukturoimattomaksi haastatteluksi (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 209). Avoimessa haastattelussa käytetään avoimia kysymyksiä ja etukäteen määritellään vain keskustelun aiheena oleva ilmiö. Haastattelu rakennetaan saatujen tietojen varassa ja pyritään tutkittavan ilmiön mahdollisimman perusteelliseen avaamiseen. Tutkimuksen viitekehys ei

määrää haastattelun suuntaa ja siinä sallitaan myös haastattelijan intuitiiviset ja kokemusperäiset lähestymistavat. Haastateltavan annetaan kertoa ilmiöstä vapaasti, oman ymmärryksen valossa, mikä edellyttää haastattelijalta kykyä tarkentaviin kysymyksiin. Haastateltavien on usein vain muutama tai vain yksi ja heitä voidaan haastatella useampaan kertaan. (Tuomi, Sarajärvi 2002, 78 – 79.)

Haastattelututkimuksessa haastattelijan osa on merkittävä. Onkin esitetty ajatuksia asettaa haastattelijan ominaisuudet ja persoonallisuus haastattelun onnistumisen kriteereiksi. Haastattelijan toivottuja piirteitä ovat muun muassa avoimuus, läsnäolo, rehellisyys, herkkyys käyttäytymisvihjeiden suhteen, sopeutuvuus, velvollisuudentunto ja huomiota herättämättömyys (Ruusuvuori, Tiitula 2005, 73; Eskola, Vastamäki 2007, 25 – 27.)

Haastattelun riskejä voivat olla haastattelijan riittämätön kokemus ja taidot. Haastattelu on myös aikaa vievä metodi, mikä lisää kustannuksia. Haastattelu voi lisäksi sisältää paljon virhelähteitä sekä haastattelijan että haastateltavan taholta. Analysointi-, tulkinta- ja raportointivaiheita hankaloittaa valmiiden mallien vähyys. (Hirsjärvi, Hurme 2001, 35.)

Tämän opinnäytetyön kohderyhmästä, pienyrittäjistä, oli kertynyt taustatietoa Kunnon kate-projektin myötä ja pienyrittäjien työkyvystä aiemmin tehdyistä tutkimuksista (esiymmärrys). Varsinainen tiedonkeruu tapahtui viiden teemahaastattelun avulla. Haastateltavien määrän määrittivät aikataulu ja aineiston kylläntyminen.

Tässä opinnäytetyössä haastattelujen teemat ja pääkysymykset olivat seuraavat:

- Haastateltavan tausta (avauskysymys): Miten ja milloin päädyitte yrittäjäksi? Kuvailkaa pienyrittäjyytenne arkea?
- Työkyvyn käsite (käsitteen selventäminen ja määrittelyyn liittyvät kysymykset, voi sisältää myös kysymyksiä, jossa haastattelijä määrittelee käsitettä): Mitä

käsite työkyky teille kertoo? Mitä ajatuksia käsite työkykyä ylläpitävä toiminta teissä herättää?

- Pienyrittäjän omakohtainen työkyky: Mitä ovat ne tekijät /asiat, jotka koette merkitykselliseksi oman työkykynne ylläpysymisen kannalta? tai Mitkä asiat koette omaa työkykyänne tukeviksi tekijöiksi? Entä työkykyänne uhkaaviksi tekijöiksi?
- Minkälaisena näette työkykynne / työssäjaksamisenne tulevaisuudessa?
- Alueelliset työterveyshuollon palvelut ja korvausperiaatteet (julkiset tietokysymykset): Oletteko tietoisia, millaista työkykyä ylläpitäviä palveluja on saatavilla Päijät-Hämeen alueen pienyrittäjille? Tunnetteko yrittäjien työkykyä ylläpitävän toiminnan korvausperiaatteet?
- Pienyrittäjän omakohtaiset kokemukset työkykyä ylläpitävästä toiminnasta (yksityiset tietokysymykset): Mitä palveluja olette käyttäneet /käytätte työkykynne edistämiseksi? Millaisia ovat kokemuksenne?
- Pienyrittäjien työkykyä ylläpitävän toiminnan ihannetila (mielipidekysymykset): Minkälainen olisi mielestänne työkykyä tukevien palveluiden ihannetila?

4.3 Kohderyhmän kuvaus

Ensimmäiset kolme teemahaastattelua toteutettiin kesäkuun 2009 aikana. Haastateltavat olivat yli 60 vuotiaita naisia, yksityisyrittäjiä, joilla kahdella oli 2 – 5 työntekijää. Kaikki kolme toimivat palvelualalla. Haastateltavien keruussa auttoi Lahden Seudun Yrittäjänaiset ry:n puheenjohtaja, jolle oli kuvattu opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet. Haastateltavien valintakriteerinä oli heidän edustavuus teoreettisesti valitun kohderyhmän suhteen (Kylmä, Juvakka 2007, 58). Haastateltaviksi valittiin naispuolisia, ikääntyviä yrittäjiä, koska he edustavat hyvin

Kunnon Kate – projektiin osallistuneita yrittäjiä sekä pienyrittäjää ylipäättään. 80 % suomalaisista pienyrittäjistä on yli 40 vuotiaita (Saarni, Pakkala, Wibom, Oksanen, Kalanen, Hautala 2005, 351).

Haastateltavien määrään vaikuttaa laadullisessa tutkimuksessa aineiston kylläntyminen ja määrä tarkentuu tutkimuksen edetessä tutkimusaineiston keruun ja analysoinnin vuorotellessa (Kylmä, Juvakka 2007, 59). Tässä opinnäytetyössä ensimmäisiksi haastateltaviksi valittiin yrittäjiä, jotka eivät vielä olleet osallistuneet Kunnon kate - projektin toimintaan, jolloin saatu ohjaus ei vaikuttanut heidän käsityksiinsä. Ensimmäinen yhteydenotto osallistujiin tapahtui puhelimitse, jolloin heille kerrottiin opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteesta. Haastattelutilanteessa nämä vielä kerrattiin ja haastateltava sai lisäksi laaditun tiedotteen opinnäytetyöstä ja haastattelujen merkityksestä sekä salassapitovelvollisuudesta (liite 1). Osallistujilta pyydettiin lisäksi kirjallinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta (liite 2).

Seuraavat kaksi haastattelua tehtiin keväällä 2010, ensimmäisten haastattelujen sisällön analyysin jälkeen. Nämä kaksi uutta haastateltavaa toimivat yksinyrittäjinä palvelualoilla, he olivat iältään hieman yli 50-vuotiaita naisia. Lisäksi ensimmäisten haastattelun tuloksien luotettavuutta testattiin kahdella aiemmin haastatellulla henkilöllä; haastatellut lukivat aineiston analyysistä tuotetun kirjallisen analyysin ja heidän kanssaan sovittiin tapaaminen, jossa heillä oli mahdollisuus tehdä mahdollisia tarkennuksia tekstiin. Näillä menetelmillä haettiin mahdollisia uusia näkökulmia aiheeseen tai jo valittujen näkökulmien vahvistamista.

4.4. Sisällön analyysi

Haastattelujen analysoinnin perusmenetelmä on sisällönanalyysi, jota menetelmää tässäkin opinnäytetyössä on käytetty. Sisällön analyysin etuja ovat sen herkkyyys sisällön suhteen ja menetelmän joustavuus. Analyysissä voidaan hakea samuutta tai erilaisuutta, pyrkiä etsimään jotakin tiettyä logiikkaa tai tyypillistä kertomusta. Tavoitteena on aineiston laaja, mutta tiivistetty esittäminen sekä merkitysten,

seurausten ja sisältöjen löytäminen aineistosta. (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2009, 133.)

Aineiston analysointi vaiheessa tutkijan on päätettävä, mikä aineistossa kiinnostaa ja käytävä aineisto läpi tämän mukaisesti. Kaikki ylimääräinen jätetään tutkimuksesta pois. Seuraavassa vaiheessa kaikki merkityt asiat kerätään erilleen muusta aineistosta, jonka jälkeen seuraa aineiston luokittelu, teemoittelu tai tyypittely vaihe sekä raportin yhteenveto. Aineiston luokittelulla tarkoitetaan yksinkertaisinta aineiston järjestämistä sisällön teemoin, josta voidaan esimerkiksi laskea, kuinka monta kertaa jokin luokka esiintyy. Teemoittelua voidaan tehdä kuten luokitteluakin, mutta painopiste on siinä, mitä teemasta sanotaan. Tyypittelystä haetaan nimensä mukaisesti erilaista tyyppien mukaisia ryhmiä. (Tuomi, Sarajärvi 2002, 94 – 95; Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2009, 133.)

Tämän opinnäytetyön aineiston käsittely alkoi kolmen ensimmäisen haastattelun (sekä kysymysten että vastausten) litteroinnilla. Litterointi tapahtui välittömästi haastattelujen jälkeen kesäkuun 2009 aikana ja tuotti 31 sivun aineiston (rivinväli yksi, fontti 11). Haastattelut olivat kestoltaan 45 min – 1 h 30 min. Litteroinnin jälkeen aineisto kopioitiin uuteen tiedostoon, jolloin aineisto saatettiin säilyttää myös alkuperäisessä muodossaan. Tämän jälkeen aineistosta eroteltiin alleviivauksin kaikki olennainen, poistettiin epäolennainen ja ryhmiteltiin samaan asiakokonaisuuteen liittyvät lauseet yhteen. Seuraava työvaihe oli näin luotujen asiakokonaisuuksien yhdistäminen kolmen ensimmäisen haastattelun osalta. Eri haastateltavien kommentit oli edelleen eroteltavissa toisistaan eri tunnistevärein. Tässä vaiheessa alkoi muodostua myös ensimmäiset teemat. Teemojen valinta perustui niiden toistuvuuteen ja samankaltaisuuteen; ne toistuivat eri haastatteluissa ja erottuivat painotusarvoltaan muista käsitellyistä asioista. Nämä ovat aineistosta eroteltuja, merkityksiä sisältäviä alkuperäisiä lausumia (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2009, 136 – 137).

Seuraavaksi kullekin asialle koodattiin oma nimi eli pelkistetty ilmaus sen mukaisesti, mitä lausuma kuvasi. Samaa asiaa kuvaavien koodien yhdistäminen ja yhteisen

nimittäjien löytämisen jälkeen muodostui ns. alakategoriat ja lopulta yksi pääkategoria. (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2009, 136 – 137.) Teemojen valinnan jälkeen oli vuorossa teoreettisen tutkimustiedon lisähaaku, nyt rajatummin valittuihin teemoihin liittyen; mitä teemoista sanotaan, millaisia yleisiä käsityksiä kyseisistä teemoista on työkyvyn kannalta.

Analyysin muotoa tässä opinnäytetyössä voitaneen pitää induktiivisena analyysinä, jossa aineisto määrää sen mikä on tärkeää (Tuomi, Sarajärvi 2002, 98 – 99; Aaltola, Valli 2007, 162). Perinteisesti aineiston tehtävänä on pidetty hypoteesin testaamista ja todentamista, mutta yhtä lailla aineiston avulla voi löytää uusia näkökulmia ja aineisto voi toimia hypoteesin keksimisen tehtävässä (Aaltola, Valli 2007, 162). Vaikka tämän opinnäytetyön aihepiiristä, yrittäjien työkyvystä, oli jo olemassaolevaa tutkimusta, lähtökohtana oli rajatumman ryhmän, ikääntyvien pienyrittäjänäisten omien kokemusten ja näkemysten esille tuominen. Haastatteluun valmistautumisessa ja analyysissä hyödynnettiin toki olemassaolevaa tutkimustietoa. Kysymyksessä ei kuitenkaan ollut hypoteesin testaaminen tai aineiston sovittaminen suoraan aiemman teorian pohjalta laadittuun luokitteluun.

Viimeiset kaksi haastattelu tehtiin huhti-toukokuussa 2010, kun ensimmäiset kolme haastattelua oli jo analysoitu ja syvennetty saatujen teemojen mukaista teoreettista viitekehystä. Uusien haastattelujen tavoitteena oli lisätä tulkintojen luotettavuutta ja tavoitella saturaatiota. Tässä vaiheessa litterointi suoritettiin aineistosta vain haastateltavan puheen osalta ja vain tarvittaessa kirjoitettiin selvennykseksi myös haastattelijan kommentit ylös. Näin kirjattua aineistoa syntyi yhteensä 10 sivua (fontti 11, rivinväli yksi). Aineiston litterointi voidaan tehdä sanasta sanaan tai valikoiden teema-alueiden mukaisesti, mutta myös päätelmien tekeminen suoraan nauhoista on mahdollista (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 222). Analyysi alkoi kuten aiemmin, olennaisiksi katsottujen alkuperäisten ilmaisujen erottamisesta, mutta tämän jälkeen edettiin suoraan luokittelemaan lausumia aiemmin valittujen pääkategorioiden alle. Tavoitteena oli mahdollisesti löytää myös uusia näkökulmia aihealueesta, mutta kaksi viimeistä haastattelua lähinnä vahvistivat aiemmin valittuja teemoja. Tämä vaikutelma oli melko vahva jo viimeisten haastattelujen aikana.

Lopuksi, analysoidun aineiston pohjalta luotiin uusi kokonaiskuva ja tulkinta ikääntyvien naispienyrittäjien työkyvystä.

5 TYÖKYKY PIENYRITTÄJIEN NÄKEMYKSINÄ JA KOKEMUKSINA

Seuraavaksi raportoidaan teemahaastatteluissa esiinnousseita yrittäjien työkykyä tukevia ja uhkaavia tekijöitä sekä peilataan näitä teemoja teoreettiseen viitekehykseen. Lisäksi kuvataan haastateltujen yrittäjien taustoja sekä heihin että tyypillisesti yrittäjyyteen, liitettäviä piirteitä.

5.1 Yrittäjien taustat

Haastatellut pienyrittäjät (n = 5) olivat iältään 52 – 63-vuotiaita perheellisiä naisia. Kaikilla heillä oli pitkä yrittäjyystausta takanaan (vähintään 10 vuotta) ja kaikki toimivat palvelualalla. Kolmella haastatelluista oli yrittäjyyttä lapsuuden perheessä, mikä on osaltaan vaikuttanut kasvatukseen ja asenteisiin työtä kohtaan. Sanonta ”ensin työ, sitten huvi” tiivistää asian hyvin. Kolmen haastatellun puoliso oli tai oli ollut myös yrittäjä. Neljä viidestä haastatellusta ei ollut kuitenkaan ajatellut itse yrittäjäksi ryhtymistä ennenkuin elämän- tai työtilanne siihen johti. Yksi haastatelluista oli ajatellut asiaa valmistumisensa jälkeen, mutta tilanne oli otollinen sille vasta kaksi vuosikymmentä myöhemmin.

Usein yrittäjäksi ryhtyvillä on kosketuspintaa yrittämiseen esimerkiksi juuri vanhempien yritystoiminnan kautta tai aiemmista työtehtävistään. Yrittäjämynönteinen ympäristö vaikuttaa arvoihin, asenteisiin ja uskomuksiin, jotka edesauttavat yrittäjäksi ryhtymistä. Perheyrietykseen mukaan lähtö tai puolison aikaisempi kokemus yrittäjänä voi myös antaa sysäyksen yrittäjäksi ryhtymiseen, vaikka omaa henkilökohtaista kokemusta ei olisi. (Kantola, Kautonen 2007, 7, 20 – 21, 69.)

”tää rakkaus muutti suunnitelmia, jouduin tähän ihan kylmiltäni”

Yrittäjyyteen voi myös johtaa, kuten tehdyissä haastatteluissakin tuli esille, päämäärätietoisien pyrkimyksen sijaan jonkinasteinen ajautuminen tai pakkotilanne; aikaisemman työnantajan eläköityminen / paikkakunnalta muutto, huono työllisyystilanne asuinseudulla, omalla osaamisalalla tai toimialalla tai jo mainittu velvoite lähteä mukaan perheyrytykseen. Voidaankin puhua niin sanotuista negatiivisista työntekijöistä. Ajatus yrittäjäksi ryhtymisestä ei välttämättä ole ollut mielessä ennen yrittäjäksi ryhtymistä eikä taustalla ole välttämättä pitkää harkintaa, vaan tilanteeseen on lähdetty lyhyehkölläkin harkinta-ajalla. Tahtomattaan yrittäjiksi on ryhtynyt noin 10% kaikista suomen yrittäjistä. Myös yrittäjyysmalli on voinut täysin puuttua elämästä, mikä johtaa pitkään yrittäjyyden valmennus- ja valmistautumisprosessiin. Vasten tahtoaan yrittäjäksi ryhtyminen koskettaa useimmiten palvelualoilla toimivia naisia. Näiden yrittäjien tyytyväisyystaso on tutkittu olevan muita yrittäjiä alempi, mutta he ovat kuitenkin pääosin suhteellisen tyytyväisiä yrittäjänä toimimiseen. (Kantola, Kautonen 2007, 20 – 21, 69.)

Yhden haastatellun yrittäjän kohdalla juuri työttömäksi jääminen ja tarve itsensä työllistämiseen oli yrittäjyyteen sysäävä elämäntilanne. Yrittäjäksi ryhtyminen vaati häneltä paljon rohkeutta. Neuvoja yritystoimintaan hän sai muun muassa ostamansa yrityksen edellisiltä omistajilta ja pankista. Haastateltu yrittäjä kuvaakin tilannetta seuraavasti:

”aika hurjalta se tuntu...aloittaminen uudessa paikassa, missä ei oo mitään asiakasvirtaa, se on aika rohkeeta”

Yrittäjäkoulutukseen naisyrittäjistä on Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan osallistunut vähän yli puolet yrittäjistä. Useimmilla tämä koulutus koostuu lyhyemmistä kursseista ja vain vajaa 1/10 on suorittanut yrittäjän ammattitutkinnon. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 20.) Tämän opinnäytetyön haastatelluista yrittäjistä kolme ei ollut lainkaan osallistunut yrittäjyyskurssille tai pidempään

yrittäjyysskoulutukseen. Valmiuksien saamisessa ja valmennuksena yrittäjyyteen kolme haastateltua yrittäjää painottivat pitkän ja saman alan työuran merkitystä.

”työntekijänä (olen) saanut erittäin hyvän tuntemuksen alaan, ei tullut mitään uutta”, ”oli hirveen hyvä pohja”

”mä sillä tavalla hoidin sen liikkeen kaikki käytännön asiat ...sillä lailla siinä oppi sitä yrittäjyyttä”

5.2 Yrittäjän ominaisuuksia

Haastatellut yrittäjät arvostivat omaa vapautta ja mahdollisuutta itsenäiseen päätöksentekoon. Yrittäjät toivat esille myös halun tehdä asioita itsekseen. Joustavuutta työaikojen suhteen arvostettiin, vaikka samalla tiedostettiin asiakkaiden tarpeiden asettamat vaateet ja hyväksyttiin se, että välillä työ sitoo aamusta iltaan. Yrittäjät näkivätkin itsensä työtä pelkäämättöminä. Asiakaspalvelussa ihmisten kanssa toimeen tuleminen on myös heidän kokemanaan arvokas taito ja jaksamisen kannalta on olennaista, että pitää työstä ihmisten kanssa. Yrityksen menestymisen kannalta on yrittäjien mielestä myös tärkeää, että on itse helposti lähestyttävä.

”tänne on (asiakkaiden) kiva tulla kun mä oon niin tavallinen, että ei pelkää tulla”

”multa voi kysyä ihan mitä vaan, että en yhtään kato, et onks toi nyt tyhmä”

Haastatellut yrittäjät määrittelivät itseään myös peräänantamattomaksi, sosiaalisesti lahjakkaaksi, sisukkaaksi, pitkäjänteiseksi ja lannistumattomaksi. Näitä ominaisuuksia tarvitaan yrittäjyydessä yleisesti, mutta etenkin yrityksen perustamisvaiheessa ja taloudellisesti heikompien kausien aikana. Itsensä johtamisen taidoissa yrittäjät näkivät itsessään myös heikkouksia; tehtäviä voisi muun muassa delegoida enemmän, kaikkea ei tarvitsisi tehdä itse.

Käsitteeseen yrittäjyys ei ole yhtenäistä määritelmää, mutta siihen liitetään usein attribuutteja, kuten ahkeruus, sinnikkyys, peräänantamattomuus, oma-aloitteisuus, sisukkuus, luovuus ja innovatiivisuus sekä etenkin omistusyrittäjillä uskallus ja

riskinotto (Koiranen 2010). Yrittäjien yhdeksi tärkeimmäksi motiiviksi yrittäjänä toimimiseen mainitaan usein mahdollisuus toteuttaa omia ideoitaan ja toimia itsensä pomona. Myös halu tienata enemmän on keskeinen motiivitekijä. (Kantola, Kautonen 2007, 59, 61.)

Yrittäjyyteen sysäviä tekijöitä on Koirasen ja Karlssonin mukaan itsenäisyyden kaipuu ja oman kohtalon kontrolloimisen halu. Yrittäjille omistajuus tuottaa suurta iloa ja taloudellinen menestyminen on merkki hyvin tehdystä työstä. Yrittäjiä miellyttää työ, jossa näkee oman työnsä tuloksen. Vaikka yrittäjät asettavat keskimäärin yrityksen etusijalle, nähdään perhe kuitenkin työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä. Yrittäjät ovat myös muuta väestöä useammin naimisissa. (Känsälä, Kovalainen 2005, 134 – 135.)

5.3. Työkykyä tukevia ja uhkaavia tekijöitä

Haastattelumateriaalin aihekokonaisuuksista muodostui teemoja, jotka kuvaavat yrittäjien työkykyä ylläpitäviä ja sitä uhkaavia tekijöitä. Tyypillistä näille teemoille on se, että ne voivat olla sekä voimavaroja lisääviä tekijöitä että kääntyä työssä jaksamisen uhiksi, esimerkkinä työaikaan liittyvä autonomia ja toisaalta asiakaspalvelun asettamat vaateet työajalle.

Aineiston pohjalta voidaan työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi esittää työssä koetut onnistumiset erityisesti asiakaspalveluun ja oman asiantuntijuuden kokemuksiin liittyen sekä luonnollisesti yrityksen taloudelliseen menestymiseen liittyen. Toiseksi merkittäväksi työkyvyn tueksi voidaan aineiston perusteella nostaa esille läheisten ja muiden yrittäjien antama sosiaalinen tuki. Pienyrittäjistä moni toimii yksin tai on työnantajan asemassa, jolloin perheen ja läheisten sekä verkostojen antama tuki nousee työyhteisön tukea merkityksellisemmäksi. Yrittäjän ominaisuuksiin liittyvänä tekijänä ja / tai yrittäjyyteen kasvamisen tuloksena, haastateltavat mainitsivat myös hyvän stressinsietokyvyn työssä jaksamista tukevana tekijänä.

Työkykyään uhkaavina tekijöinä yrittäjät toivat esille erityisesti kiireen, jota palveluammattissa on ajoittain vaikea hallita. Yrittäjän työssä työn tauottaminen ei välttämättä onnistu haluamalla tavalla ja vapaa-aikaa on niukasti. Muita kuormitustekijöitä olivat muun muassa työn fyysinen raskaus. Osa haastatelluista koki myös, etteivät huolehtineet fyysisen kunnon ylläpitämisestä riittävästi. Fyysiseen toimintakykyyn liittyi myös huoli mahdollisesta omasta sairastumisesta. Huolta yrittäjille aiheutti lisäksi epävarmuus asiakkaiden riittävydestä tulevaisuudessa sekä yritysten verotuksessa tapahtuvat muutokset koettiin kannattavuuden uhkana.

Seuraavaksi esittelen näitä aineistosta nousseita teemoja peilaten niitä teorian tietoon. Valitut teemat ovat seuraavat: työn imu, työaika, terveys ja fyysinen toimintakyky, työn hallinta, perhe ja läheiset, verkostot ja osaaminen.

5.3.1. Työn imu

Työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista voidaan kuvata käsitteellä työn imu. Tarmokkuudella tarkoitetaan koettua energisyyttä, halua panostaa työhön, tahtoa sinnitellä ja ponnistella työn eteen (vastakohta mukana olo). Vastaavasti työlleen omistautunut henkilö kokee työnsä merkitykselliseksi, kokee innokkuutta, inspiraatiota ja ylpeyttä työstään. Työ koetaan yleisesti haasteelliseksi ja töihin on kiva lähteä (vastakohta kynnistyminen). Työhön uppoutumista kuvaa työhön keskittyminen. Työhön uppoutuminen antaa työntekijälleen nautintoa, ajantaju muuttuu ja työstä voi olla vaikea irrottautua. (Hakanen 2002, 44; Hakanen 2004, 14 – 16.)

Haastatellut yrittäjät nostivat esille yrityksensä menestymisen yhtenä merkittävämpänä työkykyään tukevana tekijänä. Tähän liittyi onnistumisen ilo menestymisestä ja itsensä työllistämisestä, mutta myös yrittämiseen liittyvät taloudelliset riskit motivoivat vahvasti työhön. Hyvä asiakasvirta, palkitsevat asiakaskontaktit ja asiakkaiden osoittama luottamus yrittäjän ammattitaitoa kohtaan sekä positiivinen asiakaspalaute antoivat kaikille haastatelluille, palveluammattissa

työskenteleville yrittäjille voimaa työhön. Myös mahdollisuus olla itsensä pomo ja yrittäjyyteen liittyvä vapauden mielikuva motivoivat yrittäjiä. Neljä viidestä yrittäjästä koki työnsä hyvin antoisaksi. Ajatus eläkkeelle jäämisestä jopa askarrutti heitä tai he eivät olleet vielä lainkaan ajatelleet eläkkeelle jäämistä. Kaiken kaikkiaan haastateltujen kommentit suhteestaan työhönsä loivat kuvan vahvasta työhön sitoutumisesta.

”tuntuu siltä, että on kiva tulla aamulla töihin ja kiva työ, on hyvä mieli koko ajan töissä, että hyvällä mielellä lähtee poiskin”

”musta tuntuu, ettei tää oo oikeastaan työtä, tää on oikeastaan niinku huvia”

”tää on niinku henki ja elämä ja tää on enemmän kuin työ, tää on harrastus ja se, että oikeastaan välillä tuntuu että, että sä et malta olla pois täältä ”

”ne on ne asiakkaat (paljon naurua). Joskus tosiaan miettii, kun on väsynyt ja sieltä tulee se palaute, et onpa hienoa, kun teet tämmöstä työtä. Melkein vois sanoa yleisesti että kaikki asiakkaat on kiitollisia.”

” mua on askarruttanut se, että jos pitäis eläkkeelle, niin mitäs sitten, et ennemminkin, en mä oo edes ajatelluka jäädä, että niin kauan kuin vaan, koska mulla ei oo mitään vaivoja, enkä mä oo ikinä ollu kipee...” (koputtaa puuta)

Vain yksi haastatelluista yrittäjistä oli ajatuksissaan suuntautunut eläkkeelle, ikää hänellä oli yli 60-vuotta ja hän oli ryhtynyt yrittäjäksi jäätyään työttömäksi.

Työn imu herättää käsitteenä positiivisia mielleyhtymiä, mutta voi liiallisena olla myös riskitekijä hyvinvoinnille. Työn imu käsitettä ei tule kuitenkaan sekoittaa ns. työholismiin, joka yleensä liittyy työuupumukseen. Työn imu ei myöskään ole kokemuksena voimakkaampaa erittäin työorientoituneilla ihmisillä, vaan itsensä sekä työ- että perhekeskeisiksi kokevat voivat tuntea voimakkaampaa työn imua. Tutkimusten mukaan perhe koetaankin usein voimavaraksi, eikä suinkaan työhyvinvoinnin kannalta rasitteeksi. Työn imun katoamista voidaan kuvata ns.

leipääntymisellä ja haluna vetäytyä työelämästä. (Hakanen 2002, 44; Hakanen 2004, 14 – 16.)

Voimakkaampaa työn imua kokevat ovat valmiimpia jatkamaan työelämässä pidempään. Hakasen hammaslääkäreiden työhyvinvointia selvittäneessä tutkimuksessa voimakkaampaa työn imua kokeneet hammaslääkärit halusivat jatkaa työelämässä keskimäärin 61,5 vuotiaaksi, joka oli kolme vuotta pidempään kuin vähemmän työn imua kokevat. Työn imua lisäävät tekijät vaihtelevat eri ammateissa ja ne olisi hyvä tunnistaa, jotta niitä voidaan ylläpitää ja kehittää. Yleisesti työn imua lisäävinä tekijöitä voidaan mainita työn itsenäisyys, esimieheltä saatu tuki, hyvät vertaiskontaktit, työpaikan hyvä ja innovatiivinen ilmapiiri ja myönteiset asiakaskontaktit. (Hakanen 2004, 14 – 16.)

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys (2006) haastattelututkimuksen mukaan yrittäjillä ja maatalousyrittäjillä on työhönsä liittyviä kielteisiä tunteita harvemmin kuin palkansaajilla. 63 % yrittäjistä vastasi, ettei koe koskaan tai kokee melko harvoin kielteisiä tunteita työssään. Vastaava luku palkansaajilla oli 56 %. Suurempi ero oli kysyttäessä koettua työhön liittyvää innostusta ja työhön syventymistä (työn imu); 54 % yrittäjistä koki kokevansa tätä, mutta vain 38 % palkansaajista. Yrittäjillä oli myös melko hyvät tai erittäin hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä: itseään koskevissa asioissa 89 %, työjärjestelyissä 77 % ja työmäärän säätelyssä 68%. (Kauppinen, Toivanen 2006, 100.)

5.3.2. Työaika

Haastateltujen työpäivän kesto vaihteli sesongittain ja yritystoimintaan liittyvien riskien mukaisesti. Yrittäjät, joilla oli muun muassa oma liikehuoneisto ja yritystoimintaan liittyviä kohtalaisia investointeja, ilmoittivat päivittäiseksi työajakseen 9 - 13 tuntia, sesonkiaikana jopa 15 – 20 tuntia. Lomien pito oli työntekijöihin verrattuna huomattavasti niukempaa, lomapäiviä oli saatettu pitää vain viikon verran vuodessa tai maksimissaan kaksi viikkoa yhtäjaksoisesti. Erityisesti yrityksen perustamisvaiheessa työajat olivat olleet huomattavan pitkiä (12 h/pv),

lepopäiviä oli pidetty vain yksi päivä viikossa ja pidempiä lomia ei pidetty lainkaan. Yksi haastatelluista kertoi, ettei ole pitänyt lomaa seitsemään vuoteen. Lomien pitämiseen liittyi yrittäjillä myös lisääntyvä työmäärä ennen ja jälkeen loman. Paperityöt kulkeutuvat myös helposti kotiin. Pitkät työpäivät ovat lisäksi fyysisesti kuormittavia, etenkin jos työ on lähes yksinomaan seisomatyötä. Yrittäjät kylläkin toivat esille oman ajan arvostuksen, mutta tästä ajasta luovuttiin herkästi asiakkaiden tarpeiden mukaan, mikä toi esille selkeän arvostiridin. Viikonloppuvapaista haastatellut yrittäjät pitivät kuitenkin melko yksimielisesti kiinni. Vain yksi haastatelluista poikkesi ryhmästä työaikojen suhteen tehden vain noin kuuden tunnin työpäiviä. Hän toimi toiminimellä, eikä tarvinnut toimintaansa omia tiloja. Myös tarvehankintojen suhteen yritystoiminta ei vaatinut isompaa riskinottoa.

Positiivisena puolena työaikaan liittyen yrittäjät toivat esille mahdollisuuden säädellä työaikaansa. Vaikkakin yhtäjaksoiset lomat olivat haastatelluilla yrittäjillä lyhyitä, lisäsi kuitenkin mahdollisuus päättää itse loman tai muiden vapaapäivien ajankohdasta yrittäjän työtyytyväisyyttä. Mahdollisuus työajan säätelyyn saattoi merkitä myös mahdollisuutta antaa asiakkaalle kiireetöntä palvelua tai poiketa normaalista virkatyöajasta omien tarpeiden mukaisesti.

”No, enhän mä sitä laskenut, sellasta kahdeksasta kuuteen olin, melkein kahdeksasta yhdeksään siinä alussa, että tiesi ja oppi siinä tekeen,”

”Käy vaan kotona vähän suihkussa ja jalat vähän ylös ja pesut ja takaisin, joo, kun tää on niin voimakkaasti sesonki (luonteista työtä)”

”joskus ajattelee, että olis ihan kiva, jos pystyis olemaan kuukauden pois ja ihan vaan sillee olla, mut toisaalta se niinku riittää yrittäjälle, tälläsellä alalla ku mulla, tää ei oo mun mielestä niin, tää ei oo mun mielestä stressaavaa”

”mutta kun tota paljon kuulee yrittäjiltä...pääsääntöisesti yrittäjät puhuu kuinka pitkiä työpäiviä ne tekee, siinä mielessä voi pitää itseään poikkeuksena”.

Haastattelut loivat kuvan työsidonnaisista yrittäjistä, joka on yleisestikin yrittäjiin liitetty mielikuva. Keskimäärin yrittäjät tekevät Suomessa 52,5 tuntisia työviikkoja ja pitävät keskimäärin kolme vapaapäivää kuukaudessa. Lomiin yrittäjät käyttävät keskimäärin kaksi viikkoa vuodessa. (Saarni, Pakkala, Wibom, Oksanen, Kalanen, Hautala 2005, 351 – 352.) Vastaavasti Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan naisyrittäjien keskimääräinen työaika on noin 40,8 tuntia, mutta työaika vaihtelee paljon aloittain, ollen suurin ravitsemus- ja majoitusaloilla (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 23.) Täten kysymys ei ole pelkästään mielikuvasta, vaan yrittäjien työaika poikkeaa tavanomaisesta työntekijöiden työajasta, joka on keskimäärin 40,5 viikkotuntia.

Pitkä työaika ei häiritse pelkästään perhe-elämää tai rajoita muita sosiaalisia suhteita ja harrastuksia, vaan sillä on vaikutuksensa myös terveyteen. Tutkimusten mukaan yli 50 – 60 tunnin viikkotyömäärä lisää riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin ja tyyppin II diabetekseen ja sillä on myös yhteys koettuun heikkoon terveyteen sekä kohonneeseen tapaturmariskiin. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen, Sallinen 2007, 39 - 40, 43.) Lisäksi pitkien työaikojen on todettu vaikuttavan immunologisiin osatekijöihin ja terveyskäyttäytymiseen vähentämällä nukkumiseen käytettyä aikaa (Hulst 2003, 171- 188).

Tämän päivän ajankäyttöön vaikuttavia työelämän yleisiä piirteitä ovat muun muassa työn ennustamattomuus, asiakaslähtöisyyden lisääntyminen ja yritysten sisäinen sekä ulkoinen kilpailutilanne. Osin tähän on vaikuttanut taloustilanteen epävarmuus, joka on seurausta globaalisista muutoksista. Tilanteeseen pyritään sopeutumaan myös työajan suhteen kokeillen ja joustuen. Nykypäivän työhön liittyvä ennustamattomuus on muuttamassa työaikaraameja, jotka teollisuusyhteiskunnassa ovat olleet perinteisiä ja jäykkiä. Työ sekoittuu osaksi vapaa-aikaan ja toisaalta työajalla on osin mahdollista hoitaa myös omia asioita. Tämän mahdollistaa etenkin uuden teknologian käyttö, esimerkkinä joustava yhteydenpito. Nykyaikaan liittyvä halu päättää omista asioista yltää myös työaikoihin. Päätösvalta oman ajankäytön suhteen ja vastavuoroisuus ovat nousseet keskeisiksi kysymyksiksi perinteisen työajan pituuden rinnalle. Ehdottomuus työajassa ei ole tyytyväisyyttä lisäävä tekijä,

mutta toisaalta ajatus 24/7 palvelutarjonnasta vaikeuttaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. (Antila 2005, 166 – 168.)

Vastuu työn ja vapaa-ajan erottamisesta siirtyykin yhä enemmän työntekijälle. Arvoristiriitaa voi aiheuttaa halu pysytellä ajan tasalla ja osoittaa sitoutumistaan vastaan oma aika, palautuminen ja lepo. Lisääntyvä vapaus vaikuttaa omaan työaikaan ja edellyttää organisointitaitoja oman yksityisen ajan ja sosiaalisen elämän suhteen. (Antila 2005, 158 – 159, 163 – 165.)

5.3.3. Terveys ja toimintakyky

Terveys ja fyysinen toimintakyky olivat tekijöitä, jotka haastatellut yrittäjät liittivät työkykyä tukeviksi tekijöiksi, mutta näkivät samanaikaisesti näiden puutteet työkyvyn menettämisen uhkina. Yrittäjät arvostivat terveyttä ja puhuivat erityisesti liikunnan tarpeellisuudesta. Terveiden ja fyysisen toimintakyvyn merkityksen he kokivat korostuneen ikääntymisen myötä. Yrittäjäksi ryhtymisen vaihe oli kuitenkin muuttanut yrittäjien elämäntapoja, kuten harrastuksia. Työn palveluammattissa koettiin myös osin vähentävän halukkuutta olla ihmisten parissa vapaa-ajalla ja yrittäjien pitkät työpäivät rajoittavat mahdollisuuksia aikaan sidottuihin harrastuksiin. Työstä, josta pitää, saattaa myös helposti tulla ikäänkuin harrastus, mikä kapeuttaa muita elämän osa-alueita. Vain yksi yrittäjä viidestä haastatellusta oli lisännyt liikunnan harrastuksiaan yrittäjäksi ryhtymisen jälkeen.

”no mun mielestä se tärkein varmaan on se tervyes, onneksi on ollut terve, se on yks tai mun mielestä kaikkein tärkein..”

*”Ainahan se on se terveys...
sairauden varalle ei ole apulaista, ei ole varaovea...”*

”no, mun mielestäni se tärkein varmaan on se tervyes, onneksi on ollut tota terve, se on yks tai mun mielestä kaikkein tärkein”.

Työkykyä ylläpitävistä omatoimisista keinoista haastatellut yrittäjät mainitsivat työmatkaliikunnan ja harrastukset. Mieluisia harrastuksia yrittäjille olivat rentouttavat harrastukset, jotka olivat selkeää vastapainoa työlle, esimerkkinä luonnossa liikkuminen, lukeminen, rentoutumisharjoitukset ja musiikki. Vaikka yrittäjät toivat liikunnan merkityksen esille, sisältyi liikunta heidän arkeensa enimmäkseen hyötyliikunnan muodossa. Vain yhden yrittäjän kohdalla fyysisen aktiivisuuden määrä täytti terveystieteelliset suositukset.

”ei oikein oo (liikuntaharrastuksia), että kuntoilupuuoli on kyllä aika huono”

”ei oo (liikuntaharrastuksia), et tossa tulee niin monenlaista liikettä joka suuntaan päivän aikana, et tulee se liikunta”

”sitä on välillä vaan niin väsyksissä, et ei jaksa ajatella, että lähtis vielä johonkin töitten jälkeen”

”no, no se että mä tykkään liikkua metsässä, olla ulkona, kalastaa ja sit se on niinku ihan...(tauko) hiljaisuus ja luonto ne on sitten vastapainoja tälle hälinälle”

”on ihan pakko vähän pitää huolta omasta kunnosta, nuorempana se kuitenkin oli vähän niinkuin itsestään selvyys.”

Kysyttäessä yrittäjiltä, minkälaista työkykyä tukevaa toimintaa he olivat hyödyntäneet, he mainitsivat muun muassa hieronnan, vyöhyketerapian, kiropraktikolla käynnit ja satunnaiset ns. kuntoviikonloput. Yrittäjät, joilla oli työntekijöitä, olivat hyödyntäneet myös työterveyshuollon palveluja työpaikkaselvityksen muodossa ja heillä oli tarvittavaa tietoa työergonomiasta (esim. työtasojen korkeudesta, lämpötilan huomioimisesta, työturvallisuudesta). Kolme yrittäjää, jotka työskentelivät yksin, eivät käyttäneet työterveyshuollon palveluja ja heidän keskuudessa oli myös eniten epä tietoisuutta työterveyshuoltojen palvelutarjonnasta. Yksi haastatellusta toi myös esille seikan, että omat voimavarat eivät välttämättä riitä työn ohella tapahtuvaan työkykyä ylläpitävään toimintaan.

Asenne palveluihin oli kuitenkin myönteinen. Kun yrittäjä vertasi asemaansa työntekijän asemaan, koki hän, että työterveyshuollon palvelujen suhteen työntekijän asema on huomattavasti parempi. Yrittäjät, joilla oli työntekijöitä, hyödynsivät työterveyshuollon palveluja noin kerran vuodessa. Nämä yksittäiset yrittäjien kokemukset sopivat hyvin tutkittuun tietoon yrittäjistä työterveyshuoltopalvelujen käyttäjinä; alle puolet pienyrittäjistä hyödyntää kyseisiä palveluja (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 13; Pakkala, Kalanen, Saarni 2004, 1-4).

Kysyttäessä yrittäjien toiveita työkykyä ylläpitävän toiminnan suhteen haastateltujen yrittäjien toiveet koskivat pääasiassa yksilöllisiä, fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä tukevia palveluja, esimerkkinä terveystarkastukset. Ulkopuolista tukea kaivattiin myös kuntoilussa kannustamiseen ja ohjaukseen. Haastatellut yrittäjät esittivät lisäksi toiveensa pidemmistä kuntoutuslomista.

”joo, ne olis ihan oikeesti tosi hyviä ja kaikki verensokerit ja kaikki just tässä iässä”

”nythän mä käyn ihan terveystarkastuksen kautta, käyn verikokeet ja semmoset ja sit reseptien uusimiset ja... no en nyt oikeestaan (kaipaa mitään muuta)

”periaatteessa joku hierojalla käynti on tosi hyvä”

Tutkimusten mukaan sosioekonominen asema sekä ikä vaikuttavat jonkin verran liikunnan harrastamisen määrään. Alemmista toimihenkilöistä 52 % harrastaa kuntoliikuntaa vähintään kolmena päivänä viikossa. Vastaava luku ylemmillä toimihenkilöillä on 50 %, työntekijöillä 43 % ja yrittäjillä 41%. Vähiten liikkuvat maatalousyrittäjät (32 %). Iän ja sukupuolen vaikutus näkyy siten, että yleisesti aikuisten vapaa-ajanliikunta on yleistynyt; ahkerammin liikkuvat 60 – 75 – vuotiaat, naiset miehiä ahkerammin. Sen sijaan työmatka- ja asiointiaktiivisuus on vähentynyt viimeisen 30 vuoden aikana. (Fogelholm, Paronen, Miettinen 2006; 3-4, 99.)

Vuoden 2008 valtioneuvoston periaatepäätökset opiskelijoiden ja työikäisten liikunnan ja ravitsemuksen kehittämislinoista olivat seuraavanlaisia: opiskelijoilla ja työikäisillä tulisi olla saatavilla riittävästi tukea työ- ja toimintakykyyn, jaksamiseen ja painonhallintaan liittyviin elintapamuutoksiin liittyen, mahdollisuus ravitsemussuositusten mukaiseen ateriaan tulisi taata entistä useammalle, työnantajilla tulisi olla käytössä tehokkaita kannustimia työntekijöiden liikunnan lisäämiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008b, 11)

Työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta lisäävät interventiot ovat kuitenkin osoittaneet, että liikunnan lisääminen yksistään ei ole riittävä toimenpide työkyvyn lisäämiseksi ja sairaslomien vähentämiseksi (Nurminen, Malmivaara, Ilmarinen, Ylöstalo, Mutanen, Ahonen, Aro, 2002: 85,91). Työpaikkojen liikuntahankkeisiin kohdistuvan meta-analyysin mukaan hankkeissa käytetyillä liikunnan edistämiskeinoilla oli vähäistä parannusta tutkittujen liikunta-aktiivisuuteen. Vaikutus oli kuitenkin selkeämpi liikunnan lisäämiseen tähtäävissä, kuin yleisemmin elintapojen muutoksiin tähtäävissä interventioissa. Kävelyinterventiot olivat muihin menetelmiin verrattuna noin nelinkertaisesti tehokkaampia, mutta niissä ei ollut käytetty kuntomittauksia. Myös omatoiminen kirjaaminen näytti lisäävän vaikuttavuutta, samoin kuin yksityiskohtaisten tavoitteiden käyttö. Porrastetut tavoitteet ja määräaikaisten tarkastelut lisäsivät vaikuttavuutta. (Abraham, Graham-Rowe 2009, 108 – 144.)

Terveyttä tarkastellaan usein yleisempien kansansairauksien ja kokonaiskuolleisuuden näkökulmasta. 33 tutkimusta käsittävä meta-analyysi vahvistaa kestävyyskunnan yhteyttä sydän- ja verisuonitapahtumiin ja kokonaiskuolleisuuteen. Tutkimusten mukaan yhden MET:n (metabolic equivalent, lepoaineenvaihdunnan kerrannainen) parannus kestävyyskunnossa vähentää kokonaiskuolleisuuden riskiä 13 % ja sydän- ja verisuonitapahtumiin 15 %. Huonokuntoisen riskit kokonaiskuolleisuuteen on 70 % suurempi ja sydän- ja verisuonitapahtumiin 56 % suurempi kuin hyväkuntoisella. Hyväkuntoisiksi määriteltiin henkilöt, joiden hapenottokyky on > 10,8 MET (11 MET kuormitus vastaa juoksua 10,7 km/h) ja huonokuntoisiksi henkilöt, joiden hapenottokyky on < 7,9 MET (8 MET`n kuormitus vastaa kävelyä 8 km/h). (Kodama, Saito, Tanaka, Maki, Yachi,

Asumi, Sugawara, Totsuka, Shimano, Ohashi, Yamada, Sone, 2009, 2024-2031 – 2034.)

Toisen yleisen kansansairauden, diabeteksen riskiä voidaan myös tutkitusti vähentää terveysterveystieteen avulla. Parhaimmillaan jo yksikin ryhmäohjauksesta voi pienentää diabeteksen sairastumisriskiä, esimerkkinä tutkimus (n = 87), jossa ohjauksen ja askelmittarin käyttöönsä saaneen ryhmän veren glukoosipitoisuus pieneni 1,3 mmol/l ja päivittäinen askelmäärä lisääntyi 400 askeleella (minuuteiksi muutettuna 140min / vko) suhteessa vertailuryhmään. Vertailuryhmä sai räätälöidyt ohjeet kävelytavoitteidensa lisäämiseksi, mutta eivät askelmittaria. Glukoosinsiedon lisääntymisen ohella muita muutoksia ei tapahtunut painossa, vyötärönympäryksessä, verenpaineessa tai veren rasvoissa. Muutokset näissä muuttujissa edellyttäisi todennäköisesti useampia neuvontakertoja ja seurantaa. (Yates, Davies, Gorely, Bull, Khunti 2009, 1404 - 1405)

Tutkittaessa erilaisia elämäntapainterventioita, kuten kirjallisten ohjeiden ja lyhyen neuvonnan vaikuttavuutta, intensiivisen käyttäytymisinterventioiden (ryhmä- ja yksilötapaamiset) tai intensiiviseen elämäntapaohjaukseen liitettävää dieettiohjelmien vaikutusta, on todettu näiden kaikkien eri muotojen vähentävän riskiä kuolla sepelvaltimotautiin seuraavan 10 vuoden aikana. Riskin pieneneminen on todettu olevan noin 13 – 15 % luokkaa. Vaikuttavuutta voidaan siis saada jo lyhyelläkin ohjauksella, mutta menetelmän valinnassa tulee huomioida asiakkaan tarpeet. (Maruthur, Wang, Appe, 2009, 2026 – 8.)

5.3.4. Työn hallinta

Työ yrittäjänä palveluammattissa edellyttää valppautta ja usein minuuttiaikataulua, mikä on selkeä kuormitustekijä. Erityisesti kiirettä lisäävänä tekijänä yrittäjät toivat esille tuoretuotteen käsittelyyn liittyvät aikataulupaineet ja kausiluonteisen työn. Myös halu palvella asiakkaita hyvin aikaansa joustamista omissa työajoissa.

”se sellainen valppaus ja sit se minuuttiaikataulu, niin se on mikä niinku, jos joku rassaa niin se”

”kyllä se on se, että mietit koko ajan mitä teet ja minkä verran, riittääkö vai loppuuko ja...kyl siinä on kova, tämmäsellä alalla justiin”

”en tiedä kuinka muut yrittäjät sen kokee, mutta sen voi niinkin sanoa, että jollain yrittäjillä on stressi, oli työtä vähän tai paljon”

Taustalla yrittäjällä on huoli toimeentulosta, joka vaikuttaa työmäärään. Varsinkin yritystoiminnan alkuvaiheessa epävarmuus toimeentulosta johtaa usein tilanteisiin, joissa lisätöistä ei uskalleta kieltäytyä. Kiireen hallintakeinona haastatellut yrittäjät toivat kuitenkin esille kykynsä sanoa ei, taidon, jota he olivat opetelleen työuransa aikana. Myös halu palvella asiakkaita laadukkaasti, voi tarkoittaa tinkimättömyyttä asiakkaalle varatusta ajasta. Tämä mahdollistaa myös yrittäjälle mielekkäämmän työrytmin, vaikkakin se voi johtaa edelleen työpäivän venymiseen.

Tyypillisenä oireena työn aiheuttamaan stressiin yrittäjät mainitsivat yöunien häiriintymisen ja työasioiden pyörimisen mielessä. Työstä irrouttautuminen koettiin usein vaikeana ja töihin liittyvät ajatukset seuraavat helposti kotiin. Myös lomilla työstä täysin irrottautuminen voi olla vaikeaa. Keinoina stressin hallintaan yrittäjät toivat muun muassa ystävät, musiikin ja luonnossa liikkumisen sekä mahdollisuutensa vaikuttaa työaikaansa. Osa haastatelelluista toivat myös esille hyvän stressinsietokykynsä itselleen kuuluvana ominaisuutena.

Nykypäivän työelämän vaateisiin liittyy eittämättä kiire ja sen ohella työelämää leimaava epävarmuus ja nopeassa tahdissa tapahtuvat muutokset. Stressinhallinta nouseekin siten yhdeksi tärkeäksi työelämätaidoksi. Työelämän muutoksien aiheuttamaan stressireaktioon vaikuttaa muutoksien määrä, kesto, saatavilla oleva tuki ja yksilölliset tekijät. Muutokseen liittyy aina luopumista vanhasta ja sen

mielekkyyteen vaikuttaa se, millaista lisäarvoa muutos tuo. (Nummelin 2008, 15 – 16, 19.)

Kiire aikaansaa tyypillisesti riittämättömyyden tunteen. Kiireen aiheuttamaan stressiin liittyy usein unettomuutta, ahdistuneisuutta, ärtymystä ja väsymystä, mutta myös fyysiset oireet, kuten vatsa- ja selkäkivut ovat yleisiä. (Nummelin 2008, 22 - 24.) Työperäisen stressin on osoitettu lisäävän seerumin kolesterolipitoisuutta sekä lisäävän kehon painoindeksiä ja olevan yhteydessä yli kaksinkertaiseen riskiin kuolla sydän- ja verenkierroelinsairauksiin (Kivimäki, Laino-Arjas, Luukkonen, Riihimäki, Vahtera, Kirjonen 2002, 1-5). Usein kiirettä pyritään hallitsemaan työaika pidentämällä, mikä osaltaan vaikeuttaa muun muassa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kiireellä ja vähentyneellä vapaa-ajalla on usein myös epäsuoria terveysvaikutuksia, kuten nautintoaineiden käytön lisääntyminen sekä sosiaalisten suhteiden ja liikunnan vähentäminen. Ratkaisut tulisivat pyrkiä hakemaan työn organisointia ja toimintamalleja kehittämällä. (Nummelin 2008, 22 - 24.)

Karasekin ja Theorellin (1990) stressiteorian mukaan työperäistä stressiä aiheuttaa ennenkaikkea työn asettamat liian suuret vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalisen tuen puute (Ahola, Kivistö, Vartia 2006, 43 – 45). Vastaavasti Siegrist (Siegrist 1996, 27,30) määrittelee työstressin epäsuhdaksi työssä ponnistelun (vaatimukset ja veloitteet) ja palkitsevuuden välillä. Palkitsevuudella tarkoitetaan tässä muun muassa palkkaa, arvostusta, asemaa ja työuran kehittymistä. (Ahola, Kivistö, Vartia 2006, 43 – 45.) Koettua stressiä voi voimistaa tai sen hallintaa helpottaa aikaisemmat kokemukset, asenteet ja itseluottamus, jotka vaikuttavat siihen, koetaanko stressi uhkana vai haasteena (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen, Sallinen 2007, 42 – 43).

Haitallista työstressiä ehkäisevänä tekijänä voidaan mainita hallinnan tunne työssä. Työn hallinnan tunteeseen vaikuttaa ennen kaikkea jo edellä mainitut vaikutusmahdollisuudet työhön, mutta myös tilannetekijät, yksilön resurssit ja tulkinnat. Ihminen itse määrittelee työkykynsä työn asettamien vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen suhteen. Jos työntekijän omat, työilleen

asettamansa odotukset täyttyvät, kasvaa puolestaan työn hallinnan tunne. Vahva työn hallinnan kokemus voi antaa tunteen hyvästä työkyvystä mahdollisista terveysongelmista tai kuormittavasta työstä huolimatta. Yksilöllisiä, työn hallintaan vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työmotivaatio, osaaminen, voimavarat ja yleiset psykososiaaliset taidot, kuten joustavuus, sopeutumiskyky ja vuorovaikutustaidot. Työhön liittyvistä tekijöistä keskeisimpiä ovat puolestaan työn sisältöön (esim. sopivasti haasteita asettava työ) ja organisointiin vaikuttavat tekijät, mahdollisuus oppia työssään ja vaikuttaa työhönsä sekä mahdollisuus saada sosiaalista tukea. (Nummelin 2008, 29 – 30.)

Myös liikunnalla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia stressin hallinnassa; fyysisesti aktiivisten on todettu hallitsevan päivittäistä stressiä paremmin kuin fyysisesti passiivisten. Asiaa on selitetty muun muassa sillä, että liikuntaa harrastavat kokevat itsensä reippaammiksi ja energisemmiksi, stressin aiheuttamat aineenvaihdunnalliset reaktiot ovat hyväkuntoisilla pienempiä sekä sillä, että liikunta vie ajatukset pois stressiä aiheuttavista tekijöistä. (Fogellholm 2007, 12 - 16.)

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys – tutkimuksen mukaan yrittäjillä ja maatalousyrittäjillä on palkansaajiin verattuna vähemmän kiireen kokemuksia, mutta stressin kokemuksissa ei ollut eroavuutta. Yrittäjien stressin kokemukset ovat vähentyneet viime vuosien aikana ja erittäin paljon tai paljon stressiä koki enää vain 10 % yrittäjistä. (Kauppinen, Toivanen 2006, 100.)

”Ja mä niinku sanoin, et mä en oikein osaa sanoo, kun mulla ei oo yhtään hankalaa asiakasta, eikä mulla oo niinku stressiä ja tää mieskouluttaja, sellanen nuori ja se ei niinku uskonut sitä”

5.3.5 Perhe ja läheiset

Perheen ja työn yhdistäminen on pienyrittäjille erityinen haaste, mutta samalla läheiset ovat yrittäjälle voimavara. Erityisen tärkeäksi haastatellut yrittäjät kokivat tai olivat kokeneet puolison tuen. Puolison oma yrittäjyys kokemus koettiin myös tuen

kannalta positiiviseksi tekijäksi. Määrätietoinen yrittäjä pystyy myös ottamaan vaadittavan tilan, vaikka samaan aikaan ymmärtää, että perheenäidin yrittäjäyys vaatii myös perheeltä paljon. Lapsi / lapset ovat voineet viettää myös paljon aikaa vanhemman / vanhempien yrityksessä, jolloin yrittäjäyteen kasvaminen tapahtuu huomaamatta. Toisaalta kotiin liittyvien asioiden joustava hoitaminen voi mahdollistua yrittäjällä hyvin, esimerkkinä asioiden hoitaminen ns. virka-ajalla tai lyhyemmän työpäivän tekeminen lasten ollessa pieniä.

”et kyllä se vähän perheeseenkin vaikuttaa, et perheeltäkin vaatii aika paljon näin niinku ymmärtää, yrittäjän kanssa kun naimisissa”

”kun me ollaan molemmat tässä, niin se on eri juttu”

(naurua) ”lapsi on kasvanut täällä”

”Mun työn puolesta moni asia on onnistunut paljon paremmin, kun pystyn järkkäämään.”

Vuonna 2004 toteutetun Fam work – kyselytutkimuksen mukaan puolison tuki näyttää olevan työkyvyn kannalta merkittävä sosiaalisen tuen muoto ja naisille vielä hieman enemmän merkitsevä kuin miehille. Puolison tuella oli yhteyttä työtyytyväisyyteen sekä vähäisiin perheen ja työn yhteensovittamisesta johtuviin ristiriitoihin ja vähäiseen psykosomaattiseen oirehtimiseen. (Pulkinen 2005, 30 – 32.)

Perheyrityksessä perheyritystoiminta ja perhe yhdistyvät ajallisesti ja paikallisesti toisiinsa. Tutkimusta perheen ja työn yhteensovittamisesta on tehty kuitenkin hyvin niukasti erityisesti perheyrittäjistä, vaikkakin kansantaloudellisesti perheyritysten merkitys on suuri. Perinteinen ajattelu ei ole ollut se, että työnantaja voisi olla samanaikaisesti perhepoliittisten toimenpiteiden käytäntöönpanija että niiden kohde. Naisyrittäjän on kuitenkin nähty omaavan perheyrityksessä luottamusta ylläpitävän roolin, mikä on yrityksen menestykselle tärkeä tehtävä. Vastaavasti

perheyrittäjänaisilla nähdään olevan passiivisempi rooli liiketoimintapäätöksissä. (Känsälä, Kovalainen 2005, 129 – 130, 134.)

Melko tyypillistä ajattelua on kuitenkin yrittäjyyden näkeminen kuormitustekijänä ja perhe-elämää rajoittavana. Perhe nähdään ei-rationaalisenä ja ristiriitoja herättävänä tekijänä. Vastakkaisena näkökulmana on taas perheen ja työn joustava yhteensovittaminen, jonka naisyrittäjät mainitsevat yhtenä tärkeimpänä syynä yrittäjäksi ryhtymisessä. Houkuttimina ovat muun muassa ajatus joustavista työajoista sekä työn ja muun elämän tasapainosta. Päinvastoin kuin palkansaajaperheissä, perheyrityksissä vietetään enemmän aikaa yhdessä. Onkin syytä pohtia sitä, onko perheyrittäjyydessä enemmän kysymys elämäkokonaisuudesta vai vastakkaisista elementeistä. (Känsälä, Kovalainen 2005, 131 - 132, 134.)

Vaikka yrittäjät kokivat perheen työkykyään tukevana tekijänä, on huomioitava myös perheen ja työn yhdistämisen asettamat haasteet. Perheen ja työn vastakkaisajattelun taustalla lienee perhe- ja naisyrittäjyyteen liitetyt sukupuolisen epätasa-arvon tekijät. Yhä edelleen on niin, että vastuu kodista ja kotiin liittyvistä töistä on pitkälti naisten harteilla, mikä lisää työtunteja naisille yritystoiminnan ohella. Kysymys on myös asenteista; perheen ja yritystoiminnan yhdistämisen dilemmasta koskee useammin naisia kuin miehiä. (Känsälä, Kovalainen 2005, 133 – 134.)

5.3.6. Verkostot

Asiakkuudet muodostavat yksin- ja pienyrittäjille tärkeän verkoston ja takaavat taloudellisen toimeentulon. Siksi asiakkaita pidetään arvossaan ja heihin muodostetaan kiinteitäkin suhteita. Vakioasiakkaat tulevat hyvin tutuiksi. Haastatelluilla yrittäjillä oli asenne, ettei hankalia asiakkaita olekaan, vaan jos negatiivista palautetta tulee, asia hoidetaan niin, että kriittinen palaute käännetään

positiiviseksi. Asian tärkeyttä korosti se, että yrittäjät, joilla oli työntekijöitä, halusivat itse hoitaa negatiiviseen asiakaspalautteeseen liittyvät tilanteet.

Paineiden purussa yrittäjät kokivat mahdollisuuden asioiden jakamiseen ja puhumiseen tärkeäksi. Keskustelut toisen yrittäjän kanssa toimivat työnohjauksena. Pienyrittäjien verkostoitumiseen vaikuttaa alueellinen kilpailutilanne. Mikäli yrittäjillä on vakiintunut asiakaspiiri, helpottaa tilanne verkostoitumista myös alueen saman alan yrittäjien kanssa, koska kilpailutilanne ei häiritse yhteistyötä. Muussa tapauksessa verkostoa voidaan luoda alueellisesti kauempana toimiviin yrittäjiin tai muun alan pienyrittäjiin. Luontevaksi tavaksi pitää yhteyttä muihin yrittäjiin mainittiin yrittäjäyhdistys, sekä oman alan yhdistykset. Myös toisten yrittäjien auttaminen tarpeen tullen tuotiin haastatteluissa esille. Hyväksi asiakaspalveluksi koettiin myös se, että suositellaan hyväksi todettua toista alan yrittäjää, mikäli itse ei pysty palvelemaan asiakasta toivotussa ajassa.

Ammatillisten asioiden lisäksi kaksi haastateltavaa toivat esille vapaa-ajan merkityksen sosiaalisten suhteiden luomisessa ja ylläpitämisessä. Toisaalta palveluammattissa toimiminen on energiaa vievää ja yrittäjät ovat hakeutuneet harrastuksiin, joissa voi rauhoittua ja olla myös yksin. Verkostoitumista rajoittavana tekijänä yksi yrittäjä toi nimenomaan ajankäytön ja oman jaksamisen. Työpäivän jäkeen tuntui haastavalta lähteä esimerkiksi yhdistystoimintaan tai ystäviä tapaamaan. Työn ulkopuoliseen verkostoitumiseen vaikutti myös perhetilanne.

”se on oikeestaan kyllä ihan kiva sillee, tapaa kollegoita ja just tällaisia muita ja sit ihan just kaikkea tällaista neuvoa voi kysyä jos tarpeen”

”mutta se että käydään moikkaamassa toisia ja sit jos joku tarvii apua tai yhteistyötä niin tai jotain neuvoa tai apua, niin hoidetaan se sitä kautta, et se on niinku yhteistyö ja avunanto systeemi, mikä pelaa”

”... sitten kaipaen enemmän sitä, että se olis muualta paikkakunnalta olevien ihmisten, samalla alalla olevien ihmisten, mutta en niinku saman paikkakunnan, se ei oo niinkun, se ei oo hyvä asia”

” jokaisella on vähän omat kiireensä ja touhunsa, ei sitä sitten enää...”

Verkostoituminen nähdään yrittäjän jaksamista tukevana asiana ja mahdollisuutena laajentaa näkökulmia. Yrittäjät itse saattavat kuitenkin kokea verkostoitumisen uhaksi omalle toiminnalle, vaikka toisaalta saattavat olla riippuvaisia verkostojen olemassaolosta ja kokea toisen yrittäjän tärkeäksi kumppaniksi. (Pakkala, Suomela, Kuusela, Saarni 2002, 6). Toiset yrittäjät ja perhe ovat kuitenkin kaksi tärkeintä tahoja, jotka naisyrittäjät kokevat tuen saannin kannalta merkityksellisiksi (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010,77)

Toimiva verkosto edellyttää luottamusta sekä onnistunutta verkoston strategiaa ja johtamista. Verkostoitumisella voidaan tavoittaa kustannussäästöjä ja riskien jakamista. Se myös mahdollistaa osaamisen ja informaation jakamista. Vastaavasti pelko tietojen menettämisestä ja riippuvaisuus toisista voivat kuitenkin olla verkostoitumisen rajoittavia tekijöitä. Iso haaste pienten yritysten verkostoitumisessa onkin sopivan kumppanin löytäminen ja luottamuksen saavuttaminen. (Kiiski, Lind 2009, 38.)

5.3.7. Osaaminen

Haastatellut yrittäjät olivat hyvin erilaisia koulutustaustaltaan ja lisäkoulutuksen koetun tarpeen suhteen. Kaksi haastatelluista osallistui säännöllisemmin koulutuksiin. Vaikka koulutuspäivät ovat yrittäjälle aina taloudellisesti tappiollisia, tuovat koulutuspäivät ammatillisesti aina uutta ja muiden ammattilaisten tapaaminen antaa voimia. Koulutuksiin osallistuminen edellyttää luonnollisesti suunnitelmallisuutta. Koulutuksiin hakeutumiseen vaikuttivat myös työkokemus ja ikä; nuorempana ja kokemattomampana koulutuspäiviin oli osallistuttu

säännöllisimmin. Toisaalta vanhemmalta työntekijältä saattaa puuttua osaamista, kuten tietotekniikkaosaaminen, joka nuorilla on puolestaan vahvuus.

”onks se (koulutuspäivät) enemmän sitten omaa virkistystä, työssäjaksamista vai sitten... no asiakkaat saa ja itekin saa, nehän on kaikki uutuuksia, tutustumista, mitä on tullut uutuuksia...”

”työhän se opettaa kans”

Yksi haastatelluista oli ratkaissut asian ottamalla alan opiskelijoita työharjoitteluun. Yhteistyö oppilaitoksen ja opiskelijoiden kanssa piti yrittäjää ajan tasalla. Myös oman kekseliäisyyden ja luovuutensa yrittäjä ymmärsi myös vahvuudekseen. Esimerkiksi aikakauslehtien seuraaminen auttaa ajan tasalla pysymisessä ja uusien ideoiden ammentamisessa. Oivallukset ja niiden kautta syntyvät ideat oli otettava käyttöön heti.

”Sillä on tosi iso merkitys, elikä me saadaan oppia näiltä, jotka on siellä koulussa, saadaan oppia sieltä ja sitten lukemalla”

Eräs haastateltavista oli saanut peruskoulutuksen ammattiinsa 40 vuotta sitten, jonka jälkeen työ oli opettanut tekijäänsä. Peruskoulutus oli kuitenkin antanut pohjan, jota ilman haastateltava ei olisi yrittäjyyteen uskaltanut.

Asioihin, joihin oma osaaminen ei ollut riittävää, yrittäjät ostivat palvelut muilta asiantuntijoilta, kuten kirjanpitäjältä ja lakimieheltä. Ongelmatilanteissa auttoi myös hyvät verkostot, joiden avulla löytyi aina henkilöitä, joilta kysyä neuvoa.

”nythän ne (verotus ja lait) on ihan mahdottomia, että nythän niitä ei enää yrittäjä pysty hallitsemaan, on pakko ostaa ne palvelut ulkopuolelta, koska laki muuttuu koko ajan”

Työterveyslaitoksen tutkimuksen (Palmgren ym. 2010) mukaan naisyrittäjien kouluttautumistarpeet ovat yleisiä, nuorilla ja työntantajyrittäjillä kehittämistarpeet vielä muita voimakkaampia. Ammatillisen osaamisen kehittämistä kaipasi 68 % naisyrittäjistä ja yli puolet liiketoimintaosaamisen kehittämistä, esimerkkinä markkinointi ja tietotekniikka. Joka viides naisyrittäjä uskoi osaamisen vahvistamisella olevan positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 64 – 69.) Vastaavasti aiemman Työterveyslaitoksen haastattelututkimuksen (2006) mukaan 60 % yrittäjistä (myös miehet mukaanlukien) koki koulutusmahdollisuutensa hyväksi, kun vastaava luku kaikista työssäkäyvistä oli 42%. Suomalaisten koulutustasossa on yleisesti tapahtunut kohentumista siten, että kun 70 – luvulla työntekijöistä 7/10 oli vain peruskoulututkinto, vastaava luku 2000-luvulla on 3/10. (Perkiä-Mäkelä, Hirvonen ym. 2006, 23).

Koulutuksella tiedetään olevan suuri merkitys työkyvyn kannalta. Tutkimusten mukaan 1/3 vähiten koulutusta omaavien työkyky on rajoittunut, kun vastaava luku akateemisesti koulutettujen osalta on 1/10. Osaamisen yhteys koettuun työkykyyn ei kuitenkaan ole tutkimuksissa tullut kovinkaan voimakkaasti esille. Tämä voi johtua siitä, että koulutusta ei mielletä yhtä vahvasti työkykyyn vaikuttavaksi tekijäksi kuin esimerkiksi terveyttä. Koulutuksen vaikutus työkykyyn perustuu mahdollisesti siihen, että se todennäköisesti muokkaa elämäntapoja terveellisempään suuntaan ja luo parempia edellytyksiä hyödyntää työkykyä parantavia palveluja. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo, Koskinen 2006, 324; Koskinen, Sainio, Martelin, Gould, Järvisalo 2006, 309.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää pienyrittäjien työkykyä tukevia ja uhkaavia tekijöitä pienyrittäjien omien näkemysten ja kokemusten pohjalta sekä tuottaa tietoa, joka olisi hyödynnettävissä työkykyä tukevien palvelujen kehittämistyössä. Taustalla oli tieto siitä, että vain noin kolmasosa pienyrittäjistä käyttää työterveyshuollon palveluja (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 13) ja etenkin ennaltaehkäisevä toiminta jää usean pienyrittäjän kohdalla vähäiseksi (Pakkala,

Kalanen, Saarni 2004, 1-4). Oman ammattini näkökulmasta kiinnostusta herätti se, millaisiin pienyrittäjien tarpeisiin fysioterapeutin erityisosaamista voitaisiin parhaiten hyödyntää. Kolmas näkökulma oli työssäjatkaminen. Koska kolme viidestä haastatelluista olivat jaksaneet työelämässä jo nyt keskimääräistä pidempään, saattoi ajatella heidän omaavan tekijöitä ja/tai osaamista, jotka edesauttavat työssä jatkamista. Edellä kuvattujen lähtökohtien lisäksi, perustelut opinnäytetyölleni löytyivät myös omasta toimenkuvastani, tarpeesta syventää omaa tietoani toimiessani asiantuntijana Kunnon kate-projektissa sekä halusta tuottaa uutta tietoa projektille.

Opinnäytetyön aihe, työkyky, on käsitteenä laaja. Ennen haastatteluja perehdyin työkyvyn teoreettiseen viitekehykseen tavoitteenani saada yleiskäsitys siitä, millaisia käsityksiä työkyvystä ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä lähihistoriassa on ollut ja nykypäivänä on. Lisäksi tutustuin kohderyhmäni mukaisesti ikääntyvien työntekijöiden ja yrittäjien työkykyyn vaikuttaviin osatekijöihin. Oman aineistoni analyysissä taustalla vaikutti siten osin jo olemassaoleva teoriatieto. Analyysin kautta syntyneitä teemojen peilasin vielä rajatumpaan teoreettiseen viitekehykseen ja saatoin huomata oman aineistoni myötäilevän pitkälle niitä ilmiöitä, joita on aiemmin ilmiöstö tutkittu. Täten en siis ollut luomassa uutta teoriaa, mutta sain esille työkykyyn liittyviä painopistealueita, jotka korostuivat haastattelemini Päijät-Hämäläisten pienyrittäjien puheessa. Tämän tiedon kautta ikääntyvien naisyrittäjien työkykyyn vaikuttavia tekijöitä voidaan tarkentaa ja jäsentää ja löytää näin palveluihin asiakaslähtöisempiä ratkaisukeinoja.

Haastattelujen perusteella sain koottua eräänlaisen muotokuvan pienyrittäjästä, tässä tapauksessa ikääntyvästä naispuolisesta yrittäjästä. Haastateltujen perhetaustassa oli yrittäjyyttä, mutta haastatellut eivät olleet erityisesti suuntautuneet yrittäjyyteen ennenkuin olosuhteet sen vaihtoehtona toivat varteenotettavaksi. Haastateltavat kuitenkin omasivat yrittäjyyteen yleisesti liitettäviä piirteitä, kuten työtä pelkäämättömyyttä, peräänantamattomuutta, sisukkuutta, pitkäjänteisyyttä, oma-aloitteisuutta, asiakaslähtöisyyttä. Yrittäjät ovat siis näidenkin haastattelujen perusteella valmiita panostamaan vahvasti työhönsä, osin myös toimeentulon asettaman pakon sanelemana. Yrittäjän arjesta työ ottaakin

ison osan ja yrittäjät pystyvät panostamaan ajankäytöllisesti vähemmän vapaa-aikaansa; sosiaalisiin suhteisiin, lomiin sekä harrastuksiin.

Opinnäytetyön tavoitteen mukaisesti sain kerättyä tietoa pienyrittäjien työkykyyn liittyvästä todellisuudesta ja sitä kautta suuntaa sille, mihin voimavarat kannattaisi kohdentaa pienyrittäjien työkykyä tukevassa toiminnassa. Tässä opinnäytetyössä haastatellut painottivat erityisesti perheen ja läheisten merkitystä työkykyä ylläpitäjinä sekä asioita, jotka sopivat ns. työn imu käsitteen alle, esimerkkinä työn kokeminen merkitykselliseksi ja halu panostaa työhön.

Perheen ja työn yhdistämisen ongelmia haastatellut yrittäjät eivät erityisesti korostaneet, johtuen mahdollisesti siitä, että perheen ja yrittäjyyden yhteensovittaminen yleensä helpottuu ikääntyessä. Aikaisempien tutkimusten mukaan etenkin naisilla roolit yrittäjänä ja perheen äitinä asettavat paineita, mutta toisaalta tutkimuksissa on tuotu esille yrittäjyyttä elämäntapana, joka voi myös mahdollistaa luontevan yhdessäolon perheen jäsenten kanssa (Känsälä, Kovalainen 2005, 131 - 132, 134).

Työn imuun vaikuttavat osatekijät ovat pitkälti kontekstisidonnaisia. Haastatellut yrittäjät toimivat palvelualoilla, jonka vuoksi asiakaspalveluun liittyvät onnistumiset olivat keskiössä puhuttaessa työn imusta. Asiakaskontakteihin liittyivät positiiviset kokemukset omasta asiantuntijuudesta, asiakkaiden osoittamasta luottamuksesta ja onnistumisesta työssään, joka näkyi myös kasvavana asiakasvirtana ja yrityksen menestymisenä. Halu panostaa työhönsä sekä työnsä kokeminen merkitykselliseksi ja haasteelliseksi tulivat esille kaikkien haastateltujen kohdalla. Nämä ovat työn imuun liitettäviä yleisiä tekijöitä (Hakanen 2004, 14 – 16).

Ehkä odotetustikin haastatellut yrittäjät painottivat myös terveyden ja toimintakyvyn merkitystä työkykyä kannalta. Nämä olivat myös asioita, joita he nostivat esille kysyttäessä, minkä tyyppisiä olisivat heidän tarpeittensa mukaiset palvelut esimerkiksi työterveyshuoltojen tarjoamana. Vastauksiin voinee vaikuttaa se, että terveyteen ja fyysiseen toimintakykyyn liittyvät palvelut ovat juuri niitä, joita he ovat

tottuneet odottamaan. Vaikka yrittäjät kokivat, etteivät kyenneet panostamaan omaan terveyteensä ja toimintakykyynsä riittävästi, he toisaalta kokivat olevansa onnekkaita, että olivat pysyneet terveinä ja he jaksoivat työssään melko hyvin työn fyysisestä kuormittavuudesta huolimatta. Tämä ei kuitenkaan poistanut huolta omasta terveydestä, joka on perusteltua ajatellen tutkimustietoa ikääntyvien työntekijöiden terveydestä; riskit sairastua muun muassa erilaisiin syöpiin, tyyppin II diabetekseen sekä sydän- ja verisuonisairauksiin lisääntyvät ikääntyessä merkittävästi (Pensola, Rinne, Kankainen, Roine 2008, 234-235). Yrityksen toiminta on kuitenkin etenkin yksinyrittäjillä yrittäjän omasta toimintakyvystä riippuvainen, mutta tästä huolimatta sijaisjärjestelyt mahdollisen sairastumisen varalle olivat haastatelulla yksinyrittäjillä suunnittelematta.

Niin tilastot, kuin haastateltujen todellisuus vahvistivat myös sitä näkemystä, että suomalaisten työikäisten liikunta-aktiivisuus ei vastaa nykyisiä terveystilastollisia suosituksia. Haastatellun ikäryhmän liikunta-aktiivisuus on tosin tilastollisesti hieman paremmalla tasolla verrattuna nuorempaan ikäryhmään, mutta erityisesti hyötyliikunnan määrä on heidänkin kohdallaan vähentynyt. Kokonaisuudessaan kolmasosa työikäisistä ei liiku terveystilastollisten mukaisesti (Fogelholm, Paronen, Miettinen 2006; 3-4, 99).

Fyysistä toimintakykyä vähemmän haastatellut yrittäjät korostivat psyykkiseen toimintakykyyn liittyviä tekijöitä, kiireen aiheuttamaa stressiä lukuunottamatta. Tutkimusten mukaan melko tai hyvin paljon stressiä työssään kokee noin viidennes yrittäjistä (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 78-82). Psyykkiset vahvuutensa yrittäjät toivat esille parhaiten kuvatessaan yrittäjän ominaisuuksiaan. Suurimmiksi henkiseksi kuormitustekijöiksi haastatellut nimesivät aikatauluun ja sesonkeihin sidotun työn luonteen, joka aiheutti kiirehuippuja sekä yleisesti yritystoimintaan liittyvät taloudelliset haasteet.

Keskeinen yrittäjyyteen yleisesti liitettävä piirre on pitkät työpäivät ja lomien vähyys. Työhön käytetty viikkotuntimäärä on tutkitusti pienyrittäjillä keskimääräisesti suurempi työntekijöihin verrattuna. Mahdollisuus lomien pitoon on myös rajallista; pienyrittäjät pitävät keskimäärin lomaa 2 viikkoa vuodessa. Keskimääräistä hieman

pidemmät viikkotuntimäärät eivät vielä aiheuta suoranaista terveystriskiä, mutta yli 50 – 60 viikkotuntimäärien on todettu lisäävän riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin ja tyyppin II diabetekseen, lisäävän tapaturmariskiä sekä vaikuttavan sosiaalisiin suhteisiin epäedullisesti (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen, Sallinen 2007, 39 - 40, 43).

Yrittäjyyteen sisältyvien kuormitustekijöiden ohella liittyy yrittäjyyteen aina myös jonkinasteinen itsenäisyys ja tunne siitä, että voi itse vaikuttaa työhönsä. Nämä ovat kokemuksena stressinhallinnassa tärkeitä voimavaroja antavia tekijöitä. Työn hallinnan tunteeseen vaikuttavat lisäksi muun muassa työmotivaatio, osaaminen ja psykososiaaliset taidot kuten joustavuus ja vuorovaikutustaidot. (Nummelin 2008, 29-30.) Tämän opinnäytetyön haastatellut tuntuivat luottavan omaan osaamiseensa. Myös haastateltujen työmotivaatio oli vahva ja eläkkeelle siirtymistä he eivät olleet ajatelleet aktiivisesti yhtä haastateltavaa lukuunottamatta. Tämä 63-vuotias haastateltava odotti sopivaa hetkeä yrityksensä myymiseen, mikä tapahtuikin noin vuosi haastattelun jälkeen (hänen ollessaan 64-vuotias). Vuorovaikutustaidot olivat haastateluille merkittävä taito asiakaspalvelutyössä. Yrittäjän työstä saatu palkinto on yleensä myös välitöntä, joka antaa ponnisteluille katetta. Kaikki nämä tekijät ovat siis tutkimustenkin mukaan stressiltä suojaavia tekijöitä ja mahdollisesti selittivät osaltaan haastateltujen melko hyvää stressinhallintaa kykyä.

Asiakasverkostojen lisäksi tärkeässä roolissa yrittäjän yrityksen menestymisen ja työkyvyn kannalta olivat haastatteluista kerätyn aineiston perusteella muut verkostot ja / tai aiemmin mainittu omaisten / läheisten ihmisten tuki. Haastatellut yrittäjät olivat luoneet selkeästi omiin tarpeisiinsa sopivat verkostot. Ammatti- ja yritysyhdistysten hyödyntäminen oli yrittäjille luontaisinta. Saman alan yrittäjien vertaistuen hyödyntämiseen vaikutti kilpailuasetelma, mikä rajoitti vertaistuen hyödyntämistä saman alueen saman alan yrittäjien kesken. Toisaalta vakiintunut oma asema ja asiakaspiiri sekä saman alan ihmisten erikoistuminen kapeammalle sektorille mahdollisti paremmin myös saman alueen ja alan yrittäjien vertaistuen. Vastaavia tuloksia yrittäjien verkostoitumisesta on saatu aiemmin; sosiaalisen tuen antajana puoliso tai lähiomainen on koettu merkityksellisiksi, samoin asiakaskontaktit ja muut yrittäjät (Pakkala, Saarni 2000, 43). Verkostoitumista toisten

yrittysten kanssa voi kuitenkin rajoittaa pienyrittäjillä yrittäjätoiminnan henkilökohtaisuus, pelko tietojen menettämisen ja riippuvuuden suhteen (Kiiski, Lind 2009,37-38).

Ammatillisen osaamisen suhteen haastatelluilla yrittäjillä oli myös hyvin erilaiset taustat. Koulutusta haettiin ulkopuolelta tai uutta oppia ja ajatuksia saatiin opiskelijoiden kautta. Yritysosaamista oli saatu lyhyiden kurssien ja työssä oppimisen kautta. Tutkimusten mukaan voimakkain lisäkoulutustarve on nuoremmilla yrittäjillä. Kokonaisuudessaan lähes 70 % yrittäjistä kokee tarvitsevänsä lisäkoulutusta koskien mm. tietotekniikkaosaamista, liiketoiminta- ja markkinointiosaamista. (Palmgren, Kaleva, Jalonen, Tuomi 2010, 64 – 69.)

6.1. Toimenpide-ehdotuksia pienyrittäjien työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan

Pienyrittäjän terveys ja toimintakyky:

Pienyrityksen toiminnan elinehto on yrittäjän terveys ja toimintakyky. Ikääntyminen lisää tutkitusti sairastumisen riskiä, mutta vain kolmasosa yrittäjistä kuuluu työterveyshuollon piiriin. Yrittäjien ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa tulisikin lisätä, keinoina yrittäjien asenteisiin vaikuttaminen tehokkaammalla, kohdennetummalla ja läpinäkyvämmällä työterveyshuollon palvelujen markkinoinnilla. Pienyrityksille suunnatuissa palveluissa tulisi erityisesti huomioida se konteksti, jossa yrittäjä toimii. Laajojen palvelupakettien sijaan pienyrittäjille tulisi tarjota räätälöityjä, yrittäjän kanssa yhdessä suunniteltuja palveluja / toimenpiteitä, koska pienyrittäjän haasteet esimerkiksi työn organisointiin ja hallintaan liittyvissä asioissa eroavat yrityksistä, joissa on työntekijöiden muodostuma työyhteisö.

Työterveyshuoltojen resurssipula huomioiden, tulisi *yksityisten palvelutuottajien* hyödyntämistä lisätä pienyrittäjien työkykyä tukevien palvelujen tuottajina. Haasteena tässä on yksityisten palvelun tuottajien omat rajalliset resurssit tuottaa monialaisia palveluja ja yleisesti palvelukentän hajanaisuus. Tarve yksityisten,

työkykyä tukevia palveluja tuottavien yritysten *verkostoitumiseen* onkin olemassa. Lisäksi *palvelun tuottajien koulutuksella* voitaisiin vahvistaa palvelun tuottajien näkemyksiä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä sekä yrittäjien tarpeista, mutta myös luoda uusia näkökulmia. Palveluja ostavilla yrittäjillä tulisi olla myös taho, esimerkiksi verkossa oleva rekisteri, josta löytää helposti palveluja tuottavat yritykset.

Yrittäjien työkykyä tukevissa palveluissa tulisi edelleen huomioida yrittäjien *fyysinen toimintakyky*. Riskiryhmään kuuluvat ne, joiden viikottainen fyysinen aktiivisuus ei vastaa terveysliikunta suosituksia. Myös työn luonne tulee huomioida; raskas, fyysisesti kuormittava työ, mutta toisaalta myös paljon paikallaan oloa ja staattisia työvaiheita sisältävä työ sisältää riskejä. Terveysliikunta on yksinkertainen, helppo ja edullinen tapa vaikuttaa ennaltaehkäisevästi tunnetuimpiin kansansairauksiin sekä käyttää kuntoutuksen menetelmänä. Eräänlainen terveysvalmentajamalli voisi olla ratkaisu tähän. Terveysvalmentajana toimiva fysioterapeutti voisi toimia yrittäjän tukena ja motivoijana elämäntapamuutoksissa.

Ennenkaikkea toiminnan painopiste tulisi osoittaa *ennalta ehkäiseviin* toimenpiteisiin, liittyy toiminta sitten yksilöllisen terveyden ja toimintakyvyn edistämiseen tai organisaation, työolojen, toimintatapojen ja osaamisen kehittämiseen. Riskien tunnistaminen varhaisessa vaiheessa säästää kaikkien osapuolten resursseja. Tähän työhön tarvitaan monialaista osaamista ja prosessin omaisia interventioita yksittäisten toimien sijaan. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset aiheuttavat osaltaan muutospainetta ja toiminnan tulisi olla näihin muutoksiin sopeuttavaa tai niitä ennakoivaa. Näkökulmaksi tulisi ottaa myös työn imua vahvistavien positiivisten asioiden edistäminen, kun tavoitteena on työikien pidentäminen.

Pienyrittäjän perheen ja läheisten huomiointi:

Tyypillinen pienyrittäjä on yksinyrittäjä, jolta puuttuu työpaikan *sosiaalinen yhteisö*. Perhe ja läheiset muodostavatkin tärkeän voimavaran yrittäjälle. Ajankäytöllisesti vaativa yrittäjän työ aiheuttaa haasteita perheen ja työn yhteen sovittamiselle. Pienyrittäjille tarjotuissa palveluissa tämä tulisi huomioida, esimerkkinä virkistystapahtumat ja kuntoutuslommat, joihin koko perheellä / puolisoilla olisi

mahdollisuus osallistua. Tällaiset mahdollisuudet kiireettömään yhdessäoloon voivat auttaa perheenjäseniä ymmärtämään paremmin yrittäjyyttä ja toisaalta ryhmätoiminnot tarjoaisivat pienyrittäjille luontevia tilaisuuksia verkostoitumiseen.

Pienyrittäjien verkostoitumisen edistäminen:

Pienyrittäjien *verkostoitumista* saattaa jarruttaa saman alan ja alueen yrittäjien kilpailuasetelma. Ratkaisuna tähän tulisi eri alojen pienyrittäjien verkostoitumista tukea ja mahdollistaa. Verkostoitumisen hyödyt voivat olla työnohjauksellisia tai kustannuksissa säästämistä, esimerkiksi yhteisen koulutuksen järjestämisessä tai tukipalvelujen hankinnassa. Verkostoitumisen haaste on löytää ja luoda kontaktit sopiviin yrityksiin. Työterveyshuollot tai yrittäjä- / jäsenyhdistykset voisivatkin toimia koordinaattoreina asiassa organisoimalla esimerkiksi työnohjausta pienryhmissä tai järjestämällä toiminnallisia koulutuksia, jossa pienyrittäjien olisi yhteisten tehtävien kautta helpompi tutustua toisiin yrittäjiin ja löytää luotettavia yhteistyökumppaneita.

Pienyrittäjien sijaispalvelujen kehittäminen:

Yrittäjien viikottainen työhön käyttämä aika on suuri ja lomat rajoittuvat keskimäärin kahteen viikkoon / vuosi. Myös työajan pirstaloituminen vaatii uutta ajattelua ja ajankäytön hallintaa. Ajankäytön ongelmien taustalla ovat muun muassa sesonkivaihtelut ja sijaisten puute. Ennakoivat toimenpiteet auttaisivat pienyrittäjää ajan hallinnassa ja parantaisivat työssä jaksamista, esimerkkinä ennakoiva lomien suunnittelu ja sijaisten kouluttaminen. Ratkaisuna hyvien sijaisten löytämiseen voisi olla yhteistyö alan oppilaitosten kanssa, mikä auttaisi pienyrittäjiä tutustumaan nuoriin tuleviin ammattilaisiin ja helpottaisi luotettavien sijaisten löytämisessä. Samalla nuoret saisivat käytännön yrittäjyyskoulutusta. Tämän tavan oppia yrittäjyyttä myös haastatellut itse olivat kokeneet hyväksi. Ylipäättään kaivattaisiin kulttuurin muutosta; työn ja kiireen korostamisen sijaan itsestä huolehtimisen arvostamista. Itselle varattua aikaa voisi olla helpompi ottaa, jos käytettävissä olisi tuttu sijainen. Monen ikääntyvän yrittäjän olisi myös hyödyllistä riittävän ajoissa miettiä työntekijän kouluttamista esimerkiksi sairastumisen varalle sekä tulevaa jatkajan löytämistä ja yrityksen mahdollista kasvua ajatellen.

Yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen:

Miten sitten tunnistaa yrittäjät, jotka erityisesti tarvitsevat tukipalveluja?

Opinnäytetyöni kautta saamani kokemus vahvistaa haastattelun ja keskustelun merkitystä standardoitujen lomakkeistojen ohella työkyvyn uhkien ja tukevien tekijöiden tunnistamisessa. Validien kysymysten ja keskustelun teemoja löytyy tutkimuksista. Tämän opinnäytetyön aineiston perusteella työkyvyn kannalta olennaisia keskustelun teemoja voisivat olla esimerkiksi seuraavat aiheet: koettu terveys ja fyysinen toimintakyky, yrittäjän oma käsitys työssä jaksamisestaan kahden vuoden kuluttua, työn merkitys yrittäjälle, yrittäjän näkemys hyvästä työympäristöstä ja nykyisten työolojen vastaavuus tavoitetilan suhteen, mahdollisuus työaikojen joustoon, koettu työn hallinta ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, arvio omasta osaamisesta suhteessa työn vaatimuksiin, yrittäjän verkostot- ja koettu sosiaalisen tuen tarve, kokemus työn eteen tehtyjen ponnistelujen ja palkitsevuuden suhteen.

Myös työkyvyn laajaa kenttää kuvaavat mallit (esimerkkeinä teoriaosuudessa kuvatut Tykytetraedrimalli, Ilmarisen talomalli ja Kuntoutussäätiön moniulotteinen työkykymalli) jäsentävät ja teemoittavat aihealuetta. Ne voivat toimia haastattelujen ja keskustelujen eräänlaisena ajatuskarttana ja auttaa yrittäjää hahmottamaan työkyvyn laajaa kenttää esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelmaa laatiessaan.

6.2. Jatkotutkimusaiheita

Kuvailevan ja tulkitsevan laadullisen tutkimuksen yhtenä tarkoituksena voi olla toimia alustavana tutkimuksena rajatuimmille jatkotutkimuksille tai projekteille/hankkeille. Laadullisen tutkimuksen tuottaman aineiston pohjalta toimintaa voidaan kohdentaa tarkoituksenmukaisesti.

Tämän opinnäytetyön tuottama aineisto voisi toimia pohjana pienyrittäjille suunnattujen **palvelujen tuotteistamisprosessissa**, erityisesti palvelupaketin sisällön

määrittelemisessä. Opinnäytetyö on tuottanut tietoa palvelun käyttäjien eli tässä tapauksessa ikääntyvien pienyrittäjien tarpeista ja toiveista, mikä tuo tuotekehittelyyn tarvittavaa asiakaslähtöisyyttä. Aiempien tutkimusten referointi antaa suunniteltavalle tuotteelle näyttöön perustuvaa pohjaa ja vastaavasti terveyttä edistävään toimintaan liittyvät suositukset ja painopistealueet auttavat palvelun laajempien tavoitteiden asettamisessa. Esimerkiksi painonhallinta on yksi keskeinen painopistealue terveyden edistämisen ohjelmissa niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Asian tiimoilta on jo käynnistetty paljonkin hankkeita, mutta parhaimpien tulosten saavuttamiseksi on toiminnassa vielä paljon kehitettävää.

Palvelujen tuotteistamiseen ja yleisesti palvelujen kehittämiseen liittyy aina kiinteästi **markkinointi** ja palvelujen ns. näkyväksi tekeminen. Yrittäjien ja työterveyshuollon palvelujen kohtaamattomuuden yhdeksi selitykseksi on tarjottu työterveyshuollon palvelujen heikkoa markkinointia. Tästä syystä pienyrittäjille sunnattujen palvelujen markkinointitutkimus voisi olla toinen jatkokehittämishankeidea työlleni.

Työkykyä ylläpitävien palvelujen tuotteistamista kaivattaisiin myös **fysioterapiapalvelujen kehittämistyössä**. Tämä palvelisi etenkin pienyrittäjä asiakkaita, jotka voisivat esimerkiksi verkkosivujen kautta saada helposti ja nopeasti palvelujen tarjoajien tuotteista selkeän kuvan. Uuden näkökulman löytäminen kuntotestausten ja ergonomiakartoitusten rinnalle voisi olla yksi jatkotutkimuksen aihe. Painopiste tulisi olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja terveyden edistämisessä huomioiden myös nuoret työntekijät.

Sosiaalisen median hyödyntäminen pienyrittäjien verkostoitumisessa ja / tai elämäntapaohjauksessa voisi olla myös ajankohtainen jatkotutkimuksen aihe. Verkko on todennäköisesti monille kiireisille pienyrittäjille sopiva kommunikointiväline, koska se mahdollistaa toiminnan ja osallistumisen juuri silloin, kun se omaan arkeen parhaiten sopii. Verkon kautta on myös mahdollista tavoittaa ohjattavia ja toisia yrittäjiä laajemmalla säteellä ja matkustaminen voisi rajoittua esimerkiksi vain muutamiin lähitapaamisiin.

Luonnollisesti työkykyyn liittyvien tekijöiden ja merkitysten tutkiminen **nuorten yrittäjien** näkökulmasta olisi mielenkiintoista ja tarpeellista. Nykypäivänä on enenevästi keskustelu juuri nuorten työssäjaksamisesta. Nuorten kohdalla asioihin pystytään puuttumaan paljolti myös ennaltaehkäisevästi, mikä on säästöä kustannuksissa.

7 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS

Ihminen tutkimuksen kohteena asettaa suuria haasteita, johtuen tutkimuksen kohteen käyttäytymisen ja toiminnan monimuotoisuudesta. Ihmistutkimuksessa ei ole myöskään yhtä ainoaa, kaikille yhteistä totuutta, vaan tulkinta on subjektiivista. Ihmistutkimuksessa pyritään merkitysten ymmärtämiseen ja tulkintaan. Tavoitteena on toisen todellisuuden ymmärtäminen, samanaikaisesti, kun ymmärrämme omien subjektiivisten näkemysten heijastuvan tutkimukseen. (Hirsjärvi, Hurme 2001, 17 – 18.)

Opinnäytetyön aineisto on kerätty teemahaastatteluin, josta itselläni ei ollut aiempaa kokemusta. Olen tosin työssäni vuosia tottunut haastattelemaan asiakkaita fysioterapiaprosessiin liityen, mikä kokemuksena ja osaamisena helpotti haastattelutehtäviä. Fysioterapiaprosessissa haastattelu on keskeinen keino pyrittäessä saamaan ymmärrys toisen todellisuudesta, luomaan kokonaisnäkemys, mutta toisaalta ymmärtää yksittäisten tekijöiden vaikutus.

Haastattelun rungon muodostivat teemat, joiden väljyydellä pyrin välttämään liian ohjaavat kysymykset, jotta haastateltavien omat ajatukset ja käsitykset saattoivat tulla mahdollisimman vapaasti esille. Haasteena oli kuitenkin oma aiempi ymmärrykseni aihepiiristä, jota ei ollut kokemattomana temahaastattelijana aivan helppo jättää taka-alalle ja estää sen vaikutusta itse haastattelutilanteessa että aineiston analyysissä. Tästä osoituksena on mielestäni se, että metodiksi suunnitellusta syvähaastattelusta jouduin luopumaan jo ensimmäisessä

haastattelutilanteessa, koska en kokenut pystyväni irtautumaan täysin omista käsityksistäni, jotka teemoittivat luonnostaan haastatteluani. Aiemmin laatimassani haastattelun rungossa tästä huolimatta pitäydyin. Ongelmaksi muodostui kuitenkin se, että haastateltavat eivät ymmärtäneet kaikkia käyttämiäni käsitteitä, koska en ollut avannut niitä heille etukäteen. Esimerkiksi kysymykseen työkyvyn määrittelystä he eivät kyenneet tuottamaan suoraa vastausta. Ratkaisin asian haastattelutilanteessa siten, että esitin kysymykset arkikielellä ja asiaa selittävin kysymyksin. Tässä kohdin voidaankin pohtia sitä, vastasiko metodi teema-haastattelua, jossa ohjenuorana on se, että haastateltavat ymmärtävät käsitteen juuri esitetyllä tavalla ja kykenevät pilkkomaan sen samalla tavalla vai vastasiko menetelmä osin enemmän avointa haastattelua, jossa haastateltava saa kertoa ilmiöstä vapaasti oman ymmärryksensä mukaisesti.

Tutkimuksen tekijän roolia on laadullisessa tutkimuksessa kuvattu aktiiviseksi osallistujaksi, jolloin tutkijan ja osallistujan välille syntyy selkeä vuorovaikutus. Tämä voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. (Kylmä, Juvakka 2007, 27.) Oma tilannettani helpotti se, että haastateltavat olivat minulle vieraita henkilöitä, joten tuttuus ei voinut vaikuttaa siihen, miten he kysymyksiini vastasivat. Toisaalta on ymmärrettävää, että haastatelijan ollessa täysin vieras henkilö, voi se vaikuttaa haastateltavan avoimuuteen ja siihen, missä valossa tai kuinka syvällisesti hän haluaa ajatuksiaan tuoda esille.

Analysointivaiheessa litteroinnin luotettavuutta arvioidaan sen mukaan, miten tarkkaan se kuvaa tutkittavan suullisia lausumia (Hirsjärvi, Hurme 2001, 19 - 20). Tässä opinnäytetyössä litteroin kolme ensimmäistä yksilöhaastattelua sanasta sanaan melko välittömästi haastattelujen jälkeen. Seuraavat kaksi teemahaastattelua litteroin vastausten osalta, samoin mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Luotettavuutta pyrin parantamaan palaamalla aineistoon yhä uudelleen. Valitsemani teemat jäsentyivät ja tiivistyivät myös uudelleen tämän prosessin aikana. Luovuin muun muassa pyrkimyksistäni analysoida aineistoa työkyvyn Talomallin antamien valmiiden teemojen mukaisesti ja päädyin aineistolähtöiseen luokitteluun, jossa nostin esiin juuri niitä teemoja, joita haastateltavat olivat itse painottaneet.

Aineistoon aina uudelleen palaaminen syvensi varmasti analyysiä, mutta ei voinut enää korjata niitä puutteita, mitä itse haastattelussa mahdollisesti ilmeni (esim. tutkijan kokemus ja taito viedä haastattelua eteenpäin).

Raportissa esitetyt lainaukset ja asiat ovat suoraan haastatteluaineistosta esille nostettuja ja siten tosia. Tätä todennettiin myös hyödyntäen ns. face validiteettia; kaksi ensimmäisenä haastateltua yrittäjää lukivat analyysistä tehdyt tulkinnat ja katsoivat ne totuudenmukaisiksi. Koska aineisto oli kuitenkin pieni, ei voida puhua vahvasta saturaatiosta eli aineiston kylläntymisestä, siitä huolimatta, että kaksi viimeistä haastattelua eivät tuoneet juurikaan uusia näkökulmia asiaan. Aineisto katsotaan riittäväksi silloin, kun aineistossa alkaa kertautua samat asiat, joskin tähän vaikuttaa myös tutkijan taito nähdä uusia näkökulmia (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 182). Raportti kuvaa siten yksittäisten, mutta omaa ryhmäänsä varmasti hyvin edustavien yrittäjien todellisuutta ja heille merkittäviä asioita. Siitä ei kuitenkaan voida tehdä yleistyksiä, jotka koskisivat esimerkiksi kaikkia Päijät- Hämäläisiä pienyrittäjiä.

8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS

Yrittäjien osallistuminen projektiin perustui vapaaehtoisuuteen. Heille kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä opinnäytetyön tekijän ja sitä ohjaavien opettajien nimet ja yhteystiedot kirjallisesti. Haastatelluille taattiin, ettei heidän henkilöllisyytensä tule ilmi raportissa. Haastateltujen suostumuksen osoituksena heiltä saatiin allekirjoitus suostumuslomakkeeseen. Opinnäytetyön raportointi tapahtui yleisellä tasolla siten, että tunnistettavuus ei ole mahdollista, eikä siten aiheuta haastatelluille mitään seuraamuksia.

Kasvokkain tehty haastattelu asettaa erityisiä vaateita tutkimuksen eettisyyden näkökulmasta. On huomioitava, että haastattelutilanne voi olla tutkittavalle stressiä aiheuttava tilanne. (Hirsjärvi, Hurme 2001, 19 – 20.) Haastattelutilanteen aiheuttamaa stressiä lievittääkseni pyrin luomaan tilanteesta mahdollisimman

rennon ja käyttäytymällä itse neutraalisti, korostamatta omaa asemaani.

Haastattelutilanteet toteutettiin yrittäjien omassa työympäristössä, jossa he saattoivat tuntea olonsa kotoisaksi. Haastattelut aloitettiin aiheesta, jotka olivat yrittäjille helppoja ja josta he mielellään kertoivat, esimerkkinä tarina siitä, miten he ovat päätyneet yrittäjiksi.

Haastattelun sopiminen ja haastatteluun käytetty aika edellytti haastateltavilta myös työjärjestelyjä. Haastateltavat antoivat aikaansa ilman vastapalveluksen vaadetta, mistä voi olla heille vain kiitollinen. Haastattelija ei kuitenkaan mielestäni voi millään tavalla yrittää painostaa kohdettaan haastatteluun tai osoittaa asenteellisuutta kohteen mahdollisesti kieltäytyessä. Opinnäytetyön tarkoituksena on edesauttaa pienyrittäjien työkykyä ja näin voidaan sen nähdä edesauttavan myös opinnäytetyötä varten haastateltujen asemaa. Suoraan tämä ei ole mitattavissa ja vaikutukset ovat todennäköisesti välillisiä.

9 POHDINTA

Tämän opinnäytetyöni kautta kerätty aineisto ei ole yleistettävissä, mutta sen voidaan osaltaan ajatella täydentävän aiempaa tutkimusta pienyrittäjien työkykyyn vaikuttavista tekijäistä. Opinnäytetyön aineisto on pieni, mutta riittävä opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteiden näkökulmasta. Lisäksi sen kerääminen ja analysointi on luonnollisesti toiminut oppimisprosessina sen tekijälle. Pienen aineiston hallinta on ollut helpompaa, kun aiempaa kokemusta laadullisen työn tekemisestä ei itselläni ollut. Rajattu aineisto ja haastateltavien määrä on osaltaan helpottanut aineiston analysointia ja parantanut tarkkuutta. Toisaalta opinnäytetyön aihe, pienyrittäjien työkyky, on käsitteenä laaja ja vaikeasti hallittava, mutta juuri haastattelut ovat tuottaneet toimivan rajauksen.

Opinnäytetyöni kautta halusin oppia paremmin ymmärtämään pienyrittäjien todellisuutta ja kerätä tietoa heidän omista käsityksistään työkykyyn liittyen, sen sijaan, että itse oman alan asiantuntijana määrittäisin ne olemassa olevan

teoriatiedon pohjalta. Halusin myös oppia uutta tutkimusmenetelmistä, jonka vuoksi laadullinen menetelmä motivoi minua vahvasti työn alkuvaiheessa ja tutkimusmetodioppaisiin tutustuessani. Laadullinen tutkimusmenetelmä oli ennen kaikkea perusteltu valinta tutkimuskysymyksiäni ajatellen, mikä oli metodin valinnan kannalta ensisijainen lähtökohta.

Tutustuessani tarkemmin kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusmetodien eroihin, oivalsin oman ajatteluni fysioterapeuttina perustuvan melko voimakkaasti kvantitatiiviseen ajatteluun. Tähän lienee vaikuttanut minuun jo perusopinnoissa istutettu ns. lääketieteellinen ajattelutapa ja manuaalisen terapian opinnoissa vahvistunut kliininen ajatteluni, jossa pyritään etsimään syy-suhteita ja yleistysten avulla ennustettavuutta, selityksiä ja ymmärtämistä. Ehkä kiinnostukseni kvalitatiiviseen tutkimusmetodiin on ollut osin tiedostamatontakin halua kehittää omia näkemyksiäni positivismista kontekstisidonnaiseen näkemykseen ja laajempaan ymmärrykseen. Toisaalta paras tulos syntyy näiden ajatusmallien kombinaatiolla, mikä luonnostaan usein tapahtuukin esimerkiksi fysioterapiaprosessissa, joka lähtee liikkeelle asiakkaan puolistrukturoidusta tai avoimesta haastattelusta.

Metodin valintaan vaikutti myös se, että suoranaisesti pienyrittäjien työkykyyn liittyviä tutkimuksia ei löytynyt kovinkaan paljon, enkä voinut opinnäytetyössä lähteä liikkeelle kovin vahvoista hypoteeseista, vaan paremminkin halusin luoda niitä. Koin myös, että strukturoitu kyselylomake ei antaisi riittävästi mahdollisuuksia selvittää vastauksia. Haastattelu sitä vastoin mahdollistaa asioiden selvittämisen lisäksi tiedon syventämisen. Itselläni oli myös tiedossa, että samaan aikaan oli tekeillä Työterveyslaitoksen toimesta laaja naisyrittäjien työhyvinvointiin kohdistunut tutkimus, joka tulisi antamaan hyvinkin yksityiskohtaista tietoa naisyrittäjien työhyvinvoinnista strukturoitujen haastattelujen ja kyselylomakkeiden kautta. Oma opinnäytetyö oli tämän tutkimuksen rinnalla pienimuotoinen, Kunnan kate – projektia palveleva ja ikääntyviin naisyrittäjien työkykyyn kohdistuva tiedonkeruu.

Aihepiiriin, työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen, olin tutustunut jo aiemmin työni ja opintojeni kautta. Silti haastattelutilanteissa ja litteroidun aineiston analyysissä kaipasinkin omaan osaamiseeni erilaista syvyyttä, joka olisi auttanut minua löytämään

uusia näkökulmia aiemmin tutkitun mukaisen tiedon toteamisen sijaan. Toisaalta on todettu, että teorialähtöinen tai – sidonnainen analyysi on aloittelevalla tutkijalla todennäköisesti helpoin työskentelytapa (Aaltola, Valli 2007, 162 – 163). Omassa opinnäytetyössäni koin tukeutuvani aiempaan tutkittuun tietoon, enkä niinkään luonut uutta teoriaa.

Opinnäytetyössä käytetty teoreettinen viitekehys on pääosin suomalaisten yrittäjien ja työntekijöiden todellisuutta kuvaavaa. Vertailuja muihin maihin on niukasti. Tähän vaikuttanee se, että ilmiönä työkyky ja työhyvinvointi sekä siihen liittyvä toiminta on hyvin suomalainen ilmiö. Käyttämäni ulkomainen lähdeaineisto liittyy lähinnä fyysisen aktiivisuuden ja muiden elämäntapojen terveysvaikutuksiin.

Opinnäytetyö aihealueen laajuudesta johtuen ei siitä prosessin alkuvaiheessa muodostunut kovinkaan tiivistä kokonaisuutta. Aineiston läpikäyminen useaan kertaan, teemojen pohtiminen ja tekstin tiivistämisen myötä kokonaisuus muokkautui vähitellen jäsenellymmäksi ja loogisemmaksi. Prosessi oli kuitenkin pitkä ja turhautuminen uhkasi työn saattamista loppuun. Aiheen rajaaminen alussa olisi ollut kuitenkin vaikeaa, koska pienyrittäjien työkykyyn vaikuttavat teemat eivät olleet jäsenyneet. Koin kuitenkin löytäneeni pienellä aineistollani keskeisiä pienyrittäjien työkykyyn vaikuttavia teemoja kun vertaan opinnäytetyöni tuloksia laajaan helmikuussa 2010 valmistuneeseen tutkimukseen Naisyrittäjien työhyvinvoinnista.

Työkyky käsitteen laajuus ja monialaisuus aiheutti prosessin aikana kuitenkin useasti epävarmuutta siitä, liikunko niin sanotusti turvallisilla vesillä. Toisaalta liikkuminen oman substanssiosaamisen rajapinnoilla ja aika ajoin ydinteemojen ulkopuolella auttoi näkemään vahvemmin oman ammatillisen osaamisen rajat, vahvuudet ja heikkoudet. Toisaalta tässä tilanteessa olemme jokaisessa asiakasprosessissa. Meidän tulee nähdä asiakas tarpeineen kokonaisuutena ja tunnistaa omiksi ne asiat, joissa pystymme antamaan osaamisemme asiakkaan hyödyksi. Lisäksi on olemassa koko joukko asioita, joiden ratkaisemiseksi tarvitsemme moniammatillista yhteistyötä tai asiakkaan ohjaamista suoraan toisen asiantuntijan luokse. Ymmärtääksemme hyödyntää muiden osaamista, meidän tulee luonnollisesti tuntea

jonkin verran muiden osaamisaluetta ja varmistaa näin, ettei työkyvyn käsite kapeudu tietämättömyyden vuoksi. Usein tämä vaatii aktiivisuutta ja myös oman osaamisen markkinointia muille ammattilaisille ja asiakkaille.

LÄHTEET

Aaltola, J., Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. WS Bookwell Oy, Juva 2007.

Abraham, Ch., Graham-Rowe, E. 2009. Are worksite interventions effective in increasing physical activity? A system review and meta-analysis. Health Psychology review and meta –analysis. Referaatti lehdessä Fysioterapia 2/10. 57.vsk. s.19-20.

Ahola, K., Kivistö, S., Vartia, M. (toim.) Vammalan kirjapaino Oy. 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Helsinki.

Antila, J. , 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen uttkimus. Nro 272. Työministeriö. Helsinki 2005.

Anttola, H., Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytöntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. Multiprint Oy 2009. Saatavilla: osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/progress/tyohyvinvointi/tyohyvinvointi.pdf

Aro, T. 2004. Toimintakyky työkyvyn arvion osana. Kirjassa: Matikainen, E., Aro, T., Huunan-Seppälä, A., Kivekäs, J., Kujala, S., Tola, S. (toim.) 2004: Toimintakyky. Arviointi ja kliininen näyttö. Duodecim. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä 2004.

Autio, J. 2005. Yrittäjyys ja työ talouden kulmakivinä. Kymmenvuotiskatsaus. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn-952-467-461-0_alkusanat.pdf viitattu 7.3.2010.

Eloranta, M., 2009. Avaimena ammatillinen kuntoutus; lisää työvuosia suomalaisille, vähemmän kustannuksia yrityksille. Työterveys-lehti. Kevät-kesä 2009.

Eskola, J., Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Kirjassa Aaltola, J., Valli, R. 2007 (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle.

Fogelholm, M. 2007. Miten sohvaperuna muuttuu vieriväksi kiveksi? Työterveyslääkäri 2007; 25 (2): 12 – 16.

Fogelholm, M., Paronen, O., Miettinen, M. 2006. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:1. Sosiaali- ja terveysministeriö, Opetusministeriö, UKK- instituutti. Helsinki 2007.

Fogelholm, M., Lindholm, H., Lusa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O., Saarinen, K. 2007. Tervettä liikettä – terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti 2007. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala Oy.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet – yhteenveto ja päätelmät. Kirjassa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. 2006: Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Helsinki 2006. Hakapaino Oy 2006.

Gould, R., Polvinen, A. 2006. Työkyky työuran loppupuolella. Kirjassa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. 2006: Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Helsinki 2006. Hakapaino Oy 2006.

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J., Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työntekijät. Työterveyslaitos, Vammalan kirjapaino, Vammala.

Hakanen, J. 2002. Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. Työ ja ihminen 1/2002, 42 – 58.

Hakanen, J. 2004. Työn imussa. Työterveiset: 2004 – 2.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2004-02/06.htm> viitattu 10.3.2010

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. 7. painos. Yliopistopaino. Helsinki 1995.

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki 2001.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. 15. uudistettu painos.

Hulst, M. 2003. Long workhours and health. Scan J Work Environ Health 2003; 29(3): 171-188.

Hyrkkänen, R. 2006. Yrittäjien ja palkansaajien eroja eläkeiän valinnassa. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2006:2. Edita prima Oy. Helsinki. www.etk.fi/Binary.aspx?Section=42845&Item=26558 viitattu 6.3.2010.

Härmä, M., Sallinen, M. 2004. Työperäisten unihäiriöiden yleisyys, merkitys ja vähentämiskeinot. Työ ja ihminen 18 (2004):3, 136 – 149.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A., Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. (toim.) 2006: kirjassa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy, Helsinki 2006.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja ytöelämän laatu Euroopan Unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä 2006.

Kaarlela, A., Kuuskorpi, T., Keskinen, E. 2001. Pienyrittäjän työkyky ja jaksaminen – yrittäjäkulttuurin ja persoonallisuuden näkökulmasta. Turun aluetyöterveyslaitos. Turku 2001.

Kankkunen, P., Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOY pro Oy. 1. painos.

Karisalmi, S., Tuominen, E. Kaliva, K. 2008. Eläkeaikomukset ja eläkkeellesiirtyminen. Seuranta tutkimus Joustava eläkeikä-tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:2. Multiprint Oy. Hki.
www.etk.fi/Binary.aspx?Section=42909&Item=63415 viitattu 6.3.2010.

Kauppinen, K., Toivanen, M. 2009. Työorganisaatiot ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa: Mäkelä-Perkiö, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Jervasti, J., Huuhtanen, P., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Lindström, K., Manninen, P., Mikkola, J., Reijula, K., Riala, R., Salminen, S., Toivanen, M., Viluksela, M. 2006: Työ ja terveys haastattelututkimus 2006. Työterveyslaitos Helsinki. Tammerpaino Oy, Tampere 2006.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, I., Viluksela, M. (toim.) 2010. Työ ja terveys haastattelututkimus 2009. www.ttl.fi/NR/rdonlyres/09AC70FC-1811-468E-94D9-6114F1587EAD/0/yhteenveto_tyo_ja_terveys_suomessa_2009.pdf Viitattu 24.4.2010

Kantola, J., Kautonen, T. 2007. Vastentahtoinen yrittäjyys Suomessa. Teoksessa: Kautonen, T. (toim.) 2007: Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 2007. Työministeriön julkaisuja 327
www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt327.pdf / Viitattu 7.3.2010.

Kiiski, M., Lind, L. 2009. Pienyritysten verkostoitumisen mahdollisuudet ja haasteet. Opportunities and challenges of small firm networking. Kandidaattityö.

Lappeenranta teknillinen yliopisto. Teknicaloudellinen tiedekunta, tuotantotalouden osasto.

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., Kirjonen, J. 2002. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ* 2002; 325:857.

Kodama, S., Saito, K., Tanaka, S., Maki, M., Yachi, Y., Asumi, M., Sugawara, A., Totsuka, K., Shimano, H., Ohashi, Y., Yamada, N., Sone, H., 2009. Cardiorespiratory fitness as a quantitative predictor of all-cause mortality and cardiovascular events in healthy men and women – a meta-analysis. *JAMA* 2009;301(19):2024-2035

Koiranen, M. 2009. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Luento Lahden Ammattikorkeakoulussa / Sosiaali- ja terveysalalla 10.9.2009.

Koskinen, S., Sainio, P., Martelin, T., Gould, R., Järvisalo, J. 2006. Onko väestön työkyky parantunut? Kirjassa: Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy, Helsinki 2006.

Kunnon kate – yrittäjien työssäjaksaminen kilpailukyvyn parantamiseksi.
www.kunnonkate.fi/Kunnon_kate_-_projekti.html Viitattu 17.4.2010

Kylmä, J., Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Kyrö, M. 2004. Työstressikysely ja työstressikysely itsearviointina kaksi erilaista kyselyä. *Työterveyslääkäri* 2004; 22(3): 380 – 381.

Känsälä, M., Kovalainen, A. 2005. Perheen ja yrittäjyyden yhteensovittaminen. *Työ ja ihminen* 19 (2005)1:129-140.

Laine, L. 2006. Terveys, työkyky ja työhyvinvointi eri-ikäisten naishoivatyöntekijöiden kokemana. Gerontologian ja kansanterveyden pro-gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Kansanterveyden laitos.

- Lith, P. 2005. Ovatko naisyrittäjät eri maata? Tilastokeskus. Tietoaika. www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_02_05_naisyrittajat.html Viitatti 21.2.2010.
- Manninen, P. 2009. Työterveyshuolto Suomessa 2007 – katsauksen yhteenveto ja suosituksia. 21.8.2009. Työterveyslaitos. www.ttl.fi/NR/rdonlyres/22479D7A-B9F7-4758-83CF-861873777334/0/TTH_Hankkeenyhteenvetojasuosituksia_20090821_2_.pdf viitattu 21.1.2010
- Maruthur, N., Wang, N-Y., Appel, L. 2009. Lifestyle Interventions Redurce Coronary Heart Disease Risk; result from PREMIER Trial. *Circulation, Journal of The American heart association* 2009; 119; 2026 – 2031. Apr 6, 2009.
- Maukola, L., Knuutila, R., Rahkonen, K., Heikkilä, J. 2008. Voimaverkko – työkykyä ja osaamista pienyrittäjille. Kiipula. Ilves-paino Oy, Hämeenlinna 2008.
- Metsämuuronen, J. (toim.), 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Methelp Ky, Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2006.
- Mäkitalo, J. 2001. Työkyky-lähestymistapa ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Kirjassa: Paso, E., Mäkitalo, J. (toim.) 2001: Viimeinen työkirja? Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus, keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola. Keski-Pohjanmaan kirjapaino Oyj.
- Mäkitalo, J. 2006. Työkyvyn käsite. Teoksessa Työterveyshuolto. 2006. Toim. Antti-Poika, M., Martimo, K-P., Husman, K. Duodecim. Karisto Oy. Hämeenlinnaan 2006.
- Naumanen, P. 2005. Itsestä huolehtiminen ja yksilölliset työjärjestelyt tukevat ikääntyvän työntekijän terveyttä. *Työ ja ihminen* 19 (2005) 4: 464 - 467.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. WSOYpro.WS Bookwell Oy. Juva 2008.
- Nurminen, E., Malmivaara, A., Ilmarinen, J., Ylöstalo, P., Mutanen, P., Ahonen, G., Aro, T. 2002. Effectiveness of a worksite exercise program with respect to perceived

work ability and sick leaves among women with physical work. *ScandJWork Environ Health* 2002; 28(2): 85-93.

Pakkala, L., Kalanen K., Saarni, H. 2004. Yrittäjät eivät tunne työterveyshuollon toimintaa – syy yrittäjien vähäiseen työterveyshuollon käyttöön? *Työterveyslääkäri* 2/2004.

Pakkala, L., Saarni, H. 2000. Pk-yrittäjät ja terveys – yrittäjien työterveyshuolto- ja projektin Varsianis-Suomessa. Turun aluetyöterveyslaitos, Turku 2000.

Pakkala, L., Suomala, T., Kuusela, R., Saarni, H. 2002. Yrittäjän terveys ja toimintakyky – yrityksen riskin pienentäminen. Turun aluetyöterveyslaitos. Turku.

Palmgren, H., Kaleva, P., Jalonen, S., Tuomi, K. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys. 5/2010.

Peltoniemi, A. 2005. Työllisten työkyky vuonna 2004. Työpoliittinen tutkimus Nro 273. Työministeriö Helsinki 2005

Pensola, T., Rinne, H., Kankainen, H., Roine, S. 2008. Työikäiset ikääntyvät. 55-69 vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. Kuntoutussäätiön tutkimuksia. Research reports 78/2008. Yliopistopaino. Helsinki.

Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L, Ervasti, J., HUUHTANEN, P., KANDOLIN, I., KAUPPINEN, K., KAUPPINEN, T., KETOLA, R., LINDSTRÖM, K., MANNINEN, P., MIKKOLA, J., REIJULA, K., RIALA, R., SALMINEN, S., TOIVANEN, M., VILUKSALA, M. 2006. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Helsinki. Tammer-Paino Oy, Tampere 2006.

Pulkkinen, A., 2005. Työn ja perheen välisten ristiriitojen vaikutus hyvinvointiin – sosiaalisen tuen suorat ja muuntuvat yhteydet. Pro gradu - tutkielma. Psykologian laitos. Jyväskylän yliopisto.

Rakennerahastotietopalvelu, EAKR- ja ESR-projektit Suomessa ohjelmakaudella 2007 – 2013. RR-tietopalvelu 1.1.2010. Projekti S10015.

www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S10015. Viitattu 14.4.2010

Rimpeli, M. 2005. Kunnan kansanterveystyö terveyden edistäjänä 1. Käsitteitä ja lakeja. Suomen lääkärilehti 44/2005, vsk 60.

Ruusuvuori, J., Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino. Tampere 2005.

Saarni, H., Pakkala, H., Wibom, H., Oksanen, T., Kalanen, K., Hautala, L. 2005.

Työterveyshuolto ja pk-yrittäjien terveyden ja jaksamisen edistäminen.

Työterveyslääkäri 2005; 23(3): 351-355.

Saarni, H. 2005. Nyt haetaan uusia toimintatapoja. Terveempi yrittäjä –terveempi yritys. Työterveyslaitos, Helsinki 5.9.2005. Seminaariraportti.

Siegrist, J. 1996. Adverse Health Effects of High Effort / Low-Reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology 1996, Vol. 1. No 1, 27-41.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001. 4. Valtioneuvoston periaatepäätös Terveys 2015 – kansanterveysohjelmasta. www.terveys2015.fi/terveys2015.pdf, viitattu 11.4.2010

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaali- ja terveystietokertomus 2006. Helsinki 2006. 320 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, ISSN 1236-2050, 2006:4) ISBN 952-00-1996-0 (nid.), ISBN 952-00-1997-9 (PDF) viitattu 23.1.2010.

Sosiaali- ja terveysministeriön tilinpäätös ja toimintakertomus vuodelta 2008a. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=64908&name=DLFE-8621.pdf viitattu 24.1.2010.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2008b. Valtioneuvoston periaatepäätös terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon kehittämislinoista. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2008: 10. AT-julkaisutoimisto Oy, Yliopistopaino Helsinki 2008.

Timonen, A., Rajala, M. 2009. ESR-projektin väliraportti. Ohjelmakausi 2007 – 2013. Kunnon kate – yrittäjien työssäjaksaminen kilpailukykyyn parantamiseksi.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi. Työterveyslaitos. Helsinki 1997. K-print Oy Vantaa 1997.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusyhtiö Tammi. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2002.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001 / 1383.

www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383 viitattu 7.2.2010

Tähtinen, O., Hietala, H. 2008. PK-yritys, hyvä työnantaja. Suomen yrittäjät Ry. Tutkimuksia. www.yrittajat.fi/File/7a51e09a-37ef-46ac-b8d6-214301df0d14/tyoolo_selvitys08.pdf Viitattu 24.4.2010.

Virtanen, N., Koskinen, S. 2000. Yrittäjän muotokuva. Turun aluetyöterveyslaitos. Turku 2000.

Visuri, S., Kalanen, K., Niemi, L., Saarni, H. 2008. ”Herättelyä tarvitaan”, Hyvinvointivastaavien kokemuksia yrittäjähdistysten hyvinvointitoiminnasta. Pk-yrittäjän terveys ja jaksaminen, SYTY2000®-projektin osaraportti. Työterveyslaitos 2008. http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/80146287-BC40-4828-8612-95A3F03DB4C6/0/Herattelya_tarvitaan121208.pdf viitattu 13.2.2008.

Yates, T., Davies, M., Gorely, T., Bull, F., Khunti, K., 2009. Effectiveness of a pragmatic education program designed to promote walking activity in individuals with impaired glucose tolerance: a randomized controlled trial. *Diabetes Care* 2009;32:1404-10.

Ylöstalo, P., Jukka, P. 2009: Työolobarometri. Lokakuu 2009. Ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän laatu-ryhmä. 14.12.2009.

www.tem.fi/files/25472/Tyoolobarometri_ennakkotiedot2009.pdf viitattu 11.4.2010.

Yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuoltomallin kokeilu alkoi 17.5.2010 Päijät-Hämeessä. [www.kunnonkate.fi/Kunnon kate - projekti.html](http://www.kunnonkate.fi/Kunnon_kate_-_projekti.html) Viitattu 17.4.2010

Marita Rajala

OPINNÄYTETYÖESITE

Fysioterapeutti AMK

LAMK / STL / Oppimiskeskus Optiimi

4.5.2009

HYVÄ YRITTÄJÄ

Pienyrittäjän tärkein voimavara on yrittäjä itse. Todennäköisesti tämä kiistaton tosiasia on saanut sinutkin mukaan Kunnon Kate – projektiin, jonka tavoitteena on juuri sinun ja muiden Päijät-Hämäläisten pienyrittäjien työkyvyn tukeminen. Tai mahdollisesti et ole vielä mukana Kunnon kate projektissa, mutta olet valmis jakamaan ajatuksia työkyky asioihin liittyen.

Oma opinnäytetyöni liittyy osana Kunnon Kate – projektia ja sen tarkoituksena on haastattelun keinoin saada pienyrittäjien näkemyksiä esille työkykyyn liittyvissä asioissa. Opinnäytetyöni kautta etsin vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- Miten pienyrittäjyyden asiantuntijat eli yrittäjät itse määrittelevät työkykynsä?
- Mitkä ovat pienyrittäjien kokemusten mukaan heidän työkykyään vahvistavia ja uhkaavia tekijöitä?
- Millaista tukea yrittäjät tarvitsisivat työkykynsä tukemiseksi ja edistämiseksi?

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa yrittäjien työkykytoiminnan tarpeista ja kehittämisalueista. Uutta tietoa voidaan hyödyntää pienyrittäjien työkykyä tukevien toimenpiteiden kehittämistyössä ja tavoitteiden

täsmäntämisessä. Tukitoimenpiteiden kautta voidaan kehittää yrittäjien omaa osaamista ja kehittää pienyrittäjien terveydenhuoltoa.

Opinnäytetyön vastuhenkilö on allekirjoittanut, jonka Ylemmän Ammattikorkeakoulun tutkintoon opinnäytetyö sisältyy. Opinnäytetyötä ohjaa Jyväskylän Ammattikorkeakoulun fysioterapian yliopettaja Tiina Kuukkanen ja fysioterapian lehtori Anja Tanttu, työelämän yhteyshenkilönä toimii Kunnan Kate projektin projektipäällikkö Anne Timonen. Opinnäytetyön aineistoa kerään teemahaastattelujen avulla. Haastattelut ovat kahdenkeskisiä, keskustelunomaisia tilanteita, joissa voitte tuoda esille omia näkökulmianne pienyrittäjien arkeen ja työhyvinvointiin liittyen. Haastattelutilanne kestää 1 -2 h ja se tallennetaan nauhalle. Haastattelut tapahtuvat touko- kesäkuun 2009 aikana. Aineiston pohjalta teen analyysin syksyn 2009 aikana.

Opinnäytetyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja osallistumisen peruminen on mahdollista missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Haastateltujen henkilöiden nimi ja muut tiedot tulevat vain tutkimuksen tekijän tietoon. Haastattelunauhoja ei luovuteta kenellekään ulkopuoliselle ja ne säilytetään samoin, kuin muut salassa pidettävät asiakastiedot. Tutkimusaineisto hävitetään tutkimusraportin valmistuttua joulukuussa 2009. Tutkimusraportissa hyödynnän aineistoa siten, että kirjoitetusta tekstistä ei ketään osallistujaa voida tunnistaa. Tutkimusraportti on julkinen ja se tullaan tallentamaan Jyväskylän Ammattikorkeakoulun tietokeskukseen sähköisessä muodossa. Lisäksi tutkimusraportti tai sen osia tullaan julkaisemaan Kunnan Kate – projektin loppuraportissa / julkaisussa ja mahdollisesti muissa Kunnan Kate – projektin julkaisuissa.

Mikäli haluatte osaltanne edistää pienyrittäjien työkykyä ja osallistua opinnäytetyöhön, voitte ottaa yhteyttä allekirjoittaneeseen henkilökohtaisesti. Haastatteluajasta ja -paikasta sovin jokaisen kanssa erikseen.

Yhteystietoni ovat:

Marita Rajala
Fysioterapeutti AMK
Lahden Ammattikorkeakoulu / Sosiaali- ja terveysalan laitos
Oppimiskeskus Optiimi
marita.rajala@lamk.fi
p. 044 – 7080 392

Yhteistyöterveisin;

Suostumuslomake

KIRJALLINEN SUOSTUMUS ”Työkyky pienyrittäjän näkemyksinä ja kokemuksina”

TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tietoisena fysioterapeutti Marita Rajalan toteuttaman opinnäytetyön tarkoituksesta, suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tutkimuksen aineiston keruuvaiheiden haastatteluun.

Minulle on selvitetty opinnäytetyöhön osallistumisen vapaaehtoisuus sekä mahdollisuus vetäytyä tutkimuksesta, jos sitä haluan. Jos vetäydyn pois tutkimuksesta, minua koskeava aineisto poistetaan tutkimusaineistosta. Tiedän, että haastattelut nauhoitetaan ja tutkimusraportissa saattaa olla lainauksia omasta haastattelustani, mutta kuitenkin niin kirjoitettuna, että minua ei voida tunnistaa tekstistä. Minulle on myös selvitetty, että haastattelunauhut ja niiden pohjalta kirjoitetut haastattelukertomukset eivät joudu kenenkään ulkopuolisen käsiin. Haastattelunauhoilla tai haastattelukertomuksissa ei myöskään mainita minun nimeäni.

Olen myös tietoinen mahdollisuuksistani ottaa tarvittaessa myöhemmin yhteyttä fysioterapeutti Marita Rajalaan opinnäytetyön tiimoilta ja olen saanut tarvittavat yhteystiedot häneltä. Tätä suostumuslomaketta on tehty kaksi samankaltaista kappaletta, joista toinen jää minulle itselleni ja toinen fysioterapeutti Marita Rajalalle.

Paikka

____ / ____ 2009
Aika

Tutkimukseen osallistuja

Nimen selvennyt

Marita Rajala

Tutkimuksen tekijän nimi

Lahden Ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan laitos, Oppimiskesku Optiimi

Hoitajankatu 3, 15850 Lahti, p. 044 – 7080 392, s-posti: marita.rajala@lamk.fi

Yhteystiedot