

HOIVAYRITTÄJÄN TYÖN VOIMAVARATEKIJÄT

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö
Kevät 2011
Taina Kanninen

Lahden ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma

TAINA KANNINEN: Hoivayrittäjän työn voimavaratekijät

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, 37 sivua, 4 liitesivua

Kevät 2011

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan hoivayrittäjien työn voimavaratekijöitä. Tutkimus tehtiin haastattelemalla henkilökohtaisesti viittä Päijät-Hämeessä työskentelevää hoivayrittäjää. Haastattelut tehtiin kevään 2010 aikana. Saatu tutkimusaineisto käytiin läpi sisällön analyysiä käyttäen. Tuloksena saatiin, että yrittäjät kokivat yleisesti ottaen voimavaransa ja oman jaksamisensa yrittäjänä tällä hetkellä hyväksi. Toisaalta moni toi esille, että yritystoiminnan alkuvuosien kova työnteko on myös vaatinut veronsa ja ajoittain ollaan välillä hyvinkin väsyneitä.

Tutkimushaastatteluissa esille tulleet hoivayrittäjän työhön vaikuttavat voimavaratekijät jaettiin seuraaviin luokkiin: kunnan viranomaiset, järjestöt, toiset yrittäjät, perhe, ystävät, työntekijät, yrityksen toimitilat, oma itse, koulutus ja muut. Näistä tekijöistä tärkein voimavara oli puoliso ja perhe. Seuraavaksi tärkeimpiä voimavaroja olivat tutkimuksen mukaan yrittäjäkollega ja muut ystävät. Sen sijaan sekä kunnat että toiset alueen hoivayrittäjät osoittautuivat tutkimuksen mukaan enemminkin voimia vieväksi tekijäksi. Järjestöt koettiin voimavaraksi ja samoin hyvät toimitilat sekä mahdollisesti hankittu yrittäjä- tai muu koulutus. Työntekijät koettiin sekä todella merkittäväksi voimavaraksi hoivayrittäjyydelle että hankalaksi asiaksi. Omasta itsestä yrittäjät löysivät useita voimavaraksi luettavia tekijöitä. Muista voimavaroiksi koetuista tekijöistä tärkeimmäksi nousi yrittäjän suhde pankkiin. Lisää voimavaroja työhönsä hoivayrittäjät kaipasivat kuntien suunnalta sekä työntekijöiltä. Lisäksi he toivoivat oppivansa pitämään parempaa huolta itsestään.

Tuloksista voidaan todeta, että hoivayrittäjät tarvitsevat työlleen yrittäjänä moninaisia voimavaroja. Tulevaisuuden kannalta on tärkeää, että näitä voimavaroja opitaan tunnistamaan, kehittämään ja käyttämään hyväksi. Näin voidaan varmistaa hoivayrittäjien hyvinvointi ja heidän yhteiskunnallisestikin tärkeän työnsä onnistuminen. Tässä tutkimuksessa saatua tietoa voidaan käyttää, kun mietitään yrittäjien työn tukemisen keinoja esim. kunnallisella tasolla tai koulutuksen avulla.

Avainsanat: hoivayrittäjyys, työn voimavaratekijät

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of Social and health care

TAINA KANNINEN: Care entrepreneurs resources for the work

Bachelor's Thesis in Health care 37 pages, 4 appendices

Spring 2011

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to survey and analyze care entrepreneurs' resources for their work. The research material was collected by personally interviewing five care entrepreneurs working in the Päijät-Häme area. The thematic interviews were done during spring, 2010. The research material was analysed using content analysis. The findings of the research show that the entrepreneurs felt, over all, that their resources for their work as a care entrepreneur were adequate. On the other hand many of them felt that the hard work they did during the first few years are now showing, and they sometimes feel very tired.

The research material from the thematic interviews that deals with the entrepreneurs resources for their work were classified in following categories: local authorities, organizations, other entrepreneurs, family, friends, staff, premises, myself, training and others. Of these categories, the most important resource for the care entrepreneur's work was the family and spouse. The second most important were the colleague entrepreneur, with whom they shared the business and other friends. Interestingly, the local authorities and other entrepreneurs were seen more as a negative resource. Organizations, good working premises, as well training were seen as positive resources. The staff was seen both as a positive and as a negative resource. In themselves, the entrepreneurs found many attributes that they considered as positive resources. The most important resource in the category of "others" was the relationship with their bank. The entrepreneurs hoped to gain more positive resources from the local authorities and their staff. Furthermore they hoped to learn to take better care of themselves.

The results of this thesis show, that the care entrepreneurs need variety of resources for their work. It is important that we learn to identify, develop and take use of these resources in the future. This way we can make sure the care entrepreneurs wellbeing and the success of their important work in the community. The results of this thesis can be used to develop ways to support the work of the entrepreneurs both in the community as well as for example with education.

Key words: care entrepreneurs, resources for the work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	SUOMALAINEN HOIVAYRITTÄJÄ	3
2.1	Hoivayrittäjän määrittelyä	3
2.2	Hoivayrittäjyyden historiaa ja nykypäivää Suomessa	4
2.3	Hoivayrittäjän profiili aikaisempien tutkimusten valossa	7
3	YKSILÖN TYÖN VOIMAVARATEKIJÄT	10
3.1	Työn voimavaratekijät	10
3.2	Hoivayrittäjien voimavaratekijät aikaisempien tutkimusten valossa	11
4	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	13
5	TUTKIMUSMENETELMÄT	14
5.1	Tutkimusaineiston keruu	14
5.2	Haastattelun teemat	15
5.3	Tutkimusaineiston analyysi	15
6	HOIVAYRITTÄJÄN TYÖN VOIMAVARATEKIJÄT	18
6.1	Yrittäjän kokemukset viimeisen vuoden voimavaroista	18
6.2	Hoivayrittäjän työn voimavaratekijät	19
6.3	Hoivayrittäjän työlle toivottu lisävoimavara	24
7	POHDINTA	26
7.1	Tutkimuksen tulosten tarkastelua	26
7.2	Eettisiä kysymyksiä	29
7.3	Tutkimuksen luotettavuus	30
7.4	Jatkotutkimusaiheita	32

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Tämä tutkimus käsittelee hoivayrittäjiä ja heidän työtään. Tutkimuksessa on tarkoitus selvittää sitä, minkälaisiksi yrittäjät ovat kokeneet voimavaransa työssä viimeisen vuoden aikana ja mitkä ovat tällä hetkellä heidän työtään hoivayrittäjinä tukevat voimavaratekijät ja viimeiseksi minkälaisia lisävoimavaroja he haluaisivat työlleen hoivayrittäjinä.

Hoivayrittäjällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksen saanutta henkilöä, joka on perustanut oman hoitoalan yrityksen. Hoivayrittäjyydellä tarkoitetaan yleisesti yrityspohjaista toimintaa, jonka pääasiallisia toiminta-alueita ovat eri asiakasryhmien asumispalvelut jotka sisältävät avo- ja laitospalvelut, kotihoidon, joka kattaa kotihoidon ja kotisairaanhoidon, sekä lasten päivähoiton, myös lasten päiväkotirytykset. (Rissanen & Sinkkonen 2004, 15).

Hoivayrityksen omistajana ja johtajana työskentely on monipuolista, vastuullista ja erittäin haasteellista. Yrittäjien jaksamista yleensä tai hoivayrittäjien jaksamista erityisesti ei ole Suomessa juurikaan tutkittu ja kansainvälisestikin vähän. (Rissanen & Sinkkonen 2004, 12). Vaikka hoivayrittäjän työ on vaativaa, voi hänen elämänhallintansa olla kunnossa, jos hänellä on tunne siitä, että sillä, mitä hän tekee, on merkitystä ja hän voi vaikuttaa siihen mitä tapahtuu. (Työturvallisuuskeskus 2000,9.)

Ihmisellä on elämässään ja työssään sekä kuormitus- että voimavaratekijöitä, jotka voivat olla ulkoisia tai sisäisiä. Yksilön työn voimavaratekijöillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa niitä työn ominaisuuksiin, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia sekä edistävät yksilön kasvua ja kehitystä. (Tarvainen, Kinnunen, Feldt, Mauno & Mäkikangas 2005, 441)

Nämä voimavaratekijät voivat olla joko ulkoisia tai sisäisiä. Ulkoisella voimavarailla tarkoitetaan esim. vaikeassa tilanteessa muilta saatua apua ja sisäisiä voima-

varoja ovat esimerkiksi ammattitaito tai henkilökohtainen sitkeys. (Työturvallisuuskeskus 2000,9.) Tällä tutkimuksella pyritään tuottamaan tietoa, joka auttaisi aloittelevia hoivayrittäjiä ja jo yrittäjinä työskenteleviä tarkastelemaan kriittisesti omaa jaksamistaan ja voimavaratekijöitään ja panostamaan siihen, että voimavaroja olisi riittävästi.

2 SUOMALAINEN HOIVAYRITTÄJÄ

Seuraavassa luvussa käydään ensin läpi sitä, miten yrittäminen, hoiva ja hoivayrittäminen sekä hoivayrittäjä kirjallisuudessa määritellään. Sen jälkeen tarkastellaan sitä, miten suomalainen hoivayrittäjäyys on kehittynyt historian kuluessa ja suomalaisen sosiaalijärjestelmän muuttuessa sekä sitä, minkälaista hoivayrittäminen on nykypäivän Suomessa ja mitkä ovat sen erityiskysymyksiä. Viimeiseksi luodaan katsauksen siihen, millaisen profiilin hoivayrittäjästä saa aikaisempien tutkimusten valossa.

2.1 Hoivayrittäjän määrittelyä

Yrittäjä on henkilö, joka yksin tai yhdessä muiden henkilöiden kanssa luo liiketoimintaa jonkun havaitsemansa tarpeen varaan ja oman yrityksen perustaminen on yksi yrittäjyyden tunnusmerkki. Yrittäjyyteen kuuluvat olennaisena esim. yrittäjän vapaus päättää tekemisestään, sen sisällöstä, ajankohdasta ja toteuttamisesta sekä toisaalta yrittäjän riski ja vastuu omasta toimeentulostaan, sosiaaliturvastaan ja palveluksessaan olevasta työvoimasta. (Back 2004, 23; Kainlauri 2007 27 - 28; Aalto & Salminen 2006, 6.)

Yrittäminen on ihmisen toimintana pyrkimistä, ahkerointia ja ponnistelua kohti asettamiensa tavoitteita sekä sen kokeilemistä, pystyykö johonkin suoritukseen. Siihen liittyy myös pyrkimys hankkia toimeentulo itselleen ja luoda työpaikkoja mahdollisesti myös muille. (Rissanen & Sinkkonen 2004, 13, 14; Back, J. 2004, 23.)

Hoiva käsitteenä liittyy sekä terveydenhoitoon että sosiaalipalveluihin ja myös aivan jokapäiväiseen elämään. Lähes kaikkeen inhimilliseen toimintaan liittyy hoivan aspekti. Useimmiten hoiva-käsitteenä on kuitenkin sidottu ammatilliseen toimintaan osana pohjoismaista hyvinvointivaltiota. Hoivapalveluja ovat sellaiset palvelut, jotka helpottavat yksilön selviytymistä jokapäiväisessä elämässä.

Hoiwayrittäjyydellä tarkoitetaan yrityspohjaista toimintaa, jonka pääasiallisia toiminta-alueita ovat eri asiakasryhmien asumispalvelut. Lain mukaan (Yksityisten sosiaalipalveluiden valvonnasta 603/1996) sosiaalipalvelujen yksityinen toiminta on ”yksityisen henkilön tai yhteisön tuottamaa lasten ja nuorten huollon, lasten päivähoiton, vammaisten, kehitysvammaisten, vanhusten tai päihdehuollon palveluja tai muita vastaavia sosiaalihuollon palveluja”

(Rissanen & Sinkkonen 2004, 15.)

Hasanen (2003) puhuu hyvinvointialan palveluyrittäjyydestä sosiaalipalveluyrittäjyytenä, sosiaali- ja terveysalan uusyrityksyytenä tai hoiwayrittäjyytenä. Käytössä olleet erilaiset termit tarjoavat hieman erilaisia painotuksia alan yrittäjyydestä, mutta käytännössä tutkimuskohde on sama. Yksityiset sosiaalipalvelut ja yksityinen terveydenhuolto täytyy kuitenkin erottaa toisistaan. Yksityisellä terveydenhuollolla tarkoitetaan mm. yksityisiä lääkäriasemia, hammaslääkäreitä ja fysioterapeutteja kun taas tässä tutkimuksessa keskitytään yksityisiä sosiaali- ja hyvinvointipalveluja tuottaviin yrittäjiin, joista käytän yleisesti vakiintunutta määritelmää hoiwayrittäjät. (Hasanen 2003,1)

Hoitotalan yritykset poikkeavat muista palvelualan yrityksistä herkin ja haavoittuvan toiminta-alueensa vuoksi. Hoitotyö on luonteeltaan palvelutoimintaa, jossa palvelu ja hoito tarjotaan välittömässä vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Hoiwayrittäjyydellä on monia erityispiirteitä esim. se, että se on yleisesti pienyrittäjyyttä ja naisyrittäjyyttä. Hoiwayrittäjän työhön liittyy myös ihmisen arvostaminen ja voimakas sidos eettisyyden ja ammatillisuuden vaatimuksiin.

(Nukari & Urponen 2006, 23; Aalto & Salminen 2006, 6.)

2.2 Hoiwayrittäjyyden historiaa ja nykypäivää Suomessa

Nykypäivänä yksityinen palveluntuottaja hyvinvointialalla alkaa jo olla tuttu ilmiö. Ala on kuitenkin nuori ja sen kehittyminen on ollut ja on vieläkin monen mutkan takana. Seuraavassa luvussa käydään läpi lyhyesti suomalaisen hyvin-

vointivaltion palvelujärjestelmän kehitystä ja yksityisen palvelutuotannon kehityksen kysymyksiä.

Sodan jälkeen suomalaisia naisia tarvittiin työelämään rakentamaan Suomen uutta nousua. Tämä merkitsi sitä, että normaalisti naisten kotona tekemä työ esim. lasten, vanhusten ja sairaiden hoito piti järjestää yhteiskunnallisesti. Suomalaisen hyvinvointivaltion julkisten palvelujen järjestelmä on kehittynyt naisten ilman palkkaa tekemän hoivatyön muuttumisesta julkiseksi palkkatyöksi. (Hasanen 2003, 2; Rautiainen 2002, 19)

1990-luvulla valtiokeskeinen hyvinvointipalvelumalli ajautui kuitenkin kriisiin laman ja valtion velkaantumisen seurauksena. Sen lisäksi suomalainen väestö ikääntyy voimakkaasti, palveluntarve lisääntyy ja terveydenhuollon kustannukset kasvavat jatkuvasti. Tämän takia terveydenhuolto on ollut maassamme voimakkaan muutoksen kourissa ja suuntaus on ollut viime aikoina se, että virallinen sairaan- ja terveydenhuolto tehostuu ja keskittyy ja yksityisten yritysten osuutta palvelujen tarjoajina on puolestaan kasvatettu. (Sankelo & Åkerblad 2009a, 27; Hasanen 2003, 2.)

Suomalaisessa hoivayrittäjyydessä on kyse hyvin kansallisesta ilmiöstä, jolla on juurensa juuri suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kehityksessä. Kansainvälisessä vertailussa voidaan toki löytää yhteneväisyyksiä, mutta jokaisen maan yksityisen hyvinvointipalvelualan muodostumista tulee tarkastella osana kunkin sosiaalipoliittista mallia ja yhteiskunnallista kehitystä. (Hasanen 2003, 12.)

Sosiaali- ja terveysten palvelujen järjestäminen kansalaisille on lain mukaan kuntien vastuulla. Kunta voi tuottaa palvelut itse tai yhdessä muiden kuntien kanssa. Lisäksi kunta voi ostaa tarvitsemiaan palveluja muilta kunnilta, kuntayhtymiltä tai yksityisiltä palveluntuottajilta. Tämän mahdollisti vuonna 1992 voimaan tullut valtiosuosuuudistus, joka antoi kunnille mahdollisuuden ostaa palveluja väestölleen myös yksityisiltä yrityksiltä. (Kauppinen & Niskanen 2005, 34.)

Koska julkinen sektori tuottaa yhä itse suurimman osan tarvitsemistaan palveluista, sen kehitys vaikuttaa myös yksityisen palvelutuotannon tulevaisuuteen. Yksi-

tyisen toimintamahdollisuuksiin vaikuttaa esimerkiksi se, lisäävätkö kunnat ja kuntayhtymä tulevaisuudessa omaa tuotantoaan vai ostavatko ne enemmän palveluja muilta tuottajilta. (Kauppinen & Niskanen 2005, 35.)

Toimialana yksityiset sosiaalipalvelut on vielä nuori ja yritykset pääosin pieniä. Laajamittaisen yrityspohjaisen sosiaalipalvelutuotannon voidaan katsoa syntyneen vasta 1990-luvulla. Yritysten roolina on ollut pääasiassa julkisen palvelutarjonnan täydentäminen. Liikevaihto on kasvanut keskimäärin 3,6 % vuosivauhdilla. Yritysten keskimääräinen koko on kuitenkin pieni. Neljä viidestä sosiaalipalveluyrityksestä työllistää alle viisi työntekijää. Viime vuosina keskimääräinen yrityskoko on ollut kasvussa, koska asumispalveluja tuottavia yrityksiä perustetaan suhteessa eniten. Pääosa sosiaalipalveluyrityksistä toimii paikallisesti tuottaen palveluja paikallisille markkinoille, mutta alalla toimii jo muutamia valtakunnallisiakin palvelutuottajia. (Tenhunen 2004, 61; Kauppinen & Niskanen 2005, 43.)

Hoivayrittäjyyden kasvua voidaan siis pitää julkisjohtoisen palvelumallin kapeutumisen ja alan yrittäjyyttä kannustavien lakimuutosten seurauksena. Kuitenkin yksityisen palvelutuotannon lisääntymiseen liittyy myös paljon pelkoja. Yleisesti hoivayrittäjyyteen liitetään pelko esimerkiksi julkisen sektorin palvelujen liiallisesta yksityistämisestä, johon liittyy myös pelko siitä, että ns. ”alihankintamallissa” apua tarvitsevat ihmiset myydään halvimman tarjouksen tehneelle yrittäjälle. Lisäksi ollaan huolissaan rahastuksen mahdollisuudesta, eli siitä, että yrittäjät olisivat enemmän kiinnostuneita rahasta kuin hoidettavien hyvinvoinnista. Tämänkaltaisten pelkojen voidaan nähdä johtuvan siitä, että hoivan ja liiketoiminnan ei nähdä sopivan yhteen. Toisen avuttomuuteen ja avun tarpeeseen perustuvaa liiketoimintaa voidaan pitää jopa epäeettisenä. (Hasanen 2003, 6.)

Toisaalta taas yrittäjälläkin on omat vaikeutensa. Tarjottavat palvelut ovat pääsääntöisesti asiakaskohtaisia palveluja, joiden hinnoittelu ja markkinointi voi olla vaikeaa. Kynnys ottaa maksu tekemästään työstä voi myös olla korkea, koska vastaavaa työtä on ennen tehty ilman palkkaa. Hoivayrittäjyyden erottaa muusta yrittäjyydestä myös se, että palvelujen hinnoittelu ei ole automaattisesti yrittäjien itsensä määriteltävissä. Hinnoittelu perustuu usein kunnan tai muiden kilpailijoiden aikaisemmin määrittelemiін hintoihin, jolloin perinteisesti yrittäjälle kuuluva oi-

keus kannattavuuslaskentaan perustuvaan hinnoitteluun ei onnistu. Lisäksi hoivayrittäjien toiminta kokonaisuudessaan riippuu monesti kunnan sosiaali- ja terveyspalveluihin kohdistamista määrärahoista. (Hasanen 2003, 9.)

2.3 Hoivayrittäjän profiili aikaisempien tutkimusten valossa

Minkälainen persoona on hoivayrittäjä? Mitä vaaditaan, että saa yrityksen kannattamaan? Kovalainen, Simonen ja Österberg (1996) ovat tutkineet sosiaalipalveluyrittäjän muotokuvaa tekemällä kyselytutkimuksen 456 hoivayrittäjälle. He toteavat tutkimuksessaan, että hoivayrittäjä tarvitsee vahvaa itsetuntoa, uskoa omaan yritykseen ja kykyä kestää vastoinkäymisiä. Hoivayrittäjän valtteja ovat oman persoonallisuuden peliin pano ja täysillä eläminen työn arjessa. Yrityksen menestystekijöitä ovat vastuunottaminen omasta työstä ja vastuu kokonaisuuden toimivuudesta.

Merja Sankelon (2008a) mukaan hoivayrittäjät ovat johtajia luonnostaan. He ovat itsenäisiä ja haluavat saavuttaa ja luoda jotain itsensä vuoksi. He ovat luovia ja heillä on halu menestyä. Lisäksi heillä on riskinottokykyä ja halua ottaa vastuuta. Sankelo (2008b) on tutkinut terveydenhoitajien ominaisuuksia yrityksensä johtajana ja hänen tutkimukseensa osallistuneilla hoivayrittäjillä oli takanaan sekä yrittäjäkoulutusta että johtamiskoulutusta. He toivat esille, että heillä oli kehittymisen tarpeita mm. laadunvalvonnassa, taloushallinnossa ja markkinointitaidoissa.

Hoivayritysten johtamista ja toimintaa on tutkittu Suomessa ja ulkomailla varsin vähän, joka saattaa johtua siitä, että vasta viime vuosina yhä merkittävämpi osa sairaanhoitajista on perustanut oman yrityksen. Uusimpia suomalaisia tutkimuksia aiheesta on Merja Sankelon ja Leena Åkerbladin vuonna 2009 valmistunut tutkimus, joka käsittelee hoivayritysten omistajina ja johtajina toimivien sairaanhoitajien työtä. (Sankelo & Åkerblad 2009a)

Tutkimus on tehty teemahaastattelemalla 6 yrittäjäsairaanhoitajaa vuonna 2006 ja aineisto on analysoitu induktiivisella sisällönanalyysillä. Tuloksena saatiin, että hoivayritysten omistajina ja johtajina toimivien sairaanhoitajien työ sisälsi asia-

kastyötä, johon kuului perushoitoa, hyvänolon kokemusten tuottamista, vaihtelun järjestämistä ja erityistoimenpiteitä. Asiakastyö vei yrittäjiltä eniten aikaa. Lisäksi työkuvaan kuului toiminnan organisointia, henkilöstöä koskevia tehtäviä, yritys-toimintaan liittyviä tehtäviä, yhteistyösuhteiden hoitoa sekä toimintaympäristöön liittyviä asioita. (Sankelo & Åkerblad 2009a.)

Tutkijat totesivat että, hoivayrityksen johtajana työskentely on monipuolista, vastuullista ja erittäin haasteellista. Sairaanhoidajan työ hoivayrityksen omistajana ja johtajana on hyvin itsenäistä ja mahdollistaa hoitotyön toteuttamisen ja johtamisen oman näkemyksen mukaisesti ja ehkä paremmin kuin julkisella sektorilla mutta työ on myös vastuullisempaa ja sitovampaa kuin perinteinen palkkatyö sairaanhoidajana. (Sankelo & Åkerblad 2009a.)

Martikainen (1995) on tutkinut sairaanhoidajaa yrittäjänä ja keskittynyt siihen, minkälaiseksi sairaanhoidajat ovat työnsä yrittäjänä kokeneet. Tutkimukseen osallistui 14 sairaanhoidajaa, joilla oli hoivapalveluja tarjoava yritys. Tutkimuksen mukaan hoivayrittäjät kokivat olevansa työssään yksinäisiä, kun takana ei ole sairaalasta tuttua työryhmää. Työssä on myös monia asioita, joita ei voinut jakaa edes läheistensä kanssa, vaikka perheen tuki koettiin työn kannalta välttämättömäksi. Hoivayrittäjien verkostoituminen on Suomessa vähäistä ja näin ei yrittäjälle löydy myöskään vertaistason tukea. Vaikka yrittäjän ansiot saattoivat olla suuremmat kuin vastaavassa työssä julkisella sektorilla, niin työ on vastaavasti sitovampaa ja vastuullisempaa. Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät olivat myös kertoneet yrittäjyyteen liittyvästä väsymyksestä, jonka työn vaativuus aiheutti.

Mikä sitten saa hoitajat lähtemään tähän vaativaan työhön hoivayrittäjänä? Helisten (2007) on tutkinut sitä, mikä motivoi lähtemään hoivayrittäjäksi. Tutkimus tehtiin kyselykaavakkeella 1275:lle hyvinvointialan yritykselle. Tulosten mukaan yleisimmät syyt yrittäjäksi lähtemiselle ovat itsensä työllistäminen, työn itsenäisyys sekä halu kehittää ja tarjota parempaa palvelua. Hoivayrittäjyyden erityispiirteisiin kuuluu asiakassuuntautuneisuus ja auttamisen halu ja tutkimukseen osallistuneet yrittäjät pitivät työnsä merkitystä asiakkaiden hyvinvoinnille erittäin tärkeänä. Tutkimuksessa tuli myös esille yrittäjien halu tavoitella hyvää ansiontasoa.

Hasanen (2003) puolestaan on tutkinut naisten kertomuksia yrittäjyydestä hoiva-alalla haastatteleamalla kuutta naista, jotka toimivat hoivayrittäjinä. Tulosten mukaan yrittäjiksi lähdettiin koska haluttiin taata itselle toimeentulo. Työmäärän paljous suhteessa saatuun korvaukseen tulee aineistossa selvästi esille. Toisaalta yrittäjyydellä haluttiin työhön vapautta ja se nähdään ensisijaisesti mahdollisuutena päästä toteuttamaan omia ominaisuuksia ja taitoja.

3 YKSILÖN TYÖN VOIMAVARATEKIJÄT

Tässä luvussa tarkastellaan sitä, mitä voimavaratekijät ovat teorian mukaan ja mitä ne ovat erityisesti yrittäjällä. Sen jälkeen tutkitaan sitä, minkälaista tietoa aikaisemmat tutkimukset tuovat siitä, mitkä ovat hoivayrittäjän työtä tukevat voimavaratekijät.

3.1 Työn voimavaratekijät

Ihminen käsitetään kokonaisuutena, jonka hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavat monet tekijät. Ihmisen kykyyn selviytyä elämästä ja työn aiheuttamista paineista vaikuttavat syntymässä saatu perimä, kasvuolosuhteet, elämäntilanne ja elämän hallinta yleensä. Elämänhallinta on kunnossa, jos ihmisellä on tunne, että sillä, mitä hän tekee, on merkitystä selviytymisen kannalta ja hän voi vaikuttaa elämässä merkityksellisiin tapahtumiin. (Kuivasmäki & Tiitinen 2009, 17; Työturvallisuuskeskus 2000,9.)

Työssä käyvä ihminen viettää lähes puolet valveillaoloajastaan työssä; työllä on siten suuri merkitys yksilön hyvinvointiin. Työ voi tilanteesta riippuen joko edistää tai vähentää yksilön henkistä hyvinvointia ja terveyttä. Monet tilanteet työpäikällä aiheuttavat kuormitusta. Kuormittuminen ilmenee sekä kielteisenä, että myönteisenä. Se, miten yksilö kokee kuormittumisen, riippuu siitä, miten hän pystyy selviytymään työn hänelle kohdistamista paineista eli kuinka hyvin hän hallitsee työnsä. Työn määrä ja laatu vaikuttavat työn rasittavuuden kokemiseen. Liian raskaaksi koettu työ saattaa aiheuttaa ylikuormitusta. (Waris 2001, 14; Kuivasmäki & Tiitinen 2009, 17.)

Ihmisellä on elämässään ja työssään sekä kuormitus- että voimavaratekijöitä, jotka voivat olla ulkoisia tai sisäisiä. Yksilön työn voimavaratekijöillä tarkoitetaan niitä työn ominaisuuksiin, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia sekä edistävät yksilön kasvua ja kehitystä. Ulkoinen voimavara vaikeassa tilanteessa voi olla muilta saatu apu ja sisäisiä voimavaroja ovat esimerkiksi ammattitaito tai henkilökohtai-

nen sitkeys. (Tarvainen, Kinnunen, Feldt, Mauno & Mäkikangas 2005, 441; Työturvallisuuskeskus 2000,9.)

Työn vaatimustekijöillä puolestaan tarkoitetaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä sekä fyysisiä että henkisiä ponnisteluja ja siten kuluttavat tekijäänsä fysiologisesti ja psykologisesti. Ulkoiset kuormitustekijät voivat olla vaikka tulosvaatimuksia ja sisäiset vaikkapa työntekijän omaan kunnianhimoon liittyviä paineita. (Tarvainen ym. 2005, 441; Työturvallisuuskeskus 2000,9.)

Yritys tarvitsee hyvinvointia ja hyviä ratkaisuja tekevää yrittäjää. Myös kunkin yksilön oma hyvinvointi on arvokas asia. Omasta terveydestä ja toimintakyvystä huolehtiminen on yrittäjälle hyvinvoinnin lisäksi myös vastuullisuutta itsestä, perheestä ja yrityksestä. Yrittäjän työssä kuormittavat muutkin tekijät kuin työn määrä ja fyysinen raskaus. Vastuu muista ihmisistä ja ihmisten turvallisuudesta mutta myös vastuu aineellisista asioista ja laadusta aiheuttavat henkistä kuormitusta. Työssä jaksamisen kannalta lähiympäristön piirteet ja erityisesti sen tarjoama sosiaalinen tuki voidaan ymmärtää yrittäjien sisäisiksi ja ulkoisiksi voimavaroiksi. (Suomala & Pakkala 2004, 12; Rissanen & Sinkkonen 2004, 81)

3.2 Hoivayrittäjien voimavaratekijät aikaisempien tutkimusten valossa

Sankelo ja Åkerblad (2009b) ovat tehneet tutkimuksen, joka keskittyi tutkimaan hoivayritysten sairaanhoitajayrittäjien ja omistaja-johtajien hyvinvointia työssä keskittyen terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen sekä tunnistamaan tekijöitä, jotka ovat yhteydessä hyvinvointiin. Tutkimus tehtiin kyselytutkimuksena. Kysely tehtiin 84 hoivayrittäjälle, joilla oli sairaanhoitajan koulutus ja aineisto käsiteltiin tilastollisella ohjelmalla.

Tutkimuksessa saatiin tulokseksi, että useimpien yrittäjien mielestä heidän fyysinen, henkinen, taloudellinen ja sosiaalinen tilanteensa ja työkykynsä olivat hyvät. Pääosa vastaajista oli tyytyväisiä osaansa yrittäjänä. Alle puolet vastaajista oli

kokenut stressiä viimeisen vuoden aikana. Yli puolet arvioi pärjäämisensä tällä hetkellä paremmaksi kuin uran alkuvaiheessa. (Sankelo & Åkerblad 2009b.)

Vastaajien jaksamisen resursseja kuluttivat ja vahvistivat monet työhön liittyvät tekijät. Rasittavimmaksi asiaksi vastaajat kokivat vastuun yrityksen pyörittämisestä. Seuraavaksi rasittavinta oli työn määrä ja sitovuus. Eniten voimaa vastaajille antoi työn autonomisuus, vaihtelevuus ja haastavuus sekä mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen. Toisten yrittäjien tuki oli vähiten voimaa antava. (Sankelo & Åkerblad 2009b.)

Hoivayrittäjien työn voimavara- ja vaatimustekijöitä ovat tutkineet esim. Kuivasmäki ja Tiitinen (2009) sekä Rautiainen (2002). Kuivasmäen ja Tiitisen (2009) tutkimuksessa todettiin, että suurin osa yrittäjistä oli tyytyväinen hyvinvointiinsa ja fyysiseen kuntoonsa. Yrittäjät olivat tulosten mukaan myös tyytyväisiä omaan työhönsä, sen haasteellisuuteen ja palkitsevuuteen. Parhaita yrittäjyydessä oli tutkimuksen mukaan työn tulosten näkyvyys ja asiakkaiden tyytyväisyys sekä työn vapaus ja itsenäisyys. Yrittäjät arvostivat sitä, että saivat työskennellä ihmisten parissa ja auttaa heitä. Tukea työlleen yrittäjät saivat mm. puolisoiltaan, ystäviltään ja kollegoiltaan.

Vaatimustekijöistä suurimpana esille tuli kiireiset aikataulut ja suuri työmäärä. Yrittäjiä rasittivat tutkimuksen mukaan myös vapaa-ajan puute ja taloudellinen epävarmuus. Lisäksi hankalaksi koettiin yhteistyö viranomaisten kanssa ja byrokratia. (Kuivasmäki & Tiitinen 2009.)

Rautiainen (2002) tuli tutkimuksessaan siihen tulokseen, että hoivayrittäjät kokevat vähemmän stressiä kuin palkkatyössä olevat ja kokonaisuudessa kokivat terveytensä ja hyvinvointinsa hyvänä. Tutkimustulosten perusteella tärkeimmät hoivayrittäjien työssä jaksamista edistävät tekijät ovat vahva elämänhallinnan tunne ja yrityksen taloudellinen menestyminen. Lisäksi tyytyväisiä oltiin työn itsenäisyyteen, haasteellisuuteen ja mahdollisuuteen kehittyä persoonana. Monet yrittäjät korostivat myös lähimpien ihmissuhteiden, erityisesti perheen, merkitystä jaksamista edistävänä voimavarana.

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Hirsjärven & Hurmen (2008) mukaan tutkimuksen tarkoitusta luonnehditaan yleensä neljän piirteen perusteella. Tutkimus voi olla kartoittava, kuvaileva, selittävä tai ennustava. Tämä tutkimus voidaan luokitella kartoittavaksi, sillä Hirsjärven & Hurmen (2008) mukaan kartoittava ote etsii uusia näkökulmia, löytää uusia ilmiöitä, selvittää vähän tunnettuja ilmiöitä ja kehittää hypoteeseja. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on siten tuottaa kuvaus siitä, minkälaiset ovat hoivayrittäjän voimavarat tällä hetkellä ja mitkä ovat hoivayrittäjän työtä tukevat tekijät sekä minkälaisia lisävoimavaroja hoivayrittäjä haluaisi työlleen.

Hirsjärven & Hurmen (2008) mukaan opinnäytetyön tavoite ilmaisee sen, mitä hyötyä siitä on toimeksiantajalle. Tavoite kertoo kenelle ja millaista tietoa, hyötyä tai osaamista opinnäytetyön avulla saavutetaan. Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa, joka auttaa ymmärtämään paremmin hoivayrittäjän työtä ja jaksamista tänä päivänä. Saatua tietoa voidaan käyttää hyväksi suunniteltaessa uusia tukitoimia ja esim. koulutuksia hoivayrittäjille sekä koulutettaessa uusia alalle aikovia yrittäjiä. Tavoitteena on myös antaa hoivayrittäjille itselleen uusia aineksia ajattelulle siitä, mikä on minun tilanteeni ja jaksamiseni yrittäjänä ja rikastuttaa ja monipuolistaa arkitiedon luomaa kuvaa näistä asioista ja tilanteista sekä antaa uusia ideoita siitä, miten omaa tilannetta voisi tarvittaessa muuttaa.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä ovat seuraavat:

- 1) Minkälaisiksi hoivayrittäjät ovat kokeneet voimavaransa työssä viimeisen vuoden aikana?
- 2) Mitkä ovat heidän työtään tukevat voimavaratekijät?
- 3) Minkälaisia lisävoimavaroja he haluaisivat työlleen?

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa käydään ensin läpi se, miten tämän tutkimuksen tiedonantajat etsittiin ja haastateltiin. Sen jälkeen käydään läpi haastattelun teemat ja lopuksi se, miten saatu tutkimusaineisto analysoitiin.

5.1 Tutkimusaineiston keruu

Aihetta tutkittiin haastattelemalla tällä hetkellä toimivia pieniä hoiva-alan yksityisyrittäjiä. Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu siksi, että oikeaa tietoa tällaisesta mahdollisesti vaikeaksi koetusta aiheesta saa parhaiten keskustelemalla tiedonantajan kanssa silmätysten. Haastattelun etuna tutkimusmenetelmänä on ennen kaikkea tilanteen joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa esitetty kysymys, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä, selventää ja vastata kysymyksiin sekä käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. Haastattelemalla saa henkilökohtaisen kontaktin ja saa kuulla tiedonantajien omia sanoja, heidän tarinoitaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73; Patton 2002, 346.)

Ensimmäiseksi tutkimukseen etsittiin sopivia tiedonantajia Päijät-Hämeen hoivayrittäjistä käymällä läpi yritysten nettisivuja. Nettisivujen tietojen perusteella tiedonantajiksi löydettiin viisi yrittäjää, joilla oli sosiaali- ja terveystieteiden koulutus ja joiden yritys oli niin pieni, että yrittäjä itse työskenteli aktiivisesti yrityksessään. Tämän jälkeen yrittäjille soitettiin henkilökohtaisesti ja kerrottiin tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta ja kysyttiin suostumusta. Kaikki yrittäjät suostuivat tutkimukseen ja heille lähetettiin lisää tietoa tutkijasta sekä haastattelurunko (liite 1) sähköpostitse hyvissä ajoin ennen haastattelua. Alusta alkaen kaikille yrittäjille kerrottiin lisäksi, että lopullinen opinnäytetyö toimitettaisiin heille lukemista ja kommentointia varten.

Kyseessä oli teemahaastattelu, jossa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Haastattelussa käytävät aiheet, tutkimuskysymykset ja joitakin tarkentavia kysymyksiä sekä kirjallinen suostumuskaavake toimitettiin etukäteen tiedonantajille mietittäväksi säh-

köpostilla. Tämä siksi, että kun tiedonantajilla on mahdollisuus valmistautua haastatteluun, saadaan vastaukseksi haluttua tietoa ja käytettävissä oleva aika tulee käytettyä tehokkaasti.

Tavoitteena tutkimuksessa oli haastatella viittä yrittäjää ja tässä onnistuttiinkin. Haastattelut tapahtuivat huhtikuu 2010 ja toukokuu 2010 välisenä aikana. Haastattelut tehtiin yrittäjien toivomissa paikoissa ja heidän aikatauluihinsa sopivalla ajalla. Haastattelut kestivät enintään tunnin. Tutkimushaastattelut nauhoitettiin, koska tilanteen nauhoittaminen antaa mahdollisuuden paitsi tarkastella toisten tekemiä haastatteluja myös palata tilanteeseen uudelleen, jolloin nauhoitus toimii sekä muistiapuna että tulkintojen tarkistamisen välineenä. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 15, Silverman 2000, 126)

5.2 Haastattelun teemat

Haastattelujen pääteemana olivat työn voimavaratekijät. Haastattelut tehtiin seuraavien kysymysten avulla:

- 1) Minkälaiseksi olet kokenut voimavarasi työssäsi hoivayrittäjänä viimeisen vuoden aikana?
- 2) Mitkä asiat/tekijät/i ihmiset ovat tukeneet/lisänneet voimavarojasi työssäsi?
- 3) Minkälaista lisätukea toivoisit saavasi työllesi?

5.3 Tutkimusaineiston analyysi

Tämän tutkimuksen tutkimusmateriaali analysoitiin käyttäen sisällön analyysiä. Sisällön analyysi on paljon käytetty tutkimusaineiston analyysimenetelmä hoitotyön tutkimuksissa. Sillä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällön analyysi sopii menetelmänä strukturoimattoman aineiston, esim. haastatteluiden käsittelyyn, kuten tässä tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen tutkimusaineisto muodostui siten, että kaikki haastattelut nauhoitettiin ja aineisto kirjoitettiin sen jälkeen auki sanasta sanaan eli litteroitiin ja tulokseksi saatiin melkein kolmekymmentä sivua tekstiä. Litterointi toimii hyvänä

muistiapuna ja helpottaa tärkeiden yksityiskohteiden havaitsemista aineistosta. (Ruusuvuori & Tiittula, 15, 2005; Kyngäs 1999, 4.) Esimerkki saadusta puhekielisestä aineistosta:

Puhekielinen ilmaisu

Kunnat ei tue meitä millään tavalla, päinvastoin ne aiheuttaa meille ongelmia. Toisaalta he on meidän asiakkaita. Kuntien tällöinen asenne on pitkään ollut negatiivinen hoivayrittäjiä kohtaan johtuen siitä, että heillä on käsitys, että me ei tehdä yhtä laadukasta työtä kuin heidän omat yksikkönsä ja tähän ei pidä paikkaansa.

Kuntien rooli on enemmänkin tällöinen kontrolloimisen valvovan viranomaisen rooli, he eivät meitä tue millään tavalla, he valvovat meitä ja se on heille se on lakiin kirjattu

Tämän jälkeen aineisto käytiin läpi sisällön analyysiä käyttäen. Ensimmäiseksi aineiston teksti pelkistettiin ja sen jälkeen saatu tekstiaineisto jaettiin tutkimuskysymysten alle. Pelkistetyt ilmaisut kirjattiin mahdollisimman tarkkaan samoilla termeillä, kuin alkuperäisessä tekstissä. (Kyngäs 1999, 6.) Esimerkki pelkistämisestä; edellisessä esimerkissä olleet puhekieliset ilmaukset pelkistetyssä muodossa:

Pelkistetty ilmaisu

*Kunnat ei tue meitä millään tavalla päinvastoin ne aiheuttaa meille ongelmia
Kuntien asenne on pitkään ollut negatiivinen hoivayrittäjiä kohtaan
Kunnilla on valvovan viranomaisen rooli
Kunnat eivät tue millään tavalla, he valvovat*

Tämän jälkeen aineistoa tiivistettiin edelleen, jotta tekstin varsinainen sisältö saadaan esiin. Esimerkki tiivistämisestä; edellisen esimerkin pelkistetty ilmaus tiivistetyssä muodossa:

Tiivistetty sisältö:

*Kunnat ei tue
Asenne kunnissa negatiivinen hoivayrittäjiä kohtaan
Valvova viranomainen*

Lopuksi aineisto oli tiivistetyssä muodossa ja sitä voitiin alkaa ryhmitellä. Ryhmittelyssä on kysymys pelkistettyjen ilmaisujen erilaisuuksien ja yhtäläisyyksien etsimisestä. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään samaan kategoriaan ja annetaan kategorialle sen sisältöä kuvaava nimi. Sisällön analyysia käyttäen tutkimusaineisto käytiin tarkasti läpi ja luokiteltiin samanlaiset sisällöt luokkiin sekä saatiin näin aikaan sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101, Kyngäs 1999,6.) Esimerkki analyysin tuloksesta; edellisen esimerkin teksti luokiteltuna:

Analyysin tulos

Yleisesti tarkasteltuna yrittäjien suhtautuminen kuntien merkitykseen voimavaratekijänä oli negatiivinen

6 HOIVAYRITTÄJÄN TYÖN VOIMAVARATEKIJÄT

Tutkimushaastattelussa saadussa aineistossa esille tulleet hoivayrittäjän työhön vaikuttavat voimavaratekijät jaettiin seuraaviin luokkiin: kunnan viranomaiset, järjestöt, toiset yrittäjät, perhe, ystävät, työntekijät, yrityksen toimitilat, oma itse, koulutus ja muut. Seuraavassa luvussa käydään läpi tiedonantajien vastaukset yleisiin kysymyksiin sekä eri voimavaratekijäluokkien sisältö.

6.1 Yrittäjän kokemukset viimeisen vuoden voimavaroista

Yrittäjät kokivat yleisesti ottaen voimavaransa ja oman jaksamisensa yrittäjinä tällä hetkellä hyväksi. ” *että on niinku väsynyt mutta onnellinen*” Yrittäjyyden alkuvuosia olivat leimanneet kova työn teko, lomien puute ja oma osaamattomuus. Tällä hetkellä tilanne oli sikäli helpompi, että yrittäjät olivat ajan myötä oppineet tekemään asioita ja yritykseen palkattu henkilökunta toi apua töiden hoitamiseen. ” *et silloin tietysti silloin alkuvaiheessa, kun tää kaikki oli niin uutta sitä tuntu et sitä pitää niinku pää kolmantena jalkana singahtaa joka ikiseen paikkaan et nyt osaa jo vähän kieltäytyäkin ettei tarvi ihan niinku kaikkeen ja yksin tehdä*”

Toisaalta moni toi esille, että alkuvuosien kova työnteko on myös vaatinut veronsa ja tällä hetkellä ollaan välillä hyvinkin väsyneitä. ” *et tavallaan kyllä ne omat voimavaratkin on rajalliset että huomaa välillä sellaisia totaaliväsymyksiä, et ei mitään muuta kuin nukkuis aamusta iltaan tai itkis aamusta iltaan*” Tätä väsymystä on vastausten mukaan pahentanut myös se, että viime vuosina kuntia vaivannut vaikea taloudellinen tilanne heijastuu suoraan näihin hoivayrityksiin siten, että kunnat eivät enää sijoita niin helposti asiakkaitaan yksityiselle ja tämä puolestaan on tuonut yrittäjille taloudellisia huolia. ” *kyl tää talouden epävakaus kyl se tuo oman niinku varjon koko tämän systeemin päälle*”

6.2 Hoivayrittäjän työn voimavaratekijät

Tutkimushaastatteluisissa esille tulleet hoivayrittäjän työhön vaikuttavat voimavara-tekijät jaettiin seuraaviin luokkiin: kunnan viranomaiset, järjestöt, toiset yrittäjät, perhe, ystävät, työntekijät, yrityksen toimitilat, oma itse, koulutus ja muut. Seuraavassa käydään yksityiskohtaisemmin läpi näiden luokkien sisältö.

Yleisesti tarkasteltuna yrittäjien suhtautuminen **kuntien** merkitykseen voimavara-tekijänä oli negatiivinen. ” *kuntien tämmöinen asenne on pitkään ollut negatiivinen hoivayrittäjiä kohtaan*” Yrittäjät kokivat pääasiassa, ettei kuntien työntekijöistä ollut tukea heidän yrittäjyydelleen vaan enemmänkin harmia. He kokivat kuntien roolin olevan kontrolloiva ja vaativa mutta ei yhteistyöhalukas. ” *kunnat ei tue meitä millään tavalla päinvastoin*”

Monet näkivät kuntien huonon taloudellisen tilanteen vaikuttavan nykytilanteeseen mutta toiset olivat sitä mieltä, että tilanne oli aina ollut kuntien kanssa yhtä vaikea. Muutama oli kuitenkin myös sitä mieltä, että ongelmatilanteissa kunnan sosiaalitoimesta sai apua ja että yhteistyö toimi yllättävänkin hyvin. ” *sä et välttämättä aina saa sieltä niitä ihmisiä kiinni juuri silloin kun sä niitä tarvitsisit mutta tota kyllä mä koen et se tuki sieltä sosiaalitoimen puolelta on meille ihan merkittävä voimavara*”

Tiedonantajat kuuluivat kaikki erilaisiin yrittäjäjärjestöihin. He kokivat pääsääntöisesti, että **järjestöt** tarjosivat hyvin erilaisia koulutuksia ja mahdollisuuksia tavata kollegoja. Näihin osallistuminen oli kyllä monelle tiedonantajista vaikeaa yrittäjän kiireisen aikataulun takia. Ne, jotka olivat ehtineet käymään järjestöjen tilaisuuksissa, olivat kokeneet, että oli mukava vaihtaa ajatuksia muiden yrittäjien kanssa ja, että järjestöt tarjoavat ajan tasalla olevaa tietoa. ” *ollaan jonkun verran osallistuttu ja sieltä saa ihan hyviä vinkkejä ja hyvää aineistoa tähän työhön*” Yksi tiedonantaja koki, ettei paikallinen yrittäjär ryhmä tai sen tarjoama vertaistuki ollut tarpeeksi houkutteleva.

Tärkeimmäksi järjestöjen tarjoamaksi avuksi moni tiedonantajista koki lakiasioihin liittyvän avun. Apua oli saatu esim. verotus asioissa ja erilaisissa riitatilanteis-

sa suhteessa työntekijöihin. Näissä tilanteissa tiedonantajat olivat kokeneet saaneensa konkreettista tarvitsemaansa apua. Yksi tiedonantajista puolestaan oli sitä mieltä, ettei järjestöistä ole ollut mitään apua tai tukea hoivayrittäjyyteen. ” *mä en ainakaan henkilökohtaisesti koe että siitä nyt mitään semmoista ehkä meidän ei ole tarvinnut semmoisiin ottaa jotenkin yhteyttäkään*”

Viidestä tiedonantajasta kolme oli osallistunut alueella järjestettyihin hoivayrittäjien tapaamisiin ja olivat kokeneet ne hyvinä. Tilaisuuksissa oli tutustuttu **toisiin yrittäjiin** ja heidän yrityksiinsä, oli pystytty puhumaan kaikille yhteisistä yrittäjyyteen liittyvistä asioista ja käymään keskusteluissa läpi konkreettisia esimerkitapauksia, joiden kautta oli saatu tukea omaankin työhön. Nämä tapaamiset olivat lähteneet liikkeelle pienen yrittäjäryhmän aloitteesta ja ikävä kyllä toiminta oli joko kuivunut kasaan tai niihin ei enää ehditty osallistua. ”**yrittäjien kanssa oltu silleen tekemisissä että on ollut tapaamisia mut ne kuivu kokoon siinä kohtaan että porukka ei tunne semmoista mielenkiintoa**”

Loput tiedonantajat kokivat, etteivät paikalliset hoivayrittäjät paljoakaan keskustele keskenään ja että tämä johtuu siitä, että kilpailua käydään samojen kuntien tarjoamista asiakkaista. Tiedonantajat kokivat yleisesti ettei yrittäjät tarjoa toisilleen apua yrittäjyyteen liittyvissä asioissa. ”*me ei puhuta meidän kollegoille paljoa eikä ne puhu taas meille* ” Joillakin oli alueen yrittäjissä vanhoja tuttuja, esim. työajalta ja näiden kanssa tuli puhuttua enemmän ja joskus vaihdettua neuvojakin mutta muuten yhteydenpitoa tai neuvontaa ei ollut.” *me ollaan aika pitkälle semmoisia yksinäisiä puurtajia*”

Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla tiedonantajilla oli yrityksessä tukena toinen **yrittäjäkollega**. Melkein kaikille tiedonantajille tämä yrittäjäkollega oli yksi yrittäjyyden suurimmista voimavaroista. Kollegan kanssa jaettiin ne jokapäiväisestä toiminnasta nousevat hyvät ja pahat tunteet. Yrittäjät olivat myös jakaneet yrityksen työt keskenään ja kollegan työhön luotettiin. Moni koki, ettei yksin olisi yrittäjyyttä jaksanut tehdä. . ” *mitkä asiat ja tekijät tukee mua omassa yrittäjyydessä niin toinen yksikössä oleva yrittäjä et jos mä olisin yksin siinä yksikössä musta tuntuu mua ei varmaan enää olis*”

Kaikki tutkimuksen viisi tiedonantajaa kokivat, että **puoliso ja perhe** olivat yrittäjyyden kannalta tärkein voimavara. Puolisolta tiedonantajat kokivat saavansa tukea ja rohkaisua työhönsä. ”*Ihan tästä lähipiiristä se tuki on tullut, mitä mä oon tarvinnutkin, olen saanut sen toivomani ja tarvitsemani tuen perheeltä, lähinnä viittaen puolisooni.*” Kaksi tiedonantajaa jakoi puolison kanssa kaikki yrittäjyyteen liittyvä asiat, mielipahat ja huolet. Toisella näistä puoliso oli myös yrittäjäkollega. Myös lapsilta ja muulta perheeltä tiedonantajat kokivat saavansa ymmärrystä ja tukea työlleen. Tämä tuki oli lähinnä sitä, että perhe ymmärsi yrittäjän joskus pitkiä työpäiviä ja äkillisiä töihin lähtöjä. ”... *vaatii ihan mieletöntä joustoa niin puolisolta kuin lapsilta.*”

Tiedonantajamme kokivat pääosin **ystävät** voimavarana yrittäjyydelle ja varsinkin itselle yrittäjänä. Ystävien kanssa vietetään vapaa-aikaa, jolloin ei keskustella yrittäjyydestä vaan ihan muista asioista. ”*Ystävät, on sellaisia kenen kanssa tulee vietettyä vapaa-aikaa ja sitten taas saa voimavaroja sillein, ettei tarvitse miettiä näitä työjuttuja vaan pystyy niinku keskittymään muihin asioihin.*” Ystäviä ei kuitenkaan haluta rasittaa työasioilla vaan ne pidetään itsellä. Yksi tiedonantaja koki, ettei ystävillä ole vaikutusta jaksamiseen yrittäjänä. ”*En mä että tota koe et mä olisin niinku saanut tukea tai mun voimavarat olis niinku kasvanut ystävien kautta.*”

Työntekijät ovat asia, joka herätti kahdenlaisia ajatuksia tiedonantajissa. Toisaalta hyvä, pysyvä ja hyvin yhteen toimiva työryhmä oli tiedonantajien mielestä todella merkittävä voimavara hoivayrittäjyydelle. ”*Työntekijät ovat voimavara, kun sä voit luottaa siihen, että ne tekevät työnsä.*” Tällaiseen työryhmään voitiin luottaa, jakaa vastuuta töiden tekemisestä ja keskustella luottamuksellisistakin asioista. ”*Työntekijät on se ryhmä, joiden kanssa niitä asioita oli sitten hyviä tai huonoja sitten käydään läpi*” Toisaalta henkilökunnan vaihtuvuus hankaloitti asioita ja hyvien työntekijöiden löytäminen koettiin vaikeaksi. ”*Jos sulla on neljä tähtityöntekijää, niin nehän tekee ihan mitä vaan rajattomasti ja innovatiivisesti kehittää omaa työtään ilman, että joku on potkimassa persuuksille, vastuullisesti tekee sen oman työnsä ja sitten kolikon toinen puoli on se, että jos sulla on neljä sellaista ei niin tähtityöntekijää, niin sun omat voimavarat rupes taas heti kulumaan, kun sä tunnistat tilanteen, että nyt sä et voi luottaa et homma toimii.*” Yrittäjille

tuli myös erimielisyystilanteita työntekijöiden kanssa ja jotkut olivat niin vaikeita, että lakimiesten apuakin tarvittiin.

Omassa itsessään olevia voimavaraksi koettuja tekijöitä tiedonantajat löysivät useita. Esimerkiksi he kokivat olevansa kovia tekemään töitä, sinnikkäitä ja itsepäisiä, jolloin asioiden hoitaminen onnistui paremmin. ”*Itse koen olevani hyvinkin sinnikäs ja ahkera silleen työtä pelkäämätön, et kaikki, mitä vaan tarvii ikinä tehdä, niin ei puutu niinku rohkeutta tarttua asioihin, jos tarvii hakata halkoja, mä meen hakkaa niitä, mä olen niinku silleen nöyrä, et mä en niinku yrittäjänä niinku sano, että meepä sä tekee se.*” Yksi tärkeimmistä voimavaroista omassa itsessä oli pitkä kokemus työstä ennen yrittäjyyden aloittamista. ”*Ilman sitä työtä, mitä on aikaisemmin tehnyt, olisi tosi heikoilla.*” Tästä kokemuksesta nousi varmuus omaan yrittäjyyteen, ei säikähdetty pieniä asioita ja toisaalta osattiin tunnistaa ne tilanteet, joihin tarvittiin ulkopuolisen apua. ”*Kokemus tuo sitten sitä ja se on semmoinen voimavara, ettei jokaisesta ihan pienestä asiasta hötkähdä.*”

Yrittäjyyden aikana he olivat oppineet sanomaan ei, ja ottamaan omaa vapaa-aikaa, ja tämän he kokivat olevan hyvin tärkeä ominaisuus tällä hetkellä. ”*Musta tuntuu, et sen ittensä aina unohtaa ja panostaa ihan hirveästi aina kaikkiin muihin, huomaa, että nyt pitäis panostaa ite itteensäkin enemmän, sen mä oon nyt oppinut, et osaa sanoa jossain kohtaan ei.*” Toisaalta muutama tiedonantaja toi vielä esille sen, että omaan itseen panostaminen on vieläkin liian vähäistä ja että liikaa jää kiinni työasioihin ja sitten ne painavat mieltä silloinkin, kun ei ole töissä. ”*Silloin illan pimeinä tunteina, niin muistan etenkin alkuaikoina myös nykyäänkin niin, joku negatiivinen asia, et se painaa mieltä niin, ai että se kummittelee päässä kun pitäis nukkumaan käydä, et mä mietin ja mietin ja mietin, sit mun aivot ei saa lepoa ja sit mä olen aamulla väsynyt kun mä herään, et tavallaan semmoinen et, pitäis vielä enemmän pystyä se joku asia ajatuksista sulkemaan pois, et kun sä et voi sille asialle oikeasti tehdä mitään kello kymmenen illalla.*” Liikunta nousi esille tekijäksi, jolla pidetään huolta fyysisestä kunnosta ja toisaalta ajan viettäminen oman perheen kanssa toi hyvinvointia ja jaksamista.

Vain muutama tiedonantaja viidestä oli yrittäjyyden alussa hankkinut varsinaista **yrittäjäkoulutusta** mutta he kokivat, että siitä oli ollut hyötyä. ”*No kyllä se sil-*

loin alkuun oli semmoinen, että ties vähän, että mistä pystyy hakemaan apua esim. kun investoidaan, ei niistä muuten tietäis, et osasi hakea apua ja minkälaiset luvat tarvii.” Yksi vastaajista oli käynyt yksittäisissä koulutuksissa esim. veroasioista ja talousasioista. Muut kokivat että esim. internetistä saa haluamaansa tietoa ja että oma työkokemus on ollut se paras koulutus. Joillakin tiedonantajilla oli yrittäjyyden alkuvaiheessa tietoa siitä, mitä yrittäminen on, mutta pääosa oli uusia yrittäjinä. ” Yrittäjyys on tullut mulle ja yhtiökumppanille täysin uutena, et meillä ei ole ollut minkään alan yrittäjyyttä, ei koulutusta.”

Oman alan varsinaiseen työhön oli moni hakenut lyhyttä **täydennyskoulutusta**, jota tarjoavat esim. oman alan järjestöt ja kunnat. Lisäksi kaksi yrittäjistä opiskeli työnsä ohella pidempää täydennyskoulutusta esim. terapiaopintoja. ” *Meillähän järjestetään näitä koulutuksia niitä valtakunnallisia ja mä ite opiskelen, mä valmistun ensivuoden keväällä.*” Tiedonantajat kokivat yleisesti, että ajan tasalla oleva koulutus olisi tärkeä voimavara ja, että erilaista koulutusta olisi kyllä tarjolla, mutta kynnyks lähteä koulutukseen oli korkea ajan puutteen vuoksi. ” *Semmoinen ikuinen kiire tuntuu olevan aina ja aina tuntuu, et on tärkeämpiäkin asioita, kuin juuri se koulutus.*”

Tiedonantajat kokivat pääsääntöisesti **yrittäjänsä toimitilojen** olevan hyvin toimivat ja viihtyisät ja siten ne palvelivat ja tukivat yrityksen toimintaa. ” *Muutenhan tää on hyvin toimiva tila ja henkilökunta mielellään täällä työskentelee ja lapset viihtyy.*” Muutamassa yrityksessä oli juuri tehty muutoksia tai suunniteltiin tilojen muuttamista toiminnan laajentamiseksi. Muutosten tekeminen koettiin mielekkyyttä tuovaksi tekijäksi.

Muista voimavaroiksi koetuista tekijöistä tärkeimmäksi nousi yrittäjän suhde pankkiin. **Pankin** edustajan kanssa voitiin keskustella monista yrittäjyyteen liittyvistä asioista ja saatiin ehdotuksia ja konkreettista apua asioiden hoitamiseen.

” *Monissa asioissa on taas niinku meidän pankki ehkä se, joka meitä tukee ehkä kaikista eniten, meill on ihan niinku semmoiset säännölliset tapaamiset meidän rahoituspäällikön kanssa, hän on kyllä meihin yhteydessä, vähän ehdottelee asioita muistattekko tehdä näin ja ajatelleet tämmöistä.*”

6.3 Hoivayrittäjän työlle toivottu lisävoimavara

Tiedonantajat toivoivat **kuntien edustajilta** enemmän aitoa kiinnostusta yritykseen ja kunnan sijoittamien asiakkaiden asioihin. ”*Mutta on myös semmosia kuntia, missä asiat toimii ja sosiaalityöntekijöitä, jotka on yhteydessä meihin päin ja ovat aidosti kiinnostuneita ja semmoista toivoo myös itse enemmän.*”

He toivoivat säännöllisiä palavereja asiakkaiden asioista ja, että pystyttäisiin sopimaan selkeät yhteiset pelisäännöt ja sopimukset, joista myös pidettäisiin molemminpuolisesti kiinni.

Tiedonantajat ymmärsivät, että kuntien talous on nyt tiukalla ja, että se näkyy tehdyissä ratkaisuissa eikä ollut yksittäisen työntekijän vika. Kuitenkin koettiin, että monesti raha ratkaisee asiat. Toisena vaikeutena koettiin kunnan työntekijöiden runsas vaihtuminen ja se, että asioista päättäviä tahoja oli vaikea saada kiinni.

Lisäksi tiedonantajat toivoivat, että yrityksen kotikunnalla olisi selkeä ohje siitä, mitä kaikkea tarvitaan tehdä ennen kuin yritys voi aloittaa toimintansa ja vielä, että yksityisen sektorin tekemää työtä arvostettaisiin ja kohdeltaisiin samalla lailla kuin kunnallisen sektorin toimintaa. ”*Mitä viranomaisen teholta voisi odottaa olis ehkä sitä, että me saatais enemmän sellaista tasavertaista arvostusta, että meidän työtä arvostetaan samalla lailla, kuin he arvostavat kunnallisen sektorin toimintaa.*”

Tiedonantajat kokivat, että **järjestöjen** tarjoama tuki koulutuksen ja keskustelufoorumien muodossa oli hyvä ja tarpeellinen eikä mitään lisää tarvittu. Järjestöjen tuen hyödyntämisen koettiin olevan vain itsestä kiinni.

”*Järjestöillä sitä tukea enemmän olis, et se on enemmän itsestä kiinni.*”

Tiedonantajat kokivat, että yrittäjät ovat aika pitkälle yksinäisiä puurtajia, eikä **toisten yrittäjien** kanssa voi väkisin kasatessa ryhmässä mitään saada aikaan. Omaehtoista toisen tukemista oli kuitenkin jonkin verran olemassa. Toiset pitivät ajatusta yrittäjyyteen liittyvien tunteiden jakamisesta toisten kanssa tärkeänä, toisten mielestä oli parempi jättää tilanne siihen, missä nyt oltiin. ”*Se olis kaikkien ehkä voimavara, jos olis enemmän tällaista niinku yhteistyötä.*”

Tiedonantajat kokivat kaikki saavansa **perheeltään ja ystäviltään** kaiken sen tuen ja avun jota he tarvitsivat ja halusivat. Enempää ei kukaan voinut pyytää. Tiedonantajat kokivat saavansa rauhan työlleen ja olivat tyytyväisiä tilanteeseen. ” *He ovat jo nyt ihan satakymmenen mukana, et mä en voi vaatia enää yhtään enempää, et mä oon kyllä saanut ihan työrauhan ja luvan olla tosi väsynyt.* ”

Tiedonantajat toivoivat **työntekijöiltään** lisää alaistaitoja eli sitä, että sanottaisiin suoraan, mitä mielessä on, eikä tulisi kyräilyä tai selän takana puhumista.

” *Tietyissä tilanteissa, kun pitäis saada se suu auki, niin sit sitä ei saadakaan.* ”

Toivottiin myös, että työntekijät näkisivät, että yritys on kaikkien yhteinen juttu. Yrittäjä tarvitsee työntekijöitä ja päinvastoin. ” *Et ehkä ajateltais, et tää on meidän kaikkien juttu.* ” Vielä toivottiin, että myös työntekijät antaisivat yrittäjälle myönteistäkin palautetta, eikä vain silloin kun asiat menee huonosti. ” *Positiivista palautetta tulisi niinku työntekijöiltä, et sä teet oikeita asioita, et tuntuu et se on joillekin ihan äärettömän vaikeata.*

Tiedonantajat toivoivat, että he kykenisivät löytämään vielä enemmän aikaa **itselle** ja omille harrastuksilleen ja oppisivat vielä enemmän jakamaan töitä yrittäjäkaverin ja työntekijöiden kanssa. ” *Pitäis vaan sitä aikaa löytää itselleen ja omille harrastuksille.* ” Tähän keinoina oli se, että työntekijöitä olisi riittävästi töiden hoitamiseksi ja että yrittäjäkollegan kanssa olisi sovittu vetovuorot, jotta molemmat saisivat levätä vuorollaan. Lisäksi tiedonantajat totesivat, että itsestä tulee pitää huolta esim. liikkumalla riittävästi ja hankkimalla omia harrastuksia, joissa voi irtautua töistä. ” *Enemmän mun pitäis panostaa itseeni, mä harrastan, mä liikkun ja teen jotain ihan muuta, se mun pitäis opetella, et silloin mä jaksaisin paremmin.* ” Tähän liittyy myös se, että koettiin tärkeäksi oppia tiedostamaan omat rajat ja rajoittamaan tekemisen määrää sanomalla ei.

Tiedonantajat kokivat ajantasaisen **tietotaidon ja uusien työkalujen** hankkimisen olevan tärkeää. Koulutusta tulevaisuudessa haluttiin esim. esimiestaitoihin ja johtamiseen sekä markkinointiin. Uutta tietoa koettiin tarpeelliseksi hankkia esim. kuntien tulevista muutoksista.

7 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastellaan saatuja tutkimustuloksia suhteessa aikaisempaan tutkimukseen. Sen jälkeen käydään läpi tutkimuksen eettiset kysymykset ja luotettavuus. Lopuksi mietitään jatkotutkimusaiheita.

7.1 Tutkimuksen tulosten tarkastelua

Tutkimuksessa saatiin tulokseksi, että tutkimuksen kohteena olleet hoivayrittäjät kokivat yleisesti ottaen voimavaransa ja oman jaksamisensa yrittäjänä tällä hetkellä hyviksi. He kokivat myös, että jaksamisen puolesta tilanne oli helpottanut yrittäjyyden alkuaikoihin verrattuna. Tulos on samansuuntainen kuin Kivimäen ja Tiitisen (2009) tutkimuksessa, jossa tutkittujen 97 hoivayrittäjän jaksamisen ja fyysisen kunnon todettiin olevan hyvä sekä Sankelon ja Åkerbladin (2009b) tutkimuksen kanssa, jossa haastateltujen 16 yrittäjän työhyvinvointi sekä fyysisesti, psyykkisesti että taloudellisesti todettiin hyväksi.

Perheeltä saatu tuki oli yrittäjille tutkimuksen mukaan yksi tärkeimmistä voimavaroista. Varsinkin puolison rooli ymmärtävänä ja joustavana tukena tuli selvästi esille haastatteluissa. Päällimmäiset työstä nousevat hyvät ja huonot asiat jaettiin kuitenkin useimmiten yrittäjä-kollegan kanssa. Tämä varmaan siksi, että yrittäjät halusivat erottaa työ- ja perheasiat. Tämän takia myös ystäviltä saatu tuki muodostui siitä, että heidän kanssaan oli mahdollisuus puhua aivan muista asioista kuin työasioista. Samaan tulokseen päätyivät myös Kivimäki ja Tiitinen (2009), jotka totesivat tutkimuksessaan, että yleisimpiä tuen antajia hoivayrittäjille olivat kollega ja puoliso. Samoin Hasanen (2003) tuli tutkimuksessaan siihen tulokseen, että muilta ihmisiltä saatu sosiaalinen tuki oli yrittäjyyden mahdollistanut tekijä.

Oma ammattitaito oli tulosten mukaan yksi tärkeimmistä jokapäiväisen työn voimavaroitekoijöitä. Yrittäjäkoulutusta oli tutkituilla yrittäjillä vain vähän mutta heillä oli halua hankkia uutta osaamista ja tietoa esim. johtamisesta. Myös Rautiainen

(2002) on todennut tuloksissaan, että vankka ammattitaito ja saatu koulutus koettiin voimavaraksi.

Tutkimuksen mukaan hoivayritysten toimitilojen koettiin olevan hyvin toimivat ja viihtyisät ja siten ne palvelivat ja tukivat yrityksen toimintaa. Myös Tarvainen ym. (2005) on todennut tutkimuksessaan, että hyvät fyysiset työolot ovat tärkeä voimavara.

Tutkimuksen tulosten mukaan yrityksen työryhmä oli yrittäjälle sekä voimavara että vaatimustekijä. Tarvaisen ym. (2005) tutkimuksessa todettiin myös, että samat työn ominaisuudet esim. työpaikan sosiaaliset suhteet ja työilmapiiri voivat olla joko vaatimuksia tai voimavaroja sen mukaan, kuinka niitä arvioidaan ja että työn ilmapiirin merkitys on tärkeä yrittäjän terveyden kannalta, sillä huonon työilmapiirin todettiin ennustavan koetun terveyden heikkenemistä. Yrittäjät kuuluttivatkin tutkimukseni mukaan työryhmältä alaistaitoja ja yhteen hiileen puhaltamista. Kuivasmäen ja Tiitisen (2009) tutkimuksen mukaan yrittäjät olivat pääosin tyytyväisiä yrityksensä työilmapiiriin ja sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla.

Tässä tutkimuksessa todettiin, että tiedonantajat kokivat yleisesti, etteivät paikalliset yrittäjät tarjoa toisilleen apua yrittäjyyteen liittyvissä asioissa ja useimpien mielestä oli parempi jättää tilanne siihen, missä nyt oltiin. Sankelo ja Åkerblad (2009b), totesivat tutkimuksessaan samoin. Heidän tulostensa mukaan toisten yrittäjien tuki oli vähiten hoivayrittäjille voimaa antava tekijä. Kuivasmäen ja Tiitisen (2009) tutkimuksen mukaan hoivayrittäjät kokivat kuitenkin, että ammatillisissa ongelmatilanteissa heidän tukiverkostonsa oli riittävän hyvä.

Yhteistyö kuntien kanssa ei tutkimuksen mukaan ollut yrittäjälle voimavaratekijät vaan useimmiten päinvastoin. Yrittäjät toivoivatkin kunnilta arvostusta ja yhteistyötä. Tulos on samansuuntainen Rautiaisen (2002) tulosten kanssa, jossa todettiin, että kunnan, kuntayhtymän tai jonkin muun tahon kanssa solmitulla yhteistyösopimuksella näyttäisi olevan melko tärkeä vaikutus hoivayrittäjien työssä jaksamiseen ja että raha-asiat olivat yhteistyön keskeiset ongelmalliset kysymykset. Samoin Hasanen (2003) totesi, että hoiva-ala on yrittäjyyden muoto, jossa kunnalliset palvelut määrittelevät hoivayrittäjän toimintamahdollisuudet.

Tutkimuksen kohteena olleet yrittäjät täyttivät hyvin aikaisemmissa tutkimuksissa esiin tuodut yrittäjän profiilit. He kertoivat olevansa kovia tekemään töitä, sinnikkäitä ja itsepäisiä. Esimerkiksi Kuivasmäki ja Tiitinen (2009) toivat esiin, että yrittäjät omaavat hyvän terveyden, ovat työhön sitoutuneita ja valmiita tekemään kovasti töitä. Tärkeimmäksi omassa itsessä olevista yrittäjyyttä tukevista tekijöistä tutkimuksessa nousi kuitenkin pitkä kokemus hoitotyöstä ennen yrittäjyyttä. Partisen (2006) mukaan Kansainvälisen Sairaanhoidtajaliiton ICN:n suositus on, että sairaanhoidtajayrittäjän vaatimukseen tulisi lukea 3 - 15 vuoden kokemus hoitotyöstä ennen yrittäjyyttä.

Tutkimuksen tulosten mukaan yrittäjät olivat yrittäjäuransa aikana oppineet sanomaan ei, ja näin pitämään huolta omien voimavarojen riittämisestä. Tätä haluttiin vielä lisätä tulevaisuudessa. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen myös hankkimalla omia harrastuksia ja pitämällä huolta fyysisestä kunnosta nousivat esiin tärkeinä asioina, joista haluttiin myös tulevaisuudessa pitää kiinni. Suomala ja Pakkala (2004) ovat todenneet, että yrittäjän on erittäin tärkeä ajatella itseään ja, että omasta terveydestä ja toimintakyvystä huolehtiminen on hyvinvoinnin lisäksi myös vastuullisuutta ja yrityksestä huolehtimista.

Tutkimuksessa nousi vielä esiin pankin antama tuki yrittäjän voimavarana. Tämä on hyvin ymmärrettävää, sillä Rautiaisenkin (2002) mukaan yrityksen taloudellinen menestyminen vaikuttaa laaja-alaisesti kaikkiin hoivayrittäjän työssä jaksamisen osa-alueisiin. Tutkimuksen mukaan pankin henkilökunta tuli hyvin tutuksi ja yrittäjät saivat pankista sekä taloudellisia neuvoja että muuta tukea yrittäjyyteen.

7.2 Eettisiä kysymyksiä

Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä tulisi tarkastella tutkimusprosessin eri vaiheissa. Ensiksi tutkimuksen tarkoitusta tulisi tarkastella siten, että on selkeästi esitetty se, mitä tutkitaan ja minkä vuoksi ja mihin tutkimuksessa saatu tietoa aiotaan tai halutaan käyttää. (Hirsjärvi & Hurme 2008; Tuomi & Sarajärvi 2009, 126.) Tässä tutkimuksessa haluttiin tutkia sitä, mitkä tekijät tukevat tai eivät tue hoivayrittäjän raskasta työtä. Tarkoituksena oli saada tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi koulutettaessa tulevia hoivayrittäjiä sekä mietittäessä sitä, miten yhteiskunta voisi tukea hoivayrittäjiä. Tavoitteena oli herättää jo toiminnassa olevia yrittäjiä miettimään omia voimavarojaan ja huolehtimaan siitä, että niitä on riittävästi, jotta työstä voi suoriutua. Tutkimusten tuloksia voidaan siis käyttää tutkittavien ja suuremmankin joukon hyväksi.

Suunnitelmavaiheen eettisiä kysymyksiä ovat tutkittavien vapaaehtoisuus ja tietoisuus tutkimuksen kohteesta ja tarkoituksesta sekä tutkijan luottamuksellisuuden takaaminen. (Hirsjärvi & Hurme 2008; Tuomi & Sarajärvi 2002, 126.) Kun tiedonantajina toimiville hoivayrittäjille soitettiin ensikertaa, heille kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Hoivayrittäjät saivat sen jälkeen saatekirjeen sähköpostina, jossa oli tietoa tutkijasta ja siitä, miksi tutkimusta tehdään ja mitä tutkitaan. Saatekirje sisälsi lisäksi tutkimuskysymykset ja haastattelurungon tutustumista varten ja kirjallisen suostumuskaavakkeen, jonka he allekirjoittavat ennen haastattelun aloittamista.

Haastatteluvaiheessa on huomioitava henkilöiden antamien tietojen luottamuksellisuus ja henkilöllisyyden salassa pitäminen sekä haastattelijan luotettavuus. (Hirsjärvi & Hurme 2008; Tuomi & Sarajärvi 2002, 126.) Tutkittaville kerrottiin vielä haastattelutilanteessa, että he voivat kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai vastaamasta johonkin tiettyyn kysymykseen milloin tahansa haastattelun aikana. Kävimme lisäksi läpi, että ainoastaan tutkija käsittelee tutkimusaineistoa. He saivat lisäksi tutkijan yhteystiedot, johon he voisivat ottaa halutessaan yhteyttä haastattelun jälkeen ja tarkentaa vastauksiaan, kysyä kysymyksiä tai peruttaa osal-

listumisensa, jos haluavat. Lisäksi kopio tutkimusraportista lähetetään sen valmistuttua niille, jotka sen haluavat.

Tutkimusaineiston käsittelyssä nousevat eettisinä kysymyksiä luotettavuus siinä, miten tarkkaa litterointi on ja miten analyysi on tehty ja luottamuksellisuus siinä, miten aineistoa on käsitelty (Hirsjärvi & Hurme 2008; Tuomi & Sarajärvi 2002, 126). Tämän tutkimuksen tutkimusaineistoa ei prosessin aikana käsitellyt kukaan muu kuin tutkija ja aineisto hävitettiin tutkimuksen valmistuttua. Suoria lainauksia aineistosta on tulosten esittämisessä käytetty osoittamaan sitä, minkälaista aineisto oli ja miten sitä on analysoitu. Lainauksia käytettäessä on kuitenkin tarkasti huolehdittu siitä, ettei vastaajan henkilöllisyyttä pystytä tunnistamaan aineistosta.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Kirjallisuudesta ei löydy yksiselitteistä listaa siitä, miten laadullisen tutkimuksen luotettavuus voitaisiin todeta. Jotain suuntaviivoja kuitenkin on. Tuomi ja Sarajärvi (2009) tuovat esille tekstissään sen, että tutkijan tulisi selostaa, mitä on tutkinnassa ja miksi. Tämän tutkimuksen tarkoitus on esitetty edellisessä luvussa. Näihin tavoitteisiin nähden tutkimus on onnistunut tehtävässään. Se on tuonut esille haluttuja asioita ja tuottanut vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Tuomi ja Sarajärvi (2009) peräänkuuluttavat myös sitä, että tutkijan tulisi paljastaa oma asemansa suhteessa tutkittavaan asiaan ja tutkittaviin. Minä olen itse työskennellyt yksityisessä hoivayrityksessä jo vuosia ja seurannut vierestä hoivayrittäjän työtä. Tältä pohjalta minulla oli kyllä tietoa tutkittavasta asiasta etukäteen. Tutkittavia henkilöitä tai heidän työtään en tuntenut. Katson, että aikaisempi tietoni asiasta ei heikentänyt tutkimuksen aineiston luotettavuutta.

Hirsjärvi (2008) sanoo, että aineiston keruun vaiheessa olisi syytä kiinnittää huomiota siihen, että haastattelurunko on hyvä ja antaa haluttua tietoa. Näen, että aikaisempi tietoni tutkittavasta asiasta auttoi minua laatimaan haastattelurunkoa ja syventämään kysymyksiä siten, että se kattoi tutkittavan ilmiön. Kirjoittajat esittävät myös, että haastattelukoulutus olisi hyväksi, jos tutkimuksessa on paljon

haastatteluja. Minä en ole saanut minkäänlaista haastattelukoulutusta. Tämän takia pidättäydyin mahdollisemman pitkälle alkuperäisiin haastattelukysymyksiin ja seurasin niitä aina samassa järjestyksessä luotettavan aineiston aikaansaamiseksi. Lisäksi pidin haastattelupäiväkirjaa, johon kirjasin tuntojani haastattelusta ja ajatuksia siitä, mitä seuraavalla kerralla teen joko toisin tai samalla tavalla. Tällä pyrin myös kompensoimaan riittämätöntä kokemustani haastattelijana.

Saadun aineiston luotettavuutta lisää myös se, että haastattelut nauhoitettiin kokonaan. Tällöin saatuun materiaaliin voidaan palata useita kertoja, eikä se muutu. (Silverman 2000, 180.) Hirsjärvi (2008) korostaa aineiston luotettavuudessa myös sitä, että saatu haastattelunauhoitus on syytä litteroida niin pian kuin mahdollista, jotta asiat ovat vielä haastattelijalla tuoreessa muistissa. Tässä tutkimuksessa aineisto litteroitiin mahdollisemman nopeasti haastattelun jälkeen ja se litteroitiin kokonaan, sanasta sanaan analyysin luotettavuuden lisäämiseksi.

Sisällön analyysin käyttöä analyysimenetelmän luotettavuuden haasteena pidetään sitä, että miten tutkija onnistuu pelkistämään aineiston ja muodostamaan niistä kategoriat niin, että ne kuvaavat mahdollisemman luotettavasti tutkittavaa ilmiötä. Tuloksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkija pystyy osoittamaan yhteyden saadun tutkimustuloksen ja alkuperäisen aineiston avulla. (Kyngäs 1999, 10.) Silvermanin (2000) mukaan ei ole järkeä lähteä esittelemään tutkimustaan, jos ei kykene esittelemään yleisölle käyttämiään menetelmiä todistaakseen tutkimuksen luotettavuuden ja sen että päätelmät ovat tosia.

Koska tutkimus tutkii yksilöiden ajatuksia aiheesta ja koska tutkimusjoukko on pieni, ei saatuja tuloksia voi mitenkään yleistää. Jos samoja asioita kysyttäisiin samoilta yksilöiltä vuoden päästä, olisivat tulokset todennäköisesti jotain muuta, koska yhteiskunnan muutokset koskevat suoraan myös hoivayrittäjän jokapäiväiseen työhön. Saatu tutkimusaineisto pystyy ja pyrkii ainoastaan kuvaamaan mahdollisimman hyvin sen hetkistä tilannetta ja tekee sen mielestäni luotettavasti.

7.2 Jatkotutkimusaiheita

Tutkimuksen tulosten mukaan hoivayrittäjät olivat kokeneet etenkin suhteensa kunnan viranomaisiin ja toisiin yrittäjiin ongelmalliseksi. Nämä ovat kuitenkin kaksi tahoja, joiden merkitys hoivayrittäjän voimavarana olisi potentiaalisesti suuri. Jatkotutkimuksena voisi kartoittaa sitä, miksi esim. suhde toisiin yrittäjiin on ongelmallinen ja mitä asialle voisi tehdä, esim. miten verkostoitumista voisi edistää. Toinen hyvä suunta olisi tutkia sitä, minkälaista tukea esim. yrityksen kotikunta voisi tarjota yrittäjälle.

Hoivayrittäjät toivat tutkimuksessa esille koulutuksen tärkeyden vaikka siihen ei tarvittavaa aikaa löytynyt. Jatkossa voisi tutkia esim. sitä, miten nykyaikaista tekniikkaa voisi hyödyntää niin, että yrittäjille suunnattua koulutusta olisi mahdollista tehdä uudella tavalla.

LÄHTEET

- Aalto, L. & Salminen, L. 2006. Hoivayrittäjyys – selvitystyö Etelä-Pirkanmaalla. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Back, J. 2004. Yrittäjyys perusterveydenhuollossa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hasanen, K. 2003. Naisten kertomuksia yrittäjyydestä hoiva-alalla. Tampereen yliopisto. Pro-gradu tutkielma.
- Helisten, M. 2007. Mikä motivoi hoivayrittäjiä? Yrittäjäksi ryhtymisen syyt ja työmotivaatio. Pro gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Kainlauri, A. 2007. Ideasta hyvinvointialan yrittäjäksi. Helsinki: WSOY.
- Kauppinen, S. & Niskanen, T. 2005. Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Stakes.
- Kovalainen A, Simonen L & Österberg J. 1996. Sosiaalipalveluyrittäjän muotokuva. Tutkimus sosiaali- ja terveysalan uusyrittäjistä ja vaihtoehtoisista palveluntuottajista. Helsinki: Stakes.
- Kuivasmäki, P. & Tiitinen, H. 2009. Sosiaalialan mikroyrittäjät Suomessa. Mikä saa jaksamaan? Vaasan ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö.
- Kyngäs, H. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede Vol. 11, no 1/99, 3 - 11.
- Martikainen, V. 1995. Sairaanhoidtaja yrittäjänä. Pro gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto.
- Nukari, T. & Urponen, M. 2006. Hoitotyön etiikka yrittäjyyden perustana. Kirjassa: Sairaanhoidtaja yrittäjänä. Helsinki: Sairaanhoidtajaliitto.
- Partinen, H. 2006. Taustaa sairaanhoidtajan yrittäjyydelle. Kirjassa Sairaanhoidtajaliitto. 2006. Sairaanhoidtaja yrittäjänä. Helsinki: Sairaanhoidtajaliitto.
- Patton, M. 2001. Qualitative research and evaluation methods. 3.painos. London: Sage Publications.
- Rautiainen, I. 2002. Hoivayrittäjien työssä jaksaminen. Kuopion yliopisto. Pro gradu tutkielma.
- Rissanen, S. & Sinkkonen, S. 2004. Hoivayrittäjyys. Juva: WS Bookwell Oy.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2005. Tampere: Vastapaino.

Sankelo, M. 2008a. Sairaanhoitajat ryhtyvät yhä useammin hoivayrittäjiksi. Sairaanhoitaja 4/2008, Vol 81, 31 - 33.

Sankelo, M. 2008b. Terveystenhoitajat oman yrityksen johtajina. Terveystenhoitaja 7/2008, 8 - 10.

Sankelo, M. & Åkerblad, L. 2009a. Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors. Journal of Clinical Nursing, 18, 3190 - 3199.

Sankelo, M. & Åkerblad, L. 2009b. Hoivayrityksen omistajina ja johtajina toimivien sairaanhoitajien työ. Tutkiva hoitotyö, Vol. 7(1), 27 - 32.

Silverman, D. 2000. Doing qualitative research. A Practical handbook. London: Sage Publications.

Suomala, T. & Pakkala, L. 2004. Elän täydesti! Näkökulmia yrittäjän työhön ja terveyteen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tarvainen, T., Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., Mäkikangas, A. 2005. Vaatimus- ja voimavaratekijät suomalaisten johtajien työssä. Työ ja Ihminen 19(2005) 4:440 - 456.

Tenhunen, L. 2004. Yrittäminen sosiaali- ja terveysalalla. Järvenpää: Yrityssanoma Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työturvallisuuskeskus, 2000. Miten jaksat työssä? Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Waris, K. 2001. Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki. Työterveyslaitos.

LIITTEET

LIITE 1

SAATEKIRJE

Keväinen tervehdys,
ja kiitos ihan ensiksi, että olet suostunut osallistumaan tutkimukseeni.

Minä olen Taina Kanninen. Olen ammatiltani sairaanhoitaja ja valmistunut Helsingistä -87. Sen jälkeen olen erikoistunut sekä sisätauti-kirurgiseen että psykiatriseen hoitotyöhön. Nyt opiskelen Lahden ammattikorkeakoulussa muuntokoulutusta, jossa voin saattaa vanhan sairaanhoitajakoulutukseni ajan tasalle eli sairaanhoitaja AMK-tutkinnoksi. Osana tätä koulutusta minun tulee tehdä opinnäytetyönä tutkimus jostain hoitotyön alueesta.

Olen itse työskennellyt sairaalamaailmassa lähes koko urani mutta vaihdoin työhön pieneen yksityiseen Tukikoti Topakkaan 7 vuotta sitten. Tänä aikana hoivayrittäjän rankka työ on tullut tutuksi ja siksi halusin kohdistaa opinnäytetyöni nimenomaan siihen. Opinnäytetyössäni tutkin hoivayrittäjän työn voimavaroja eli niitä tekijöitä/ihmisiä/asioita, jotka tukevat hoivayrittäjän työtä ja auttavat jaksamaan eteenpäin.

Teen tutkimukseni haastattelemalla 5 hoivayrittäjää kevään -10 aikana. Haastattelut nauhoitetaan ja käsittelen saamani aineiston sisällönanalyysi-menetelmällä. Kesän aikana kirjoitan raportin ja tarkoitus on esittää se syksyn -10 aikana koulusani. Teen tutkimukseni yksin ja tutkimushaastatteluja tai auki kirjoitettua aineistoa ei käsittele kukaan muu kuin minä. Kun raportti on valmis ja opettaja on sen hyväksynyt, hävitän saamani haastatteluaineiston ja auki kirjoitetun tekstin. Tutkimustuloksissa ei tule olemaan henkilötietoja haastateltavista. En aio käyttää tutkimusraportissani lainauksia haastateltavien suorasta puheesta mutta jos sellaisia myöhemmin päätänkin käyttää, muotoilen tekstin niin, ettei haastateltavien henkilöllisyys paljastu. Kun raportti on valmis, voivat haastatellut hoivayrittäjät saada siitä kopion niin halutessaan.

Ohessa laitan alustavaa tutustumista varten teemahaastatteluni rungon. Haastattelu etenee rungon mukaisesti ja kestää n 1 tunnin. Toisena liitteenä on suostumuksesi haastatteluun, johon toivon allekirjoitustasi. Lisätietoja saa soittamalla minulle suoraan.

Taina Kanninen

pkanninen@phnet.fi

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

1)Minkälaiseksi olet kokenut voimavarasi työssäsi hoivayrittäjänä viimeisen vuoden aikana?

Miten ne ovat muuttuneet edellisvuodesta/siitä kun aloitit hoivayrittäjänä?

2)Mitkä asiat/tekijät/i ihmiset ovat tukeneet/lisänneet voimavarojasi työssäsi?

- a. kunta/viranomaiset
- b. järjestöt
- c. kollegat
- d. perhe
- e. ystävät
- f. asiakaskunta
- g. työntekijät
- h. minä itse
- i. koulutus
- j. yrityksen toimintaympäristö/tilat
- k. muut

3)Minkälaista lisätukea toivoisit saavasi työllesi?

- l. kunta
- m. järjestöt
- n. kollegat
- o. perhe
- p. ystävät
- q. asiakaskunta
- r. työntekijät
- s. minä itse
- t. koulutus
- u. yrityksen toimintaympäristö/tilat
- v. muut

SUOSTUMUS HAASTATTELUUN

Minä suostun siihen, että Taina Kanninen haastattelee minua Lahden Ammatti-korkeakoulun opiskeluohjelman mukaista opinnäytetyötä varten. Haastattelun aiheena on hoivayrittäjän työn voimavarat ja haastattelussa edetään aikaisemmin tiedoksi annetun haastattelurungon mukaisesti.

Haastattelu nauhoitetaan ja Taina Kanninen käsittelee yksin haastatteluaineiston kirjoittamalla se tekstiksi ja tekemällä siitä johtopäätöksiä tutkimuskysymysten mukaisesti. Haastateltavien hoivayrittäjien henkilötiedot eivät näy tutkimusaineistossa tai tutkimustuloksissa eikä lopullisessa raportissa. Kun tutkimus on valmis ja hyväksytty, Taina Kanninen hävittää saamansa tutkimusaineiston.

Haastateltavalla on oikeus kieltäytyä haastattelusta missä vaiheessa haastattelua tahansa. Haastateltava voi tarkistaa nauhalla olevaa puhetta ja korjata antamiaan tietoja missä vaiheessa tahansa, myös myöhemmin ottamalla yhteyttä tutkijaan. Haastateltava voi myös kieltää antamansa aineiston käytön tutkimuksessa myös myöhemmin.

Tutkija voi tehdä tarkentavia kysymyksiä aiheesta haastattelun aikana tai myöhemmin tarpeen mukaan.

Päiväys:

Allekirjoitus:

