



Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja työssä jaksaminen EntreFox hankkeen pilottiryhmässä - Kokemukset ja muutokset -

Anne Riihonen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja työssä jaksaminen
EntreFox hankkeen pilottiryhmässä - Kokemukset ja muutokset**

Anne Riihonen
Voimavaraistavien työtapojen
kehittäminen sosiaali- ja
terveysalalla
Opinnäytetyö (YAMK)
Kesäkuu, 2020

Voimavaraistavien työtapojen kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla
Fysioterapeutti (YAMK)

Anne Riihonen

**Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja työssä jaksaminen EntreFox hankkeen
pilottiryhmässä. Kokemukset ja muutokset**

Vuosi 2020 Sivumäärä 50

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa yrittäjien työhyvinvointia edistävästä tekijöistä ja nostaa esiin mahdollisia käytännön keinoja yrittäjien työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on ollut selvittää, mitkä asiat vaikuttavat yrittäjien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen EntreFox hankkeessa ja millä tavoin hankkeen valmennus on vaikuttanut yrittäjien voimavaroihin, työssä jaksamiseen ja työkykyyn. Työelämää edistävänä tavoitteena oli kehittää opinnäytetyön tekijän oman yrityksen työhyvinvointipalveluja ja miten hankkeesta saatuja tuloksia voisi hyödyntää oman yrityksen toiminnassa.

Opinnäytetyö on toteutettu yhdessä Helsingin Työterveyslaitoksen kanssa osana heidän Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa EntreFox hanketta. Kyseisen hankkeen tavoitteena on edistää yli 55 vuotiaiden yrittäjien hyvinvointia ja terveyttä valmennus- ja vertaisryhmän avulla vuosina 2019-2022. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus on tehty syksyn 2019 aikana hankkeen pilottiryhmän alku- ja loppuhaastatteluiden litteroiduista aineistoista sekä arviointikyselykaavakkeiden oman työkyvyn arvioinnin osalta. Opinnäytetyön aiheen valinta lähti opinnäytetyön tekijän omista kokemuksista yrittäjänä ja yhteistyö Helsingin Työterveyslaitoksen kanssa aiemman hankkeen kautta.

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen kuuluvat osana kokonaisvaltaista hyvinvointia niin yrittäjien kuin palkkatyössä olevien näkökulmasta. Tietoperustassa olen tarkastellut työhyvinvoinnin, yrittäjyyden ja motivaation näkökulmia. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, joihin luetaan niin työn sisäiset kuin ulkoiset tekijät erilaisissa toimintaympäristöissä. Yrittäjän näkökulmasta taustalla ei ole työyhteisöä vaan laajempi toimintaympäristö, jossa olet yksin omien päätöksien, vastuiden ja riskien kanssa vaikuttaen työmotivaatioosi. Yksin- tai pienyrittäjänä olisi osattava erityisesti huomioida ne tekijät, jotka vaikuttavat omiin voimavaroihin, työkykyyn, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että yrittäjien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat: yrittäjyys, ikääntyminen, itsensä kehittäminen ja kouluttautuminen, palautuminen, stressi, vertaisryhmä- ja tuki, ajankäyttö ja ajanhallinta sekä talouden tuoma turva ja epävarmuus. Nämä teemat toistuivat haastatteluaineistoissa ja ovat yleisiä työhyvinvointiin liittyviä näkökulmia. EntreFox hankkeen valmennus- ja vertaisryhmän kokemukset olivat kokonaisuudessaan positiiviset ja edistivät heidän työkykyään ja työssä jaksamistaan. Tuloksista nousseiden työhyvinvoinnin tekijöiden perusteella ideoitui työelämälähtöinen valmennusrunko opinnäytetyön tekijän omaan yrityskäyttöön, joka toimisi työnohjauksellisenä tiimivalmennuksena yrittäjille. Opinnäytetyön tuloksia ja kokemuksia voi hyödyntää jatkossa tulevien EntreFox hankkeiden valmennus- ja vertaisryhmien markkinoinnissa, suunnittelussa ja toteutuksessa.

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, voimavarat, yrittäjyys, motivaatio

Anne Riihonen

Well-being, Work Ability and Coping at Work of Entrepreneurs in the Pilot Group of an EntreFox Project. Experiences and Changes

| | | | |
|------|------|-------|----|
| Year | 2020 | Pages | 50 |
|------|------|-------|----|

The purpose of this thesis was to provide information on the factors promoting the well-being of entrepreneurs at work and to highlight possible practical ways to maintain and improve the well-being of entrepreneurs at work. The aim of the thesis was to find out, which things affect the well-being of entrepreneurs and coping at work in the EntreFox project and how the coaching of the project has affected the resources, resilience and ability to work of entrepreneurs. The goal that promotes working life was to develop the well-being services of the thesis author's own company and how the results obtained from the project could be utilized in the company's own operations.

The thesis has been implemented together with the Helsinki Institute of Occupational Health as part of their EntreFox project funded by the European Social Fund. The aim of this project is to promote the well-being and health of entrepreneurs over the age of 55 through a coaching and peer group in 2019-2022. The theoretical framework of the thesis has been made during the autumn of 2019 from the literary materials of the initial and final interviews of the project pilot group and the evaluation of the evaluation questionnaires' own work capacity. The choice of the thesis topic was based on the author's own experiences as an entrepreneur and cooperation with the Helsinki Institute of Occupational Health through a previous project.

Well-being at work and coping at work are part of overall well-being from the perspective of both entrepreneurs and employees. In the theoretical framework, the author has studied well-being, entrepreneurship and motivation perspectives. Well-being at work is affected by many factors, which include both internal and external factors in different operating environments. From an entrepreneur's perspective, the background is not the work community but the broader operating environment where a person is alone with your their decisions, responsibilities and risks, influencing their work motivation. As a sole proprietor or a small entrepreneur, one should be able to pay special attention to the factors that affect one's own resources, ability to work, well-being at work and resilience at work.

Based on the results of the thesis, it can be stated that the factors influencing the well-being and resilience of entrepreneurs are: entrepreneurship, aging, self-development, education, recovery, stress, peer groups, peer support, time management, economic security and insecurity. These themes were repeated in the interview materials and are general aspects related to well-being at work. The experiences of the coaching and peer group of the EntreFox project were overall positive and contributing to their ability to work and coping at work. Based on the factors of well-being at work that emerged from the results, a work-life-based coaching framework was devised for the thesis author's own business use, which would act as work-supervised team coaching for entrepreneurs. The results and experiences of the thesis can be utilized in the marketing, planning and implementation of coaching and peer groups in future EntreFox projects.

Keywords: well-Being at work, work ability, resources, entrepreneurship, motivation

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 7 |
| 2 | Tietoperusta..... | 8 |
| 2.1 | Työhyvinvointi..... | 8 |
| 2.1.1 | Työkyky..... | 10 |
| 2.1.2 | Työkykyä ylläpitävä toiminta | 12 |
| 2.1.3 | Työelämä ja voimavarat | 13 |
| 2.2 | Yrittäjyys | 15 |
| 2.2.1 | Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys | 15 |
| 2.2.2 | Yrittäjän työhyvinvointi ja työkyky..... | 16 |
| 2.3 | Psykologiset tekijät..... | 17 |
| 2.3.1 | Motivaatio..... | 18 |
| 2.3.2 | Sisäinen ja ulkoinen motivaatio | 18 |
| 2.3.3 | Motivaatio ja yrittäjyys..... | 18 |
| 3 | Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät | 19 |
| 3.1 | Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet | 19 |
| 3.2 | Opinnäytetyön toteutus..... | 20 |
| 3.3 | Tutkimusaineiston analyysi | 22 |
| 4 | Tulokset..... | 23 |
| 4.1 | Alkuhaastattelut | 23 |
| 4.2 | Loppuhaastattelut | 25 |
| 4.3 | Työhyvinvoinnin tekijät..... | 27 |
| 4.3.1 | Yrittäjyys ja työhyvinvointi | 28 |
| 4.3.2 | Ajankäyttö ja ajanhallinnan vaikutus työhyvinvointiin..... | 28 |
| 4.3.3 | Stressi ja työhyvinvointi..... | 29 |
| 4.3.4 | Palautumisen merkitys hyvinvointiin | 30 |
| 4.3.5 | Taloudellinen turva ja epävarmuus..... | 30 |
| 4.3.6 | Ikääntyminen ja työhyvinvointi | 31 |
| 4.3.7 | Itsensä kehittäminen ja kouluttautuminen | 31 |
| 4.3.8 | Vertaisryhmä ja tuen merkitys | 32 |
| 4.4 | Kokemukset pilottiryhmästä sekä valmennus- ja vertaisryhmän merkitys..... | 32 |
| 4.4.1 | Kokemukset pilottiryhmästä..... | 32 |
| 4.4.2 | Muutokset työkyvyssä pilottiryhmän aikana | 33 |
| 4.4.3 | Muutokset pilottiryhmän haastatteluiden sisällössä ja sävyssä | 34 |
| 4.5 | Jatkokehittämisidea työhyvinvoinnin näkökulmasta | 35 |
| 5 | Pohdinta | 37 |
| 5.1 | Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät | 37 |

| | | |
|-------|---|----|
| 5.2 | Valmennus-ja vertaisryhmän merkityksellisyys | 38 |
| 5.3 | Työelämälähtöinen kehittämisidea | 39 |
| 5.4 | Tutkimustulosten tarkastelu | 40 |
| 5.4.1 | Työnmielekkyyys ja toimiva työympäristö | 40 |
| 5.4.2 | Yrittäjyys - uhka vai mahdollisuus | 41 |
| 5.4.3 | län tuoma viisaus ja vakuuttavuus | 41 |
| 5.4.4 | Työhyvinvoinninportaat ja työkykitalo | 41 |
| 5.4.5 | Yrittäjien työkyky ja sen muutokset..... | 42 |
| 5.4.6 | Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen | 43 |
| 5.4.7 | Yrittäjyys ja motivaatio | 45 |
| 5.5 | Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus | 46 |
| 5.6 | Tulosten hyödyntäminen ja jatkokehittämisaiheet | 47 |
| | Lähteet | 48 |

1 Johdanto

Työhyvinvointi, työkyky ja työssä jaksaminen nousevat tänä päivänä esiin, kun työelämästä, sen haasteista ja kehittämiskohteista käydään keskustelua. Nykyään halutaan kehittää ja lisätä työntekijöiden työhyvinvointia ja se nähdään yrityksissä myös tulevaisuuden voimavaroina ja valttikorttina rekrytoidessa uusia työntekijöitä. Kirjallisuudessa ja aiheesta puhuttaessa viitataan usein työyhteisöihin, isompiin organisaatioihin ja henkilöstöön. Herkästi unohdetaan yksinyrittäjä tai pienyrittäjät, joiden työyhteisö saattaa muodostua yhdestä tai kahdesta henkilöstä. Itse olen tästä esimerkkinä hyvinvointi- ja terveysalan yksityisyrittäjänä.

Opinnäytetyöni aihe on jo pitkään kiinnostanut minua omakohtaisten kokemusteni ja yrittäjäyyskompurointieni kautta. Koen työhyvinvoinnin itselleni tärkeäksi ja siksi mielenkiinto ja motivaatio ovat aihetta kohtaan suuret. Olen halunnut selvittää, toisiko kyseinen tutkimus uutta tietoa ja näkökulmaa aiheesta, jonka avulla voisimme paremmin jaksaa työelämässä niin yksin- tai pienyrittäjinä kuin palkkatyössäkin ollessa. Lisäksi voisiko tulosten pohjalta saada uutta työkalua, jopa valmennusrunkoa käytännön työhöni.

Yrittäjien tarinat ja kokemukset omasta työelämästä ja arjesta ovat ensiarvoisen tärkeitä, kun yrittäjien työhyvinvointia, työkykyisyyttä ja työssä jaksamista halutaan edistää ja tukea. Yrittäjäyys kulkee mukana myös vapaa-ajalla ja usein työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan onkin vaikeaa. Tästä syystä on tärkeää nostaa esiin toimia ja tekoja, joilla voisimme kohentaa ja edistää omia voimavarojamme työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

Voimavaraistavien työtapojen kehittämiseksi ja yrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseksi sain tilaisuuden ollessani yhteydessä Helsingin Työterveyslaitokselle vuoden 2018 lopulla. Opinnäytetyössäni olen osallistunut Helsingin Työterveyslaitoksen EntreFox hankkeeseen, jonka haastatteluaineiston avulla pyrin omassa opinnäytetyössäni tuottamaan tietoa yrittäjien työhyvinvointia edistävästä tekijöistä ja nostamaan esiin mahdollisia keinoja yrittäjien työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Tulosten pohjalta pyrin rakentamaan työelämälähtöisen kehittämisidean, joka mahdollisesti toimisi jatkossa uutena työkaluna valmennustyössäni.

Helsingin Työterveyslaitoksen EntreFox hankkeen tarkoituksena on auttaa ja tukea yli 55-vuotiaiden kansalaisten, erityisesti yrittäjien aktiivista ikääntymistä ja elinikäistä oppimista. EntreFox hankkeen tavoitteena on edistää 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien yrittäjien hyvinvointia ja terveyttä, vahvistaa yrittäjäyden edellyttämää osaamista ja kokeilukulttuuria, toteuttaa Yrittäjäyden polkuja-alusta yrittäjien osaamisen tunnistamiseksi ja kehittämistarpeiden arviointia varten. Lisäksi hankkeen tavoitteena on tiivistää kansainvälistä

yhteistyötä niin Ruotsin, Latvian kuin Liettuan kanssa. Kyseessä on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, jonka kohdealueena ovat Varsinais-Suomi ja Uusimaa. Helsingin Työterveyslaitos, Turun ammattikorkeakoulu sekä Helsingin yliopisto toimivat yhteistyössä, auttavat, tukevat ja sparraavat yrittäjiä kehityksen polulla. (EntreFox hanke.) Hankkeen toteutusajankohta sijoittuu vuosille 2019 - 2022, josta opinnäytetyöni tutkimuksellinen osuus muodostui syksyn 2019 aineistoista.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimustyö, jossa aineiston analysoinnissa on käytetty kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisia tutkimus- ja toimintatapoja. Käytettävää haastatteluaineistoa ja arviointikyselymateriaalia kertyi valtavasti syksyn 2019 ajalta. Aineistoa on rajattu sen runsauden vuoksi ja aineiston analysoinnissa on käytetty muun muassa ryhmittelyä, teemoittelua ja käsitekarttatyöskentelyä tulosten yhteen saattamiseksi, avaamiseksi, kehittämiseksi ja opinnäytetyön pohdinnan rakentamiseksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tuomi & Sarajärvi 2018).

Opinnäytetyön tulosten pohjalta on vastattu opinnäytetyön tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Hankkeesta saadut pilottiryhmän tulokset ja kokemukset ovat esitelty toukokuussa 2020 Työterveyslaitoksen järjestämässä etätapaamisessa Teams- alustan välityksellä. Mukana tapaamisessa ovat olleet hankkeen vetäjät ja pilottiryhmässä mukana olleet yrittäjät.

Seuraava EntreFox hankkeen ryhmä käynnistyy jälleen syksyllä 2020. Jatkoryhmiä ajatellen voi opinnäytetyön tuloksia ja kokemuksia hyödyntää ryhmän markkinoinnissa, haastattelurunkojen mahdollisissa päivittämisisä ja ryhmän valmennustapaamisten sisältöjen suunnittelussa ja toteutuksessa.

2 Tietoperusta

Kokonaisuuksien ja kokonaisvaltaisuuden huomioiminen työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa niin yksilö kuin työyhteisötasolla on äärimmäisen tärkeää. Vastuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin edistämisestä jakaantuu Suonsivun (2014, 42) mukaan yhteiskunnan, työorganisaation ja yksilön kesken. Mäkitalon ja Pason (2008) mukaan työhyvinvointi voidaan käsittää olevan osa yksilön kokonaishyvinvointia. Taustalla vaikuttavat myös monet muut tekijät henkilökohtaisesta elämästä eli kokonaiselämän hyvinvointi. Näitä emme pysty poissulkemaan, vaikka kuinka yrittäisimme. (Suonsivu 2014, 42.)

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä varsin nuori ja muotoutunut vasta 2000-luvulla. Työhyvinvoinnin sisältöä tarkasteltaessa Kauhanen (2016, 22) toteaa, että työhyvinvointi teemana on kuitenkin

vanha. Tarkkosen (2012, 58) mukaan työturvallisuus on työhyvinvoinnin peruslähtökohta ja se on historiallisesti työhyvinvoinnin vanhinta aluetta.

Teollistumisen alkujuurilta 1800-luvun puolivälistä lähtien on kirjallisuudessa jo mainittu työhyvinvointi ja työntekijöiden järjestelmällinen suojele. Vuosien saatossa työhyvinvointi on kehittynyt ensin sosiaalipoliittisena työväensuojeluksena keisarillisella asetuksella ja valvontatoiminta puolestaan ammatintarkastuksena. Vuosikymmenien mukana työsuojelu kehittyi yhdessä työsuojelulainsäädännön kanssa ja 2003 vuoden alussa voimaanastunut työturvallisuuslaki toi lisänsä niin fyysiseen kuin psyykkiseen työsuojeluun. (Kauhanen 2016, 21 - 22.)

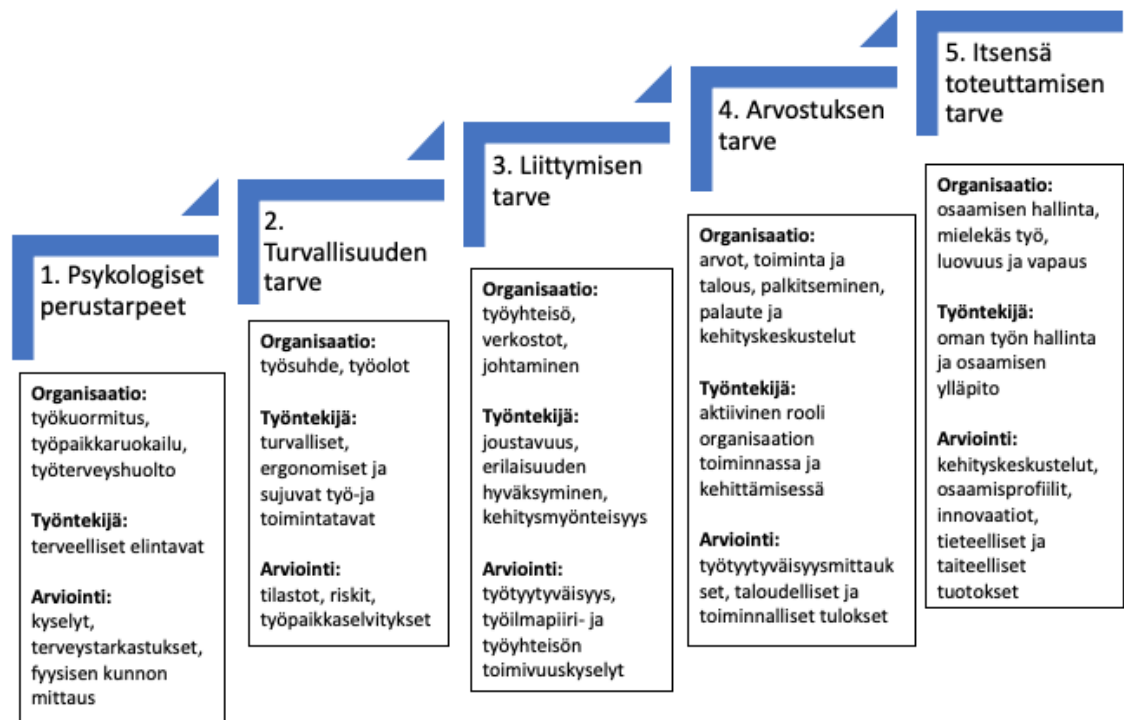
Työhyvinvointi koetaan hyvin moniulotteisena ja se ymmärretään monella eri tavalla. Työhyvinvointiin liittyen onkin muodostunut kirjallisuuden ja eri lähteiden pohjalta erilaisia näkökulmia ja määritelmiä. Työhyvinvointiin yhdistävänä tekijänä on työn mielekkyys ja työturvallisuus, terveyttä ja työtä edistävässä ympäristössä. Kirjallisuudesta nousee esiin myös yksilön tunne- ja vireystilan kehittäminen sekä työyhteisön yhteisen vireystilan jatkuva kehittäminen. Ajatuksena on, että jokaisella työtään tekevällä olisi mahdollisuus kokea työssään niin iloa kuin onnistumista. (Kehusmaa 2011, 14.)

Työhyvinvointia ei nähdä pysyvänä tilana vaan siinä on tilannekohtaista- ja yksilöllistä vaihtelua. Tarkkonen (2012, 22) rinnastaa työhyvinvointiin myös henkisen hyvinvoinnin, jolloin korostuu enemmän psyykkisen tai psykososiaalisen eli yksilöön, työhön tai lähityöyhteisön olosuhteisiin liittyvät tekijät. Unohtaa ei myöskään saa työorganisaatioon liittyviä ominaisuuksia. Nämä tekijät, jotka vaikuttavat ratkaisevasti työn mitoituksiin, sisältöihin, yleisiin järjestelyihin ja jopa fyysisiin ympäristöihin jäisi muutoin huomioimatta. (Tarkkonen 2012, 22.)

Kauhasen (2016, 26) mukaan uutena käsitteenä työhyvinvoinnin alalla on strateginen hyvinvointi. Se nähdään osana työhyvinvointia, jolla on merkitystä ja vaikutetaan itse organisaation tai yrityksen tuloksellisuuteen. 2010-luvulla on ryhdytty puhumaan organisaatioissa myös käsitteestä työkyvyhallinta, jolloin työkyvyn ylläpitoon pyritään saamaan napakka ja aktiivinen ote. Tässä ensisijainen vastuu on henkilöllä itsellään. Työhyvinvointi ja työkyvyhallinta nähdään yhtenä tärkeänä osana johtamista, jolloin se tulee sisällyttää yritysten ja organisaatioiden strategioihin sekä niiden toteuttamiseen. Työhyvinvoinnin kehittäminen nähdään liittyvän moneen asiaan niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, pienyrittäjien kuin isompienkin yritysten toiminnassa. Sitä ei pidä nähdä irrallisena osana muusta toiminnasta tai johtamisesta. (Kauhanen 2016, 26 - 27.)

Päivi Rauramo on vuonna 2009 kuvannut työhyvinvointia työhyvinvoinnin portailla, jonka malli perustuu Maslow'n perustarpeita kuvaavaan tarvehierarkiaan (Kuvio 1). Rauramon porrasmallissa huomioidaan niin yksilön taso kuin yhteisötason hyvinvointi. Portaissa

etenemisen ei tarvitse toteutua aina alhaalta ylöspäin. Tarvehierarkian ylemmän portaan korostuminen ei aina edellytä alempien portaiden täyttymistä. Kehusmaa (2011, 17) toteaaakin, että Rauramon porrasmalli toimii mainiosti työhyvinvoinnin kokonaiskuvana. Porrasmallin avulla voidaan kiinnittää huomiota siihen, miten monenlaisia työhyvinvoinnin menetelmiä ja malleja onkaan käytettävissä jokaisella tarveportaalla. (Kehusmaa 2011, 17.)



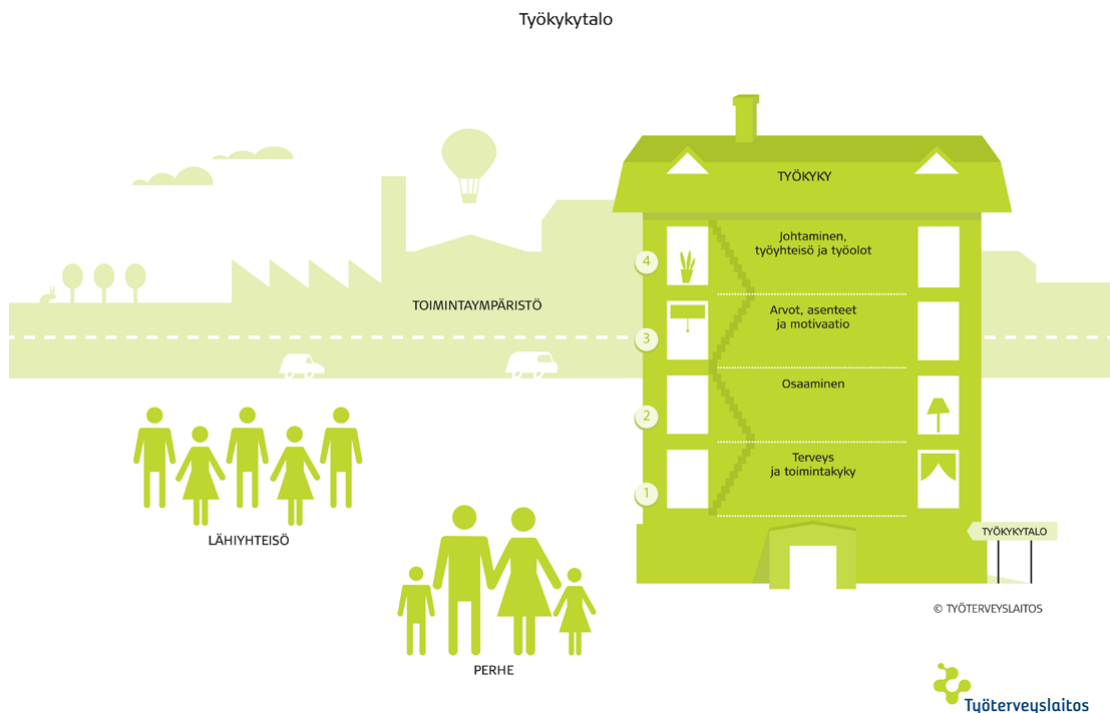
Kuvio 1: Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaavat (soveltaen Kehusmaa 2011,18)

2.1.1 Työkyky

Aikaisemmin työkyky on mielletty fyysiseksi työkyvyksi ja yksilön työkyvyksi selviytyä työelämässä. Tarkemmin tarkasteltaessa työkyvyllä tarkoitetaan yksilön fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja muita osaamiseen sekä ikään liittyviä toimintaedellytyksiä suhteessa työn kuormittavuuteen. Yksilön työkyky ei itsessään takaa työhyvinvointia, jolloin hyvinvointi nähdään työkykyä laajempänä käsitteenä. Nykyisistä työkyvyn määritelmistä moni lähestyy jo työhyvinvoinnin määritelmää, joita Juhani Ilmarinen on kuvannut työkyvyntalo mallissaan. Kyseinen malli käsittää paljon työhyvinvoinnin elementtejä ja siihen vaikuttavia osa-alueista. Ilmarinen korostaa yksilön omaa vastuuta työkyvyn talon huoltamisessa. (Kehusmaa 2011, 27.)

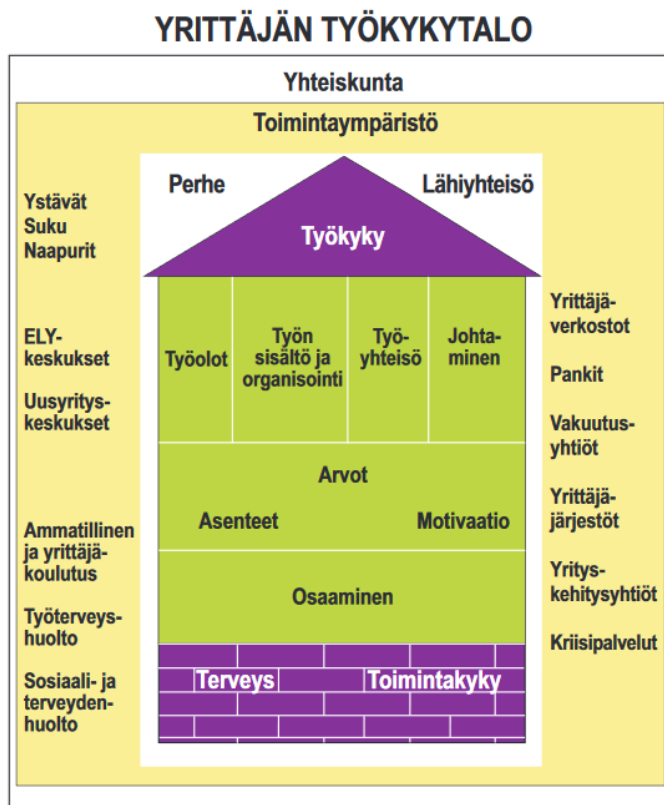
Työkykytalossa on neljä kerrosta (Kuvio 2). Kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja terveydestä ammatilliseen osaamiseen sekä arvoihin. Neljännessä kerroksessa nousee esiin työ, työolot ja johtaminen. Jokaisessa kerroksessa tulisi

pysähtyä ja arvioida kunkin kerroksen kuntoa omasta näkökulmasta. Huomioida pitäisi myös, mitä itse voisi tehdä työkykynsä ylläpitämisen eteen. (Manka & Manka 2016, 66.)



Kuvio 2: Juhani Ilmarisen työkykytalo (Työterveyslaitos)

Yrittäjille on rakennettu myös oma yrittäjän työkykytalo Ilmarisen mallin mukaan (Kuvio 3). Kyseisessä yrittäjän työkykytalossa on otettu huomioon samat neljä kerrosta, joista kolme alimpaa kuvaavat yrittäjän henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä, työoloja ja johtamista. Työkykytaloa ympäröivässä toimintaympäristössä otetaan tarkemmin huomioon verkostot, jotka vaikuttavat yrittäjän työkykyisyyteen. Yhteiskunnan säännöt, ohjeet ja rakenteet vaikuttavat toimintaympäristöön, lähiyhteisöön ja lopulta yksilön työkykyyn. Vastuu jakautuu yrittäjän työkykytalossa yksilön, lähiyhteisön, toimintaympäristön ja yhteiskunnan kesken. Päävastuu omista voimavaroista on kuitenkin yrittäjällä itsellään. (Työterveyslaitos. Tietokortti 19.)



Kuvio 3: Yrittäjän työkykytalo (Työterveyslaitos. Tietokortti 19.)

2.1.2 Työkykyä ylläpitävä toiminta

1990-luvulla otettiin Suomessa käyttöön kolmiomalli, jossa työ- toiminta eli työkykyä ylläpitävässä toiminnassa työntekijän terveyttä ja toimintakykyä kehitetään samanaikaisesti ja koordinoitusti. Työ- toiminnassa huomioidaan myös työympäristön terveellisyys, turvallisuus ja työyhteisö. Kyseiseen malliin on kuulunut myös osaamisen kehittäminen. Kolmiomallissa on olennaista ollut se, että kehittäminen edellyttää työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistoimintaan perustuvaa aktiivista sitoutumista ja osallistumista. (Manka & Manka 2016, 66.)

Työ- toiminnasta on esitetty viittauksia siihen, että siinä tulisi keskittyä yhä enemmän työhyvinvointia edistävään toimintaan. Ajatuksena tässä on se, että yksilötason fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen liittyvistä toimenpiteistä tulisi siirtyä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämiseen niin yksilö- kuin koko työyhteisön tasolla. Rauramon hyvinvointiporrasmallissa, joka on esitelty kuviossa yksi, tavoitteena onkin siirtää juuri alimmilta tarveportailta ylemmille tasoille ja johtamaan työhyvinvointia kokonaisuutena. (Kehusmaa 2011, 28.)

Elovainio, Kivimäki ja Vahtera (2002) toteavat, että työhyvinvointiin sisältyvät monet eri tekijät ihmisen omasta elämästä samoin kuin työelämästä. Työyhteisön jäsenten eli työntekijöiden tulee omalta osaltaan huolehtia henkisestä ja fyysisestä terveydestään, jota työnantajan tulee omalla toiminnallaan tukea (Suonsivu 2014, 44). Yksinyrittäjällä päävastuu omasta työhyvinvoinnista ja voimavaroista on täysin yrittäjällä itsellään, jolloin työkykyä ylläpitävä toiminta rakentuu hänen itse laatimien suunnitelmien ja resurssien mukaan (Työterveyslaitos. Tietokortti 19).

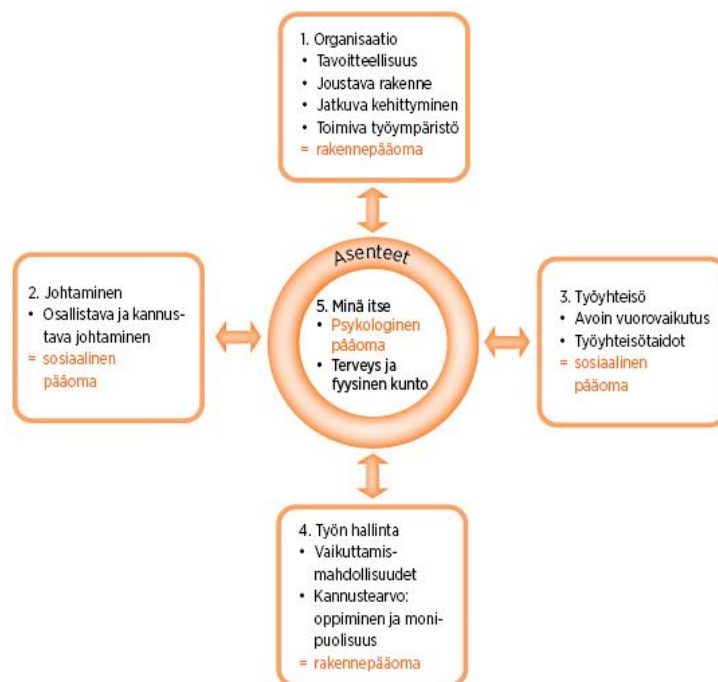
2.1.3 Työelämä ja voimavarat

Työkyvyn kehittämisestä on viime vuosina siirrytty työhyvinvoinnin kehittämiseen ja myönteisten voimavarojen korostamiseen. Taustalla tässä on pidetty positiivista psykologiaa, jonka myötä on alettu kiinnittää huomiota työpsykologian kautta työn voimavaratekijöihin. Työhyvinvointia on mahdollista kehittää ja edistää lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja työssä esiintyvää henkistä pahoinvointia puolestaan pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Voimavarat ovat yksilöllisiä, yhteisöllisiä, vuorovaikutuksellisia ja rakenteellisia organisatorisia tekijöitä. Voimavarat ovat tilanneriippuvaisia ja niitä voi muuttaa. (Manka & Manka 2016, 69.) Hakanen (2017) näkee työn voimavaroina niitä työn fyysisiä, psykologia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat kohtaamaan ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja helpottavat saavuttamaan työssä asetettuja tavoitteita.

Työhyvinvoinnin ja organisaation voimavarojen hyödyntämisen kannalta ihanteellinen tulevaisuuden yritys tai työyhteisö on voimaantunut työyhteisö ja työntekijä. Siitosen ja Robinsonin (2001) mukaan voimaantunut yhteisö tai muut taustajoukot ovat välittävä yhteisö, jossa ihmiset voivat toimia luovasti ja rohkeasti omana itsenään, tukevat toisiaan niin ylä- kuin alamäissä, luovat positiivista energiaa ja ajattelevat ympäristöään positiivisena ja elämäniloa mahdollistavana tilana ja paikkana. Voimaantumisen elementteinä nähdään vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri ja myönteisyys. Nämä ovat myös elementtejä, jotka vaikuttavat osalla yksityisyrittäjinä toimimiseen. Voimaantuneessa työympäristössä ja työyhteisössä voidaan saada käyttöön enemmän uusia voimavaroja, resursseja ja mahdollisuuksia. Voimaantunut yksilö, työntekijä ja yrittäjä on asiantuntija, joka tiedostaa omat vahvuutensa, mahdollisuutensa ja uskaltaa oppia uutta. Voimaantunut, tunneälykäs yritys ja organisaatio uudistuvat ja kehittyvät kokemuksellisen oppimisen kautta. (Kehusmaa 2011, 103 - 107.)

Manka ja Manka (2016, 76) käyttävät työhyvinvoinnin viitekehyksenä voimavaralähtöistä mallia, jossa organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille (Kuvio 4). Myös työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet liittyvät rakennetekijöihin. Yhteisön henkiseen tilaan, sosiaaliseen pääomaan puolestaan vaikuttavat johtamisen laatu ja

työilmapiiri eli miten työkavereiden kanssa tullaan toimeen. Kaiken tämän taustalla on kuitenkin yksilön oma hyvinvointi ja voimavarat eli mallin minä itse-osa. On äärimmäisen tärkeä osata olla itsekäs ja pitää minusta itsestä huolta. Kuten Sydänmaanlakka (2006, 7) kirjoittaa itsensä älykkäästä johtamisesta, on meillä jokaisella oma organisaatio, Oy Minä Ab. On panostettava kokonaiskuntoisuuteemme, jossa on pidettävä huolta tehokkuudesta, uudistumisesta ja hyvinvoinnista. Kokonaiskuntoisuus käsittää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen ja ammatillisen kunnon, joiden tasapainoinen johtaminen on älykästä itsensä johtamista sekä kokonaisvaltaista itsensä kehittämistä ja toteuttamista. (Sydänmaanlakka 2006, 7.)



Kuvio 4: Voimavaralähtöinen malli (Manka & Manka, 2016, 76)

Hyvinvoinnin ja jaksamisen elementit muodostuvat samoin kuten Sydänmaanlakka (2006, 7) kokonaiskuntoisuudesta esittää. Riittävä uni, palautuminen, liikunta ja ravinto muodostavat fyysisen hyvinvoinnin elementit. Psyykkisen hyvinvoinnin taustalla vaikuttavat työ, merkityksellisyys sekä itsensä johtaminen. Sosiaalisen hyvinvoinnin käsitteinä nähdään ihmissuhteet, arvot ja harrastukset. (Mehiläinen.) Työn ja yksityisen elämänpiirin välinen vuorovaikutus on jatkuvaa ja molemmilla on joko siirto- tai rinnakkaisvaikutusta toisiinsa niin kuormituksen kuin voimavarojenkin näkökulmasta. Olemme psykofyysinen kokonaisuus, jonka takia elimistömme toimii kokonaisvaltaisesti ilman jakoa psyykkiseen tai ruumiilliseen. (Tarkkonen 2012, 62.)

2.2 Yrittäjyys

Yrittäjyyteen liittyen on esitetty useampiakin määritelmiä, joista monet kiteytyvät lopulta samoihin ajatuksenkantimiin. Pyykkö (2011, 17) määrittelee yrittäjyyden jatkuvaksi mahdollisuuksien etsinnäksi, johon kuuluu niin psykologista näkökulmaa kuin matematiikkaa. Toisaalta yrittäjyydellä pyritään tarjoamaan jotain uutta ja sen tyyppistä toimintaa tai asiaa, jolla pystytään tarttumaan erilaisiin mahdollisuuksiin tai puutteisiin markkinoilla (Wikipedia).

Pyykkö (2011, 19) esittää alussa olevan yrittäjä, idea ja hänen omat subjektiiviset tulkinnat erilaisista valinnoista ja niiden mahdollisuuksista sekä riskeistä omalla ammatillisella uralla. Yrittäjyyteen kuuluu ideoinnin ja uuden luomisen lisäksi vastuun ottamista, asioiden eteenpäin viemistä myös tulosten aikaansaamiseksi ja taloudellista näkökulmaa unohtamatta. Yrittäjyys on ihmisen sisäinen mielentila ja ominaisuus, johon meistä kaikista ei siihen ole. Tähän liittyen yksilöissä oleva yrittäjyyden aste saattaa vaihdella. (Osaava yrittäjä.)

Yrittäjyyttä ja sen edistämistä on tärkeä pyrkiä muokkaamaan ja vaikuttamaan niin, että heissä oleva yrittäjähaluukkuus lisääntyisi. Keinoina tähän ovat muun muassa yrittäjyyteen liittyvien asenteiden muokkaaminen sekä yrittäjyyteen ja sen merkitykseen liittyvän tiedon lisääminen esimerkiksi koulutusten avulla. Yrittäjyyden edistämiseen ja toimintasi turvaamiseen tarvitaan myös tausta-apuja ja vertaistukea. Moni yrittäjä unohtaa tämän, kun työn flow vie mukanaan. Kun olet yksin vastuussa yrityksen toiminnasta, on hyvä ymmärtää ja tiedostaa omat voimavarat ja rajallisuutensa. (Osaava yrittäjä.)

Yrittäjyyttä voidaan jakaa kolmeen eri muotoon, joista ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys ovat tunnetuimpia yrittäjyyden muotoja. Omaehtoisesta yrittäjyydestä puhuttaessa viitataan yksilön kokonaisvaltaiseen yrittäjämäiseen asennoitumiseen ja toimintatapaan, joka vaikuttaa kaikilla elämän osa-alueille. Omaehtoisessa yrittäjyydessä halutaan korostaa vaikutusta omaan tulevaisuuteen ja vastuunottamiseen omasta elämästä sekä toiminnasta kouluttautumisen ja toimeentulonkin kannalta. Omaehtoinen yrittäjyys muodostaa perustan yrittäjyyskasvatukselle, joka suuntaa itseohjautuvaan asennoitumiseen ja käyttäytymiseen. (Tieteen termipankki 2015.)

2.2.1 Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys

Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan toimintaa itsenäisenä omistavana yrittäjänä, jossa yrittäjyys on yksilön omaa halukkuutta ryhtyä itsenäiseksi yrittäjäksi. Tämä voi näkyä uuden yrityksen perustamisena tai siirtyessä yrittäjäksi jo olemassa olevaan yritykseen esimerkiksi yrityksen omistaja vaihdoksen myötä. Ulkoisessa yrittäjyydessä korostuu vahvasti vastuun ja riskin ottaminen. Yrittäjyys nähdään yhteiskunnan talouden ja hyvinvoinnin kehittymisen perustana, sillä ilman riittävää yrittämisintoa ei uusia yrityksiä synny eivätkä jo olemassa olevat yritykset pääse kasvamaan. (Osaava yrittäjä.)

Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan yrittäjämäistä toimintaa työsuhteisena, jossa työntekijänä ollaan toisen palveluksessa. Sisäisessä yrittäjyydessä on kyse suhtautumistavasta työn tekemiseen. Sisäinen yrittäjä suhtautuu työhönsä yhtä sitoutuneesti, innostuneesti ja aloitteellisesti kuin, jos työpaikkana olisi hänen oma yrityksensä. Sisäiseen yrittäjyyteen kuuluu usein vapaus päättää itsenäisesti työn tekemisestä sekä toisaalta myös vastuu työn tuloksista. Sisäinen yrittäjyys ei ole yksilön ominaisuus, joka joillakin on ja toisilla ei ole. Se on enemmänkin asenne, johon yritys itse pystyy vaikuttamaan omalla johtamisellaan. Sisäinen yrittäjyys voi toisaalta olla työn mielekkyyttä ja työssä viihtymistä tuova tekijä. Toisaalta joillekin se saattaa tuoda vain lisää paineita ja lisätä työn kuormittuvuutta. Toisella sisäinen yrittäjyys saattaa herättää halun ja ohjautua ryhtymään kokonaan itsenäiseksi ulkoiseksi yrittäjäksi. (Osaava yrittäjä.)

2.2.2 Yrittäjän työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvoinnista puhutaan usein isojen yritysten ja organisaatioiden näkökulmasta. Yhtälailla pienyrittäjien tai yksityisyrittäjien näkökulma on tärkeä ja samat määritelmät työhyvinvoinnin näkökulmasta toteutuvat myös heille, vaikka toimintaympäristö voikin olla eri. Yrityksen taloudellinen tilanne ja työstä irtautumisen mahdollisuus vaikuttaa omasta työkyvystä huolehtimiseen ja kuormittuvuuden säätelyyn. Itse yrittäjään, yrityksen työkykyyn sekä omaan työterveyshuoltoon panostaminen olisi tärkeää ja investointia myös tulevaisuutta ajatellen. (Nevanperä, Hannonen, Salmi, Mäenpää-Moilanen, Turpeinen, Weiste & Laitinen 2017, 5).

Lundell, Luukkonen & Visuri (2014) mainitsevat Suomen yrittäjien teettämässä hyvinvointibarometrissä, että yrittäjien työhyvinvointiin ja työkykyisyyteen vaikuttaviin tekijöihin panostaminen on tärkeää. Töitä haittaavat tekijät kuormittavat ja vaikuttavat laskevasti työkykyyn sekä omiin voimavaroihin. Stressin määrän koetaan kasvavan, jos haittaavia tekijöitä ei osata tunnistaa, riittävästi rajata tai vähentää. (Lundell, Luukkonen & Visuri 2014, 10.)

Yrittäjän hyvä työkyky on yrityksen kivijalka. Herkästi itsensä huolehtiminen unohtuu, kun työhön sitoutuminen ja keskittyminen ovat voimakkaimmillaan. Hyvässä työn imussa ihmisellä on paljon energiaa, positiivisia tunteita työssä ja itse työtä kohtaan. Hyvällä työnimulla voi olla myös päinvastaiset seuraukset juurikin kuormittuvuuden näkökulmasta ja ajaudutaan syystä jos toisesta väsymiseen, jopa uupumiseen. Työn imusta Hakanen (2017) toteaa, että hyvinvoinnin tilan itse työssä tulisi olla suhteellisen pysyvää ja myönteistä niin motivaation kuin tunteidenkin kannalta. Tällöin työn tehokkuudesta on mahdollista saada enemmän irti ja työn teko on mielekästä. (Hakanen 2017.)

Yrittäjän näkökulmasta työkyvyllä tarkoitetaan yrittäjän voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin. Voimavaroiksi luetaan hyvä terveys, osaaminen ja ammattitaito. Voidaan puhua

myös työnvoimavaroista, jotka vaikuttavat yksilön omiin, voimavaroihin ja tätä kautta työnimuun. Työkykyyn vaikuttavat myös työyhteisö, työolot, johtaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio. Myös työ- ja toimintaympäristöllä, lähiyhteisöllä sekä perheellä ja muilla taustajoukoilla on iso merkitys yrittäjän työkyvyn kannalta. (Hakanen 2017.) Psyykkisten voimavarojen muutokset on nostettu myös yrittäjien hyvinvointibarometrissä esiin, jossa huomiota on kiinnitetty myös yrittäjien tuntemuksiin ja kokemuksiin omasta työstään. Psyykkisiin voimavaroihin ja omaan jaksamiseen ovat yhteydessä myös yrittäjien viikoittaiset työtunnit, vapaapäivät ja lomat, jotka pidemmällä ajalla vaikuttavat yrittäjän työkykyyn, oman työn arvostukseen ja henkisiin voimavaroihin. (Lundell, Luukkonen & Visuri 2014, 9.)

Yrittäjän työkykyyn voi herkästi vaikuttaa yrityksen heikko taloudellinen tilanne tai epävarmuus tulevaisuudesta, joka voi näkyä myös työnimussa. Saman huomion ovat tehneet myös Lundell, Luukkonen & Visuri (2014, 12), joiden mukaan yrittäjien tekemät omat työkykyarviot ovat yhteydessä yrityksen taloudelliseen tilanteeseen ja liikevaihdon kehittymiseen tulevan vuoden aikana. Jotta yrittäjän ja yrityksen on mahdollista olla työkykyinen, pitää yrittäjällä olla ajantasainen toimintasuunnitelma, strategia ja budjetti yritystoiminnalleen. Näiden suhdetta on äärimmäisen tärkeä tarkastella aika-ajoin ja muuttaa aina tarpeen tullen, joka mahdollistaa työn tuottavuuden ja mielekkyyden jatkumisen. (Nevanperä, Hannonen, Salmi, Mäenpää-Moilanen, Turpeinen, Weiste & Laitinen 2017, 4 - 5).

Erinäiset yrittäjäystaidot nähdään osana yrittäjän ammattitaitoa ja työkykyä. Omasta ja mahdollisista työntekijöiden ammattitaidosta kannattaa pitää huolta lisäkouluttautumalla säännöllisesti. Myös YEL ja MYEL-tasojen sekä yrittäjän vakuutuksista ja muusta sosiaaliturvasta kunnossapitäminen on osa yrittäjän ammattitaitoa ja edelleen satsausta tulevaisuuteen. (Nevanperä, Hannonen, Salmi, Mäenpää-Moilanen, Turpeinen, Weiste & Laitinen 2017, 6). Yrittäjät lukevat työhyvinvoinnin ja yrittäjäystaitojen tueksi erilaiset kuntoutusmahdollisuudet, yrittäjämentoroinnit, stressin- ja ajanhallintaan liittyvät koulutukset, verkostoitumistilaisuudet sekä yritysvierailut. Kaikki yrittäjät eivät kuitenkaan hanki itselleen työhyvinvoinnin tukea ja työterveyspalveluja, vaikka niillä on tutkittu olevan merkitystä. (Lundell, Luukkonen & Visuri 2014, 21.)

2.3 Psykologiset tekijät

Itsemääräämisteoriassa ihmisellä nähdään olevan kolme psykologista perustarvetta, joiden toteutuminen on välttämätöntä hyvinvoinnille. Tässä viitaten myös työhyvinvointiin. Nämä perustarpeet selittävät osan ihmisten kokemasta tyytyväisyydestä ja myönteisistä tunteista. Itsemääräämisteorian perustarpeisiin luetaan ensimmäisenä autonomia, jossa itselläsi on halu vaikuttaa oman elämän valintoihin. Toisena on kompetenssi, jolloin haluamme vaikuttaa itse lopputulokseen ja kokea näinollen onnistumista ja osaamisen tunnetta. Kolmantena tarpeena

nähdään sosiaalinen liittyminen, missä haluamme olla vuorovaikutuksessa, välittää muista ja tulla samalla itse hyväksytyksi. (Ruutu & Salmimies 2016, 32.) Salmela-Aron ja Nurmen (2017) mukaan psykologiseksi perustarpeeksi on viime aikoina lisätty myös neljäs tarve, joka on vaikuttaminen.

2.3.1 Motivaatio

Tämänhetkisten motivaatiotutkimusten perusteella on annettu ymmärtää, että motivaatioteorioita löytyy useita. Salmela-Aron ja Nurmen (2017) mukaan motivaatiotiede on elävä kenttä ja siksi käsitteiden elävyys ja moninaisuus näkyy motivaatiota tutkittaessa. Käytetyin motivaatioteoria on Decin ja Ryanin itsemääräämisteoria, johon löytyy viittauksia useimmissakin motivaatioon liittyvissä teoksissa. Yhteistä kaikille näille on se, että ihmiset motivoituvat voidessaan itse päättää omista tekemisistään. Vasalampi (2017) mainitsee Decin ja Ryanin itsemääräämisteoriassa motivaation laadun olevan olennaisesti tärkeämpää kuin motivaation määrän itsessään. Siksi motivaatioteoriassa myös tehdään erottelua sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. (Vasalampi 2017.)

2.3.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan yksilön motivoitumista tekemään jotain sellaista toimintaa mitä pitää itsestään kiinnostavana, mielihyvää tuottavana ja omien arvojensa mukaisena (Vasalampi 2017). Sisäisessä motivaatiossa ihminen toimii ilman ulkoisia palkkioita täysin omasta tahdostaan tai yleisesti ilman pakotteita. Sisäinen motivaatio on usein pitkäkestoinen ja siitä saattaa muodostua myös pysyvän motivaation lähde. Tästä syystä sisäiset palkkiot ovat yleensä tehokkaampia kuin ulkoiset. Tavoitteeseen pyrkiessä ulkoiset palkkiot, paineet, syyllistäminen tai ahdistuksen tunteet johdattavat yksilön omista arvoista ja kiinnostuksen kohteista pois, jolloin motivaatio siirtyy ulkoisen puolelle. (Terveysverkko.)

Ulkoisessa motivaatiossa motivaation välittää jokin muu kuin ihminen itse ja motivaatio onkin riippuvainen ympäristöstä. Ulkoisessa motivaatiossa lähteet ovat lähtöisin täysin jostain muualta kuin itse toiminnasta ja toimijasta. Usein ulkoisen motiivin lähteet eivät ole pitkäkestoisia ja niin hedelmällisiä lopputuloksen kannalta. Usein ulkoisessa motivaatiossa toiminnan taso hiipuu jossain vaiheessa ja keskittyminen saattaa olla toiminnan lopputuloksessa, vaikka sisäiset tekijät toiminnan ohjauksessa olisivat tärkeämmät. (Terveysverkko.)

2.3.3 Motivaatio ja yrittäjäyys

Motivaatio on jotakin, joka laittaa meidät liikkeelle ja pyrkimään kohti päämäärää. Jos meillä ei olisi motivaatiota, olisimme paikalleen pysähtyneitä. Kun olemme hyvin motivoituneita, työskentelemme tehokkaasti, laadukkaasti ja myös innokkaasti hyvällä fiiliksellä,

suoriudumme työstä paremmin ja saatamme jopa nauttia siitä. Tekemisen into ja tahto tulisi syntyä ihmisestä itsestään. Emme voi motivoida toista, mutta motivoitumista kyllä voidaan tukea ja edistää erilaisin keinoin. Yrittäjän omalle vastuulle jää usein oma motivoituminen sekä mahdollisten työntekijöiden motivoiminen. Erilaisten täydennys- ja lisäkoulutusten on nähty olevan tärkeässä roolissa ja vaikuttaen hyvään työn imuun, työhyvinvointiin, motivoitumiseen sekä työssä jaksamiseen. (Rasila & Pitkonen 2010, 5 - 6.)

Yrityksen menestystä on tutkittu paljon myös motivaatioteorian kautta. Motivaatio voidaan jakaa positiiviseen- ja negatiiviseen motivaatioon. Positiivisella motivaatiolla tarkoitetaan asioita, joita yrittäjä haluaa tehdä itse oma-aloitteisesti. Negatiivinen motivaatio tarkoittaa puolestaan jonkun toisen henkilön pakottamana tai tahdosta tehtäviä asioita. Tutkimukset ovat löytäneet vahvan yhteyden positiivisen motivaation ja yrityksen menestymisen väliltä. Näissä tutkimuksissa selittävänä suureena on usein ollut yrittäjän halu olla oman itsensä pomo, palavaa halua näyttää muille oma osaamisensa, tahto rikastua tai aito halu auttaa muita ihmisiä. Vastaavasti negatiivisen motivaation ja yrityksen epäonnistumisen väliltä on löydetty melko voimakas yhteys. Negatiivisen motivaation yleisimpinä muuttujina on käytetty työttömyyden johdosta perustettua yritystoimintaa, yritystukien toivossa perustettua yritystoimintaa tai vanhempia kohtaan koettua velvollisuutta jatkaa suvun yritystoimintaa. (Sekki 2007, 32.)

3 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät

3.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tarkoituksena on ollut tuottaa tietoa yrittäjien työhyvinvointia edistävästä tekijöistä ja nostaa esiin mahdollisia käytännön keinoja yrittäjien työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi EntreFox hankkeesta tuloksien avulla. Lisäksi hankkeesta saatujen tuloksien perusteella oli opinnäytetyön tarkoituksena kehittää opinnäytetyön tekijän oman hyvinvointialan yrityksen valmennuspalveluja.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli saada vastaus seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

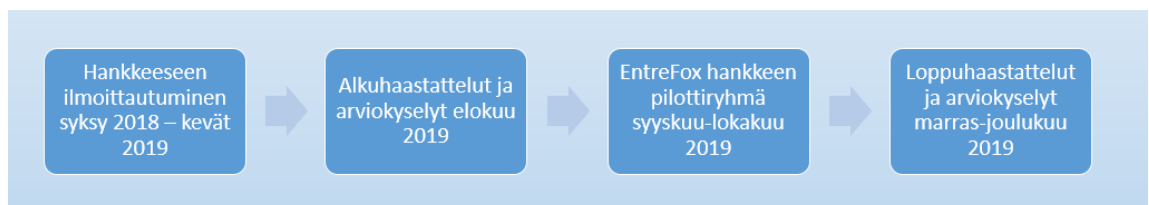
1. Mitkä asiat vaikuttavat yrittäjien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen EntreFox hankkeessa?
2. Millä tavoin EntreFox hankkeen valmennus vaikutti yrittäjien voimavaroihin, työssä jaksamiseen ja työkykyyn?
3. Miten EntreFox hankkeen tuloksia voisi hyödyntää oman yrityksen valmennusideana?

3.2 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöni lähestymistapana on käytetty laadullista eli kvalitatiivista tutkimustapaa, jolla halutaan selvittää merkitystä, laatua ja kokonaisvaltaisempaa näkökulmaa työhyvinvointia edistävästä tekijöistä ja niihin liittyvistä ilmiöistä. Laadullisella tutkimustavalla aineisto kootaan luonnollisista, todellisista tilanteista ja haastateltavat itse toimivat tiedon keruun välineinä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 164.)

Opinnäytetyössäni käytän Helsingin Työterveyslaitoksen EntreFox hankkeen pilottiryhmän alku- ja loppuhaastatteluiden aineistoa. En ole osallistunut vertaisryhmän tapaamisiin enkä haastatteluihin ryhmän sisäisen luottamuksen säilymiseksi, paremman vuorovaikutuksen saamiseksi ja ylimääraisten jännitysten, mahdollisten kiusallistenkin tilanteiden välttämiseksi. Sain kuitenkin tilaisuuden tervehtiä, esittäytyä ja kertoa opinnäytetyöstäni syyskuussa 2019 ensimmäisellä ryhmän valmennuskerralla.

EntreFox hankkeen pilottiryhmä käynnistyi syyskuussa 2019. Ennen ryhmän aloitusta olivat ryhmän vetäjät ja hankkeeseen osallistujat tavanneet alkuhaastatteluiden ja arviointikyselyjen merkeissä (Kuvio 5). Haastattelurungot ja arviointikyselylomakkeet suunniteltiin ja haastattelut toteutettiin Helsingin Työterveyslaitoksen hankkeen vetäjien toimesta. Työterveyslaitoksen eettinen toimikunta hyväksyi haastattelurungot ja kyselylomakkeet ennen käyttöönottoa ja niiden sisältöihin sekä runkoihin opinnäytetyön tekijällä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa.



Kuvio 5: EntreFox hankkeen pilottiryhmän toteutus

Haastattelu- ja kyselylomakkeet ovat rakennettu Työterveyslaitoksen Tuura - eli työikäjohtamisen mallissa käytetystä tieteellisesti testatusta ja vaikuttavuutta mitanneesta mallista. Lisäksi työn imusta ja työkyvyn arvioinnissa on käytetty Työterveyslaitoksen omaa vakiintunutta työkyky mittaria. Kyseessä on ollut vapaamuotoinen tutkimusasetelma, joissa mukana on ollut avoin haastattelu ja rinnalla käytetty puolistrukturoituja kyselylomakkeita sisältäen erilaisia monivalinta- ja asteikkokysymyksiä. Alkuperäiset haastattelu- ja kyselylomakkeet ovat ainoastaan Työterveyslaitoksen käytettävissä eivätkä näin ollen opinnäytetyön liitteissä mukana. Alkuperäiset lomakkeet ovat mahdollisesti saatavissa Työterveyslaitokselta hankkeen toimijoilta.

Syys-lokakuun 2019 aikana kyseinen yrittäjien valmennus- ja vertaisryhmä kokoontui Työterveyslaitoksella viisi kertaa. Valmennus- ja vertaisryhmän tapaamisten teemoina ovat olleet: työskentelyyn orientoituminen ja tutustuminen, osaaminen ja digitaaliset työvälineet, markkinointi, ikä voimavarana ja asiakaslähtöinen verkkokirjoittaminen sekä case-työskentely ja yhteisen työskentelyn päättäminen.

Verkkoklinikat olivat ryhmien tapaamisten välissä olennainen osa ryhmän toteutusta ja nämä tapahtuivat joko Skypen kautta tai puhelimitse 2-3 kertaa/henkilö. Ryhmän sisäiseen viestintään ja ajatusten vaihtoon kuului valmennuksen aikana Howspace- digialusta. Ryhmä päättyi lokakuun lopussa ja marras-joulukuussa 2019 arviointikyselyt sekä haastattelut toistettiin vetäjien toimesta aiempien runkojen mukaisesti, pienet muutokset huomioiden.

Haastattelu- ja arviointikyselyaineistoja saatiin yhteensä 11 ryhmään osallistuneelta henkilöltä. Heidän yrityksensä sijaitsevat Uudellamaalla. Osallistujista kymmenen oli naista ja yksi mies. Heidän pienyrityksensä toimialoihin kuuluvat koulutus- ja kehittäminen, terveys- ja hyvinvointi, taideala ja tukkukauppa. Useimmilla osallistujista oli jo useamman vuoden kokemus yrittäjyydestä. Mukana ryhmässä oli myös tuoreempia yrittäjiä. Ryhmään oli voinut ilmoittautua mukaan vapaaehtoisesti syksyn 2018 ja 2019 alkuvuoden aikana. Ryhmään tulijoita olisi ollut enemmän, mitä oli mahdollista mukaan ottaa. Hankkeen markkinointi tapahtui syksyn 2018 aikana eri viestintä välineiden avulla Työterveyslaitoksen toimesta ja aiempien Työterveyslaitoksen omien ryhmien kautta.

Haastattelut toteutettiin joko Työterveyslaitoksella tai ryhmään osallistujan työpaikalla. Haastatteluista kymmenen nauhoitettiin ja yhdestä tehtiin kirjalliset muistiots osallistujan toiveesta. Haastatteluaineistot litteroitiin Työterveyslaitoksen toimesta ja toimitettiin sähköpostitse opinnäytetyön tekijälle tutkimusaineiston analysointia varten. Litteroitua haastatteluaineistoa oli kertynyt yli 400 sivun verran ja aineiston tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista menetelmää sen kokonaisvaltaisuuden ja merkityksellisemmän tarkastelun mahdollistamiseksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 164).

Opinnäytetyössäni tehtävänäni on ollut kyseisten litteroitujen haastatteluaineistojen läpikäynti. Laadullisen tutkimusaineiston analysoinnissa aineistoa ryhmiteltiin, teemoitettiin, taulukoitiin ja yhdistettiin käsitekarttatyöskentelyn avulla tulosten yhteen vetämiseksi ja johtopäätösten rakentamiseksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tuomi & Sarajärvi 2018).

Tutkimuksessa käytettyjen arviointikyselylomakkeiden suuntaus oli kvantitatiivinen ja niistä saatu määrällinen tutkimusaineisto jätettiin tässä opinnäytetyössä lähes kokonaan pois aineiston runsauden vuoksi. Kyselylomakkeen lopusta nostettiin kuitenkin yksi osio tarkastelun

ja vertailun alle (Vilkkä 2015). Tässä osiossa nousi esiin oma-arvio nykyisestä työkyvystä ennen ryhmän alkua ja ryhmän päättymisen jälkeen.

Kerätyt haastatteluaineistot ja arviointikyselylomakkeet ovat luottamuksellisia ja ne ovat käytössä ainoastaan hankkeen vetäjillä sekä opinnäytetyön tekijällä. Litteroidut haastatteluaineistot ja kyselylomakkeet säilytetään opinnäytetyön osalta erillisellä muistitikulla ja ulkoisella kovalevyllä. Tulostettuja ja kirjallisia erillisiä materiaaleja on pyritty välttämään huomioiden kestävän kehityksen ja ympäristön näkökulman. Kyseiset litteroidut haastattelu- ja muut aineistot poistetaan ja tuhotaan asiaan kuuluvasti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

3.3 Tutkimusaineiston analyysi

Opinnäytetyössäni analysoitavaa materiaalia oli runsaasti. Aineistoa oli kertynyt alku- ja loppuhaastatteluiden osalta yli 400 sivun verran. Lisäksi käytettävissä oli myös arviointikyselyt niin hankkeen alusta kuin lopusta, joista aineistoa riittäisi myös erilliseen kvantitatiiviseen tutkimukseen. Aineiston runsaudenpulan vuoksi oli käytettävää materiaalia rajattava. Opinnäytetyössäni panostinkin litteroitujen haastatteluiden läpikäyntiin ja niiden osalta opinnäytetyön tarkoitukseen, tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin vastaten. Koska kiinnostukseni yrittäjien työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja työkyvyn muutoksesta ryhmän aikana oli yksi osa opinnäytetyötäni, halusin nostaa alun ja lopun arviointikyselyistä ainoastaan viimeisen osan aineiston analysointiin mukaan. Tässä osiossa yrittäjät arvioivat omaa työkykyään nykyhetkessä.

Alku- ja loppuhaastattelut ovat litteroitu Helsingin Työterveyslaitoksen kautta ja käytössäni ovat olleet valmiit haastatteluaineistot puhtaaksi kirjoitetussa muodossa. Aineiston analysointia varten minulla oli käytössä kymmenen haastattelua ja yhdet kirjalliset muistiot alku- ja loppuvaiheesta. Analysointiin olen käyttänyt apuna kirjoittamista, post-it lappu työskentelyä, ryhmittelyä, luokittelua, taulukointia, teemoittelua, käsitekarttaa ja lainauksia haastatteluista (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006; Tuomi & Sarajärvi 2018).

Alun ja lopun arviointikyselyjen osalta kvantitatiivista materiaalia voisi hyödyntää enemmänkin. Kyselylomakkeissa pääosioita on neljä ja niissä käsitellään yrittäjän osaamista ja vahvuuksia, uskoa omaan kykyihinsä, uskoa tulevaisuuteen sekä työnimua ja työkykyisyyttä. Viidennessä viimeisessä osiossa on kysytty avoimesti ryhmäläisten toiveita teemojen suhteen ja loppuvaiheessa yrittäjien kokemuksia ryhmän tuomasta hyödyistä.

Opinnäytetyössäni tarkastelen ainoastaan neljättä eli viimeistä pääosiota taulukoiden vertailemalla työkyvyn asteikkoja alku- ja lopputilanteessa. Lisäksi nostin esiin viimeisestä

osioista kokemukset ryhmän tuomasta hyödystä ja miten ryhmäläiset ovat kokeneet ryhmästä saadun hyödyn työhyvinvoinnin apuna ja tukena tulevaisuutta ajatellen. (Vilkkä 2015.)

Aineiston analysoinnissa olen kiinnittänyt huomiota myös haastateltavien puhetyyleihin, tapoihin ja miten litteroidusta materiaalista ”äänensävyt” heijastuvat haastatteluissa esiin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tuomi & Sarajärvi 2018).

4 Tulokset

4.1 Alkuhaastattelut

Yrittäjät toivat alkuhaastatteluissa esiin sekä kuormittajia, että voimavaroja parantavia tekijöitä. Nämä koettiin työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä. Yleisesti EntreFox hankkeeseen osallistumalla osallistujilla oli halua panostaa omaan hyvinvointiin ja oman kunnon ylläpitoon, tutustua samassa elämäntilanteessa ja iässä oleviin yrittäjiin ja tämän myötä saada vertaistukea, sparrausta, uskoa itseensä ja omaan toimintaansa. Lisäksi yrityksen toiminnan nähtiin vaikuttavan omaan hyvinvointiin ja sen miten omaa aikaa käyttää työhön, kuinka paljon ja miten vapaa-aika näkyi arjessa. Joillakin yritystoiminnan epävarmuus heijastui strategioiden puuttumisina ja niiden päivittämättä jättämisinä. Apua kaivattiin missioiden ja visioiden kirkastamisessa. Selvästi yrittäjyyden vapaus ja itselle mielekäs työ koettiin tärkeänä, jolloin toimeentulo oli mahdollista myös itselle mielekkäällä tavalla.

”Ku sä pystyt itte tekeen sun päiväs ihan semmoseksi ku sä haluat”.

Samalla osa näki yrittäjyyden myös haasteena ja taloudellista epävarmuutta tuottavana. Pohdinta palkkatyöhön paluusta nousi herkästi esiin.

”Yksinyrittäjänä on aika yksin”

”Harrastan tätä yrittämistä”

”Aina pitää ite löytää ratkasu kaikkeen”

Vertaisryhmässä oli mukana yrittäjiä eri toimialoilta ja nähtiin, että kaikki toiminnot ja muutokset voidaan heijastaa jokaisen omalle toimialalle. Jokaisen on räätälöitävä ne itselleen ja yritystoiminnalleen sopivaksi. Apua kaivattiin erityisesti markkinointiin, tuotteistamiseen, sosiaalisen median- ja tietoteknisten taitojen kehittämiseen.

”Se markkinointi on, se on mulle aina vähän sellainen, et voi ei”.

Näiden avulla toivottiin uuden asiakaskunnan löytämistä sekä asiakas- ja kassavirran kasvattamista. Lisäksi toivottiin, että pystyi toimimaan paremmin sosiaalisessa mediassa ja pärjäksi tietoteknisten haasteiden yllättäessä. Tietoteknisen osaamisen puute koettiin stressaavana ja todella aikaa vievänä yrittäjän omasta työajasta. Priorisoinnin taito, töiden rajaaminen, tasapainoilu työaikojen kanssa, palautuminen ja omaan terveyteen huomion kiinnittäminen nousivat lähes jokaisesta haastattelusta esiin. Joillakin oli aikaa ja voimavaroja keskittyä omaan fyysiseen hyvinvointiin ja palautumiseen enemmän kuin toisilla. Henkisten voimavarojen kasvattamiseen tuntui jokaisella olevan tietämystä esimerkiksi mindfulnessin ja luonnossa liikkumisen avulla. Siihen ajan löytäminen oli kuitenkin haasteellista. Kaivattaisiin jopa henkilöä, valmentajaa, joka tuuppaisi enemmän eteenpäin yksin ollessa.

”Mä raivaan kovasti tilaa sellaselle omalle hyvinvoinnille. Asioille, jotka lisää sitä mun hyvinvointia”.

Voimavaroja ja omaa työhyvinvointia tukevinä, edistävinä tekijöinä koettiin työyhteisö ja työkaverit (työn sosiaaliset suhteet), yhteistyökumppanit ja asiakkaat, yrittäjien omat verkostot (sparrausryhmä edellisestä hankkeesta), se että perhe ja kotiasiat ovat kunnossa, puoliso, ystävät, eläimet (koirat), kesäpaikka, mökki, eri ympäristöt, muu tekeminen ja harrastukset (liikunta, kirjoittaminen). Myös oma työ koettiin keskeiseksi ja tärkeäksi hyvinvoinnin lähteeksi, vaikka koko ajan on oltava hereillä ja läsnä. Motivaatio nousi myös useista haastatteluista esiin ja vaikuttaen myös yrityksen talouteen.

”Se talous ei onnistu, jos mä lähden jotain semmosta tekemään mihinkä mä en oo motivoitunu, ja tää ei tarkota nyt töiden arvottamista, vaan nimenomaan sitä, että jotenkin mun pitää kokea, että mulla on merkitystä”

”Kyllä mun mielestä just motivaatio on se tärkein, et pystyy sitten oppiin, ku on halua”.

Eräs haastateltava koki opiskelun tärkeäksi ja voimavaroja työhön tuovaksi. Toinen puolestaan koki, ettei jaksaa opiskella koko ajan ja koki opiskelun voimavaroja vieväksi. Myös lapsuusajan kokemukset nähtiin yhtenä tärkeänä ja rikkaana voimavarana nykyisessä arjessa.

Ikääntyminen ja itsensä tunteminen, realistisuus ja iän tuoma herkkyyks nostettiin myös yhdeksi voimavaraksi. Ikääntyminen koettiin myönteisenä asiana ja jopa vakuuttavuutta, viisautta lisäävänä tekijänä. Hankkeeseen mukaan pääsyn yhtenä kriteerinä oli ikä. Mukaan otettiin 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat. Ryhmään osallistuneet kokivat yhteenkuuluvuutta ikänsä perusteella ja oma ikä koettiin merkityksellisenä tekijänä tässä vaiheessa omaa elämää.

”Jotenkin on sen oman herkkyytensä kans kauheen sinut. Ja tajuaa mikä voimavara se jotenkin on. Jossain kohti oli niin, et sitä piti kauheesti piilottaa, mut tietysti iän myötä se on jotenkin tullu silleen, miks pitäis.”

Ikääntyminen tuo myös omat rajoitteensa. Fyysisesti ei palaudu enää niin nopeasti ja nukkuminen saattaa olla huonompaa heikentyneen unenlaadun takia. Ajateltiin myös, että ikääntymisen myötä tulisi tietää jo omat rajansa ja uskaltaisi hellittää, jopa laiskotella. Tähän yhdistettiin jopa sellaista ajattelumallia, että vanhasta uskaltaisi höllätä ja ottaa vastaan vielä uutta, rajata omaa työtään esimerkiksi vähentämällä työmatkoja ja matkustamista sekä siirtymistä verkossa työskentelyyn.

4.2 Loppuhaastattelut

Loppuhaastatteluiden osalta ryhmään osallistuneet yrittäjät olivat yleisesti hyvin tyytyväisiä kuluneeseen sykseen ja EntreFox- hankkeessa mukanaoloon. Eräs osallistuja koki ryhmän olleen paras yrittäjäkoulutus, missä hän on koskaan aiemmin ollut mukana. Erinäiset teemat tapaamisilla, käytännön harjoitukset ja ulkopuoliset kouluttajat kiinnostavine ja ajankohtaisine aiheineen olivat olleet toimivia ja käytännönläheisiä. Jokainen on voinut ottaa sopivia ideoita ja työkaluja itselleen omaan työhön ja arkeen. Myös verkkoklinikat ja yksilölliset keskustelut HowSpace-alustalla tai puhelimitse olivat osalle tärkeitä ja jopa toimivampia, kun pystyi keskittymään täysin itseä askarruttaviin asioihin.

”Se tavallaan syvensi sitä oman toiminnan pohdiskelua ja ehkä mä oon tuonu yleisestikin esille että välillä keksin kehittämiskohteita.”

Aikataulullisesti osa koki kahden viikon välein toteutuneet tapaamiset ja verkkoklinikat liian tiiviiksi, osalle ne puolestaan toimivat täydellisesti. Moni koki, että syksyn aikataulu ja hankkeen runko olisi saanut olla jopa pidempi, sillä aika loppui kesken. Pilottiryhmään osallistuneiden kesken oli kuitenkin suunnitteilla jo omia tapaamisia hankkeen päättymisen jälkeen.

Pilottiryhmän ja hankkeen vaikutus yrityksen ja yrittäjän toimintaan ja hyvinvointiin olivat vaihtelevia. Riippuen omasta elämäntilanteesta, ryhmässä mukana olo vahvisti osalla pystyvyyden ja osaamisen tunnetta. Ryhmässä mukanaolo vaikutti jopa tukevan ja kannattelevan haastavassa tilanteessa olevaa. Kaikilla ei näin käynyt, mutta sen ei koettu johtuvan ryhmästä.

”Ihan eri tavalla kun silloin ku mä oon tullu tähän ekaan haastatteluun, niin huomaa et fiilis on nyt ihan toisenlainen.”

”Luottavainen olo kyllä nyt täst eteenpäin”.

Osa koki, ettei varsinaista muutosta itse työrintamalla ja työn määrässä ollut tapahtunut. Useampi koki kuitenkin saaneensa paljon apua, vinkkejä oman työn ja toiminnan kirkastamiseen, jopa toimenkuvan yksinkertaistamiseen ja selkeyttämisen. Sen avulla intohimossa ja jopa työnimussa nähtiin positiivista muutosta. Koettiin hyvää oloa, motivoitumista ja onnellisuutta siitä, että on kuitenkin tehnyt pitkän työuran yrittäjänä ja saanut vahvistusta omasta ammatillisesta kasvusta ikääntymisen myötä. On oikeasti hyvä siinä mitä tekee ja luottaa siihen. Nämä tuntuivat kuuluvan osalla myös henkisenä hyvinvointina, stressitasojen lievänä laskuna ja omien voimavarojen lisääntymisenä sekä innostuksena ja kiinnostuksena omaa työtä kohtaan. Osa koki pysähtyneensä ja pohtineensa omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan hankkeen avulla. Harvoin omassa arjessa ja työssä ehtii pohtimaan asioita, kertaamaan omia tai työlleen asettamia missioita, visioita, arvoja tai jopa strategioita. Eräs ryhmäläisistä totesikin, että yrittäjänä pitäisi tutkia itseään, jolloin oman ytimen kirkastaminen ja kokonaisuuksien hahmottamisen kyky olisi mahdollista. Oma hallinnantunne on hankkeen myötä kasvanut, vahvistunut ja sitä kautta stressinsietokyky parantunut, jolloin on oppinut käsittelemään stressiä ja haastavia tilanteita paremmin.

”On saanut semmosta tietynlaista vahvistusta sille, että tekee oikeita asioita. Siinä mielessä, että on selvittänyt asioita riittävästi.”

”Nyt mä koen, et mun henkinen ryhti on tällainen eli mul on niinku selkä suorana. Ja mä tiedän mitä mä haluan ja mitä mä en halua.”

”Yrittäjänä sellainen alavireisyys, mä en pysty, mä en kykene- ajattelu on vaiennut”.

Ryhmässä mukanaolo on siis vaikuttanut positiivisesti omaan jaksamiseen, vaikka työstä irrottautuminen on välillä ollut vaikeaa. Aikatauluihin, työn rajaamiseen ja vapaa-ajan vähyyteen törmättiin yhä. Vertaistuen merkitys nousi vahvasti esiin ja koettiin tärkeäksi kuulla myös muiden ajatuksia ja saada helpotusta siitä, että huomata toistenkin pohtivan samoja kiperiäkin asioita. Koska yrittäjänä olet aika yksin, pohdit yrittäjyyden ja arjen haasteita usein yksin.

”Yksinyrittäjänä sä oot niin kauheen yksin, niin kaipaa sitä et on sitä verkostoa ympärillä.”

Loppuhaastatteluissa nousi esiin myös pieni haaste liittyen vertaistukeen. Osalla kilpailuasetelman tuntuma samalla alalla toimivien kesken toi tapaamisissa haastetta vapautua ja olla oma itsensä sekä jakaa ajatuksia tai ideoita. Osalle puolestaan yhteistyökumppanuuksien löytäminen nähtiin rikkautena.

EntreFox-hankkeen myötä ikääntyminen oli yksi aihe, joka kulki pilottiryhmän mukana. Ikääntyminen nähtiin loogisena ja realistisena, sillä se on väistämätöntä. Sen ei nähty kuitenkaan hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavana tekijänä muuten kuin siten, että itsestään on pidettävä huolta ja kuunneltava omaa kehoaan eikä vaadi siltä liikoja.

”Ikä ja sen mukanaan tuoma kokemus ja viisaus on hyvästä. Mutta se ei riitä, että sen sanoo. Pitää keksiä lisää työkaluja.”

”Se ikä ei mua niin paina, tiedän kremppani ja tiedän missä mennään, mutta mä en siihen ikään kumminkaan halua tuijottaa liikaa tai takertua.”

”Pysymään vireänä ja aktiivisena. Pitämään huolta terveydestä. Elpymään ja nauttimaan työstä”.

Yrittäjien voimavarat, henkinen hyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat loppuhaastatteluiden osalta nousseet alkuhaastatteluja vähemmän esiin. Joillakin muutoksia oli enemmän, joillakin vähemmän. Tiedetään miten olisi hyvä ja tärkeä toimia, mutta siihen ei muisteta tai osata ottaa aikaa, ollaan liian väsyneitä päivän tai viikon päätteeksi tai välttämättä ei ole taloudellisesti mahdollisuutta satsata itseensä niin kuin olisi tarvetta. Joissain haastatteluissa kaivattiin hyvinvointiin liittyvien asioiden läpikäyntiä, toistoa, kertausta, muistuttamista ja jopa kotiläksyjä seuraavaa kertaa ajatellen.

4.3 Työhyvinvoinnin tekijät

Seuraavassa olen koonnut yhteen keskeisiä teemoja, jotka liittyvät työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä (Kuvio 6). Näitä ovat yrittäjyys, koulutus ja itsensä kehittäminen, ikääntyminen, ajankäyttö ja ajanhallinta, palautuminen, stressi sekä talouden tuoma turva ja epävarmuus sekä vertaisryhmä ja tuki. Kyseiset teemat ovat yleisestikin työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, mitä kohtaamme ja koemme usein työelämässä työskennellessä niin yrittäjinä kuin erilaisissa organisaatioissa, yrityksissä tai yhdistyksissä.



Kuvio 6: Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät

4.3.1 Yrittäjyys ja työhyvinvointi

Työhyvinvointi ja omassa työssä jaksaminen ovat yhtä tärkeitä yrittäjälle kuin kenelle tahansa työssäkäyvälle. Yrittäjyyden tuoma vapaus koetaan tärkeäksi. Vapauden mahdollistama töiden rajaaminen, ajankäyttö ja omien töiden valinnanvapaus nostetaan usein sellaisiksi tekijöiksi, miksi moni kokee yrittäjyyden itselleen toimivaksi ratkaisuksi. Tällöin myös toimeentulo ja taloudellinen turva onnistuvat itselle mielekkäällä tavalla. Yrittäjyydessä ovat myös haasteensa, sillä kaikki vastuu ja päätöksen teko ovat yrittäjällä itsellään. Yritystoiminnan epävarmuus ja pienetkin muutokset voivat kääntää toiminnan suuntaa huonompaan. Tästä syystä saattaa palkkatyöhön paluu houkutella, tuoden helpotusta ja stressittömyyttä omaan elämään.

Yksityisyrittäjänä tai pienyrittäjänä olet kuitenkin yksin kaikkien yrityksesi päätöksiä kanssa. Yrittäjyyteen liittyvät vastuut ja haasteet tuovat herkästi stressiä sekä kuormittavat. Yrityksen tavoitteiden ja strategioiden ajoittainen päivittäminen on tärkeää, sillä niiden avulla voit tarkastella, mitä muutoksia tai kehittämiskohteita yrityksesi toiminta vaatisi. Markkinointi ja tuotteistaminen koetaan usein haastavana ja aikaa vievänä. Myös sosiaalisen median vähäinen käyttö ja tietoteknisten taitojen puuttuminen tai kehittäminen koetaan sellaisiksi toiminnoiksi, jotka vaativat jatkuvaa hereillä oloa, ennakkointia ja mahdollista lisäkouluttautumista.

4.3.2 Ajankäyttö ja ajanhallinnan vaikutus työhyvinvointiin

Työhön käytettävän ajan ja työtehtävien rajaaminen koetaan haastavaksi. Usein saatetaan käyttää aikaa toimintoihin, jotka eivät olekaan omia vahvuuksia. Esimerkkinä tähän ovat

oman työn markkinointi ja tuotteistaminen, sosiaalisen median hallinta ja käyttö markkinoinnin ja tuotteistamisen tukena sekä tietoteknisten taitojen epävarmuus ja hallinta. Myös omien töiden priorisointia tulisi harjoitella, jolloin aikaa ei käytä sellaisiin töihin, jotka pitää rakentaa tyhjästä tai eivät ole omaa vahvuusalueita. Toisin sanoen, tekee vähän kaikkea.

Yrittäjänä myös vapaa-ajasta joustetaan herkästi ja yrittäjällä työpäivät voivat venyä pitkiksi. Tasapainoillaan työaikojen kanssa eikä pidetä suunnitellusta kiinni. Oman työn suunnitteluun käytettävän ajan kalenterointi ja siitä kiinni pitäminen on vaikeaa. Apua saatetaan kaivata useisiin yrityksen käytännön toimintoihin ja tehtäviin, mutta käytettävän ajan suunnittelu ja sovittaminen koetaan haastavaksi. Jokaisella yrittäjällä tulisi olla tavoitteena halua ja mahdollisuutta panostaa omaan vapaa-aikaan, terveyteen ja voimavaroja tuoviin tekijöihin. Teoriassa ymmärrystä on omaan jaksamiseen, mutta käytännön toteutus vaatii ajanhallinnan harjoittelua, napakkaa kalenterointia ja suunnitellusta kiinnipitämistä.

4.3.3 Stressi ja työhyvinvointi

Stressin merkitys ja stressin määrä vaihtelevat yrittäjien työhyvinvoinnissa. Jokainen kokee stressin omalla tavallaan ja stressiä on sekä positiivista että negatiivista. Liiallinen negatiivinen stressi kuormittaa ja uuvuttaa pidemmän päälle. Stressin määrä voi vaihdella töiden määrästä, kiireestä, taloudellisesta tilanteesta, omasta terveydestä, jaksamisesta ja myös muista työn ulkopuolisista vaikuttavista tekijöistä. Stressiä voi olla joko liiallisesta tai liian vähäisestä työn määrästä. Myös työn sisällöllä on vaikutusta. Saatat ottaa vastaan kaikkia mahdollisia töitä joita saat, mutta ne eivät ole kuitenkaan toimintasi kannalta vahvuusalueitasi. Myös töiden liian alhainen hinnoittelu voi turhauttaa ja kuormittaa. Työstä saatava sopiva tai riittävä palkkio motivoi ja kannustaa työssä, jolloin työn kuormittuvuutta ei välttämättä edes huomaa.

Palautuminen työstä voi olla vaikeaa, kun omat voimavarat vähenevät stressin takia ja jatkuva huoli painaa mieltä. Nukkuessasi huonosti, liian pitkät työpäivät, vähäinen energiansaanti, liikunnan vähyys tai puuttuminen täysin, voivat herkästi altistaa uupumiseen. Jos oma tai läheisen terveys huolettavat, voi keskittyminen omaan työhön herpaantua tai loppua kokonaan, jolloin stressin määrä kasvaa. Stressin muutosta voi kuvailla lumipallon lailla, joka kerroskerrokselta kasvaa suuremmaksi ja painavammaksi kantaa. Stressi heijastuu jokaiseen työhyvinvoinnin käsitekartan tekijään (Kuvio 6) ja voi vaikuttaa myös ristiin toisten tekijöiden kanssa. Tämä vaikutus voi näkyä juuri lumipallon lailla. Mitä enemmän kuormittavia tekijöitä, sitä enemmän saattaa stressiä olla kannettavanaan.

4.3.4 Palautumisen merkitys hyvinvointiin

Palautuminen koetaan tärkeäksi tekijäksi arjessa ja yrittäjän omassa työhyvinvoinnissa. Yrityksen huolista vapaa toiminta, sopiva työmäärä sekä mielekäs työ helpottavat että tukevat työstä palautumista. Myös vapaa-ajan tärkeys osataan ottaa huomioon ja ymmärretään, että muutakin elämää on kuin työ.

Stressin määrä näkyy myös palautumisessa. Jos stressiä on liikaa, ei palautumiselle osata ottaa riittävästi aikaa ja tilaa. Jos stressin määrä on vähäinen tai sopiva, osataan herkemmin ja paremmin kuunnella työtilanteita, itseään ja kehoaan. Monella yrittäjällä on teoriassa tietoa ja ymmärrystä siitä, että työstä tulisi irrottautua ja antaa vapaa-ajallekin aikaa. Tietämystä myös palautumisen tärkeydestä on ja miten oma ajankäyttö tulisi ratkaista, mutta aikaa tai halua sen käytännöntoteuttamiseen ei välttämättä ole.

Palautuminen osataan yhdistää osaksi omaa terveyttä ja ymmärretään sen tärkeys. Yrittäjällä omasta terveydestä huolehtiminen saatetaan sivuuttaa taloudellisista syistä, joko osittain tai kokonaan. Toisaalta palautumiseen liittyvät myös monet muut tekijät, jotka eivät vaadi rahallista panostusta. Kuviossa 7 on listattu tekijöitä, joiden avulla palautuminen, omien voimavarojen lisääminen olisi mahdollista ja jaksaminen omassa työssään myös mielekkäämpää ja helpompaa.

VOIMAVAROJA, PALAUTUMISTA JA TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ HAASTATELTAVIEN MIELESTÄ:

- Työkaverit ja työyhteisö (työn sosiaaliset suhteet)
- Asiakkaat, yhteistyökumppanit
- Yrittäjien omat verkostot (vertaisryhmät, muut kollegat, oma coach)
- Perhe, puoliso, ystävät, eläimet (koirat)
- Kesäpaikka, kesämökki
- Erilaiset ympäristöt (muu kuin työ)
- Muu tekeminen kuin työ
- Harrastukset (liikunta, kuntosali, kirjoittaminen, valokuvaaminen)
- Oma työ kun mielekästä
- Opiskelu ja koulutukset
- Oma historia (lapsuuden kokemukset)
- Ikä ja sen tuoma viisaus ja rohkeus olla sellainen kuin on

Kuvio 7: Voimavaroja, palautumista ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä

4.3.5 Taloudellinen turva ja epävarmuus

Yrittäjyyden tuoma vapaus koetaan ristiriitaisena, kun pohditaan omia työtehtäviä ja sen tuomaa taloudellista turvaa. Motivaatio pysyy kohdillaan, kun voi vapaasti valita tulevat työt

ja työtehtävät. Työ ei tällöin myöskään tunnu kuormittavalta ja siitä saatu rahallinen palkkio on usein yrittäjää tyydyttävä. Taloudellinen turva ja riittävä rahan saanti mielekkäällä tavalla koetaan tärkeäksi, myös motivoivaksi ja työhyvinvointia ylläpitäväksi. Kokeneemmilla ja pidempään yrittäjinä toimineilla tämä saattaa olla helpompaa ja stressittömämpää, sillä vakituiset asiakkaat tai yhteistyökumppanit luovat turvaa ja jatkuvuutta yhteistyölle. Myös mahdolliset säästöt ja sijoitukset luovat taloudellista turvaa tulevaisuutta, jopa eläköitymistä ajatellen. Ei kuitenkaan aina. Tuoreempien yrittäjien kohdalla asia voidaan kokea hyvinkin stressaavana vaihtuvien ja ennakoimattomien tilanteiden, olosuhteiden ja työmäärien vuoksi, jolloin vakituisen tulon saanti on epävarmaa.

4.3.6 Ikääntyminen ja työhyvinvointi

Ikääntyminen ja sen tuomat muutokset niin omaan terveyteen kuin työssä jaksamiseen eivät aina ole niin isoja haasteita eivätkä stressaavia tekijöitä. Useimmiten ikä koetaan hyvin myönteisenä ja väistämättömänä asiana. Ikä ja sen tuoma elämäkokemus ja viisaus nähdään työrintamalla erittäin positiivisena ja vakuuttavuutta tuovana tekijänä. Myös itsensä tunteminen ja kuuntelemisen taitoa on kehittynyt ja vahvistunut iän myötä, jolloin osataan olla realistisempia ja iän tuoma herkkyys nähdään voimavarana.

Ikääntyminen tuo mukanaan myös fyysisiä muutoksia kehoon, jolloin palautuminen työstä on hitaampaa. Iän tuoman viisauden myötä oman kehon kuuntelu ja töiden rajaaminen, työmatkojen vähentäminen, jopa työajan lyhentäminen nousevat esiin omassa työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Näin työuran pidentäminen voisi eläkeiän kynnyksellä olla jopa mahdollista, edellytykset elinikäisen oppimisen jatkumiselle ja hiljaisen tiedon siirtäminen mahdollisille työn jatkajille.

4.3.7 Itsensä kehittäminen ja kouluttautuminen

Itsensä kehittäminen ja lisäopiskelu ovat nostettu yhdeksi voimavaroja ja työssä jaksamista nostattavaksi tekijäksi. Oman osaamisen päivittäminen ja lisääminen tuo uusia työkaluja ja motivaatiota päivittäiseen ahertamiseen ikään katsomatta. Toisaalta jatkuvan opiskelun voi kokea myös kuormittavaksi ja kuluttavaksi. Työn ohella opiskelusta oma palautuminen jää vähäisemmäksi ja voi vaikuttaa myös yrityksen tuloihin. Iän merkitys nousee myös opiskelun myötä esiin. Kannattaisiko myöhemmällä iällä enää uudelleen kouluttautua, onko siitä hyötyä ja palkkaisiko enää kukaan yli 55 vuotiasta töihin, koska eläkeikä lähenee joka tapauksessa. Itsensä kehittäminen on kuitenkin motivoivaa ja työn mielekkyyttä, usein jopa motivaatiota kasvattavaa toimintaa.

4.3.8 Vertaisryhmä ja tuen merkitys

Yrittäjillä on useimmiten kiinnostusta ja halua panostaa itseensä ja omaan hyvinvointiin. Vertaisryhmällä ja sen tuella on saatu apua, vinkkejä ja varmuutta omaan työhön sekä työssä jaksamiseen. Tutustuminen samassa elämäntilanteessa ja jopa iässä olevien yrittäjien kanssa voivat tukea omaa työhyvinvointia. Kokemusten jakaminen ja muiden mielipiteiden kuulemisella voi saada tukea ja sparrausta, uskoa itseensä ja omaan toimintaansa. On tärkeä kuulla, ettet ole yksin ja pohdi samoja asioita. Verkostoituminen ryhmäläisten kanssa ja uusien yhteistyökuvioiden löytyminen antaa usein uutta virtaa omaan työhön, lisää motivaatiota ja edistää työssä jaksamista. Positiiviset kokemukset aiemmista samankaltaisista ryhmistä voi ohjata tulevaisuudessakin hakeutumaan esimerkiksi hankkeisiin, koulutuksiin tai muihin itseään kehittäviin ryhmiin.

4.4 Kokemukset pilottiryhmästä sekä valmennus- ja vertaisryhmän merkitys

4.4.1 Kokemukset pilottiryhmästä

Kuvioissa 8a ja 8b olen tuonut esiin, miten yrittäjät kokevat voimavarojensa ja työssä jaksamisen muuttuneen EntreFox hankkeen pilottiryhmän aikana, millaista tukea he kertovat saaneensa ja mistä kokevat erityisesti hyötynensä valmennus- ja vertaisryhmän aikana.

Kokonaisuudessaan pilottiryhmän toiminta koettiin onnistuneeksi ja hyödylliseksi. Palaute ryhmästä oli positiivista ja ryhmässä mukana olo oli vahvistanut omaa osaamisen ja pystyvyyden tunnetta. Myös motivaatio omaa työtään kohtaan koettiin parantuneen, vertaistuen merkitys vahvistui, samojen asioiden jakaminen ja ääneen sanominen koettiin tärkeäksi. Joihinkin työhyvinvoinnin tekijöihin olisi haluttu paneutua enemmän, mutta ajankäytöllisesti se ei ollut tällä kertaa mahdollista. Eräs hankkeeseen osallistuja koki pilottiryhmän olleen paras yrittäjille tarkoitettu valmennus- ja vertaisryhmä.

KOKEMUS PILOTTIRYHMÄSTÄ

- Vaikutukset yrityksen ja yrittäjien toimintaan ja hyvinvointiin olivat ryhmän aikana vaihtelevia.
- Ryhmässä mukana olo vahvisti osaamisen ja pystyvyyden tunnetta.
- Valmennus- ja vertaisryhmä tuki ja kannatteli haastavassa tilanteessa olevia ryhmäläisiä.
- Osalla ei tapahtunut muutosta työrintamalla eikä työn määrissä ryhmän aikana.
- Ryhmän avulla saatiin apua ja vinkkejä oman työn sekä toiminnan kirkastamiseen, toimenkuvan yksinkertaistamiseen ja selkiyttämiseen. Näillä koettiin olevan vaikutusta yrittäjän työn imuun ja intohimoon.
- Ryhmän koettiin lisäävän motivaatiota ja onnellisuutta, joka lisäsi hyväksyntää omasta ammatillisesta kasvusta ikääntymisen myötä. Kun luottaa siihen mitä tekee ja on hyvä siinä, niin henkinen hyvinvointi on parempi, stressitasot laskivat, omien voimavarojen lisääntyminen näkyi innostuksena ja kiinnostuksena jälleen omaa työtään kohtaan.
- Valmennus- ja vertaisryhmän avulla koettiin hyvää pysähtymistä työarjessa ja otettava aikaa pohtimiselle omista vahvuuksista ja voimavaroista. Tutkiskelun avulla koettiin oman hallinnantunteen kasvua ja vahvistumista sekä stressinsietokyvyn parantumista.

Kuvio 8a: Kokemukset voimavarojen ja työssä jaksamisen muutoksista pilottiryhmän avulla

KOKEMUS PILOTTIRYHMÄSTÄ

- Valmennus- ja vertaisryhmä vaikutti positiivisesti yrittäjän omaan jaksamiseen, vaikka ajallisesti työstä irrottautuminen ryhmään varten koettiin edelleen vaikeaksi.
- Työn aikatauluttaminen, työn rajaaminen ja vapaa-ajan vähyys koettiin ryhmän jälkeen edelleen haasteena.
- Ryhmän avulla vertaistuen merkitys nousi vahvasti esiin, kun työskentelet yksin.
- On tärkeä kuulla muiden ajatuksia ja kokea helpotusta, että muutkin yksinyrittäjät painiskelevat samojen haasteiden äärellä.
- Uusien yhteistyökumppanien löytäminen koettiin tärkeänä asiana.
- Ikääntyminen koettiin positiiviseksi, hyväksyttäväksi asiaksi, joka on väistämätöntä eikä sitä kannata stressata.
- Samalla alalla työskentelevien yrittäjien kesken koki eräs yrittäjä lievää kilpailuasetelmaa niin ettei välttämättä uskaltanut vapautua täysin ja jakaa ajatuksia, ideoita myös muille.

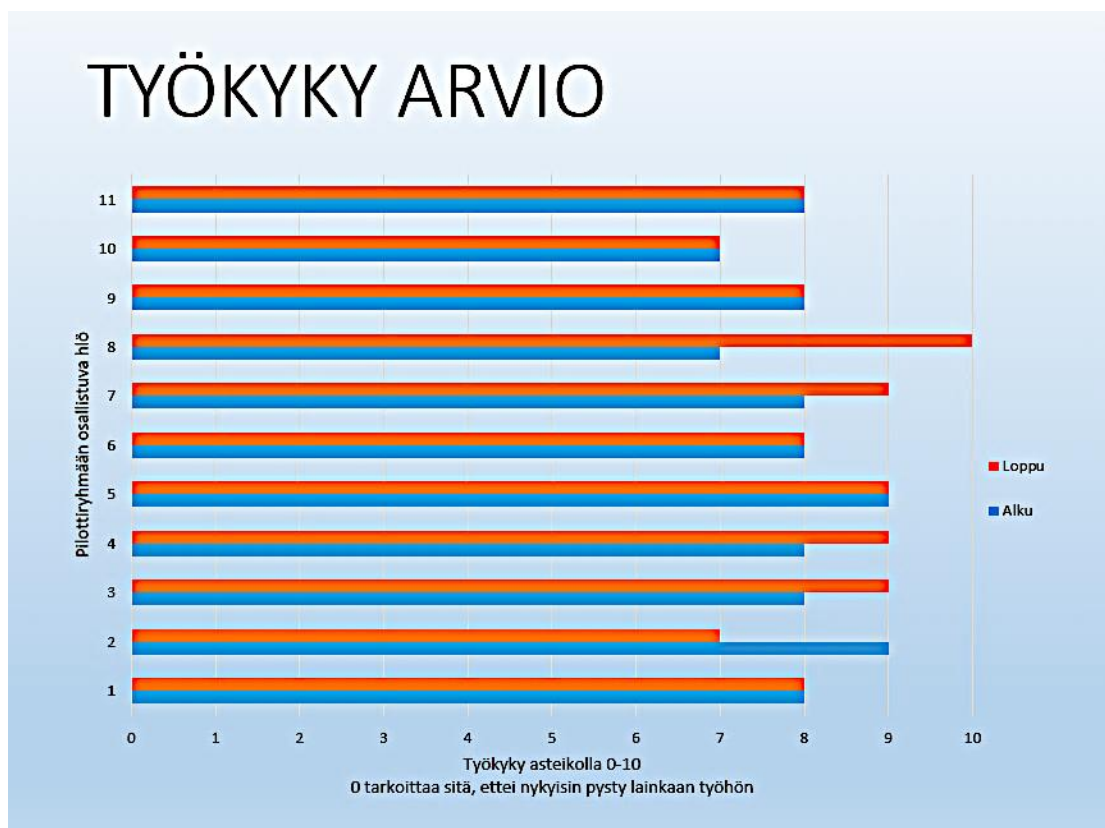
Kuvio 8b: Kokemukset voimavaroihin ja työssä jaksamisen muutoksista pilottiryhmän avulla

4.4.2 Muutokset työkyvyssä pilottiryhmän aikana

Työkykyyn liittyvässä arvioinnissa alkuhaastatteluiden osalta asteikolla nollasta kymmeneen useampi yrittäjä oli tyytyväinen omaan työkykyynsä. Keskiarvo oli kahdeksan. Työkykyisyyden arviot alkutilanteessa ovat esitetty sinisellä kuviossa 9. Pienin annettu numeerinen arvio oli seitsemän ja suurin yhdeksän. Nollalla tarkoitetaan arvioinnissa sitä, ettei pystyisi lainkaan

tekemään työtään. Jokaisella yrittäjällä on siis melko vahva tuntemus itsestään ja on hyvin työkykyinen alkutilanteessa.

Työkyvyn arviossa loppuhaastatteluiden osalta yrittäjät antoivat jälleen arvosanan nollasta kymmeneen pohtiessaan nykyistä työkykyisyyttään. Yhdellä henkilöllä arvosana oli pudonnut jopa kahdella asteikolla alkutilanteeseen nähden. Neljällä henkilöllä oli arvosana noussut yhdellä numerolla ja yksi henkilö nosti jopa kahdella asteikolla omaa arviotaan paremmaksi. Muilla arviot pysyivät samoina ja keskiarvoksi loppuvaiheen työkykyarviota oli kokonaisuudessaan 8,3. Työkykyisyyden arvioitiin siis kohentuneen hieman pilottiryhmän ja hankkeen aikana. Työkykyisyyden arviot lopputilanteessa on esitetty oranssilla kuviossa 9.



Kuvio 9: Arvio omasta työkyvystä ja muutoksesta pilottiryhmän aikana

4.4.3 Muutokset pilottiryhmän haastatteluiden sisällössä ja sävyssä

Lukiessani haastatteluaineistoja läpi, huomioin sisällön lisäksi myös haastatteluiden sävyjä. Haastatteluhetkellä puheen sävy ja paino olivat rinnastettavissa haastateltavan oman kertoman lisäksi myös nykyiseen yrityksen tilanteeseen, omaan hyvinvointiin ja voimavaroihin. Taloudellinen huoli nousi herkästi esiin, jolloin haastattelun sisältö, usko itseensä ja toimintaansa tuntuivat olevan epävakammalla pohjalla ja mietittyvät paljon. Taloudellisesti vakaammalla pohjalla olleet yrittäjät kertoivat asioitaan mielestäni rennommin, vapaammin, jolloin haastattelun sävy oli kevyempi, huolettomampi ja

tulevaisuuden näkymät eläköitymisestä helpommat ja töiden vähentämisestä, jopa lopettamisesta tai siirtämisestä eteenpäin selkeämmät.

”Päätöksen tehtyä, on se sitten mikä vaan, se päätös niin se jotenkin rauhoittaa sitten.”

Loppuhaastatteluita lukiessani huomasin peilaavani ja ”kuuntelevani” litteroitujen, kirjoitettujen haastattelujen sävyjä tarkemmin, jotka olivat mielestäni nyt rauhallisempia ja tasapainoisempia kokonaisuudessaan. Ehkä alkuhaastatteluiden jännitys oli jäänyt pois ja puheesta kuuluivat luottamus ja rohkeus puhua vapautuneemmin. Positiiviset ja selkeät muutokset työn imussa ja omassa työn toiminnassa huokuivat tekstistä helposti esiin. Sen sijaan muuttumattomat ja haastavat tai keskeneräiset tilanteet eivät samalla tavalla heijastuneet haastateltavien puheesta. Asioiden ja tilanteiden hyväksyntä juuri sen hetkisestä tilanteesta teki haastattelun sävystä kuitenkin rauhallisen ja positiivisen. Meneillään olevissa asioissa nähtiin tulevaisuuden suuntaa ja pohdintaa omasta toiminnasta, sen mahdollisesta muutoksesta ja että se on ok, tapahtuu mitä tapahtuu.

HAASTATTELUIDEN SISÄLTÖ JA SÄVY

- Puheen paino ja sävy vaihtelivat verrattaessa alku- ja loppuhaastattelua. Muutokseen vaikuttaen haastateltavan yrityksen nykyinen tilanne, oma hyvinvointi ja voimavarat haastattelu hetkellä. Alkuhaastatteluissa myös lievää jännittyneisyyttä ilmassa.
- Kun taloudellinen tilanne oli esillä ja yrityksen toiminta epävakaa pohjalla, oli haastatteluaineiston sisältö epävarmempi, usko itseensä ja tulevaan hieman epävarma ja mietitytti paljon.
- Vakaammalla pohjalla olleet yrittäjät olivat haastateltaessa rennompia, vapaampia, haastattelun sävy kevyempi, huolettomampi ja tulevaisuuden näkymät positiiviset. Koettiin uskallusta ajatella jo pidemmälle tulevaan.
- Loppuhaastattelut rauhallisempia ja tasapainoisempia kokonaisuudessaan, vaikka haastavia ja keskeneräisiä tilanteita oli vielä yrityksessä meneillään.
- Yrityksen toiminnassa käsiteltävien asioiden ja tapahtuvien tilanteiden hyväksyntä loi haastattelusta rauhallisemman ja positiivisen. Meneillä olevissa asioissa nähtiin tulevaisuuden suunta ja hyväksyntä tapahtuvista asioista.

Kuvio 10: Haastatteluaineistoista nousseiden sisältöjen sävy ja äänenpaino

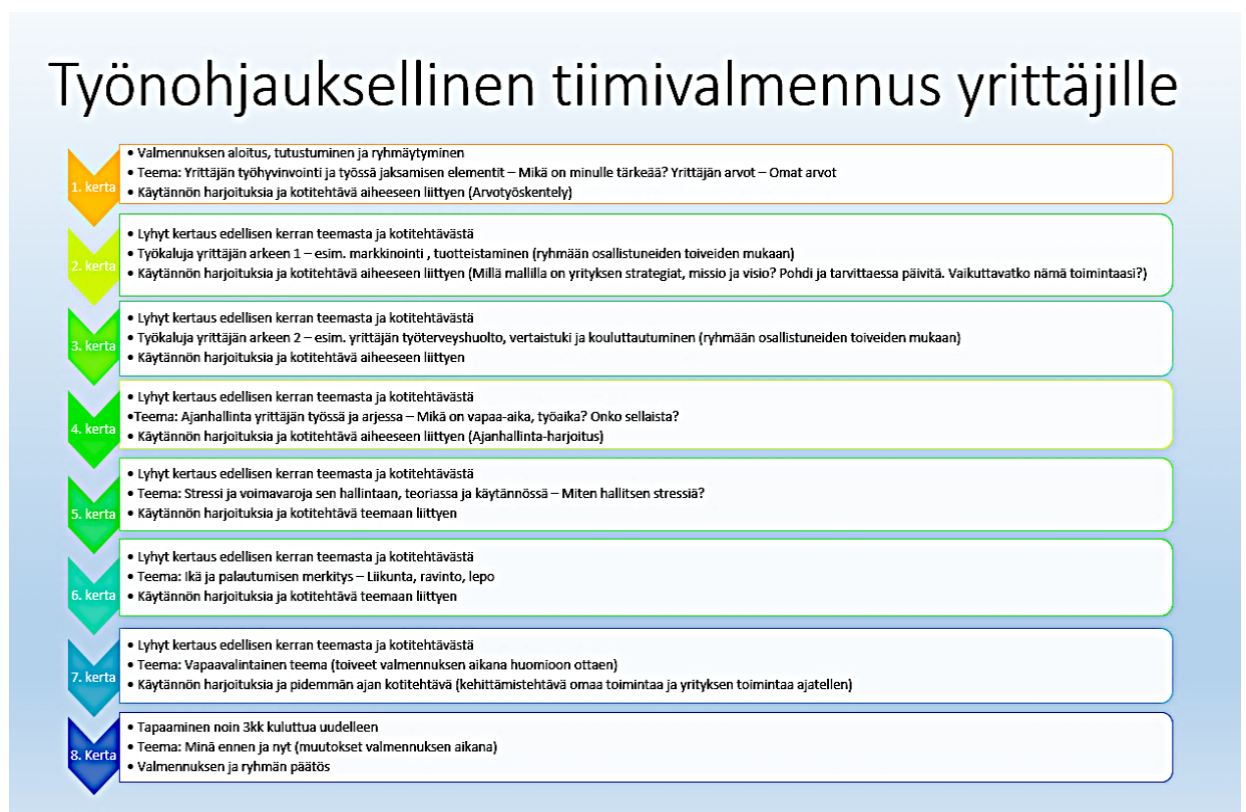
4.5 Jatkokehittämisidea työhyvinvoinnin näkökulmasta

Opinnäytetyöni kehittämisideana on tuottaa työnohjauksellinen tiimivalmennus yrittäjille oman yritykseni Liikuntapalvelut Menox käyttöön. Valmennuksen tavoitteena on edistää yrittäjien työhyvinvointia, tukea yrittäjiä omalla yrityspolullaan ja löytää jokaiselle sopivia

työkaluja oman työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi sekä parantamiseksi työnohjauksellisen tiimivalmennuksen avulla. Kuviossa 11 esittelen alustavaa runkoa ja suunnitelmaa idealleni.

Työnohjauksellinen tiimivalmennus toteutetaan 6-8 hlö pienryhmässä ja mahdollisimman käytännönläheisenä workshop työskentelynä. Ryhmään voi hakeutua niin uudet kuin pidemmän aikaa yrittäjinä toimineet. Ryhmän kesto on kokonaisuudessaan noin seitsemän kuukautta, joista tapaamiset 1.-7. kolmen viikon välein. Tapaamisten välille ohjataan kotiin käytännönharjoituksia ja kotitehtävä itseään ja yritystään kehittäen, ohjaten ja tukien. Valmennuksen viimeinen tapaaminen pidetään noin kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun seitsemäs pienryhmä tapaaminen on ollut. Yhteensä valmennukseen kuuluu kahdeksan tapaamiskertaa ja yhden tapaamisen kesto 1,5-2h.

Työhyvinvointiin liittyvät tekijät ja teemat kuviosta kuusi kulkevat ryhmän taustalla ja rungossa mukana. Mukaan teemoihin nostetaan myös yrittäjien omia toiveita ja asioita, joiden avulla pyritään vaikuttamaan heidän työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vielä käytännönläheisemmin.



Kuvio 11: Kehittämisidea työnohjauksellisesta tiimivalmennuksesta yrittäjille työhyvinvointia kehittävästä näkökulmasta

5 Pohdinta

Opinnäytetyössäni olen halunnut tutkia Entre Fox hankkeen avulla yrittäjien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ja nostaa esiin mahdollisia keinoja yrittäjien työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Tutkittavaa haastatteluaineistoa on ollut runsaasti. Aineistossa on ollut myös paljon opinnäytetyöhön nähden ylimääräistä sisältöä. Tärkeää on ollut nostaa ja löytää opinnäytetyöhön liittyvät olennaiset asiat esiin. Alku- ja loppuhaastattelut ovat olleet informatiivisia EntreFox hankkeen vetäjille ryhmäläisiin tutustumiseksi. Myös arviointikyselyiden avulla on kartoitettu pilottiryhmän tarpeita ja tulevia jatkoryhmiä varten toiminnan arviointia ja kehittämistä.

Omasta mielestäni on ollut erittäin mielenkiintoista käydä läpi pilottiryhmäläisten ajatuksia ja kokemuksia omasta työstään yrittäjänä, miten he ovat yrittäjiksi ryhtyneet tai siirtyneet, kokemukset ryhmässä mukanaolosta ja mitä tulevaisuudelta odottavat. Mielenkiintoista on ollut huomata, miten itse peilaan omia kokemuksia, tunteita ja ajatuksia yrittäjyydestä ja miten voi joissakin tilanteissa samaistua ja kuulla puhuttuvan kuin omalla suullaan. Samanlaisten asioiden kanssa on tullut pohdiskeltua viimeisten kymmenen yrittäjyysvuoteni aikana. Myös Suomen yrittäjien hyvinvointibarometrin tuloksista on nähtävissä, että jokainen yrittäjä tuskaillee ja puntaroi aivan samojen asioiden äärellä. Nämä mieltä painavat tai motivoivat asiat liittyvät hyvinkin yrittäjyyteen, sen tuomiin vastuisiin ja velvollisuuksiin, myös riskeihin ja asioiden ennakointiin.

Alkuhaastatteluiden osalta materiaalia oli runsaammin kuin loppuhaastatteluissa. Lisäksi alkuhaastatteluissa haastattelurungon seuraaminen aineistoista oli hieman haastavaa sen lievän rönsyilyn takia. Tämä aiheutti sen, että litteroituja aineistoja lukiessa oli ajoittain vaikea hahmottaa ja löytää olennaiset asiat, mitkä antaisivat vastauksia opinnäytetyön tarkoitukseen, tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin. Mielestäni yli 400 sivun haastatteluaineiston kautta tutkimuskysymyksiin on saatu vastaukset ja ne ovat esitetty opinnäytetyön tulososiossa. Lisäksi pilottiryhmäläisten kokemukset ja arviot omasta työkyvystä ovat kiteytettynä omissa kappaleissaan.

5.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät vastaavat kysymykseen, mitkä asiat vaikuttavat yrittäjien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen EntreFox hankkeessa. Yrittäjät ovat nostaneet kahdeksan teemaa, jotka ovat yrittäjyys, koulutus ja itsensä kehittäminen, ikääntyminen, ajankäyttö ja ajanhallinta, vertaisryhmä ja tuki, palautuminen, stressi sekä talouden tuoma turva ja epävarmuus. Kyseiset teemat eivät itseasiassa yllättäneet, sillä itsekin yrittäjänä nostaisin samoja tekijöitä esiin. Lisäksi myös töiden ennakoimattomuus ja

sitä kautta epävarmuus, töiden hallinnolliset ja byrokraattiset tekijät kuormittavat paljon näkymättömyydellään ja näin vievät tärkeää aikaa itse näkyvästä työstä.

Hyvinvointibarometristä nousivat esiin yleisimmin hyvinvointia tukevat ja työssä jaksamista haittaavat tekijät, jotka ovat verrattavissa myös opinnäytetyössä nousseisiin tuloksiin.

(Lundell, Luukkonen & Visuri 2014, 10.) Koen kuitenkin, että hyvinvointibarometrissä asioita lähestyttiin enemmän haittaavien tekijöiden näkökulmasta ja arviointiasteikoilla, kuin opinnäytetyössä puolestaan laadullisella ja haastatteluaineistoa hyödyntäen. Tutkimustavat siis ovat erilaiset, mutta antavat samansuuntaisia ja mielenkiintoisia vastauksia.

Kyseiset työhyvinvointiin liittyvät teemat ja tekijät saattavat sisältää paljon enemmän asioita, joita haastattelut aineistoiheen toivat esiin. Tässä voisikin olla seuraavan opinnäytetyön tutkimusaihetta, sillä mitä muuta kyseiset teemat kätkevät sisälleen, jääkö meiltä yrittäjiltä jotain huomaamatta sekä unohtammeko jotain oleellista. Voisiko kvantitatiivisella tutkimuksella saada vielä tarkempaa tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tai voisiko pilottiryhmän arviointikyselykaavakkeita purkaa tarkemmin auki. Esimerkiksi nostaa esiin kyselylomakkeesta yrittäjyystaitojen osaamisen ja vahvuudet, usko omiin kykyihin ja tulevaisuuteen sekä avata tarkemmin työn imun merkitystä työkyvyn ohella. Ja onko vielä jokin tärkeä teema, mikä unohtuu listauksesta. Kyseisten taitojen kehittämiseen yrittäjänä joudutaan tekemään valtavasti töitä ja kouluttautumaan useita satoja käytännönkin tunteja. Sitä näkymätöntä työtä harvemmin pystymme ja osaamme hinnoitella tulevaisuudessa. Lisäksi töiden ennakoimattomuuteen ja epävarmuuteen ei yrittäjänä koskaan osaa varautua. Erityisesti äkilliset muutokset, jopa maailmanlaajuinen pandemia, voivat vaikuttaa yrityksesi toimintaan ja muokata koko yrityksesi toimintasuunnitelmaa, strategiaa ja visioita. Alku- ja loppuhaastatteluista nousi monia hyviä ja positiivisia asioita esiin, joiden avulla yrittäjät pyrkivät pitämään itsestään ja omasta työkyvystään, voimavaroistaan ja hyvinvoinnistaan huolta. Yrittäjän työkykytalo on verrattaessa, työympäristö ja toimintaympäristö eivät nousseet haastatteluissa niin isoon rooliin kuin odotin. Omasta kokemuksesta koen työympäristöllä olevan suuri vaikutus omaan työmotivaatioon ja samalla työkykyyn. Toimiva ja viihtyisä ympäristö verkostoineen kannattelee haastavissakin tilanteissa eteenpäin.

5.2 Valmennus- ja vertaisryhmän merkittävyys

Kokonaisuudessaan pilottiryhmässä mukanaolo ja toiminta koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi. Kokemuksista nousevat esiin myös työhyvinvointiin liittyvät yleiset tekijät. Vaikutukset valmennus- ja vertaisryhmästä olivat pelkästään positiiviset ja vaikutukset työkykyyn pysyivät samoina tai olivat hieman paremmat kuin alkutilanteessa. Vertaisryhmästä saatu hyöty ja tuki uusine verkostoineen vaikuttivat jokaisella olevan yksilöllinen ja osatessaan soveltaa sitä

omaan työhönsä, sai jokainen ryhmässä mukana ollut varmasti muutamia uusia työkaluja tai edes ajattelemisen aihetta, miten itse haluaa vielä toimia yrittäjänä, millaisia muutoksia oma yritys ja sen strategia ehkä vaatisi ja minkälaisia tavoitteita tulisi tehdä, jotta tarvittavat muutokset ovat mahdollista toteuttaa. Ryhmän pidempi kesto olisi voinut mahdollistaa laajemmin asioiden käsittelyä ja digiklinikoiden sekä yksilöllisten keskustelujen rohkeampi hyödyntäminen olisi voinut antaa tarvittavaa lisätukea omien yrittäjyyden kysymysten äärellä. (Bergbom & Airila 2017, 6 - 7.)

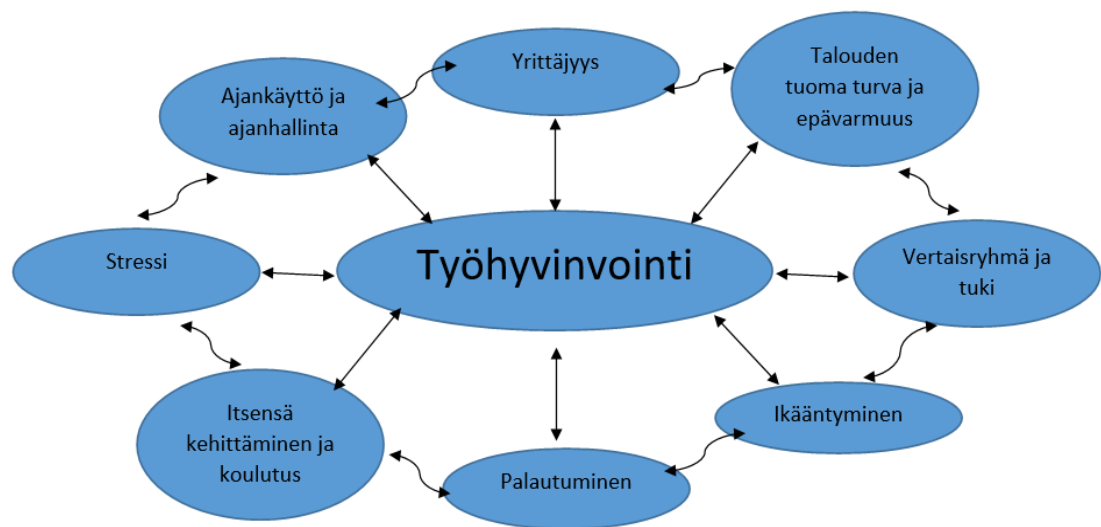
Pilottiryhmän jälkeen ryhmäläiset ovat olleet yhteydessä toisiinsa ja osa onkin tavannut muutamia kertoja. Liiketoimintaa tukeva verkostoituminen on nostettu esiin myös hyvinvointibarometrissä, jossa se koettiin yhdeksi hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä omien alue- tai paikallisyhdistysten kautta. Myös muut virkistystapahtumat- ja liikuntapalvelut yhdessä erilaisten kuntoutuspalveluiden kanssa tukivat tutkimuksessa yrittäjien hyvinvointia ja työssä jaksamista. (Lundell, Luukkonen & Visuri 2014, 21.)

5.3 Työelämälähtöinen kehittämisidea

Tutkimuskysymyksien vastausten kautta on opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet saavutettu. Tulosten avulla on lähdetty luomaan yrittäjien työhyvinvointia kehittävää työnohjauksellista tiimivalmennusta. Kyseinen idea on jatkumoa omalle työlleni yrittäjänä ja mahdollistaa yritystoimintani jatkokehittämisen työyhteisöistä ja organisaatioiden työhyvinvointi valmennuksista yksilöllisempään valmennukseen ja ohjaukseen yrittäjille. Uudet ideat motivoivat, lisäävät työn mielekkyyttä ja oman työn imua. Oma kiinnostukseni työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työssä jaksamiseen ei ole muuttunut opinnäytetyön teon aikana vaan vahvistunut entisestään. Omakohtaisten kokemusten peilaus työssä jaksamisesta tukevat ja auttavat ymmärtämään samassa tilanteessa olevia henkilöitä. Opinnäytetyön tulosten kautta olen myös saanut vahvistusta ajatuksilleni työhyvinvoinnista ja miten työssä jaksamiseen tulee jatkossakin kiinnittää huomiota käytännössä. Erityisesti yrittäjien näkökulmaa haluaisin tutkittavan ja nostettavan yhä enemmän esiin, koska yrittäjänä olet yksin ja kaikki toiminta sekä valinnat on yksin yrittäjän vastuulla. Työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisen työkaluissa viitataan usein suurempiin yrityksiin ja organisaatioihin. Yksinyrittäjänä joudut tekemään enemmän selvitystyötä jo yrittäjyyden alusta lähtien eikä taustallasi välttämättä ole riittävää verkostoa, kuten organisaatioiden työyhteisöissä. Yrittäjille tulisi suunnata mahdollisimman helposti lähestyttäviä, edullisia ja nopeita kanavia niin alueellisesti- kuin paikallisesti.

5.4 Tutkimustulosten tarkastelu

Tutkimustulosten perusteella yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät ja ne vaikuttavat toinen toisiinsa joko suorasti tai epäsuorasti toistensa välityksellä (Kuvio 12). Kaikki vaikuttavat kaikkeen. Siksi työhyvinvointia ei voi myöskään erottaa muusta henkilön kokonaishyvinvoinnista vaan se kuuluu yhtenä osatekijänä jokaisen elämää. (Mäkitalo & Paso, 2008).



Kuvio 12: Työhyvinvoinnin tekijät ja niiden vaikutus toisiinsa

5.4.1 Työnmielekkyyys ja toimiva työympäristö

Työnmielekkyyys on noussut yrittäjyyden yhtenä tärkeänä osana esiin, jonka Kehusmaa (2011, 14) on itsekin maininnut työhyvinvoinnin yhdeksi edistäväksi tekijäksi. Tekemällä työtä jolla on myös itselle merkitystä, on tärkeässä roolissa nykypäivänä. Hyvinvointibarometristä on myös huomattavissa, että psyykkisten voimavarojen ollessa keskimääräistä paremmat, vaikuttavat ne omaan tyytyväisyyteen, innostukseen työssä ja toivorikkauteen tulevaisuuden suhteen. Eniten voimavaroja kokivat 31-40 vuotiaat sekä yli 64-vuotiaat. Vähemmän voimavaroja kokivat miehet, 41-50-vuotiaat, yli 10 vuotta yrittäjänä toimineet sekä yli 59-tuntia työviikkoa tehneet. (Lundell, Luukkonen & Visuri 2014, 9.)

Työturvallisuudella ja työympäristöllä on myös Kehusmaan (2011, 14) mukaan merkitystä, mutta opinnäytetyön tutkimuksen tulokset eivät ole itselleni näitä seikkoja selkeästi tuonut esiin. Motivoivalla, rauhallisella ja turvallisella työympäristöllä on jo omasta kokemuksestani paljon työhyvinvointia ja työssä jaksamista parantava, jopa edistävä vaikutus. Jatkuvan tai vähäisenkin epävarmuuden, jännityksen tai pelon merkitys laskee, halu siirtyä omalle työpisteelle on alhainen, asiakkaiden luokse tai vaadittujen työtehtävien ääreen. Jo lyhyessä

ajassa se voi vaikuttaa omaan työkykyyn ja haluun tehdä itselle tärkeää työtä. Mielekäs on muuttunut epämiellyttäväksi. (Ala-Laurinaho & Mattila-Aalto 2019, 7.)

5.4.2 Yrittäjyys - uhka vai mahdollisuus

Yrittäjyys voidaan kokea itselleen hyväksi ja toimivaksi ratkaisuksi, sillä yrittäjyyden tuoma vapaus mahdollistaa mielekkään työn ja toimeentulon mielekkäällä tavalla. Jokaisesta ei kuitenkaan ole yrittäjiksi ja tutkimuksen tuloksista nousi myös esiin pohdinta palkkatyöhön paluusta. Yrittäjyyden luoma yksinäisyys päätöksien ja ratkaisujen kanssa ei aina ole helppoa. Kaikista ei kuitenkaan ole yrittäjiksi. Mielestäni yrittäjyys on ihmisessä itsessään olevaa halua ja tahtoa yrittäjämäiseen toimintaan. Tämä halu voi olla alkuun tiedostamatonta ja vaikeaa pukea sanoiksi. Taustalla kuitenkin kytee liekki ja ajatus jostain uuden luomisesta omalla yrityksesi tavalla. (Ala-Laurinaho & Mattila-Aalto 2019, 10; Liuhamo 2015, 55.)

Ulkoisena yrittäjänä toimit itse itsesi pomona ja otat vahvasti vastuuta ja riskejä toiminnassasi. Aineiston tuloksien pohjalta lähes kaikki tutkimuksessa mukana olleet olivat ulkoisia yrittäjiä. Yksi yrittäjä toimi sisäisenä yrittäjänä tai toimijana kerhon alaisuudessa, jolloin tarkoituksena on toimia niin kuin kyseinen kerho tai yritys olisi sinun omasi. Tällöin yrittäjä suhtautuu työhönsä yhtä innostuneesti, sitoutuneesti, tuloksellisesti ja omalla asenteella on vahva merkitys toiminnan kannalta.

5.4.3 Iän tuoma viisaus ja vakuuttavuus

Ikääntymisen ei nähty vaikuttavan yrittäjyyteen lainkaan, muuten kuin fyysisinä haasteina liittyen työstä palautumiseen eikä työtä jaksa samalla tavalla kuin aiemmin. Iän vaikutus koettiin tuloksissa enemmän positiivisena asiana ja vakuuttavuutta tuovana elämän- ja työkokemuksen myötä. Hyvinvointibarometrissä iän merkitys nousi esiin ainoastaan pohdittaessa työn jatkumoa vielä kahdenkin vuoden kuluttua. Yli 54-vuotiaista 68% uskoi voivansa jatkaa vielä nykyisessä työssään terveytensä puolesta. Terveysteen laskettiin mukaan tuki- ja liikuntaelämistön ongelmat ja myös muut terveydelliset ongelmat. Työpäivien venyminen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja unihäiriöt nousivat myös esiin, jotka ovat samoja tekijöitä, mitä opinnäytetyön tuloksissa on esitetty. (Lundell, Luukkonen & Visuri 2014, 14 - 15.)

5.4.4 Työhyvinvoinninportaat ja työkykytalo

Päivä Rauramon työhyvinvoinnin portaissa huomioidaan yhteisötason rinnalla myös yksilön taso, joka toimisi mielestäni myös yrittäjien tarvehierarkian pohdinnan taustalla. Kehusmaan (2011, 17) mukaan Rauramon porrasmalli toimii hyvänä työhyvinvoinnin kokonaiskuvana. Verrattaessa työhyvinvoinnin portaita opinnäytetyön tutkimuksen tuloksiin, nähdään joitakin samoja teemoja liittyen oman osaamisen ylläpitoon ja oman työn hallintaan, terveelliset

elämäntavat, joustavuus, kehitysmönteisyys sekä yrityksen toiminnan aktiivinen kehittäminen. Tutustumalla vielä tarkemmin hyvinvoinnin portaiden sisältöön ja rakenteisiin, voisi se avata enemmän mahdollisuutta hyödyntää yksilö- ja yrittäjätasolle. Tällä hetkellä Rauramon lähestyminen on hyvin organisaatio painotteinen eikä mielestäni suoraan käytettävissä. Työhyvinvoinnin portaissa on mahdollista liikkua eritasoilla eikä se vaadi järjestelmällistä alhaalta ylöspäin nousua (Kehusmaa 2011, 17). Tämän pohjalta ehdottaisin, voisiko portaikkoa kuitenkin käyttää yrittäjien työhyvinvoinnin arvioinnissa, kun huomioidaan sekä psykologiset perustarpeet, turvallisuuden tunne, liittymisen- ja arvostuksen tarve että itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin kehittämisessä voisi portaiden ohella kulkea yrittäjän näkökulmasta hyvä perustaso, jonka Puttonen, Hasu & Pahkin (2016, 22) nostavat myös työyhteisön osalta toimivaksi. Hyvällä perustasolla perusasiat ovat kunnossa ja arki sekä velvoitteiden hoitaminen on sujuvaa. Muutoksiin reagointi saattaa olla hitaamman puoleista ja kehittämistä tehdään satunnaisesti tai rajoitetusti. Pienyrittäjän näkökulmasta tämä voi riittää eikä vaatia isompia ponnistuksia.

Työhyvinvointi nähdään myös laajempänä käsitteenä työkyvystä, sillä yksilön pelkkä työkyky ei takaa työhyvinvointia (Kehusmaa 2011, 27). Työkyky muodostuu eri kerroksista ja sitä ympäröivistä asioista. Juhani Ilmarisen Yrittäjän työkyvyntalo mallista löytyvät työhyvinvointiin kuuluvia elementtejä, jotka nousevat myös tutkimustulosten pohjalta esiin. Yrittäjien työkykytaloissa tekijät ovat paikoitellen sanoitettu toisin ja avattu laajemmin, kuin tutkimuksen tuloksissa esiintyvät. Tutkimuksen tuloksissa ei kaikkia työkykytalon tekijöitä ole nähtävissä. Tuloksien myötä puhutaan yleisimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä, joiden sisään kätkeytyvät monet pienemmät toiminnot, eri verkostot ja toimijat. Yrittäjille suunnatun työkykytalon päivittäminen voisi olla paikallaan, koska nykyiseen malliin on viimeisen kymmenen vuoden aikana varmasti tullut lisäyksiä. Kokonaisuudessaan yrittäjien työkykytalon rakenteet ja tekijät voitaisiin avata tarkemmin, jolloin käsitteiden laajempi tarkastelu olisi mahdollista. Kyseistä työkykytaloa voisi käyttää runkona esimerkiksi yrittäjille suunnitellun oman työhyvinvointikoulutuksen ohella, jolloin kaikki teemat tulisivat huomioitua ja vaikutus omaan työkykyyn ja työhyvinvointiin olisi mahdollisesti laajempi.

5.4.5 Yrittäjien työkyky ja sen muutokset

Tuloksissa yrittäjien oman työkyvyn arvio ja muutos alkua- ja lopputilanteeseen nähden jäi omasta mielestäni yllättävän pieneksi. Omat odotukseni olivat selvästi suuremmat. Muutos positiivisempaan oli kuitenkin 0,3. Alkutilanteessa arvosana asteikolla 0-10 oli 8,0, kun lopputilanteessa muutos 8,3. Mielenkiintoista olisi tutkia lisää yrittäjien oman työkyvyn arvion taustaa, miksi muutosta oli tapahtunut ja mitkä tekijät olivat vaikuttaneet tarkemmin arvosanan valintaan. Oliko pilottiryhmän aikana tapahtunut radikaalia muutosta ja mikä vaikutti oman työkyvyn muutokseen. Hyvinvointibarometrissä on avattu tarkemmin työkyvyn sisältöä ja oman työkyvyn arviointi on koettu olevan yhteydessä suoraan yrittäjäkokemukseen.

Lisäksi mitkä taustamuuttujat vaikuttavat tähän. (Lundell, Luukkonen & Visuri 2014, 11 - 12.) Havainnoidessani ja analysoidessani tuloksia tein huomion, että loppuvaiheen työkyky arvio ja loppuhaastattelujen sisällöt korreloivat paremmin keskenään kuin alkutilanteessa. Työkyky arvioon eräs ryhmäläinen toi hyvän huomion siitä, että se on tilannesidonnainen ja numeroiden taakse voi piiloutua mitä vain ja miten sen kukin tulkitsee. Myös iän tuoma realismi ja omat resurssit nostettiin esiin, jolloin pohdittiin, minkälaisen arvion antaisi jos olisi kolmen tai neljäkymmenen iässä. Mielestäni nämä olivat tärkeitä ajatuksia ja kokemuksia osallistujilta. (Vilka 2015).

Opinnäytetyön tuloksia esiteltäessä työelämän edustajille ja ryhmäläisille, olivat he tyytyväisiä työkyvyn muutokseen ja kokivat että työkyvyn muutos on ollut näinkin suuri. Tällöin ryhmällä on ollut merkitystä. Tarkkonen (2012, 25 - 27) on nostanut työhyvinvoinnin etiikan näkökulmasta merkitysjärjestelmän vaikutuksen esiin. Kun tapahtuu jotain positiivista tai negatiivista elämässä, niin työssä kuin yksityiselämässä, on sillä lähes aina merkityksellinen vaikutus. Työkyvyn arvion kannalta siis pienikin muutos suuntaan jos toiseen on ryhmässä mukana olleille ollut tärkeä ja se on jollain merkityksellisellä tavalla vaikuttanut heihin. Työhyvinvoinnin etiikan näkökulmasta koen, että yrittäjän on tärkeä ymmärtää, mitä se pitää sisällään, jolloin hänen on mahdollista myös itse siihen vaikuttaa. Kyseiset eettiset perusteet luovat pohjaa myös yrityksen omien strategioiden ja tavoitteiden luomisessa, jolloin yrityksen oman mahdollista luoda oma työhyvinvoinnin strategiansa.

5.4.6 Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen

Työhyvinvointiin ja omaan työkykyisyyteen voidaan vaikuttaa työkykyä edistävien ja ylläpitävien toimintojen kautta. Isoimmissa yrityksissä ja organisaatioissa työkyky-toiminta on usein helpompi toteuttaa ja heillä saattaa olla jopa työryhmiä perustettuina kyseistä toimintaa varten. Tutkimustuloksien pohjalta ja yrittäjien näkökulmasta katsoen harvemmin pienyrittäjillä on aikaa tai mahdollisuutta vaikuttaa omaan työkykyä ylläpitävään toimintaan, ellei huomioi sitä alusta asti omassa yrityksen strategiassa, tavoitteissa ja käytännön työssä kalenteroiden ja suunnittelun sitä systemaattisesti. Ajan parempi hallinta on meidän jokaisen vastuulla. Herkästi työnimu vie mukanaan ja unohdetaan tai ei ole aikaa niihin toimenpiteisiin, joilla omaa työhyvinvointia ja työkykyisyyttä pidettäisiin yllä. (Toivanen, Yli-Kaitala, Viljanen, Väänänen, Turpeinen, Janhonen & Koskinen 2016, 132 - 133.) Tuloksissakin ajankäyttö ja ajanhallintaan liittyen työajan ja vapaa-ajan erottaminen oli vaikeaa. Teoriassa kyllä tiedetään mitä pitäisi tehdä, mutta käytännössä joko toimiin tai uusiin toimintatapoihin ei ole aikaa tai vaatii tarvittavia päivityksiä, muutoksia ja jopa taloudellisia satsauksia (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 21). Samoja huomioita olivat tehneet myös Lundell, Luukkonen ja Visuri (2014, 7), sillä viikoittaiset työtunnit venyivät herkästi ja vapaa-ajoista, lomista ei ollut mahdollista pitää kiinni. Oma ajankäyttö on suoraan verrattavissa omiin voimavaroihin ja työssä jaksamiseen.

Kun sinulla ei ole resursseja eikä voimia tehdä muutoksia, alkavat ne pidemmältä vaikuttamaan omiin voimavaroihisi ja jaksamiseen. Stressaannut jo pienistä asioista ja työstä palautuminen heikkenee vaikuttaen jo vapaa-aikaasi. Monesti tämä efekti on kuin lumipallo, joka kasvaa ja kasvaa, jos et uskalla, pysty tai osaa tehdä siihen muutosta. Omat voimavarat ja jaksaminen työelämässä ovat äärimmäisen tärkeitä, johon yrittäjillä vaikuttaa suuresti työn mielekkyys. Tähän alueeseen monet yrittäjät kaipaavat ja haluavat usein apua, sillä itsellä ei siihen välttämättä ole työkaluja, saatikka voimia. Työn voimavaralähtöisiin tekijöihin huomion kiinnittäminen voi edistää ja ylläpitää omaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista. (Hakanen 2004, 65.) Työhyvinvoinnin tuloksien ohella ryhmässä mukana olleet yrittäjät nostivat useita voimavaroja, palautumista ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä esiin. Mukana on monia konkreettisia ja hyvin yksinkertaisiakin asioita kuten ympäristö ja maiseman vaihto työstä muualle kuin kotiin, erilaiset harrastukset, yrittäjien omat verkostot ja ryhmät, oma valmentaja, myös koulutus ja itsensä kehittäminen. Olisi tärkeä osata tunnistaa, mitkä ovat itselleen toimivat palautumisen keinot ja millä tavoin omia voimavaroja onnistuu parantamaan. (Pakkala, Suomala, Kuusela & Saarni 2002, 27 - 28.) Kehusmaa (2011, 104) on todennut, että voimaantunut yrittäjä on asiantuntija, joka osaa tiedostaa omat vahvuutensa, mahdollisuutensa ja uskaltaa oppia uutta. Manka ja Mankan (2016, 76) voimavaralähtöistä mallia voisin hyvin kuvitella yhdeksi oman yrittäjyyteni ja voimavarojeni tutkiskelun työkaluksi ja samalla hyödyntää myös omassa kehittämisideani työpajassa kotitehtävän muodossa.

Mielestäni yrittäjien tulisi yhä enemmän uskaltaa pysähtyä ja tarkastella omaa jaksamistaan omien arvojensa kautta. Omasta kokemuksesta huomasin pitkään toimivani omien arvojeni vastaisesti tai sivuten niitä. Huomasin valmentavani arvojeni mukaan, mutta en itse käytännössä toiminut niin kuin itse valmensin. Vasta kirjatessa itselleni tärkeät asiat ylös ja sanoittaen ne ääneen ymmärsin, ettei näin voi jatkua. Samalla huomasin yritykseni strategioiden ja tavoitteiden olevan päivittämisen tarpeessa. Yritykseni visio oli edelleen sama, mutta suunnitelma ja matka kohti tulevaa kaipasivat muutosta. Yrittäjänä on vaikea ottaa aikaa työlle, joka ei ole näkyvää. Kaikki se suunnittelu ja taustatyö kaipaavat myös aikaa ja vaivaa. Näin pystyt suunnittelemaan ja kalenteroimaan, keskittämään aikaa niille tekijöille, jotka koet itsellesi tärkeäksi. Omalla kohdallani kaikki tuloksissa nousseet teemat ovat tärkeässä roolissa yrittäjyyspolullani. Työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut oman ikääntymisen myötä ja työkykyä ei voi pitää enää itsestään selvyytinä terveydellistenkin seikkojen takia. Palautumisen merkitys on noussut suurimpaan rooliin, koska ilman riittävää palautumista voimavarat vähenevät, stressi kasvaa, terveys ontuu ja taloudellinen epävarmuus nousee pintaan. Kaikkien työhyvinvoinnin tekijöiden ei tarvitse olla yhtä aikaa tasapainossa, mutta sen avulla oma motivaatio yrittäjänä työtään kohtaan on kohdallaan ja herkemmin innostuu lisää itsensä kehittämisestä lisäten työnimua ja työmotivaatiota.

5.4.7 Yrittäjyys ja motivaatio

Motivaation merkitys nousee yrittäjyyden myötä vahvemmin esiin. Yhtenäistä eri motivaatioteorioiden kanssa on se, että ihmiset motivoituvat voidessaan itse päättää omista tekemisistään. Tuloksissakin itsemääräämisteoria ja sen kolme perustarvetta nousevat yrittäjyyden taustalla esiin, kun olet yrittäjänä vapaa päättämään asioista, ottamaan vastuuta ja riskejä, haluat vaikuttaa itse työn lopputulokseen kokien samalla onnistumista ja osaamista tai päinvastoin. Lisäksi sosiaalinen vuorovaikutus, muista välittäminen ja samalla itsensä hyväksyminen kulkevat mukana. (Takala, Seitsamo, Henriksson, Härmä, Gould, Nivalainen & Kuivalainen 2015, 17 - 18.) Salmela-Aron ja Nurmen (2017) mukaan neljäs perustarve on vaikuttaminen, joka on mielestäni myös hyvin yhdistettävissä yrittäjyyteen. Kun perustarpeemme niin omassa elämässä kuin yrittäjänä toteutuvat, vaikuttavat ne omaan hyvinvointiimme ja samalla jaksamiseen voimavarojen muuttumisena. Tuloksissa motivaation merkitys nousi useissa tilanteissa esiin. Motivaation on oltava kunnossa, jolloin on pystyvyyttä ja halua oppia uutta. Myös oma merkityksellisyys nousi työmotivaation kautta. Motivoituneena on taloudellisesti paremman tuloksen saavuttaminen mahdollista.

Yrittäjänä omaan motivaation vaikuttavat niin ulkoiset kuin sisäiset tekijät. Monesti yrittäjyydessä ulkoinen motivaatio eli ulkoiset paineet ja palkkiot johdattavat eteenpäin. Näissä työtarjoukset ja työpyynnöt yrityksestä riippuen tulevat ulkopuolelta ollen riippuvaisia ympäristöstä. Sisäisessä motivaatiossa kiinnostavat, mielihyvää tuottavat ja omia arvoja ohjaajat tekijät, joissa voit toteuttaa työtäsi itsellesi toimivalla tavalla, vaikka työpyyntö tulisi ulkoapäin. Yrittäjyys on sisäisen ja ulkoisen motivaation vuoropuhelua, jossa sopivan tasapainon löytäminen kehittyy yrittäjyyden aikana positiivisen ja negatiivisen motivaation välillä. Motivaatiota kuitenkin tarvitsemme, koska ilman sitä meillä ei ole päämäärää ja olisimme paikallaan pysähtyneitä. Motivoituminen, syttyminen, tekemisen into ja tahto tulisi syntyä meistä itsestämme. Yrittäjyydessä ja työelämässä usein positiivinen toiminta kasvattaa motivaatiota, joka ohjaa meitä oma-aloitteisesti haluamaan asioita ja tekemistä, jolloin työn imukin kasvaa. (Vuori, Wallin & Kirves 2017, 31 - 34). Negatiiviseen motivaatioon törmätään usein niin arjessa kuin työelämässä, kun tehdään asioita toisen henkilön pakottamana, organisaation määräämänä, omien arvojen vastaisesti tai omasta tahdosta riippumatta. Tutkimuksen tuloksissa oli luettavissa ajoittaista positiivisen motivaation puutetta. Näissä tilanteissa ohjasi enemmän ulkoiset tekijät, jonka seurauksena negatiivinen motivaatio yrittäjän omassa työssä korostui. Negatiiviseen motivaatioon vaikuttavat myös oman elämän taustatekijät ja osatko tasapainotella yrittäjyyden niin positiivisten kuin negatiivisten asioiden äärellä. Lisäksi kumpaa on elämässäsi kyseisellä hetkellä enemmän.

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä on pyritty noudattamaan tarkkaa ja huolellista laadullista tutkimuskäytäntöä. Opinnäytetyön tutkimus- ja arviointimenetelmät ovat eettisesti kestäviä ja luotettavia. EntreFox hankkeeseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja pilottiryhmästä on voinut jättäytyä halutessaan pois ilman seuraamuksia. Hankkeen käytännön järjestelyt ovat toteutettu Helsingin Työterveyslaitoksen puolesta. Tutkimuksen käytännön osuus haastatteluineen on toteutettu hankkeen vetäjien toimesta. Arviointikyselyihin ja haastatteluihin osallistuminen on ollut toivottavaa kaikkien pilottiryhmäläisten osalta. Lähes kaikki haastattelut ovat nauhoitettu. Yhden henkilön toiveesta tehtiin ainoastaan kirjalliset muistiinpanot sekä alku- että loppuhaastatteluista. Arviointikyselylomakkeet ja haastatteluaineistot ovat suunniteltu Työterveyslaitoksen toimesta ja heidän oma eettinen toimikunta on hyväksynyt nämä käyttöön.

Tutkimusaineistot ovat käsitelty luottamuksellisesti ja haastatteluaineistojen litteroinnit ovat tehty Työterveyslaitoksen omien kontaktien kautta. Opinnäytetyössä käytetyn tutkimusaineiston olen saanut hankkeen vetäjän kautta ja käytössäni ovat olleet ainoastaan opinnäytetyöhön tarvittavat haastattelu- ja arviointikyselytiedot. Näistäkin osa on jätetty pois aineiston runsauden pulan vuoksi. Pois jätetyt aineistot liittyivät arviointikyselylomakkeisiin, joiden tutkimussuuntaus kvantitatiivinen. Lomakkeista on ainoastaan nostettu osio liittyen oman työkyvyn arviointiin. Käyttämällä myös muita arviointilomakkeiden osioita olisi mahdollisesti saatu lisää näkökulmaa opinnäytetyöhön.

Tutkimusaineiston analysoinnissa on käytetty kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisia menetelmiä, jossa on ryhmitelty, luokiteltu, taulukoitu, teemoiteltu, hyödynnetty käsitekarttaa ja käytetty aineistosta lainauksia tulosten aikaansaamiseksi. Tutkimusaineistoni luotettavuuteen vaikuttavat toimivat ja toistettavat menetelmät. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Helsingin Työterveyslaitos on kysynyt ryhmään osallistuneilta kirjallisen tutkimusluvan tutkimusaineistojen käytöstä. Pilottiryhmään osallistujia on tiedotettu aineistojen käytöstä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä, jossa tarkoituksena on ollut tuottaa tietoa yrittäjien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen edistävästä tekijöistä ja nostamaan esiin keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Pilottiryhmässä mukana olleiden yrittäjien henkilötiedot eivät ole olleet käytössäni missään vaiheessa. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kaikki opinnäytetyön tutkimuksessa käytetyt aineistot poistetaan ja tuhotaan asiaan kuuluvasti.

5.6 Tulosten hyödyntäminen ja jatkokehittämisaiheet

Opinnäytetyön tulosten pohjalta on luotu kehittämisidea liittyen yrittäjien työnohjaukselliseen tiimivalmennukseen. Kyseistä valmennusta muokkaamalla voisi rakentaa mahdollisesti myös verkkovalmennuksen, jossa tapaamiset toteutuisivat etänä ja virtuaalisesti digiklinikan omaisesti. Lisäksi sisällön muokkaamisella valmennuksesta pystyisi rakentamaan myös kyseisten teemojen pohjalta pienryhmämuotoisen valmennuksen pienempien yritysten tueksi ja avuksi. Nämä kehittämisideat ovat toteuttamiskelpoisia oman yrityksen toiminnan jatkoedellytysten kannalta ja uusien tulevaisuuden suunnitelmien mahdollistamiseksi. Opinnäytetyöstä nousseita tuloksia pystyn hyödyntämään jo nykyisissä yritysten työhyvinvointivalmennuksissani. Työhyvinvoinnin yleisiä tekijöitä voi käyttää apuna suunnitellessa tulevia valmennuksia ja yritystapaamisia. Opinnäytetyön tuloksia ja yhteenvetoa on mahdollista hyödyntää myös tulevien Helsingin Työterveyslaitoksen EntreFox hankkeiden markkinoinnissa, suunnittelussa ja toteutuksessa. Hankkeen arvioitu päättymisajankohta on vuonna 2022 ja suunnitelmissa toteuttaa vielä kaksi ryhmää.

” Sillä sille, joka yrittää, tai jota autetaan yrittämään, sille on auki ihan koko maailma.” - Maaret Kallio

Lähteet

Painetut

Elovainio, M., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2002. Teoksessa Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: UNIpress.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestyksentekijänä. Kehittämisohjelman laatiminen. Viro: Printon.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Karisto.

Mäkitalo, J. & Paso, E. 2008. Teoksessa Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: UNIpress.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yritys kirjat Oy.

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2016. Työnohjauksen opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. 2. painos. Helsinki: Alma Talent.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: UNIpress.

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. EU: UNIpress.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2., uudistettu painos. E-kirja. Tammi.

Sähköiset

Ala-Laurinaho, A. & Mattila-Aalto, M. 2019. Tuottavat toimintamallit. Kokemuksia pk-yrityksistä. Luettu 13.6.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:9789517884617>

Bergbom, B. & Airila, A. 2017. Verkostot pienyrittäjien tukena. Luettu 13.6.2020. [http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-751-4%20\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-751-4%20(PDF))

EntreFox hanke. Luettu 1.2.2020. <https://www.entrefox.fi/>

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Luettu 13.6.2020. <http://urn.fi/URN:9789522618153>

Hakanen, J. 2017. Työn ja yksilöllisten voimavarojen merkitys työn imulle. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E.(toim.) 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. 3. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Liuhamo, M. 2015. Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi. Esitutkimuksen raportti. Luettu 13.6.2020. <http://urn.fi/URN:9789522615763>

Lundell, S., Luukkonen, R. & Visuri, S. 2014. Hyvinvointibarometri 2014. Suomen yrittäjät. Luettu 21.5.2020. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/hyvinvointibarometri20140raportti.pdf

Manka, M. & Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Talentum pro.

Mehiläinen. Luettu 31.5.2020. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointi>

Nevanperä, N., Hannonen, H., Salmi, A., Mäenpää-Moilanen, E., Turpeinen, M., Weiste E. & Laitinen, J. 2017. Yrittäjän työkyky. Menestyvän yrityksen kivijalka. Oppimateriaalit. Luettu 30.5.2019. https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tilaa-opas/yrittajan-tyokyky/?key=iHg8kR5lkdeFdh_081y_YNJt3nxsO4s3Z8N3x3vWQaQ-&submissionGuid=01ff6d25-205a-481d-ab12-0a998674576c

Osaava yrittäjä. Luettu 31.5.2020. <http://www.tieto.osaavayrittaja.fi/yrittaejyys>

Pakkala, L., Suomala, T., Kuusela, R. & Saarni, H. 2002. Yrittäjän terveys ja toimintakyky. Yrityksen riskin pienentäminen. Luettu 11.6.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201707247759>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Luettu 13.6.2020. [http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4(PDF))

Pyykkö, M. 2011. Minustako yrittäjä? E-kirja. Alma Talent Oy.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Luettu 15.1.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E.(toim.) 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. 3. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Sekki, A. & Niemi, M. 2016. Menesty yrittäjänä. 68 käytännön ohjetta. E-kirja. Talentum pro.

Takala, E-P., Seitsamo, J., Henriksson, L., Härmä, M., Gould, R., Nivalainen, S. & Kuivalainen, S. 2015. Ikääntyvien työhön osallistuminen. Luettu 13.6.2020.

<http://urn.fi/URN:978-952-261-568-8>

Terveysverkko. Luettu 4.6.2020.

<https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>

Tieteen termipankki. 2015. Omaehtoinen yrittäjyys. Luettu 7.5.2020.

https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:omaehtoinen_yritt%C3%A4jyys

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. 2016. Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Luettu 13.6.2020.

[http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-699-9%20\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-699-9%20(PDF))

Työterveyslaitos. Tykytalo. Luettu 1.4.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työterveyslaitos. 2011. Tietokortti 19. Yrittäjän työkyvyn tuki. Luettu 31.3.2020.

<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/01/Yrittajan-tyokyvyn-tuki.pdf>

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. 3. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. E-kirja. PS-Kustannus.

Vuori, J., Wallin, M. & Kirves, K. 2017. Työn imua uran seniorivaiheeseen. Luettu 14.6.2020.

[http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-734-7%20\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-734-7%20(PDF))

Wikipedia. Yrittäjyys. Luettu 1.6.2020. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Yritt%C3%A4jyys>