



Yksinyrittäjän työhyvinvoinnin tukeminen tavoitettavuuskentelyn avulla

Mirva Järvelä-Knuts

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Yksinyrittäjän työhyvinvoinnin tukeminen tavoitetähtityöskentelyn avulla

sosiaali- ja terveysalan muutoksessa YAMK

**Mirva Järvelä-Knuts
Johtaminen ja kehittäminen**

**Opinnäytetyö
Helmikuu 2021**

Mirva Järvelä-Knuts

Yksinyrittäjän työhyvinvoinnin tukeminen tavoitetähtityöskentelyn avulla

Vuosi

2020

Sivumäärä 57

Tämä opinnäytetyö liittyy vuoden 2018 alussa käynnistyneeseen Laurea-ammattikorkeakoulun koordinoimaan kaksivuotiseen Voi hyvin - hankkeeseen, jonka tavoitteena on edistää yksinyrittäjien ja mikroyrittäjien hyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä ymmärrystä siitä, minkälaiseksi yksinyrittäjä kokee työhyvinvointinsa, mitä kehitettävää hän siinä näkee ja millaisin toimin työhyvinvointia voisi kehittää. Tarkoituksena oli myös testata tavoitetähtityöskentelymallin toimivuutta yksinyrittäjän työhyvinvointisuunnitelman laadinnan työkaluna.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista toimintatutkimusta. Opinnäytetyötä varten haastateltiin kolmea yksinyrittäjää hankkeeseen valikoitujen kaavakkeiden avulla, joiden vastausten pohjalta he nostivat tavoitetähtityöskentelyä varten muutamia keskeisiä työhyvinvoinnin kehittämiskohteita. Yrittäjät työstivät opinnäytetyön edetessä itselleen asettamia tavoitteita tavoitetähtimallin mukaisesti ja koostivat niistä HealtCampin toiminnallisen päivän aikana omat työhyvinvointisuunnitelmat.

Haastattelujen pohjalta kävi ilmi, että haastattelemani yrittäjien työhyvinvoinnin haasteet olivat hyvin saman suuntaisia. Yrittäjät nostivat keskeisiksi arvoikseen suvaitsevaisuuden, onnen, rehellisyyden, kestävä kehityksen, terveyden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden. Lisäksi seuraavat neljä arvoa nousivat esille kaikkien kolmen yrittäjän haastattelussa: itsenäisyys, mielihyvä, terveys ja suvaitsevaisuus. Haastattelujen perustella yrittäjät eivät ole tyytyväisiä terveydentilaansa ja työkykyynsä. Heillä ilmenee oireita ylä- tai alaraajojen lihaksissa tai nivelissä, selässä, niska-hartia-alueella sekä unihäiriöitä. Kaikki yrittäjät kokivat työssään myös samanlaisina toistuvia työliikkeitä, stressin tunnetta, kumaria, kiertyneitä tai hankalia työasentoja, käsin kantamista, nostamista ja/tai kannattelua sekä liian pitkiä työpäiviä. Vastaukset mukailevat yrittäjien yleisesti kokemia työhyvinvoinnin haasteita, jotka tulevat ilmi teoriaosuudessa.

Tavoitetähtityöskentely eteni ennalta suunnitellun mukaisesti. Yrittäjät kokivat hyödyllisenä tavoitteiden tarkastelemisen eri näkökulmista ja auttavan sitoutumaan itselleen asettamiin tavoitteisiin. Työhyvinvointisuunnitelman pohjalta on helppo jatkaa oman työhyvinvoinnin kehittämistä itsenäisesti hankkeen päätyttyä.

Mirva Järvelä-Knuts

Supporting the wellbeing of self-employed and micro entrepreneurs through target star working model

Year 2020

Pages

57

This thesis is related to the “Voi Hyvin” project of Laurea University of Applied Sciences. The two-year project started in 2018 and its purpose is to promote the wellbeing of self-employed and micro entrepreneurs. The purpose of this thesis was to find out how self-employed entrepreneurs perceive their well-being at work, what needs to be developed and how. The purpose was also to test how the target star working model helps self-employed entrepreneurs to draw up a well-being plan for themselves.

The thesis was implemented with qualitative action research. Three self-employed entrepreneurs were interviewed for the material with the help of selected forms. On the basis of the answers the entrepreneurs brought up few key development targets for the target star work. As the thesis proceeded, the entrepreneurs worked with the targets that they set for themselves according to the target star working model and during the functional HealthCamp -day they worked up well-being plans for themselves.

On the basis of the interviews it turned out that the challenges that the interviewed entrepreneurs was facing were very similar to each other. They raised tolerance, happiness, honesty, sustainable development, health, equality and justice as the key values. The next four values were brought up in all of the interviews: independence, pleasure, health and tolerance. The interviews showed, that the entrepreneurs were not content with their health and ability to work. They manifest muscle or joint problems in upper or lower limbs, in the back, on the neck or the shoulder area and sleeping disorders. All entrepreneurs manifested also similar repetitive work movements, stress, stooping, twisted or otherwise inconvenient work postures, hand carrying, lift and/or supporting and too long workdays. All the answers correspond to the challenges that entrepreneurs are facing in general which was brought up in the theory part of this thesis.

The target star work proceeded as planned. All the entrepreneurs felt that the review of their own goals from many different angles was useful and it helped them to commit to them. From the basis of the well-being plans it is easy for them to continue to develop their work wellbeing independently after the project has ended.

Keywords: self-employed, work wellbeing, target star working model

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Tutkimuksen tausta ja tarkoitus	6
3	Yrittäjyydestä yleisesti	7
3.1	Yksinyrittäjät yhtenä yrittäjyyden muotona	8
3.2	Naisyrittäjyyden erityispiirteitä	10
4	Työhyvinvoinnin taustaa	11
4.1	Yrittäjien työhyvinvoinnista yleisesti	14
4.2	Yrittäjien työhyvinvoinnin ainekset	16
4.3	Naisyrittäjien työhyvinvointiin liittyviä erityispiirteitä	18
5	Tavoitetähtityöskentelyn taustaa	19
6	Tutkimusmenetelmä	20
7	Aineiston keruu	21
8	Aineiston analyysi	22
9	Tavoitetähtityöskentelyn eteneminen	23
10	Opinnäytetyön tulokset ja niiden pohdintaa	24
10.1	Haastattelujen tulokset	24
10.2	Tavoitetähtityöskentelyn tulokset	277
11	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	29
12	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	300
	Lähteet	322
	Kuviot	36
	Liitteet	36

1 Johdanto

Opinnäytetyöni liittyy vuoden 2018 alussa käynnistyneeseen kaksivuotiseen Voi hyvin - hankkeeseen, jonka tavoitteena oli edistää yksinyrittäjien ja mikroyrittäjien hyvinvointia. Hanketta koordinoi Laurea-ammattikorkeakoulu, ja sen rahoitti Euroopan sosiaalirahasto (ESR). Keskeistä hankkeessa oli, että yrittäjät motivoituvat huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan osana yritystoiminnan arkea yhdessä toisten yrittäjien kanssa tai toisilta oppia ja vertaistukea saaden. Samalla oli tarkoitus myös luoda joustava malli, jonka avulla on mahdollista jatkossakin tukea yksinyrittäjän ja mikroyrittäjän hyvinvointia, sekä myös testata luodun mallin toimivuutta käytännössä. (www.laurea.fi).

Hankkeen toteutuksessa käytettiin erilaisia kehittämiskokonaisuuksia eli campeja. Kaikkien yrittäjien kohdalla hanke käynnistyi NeedCamp osiolla, jonka aikana paneuduttiin yksilöllisesti kunkin yrittäjän hyvinvoinnin edistämiseen liittyviin tarpeisiin ja luotiin yrittäjäkohtainen polku hankkeessa. Tämän jälkeen yrittäjillä oli mahdollisuus osallistua oman valintansa mukaan yhteen-kolmeen toiminnalliseen osioon eli ActCampiin, joita olivat FutuCamp, jossa keskityttiin tulevaisuustyöskentelyyn, SelfCamp, jossa käytiin läpi itsensä johtamista, DevelCamp, jonka aikana kehitettiin työtoimintaa ja käytänteitä, MultiCamp, joka keskittyi yrittämisen ja muun elämän tasapainottamiseen sekä HealthCamp, jonka aikana paneuduttiin yrittäjän terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen. Yrittäjien osalta hanke päättyi EvalCamp-osioon, jossa arvioitiin työhyvinvoinnin eteneminen hankkeen aikana ja hahmotettiin lähitulevaisuus jatkohaasteineen ja hyvinvoinnin askelineen. (www.laurea.fi)

Tämä opinnäytetyö rajautui sairaanhoitajataustani, osaamiseni sekä oman mielenkiintoni vuoksi koskemaan HealthCampia, jonka aikana paneuduttiin yrittäjän terveyteen, hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tekemäni intervention tarkoitus oli herättää yrittäjät näkemään omat työhyvinvoinnin haasteensa, pohtimaan niiden merkitystä itselle, asiakkaille ja läheisille sekä auttaa heitä asettamaan itselleen tavoitteet työhyvinvoinnin lisäämiseksi tavoitetähtimallin avulla.

2 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Tutkimuksessani haastattelin ja havainnoin kolmea yksinyrittäjää heidän työhyvinvointinsa näkökulmasta. Haastattelujen ja havainnoinnin pohjalta oli tarkoitus lisätä ymmärrystä siitä,

minkälaiseksi yksinyrittäjä kokee työhyvinvointinsa, mitä kehitettävää hän siinä näkee ja millaisin toimin työhyvinvointia voisi kehittää. Tarkoituksena oli myös testata tavoitetähtityöskentelymallia työkaluna yksinyrittäjän työhyvinvointisuunnitelman laadinnassa. Tarkoituksena oli, että jokainen yrittäjä luo tavoitetähtityöskentelymallin avulla henkilökohtaisen työhyvinvointisuunnitelman, jonka avulla he voivat itse jatkaa työskentelyä työhyvinvointinsa parantamiseksi vielä hankkeen päätyttyäkin.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu aiempaan tutkimukseen ja tietoon työhyvinvoinnista yleisesti sekä yrittäjän ja erityisesti mikro- ja yksinyrittäjän näkökulmasta. Käsittelen lyhyesti myös naisyrittäjyyttä, koska kaikki tutkimuksessani mukana olleet yrittäjät ovat naisia.

Aineistoni koostuu kolmen yksinyrittäjän haastattelusta, havainnoinnista HealthCamp -osion aikana sekä heille suunnatusta toiminnallisen campin toteutuksesta. Kantavana ajatuksena näissä kaikissa osioissa on työhyvinvoinnin lisäksi tavoitetähtityöskentely, jota viedään prosessinomaisesti eteenpäin koko HealthCampin ajan. Yrittäjien alkuhaastatteluissa kartoitettiin hankkeeseen valikoitujen kaavakkeiden avulla yrittäjän työhyvinvoinnin tilaa ja asetettiin tavoitetähtityöskentelyn tavoitteet. Sen jälkeen yrittäjät työskentelivät itsenäisesti tavoitetähtityöskentely-malliin liittyvien kysymysten parissa. HealthCampin toiminnallisen päivän aikana käytiin yhdessä keskustellen ja pohtien läpi yrittäjän hyvinvointiin keskeisesti liittyviä asioita ja sen pohjalta tarkennettiin vielä omia työhyvinvoinnin tavoitteita. Päivän lopuksi luotiin kullekin yrittäjälle yksilöllinen työhyvinvointisuunnitelma, jonka pohjalta he voivat itsenäisesti lähteä kehittämään työhyvinvointiaan. Opinnäytetyöni aineistonkeruu ajoittui toukokuun 2018 ja toukokuun 2019 välille.

3 Yrittäjyydestä yleisesti

Tilastokeskuksen vuoden 2017 tiedon mukaan Suomessa oli kaikkiaan 364 514 yritystä. Yritys voidaan määritellä yhden tai useamman henkilön harjoittamaksi toiminnaksi, jonka tavoitteena on tuottaa voittoa. Yrityksiksi lasketaan esimerkiksi ammatin- ja liikkeenharjoittajat sekä osakeyhtiöt. (Tilastokeskus 2016a). Yrittäjällä puolestaan tarkoitetaan henkilöä, joka harjoittaa sellaista liiketoimintaa jonka tavoitteena on tuottaa voittoa ja tähän toimintaan liittyy riskinotto (Tilastokeskus 2016b). Yrittäjyys itsessään voidaan nähdä ihmisessä olevana haluna ja tahtona yrittäjämäiseen toimintaan. Se on ihmisen sisäinen mielentila ja ominaisuus. Yrittäjyys pitää sisällään uuden luomista, vastuun ottamista, asioiden eteenpäin viemistä ja tulosten aikaansaamista. (Aaltonen 2017). Yrittäjiltä vaaditaan

osaamista, joka mahdollistaa selviytymisen perinteisistä liikkeenjohdon tehtävistä kuten suunnittelusta, organisoinnista ja valvonnasta. Lisäksi yrittäjän tehtävänä on suunnan näyttäminen, aloitteellisuus tässä valitussa suunnassa sekä kyky saada toiset mukaan toimintaan. Jotta yritys voi kasvaa ja kehittyä tarvitaan kykyä oppia toimimaan epävarmassa ympäristössä sekä nauttia yrittäjämäisestä elämäntavasta. Yrittäjä on yrityksensä tärkein ja joskus myös ainoa resurssi. (Niittykangas 2011, 6).

Kaikki yritystoiminta pitää aina sisällä tiettyjä riskejä, näin ollen yrittäjä joutuu usein elämään monenlaisten paineiden alaisena. Jonkin asteinen taloudellinen riski kuuluu vääjäämättä yrittämiseen. Joskus jopa koko yrittäjän omaisuus voi olla sidottuna yritystoimintaan. Yrittämiseen kuuluu myös henkinen riski. Saadakseen yritystoimintansa onnistumaan joutuu yrittäjä usein sitoutumaan yritykseensä melko kokonaisvaltaisesti. Tämä voi johtaa joko persoonalliseen kasvuun tai pahimmillaan toimia astinlautana taloudelliseen ahdinkoon. (Virtanen & Keskinen 2000, 24).

Yrittäjyyteen liittyy myös paljon erilaisia vaatimuksia, jotka ovat osin ristiriidassa keskenään. Menestyäkseen on yrittäjän oltava idearikas markkinoiden tiedustelija. Hän kerää riittävästi ja harkiten tietoa, jonka pohjalta hän valmistelelee päätöksensä. Toisaalta hänen tulee olla myös nopea päätöksentekijä, joka on valmis ottamaan riskin, jos arvioi sen olevan kannattavan. (Virtanen & Keskinen 2000, 25).

3.1 Yksinyrittäjät yhtenä yrittäjyyden muotona

Yksinyrittäjällä tarkoitetaan sellaista ansiotyötä tekevää ihmistä, joka on riippumattomassa ja ei-alisteisessa suhteessa siihen, joka työn tilaa. Yksinyrittäjien määrä on kasvanut jopa kolmanneksen viimeisen kymmenen vuoden aikana, ja tällä hetkellä lähes 180 000 kaikista Suomen yrityksistä on yhden hengen yrityksiä. Se tarkoittaa, että yksinyrittäjiä on jo reilusti yli puolet suomen kaikista yrittäjistä. Määrä on lisääntynyt voimakkaasti viimeisen kymmenen vuoden aikana ja se onkin tätä nykyä yrittäjyyden yleisin muoto. (www.yrittajat.fi 2018; Sinisammal, Muhos, Eskola & Niinikoski 2014, 11).

Suomen yrittäjien vuonna 2016 tekemään yksinyrittäjäkyselyyn vastanneista 54% oli miehiä ja 46% naisia. Kyselyn mukaan yksinyrittäjyys painottuu palvelusektorille. Valtaosa yksinyrittäjistä ovat päätoimisia yrittäjiä. Osa-aikaista yrittäjyyttä tehdään useimmiten palkkatyön ohella ja se on usein ponnahduslautana päätoimiseen yrittäjyyteen. Kyselyssä tuli selkeästi esille verkostojen merkitys yksinyrittäjien toiminnassa, sillä lähes puolet yksinyrittäjistä toimii yhteistyössä kahden tai useamman yrittäjän tai yrityksen kanssa.

(Hämeenniemi, Malinen, Haavisto, Tammelin, Makkula & Tuuliainen 2016, 2, 4, 6; Sinisammal ym. 2014, 11).

Itsensätyöllistäjät 2013, tutkimus osoittaa, että yksinyrittäjäksi voi päätyä kolmea eri polkua pitkin. Noin kaksi viidestä yksinyrittäjästä on päätenyt yrittäjyyteen oman valinnan ja yrittäjähakuisuuden kautta. Yrittäjyys tarkoittaa heille ennen kaikkea toivotun laista työnteon tapaa, suunnitelmallisuutta ja päämäärätietoisuutta. Vajaa viidennes yksinyrittäjistä on puolestaan ajautuneet yrittäjiksi olosuhteiden luomasta pakosta. Palkkatyön puutteessa on toimeentulo haettava muuta kautta. Loppujen kahden viidenneksen kohdalla kyse on jotain tältä väliltä, todennäköisimmin monien tekijöiden summa, ei niinkään päämäärätietoinen yrittäjähakuisuus tai olosuhteiden pakko. Sattumalla on usein suuri rooli heidän yrittäjänpolullaan. (Pärnänen & Sutela 2014, 43-44).

Tiina Torppa on pohtinut vuonna 2013 julkaistussa teoksessaan Yksin työskentelevän opas, sitä miten yksinyrittäjiä voisi luonnehtia. Hänen mukaansa yksin työskenteleviä voisi luonnehtia pärjääjiksi, joita yhdistää monitaitoisuus sekä itseohjautuvuus. Suurin osa yksinyrittäjistä arvostaa työssään ennen kaikkea sitä, että saa tehdä juuri sitä mitä haluaa ilman että kukaan määrää tai käskee. Yksinyrittäjällä on luonnollisesti myös yksin vastuu yrityksestään kokonaisvaltaisesti: markkinoinnista, myynnistä, talouden hoidosta, siivoamisesta, työn tekemisestä, budjetoinnista jne. (Jyränki 2016). He myös maksavat itse eläkemaksunsa, tapaturmavakuutuksensa ja huolehtivat itse työnteossa tarvittavien välineiden hankinnasta, huollosta, työtiloista sekä kaikista muista kuluista (Torppa 2013, 16).

Yrittäjien työaika on keskimäärin selvästi pidempi kuin palkansaajien, joka neljäs yksinyrittäjä tekee yli 50 tunnin työviikkoa. Toisaalta lähes joka viidennes yksinyrittäjistä tekee osa-aikatyötä. Viikkotyöaika ja osa-aikatyön tekeminen vaihtelee kuitenkin selvästi ammattiryhmittäin. Yleisesti ottaen voidaan nähdä, että naisten työaika on tyypillisesti hieman lyhyempi kuin miesten työaika. Tähän on useimmiten syynä lasten tai omaisten hoito. (Pärnänen & Sutela 2014, 61-62; Anttonen, Räsänen, Aaltonen, Husman, Lindström, Ylikoski, Jokiluoma, Van Den Broek, Haratau, Kuhn, Masanotti & Wynne 2009, 20).

Yksinyrittäjät työskentelevät hyvin erilaisissa paikoissa. Enemmistöllä on omat toimitilat, osa tekee töitä pääasiassa kotonaan, osa taas asiakkaan kotona (Pärnänen & Sutela 2014, 67). Myös yksinyrittäjien yritysmuodot eroavat toisistaan. Osalla on osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö tai toiminimi. Toiset taas työskentelevät sen sijaan verokortilla, joka tarkoittaa sitä, että yrittäjä laskuttaa tulonsa eri toimeksiantajilta sekä maksaa verot ja kulut tuloistaan. (Torppa 2013, 16).

Kun yksinyrittäjiä verrataan työntekijöihin, voidaan todeta, että yrittäjien työhön liittyy enemmän riskejä. Näitä ovat muun muassa toimeentulon epävarmuus, vaara menettää investoitua pääomaa tai työtä sekä henkilökohtaisen taloudellisen riskin tuoma vastuu. (Anttonen ym. 2009, 20) Yksinyrittäjien työn kuormittavuus näkyy ennen kaikkea työpäivien venymisenä. He joutuvat usein venyttämään työpäiväänsä saadakseen työnsä tehtyä. He myös kokevat laiminlyövänsä kotiasioita lähes kaksi kertaa yleisemmin kuin palkansaajat. Näiden lisäksi useat yksinyrittäjät kokevat, että työasiat ahdistavat myös vapaa-ajalla. Myös joka neljäs yksinyrittäjää kokee itsensä vähintään kerran viikossa haluttomaksi tai henkisesti väsyneeksi aloittaessaan työt. Työn ja vapaa-ajan raja on usein häilyvä. Nämä seikat johtavat siihen, että yksinyrittäjillä on hieman useammin vaikeuksia jaksaa työssään kuin palkansaajilla. Yksinyrittäjien työoloja tutkittaessa on huomattu, että vaikka työn kuormittavuus näyttääkin paikoitellen suuremmalta kuin palkansaajilla, niin myös työn innostava puoli, ”työn imu”, on vahvempaa. Yksinyrittäjillä on suuri innostus ja motivaatio työtään kohtaan ja työhön syventyminen tuottaa heille tyytyväisyyttä. (Pärnänen & Sutela 2014, 70-73)

3.2 Naisyrittäjyyden erityispiirteitä

Entistä useammin uuden yrityksen perustajana on nuori ja koulutettu nainen. Naisyrittäjien määrä onkin lisääntynyt tasaisesti 2000-luvun aikana. Heitä on tällä hetkellä noin kolmannes kaikista yrittäjistä. Naisyrittäjien määrän kasvu on painottunut yksinyrittäjyyteen. Tällä hetkellä naisten omistamista yrityksistä n. 70-80% on yhden hengen yrityksiä ja suurin osa niistä on yritysmuodoltaan toiminimiä. Ominaista näille yrityksille on myös toiminnan pienimuotoisuus ja kasvuhaluttomuus. Naisyrittäjien riskinottohalu on nähty selvästi miesyrittäjiä vähäisemmäksi. (Torppa 2013, 16; Felt 2010, 5; Virtanen & Keskinen 2000, 34). Naisyrittäjyys voidaan kuitenkin nähdä tärkeänä voimavarana kansallisen kilpailukykyimme sekä yhteiskunnan hyvinvoinnin näkökulmasta. Yhteiskunnallisena tavoitteena onkin tukea naisten yritystoimintaa ja auttaa heitä menestymään sekä lisätä naisyrittäjien määrää sekä naisten työnantajayrittäjyyttä. Tähän sisältyy olennaisesti naisyrittäjien työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen kaikissa työuran vaiheissa. Edistämällä naisten yrittäjyyttä voidaan vaikuttaa positiivisesti työllisyyteen sekä parantaa tasa-arvoa niin eri sukupuolten välillä kuin alueellisestikin. (Vuorenpää & Palmgren 2012, 6; Palmgren ym. 2010, 15; Felt 2010, 5,9).

Naisille yrityksen perustaminen on usein pitkäaikainen haave, ja he päätyvätkin usein yrittäjiksi selvästi miehiä myöhemmin. Yrittäjänäisten keski-ikä on eri selvitysten perusteella noin 51 vuotta ja heillä on usein takanaan pitkä ura palkkatyössä ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Monilla heistä yrityksen liikeidea liittyykin koulutuksella hankittuun ammattitaitoon ja aiempaan

ammattiin. Koska monet naisista ovat perheellisiä, valitsevat he usein perheyrittäjyyden yrityksen muodoksi. Näin heidän on mahdollista yhdistää avioliitto ja lapset yritystoimintaan. (Järvinen 2014, 2; Felt 2010, 19; Virtanen & Keskinen 2000, 35). Yli kolmanneksella yrittäjänaisista on korkeakoulututkinto ja lähes puolella sen lisäksi myös ammattitutkinto. Voidaan todeta, että naisyrittäjien koulutustaso on melko korkea. (Järvinen 2014, 7). Naisyrittäjiä löytyy tätä nykyä hyvin monelta eri alalta, mutta selvästi eniten edustettuina on kauneuden- ja hyvinvointialan sekä terveydenhuollon- ja sosiaalipalveluiden yrittäjät, kauppiat sekä erilaisissa palveluyrityksissä toimivat. (Järvinen 2014, 13; Felt 2010, 5,9).

Yrittäjänaisista voisi luonnehtia tehokkaaksi ja tunnolliseksi suorittajaksi. Eniten stressiä naisyrittäjille aiheuttaa kiire, työn pakkotahtisuus, pitkät työpäivät sekä tekemättömien töiden paine. Vahvimmillaan he puolestaan ovat vaikeissa päätöksentekotilanteissa sekä vaativissa asiakaspalvelutilanteissa. (Järvinen 2014, 13). Eterean tekemä selvitys osoitti, että suurin osa (88%) yrittäjänaisista kokivat työnsä innostavana ja mukaansa tempaavana. Työ on heidän mielestään monipuolista ja vaihtelevaa ja työn imutekijät kuten tarmokkuus ja työlle omistautuminen ovat korkealla tasolla. (Järvinen 2014, 17; Vuorenmaa & Palmgren 2012, 40).

Naisyrittäjät ovat tutkimusten mukaan pääosin tyytyväisiä työhönsä. Kaikkien tyytyväisimpiä ovat ne yrittäjät, jotka työskentelevät terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä henkilökohtaisissa palveluissa. Työlleen omistautuneimpia ja tarmokkaimpia ovat puolestaan useimmiten vanhemmat naisyrittäjät. Naisyrittäjiä auttaa jaksamaan työssään työn imu ja -ilon kokemukset. (Palmgren, Kaleva, Jalonen & Tuomi 2010, 11).

4 Työhyvinvoinnin taustaa

Työhyvinvointia on tutkittu jo runsaat sata vuotta. Tutkimus on alun alkaen lähtenyt liikkeelle 1920-luvulla lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta, tarpeesta, ettei työntekijä sairastuisi työnteon tavoista, työvälineistä tai käytetyistä materiaaleista. Työhyvinvoinnin tutkimuksen painopisteet ovat ajan myötä muuttuneet. Ensi alkuun painotettiin työturvallisuutta ja yksilön sairautta, nykyään painopiste on työyhteisön toimivuuden ja terveyden edistämisessä. Tämä pitää sisällään työn tekemisen tavat, johtamisen ja ilmapiirin, yhteisöllisyyden ja osaamisen. (Manka 2016, 64; Manka 2012, 54-55; Manka & Bordi 2014, 12-13; Mäkelä-Pusa, Terävä, Manka 2011, 10; Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5). Suomessa työhyvinvointia on pitkään kuvannut sosiaali- ja

terveysministeriön 1980-luvun lopulla tekemä kolmiomalli. Siinä työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta tarkoittaa sitä, että kehitetään samanaikaisesti työntekijän terveyttä sekä toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä koko työyhteisöä. Malliin on myöhemmin lisätty myös osaaminen. Mallin mukainen kehittämistoiminta tapahtuu koordinoitusti ja siinä on haluttu korostaa yhteistoimintaan perustuvaa aktiivista sitoutumista ja osallistumista kaikilta työyhteisön ja työpaikan eri osapuolilta. (Manka 2016, 66; Manka 2012, 60; Anttonen ym. 2009, 30). 60-90 lukujen aikana on painotettu lisäksi työkykylähestymistapaa, jonka kantavana ajatuksen on ollut se, että yksilöllinen toimintakyky muodostaa yksilön tavoitteiden saavuttamisen ja toiminnan perustan (Manka 2012, 60). Näin ollen siinä keskitytään yksilön fyysisiin ja psyykkisiin kykyihin ja ominaisuuksiin erityisesti työssä toimimisen ja työssä jaksamisen kannalta. Tämän lähestymistavan pohjalta onkin työpaikoille kehittynyt niin sanottua Tyky-toimintaa, joka on pitänyt sisällään erilaisia liikuntakampanjoita ja testauksia (Manka 2012, 61).

Perinteiset työhyvinvoinnin mallit tutkivat lähinnä työn psyykkistä rasittavuutta jättäen tarkastelun ulkopuolelle työn, työorganisaation, teknologian sekä työntekijän ja työyhteisön aktiivisuuden. Niissä ei ole kiinnitetty huomiota siihen mistä työn iloa ja myönteistä motivaatiota voisi syntyä. (Manka ym. 2007, 6). Viime vuosina tätä näkökulmaa työhyvinvoinnin tutkimukseen ja kehittämiseen onkin tuonut positiivinen psykologia, joka Marja-Liisa Mankan mukaan (2012, 70) keskittyy onnellisuuteen, täyttymykseen ja kukoistukseen johtavien inhimillisten olosuhteiden piirteiden tutkimiseen. Sen johdosta työpsykologiassa onkin alettu kiinnittämään erityistä huomiota työn voimavaratekijöihin ja keskeisinä tutkimuskohteina ovat olleet työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön. On havaittu, että ratkaisevia tekijöitä yksilön työhyvinvoinnin kannalta ovat innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. (Manka 2016, 69; Manka 2012, 72; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 10-11). Pohjoismaisen ministerineuvoston rahoittama vuonna 2006 alkanut projekti ”Positiiviset tekijät työssä” loi mallin jonka mukaan työn ja yksilön voimavarat mahdollistavat niin sanotun työnimun. Yksilön, työpaikan, työn, esimiehen sekä työtovereiden positiivinen ja aktiivinen vuorovaikutussuhde ovat niitä asioita, joista työhyvinvointi mallin mukaan koostuu. Yksilötasolla se näkyy työnilona ja –imuna, organisaatiotasolla puolestaan voimavarana. (Manka 2016, 69; Manka 2012, 72-73; Manka 2010, 7; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 11). Työn imun kokemukseen katsotaan vaikuttavan kolme eri osatekijää: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Niiden välityksellä syntyvä työn imu on tila, jossa työntekijän motivaatio työnsä tekemiseen on hyvin korkea. Kun työn imua on tutkittu, on havaittu, että ne työntekijät, jotka kokevat työn imua ovat muita terveempiä, heidän työkykynsä on parempi ja heillä on vähemmän eläke- ja eroajatuksia kuin sellaisilla työntekijöillä jotka eivät tätä työnimua koe. Työnimun on havaittu myös tarttuvan yksilöstä toiseen, jo yhden työntekijän

innostuneisuus vaikuttaa myönteisesti koko muuhun työyhteisön. (Manka 2010, 10; Hakanen 2011, 38;42; Manka M-L 2007, 6).

Suomalainen työhyvinvoinnin käsite on melko laaja-alainen sisältäen työterveyden, työkyvyn ja työn sujumisen arjessa. Työhyvinvointi rakentuu monesta eri osasesta, kuten organisaation toimintatavoista, kannustavasta ja johdonmukaisesta johtamisesta ja esimiestyöstä, fyysisestä työympäristöstä, työyhteisön ilmapiiristä ja pelisäännöistä, itse työstä ja sen organisoinnista sekä tietysti myös työntekijästä itsestään ja työyhteisön vuorovaikutteisesta toimintatavasta. (Manka 2016, 75; 90, Manka 2010, 7; Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 12; Manka & Bordi 2014, 13). Tutkimusten mukaan myös omaan työhön liittyvät vaikuttamis- ja kouluttautumismahdollisuudet, työn tekemisen mielekkyys, palaute ja keskinäinen luottamus lisäävät työhyvinvoinnin kokemusta. (Manka 2010, 7; Manka & Bordi 2014, 14). Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään, vaan se vaatii systemaattista johtamista pitäen sisällään strategista suunnittelua, erilaisia toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen ylläpitämiseksi sekä lisäämiseksi ja jatkuvaa työhyvinvointitoiminnan arviointia. (Manka 2016, 80; Manka ym. 2007, 7).

Työhyvinvointiin panostaminen kannatta, sillä työkyvyttömyys aiheuttaa valtavia kansantaloudellisia kustannuksia. Ne maksavat yhteiskunnalle vuositasolla noin 20 miljardia euroa. Tämä on noin 13% bruttokansantuotteesta. Näin ollen työhyvinvointiin sijoitetuilla rahoilla voi olla parhaimmillaan jopa 10-20 kertainen hyöty. Työhyvinvointiin tehdyt panostukset näkyvät pitkällä tähtäimellä erilaisten kustannusten vähenemisellä, kun sairaus- ja tapaturmakulut vähenevät. Työajan tehostuminen heijastuu puolestaan myönteisesti työn laatuun, tuottavuuteen ja työntekijöiden innovointiin. Henkilöstön tyytyväisyys taas lisää asiakastyytyväisyyttä ja auttaa yritystä luomaan uusia toimintatapoja ja kehittämään tuottavuuttaan. Nämä kaikki tekijät yhdessä auttavat yritystä lisäämään kannattavuuttaan ja kilpailukykyään. (Manka 2010, 13; Manka & Bordi 2014, 14; Manka ym. 2007, 6, 22-23).

”Hyvinvoiva henkilöstö on jokaisen organisaation mahdollisuus menestyä tulevaisuudessakin” (Manka & Bordi 2014, 6).

Työhyvinvoinnin kehittäminen on pitkään mielletty yksinomaan työkykyä ylläpitäväksi (tyky) toiminnaksi ja muiksi lyhytkestoisiksi toimenpiteiksi. Työhyvinvointi on kuitenkin hyvin laaja-alainen käsite ja sen kehittämisen tulisi kattaa koko työyhteisön toimivuuden edistämisen. Johdolla ja esimiehillä on tässä toki keskeinen rooli, mutta jotta koko työyhteisö saadaan sitoutumaan kehittämiseen tulisi työhyvinvointia kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa. Tällöin myös työntekijöiden asiantuntemus omasta työstään saadaan hyödynnetyksi. (Manka & Bordi 2014, 17). Kun työhyvinvointia kehitetään aidosti yhdessä henkilöstön kanssa, pystytään paremmin ratkomaan työhyvinvointiin liittyviä haasteita ja sen avulla vahvistaa

työhyvinvointia ja työhön sitoutumista (Manka & Bordi 2014, 23). Työhyvinvoinnin kehittämisen on syytä tukea yrityksen strategisia tavoitteita. Näin ollen sille on asetettava tavoitteet, määriteltävä kehittämistyön toimenpiteet sekä vastuut aikatauluineen. (Manka & Bordi 2014, 17). Keskeinen työhyvinvoinnin kehittämisprosessin osa on myös työhyvinvoinnin mittaaminen ja saadun tiedon hyödyntäminen osana tätä prosessia. Mittausten avulla on mahdollista saada tietoa työyhteisön työhyvinvoinnin sen hetkisestä tilasta sekä mihin suuntaan ollaan menossa. Tätä voidaan tehdä monilla eri tavoin, kuten yksilö- tai ryhmähaastatteluilla tai erilaisilla kyselyillä. Myös erilaisia henkilöstötunnuslukuja (esim. sairauspoissaolo- eläköitymis- ja varhemaksutietoja) kuvaamalla ja mittaamalla voidaan selvittää organisaation työhyvinvoinnin tilaa. (Manka & Bordi 2014, 19; Manka ym. 2007, 25).

Siihen millaiseksi yksilö kokee työhyvinvointinsa vaikuttaa työn henkinen ja fyysinen rasittavuus, mahdollisuus palautua työstä, terveydentila, ravitsemuksen laatu sekä unen määrä. Usein kaikista kuormittuneimpia ovat ne työntekijät, jotka ovat asettaneet työlleen hyvin korkeat ja abstraktit tavoitteet. Vähiten kuormittuneita ovat puolestaan ne työntekijät, jotka olivat asettaneet korkeat vapaa-ajan tavoitteet. (Manka ym. 2007, 8).

4.1 Yrittäjien työhyvinvoinnista yleisesti

Suomalaiset yritykset ja yrittäjät yhdessä ovat ratkaisevassa asemassa siinä, että voimme tulevaisuudessakin varmistaa korkean työllisyyden ja hyvinvointimme säilymisen. Jotta yritykset pysyvät tuottavina, on katseet kiinnitettävä työkykyyn ja työhyvinvointiin myös yritystasolla. Yrittäjän menestymiseen vaikuttava hyvin keskeinen tekijä onkin työkyvyn ylläpitäminen. Vaikka lähes kolmannes yrittäjistä huolehtii omasta työkyvystään ja hyvinvoinnistaan melko paljon, on se kuitenkin asia mistä kiireen tai muiden syiden vuoksi luovutaan ensimmäiseksi. (Malinen 2010, 3-5; Anttonen ym. 2009, 20; Virtanen & Keskinen 2000, 25). Yrittäjälle sairastaminen on huomattavasti vaikeampaa kuin palkansaajalle, koska jokainen tekemättä jäänyt työ tai työpäivä näkyy suoraan yrittäjän ansioissa. Yrittäjille on myös tyypillistä se, että he ovat alivakuuttaneet itsensä eläkkeen ja sairauden varalta. (Pärnänen & Sutela 2014, 89). Kuitenkin satsaamalla työhyvinvointiin, voidaan vaikuttaa joskus merkittävästikin yrityksen tulokseen. Voidaan sanoa, että työhyvinvointiin sijoitettu euro voi tuottaa yritykselle jopa 6 euroa. Kyse on siis merkittävästä taloudellisesta hyödyistä. Sen lisäksi työhyvinvointi parantaa kilpailukykyä ja mainetta. Hyvän työnantajan palvelukseen hakeutuu hyvä työntekijät. (Venäläinen, Kärmeniemi & Pitkänen 2013, 6-7).

Keskustelu työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta on keskittynyt pääsääntöisesti palkansaajien työkyvyn ja työhyvinvoinnin ympärille. Se, että yrittäjien työolot ja työelämän

laatu sekä työssä jaksaminen ovat jääneet vähemmälle huomiolle on ymmärrettävää, koska yrittäjät muodostavat selkeästi pienemmän osan Suomeen työväestöstä kuin palkansaajat. Toinen tähän vaikuttava syy voi olla se, että yrittäjien nähdään olevan itse vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, kun taas palkansaajien työhyvinvointi on hyvin pitkälti riippuvainen työnantaja toimista. Työhyvinvoinnin keskustelulla onkin haluttu herättää nimenomaan työnantajia huolehtimaan työntekijöidensä hyvinvoinnista. Kuitenkin aivan samalla tavoin kuin palkansaajienkin kohdalla, katsotaan yrittäjien hyvinvoinnilla ja terveydentilalla olevan kansantaloudellista vaikutusta. (Pärnänen & Sutela 2014, 89).

Yrittäjiin kohdistuvalla työhyvinvoinnin tutkimuksella onkin pyritty saamaan vastausta kysymykseen: ”Eroaako yrittäjän työhyvinvointi palkansaajana toimivien hyvinvoinnista?”. Yrittäjien työhyvinvointia on tutkittu mm. tarkastelemalla työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen/konfliktien vaikutusta työtyytyväisyyteen. Etenkin uusimpien tutkimusten lähtökohtana on ollut voimavaralähtöisyys, aivan kuten yleisestikin työhyvinvointia tutkittaessa. Keskeisinä tutkimuskysymyksinä on ollut: ”Millaisia työhyvinvointia lisääviä voimavaroja yrittäjillä on ja mitkä tekijät puolestaan kuluttavat voimavaroja?”. Kaikesta tutkimuksesta huolimatta, ei yrittäjien työhyvinvointiin liittyen ole kuitenkaan vielä muodostettu yleiseksi hyväksyttyä mallia tai teoriaa. (Mäkelä-Pusa Ym. 2011, 12; Sinisammal ym. 2014, 13-14).

Kuntoutussäätiön vetämässä Punk-hankkeessa vuosina 2009-2012 on haastateltu Pirkanmaalaisia pien- ja yksinyrittäjiä heidän työhyvinvointinsa näkökulmasta. Tutkimus osoitti, että yrittäjien näkemyksissä omasta työhyvinvoinnistaan korostuu fyysinen kunto, riittävä ammattitaito sekä työn hallinta. He kuvasivat omaa työhyvinvointiaan positiivisena tunnetilana, joka näkyy ulospäin innostumisena sekä sitkeytenä yrittää. Tutkimukset ovat osoittaneet, että yrittäjät tekevät keskimäärin enemmän töitä ja ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin muut palkansaajat. He arvostavat etenkin työn itsenäisyyttä sekä riippumattomuutta isoon organisaatioon ja sen hierarkioihin ja sääntöihin. Nämä kaikki edellä mainitut seikat yhdessä synnyttävät yrittäjissä työniloa, -imua sekä innostuksen tunnetta. Useat yrittäjät kuvaavatkin työhyvinvointia yksinkertaisesti niin, että työhön on aamuisin mukava lähteä. (Manka ym. 2010, 7;10; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 13). Mankan ym. (2010,7) mukaan yrittäjille työhyvinvoinnin ylläpitäminen tarkoittaa sekä omasta jaksamisesta huolehtimista, että koko työyhteisön hyvinvoinnin turvaamista.

Kaakkois-Suomessa toteutettiin vuosina 2011-2013 projekti Voi hyvin yrittäjä. Sen aikana tehdyt yrityskäynnit sekä työolo- ja terveydentilaselvitykset toivat esille, että yrittäjien terveydentilaa eniten haittaava tekijä oli yrittäjien mielestä tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joita esiintyi lähes puolella tutkimukseen osallistuneista. Keskeisiksi haasteiksi nousivat myös

erilaiset uni- ja nukkumisongelmat, kuten yöunen riittämättömyys, nukahtamisvaikeudet ja yöllinen heräily, sekä painonhallinta ja liian vähäinen liikunta. Tutkimuksen tulokset osoittivat myös, että yli neljäsosalla yrittäjistä oli jatkuvaa stressiä, lähes puolet vastaajista ilmoittivat tekevänsä liian pitkiä työpäiviä ja yli puolet kokivat työnsä liian kiireiseksi. Useat muutkin tutkimukset ovat osoittaneet työtahdin ja kiireen lisääntyneen viimeisten vuosien aikana. (Venäläinen ym. 2013, 6;21; 29-30).

4.2 Yrittäjien työhyvinvoinnin ainekset

Työhyvinvoinnin määritelmään liitetään usein kiinteästi työkyvyn käsite, joka tarkoittaa yrittäjän näkökulmasta voimavaroja (hyvä terveys, osaaminen, ammattitaito jne.) suhteessa työn vaatimuksiin. Työkykyyn vaikuttaa merkittävästi myös johtaminen, työyhteisö, työolot sekä yrittäjän omat arvot, asenteet ja motivaatio. Ei tule myöskään unohtaa perheen, lähiyhteisön ja toimintaympäristön merkitystä työkykyyn. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta yritys voi menestyä. Etenkin yrittäjillä yrityksen heikko tilanne tai epävarmuus tulevaisuudesta vaikuttavat heikentävästi heidän työkykyynsä. (Nevanperä, Hannonen, Salmi, Mäenpää-Moilanen, Turpeinen, Weiste & Laitinen 2017, 5-6; Bergbom & Airila 2017, 6).

Yrittäjällä on usein työpaikalla monta eri roolia. Hän tekee usein perustyötä ja johtaa työyhteisöä huolehtimalla markkinoinnista sekä perustyön sujumisesta. Lisäksi hän on yleensä myös oman ammattialansa asiantuntija. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna edellyttää yrittäjän työhyvinvointi hyvää ajanhallinnan taitoa sekä oman työn organisointikykyä. Nämä mahdollistavat myös työntekijöiden onnistuneen johtamisen. (Manka ym. 2010, 48; Virtanen & Keskinen 2000, 25).

Työhyvinvointi ei näy ainoastaan yrityksen sisällä, vaan se heijastuu myös yrittäjän omaan elämään. Kun työntekijä voi hyvin kokee hän tietynlaista sisäistä yrittäjyyttä ja haluaa pitää huolta omasta jaksamisestaan. (Manka ym. 2010, 15). Yrittäjän jaksaminen onkin yrityksen jatkuvuuden perusta, eräänlainen kivijalka. Siitäkin huolimatta omasta terveydestä huolehtiminen jää usein taka-alalle ja etenkin pienyrittäjillä on huomattavasti muita palkansaajia vähemmän sairauspoissaoloja. Yrittäjät sinnittelevät usein sairaana töissä, koska heidän mielestään sairastaminen syö aikaa ja rahaa. Itsestään huolehtiminen kuitenkin kannattaa, kun terveydestä ja hyvinvoinnista pidetään ajoissa huolta tuo se etua sekä yrittäjälle itselleen, hänen läheisilleen sekä koko yritystoiminnalle. Yleisesti voidaan todeta, että useimmiten terveyttä tukevat ennakoivat toimet tulevat huomattavasti edullisemmaksi

kuin myöhemmin tehtävät korjaavat toimenpiteet. Panostaminen työkykyyn on investointi tulevaisuuteen. (Manka 2010, 56; Nevanperä ym. 2017, 5; 23).

Yritysten sisällä myös työntekijöiden poissaolot kuormittavat sekä yrityksen että työntekijän taloutta ja lisäävät muiden työntekijöiden työtaakkaa vähentäen näin heidän työhyvinvointiaan. Yritykselle kaikkein kalleimmaksi tuleekin työntekijöiden lyhyet yhdenkolmen päivän mittaiset sairauspoissaolot, koska ne jäävät yksinomaan yrittäjän maksettaviksi. (Manka ym. 2010, 15). Yrittäjä, jolla on palveluksessaan työntekijöitä, on veloitettu järjestämään heille työterveyshuollon. Yrittäjät pitävätkin pääsääntöisesti työterveyshuoltoa tärkeänä, mutta tutkimusten mukaan eivät aina oikein tiedä miten sitä voisi ja kannattaisi hyödyntää ja millaisia palveluja työterveyshuollolla on yritykselle tarjota. Usein kustannukset jarruttavat työterveyshuollon palvelujen hankkimista etenkin pienyrityksissä, ja vain reilu kolmannes kaikista yrittäjistä ja viidennes yksinyrittäjistä onkin hankkinut itselleen työterveyshuollon. On kuitenkin syytä muistaa, että hyvin toimiva työterveyshuolto maksaa kuitenkin usein itsensä monikertaisesti takaisin. (Manka ym. 2010, 52-53; 56; Sinisammal 2014, 14).

Yrittäjän työhyvinvoinnin kannalta merkityksellistä on myös palautuminen työstä. Yrityksen menestyminen on myös pitkälti riippuvainen siitä, kuinka hyvin yrittäjä itse jaksaa työssään ja kuinka motivoituneesti henkilöstö on työskenteleee yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tutkimukset ovat osoittaneet yrittäjien kärsivän väsymyksestä sekä uupumuksesta enemmän kuin palkkatyössä olevien. Tämä selittyy varmasti osaltaan sillä, että yrittäjäyys on monelle etenkin pienten ja keskisuurten yritysten omistajille elintapa. Onkin tärkeää osata erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan ja muistaa välillä myös irrottautua työn pyörteistä ja pysähtyä lataamaan akkuja, jottei elämä kapeudu liiaksi työn ympärille. Punk- hankkeessa (2009-2012) haastatellut pienyrittäjät mainitsivat haastatteluissa palautuvansa työstä mm. harrastusten parissa ja tapaamalla ystäviään. Myös verkostoituminen toisten yrittäjien kanssa ja eritoten työnteon välttäminen vapaa-ajalla auttoivat heitä palautumisessa. (Manka ym. 2010, 60; Nevanperä ym. 2017, 8; Mäkelä-Pusa Ym. 2011, 15; Bergbom & Airila 2017, 8).

Yrittäjien työ on usein melko stressaavaa, tekemistä on enemmän kuin mitä ehtisi tehdä ja vuorokaudesta tuntuvat loppuvan tunnit kesken. Organisatoriset tekijät, kuten epävarmuus pärjäämisestä taloudellisesti, yrityksen johtamiseen ja hallinnointiin uppoava aika sekä tunne siitä, että on työssä kiinni kokonaisvaltaisesti vähentävät merkittävästi yrittäjän työhyvinvointia. Yleisesti ottaen sopiva henkinen kuormitus on ihmiselle hyväksi. Jatkuva kiire ja liian vaativat työtehtävät tai liiallinen työtehtävien määrä saavat kuitenkin aikaan ihmisessä stressireaktion. Se on eräänlainen sopeutumisreaktio, jonka tarkoitus on aktivoida ihmisen voimavarat haastavasta tilanteesta selviytymiseen. Lyhytaikainen stressi on vaaratonta ja

varmasti tuttua meille jokaiselle, mutta pitkään jatkuessaan se syö liiaksi voimavaroja jonka seurauksena uuvumme ja sairastumme. Siksi on tärkeää, että kiireen vastapainoksi löytyy myös rauhallisia hetkiä, jolloin on mahdollisuus irrottautua työstä ja palautua. (Nevanperä ym. 2017, 11; Manka & Bordi 2012, 6; Mäkelä-Pusa Ym. 2011, 17).

Uni on tärkeä osa palautumista ja työhyvinvointia. Se edistää työ- ja toimintakykyä. On kuitenkin havaittu, että moni yrittäjä lyhentää yöuniaansa saadakseen enemmän aikaa työlle ja muulle elämälle. Aivot ja keho tarvitsevat kuitenkin riittävästi unta (n. 7-9h/yö). Tämä poistaa aivojen väsymystä, tukee muistia ja oppimista, mielen hyvinvointia sekä fyysistä terveyttä. On huomattu, että jo muutaman tunnin toistuva univaje heikentää huomattavasti aivojen suorituskykyä. Tällöin kykymme vastaanottaa, käsitellä ja tuottaa tietoa heikkenee. Myös keskittymiskyky, kyky suunnitella ja arvioida omaa toimintaa huononee. (Nevanperä ym. 2017, 15; Bergbom & Airila 2017, 13).

Kehon kunnolla ja liikunnalla on myös keskeinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Etenkin jos työ on fyysisesti raskas, on tärkeää, että toimintakyky ja kunto vastaavat työn vaatimuksia. Tämä on edellytys sille, että jaksaa tehdä työnsä ja palautua vapaa-ajalla. Jos taas työ on puolestaan henkisesti raskasta auttaa liikunta vähentämään stressioireita ja parantaa unen laatua. On tärkeää kiinnittää huomiota työympäristöön sekä työasentoihin ja pyrkiä tekemään työ niin, ettei se pitkäaikaisesti kuormita yksipuolisesti elimistöä. Tässä työn tauottaminen on keskiössä. Myös erilaiset venyttelyt ja vastaliikkeiden tekeminen ehkäisevät erilaisia selkä- ja niskavaivoja jotka pahimmillaan voivat invalidisoida ja rajoittaa yrittäjän työkykyä. (Nevanperä ym. 2017, 16).

4.3 Naisyrittäjien työhyvinvointiin liittyviä erityispiirteitä

Naisyrittäjien kokema terveys ja työkyky ovat melko hyvät. Mutta verrattaessa muihin työssäkäyviin naisiin kuitenkin jonkin verran heikommat, etenkin työn ruumiillisten vaatimusten kannalta. Stressi on yleisempää naisyrittäjillä kuin muilla työssäkäyvillä naisilla. Muun muassa taloudellinen vastuu, kiire, tekemättömien töiden paine sekä epävarmuus työn riittävydestä aiheuttaa naisyrittäjille stressiä. Lisäksi oman sairastumisen mahdollisuus aiheuttaa huolta naisyrittäjissä. Naisyrittäjien työhön liittyy myös psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten työn keskeytyminen ja kiire, työhön liittyvä epävarmuus, tehtäväkentän muutokset ja työntekijöiden poissaolot. Naisyrittäjien työhön liittyy lisäksi pienessä määrin fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa sekä seksuaalista häirintää. Seksuaalinen häirintä kohdistuu useimmiten etenkin nuoriin, alle 30-vuotaisiin naisyrittäjiin. Naisyrittäjien työ on usein myös ruumiillisesti raskasta. Työssä kuormittaa samanlaisina toistuvat

työliikkeet, käsin kantaminen, nostaminen ja kannattelu sekä hankalat työasennot. (Palmgren ym. 2010, 11-12).

Yrittäjänäisten yleisimpiä sairauksia ovat erilaiset allergiat ja hengityselinten sairaudet sekä tuki- ja liikuntaelimestöön liittyvät ongelmat. Lähes kolmanneksella yrittäjänaisista on lisäksi erilaisia stressituntemuksia kuten jännitystä, levottomuutta, hermostuneisuutta, ahdistusta ja unihäiriöitä. Kuten muillakin yrittäjillä, myös yrittäjänaisilla olisi tehostamisen tarvetta työterveyshuollon järjestämisessä, sillä lähes puolet ei ole järjestänyt sitä lainkaan. (Järvinen 2014, 20; Vuorenperä & Palmgren 2012, 41). Eniten yrittäjänäisten työssä jaksamista tukee mahdollisuus irrottautua työstä, lepo, onnistuminen työssä, asiakkaiden palaute sekä läheisten antama tuki. Myös mahdollisuus saada apua työhön, parempi eläketurva ja toimivat työterveyshuoltopalvelut auttavat osaltaan jaksamaan paremmin työssä. (Vuorenperä & Palmgren 2012, 42; Palmgren ym. 2010, 13).

5 Tavoitetähtityöskentelyn taustaa

Tavoitetähtityöskentely on työkalu, joka on kehitetty mukailleen Ben Furmanin ja Tapani Aholan reteaming-mallia. Se on osallistava ja prosessinomainen työskentelytapa jossa pyritään ratkaisemaan esimerkiksi Työn ja terveyden –itsearviointilomakkeessa tai muussa vastaavassa tutkimuksessa esiin nousseita ongelmia. Keskeistä menetelmässä on työyhteisön jäsenten osallistaminen, organisaatiossa olevan tiedon yhdistyminen asiantuntijatietoon sekä kehittämistoimenpiteiden laatiminen yhdessä kaikkien työyhteisön jäsenten kesken. Työskentelylle on ominaista ratkaisukeskeisyys. Tarkoitus on löytää uusia ratkaisuja sen sijaan että uppoudutaan siihen mitkä asiat ovat huonosti. (Manka & Bordi 2014, 24-25; Manka ym. 2010, 68).

Malli etenee seuraavasti: Ensimmäiseksi pohditaan sitä mikä lisäisi omaa työhyvinvointia. Pohdinta kohdistetaan työympäristöön, itse työhön, ilmapiiriin, johtamiseen, omaan itseen tai joihinkin muihin itselle työyhteisössä tärkeisiin asioihin. Tämän jälkeen keskustellaan yhteisesti siitä, mitkä esille tulleista tarpeista ja tavoitteista ovat yhteisiä kaikille työyhteisön jäsenille ja valitaan niistä yhdessä 3-4 tavoitetta hyvinvoinnin kohentamiseksi. Näistä tavoitteista muodostuu tavoitetähdelle sakarat.

Kun tavoitteet on valittu, aletaan niitä työstämään yksin tai pienryhmissä seuraavien kysymysten pohjalta:

- Mitä hyötyä tavoitteen toteutumisesta olisi itselle/työnantajalle/asiakkaalle?
- Mikä estää tavoitteiden toteutumista?
- Minkälaisia karikoita ja huolenaiheita tavoitteeseen liittyy?
- Millaisia kokemuksia on aikaisemmista kehittämisyrityksistä?
- Millä toimenpiteillä on tavoite mahdollista saavuttaa ja kuka näitä toimenpiteitä voisi tehdä?
- Kuka vastaa mistäkin toimenpiteestä, mikä on aikataulu ja miten edistymistä seurataan?

Kun tavoitteita pohditaan monelta eri näkökantilta ja löydetään mahdollisimman paljon hyötyjä niiden toteutumisesta, auttaa se eri osapuolia sitoutumaan paremmin tavoitteisiin pyrkimiseen. (Manka ym. 2010, 68).

6 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista toimintatutkimusta. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Perimmäisenä tarkoituksena on löytää tai paljastaa tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 161). Jari Metsämuurosen mukaan (2000, 28) toimintatutkimuksella tarkoitetaan todellisessa maailmassa tehtävää pienimuotoista interventiota ja tämän tarkempaa tutkimista esimerkiksi havainnoimalla, tekstianalysillä, haastattelemalla ja litteroimalla. Tutkimusmenetelmän avulla pyritään ratkaisemaan erilaisia käytännön ongelmia, parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään niitä entistä syvällisemmin esimerkiksi työyhteisössä. Pyritään siis vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittää jo olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. Tutkimus on siis kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja siihen liittyvä aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tutkimusta tehdessä luotetaan omiin havaintoihin ja keskusteluihin tutkittavien kanssa enemmän kuin erilaisilla mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Aineistoa kerätessä suositaan siis sellaisia metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja oma ääni pääsevät esille. (Hirsjärvi ym. 2016, 164).

Tässä tutkimuksessa tarkastelin haastatteluiden avulla kolmen yksinyrittäjän työhyvinvoinnin tilaa ja autoin heitä tavoitetähtimällin mukaisesti luomaan omat työhyvinvoinnin suunnitelmat haastatteluissa esiin nousseiden kehityskohteiden pohjalta.

7 Aineiston keruu

Aineisto koostuu kolmen naisyksinyrittäjän haastatteluista. Aineiston keruu tapahtui toukokuun 2018 ja toukokuun 2019 välillä. Yksi yrittäjästä jättäytyi pois tutkimuksesta syksyllä 2018 tapaturman seurauksena. Näin ollen hänen aineistoaan oli mahdollista hyödyntää ainoastaan alkukartoitusmateriaalin tutkimisessa.

Tämä tutkimus liittyy Laurea-ammattikorkeakoulun Voi hyvin hankkeeseen, joka käynnistyi 1.1.2018. Tutkimus on osa yhtä hankkeeseen liittyvää toiminnallista osuutta, HealthCampia. Hankkeen käynnistyessä tehtiin yrittäjille hankkeen vetäjien toimesta teemahaastattelu, jossa selvitettiin yrittäjän taustoja, hänen omaa käsitystään hyvinvoinnistaan, vahvuuksistaan, haasteistaan ja heikkouksistaan, käsityksiä siitä miten omaa hyvinvointia voisi parantaa lähitulevaisuudessa ja millaista tukea yrittäjä siihen tarvitsisi. (www.laurea.fi)

Oma aineistonkeruuni alkoi toukokuussa 2018, jolloin haastattelin yrittäjät 1 ja 2. Kolmas yrittäjästä liittyi mukaan lokakuussa 2018, jolloin tein hänelle vastaavanlaisen haastattelun. Haastattelut tapahtuivat yrittäjien valikoimassa tilassa ja ne nauhoitettiin yrittäjien luvalla. Haastattelupaikaksi pyrittiin valikoimaan mahdollisimman rauhallinen tila, kuitenkin yrittäjän ehdoilla. Yhden yrittäjän kanssa päädyimme pitämään haastattelun kahvilassa ja kahden muun yrittäjän kanssa haastattelu pidettiin heidän työtilassaan. Ensimmäisessä haastattelussa yrittäjät täyttivät hankkeeseen valikoidun Syty 2000 lomakkeen (Liite 1), joka on yrittäjille suunnattu työn ja terveyden oma-arviointilomake. Se on tehty yhteistyönä Varsinais-Suomen Yrittäjien ja Työterveyslaitoksen kanssa Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) tuella. Lomakkeen vastaukset käytiin keskustellen läpi. Samoin haastattelun yhteydessä käytiin keskustellen läpi myös Arvojen avaruus kartta (Liite 2), joka on Suomen Mielenterveysseuran kehittämä työkalu arvopohdintaan. Haastattelun lopuksi esittelin yrittäjille tavoitetähtimällin ja prosessin, jolla Health Campin lopuksi luodaan kullekin yrittäjälle yksilöllinen työhyvinvointisuunnitelma. Yhdessä yrittäjien kanssa nostettiin tehtyjen testien ja keskustelun pohjalta muutama tavoite tavoitetähtityöskentelyä varten ja he saivat lomakkeen (liite 3), jossa oli kysymyksiä, joiden avulla heidän tuli tavoitetähtimällin mukaisesti itsenäisesti tarkastella asetettuja tavoitteita eri näkökulmista. Tapaamisen lopuksi sovimme puhelinhaastattelun, jossa kävimme yhdessä läpi tavoitteita näiden kysymysten herättämien pohdintojen avulla. Samassa yhteydessä yrittäjien oli mahdollista myös tarkentaa itselle luotuja tavoitteita. Nämä puhelinhaastattelut

ajoittuivat elokuulle 2018, jolloin haastattelin yrittäjä 1 ja 2 ja joulukuulle 2018 jolloin haastattelin yrittäjän 3.

Health Campin toiminnallisen osuuden toteutus ajoittui tammikuulle 2019. Tähän pääsi osallistumaan vain yrittäjät 1 ja 3. Päivää varten olin valmistellut esityksen (liite 4) yrittäjän työhyvinvointiin liittyvistä seikoista ja aamupäivän aikana kävimme osiot yhdessä keskustellen läpi. Päivän päätteeksi loimme yrittäjien aikaisempien pohdintojen pohjalta heille työhyvinvointisuunnitelmat (liite 5), joiden on tarkoitus olla tukena ja apuna tavoitteiden saavuttamisessa hankkeen päättymisen jälkeenkin.

8 Aineiston analyysi

Arvojen avaruus- sekä Syty 2000-lomakkeista saatujen tietojen käsittelyyn käytin miellekarttaa, jonka tarkoituksena on käsiteltävän aihepiirin käsitteiden, niiden välisten suhteiden sekä niiden muodostamien kokonaisuuksien hahmottaminen kuvallisesti (tevere.fi). Miellekartta on johdettu käsitekartasta, jolla tarkoitetaan graafista esitystä, jossa eri käsitteiden välisiä suhteita kuvataan linkkisanojen avulla, jotka on yhdistetty toisiinsa linkkiviivoilla. Käsitekartassa on yksi keskuskäsite, joka jakaantuu ylä- ja alakäsitteisiin. Keskuskäsitteestä lähtee polkuja, ja keskuskäsitettä seuraava yläkäsite määrittelee kunkin polun pääajatuksen. Yläkäsitteet jakaantuvat alakäsitteisiin, muodostaen näin miellekartalle puumaisen rakenteen. (Siekinen 1997). Miellekartan laatimisessa puolestaan, ei ole samanlaisia vaatimuksia linkkien/polkujen nimeämisen ja hierarkisuuden vaatimusten suhteen kuin mitä käsitekartassa, vaan se rakentuu niin että keskiössä on pääaihe, josta sitten haarautuu aiheeseen kuuluvia osatekijöitä. (tevere.fi). Käsitekartan tekemisen etuina on, että se auttaa yhdistämään omaa ajattelua aiemmin opittuun ja jäsentämään sitä, sekä ymmärtämään tiedon rakennetta ja sen tuottamista. Koska teksti käsitekartassa on lyhyttä, pakottaa se miettimään ajatuksen keskeisen sisällön ja ilmaisemaan sen tiivistetysti. (Siekinen 1997)

Omassa työssäni päädyin haastattelutulosten esittämiseen käsitekartan muodossa, jotta yrittäjien keskeiset ajatukset nousevat esiin ja samalla on mahdollista etsiä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia eri yrittäjien vastausten välillä.

Ensimmäiseksi kävin läpi arvojen avaruus-kaavakkeen pohjalta käydyn keskustelun. Olin nauhoittanut jokaisen yrittäjän kanssa käydyn keskustelun, jonka sitten kirjoitin auki. Tämän jälkeen poimin haastattelussa esiin nousseet arvot ja muodostin niistä yrittäjäkohtaisesti

käsitekartan (kuviot 1-3). Alleviivasin kuhunkin käsitekarttaan ne arvot, jotka haastatellut nostivat tärkeimmiksi arvoikseen. Kävin sen jälkeen vielä kertaalleen kaikki vastauksen läpi ja merkitsin arvot eri väreillä, sen mukaan kuinka moni yrittäjä oli nostanut saman arvon myös itselleen tärkeäksi. Sinisellä merkityt arvot löytyivät kaikkien yrittäjien käsitekartasta, punaisella merkityt arvot löytyivät kahden yrittäjän kartasta ja vihreällä merkityt arvot löytyivät vain yhden yrittäjän kartasta.

Syty 2000-kaavakkeen analysoinnin aloitin myös kirjoittamalla auki yrittäjien haastattelut. Muodostin aineistosta 4 erillistä käsitekarttaa (kuviot 4-7), jotka oli jaoteltu haastattelukaavakkeen osioiden mukaan. Kokosin näihin käsitekarttoihin jokaisen yrittäjän haastattelusta nousseet asiat. Kävin lopuksi vielä käsitekartat läpi ja alleviivasin ne asiat, jotka tulivat esiin kaikkien haastateltujen vastauksissa.

9 Tavoitetähtityöskentelyn eteneminen

Alkuhaastattelun aikana kävimme jokaisen yrittäjän kanssa läpi mitä tavoitetähtityöskentely tarkoittaa, miten ja mihin sillä pyritään. Haastattelun lopuksi pyrittiin löytämään haastattelukaavakkeiden ja käydyn keskustelun pohjalta niitä asioita, joihin yrittäjä toivoisi muutosta ja jotka kohentuessaan parantaisivat työhyvinvointia.

Jokainen yrittäjä sai haastattelun jälkeen tehtäväkseen täyttää tavoitetähtityöskentelyyn liittyvän lomakkeen (liite 3), jossa he pohtivat haastattelun päätteeksi asetettuja tavoitteita eri näkökulmista: Mitä hyötyä kunkin tavoitteen toteutumisesta olisi itselle ja/tai asiakkaalle, Mitkä asiat estää tavoitteita toteutumasta ja mitä tietoa, taitoa ja tukea yrittäjä tarvitsee, jotta tavoitteet voisivat toteutua. Yrittäjien kanssa sovittiin puhelinkeskustelu noin kuukauden päähän haastattelusta. Puhelinkeskustelun aikana käytiin keskustellen läpi yrittäjän täyttämä tavoitetähtityöskentelykaavake ja tarkennettiin yrittäjien alkuhaastattelujen pohjalta asettamia tavoitteita.

Tavoitetähtityöskentely huipentui järjestämäni Health Camp päivään. Tässä kohtaa valitettavasti yksi yrittäjistä oli joutunut jättäytymään hankkeesta pois tapaturman vuoksi, joten päivään osallistui kaksi kolmesta yrittäjästä. Päivä järjestettiin Laurean Porvoon toimipisteessä. Päivän aluksi kävimme läpi koostamani esityksen yksinyrittäjän työhyvinvointiin liittyvistä asioista (liite 4). Aihealueina oli Itsestään huolehtiminen, muutos ja

siinä onnistuminen, ajankäyttö ja stressinhallinta, uni ja fyysinen kunto sekä mistä yrittäjä saa tarvittaessa tukea ja apua. Aihealueet käytiin läpi keskustellen ja niihin liittyi myös pieniä tehtäviä, joissa yrittäjät joutuivat pohtimaan omaa tapaansa toimia ja sitä millaisena itse kokevat tilanteensa juuri nyt. Pohjana esitykselle käytin Työterveyslaitoksen julkaisua Yrittäjän työkyky –menestyvän yrityksen kivijalka. Aihealueet herättivät yrittäjissä aktiivista keskustelua ja myös uusia oivalluksia. Päivän päätteeksi kumpikin yrittäjä sai tehtäväkseen täyttää aikaisempien pohdintojen ja käytyjen keskustelujen pohjalta itselleen hyvinvointisuunnitelmat (liite 5) toteutusaikatauluineen.

10 Opinnäytetyön tulokset ja niiden pohdintaa

10.1 Haastattelujen tulokset

Arvoista keskusteltaessa nostivat yrittäjät keskeisimmiksi arvoikseen suvaitsevaisuuden, onnen, rehellisyyden, kestävä kehityksen, terveyden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden. Seuraavat neljä arvoa nousivat esille kaikkien kolmen yrittäjän haastattelussa: itsenäisyys, mielihyvä, terveys ja suvaitsevaisuus.

Nämä ovat kaikki tärkeitä arvoja, ei pelkästään jokaisen omassa elämässä vaan myös yrittäjyydessä. Monelle yrittäjälle se, että voi itse määritellä työnsä ja siihen liittyvä asiat, on suurinta onnea mitä voi kuvitella. Tähän liittyy keskeisesti myös itsenäisyys, joka on varmasti monille se keskeisin seikka joka saa ryhtymään yrittäjäksi. Että saa tehdä juuri sitä mitä haluaa ilman että kukaan käskee. (Pärnänen & Sutela 2014, 43-44; Torppa 2013, 16). Kaikki kolme haastattelemaani yrittäjää ovat ennen yrittäjäksi ryhtymistään olleet työntekijöinä jonkun muun omistamassa yrityksessä, ja päätöksellään perustaa oma yritys he ovat hakeneet nimenomaan itsenäisyyttä. Että voi itse määritellä missä, milloin ja miten työtänsä tekee. Tähän liittyy toki vastapainona suuri vastuu. Vastuu yrityksen menestymisestä, asiakkaista, omasta terveydestä ja jaksamisesta. Yrittäjän työhön liittyykin enemmän riskejä ja riskinottoa kuin tavallisella palkansaajalla, mikä lisää työn kuormittavuutta. (Pärnänen & Sutela 2014, 70-73). Terveys onkin hyvinkin merkittävässä roolissa yksinyrittäjien elämässä, koska työkyvyttömyys johtaa väistämättä töiden ja tulojen loppumiseen. Yksinyrittäjä on yrityksensä tärkein ja ainoa voimavara ja koska etenkin näiden haastattelemani yrittäjien työ on fyysisesti kuormittavaa, on ensiarvoisen tärkeää, että yrittäjä pitää huolta itsestään ja omasta terveydestään. Tämä on kuitenkin asia, josta kiireen tai muiden syiden vuoksi

luovutaan ensimmäisenä. (Malinen 2010, 3-5; Anttonen ym. 2009, 20; Virtanen & Keskinen 2000, 25;).

Joskus kaikki vastuu ja oma reistaileva terveys kuitenkin uuvuttavat yrittäjän, kuten käy ilmi myös näiden yrittäjien haastatteluista. Joskus myös yksityiselämässä voi tapahtua asioita, jotka vaikuttavat hyvin voimakkaasti yrittäjän jaksamiseen ja hyvinvointiin. Yrittäjänä on kuitenkin usein pakko jaksaa tehdä työnsä, jottei tulot lopu kokonaan. Vaarana poissaolojen myötä on myös asiakaskunnan menetys. Pidemmän päälle on vaarana, että yrittäjä uupuu kokonaan. (Pärnänen & Sutela 2014, 89).

Kestävä kehitys puhuttaa nykyään paljon, ja näitä näkökulmia pohditaan paljon jo koulutusvaiheessa. Monet meistä ovat nykyään hyvin ympäristötietoisia ja valitsevat mielellään palveluja ja tuotteita, joiden tietävät kuormittavan luontoa mahdollisimman vähän. Kaikki kolme tutkimuksessa mukana ollutta yrittäjää ovat kiinnittäneet omassa yrityksessään tähän huomiota ja pystyvät tarjoamaan asiakkailleen myös luonnonmukaisia vaihtoehtoja.

Syty-kaavake on jaettu neljään osa-alueeseen, joiden pohjalta käsittelemme myös vastaukset. Nämä ovat: Psykkinen ja fyysinen terveys (kuvio 4), psykkinen ja fyysinen kuormitus (kuvio 5), elintavat (kuvio 6) sekä työympäristö ja tapaturmariskit (kuvio 7). Nostin kaavakkeesta esiin ne väittämät, jotka eivät olleet osan tai kaikkien haastatelluiden kohdalla kunnossa.

Psyykkisen ja fyysisen terveyden osa-alueessa nousi kolme väittämää esiin kaikissa haastatteluissa. Nämä olivat: En ole tyytyväinen terveydentilaani ja työkykyyni, oireita ylä- tai alaraajojen lihaksissa tai nivelissä, selässä, niska- tai hartia-alueella sekä unihäiriöitä. Kaikilla yrittäjillä on todettu jonkinasteisia tuki- ja liikuntaelinvaivoja (tules) jotka vaikuttavat työn tekemiseen ja työssä jaksamiseen. Kaikilla haastatelluista vaivat sijoittuvat ylävartalon alueelle: niska-hartiaseutuun, sekä käsiin. Yhdellä haastatelluista oli todettu myös kilpirauhasen vajaatoiminta, joka kuitenkin haastatteluhetkellä oli hyvässä tasapainossa. Kaikki yrittäjät olivat pohtineet näiden tules-vaivojen ja sairauden merkitystä omaan työhön, miettineet miten jaksavat tehdä työtä ja yrittäneet tehdä myös paljon sen eteen, että jaksaisivat. Unihäiriöitä esiintyi myös kaikilla haastatelluilla, tämä oli lähinnä toistuvaa yöllistä heräilyä, joka vaikuttaa päiväsaikaiseen jaksamiseen.

Muita psyykkisen ja fyysisen terveyden osa-alueen kohdalla esiin nousseita väittämiä olivat: vatsavaivoja, en ole tyytyväinen henkiseen hyvinvointiini, en ole tyytyväinen fyysiseen kuntooni, hengitysoireita, minulla ei ole aikaa hoitaa ihmissuhteita, pitkäaikaista alakuloisuutta/masentuneisuutta, päänsärkyä, jatkuvaa ärtyneisyyttä, kireyttä tai jännittyneisyyttä, jatkuvaa väsymyksen tunnetta. Vatsavaivat ilmenivät turvotuksena, ilmaana ja kipuiluna. Yrittäjä oli kamppaillut näiden kanssa jo pitkään, selvää syytä niihin ei vielä

haastatteluhetkellä oltu löydetty. Kaksi yrittäjästä koki henkisen hyvinvointinsa hiukan huonoksi. Toinen koki olevansa todella uupunut työstressin ja henkilökohtaisten asioiden vuoksi, toinen oli puolestaan vastikään eronnut. Fyysiseen kuntoonkaan eivät kaikki yrittäjät olleet ihan tyytyväisiä. Health Campin aikana tehdyt kuntotestin tulokset näyttivät yhden yrittäjän kohdalla ylipainoa, toisella taas paino nousut stressin myötä. Hengitysoireet ilmenivät yhdellä yrittäjällä nenän kroonisena tukkoisuutena etenkin yöaikaan. Osa yrittäjästä koki, että työ yhdistettynä muuhun perhe-elämään, ei oikein jättänyt aikaa hoitaa muita ihmissuhteita. Yhdellä yrittäjästä oli todettu jo aiemmin masennusta, johon on syönyt mietoa lääkitystä. Tilanne oli mennyt parempaan suuntaan, mutta yrittäjä oli havainnut mielensä olevan masentuneisuuden taipuvaisen. Päänsärkyä ilmeni osalla yrittäjästä. Yksi yrittäjä kärsi migreenistä, jonka vuoksi on joutunut aika ajoin perumaan vastaanottoaikoja. Myös jatkuvaa ärtyneisyyttä, kireyttä tai jännittyneisyyttä oli osa yrittäjästä havainnut olemuksessaan. Yksi yrittäjä on huomannut hormonaalisen toiminnan vaikuttavan tähän. Myös väsymys ja kiire saavat herkästi aikaan näitä tunteita.

Tulokset mukailevat aiempia tutkimuksia yrittäjien työhyvinvoinnista. Muun muassa Kaakkois-Suomessa vuosina 2011-2013 toteutetussa Voi hyvin yrittäjä projektissa tehdyt selvitykset toivat esille, että tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat eniten yrittäjien terveydentilaa haittaava tekijä. Lisäksi muita projektissa esiin nousseita haasteita oli erilaiset uneen ja nukkumiseen liittyvät ongelmat kuten heräily ja nukahtamisvaikeudet, painonhallinta ja liian vähäinen liikunta. Useat yrittäjät kokivat lisäksi jatkuvaa stressiä ja liian pitkiä työpäiviä. (Venäläinen ym. 2013, 6, 21, 29-30).

Toinen Syty-haastattelukaavakkeen osa-alue oli Psyykkinen ja fyysinen kuormitus. Seuraavat aihealueet nousivat esiin kaikkien haastatelluiden vastauksissa: Samanlaisina toistuvia työliikkeitä, stressin tunne, kumaria, kiertyneitä tai hankalia työasentoja, käsin kantamista, nostamista ja/tai kannattelua, liian pitkät työpäivät. Kaikki haastattelemani yrittäjät toimivat hyvinvointialalla ja heidän työnsä vaati jatkuvaa fyysistä suorittamista, joka rasittaa etenkin ylävartaloa. Töitä tehdään käsillä. Työergonomiaa ovat kaikki yrittäjät miettineet, mutta käytännössä sen toteuttaminen ei ole aina mahdollista. Liian pitkät työpäivät ja stressin tunne liittyvät puolestaan olennaisesti toisiinsa. Yksi yrittäjästä tehnyt vuosia kahta työtä, eikä ole ehtinyt pitää vapaata juuri lainkaan. Osassa haastateltujen yrityksistä on myös kausiluonteisesti kiirettä, jolloin työpäivät venyvät pitkiksi. Myös asiakkaiden toiveiden ja aikataulujen vuoksi joutuu joskus venymään. Stressin tunteeseen haastatelluilla yrittäjillä on vaikuttanut suuren työmäärän lisäksi taloudelliset asiat. Yrittäjien työ ylipäänsä on melko stressaavaa, tekemistä on usein enemmän kuin mitä ehtisi tehdä ja tutkimukset ovat osoittaneet yrittäjien kärsivän väsymyksestä ja uupumuksesta enemmän kuin palkkatyössä olevien. Työ on monelle yrittäjälle elintapa, työ ja arki kietoutuvat herkästi toisiinsa ja elämä

saattaa kapeutua liiaksi työn ympärille. (Manka ym. 2010, 60; Nevanperä ym. 2017, 8, 11; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 15, 17; Bergbom & Airila 2017, 8; Manka & Bordi 2012,6)

Elintapojen osalta nousi esiin selkeästi se, että kaikki yrittäjät pyrkivät syömään terveellisesti, välttämään eläinrasvoja ja suolaa. Siitä huolimatta ylipaino koettiin ongelmaksi kahden yrittäjän kohdalla. Ja etenkin yksi yrittäjä koki, ettei oikein pysty itse vaikuttamaan terveydentilaansa, koska elämässä on meneillään liian paljon asioita, jolloin aika ja voimat eivät riitä huolehtimana terveydestä. Myöskään vapaapäiviä ja lomia ei yksinyrittäjän pysty pitämään aina riittävästi. Toisaalta tutkimusten mukaan, yksinyrittäjät eivät koe tarvitsevansa niin paljon lomaa ja vapaita kuin muut työntekijät, koska voivat itse niin suuresti vaikuttaa omaan työskentelyyn, sen ryhtiin ja frekvenssiin, mikä on omiaan lisäämään työtyytyväisyyttä. (Pärnänen & Sutela 2014, 70-73; Manka ym. 2010, 7, 10; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 13).

Kenelläkään kolmesta haastattelusta yrittäjästä ei ole omaa vakituista lääkäriä, työterveyslääkäriä tai hoitavaa lääkäriä. Tämä onkin hyvin tyypillinen ilmiö yksinyrittäjille. Koska laki edellyttää työterveyshuollon järjestämistä vain niissä tilanteissa, jolloin yrittäjällä on palkattua työvoimaa, koetaan työterveyshuollon järjestäminen yhden henkilön yrityksissä usein pelkkänä kuluueränä. Yrittäjä käyttää yleensä tarvittaessa kunnallisia lääkäripalveluja. (Mank YM. 2010, 52-53, 56; Sinisammal 2014, 14). Tämä käy ilmi myös seuraavasta syty-kaavakkeen osa-alueesta työympäristö ja tapaturmariskit.

Haastatteleman yrittäjien työympäristö ja tapaturmariskit koettiin melko vähäisiksi. Haitallisena työympäristössä koettiin lähinnä mikrobit, kynsipöly, työkalujen desinfiointiaineet ja erilliset kosmetiikkatuotteet, joiden kanssa iho ja hengitystiet joutuu kosketuksiin.

10.2 Tavoitetähtityöskentelyn tulokset

Tavoitetähtityöskentelyn tavoitteena oli saada yrittäjät pohtimaan omaa sen hetkistä työhyvinvointiaan ja löytää ne kohdat, jotka vaativat vielä kehittämistä ja jotka muuttuessaan auttaisivat yrittäjää voimaan entistä paremmin työssään. Työskentely eteni prosessin omaisesti, alkuhaastatteluista HealthCampin toiminnallisen päivän toteutukseen, jossa kaikkien aiemmin tehtyjen testien, omien ja yhteisten pohdintojen tuloksena he loivat itselleen hyvinvointisuunnitelmat. Yrittäjien työhyvinvointisuunnitelmat olivat hyvin saman sisältöiset. Molemmat asettivat tavoitteekseen ruokavalion kohentamisen. Toinen yrittäjistä halusi lisäksi kohentaa fyysistä hyvinvointiaan ja toinen fyysistä kuntoaan sekä unen laatua.

Ruokavalion kohenemisen hyötyinä he kokivat, että keho voi paremmin ja kehon hiljainen tulehdusprosessi jää pois, mikä taas osaltaan vähentää sairastumisriskiä. Lisäksi ruokavalion

kohenemisen hyödyiksi koettiin hyvä olo, hyvä iho, hoikempi ja pirteämpi olemus. Esteiksi ruokavalion kohentumiselle koettiin aika, taloudellinen tilanne, vanhat tottumukset, muun perheen eri ruokavalio ja se että yrittäjä kokee kuitenkin olevansa kulinaristi, joka nauttii hyvästä ruoasta. Yrittäjät kokivat tarvitsevansa lisää ruoanlaittotaitoja sekä perheen tukea, jotta ruokavaliomuutos voisi onnistua. Toimiksi ja aikatauluksi itselleen he asettivat nettireseptikurssin käymisen vuoden 2019 aikana, hyvien raaka-aineiden hankkimisen ruoan valmistusta varten sekä ruokavaliomuutoksen toteutuksen pienin askelin. Säännöllinen ruokailu ja lautasmallin käyttö ruoka-annoksia kootessa auttaa jaksamaan paremmin työpäivän aikana. Yrittäjänä ei aina kuitenkaan ehdi panostaa ruokailuun työpäivän aikana. Jos tällaisia päiviä on silloin tällöin, ei sillä ole suurta merkitystä yrittäjän kokonaishyvinvointiin, kunhan kiireisimpinäkin päivinä kuitenkin muistaa kiinnittää huomiota riittävään nesteen saantiin. Pitkään jatkuva stressi voi kuitenkin aiheuttaa stressisyömistä jolloin usein syödään hallitsemattomasti herkkuja tarkoituksena tuottaa elimistölle mielihyvää ja sitä kautta saada laskettua stressitasoa. Pahimmillaan stressisyömisestä voi tulla tapa, joka pitkään jatkuessaan voi aiheuttaa painon nousua ja sitä kautta fyysisiä ongelmia. (Nevanperä ym. 2017, 11-12, 19).

Fyysisien hyvinvoinnin ja fyysisen kunnon kohottamisen etuina yrittäjät kokivat sen, että jaksaa paremmin, on pirteämpi, tulee hyvä mieli, hyvinvoiva ja hoikempi keho sekä työhyvinvointi lisääntyy. Esteiksi fyysisen hyvinvoinnin ja fyysisen kunnon kohottamiselle he nimesivät ajan, taloudellisen tilanteen, sääolosuhteet, laiskuuden ja yksin tekemisen. Yrittäjät kokivat tarvitsevansa inspiraatiota, erilaisia jumppavideoita netistä sekä tukihenkilöä kaveriksi lenkkeilyyn, jotta pystyisivät saavuttamaan asettamansa tavoitteet. Toimiksi ja aikatauluksi itselleen he asettivat punttisalilla sekä uimahallissa käynnin ja kuntonyrkkeilyn kotona vuoden 2019 aikana, sekä tanssia 1x viikossa, kävelyä/uintia/hiihtoa 1-2xviikossa sekä pientä lihaskuntotreeniä kotona. Aikaisemman tutkimustiedon valossa liikunnalla ja kehon kunnolla on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Liikunta muun muassa vähentää stressioireita ja parantaa unen laatua ja myös sitä kautta auttaa jaksamaan työssä ja palautumaan vapaa-ajalla. (Nevanperä ym. 2017, 16).

Parempi unenlaatu oli tavoitteena vain toisella yrittäjistä. Hyödyiksi hän oli nimennyt, että jaksaa enemmän, on pirteämpi ja virkeämpi sekä terveydentila paranee. Esteinä paremmalle unenlaadulle hän koki asioiden murehtimisen sekä stressin. Tieto/taito/tuki kohdan yrittäjä oli jättänyt tyhjäksi, mutta toimiksi hän oli asettanut säännöllisemmän unirytmien. Uni onkin tärkeä osa palautumista ja työhyvinvointia. Se edistää osaltaan työ- ja toimintakykyä ja tukee fyysistä terveyttä. (Nevanperä ym. 2017, 15; Bergbom & Airila 2017, 13).

11 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön on oltava rehellinen ja läpinäkyvä. Opinnäytetyöprosessissa on eettisyys muistettava kaikissa valinnoissa aina aiheen valinnasta tulosten soveltamiseen saakka. (www.kamk.fi). Kun tutkimus kohdistuu ihmiseen tai inhimilliseen toimintaan, on kiinnitettävä huomiota siihen, että tutkittavaa kohdellaan eettisesti ja hänen oikeuksiaan ei rikota. Tässä korostuu henkilötietojen käsittely ja tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tietosuojan toteutuminen niin tutkimuksen aikana kuin itse tutkimusjulkaisussa (Raivio & Lempinen 2019, 7; 9). Hankkeen vetäjien toimesta on pyydetty kaikilta tutkimukseen osallistuneilta suostumus osallistua tutkimukseen. Tutkimusaineistoa kerätessä ja käsitellessä ei käytetty tutkittavien nimiä, vaan yrittäjät numeroitiin. Omassa työssäni en myöskään viitannut suoranaisesti kenenkään ammattiin, ainoastaan viittasin heidän kaikkien työskentelevän hyvinvointialalla. Haastatteluihin ja niiden nauhoittamiseen pyysin jokaiselta tutkittavalta suostumuksen. Tutkimustuloksia esitellessäni varoin paljastamasta mitään niin yksityiskohtaista, josta yrittäjän olisi voinut tunnistaa. Kaikilla yrittäjillä oli koko opinnäytetyöprosessini aikana oikeus jättäytyä pois tutkimuksestani tai kieltää tutkimusaineiston käyttöä lopullisessa työssäni. Yksi tutkittavista joutuikin tapaturman seurauksena jättäytymään pois kesken opinnäytetyöprosessin, mutta oli suostuvainen siihen, että häneltä siihen saakka kerättyä aineistoa voitiin hyödyntää opinnäytetyön tuloksissa.

Kun arvioidaan opinnäytetyön luotettavuutta, tulee tarkastella koko prosessia, sen johdonmukaisuutta ja systemaattisuutta. Eli sitä kuinka loogisen kokonaisuuden ilmiön perusrakenne, tutkimusaineisto, lähestymistapa, analyysimenetelmä, analyysitapa, tulosten esittäminen ja johtopäätösten teko muodostaa. Kun opinnäytetyön luotettavuutta arvioidaan, on tarkasteltava, miten tulokset vastaavat todellisuutta, ovatko ne oikeita ja yleistettävissä. On myös pohdittava kuinka hyvin tutkimusote ja käytetyt menetelmät sopivat tutkimuksen kohteena olevaan asiaan. (Hyväri & Vuokila-Oikonen 2016).

Omassa työssäni käytin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tästä näkökulmasta tarkasteltaessa kohdistuu luotettavuuden arviointi tutkimusaineiston keräämiseen, aineiston analyysiin ja siihen miten tutkimus on raportoitu. Luotettavuuden kriteereinä voidaan pitää totuusarvoa, sovellettavuutta, pysyvyyttä ja neutraalisuutta. Raportissa tulee tuoda selkeästi ja yksityiskohtaisesti esiin tutkimuksen suorittamisen vaiheet. Kun aineisto on kerätty haastatteleamalla, tulee loppuraporttiin kirjoittaa auki teemat tai kysymykset, joita tutkimuksessa on käytetty. On myös tärkeää arvioida, minkälaisen vuorovaikutussuhteen tutkija on saanut luotua haastattelutilanteessa ja niitä tekijöitä jotka siihen ovat vaikuttaneet. Myös haastatteluun käytettyä aikaa ja sen riittävyyttä tulee arvioida. Tutkimustuloksia raportoitaessa on tärkeää esittää riittävästi suoria lainauksia, jotta on mahdollista seurata analyysia ja arvioida sitä mihin se on perustunut. Tuloksia arvioidessa

tulee ne yhdistää aikaisempaan tutkimukseen, jotta pystytään varmistumaan siitä, että ilmiötä on tarkasteltu riittävän monipuolisesti. (Hyväri & Vuokila-Oikonen 2016).

Yrittäjien haastatteluissa vallitsi luottamuksen ilmapiiri. Yrittäjät olivat saaneet itse valikoida tilat, joissa haastattelut tapahtuivat. Koin että yrittäjälle tuttu ja rauhallinen ympäristö tuki tätä luottamuksellisuuden syntymistä. Haastattelut etenivät yrittäjän omaan tahtiin. Aikaa niille oli varattu kaksi tuntia, mutta pyrin tietoisesti olla johdattelemasta haastateltavia ennenaikaisesti seuraavaan aiheeseen. He saivat vapaasti kertoa jokaisen kysymyksen kohdalla kaiken, jonka kokivat itse aiheelliseksi ja tarpeelliseksi juuri siinä hetkessä. Kiireetön ilmapiiri oli myös osana luomassa luottamuksellisuutta haastattelijan ja haastateltavien välille.

Omassa työssäni raportoin tutkimuksen ja aineiston keräämisen vaiheet mielestäni selkeästi ja johdonmukaisesti. Raporttiin on liitetty haastatteluiden pohjana käytetyt kaavakkeet, jotta lukija pystyy havainnoimaan niitä teemoja ja kysymyksiä, joiden avulla aineisto on saatu kerättyä. Tutkimuksessani kulki hankkeen vetäjien valikoimien kaavakkeiden rinnalla myös tavoitetähtityöskentely. Tutkimuksen edetessä koin haasteellisena saada yhdistettyä nämä kaksi teemaa toisiinsa niin että lopputuloksesta muodostuisi eheä kokonaisuus. Koenkin, että tämä näkyy myös loppuraportissa tietynlaisena irrallisuutena. Aineiston analyysi kohdistui Syty2000- ja Arvojen avaruus -kaavakkeiden vastausten käsittelyyn ja tavoitetähtityöskentelyn arviointi perustui lähinnä omiin havaintoihini sekä tutkimuksessa mukana olleilta yrittäjiltä saatuun palautteeseen. Tavoitetähtityöskentelyn osalta luotettavuutta olisi lisännyt palautekysely HealthCampin toiminnallisen päivän toteutuksen jälkeen, jolloin yrittäjät olisivat pystyneet arvioimaan toiminnallisen päivän aikana luodun työhyvinvointisuunnitelman todellista hyötyä heidän työhyvinvoinnin lisäämiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Voi hyvin hanke päättyi vuoden 2020 lopussa. Oma työni valmistui kuitenkin vasta tämän jälkeen. Jotta hankkeessa olisi saatu hyötyä opinnäytetyön tuloksista, olisi raportin täytynyt valmistua ennen hankkeen päättymistä. Uskon, että opinnäytetyöni tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää jatkossa, kun halutaan tutkia ja selvittää yksinyrittäjien työhyvinvointia, siihen liittyviä osa-alueita ja työhyvinvoinnin lisäämistä.

12 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksessani pyrin selvittämään, miten tavoitetähtityöskentely-työkalu soveltuu yksinyrittäjän työhyvinvoinnin tukemiseen. Tavoitetähtityöskentely eteni prosessinomaisesti, aina alkuhaastatteluista varsinaiseen HealthCampin toiminnalliseen päivään. Prosessi alkoi osaltani yrittäjien haastatteluilla. Näistä kaksi tein kesän 2018 aikana ja kolmas yrittäjistä

liittyi mukaan hieman myöhemmin syksyllä 2018. Kaikkien yrittäjien kanssa kävimme puhelinkeskustelun tavoitetähtityöskentelyyn liittyvistä aiheista noin kuukausi haastattelun jälkeen. HealthCampin toiminnallisen päivän toteutus tapahtui tammikuussa 2019. Valitettavasti yksi kolmesta yrittäjästä joutui tapaturman vuoksi jättäytymään pois koko hankkeesta ennen tätä. Näin ollen prosessi jäi kesken hänen kanssaan. Lopulliset työhyvinvointisuunnitelmat saatiin muodostettua siis vain kahden yrittäjän kanssa. Otanta jäi hyvin pieneksi ja vaikuttaa osaltaan tulosten luotettavuuteen. HealthCampin toiminnallisen päivän aikana saadun palautteen mukaan yrittäjät kokivat kuitenkin tavoitetähtityöskentelyn hyödyllisenä, uudenaikaisena tapana ajatella asioita. Se, että ongelmat käännetään tavoitteiksi ja mietitään niitä monelta eri kantilta tavoitteisiin pääsyn varmistamiseksi, sitoutti heidät paremmin tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseen. Tavoitetähtityöskentelyn pohjalta luotujen hyvinvointisuunnitelmien avulla heidän on mahdollista jatkaa työhyvinvointinsa kehittämistä valitsemaansa suuntaan myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla laajemmin selvittää tavoitetähtityöskentelyn hyötyjä yrittäjän työhyvinvoinnin tukemisessa. Isommalla otannalla ja prosessin jälkeisellä palautekyselyllä saataisiin tarkempaa tietoa siitä, minkälainen hyöty todellisuudessa tavoitetähtityöskentelystä on yrittäjän työhyvinvoinnin tukemisessa vai onko siitä todellisuudessa hyötyä lainkaan.

Lähteet

Painetut

Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi –uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki: Multiprint Oy.

Bergbom, B. & Airila, A. 2017. Työ, muu elämä ja ajanhallinta. Opas yrittäjille. Suomen yliopistopaino Oy –Juvenes Print.

Felt, T. 2010. MoniNainen ja Uudistuva Naisyrittäjäyys. Naisyrittäjäyden edistämistyöryhmän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Edita Publishing.

Hakanen, J. 2011. Työnimu. Tampere: Tammerprint.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Järvinen, H. 2014. Keitä me yrittäjänaiset olemme. Oy Fram Ab.

Manka, M-L. 2012. Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Viro.

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Tampere: Tammerprint Oy.

Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P. & Tuomi, K. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Edita Publishing Oy.

Torppa, T. 2013. Yksin työskentelevän opas. Helsinki: Talentum.

Vuorenpää, P. & Palmgren, H. 2012. VeryNais –naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishanke. Edita Publishing Oy.

Sähköiset

Aaltonen, T. 2017. Yrittäjyys. Luettu 7.4.2019.

<http://www.tieto.osaavayrittaja.fi/yrittaejyys>

Jyräni, S. 2016. Millainen on yksinyrittäjä? Luettu 25.3.2019.

<https://www.yrittajat.fi/blogit/kurkistuksia/millainen-yksinyrittaja>

Kajaanin ammattikorkeakoulu. Eettisyys. Luettu 8.2.2021.

<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Eettisyys>

Laurea-ammattikorkeakoulu. Voi hyvin. Luettu 7.7.2020.

<https://www.laurea.fi/hankkeet/v/voi-hyvin/>

Hyväri, S & Vuokila-Oikonen, P 2016. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Luettu 8.2.2021.

<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>

Raivio, P. & Lempinen, P. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset.

Luettu 8.2.2021. [http://www.arene.fi/wp-](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382)

[content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382)

Siekinen, P. 1997 Käsitekartan tekemisestä ja sen tietokonesovelluksista. Luettu 7.7.2020

http://matriisi.ee.tut.fi/kamu/julkaisut/raportit/pertti_co/kasiteweb.html

Suomen Mielenveysseura. 2013. Arvojen avaruus. Luettu 8.5.2018.

<https://www.mielenveysseura.fi/fi/julisteet/arvojen-avaruus>

Suomen Yrittäjät. 2016. Yksinyrittäjäkysely 2016. Luettu 20.3.2019.

https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_yksinyrittajakysely_2016.pdf

Suomen Yrittäjät. 2018. Millaisia ovat yksityrittäjät Suomen Yrittäjissä?

<https://www.yrittajat.fi/uutiset/601072-millaisia-ovat-yksinyrittajat-suomen-yrittajissa>

Tilastokeskus. Käsitteet ja määritelmät. Yritys. Luettu 3.4.2019.

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

Tilastokeskus. Käsitteet ja määritelmät. Yrittäjyys. Luettu 3.4.2019.

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

Työelämävalmennus Tevere. Käsite- ja miellekartat. Luettu 7.7.2020

<https://tevere.fi/menetelmat/kasite-ja-miellekartat-mind-map/>

Työterveyslaitos. 2015. Työn ja terveyden oma-arviointilomake. Luettu 8.5.2018.

[https://www.ttl.fi/wp-](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/08/SYTY2000_Uudistettu_oma_arviointi_2015.pdf)

[content/uploads/2016/08/SYTY2000_Uudistettu_oma_arviointi_2015.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/08/SYTY2000_Uudistettu_oma_arviointi_2015.pdf)

Julkaisemattomat

Hämeenniemi, M., Malinen, P., Haavisto, M., Tammelin, L., Makkula, J. & Tuuliainen, M. 2016. Yrittäjäkysely 2016. Suomen Yrittäjät.

Malinen, P. 2010. Työkyky ja hyvinvointikysely 2010. Suomen Yrittäjät.

Manka, M-L. & Bordi, L. 2014. Tosielämän työhyvinvointia. Ratkaisuja & kokemuksia. Tampereen yliopisto.

Nevanperä, N., Hannonen, H., Salmi, A., Mäenpää-Moilanen, E., Turpeinen, M., Weiste, E. & Laitinen, J. 2017. Yrittäjän työkyky. Menestyvän yrityksen kivijalka. Työterveyslaitos.

Niittykangas, H. 2011. Yrittäjyydestä ja yrittäjämäisestä toiminnasta. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu.

Pärnänen, A. & Sutela, H. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. 2014. Helsinki: Tilastokeskus.

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö –menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sinisammal, J., Muhos, M., Eskola, L. & Niinikoski, E-R. 2014. Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointikysely- ja haastattelututkimus. Oulun Yliopisto.

Venäläinen, E., Kärmeniemi, P & Pitkänen, M. 2013. Voi hyvin yrittäjä –raportti pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilanteesta ja työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista Kaakkois-Suomessa. Saimaan Ammattikorkeakoulu.

Virtanen, N. & Keskinen, S. 2000. Yrittäjän muotokuva. Turun aluetyöterveyslaitos.

Kuviot

Kuvio 1: Arvot, haastattelu 1	37
Kuvio 2: Arvot, haastattelu 2	38
Kuvio 3: Arvot, haastattelu 3	39
Kuvio 4: Syty 2000©, psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi	40
Kuvio 5: Syty 2000©, psyykkinen ja fyysinen kuormitus	41
Kuvio 6: Syty 2000©, elintavat	42
Kuvio 7: Syty 2000©, Työympäristö ja tapaturmariskit	43

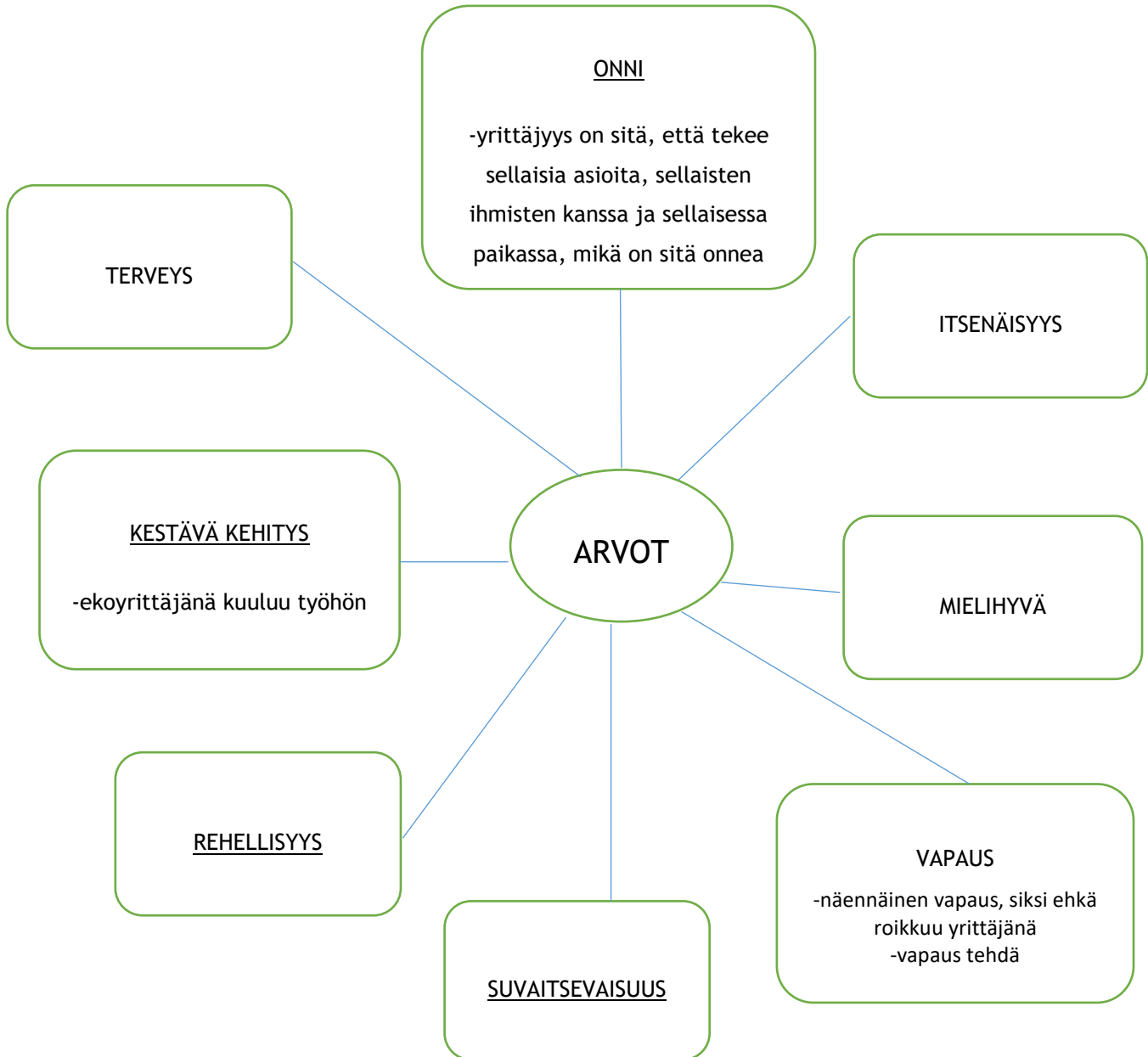
Liitteet

Liite 1: Syty 2000© kaavake.....	44
Liite 2: Suomen Mielenterveys Ry -arvojen avaruus®	48
Liite 3: Tavoitetähtityöskentelytyökalu	49
Liite 4: HealthCamp työhyvinvointiesitys 15.1.2018.....	51
Liite 5: Työhyvinvointisuunnitelmapohja	57

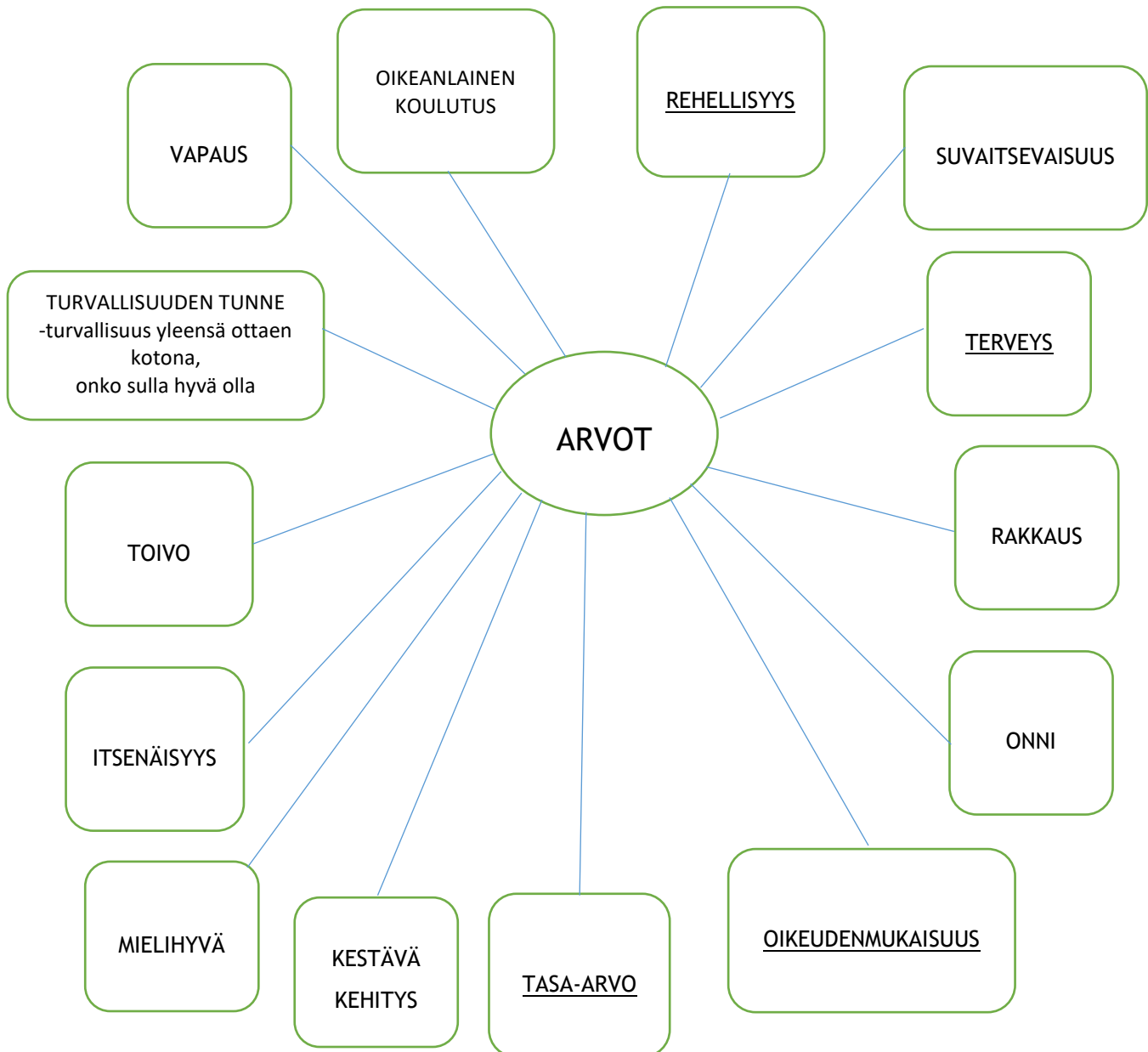
Kuvio 1: Arvot, haastattelu 1



Kuvio 2: Arvot, haastattelu 2



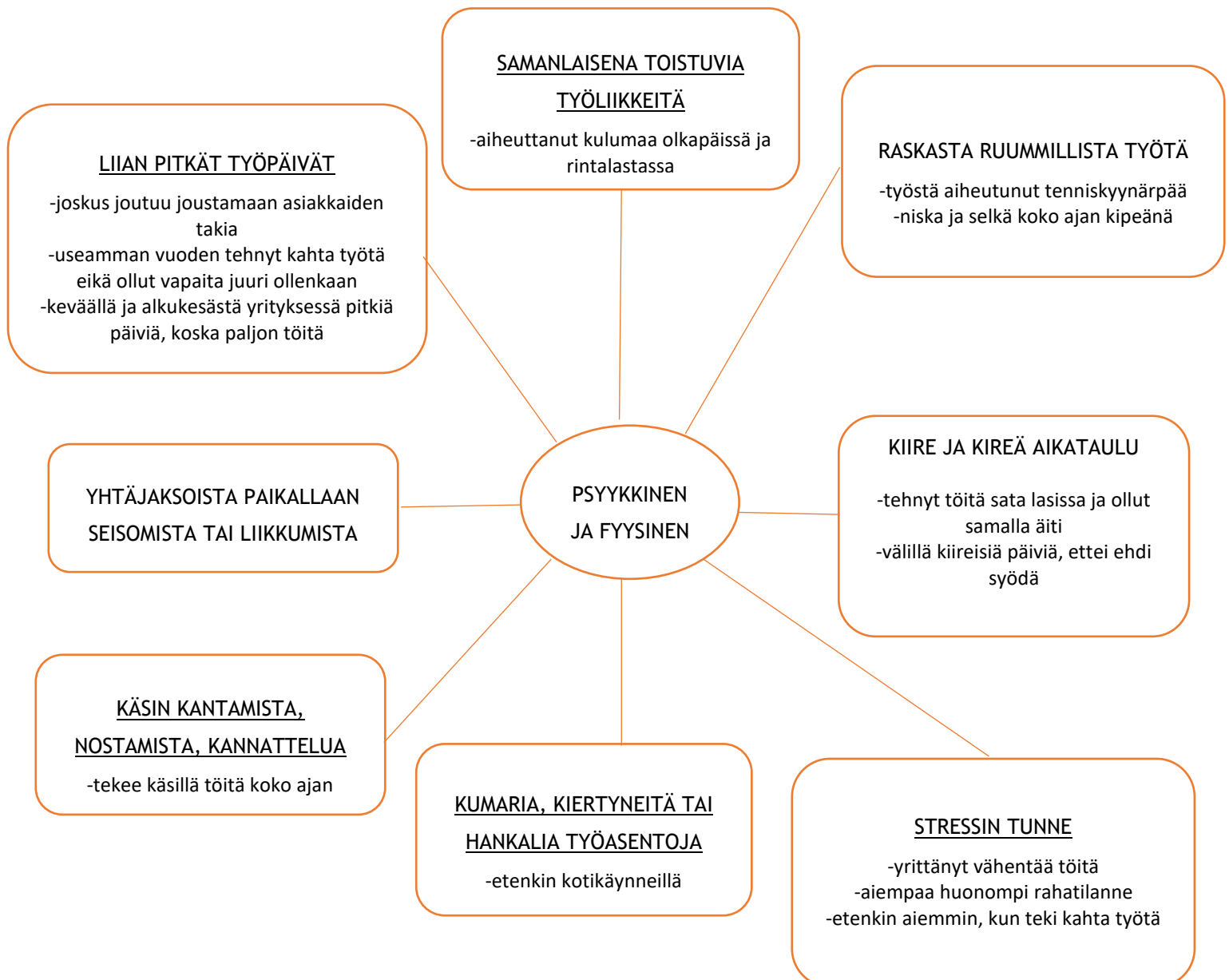
Kuvio 3: Arvot, haastattelu 3



Kuvio 4: Syty 2000 -Psykykinen ja fyysinen terveys



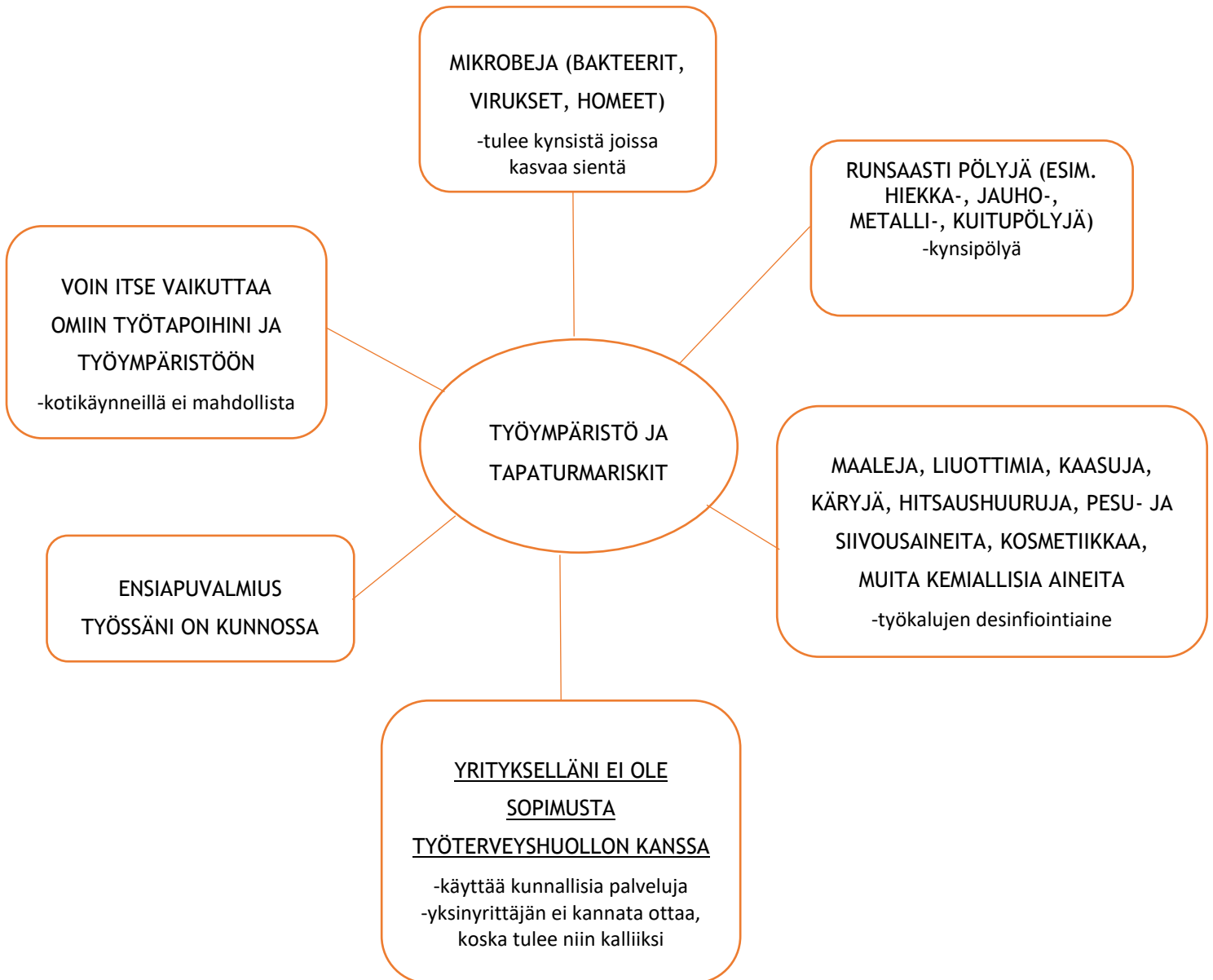
Kuvio 5: Syty 2000 -Työ ja työympäristö



Kuvio 6: Syty 2000 -Terveys ja elintavat



Kuvio 7: Syty 2000 -Terveys ja elintavat



Liite 1: Syty 2000 -Työn ja terveyden oma-arviointilomake



TYÖN JA TERVEYDEN OMA-ARVIOINTILOMAKE

OHJE OMA-ARVIOINTILOMAKKEEN KÄYTTÖÖN

- Tämä työn ja terveyden oma-arviointi on suunniteltu yhdessä yrittäjien kanssa ja sen täyttämiseen kuluu vain muutama minuutti.
- Pysähdy hetkeksi miettimään ja arvioimaan työolosuhteitasi ja omaa vointiasi.
- Vastaa jokaiseen väittämään valitsemalla tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto ("aina/usein" tai "silloin tällöin" tai "harvoin/ei koskaan").
- Täytettyäsi lomakkeen voit miettiä antamiasi vastauksia ja sitä, mihin toimenpiteisiin sinun tulisi ryhtyä.
- Työterveyshuollosta saat vinkkejä ja tietoa miten ja missä järjestyksessä sinun kannattaisi parantaa nykytilannettasi. Lisätietoa työterveyshuollon järjestämisestä löydät internetistä osoitteesta www.ttl.fi/fi/toimialat/pienyrietykset.

Lomake on tehty Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:n ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) tuella. Lomake on vapaasti kaikkien käytettävissä.

TYÖ JA TYÖYMPÄRISTÖNI

Arvioi seuraavia työsi ja työympäristösi piirteitä

	aina/ usein	silloin tällöin	harvoin/ei koskaan
Psykykinen ja fyysinen kuormitus			
Työssäni esiintyy seuraavia psykykkisiä kuormitustekijöitä:			
• kiire ja kireä aikataulu			
• stressin tunne			
• liian pitkät työpäivät			
• epäasiallinen kohtelu			
• väkivallan tai muun rikollisuuden uhka			
Työssäni esiintyy seuraavia fyysisiä kuormitustekijöitä:			
• raskasta ruumiillista työtä			
• samanlaisena toistuvia työliikkeitä			
• yhtäjaksoista paikallaan seisomista tai liikkumista			
• käsin kantamista, nostamista, kannattelua			
• kumaria, kiertyneitä tai hankalia työasentoja			
• jatkuvaa tai useita tunteja päivässä tehtävää näyttöpäätetyötä			
• jatkuvaa tai useita tunteja päivässä kestävästä istumatyötä			
Työympäristö ja tapaturmariskit			
Työ- ja työskentelytilani ovat hyvät			
Työvälineeni ovat turvalliset ja käyttötarkoitukseensa sopivat			
Työpaikkani järjestys ja siisteys ovat hyvät			
Valaistus on työssäni riittävä			
Työssäni esiintyy seuraavia terveyteeni vaikuttavia tekijöitä:			
• häiritsevää, kovaa, usein toistuvaa tai jatkuvaa melua			
• käsiin ja/tai koko kehoon kohdistuvaa tärinää			
• kuumuutta, kylmyyttä, vetoa, kosteutta, kuivuutta, lämpötilavaihtelua			
• runsaasti pölyjä (esim. hiekka-, jauho-, metalli-, kuitupölyjä)			
• maaleja, liuottimia, kaasuja, käryjä, hitsaushuuruja, pesu- ja siivousaineita, kosmetiikkaa, muita kemiallisia aineita			
• mikrobeja (bakteerit, virukset, homeet)			
Käytän tarvittaessa henkilökohtaisia suojaimeja (esim. hengitys-, kuulo-, silmäsuojaimia, suojakäsineitä ja -vaatetusta)			
Käytän tarvittaessa tilanteen mukaisia turvavälineitä (esim. kypärä, turvakengät ja -käsineet, turvaliivit, turvaliivit jne.)			
Ensiapuvalmius työssäni on kunnossa (ea-tarvikkeet, ea-koulutus)			
Yrityksessäni on sattunut tapaturmia			
Olen arvioinut yritykseni riskit ja korjannut esille tulleita epäkohtia			
Voin itse vaikuttaa omiin työtapoihini ja työympäristöni			
Yritykselläni on sopimus työterveyshuollon palvelun tuottajan kanssa		X	

TERVEYS JA ELINTAPANI

Arvioi seuraavia terveytesi osatekijöitä

	aina/ usein	silloin tällöin	harvoin/ei koskaan
Psyykinen ja fyysinen terveys			
Olen tyytyväinen terveydentilaani ja työkykyyni			
Olen tyytyväinen henkiseen hyvinvointiini			
Minulla on aikaa hoitaa ihmissuhteita			
Olen tyytyväinen fyysiseen kuntooni			
Minulla esiintyy seuraavia oireita:			
• unihäiriöitä (esim. nukahtamisvaikeutta, heräilyä, unenaikaisia hengityskatkoksia)			
• jatkuvaa ärsyntyneisyyttä, kireyttä tai jännittyneisyyttä			
• jatkuvaa väsymyksen tunnetta			
• pitkäaikaista alakuloisuutta/ masentuneisuutta			
• lihas- tai niveloireita ylä- tai alaraajoissa, selässä, niska- tai hartia-alueella			
• rintakipuja, rytmihäiriöitä			
• vatsavaivoja			
• hengitystieoireita			
• päänsärkyä			
• huimausta			
• silmäoireita, näköhäiriöitä			
Tiedän verenpaineeni tason			
Tiedän vereni kolesterolin ja sokeriarvot			
Elintavat			
Harrastan hikoilua aiheuttavaa kunto- tai hyötyliikuntaa vähintään puolen tunnin ajan 2 - 3 kertaa viikossa			
Pidän riittävästi vapaapäiviä ja lomia			
Nukun mielestäni riittävästi			
Syön päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti			
Ruokavaliossani vältän eläinrasvoja			
Ruokavaliossani vältän makeita			
Ruokavaliossani on runsaasti kasviksia, marjoja ja hedelmiä			
Ruokavalioni on vähäsuolainen			
Painoni on normaali			
Tupakoin päivittäin			
Alkoholin terveydelle haitallinen viikkokulutus ylittyy kohdallani (yläraja miehillä 24 annosta/vko, naisilla 16 annosta/vko; 1 annos = ravintola-annos tai 1 plo keskiolutta)			
Voin itse vaikuttaa omaan terveydentilaani			
Terveyteni on tärkeä yritykseni kannalta			
Minulla on vakituinen omalääkäri, työterveyslääkäri tai hoitava lääkäri			



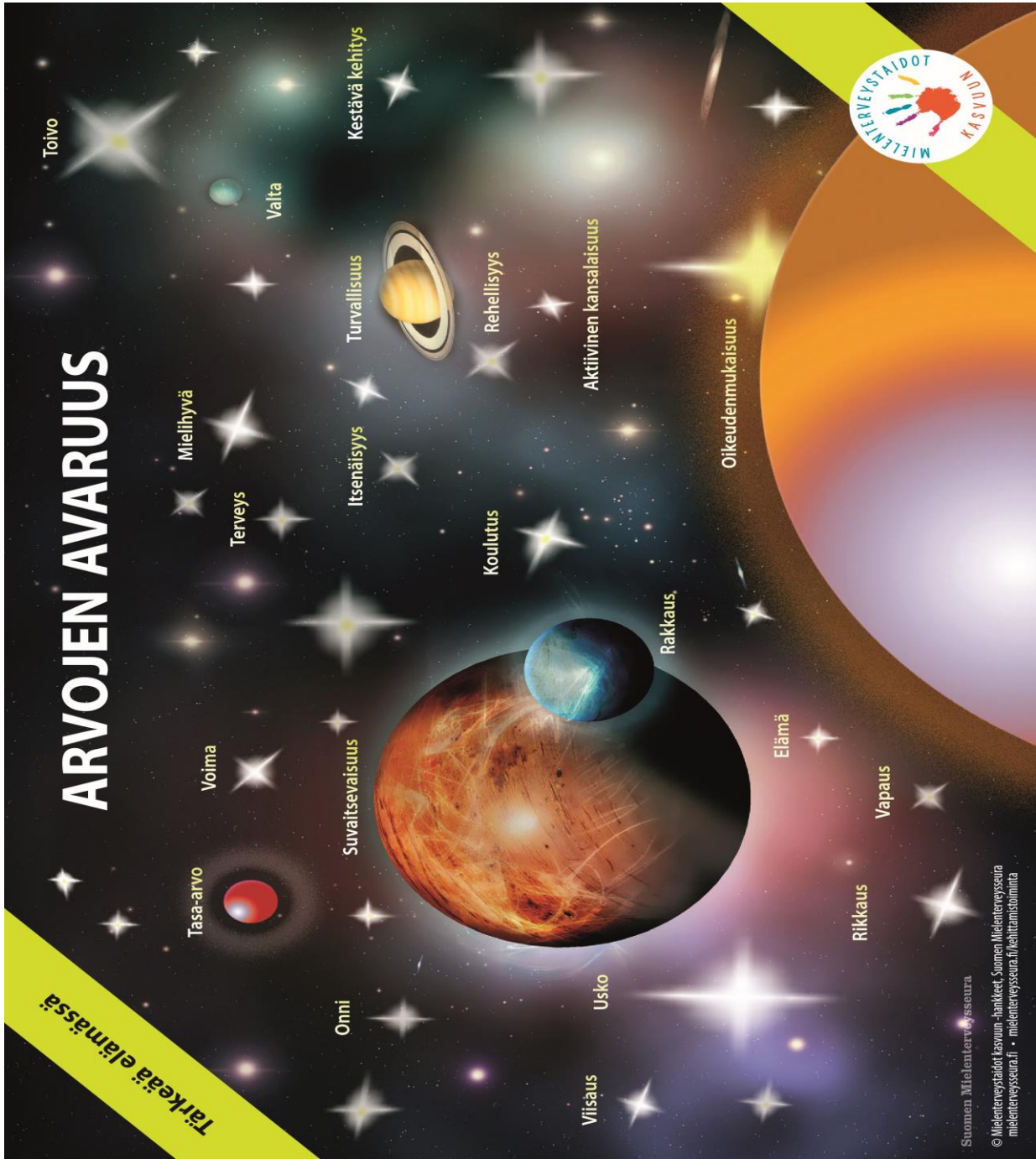
TOIMENPITEENI TYÖNI JA TERVEYTENI EDISTÄMISEKSI

Olet arvioinut työolosi ja vointisi - tästä on hyvä jatkaa. Oma-arviossa **vihreänä ovat vahvuutesi ja voimavarasi** työssä sekä terveydessä ja elintavoissa, pidä niistä kiinni. **Punaisella** merkityt kohdat **tarvitsevat kohennusta**, tartuthan toimeen pikaisesti.

Muista, Sinä olet yrityksesi tärkein voimavara!

MITÄ TEEN	MILLOIN TOTEUTAN
Työ	
1.	
2.	
3.	
Terveys	
1.	
2.	
3.	

Liite 2: Suomen Mielenterveys Ry -Arvojen avaruus



Liite 3: Tavoitetähtityöskentelytyökalu

TYÖKALU: TAVOITETÄHTITYÖSKENTELEY

Mikä meillä lisäksi työhyvinvointia?

1. Sopikaa porukalla, mitä ajankohtaa pidetään mielessä tavoitteita suunniteltaessa.

2. Analysoikaa nykyistä tilannetta: mikä toimii ja missä voisi olla kehittämisen varaa.

Kaikki työpaikasta kerätty tieto – työyhteisökyselyt ja henkilöstöhallinnon tunnusluvut – ovat hyödyksi.

3. Pohtikaa kukin omalta kohdaltanne konkreettisemmin

- työympäristöä
- työtä
- ilmapiiriä, johtamista
- omaa itseä
- muita tärkeäksi kokemianne asioita.

Mikä lisäksi omaa työhyvinvointiani? Kirjatkaa ehdotukset post it -lapuille, yksi toive yhteen paperiin, ja kiinnittäkää ne seinälle. Jokainen voi keksiä niin monta ehdotusta kuin syntyy. Keskustelkaa syntyneistä ideoista porukalla ja luokitelkaa ehdotukset aiheittain.

4. Valitkaa kaikkien mielestä tärkeimmät 3–4 tavoitetta hyvinvoinnin kohentamiseksi sovittuun määräaikaan mennessä.

Käykää jokainen merkitsemässä tähdellä itsellenne tärkeimmät tavoitteet seinällä oleville papereille. Jokaisella on käytössään kaksi tähteä, jotka voi merkitä joko yhdelle tai kahdelle kohteelle. Koko työyhteisön kehittämistavoitteiksi valitaan ne kohteet, jotka ovat saaneet eniten tähtiä.

5. Kehittämistavoitteiden valinnan jälkeen jatkakaa kunkin tavoitteen työstämistä tavoitähden avulla (kts. alla) joko koko porukalla tai pienryhmissä seuraavien kysymysten pohjalta

- Mitä *hyötyä* olisi kunkin tavoitteen toteutumisesta itselle/työnantajalle/asiakkaalle?
 - o Kunkin tavoite käydään yksitellen läpi. Mitä enemmän hyötyjä on löydettävissä, sitä helpommin eri osapuolet sitoutuvat tavoitteeseen pyrkimiseen.
- Mikä *estää* tavoitteiden toteutumista? Mitkä ovat karikoita ja huolenaiheita?
 - o Millaisia ovat aikaisemmat kokemukset kehittämissyryksistä? On äärimmäisen turhauttavaa käynnistää kehittämistä, jos aikaisemmat yritykset ovat jääneet kesken.
- Mitä *tietoa, taitoa ja tukea* tarvitaan, jotta tavoitteet toteutuisivat?
 - o Osaamisen puute voi hankaloittaa tavoitteen saavuttamista. Myös ulkopuolista tukea saatetaan tarvita päämääriin pääsemiseksi.
- Millä *toimilla* tavoitteisiin päästään ja kuka voisi tehdä näitä toimia?

Tavoitteeni

Mitä tarvitsen?
tieto, taito tuki?

**Milloin****Karikat**
Esteet

Hyödyt
itselle/työnantajalle/asiakkaalle

Työhyvinvointisuunnitelma muodostetaan kehittämiskohteiden kuvauksesta, kehittämisen sisällöstä, toimista, vastuista, aikatauluista ja seurannasta. Usein kehittämisen toimia kannattaa priorisoida, koska kovin montaa kohdetta ei voi kerrallaan kehittää.

Liite 4: HealthCamp -työhyvinvointi esitys 15.1.2018



Tehtävä

Mieti mikä sinulle on kaikkein tärkeintä elämässä.

Ota kynä ja paperia. Kirjoita paperin keskelle "hyvä elämä" ja sen ympärille sinulle tärkeitä asioita. Voit myös piirtää jos se on sinulle helpompaa.

Mieti sitten miten nämä asiat liittyvät työkykyysi ja yrityksesi menestykseen.

Muutos

- Oman työkyvyn edistäminen voi vaatia muutoksia entisiin tapoihin
- Usein itselle tärkeiden asioiden miettiminen edeltää muutosta -> ristiäni omassa toiminassa/miten haluaisi toimia -> edellytys muutokselle
- Tehtävän tekeminen voi myös selkiyttää sitä, mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä asiat vievät voimavaroja

Itsestä huolehtiminen

- Yrittäjän hyvä työkyky on yrityksen kivijalka
- Joskus töyöhön sitoutuminen voi olla niin voimakasta että itsestä huolehtiminen unohtuu
- Myös taloudellinen tilanne ja mahdollisuudet työstä irtautumiseen voivat vaikuttaa
- Työkyvyn panostaminen on investointi tulevaisuuteen
- Työkyky tarkoittaa yrittäjän voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin.
- Voimavaroja ovat esim. Hyvä terveys, osaaminen ja ammattitaito
- Työkyvyn vaikuttavat myös johtaminen, työyhteisö, työolot sekä arvot, asenteet ja motivaatio
- Myös perheellä, lähiyhteisöllä ja toimintaympäristöllä on merkitystä työkyvyn kannalta
- Pohdi hetki: Mikä on sinu työkykyysi kannalta tärkein tekijä?

Muutoksessa onnistuminen

- Muutos on prosessi johon liittyy eri vaiheita
- Muutoksessa onnistumisessa auttaa että tunnistaa missä muutoksen vaiheessa on
- Kun huomaa että on edennyt muutosprosessissa, saa kokemuksen siitä, että asiat menevät eteenpäin ja on onnistunut, vaikka prosessi on vielä kesken
- Muutoksen tekeminen vie aikaa: Pysyvän muutoksen saavuttamiseen voi mennä 2-5 vuotta
- Muutokseen kuuluvat myös repsahdukset
- Alun harkintavaiheen ajattelutyö sekä hyötyjen ja haittojen pohtiminen auttavat päätöksen tekemisessä, mutta itse muutosta ei tapahdu ilman toimintaa
- Muutokseen kuuluu monenlaiset tunteet pettymyksestä ja epäuskosta onnistumisen iloon ja ylpeyteen
- Muutos vaatii motivaatiota ja resursseja. Tarvitaan myös sitoutumista elinikäiseen muutokseen.

Muutoksessa onnistuminen



Ajankäyttö ja stressinhallinta

- Keskity yhteen asiaan kerrallaan: Kun työn alla on vähänkin vaativampia tehtäviä perustuu niiden yhtäaikainen hoito aivojen vuorotteluun työtehtävästä toiseen niin nopeassa tahdissa ettemme huomaa vaihdoksia -> Tunne että pystyy hoitamaan useampaa asiaa yhtäaikaan -> saatamme hukata tietoa ja tehdä arviointivirheitä -> työ hidastuu
- Kun keskitymme tehtävään joka vaatii paljon aivotyötä kannattaa sulkea saapuvien sähköpostien ja viestien merkkiläät, sillä keskeytyneen monimutkaisen työtehtävän jatkaminen saattaa vaatia jopa 15 minuutin siirtymän
- Suunnittele oma työ niin, että keksityy yhden asian tekemiseen kerrallaan, voi paitsi säästää aikaa myös vähentää työn kuormittavuutta

Ajankäyttö ja stressinhallinta

- Työn tekemiseltä on hyvä jättää aikaa myös läheisille ja ystäville -> lomilla ja läheisten kanssa touhutessa ajatus lähtee rullaamaan
- Luovuuden lähde on usein aivan muu kuin työn tekeminen
- On hyvä miettiä millä ajalla työn tekee ja mistä se on pois
- Pohdi: Oletko pitänyt lomaa viimeisen vuoden aikana? Mitä hyötyä siitä oli? Oliko siitä jotain haittaa?
- Mieti nyt asteikolla 0-10, kuinka stressaantunut olet? Nolla tarkoittaa ettei ole stressiä lainkaan ja 10 tarkoittaa elämäsi pahinta stressiä.

Ajankäyttö ja stressinhallinta

0-5: Loistavaa, tilanteesi on hyvä!

5-7: Nyt on hyvä aika miettiä, mikä aiheuttaa stressiä ja mitä voisit tehdä stressiä aiheuttavien tekijöiden vähentämiseksi ja miten huolehdit stressin purkamisesta.

8 tai enemmän: Tilanne on huolestuttava. Sinun on hyvä keskustella esimerkiksi työterveyshoitajan kanssa siitä, miten helpottaa oloasi ja millaista tukea tarvitsisit.

- Stressi on sopeutumisreaktio, joka herää sopeutumista vaativissa tilanteissa, esimerkiksi haastavassa työtilanteessa tai myönteisissä ja kielteisissä elämänmuutoksissa

Ajankäyttö ja stressinhallinta

- Ihannetilanteessa työ on sen verran vaativaa, että se palkitsee. Kiire ei haittaa, jos sen vastapainoksi on myös rauhallisia hetkiä.
 - Stressireaktion tarkoitus on aktivoida voimavarat haastavasta tilanteesta selviytymiseen.
 - Kun stressireaktio kestää pitkään, voimavarat hupenevat, mikä valkeuttaa asioihin tarttumista -> uuvumme, sairastumme
 - Mitä voit tehdä itse:
1. Pyri vähentämään työn kuormitusta: Riittävä tauotus auttaa palautumisessa. Sosiaalinen tuki myös suojelee kuormituksen haitallisilta vaikutuksilta
 2. Lisää myönteistä ajattelua: Etsi ja muistele onnistumisia -> rohkaisee näkemään ongelmat haasteina ja edistää ratkaisujen löytymistä
 3. Pidä huolta itsestäsi!

Uni ja fyysinen kunto

- Riittävä uni edistää työ- ja toimintakuntoa -> poistaa aivojen väsymystä, tukee muistia ja oppimista, mielen hyvinvointia ja fyysistä terveyttä
 - Ollaksesi luova ja pysyäkseen virkeänä tarvitse joka yö 7-9 tuntia unta
 - Jo parin tunnin päivittäinen univaje heikentää aivojen suorituskykyä merkittävästi -> kyky vastaanottaa, käsitellä ja tuottaa tietoa heikkenee, samoin keskittymiskyky, kyky suunnitella ja arvioida omaa toimintaa
 - Jos unet jäävät liian lyhyiksi tai eivät virkistä kokeille seuraavaa:
1. Tee jotakin rentouttavaa ennen nukkumaan menoa
 2. Mene vuoteeseen vasta kun olet väsynyt
 3. Älä mene vuoteeseen nälkäisenä, älä myöskään syö raskaasti juuri ennen nukkumaan menoa

Uni ja fyysinen kunto

4. Vältä kofeiinipitoisia juomia myöhään illalla
 5. Vältä alkoholin nauttimista ennen nukkumaan menoa. Plenetkin määrät heikentävät unen laatua
 6. Vältä stressaavien asioiden käsittelyä tai työntekoa juuri ennen nukkumaan menoa
 7. Pyhitä makuuhuone ja vuode nukkumiselle ja rakastelulle. Älä vie töitä huoneeseen
 8. Lopeta ruutu-aika hyvissä ajoin ennen nukkumaan menoa
- Mieti: Mistä huomaat että olet nukkunut riittävästi?

Uni ja fyysinen kunto

- Kiinnitä huomiota työympäristöösi ja työasentoihisi. Pyri tekemään työsi niin ettei se pitkäaikaisesti kuormita yksipuolisesti kroppaasi
- Kiinnitä huomiota kädet koholla työskentelyyn
- Pitkäaikainen istuminen on kuormittavaa, työskentele välillä seisten
- Muista pitää pieniä taukoja työneon lomassa -> venyttely ja vastallikkeet
- Liikunta lievittää stressiä, mutta siitä ei kannata tehdä uutta stressitekijää
- Liikunnan ja renoutuksen/levon yhteisvaikutus on merkittävästi parempi kuin kummankaan erikseen
- Viikottainen liikuntapiirakka: Paranna kestävyyskuntoa liikumalla useana päivänä viikossa yhteensä ainakin 2h 30min reippasti, tai 1h15 min rasittavasti. Lisäksi kohenna lihaskuntoa ja liikehallintaa ainakin 2 kertaa viikossa
- Liikunta voi koostua 10min yhtäjaksoisista liikuntakerroista





Mistä tukea ja apua?

- Tuen saaminen on tärkeää, oli se sitten vain ymmärrystä ja rinnalla kulkemista tai konkreettista apua ja neuvoa
- Löytyykö sinulta rinnalla kulkijoita? Kenen kanssa iloiset onnistumisista?
- Yrittämisen ilojen ja surujen jakaminen toisten kanssa auttaa jaksamaan eteenpäin
- Pohdi: Mikä olisi tärkein tuki, josta sinä hyötyisit? Mitä voit tehdä sen saavuttamiseksi?
- yrittajat.fi
- tti.fi/yrittaja
- yrittajanaiset.fi
- elo.fi
- sykettatyohon.fi

Liite 5: Työhyvinvointisuunnitelmapohja

TAVOITE	HYÖDYT	ESTEET	TIETO/TAITO/TUKI	TOIMET	AIKATAULU