



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
VASA YRKESHÖGSKOLA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Pekka Juhana Kuivasmäki ja Heidi Katariina Tiitinen

**SOSIAALIALAN MIKROYRITTÄJÄT  
SUOMESSA  
Mikä saa jaksamaan?**

Sosiaali- ja terveystieteiden  
2009

Lakkaamatta  
etsi sitä Suurta  
Kieltäydy luovuttamasta!  
Ole kuin aurinko  
murtuvan  
veden pinnalla: kimalla!  
Etsi sitä Suurta,  
kolua etäiset paikat  
ja pimeimmät sopet  
pelosta piittaamatta  
on suurta etsiä Suurta,  
olla ohut valonsäde  
kohtaamassa suurta vettä

Tommy Tabermann

## ALKUSANAT

Opinnäytetyömme on tehty Vaasan ammattikorkeakoulussa sosiaalian yksikössä vuoden 2009 aikana. Työtämme ohjasi pääosin projektipäällikkö Eeva-Liisa Salmi. Toisena ohjaajana toimi yliopettaja Hans Frantz. Haluamme osoittaa molemmille ohjaajille suuret kiitokset saamastamme tuesta ja ohjauksesta. Kiitos myös lehtori Ahti Nymanille, joka on auttanut meitä opinnäytetyömme eri vaiheissa. Suuri kiitos kuuluu lisäksi kyselyyn osallistuneille sosiaalian yrittäjille, jotka näkivät vaivaa vastatessaan kyselyyn.

Vaasassa 30.10.2009

---

Pekka Kuivasmäki

---

Heidi Tiitinen

## VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

### Sosiaalialan koulutusohjelma

#### TIIVISTELMÄ

Tekijä	Pekka Kuivasmäki ja Heidi Tiitinen
Opinnäytetyön nimi	Sosiaalialan mikroyrittäjät Suomessa – Mikä saa jaksamaan?
Vuosi	2009
Kieli	suomi
Sivumäärä	54 + 2 liitettä
Ohjaajat	Eeva-Liisa Salmi ja Hans Frantz

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sosiaalialan mikroyrittäjien työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitäviä tekijöitä. Kyseessä oli Vaasan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden hallinnoima tutkimus- ja kehittämishanke, jota myös opetusministeriö osittain rahoitti. Projektin on tarkoitus jatkaa myöhemmin interventiomuotoisella kehittämishankkeella. Tämä opinnäytetyö on osatutkimus yllämainittua tutkimus- ja kehittämishanketta.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen välityksellä. Kyselykaavake sisälsi niin avoimia kuin monivalintakysymyksiäkin, jotka liittyivät yrittäjien terveyteen ja elintapoihin, työhyvinvointiin, tukiverkostoihin sekä työympäristöön. Kerättyä aineistoa analysoitiin kvantitatiivisin ja kvalitatiivisin menetelmin. 560:stä sosiaalialan yrittäjästä kyselyyn vastasi 97 mikroyrittäjää, ja heidän vastauksiaan on analysoitu tässä opinnäytetyössä.

Vastausten perusteella sosiaalialan mikroyrittäjien työhyvinvointia voidaan pitää hyvänä. Tutkimuksessa nousi esille useita eri voimavaroja. Tärkeimpinä olivat tyytyväisyys omaan työhön sekä sosiaalisen ja ammatillisen verkoston laajuus. Yrittäjää kuormittavia tekijöitä oli vähemmän. Kiire työssä ja taloudellinen epävarmuus mainittiin yleisimmiksi kuormittavuustekijöiksi.

---

Asiasanat	sosiaalialan mikroyrittäjä, työhyvinvointi, voimavaratekijät, kuormittavuustekijät, koherenssi
-----------	--

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES  
Sosiaalialan koulutusohjelma

## ABSTRACT

Authors	Pekka Kuivasmäki and Heidi Tiitinen
Title	Social Micro-Entrepreneurs in Finland – What Keeps You Going?
Year	2009
Language	Finnish
Pages	54 + 2 Appendices
Names of Supervisors	Eeva-Liisa Salmi and Hans Frantz

---

The purpose of this bachelor's thesis is to study the social micro-entrepreneurs' wellbeing at work and the factors that maintain work ability. This thesis is a part of a research and development project that is administered by the university of applied sciences in Vaasa and also partly financed by the ministry of education. The project will be followed by a development project in the form of an intervention.

The research material was collected with a questionnaire. The questionnaire included both open ended questions and multiple choice questions which were related to healthy ways of life, wellbeing at work, support net and working environment of the entrepreneurs. The material was analyzed with quantitative and qualitative methods. There were 97 respondents and the total amount of the entrepreneurs was 560. Their answers have been analyzed in this thesis.

Based on the results it can be said that social entrepreneurs are doing fine in their work. There were many mental and physical resources available for them. Two most important resources were the satisfaction with own work and the wide professional support net. The hurry at work and financial insecurity were the factors that added the work load. There were only few loading and stressing factors.

---

Keywords	Social micro-entrepreneurship, Wellbeing at work, Resource factors, Loading factors, Coherence
----------	--

## SISÄLLYS

	ALKUSANAT.....	3
	TIIVISTELMÄ.....	4
	ABSTRACT.....	5
	LIITELUETTELO .....	8
1	JOHDANTO .....	9
2	MIKROYRITYKSET .....	10
	2.1 Määritelmä .....	10
	2.2 Määritelmään vaikuttavia tekijöitä .....	10
	2.3 Toimialaluokitukset .....	10
3	MIKROYRITYSTOIMINTA SOSIAALIALALLA .....	11
	3.1 Yritysten kuvaus.....	11
	3.2 Yrittäjän profiili.....	11
	3.3 Yrittäjäksi hyvivointialalle .....	12
	3.4 Hoivayrittäjyyden tulevaisuudennäkymät .....	13
4	MIKROYRITTÄJÄN TYÖHYVINVOINTI.....	14
4.1	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	14
	4.1.1 Voimavaratekijät.....	15
	4.1.2 Kuormittavuustekijät.....	17
4.3	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	19
4.4	Yhteisöllisyys työpaikalla .....	20
5	KOHERENSSIN TUNNE.....	22
	5.1 Määritelmä.....	22
	5.2 Koherenssin tunne – ymmärettävyys.....	23
	5.3 Koherenssin tunne – hallittavuus.....	23
	5.4 Koherenssin tunne - mielekkyys .....	23
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
	6.1 Aiheen valinta.....	25
	6.2 Tutkimuskysymykset .....	25
	6.3 Tutkimusjoukon kuvaus .....	25

6.4 Tutkimusmenetelmät .....	26
6.5 Tutkimuksen pätevyys .....	26
7 TUTKIMUSTULOKSET .....	28
7.1 Mikroyritysten taustatiedot .....	28
7.2 Mikroyrittäjien voimavaratekijät .....	29
7.3 Mikroyrittäjien kuormittavuustekijät .....	37
7.4 Mikroyrittäjien sosiaalinen ja ammatillinen tukiverkosto .....	40
8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	44
9 POHDINTA .....	49
LÄHTEET .....	52

## **LIITELUETTELO**

LIITE 1 Saatekirje

LIITE 2 Kyselylomake



## 1 JOHDANTO

Kuulimme oppitunnilla Vaasan ammattikorkeakoulussa toteutuvasta sosiaali- ja terveysalan hallinnoimasta tutkimus- ja kehittämishankkeesta. Kyseinen hanke liittyy hyvinvointialan mikroyrittäjiin Suomessa. Hankkeen rahoituksesta vastaa opetusministeriö ja Vaasan ammattikorkeakoulu. Hankkeen tarkoituksena on tehdä valtakunnallinen peruskartoitus Suomessa sosiaali- ja terveysalalla toimivista mikroyrittäjistä. Ensimmäisessä vaiheessa oli tarkoitus tutkia hyvinvointialalla toimivien mikroyritysten laatua sekä yrittäjien kokemusta työstään, terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Kartoituksesta saatu tieto muodostaa perustan myöhemmin alueellisesti toteutettavalle yrittäjien työhyvinvointia edistävälle interventiolle. Tämä opinnäytetyö on osa tätä tutkimushanketta.

Kiinnostuimme kyseisestä aiheesta, sillä olimme jo aikaisemmin pohtineet tekemämme opinnäytetyön yrittäjyyteen liittyen. Eritoten olimme kiinnostuneita hyvinvointialan yrittäjyydestä ja heidän työssä jaksamisestaan. Aihe oli mielenkiintoinen myös siitä syystä, että aiempaa tutkimustietoa kyseisestä aiheesta ei ole paljon. Taustalla on myös ajatus mahdollisesta oman yrityksen perustamisesta hyvinvointisektorille.

Keskitymme pääosin tutkimaan sosiaalialan ja sosiaali- ja terveysalan mikroyrittäjien hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työssämme perehdymme erityisesti mikroyritysten kokemuksiin työstään ja hyvinvoinnistaan. Siksi olemmekin poimineet kyselylomakkeesta valikoidusti ne kysymykset, jotka nimenomaan liittyvät meidän aihepiiriimme (fontti 11 liitteissä 2-12). Halusimme selvittää työssämme yrittäjien voimavara sekä kuormittavuustekijöitä. Lisäksi haluamme tutkia mikroyrittäjien sekä sosiaalista että ammatillista tukiverkostoa. Pyrkimyksenä on löytää yritysten elinkaarta ja yrittäjien työkykyä tukevia tekijöitä. Käytämme tutkimuksessa myös terveyttä edistävää näkökulmaa, jossa hyödynnämme Aaron Antonovskyn koherenssiteoriaa. Halusimme tutkia koherenssin vaikutusta ihmisen työhyvinvointiin tutkimissamme sosiaalialalla toimivissa mikroyrityksissä.

## 2 MIKROYRITYKSET

### 2.1 Määritelmä

Mikroyritys määritellään Euroopan komission suosituksessa. Määritelmä on tullut voimaan ensimmäinen päivä tammikuuta 2005. Määritelmässä täsmennetään mikroyrityksen käsite, joka koskee myös pienten ja keskisuurten yritysten luokitusta. Määritelmän tarkoituksena on estää, etteivät mikro- ja pienyrityksiä sekä keskisuuria yrityksiä taloudellisesti suuremmat yritykset pääse hyödyntämään heille kuulumatonta tukijärjestelmää. (Europa EUVL 2003.)

### 2.2 Määritelmään vaikuttavia tekijöitä

Mikroyrityksen määritelmään vaikuttavia tekijöitä ovat henkilöstön määrä, liikevaihto ja taseen loppusumma. Mikroyrityksen henkilöstömäärä on alle kymmenen henkilöä. Yrityksen henkilöstön määräksi lasketaan ne, jotka ovat työskennelleet yrityksessä tai sen lukuun täyspäiväisesti koko tarkasteltavan vuoden ajan. Mukaan ei kuitenkaan lasketa oppisopimussuhteessa tai ammatillisessa koulutuksessa olevia opiskelijoita eikä äitiysvapaalla olevia henkilöitä. Mikroyrityksen liikevaihto tai tase saa olla korkeintaan kaksi miljoonaa euroa. (Europa EUVL 2003.)

### 2.3 Toimialaluokitukset

Sosiaalialan palvelut jaetaan erilaisiin toimialaluokkiin. Pääluokkia on kaksi; sosiaalihuollon laitospalvelut sekä sosiaalihuollon avopalvelut. Laitospalvelut jaetaan sosiaalihuollon hoitolaitoksiin, kehitysvammaisten sekä mielenterveys- ja päihdeongelmaisten asumispalveluihin, vanhusten ja vanhusten asumispalveluihin sekä muihin sosiaalihuollon laitospalveluihin. Avopalvelut puolestaan jaetaan vanhusten ja vammaisten sosiaalihuollon avopalveluihin ja muihin sosiaalihuollon avopalveluihin. (Tilastokeskus 2008.)

### 3 MIKROYRITYSTOIMINTA SOSIAALIALALLA

#### 3.1 Yritysten kuvaus

Yksityinen sosiaalipalveluntuottaja on yritys tai yhteisö, joka jatkuvasti harjoittaa liike- tai ammattitoimintaa suorittamalla ympärivuorokautista sosiaalipalvelua. Näitä palveluita ovat muun muassa lasten ja nuorten huollon, lasten päivähoidon, vammaisten, kehitysvammaisten, vanhusten tai päihdehuollon palvelut. (Hiltunen, Karjalainen, Mannio, Pättiniemi, Pötry, Savolainen, Tainio, Tirkkonen & Välke 2007, 9.) Yksityisten sosiaalipalvelujen asiakkaat ovat sekä julkisia että yksityisiä (Kauppinen & Niskanen 2005, 34). Sosiaalipalvelujen suurimpina palvelunostajina ovat kuitenkin kunnat ja kansaneläkelaitos (Kela) (Hiltunen ym. 2007, 9).

Ennen toiminnan aloittamista yrityksellä tai yhteisöllä on oltava lääninhallituksen lupa kyseisten palveluiden tuottamiseen. Luvan saa tietyin kriteerein, joihin kuuluu muun muassa toimintayksikön tilojen ja välineiden riittävyys sekä asianmukaisuus. Myös henkilöstön pätevyys ja riittävä määrä kartoitetaan. (Hiltunen ym. 2007, 207.) Sosiaalipalveluita tuottavien yritysten toimintaedellytykset määritellään laissa: *Laki yksityisten sosiaalipalveluiden valvonnasta 9.8.1996/603*. (L603/1996).

Suurin osa sosiaalipalvelun yrityksistä on palvelutaloja, palveluasuntoja, lasten päivähoitopaikkoja ja kotipalveluja. Hoiva-alalla yrittäminen on yleisimmin paikallista tai alueellista sekä naisvaltaista. (Tenhunen 2004, 61-63.) Nykyään suurin osa sosiaalipalveluyrityksistä työllistää alle viisi työntekijää (Heinonen, Kovalainen, Paasio, Pukkinen & Österberg 2006, 25). Tyypillisiä ammattiryhmiä sosiaalihuollossa ovat sosiaalityöntekijät, kodinhoitajat, lähihoitajat, kehitysvammaohjaajat ja -hoitajat, sosiaaliohjaajat, lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat (Tenhunen 2004, 20).

### 3.2 Yrittäjän profiili

Yrittäjyyttä ei voida kutsua ammatiksi, vaan se on ihmisen ajattelu-, suhtautumis- ja toimintatapa. Yrittäjyyteen kasvu on kehittymistä tiedoissa, taidoissa ja asenteissa. Yrittäjäpersoonallisuus syntyy synnynäisten ja opittujen tekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Turun aluetyöterveyslaitos 2000.)

Vaikka yrittäjyyttä onkin tutkittu paljon, ei yksiselitteistä luonnehdintaa tyypillisestä yrittäjäpersoonasta ole luotu. Yrittäjälle tärkeitä ominaisuuksia ovat hyvä terveys, työhön sitoutuminen, valmius tehdä kovasti töitä, kyky sietää epävarmuutta ja ajatella luovasti. Yrittäjältä vaaditaan myös kurinalaisuutta ja kykyä organisoida. Yrittäjyyttä pidetäänkin enemmän elämänasenteena, jossa yrittäjä pyrkii toteuttamaan ideansa käytännössä. Tämä vaatii tiettyä asennetta ja kykyä nähdä erilaisia mahdollisuuksia. (Lyytinen & Piha 2004, 90.)

### 3.3 Yrittäjäksi hyvinvointialalle

Hyvinvointialan yrityksen perustamisen lähtökohtana on usein jo olemassa oleva tai lisääntynyt palveluntarve. Tätä tarvetta ei kuitenkaan julkisella puolella ole kyetty tai haluttu täyttää. Näin ollen hyvinvointialan yritykset syntyvät täydentämään jo olemassa olevia julkisia palveluita. (Toivonen 1999, 14.) Idea yrittäjäksi ryhtymiseen voi usein syntyä omista kokemuksista hoiva- ja hoitotyöstä julkisella sektorilla. Motiivina voi olla myös halu tehdä asiat entisestä tavasta poiketen. Hyvinvointialan yrityksiä on syntynyt myös vaihtoehtona työttömyydelle. Yrittäjäksi ryhtymisen syy voi olla myös tyytymättömyys kunnallisten hallintojärjestelmien liialliseen byrokraattisuuteen ja jäykkyyteen. Hoiva-alalla halu auttaa ja työskentely ihmisten parissa koetaan joskus jopa tärkeämpänä kuin itse yrittäminen. (Toivonen 1999, 18.)

Yrittäjyyteen liittyy aina omat riskinsä ja yrittäjä elää monenlaisten paineiden alaisena. Hän huolehtii monista muistakin asioista kuin oman yrityksensä toiminnasta, kuten terveydestään ja toimeentulostaan. Viime kädessä yrittäjällä itsellään on suurin taloudellinen vastuu. Yritystoimintaan saattaa olla sidottuna yrittäjän koko omaisuus. Toiminnan vapautta ja itsenäisyyttä sekä riskinottoa

voidaan pitää myös yritystoimintaan liittyvänä haasteena. (Turun aluetyöterveyslaitos 2000).

### 3.4 Hoivayrittäjyyden tulevaisuudennäkymät

Monissa kehittyneissä markkinatalouksissa on joitakin yhteisiä piirteitä hoiva-alan tulevaisuutta ajatellen. Näitä piirteitä ovat väestön ikääntyminen, huoltosuhteiden muuttuminen hankaliksi rahoittaa sekä tiettyjen palveluiden kasvu. Näistä syistä hyvinvointipalveluiden kysyntä ja tarve todennäköisesti kasvavat. Tästä johtuen hoivayrittäjyyden tulevaisuudennäkymät vaikuttavat lupaavilta. (Hiltunen ym. 2007, 254.)

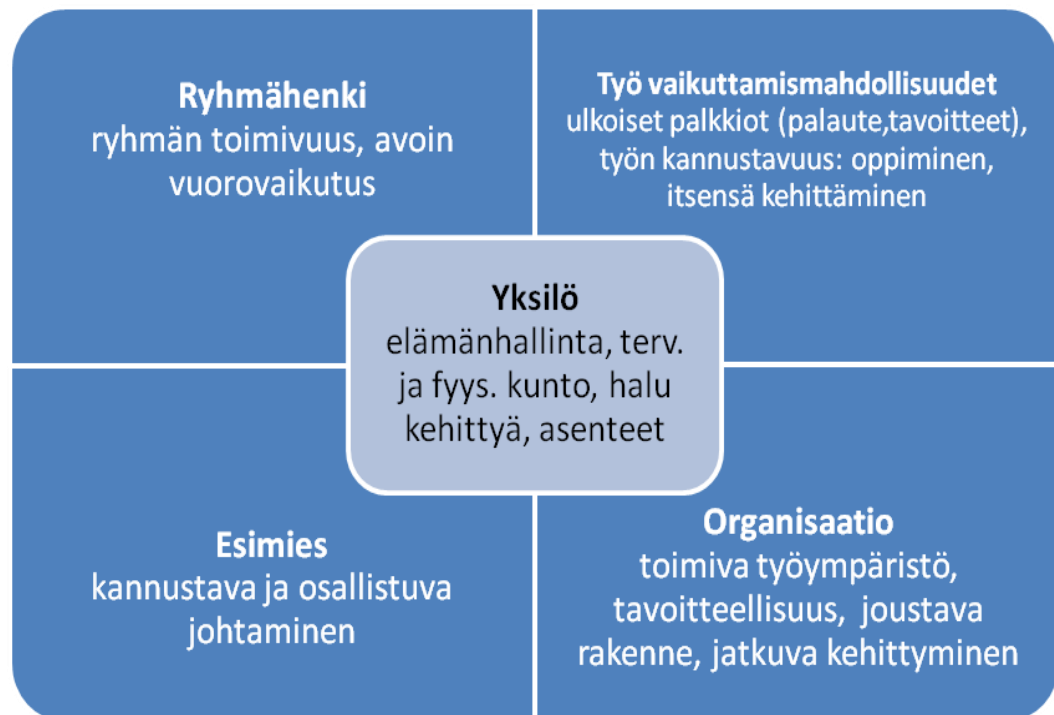
Hoivayrittäjien mahdollisuus toimia on paljolti riippuvainen siitä, kuinka paljon verorahoja kohdennetaan hoiva- ja hoitopalveluihin (Hiltunen ym. 2007, 254). Yksityisten palveluntuottajien haasteita ovat muun muassa erilaiset kilpailuttamiskäytännöt ja erilaiset laatuvaatimukset, joista on monia eroavaisuuksia kuntien välillä (Hiltunen ym. 2007, 9). Tulo- ja koulutustason nousu sekä julkisen alan henkilöstön eläköityminen kasvattavat sosiaalipalvelujen kysyntää tulevina vuosina ja mahdollistavat ostopalveluiden lisäämisen. Onko palveluja tarjolla riittävästi, sen näyttää aika. Hoiva- ja hoitoalan ammattitaitoisista työntekijöistä saattaa tulla pula. Tällä hetkellä koti- ja asumispalvelut erityisryhmille kuten vanhuksille, mielenterveyskuntoutujille ja päihdeongelmaisille ovat olleet nopeimmin kasvavia aloja. (Hiltunen ym. 2007, 241-243).

## 4 TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi tarkoittaa työssäkäyvän henkilön selviytymistä työtehtävistään. Työhyvinvoinnissa on monta osatekijää. Siihen vaikuttavat työntekijän jaksaminen, työpaikan turvallisuus, työn hallinta, työilmapiiri sekä johtaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.) Hyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijän fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä erilaiset työympäristössä esiintyvät tekijät. Siihen vaikuttavat lisäksi monet muut tekijät, kuten työsuhde, palkkaus, työsopimus, yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne sekä yleinen elämäntilanne. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.) Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin perustana toimii omien tavoitteiden asettaminen ja niiden toteuttaminen (Moilanen & Varis 2001, 13). Hyvinvoinnilla on selkeä yhteys työn tuottavuuteen ja asiakkaiden tyytyväisyyteen ja näin ollen se vaikuttaa lisäksi kilpailukykyyn (Suomen mielenterveysseura 2009).

Läheisiltä saatu tuki on erittäin tärkeää, kun työ on raskasta ja voimia vievää. Lisäksi olennaista hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta on, että työntekijä työskentelee omana itsenään. Myös omien arvojen kunnioittaminen on tärkeää työtä tehdessä. Se lisää työntekijän motivaatiota, jos hän on tehnyt arvojensa mukaisen valinnan ammattia valitessaan. (Suomen mielenterveysseura 2006.) Työyhteisö voi hyvin, kun työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämänhallintaa tukevaksi. Tällaisessa työyhteisössä työskennellään osaavasti ja tuottavasti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos 2007)

#### 4.1.1 Voimavaratekijät

Työn mielekkyyteen vaikuttavat elämän päämäärät ja se kuinka hyvin työ tukee niitä (Moilanen & Varis 2001, 26). Paras henkinen työhyvinvointi saavutetaan, kun sitä edistetään yhtä aikaa työntekijän, työn ja työyhteisön tasoilla toimilla. Varhainen puuttuminen ongelmiin ehkäisee niitä kehittymästä ylivoimaisiksi. Avoin keskustelu työyhteisön asioista ja ongelmista jäsentää ajatuksia, antaa tukea ja auttaa näkemään vaihtoehtoisia toimintatapoja. (Työterveyslaitos 2009.) Myös työntekijöiden välisillä suhteilla on suuri merkitys motivoitumiseen, tuottavuuteen ja tyytyväisyyteen (Goleman 2009, 289).

Varsinkin työnkuvaan tai työmäärään liittyvissä muutostilanteissa henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen korostuu. Jokaisen ihmisen kohdalla kestävä hyvinvointi edellyttää vastuun kantoa omasta elämästään. Yksilö voi vahvistaa voimavarojaan omien tarpeidensa ja lähtökohtiensa mukaisesti. Hyvä itsetuntemus auttaa asettamaan rajat omalle jaksamiselle ja pitämään niistä kiinni. Joskus on hyvä

pysähtyä miettimään työhön kohdistuvia odotuksia. Itselle asetettujen tavoitteiden tulee olla riittävän haastavia, mutta realistisia. Ne tulee saavuttaa kohtuullisella panostuksella, mutta kuitenkin niin, että toteutuessaan ne tuovat riittävästi tyydytystä. Töissään kannattaa edetä niiden tärkeysjärjestyksessä. Joskus saattaa myös eteen tulla tilanteita, jolloin on hyväksyttävä, ettei ehdi, jaksaa, osaa tai hallitse asioita. Työn tulisi olla kuitenkin sellaista, että siitä tuntee selviytyvänsä. (Suomen mielenterveysseura 2006.) Hyvä työkyky ei ole aina pysyvä olotila eikä sitä voi pitää yksilön ominaisuutena. Työkykyyn ja jaksamiseen vaikuttaa työntekijän, hänen työnsä ja koko työyhteisön yhteensopivuus sekä joustojen ja työn kehittämisen mahdollisuudet. (Työterveyslaitos 2009.)

Työympäristöllä on myös suuri vaikutus voimavaroihin. Ympäristössä täytyy ottaa huomioon, että se mahdollistaa työn vaivattoman sujumisen, tukee työntekoa sekä on turvallinen. Turvallisessa työympäristössä on otettu huomioon muun muassa työtilat, laitteet, kulkutiet, melutaso, valaistus sekä tilojen yleinen siisteys. (Suomen mielenterveysseura 2006.)

Päivittäisestä palautumisesta on myös tärkeää huolehtia. Edistääkseen tulevaa työssä suoriutumista, uuden oppimista ja myönteisiä kokemuksia työtä kohtaan sekä ylläpitääkseen hyvinvointia, on pystyttävä palautumaan aiemmista töistä. Palautumiseen on kaksi reittiä: Vältetään työn tekeminen vapaa-ajalla ja hankitaan uusia voimavaroja käytettyjen tilalle. Levon lisäksi palautumista edistää leppoisaa oleskelua, urheilua, mieluisia harrastuksia ja sosiaalinen toiminta. Vastaavasti työn kohtuuttomat vaatimukset tai liian yksin tekeminen voivat vaikeuttaa työstä irtautumista vapaa-ajalla. (Työterveyslaitos 2009.)

Työn imuilla tarkoitetaan ihmisen kokemaa omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista työhönsä. Voimavaratelijät työssä, esimerkiksi työn itsenäisyys ja esimiehen arvostus sekä tuki ovat yhteydessä työn imuun. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.) Työn imu on voimavara, jolla on yhteys ihmisen terveyteen, elämästä nauttimiseen sekä työelämässä jaksamiseen (Suomen mielenterveysseura 2006). Työn imu ei kohdistu yhteen tiettyyn asiaan, yksilöön,



tapahtumaan tai käyttäytymiseen työpaikalla. Se saattaa vaihdella tilanteiden ja työolojen muuttuessa. Työn imua kokeneilla ihmisillä on todettu harvoin olevan työuupumuksen piirteitä. Mikäli ihmisellä on uupumuksen oireita, työ imun kokemukset useimmiten puuttuvat. Näin ollen nämä kaksi käsitettä ovat vastakkaisia ilmiöitä. (Työterveyslaitos 2004.) Toisaalta, jos työntekijä kokee työn liian alikuormittavaksi, voi tällainen haasteettomuus johtaa työn imun katoamiseen (Suomen mielenterveysseura 2006).

Työnilo syntyy omista ansioista, saavutuksista ja itse tehdystä. Siihen liittyy myös ahkeruus, sitoutuneisuus sekä innostuneisuus. Työnilon tunteeseen liittyy vahvasti myös luovuus. Ihmisen täytyy päästä toteuttamaan itseään haluamallaan tavalla ja vapaasti, jotta tämä tunne ei katoa. (Suomen mielenterveysseura 2006.)

Yrittäjän ja toisen palveluksessa olevan yksi suurimmista eroista on epävarmuus. Yrittäjälle tärkeä ominaisuus tai taito ei ole epävarmuuden sietokyky, vaan kyky muuttaa tapahtumat ei-sattumanvaraisiksi. (Kallio 2002, 135.) Turvallisuutta tunteva ihminen pystyy keskittymään työhönsä, saavuttamaan tavoitteensa ja suhtautumaan vastoinkäymisiin haasteina eikä uhkina (Goleman 2009, 287).

#### 4.1.2 Kuormittavuustekijät

Ihminen käsitetään kokonaisuutena, jonka hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavat monet tekijät. Ihmisen kykyyn selviytyä elämässä ja työn aiheuttamista paineista vaikuttavat syntymässä saatu perimä, kasvuolosuhteet, elämäntilanne ja elämän hallinta yleensä. (Waris 2001, 14.)

Monet tilanteet työpaikalla aiheuttavat kuormitusta. Kuormittumista ilmenee sekä kielteisenä että myönteisenä. Se, miten yksilö kokee kuormittumisen, riippuu siitä miten hän pystyy selviytymään työn hänelle kohdistamista paineista eli kuinka hän hallitsee työnsä. (Waris 2001, 15.) Kuormittavia tekijöitä on sekä ympäristöstä että itse ihmisestä lähtöisin olevia. Suuret muutokset tutussa ja turvallisessa ympäristössä ja pelon tunne lisäävät kuormitusta työhön. (Suomen mielenterveysseura 2006.)

Määrä ja laatu vaikuttavat työn rasittavuuden kokemiseen. Tavoitteena on työ, jonka yksilö tuntee pystyvänsä hallitsemaan. Työn haasteiden ja virikkeiden määrä tulee olla sopiva, jotta hallinnan tunne syntyy. (Waris 2001, 19.) Liian vaativa työ saattaa aiheuttaa ylikuormitusta ja näin ollen ihminen kokee, ettei työ ole enää hallittavissa. Toisaalta liian yksitoikkoinen työ tai työmäärän niukkuus johtavat tyytymättömyyteen. (Moilanen & Varis 2001, 14.)

Ihmisen onnistuminen kuormittavuuden hallinnassa riippuu hänen voimavaroistaan, kyvyistään, tiedoistaan ja taidoistaan. Hallintaan vaikuttavat myös käytettävissä olevat työvälineet ja mahdollinen työpaikalta sekä kotoa saatu sosiaalinen tuki. (Waris 2001, 31.)

Jos arkielämän ongelmanratkaisumalleja ei synny riittävästi tai elämässä esiintyy liian kohtuuttomia vaatimuksia ja suuria muutoksia, saattaa tämä aiheutua stressitilan, joka jää pitkäksi aikaa päälle. Työelämässä tästä käytetään usein nimeä työuupumus tai burnout. Suurimmat stressiä aiheuttavat tekijät ovat työpaikan ristiriidat, liian pitkät työajat, ihmissuhdeongelmat, taloudelliset vaikeudet, työpaikan menetys ja eläkkeelle siirtyminen. (Turun aluetyöterveyslaitos 2001.) Työuupumus kehittyy yleensä hitaasti. Työuupumuksen riskiä lisäävä tekijä on se, ettei ihminen voi vaikuttaa omiin työoloihinsa. Täytyy ottaa kuitenkin huomioon, ettei kaikki työstressi ei ole työuupumusta. Työuupumuksen ominaispiirteitä ovat totaalinen väsymys, kyynisyys, työnilon ja merkityksellisyyden katoaminen, ammatillisen itsetunnon lasku, tunne ettei selviä töistään ja uuden oppimisen on hankaluus. (Tervemedia 2006.)

<b>Työuupumuksen ehkäisy</b>	
<b>Itsestä huolehtiminen</b>	<b>Työpaikalla</b>
-vastuun kantaminen itsestä	-omien arvojen, rajojen,
-omien arvojen, rajojen, arvojen tunnistaminen	arvojen tunnistaminen
-ihmissuhteet: perhe ja ystävät	-mahdollisuus vaikuttaa työhönsä
-riittävä uni ja lepo	-mielekäs työ
-kuntoilu, ulkoilu, harrastukset	-realistinen asenne työhön,
-terveellinen ruokavalio	rajojen asettaminen
-tupakoinnin lopetus	-hyvä työilmapiiri
-alkoholia korkeintaan kohtuudella	-palautteen saaminen
	-mahdollisuus ja kyky sanoa ei
	-tietojen ja taitojen kehittäminen,
	uralla etenemismahdollisuus

Kuvio 2. Työuupumuksen ehkäiseminen (Tervemedia 2006)

Yhä useamman työssäkäyvän hyvinvointi on vaarassa väkivallan uhan vuoksi. Jatkuvalle pelon tunteelle on suuri merkitys työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Työssä koettu väkivalta ei jakaudu tasaisesti kaikkien ammattiryhmien kesken vaan sitä esiintyy tietyissä ryhmissä enemmän. Sosiaalialan ammatit kuuluvat tähän ryhmään. Väkivaltatilanteita ennaltaehkäistäessä on tärkeää, että on huolehdittu henkilökunnan koulutuksesta, turvallisesta työympäristöstä ja turvalaitteista sekä niiden asianmukaisesta käytöstä. Myös tilanteiden tunnistamiseen täytyy kiinnittää huomiota ja pyrkiä ratkaisemaan mahdolliset vaaratilanteet ilman väkivaltaa. Lisäksi turvallisuussuunnitelma auttaa mahdollisissa väkivaltatilanteissa. (Työterveyslaitos 2000.)

### 4.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointia voidaan edistää työpaikalla esimerkiksi työsuojelun yhteistoinnilla, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (TYKY-toiminta), työterveyshuollon toimilla, sekä työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009).

TYKY-toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät eri tavoin edistämään ja tukemaan jokaisen työ- ja toimintakykyä työuran kaikissa vaiheissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009). TYKY-toiminnassa olennaista on ammattiosaaminen, työyhteisö, työtilat sekä ergonomia (Hiltunen ym. 2007, 108). Tärkeänä osatekijänä työhyvinvoinnin edistämässä on myös työterveyshuolto, joka ehkäisee työstä johtuvia terveysvaaroja sekä kehittää työoloja ja on siksi keskeinen taho työhyvinvoinnin edistämässä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009). Työterveydenhuollon palveluita voi hankkia kunnallisesta terveyskeskuksesta, yksityiseltä lääkäriasemalta tai itsenäiseltä ammatinharjoittajalta. Yrittäjä voi hakea korvausta Kelalta työterveyshuollosta aiheutuneista kohtuullisista ja tarpeellisista kuluista. (Kansaneläkelaitos 2009.) Mikäli terveydentilatarkastuksen yhteydessä tai sairautta hoidettaessa ilmenee kuntoutukselle tarvetta, voidaan työntekijä ohjata Kelan tai muiden organisaatioiden toteuttamaan kuntoutukseen (SYTY2000-yrittäjäprojekti 2006). Näiden työkykyä toimien lisäksi on olemassa myös työsuojaus, joka jaetaan ennakoivaan ja korjaavaan toimintaan. Ennakoivassa työsuojelussa keskitytään työtilojen, -menetelmien, ja -tehtävien suunnitteluun. Korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään silloin, kun työoloissa tai työturvallisuudessa on ilmennyt ongelmia. (Rauramo 2004, 83.)

### 4.4 Yhteisöllisyys työpaikalla

Viime aikoina on nostettu esille yhteisöllisyyden käsite myös työelämässä. Tämä yhteisöllisyys tukee hyvinvointia, terveyttä, oppimista ja tuloksellisuutta. Työpaikalla yhteisöllisyys parantaa yhteenkuuluvuutta, luo työntekijöille turvaa ja

auttaa heitä hahmottamaan ympäristöään. Toimivassa yhteisössä jokainen jäsen auttaa toistaan toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään ja yksilöiden erilaisuus luo yhteisöön voimavaroja joilla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Yhteisöllisyyden perustana on erilaisuuden hyväksyminen. (Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos 2007.)

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisen rakenteen yhteisöllisiä piirteitä, joita ovat verkostot, osallistuminen ja luottamus. Ne tuovat helpotusta henkilöiden väliseen kanssakäymiseen sekä tehostavat tavoitteiden toteutumista. (Tilastokeskus 2006.) Sosiaalista pääomaa syntyy yhteisöllisyydestä ja jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Sosiaalinen pääoma on sekä yksilön että koko työyhteisön voimavara. Se tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Mitä enemmän sosiaalista pääomaa käytetään, sitä suuremmaksi se kasvaa. Sillä saattaa olla myös kielteisiä vaikutuksia. Mikäli yhteisöllisyys ei kestä erilaisuutta, se voi olla myös sulkevaa ja rajoittavaa. Liian tiiviit sosiaaliset suhteet saattavat johtaa ei-toivottuihin ilmiöihin kuten kiusaamiseen, kateuteen ja kuppikuntaisuuteen. (Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos 2007.)

## 5 KOHERENSSIN TUNNE

### 5.1 Koherenssin määritelmä

Aaron Antonovsky (1923-1994) oli israelilainen sosiologi, joka on tutkinut koherenssin tunnetta ja huomannut sen suojaavan vaikeiden elämänolosuhteiden sekä tapahtumien sairastuttavalta vaikutukselta. Koherenssin tunne on näin ollen terveyttä edistävä voimavara. Yleisinä voimavaroina koherenssin tunteen kehittymisessä ovat kulttuurinen pysyvyys, varallisuus ja sosiaalisen tuen saatavilla olo. Nämä voimavarat johtavat sellaisiin elämäkokemuksiin, jotka edistävät koherenssin tunteen kehittymistä. Antonovsky kritisoi sairauslähtöisen ajattelun hallitsevaa asemaa stressitutkimuksissa. Hän halusi kiinnittää huomiota tekijöihin, jotka estävät ihmisiä sairastumiselta. (Salo & Tuunainen 1996, 233-236.)

Aaron Antonovskyn teorian mukaan ihmisellä on pyrkimys elämän ymmärrettävyyteen, hallittavuuteen ja mielekkyyteen. Nämä pyrkimykset korostuvat paineissa olosuhteissa. Antonovskyn mukaan ihmisellä on tarve ja pyrkimys ymmärtää ympäröivää maailmaa, siihen kuuluvia ihmisiä sekä tilanteita eli saada ne hallintaansa. Hallinnan tunteen lisäksi ihminen pyrkii löytämään maailmasta mielekkyyttä ja sen kautta peilaa omia arvostuksiaan. (Salo & Tuunainen 1996, 234.) Työterveyslaitoksen Internet-sivuilta selviää, että koherenssin tunne ei ole muuttumaton aikuisiällä ja erityisesti se muuttuu ihmisillä, joilla on heikko koherenssi muutenkin. Hyvillä ja vakailta työoloilla voidaan vahvistaa koherenssin tunnetta. (Hakanen, Feldt & Leskinen 2007.)

Koherenssin Antonovsky määrittelee seuraavasti:

1. Ihmisen sisäinen ja ulkoinen maailma ovat ennustettavia ja selkeitä (ymmärrettävyys)
2. Ihmisellä on käytössä voimavaroja, joilla hän tuntee hallitsevansa vaikeita tilanteita ja uskoo selviytyvänsä niistä kohtuudella (hallittavuus)

3. Ihmisen elämään kuuluu haasteita ja mahdollisuuksia, joiden eteen kannattaa tehdä töitä (mielekkyys).

(Salo & Tuunainen 1996, 233-234.)

#### 5.2 Koherenssin tunne – ymmärrettävyys

Ymmärrettävyydellä tarkoitetaan tarkalleen ottaen sitä, missä määrin ihminen kokee ympäristöstään tulevan ärsykkeen johdonmukaisena ja järkevänä tietona. Ihmisen on vaikea käsitellä stressaavia aiheita, mikäli hänellä ei ole selvää ymmärrystä ongelman luonteesta. Vahva ymmärrettävyys syntyy ennustettavuudesta sekä selitettävyydestä. (Salo & Tuunainen 1996, 234.)

#### 5.3. Koherenssin tunne – hallittavuus

Hallinnan tunne muodostuu siitä, että ihminen voi mielestään päätöksillään ja teoillaan vaikuttaa elämäänsä ja ympäristöönsä (Keltinkangas-Järvinen 1994, 227-229). Työ on myös yksi ihmisen keino hallita elämäänsä. Työpaikan pysyvyys luo työntekijälle tunteen oman elämän hallittavuudesta. Työn hallinta ja ammattitaito ovat tärkeimpiä tekijöitä henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi. (Suomen mielenterveysseura 2006.) Mikäli hallinnan tunnetta ei ole, ihmiselle tulee kokemus, että elämää säätelee sattumanvaraisuus. Tunne vaikuttaa myös moniin päätöksiin. Jos ihminen katsoo, että asiat eivät ole hänen kontrollissaan, hän ei välttämättä edes yritä suorittaa niitä. Liian vahva hallinnan tunne saattaa kuitenkin olla haitaksi. Siitä seuraa tunne, että voi hallita kaikkea elämässään. Tästä negatiivisena seurauksena ihminen alkaa syyttää itseään epäonnistumisista ja vastoinkäymisistä. (Keltinkangas-Järvinen 1994, 227-229.)

#### 5.4 Koherenssin tunne – mielekkyys

Mielekkyys on osa ymmärrettävyyttä. Ihmisen ymmärtäessä jonkin asian, tästä seuraa mielekkyyden tunne kyseistä asiaa kohtaan. On olemassa joitakin asioita, jotka koetaan sen verran tärkeiksi, että niiden puolesta kannattaa elää ja tehdä työtä. Näihin asioihin sitoudutaan ja nähdään vaivaa sekä kulutetaan voimia. Ne

nähdään enemmän haasteina kuin ongelmina. Haasteet ovat mielekkäitä ja niiden katsotaan yleensä olevan paneutumisen arvoisia. Kaikki tämä liittyy kykyymme olla uskollisia asioille, päämäärille, arvoille ja kaikkein tärkeimpänä itsellemme.(Salo & Tuunainen 1996, 235.) Työn ollessa mielekästä se koetaan palkitsevampana kuin rahallinen korvaus tehdystä työstä. Yleisesti ottaen määrällisesti ja laadullisesti hyvin mitoitettu työ on mielekästä. (Suomen mielenterveysseura 2006.)



## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Aiheen valinta

Opinnäytetyön aihevalinta tehtiin sen perusteella, että se oli ajankohtainen sekä mielenkiintoinen. Kyseistä aihetta ei ollut tutkittu kovinkaan paljoa aikaisemmin. Lisäksi kirjoittajat halusivat olla osa tätä tutkimus- ja kehittämishanketta, jonka välityksellä mahdollisesti löydettäisiin keinoja ylläpitää ja parantaa sosiaalialalla toimivien mikroyrittäjien työhyvinvointia.

### 6.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa keskityttiin selvittämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä ovat sosiaalialalla toimivien mikroyrittäjien voimavarat?
2. Mitkä tekijät auttavat sosiaalialalla toimivaa mikroyrittäjää jaksamaan omassa työssään?
3. Mitkä tekijät kuormittavat sosiaalialalla toimivia mikroyrittäjiä?
4. Minkälainen on sosiaalialan mikroyrittäjän ammatillinen ja sosiaalinen tukiverkosto?

### 6.3 Tutkimusjoukon kuvaus

Kyseessä oli tutkimus, jossa tutkittiin niin sosiaalialalla kuin terveysalallakin toimivia mikroyrityksiä. Tässä nimenomaisessa osatutkimuksessa perehdymme vain sosiaalialalla toimiviin mikroyrittäjiin, joita Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta (THL) hankitussa tilastossa oli kaiken kaikkiaan 1132. Tästä osajoukosta kyselykaavake toimitettiin yhteensä 560 sosiaalialalla toimivalle yrittäjälle.

Alustavaan tutkimusjoukon määrittelyyn käytettiin verkosta löytyvää otoskokolaskuria (Sample size calculator by Creative Research Systems 2009). Luottamustasoksi otettiin exploratiivisissa eli kartoitustutkimuksissa tavanomaisesti käytettävä luottamustaso 95 %. Luottamusväliksi valittiin 5. Tällöin sosiaalialan yrittäjien otoskooksi saatiin 287. Otokokoa tarkennettiin vielä iterointikaavalla (Metsämuuronen 2006, 57). Lopulliseksi otoskooksi muodostui 228. Vastausprosentin vaihdellessa yleensä 30-70 prosentin välillä päädyttiin tavoittelemaan 40 % vastausprosenttia. Tästä johtuen kysely toimitettiin 560 sosiaalialan yrittäjälle. Poiminnassa käytettiin systemaattista otantaa ja sosiaalialan perusjoukon lähtöalkioksi tuli arvонnan perusteella alkio numero yksi. Osallistuminen kyselyyn oli yrittäjille vapaaehtoista.

### 6.3 Tutkimusmenetelmät

Tavoitteena oli saada mahdollisimman monta yrittäjää vastaamaan sähköisesti kyseiseen kyselyyn. Yrittäjille, joiden sähköpostiosoite oli löydettävissä, toimitettiin sähköposti touko-kesäkuussa 2009. Sähköposti sisälsi saatekirjeen sekä linkin kyselykaavakkeen sähköiseen versioon. Mikäli yrityksen sähköpostiosoitetta ei löytynyt verkosta, tiedusteltiin sitä puhelimitse. Tällöin yrittäjälle suotiin myös mahdollisuus saada kyselykaavake paperiversiona. Alhaisesta vastausprosentista johtuen jouduttiin lähettämään muistutuskirjeitä kesä-elokuun aikana. Tämäkään toimenpide ei riittänyt. Tästä johtuen hankkeeseen palkattiin tutkimusapulainen, joka teki haastatteluja puhelimitse syyskuun ajan. Apulainen kirjasi yrittäjien vastukset e-lomakkeelle. Lomakkeessa tiedusteltiin yrittäjien taustatietoja ja se sisälsi sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Analysoinnissa käytettiin SPSS- ohjelman versiota 17.00. Ohjelmalla poimittiin esiintyvyyksiä, joita raportoitiin joko frekvensseinä tai prosentteina. Tutkimuksessa on käytetty myös sisältöanalyysiä.

### 6.4 Tutkimuksen pätevyys

Validiteettia eli tutkimuksen pätevyyttä on pyritty varmentamaan sillä, että on käytetty samankaltaisissa tutkimuksissa yleisesti käytettyjä mittareita. Tämä

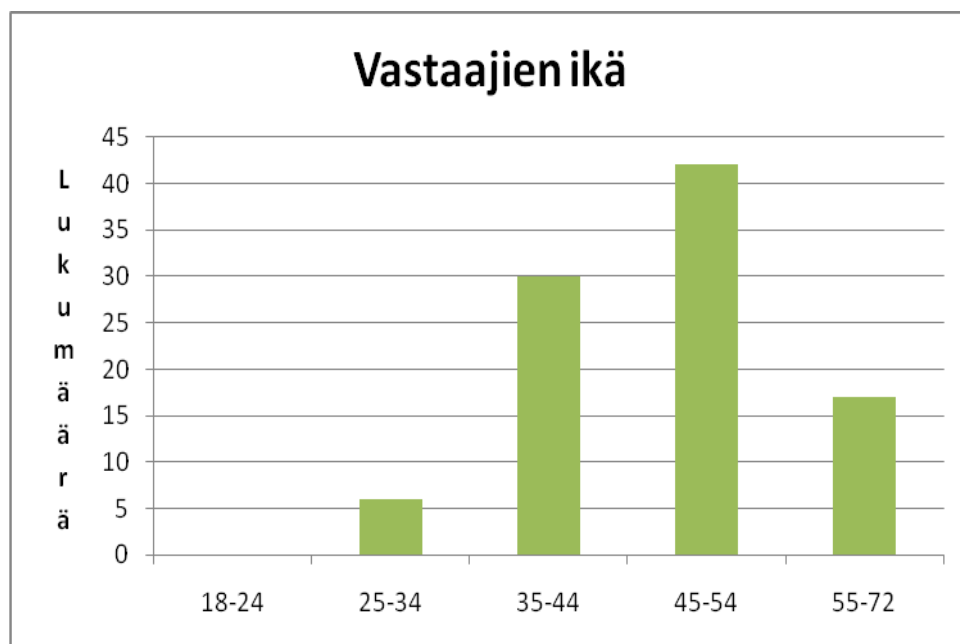
mahdollistaa myös tulosten vertailun muiden tutkimusten kanssa valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla. Tutkimuksessa käytettiin seuraavia mittareita: RAND-36 Item Health Survey, Työn imu - lyhyt versio / Jari Hakanen/(Utrecht Work Engagement Scale) Copyright Schaufeli ja Bakker & Työterveyslaitos, Harris 1989, The nurse stress index ja Herno ym. 2000; Mauno 2005.

Kyselylomakkeen tekovaiheessa on ollut mukana asiantuntijoita ja sosiaalialan yrittäjiä. Heidän avullaan lomakkeesta on pyritty tekemään mahdollisimman pätevä ja selkeä. Yrittäjät vastasivat kyselyyn ennen sen lähettämistä eteenpäin ja näin ollen kyselylomakkeesta saatiin poistettua epäselviä osuuksia, jotka olisivat saattaneet vaikuttaa tutkimuksen pätevyYTEEN.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

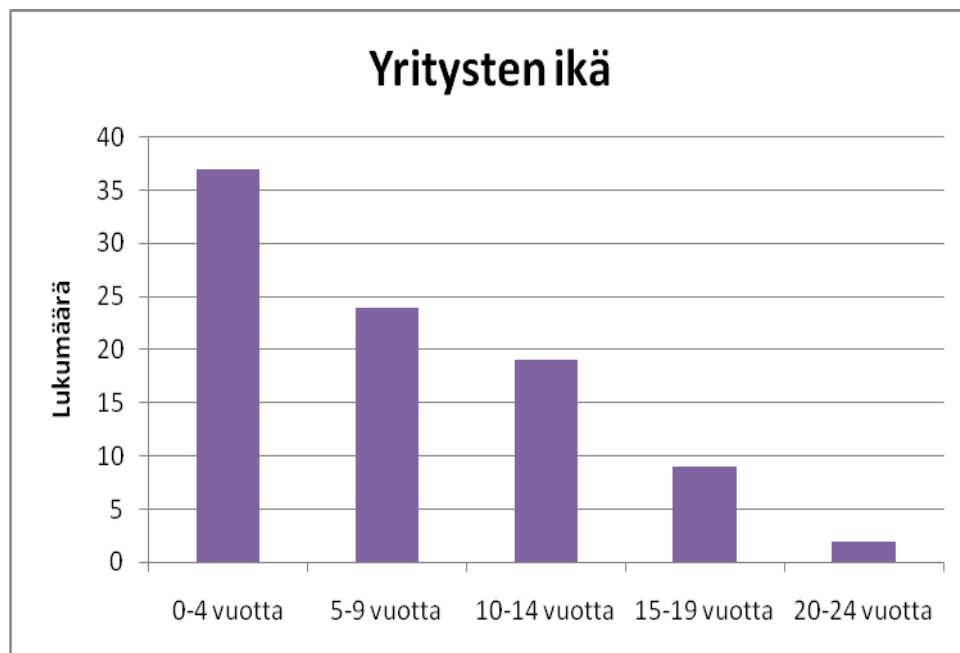
### 7.1 Mikroyritysten taustatiedot

Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 97 sosiaalialan mikroyrittäjää, joista 10 tuotti myös terveystalvveluita. Suurimpana toimialana kyselyn mukaan oli lasten ja nuorten laitospalvelut (36,3 %), jonka jälkeen tulivat kotipalvelu (24,2 %), lasten päivähoito (11,0 %) ja vanhusten laitospalvelut (9,9 %). Yrittäjien vastauksista kävi ilmi, että heidän palveluitaan ostivat lähes poikkeuksetta kunnat tai yksityiset henkilöt. Kyselyyn osallistuneet yritykset työllistivät keskimäärin 4 henkilöä. Vastaajien keski-ikä oli 47 vuotta. Tutkimukseen osallistuneiden sukupuolijakauma oli hyvin naispainotteinen; naisia oli 82 ja miehiä vain 15.



Kuvio 3. Vastaajien ikä

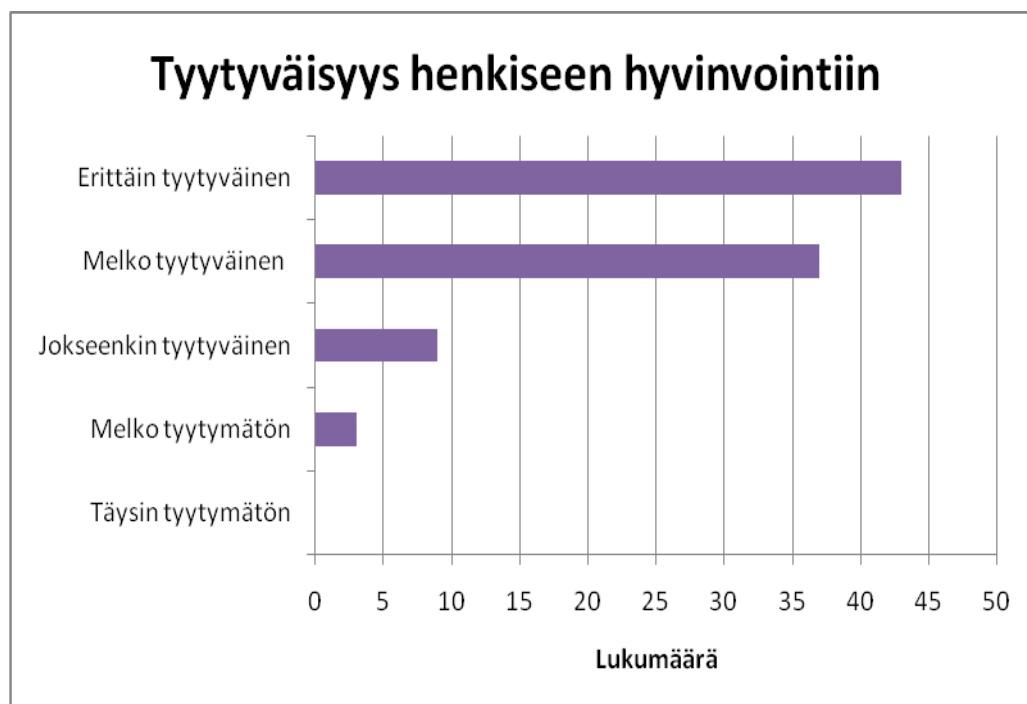
Tulosten mukaan yritykset ovat toimineet keskimäärin kahdeksan vuotta. Alle kaksi vuotta toimineita yrityksiä ei ollut vastaajien joukossa lainkaan. Pisimpään toiminnassa ollut yritys oli 24 vuotta vanha. Suurin osa (41,0 %) yrityksistä oli toiminut 0-4 vuotta.



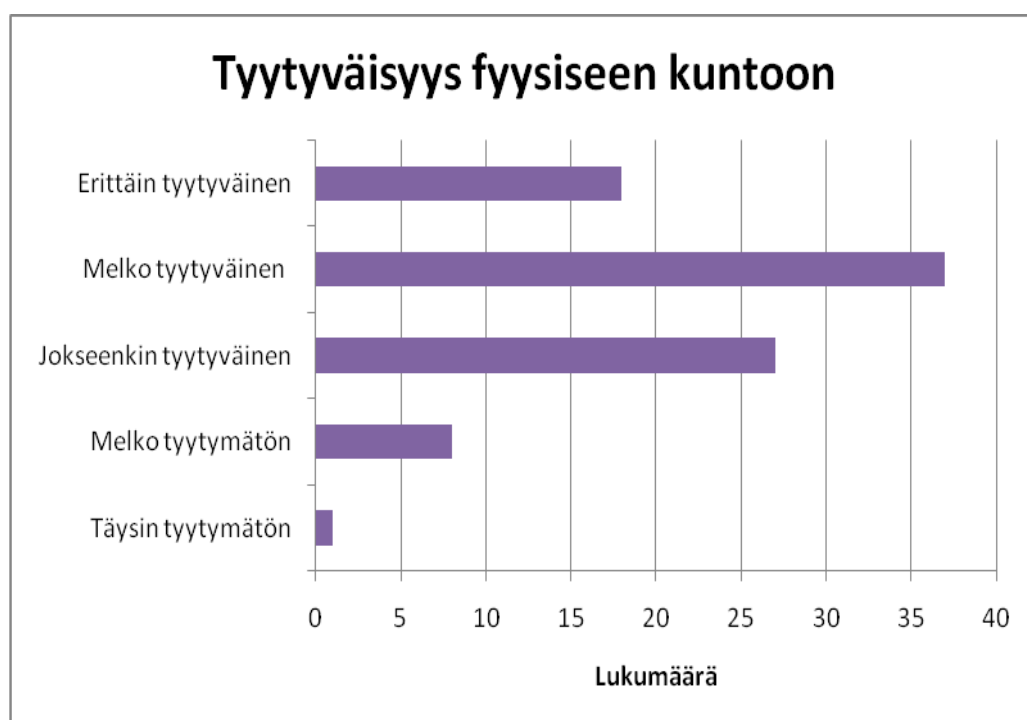
Kuvio 4. Yritysten toiminta vuosina

## 7.2 Mikroyrittäjien voimavaratekijät

Suurin osa oli erittäin (46,7 %) tai melko tyytyväinen (40,2 %) henkiseen hyvinvointiinsa. Pieni osa yrittäjistä vastasi olevansa jokseenkin tyytyväinen (9,8 %). Melko tyytymättömiä henkiseen hyvinvointiinsa oli vain kolme (3) 97:stä vastaajasta. Fyysiseen kuntoonsa oli erittäin tyytyväisiä 19,8 % yrittäjistä. Melko tyytyväisiä oli 40,7 %. Jokseenkin tyytyväisiä omaan kuntoonsa vastaajista oli 29,7 %. Pienempänä osuutena olivat ne, jotka ilmoittivat olevansa melko (8,8 %) tai täysin tyytymättömiä (1,1 %) fyysiseen kuntoonsa.



Kuvio 5. Yrittäjien tyytyväisyys henkiseen hyvinvointiin



Kuvio 6. Yrittäjien tyytyväisyys fyysiseen kuntoon

Tulosten mukaan mikroyrittäjillä oli mielestään tarpeeksi tietoa omaa terveyttä ja työkykyä edistävästä tekijöistä. Lähes kaikki (92,1 %) olivat sitä mieltä, että tietoa oli tarpeeksi. Vain muutama (4,5 %) halusi kyseisestä asiasta lisää tietoa tai ei osannut sanoa. Ainoastaan yksi (1) vastaaja koki, että hän ei tiennyt asiasta riittävästi.

Yrittäjät vastasivat myös osioon, jossa kysyttiin kuinka tyytyväisiä he ovat työhönsä. Kysymykset koskivat palkkaa, työmotivaatiota, työstä saatua palautetta ja uralla etenemismahdollisuuksia. Lisäksi näillä kysymyksillä haluttiin selvittää työn palkitsevuutta, yrityksen ihmissuhteiden laatua, työn monipuolisuutta, haasteellisuutta, itsenäisyyttä sekä kartoittaa yrittäjän omaa osaamista.

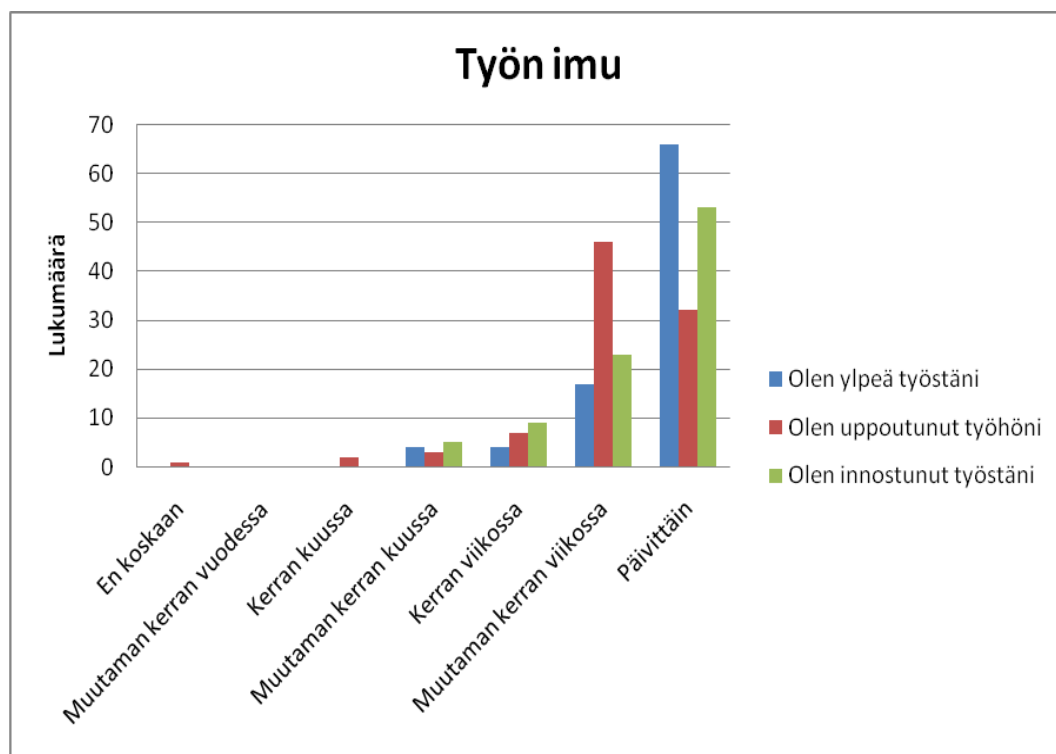
Yleisesti sosiaalialan yrittäjät olivat hyvin tyytyväisiä omaan työhönsä, työn itsenäisyyteen, haasteellisuuteen, monipuolisuuteen, työpaikan ihmissuhteiden laatuun, työstä saamaansa palautteeseen, palkitsevuuteen ja omaan motivaatioon työssä. Tyytyväisiä yrittäjät olivat omaan osaamiseensa ja uralla etenemismahdollisuuksiinsa. Kohtalaisen tyytyväisiä oltiin omaan palkkaan. (Katso taulukko 1.)

Taulukko 1. Työtyytyväisyys

	Hyvin tyytyväinen	Tyytyväinen	Kohtalaisen tyytyväinen	Tyytymätön	Täysin tyytymätön
<b>Työhösi</b>	47 %	42 %	8 %	3 %	0 %
<b>Työsi itsenäisyyteen</b>	82 %	16 %	2 %	0 %	0 %
<b>Omaan osaamiseen työssäsi</b>	36 %	51 %	13 %	0 %	0 %
<b>Työstä saamaasi palkkaan</b>	13 %	34 %	38 %	13 %	2 %
<b>Työsi haasteellisuuteen</b>	51 %	34 %	13 %	1 %	0 %
<b>Työsi monipuolisuuteen</b>	46 %	41 %	9 %	4 %	0 %
<b>Uralla etenemismahdollisuuksiin</b>	22 %	40 %	17 %	12 %	8 %
<b>Yrityksen ihmisten suhteiden laatuun</b>	49 %	36 %	11 %	3 %	1 %
<b>Työstä saamaasi palautteeseen</b>	43 %	35 %	17 %	3 %	1 %
<b>Työn palkitsevuuteen</b>	51 %	37 %	10 %	2 %	0 %
<b>Omaan työmotivaatioosi</b>	45 %	40 %	10 %	4 %	1 %

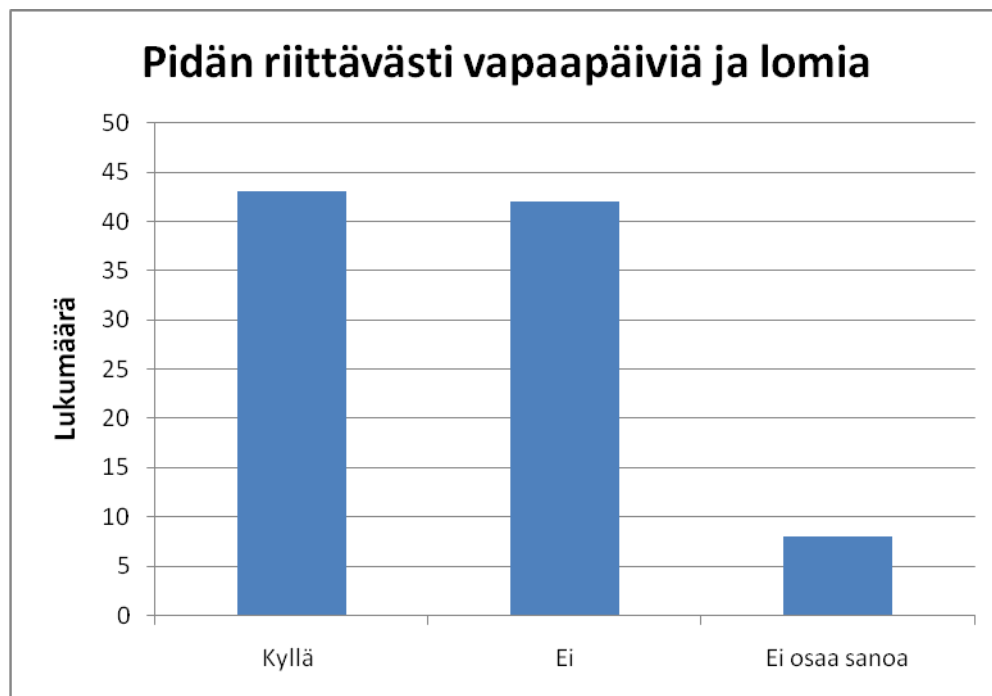
Tutkimuksessa selvitettiin myös työn imuun liittyviä tekijöitä. Ylpeys omasta työstä oli yleisin tuntemus. 66 yrittäjää koki sitä päivittäin ja 18 muutaman kerran viikossa. Innostuneisuus ja uppoutuminen omaan työhön olivat myös monilla viikoittain koettuja tunteita.





Kuvio 7. Työn imuun liittyvät kokemukset

Tuloksista kävi ilmi, että yrittäjistä lähes puolet (46,2 %) oli sitä mieltä, että heillä on tarpeeksi vapaa-aikaa työstä. Hieman pienempi osuus koki, että lomina tai vapaapäiviä ei ole tarpeeksi (45,2 %). Osa (8,6 %) ei osannut kertoa, onko vapaa-aikaa riittävästi.

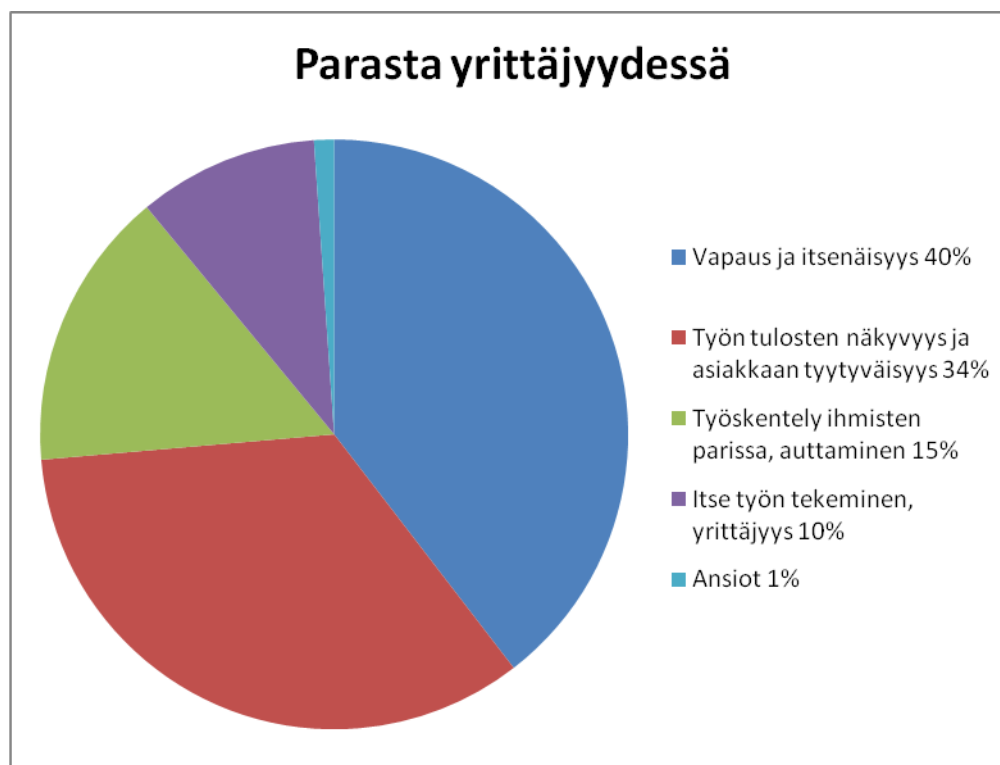


Kuvio 8. Yrittäjien kokemus vapaapäivien ja lomien riittävydestä

Parasta yrittäjyydessä oli kyselyn mukaan työn tulosten näkyvyys ja asiakkaiden tyytyväisyys (36,0 %). Lähes yhtä tärkeänä (35,1 %) pidettiin työn vapautta ja itsenäisyyttä.

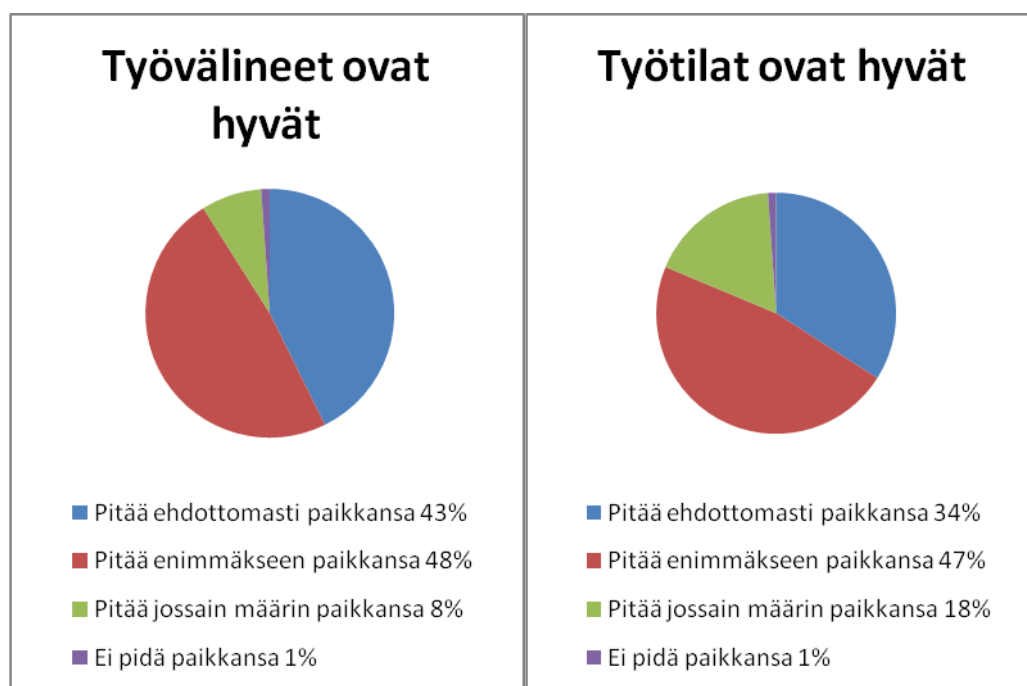
*”Saa tehdä omannäköistään työtä. Tietynlaista vapautta monessa asiassa. Asukkaat, työtoverit ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön tuovat iloa.”*

Kolmanneksi yleisin vastaus oli työskentely ihmisten parissa sekä heidän auttaminen (17,6 %). Vastauksista 10,5 prosentissa oli mainittu itse työn tekeminen ja yrittäjyys parhaaksi asiaksi. Ainoastaan yksi (1) yrittäjä oli asettanut ansiotulot yrittäjyyden parhaaksi puoleksi.

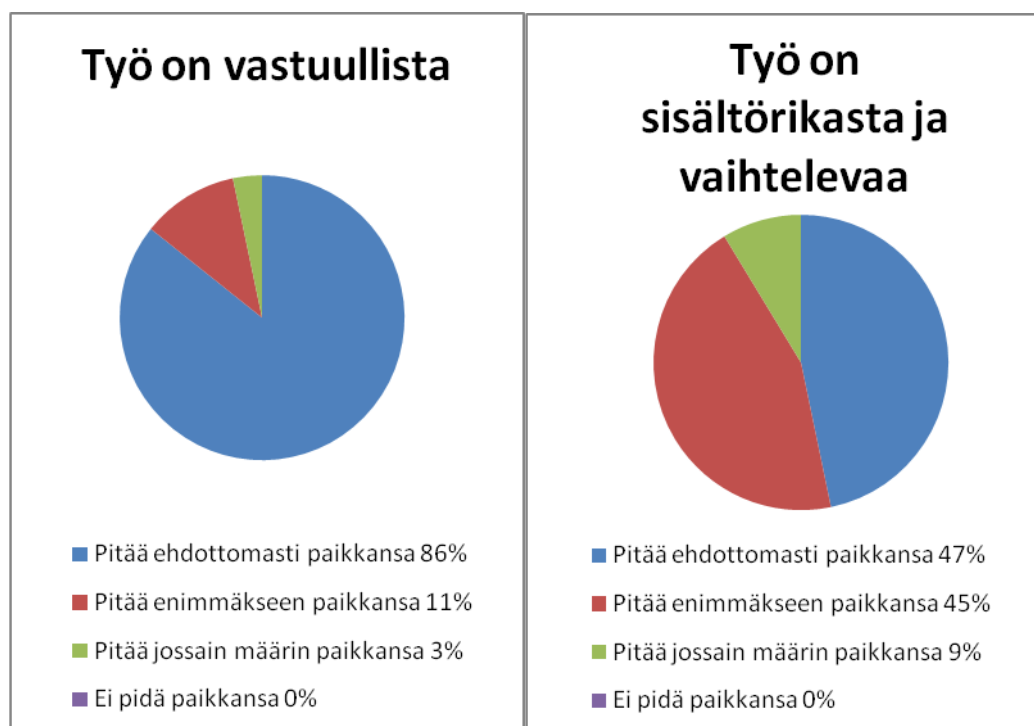


Kuvio 9. Yrittäjien mielipide yrittäjyyden parhaimmista puolista

Yrittäjiä pyydettiin myös arvioimaan miten hyvin tietyt väittämät pitivät heidän kohdallaan paikkansa. Väittämät koskivat työympäristöä, työskentelytiloja ja työvälineitä sekä työn vastuullisuutta ja sitä kokevatko he työnsä sisältörikkaaksi ja vaihtelevaksi.



Kuvio 10. Työvälineet ja -tilat



Kuvio 11. Työn sisältö

Tulosten mukaan suurin osa (62,6 %) ei ollut aikeissa myydä yritystään. Hiukan alle viidesosa (17,6 %) vastanneista oli miettinyt myymistä joskus. Pienempi osa (9,8 %) oli ajatellut sitä useasti ja yhtä moni myös viimeisen vuoden aikana.

Kyselyssä tiedusteltiin yrittäjien omaa arviota yrityksestään, millaisena he näkevät toimintansa viiden vuoden kuluttua. Yleisin vastaus (45,1 %) oli, että yrityksen toiminta jatkuu entisellään ja tulevaisuudennäkymät ovat hyvät. Pienempi osa (31,7 %) yrittäjistä oli sitä mieltä, että yritys kasvaa tai kehittyy jollain tapaa. 13,4 % yrittäjistä aikoi jäädä eläkkeelle, lopettaa tai supistaa toimintaa, tehdä muita töitä tai myydä yrityksensä. Vähemmistö (9,8 %) vastaajista piti yrityksen tulevaisuutta epävarmana.

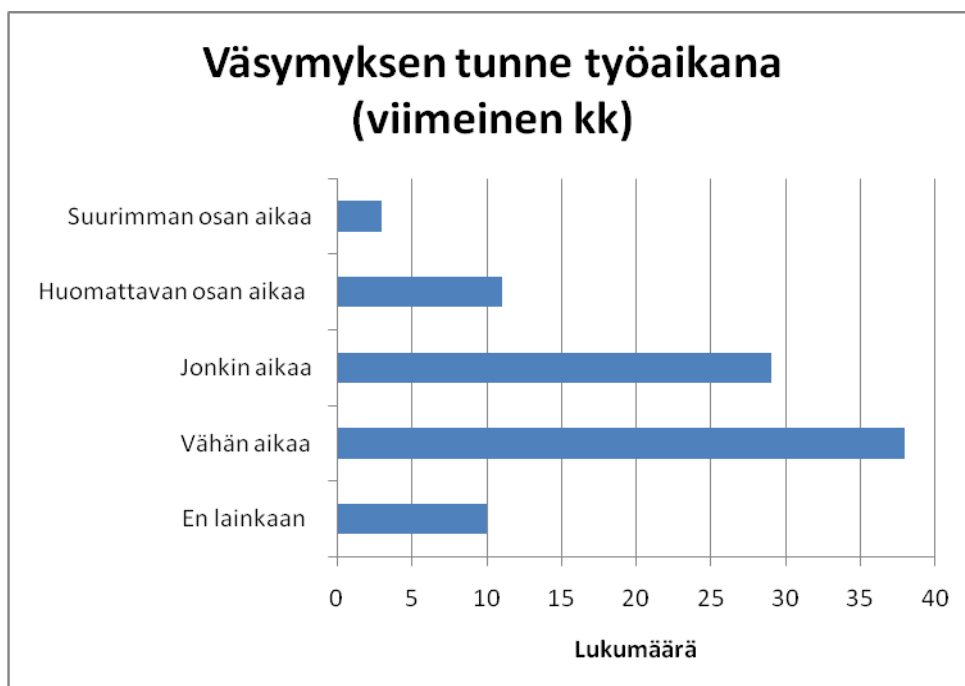


Kuvio 14. Yrittäjien arvio tulevaisuudennäkymistä

Tutkimuksessa selvitettiin pystyvätkö yrittäjät toimimaan työssään viralliseen eläkeikään asti. Yleisin vastaus (30,4 %) tähän oli melko varmasti. Lähes yhtä moni (29,3 %) oli sitä mieltä, että pystyy varmasti jatkamaan eläkeikään asti. Melkein sama määrä (28,2 %) yrittäjistä ajatteli ehkä pystyvänsä. Pieni osa vastanneista oli melko epävarmoja (7,6 %) tai varmoja (4,3 %) siitä, etteivät pysty työskentelemään niin pitkään.

### 7.3 Mikroyrittäjien kuormittavuustekijät

Yrittäjiltä tiedusteltiin myös työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä. Tarkoitus oli saada tietoa, mitkä seikat olivat häirinneet, stressanneet tai huolestuttaneet heitä viimeisen kuuden kuukauden aikana. Tämän kyselyn mukaan suurimpana kuormittavuustekijänä pidettiin kiireisiä aikatauluja ja määräaikoja. Yrittäjät kokivat useimmiten, että nämä asiat häiritsivät heitä joko melko usein tai silloin tällöin. Vaatimukset itseään kohtaan näyttivät myös kuormittavan yrittäjiä. Liian suuria vaatimuksia asetettiin itselle joko silloin tällöin tai melko harvoin. Hieman vähemmän huolta aiheutti liiallinen työmäärä. Turhanaikaisten asioiden aikaa vievyys ja tarpeellisten/välttämättömien resurssien puute olivat vähemmän kuormittavia asioita. Tiedusteltaessa yrittäjien väsymystä raportoivat yrittäjät, että he viimeksi kuluneen kuukauden aikana olivat tunteneet väsymystä vain vähän aikaa (41,8 %). 31,9 % vastaajista kertoi, että he olivat olleet väsyneitä jonkin verran viimeksi kuluneen kuukauden aikana. Väsymystä työaikana ei tuntenut lainkaan 11,0 % vastaajista. Vähiten vastauksia (3,3 %) sai kohta suurimman osan aikaa.



Kuvio 12. Yrittäjien työaikana tuntema väsymys viimeisen kuukauden aikana

Yrittäjiltä kysyttiin myös, minkä he kokevat huonoimpana asiana yrittäjyydessä. Vastauksista kävi ilmi, että yritystoimintaan koettiin liittyvän hyvin moninaisia ongelmia. Suurimpana harmia tuottavana asiana katsottiin olevan kiire ja vapaa-ajan puute (26,6 %).

*”Oman henkilökohtaisen ajan vähäisyys, yksityisyyden puute. Haastavaa on olla aina saatavilla ja vastuussa yrityksen toiminnasta.”*

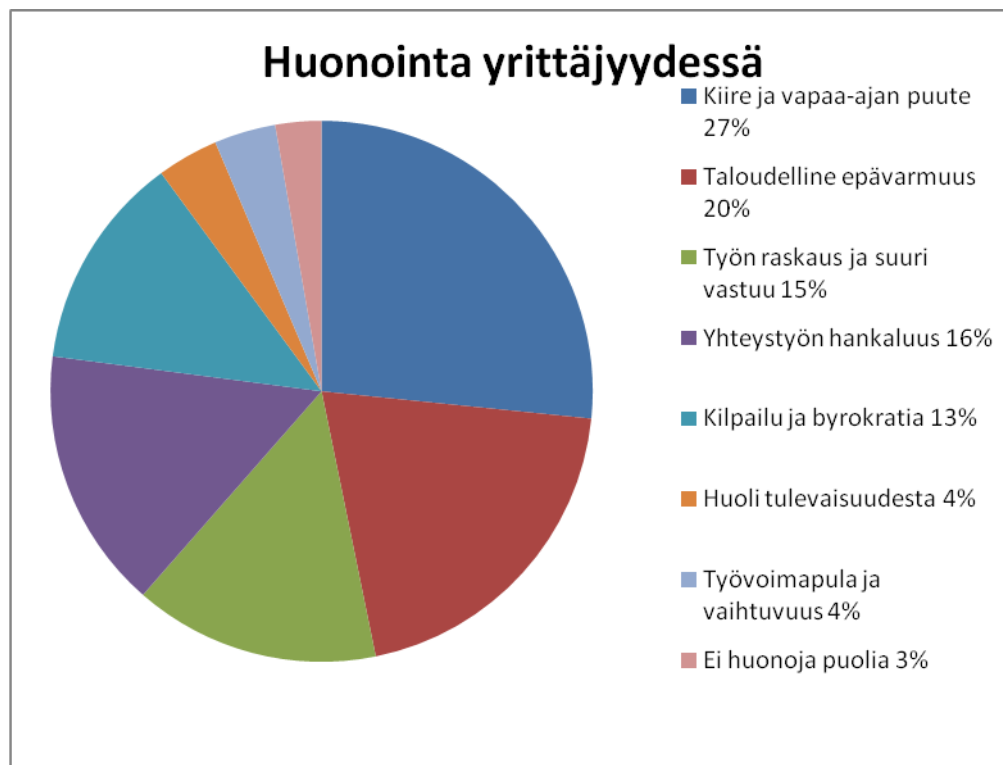
Myös taloudellisen epävarmuuden katsottiin aiheuttavan huolta yrittäjien keskuudessa (20,2 %).

*”Kunnat pihistävät maksusitoumuksien kirjoittamisessa, katsovat liikaa vain rahaa, eivät ajattele asiakkaan parasta.”*

Vastauksista selvisi, että yhteistyön hankaluus, niin asiakkaiden, työntekijöiden kuin virkamiestenkin kanssa koettiin huonona asiana yrittäjyydessä (15,6 %). 14,7 prosentissa vastauksista oli mainittu, että työn raskaus ja suuri vastuu on yksi yrittäjyyden huonoista puolista. Vaikea byrokratia sekä yrityksen kilpailuttamiseen liittyvät ongelmat esiintyivät osassa vastauksista (12,8 %).

*”Kirjanpito tehtävät tuottavat harmia. Erilaiset laskutussysteemit tuottavat ongelmia. Kilpailuttaminen aiheuttaa paljon työtä.”*

Pienempänä huolena kyselyn mukaan olivat työvoimapula ja työntekijöiden vaihtuvuus (3,7 %) sekä huoli tulevaisuudesta (3,7 %). Ainoastaan muutama (3 %) vastaajista ei nähnyt yrittäjyydessä mitään huonoa.



Kuvio 13. Yrittäjien mielipide yrittäjyyden huonoimmista puolista

Tuloksista kävi ilmi, että lähes puolet vastaajista (41,3 %) koki työssään väkivallan tai muun rikollisuuden uhkaa jossain määrin. Yli puolet vastanneista (51,1 %) ei kokenut uhkaa lainkaan. 7, 6 % vastanneista koki, että väkivallan ja rikollisuuden uhka oli enimmäkseen tai ehdottomasti olemassa.





Kuvio 14. Väkivallan tai rikollisuuden uhan kokeminen työssä

#### 7.4 Mikroyrittäjien sosiaalinen ja ammatillinen tukiverkosto

Kyselystä selvisi, että yrittäjät kokivat saavansa tukea henkilökohtaisissa ongelmissa omaisiltaan ja ystäviltään. 96,7 % oli tätä mieltä. Vain kolme (3) vastaajista koki jäävänsä vaille tukea. Ammatillista tukiverkostoa ei näyttänyt olevan niin paljoa kuin sosiaalista verkostoa. Kuitenkin 85,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että verkosto on riittävä.

Sosiaalialan mikroyrittäjiltä kysyttiin kenen puoleen he kääntyivät henkilökohtaisissa ongelmatilanteissa. Kysymyksellä haluttiin selvittää ensi- ja toissijainen sekä kolmas tuen antaja.

Ensisijainen henkilö, johon turvaututaan henkilökohtaisissa ongelmatilanteissa:

- puoliso (54 vastaajaa)
- ystävä (14)
- kollega (8)

- sukulaiset (6)
- oma lapsi (3)
- oma vanhempi, lääkäri (1)

Toissijainen:

- ystävä (28)
- sukulainen (19)
- kollega (11)
- puoliso (7)
- oma lapsi (4)
- oma vanhempi, työnohjaaja (2)
- lääkäri, tukihenkilö, seurakunta (1)

Kolmas:

- ystävä (13)
- kollega, oma vanhempi (7)
- sukulainen (6)
- puoliso (3)
- oma lapsi, työnohjaaja (2)
- lääkäri, sosiaalityöntekijä (1)

Yrittäjiltä haluttiin selvittää myös kenen puoleen he kääntyivät ammatillisissa ongelmatilanteissa. Tarkoitus oli saada selville kolme tärkeintä tahoja yrittäjien tukiverkostosta.

Ensisijainen henkilö, johon turvaudutaan ammatillisissa ongelmissa:

- kollega (37 vastaajaa)
- puoliso (12)

- työnohjaaja (7)
- muut alan ammattilainen, kirjanpitäjä (5)
- sosiaalityöntekijä, ystävä (3)
- oma lapsi, hallituksen jäsen, palvelusanttra, juristi, terveyskeskus, perheneuvola (1)

Toissijainen:

- kollega (27)
- kirjanpitäjä, puoliso (6)
- sosiaalityöntekijä (5)
- ystävä, työnohjaaja (3)
- muu yksikkö, lääkäri, oma vanhempi, kunta, yrittäjäneuvoja (2)
- perhetyön asiantuntija, hallituksen jäsen, työterveys, psykologi, tutkimukset ja kirjallisuus (1)

Kolmas:

- kirjanpitäjä (9)
- puoliso, kollega (7)
- virallinen taho (6)
- muu yksikkö, työnohjaaja, sosiaalityöntekijä (3)
- ystävä (2)
- oma lapsi, konsultti, ammattiyhdistys, psykoterapeutti, lääkäri, sukulainen, hallituksen jäsen (1)

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa kävi ilmi, että siihen osallistuneiden yritysten tuottamat palvelut käsittivät useita eri toimialaluokkia, yleisimpänä kuitenkin lasten ja nuorten laitospalvelut. Sosiaalialan yrittäminen oli tutkimuksen mukaan hyvin naisvaltaista. Tutkittavien yritysten keskimääräinen henkilömäärä oli neljä (4), mutta joukkoon mahtui myös yhden henkilön työllistäviä mikroyrityksiä (19/97). Tulosten mukaan moni yrityksistä oli ollut toiminnassa vasta muutamia vuosia. Yritysten iän kasvaessa niiden määrä väheni huomattavasti. Tästä voi päätellä, että sosiaalialan mikroyrityksiä on vasta viime vuosina alettu perustamaan enemmän.

Tutkimuksessa nousi esille monia voimavaratekijöitä. Yrittäjien tyytyväisyys henkiseen hyvinvointiin osoittautui korkeaksi. 87 % vastaajista koki henkisen hyvinvointinsa erittäin tai melko hyväksi. Myös tyytyväisyys fyysiseen kuntoon oli kohtuullisen hyvä. Yrittäjistä vain 10 % ajatteli olevansa täysin tai melko tyytymättömiä fyysiseen kuntoonsa. Tulosten perusteella voi päätellä, että yrittäjien tyytyväisyys omaan henkiseen hyvinvointiin ja fyysiseen kuntoon oli hyvä. Tätä voidaan pitää työhyvinvoinnin perustana.

Työtyytyväisyysosion mukaan mikroyrittäjien tyytyväisyys työhön liittyviin asioihin oli korkea. Lähes kaikissa työtyytyväisyyteen liittyvissä kysymyksissä yrittäjät vastasivat olevansa hyvin tyytyväisiä tai tyytyväisiä työhönsä tai siihen liittyviin tekijöihin. Näin ollen yrittäjien tyytyväisyyttä omaan työhön voidaan pitää voimavarana. Myös työn imu osoittautui voimavaraksi tutkimukseen osallistuneilla, koska siihen liittyviä tuntemuksia esiintyi yrittäjillä päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Näiden tunteiden usein esiintyvyys saattaa osittain selittyä sillä, että yritykset ovat niin nuoria.

Kyselyn perusteella yrittäjien työtilat ja -välineet olivat hyvät. He kokivat myös työn vaihtelevuutta, sisältörikkautta ja vastuullisuutta riittävästi työssään. Näin ollen näitä asioita voidaan pitää yrittäjillä voimavaratekijöinä. Nämä tekijät lisäsivät yrittäjien työn mielekkyyttä.

Yrittäjistä lähes puolet piti vapaapäiviä ja lomiam mielestään riittävästi. Näillä vastaajilla ne ovat voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan heitä työssään. Kuitenkin lähes saman verran yrittäjiä ilmoitti, ettei vietä vapaapäiviä ja lomiam tarpeeksi. Näillä yrittäjillä tämä asia kääntyy voimavaratekijästä kuormittavuustekijäksi.

Kyselyyn vastanneet yrittäjät kokivat byrokratian hankalaksi ja aikaa vieväksi. Yrittäjät olivat mielestään myös kiireisiä. Näiden kahden asian yhteisvaikutuksesta yrittäjillä jää entistä vähemmän aikaa hoitaa työtehtäviään. Byrokratian hankaluudesta johtuen sitä ei koeta mielekkääksi.

Suurin osa kyselyyn osallistuneista yrittäjistä koki väsymystä työssään joskus. Tätä voisi selittää yrittäjien kiireisillä työajoilla ja liian suurilla vaatimuksilla itseään kohtaan. Nämä asiat voidaankin katsoa yrittäjää jollain tapaa kuormittaviksi tekijöiksi.

Lähes puolet yrittäjistä koki väkivallan tai rikollisuuden uhkaa työssään jossain määrin. Tästä voi päätellä, että kyseisten yritysten asiakkaat ovat haastavia. Jatkuva varuillaan olo ja väkivallan pelko vievät paljon voimavaroja itse työstä ja työn ymmärrettävyys, mielekkyys sekä hallittavuus kärsii.

Työhyvinvointiin vaikuttaa työilmapiiri ja sosiaaliset suhteet työpaikalla. Vastauksista kävi ilmi, että yrittäjät olivat pääosin hyvin tyytyväisiä näihin asioihin. Tämä auttaa heitä jaksamaan työssään paremmin. Myös hyvät työtilat ja -välineet, palkkaus, omana itsenään työskenteleminen sekä työn mielekkyys luovat paremmat jaksamisen edellytykset työlle. Monelle yrittäjälle työn vapaus ja itsenäisyys olivat työn tärkeimpiä piirteitä. Näin ollen he voivat työskennellä itseään toteuttaen ja jaksavat paremmin työssään. Tutkimustulosten mukaan yrittäjät olivat yleisesti vain kohtalasiensa tyytyväisiä palkkaansa. Palkkausta ei näin ollen voida pitää jaksamisen kannalta niin olennaisena tekijänä.

Omaisilta ja ystäviltä saatu tuki henkilökohtaisissa ongelmatilanteissa on yrittäjille suuri voimavara. Tämän tutkimuksen mukaan lähes kaikki vastaajat saivat tukea riittävästi. Useimmiten tukea haettiin puolisoilta ja lähes yhtä usein

ystävältä. Ammatillisissa ongelmatilanteissa yrittäjät kokivat verkostonsa myös riittävän hyväksi. Tukiverkosto osoittautui kyselyn mukaan erittäin laajaksi ja moniammatilliseksi. Yleisimpiä tuen antajia olivat kuitenkin kollega ja puoliso.

Yrittäjien laaja ja riittävä sosiaalinen ja ammatillinen tukiverkosto saattaa edesauttaa vähentämään kuormittavuuden tunnetta työssä. Henkilökohtaisissa ja ammatillisissa ongelmatilanteissa on tärkeää, että yrittäjät saavat tukea. Näin ollen ongelmat eivät ole työnteon esteenä ja työ on mielekkäämpää.

Tutkimuksessa selvitettiin myös yritysten tulevaisuudennäkymiä. Suuri osa vastanneista ei ollut aikeissa myydä yritystään ja piti tulevaisuudennäkymiä hyvinä. Monilla oli lisäksi mielessä laajentuminen ja yrityksen kehittäminen. 12,4 % tutkimukseen osallistuneista sosiaali- ja terveystalouden yrityksistä oli kuluneen kahden vuoden aikana kasvanut mikroyrityksestä pieneksi tai keskisuureksi yritykseksi. Tulevaisuuden selkeät visiot ovat yrittäjille selvästi voimavara. Vahva usko tulevaisuuteen luo turvallisuuden tunnetta ja tekee yrittäjyydestä mielekästä sekä hallittavaa.

Vaikka yrittäjien keski-ikä oli melko korkea, suurin osa yrittäjistä aikoi jatkaa ennallaan tai laajentaa. Selkeät suunnitelmat tulevaisuutta ajatellen antavat yrittäjille tunnetta, että kokonaisuus on paremmin hallittavissa. Sosiaalialan yrittäjien keski-ikä on kohtalaisen korkea, mutta yritykset olivat kuitenkin iältään pääosin kovin nuoria. Tästä voisi päätellä, että yrittäjäksi ryhdytään vasta suhteellisen korkeassa iässä.

Verrattaessa yrittäjien voimavaratekijöitä kuormittavuustekijöihin, tutkimus osoittaa, että voimavarat korostuivat tuloksissa huomattavasti enemmän. Voimavaratekijöiden runsaus vähentää kuormittavuustekijöiden esille tuloa. Tämä on yksi syy siihen, että yrittäjät voivat paremmin ja jaksavat työssään. Tulosten mukaan yrittäjien innostus omaan työhön havaittiin korkeaksi. Tästä voisi päätellä, että työuupumus ei ole yrittäjillä ongelma.

Tutkimuksessa saatiin selville sosiaalialan mikroyrittäjien työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Työn hallittavuus, ymmärrettävyys ja mielekkyys ovat lähtökohtana

työssä jaksamiselle. Kaikki tutkimuksessa esille nousset voimavarat perustuvat näille kolmelle tunteelle. Koherenssin tunne syntyy silloin, kun ihmisellä on mielekkyyttä, hallittavuutta ja ymmärrettävyyttä työssään. Mikäli joku näistä tunteista jää puuttumaan, koherenssin tunnettakaan ei voi kokea. Tutkimuksen osallistuneilla yrittäjillä koherenssi oli korkea. Tämän voi päätellä siitä, että yrittäjillä oli paljon voimaretejä. Työssä esiintyvät asiat eivät muodostu voimavaroiksi ellei niissä ole mielekkyyttä, hallittavuutta ja ymmärrettävyyttä. Työ koettiin tutkimuksen mukaan sisältörikkaaksi ja vaihtelevaksi, ja näin ollen työtä pidettiin mielekkäänä. Kiireinen aikataulu ja määräajat koettiin vastausten mukaan osittain kuormittavaksi tekijäksi. Näin ollen koherenssin tunnetta ei täysin päässyt syntymään, sillä työ ei tuntunut kokonaan hallitavalta. Omaan osaamiseen (tiedot, taidot) yrittäjät olivat pääosin tyytyväisiä. Tästä johtuen voidaan päätellä, että työ koettiin ymmärrettävänä.

## 9 POHDINTA

Uskoisimme sosiaalialan yrittäjyyden kasvavan lähiaikoina merkittävästi. Tulostenkin mukaan voisimme päätellä, että osa mikroyrityksistä laajenee. Väestön ikääntymisestä johtuen sosiaalialalla riittänee töitä pitkälle tulevaisuuteen. Uusia yrityksiä tarvitaan myös sosiaalialalle, sillä kunnat eivät pysty järjestämään kaikkia tarvittavia palveluja. Olemme sitä mieltä, että tulevaisuudessa kodinomaisten palveluyksiköiden tarve kasvaa. Tästä johtuen mikroyrittäjille saattaa avautua monia uusia mahdollisuuksia.

Sosiaalialan mikroyritysten määrän kasvu oli selvästi nähtävissä myös tutkimuksen tuloksista. Tämä vahvisti meidän käsitystä siitä, että tulevaisuudessa yritysten määrä jatkaa kasvuaan. Vaikka itse yritykset olivat olleet toiminnassa pääosin vasta lyhyen aikaa, kuitenkin yrittäjien keski-ikä oli yllättävän korkea. Näin ollen mielestämme onkin tärkeää, että yrittäjien työhyvinvointia tuetaan kaikin mahdollisin keinoin. Näillä toimilla saadaan mahdollisesti yritysten elinkaarta pidennettyä ja työn laatua parannettua.

Tulosten mukaan yleisin toimiala oli lasten- ja nuorten laitospalvelut. Todennäköisesti kyseisten palveluiden määrä kasvaa tai pysyy ainakin samana. Viime aikoina huostaanottojen määrä on ollut nousussa, josta johtuen tälle sektorille tullaan tarvitsemaan uusia palveluntuottajia.

On ollut ilo huomata, kuinka paljon enemmän voimavaratekijöitä kyselyyn vastanneilla yrittäjillä oli kuin kuormittavuustekijöitä. Olimme yllättyneitä siitä, kuinka tyytyväisiä sosiaalialan mikroyrittäjät olivat työhönsä, sosiaalisiin suhteisiinsa sekä henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiinsa. Kuvittelimme yrittäjien olevan enemmän tyytymättömpiä työhönsä sekä väsyneempiä. Ilmeisesti voimavaratekijöitä oli niin paljon, että työ ja yrittäjyys nähdään mielekkäänä.

Yksi suurimmista ja huolestuttavimmista kuormittavuustekijöistä mielestämme oli yrittäjillä kohtalaisen usein esiintynyt väkivallan ja rikollisuuden uhka. On erittäin kuluttavaa työskennellä jatkuvan pelon läsnä ollessa. Hyvillä työvälineillä ja henkilökunnan osaamisella sekä turvallisuussuunnitelmilla voidaan vähentää



mahdollisia vaaratilanteita. Aina kuitenkin nämäkään toimenpiteet auta. Uskoisimme myös, että väkivallan uhan jatkuva kokeminen saattaa aiheuttaa pitkiäkin poissaolojaksoja töistä.

Alan naisvaltaisuus ei tullut meille yllätyksenä. Myös yritysten palveluja ostavat tahot eivät yllättäneet. Lisäksi kuormittavuustekijäksi noussut kiire ja lomien pitämättömyys oli mielestämme ennalta arvattavissa. Tulosten mukaan parasta yrittäjyydessä oli vapaus ja työn itsenäisyys. Tämä asia oli hieman ennalta arvattavaa ja on mielestämme tyypillistä yrittäjäpersoonalle.

On ollut yllättävää huomata, että suhteellisen korkeasta keski-ikästä huolimatta työn imuun liittyviä tuntemuksia esiintyy todella usein. Mielestämme tämä kertoo, että raskaasta työstä huolimatta se koetaan erittäin merkityksellisenä. Esimerkiksi innostuneisuutta koettiin paljon yrittäjien keskuudessa, vaikka keski-ikä lähenteli viittäkymmentä. Työn merkityksellisyyteen saattaa myös vaikuttaa se, että moni yrittäjä koki työnsä elämäntapana. Uskomme, että tällä alalla työskentelevät yrittäjät eivät tee työtään rahan takia. Kyseessä on enemmänkin kutsumus ja työtä tehdään aidosta auttamisen halusta. Tätä käsitystä vahvistaa se, että kyselyn mukaan parhaana asiana työssä koettiin muut tekijät kuin palkkaus.

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut monia erilaisia asioita. Olemme oppineet aiheeseen liittyvästä teoriasta todella paljon uutta asiaa. Tästä tulee olemaan hyötyä tulevaisuudessa sekä mahdollisissa jatko-opinnoissa että tulevassa työelämässä. Olemme huomanneet itse työskennellessämme sosiaalialalla, että kirjallisia töitä, kuten raportointia ja dokumentointia on todella paljon. Opinnäytetyö on siis antanut hyvät valmiudet tulevaisuuden työelämää ajatellen.

Tutkimuksen tekeminen osoittautui erittäin vaativaksi tehtäväksi. Aiheen rajaaminen ja aiempien tutkimuksien vähäisyys kyseisestä aiheesta hankaloittivat sen tekemistä. Varsinkaan juuri sosiaalialan mikroyrittäjiä ei ole tutkittu työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Myös epäselvät opinnäytetyöohjeet vaikeuttivat jonkun verran työn tekemistä. Hankalaa oli lisäksi se, että uuden tiedon käsittely vei aikaa ja voimavaroja.

Monet asiat tutkimuksessamme olivat hieman vieraita ja uusia itsellemme. Tämä oli toisaalta positiivinen asia, sillä voimme todeta, että opinnäytetyön tekeminen oli todellakin oppimiskokemus. Tutkimustyö on ollut raskas, mutta tulosten saaminen on ollut erityisen palkitsevaa. Aikataulussa pysymistä hankaloitti tutkimustulosten viivästyminen lokakuun alkuun.

Kyselyn vastauksia on ollut kannustavaa lukea, koska ne ovat olleet pääosin positiivisia sekä suurin osa yrittäjistä piti kyselyä hyvänä. Motivaatiotamme kasvatti erityisesti se, että yllättävän moni kehui kyselyä ja odotti innolla tulosten julkaisua. Myös kritiikkiä kyselystä tuli melko paljon. Kritiikki koski pääosin sitä, että lomake oli aikaa vievä täyttää sekä vaikealukuinen. Lisäksi yrittäjien mielestä siinä oli turhia osioita tai tietyt olennaiset kysymykset puuttuivat kokonaan. Pääosa palautteesta oli asiallista ja hyvää.

*”En ollut tullut ajatelleeksi kaikkia asioita, joita minulta kysyttiin, joten koin kyselyn mielenkiintoiseksi.”*

*”Aika pitkä, välillä tuli uupumus.”*

*”Mielenkiintoinen aihe. Ulkoasu oli näytöltä lukiessa hieman vaikeaselkoinen. Välillä piti tiirata tarkkaan olenko oikealla rivillä.”*

Yrittäjien palautteesta ilmeni, että jotkut lomakkeen kohdat eivät olleet selkeitä. Tästä johtuen osa yrittäjistä on saattanut ymmärtää kysymyksiä väärin. Joidenkin yrittäjien mielestä lomakkeen ulkoasu oli jokseenkin epäselvä. Tuloksia luettaessa huomattiin, että osa vastaajista on saattanut jättää täyttämättä joitain kohtia kyselylomakkeen pituuden takia. Nämä asiat ovat saattaneet vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen.

Tutkimusta tehdessä mieleemme nousi monia jatkotutkimusaiheita. Työhyvinvoinnin kannalta olisi myös mielenkiintoista tutkia syvemmin työpaikan ilmapiiriä ja sosiaalisia suhteita tällä naisvaltaisella alalla. Olisi kiinnostavaa myös kartoittaa, miten työntekijöiden työhyvinvointi vaikuttaa yritysten tuottavuuteen ja yksittäisen työntekijän tehokkuuteen. Tutkimuksessa nousu esille, että byrokraatia

oli yrittäjien mielestä aikaa vievää ja hankalaa. Jatkotutkimuksessa voisikin selvittää, millä tavoin byrokratiasta aiheutuvia ongelmia voisi helpottaa ja minkä vuoksi se nähdään niin suurena vaikeutena.

## LÄHDELUETTELO

Europa EUVL 2003. Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä [online]. Päivitetty 8.8.2007 [viitattu 28.7.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL [http://europa.eu/legislation\\_summaries/enterprise/business\\_environment/n26026\\_fi.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_fi.htm)>

Goleman, Daniel 2009. Sosiaalinen äly. Keuruu. Otava.

Hakanen, Jari 2004. Työn imussa [online]. [viitattu 1.10.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2004-02/06.htm>>

Hakanen Jari, Feldt Taru & Leskinen Esko 2007. Changes and Stability of Sense of Coherence in Adulthood: Longitudinal Evidence from the Healthy Child Study. *Journal of Research in Personality*.

Heinonen, Kovalainen, Paasio, Pukkinen & Österberg 2006. Palkkatyöstä yrittäjäksi. Helsinki. Työministeriö.

Hiltunen, Karjalainen, Mannio, Pättiniemi, Pötry, Savolainen, Tainio, Tirkkonen & Välke 2007. Hyvinvointi yrittäjän liiketoimintaopas. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Iisakka Laura 2006. Tilastokeskus. Sosiaalinen pääoma [online]. Päivitetty 31.3.2006. [viitattu 28.10.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL <http://www.stat.fi/tup/sospo/kasite.html>>

Kaarlela Anu, Kuuskorpi Taina & Keskinen Esko 2001. Turun aluetyöterveyslaitos. Pienyrittäjän työkyky ja jaksaminen yrittäjäkulttuurin ja persoonallisuuden näkökulmasta [online]. [viitattu 29.10.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL <http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/5A405815-F435-48E1-B5F3-937B3BF91C2B/0/Raportti17.pdf>>

Kallio, Jukka 2002. Pienyrityksen kehittymisen tiet. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Kansaneläkelaitos 2009. Työterveyshuolto [online]. Päivitetty 10.2.2009. [viitattu 19.10.2009] Saatavilla [www-muodossa: <URL http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701090739KÅ>](http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701090739KÅ)

Kauppinen & Niskanen 2005. Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. Saarijärvi. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.

Keltinkangas-Järvinen, Liisa 1994. Hyvä itsetunto. 17p. Helsinki. WSOY.

Klemelä Raila 2006. Suomen mielenterveysseura. Henkinen hyvinvointi työpaikalla [online]. [viitattu 20.10.2009] Saatavilla [www-muodossa: <URL http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen\\_hyvinvointi\\_tyopaikalla.pdf>](http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf)

L603/1996. Laki yksityisten sosiaalipalveluiden valvonnasta. 9.8.1996.

Lyytinen & Piha 2004. Yritä edes. Helsinki. Talentum Media Oy.

Manka Marja-Liisa, Kaikkonen Maija-Leena & Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi [online]. [viitattu 28.10.2009] Saatavilla [www-muodossa: <URL http://www.uta.fi/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas.pdf>](http://www.uta.fi/synergos/projektit/tyhy/tyhyopas.pdf)

Marttila Jussipekka 2006. Tervemediä. Työuupumus [online]. [viitattu 29.10.2009] Saatavilla [www-muodossa: <URL http://www.poliklinikka.fi/?page=2652164&id=3663638>](http://www.poliklinikka.fi/?page=2652164&id=3663638)

Metsämuuronen 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 1.painos. Jyväskylä. Gummerus.

Moilanen & Varis 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. Helsinki. Työterveyslaitos.

Saarni Heikki, Pakkala Lassi, Rekola Leena, Kalanen Kirsti, Oksanen Tuula & Wibon Henri 2006. SYTY2000-yrittäjäprojekti. Yrittäjän työterveyshuolto. Opas työterveyshuollon toteuttamiseksi [online]. [viitattu 19.10.2009] Saatavilla [www-](http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701090739KÅ)

muodossa: <URL  
[http://www.syty2000.fi/tyoterveyshuoltoopas\\_naytto\\_korjattu5.pdf](http://www.syty2000.fi/tyoterveyshuoltoopas_naytto_korjattu5.pdf)>

Salo & Tuunainen 1996. Da Capo. Hämeenlinna. Salutonova Oy.

Sample size calculator by Creative Research Systems 2009 [online]. [viitattu 23.8.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL  
<http://www.researchinfo.com/docs/calculators/samplesize.cfm>>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön [online]. [viitattu 20.8.2009] < Saatavilla www-muodossa: URL  
<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta [online]. [viitattu 4.9.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL [http://www.stm.fi/julkaisut/selvityksia-sarja/nayta/\\_julkaisu/1061185](http://www.stm.fi/julkaisut/selvityksia-sarja/nayta/_julkaisu/1061185)>

Tilastokeskus 2008. Toimialaluokitukset [online]. [viitattu 2.9.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/q.html>>

Työterveyslaitos 2007. Koherenssin tunne kehittyy vielä aikuisiällä [online]. Päivitetty 13.11.2007. [viitattu 29.10.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL [http://www.ttl.fi/search/MsmGo.exe?grab\\_id=949&page\\_id=7806976&query=koherenssi&hiword=KOHERENSSIA+KOHERENSSIN+koherenssi+>](http://www.ttl.fi/search/MsmGo.exe?grab_id=949&page_id=7806976&query=koherenssi&hiword=KOHERENSSIA+KOHERENSSIN+koherenssi+>)

Työterveyslaitos 2009. Huolehdi hyvinvoinnista [online]. Päivitetty 12.2.2009. [viitattu 2.9.2009] Saatavilla www-muodossa: <URL <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyontekijan+hyvinvointi/Huolehdi+hyvinvoinnista/default.htm>>

Virtanen, Nana & Keskinen Soili 2000. Turun aluetyöterveyslaitos. Yrittäjän muotokuva [online]. [viitattu 29.10.2009] Saatavilla [www-muodossa: <URL http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/2D0A5031-76D3-4615-8AFD-1D222FC4B9EE/0/Raportti15.pdf](http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/2D0A5031-76D3-4615-8AFD-1D222FC4B9EE/0/Raportti15.pdf)

Tabermann, Tommy 2008. Runoja, aforismeja, mietelauseita ja muita hupaisaa [online]. [viitattu 29.10.2009] Saatavilla [www-muodossa: <URL http://katisa.vuodatus.net/blog/1301314/tommy-taberman/>](http://katisa.vuodatus.net/blog/1301314/tommy-taberman/)

Tenhunen, Lauri 2004. Yrittäminen sosiaali- ja terveysalalla. 3p. Vantaa. Yritysanoma Oy

Toivonen, Tarja 1999. Yrittäjäksi hyvinvointipalvelualalle. Seinäjoki. Helsingin yliopiston maaseudun tutkimus- ja koulutuskeskus.

Waris, Kyösti 2001. Kuormittuminen voimavaraksi Helsinki Työterveyslaitos.

## **HYVINVOINTIALAN PIENYRITYKSET JA -YRITTÄJÄT SUOMESSA**

On Vaasan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan hallinnoima tutkimus- ja kehittämishanke jota Opetusministeriö myös osittain rahoittaa.

Tämän tutkimushankeen tarkoituksena on laajasti valtakunnallisella tasolla tutkia sosiaali- ja terveysalalla toimivia pienyrittäjiä ja – yrityksiä. Saamamme tiedon turvin pyrimme kuvaamaan sosiaali- ja terveysalalla toimivia yrityksiä ja yrittäjiä, kartoittamaan heidän kokemuksia työstään, terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Pyrimme löytämään yrittäjien työkykyä, yritysten elinkaarta ja toimintaedellytyksiä tukevia tekijöitä, sekä kartoittamaan sosiaali- ja terveysalalla toimiviin pienyrityksiin kohdistuvia vaativuustekijöitä.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta erittäin toivottavaa, sillä tällä hetkellä tällaista tietoa hyvinvointiyrittäjistä on varsin vähän. Vastanneiden kesken arvotaan kaksi kahden hengen ”HEMMOTTELUPAKETTIA” Vaasan kylpylähotelli Rantasipi Tropiclandiaan.

Henkilöllisyytenne ei tule missään tutkimuksen vaiheessa käymään ilmi, sillä antamanne tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja vain tutkimukseen liittyen.

Vastaaminen tapahtuu rastimalla sopiva vastausvaihtoehto, tai kirjaamalla numero sille varattuun tekstikenttään. Kyselykaavake sisältää myös joitakin avoimia kysymyksiä, jolloin voit kirjoittaa vastauksesi alla oleville riveille.

Tutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että vastaat kaikkiin kysymyksiin!  
Lomake löytyy myös alla olevasta verkko-osoitteesta:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake2/lomakkeet/1490/lomake.html>

Laajoissa tutkimuksissa lomakkeet saattavat olla laajojakin, joten varaa riittävästi aikaa lomakkeen täyttämiseen. Sen täyttämiseen on arvioitu kuluvan noin 15 minuuttia.

Koevastaajat ovat kokeneet kysymykset antoisiksi ja mielenkiintoisiksi.

Hankeen toteuttamiseen kanssani osallistuu myös seitsemän opiskelijaa Vaasaan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. He tekevät hankeen puitteissa valmistumiseen vaadittavan opinnäytetyön.

Yhteistyöstä kiittäen Hyvinvointiyrittäjyys-hankeen työryhmän puolesta projektipäällikkö/yliopettaja Eeva-Liisa Salmi, jolta saatte halutessanne lisätietoja puh. +358 4070 80055 tai s-postitse [eeva-liisa.salmi@puv.fi](mailto:eeva-liisa.salmi@puv.fi)



**HYVINVOINTIALAN PIENYRITYKSET JA – YRITTÄJÄT SUOMESSA****Kyselylomake 2009****TAUSTATIEDOT**

Yrityksen nimi

---

**Yrityksen toimiala**

Terveydenhuoltopalvelut (TOL851) rastita

 8511 Sairaalapalvelu 8512 Lääkäripalvelut 8513 Hammashoito 8514 muu terveydenhuoltopalvelu**Sosiaalipalvelut (TOL 853) rastita** 8531 Majoituksen sisältävä sosiaalipalvelu avopalvelu 8532 Sosiaalinen

Yrityksen tuottamat palvelut tarkemmin

---

---

---

---

Yrityksen osoite:

---

S-posti osoite

---

Yritys työllistää \_\_\_\_\_ henkilöä

Yritys on toiminut \_\_\_\_\_ vuotta

Vastaaja on yrityksen (esim. omistaja, osakas, toimitusjohtaja...)

---

Sukupuoli

nainen

mies

Siviilisäät

 Avio- tai avoliitossa, parisuhteessa sinkku

**Vastaajan ikä vuosina** \_\_\_\_\_ vuotta

**Ammatillinen koulutus/suoritettu tutkinto/tutkinnot:**

---

---

**Liiketaloudellinen osaaminen (koulutus tai kurssit) Ilmoita laajuus esim. opintopisteinä (op) -viikkoina (ov)/ tai kesto kuukausina (kk) Esim. taloushallinnon perusteet 4 ov.**

---

---

**Johtamistaitojen koulutusta (koulutus tai kurssit, ilmoita opintopisteinä – viikkoina tai kuukausina)**

---

## **YRITYKSEN HENKILÖKUNNAN KOULUTUSTASO**

**Kuinka monella yrityksen henkilökunnasta on sosiaali- tai terveydenhoitoalan ammatillinen koulutus?**

Koulutus \_\_\_\_\_ Koulutus puuttuu \_\_\_\_\_

## **AVOIMIA KYSYMYKSIÄ**

**Kuka/ketkä ostavat yrityksenne palveluja?  
henkilöt...**

**Esim. kunta, yksityiset**

---

---

---

**Kuvaile miten ostopalvelusopimus ostajan/ostajien välillä syntyy.**

---

---

---

**Miten yhteistyö ostajan/ostajien kanssa on sujunut?**

---

---

---

**Onko ostajan ja yritysten väliseen yhteistyöhön panostettu, jos niin, millä tavalla?**

---

---

**Mikä on parasta hyvinvointialan yrittäjänä toimimisessa? Mitkä asiat tuottavat iloa työssäsi?**

---

---

---

---

**Mikä on huonointa hyvinvointialan yrittäjänä toimimisessa? Mitkä asiat tuottavat harmia työssäsi?**

---

---

---

---

**Mitä sana laatu sinulle merkitsee?**

---

---

---

---

**Miten laatu näkyy yrityksessänne?**

---

---

---

---

**Onko yrityksellänne laatusertifikaatti \_\_\_\_\_kyllä \_\_\_\_\_ei \_\_\_\_\_tekeillä**

## **TERVEYS JA TYÖHYVINVOINTI**

**Onko terveytesi yleisesti ottaen...**

- 1 erinomainen
- 2 varsin hyvä
- 3 hyvä
- 4 tyydyttävä
- 5 huono

**Kuinka tärkeä terveytesi on yrityksen kannalta?**

- 1 erittäin tärkeä
- 2 melko tärkeä
- 3 jokseenkin tärkeä
- 4 melko merkityksetön
- 5 täysin merkityksetön

**Toteutuvatko seuraavat asiat omalla ja yrityksen kohdalla?**

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Yrityksellä on sopimus työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa	1	2	3
Minulle on tehty terveystarkastus työterveyshuollossa	1	2	3
Minulla on vakituinen hoitava lääkäri/omalääkäri	1	2	3
Työterveyshuolto on arvioinut yrityksessä tehtävän työn terveyshaittoja	1	2	3
<b>Pidän riittävästi vapaapäiviä ja lomia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

**Onko Sinulla viimeisen KUUKAUDEN (30 pv) aikana ollut RUUMIILLISEN terveydentilan takia sellaisia ongelmia työssäsi, joiden vuoksi...**

	Kyllä	Ei
Vähensit työhön käyttämäsi aikaa	1	2
Sait aikaiseksi vähemmän kuin halusit	1	2
Terveydentila asetti Sinulle rajoituksia joissakin työtehtävissä	1	2
Töistä suoriutuminen tuotti vaikeuksia	1	2

**Onko Sinulla viimeisen KUUKAUDEN (30 pv) aikana ollut TUNNE-ELÄMÄÄN liittyvien vaikeuksien (esim. masentuneisuus tai ahdistuneisuus) takia sellaisia ongelmia työssäsi, joiden vuoksi...**

	Kyllä	Ei
Vähensit työhön käyttämäsi aikaa	1	2
Sait aikaiseksi vähemmän kuin halusit	1	2
Et suoriutunut töistä yhtä huolellisesti kuin tavall	1	2

**SOSIAALINEN TUKI**

	Kyllä	En
<b>Saan tarvittaessa tukea omaisiltani ja ystäviltäni</b>	1	2
<b>Minulla on riittävä ammatillinen tukiverkosto</b>	1	2

**Henkilökohtaisissa ongelmatilanteissa käännyin yleensä seuraavien puoleen** (1 = ensisijainen, 2 = toissijainen 3 = kolmas, jonka puoleen käännyin. Esim. 1 = aviomies, 2 = ystävä, kollega...)

1. \_\_\_\_\_, 2. \_\_\_\_\_,
3. \_\_\_\_\_

**Ammatillisissa ongelmissa saan tuke tai apua:** (1 = ensisijainen, 2 = toissijainen 3 = kolmas, jonka puoleen käännyn. Esim. 1 = toinen osakas, 2 = kirjanpitäjä, 3 = työntekijä, kollega, aviomies...)

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_

### Kuinka tyytyväinen ole...

Arvioi myös hyvinvoinnin ja kuntosi merkitys yrityksesi kannalta asteikolla:  
3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön

	Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Jokseenkin tyytyväinen	Melko tyytymätön	Täysin tyytymätön
henkiseen hyvinvointiisi	1	2	3	4	5
fyysiseen kuntoosi	1	2	3	4	5

### Kuinka tyytyväinen olet...

Arvioi myös asian merkitys yrityksesi kannalta asteikolla 3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön.

Merkitse numeerinen arviosi oikealla olevaan tekstikenttään.

	Täysin tyytymätön	Tyytymätön	Kohtalaise n tyytyväinen	Tyytyväinen	Hyvin tyytyväinen
Työhösi	1	2	3	4	5
Työsi itsenäisyyteen	1	2	3	4	5
Omaan osaamiseen (tiedot, taidot) työssäsi	1	2	3	4	5
Työstä saamaasi palkkaan	1	2	3	4	5
Työsi haasteellisuuteen	1	2	3	4	5
Työsi monipuolisuuteen	1	2	3	4	5
Työsi määrään	1	2	3	4	5
Uralla etenemismahdollisuuksiin	1	2	3	4	5
Oman osaamisen hyödyntämiseen työssäsi	1	2	3	4	5
Yrityksen ihmissuhteiden laatuun	1	2	3	4	5

Työstä saamaasi palautteeseen	1	2	3	4	5
Työn palkitsevuuteen	1	2	3	4	5
Oman osaamisen kehittämismahdollisuuksiin	1	2	3	4	5
Omaan työmotivaatioosi	1	2	3	4	5

## TYÖN IMU

*Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteita tai ajatuksia?*

	En koskaan	Muutamman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutamman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutamman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	0	1	2	3	4	5	6
<b>Olen innostunut työstäni.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Työni inspiroi minua.	0	1	2	3	4	5	6
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	0	1	2	3	4	5	6
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	0	1	2	3	4	5	6
<b>Olen ylpeä työstäni.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Olen täysin uppoutunut työhöni.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	0	1	2	3	4	5	6

## TYÖYMPÄRISTÖ

**Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa, kun kuvaat työympäristöäsi ja työtäsi?**

Merkitse myös kuinka merkittävä kyseinen asia on työhyvinvointisi kannalta asteilolla:

3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön

	Pitää ehdottomasti paikkansa	Pitää enimmäkseen paikkansa	Pitää jossain määrin paikkansa	Ei pidä paikkansa
Työ- ja työskentelytilani ovat hyvät	1	2	3	4
Työvälineet ovat hyvät	1	2	3	4

<b>Työpaikan järjestys siisteys ovat hyvät</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Työni aikataulu on kiireinen ja kireä	1	2	3	4
<b>Työni on vastuullista</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Työni on yksinäistä	1	2	3	4
Työni on pakkotahtista	1	2	3	4
<b>Työni on sisältörikasta ja vaihtelevaa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Työni on ruumiillisesti raskasta	1	2	3	4
Työssäni toistuvat samanlais- työliikkeet	1	2	3	4
Työhöni liittyy käsin kantamista, nostamista tai kannattelua	1	2	3	4
Työasennot ovat useasti kumaria, kiertyneitä tai hankalia	1	2	3	4
Työni on jatkuvaa liikkumista tai kävelyä paikasta toiseen	1	2	3	4
<b>Koen työssäni väkivallan tai muun rikollisuuden uhkaa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

## YRITTÄJÄPERSOONALLISUUUS

### Miten hyvin seuraavat tekijät kuvaavat Sinua yrittäjänä?

Arvioi myös kuinka merkittävänä pidät kyseistä ominaisuutta itsesi kannalta yrittäjänä asteikolla:

3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Jonkin verran	Melko vähän	Ei lainkaan
Aloitekykyinen	1	2	3	4	5
Innostava	1	2	3	4	5
Idearikas	1	2	3	4	5
Määrätietoinen	1	2	3	4	5
Kunnianhimoinen	1	2	3	4	5
Vastuuntuntoinen	1	2	3	4	5
Ahkera	1	2	3	4	5
Pitkäjänteinen	1	2	3	4	5
Osaava	1	2	3	4	5
Sosiaalinen	1	2	3	4	5
Tuloshakuinen	1	2	3	4	5
Realistinen	1	2	3	4	5
Muutoshakuinen	1	2	3	4	5
Järjestelykykyinen	1	2	3	4	5
Osaan johtaa muita	1	2	3	4	5
Osaan jakaa vastuuta					
Palveluhenkinen	1	2	3	4	5
Rohkea riskin ottaja	1	2	3	4	5
Rohkea päätöksentekijä	1	2	3	4	5
Oppimishaluinen	1	2	3	4	5

## TYÖN KUORMITTAVUUS

**Kuinka paljon seuraavat tekijät ovat häirinneet, huolestuttaneet tai stressanneet Sinua viimeisen KUUDEN KUUKAUDEN (6kk) aikana?**

	Hyvin usein tai jatkuvasti	Melko usein	Silloin tällöin	Melko harvoin	Hyvin harvoin tai ei juuri koskaan
Kiireinen aikataulu ja määräajat	1	2	3	4	5
Minulla on liian vähän aikaa tehdä minulta odotetut tehtävät	1	2	3	4	5
Liiallinen työmäärä	1	2	3	4	5
Turhanaikaiset asiat vievät työaikaani	1	2	3	4	5
Vaadin itseltäni liikaa	1	2	3	4	5
Tarpeellisten/välttämättömien resurssien puute	1	2	3	4	5
"Sammuttelen tulipaloja" sen sijaan että toiminisin suunnitelman mukaisesti	1	2	3	4	5

**Kuinka suuren osan työajasta olet viimeisen KUUKAUDEN (30 pv) aikana**

...

Kuinka merkityksellisinä pidät kyseisiä tunteita itsellesi yrittäjänä? Arvioi asteikolla:

3 = erittäin merkittävä 2 = melko merkittävä 1 = melko merkityksetön 0 = täysin merkityksetön.

Merkitse numeerinen arviosi oikealla olevaan sarakkeeseen.

	Suurimman osan aikaa	Huomattavan osan aikaa	Jonkin aikaa	Vähän aikaa	En lainkaan
Ollut hyvin hermostunut	1	2	3	4	5
Tuntenut mielialasi niin matalaksi ettei mikään ole voinut Sinua piristää	1	2	3	4	5
Tuntenut itsesi alakuloiseksi ja apeaksi	1	2	3	4	5
Tuntenut itsesi väsyneeksi	1	2	3	4	5
Kärsinyt unihäiriöistä (esim. nukahtamisvaikeutta, heräilyä aamuöisin)	1	2	3	4	5
Kärsinyt keskittymiskyvyn häiriöistä	1	2	3	4	5
Sinulla on ollut haittaavia muistihäiriöitä	1	2	3	4	5
Olet tuntenut aloitekyvyttömyyttä	1	2	3	4	5
Olet tuntenut jatkuvaa väsymyksen tunnetta	1	2	3	4	5
Olet ollut ärsyntynyt, jännittynyt tai kireä.	1	2	3	4	5

**Onko Sinulla viimeisen KUUKAUDEN (30 pv) aikana...**

	Suurimman osan aikaa	Huomattavan osan aikaa	Jonkin aikaa	Vähän aikaa	Ei lainkaan
Ollut sydänoireita	1	2	3	4	5
Ollut vatsaoireita	1	2	3	4	5
Ollut hengitysoireita	1	2	3	4	5



Ollut päänsärkyä	1	2	3	4	5
Ollut huimausta	1	2	3	4	5
Olet tuntenut lihas- tai niveloireita ylä- tai alaraajoissa	1	2	3	4	5

**ELINTAVAT:****Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin vuorokaudessa?**

- 1 alle 4 tuntia
- 2 4-6 tuntia
- 3 7-8 tuntia
- 4 yli 8 tuntia

**Tupakoitko nykyisin (savukkeita, sikareita, piippua tai nuuskaa)?**

- 1 Kyllä, päivittäin
- 2 satunnaisesti
- 3 en lainkaan

**Kuinka usein käytät alkoholia?**

- 1 en koskaan
- 2 kuukausittain tai harvemmin
- 3 noin 2-4 kertaa kuukaudessa
- 4 noin 2-3 kertaa viikossa
- 5 neljä kertaa viikossa tai useammin

**Montako annosta alkoholia (pulloa olutta, lasillista viiniä tai 4 cl:n ”paukkaa” väkeviä) tavallisimmin otat kerralla?**

- 1 1-2 annosta
- 2 3-4 annosta
- 3 5-6 annosta
- 4 7-9 annosta
- 5 10 annosta tai enemmän

**Syötkö päivittäin monipuolisesti ja säännöllisesti?**

- 1 kyllä
- 2 en
- 3 en osaa sanoa

**Kuinka monta kupillista kahvia tai teetä juot tavallisesti päivässä?**

Merkitkää 0, jos ette juo lainkaan

kahvia \_\_\_\_ kupillista teetä \_\_\_\_ kupillista

**Kuinka usein harrastat vapaa-ajan kunto- ja hyötyliikuntaa vähintään ½ tuntia niin, että ainakin lievästi hengästyt ja hikoilet?**

- 1 6-7 kertaa viikossa
- 2 3-5 kertaa viikossa
- 3 1-2 kertaa viikossa
- 4 harvemmin kuin kerran viikossa
- 5 en voi vamman tai sairauden vuoksi harrastaa liikuntaa
- 6 en ehdi työni vuoksi harrastaa liikuntaa

**Onko Sinulla mielestäsi riittävästi tietoa siitä, miten voit edistää omaa terveyttäsi ja työkykyäsi?**

- 1 kyllä

- 2 ei
- 3 en osaa sanoa
- 4 haluaisin lisää tietoa

## **YRITYKSEN TULEVAISUUS**

### **Oletko miettinyt yrityksen myymistä**

- 1 En
- 2 Kyllä, useasti
- 3 Kyllä, joskus
- 4 Kyllä, viimeisen vuoden aikana

Jos olet miettinyt yrityksesi myymistä, niin miksi?

---

---

---

### **Ajatteletko, että pystyt toimimaan työssäsi viralliseen eläkeikään asti?**

- 1 Varmasti
- 2 Melko varmasti
- 3 Ehkä pystyn ehkä en
- 4 Melko epävarmasti
- 5 Varmasti en pysty

### **Millaiseksi arvioisit yrityksen tilaa ja toimintaa viiden vuoden kuluttua?**

---

---

---

Mitkä ovat tärkeimmät ja/ tai kiireellisimmät kehittämiskohteet työpaikallasi?

---

---

---

Minkälaista jatkokoulutusta toivoisit järjestettävän sosiaali- ja terveysalalla toimiville yrittäjille lähitulevaisuudessa?

---

---

---

### **Mitä mieltä olit kyselystä?**

---

---

*Yhteistyöstä kiittäen  
Hyvinvointiyrittäjyys-hankeen työryhmä  
Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala*

