

Sirpa Pesonen

Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjän työhyvinvointi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Helmikuu 2016

Tekijä(t) Otsikko	Sirpa Pesonen Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjän työhyvinvointi
Sivumäärä Aika	47 sivua + 2 liitettä Helmikuu 2016
Tutkinto	tradenomi
Koulutusohjelma	liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	lehtori Päivi Saariaho
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää myynnin ja markkinoinnin alan yksinyrittäjien työhyvinvointia etsimällä vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Mitkä asiat yrittäjät kokevat erityisen haastaviksi työssään? Mitkä asiat tukevat työssäjaksamista? Mistä asioista yrittäjät kokevat tarvitsevansa lisätietoa? Lisäksi tavoitteena oli selvittää, nähdäänkö tarvetta myynnin ja markkinoinnin alan yksinyrittäjille kohdistetulle työhyvinvointioppaalle. Yhden hengen yritykset, jotka työllistävät vain yrittäjän itsensä, ovat tasaisessa kasvussa. Erityisesti myynnin ja markkinoinnin alalla työt ovat muuttumassa yrittäjäpohjaisiksi. Samanaikaisesti puhutaan paljon työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista jopa yhteiskuntapoliittisena tavoitteena.</p> <p>Työssä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää ja tutkimus toteutettiin teemahaastatelluina Myynnin ja markkinoinnin ammattilaisten MMA ry:n yksinyrittäjäjäsenille. Teemoiksi valittiin viitekehysten osa-alueet Rauramon työhyvinvointiportaiden mukaisesti.</p> <p>Haastatteluissa nousivat selvästi esille yksinyrittäjien oman työn merkityksellisyys ja arvostus yksinyrittäjän työhyvinvointia parhaiten tukevinä asioina. Lisäksi korostui yrittäjän terveys, johon nähtiin liikunnalla ja ravinnolla olevan suurin vaikutus. Myös henkisen jaksamisen tärkeys nousi esille. Aiheesta toivottiin tietoa ja uusia näkökulmia. Yksinyrittäjien suurimmaksi haasteeksi nousi selvästi epätasainen tai riittämätön töiden määrä. Huoli töiden riittämisestä luo taloudellisia haasteita, mikä puolestaan aiheuttaa stressiä. Perinteiselle työhyvinvointioppaalle ei koettu olevan tarvetta.</p> <p>Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät ovat kiinnostuneita työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisten näkemysten käsittelystä konkreettisten neuvojen sijaan. Työhyvinvoinnissa korostuvat erityisesti oman asenteen merkitys ja vastuu itsestä huolehtimisesta. Vaikka myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät ovat pääasiallisesti tyytyväisiä omaan työhyvinvointiinsa, he kipaavat silti toisinaan kipinää oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työtyytyväisyys, yksinyrittäjä, yrittäjäyys

Author(s) Title	Sirpa Pesonen The work welfare of private entrepreneurs
Number of Pages Date	47 pages + 2 appendices February 2016
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	
Instructor(s)	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The purpose of this study was to investigate the work-welfare of the private entrepreneurs working in sales and marketing by finding the answers to the following questions: What concerns them most in their work? What are their main supports? Is there a need for more/better welfare information? Furthermore another purpose of this study was to investigate if there is a need for a special wellbeing guide addressed for sales and marketing self-employed entrepreneurs.</p> <p>The amount of private entrepreneurs is constantly increasing. Especially in the Sales and Marketing fields, where practices are changing, work is becoming more entrepreneurial. At the same time there are plenty of discussions about the importance of the work welfare and its influence in society.</p> <p>This study was carried out by using qualitative research methods. The self-employed members of Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset ry (Sales and Marketing association) were interviewed with specific selected themes.</p> <p>The most important motivations and values for the private entrepreneurs in this study were an appreciation and validation of their work as well as personal health, and more specific exercise, nutrition and psychical strength. The biggest concerns and worries were the lack of or insufficient work load and financial challenges, causing stress.</p> <p>The work welfare of an entrepreneur is influenced by the person's own attitude and responsibility for looking after oneself. The self-employed entrepreneurs in Sales and Marketing are interested in the comprehensive understanding of the wellbeing management rather than concrete advice. Even though they are mainly managing their own welfare well, inspiration, support and further development would be welcome.</p>	
Keywords	well-being, work welfare, entrepreneur, self-employed

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön aihe ja ajankohtaisuus	1
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuksen kohde	2
1.3	Aihealueen rajaus	3
1.4	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset	4
2	Työhyvinvoinnin osa-alueet	5
2.1	Terveys	5
2.1.1	Terveyden määrittely	5
2.1.2	Työterveyshuolto	6
2.1.3	Kiire ja stressi	7
2.1.4	Liikunta	9
2.1.5	Ravinto	11
2.1.6	Lepo ja uni	12
2.2	Turvallisuus	13
2.2.1	Työympäristö ja työn vakaus	13
2.2.2	Työ- ja informaatioergonomia	14
2.3	Yhteisöllisyys	16
2.3.1	Verkostoituminen	16
2.3.2	Perhe	17
2.4	Arvostus	18
2.4.1	Työn merkityksellisyys	18
2.4.2	Työn imu	19
2.5	Osaaminen	20
2.5.1	Muutos ja oppimisen edellytykset	20
2.5.2	Onnistuminen yrittäjänä ja hyvinvointi	22
3	Tutkimuksen toteutus	23
3.1	Tutkimusmenetelmä	23
3.2	Haastattelujen toteutus	25
4	Tutkimustulokset	26
4.1	Yrittäjät	26
4.2	Terveys	26
4.2.1	Liikunta	26
4.2.2	Ravinto	27

4.2.3	Lepo ja uni	28
4.2.4	Kiire ja stressi	28
4.2.5	Työterveyshuolto	29
4.3	Turvallisuus	29
4.4	Yhteisöllisyys	31
4.5	Arvostus	33
4.6	Osaaminen	33
4.7	Työhyvinvointioppaan tarpeen ja aiheiden kartoitus	34
5	Johtopäätökset	35
5.1	Tulosten yhteenveto	35
5.2	Tulosten vertailu	38
5.3	Toiveita työhyvinvointioppaalle	40
5.4	Tutkimuksen luotettavuus	41
5.5	Oman työn arviointi	42
6	Pohdinta	42
	Lähteet	45
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	
	Liite 2. Haastattelupyntöviesti MMA:n yrittäjäjäsenille	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aihe ja ajankohtaisuus

Suomessa on noin 170 000 yhden hengen yritystä, jotka työllistävät vain yrittäjän itsensä (Suomen Yrittäjät 2015). Pienyrittäjien määrä on tasaisessa kasvussa, sillä työn luonne muuttaa muotoaan ja teollinen tuotanto on murroksessa. Erilaisia työtehtäviä ulkoistetaan yrityksistä esimerkiksi entisten työntekijöiden perustamille pienyrityksille, ja teollisuudesta katoaa työpaikkoja, kun isot yritykset vähentävät työvoimaa. Uusia työpaikkoja syntyy pääasiassa pienissä yrityksissä, sekä uusia yrityksiä perustamalla. Monet tällaisista uusista yrityksistä ovat nimenomaan yhden hengen yrityksiä.

Erityisesti myynnin ja markkinoinnin alalla toimivien työt vaikuttaisivat muuttuvan tulevaisuudessa enemmän yrittäjäpohjaisiksi. Monet yritykset hoitavat myynnin esimerkiksi yrittäjinä toimivien myyntiedustajien kautta. Tulevaisuudentutkija Niko Herlin näkee Amerikassa vallitsevan trendin, myynnin siirtymisestä enemmän freelancereille, olevan tulossa vahvasti myös Suomeen (Herlin 2015). Myyntiä ja markkinointia ulkoistetaan enemmän ja enemmän, mikä tarkoittaa usein sitä, että niin entisistä kuin uusista työntekijöistä tuleekin yrittäjiä. Yrittäjyyteen myös kannustetaan julkisissa keskusteluissa ja opiskelijoidenkin keskuudessa halutaan lisätä yrittäjätietoutta. Ammatilliseen koulutukseen on uutena sisältönä tuotu juuri yrittäjyysosaamisen vahvistaminen, jonka keskeisenä tavoitteena on edistää yrittäjyyttä ja antaa valmiuksia yrittäjyyteen (Lamppu 2015).

Suomen yrittäjien mukaan vuonna 2010 yrityksiä oli 220 782 kpl, kun vuonna 2013 yrityksiä oli jo 283 290 kpl, joista mikroyrityksiä (1–9 henkilöä) oli jopa 264 435 kpl eli 93 %. Mikroyrityksistä yli 64 % on yksinyrittäjien yrityksiä. Yksinyrittäjien määrä kasvaa koko ajan suhteessa muita yrityksiä enemmän, joten yritysmäärän kasvu onkin suurelta osin yksinyrittäjien varassa. Suomen Yrittäjien vuonna 2013 tekemän yksinyrittäjien kyselyn mukaan yksinyrittäjyys vaikuttaa olevan pysyvä yrittämisen muoto, sillä noin 65 % vastaajista oli toiminut yksinyrittäjänä yli viiden vuoden ajan. Yrityksen kasvattamisen esteinä olivat vastaajien mukaan töiden riittämättömyys useammalle henkilölle, toiminnan laajennustarpeiden puuttuminen sekä korkeat työvoimakustannukset. (Suomen Yrittäjät esittely 2015; Suomen Yrittäjät Yksinyrittäjäkysely 2013; Palmgren & Kaleva & Jalonen & Tuomi 2010, 11.)

Työllä on yhteiskunnassa suuri merkitys, joten on tärkeää, miten työ koetaan ja työssä jaksetaan. Työn tekemisen edellytyksistä ja työhön liittyvästä innovatiivisuudesta syntyvää kilpailukykyä pidetään yhteiskunnallisen menestyksen perusteina. Työhyvinvointia on jopa keskitytty käyttämään yhteiskuntapoliittisena tavoitteena muun muassa työurien pidentämiseksi, koska muita keinoja on vaikea toteuttaa. Työhyvinvoinnin odotetaan siten palvelevan kansallisen kilpailukyvyn ja hyvinvointivaltion intressejä. (Virtanen & Sinokki 2014, 17, 109–110.) Myös työeläkeiän nostoa koskevat paineet nostavat työhyvinvoinnin pinnalle ja keskusteluihin siitä, kuinka työssä ylipäänsä on mahdollista jaksaa nykyistä eläkeikää vanhemmaksi, sillä jo nyt moni päätyy ennenaikaisesti eläkkeelle (Kehusmaa 2011, 10).

Miten sitten työssä jaksavat nämä yksinyrittäjät, joiden määrä työkäisistä lisääntyy jatkuvasti? Monille yksinyrittäjille yrittäjäyys on usein jopa elämäntapa. He tekevät pitkiä päiviä töitä, menevät töihin useampana kuin viitenä viikonpäivänä ja moni heistä on jo pidentänyt työuraansa, eikä jää eläkkeelle 63-vuotiaana (Torppa 2013, 14).

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuksen kohde

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan myynnin ja markkinoinnin alan yksinyrittäjien työhyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää keskeisimmät asiat, jotka vaikuttavat myynnin ja markkinoinnin alalla työskentelevien yksinyrittäjien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työssä selvitetään, mistä myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät saavat voimavaransa työssä jaksamiseen. Lisäksi selvitetään, onko myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjillä tarvetta heille kohdistetusta työhyvinvointioppaasta.

Tutkimus tehdään Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA ry:n yrittäjäjäsenille. Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA on myynti-, markkinointi- ja ostoalan ammattilaisten edunvalvontajärjestö, joka valvoo ja kehittää jäsenten yhteiskunnallisia, taloudellisia ja ammatillisia etuja, kehittää jäsenten ammattitaitoa ja yhdistää ja rakentaa verkostoa ja vuorovaikutusta ammattilaisten välille. (Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset 2015a.) MMA:n yrittäjäjäseniä ovat henkilöt, jotka eivät ole työsuhteessa, vaan toimivat yrittäjinä ja työllistävät itse itsensä. Myynnin ja markkinoinnin ammattilaisten järjestössä on tällä hetkellä noin 1 500 yrittäjäjäsentä, jotka ovat pääosin yksinyrittäjiä. Yrittäjillä on myös oma jäsenorganisaatio: Myynnin ja markkinoinnin yrittäjät MMY. (Myynnin ja markkinoinnin yrittäjät 2015.)

Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset tekevät myynti- ja markkinointityötä monilla eri aloilla niin teollisuuden, kaupan kuin palvelujen parissa. Myyntin ja markkinoinnin ammattilaisten työ on 95-prosenttisesti asiakastapaamisia. Työ on hyvin liikkuvaa, sillä työtä tehdään asiakkaan luona, matkustettaessa ja hotelleissa tietotekniikkaa hyödyntäen. Myyntialueet ovat usein laajoja, joten myyntin ja markkinoinnin ammattilainen liikkuu paljon autolla ja yöpyy paljon poissa kotoa. Ajokilometrejä kertyy keskimäärin 30 000 km vuodessa, joista työajoa on 20 000 km. (Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset 2015b.)

Opinnäytetyössä haastatellaan MMA:n yrittäjäjäseniä. Haastattelujen avulla halutaan selvittää, mitkä ovat myyntin ja markkinoinnin yksinyrittäjien keskeisimmät haasteet, joilla on vaikutusta työhyvinvointiin, ja mitkä seikat tukevat erityisesti itsenäistä, liikkuvaa myyntityötä tekevän yrittäjän työssä jaksamista. Tarkoituksena on selvittää, onko yksinyrittäjillä sellaisia työhyvinvoinnin osa-alueita, joista heillä ei ole tarpeeksi tietoa ja joihin he mahdollisesti kaipaavat tukea.

Työn yhtenä tavoitteena on myös selvittää työhyvinvointioppaan tarvetta myyntin ja markkinoinnin alalla työskenteleville yksinyrittäjille. Yrittäjiltä kysytään, millaisesta oppaasta he näkisivät olevan heille hyötyä ja mitä asioita he toivoisivat löytävänsä erityisesti heille kohdistetusta työhyvinvointioppaasta.

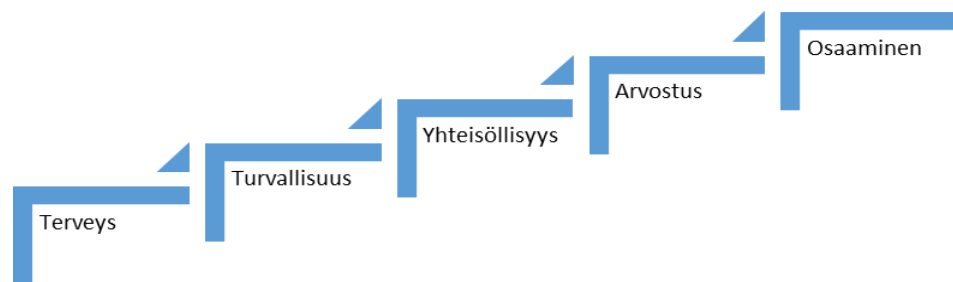
1.3 Aihealueen rajaus

Hyvinvoinnissa työn merkitys kasvaa samalla, kun työ ja vapaa-aika sitoutuvat koko ajan entistä enemmän toisiinsa, eikä aina ole selvää, mihin tyytymättömyys liittyy. Usein työn ja vapaa-ajan erottaminen on jopa mahdotonta. Työpaikat muuttuvat entistä enemmän kodinomaisiksi, ja töitä viedään puolestaan kotiin tehtäväksi. Lisäksi on oletettavaa, että työhyvinvoinnin käsite laajenee vielä entisestään. (Kehusmaa 2011, 33; Virtanen & Sinokki 2014, 23, 31.) Yrittäjillä ei usein ole edes mahdollisuutta tai tarvetta rajata työ- ja vapaa-aikaa erikseen, vaan töitä tehdään joustavasti tilanteiden mukaan.

Yksinyrittäjä on täysin riippuvainen oman työnsä tuloksista, joten yrittäjän hyvinvoinnilla on oleellinen merkitys yrityksen tuottavuuteen. Lukuisat tutkimustulokset työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyksistä osoittavat, että työhyvinvointi parantaa tuottavuutta. Tuloksellisuus onkin siten tärkeä osa nykypäivän työhyvinvointia, sillä työhyvinvointi parantaa tuottavuutta ja tuottavuus usein työhyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 140–141.)

Työhyvinvointi voidaan käsitteellä ymmärtää erilaisilla tavoilla. Työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä, ja sen katsotaan olevan aikaan ja kulttuurin sidonnainen termi. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.) Jotta työssä saadaan katettua mahdollisimman paljon työhyvinvoinnin käsitteeseen liittyviä osa-alueita ja aiheita, hyödynnetään viitekehyksessä Maslow'n tarvehierarkiaan perustuvaa Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallia.

Maslow'n psykologisen teorian mukaan ihmisen perustarpeet ovat hierarkkisessa järjestyksessä, siten että alimmat tarpeet tulee tyydyttää ennen siirtymistä seuraavalle tasolle. Maslow'n mallien mukaisesti Rauramon viiden portaan mallissa käsitellään sitä, miten ihmisen fysiologisia perustarpeita, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeita tyydytetään sekä työssä että yksityiselämässä. Rauramo on nimennyt portaat paremmin työelämään sopivin termein: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 8.) Portaatt on esitetty kuviossa 1. Tässä työssä keskitytään portaiden osa-alueisiin yrittäjän, ja erityisesti yksinyrittäjän näkökulmaa ajatellen.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaatt (Rauramo 2012).

1.4 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä käytetään tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista tutkimusta, jossa tyypillistä on suhteellisen pieni määrä haastateltavia, jotka valitaan tarkoituksenmukaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 161, 164.) Haastattelut ovat tähän opinnäytetyöhön sopivin tiedonkeruumuoto, sillä haastatteluissa voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen mukaan ja vastaajia myötäillen. Haastateltava voi myös kertoa itsestään ja aiheesta mahdollisesti laajemmin kuin osataan odottaa, joten näin on mahdollista saada myös ihan uusia asioita käsiteltävään aiheeseen. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 205.)

Tutkimuksella halutaan löytää nimenomaan myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjien työhyvinvoinnin mahdollisia kipukohtia ja toisaalta niitä asioita, jotka tukevat parhaiten yrittäjien työhyvinvointia. Näitä selvitetään seuraavien tutkimuskysymysten avulla: Mitkä asiat yrittäjät kokevat erityisen haastaviksi työssä? Mitkä asiat tukevat yrittäjän työssäjaksamista? Mistä asioista yrittäjät kokevat tarvitsevansa lisää tietoa ja tukea? Millaisesta työhyvinvointioppaasta yrittäjät kokisivat saavansa tukea?

2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

2.1 Terveys

2.1.1 Terveiden määrittely

Terveys on laaja käsite, joka voidaan määritellä monella tavalla. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi (Virtanen & Sinokki 2014, 197). Terveellisiin elintapoihin luetaan kuuluvan riittävä ja säännöllinen liikunta, terveellinen ruokavalio, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholin käytössä sekä riittävä uni ja rentoutuminen. Työterveydessä on puolestaan kyse siitä, että henkilöllä on riittävä terveys kyseiseen työhön. Työterveyttä arvioitaessa huomioidaan myös työ ja työolosuhteet. (Virtanen & Sinokki 2014, 196, 198.)

Tutkimusten mukaan yrittäjät kokevat usein terveydentilansa ja työkykynsä melko hyviksi, ja yrittäjien elintavat ovat hieman tavallista terveellisempiä (Palmgren ym. 2010, 56, 78). Pienyrittäjillä on vähän sairauspoissaoloja, sillä heillä ei ole omasta mielestään aikaa ja rahaa sairastaa. Yrittäjille sairastuminen tarkoittaa yleensä yritystoiminnan katkaisemista, joen he tekevätkin usein töitä sairaana. Suomen Yrittäjien yksinyrittäjäkyselyyn vastanneista 66 % ilmoitti työskennelleensä sairaana viimeisen vuoden aikana. Harvoilla yrittäjillä on varahenkilöjärjestelmää paikkaamaan sairastumisesta johtuvia poissaoloja, joten töissä sinnitellään sairaanakin. Joillakin on sijaisjärjestelyt lyhyille poissaoloille. Tällöin sijainen on yleensä joko perheenjäsen tai toinen yrittäjä. (Suomen Yrittäjät 2013; Manka & Hakala & Nuutinen & Harju 2011, 56.)

2.1.2 Työterveyshuolto

”Työterveyshuolto on työntekijöiden terveyden ja työolojen kehittämiseen tähtäävää toimintaa, jolla tuetaan henkilön työkykyisyyttä koko työuran ajan.” (Kela 2015.) Työterveyshuolto on työssäkäyvien ihmisten perusterveydenhuoltoa, jonka tavoitteena on edistää terveellisen ja turvallisen työympäristön aikaansaamista (Rauramo 2012, 37). Sairauksien hoidossa työterveyshuolto on perusterveydenhuoltoa, johon potilas voi mennä ilman lähetettä hakemaan apua terveysongelmiin. Sairaanhoidon järjestäminen osana työterveyshuoltoa ei kuitenkaan ole mikään itsestänselvyyys, vaikka monen työnantajan järjestämä työterveyshuolto tarjoaakin sairaanhoitoa. Tavanomaisten sairauksien hoito ei kuulu Työterveyshuoltolain (1383/2001) pakollisiin työterveyshuollon tehtäviin. Kaikesta muusta osaamisesta huolimatta työterveyshuolto on nimenomaan terveydenhoitoa. (Seuri & Iloranta & Räsänen 2011, 18–21, 157.)

Työterveyshuollon toiminta perustuu työpaikkaselvitykseen, jotta opitaan tuntemaan työolosuhteet niin, että työterveyskäyntien yhteydessä voidaan havaita työn terveysongelmia. Terveystarkastuksissa puolestaan selvitetään terveyttä ja työkykyä kohdistamalla huomio yksilöllisiin tekijöihin, kuten esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksien tai diabeteksen riskiin, stressin kokemiseen, unihäiriöihin, masennusoireisiin, tupakointiin, alkoholin suurkulutukseen tai muihin työkykyä uhkaaviin ongelmiin. (Virtanen & Sinokki 2014, 228.) Työterveyshuollon vahvuus onkin nimenomaan niin työympäristöön kuin elintapoihin liittyvien vaaratekijöiden tunnistaminen. Työterveyshuolto voi tunnistaa vaaratekijät ja kannustaa niiden poistoon. (Seuri ym. 2011, 157.)

Yrittäjätkin voivat järjestää itselleen työterveyshuollon ja saada siihen Kelasta korvauksia (Kela 2015). Yksinyrittäjän kannattaakin hankkia työterveyshuollon palvelut ja kilpailuttaa eri työterveyshuoltoja. Kelalta yrittäjä saa korvausta työterveyshuollon kustannuksista. Työterveyshuollosta yrittäjä saa sairaudenhoidon lisäksi tietoa ja tukea terveyden seurantaan. Työterveydestä saa myös tietoa kuntoutukseen liittyvissä asioissa, ja työterveydestä voidaan ohjata tarvittaessa esimerkiksi Kelan rahoittamaan kuntoutukseen. Yksinyrittäjän työterveyshuollon sisältö pystytään räätälöimään yrittäjän tarpeisiin ja siten voidaan määrittellä työterveyshuollon kattavuus ja toiminnot. Työterveyshuoltopalveluja tarjoavat yksittäiset lääkäriasemat ja kunnalliset terveyskeskukset. (Manka ym. 2011, 56–57; Työterveyslaitos 2012, 4.)

Työterveyspalvelujen ostaminen koetaan usein hyvin monimutkaisena palvelun hankintana, eikä tiedetä mitä palveluntarjoajilta tulisi pyytää. Palveluntarjoajien kiinnostukseen vaikuttavat monet asiat, kuten esimerkiksi sairaanhoidon osuus, alihankintana olevien palvelujen osuus ja palveluntuottajan omat resurssit. Jotkut palveluntuottajat eivät halua myydä lainkaan sellaista työterveyshuoltoa, johon ei kuulu sairaanhoitoa. Pelkän lakisääteisen työterveyshuollon sisältäviä sopimuksia löytyykin kunnallisten palveluntuottajien puolelta, sillä kunnallisilla toimijoilla on lakisääteinen velvollisuus myös rajattujen palvelujen tuottamiseen. (Seuri ym. 2011, 231, 271.) Pienten yritysten, kuten yksinyrittäjän, olisikin yksinkertaisinta soittaa lähimmälle työterveyspalveluita tarjoavalle organisaatiolle, ja pyytää heiltä tarjous mahdollisimman yksinkertaisesta peruspaketista. Helppointa on siis unohtaa kaikki muu vaivannäkö ja tilata järjestäjältä peruspaketti. (Seuri ym. 2011, 231–233.)

Tutkimusten mukaan monikaan yrittäjä ei hanki itselleen työterveyshuoltoa. Esimerkiksi naisyrittäjistä työterveyshuollon piirissä on vain joka kolmas yrittäjä. Kuntoutuspalveluita naisyrittäjistä on käyttänyt puolestaan vain joka seitsemäs yrittäjä. Syitä työterveyshuollon käyttämättömyyteen ovat pääasiassa tietämättömyys järjestämismahdollisuudesta sekä kustannukset. Yrittäjät eivät useinkaan tiedä, miten he voisivat hyödyntää työterveyshuoltoa, ja millaisia palveluja siihen tulisi sisällyttää. Heille on epäselvää, miten ja millaisin valintaperustein työterveyshuolto kannattaisi hankkia. Työterveys ymmärretään usein myös sairauksien hoitoon keskittyvänä tahona. (Manka ym. 2011, 52–53; Palmgren ym. 2010, 70.)

Eryteisesti Naisyrittäjien työhyvinvointikyselyssä tuotiin esille se, kuinka työterveyshuolto voisi vastata moniin yrittäjien työhyvinvointitarpeisiin. Tutkimustulosten mukaan lähes joka kolmannen naisyrittäjän työ on ruumiillisesti raskasta sisältäen esimerkiksi toistuvia työliikkeitä ja nostamista. Työterveyshuollon avulla voitaisiin ehkäistä ja vähentää monia esille tulleita työnkuormitustekijöitä sekä vahvistaa työkykyä. Edellytyksenä kuitenkin on, että yrittäjillä on tietoa työterveyshuoltopalveluista, niiden saatavuudesta, hyödyistä ja kustannusten korvattavuuksista. (Palmgren ym. 2010, 13, 50, 85.)

2.1.3 Kiire ja stressi

Työterveyshuollon erikoislääkäri ja kognitiivinen psykoterapeutti Kirsi Räisänen on kirjoittanut työstressistä ja esitellyt siihen liittyviä hallintamenetelmiä. Räisänen määrittelee stressin uhan tunteeksi, joka syntyy vaatimusten ylittäessä tai uhatessa ylittää yksilön

resurssit (Räisänen 2012, 17). Työhyvinvointi edellyttääkin kohtuullista tasapainoa työn rasituksen ja vaatimusten sekä voimavarojen välillä (Virtanen & Sinokki 2014, 189). Normaaliin työelämään kuuluu ajoittain koviakin stressipaikkoja, mikä ei kuitenkaan ole haitallista jos muuten tuntee, että tilanne on hallinnassa ja elämä tasapainossa. Stressi ohjaa omat voimavarat tehokkaaseen käyttöön ja käynnistää ponnistelut. Kun tavoite on saavutettu ja työ on tehty, voi levätä ja voimavarat palautuvat ennalleen. Näin ei kuitenkaan tapahdu, jos stressi pitkittyy ja on jatkuvaa. Pitkittyessään haitallinen työstressi voi johtaa työuupumukseen, burnouttiin. Työuupumuksen alkuvaiheessa henkilö väsyvä hitellen yhä enemmän, eikä toipuminen onnistukaan enää yön, viikonloppujen tai edes pidempien lomien aikana. Paha työuupumus voi johtaa lopulta jopa masennukseen. (Räisänen 2012, 17, 31, 33.)

Ihmiset reagoivat stressiin eri tavoilla. Se, minkä joku voi kokea stressaavaksi, voikin olla toiselle positiivinen ja innostava haaste. (Virtanen & Sinokki 2014, 194.) Yrittäjiltä vaaditaan epävarmuuden sietoa ja riskien ottoa, sillä yrittäjällä on vastuu koko yrityksestä, päätöksen teosta ja taloudellisesta tuloksesta. Tällainen vastuu ja itsenäisyys luovat parhaimmillaan myönteistä stressiä, jolloin työn tulokset antavat tyydytystä ja mielihyvää, sekä vireyttä ja tarmoa. Yrittäminen voi olla kuitenkin myös hyvin kuormittavaa mikäli yrittäjän voimavarat ja tarpeet ovat ristiriidassa yrityksen tarpeiden kanssa. Jos työasiat pyörivät jatkuvasti mielessä ja vievät kaiken huomion, eikä kiireet tunnut hellittävän missään vaiheessa, puhutaan kuormittavasta stressistä. Tällaisen kuormittava stressin seurauksena voi olla uupumista, väsymistä, kiukkuisuutta ja kyynisyyttä. Kuormittavan stressin sietokyky on yksilöllistä, joten jokaisen on opittava tunnistamaan oma väsymys ja kuormittuneisuus. (Työterveyslaitos 2012, 12.)

Yrittäjätutkimusten mukaan työhyvinvointia heikentävänä tekijänä yrittäjät nostavatkin usein esille erityisesti kiireen, stressin ja liian pitkät työpäivät. Etenkin naisyrittäjillä stressin kokeminen on selvästi yleisempää kuin muilla työssäkäyvillä naisilla tai yrittäjillä keskimäärin. Työnantajayrittäjät ovat puolestaan stressaantuneempia kuin yksinyrittäjät. Naisyrittäjästä joka kolmas yrittäjä sanoo kärsivänsä melko paljon tai erittäin paljon jatkuvasta kiireestä ja tekemättömien töiden paineesta. Stressiä aiheuttavat yrittäjälle muun muassa taloudellinen vastuu, kiire, tekemättömien töiden paine ja epävarmuus työn riittävydestä. Useita naisyrittäjiä huolestuttaa myös oman sairastumisen mahdollisuus. Kiire syntyy yrittäjille heidän mukaansa siitä, että heillä on liian vähän aikaa työn tekemiseen kunnolla, mihin on syynä tekemättömien töiden paine, työn keskeytykset ja se, että toisarvoiset työt vievät aikaa varsinaiselta työltä. (Palmgren ym. 2010, 33, 35–36, 78.)

Nykyinen teknologia mahdollistaa jatkuvan saatavilla olon, joten työ on paitsi rajatonta, niin myös ajasta ja paikasta riippumatonta. Tämän vuoksi korostuukin ihmisen oma kyky asettaa työlleen rajoja. On huolehdittava, että stressitilanteiden jälkeen elimistö palautuu lepotilaan, jolloin stressin aikana kulutetut voimavarat palaavat. Energiavarojen palautuminen edellyttää riittävän pitkää lepoa öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuina. (Manka 2015, 190.) Kiire ja stressi johtavat siihen, että työstä palautuminen jää liian lyhyeksi, mikä aiheuttaa uniongelmia, kuten katkonaisia unia, nukahtamisvaikeuksia ja liian lyhyitä yöunia. Yrittäjien toiveena olisikin työmäärän tasaisempi jakautuminen niin, että työpäivät pysyisivät kohtuullisina. (Lepistö & Rämä 2012, 36; Palmgren ym. 2010, 36.)

Myyntityötä tekevät eivät koe matkustamista stressitekijäksi. Työmatkoilla katsottiin olevan enemmänkin positiivista vaikutusta, sillä lähes kaksi kolmesta vastaajasta kertoi työmatkoilla olevan jonkin verran tai enemmän myönteistä vaikutusta työhyvinvointiin (Räsänen ym. 2015, 18.)

2.1.4 Liikunta

Liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Liikunnalla ja ulkoilulla voidaan edistää työ- ja toimintakykyä sekä töistä palautumista. (Rauramo 2012, 27.) Kunnosta huolehtimalla lisätään samalla henkistä jaksamista (Manka 2010, 185). Riittäväällä liikunnalla vaikutetaan myös painonhallintaan, sillä ylipaino on uhka terveydelle. Liikunnalla on ennalta ehkäisevää vaikutusta useisiin sairauksiin, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin, verenpaineeseen, diabeteksen puhkeamiseen, mielenterveyteen sekä stressinhallintaan ja unen laatuun. (Virtanen & Sinokki 2014, 199.) Kuitenkin vain 1/3 työikäisestä väestöstä liikkuu tarpeeksi. Elinolosuhteet ovat muuttuneet aktiivisesta passiiviseksi ja istumisesta on tullut tapa. Suomalaiset istuvatkin eniten päivän aikana koko Euroopassa. (Perttilä 2015.)

Istuminen on fyysistä passiivisuutta, joten pitkään istumisen haitat ovat suuremmat kuin liikunnan hyödyt. WHO on jopa nostanut liikkumattomuuden neljänneksi suurimmaksi elämäntapasairauksien aiheuttamaksi kuoleman riskiksi maailmassa. Edellä ovat vain verenpaine, tupakointi ja korkea verensokeri. Pitkäkestoinen istuminen on monien tuki- ja liikuntaelimistön vaivojen taustalla sekä niska-hartiavaivojen suurin riskitekijä. (Perttilä 2015.) Työssä paljon istuvalle on haitaksi vielä illalla istua sohvalla ja viettää aikaa esimerkiksi television ääressä. Australialaisen tutkimuksen mukaan runsas televisionkatselely lyhentää elinikää jopa niin, että yli 25-vuotiaiden elinikä vähenee noin 22 minuutilla

jokaista television ääressä vietettyä tuntia kohden. (Veerman ym. 2012.) Vapaa-ajan liikunta ei korvaa päivän istumisen riskiä, vaan istumista tulisi vähentää ja hyötyliikuntaa lisätä. Istumista voi vähentää toistuvalla vaihtelevuudella ja erilaisilla arkiliikkeillä, kuten venyttelyllä, taukojumpalla, portaiden käytöllä ja niin edelleen. Suositeltavaa on pitää jo 20 minuutin paikallaan istumisen jälkeen liikkumistauko. (Perttilä 2015.)

Liikuntaa tulisi harrastaa 2–5 kertaa viikossa, ja sen pitäisi olla monipuolista ja kohdistua tasapuolisesti kehon eri lihaksiin. Aloitettaessa noin 15–20 minuutin yhtäjaksoinen suoritus riittää. Jatkossa tulisi tehdä 30–60 minuutin harjoituksia kerralla liikunnan tehon mukaan. Terveysyödyt lisääntyvät liikuntamäärän kasvaessa. Niinpä suurempien terveyshyötyjen saavuttamiseksi kohtalaisen kuormittavan liikuntamäärän voi lisätä yli 5 tuntiin ja rasittavamman liikunnan yli 2,5 tuntiin. Liikunnan pitäisi olla mukavaa, jotta sen harrastaminen ei loppuisi vaan sitä tulisi elämäntapa. Liikkuminen ei suinkaan tarkoita toista puurtamista, vaan se voi olla älykästä liikkumista, jolloin se on monipuolista, tehokasta ja kokonaisvaltaista. Liikunta voi olla työmatkaliikuntaa, hyötyliikuntaa ja kuntoliikuntaa. (Aalto 2006, 126; Manka ym. 2011, 61; Sydänmaalakka 2006, 104–107; Työterveyslaitos 2015.)

Riittävä, monipuolinen ja säännöllinen liikunta auttaa jaksamaan paremmin ja ehkäisemään monenlaista sairastumista. UKK-instituutti (2015) on kiteyttänyt liikuntapiirakkaan työikäisen terveystuokunnan suosituksen seuraavasti (kuvio 2):



Kuvio 2. UKK-instituutin viikoittainen terveystuokuntasuositus (UKK-instituutti 2015).

Yrittäjätutkimusten mukaan yrittäjien tulisi lisätä liikkumista, ja olennaista olisi etenkin harrastaa liikuntaa säännöllisesti. Liikuntaa harrastavat yrittäjät kertovat siitä, miten hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä. (Lepistö & Rämä 2012, 35–37.) Naisyrittäjien tutkimusten mukaan runsas puolet harrastaa säännöllisesti liikuntaa, mikä on pääasiassa omaehtoista liikuntaa kuten kävelyä, pyöräilyä, hiihtoa, uintia tai tanssia (Palmgren ym. 2010, 61–63).

2.1.5 Ravinto

”Hyvä ravinto edistää terveyttä.” (Rauramo 2012, 29.) Terveellinen ja monipuolinen ravinto edistää työkykyä ja auttaa jaksamaan paremmin töissä, joten terveellisen ja monipuolisen ravinnon merkitystä hyvinvointiin ei voida koskaan korostaa liikaa. (Rauramo 2012, 29; Aalto 2006, 133.) Hyvinvoinnin, työtehon ja vireyden kannalta tärkeää on säännöllinen syöminen (Rauramo 2012, 30). Päivässä pitäisi syödä noin 4–6 kertaa oikein ja oikeaan aikaan. Tämä tarkoittaa usein pieniä, täyspainoisia aterioita 3–4 tunnin välein. Säännöllisesti syödessä aineenvaihdunta pysyy kiivaana eikä pääse syntymään valtavaa näläntunnetta, jolloin välttyy myös ahmimiskohtauksilta. Päivään tulisi kuulua kolme pääateriaa ja 1–3 välipalaa. Liikuntasuoritus tulisi ajoittaa siten, että ateriointi tapahtuu noin 2 tuntia ennen treenejä, ja seuraava ateria tulisi syödä 2 tunnin sisällä treenistä. (Aalto 2006, 133–134.)

Terveellinen ateria sisältää paljon hedelmien, vihannesten ja juuresten käyttöä. Terveellinen hyvä ateria on lautasmallin mukaisesti puolet lautasesta kasviksia, neljännos perunaa, riisiä tai pastaa ja neljännos vähärasvaista lihaa. (Työterveyslaitos 2012, 6; Rauramo 2012, 29.) Tutkimusten mukaan yrittäjien tulisi ruokavaliossaan kiinnittää huomiota erityisesti ruuan monipuolisuuteen. Lisäksi tärkeää olisi huomioida ruokailun säännöllisyys, rasvojen laatu ja makean syönnin vähentäminen. Tuloksista on tullut selkeästi esille se, että mitä kiireempi aikataulu yrittäjillä on, sitä suurempi tarve olisi muuttaa ruokailutottumuksia. (Lepistö & Rämä 2012, 37.)

Oikeanlaiseen ravintoon liittyy kiinteästi myös oman painon seuranta. Painoindeksi soveltuu valtaosalle aikuisista ihmisistä painon määrittämiseen, ja se on käytetyin ja käytökelpoisin painoon perustuva lihavuuden ja laihuuden mittari. Painoindeksi kertoo pituuden ja painon suhteesta. Painoindeksi lasketaan jakamalla paino (kg) pituuden neliöllä (kg/m²). Tämä kaava on esitetty kuviossa 3. (Suomen Sydänliitto 2015.)

painoindeksi = massa kg / (pituus m * pituus m)

Helppo tapa laskea painoindeksi on jakaa paino kahdesti pituudella. Esimerkiksi 77 kg / 1,77 m / 1,77 m on noin 24,6

Kuvio 3. Painoindeksin kaava (Suomen Sydänliitto 2015).

Saatus painoindeksiä verrataan taulukon antamaan määrittelyyn (taulukko 1), jotta saadaan selville oman painon suhde. Taulukon käyttö on tarkoitettu työikäisille aikuisille, eikä se anna tietoa rasva- tai lihaskudoksen määrästä kehossa (Suomen Sydänliitto 2015).

Taulukko 1. Painoindeksin määritelmät (Duodecim, Lihavuuden käypä hoito, 2011/Suomen Sydänliitto).

Painoindeksi (BMI)	Painon määrittely
18,5 - 24,9	normaali paino
25 - 29,9	liikapaino (ylipaino)
30 - 34,9	lihavuus
35 - 39,9	vaikea lihavuus
40 tai yli	sairaalloinen lihavuus

2.1.6 Lepo ja uni

Kiireisen työn ja arjen keskellä tulisi olla aikaa myös rauhoittumiselle, mikä edistää työstä palautumista. Palautuminen on puolestaan prosessi, joka täydentää kulutettuja voimavaroja. Kun palautumisessa onnistuu päivittäin, saa seuraavana päivänä työssä aikaan enemmän, mikä puolestaan kasvattaa edelleen myönteisiä kokemuksia työstä. (Manka ym. 2011, 60.) Huono palautuminen, liian vähäinen lepo ja yöuni ovatkin uhka terveydelle, sillä uni vaikuttaa terveyteen, muistiin ja henkiseen hyvinvointiin. Tilapäinen unettomuus ja huonosti nukuttu yö on normaalia, mutta pitkäaikainen unenpuute lisää riskiä sairastua esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksiin sekä diabetekseen. Ihmisten unentarve on hyvin yksilöllistä. Unentarve vaihtelee yleensä viiden ja yhdeksän tunnin välillä. Valtaosa aikuisista tarvitsee unta minimissään kuusi tuntia vuorokaudessa. (Rauramo 2012, 33; Virtanen & Sinokki 2014, 199; Työterveyslaitos 2012, 11.)

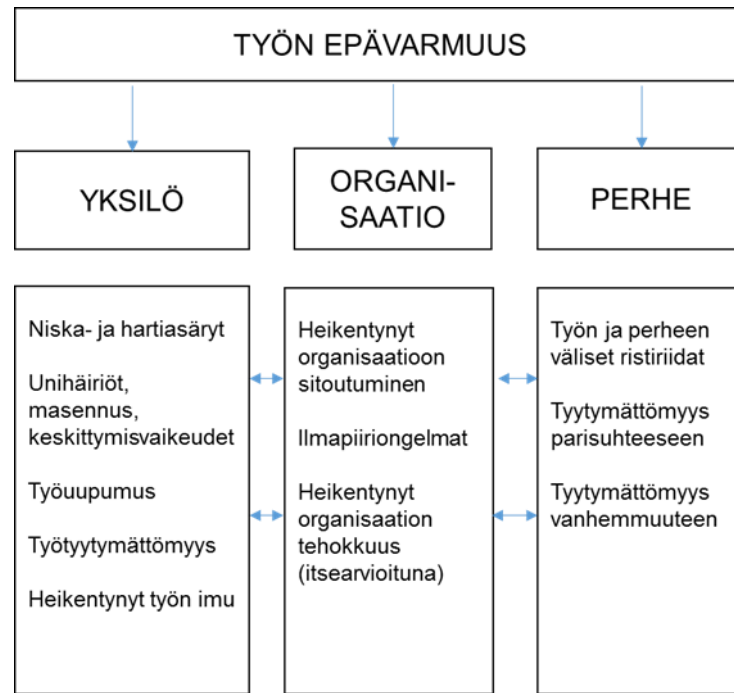
Tutkimusten mukaan yrittäjien usein kokevat, että työhyvinvointia heikentävät liian pitkät työpäivät ja lyhyet yöunet. Liian lyhyt palautuminen työstä aiheuttaa uniongelmia, jotka ilmenevät unen katkonaisuutena, nukahtamisvaikeutena ja liian lyhyinä työunina. Yrittäjille mieluisin yksittäinen keino tukea työssä jaksamista olisikin mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon. Esimerkiksi naisyrittäjistä sitä toivoi noin puolet kaikista yrittäjistä. Työstä irtautumista on kuitenkin vaikea toteuttaa lomallakaan, koska useat yrittäjät eivät pidä lomaa lainkaan. (Palmgren ym. 2010, 81; Lepistö & Rämä 2012, 36.) Matkustamisella ei puolestaan ole lainkaan tai hyvin vähän vaikutusta uniryhtiin ja työhyvinvointiin myynti- ja asiantuntijatyötä tekevien tutkimuksen mukaan. Myöskään aikaerojen ei ole koettu vaikuttavan työhyvinvointiin. (Räsänen ym. 2015, 18.)

2.2 Turvallisuus

2.2.1 Työympäristö ja työn vakaus

Kokonaisvaltainen turvallisuus käsittää paitsi työympäristön ja toimintatavan, niin myös toimeentulon mahdollistavan palkkauksen, työn vakauden sekä oikeudenmukaisen työyhteisön. Pelon ja jatkuvan epävarmuuden katsotaan heikentävän työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 14, 70). Yksilölle epävarmuus tarkoittaa useimmiten työn menettämisen pelkoa tai työn luonteessa tapahtuvia muutoksen uhkia. Tällaisia muutoksen uhkia voivat olla esimerkiksi muutokset työajassa, kuten lomautukset ja osaaikaisuus, tai työpaikan siirtyminen toiselle paikkakunnalle. Työn epävarmuus kytkeytyy voimakkaasti nimenomaan organisaatioiden ulkopuolisiin uhkiin ja vaatimuksiin, kuten tyypillisimmillään lamaan ja heikentyneisiin taloudellisiin suhdanteisiin. (Feldt ym. 2005, 168–169.)

Hyvinvoinnin kannalta työn epävarmuuden seuraukset voidaan jakaa yksilö-, organisaatio- ja perhetasolla ilmeneviin seurauksiin. Eri elämänalueilla koetut seuraukset ovat vuorovaikutuksessa keskenään, joten hyvinvointi, tai pahoinvointi, siirtyy usein myös toiselle elämän alueelle. (Feldt ym. 2015, 180.) Alla olevassa kuviossa 4 on esitetty esimerkkejä työn epävarmuuden mahdollisista seurauksista eri tasoilla.



Kuvio 4. Työn epävarmuuden seuraukset hyvinvoinnin kannalta (mukaiillen Feldt ym. 2015).

Useiden yksinyrittäjien työtä määrää epätasaisuus niin, että välillä työtä on enemmän ja toisinaan vähemmän - jopa liian vähän. Silloin kun työtä on paljon, niin todennäköisesti yleensä aivan liian paljon, mikä aiheuttaa ajanhallintaongelmia. Epätasainen työkuorma johtaa edelleen ansioiden epätasaisuuteen, kun rahaa tulee epätasaiseen tahtiin. Yrittäjältä vaaditaan tottumuksella epätasaiseen työkuormaan. Moni yksinyrittäjä vaikuttaa kestävästi kiireisen ajan, mutta hiljaisista aikaa onkin sitten vaikeampi sietää. Hiljaiselle ajalle yrittäjän kannattaisi kehittää muuta puuhaa, kuten esimerkiksi kehittää itseään, tiivistää verkostojaan ja ladata akkuja. Työkuorman epätasaisuutta voi pyrkiä minimoimaan suunnittelemalla työtökoja ja jakamalla työkuormaa mahdollisimman tasaisesti. (Torppa 2013, 24–25.)

2.2.2 Työ- ja informaatioergonomia

Liikunta on tärkeä osa hyvinvointia, kuten tässä opinnäytetyössä asiaa on aiemmin käsitelty (ks. s. 9–10). Liikunta ei kuitenkaan yksin riitä parantamaan työhyvinvointia, vaan on kiinnitettävä huomioita myös työergonomiaan. Työasentoa voidaan parantaa työpisteen oikeilla asettelulla, tuolin säädöillä, työskentelyä helpottavilla tuilla, oikeilla nostotekniikoilla ja esineiden siirtämistä helpottavilla apuvälineillä. Omaergonomiaa voi parantaa myös jaloittelemalla ja vaihtelemalla työasentoja sopivin väliajoin. (Aalto 2006, 63–

64.) Omaa kehoa tulee kuunnella ja miettiä miten työssä toimii. On välteltävä liikaa riuhtomista ja ääriasentoja. Paikkojen siisteyden ja järjestyksen ylläpitäminen myös parantaa turvallisuutta. Sillä vapautetaan paitsi aikaa tuottavaan työhön tavaroiden etsimisen sijaan, niin myös vältetään kompasteluilta ja kolhimisilta, kun ympäristö on siisti ja vapaa. (Rauramo 2012, 79; Työterveyslaitos 2012, 13.)

Asiantuntija- ja myyntityötä tekeviä huolestuttavat yleensä uupumisen pelko, selän vauriot ja matkustamiseen liittyvät varjopuolet. Toimenpidekohteina nähdäänkin siten juuri matkatyöstä elpyminen sekä liikkuvan työn omatoimiset työhyvinvointitoimenpiteet. Uskoa tulevaisuuteen myös kaivataan. Palkkausta ei ole koettu suurimpana epäkohtana, kuten yleensä kyselyissä on tapana. (Räsänen ym. 2015, 1–2.) Paljon matkustavilla liikenneonnettomuudet nousivat yksittäisenä asiana suureksi vaaratekijäksi (Räsänen ym. 2015, 20).

Naisyrittäjien kyselyssä nousi puolestaan esille se, kuinka työn fyysiset kuormitustekijät olivat yleisiä kaikissa ikäluokissa kun työssä on runsaasti samanlaisina toistuvia työliikkeitä sekä hankalia työasentoja. Sen sijaan työyhteisöön liittyvä kuormittuneisuus oli vähäistä. Naisyrittäjät eivät kuitenkaan nähneet työolojen, kuten työvälaineiden tai työskentelyolosuhteiden, parantamista hyväksi keinoksi edistää työssä jaksamista, vaan eneminkin mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon, parempi eläketurva, työterveyshuoltopalvelut, mahdollisuus päästä kuntoutukseen ja saada apua työhön tarvittaessa. (Palmgren ym. 2010, 79–81.)

Perinteisen fyysisen ergonomian rinnalle on kehittynyt myös informaatioergonomia. Viime vuosien informaatioteknologian kehitys on johtanut monimutkaiseen informaatioympäristöön, jossa erityyppisen tiedon runsaus sekä informaatiotyökalujen ja -kanavien määrä ylittää työntekijän hallintakyvyn. Tällainen informaatioylikuorma lisää stressiä ja heikentää yleisesti hyvinvointia työssä, sekä heikentää myös työn tuottavuutta. Ihmisen kykyyn käsitellä informaatiota auttavat erilaiset työkalut, joilla voi tehostaa työkäytäntöjä, kuten esimerkiksi informaation suodatuksella. Työntekoa keskeytyksiltä voi varjella muun muassa ottamalla sähköpostien hälytykset pois ja laittamalla puhelimen äänettömälle. Tärkein informaatiotulvan haltuunoton tekijä on kuitenkin ihminen itse, silloin kun hän tiedostaa tilanteen, ja tietotyön vaatimukset ovat oikeassa suhteessa tiedonkäsitteilytaitojen kanssa. (Manka 2015, 120, 123.)

2.3 Yhteisöllisyys

2.3.1 Verkostoituminen

Työpaikkojen toimintaympäristö on muuttunut, ja tulevaisuus vaikuttaa yllätyksellisemmältä ja pirstaleisemmältä kuin tähän saakka. Syitä tähän ovat nopeasti tapahtuvat muutokset teknologiassa, taloudessa ja politiikassa. Yhteiskunnan voidaankin sanoa muuttuneen tietoyhteiskunnasta nykyiseen verkostoyhteiskuntaan, jolloin puhumme myös verkostotaloudesta. Digitalisoinnin ja globalisaation katsotaan olevan tärkeimpiä muutokseen johtaneita tekijöitä. Ne ovat aiheuttaneet yhteiskunnan monimutkaistumisen ja lisänneet muutoksen nopeutta ja yllätyksellisyyttä. Hyvän esimerkkinä tästä on internetin käyttöönotto, mikä on mahdollistanut nopean ja globaalien tiedon jakelun ja käytön. (Sydänmaalakka 2014, 19, 21–22.)

Toki verkostoja on ollut jo ennen nettiäkin. Silloin verkostoitumisesta ilmiönä puhuttiin esimerkiksi suhdetoiminnasta tai toisten tuntemisesta. Aiemmin työelämän verkosto oli kuitenkin huomattavasti kapeampi kuin nykyajan yksin työskentelevällä. Nykyään yksinyrittäjä on keskellä mutkikkaita verkostoja, jotka ovat entistä läpinäkyvämpiä internetin ja nopean tiedonsiirron johdosta Facebookissa, Twitterissä, LinkedInissä ja sosiaalisen median muissa ilmiöissä. (Torppa 2013, 78.)

Sosiaalinen media ei ole enää vain nuorten muotivillitys, vaan esimerkiksi Facebookissa eniten kasvava käyttäjäryhmä on tällä hetkellä yli 55-vuotiaat naiset. Nuorelle sukupolvelle oma elämän jakaminen ja uusien ystävien löytäminen on arkipäivää sosiaalisessa mediassa. Vanhemmat sukupolvet eivät halua jakaa yksityiselämää sosiaalisessa mediassa, mutta ovat sitä vastoin oppineet jakamaan omaa työelämää verkossa ja verkostoitumaan ammatillisesti. (Coles 2015, 2.) Verkostojen näkyvyyteen ja liikkuvuuteen vaikuttaa myös se, kuinka ihmiset vaihtavat usein tehtäviä ja työpaikkoja. Samoin organisaatiot saattavat muuttua äkkiäkin. (Torppa 2013, 78.)

”Nyky-yhteiskunnassa harva tulee toimeen ilman vuorovaikutusta toisten kanssa.” (Manka ym. 2011, 64.) Verkostoituminen työelämässä ja yritysmaailmassa on nykyisin usein jopa elinehto. Yrityksen ei tarvitse hallita itse kaikkia aloja, vaan yritykselle on tärkeää määritellä omat strategiset- ja ydinosuudet, joilla se on ja haluaa olla, vahvimmitaan erottuakseen kilpailijoista. Yrityksen ja yrittäjän on hyvä määritellä, miten voi verkostoitua, sekä mitä osaamista kannattaa ja voi hankkia muualta. (Manka ym. 2011, 64.)

Vaikka palvelun ostaminen aina maksaakin, niin itse tekeminen ei tule välttämättä edes halvaksi, mikäli yrittäjä käyttää aikaansa johonkin, mitä ei hallitse, sen sijaan että käyttäisi ajan oman työn tekemiseen ja siitä laskuttamiseen. (Torppa 2013, 83.)

Yksinyrittäjillä verkostoitumisen tärkeys korostuu erityisesti. Verkostojen avulla yrittäjä voi hankkia lisää osaamista, ja järjestää esimerkiksi varahenkilöjärjestelmän (Manka ym. 2011, 64). Verkostoituminen vaatiikin uudenlaista osaamista, jonka perustana on luottamus. Verkostoitujalta edellytetään oman ammattitaidon lisäksi aktiivisuutta, kumppanuustaitoja ja viestintätaitoja. (Manka 2010, 33.) Yksinyrittäjälle on merkittävä etu, jos hän pystyy hankkimaan itselleen ammattitaitoisen ja luotettavan sijaisen. Asiakkaat osaavat varmasti arvostaa sitä, ettei yksintyöskentelevä jätä heitä pulaan. Tehokasta ja luovaa toimintaan saadaankin aikaiseksi juuri toisiinsa yhteydessä olevilla organisaatioilla tai yrityksillä, joiden välillä on erilaisia riippuvuussuhteita. (Sydänmaalakka 2014, 85; Torppa 2013, 115.)

Tutkimusten mukaan yksinyrittäjät toimivat tyypillisesti yhteistyössä 2–3 muun yrittäjän tai yrityksen kanssa, vaikkakin muilta ostettavat palvelut ovat yleensä melko pieniä. Yksinyrittäjille verkostoitumisesta saatavat hyödyt ovat usein merkittävät, sillä verkostoituminen muiden oman alan toimijoiden kanssa on paitsi keino kasvaa, myös keskeinen osa päivittäistä liiketoimintaa. Tutkimusten mukaan yksinyrittäjät kokevat saavansa verkostoitumisessa suurimmat hyödyt omaan ydinosaamiseen keskittymisestä, tehokkuuden ja joustavuuden lisääntymisestä, yhteistyön kautta oppimisesta ja informaation vaihtamisesta. (Suomen Yrittäjät 2013, 14.) Yrittäjän verkostoitumiskanavia voivat olla esimerkiksi yrittäjä- ja liike-elämän järjestöt, oman ammattialan järjestöt ja oppilaitokset (Manka ym. 2011, 66). Työhyvinvoinnin kannalta oleellisiksi asioiksi yrittäjät kokevat usein yrittäjäverkostot ja hyvät asiakassuhteet (Lepistö & Rämä 2012, 35). Asiakastyön katsotaan jopa kompensoivan oman työyhteisön puutteita ja lisäävän työhyvinvointia (Räsänen ym. 2015, 1).

2.3.2 Perhe

Yksinyrittäjyyttä voidaan tarkastella samalla tavalla kuin perheyrittäjästä, jossa yhdistyvät yritystoiminta, omistajuus ja perhe. Perheen ja yrityksen välille voi syntyä jännite johtuen niiden erilaisista syistä ja tavoitteista. Perhettä leimaavat muun muassa tunteet ja vakauden säilyttäminen, kun taas menestyvän yrityksen täytyy olla tehtävä orientoitunut ja aina

valmiina muutokseen. Yrityksen päätökset vaikuttavat perheeseen ja päinvastoin. Monille yksinyrittäjille, samoin kuin perheyrityksen omistajille, yritys ei ole pelkkä työ vaan ennemminkin elämäntapa. (Elo-Pärssinen & Talvitie 2010, 14–15, 45.) Työ ei kuitenkaan voi olla elämän koko sisältö. Jokainen tarvitsee lisäksi sosiaalisia suhteita, perhettä ja ystäviä. (Manka 2010, 184.)

Kiinteästä siteestä huolimatta, tai juuri siitä syystä, yksinyrittäjä kokee usein perheen tärkeäksi voimavaraksi, kannustajaksi ja tukijaksi. Perheen kanssa vietetty yhteinen aika ja yhdessä puuhastelun koetaan voimaannuttaviksi. (Lepistö & Rämä 2012, 35.) Toisaalta naisyrittäjistä kolmasosa kertoo kokevansa ristiriitaa työn ja kotitöiden kesken. Työt vievät liikaa aikaa perheeltä, kun he haluaisivat itse viettää enemmän aikaa läheistensä kanssa. (Palmgren ym. 2010, 51.)

2.4 Arvostus

2.4.1 Työn merkityksellisyys

Ihmisellä on tarve tai halu vakaaseen ja korkeaan itsearvostukseen, ja toisaalta kaivataan myös toisten osoittamaa arvostusta (Rauramo 2012, 123). Muiden arvostuksella ja omalla asenteella voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Hyvää oloa voi lisätä näkemällä työ myönteisessä valossa ja tarkastelemalla tulevaisuutta optimistisesti. Maailmaa, itseä ja toisia pitäisi osata katsoa arvostavasti, sillä arvostuksen puute huonontaa hyvinvointia. Arvostavalla suhtautumisella on helpompaa tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. (Virtanen & Sinokki 2014, 202, 205.) Omalla asenteella ja suhtautumistavalla on vaikutusta siihen, miltä asiat näyttävät, ja työtehtävissä onnistumiseen vaikuttaa se, mitä itsestä ajattelee, ja kuinka todennäköisenä pitää työtehtävissä onnistumistaan. (Manka ym. 2011, 63–64.)

Työhyvinvoinnissa kyse on siitä, että ihminen kokee työnsä merkitykselliseksi ja tuntee hallitsevansa oman työnsä (Kehusmaa 2011, 225; Manka 2015, 219). Työnilo luo lisää energisyyttä ja saa työn tuntumaan merkitykselliseltä. Se edesauttaa keskittymistä, jolloin syntyy myös aikaansaannoksia. (Manka 2010, 286.) Yksinyrittäjät kokevatkin juuri työn mielekkyyden ja itsenäisen työskentelyn omiksi tärkeiksi voimavaroiksi, samalla tavalla kuin asiantuntija- ja myyntityötä tekevät (Räsänen ym. 2015, 1; Lepistö & Rämä

2012, 35). Työn mielekkyys on silti hyvin yksilöllinen ja subjektiivinen käsite, jonka muodostumisessa itse työllä ja työolosuhteilla on keskeinen rooli (Rauramo 2012, 126). Työolotutkimusten mukaan työn mielekkyyteen kielteiseen suuntaan vaikuttavia tekijöitä ovat lisääntynyt kiire ja epävarmuus tulevaisuudesta. Myönteisiä suuntaan vaikuttavia muutoksia ovat puolestaan osaamistason nousu, mahdollisuudet kehittyä työssä, monipuolisemmat ja itsenäisemmät työtehtävät, sekä omien vaikutusmahdollisuuksien parantuminen. (Kehusmaa 2011, 91–92.)

2.4.2 Työn imu

Innostuneisuutta, jossa työntekijällä on korkea motivaatio työn tekemiseen, kutsutaan työn imuksi (Manka ym. 2011, 10). Työn imu on positiivinen tunnetila, joka ilmenee tarmokkuutena, työlle omistautumisena ja työhön uppoutumisena. Tarmokkuus näkyy työssä energisyytenä, sinnikkyytenä ja haluna panostaa työhön. Omistautuminen on työn kokemista merkitykselliseksi ja ammattitilpeyden tunnetta. Uppoutuminen on voimakasta keskittymistä ja työhön paneutumista. Työn imu kokeva on motivoitunut sitoutumiseen, haluun antaa parastaan ja aktiivisen toimintaan työssä. Työn imu vaikuttaa olevan yhteydessä myös hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. (Manka ym. 2011, 10; Manka 2015, 36–37.)

Työn imua kokevat haluavat oppia uutta ja kehittyä. Heillä on työssään riittävästi sellaisia elementtejä, että he nauttivat työstään. Työn imua kokevat ovat tutkimusten mukaan terveempiä ja heillä on parempi työkyky kuin henkilöillä, jotka eivät koe työn imua. Työn imua kokevat haluavat jatkaa työuraansa muita pitempään. Erityisesti ikääntyneiden yrittäjien työtä kohtaan tuntema innostus pitää heidät työelämässä mukana - taloudellisten tekijöiden ohella. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita työholismia, jolloin työstä ei osata enää irrottautua. Työn imua kokevilla työ ja muu elämä rikastuttavat toisiaan, eikä töitä suinkaan tehdä terveyden tai muun elämän kustannuksella. (Manka ym. 2011, 10; Manka 2015, 76.)

Yrittäjien mukaan työhyvinvointi on sitä, että työhön on aamulla mukava lähteä, ja oman työn tuloksen näkeminen tuottaa suurta iloa (Manka ym. 2011, 7). Tutkimukset osoittavat, että yrittäjät tekevät keskimäärin enemmän töitä kuin palkansaajat, mutta heidän on silti todettu olevan työhönsä tyytyväisempiä kuin palkansaajien (Manka ym. 2011, 10). Yksinyrittäjien on todettu omistautuneen työlleen puolestaan voimakkaammin kuin työn-

antajayrittäjien (Palmgren ym. 2010, 80). Naisyrittäjistä neljä viidestä kokee useita kertoja viikossa omistautuneensa työlleen ja olevansa tarmokas (Palmgren ym. 2010, 25). Asiantuntijat ja myyntityötä tekevät mainitsevat työhyvinvointia lisääväksi tekijöiksi itsenäisyyden, motivoivan palkkauksen, ajan hallinnan sekä asiakkailta saadun hyvän palautteen (Räsänen ym. 2015, 1).

2.5 Osaaminen

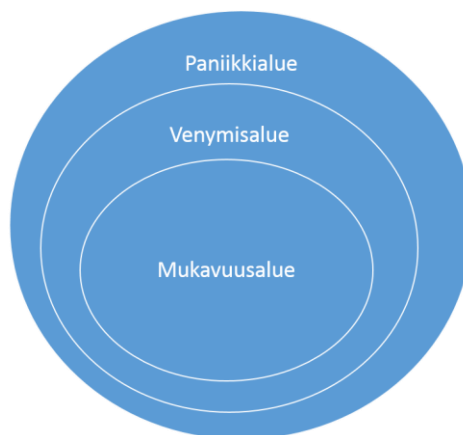
2.5.1 Muutos ja oppimisen edellytykset

Oman osaamisen ylläpitäminen jatkuvan oppimisen avulla edistää hallitsemaan työelämän muutoksia, jaksamista ja työhyvinvointia alati muuttuvassa maailmassa. Uudistuminen ja oppiminen ovat tietoisia valintoja, joiden tueksi tarvitaan vielä luovaa ajattelua. (Rauramo 2004, 146; Virtanen & Sinokki 2014, 201; Sydänmaalakka 2006, 76.)

Luovan ajattelun taidon on jopa sanottu olevan avain työssä menestymiseen. Luovan ajattelun taito määrittelee miten pärjätä ongelmien kanssa, ja miten osata ratkaista ongelmia. Luova ajattelu on taito, jonka jokainen voi oppia ja kehittää edelleen harjoittelemalla. On tiedostettava, että kaikki omat saavutukset ovat suoraa seurausta siitä, miten käyttää omaa asennetta ja ajatusmaailmaa. Parantamalla ajattelun laatua, parantaa samalla myös omaa elämänlaatua. Luovan ajattelun sijaan liian usein jämähdetään mukavuusalueelle, joka on turvallinen ja tuttu ympäristö menneisyyteen perustuen. (Tracy 2015.)

Muutoksen aikaansaamiseksi onkin tiedostettava, että liikumme kolmelle erilaisella alueella: Mukavuusalueella, venymisalueella ja paniikkialueella (ks. kuvio 5). Suurimman osan ajasta vietämme mukavuusalueella, jossa on turvallista ja tuttua olla. Haluamme kehittää asioita, joissa olemme jo hyviä, sillä tuttujen asioiden parissa on mukava työskennellä. Tämä toki syventää tietämystä, mutta ei laajenna sitä. Todellista uudistumista tapahtuu vasta mukavuusalueen ulkopuolella, jossa joutuu ponnistelemaan oppiakseen uutta. Mukavuusalueelta pääsee ulos ihmettelyn, innostuksen, itsetuntemuksen, itseluottamuksen ja itsepohdiskelun avulla. Mukavuusaluetta laajennetaan hakeutumalla venymisalueelle, jossa tehtävien haasteet ylittävät normaalihallinnan rajat. Joskus on hyvä ottaa vastaan myös todella kovia haasteita ja katsoa miten niiden kanssa käy, eli käydä

paniikkialueella. Kun riittävän usein vierailee venymis- ja paniikkialueella huomaakin, että oma mukavuusalue laajenee. (Sydänmaalakka 2006, 77–78.)



Kuvio 5. Mukavuusalueen kuvaus.

Oppimistaito puolestaan koostuu opiskeluasenteesta, suunnitelmallisuudesta ja opiske-
lutekniikoista. Osaaminen ei ole pelkkää tietoa ja taitoa, vaan tärkeää on myös asenne,
sekä etenkin motivaatio käyttää taitoja. Tätä kaikkea tarvitaan itsensä johtamisessa, jota
erityisesti yksinyrittäjältä vaaditaan. Yrittäjän on tunnettava itsensä ja oma persoonalli-
suutensa. Hänen on tiedostettava, mikä itseä motivoi ja antaa energiaa. Lisäksi on tun-
nistettava omat lahjakkuusalueet. (Sydänmaalakka 2006, 86, 88–89.) Itseä ja omaa te-
kemistä on osattava arvostaa, mutta käsitys omasta osaamisesta on silti oltava realistinen
(Torppa 2013, 23). ”Itsensä johtaminen on konkreettista työskentelyä itsensä
kanssa.” (Sydänmaalakka 2006, 94.) Se on omien ajatusten ja tunteiden ja tahdon oh-
jaamista. Jokainen voi oppia itsensä johtamista, sillä se ei ole synnynnäinen ominaisuus.
(Salmimies 2012, 25.)

Kansainvälisissä tutkimuksissa menestyneiden pienyritysten taustalta on löydetty yhtei-
senä tekijänä usein yrittäjän erittäin optimistinen elämänasenne: Tavallista korkeampi
optimistinen asenne yritystä ja sen tulevaisuutta kohtaan, omiin tuotteisiin ja palveluihin.
Optimistista asennetta voi kehittää ja ylläpitää pitämällä jatkuvasti mielessä mitä haluaa
saavuttaa ja miten siihen pääsee, sekä näkemällä hyvää joka asiassa ja tilanteessa.
Optimistinen ajattelija on vakuuttunut, että jokaiseen ongelmaan on ratkaisu. (Tracy
2015, 27–28.) Asenne on mielentila, joka ohjaa käyttäytymistä ja näkyy kaikessa päivit-
täisessä toiminnassa. Asenne näkyy myös toiminnan laadussa, sillä se on opittu suhtau-
tumistapa. Koska se on opittu, sitä voi myös muuttaa. Tietoisesti on mahdollista muuttaa

esimerkiksi ennakkoluuloisia asenteita avoimempaan suuntaan, ja sitä kautta ohjata omaa käyttäytymistään. (Salmimies 2008, 84–85.)

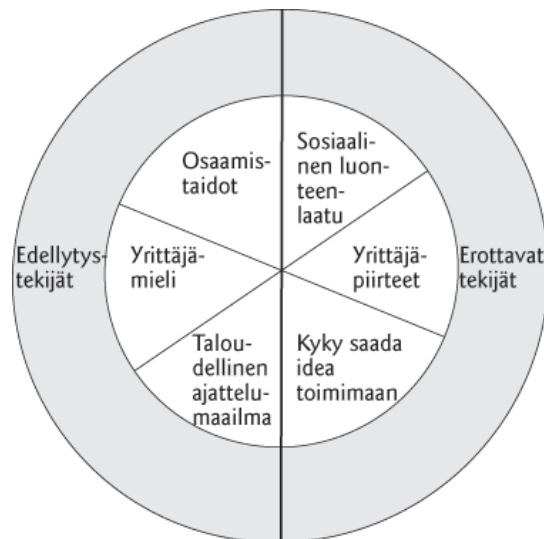
Tutkimusten mukaan pienyrittäjät kokevat oman osaamisen kehittymisen ja työn haasteellisuuden antavan työlle merkitystä. Uuden oppimisen koetaan lisäävän intoa työhön. (Lepistö & Rämä 2012, 35.) Yrittäjät kaipaavat koulutusta siitakin huolimatta, että yleensä koulutus, ja myös yksinyrittäjien koulutustaso, on nousussa. Naisyrittäjien koulutuso on esimerkiksi jonkin verran työikäisten naisten keskiarvoa korkeampi (Palmgren ym. 2010, 78). Suomen yrittäjien yksinyrittäjätutkimuksen vastanneista kaikista yrittäjistä 22 %:lla on korkeakoulututkinto kun se kolme vuotta sitten oli 18 %:lla. Vastanneista suurimmalla osalla (60 %) oli ammattitutkinto. (Suomen Yrittäjät 2013.)

Ammatillisen ja liiketoimintaosaamisen kehittämisen tarpeen määrä koetaan hyvin eri tavalla ja hyvin laajasti. Naisyrittäjien tutkimuksessa jopa kaksi kolmesta naisyrittäjästä koki tarvitsevansa ammatillisen osaamisen kehittämistä, ja runsas puolet kertoi haluavansa kehittää yritys- ja liiketoiminnassa tarvittavaa osaamista (Palmgren ym. 2010, 81). Myös asiantuntija- ja myyntityötä tekevät haluavat enemmän ammatillista täydennyskoulutusta. Myynnin ja asiantuntemuksen osaamisen kehittäminen on kuitenkin hyvin haasteellista, sillä ala on hyvin hajanainen ja substanssiosaaminen on enemmän toimialasidonnaista. Myyntiosaamisen kehittämiseen on erilaisia mahdollisuuksia, kuten esimerkiksi johtamisosaamisen, neuvottelutaitojen, palvelutaitojen, talouden, ihmissuhdetaitojen ja toimintatapojen kehittäminen. Tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan kuitenkin vielä joitain ihan uusia koulutuskokonaisuuksia. (Räsänen ym. 2015, 6, 34.)

2.5.2 Onnistuminen yrittäjänä ja hyvinvointi

Yksin työskentelevälle on tärkeää rajata oma työmaa eli se, että tietää ja tuntee läpikotaisin oman ydinosamisensa ja pysyy työssään omassa osaamisessa. Rajaus on tärkeää yksin työskentelevälle, niin oman identiteetin kuin työn tekemisen ja työssä kehittymisen kannalta. Yksinyrittäjän tuleekin pitää kiinni ammattilaisuudesta ja tarvittaessa syventää ammatillista osaamista, eikä lähteä oman ydinalueen ulkopuolelle. Maailman muuttuessa myös työelämän vaatimukset muuttuvat, ja yksinyrittäjänkin on oleellista aktiivisesti uusiutua ja tietoisesti hankkia täydentävää osaamista, jottei ammattitaito jämmähdä. Kehittämisen on oltava jatkuvaa, vaikka ajallisesti ja rahallisesti panostus omaan kehittämiseen voikin vaihdella. Työssäoppiminen ei korvaa omatoimista kehittämistä. (Torppa 2013, 23–24, 36.)

Oman alan vahvan osaaminen on yrittäjälle välttämättömyys, mutta menestyäkseen yrittäjä tarvitsee lisäksi myös yrittäjyyteen muuten olennaisesti liittyviä tärkeitä ominaisuuksia. Yrittäjältä edellytetään osaamisen lisäksi asenteellista halua toimia yrittäjänä, sekä taloudellista ajattelumaailmaa, jossa lähtökohtana on, että yritystoiminta mitataan rahassa. Menestyvältä yrittäjältä vaaditaan sosiaalista luonteenlaatua, joka liittyy ihmisten kanssa pärjäämiseen. Yrittäjältä vaaditaan myös monenlaisia yrittäjän piirteitä, joista omat vahvuudet on hyvä tunnistaa ja hyödyntää. Kaiken tämän lisäksi vielä yksi keskeinen tekijä menestymiseen on yrittäjän kyky saada idea toimimaan. Nämä yrittäjältä vaadittavat menestymiseen johtavat osa-alueet on esitelty kuviossa 5. (Lehti & Rope & Pyykkö 2007, 203–205.) Hyvinvointia ajatellen onkin oleellista, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia ja on tämän lisäksi sopivan haastavaa (Rauramo 2012, 146).



Kuvio 6. Menestyvän yrittäjän osa-alueet (Lehti & Rope & Pyykkö 2007).

3 Tutkimuksen toteutus

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Menetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus siksi, että tutkittavasta asiasta haluttiin saada syvällisempi näkemys ja antaa asiasta hyvä kuvaus. Laadullista tutkimuksen kuvausta pidetään parempana kuin luvuilla ilmaistua kvantitatiivista tutkimusta, joka pyrkii

yleistyksiin. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. Tällaisten asioiden kuvailu on mahdollista vain tekstin avulla, eli laadullisin keinoin. (Kananen 2015, 71.)

Laadullinen tutkimus toteutettiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Teemahaastattelussa on ennakkoon suunnitellut teemat, joista keskustellaan. Strukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään kysymykset samassa järjestyksessä ja muodossa. Puolistrukturoitu haastattelu on vapaampi tapa kerätä aineistoa juuri halutuista teemoista. (Vilka & Airaksinen 2003, 63.) Puolistrukturoidun haastattelumuodon valintaa tässä työssä perustelee se, että näin saatiin haastateltavilta tietoa etukäteen määritellyistä aihealueista ilman, että haastattelulla oli vaaraa karata liian laaja-alaiseksi. Toisaalta puolistrukturoitu haastattelu mahdollisti haastateltavien kertoa aiheesta laajemminkin niin halutessaan.

Haastattelun teemoina käytettiin viitekehyksen mukaisia työhyvinvoinnin osa-alueita Rauramon työhyvinvointiportaiden mukaisesti: Terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Teemoihin liitettiin tarkentavia kysymyksiä siltä pohjalta, mitä aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut esille erityisesti yrittäjien työhyvinvoinnista, jotta kysymykset osattiin tehdä nimenomaan yrittäjän näkökulmaa painottaen. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 1.

Terveys on aiheena laaja, ja se on myös yksinyrittäjän työnteon kannalta yksi kaikkein olennaisimpia asioita, joten siksi siitä esitettiin eniten kysymyksiä. Kysymyksissä käsiteltiin terveyden osa-alueet viitekehyksen mukaisesti. Erityisesti haluttiin selvittää, miten myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät tuntevat työterveyshuollon ja kokevatko he kiireen ja stressin tuntua. Nämä aiheet ovat tulleet voimakkaasti esille aikaisemmin tehdyissä tutkimuksissa.

Turvallisuudessa haluttiin ottaa esille erityisesti aiheet: Työympäristö, työergonomia ja työn vakaus. Näillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään, mitä myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät pitävät suurimpina turvallisuushkinaan. Painopisteet tähän aiheeseen valikoituivat aikaisempien yrittäjätutkimusten tulosten perusteella. Oikeudenmukaista työyhteisöä ei tässä työssä käsitelty lainkaan, koska yksinyrittäjillä ei ole selkeää, omaa työyhteisöä.

Yhteisöllisyydessä keskityttiin selvittämään, miten yrittäjät ovat verkostoituneet ja kaipaavatko he mahdollisesti lisää uusia verkostoitumismuotoja. Lisäksi kysyttiin perheen roolista yrittäjän kannalta. Haluttiin selvittää liittykö perhe kiinteästi yksinyrittäjyyteen, ja kokeeko yrittäjä tarvitsevansa perheen tuen yrittämiselleen.

Arvostukseen liittyvillä kysymyksillä haluttiin selvittää erityisesti se, miten yksinyrittäjä kokee työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden. Aiheesta haluttiin selvittää, mikä antaa yrittäjille työniloa ja mikä yrittäjyydessä on kaikkein parasta. Haastateltavia pyydettiin kertomaan, mitkä asiat tekevät omasta työstä mielekästä.

Aikaisempien tutkimusten perusteella yksi yrittäjien haasteellisimpia asioita on ollut osaamisen kehittäminen. Tässä haluttiin selvittää, onko myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjillä omasta mielestä tarvetta osaamisen kehittämiseen. Jos tarve on olemassa, niin tarkentavilla kysymyksillä etsittiin koulutuksen alaa: Onko se ammatillista vai kenties liiketoiminnassa tarvittavaa osaamista?

Lopuksi kysyttiin vielä toiveita hyvinvointioppaasta. Kysyttiin millaisia aiheita yksinyrittäjät toivoisivat työhyvinvointioppaalta. Heiltä kysyttiin myös mahdollisia mielipiteitä siitä, millaisesta työhyvinvointioppaasta he näkisivät olevan hyötyä heille yksinyrittäjinä. Lopussa haastateltaville annettiin mahdollisuus myös kertoa vapaasti mahdollisista muista yrittäjän työhyvinvointiin liittyvistä asioista.

3.2 Haastattelujen toteutus

MMA lähetti haastattelupyyntökyselyn (liite 2) jäsenrekisterinsä Uudenmaan läänin alueen 356 yrittäjäjäsenelle. Kohteena olivat yksinyrittäjäjäsenet. Haastateltaviksi ilmoitettiin useita innokkaita yrittäjiä, ja haastateltaviksi valikoitui lopulta sattumanvaraisesti kahdeksan MMA:n yksinyrittäjäjäsentä. Haastatteluista osa toteutettiin kasvotusten Helsingissä MMA:n toimistolla ja osa yrittäjien työpaikoilla. Muutamalle haastattelu tehtiin puhelinhaastatteluna. Haastattelut tehtiin ennalta sovittuina ajankohtina.

Kasvotusten tehtävät haastattelut kestivät yleensä noin 60 minuuttia. Puhelinhaastattelut sujuivat nopeammin, ja ne kestivät lyhimmillään 20 minuuttia. Haastattelut sujuivat rauhallisesti ilman minkäänlaisia keskeytyksiä tai häiriötekijöitä. Haastattelut toteutettiin syys-lokakuussa 2015.

4 Tutkimustulokset

4.1 Yrittäjät

Haastateltavista puolet oli naisia ja puolet miehiä. Haasteltavien ikä vaihteli 50–62 vuoden välillä. Koulutuksena yrittäjillä on joko erilaisia ammattitutkintoja tai liiketalouden tutkintoja, kuten merkantti, merkonomi, tradenomi tai ekonomi. Haastateltavat olivat eri puolilta Uuttamaata: Helsingistä, Tuusulasta, Espoosta, Vantaalta ja Lohjalta.

Haasteltavista suurimmalle osalle yrittäjyys on ollut omaehtoinen valinta. Se on ollut joko luonnollinen siirtymä jo itsenäisestä myynti- tai edustustyöstä oman yrityksen perustamiseen, tai halu tehdä jotakin muuta tai uutta. Kukaan haastatelluista ei ole kokenut menettäneensä mitään siirryttyään toisen palveluksesta itsenäiseksi yrittäjäksi. Heillä kaikilla on takanaan pitkät työurat, joista valtaosa on ollut toisen palveluksessa. Viidellä heistä on ollut oma yritys viimeiset 10–15 vuotta, ja nuorin yritys oli kolme vuotta vanha. Muiden yritysten ikä vaihteli tällä välillä.

Yrittäjyys nähtiin tapana toteuttaa itseään, luonnekysymyksenä tai vain yhtenä tapana tehdä töitä. Toisaalta kolmelle vastaajista yrittäjyys oli eräänlainen ”pakkorako”. Kun työsuhde oli menetetty eikä uutta työtä löytynyt muuten, niin he perustivat omat yritykset itsensä työllistämiseksi. Uuden työpaikan löytämisen esteeksi haastateltavat epäilivät pääasiassa jo siinä vaiheessa ollutta korkeaa ikää. Yhdessä tapauksessa myös yrityksen ulkoistamisstrategian tuloksena ainoana vaihtoehtona oli ollut perustaa oma yritys, mikäli halusi jatkaa entisiä töitään.

4.2 Terveys

4.2.1 Liikunta

Ainoastaan kaksi haastatelluista ei harrasta liikuntaa säännöllisesti, mutta kaikilla muilla yrittäjillä liikunta on säännöllistä, ja sen koetaan antavan voimia työssä jaksamiseen. Yksi haastateltavista koki liikunnan merkityksen jopa kaikkein tärkeimmäksi asiaksi, johon yrittäjän tulee kiinnittää huomiota. Säännöllisesti liikuntaa harrastaa osa yrittäjistä pari-kolme kertaa viikossa, mutta muutamalle liikkuminen on jopa erittäin aktiivista ja

monipuolista. Yksi haastateltavista ei vain kokenut liikuntaa omakseen, kun taas toinen vähemmän liikkuva pohtikin, että ”enemmän pitäs harrastaa”.

Yrittäjät kertoivat liikkuvansa hyvin monella tavalla, niin erilaisten kuntosalijäsenyyksien kautta, kuin itsenäisesti kävellen, pyöräillen, uiden jne. Myös arki- ja hyötyliikunta sekä metsästys, kalastus, marjastus yms. olivat puolelle kaikista vastaajista tärkeitä liikuntamuotoja. Monet kokivat liikunnan tapana irtautua töistä, niin sanotusti ”pään nollauksena” tai ”pään tuulettumisena”, mitä useampikin vastaajista korosti.

4.2.2 Ravinto

Kaikki haastateltavat kertoivat syövänsä monipuolisesti, tai ainakin pyrkivänsä siihen. Lähes puolet heistä ovat jopa erittäin tarkkoja siitä, mitä syövät. Muutama kertoi välttelevänsä täysin pitkälle prosessoituja ruokia. Ruoka nähtiin kulutustavarana, josta pitää saada riittävä päivittäinen energiantarve vitamiineineen, hivenaineineen ja antioksidantteineen. Ravintoa täydentävät vitamiinit olivat ainakin parille haastateltavalle tärkeä ravinnon lisä. Oikeanlainen ravinto koettiin tärkeäksi asiaksi heti liikunnan jälkeen, ja jopa yhdeksi tärkeimmistä asioista koko työhyvinvoinnin osalta. Tätä perusteltiin sillä kuinka oikeanlainen ravinto ja ravintolisät toimivat polttoaineen lailla, eli antavat energiaa työn tekemiseen ja vähentävät sairastumisia. Yksi haastateltavista kertoi myös kuinka hän oli laittanut ruokavalionsa koostumuksen täysin uusiksi oman ohjaajan avulla.

Säännöllisyyden suhteen vastaukset puolestaan jakautuivat 50/50. Puolelle vastaajista työn luonne ei mahdollista säännöllistä ruokailua, tai siihen ei vain tule kiinnitettyä huomioita, kun taas toinen puoli vastaajista koki säännöllisyyden erittäin tärkeäksi asiaksi. Säännöllisesti ruokailevat näkevät ruokailun järjestämisen pelkästään tahto- ja järjestelykysymyksenä, joka tulee ottaa huomioon työn järjestelyissä. Asiakaskäyntien sattuessa lounasaikaan, ruokailu järjestetään niin, että asiakas kutsutaan mukaan lounaalle, tai vähintäänkin varaudutaan niin, että mukana on aina jotain pientä syötävää (omena, banaani, keitetty kananmuna tms.).

4.2.3 Lepo ja uni

Lähes kaikki yrittäjät kertoivat nukkuvansa hyvin. Ainoastaan yhdellä haastateltavista yöunet jäivät liian lyhyiksi pitkien työpäivien takia, mutta hänkin kertoi pyrkivänsä nukkumaan pidempään aina silloin kun vain mahdollista. Pari haastateltavaa kertoi omaavansa jopa harvinaisen hyvät unenlahjat, jota esimerkiksi yrittäjäksi ryhtyminen ei ole muuttanut, kuten he olivat etukäteen pelänneet.

Puolet haastateltavista tosin mainitsi stressin ajoittain vaikuttavan uneen, mutta se koettiin pääasiassa satunnaisena ongelmana. Tiukoilla arkirutiineilla, liikunnalla ja varhaisella nukkumaanmenoajalla pyrittiin tietoisesti takaamaan hyvä unen saanti, ja sitä kautta riittävä lepo. Lepääminen nähtiin yleisesti tärkeänä tapana pitää itsestä huolta.

4.2.4 Kiire ja stressi

Kiirettä itsessään ei kukaan vastaajista kokenut ongelmana, vaan kiirettä esiintyy vain aika-ajoin, tai sitten se nähdään joko suhteellisena käsitteenä tai itseaiheutettuna. Haastateltavien mielestä yksinyrittäjä pystyy vaikuttamaan omaan kiireeseensä muun muassa töiden määrällä, asioiden jäsentelyllä, priorisoinnilla jne. Useampi haastateltava kertoi, että kiireettömyys on ennemminkin ongelma kuin kiire. Yrittäjällä kiireettömyys tarkoittaa yleensä liian vähäistä työmäärää, mikä puolestaan luo stressiä toimeentulon suhteen. Yksi haastateltavista kertoi, että sanan ”kiire” hävinneen hänen sanavarastostaan yrittäjyyden myötä.

Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta, kaikki muut haastateltavat kertoivat suoraan kokevansa stressiä. Toisille se oli väliaikaista, mutta osalle myös ihan jatkuvaa. Kaikki haastateltavat mainitsivat tässä kohdin yrittäjän haasteeksi, ja siten valtaosalle myös stressin aiheuttajaksi, epäsäännöllisen työnkuormituksen ja sen mukanaan tuomat epäsäännölliset tulot. Kaikki yrittäjät puhuivat siitä, kuinka he joutuvat miettimään, mistä he löytävät riittävästi uusia asiakkaita. Lähes jokaisen haastateltavan kohdalla tuli esille huoli siitä, miten hoitaa säännölliset menot epäsäännöllisillä tuloilla. Yhden haastateltavan sanoin: ”Liittyy tähän alaan ja ammattiin, että kun itse ei pysty aina vaikuttamaan esimerkiksi siihen, että milloin näitä asiakastöitä on.”

Yrittäjän haasteena nähtiin kyky pystyä hallitsemaan ja käsittelemään stressiä. Yrittäjät pyrkivät helpottamaan stressiä erilaisin keinoin. Esille nostettiin asioita, kuten esimerkiksi

irtautuminen hetkeksi töistä harrastusten pariin, sekä tiedostaminen ja hyväksyminen siitä, ettei stressijakso ole jatkuvaa, vaan siihen hetkeen sidottua. Stressiin koettiin pysyvän vaikuttamaan myös paremmalla itsekurilla, tiukemmalla töiden suunnittelulla ja sillä, ettei ahnehdi liikaa töitä. Jotkut korostivat sitä, että itselle pitää jättää palautusaikaa, kuten esimerkiksi järjestämällä yhden vapaapäivän viikossa. Yhtenä asiana esille tuli osaaminen siten, että yrittäjä osaa tehdä tuotteet/palvelut, jotka myyvät ja yrittäjä voi tehdä työnsä hyvin ilman, että lähtee rönsyilemään. Rönsyillessä kun tulee kiire, joka voi puolestaan johtaa stressiin.

4.2.5 Työterveyshuolto

Ainoastaan kahdella haastatelluista on järjestetty virallinen työterveyshuolto. Heille asia on myös erittäin tärkeää. He kokevat työterveyshuollon toimivaksi ja välttämättömäksi. Toisen mielestä työterveyshuolto on jopa yksi yrittäjän kaikkein tärkeimmistä asioista: ”Melkein sen pitäis olla pakollinen yrittäjälle samalla tavalla kuin toi YEL”. Työterveyshuollon laajuuden he olivat molemmat määritelleet omien tarpeiden mukaisesti. Työterveyshuollon sanottiin olevan ainoa tapa kirjata lääkärikulut yrityksen kirjanpitoon.

Lopuilla kuudella haastateltavalla ei ole järjestettyä työterveyshuoltoa, vaikka osalla se oli tosin jossain vaiheessa ollutkin. Työterveydestä oli luovuttu pääasiassa siksi, että se oli koettu liian kalliiksi. Työterveydestä ei myöskään uskota saatavan mitään hyötyä, ja ennaltaehkäisevään työterveydenhuoltoon suhtauduttiin erittäin epäilevästi. Tämä tulee ilmi muun muassa yhden haastateltavan vastauksesta: ”Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto on mun mielestä niin näennäistä ja mä en usko, että sillä on mitään kauheen suurta merkitystä”. Suurimmalla osalla näistä kuudesta yrittäjästä on olemassa jonkinlainen sairaskuluvakuutus tai vastaava, jota he hyödyntävät tarvittaessa. Yhdelle haastateltavista yrittäjän työterveyshuollon järjestäminen ei ollut lainkaan tuttu aihe.

4.3 Turvallisuus

Kukaan haastatelluista ei kokenut työhönsä kohdistuvan mitään yksilöllisiä uhkia, millä tässä kysymyksessä tarkoitettiin mahdollisesti henkilöön itseensä vaikuttavia asioita, kuten esimerkiksi perhetilanteeseen tai työn luonteeseen tulossa olevia muutoksia. Valtaosalle ei myöskään ulkopuoliset uhat, kuten mahdollisesti lama tai huono taloudellinen

suhdanne, olleet ajankohtaisia huolenaiheita. Ainoastaan yksi vastaajista näki ulkopuolisten uhkien vaikuttavan yrittämiseen siten, että koko ajan sai olla huolissaan uusien asiakkaiden löytämisestä. Osa haastatelluista yrittäjistä kertoi näkevänsä nykyisessä taloudellisessa tilanteessa asiakaskunnan varovaisuuden. He näkivät silti tilanteen ennemminkin epävarmuutena kuin uhkana. Yksi yrittäjä kertoi näkemyksensä tilanteesta: ”Voi olla ettei sitä tajua, ja joskus voi olla parempikin olla tajuamatta.” Yksi yrittäjistä oli puolestaan tehnyt muutoksia työkentässään jo muutama vuosi sitten, kun Suomen taloustilanne alkoi heikentyä. Tehtyjen muutosten myötä yrittäjän toiminta on nyt taas nousussa. Kaksi haastateltua yrittäjää koki huonon taloudellisen tilanteen olevan heille jopa etu. Näkemystään he perustelivat sillä, että huonona aikoina asiakkaat hakevat vaihtoehtoja, joita heillä on tarjota.

Omien työskentelyolosuhteiden ja työergonomian suhteen vastaukset jakoutuivat tasan. Puolet vastaajista kertoi kiinnittävänsä huomiota työvälineisiin, työasentoihin ja yleensäkin työergonomiaan. Heillä on käytössä satulatuoli, säädettävä pöytä, työn lomassa he huomioivat venyttelyt tai taukojummat, auton hankinnassa he ovat ottaneet huomioon ajomukavuuden jne. Toinen puoli vastaajista kertoi puolestaan tekevänsä töitä erilaisissa paikoissa kiinnittämättä juurikaan huomiota ergonomiaan. He tekevät töitä esimerkiksi läppärin kanssa kotisohvalla, hotellihuoneissa tai vaihtelevissa tiloissa asiakkaiden luona, jolloin työtuoleihin tai -pöytiin ei voi itse juurikaan vaikuttaa. Heillekin työergonomia asiat ovat tuttuja, mutta heillä ei vain ole tullut kiinnitettyä asiaan huomiota. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heillä on riittävästi tietoa oikeanlaisesta työergonomiasta, tai että he löytävät siitä tietoa niin halutessaan.

Yrittäjien työkuorma on erittäin tai suhteellisen epätasaista lähes jokaisella haastateltavalla. Ainoastaan yksi haastateltavista näki tilanteen niin, että työkuorma on itsestä kiinni. Tosin tässäkin tapauksessa oli huolena se, miten osata priorisoida potentiaaliset asiakkaat oikein. Yrittäjien työmäärät vaihtelevat pääasiassa joko vuodenaikojen mukaan, eri vuosien ollessa erilaisia tai muuten vain työt kasaantuvat epätasaisesti. Usealla yrittäjällä oma yritystoiminta tapahtuu asiakkaiden vuosirytmien ehdoilla, mikä tarkoittaa usein sitä, etteivät asiakkaat osta esimerkiksi kesällä mitään. Joillain aloilla loma-ajat voivat olla hyvinkin pitkiä.

Moni yrittäjä kertoi jo oppineensa sopeutumaan vaihtelevaan työkuormaan ja järjestämään aikansa niin, että hiljaisina aikoina tekee joitain muita yrityksen pyörittämiseen liittyviä asioita. Muutama yrittäjä korosti myös sitä, kuinka he voivat hiljaisena aikana tehdä

jotain ihan muuta, mutta olla silti samalla koko ajan asiakkaiden tavoitettavissa. Useampi yrittäjä kantoi huolta liian vähäisestä työmäärästä. Epätasainen työn jakautuminen aiheutti huolta taloudellisesta pärjäämisestä. Työn epävakaisuus liitettiin useissa haastattelussa myös suoraan stressiin.

4.4 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyttä ja työyhteisöä MMA:n yksinyrittäjät hakevat monin eri tavoin: Yksi toimii alivuokralaisena yhteistyökumppaninsa tiloissa juuri työyhteisön takia, toisen työyhteisöä ovat viikoittaiset yhteydenpidot saman alan kollegoihin, kolmas kokee tärkeäksi sulautua osaksi kulloisenkin asiakassuhteen työyhteisöä, neljäs muodostaa toimivan työyhteisön muiden vastaavanlaisten yksinyrittäjien kanssa, viides ei kaipaa minkäänlaista työyhteisöä ja loput kolme kokevat toimivansa suhteellisen yksin, jolloin yhteisöllisyys tulee pääasiassa verkostoitumisesta. Useampi haastateltavista korosti laajaa kontaktipintaansa ja suhdeverkostoaan, josta tarvittaessa löytyy aina joku, jonka puoleen voi kääntyä. Kolmannes haastateltavista korosti nimenomaan yhteisöllisyyden merkitystä ja kuinka erilaista on olla yksinyrittäjänä verrattuna työsuhteeseen. Näin asian ilmaisi yksi haastateltavista: ”Erityisesti niille, jotka lähtevät yrittäjäksi jostain työyhteisöstä, niin on kiinnitettävä huomiota, ettei helposti haudaudu omaan yksinäisyyteen.”

Osa haastateltavista koki verkostoitumisen ainoana keinona yhteisöllisyyteen. He tunsivat kyllä, etteivät verkostot tarjoa samaa kuin työyhteisö. Verkostot koettiin kuitenkin hyväksi sosiaalisen kanssakäymisen muodoksi. Kaikki haastatellut yrittäjät ovat hyvin verkostoituneita, ja heillä on laajat sosiaaliset verkostot. Yhden haastateltavan mukaan ”nykyisin on jopa ylitarjontaa verkostoitumismahdollisuuksissa”. Kyseisen yrittäjän mukaan samalla on kuitenkin pulaa sellaisesta verkostoitumisesta, jossa on aitoa vuorovaikutusta ilman, että ajetaan jonkun henkilökohtaisia tai yrityksen intressejä. Eräs haastateltavista puolestaan kertoi kokeilleensa kaikkia mahdollisia verkostoitumismuotoja. Hän kertoi esimerkiksi osallistuneensa kahviloissa järjestettyihin työntekotapaamisiin, joissa kukin tekee omia töitään määrätyn ajan. Töiden lomassa pidetään säännöllisesti taukoja, jotka tarjoavat mahdollisuuden vuorovaikutukseen muiden yksin töitä tekevien kanssa. Kahviloissa työskentelyn kerrottiin lisääntyneen koko ajan.

Tämän kysymyksen kohdalla lähes jokainen haastateltava mainitsi myös MMA:n. Haastatelluille MMA on yksi verkostoitumistapa, ja joillekin se on nimenomaan yrittäjän yhtei-

söllisyyttä. Osa haastatelluista on yhdistyksen aktiivijäseniä, kun taas osa ei ole osallistunut MMA:n järjestämiin tilaisuuksiin tai tapahtumiin lainkaan, tai erittäin vähän. Aktiivijäsenet pitävät MMA:ta yhtenä tärkeänä verkostonaan, jonka kautta he ovat löytäneet kollegoita, joiden kanssa pidetään yhteyttä. Ei-aktiivien jäsenten odotukset yhdistykseltä ovat puolestaan hieman erilaiset. He kokevat, ettei MMA:lla ole yksinyrittäjille paljoa annettavaa. Heidän mielestä MMA olisi menossa kohti perinteistä ammattiyhdistysmallia, jota ei välttämättä koeta heille sopivimpana vaihtoehtona.

Yrittäjien muita erilaisia verkostoja ovat muun muassa kauppakamarit, erilaiset oman ammattialan järjestöt ja erilaiset harrastusverkostot. Kaikki haastateltavat kokivat, että heidän nykyiset verkostonsa ovat riittävät. He eivät osanneet kaivata mitään uusia verkostoja, joista näkisivät olevan heille hyötyä yrittäjänä tai, että millään uudella verkostolla olisi vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa.

Haastatellut yrittäjät ovat yhtä lukuun ottamatta mukana sosiaalisissa mediassa. Käytössä ovat pääasiassa Facebook ja LinkedIn. Näiden aktiivinen käyttö jakaantuu eri tavalla eri käyttäjillä. Osa on aktiivinen Facebookissa ja satunnainen LinkedInin käyttäjä, kun taas osa kokee LinkedInin tärkeäksi, ja Facebookia tarkistetaan vain harvoin. Haastatelluista puolet kertoi käyttävänsä molempia Facebookia ja LinkedIniä aktiivisesti ja säännöllisesti päivittäin. LinkedInin kautta kerrottiin löytyneen myös uusia asiakkaita. Yksi haastateltavista tosin koki eräänlaista epävarmuuttakin sosiaalisen median suhteen. Hän näki haasteena sen ”miten siellä sitten sukkuloida ja ottaa paras ulos niin, ettei se toisaalta vie liikaa aikaa”. Twitterin mainitsi pari yrittäjää.

Kysymykseen perheen roolista yrittäjyydessä, ja siitä kokeeko yrittäjä perheensä tukeaan omassa yrittäjyydessä, vastaukset jakautuivat tasan. Puolet vastaajista kertoi, ettei perhe liity millään tavalla yrittäjyyteen. Heille yrittäjyys oma ura tai tapa tehdä töitä. Toinen puoli vastaajista koki puolestaan, että yksinyrittäjälle perheen tuki on tärkeä ja yrittäjyys nähtiin koko perheen asiana. Vaikka muu perhe ei itse yritystoimintaan osallistukaan, niin tärkeäksi koettiin se, että perhe ymmärtää yrittäjän työn luonteen ja siihen liittyvät erilaiset olomuodot.

4.5 Arvostus

Kysymykseen oman työn arvostuksesta ja merkityksellisyydestä vastaukset olivat lähes yksimielisiä: Oma työ on erittäin arvokasta ja merkityksellistä. Eräs haastateltavista ainoastaan pohti asiaa vähän laajemmin niin, ettei merkityksellisyyttä tulisi arvioida niinkään työn, vaan oman itsensä ja tulosten kautta. Omalla työllä nähtiin olevan merkitystä niin itselle kuin asiakkaille, tai suuressa mittakaavassa jopa koko kansantaloudelle. Arvostuksen yrittäjät kertoivat näkevänsä hyvistä tuloksista. Erityisesti asiakkailta saatu positiivinen palaute antoi uskoa oman työn tärkeyteen. Useampi yrittäjä korosti sitä, kuinka yksinyrittäjänä pääsee tekemään juuri sellaista työtä, mitä itse arvostaa. Se tekee työstä nimenomaan merkityksellistä.

Lähes yksimielisiä haastateltavat olivat myös siitä, että kaikkein parasta yrittäjyydessä on vapaus ja itsenäisyys. Vähintään toinen näistä sanoista tuli esille lähes jokaisessa haastattelussa. Vapautta kuvattiin muun muassa sillä, miten yrittäjä voi toteuttaa itseään vapaasti. Yrittäjä voi tehdä mitä itse haluaa, ja miten haluaa ilman, että tarvitsee kysyä tai pyytää lupaa keneltäkään. Moni kertoi siitä, kuinka ei voisi kuvitellakaan enää olevansa normaalissa palkkatyössä, tiukkojen organisaatioiden käskyttävänä ja kamppailla mahdollisten työyhteisöongelmien parissa. Pari haastatelluista kertoi kokevansa saavansa asiakaskunnassa yrittäjänä enemmän arvostusta kuin aikaisemmin palkkatyöläisenä. Itsenäisyydellä korostettiin täydellistä vastuunkantoa itsestä: Epäonnistumisista voi syyttää vain itseään ja toisaalta taas onnistuessaan voi nauttia oman työn tuloksista, tai ”hedelmistä” kuten asia ilmaistiin. Luonnollisesti onnistumiset näkyvät myös positiivisena tuloksena yrittäjän taloudessa.

Muutama yrittäjä puhui myös siitä, kuinka suunnittelee jatkavansa työntekoa myös eläkeiän jälkeen. ”Varmaan teen töitä niin kauan kuin hengissä pysyn”, kuten yksi haastateltava totesi. Yrittäjyyttä elämäntapana ei maininnut kukaan haastatelluista. Ainoastaan yksi yrittäjä ilmaisi asian: ”Katson yrittäjyyttä enemmänkin hallinnollisena ratkaisuna kuin elämäntapana.”

4.6 Osaaminen

Kaikki yrittäjät olivat tyytyväisiä nykyiseen osaamistasoonsa ja erityisesti ammatilliseen osaamiseensa. Tosin parilla vastaus oli ”kyllä ja ei”, jota he perustelivat sillä, että tällä

hetkellä he osaavat mielestään riittävästi, mutta toisaalta ymmärtävät jatkuvan kehittymisen tarpeen. Yrittäjät ymmärtävät, että tulevaisuuden osaaminen voi olla jotain ihan muuta kuin tämän hetken osaaminen. Yli puolet haastateltavista kertoi aktiivisesti kouluttaneen itseään, tai he ovat juuri menossa koulutuksiin. He ovat suorittaneet, tai suorittavat, erilaisia ammattitutkintoja, oman alan koulutuksia tai kursseja, erilaisia valmennuskursseja jne. Valtaosa painotti myös sitä, miten ajan hermolla pysyminen vaatii jatkuvaa itseopiskelua, ammattikirjallisuuden seuraamista ja ympäristön muutosten havainnoimista. Oman ammatillisen osaamisen kehittäminen nähtiin jatkuvana prosessina.

Yritys- ja liiketoiminnassa tarvittavaa osaamista ei haastatellut yrittäjät juurikaan kaivaneet. Yksi yrittäjä kaipasi lisäoppia hallinnollisiin asioihin, mutta hänkin oli juuri aloittamassa niihin liittyviä opintoja. Yksi yrittäjä puhui ammattiin liittyvästä koulutustarpeesta yleisemmin, mutta muuten kukaan ei maininnut mitään osaamisaluetta, jolle tarvittaisiin tai toivottaisiin lisäkoulutusta. Muutama tosin hahmotteli toiveita jonkinlaisesta ihmistuntemuksen osaamisesta. He hahmottelivat toiveita siitä, miten osaisi ymmärtää paremmin asiakkaiden tarpeita, ja millaisessa toimintaympäristössä tulevaisuudessa tehdään kauppaa. MMA:n suuntaankin esitettiin toivetta pyrkiä luomaan näkökulmaa vähän kauemmaksi kansainvälistyvään ympäristöön.

4.7 Työhyvinvointioppaan tarpeen ja aiheiden kartoitus

Yhtenä tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää näkisivätkö myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät tarvetta heille osoitetusta työhyvinvointioppaasta. Haastateltavilta kysyttiin toiveita aihe-alueista, joita he toivoisivat löytävänsä mahdollisesta oppaasta. Lisäksi pyydettiin ajatuksia siitä, millaisesta oppaasta he näkisivät olevan hyötyä yksinyrittäjälle. Toivomukset aiheista vaihtelivatkin aikalailla ja odotukset olivat hyvin jyrkästikin vastakkaisia.

Monen mielestä aiheet, kuten esimerkiksi terveyteen liittyvät liikunta ja ravinto, ovat itsestään selvyyksiä ja tuttuja asioita, joista on jo tarpeeksi tietoa. He eivät haluaisi näistä asioista enää oppaasta lukea. Yksi miesyrittäjästä sanoikin aika selkeästi, ettei hän jaksaa lukea ”minkäänlaista moralisointia tai lässytystä”, joita työhyvinvointioppaat hänen mielestä yleensä edustavat. Hän kaipaa oppaalta ”järkeviä tunnepuolen asioita ja faktaa”. Myös kolme muuta haastateltavaa korosti nimenomaan tunne- ja henkisen puolen asioi-

den tärkeyttä ja yrittäjältä vaadittavan kokonaisvaltaisen osaamisen ymmärtämistä. Puolet haastateltavista toivoi, että oppaassa korostettaisiin yrittäjältä itseltään vaadittavaa vastuuta ja vastuullisuutta. He esittivät näkemyksiään tästä aiheesta seuraavasti:

- "Se vastuu ja vastuullisuus, että sä itse sen teet, etkä teetä sitä muilla, sitä omaa hyvinvointia."
- "Yrittäjän pitää osata ja ymmärtää vähän ihan kaikkee."
- "Kuinka tunnistat itsestäsi, että mihin sä oot menossa ja tunnistat, että nyt ei kannata, nyt ei oo se hetki."
- "Työhyvinvoinnissa sen kipinän saaminen, että viittii ja jaksaa ruveta tekemään jotakin. Se on se oleellinen."

Yrittäjistä osan mielestä juuri terveyteen liittyvät asiat, mukaan lukien liikunnan ja ravinnon tärkeys, ovat puolestaan niin tärkeitä asioita yksinyrittäjälle, ettei niistä koskaan informoida tarpeeksi. Heidän mielestä ne olisivatkin juuri olennainen osa työhyvinvointiopasta. Haastateltavista osan mielestä oppaassa tulisi olla tietoa nimenomaan itsestä huolehtimisesta, joka ottaa huomioon ravinnon ja vitamiinit, sekä liikunnan tärkeyden. Oppaaseen toivottiin tietoa liikunta- ja kuntoilupalveluista, kuten esimerkiksi siitä, kuinka käteviä Personal Trainer -palvelut ovat yrittäjille, tai miten hyvän sysäyksen ASLAK-kuntoutuksesta voi saada. Ravinnosta haluttiin oppaaseen muistutus siitä, miten tärkeää on saada ravinnosta päivän energian tarve. Mikäli energian tarvetta ei ole mahdollista saada ruuasta, niin oppaassa voisi kertoa aiheesta, mistä energiaa voi saada ja millaisia vaihtoehtoja on tarjolla.

Mahdolliseen työhyvinvointioppaaseen toivottiin muistutusta yrittäjille itsensä kokonaisvaltaisesta huolehtimisesta. Yksi haastatelluista yrittäjistä totesikin: "Jos työhyvinvointia ajattelee juuri yksinyrittäjän kannalta, niin mitään parempaa vakuutusta ei ole kuin se, että pitää itsestä huolta." Yrittäjän työterveyshuollon järjestäminen vaikutti olevan valtaosalla selvä asia, ja ainoastaan yksi haastatelluista kaipasi siitä tietoa mahdolliseen oppaaseen.

5 Johtopäätökset

5.1 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksessa nousi esille se, kuinka monelle yrittäjälle on tärkeää, ja samalla kuitenkin myös vaikeaa, saada kipinä oman työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointi nähtiin

hyvin laajana ja kokonaisvaltaisena asiana, josta vastuu on itsellä, olipa sitten yrittäjä tai työsuhteessa oleva työntekijä. Yrittäjät korostivat sitä, kuinka työhyvinvointi lähtee omasta asenteesta ja itsestä huolehtimisesta. Työhyvinvointia ei voi ”ulkoistaa” muualle. Näin yrittäjät paitsi työhyvinvoinnin kokevat niin myös käytännössä toetuttavat. Haastatteluvien asenne oli hyvin positiivinen ja rakentava, mikä näkyikin tutkimustuloksissa. Vastauksissa ei ollut nähtävissä jakaantumista sukupuolen mukaan.

Keskeisimpinä yksinyrittäjän työhyvinvointia tukevana asioina tutkimuksessa nousivat esille erityisesti oman työn merkityksellisyys ja arvostus, vapaus sekä terveys, jossa yksittäisinä asioina korostui erityisesti liikunnan ja ravinnon merkitys (ks. kuvio 7). Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät ovat myös tyytyväisiä osaamiseensa ja koulutukseensa. He pitävät aktiivisesti yllä tietotaitoaan itsenäisesti tai osallistuen erilaisiin koulutuksiin. Suurimmiksi haasteiksi yksinyrittäjien työhyvinvoinnille nousivat selvästi huoli riittävästä määrästä töitä, joka aiheuttaa edelleen monille stressiä. Työyhteisön puute puhutti myös haasteena omalla tavallaan.



Kuvio 7. Yrittäjän työhyvinvointia tukevat asiat.

Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjien työhyvinvointia tukee eniten työn arvostaminen. Yrittäjät arvostavat omaa työtään lähes poikkeuksetta, ja he kokevat tekevänsä tärkeää työtä. Asiakkaat ovat tässä keskeisessä roolissa, joten heiltä saatava palaute on tärkeä tuki yksinyrittäjille, sillä arvostus tulee nimenomaan tyytyväisten asiakkaiden ja tulosten kautta. Hyvät asiakassuhteet luovat myös taloudellista turvaa uusien kauppojen merkeissä. Omista saavutuksista osataan iloita.

Liikunta ja oikeanlainen ravinto koettiin yleisesti yksittäisiksi yrittäjän tärkeimmiksi voimavaroiksi. Myynnin ja markkinoinnin yrittäjät osoittautuivat hyvin aktiiviseksi liikkujiksi,

joilla liikunta on säännöllistä ja monipuolista. Monilla yrittäjillä ovat myös ravintoasiat hyvin kontrolloituja. Toisilla taas olosuhteet eivät aina anna mahdollisuutta säännölliseen ruokailuun, vaikka säännöllisen ja hyvänlaatuisen ruokailun tarve tiedostettiin. Osan haastateltavien mielestä näistä kyseisistä aiheista ei tiedoteta koskaan liikaa. Toisaalta taas osa yrittäjistä oli sitä mieltä, että liikunnasta ja ravinnosta tehdään liian suurta numeroa, ja tietoa on saatavilla jopa yli omien tarpeiden. Esille nousi myös se, voiko ravinnosta saada kaiken tarvittavan, vai olisiko esimerkiksi erilaiset vitamiinit ratkaisu oikeanlaisen ravinnon tueksi. Vitamiineilla nähdään olevan vaikutusta jaksamiseen ja sitä kautta työhyvinvoinnin edistämiseen, sekä sairauksien, kuten flunssan, ennalta ehkäisemiseen.

Itsensä jatkuva kehittäminen nähtiin myös tärkeänä tekijänä yrittäjän työssä onnistumisessa ja jaksamisessa. Yksinyrittäjät ovat erittäin aktiivisia etsimään haluamansa tai tarvitsemansa osaamisen. Tutkimuksen perusteella voi tehdä sen johtopäätöksen, että myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät kehittävät jatkuvasti ja määrätietoisesti oman alansa osaamista. Oppimista tapahtuu pääasiassa oman alan kirjallisuutta seuraamalla. Koulutustarpeisiinsa he etsivät ja löytävät itsenäisesti sopivat koulutusratkaisunsa. Tutkimuksessa ei noussut esille mitään erityisiä koulutustarpeita. Osa vastaajista hahmotteli tosin jonkinlaisia toiveita asiakkaiden ostokäyttäytymisen ymmärtämisestä, tai yleensäkin ymmärtää muuttuvaa ja kansainvälistyvää asiakasympäristöä. Yhden haastateltavan sanoin ”huomisen ymmärrystä tarvitaan”.

Yrittäjyyden ja työhyvinvoinnin suurimmaksi haasteeksi koettiin töiden epätasaisuus, mikä aiheuttaa usein stressiä. Haastateltavat mainitsivat stressin ainoastaan liian vähäisen työmäärän ja työn epätasaisen jakautumisen yhteydessä. Epätasaiset tulot ovat haaste tasaisille menoille, joita jokaisella yrittäjällä on. Yksikään haastatelluista yrittäjistä ei kokenut kiirettä stressin syyksi. Yrittäjät ennemminkin toivoivat kiirettä, sillä kiire tarkoittaa, että on töitä. Työt puolestaan takaavat yrittäjän tulot. Yrittäjät kokivat pystyvänsä hallitsemaan kiireen tarvittaessa.

Yrittäjiä puhuttivat paljon yhteisöllisyys ja verkostoituminen, mikä näyttäisi olevan eräänlainen haaste työhyvinvointiin liittyen. Yksinyrittäjä tekee nimensä mukaisesti yritystoimintaa yksin. Myynnin ja markkinoinnin yrittäjät ovat usein erittäin sosiaalisia ihmisiä, jotka selvästikin kaipaavat toisia ihmisiä ympärilleen. Asiakkaat eivät yksinään korvaa sitä yhteisön kaipuuta, mitä perinteinen työyhteisö tarjoaa. Yrittäjillä on valtavasti verkos-

toja, eikä uusille verkostoille nähty juurikaan tarvetta. Siitä huolimatta monella tuntui olevan kaipuu jonkinlaiseen yhteisöllisyyteen, jota ei kuitenkaan osattu sen tarkemmin määritellä. Perheen tuki on enemmänkin yrittäjän tilanteen ymmärtämistä, kuin mitenkään yritystoimintaan osallistumista. Perhe nähtiin joko yrittäjän henkisenä tukena, tai sitten perheen ei katsottu liittyvän yrittäjyyteen lainakaan, joten perheen rooli työhyvinvoinnissa jätettiin näin vähäiselle huomiolle. Haastateltavat näkivät asian joko/tai –tyylisenä kysymyksenä. Yrittäjien suurimmat haasteet on esitelty kuviossa 8.



Kuvio 8. Yrittäjän työhyvinvoinnin suurimmat haasteet.

5.2 Tulosten vertailu

Tutkimus osoitti, että monissa aihealueissa myynnin ja markkinoinnin yrittäjien vastaukset ovat samansuuntaisia kuin yrittäjillä yleensäkin. Tällainen aihe on muun muassa stressin kokeminen. Palmgren ym. tutkimuksen mukaan yksi merkittävä yrittäjien työhyvinvointia heikentävä tekijä on stressin kokeminen, jonka aiheuttaa erityisesti kiire ja huoli töiden riittämättömyydestä (ks. s. 9). Sama asia nousi esille Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjillä. Stressi yhdistettiin lähes poikkeuksetta huoleen työn riittävästä määrästä. Sitä vastoin kiireestä johtuva stressiä ei kokenut tuntevansa yksikään myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjä, toisin kuin olisi teorian pohjalta voinut odottaa.

Huomattavaa oli se, että joissakin valituissa aihealueissa vastaajien mielipiteet jakaantuivat selkeästi vastaajien kesken, sekä poikkesivat huomattavasti teorian ja aikaisempien tutkimusten pohjalta syntyneistä ennako-odotuksista. Tästä yhtenä esimerkkinä on liikunta ja ravinto. Teorian ja muiden yrittäjätutkimusten mukaan, yrittäjien oletetaan liik-

kuvan liian vähän, eivätkä he välttämättä ehdi kiireiltään kiinnittämään huomiota oikeanlaiseen ruokavalioon (ks. s. 11). Näin ei kuitenkaan ollut myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjien kohdalla. Monet heistä kokivat säännöllisellä liikunnalla saavutettavan riittävän hyvän kunnon ja oikeanlaisen ravinnon suorastaan työhyvinvoinnin tukipilareiksi. Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjien liikuntamuodot olivat paljon Palmgren ym. tekemän naisyrittäjätutkimuksen mukaisia kuten kävelyä, pyöräilyä ja muuta ulkoilua. Toisaalta vastaukset jakaantuivat myös siten, että osa myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjistä piti aiheita liikunnasta ja ruokavaliosta yliarvostettuna.

Rauramon mukaan ihmisellä on tarve tai halu korkeaan itsearvostukseen. Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät osaavatkin arvostaa hyvin omaa työtään. Tämä tuli selkeästi esille tässä tutkimuksessa. Räsänen ym. asiantuntija- ja myyntityön työhyvinvointikyselyn tulosten mukaisesti myös yksinyrittäjien työhyvinvointia lisäävänä tekijänä mainitaan erityisesti itsenäisyyttä ja asiakkailta saatavaa hyvä palautetta (ks. s. 20). Ne mainittiin usein kysyttäessä mikä on yrittäjyydessä parasta ja asioista, jotka tuovat työhön iloa.

Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjien ajatusmaailma jatkuvasta itsensä kehittämisestä on hyvin linjassa teoriaosuudessa esille tulleeseen painotukseen jatkuvasta itsensä kehittämisestä ja johtamisesta. Tutkimus osoitti miten yrittäjät pitävät itseään ajan tasalla oman alansa kehityksestä seuraamalla omien alojensa ammattilehtiä ja –kirjallisuutta. Yksinyrittäjillä vaikuttaa kuitenkin olevan riittävästi tietoa liiketoimintaosaamisesta, sillä haastatelluissa ei juurikaan mainittu liiketoimintaosaamista. Tämä poikkeaa paitsi aikaisemmista yrittäjätutkimuksista, niin myös asiantuntija- ja myyntityötä tekevien tutkimuksesta, jossa toivottiin ammatillista lisäkoulutusta. Naisyrittäjienkin tutkimuksessa huomattava osa yrittäjistä koki tarvitsevänsä lisää nimenomaan yritys- ja liiketoiminnassa tarvittavaa osaamista. Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä osaamis- ja koulutustasoonsa.

Teoriaosuudessa tuli hyvin selvästi esille se, kuinka heikosti yrittäjät yleensä tuntevat yrittäjän oman työterveyshuollon järjestämisen ja miten he voisivat sitä hyödyntää. Teorian perusteella oli odotettavissa, että aihe saattaisi olla epäselvä myös myynnin ja markkinoinnin alan yksinyrittäjille. Näin ei kuitenkaan ollut, vaan myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät tunsivat hyvin yrittäjän työterveyshuollon järjestämisen mahdollisuuden, vaikkei sitä sitten olisikaan itselle järjestetty. Yksi huomattava syy jättää työterveyshuolto

järjestämättä vaikutti olevan myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjille sama kuin muissakin yrittäjätutkimuksissa esille tullut syy: Kustannukset. Aiheena työterveyshuolto vaikuttaa olevan tuntematon vain yksittäisille yrittäjille.

Työergonomiasta löytyy paljon teoretietoa ja yleensä se koetaan tärkeäksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi. Työergonomian tärkeys korostuu erityisesti istumatyötä tekevien osalta, joita myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjätkin hyvin edustavat. Lisäksi he ajavat paljon autoa. Työergonomiaan liittyvät asiat olivatkin yksinyrittäjille suhteellisen tuttuja. Tosin monelle yrittäjälle käytännön toteutukset jäävät usein vähäisiksi, eikä asiaan tule kiinnitettyä huomiota niin kauan kun heillä ei esiinny mitään fyysisiä vaivoja. Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjille työergonomia-asiat eivät olleet niin tärkeitä, kuin mitä teorian pohjalta olisi voinut odottaa. Yksinyrittäjät eivät jakaneet Räsäsen ym. tutkimuksen mukaan asiantuntija- ja myyntityötä tekevien huolta uupumisen pelosta ja selän vaurioista.

5.3 Toiveita työhyvinvointioppaalle

Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät ovat selvästi kiinnostuneita yksittäisten konkreettisten neuvojen sijaan enemmänkin työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen näkemyksen käsittelystä. Yrittäjille kohdistetusta oppaasta tulisi löytyä uusia näkökulmia nähdä asioita. Yrittäjät toivovat esimerkiksi erilaisten ammattilaisten tai psykologien avauksia aiheista kokonaisuuksien hallintaan ja kehittämiseen. Ei niinkään mitään yksittäisiä muoti-ilmiöitä keskittyen yksittäisiin asioihin, vaan itsensä tunnistamista ja uusien näkökulmien avaamista. Monelle yrittäjälle vaikuttaisi olevan tärkeää saada muistutuksia ja kipinää liikunnan, ravinnon ja työergonomian osalta, vaikka ne ovatkin kaikille periaatteessa tuttuja asioita. Esille nousi myös henkiseen jaksamiseen liittyvät asiat.

Hyvänä runkona oppaan tekemisessä voisi olla esimerkiksi Työterveyslaitoksen ja Varsinais-Suomen Yrittäjien vuonna 2012 tekemä opas: ”Hyvinvoiva yrittäjä - hyvinvoiva yritys. Arjen teoilla - arjessa kuntoon”. (Työterveyslaitos 2012.) Opas on hyvin toteutettu, selkeä ja helppolukuinen. Oppaassa on otettu esille olennaisia asioita konkreettisillä esimerkeillä. Työterveyslaitoksen opas käsittelee kuitenkin pelkästään terveyteen liittyviä asioita. Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjille tarkoitettavaan oppaaseen olisi tarkoitusmukaista ottaa mukaan asioita myös turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja osaamisesta

Suurin haaste myynnin ja markkinoinnin työhyvinvointioppaan toteutukselle voi olla oppaan julkaisumuodon valitsemisen. Perinteinen, niin sanottu ”neuvova opas kirjallisessa muodossa”, ei vastaa tämän kohderyhmän odotuksia. Kuten eräs haastateltava totesikin ”ei perinteistä staattista muotoa, johon tulee itsestään selvyys.” Perinteinen opas koetaan jopa vanhanaikaiseksi. Tutkimuksessa eräs haastateltavista heitti ajatuksen interaktiivisesta oppaasta. Oppaalle esitettiin myös toiveita vuorovaikutteisesta, muiden yrittäjien kokemuksista, onnistumisista ja vaikeuksista. Haasteena on keksiä oppaalle muoto, joka tavoittaa kohderyhmän hyvin, on selkeä, sisältää sopivasti asiaa ja asiakokonaisuuksia. Olisiko joitain sosiaalisen median keinoja ja muotoja, joilla kohderyhmä on hyvin tavoitettavissa ja joka mahdollistaa nopean tiedon jakamisen ja vuorovaikutuksen?

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan otoksen poiminnan edustavuudella ja osallistujien osallistumisaktiivisuudella. Tähän opinnäytetyön tutkimukseen haastateltavat yrittäjät valikoituivat sattumanvaraisesti eri kaupungeista sen perusteella, miten aikataulut saatiin sovittua parhaiten. Haastateltavat edustivat hyvin kohderyhmää. Haastateltavat olivat erittäin aktiivisia, ja he vastasivat laajasti esitettyihin kysymyksiin. Haastateltavien ikärakenne edusti tyypillistä MMA:n yrittäjän ikärakennetta.

Tutkimuksessa kerätty aineisto on saatu haastatteluissa, jotka tehtiin hyvissä olosuhteissa tarkasti laadittujen kysymysten avulla. Haastattelut nauhoitettiin, vastaukset litteroitu huolella ja luokiteltiin tutkimustulosten yhteenvetoa varten. Käyttämällä sanatarkkaa litterointia aineistoa pystyi lukemaan moneen kertaan, jotta voitiin ymmärtää, mitä vastaukset viestivät. (Kananen 2015, 161.) Haastattelujen kuluessa alkoivat samat asiat keräytua, mikä osoittaa sen, että aineistoa kertyi riittävästi, sillä oli tapahtunut saturaatio (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 182).

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella myös vertaamalla saatuja tuloksia aikaisempiin vastaavantyyppisiin tutkimuksiin. Kysymysten laatimisessa hyödynnettiin jo olemassa olevia yrittäjätyöhyvinvointi-kyselyjen tutkimusaineistoja, kuten Työterveyslaitoksen teettämää ”Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä” 2015 -tutkimusta, jossa oli mukana myös MMA:n jäseniä. Tällä tavoin voidaan tarkastella, eroavatko saadut tulokset suuresti aikaisemmista tuloksista, jolloin tutkimuksen luotettavuutta olisi syytä epäillä. Tämä vertailu toteutettiin luvussa 5.2. tulosten vertailu.

5.5 Oman työn arviointi

Tutkimuksessa korostuivat erityisesti osa-alueet: Terveys, arvostus ja yhteisöllisyys, sekä turvallisuuden osalta taloudellinen turvallisuus. Terveysten alla on paljon osa-alueita, joten monen haastateltavan kohdalla jokin näistä osa-alueista tuli voimakkaasti esille. Joillakin oli runsaasti kerrottavaa ravinnosta tai liikunnasta, kun taas toisilla oli paljon sanottavaa levosta, stressin hallinnasta tai työterveyshuollosta. Taloudellinen turvattomuus, joka näkyy pelkona töiden riittämisestä ja epäsäännöllisestä töiden määrästä nousi selkeästi muita aiheita yleisimmäksi teemaksi. Vähemmälle huomiolle jäivät turvallisuuden muut osa-alueet, sekä osaaminen. Informaatioergonomiaa jäi kokonaan käsittelemättä, sillä en ollut tehnyt siitä omia kysymyksiä, eikä asia noussut esille yrittäjienkään osalta. Muutenkaan haastatteluissa ei noussut esille mitään täysin uusia työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita. Näin ollen työ kattoi mielestäni hyvin halutun aihepiirin ja antoi selkeän kuvan myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjän työhyvinvoinnista.

6 Pohdinta

Yksinyrittäjien työhyvinvointi on tärkeää ihan kansantaloudellisestikin ajateltuna, joten aiheeseen tulisikin kiinnittää huomiota tulevaisuudessa enemmän. Yksinyrittäjien määrä kasvaa, ja yrittäjät jatkavat töissä entistä pidempään. Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjien työssä jaksamisella ja menestymisellä on merkitystä paitsi yrittäjien omille talouksille, niin myös yleisesti kaupankäynnille. Yrittäjiä tulisikin tukea ja kannustaa pitämään huolta itsestä ja omasta työssä jaksamisesta.

Tämä tutkimus osoitti, kuinka tärkeää yrittäjille on tärkeää riittävä ja monipuolinen liikunta yhdessä oikeanlaisen ravinnon kanssa. Vaikka asiat ovatkin yrittäjille tuttuja, niin sain käsityksen, että yrittäjät kaipaavat toisinaan tukea ja inspiraatiota aiheeseen. Yrittäjiä voisikin tukea samalla tavalla kuin tuetaan palkkasuhteessa olevien työntekijöitä, esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelit sekä tyky -päivät, joiden kustannukset yritykset voivat huomioida kirjanpidossaan. Yhteiskunnan tulisi tarjota vastaavanlainen käytäntö myös yksinyrittäjille. Toinen tällainen käytäntö voisi olla lounassetelikäytäntö työntekijöiden tapaan, tai miksei ihan järjestelmällinen vitamiinien tukeminen. Systemaattinen ja seurattu

vitamiinien käyttö voisi olla ratkaisu riittävien ravintoaineiden saantiin, mikä puolestaan takaa sen, että jaksaa tehdä paremmin töitä. Vitamiineilla olisi myös sairastumisia ehkäisevä vaikutus. Tällainen olisi yrittäjälle sopiva muoto, sillä yrittäjillähän ei ole varaa sairastaa.

Aktiivinen asiakasrajapinnassa liikkuminenkaan ei riitä korvaamaan perinteistä työyhteisöä, vaan yksinyrittäjät kehittelevät erilaisia ratkaisuja työyhteisön korvikkeeksi. Osalle ratkaisu voi olla nimenomaan vuokratilat jossain toimivassa isommassa yhteisössä, tai työyhteisönä toimii muiden yksinyrittäjien kanssa jaetut tilat. Tällaisten yrittäjien yhdessä muodostettujen työyhteisöjen katsotaan olevan kasvussa. Ne tarjoavatkin hyvän vaihtoehdon yksinyrittäjien yhteisöllisyyden kaipuuseen ja samalla kenties mahdollisuuden yrittäjän varamiesjärjestelmään, joka yrittäjiltä usein puuttuu. Rajoittavana tekijänä tällaisille työyhteisöjen kasvulle voi kuitenkin olla kustannustekijät. Moni todennäköisesti päätyy pitämään kotitoimistoa ihan kustannussyistä, koska säännölliset vuokrat voivat luoda yrittäjille omat taloudelliset haasteensa. Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät tekevät paljon asiakaskäyntejä ja töitä asiakkaiden luona, joten yrittäjä joutuu myös pohtimaan, miten paljon ulkopuolisia tiloja, ja sen tuomaa yhteisöä, tulisi hyödynnettyä.

Kotitoimistolle haetaan vaihtelua myös erilaisista ohjatuista työntekotapaamisista tai kahviloissa työskentelystä. Tämän tyyppinen työskentely tulee todennäköisesti entisestään kasvamaan. Kahvilat tarjoavat vaihtelua yksin työskentelyyn ilman sitovia ja säännöllisiä kustannuksia. Yksi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe voisikin olla tutkia, soveltuuko kahviloissa työskentely myynnin ja markkinoinnin alalle. Miten asiakaskontaktien hoito onnistuu kahvilassa? Miten tehokasta työntekeminen on kahvilassa? Täyttääkö kahviloissa työskentely työyhteisön kaipuun, ja miten se käytännössä toteutuu?

Jatkotoimenpiteenä näkisin myös yksinyrittäjän työhyvinvointi teeman jatkojalostamisen, josta yksi hyvä tapa voisi olla myynnin ja markkinoinnin ammattilaisten yksinyrittäjille kohdistettu työhyvinvointiopas, jonka tarvetta tässä tutkimuksessa jo kartoitettiin. Ooppaalle tulisi kehittää jokin uusi ja monipuolinen toteutustapa, vastaamaan tämän päivän odotuksia. Työhyvinvointioppaan tulisi olla informatiivinen monilta aihealueilta ja aihekokonaisuuksilta kattaen niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin ulottuvuudet. Ooppaassa voisi olla asiantuntijoiden pohjustuksia eri aiheista. Perinteiselle työhyvinvointioppaalle ei niinkään nähty tarvetta.

Myynnin ja markkinoinnin yrittäjät ottivat tutkimukseen osallistumisen vastaan suurella mielenkiinnolla ja aiheen ajankohtaisuutta korostettiin. Yrittäjät itsekin kokivat yksinyrittäjän näkökulman työhyvinvoinnista haastavaksi, joten aihe vaikuttaa oikeansuuntaiselta tavalta tukea yrittäjiä ja yrittäjyyttä myös jatkossa MMA:n taholta. Oppaan lisäksi muita tapoja voisivat olla esimerkiksi yrittäjille kohdistetut työhyvinvointitapahtumat tai asiantuntijaluennot eri aiheista.

Tutkimus osoitti, että myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjien työhyvinvointi koostuu kokonaisvaltaisesta näkemyksestä viitekehyksessä käsiteltyjen asioiden tapaan. Perustana kaikelle on hyvä terveys ja henkinen jaksaminen, jotka ovat myös Rauramon porasteoriassa ensimmäisenä portaana. Toisen portaan turvallisuuden työergonomiaan liittyvät asiat ovat kaikille tuttuja, joita ei kuitenkaan välttämättä noudateta. Muissa portaissa, eli yhteisöllisyydessä, arvostuksessa ja osaamisessa, ei ollut niinkään kyse aiheiden tärkeysjärjestyksestä vaan siitä, miten eri lailla ne kaikki koetaan osaksi työhyvinvointia.

Vaikka yksinyrittäjät kokevat olevansa välillä hyvin yksin, ovat yrittäjät selvästi pääasiallisesti tyytyväisiä omaan yrittäjyyteensä ja omaan työhyvinvointiinsa. Yksinyrittäjät nauttivat omasta vapaudesta määrätä omista tekemisistään ja työtavoistaan. Yrittäjien taloudelliset haasteetkaan tai epäsäännölliset tulot eivät heitä niin paljoa häiritse, että palkkatyöhön siirtyminen nähtäisiin vaihtoehtona yrittäjyydelle. Myynnin ja markkinoinnin yksinyrittäjät nauttivat vapaudesta. Yksinyrittäjän hyvinvointi on sama kuin työhyvinvointi.

Lähteet

Aalto, Riku 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. WSOYpro, Helsinki.

Coles, Linda 2015. Marketing with social media. [Http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=831099&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_i](http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=831099&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_i). Luettu 2.11.2015.

Elo-Pärssinen, Krista & Talvitie, Eveliina 2010. Perheyritys on enemmän. WSOY, Helsinki.

Feldt, Saija & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus, Keuruu.

Herlin, Niko 2015. Ketterä ajattelu – tulevaisuuden menestystekijä. Luento. Myynnin ennakointikamari, huomisen menestyjä. Helsingin seudun kauppakamari, Nummela.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Kirjayhtymä, Helsinki.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki.

Kela 2015. Työterveyshuolto. Päivitetty 12.3.2015. [Http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto](http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto). Luettu 7.6.2015.

Kela 2012. Yrittäjän työterveyshuolto. Päivitetty 2.12.2014. [Http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto-yrittaja](http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto-yrittaja). Luettu 7.6.2015.

Lamppu, Veli-Matti 2015. Suomen Yrittäjät. Ammatillinen koulutus uudistuu merkittävästi - keskeisenä tavoitteena on antaa valmiuksia yrittämiseen. Päivitetty 10.8.2015. [Http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/a/tiedotteet/ammattillinen-koulutus-uudistuu-merkittavasti-keskeisena-tavoitteena-on-antaa-valmiuksia-yrittajyyteen](http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/a/tiedotteet/ammattillinen-koulutus-uudistuu-merkittavasti-keskeisena-tavoitteena-on-antaa-valmiuksia-yrittajyyteen). Luettu 15.8.2015.

Lehti, Eero & Rope, Timo & Pyykkö, Manne 2007. Mikä tekee yrittäjästä menestyvän. Perusyrittäjästä superyrittäjäksi. Talentum Media. [Http://verkkokirjahylly.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GABBEXFTCF#kohta:5](http://verkkokirjahylly.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GABBEXFTCF#kohta:5). Luettu 15.9.2015.

Lepistö, Johanna & Rämä, Suvi 2012. Kymenlaakson pienyrittäjien työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistarpeet. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Kouvola. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53618/lepisto_johanna.pdf?sequence=1. Luettu 1.8.2015.

Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Talentum Media, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 3. painos. Talentum Media, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta 2011. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. 2. painos. Tutkimus- ja tutkimuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto, Tampere.

Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA 2015a. Mikä liitto. [Http://www.mma.fi/liitto/mika-liitto](http://www.mma.fi/liitto/mika-liitto). Luettu 31.7.2015.

Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA 2015b. Mikä ammattilainen. [Http://www.mma.fi/liitto/mika-ammattilainen](http://www.mma.fi/liitto/mika-ammattilainen). Luettu 31.7.2015.

Myyntin ja markkinoinnin yrittäjät MMY. Mikä on MMY. [Http://www.mmy.fi/yhdistys/mika-on-mmy](http://www.mmy.fi/yhdistys/mika-on-mmy). Luettu 31.7.2015.

Palmgren, Helena & Kaleva, Simo & Jalonen, Päivi & Tuomi, Kaija 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys. [Http://www.tem.fi/files/25936/tem_5_10_web.pdf](http://www.tem.fi/files/25936/tem_5_10_web.pdf). Luettu 19.4.2015.

Perttilä, Joni 2015. Asennolla on väliä. Luento. Haikon kylpylä ja kuntoutuskeskus, Fysikaalinen osasto, Porvoo.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2., uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Ruutu, Sirkku & Salmimies, Raija 2014. Itsensä johtaminen. Talentum eKirjat. Päivitetty 29.9.2014. Talentum Media. [Http://fokus.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FABBFXJTFF#kohta:ITSENS\(\(c4\)\)\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)\)](http://fokus.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FABBFXJTFF#kohta:ITSENS((c4))((20)JOHTAMINEN((20))). Luettu 14.8.2015.

Räsänen, Kirsi 2012. Työstressirokotus. Työterveyslaitos, Helsinki.

Räsänen, Tuula & Sipponen, Jouni & Hirvonen, Maria & Pääkkönen, Rauno 2015. Työhyvinvointi asiantuntija- ja myyntityössä. Työterveyslaitos, Helsinki. [Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyohyvinvointi_myyntityossa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyohyvinvointi_myyntityossa.pdf). Luettu 11.8.2015.

Salmimies, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Talentum Media. [Http://verkkokirjahylly.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAEBDXGTCF#kohta:1](http://verkkokirjahylly.talentum.fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAEBDXGTCF#kohta:1). Luettu 22.9.2015.

Seuri, Markku & Iloranta, Kari & Räsänen, Kimmo 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Tietosanoma, Helsinki.

Suomen Sydänliitto ry. Painoindeksi. Päivitetty 10.9.2012. [Http://www.sydanliitto.fi/painoindeksi-ja-vyotaronymparys#.Vf6kYN_tmko](http://www.sydanliitto.fi/painoindeksi-ja-vyotaronymparys#.Vf6kYN_tmko). Luettu 20.9.2015.

Suomen Yrittäjät 2015. Suomen Yrittäjien esittely. [Http://www.yrittajat.fi/File/3ba9bb3c-80c1-4af2-980c-2846eac38aeb/SuomenYrittajat_esittely_2015_.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/3ba9bb3c-80c1-4af2-980c-2846eac38aeb/SuomenYrittajat_esittely_2015_.pdf). Luettu 31.7.2015.

Suomen Yrittäjät 2013. Yksinyrittäjäkysely 2013. [Http://www.yrittajat.fi/File/31c34303-078d-4990-a869-38544cc568c2/SY_yksinyrittajakysely_2013.pdf](http://www.yrittajat.fi/File/31c34303-078d-4990-a869-38544cc568c2/SY_yksinyrittajakysely_2013.pdf). Luettu 1.8.2015.

Sydänmaanlakka, Pentti 2014. Tulevaisuuden johtaminen 2020. Älykkään johtamisen näkökulmia. Pertec Consulting, Espoo.

Sydänmaanlakka, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Talentum Media, Helsinki.

Torppa, Tiina 2013. Yksin työskentelevän opas. Talentum Media, Helsinki.

Tracy, Brian 2015. Creativity and Problem Solving. American Management Association. [Http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=795565&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_28](http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=795565&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_28). Luettu 9.9.2015.

Työterveyslaitos 2015. Paljonko on riittävästi. Päivitetty 15.4.2015. [Http://www.ttl.fi/fi/tyoohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/paljonko_on_riittavasti/sivut/.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/paljonko_on_riittavasti/sivut/.aspx). Luettu 6.6.2015.

Työterveyslaitos 2012. Hyvinvoiva yrittäjä, hyvinvoiva yritys. Arjen teoilla, arjessa kuntoon. Yritykset yhteistyötahojen tuella hyvinvointiin; Varsinais-Suomen Yrittäjät ja Työterveyslaitos. Turku. [Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Yrittajille_opas.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Yrittajille_opas.pdf). Luettu 10.6.2015.

UKK-instituutti 2015. Liikuntapiirakka. Päivitetty 5.6.2015. [Http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka](http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka). Luettu 2.8.2015.

Veerman, J.Lennert & Healy, Genevieve N & Copiac, Linda & Vos, Theo & Winkler, Elisabeth & Owen, Neville & Dustan David 2012. Television viewing time and reduced life expectancy: a life table analysis. Article: British Journal of Sports Medicine. [Http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=91814955&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=91814955&site=ehost-live). Luettu 8.9.2015.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittymisen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma, Helsinki.

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Taustatiedot

- Sukupuoli N /M
- Ikä:
 - < 25 v
 - 26–35 v
 - 36–45 v
 - 46–55 v
 - 56 v +
- Koulutus?
- Kauanko olet ollut yrittäjänä?
- Miksi valitsit yrittäjyyden?

2. Terveys

Liikunta

- Miten harrastat liikuntaa? Onko se säännöllistä?
- Miten koet liikunnan vaikuttavan työn tekoon ja työssä jaksamiseen?

Ravinto ja painonhallinta

- Syötkö säännöllisesti ja monipuolisesti?
- Vaikuttaako työnteko ruokailumahdollisuuksiisi (matkatyö, työajat yms.)? Miten?

Lepo & uni

- Lepäätkö/nukutko riittävästi?

Kiire ja stressi

- Koetko kiirettä tai stressiä?
 - o > Kyllä: Mitä/mitkä ovat suurimmat syyt kiireen tai stressi kokemiseen?
 - o > Kyllä: Mitä keinot mielestäsi helpottaisivat kiirettä/stressiä?

Työterveyshuolto

- Oletko järjestänyt itsellesi työterveyshuollon?
 - o > Kyllä: Mitä odotat työterveyshuollolta ja täyttääkö se toiveesi?
 - o > Ei: Mikset?

3. **Turvallisuus**

(työympäristö, toimintatavat, palkkaus, työn vakaus, oikeudenmukainen työyhteisö)

Työympäristö

- Koetko työssäsi tällä hetkellä ”turvallisuusuhkia”, kuten jotain sinua koskettavia yksilöllisiä uhkia (esim. työympäristön muuttuvat vaatimukset kuten erilaiset säännökset tms., perhetilanne) tai ulkopuolisia uhkia (esim. lama, huono taloudellinen suhdanne) jotka heijastavat työhösi negatiivisesti?
 - o > Jos kyllä: Millaisia? Miksi?

Työergonomia

- Huolehditko siitä, että sinulla on oikeanlaiset työskentelyolosuhteet (tuolit, ajoasento, tilojen siisteys jne.)?
- Onko sinulla mielestäsi riittävästi tietoa sinua koskevasta työergonomiasta?

Työn vakaus

- Onko työkuormasi suhteellisen tasaista?
 - o > Jos ei: Mikä on suurin ongelmasi?

4. **Yhteisöllisyys**

Verkostoituminen

- Oletko verkostoitunut työssäsi?
 - o > Kyllä: Millaisia verkostoja sinulla on?
 - o > Ei: Mikset?
- Oletko mukana sosiaalisissa verkostoissa, kuten Facebook, LinkedIn....?
 - o > Kyllä: Millaisissa?
 - o > Ei: Mikset?
- Millaista verkostoitumista kaipaavat lisää niin, että se auttaisi sinun työtäsi yrittäjänä ja sitä kautta parantaisi myös työhyvinvointiasi?

Perhe

- Liittyykö perheesi kiinteästi yrittäjyyteesi? Onko se sinulle tärkeä tuki ja kannustin?

5. Arvostus

(työilo, työnimu)

- Miten tärkeäksi/merkitykselliseksi koet juuri tällä hetkellä oman työsi?
- Mikä on yrittäjyydessä kaikkein parasta? Mitkä asiat tekevät työstäsi mielekästä ja tuottavat iloa?

6. Osaaminen

(tieto ja taito/asenne ja halu oppia/ motivaatio käyttää taitoja)

- Oletko tyytyväinen nykyiseen osaamistasoosi?
- Kaipaanko jotain osaamisen kehittämistä?
 - o > Jos kyllä: Millaista? Ammatillista osaamista? Yritys ja liiketoiminnassa tarvittavaa osaamista?

7. Muuta

- Mitä aihealueita/asioita toivoisit löytäväsi työhyvinvointioppaasta? Millaisesta oppaasta näkisit olevan sinulle hyötyä?

Haastattelupyyntöviesti MMA:n yrittäjäjäsenille

Hyvä MMA:n yrittäjä!

Hyvä MMA:n jäsen, olemme saaneet opinnäytetyöntekijän yrittäjäjäseniämme kiinnostavaan aiheeseen eli yksinyrittämisen työhyvinvointiin. Olisi hienoa, jos voit tulla haastateltavaksi, jos toimit yksin yrittäjänä.

MMA:n puolesta

Jouni Röksä

Koulutus- ja tutkimuspäällikkö

Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA

020 122 4404

jouni.roksa@mma.fi

OPINNÄYTETYÖN TAUSTOISTA / Viesti tekijältä

Hyvä yrittäjä!

Kuten tiedät, olet oman yrityksesi tärkein voimavara.

Olen tutkimassa miten työssä jaksaminen ja työhyvinvointi koetaan myynnin ja markkinoinnin ammattilaisten yksinyrittäjien keskuudessa, ja millaisiin aihealueisiin juuri Sinä yrittäjänä kaipaisit lisää tietoa ja tukea. Siltä pohjalta haluaisinkin tehdä juuri Sinun tarpeisiisi sopivan työhyvinvointioppaan.

Tänä päivänä puhutaan paljon työn tuottavuudesta ja sen parantamisesta. Lukuisat tutkimustulokset osoittavat työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyden: Työhyvinvointi parantaa tuottavuutta ja tuottavuus usein työhyvinvointia.

Opiskelen oman myyntityöni ohella liiketaloutta Metropolian Ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyönä myynnin ja markkinoinnin alan yksinyrittäjille kohdistetun työhyvinvointi-oppaan. Tutkimustani varten etsin haastateltavia yksinyrittäjiä.

Haastattelu voidaan toteuttaa kasvatusten pääkaupunkiseudulla tai puhelimitse. Haastattelu vie aikaa noin 20 - 40 minuuttia. Voimme tavata MMA:n tiloissa Töölössä, Metropolian tiloissa Vantaan Myyrmäessä tai Espoon Leppävaarassa - tai voin vieraila yrityksessäsi pääkaupunkiseudulla.

Toivottavasti Sinulta löytyy hetki aikaa mielenkiintoisen ja ajankohtaisen aiheen parissa! Aurinkoista syksyä ja työniloja Sinulle arvokas yrittäjä!

Ystävällisin terveisin

Sirpa Pesonen

sirpa.pesonen@metropolia.fi

Puh. 044 5050 766

Mahdollisia haastattelu-aikoja:

Maanantaina 21.9. klo 13–15

Tiistaina 22.9. klo 13–15

Keskiviikkona 23.9. klo 8–16

Torstaina 24.9. klo 16–20

Perjantaina 25.9. klo 8–19

Lauantaina 26.9. klo 9–15

Maanantaina 28.9. klo 13–15

Keskiviikkona 30.9. klo 8–20

