

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NAISYRITTÄJIEN  
KOKEMUKSIA TYÖSSÄJAKSAMISEEN VAIKUTTAVISTA  
TEKIJÖISTÄ

Tampereen yliopisto  
Terveystieteiden yksikkö  
Hoitotiede  
Pro gradu –tutkielma  
Ulla-Riitta Latvala  
Lokakuu 2014

TIIVISTELMÄ  
TAMPEREEN YLIOPISTO  
Terveystieteiden yksikkö

ULLA-RIITTA LATVALA: Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä

Pro gradu –tutkielma, 43 sivua, 1 liite

Ohjaajat: TtM, yliopisto-opettaja Mervi Roos, TtT, dosentti, yliopistonlehtori Meeri Koivula

Hoitotiede

Lokakuu 2014

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien työssäjaksamista on tutkittu vähän ja siksi aiheen tutkiminen on ajankohtaista.

Tutkimuksen aineistona on käytetty Työterveyslaitoksen 2009 kokoamaa haastatteluaineistoa. Aineisto on kerätty kahdeksalta sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjältä, jotka toimivat yksityisten sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajina. Tutkimusaineisto on kerätty yksilöhaastatteluna teemahaastattelun keinoin ja analysoitu induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tutkimustulosten mukaan sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä voitiin jakaa seitsemään osatekijään: virkistävä toiminta auttaa jaksamaan, tyytyväisyys yrittäjyyteen, työyhteisön tuki yrittäjälle, yhteistyö tärkeää yrittäjälle, läheisten tuoma tuki yrittäjälle sekä ulkopuolinen tuki koettiin tärkeäksi yrittämisessä. Yrittämisen haittapuolena koettiin oma vapaa-ajan puuttuminen, työn suuri määrä ja riskitekijänä koettiin oma sairastuminen.

Tutkimustulosten mukaan valtaosa naisyrittäjistä koki tyytyväisyyttä yrittämiseen ja yrittäjänä toimimiseen. Tyytyväisyyttä yrittäjyyteen toivat työyhteisön tuki sekä yhteistyö muiden naisyrittäjien kanssa. Työyhteisön- ja läheisten tuki sekä työn vaihtelevuus ja haasteellisuus toimivat vahvistavina tekijöinä yrittämisessä. Saadun tiedon avulla on mahdollista kehittää sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien työssäjaksamista.

---

Avainsanat: naisyrittäjä, työssä jaksaminen ja työtyytyväisyys

ABSTRACT  
UNIVERSITY OF TAMPERE  
School of Health Sciences

ULLA-RIITTA LATVALA: Experiences of female entrepreneurs in social and health services on how to maintain physical and mental well-being at workplace

Master's Thesis, 43 pages, 1 appendix

Supervisors: MNSc, University Teacher Mervi Roos; PhD, University Lecturer Meeri Koivula

Nursing Science

October, 2014

---

The purpose of this study was to give an account of factors that female entrepreneurs in social and health services see as contributing to their well-being at work and which factors help them maintain their well-being. The well-being of female entrepreneurs in social and health services has not received much attention therefore making this study of much relevance.

The interview material compiled by the Finnish Institute of Occupational Health in 2009 has provided the data for this study. The material has been collected from eight female entrepreneurs in social and health services that provide private care. The material has been collected by individually interviewing the entrepreneurs according to certain themes and the material has then been analyzed with the means of the inductive contents analysis.

According to the results, the factors that contribute to the well-being of female entrepreneurs at work in social and health services can be categorized as follows: recreation, satisfaction with entrepreneurship, the support of the work community, co-operation, the support of the family, as well as the support of the outside world. The downsides of entrepreneurship included lack of free-time, massive work load, and the possibility of falling ill was seen as a risk factor in entrepreneurship.

The results also show that most of the female entrepreneurs were satisfied with being entrepreneurs. Satisfaction with the choice of profession was improved by the support of the work community and co-operation with other female entrepreneurs. The entrepreneurs see the support of the work community and the support of the family as strengthening factors in entrepreneurship. Also varying and challenging work assignments were seen as consolidating factors. It is possible to improve the well-being of female entrepreneurs in social and health services and maintain their well-being with the information this study provides.

---

Keywords: female entrepreneur, well-being at work, satisfaction with work

# Sisällys

1 JOHDANTO.....	6
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1 Sosiaali- ja terveysalan palvelutuotanto .....	7
2.2 Sosiaali- ja terveyspalveluissa yksityinen palvelutuotanto .....	8
2.3 Naisyrittäjä sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajana .....	9
2.4 Johtaminen sosiaali- ja terveysalan yrityksessä .....	10
2.5 Työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä .....	13
2.6 Yhteenveto aikaisemmista tutkimustuloksista .....	16
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	18
4.1 Tutkimusaineisto .....	18
4.2 Tutkimukseen osallistuneiden naisyrittäjien kuvaus .....	19
4.3 Aineiston analyysi .....	19
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	22
5.1 Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä ..	22
5.2 Virkistävä toiminta auttaa jaksamaan.....	24
5.3 Tyytyväisyys yrittäjyyteen .....	25
5.4 Työyhteisön tuki yrittäjälle .....	25
5.5 Yhteistyö tärkeää yrittäjälle.....	26
5.6 Läheisten tuki yrittäjälle.....	26
5.7 Ulkopuolinen tuki tärkeää yrittämisessä .....	27
5.8 Yrittämisen haittapuolet .....	28
6 POHDINTA .....	29
6.1 Tutkimuksen eettiset näkökohdat .....	29
6.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	30

6.3 Tutkimustulosten tarkastelu .....	31
6.4 Jatkotutkimushaasteet ja kehittämissuhteet.....	34
7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	35
LÄHTEET .....	36
LIITTEET.....	43
Liite 1. Haastatteluteemat.....	43

## 1 JOHDANTO

Naisyrittäjien työhyvinvointia ovat tutkineet Suomen Yrittäjänäisten Keskusliitto sekä Työterveyslaitos yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa. Yhteistyössä he käynnistivät 1.6.2008 tutkimushankkeen nimeltä, ”Naisyrittäjien työhyvinvointi ja naisyritysten liiketoiminnan kehittäminen”. Tämän hankkeen on tarkoitus tukea naisyrittäjien työhyvinvoinnin edistämistä, heidän työssä jaksamistaan ja siinä jatkamista sekä pyrkiä edistämään naisyrittäjyyden kannattavuutta, kasvua ja tuottavuutta. Hankkeen ensimmäisestä vaiheesta on ilmestynyt tutkimusraportit. (Palmgren ym. 2010, Suomen Naisyrittäjät 2010, Naisyrittäjät 2014.)

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista ja laki yksityisistä terveydenhuoltopalveluista varmistaa, että asiakkailta jotka käyttävät yksityisiä sosiaalipalveluja tulee olla oikeus laadullisiin sosiaalipalveluihin. Sosiaalihuoltolain (710/1982) 17 §:ssä on mainittu mitä sosiaalihuollon palvelut ja niiden järjestäminen tarkoittavat. Laissa on myös määritelty yksityisten sosiaalipalvelujen tuottamisen toimintaedellytykset sekä vastuu toimintaedellytyksistä ja omavalvontasuunnitelma. Palvelut ovat luvanvaraista toimintaa. (Sosiaalihuoltolaki 2011.)

Vuonna 2013 Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen teettämän tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön määrä oli vuonna 2010 yhteensä noin 372 300 henkilöä. Joka neljäs Suomen työllisistä naisista (28 %) oli vuonna 2010 sosiaali- ja terveystaloudessa. Vuonna 2010 noin kolme neljäsosaa oli julkisten palvelujen henkilöstöä. Yritysten palveluksessa oli yli 16 % ja järjestöjen noin 10 % työntekijöistä. Yritysten ja järjestöjen osuus oli vuonna 2010 henkilöstömäärillä mitaten merkittävä sosiaalipalveluissa (32 %). Vanhusten palveluissa osuus oli suurempi lähes 34 %. (Sosiaali- ja terveystalouden tilastollinen vuosikirja 2013.)

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sosiaali- ja terveystalouden naisyrittäjien kokemuksia työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Naisyrittäjien työssä jaksamista on tutkittu Suomessa ja kansainvälisesti hyvin vähän ja tutkimustietoa naisyrittäjien työssä jaksamisesta on

niukasti saatavilla (Palmgren ym. 2010, 15, Sankelo ja Åkerblad 2009, 3191-3192, Anttonen ja Zechner 2009, 4.) Suomen yrittäjien tekemän työkyky- ja hyvinvointikyselyn mukaan yrittäjien omasta työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtimisesta luovutaan kiireen tai muiden syiden vuoksi, myös työntekijöiden hyvinvointi menee yrittäjän oman jaksamisen edelle (Malinen 2010, 5).

Tutkimushankkeen ”naisyrittäjien työhyvinvointi ja naisyritysten liiketoiminnan kehittäminen” myötä on haastateltu sosiaali- ja terveystalouden naisyrittäjiä ja aineisto on Työterveyslaitoksen tutkimushankkeen omistamaa haastatteluaineistoa. Haastattelussa on kyselyä naisyrittäjien työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. (Työterveyslaitos 2013.)

Tutkimus sosiaali- ja terveystalouden naisyrittäjien kokemuksista työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä on aiheena tärkeä ja mielenkiintoinen. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita sosiaali- ja terveystaloudella toimivien naisyrittäjien kokemuksia työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Saatujen tulosten pohjalta on mahdollista kehittää sosiaali- ja terveystaloudella toimivien naisyrittäjien työssä jaksamista.

## **2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT**

### **2.1 Sosiaali- ja terveystalouden palvelutuotanto**

Mahdollisuutta naisyrittäjyyteen on sosiaalipalveluissa lisännyt kotitalousvähennysjärjestelmä sekä kuntien tarjoamat ostopalvelut. Naisyrittäjien määrän kasvua on kuitenkin hidastanut kuntien sosiaalipalveluissa viimeaikainen kehitys, missä suuret kansainväliset terveys- ja hoiva-alan yritykset ovat valtaamassa markkinoita kuntien ostopalveluissa. Suuret yritykset ovat kasvattaneet markkinaosuuttaan ostamalla tai perustamalla paikallisia naisyrittäjävetoisia hoiva-alan yrityksiä, lisäksi kansainvälisten yritysten tuleminen mukaan kilpailuun heikentää pienten paikallisten yrittäjien mahdollisuuksia pärjätä markkinoilla. Kotitalousvähennysjärjestelmän ehtojen heikennykset ovat mahdollisesti heikentäneet hoiva-, koti- ja siivouspalvelun alan

toimivien yritysten toimintaedellytyksiä, mistä voi seurata monen naisyrityksen toiminnan loppuminen. (Hasanen 2013, 56-57, Yrittäjäyyskatsaus 2012, 131.)

Perustuslain 19 §:n 3 momentissa julkiselle vallalle on säädetty velvoite turvata jokaiselle kansalaiselle riittävät sosiaali- ja terveystalvet sekä edistää väestön terveyttä. Maamme sosiaali- ja terveydenhoitopalvet tulee lain mukaan taata kaikille kunnan asukkaille ja lain mukaan vastuu palveluiden tuottamisesta kuuluu kunnille. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2014.) Sosiaali- ja terveystalvet jaetaan terveystalvetuihin, sosiaalihuollon laitospalveluihin ja sosiaalihuollon avopalvetuihin. Näitä palveluita tuotetaan julkisten ja yksityisten palvelutarjoajien kesken. Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen 2011 tekemän raportin mukaan yksityisiä sosiaalitoimintapalveluyksiköitä Suomessa oli 4350, joista 64,9 prosenttia oli yritysten ylläpitämiä ja 34,7 prosenttia oli järjestöjen ylläpitämiä. Lasten ja nuorten laitoksissa sekä ammatillisissa perhehoidossa ja kotipalvelussa oli eniten yksityisten ylläpitämiä. Järjestöjen ylläpitämiä olivat päihdehuollon palvelujen järjestäminen sekä A-klinikat ja asumispalveluyksiköt. (Terveysten- ja Hyvinvoinninlaitos 2009.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä säädettiin lailla 2009. Palvelusetelijärjestelmästä on mahdollistanut palvelun järjestämistavan julkisrahoitteisiin sosiaali- ja terveystalvetuihin. (Liht 2009.) Kuntien palveluostoista ovat yksityiset sosiaali- ja terveystalvetujen tuottajat hyvin riippuvaisia. Pienten yritysten on vaikea kilpailla suurten yritysten kanssa ja pienillä ja keskisuurilla sosiaali- ja terveystalvetalan yrityksillä toiminnan keskittäminen tulee merkittävästi esiin. (Lith 2013.)

## **2.2 Sosiaali- ja terveystalvetuissa yksityinen palvelutuotanto**

Sosiaalipalveluissa viimeisten vuosien aikana ovat yksityisten yritysten määrät lisääntyneet kuntien ostopalvelujen kasvun ja sosiaalialan järjestöjen palvelutoimintojen yhtiöittämissen myötä. Nopeinta kasvu on ollut vanhusten ja erityisryhmien palvelutalo- ja asumistoiminnoissa, lasten ja nuorten laitoshuollossa ja kotipalveluissa. Kuntien mahdollisuudet vastata sosiaalihuollon palvelujen kysynnän nopeaan kasvuun omalla



työvoimalla ovat rajalliset ja yksityisille sosiaalipalveluille on tarvetta ja yksityisiä palveluntuottajia tarvitaan lisää. Yksityisen toiminnan kasvu on johtunut siitä, että kunnat eivät ole pystyneet lisäämään omaa tuotantoaan samassa tahdissa kuin palvelujen kysyntä on kasvanut. (Yrittäjyyskatsaus 2012, 18.)

Yksityisten palveluntuottajien määrä sosiaali- ja terveysalalla on kasvanut enemmän kuin palvelujen tuottaminen julkisella puolella. Sosiaali- ja terveysalalla yksityisen palvelutuotannon kasvu on keskittynyt yritystoimintaan kun taas vastaavasti yhdistysten ja järjestöjen osuus palveluntuottajina on vähentynyt. Yksityisten palveluntuottajien arvo on neljännes terveydenhuollon kokonaiskustannuksista ja sosiaalipalveluissa osuus on lähes kolmannes, kansantalouden tilinpidon mukaan vuonna 2012. (Liht 2013.)

### **2.3 Naisyrittäjä sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajana**

Tässä tutkimuksessa sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjillä tarkoitetaan yrittäjää, joka työskentelee yrittäjänä sosiaali- tai terveydenhuollon alaisessa toiminnassa. Tällaisia naisyrittäjiä ovat hoivayrittäjät, yksityisten päiväkotien yrittäjät, hoitolayrittäjät, kotitaloustyöntekijät, kehitysvammaisten hoitokotien ja lasten perhekotien yrittäjät sekä muut hoitokotien yrittäjät. Näissä tarjotaan hoiva- ja huolenpitopalvelua erilaisia palveluja tarvitseville asiakkaille. Sosiaali- ja terveysalan yrittäjillä on yleensä työntekijöitä, mutta he voivat työskennellä yksinkin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.) Terveys- ja Sosiaalialan yrittäjät TESO ry:n (2014) liittyneitä naisyrittäjiä on rekisteröity Suomessa yli kaksisataa, joka ei kata kaikkia naisyrittäjiä terveys- ja sosiaalialalla (Terveys- ja Sosiaalialan yrittäjät 2014).

Suomen perustuslaki määrittelee julkisen vallan velvollisuudeksi edistää kansalaisten terveyttä ja hyvinvointia sekä turvallisuutta. Perustuslain mukaan jokaisella on oikeus riittäviin sosiaali- ja terveyspalveluihin. (Suomen perustuslaki 731/1999.) Yrittäjä on henkilö joka organisoii liiketoimintaa yksin tai yhteistyössä toisen henkilön kanssa ja pyrkii tekemään voittoa yrityksessään. Vuonna 2012 Suomessa oli 75 0000 naisyrittäjää ja he

toimivat usein yksinyrittäjinä. Työnantajina naisyrittäjistä toimi reilu neljännes ja yhtiömuotoisia yrityksiä oli noin 20 prosenttia. (Suomen naisyrittäjät 2010.)

Hoivayrittäjyydelle olennaista on yrittäjyyden lisäksi hoivan, hoitamisen ja hoivatyön tekeminen joko lasten tai aikuisten parissa. Tämä voi olla fyysistä tai psyykkistä toisen ihmisen hoivaamista ja auttamista omassa yrityksessään. (Anttonen ja Zechner 2009, 18.) Suomessa sosiaali- ja terveysalalle luvan harjoittaa ammattia myöntää hakemuksen perusteella Valvira (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2014). Toimiessa ammattihenkilönä sosiaali- ja terveysalalla, häntä velvoittaa sosiaalipalveluiden lainsäädäntö sekä terveyspalveluiden lainsäädäntö (Sosiaalihuoltolaki 710/1982, Terveystieteidenhuoltolaki 1326/2010). Sosiaali- ja terveydenhuollon yrittäjän tulee noudattaa lakia potilaan asemasta ja oikeuksista. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 758/1992, Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000).

#### **2.4 Johtaminen sosiaali- ja terveysalan yrityksessä**

Sosiaali- ja terveysalan yrityksen johtamisessa arvostetaan innovatiivisuutta ja kykyä jatkuvaan uudistukseen. Terveystieteidenhuoltoalalla on henkilöstön ikääntyminen nopeinta ja siihen vastaaminen henkilöstöjohtamisella vaikuttaa työssä jaksamiseen ja sitä kautta koko organisaation vetovoimaisuutena. (Simola 2003, 9-16.) Naisyrittäjän työn kuormittavuutta voidaan vähentää osallistavalla johtamiskulttuurilla (Duggeley ym. 2009). Osaamisen johtamisella tarkoitetaan organisaatiossa olevan tiedon ja osaamisen hallintaa sekä sen kehittämistä ja siellä tapahtuvan oppimisen ohjaamista. Vuorovaikutustaitojen kehittäminen yrityksessä ja henkilöstön yhteensovittaminen kehittää yrityksen taitoja ja voimavaroja. (Quick ja Macik-Frey 2007, 33-36.) Osaamisen johtamisen merkitys tulee lisääntymään tulevaisuudessa, joka on osa strategista johtamista organisaatiossa ja sen hyödyntäminen on mahdollista kun se on liitetty osana organisaation strategiaan. Strategisessa johtamisessa sekä strategisessa osaamisessa on lähijohdon rooli korostunut ja työnkuvan kehittäminen strategiseen suuntaan ja mukaanotto keskusteluihin nousevat tärkeinä asioina esiin yrityksen johtamisessa ja kehittämisessä. Strategisen

työhyvinvoinnin tulee perustua yrityksen tavoitteisiin, jossa tavoitteet ja painopistealueet ovat asetettu tavoitteiden saavuttamiseksi (Huotari 2009, 3, 119, Loppela 2004, 111-112, Suutarinen & Vesterinen 2010, 60.)

Tyytyväisyys omaan johtamiseen vaikuttaa positiivisesti koko henkilöstöön ja toimii myönteisenä jaksamisena omassa elämässä (Schaufeli, Taris ja Bakker 2006, 193-196). Johtamisen toimintaan vaikuttavat tunteet, joihin vaikuttavat aikaisemmat elämäkokemukset. Tunteista pelkoa ja vastenmielisyyttä on vaikea hallita, vaikka ne pyritään sulkemaan ammatillisen toiminnan ulkopuolelle. Tunteilla on kuitenkin merkitystä organisaation päätösten teossa ja henkilöstöjohtamisessa. Useimmiten tunteet pyritään sulkemaan pois ammattimaisesta toiminnasta. Tunteilla on vaikutusta myös työssä jaksamiseen ja johtajana onnistumiseen. (Sutinen 2012, 7-8, Viitala 2013, 72-74.) Positiivisella johtamisella, kannustavalla puheella ja hyvällä vuorovaikutuksellisella kommunikaatiolla saadaan organisaatiossa menestystä aikaan (Fredrickson ja Losada 2005, 678-689). Hyvä johtajuus on osa johtajan omaa persoonaa ja kykyä johtaa henkilöstöä sekä itseään. Johtajalta vaaditaan yhteistyökykyä ja luottamusta itseensä, optimistista otetta yrittämiseen, kykyä mukautua ja itsearvostusta. (Zhang, Gan ja Cham 2007, 1529-1536.) Johtajan oman työssä jaksamisen kannalta johtamisessa tulee huomioida henkilöstön hoito huolehtivasti ja ymmärrettävästi. Epävarmuuden ja erilaisuuden hyväksyminen näkyy henkisenä joustona, tahtona hoitaa ja toteuttaa tehtäviä ja oma johtamisen etiikka jolla luodaan pohjaa koko organisaation toiminnalle. Hyvällä yhteishengellä yrityksessä saadaan tuottavuus kasvuun joka auttaa yrityksen johtajaa jaksamaan paremmin. (Bakker ja Demerouti 2007, 309-328, Viitala 2013, 73-79.)

Henkilöstöjohtamisella on yritykselle suuri merkitys, se tukee ratkaisevalla tavalla liiketoimintastrategioiden toteutumista. Johtaminen tulee olla joustavaa ja tuloksiin tähtäävää toimintaa, jossa perustehtävä tulee säilyttää. (Aarva 2009, 52, 152, 194.) Henkilöstöjohtamisen yksi päämäärä tulee olla se, että varmistetaan työntekijöiden työkyky, motivaatio ja halu sitoutua yrityksen tavoitteiden toteuttamiseen. Yrityksen tärkeimmäksi voimavaratekijäksi ja työhyvinvoinnin osatekijäksi katsotaan johtaminen ja esimiestyö yrityksessä sekä vuorovaikutustaitojen kehittäminen (Koivuniemi 2004, 79, Ravanti ja Pääkkönen 2012, 7, Viitala 2013, 10.) Hyvin toimivassa organisaatiossa

painotetaan työssä jaksamiseen, tuottavuuteen ja laadukkaisiin työolosuhteisiin. Yrittäjän ja henkilöstön työssä jaksamiseen panostamalla edistetään organisaation hyvinvointia, mikä näkyy ulospäin. Terveessä organisaatiossa ovat työntekijät, esimiehet ja työterveyshuolto mukana kehittämässä hyvinvoivaa ja menestyvää yritystä. (Zwetsloot ja Pot 2004, 115-120.)

Yrityksen johtamisessa tärkeänä asiana nähdään ammatillinen älykkyys, henkinen älykkyys sekä tunneälykkyys, jotka auttavat esimiestä tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja samalla menestymään yrityksessään. Johtajan etsiessä työstään syvällisempää merkitystä tarvitaan henkistä älykkyyttä, mikä johtaa menestymään työurallaan. Johtaja jolla on ammatillista älykkyyttä, kokee työstään iloa ja pystyy huolehtimaan omasta työmotivaatiostaan sekä kykenee tasapainottamaan työn ja oman elämänsä ja kykenee kehittämään yritystoimintaansa systemaattisesti. Johtaja joka on ammatillisesti älykäs ihminen, kykenee käymään jatkuvaa vuoropuhelua itsensä kanssa, siitä miten ammatilliset tavoitteet toteutuvat sekä siitä mitä kehityskohteita on nähtävissä ja saavutettavissa. Johtaja joka omaa ammatillisen älykkyuden kokee oman työnsä kutsumukseksi ja omaksi elämäntehtäväksi ja tällöin hän myös ymmärtää yrittämiseen liittyvän tarkoituksen ja hän on onnellinen. (Sydänmaanlakka 2008, 248–249.)

Esimiehenä kehittymisen taitoon ja työssä jaksamiseen vaikuttaa esimiehen käsitys itsestä ja ihanneminästä ja siitä kuka minä olen, tutkimusten mukaan tämä kehittää johtamistaitoja. Esimiehen nähdessä omat kyvyt realistisesti ja oppia tuntemaan miten minä toimin vaikuttaa esimiestaitoon (Galvin ym. 2000, 907.) Esimiehenä kehittymiseen vaaditaan tavoitteellista suunnitelmaa siitä, miten tarvittavia taitoja voidaan kehittää. Johtamisessa luottamukselliset ihmissuhteet ovat kehityksen edellytys. Koulutusta johtamistaitoon pidetään tärkeänä yrityksen johtamisessa ja yleistä tietoisuutta ja tukea johtamistaidoissa tarvitaan sosiaalialanyrityksissä. (Mäki 2008, 37-39, Sankelo ja Åkerbland 2008, 832, Elango ym. 2004, 201.)

## 2.5 Työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä

Työssä jaksamiseen ei ole yhtä ainoaa määritelmää, vaan työssä jaksaminen voidaan määritellä monella eri tavalla. Valtionkonttorin (2013) mukaan työssä jaksaminen on sitä että, työntekijän ja yrittäjän on kiva tulla töihin ja he kokevat onnistuvansa töissä sekä osaavansa tehdä töitä. He tuntevat kehittyvänsä työssään ja työpaikan ihmissuhteet ovat kunnossa sekä heillä on tasapainossa oleva työ- ja yksityiselämä. Loppelan (2004) mukaan työntekijät ja yrittäjä itse tuntevat työnsä arvokkaaksi ja saavat arvostusta omasta työstään, kokevat työmotivaatiota ja työssä jaksamista työyhteisössä. Hyvin voivassa työyhteisössä työntekijät viihtyvät pidempään ja sairauspoissaolot pysyvät hallinnassa sekä johtaminen työpaikalla ja yrityksessä on kunnossa. (Loppela 2004, 5-6.)

Työssä jaksamisen perusedellytykset muodostuvat kunnollisista työoloista, työssä tarvittavasta osaamisesta, mielekkästä työstä sekä työntekijän työkyvystä ja omasta elämänhallinnasta. Naisyrittäjien työssä jaksamiseen vaikuttavat heidän oma työhyvinvointi ja yritykseen liittyvät tekijät joita ovat; työterveys, työsuojelu, henkilöstöhallinto sekä henkilöstön ja organisaation kehittäminen. (Suutarinen ja Vesterinen 2010, 19-21.) Työssä jaksamisen lisäämiseksi työyhteisössä toimivat kiinteästi työsuojelu ja työterveyshuolto. Hyvinvoivan työyhteisön ominaisuuksia ovat, motivoitunut ja vastuuntuntuinen henkilöstö jotka joustavat muutostilanteissa. (Työterveyslaitos 2013.) Yrittäjätoiminnalle on tärkeää yrittäjän oma terveys ja työkyky. Oman voinnin kohentamista ei voi jättää yrityksen kehittämisen jalkoihin. Omasta hyvinvoinnista ja riittävästä liikkumisesta huolehtiminen tuottaa tulosta myös yritykselle. Yrittäjän tukena ovat yrittäjäyhdistys, paikalliset yrittäjäjärjestöt jotka järjestävät tilaisuuksia ja kursseja yrittäjille. (Palmgren, Kaleva, Jalonen ja Tuomi 2010, 72, Visuri, Saarni, Niemi, Wibom ja Hämäläinen 2012, 4-5, 15.)

Työssä jaksamisen perusta yrityksissä varmistetaan turvallisella ja terveellisellä työympäristöllä, tällöin puututaan ja ennakoidaan herkästi haitta-, kuormitus ja vaaratekijöihin (Kajaste 2010). Yrityksessä työssä jaksamiseen panostamalla saavutetaan taloudellisia tavoitteita ja yrittäjän jaksamiseen liittyviä vaikutuksia. Yrityksessä hyvä työilmapiiri saadaan tekemällä töitä yhdessä. (Ravanti 2013, 16.) Tärkeää työilmapiirin

luomisessa on johtaminen, osaaminen, osallistuminen ja työn hyvä hallinta. Vuorovaikutus työyhteisössä on tärkeää mahdollistaa niin, että kuuleminen ulottuu kaikkiin työyhteisön jäsenten välisiin kohtaamisiin. Vuorovaikutuksen tulee herättää luottamusta ja myönteisiä tunteita työyhteisössä. Tärkeää on varmistaa, että työyhteisön tuloksellisuuden hyödyt jakautuvat oikeudenmukaisesti. Kiitoksen ja tunnustuksen jakaminen onkin tärkeää jakaa säännöllisesti, aktiivisesti ja säästelemättä. (Siljanen 2012, 6.)

Työssä jaksamiseen vaikuttavat perheen ja työn yhteensovittaminen, joka koetaan tärkeänä tekijänä ja voimavarana. Ihannetilanteessa koetaan perheen ja työn liittyvän yhdeksi kokonaisuudeksi, mistä saadaan voimavaroja, tukea elämään ja voimia jaksamaan työssä. Naisilla on todettu olevan enemmän myönteistä siirräntää työstä perheeseen ja samoin perheestä työhön. (Ojala-Oksala 2013, 30, Kempe, Kivimäki ja Otonkorpi- Lehtovaara 2008, 1-4.) Työssä jaksamiselle omat haasteensa tuovat työelämän tulevaisuuden näkymät, työurien katkonaisuus sekä epävarmuus töiden jatkuvuudesta, mitkä vaikuttavat yrityksen toimintaan. Lisäksi kansainvälistyminen ja verkostoituminen tuovat oma haasteensa yrittäjän työhön ja työssä jaksamiseen. (Turja ym. 2012, 12.)

Naisyrittäjän oma jaksaminen ja voimavarat työhön tulevat esiin siinä, millainen yrityksen työkyvyn tila on ja miten työntekijät kokevat työyhteisön. Jaksamisessa nousee esiin fyysiset että henkiset voimavarat, joista muodostuu inhimillinen pääoma. Tämä koostuu naisyrittäjän omasta osaamisesta ja tiedoista ja taidoista. (Drennan ym. 2007, 466-467) Työyhteisön hyvinvointi koostuu koko henkilöstön yhteisestä jaksamisesta. Hyvinvoiva työyhteisö edistää terveyttä, turvallisuutta ja tuottavuutta, jota yrittäjä arvostaa yrityksessään. Työyhteisötyö edistää yrittäjän työssä jaksamista, mikä on koko työyhteisön yhteinen asia. (Ojala ja Ahonen 2005, 32-33, Pajula 2013, 17, Pyöriä 2012, 14, 21.)

Yrittäjän työssäjaksamiseen vaikuttavat kyky ja mahdollisuus aikaansaada tuloksia organisaation kanssa. Tämä tarkoittaa kannattavuutta, jatkuvuutta ja kehittymistä työyhteisönä ja yrityksenä sekä työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta. Tulokset saadaan aikaan yhdessä terveen ja hyvinvoivan organisaation kanssa. Olennaista yrityksen johtamisessa on katsoa asioita lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. (Kamensky 2010, 47,

Kivimäki ja Lindström 2006, Lindström 2001, 801-814, Tetrick 2002, 117-132, Vandenberg ym. 2002, 58-71, Wilson ym. 2004, 565-578.)

Henkinen hyvinvointi perustuu pysyviin toimintatapoihin ja päivittäisiin toimintoihin. Yrittäjän työssäjaksaminen vaatii itseltä ponnisteluja kiireisen ja vastuullisen työn ohella. Fyysisestä kunnosta huolehtiminen ja terveellisten elämäntapojen noudattaminen on vastapainoa stressaavalle yrittämiselle. Liikkumisella on verenkiertoa parantava vaikutus mikä parantaa tuki- ja liikuntaelinten kuntoa, nämä vaikuttavat työssä jaksamiseen. Liikkumisella on myös mielialaa kohentava vaikutus. Hyvä itsetunto ja itsearvostus kohottavat mielialaa. Usko siihen, että yrittäjä pystyy tavoitteiden saavuttamiseen, nostaa omaa henkistä hyvinvointia. Työn tuoma sopiva kuormitus tukee yrittäjän ammatillista kehittymistä ja itsetuntoa. (Kaarlela ym. 2001, 58.)

Tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat terveessä työyhteisössä hyvin ja avoimesti. Ongelmista on mahdollisuus puhua yhteistyön siitä muuttumatta ja ongelmat voidaan ratkaista rakentavasti. (Työterveyslaitos 2013.) Työelämän laatua voidaan katsoa organisaation ja henkilöstön tietojen ja taitojen käyttömahdollisuutena työyhteisössä. Kokemukset siitä miten oikeudenmukaisuus on organisaatiossa ja henkilöstön kesken toteutunut ja työn varmuus vaikuttavat turvallisuuteen sekä hyvinvointiin. Palkkauksella on merkitystä työn mielekkyyden ja työssä viihtymisen kannalta. (Green 2007, Schouteten ja de Witte 2005, 379-385.)

Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjät työllistävät usein itsensä lisäksi työntekijöitä. Heidän omaan työssä jaksamiseen vaikuttavat omat johtamistaidot ja se miten yrittäjät toimivat esimiehinä. Yrittäjän omalla ammatti-identiteetillä on vaikutusta yrityksen johtamiseen. (Duggleby ym. 2009, Österber- Högstedt 2009, 53.) Esimiesten työssä jaksamiseen vaikuttaa sosiaalinen tuki, jota saadaan ylemmältä johdolta sekä oma kokemus esimiestyöstä ja luottaminen alaisiin. Voimavarana koetaan myös kohtuullinen sitoutuminen työhön, mistä ei aiheudu liikaa rasitteita ja kuormitusta. Tämä mahdollistaa irtautumisen työstä vapaa-ajalla. (Sankelo ja Åkerblad 2009, 3196-3199.) Työyhteisössä työntekijöiden halukkuus kouluttautumiseen ja työn kehittämiseen tuovat yrittäjälle lisää innostusta kehittää yritystoimintaa (Schaufeli ja Salanova 2006, 135-137). Vertaisryhmistä

on todettu olevan johtamisessa hyötyä. Tällöin voidaan hyödyntää johtajien kokemuksia keskenään ja näin saada vertaistukea. Voimavaroja saadaan myös perheestä ja harrastuksista sekä kodin päivittäiset askareet auttavat jaksamaan naisyrittäjiä työssään. Järjestötoiminnassa mukana oleminen tuo voimavaroja elämään ja vireyttä työssä jaksamiseen. (Ahl 2002, 109, Bruni, Ghererardi ja Poggio 2005, 18, Salo 2008, 11-16, 20-21.)

Sosiaali- ja terveysalan yrittäjän omaan työssäjaksamiseen vaikuttaa arvostava työyhteisö johon voi luottaa. Kannustava ja kehittävä palautteenanto työntekijöiden ja yrittäjien välillä vahvistaa työssäjaksamista ja esimiestyötä yrityksessä. Johtamisella ja esimiestyöllä kehitetään työyhteisöä innostavalle ja kehittäväälle työskentelylle. Molemminpuolinen luottamus ja yhteistyö yrittäjän ja työntekijöiden välillä vaikuttaa myönteisesti yrittäjän omaan työssäjaksamiseen. (Ravanti 2013, Österberg–Hogsted 2009, 57, Hakanen, Bakker & Demerouti 2005, 479-487, Bakker, Hakanen, Demerouti ja Xanthopoulou 2007, 274-284). Yrityksenjohtajalle arvostuksen tunnetta ja työssä jaksamista lisäävät yhteenkuuluvuus sosiaaliseen työyhteisöön (Kolari 2010, 5-6). Naisyrittäjän tulee tuntee ihmisenä ja ammattilaisena hyväksytyksi tuleminen työyhteisössä, jossa voi kokea työn mielekkyyttä. Työn mielekkyys ja työn tärkeys lisäävät arvostuksen ja mielenkiinnon tunnetta, mikä johtaa työssä jaksamiseen. Työn imu sekä työstä irrottautumisen tärkeys ovat yksi tärkeä asia naisyrittäjien työssä jaksamiseen. (Lehtonen 2011, 25-26, Perko ja Kinnunen 2013, 63, Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti ja Schaufeli 2008, 345-351.)

## **2.6 Yhteenveto aikaisemmista tutkimustuloksista**

Sosiaali- ja terveysalalla korostuu ammatillinen osaaminen ja johtaminen, joka tulee sitouttaa yrityksen osaamistavoitteisiin ja yrityksen kehittämiseen. Hyvällä yhteishengellä saadaan yrityksessä tuottavuus kasvuun, mikä auttaa yrittäjää jaksamaan paremmin. Henkilöstöjohtamisella on yritykselle merkitystä, se tukee liiketoimintastrategioiden toteutumista. Henkilöstöjohtamisessa varmistetaan työntekijöiden työkyky, motivaatio ja



halu sitoutua yrityksen tavoitteiden toteuttamiseen. Yrityksen tärkeimpiä voimavaratekijöitä ja työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat johtaminen ja esimiestyö yrityksessä sekä vuorovaikutustaitojen kehittäminen.

Naisyrittäjien työssä jaksamiseen ja siihen vaikuttavista tekijöistä esiin nousee työtyytyväisyys. Johon vaikuttaa työn itsenäisyys, joka tuottaa heille iloa ja tyytyväisyyttä omasta yritystyöstä. Tämä toimii myönteisenä jaksamisena omassa elämässä. Työssä jaksamiseen liittyy vahvasti työterveys, työsuojelu, henkilöstöhallinto, henkilöstön ja yrityksen kehittäminen. Yrittäjän ja työntekijöiden työssä jaksamiseen panostamalla edistetään työyhteisön hyvinvointia.

Perheen koetaan olevan merkittävä voimavara naisyrittäjän työssä jaksamiseen. Perheestä koetaan saavan voimavaroja ja tukea elämään sekä voimia jaksamaan työssä. Naisyrittäjät kokevat voimavarana myös kohtuullisen sitoutumisen työhön, mistä ei aiheudu liikaa rasitteita ja kuormitusta.

Henkinen hyvinvointi edellyttää pysyviä toimintatapoja organisaatiossa sekä hyviä päivittäisiä toimintoja. Yrittäjän oma työssäjaksaminen vaatii yrittäjältä itseltä ponnisteluja kiireisen ja vastuullisen työn ohella. Jaksamisessa nousee esiin fyysiset ja henkiset voimavarat. Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen ja terveellisten elämäntapojen noudattaminen ovat vastapainoa yrittäjän stressaavalle työlle. Liikkumisella on myös mielialaa kohentava vaikutus sekä itsetunto ja itsearvostus kohoavat.

Sosiaalinen tuki ja vertaistuki on koettu tärkeäksi tekijäksi yrittämisessä. Vuorovaikutuksen työyhteisössä tulee mahdollistaa siten, että sen kuuleminen ulottuu kaikkiin työyhteisön jäsenten välisiin kohtaamisiin, luottamusta ja myönteisiä tunteita herättäen. Kiitosta ja tunnustusta tulee antaa säännöllisesti, aktiivisesti ja säästelemättä.

### **3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata sosiaali- ja terveysalan naisryttäjäien kokemuksia työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tavoite on haastatteluaineiston perusteella tuottaa uutta tietoa naisryttäjäien työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuskysymys on: mitkä asiat vaikuttavat naisryttäjäien työssäjaksamiseen heidän kokemustensa mukaan?

### **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

#### **4.1 Tutkimusaineisto**

Tämän tutkimuksen aineiston muodostaa Työterveyslaitoksen vuonna 2009 kokoama haastatteluaineisto. Aineisto kerättiin kahdeksalta naisryttäjäältä yksilöhaastatteluna teemahaastattelulla. Litteroitu aineisto luovutettiin Pro gradu -tutkimuksen tekijälle virallisten asiakirjojen allekirjoituksen jälkeen.

Tässä laadullisessa tutkimuksessa on keskeistä aineiston koon sijasta aineiston laatu. Tutkimuksella tavoitellaan teoreettista yleistettävyyttä, jossa tärkeää ovat haastateltavien kokemukset tutkittavasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen aineisto on riittävä kun samat asiat toistua uudelleen haastateltavien kokemuksissa, tällöin aineisto on saturoitunut. (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 110-111.)Tässä laadullisessa tutkimuksessa tietoa kerättiin haastatteluaineistosta niin kauan, kuin uutta asiaa tutkittavasta ilmiöstä tuli esille.

## 4.2 Tutkimukseen osallistuneiden naisyrittäjien kuvaus

Tutkimukseen osallistuneet naisyrittäjät (n=8) ovat toimineet jo useamman vuoden yrittäjinä. Yritystoimintaa naisyrittäjillä oli yli 15 vuotta neljällä naisyrittäjällä, 12–14 vuotta yritystoimintaa oli kahdella naisyrittäjällä ja alle 5 vuotta yritystoimintaa oli kahdella naisyrittäjällä. Haastatelluista (n=8) yksinyrittäjiä oli 4 naisyrittäjää ja he toimivat kotipalvelussa, hoitolassa, kodinhoito- ja siivousalalla, kolme naisyrittäjää toimii työnantajina vanhusten hoivakotialalla ja yhdellä naisyrittäjällä oli lasten perhekotiyritys. Yhdellä näistä kahdeksasta naisyrittäjästä oli osakemuotoinen yritystoiminta. Seitsemällä haastatteluun osallistuneilla naisyrittäjillä oli takanaan sosiaali- ja terveysalan tutkinto, sairaanhoitaja, lähihoitaja tai fysioterapeutti ja yhdellä naisyrittäjällä oli kotitalousalan koulutus. Kaikki haastatellut olivat käyneet yrittäjäkurssin, sosiaali- ja terveysalan yrittäjäkurssin tai yrittäjäkoulutuksen ennen toiminnan aloittamista.

## 4.3 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisen tutkimusaineiston analyysimenetelmäksi valittiin sisällönanalyysi, jossa etsitään aineistosta merkityksiä, merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia (Kylmä ja Juvakka 2012, 112, Tuomi ja Sarajärvi 2012, 132-133, Vilka 2005, 30). Induktiivinen sisällönanalyysi etenee yksittäistapauksista yleistyksiin ja päättelyssä pystytään tekemään havaintoja yksittäisistä tapahtumista mitkä voidaan yhdistää laajemmaksi kokonaisuudeksi, tällöin päättely on aineistolähtöinen. Induktiivisella sisällönanalyysillä luokitellaan haastattelun sanoja ja lauseita sekä niistä koostuvia ilmaisuja niiden teoreettisen merkityksen perusteella. Analyysissä haetaan tietoa tutkimustehtävänä olevaan tutkimuskysymykseen. (Kylmä ja Juvakka 2012, 23, 112-113.) Tällä analyysimenetelmällä pyritään saamaan tieto tutkittavasta aiheesta tiivistetyssä ja selkeässä muodossa, hukkaamatta sen sisältämää informaatiota. Tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus, mitä ei aikaisemmat kokemukset, teoriat, havainnot tai tiedot ohjaa. (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 167, Kylmä ja Juvakka 2012, 116-120.)

Haastatteluaineiston analysointi aloitettiin lukemalla haastatteluaineisto useaan kertaan läpi asiakokonaisuuden hahmottamiseksi (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 167, Tuomi & Sarajärvi 2012, 95-110). Tämän tutkimuksen analyysiyksikkö oli ajatuskokonaisuus, joka muodostui sosiaali- ja terveysalan naisryttäjien kokemuksista työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Alkuperäisilmaisuja poimittaessa tutkimusaineisto luettiin useaan kertaan läpi ja aineistosta alleviivattiin alkuperäiset ilmaukset, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen ”*mitkä asiat vaikuttavat naisryttäjien työssäjaksamiseen heidän kokemustensa mukaan*”. Alkuperäisilmausujen perään merkittiin koodit, mistä haastattelusta ote oli peräisin ja miltä riviltä. Alkuperäiset ilmaukset pelkistettiin niiden antamaa informaatiota kadottamatta. Merkitykselliset pelkistetyt ilmaukset koottiin erilliselle listalle (Taulukko 1). Aineistoon palattiin useaan kertaan tarkistaen, ettei tietoa ole hävinnyt pelkistämävaiheessa.

Taulukko 1. Esimerkki pelkistyksistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys
on mulla koira sitten, jonka kanssa mä lenkkeilen. Aamulla aikaisin ja illalla myöhään.	Koiran kanssa lenkkeilen aamuin illoin
Ei se stressi jatkuva ole, en mä tiedä, vaan kun lähtee kävelemään luontoon, niin kyllä se sitten menee ohi	Luonnossa liikkuminen vähentää stressiä
Se on sitä arkipäiväistä liikutaan paljon, pyöräilee ja hiihtää, ja kyllä mäkin liikun, mutta en niin paljon, mutta se virkistää	Arkipäivän liikunta virkistää
Tyytyväinen että mä sain liikkua niiden lasten kanssa pihalla, sain sitä ulkoliikuntaa, kuitenkin tämmöistä liikuntaa pari kertaa päivässä	Tyytyväinen päivittäiseen ulkoiluun
Vapaa-ajalla me käydään isännän kanssa kuntosalilla, ne on tämmöisiä aamupäivisin, jaksaa paremmin	Kuntosalilla käyminen vapaa-ajalla auttaa jaksamaan

Aineiston pelkistämisen jälkeen edetään pelkistysten ryhmittelyyn. (Tuomi ja Sarajärvi 2012, 108-111.) Tutkimusaineiston pelkistetyt lauseet ryhmiteltiin ja etsittiin sisällöllisesti samankaltaisia ilmauksia, mitkä yhdistettiin samaan luokkaan tai eroavuuksia, jotka

ryhmiteltiin omiin luokkiin. Ryhmittelyssä asiasanoista pyrittiin löytämään pelkistettyjen ilmauksien erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Ryhmittelyssä oli useampia vaiheita, ensin muodostettiin luokkia ja seuraavassa vaiheessa vertailtiin eri luokkia keskenään, joista yhdistettiin asiasisällön mukaan samankaltaiset luokat alaluokiksi. Alaluokkien nimet kattavat kaikki niiden alle tulevat pelkistetyt ilmaukset. Taulukossa 2. on esimerkkejä alaluokkien muodostamisesta.

Taulukko 2. Esimerkki alaluokkien muodostamisesta

Pelkistys	Alaluokka
Yrittäjätoiminnassa mukana oleminen on rentouttava harrastus	Omat harrastukset auttavat rentoutumaan
Omien harrastusten tekeminen auttaa rentoutumaan töistä	
Viikoittaiset avantouinnit rentouttavat	
Käsitöiden tekeminen rentouttaa	
Musiikin kuuntelu rentouttaa	

Tutkimuksen abstrahointivaiheessa muodostettiin ala- ja yläluokkia, jotka muodostuivat aineistosta käsin niiden teoreettisen asiasisällön perusteella (Kylmä ja Juvakka 2012, 116-120, Tuomi ja Sarajärvi 2012, 112). Abstrahointia jatkettiin yhdistelemällä luokkia yhteen, saaden tutkimustiedon näkökulmasta yhdistettyä tutkittavaa tietoa omiin luokkiin. (Taulukko 3.) Pelkistämisen ja abstrahoinnin avulla saatiin vastaus tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimuskysymykseen.

Taulukko 3. Esimerkki yläluokkien muodostamisesta

Yläluokka	Alaluokka
Virkistävää toimintaa auttaa jaksamaan	Liikunnalliset elämäntavat tukevat jaksamista Omat harrastukset auttavat rentoutumaan Vapaa-ajalla tapahtuva toiminta virkistää Toiminta yrittäjien kanssa virkistää Työyhteisön virkistystoiminta auttaa jaksamaan

## **5 TUTKIMUSTULOKSET**

### **5.1 Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä**

Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät voitiin jakaa seitsemään osatekijään: virkistävä toiminta auttaa jaksamaan, tyytyväisyys yrittäjyyteen, työyhteisön tuki yrittäjälle, yhteistyö tärkeää yrittäjälle, läheisten tuki yrittäjälle, ulkopuolinen tuki tärkeää yrittämisessä ja yrittämisen haittapuolet. Taulukossa 4. on esitelty haastatteluaineiston perusteella sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemukset työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Taulukko 4. Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä

YLÄLUOKAT	ALALUOKAT
Virkistävä toiminta auttaa jaksamaan	Liikunnalliset elämäntavat tukevat jaksamista Omat harrastukset auttavat rentoutumaan Vapaa-ajalla tapahtuva toiminta virkistää Vapaapäivät ja lomat virkistävät Työmäärän vähentäminen tuo lisää vapaa-aikaa Toiminta yrittäjien kanssa virkistää Työyhteisön yhteinen virkistystoiminta auttaa jaksamaan Kuntoutusjaksolle osallistuminen tärkeää yrittäjän jaksamisessa Säännöllinen tyky-toiminta
Tyytyväisyys yrittäjyyteen	Yksin tekemisen vapaus Tyytyväisyys omaan yrittämiseen Työn tekeminen tuottaa tyytyväisyyttä itselle Vapaus tehdä omia valintoja
Työyhteisön tuki yrittäjälle	Työyhteisön yhteiset palaverit tukevat työssä jaksamista Yhteiset palaverit johtoryhmän kanssa tärkeitä Luotettava työyhteisö
Yhteistyö tärkeää yrittäjälle	Yhteistyö yrittäjien kanssa tärkeää Yhteistyö asiakkaiden kanssa tuottaa iloa Verkostoitumisella hyötyä yrittämiseen
Läheisten tuki yrittäjälle	Perheen tuki tärkeää yrittämisessä Ystävät auttavat jaksamaan työssä
Ulkopuolinen tuki tärkeää yrittämisessä	Hyvä työterveyshuollon palvelu Ulkopuolisilta hankittu tuki yrittämiseen Toive sijaisten käytön tuomasta helpotuksesta työhön Koulutus tukee ammatillista osaamista
Yrittämisen haittapuolet	Oman vapaa-ajan vähäisyys Lapsen hoidon järjestäminen vaikeaa Työn suuri määrä Yrittämisen riskitekijät

## 5.2 Virkistävä toiminta auttaa jaksamaan

Sosiaali- ja terveystalouden naisyritykset kuvaavat kokemuksiaan työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Virkistävä toiminta muodostui naisyritykset liikunnallisista kokemuksista ja elämäntavoista joiden avulla jaksaa töissään paremmin. Luonnossa liikkuminen ja kuntosalilla käyminen koettiin stressiä vähentävänä toimintana.

Omat harrastukset koettiin tärkeänä, niiden koettiin auttavan rentoutumaan. Musiikin kuuntelun ja käsitöiden tekemisen naisyritykset kokivat virkistäväksi toimintana. Vapaa-ajalla tapahtuva toiminta koettiin virkistäväksi ja vapaa-päivät ja lomien pitäminen virkisti. Työmäärän vähentämisellä koettiin olevan vaikutusta työssäjaksamiseen ja sen myötä sai lisää vapaa-aikaa itselle. Kokouksien vähentäminen ja paperitöistä eroon pääseminen toi lisää aikaa itselle, mikä auttoi jaksamaan töissä paremmin ja sai enemmän vapaa-aikaa. Naisyritykset kokivat yhteisen toiminnan yritykset kanssa virkistäväksi toimintana ja yhteiset teemaillat naisyritykset kanssa koettiin virkistäväksi, missä yritykset yhdessä saivat tukea toisiltaan. Työyhteisön yhteinen virkistystoiminta auttaa jaksamaan töissä paremmin. Yhteiset virkistysmatkat työyhteisön tai naisyritykset kanssa koettiin virkistäväksi toimintana.

Kuntoutusjaksolle osallistumisen naisyritykset kokivat tukea tuovana yritykset jaksamisessa. Kuntoutusjaksot terveystaloudelle koettiin auttavan jaksamaan töissä paremmin ja kuntoutuksen tuoma vireys toi hyvää mieltä ja jaksamista työhön. Säännöllinen Tyky-toiminta erilaisina liikunnallisina kokeiluina koettiin kuntouttavana ja terveyttä edistäväksi asiana yritykset työssä. Tyky-päiville osallistuminen yhdessä henkilöstön kanssa koettiin virkistäväksi ja yhdistäväksi tekijänä työyhteisön henkilöstön kanssa.

*” mä menen luonnossa, sitten meillä on koiria, ne on sellaisia, kun ne on niin erilaisia kuin tää, niin ne auttaa jaksamaan”*

*” Vapaalla sitten mä kudon ja teen kotona käsitöitä ne rentouttaa”*

*” ja mulle saattaa yksi päiväkin, jos mä olen poissa täältä, niin sekin jo virkistää mua”*

*” Meillä on tyky-toimintaa sitten semmottis, mitä me milloinkin halutaan järjestää ja koetaan sen säännöllisyys tärkeäksi”*



### 5.3 Tyytyväisyys yrittäjyyteen

Naisyrittäjien tyytyväisyys yrittäjyyteen muodostui yksin tekemisen vapaudesta. He olivat tyytyväisiä yksin tekemiseen, missä ei ollut työyhteisön paineita. He kokivat tekevänsä työtä itselle eivätkä kokeneet työssään yksinäisyyttä. Naisyrittäjät olivat tyytyväisiä omaan yrittämiseen ja kokivat asiakkaiden kanssa työskentelyn antoisaksi. Tyytyväisyyttä he kokivat saadessaan olla erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä ja tyytyväisyys omaan työhön auttoi heitä jaksamaan.

Naisyrittäjät kokivat työn tekemisen tuottavan tyytyväisyyttä itselle ja he olivat tyytyväisiä työn sisältöön. Työnteon he kokivat terapeuttisena ja osa naisyrittäjistä nauttivat saadessaan tehdä työtä kauniissa luonnossa. Naisyrittäjät kokivat vapauden tehdä omia valintoja tärkeänä asiana, missä he saivat itse määrätä oman työmäärän.

*” että tää on se työ jota mä teen, että mä teen tätä ittelleni ”*

*” Ja kyllä mulla on asiakkaita, joiden kanssa on antoisaa työskennellä, meillä on vaan ihan hauskaa ”*

*” että saa itse päättää mitä tekee ja milloin tekee ja se työ on niin monipuolista ”*

*” ei ole paineita, kun ei tarvi ottaa sitä työyhteisöä huomioon ollenkaan ”*

### 5.4 Työyhteisön tuki yrittäjälle

Naisyrittäjät kokivat työyhteisössä yhteisten palaverien tukevan omaa työssäjaksamistaan ja saaden siitä tukea yritystoimintaa. Yhteisten palaverin säännöllisyys koettiin tärkeänä voimavarana koko työyhteisölle sekä yrittäjälle itselleen. Tärkeänä koettiin myös palaverit johtoryhmän kanssa, sekä niiden säännöllisyys oli tärkeä tekijä naisyrittäjälle työn tuomien velvoitteiden asioiden tärkeyden suhteen. Luotettava työyhteisö oli tärkeä asia yrittäjälle. Naisyrittäjät kokivat tärkeänä asiana voida luottaa työyhteisöön töiden hoitamisessa. Luottamuksen myötä töitä voitiin jakaa ja työntekijöillä oli omia vastualueitaan, mikä helpotti itse yrittäjän työmäärää.

*” Työyhteisössä tärkeitä niin meillä on palaverit, me on koitettu pitää niitä, niin me on pidetty niitä palavereita, niin me on koettu ne tärkeiksi”*

*” tärkeää, että meillä on johtoryhmän palaveri kerran kuukaudessa.”*

*” tämmöiset arkiasiat on jaettu vastuualueisiin helpottaa työtä ja tuo sitä luottamusta”*

## **5.5 Yhteistyö tärkeää yrittäjälle**

Naisyrittäjät kokivat yhteistyön tärkeänä muiden yrittäjien kanssa. He pitivät tärkeänä vuorovaikutuksellista keskustelua muiden naisyrittäjien kanssa, missä voitiin keskustella yhteisistä työasioista. Työn jakaminen ja yhteistyö toisten naisyrittäjän kanssa koettiin tärkeänä asiana. Yhteistyö asiakkaiden kanssa koettiin tärkeäksi asiaksi yrittämisessä. Naisyrittäjät kokivat hyvien keskustelujen asiakkaiden kanssa tuottavan iloa ja jaksamista itselle. He kokivat saavansa voimaa asiakkaista ja he kokivat asiakkaat tärkeänä voimavarana omaan yrittämiseen. Naisyrittäjät kokivat verkostoitumisen tuovan näkyvyyttä omalle yrittäjyydelle sekä kokivat verkostoitumisen avulla saavansa ohjeita, neuvoja ja vertaistukea yrittämiseen. Verkostoitumisen naisyrittäjät kokivat tärkeänä ja saavansa siitä vertaistukea ja laatua yrittämiseen. Lisäksi hoivayrittäjät kokivat verkostoitumisesta olevan ammatillista hyötyä ja he toimivat voimavaroina toisilleen.

*”että jakaa tätä työtä jonkun toisen yrittäjän kanssa, niin ei se ole ainakaan tähän mennessä ollut mikään huono asia.”*

*”varsinkin jos on yhteisiä asiakkaita, niin täytyyhän sitä vuorovaikutusta olla”*

*”Kyllä me ollaan varmaan toinen toisillemme semmoinen voimavara”*

## **5.6 Läheisten tuki yrittäjälle**

Naisyrittäjät kokivat perheen tuen tärkeänä yrittämisessä. Perheen lapset koettiin olevan voimavara naisyrittäjille ja perheen tuoma vertaisapu oli tärkeä asia yrittäjälle ja yrittäjänä jaksamisessa. Puolison tuomaa helpotusta omalla työpanoksellaan pidettiin tärkeänä asiana, mikä helpotti naisyrittäjän omaa työpanosta. Naisyrittäjät kokivat ystävien kanssa

yhteisen ajan olevan tärkeää, heidän kanssaan voitiin rentoutua ja ystävät auttoivat jaksamaan paremmin arjen ja työn pyörittämisessä. Naisyrittäjät kokivat neuvojen ja ohjeiden saaminen ystäviltä tärkeänä asiana. Yhteinen aika ystävien kanssa koettiin tärkeäksi ja se auttoi rentoutumaan ja jaksamaan paremmin.

*”perhe on tässä mukana, ja jos perhe ei olisi alun perin ollut tässä mukana, niin tästä ei olisi tullut mitään”*

*”se että tulkaa nyt joku lapsi minun syliin antamaan minulle voimaa työhön”*

*”ja on tosi paljon semmoisia ihania ystävyysuhteita, jotka auttavat jaksamaan”*

### **5.7 Ulkopuolinen tuki tärkeää yrittämisessä**

Työterveyshuollon palveluihin naisyrittäjät olivat tyytyväisiä ja kokivat työterveyshuollon palveluiden olevan heille tärkeitä. Naisyrittäjät jotka olivat tehneet työterveyshuollon kanssa sopimuksen, olivat tyytyväisiä järjestämiinsä työterveyshuollon palveluihin. He kokivat terveystarkastusten tuovan yrittäjälle turvallisuutta ja mahdollisuutta keskustella omista asioista työterveyshoitajan tai psykologin kanssa. Naisyrittäjät kokivat ulkopuolisilta tahoilta saadun tuen hyvänä ja toimivana asiana. Työvoimatoimiston ja tilitoimiston palveluita naisyrittäjät pitivät tärkeinä omassa yrittämisessä, mistä he saivat tukea ja tietoa omaan yrittämiseen. Tukipalvelut julkisilta laitoksista koettiin tärkeiksi ja tietoa antaviksi. Naisyrittäjät toivoivat sijaisten ja sijaispalvelu systeemin käytön tuomaa helpotusta työhönsä. Koulutusten koettiin tukevan ammatillista osaamista. Hoitotyön tietojen päivittäminen koettiin tukevan naisyrittäjän jaksamista. Erilaisille luennoille osallistuminen kiinnosti naisyrittäjiä ja he ovat kiinnostuneita kaikesta uuden tiedon saamisesta pysyäkseen toimenkuvassaan ajan hermoilla. Turvallisuuskoulutuksesta koettiin olevan hyötyä ja sen todettiin tuovan tietoa omaan yrittämiseen ja työhön turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Naisyrittäjät kokivat ammatillisen koulutuksen ja erikoistumisopintojen tuovan lisää osaamista ja varmuutta omaan yrittämiseen.

*”niin nämä työvoimapalvelut toimivat, aivan upea yhteistyö, sieltä jalkaudutaan tänne, käydään esittelemässä, ja saadaan sieltä hyvää palvelua”*

*”tilitoimisto on edelleenkin ja saan sieltä niin kun sellaista hyötyä siihen omaan osaamiseen”*

*”joku tällöinen sijaispalvelusysteemi vois olla semmoinen, että voisit ottaa sen 2 viikkoo, ja joku hoitais sen homma ihan samalla lailla”*

*”minä kävin erikoistumassa vuoden vanhustyön erikoistumisopinnot, jossa kehitetään henkilöstöä ja verkostoa, ja sisäistä yrittäjyyttä ja saa lisää osaamista omaan työhön”*

## **5.8 Yrittämisen haittapuolet**

Yrittämisen haittapuolina ja yrittäjien työssä jaksamista heikentävinä asioina naisyrittäjät kuvasivat oman vapaa-ajan vähäisyyden. He kokivat oman elämänhallintansa eteen joutuvan tekemään enemmän töitä, verrattuna jos olisivat palkkatyöläisiä. Lomien pitäminen tuotti hankaluutta ja osa naisyrittäjistä ei ole pystynyt pitämään lomiam vuosin. Naisyrittäjät kaipaavat enemmän vapaapäiviä itselleen, jolloin he voisivat nauttia elämästään työn ulkopuolella. Ystävyys-suhteiden hoitaminen tuotti hankaluutta pitkien työpäivien takia ja vähäisten lomien vuoksi. Lasten hoidon järjestämisen he kokivat vaikeana järjestää. Naisyrittäjät kokivat, ettei yksin yrittäminen sovi lapsiperheen äidille, koska lapset joutuvat olemaan paljon yksin kotona. Työn suuri määrä ja työn epäsäännöllisyys koettiin haittapuoliksi. Yrittämisen riskitekijöistä sairastumista tai liikenneonnettomuutta pidettiin hankalana asiana, koska taloudellisesti ei ole mahdollisuutta ottaa sijaisia. Uhkaavana asiana naisyrittäjät pitivät työntekijän mahdollisuuden pilata yrityksen maine. Yritystoimintaa aloittaessa naisyrittäjät kokivat neuvojen ja avun saannin vaikeuden haittaavan yritystoiminnan aloittamista.

*”kuvittelin, että minulla on yrittäjänä enemmän vapautta valita sitä työaika, mutta sehän ei ole totta”*

*”ja se ajankäyttö yleensäkin minä en suosittelen ainakaan tällaista yrittäjyyttä ihmiselle, jolla on lapsia”*

*”on tosi kallista ottaa työntekijä, että minä olisin ilman sitä vähäistäkin palkkaa”*

*”meillä oli siinä alussa, kun käynnistettiin, sellaisia vaikeuksia saada mistään neuvoa”*

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimuksen eettiset näkökohdat

Tutkijalla on eettinen vastuu ja tutkijan on ennen tutkimuksen aloittamista pohdittava tarkasti tutkimuksen aihetta (Kylmä ja Juvakka 2012, 144). Tutkijan tulee tutkimusta tehdessä noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja toimia sen mukaan. Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta kuuluu tutkijalle. Tutkimuksen toiminta on rehellistä, tarkkaa ja huolellista koko tutkimuksen ajan ja tutkimuksen tulee täyttää tieteelliselle tutkimukselle asetetut vaatimukset. Tutkimuksen tulee tuottaa uutta tietoa tai sen tulee esittää miten tietoa voidaan hyödyntää tai yhdistellä käytännön työssä. (Kankkunen ja Vehviläinen- Julkunen 2013, 211-212, Vilka 2005, 30.)

Suhtaudun tutkijana Työterveyslaitoksen haastattelumateriaaliin kunnioittavasti ja tarkasti laadullisen tutkimuksen ohjeita noudattaen, luovuttamatta aineistoa ulkopuolisille henkilöille. Tutkimusaineistoon on lupa saatu haastattelun yhteydessä yrittäjiltä, missä he ovat ensin vastanneet kyselytutkimukseen, jossa he ovat antaneet suostumuksen haastattelulle ja haastattelumateriaalin käyttöön tutkimuksissa naisyrittäjyydestä. Aineiston salassapitosopimus on tehty Työterveyslaitoksen, Tampereen yliopiston ja tutkimuksen tekijän kesken. Tutkimusaineiston omistaa Työterveyslaitos ja aineisto luovutettiin tutkijan käyttöön Pro gradu tutkimusta varten. Aineiston käsittelyn jälkeen tutkija hävittää haastatteluaineiston Työterveyslaitoksen ohjeen mukaan ja alkuperäinen haastatteluaineisto säilytetään Työterveyslaitoksella. Luvan tutkimusaineiston käyttöön olen saanut Työterveyslaitoksen tutkijalta.

Tutkimusten raportoinnin esitän tutkimukselle asetettujen vaatimusten mukaan, mikä on eettistä toimintaan, jolloin tutkimustuloksia ei sepitetä, vaan ne perustuvat tutkimustuloksiin. Analyysissä käytetyt menetelmät raportoin huolellisesti tutkimusmenetelmien yhteydessä. Tutkimuksen missään vaiheessa haastatteluaineistoa ei muokata, niin että tulos vääristyisi. (Kankkunen ja Vehviläinen- Julkunen 2013, 212-226, Kylmä ja Juvakka 2012, 137, Tuomi ja Sarajärvi 2012, 132-133.)

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tämän laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan uskottavuuden vahvistettavuuden, refleksiivisyyden ja siirrettävyyden näkökulmasta (Kylmä ja Juvakka 2012, 176–177). Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi käytin tutkimuksen analyysivaiheessa suoria lainauksia haastattelutekstistä. Näin pystyin myös varmistamaan, että lukija tietää, mitä tutkittava on sanonut ja mikä on aineiston keruun polku. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013.)

Uskottavuudella tässä tutkimuksessa katsotaan vastaako haastatteluaineiston kuvaus ja tutkimustulokset todellisuutta. Tämä tutkimusaineisto on saatu valmiiksi haastateltuna ja litteroituna Työterveyslaitokselta. Sosiaali- ja terveysalan naisryrittäjiä on haastateltu teemahaastattelun keinon. Haastatteluaineisto on kuusi vuotta vanha ja haastatteluaineistosta ei selviä haastateltavien ikä ja kotipaikkakunta. Haastatteluaineistosta selviää haastateltujen sosiaali- ja terveysalan naisryrittäjien työkokemus naisryrittäjänä, mikä lisää tutkimuksen uskottavuutta. Tähän valmiiseen haastatteluaineistoon minulla tutkijana ei ollut mahdollisuutta tehdä haastateltaville tarkentavia kysymyksiä. Tutkimuksen uskottavuutta kuvaa se, että tutkimuksen tekijänä minulla oli riittävän pitkä aika tutkimuksen tekemiselle ja tutkijan pitämä päiväkirja (Kylmä ja Juvakka 2012, 128). Tässä tutkimuksessa ennen analyysivaiheen aloittamista litteroitu haastatteluaineisto luettiin useaan kertaan läpi ja tehtiin merkintöjä tutkijan pitämään päiväkirjaan ja tutkimusaineiston analyysivaiheessa palattiin tutkimuspäiväkirjan muistiinpanoihin. Uskottavuutta lisäävät autenttiset lainaukset tutkimusaineistosta. Autenttisia lainauksia käytetään alkuperäiset ilmaukset säilyttäen sekä huomioidaan, ettei tutkimukseen osallistujaa voida tunnistaa, tällöin alkuperäiset lainaukset on muutettu yleiskielelle sopiviksi. (Elo ja Kyngäs 2008, Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 158-160.)

Laadullisen tutkimuksen vahvistettavuutta voidaan seurata koko tutkimuksen ajan, jolloin ulkopuolisella lukijalla on mahdollisuus seurata tutkimuksen tekemistä (Kylmä ja Juvakka 2012, 129). Vahvistettavuutta lisättiin kuvaamalla analyysiprosessin eri vaiheet mahdollisimman tarkasti aineiston pelkistyksestä abstrahointiin. Tutkimusaineiston

analysointia ja tuloksia on havainnollistettu taulukoin. Valmiiksi haastateltuun tutkimusaineistoon ei ole ollut mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä. Tärkeänä osana on tämän tutkimuksen tutkimusraportti, missä tutkimuksen lukija voi arvioida laadullisen tutkimuksen käsitystä tutkittavasta ilmiöstä ja onko se uskottava lukijan kannalta (Kylmä ja Juvakka 2012, 149).

Refleksiivisyys tässä tutkimuksen tekemisessä edellyttää minulta tutkijana, että olen ollut tietoinen tutkimuksen lähtökohdista tutkimusta tehdessä ja tehtävä arvio siitä, miten se vaikuttaa aineistoon ja tutkimusprosessiin. Litteroitua haastatteluaineistoa luettiin keskittyneesti useamman kerran, jolloin aineisto hahmottui tutkijalle. Tässä vaiheessa kaikki vastausten ulottuvuudet otettiin huomioon. Tavoitteena oli ymmärtää aineiston todellinen sisältö. Haastatteluaineiston konkreettista sisältöä ei tässä vaiheessa vielä abstrahoitu eli ei etsitty käsitteitä asioille, vaan pyrittiin saamaan aineistosta hyvä yleiskuva. Tutkijan toimiminen työterveyshoitajana on saattanut vaikuttaa analyysiin, mutta toisaalta se on helpottanut valmiiksi haastatellun aineiston ymmärtämistä.

Siirrettävyys tässä tutkimuksessa tarkoittaa tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. (Kylmä ym. 2008, 23, Tuomi ja Sarajärvi 2012, 130-139.) Tutkimuksen siirrettävyyttä parantamaan se, että tutkijana olen selostanut tarkasti, miten olen tutkimuksen suorittanut. Tutkimusraportissa olen kuvannut tutkimusprosessin huolellisesti. Olen kuvannut tutkimukseen osallistujat sekä heidän työkokemuksensa naisyrittäjänä. Tutkimuksen luotettavuutta ja siirrettävyyttä lisää myös se, että tutkimukseen osallistui ainoastaan naisyrittäjiä jotka olivat itse halukkaita haastateltaviksi.

### **6.3 Tutkimustulosten tarkastelu**

Tässä tutkimuksessa on tutkittu sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kuvaamia kokemuksia työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Aikaisempaa tutkimusta sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien kokemuksista työssäjaksamisesta ei ole tutkittu. Aikaisempaa tutkimusta yrittäjien työssäjaksamisesta on tehty. Tämä tutkimustieto naisyrittäjien työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä on uutta tietoa.

Tutkimustulosten perusteella valtaosa sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjistä koki tyytyväisyyttä yrittämiseen ja yrittäjänä toimimiseen. Tyytyväisyyttä yrittäjyyteen toivat työyhteisön tuki sekä yhteistyö muiden naisyrittäjien kanssa. Työyhteisön- ja läheisten tuki sekä työn vaihtelevuus ja haasteellisuus toimivat vahvistavina tekijöinä yrittämisessä.

Virkistävän toiminnan koettiin auttavan jaksamaan paremmin ja liikunnalliset elämäntavat tukivat jaksamista. Omat harrastukset auttoivat rentoutumaan ja poistamaan stressiä. Parhaiten he kokivat irtautuvan töistä pitämällä omat harrastukset vapaa-ajallaan. Erilaisille kuntoutusjaksoille osallistumisen naisyrittäjät kokivat tärkeänä asiana. Oman työn organisoinnilla he kokivat saavan itselleen lisää vapaa-aikaa. Kaarlelan ym. (2001, 58) aikaisemman tutkimuksen mukaan fyysisestä kunnosta huolehtiminen ja terveellisten elämäntapojen noudattaminen on yksi asia millä voidaan ehkäistä stressaavaa ja kiireellistä työtä.

Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjät kokivat tyytyväisyyttä yrittäjyyteen, mikä muodostui yrittäjyyden tuomasta vapaudesta sekä mahdollisuudesta tehdä vapaammin omia valintoja elämässään. Naisyrittäjät kokivat vapautta toteuttaa omaa toimintaansa laadukkaasti ja he pystyivät suunnittelemaan itsenäisesti omaa työtänsä ja sen määrää sekä työn ajankohtaa ja työpäivän pituutta. He kokivat tyytyväisyyttä omaa yrittäjyyttä kohtaan. Toisaalta osa koki, että on aina töissä eikä pysty säätelemään työn määrää. Schaufeli ja Bakkerin (2006, 193-196) tutkimuksen mukaan tyytyväisyys omaan johtamiseen vaikuttaa positiivisesti koko henkilöstöön ja toimii myönteisenä jaksamisena omassa elämässään.

Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjät kokivat työyhteisön tuen ja yhteistyön merkityksen yrityksessä työntekijöiden kanssa olevan tärkeä asia yrittäjälle itselleen sekä koko työyhteisölle. Yhteiset palaverit ja niiden säännöllisyys koettiin tärkeäksi asiaksi organisaation toiminnan kehittämisessä. Vuorovaikutus ja luottaminen työntekijöihin nousivat esiin haastatteluissa. Luottamuksen myötä töitä voitiin jakaa ja yrityksessä toimi hyvä yhteenkuuluvuus. Työterveyslaitoksen (2013) mukaan tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat terveessä työyhteisössä hyvin ja avoimesti. Tällöin on myös ongelmista mahdollisuus puhua yhteistyön siitä muuttumatta ja ongelmat voidaan ratkaista rakentavasti. Loppelan (2004, 5-6) tutkimuksen mukaan hyvin toimivassa työyhteisössä



työntekijät viihtyvät pidempään. Kun työntekijät ja yrittäjä tuntevat oman työnsä arvokkaaksi ja saavat arvostusta omasta työstään he kokevat työmotivaatiota ja työssä jaksamista työyhteisössä.

Tämän tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveystalouden naisyrittäjille yhteistyön merkitys koettiin tärkeänä asiana. Yhteistyö muiden yrittäjien kesken koettiin tärkeänä voimavarana. Yhteinen vuorovaikutuksellinen keskustelu muiden yrittäjien kesken koettiin tärkeäksi ja voimaa tuovaksi asiaksi. Tässä tutkimuksessa oli mukana yksin omaa yritystä hoitavia naisyrittäjiä. He toivat esiin voimavarana sen, ettei ole työyhteisöä. Naisyrittäjien verkostoitumisella saatiin näkyvyyttä omaan yrittämiseen. Fredricksonin ja Losadan (2005, 678-689) tutkimuksen mukaan johtajalta vaaditaan yhteistyökykyä muiden kanssa ja luottamusta itseensä, optimistista otetta yrittämiseen, kykyä mukautua ja itsearvostusta.

Sosiaali- ja terveystalouden naisyrittäjät kokevat läheisten tuoman tuen tärkeäksi yrittäjälle. Perheen tuki koettiin tärkeänä ja lapset koettiin voimavarana yrittäjälle. Toisaalta osa naisyrittäjistä koki huonoa omaatuntoa siitä, kun lapset joutuivat olemaan paljon yksin kotona. Aikaisempien tutkimusten mukaan perheen ja työn yhteen sovittamisella koettiin olevan merkittävä voimavara yrittäjälle. Ihannetilanteessa tilanteessa perheen ja työn koettiin liittyvän yhdeksi kokonaisuudeksi, mitä yrittäjä saa voimavaroja, tukea elämään ja voimia jaksamaan työssä. (Ojala-Oksala 2013, 30, Kempe, Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtovaara 2008, 1- 4.) Voimavaroja saadaan myös perheestä ja harrastuksista sekä kodin päivittäisistä askareista, jotka auttavat jaksamaan naisyrittäjää työssään (Ahl 2002, 109, Bruni, Ghererardi ja Poggio 2005, 18, Salo 2008, 11-16, 20-21).

Sosiaali- ja terveystalouden naisyrittäjät kuvasivat ulkopuolisen tuen merkityksen olevan tärkeää yrittämisessä. Ulkopuolisen tuen tärkeimpinä asioina he mainitsivat toimivan työterveyshuollon sekä muun ulkopuolisilta hankitun tuen. Naisyrittäjät olivat tyytyväisiä saamiinsa työterveyshuollon palveluihin ja kokivat saaneensa sieltä tukea. Koulutuksen hankkiminen tuki naisyrittäjien ammatillista osaamista. Suutarisen ja Westwerisen (2010, 19-21) tutkimuksen mukaan yrittäjien työssä jaksamiseen vaikuttavat yrittäjän omaan työhyvinvointityöhön liittyvä työterveyspalvelujen käyttö ja työsuojelu organisaatiossa. Palmgrenin ym. (2010) ja Visurin ym. (2012) tutkimusten mukaan yrittäjän tukena ovat

yrittäjyöyhdistys sekä paikalliset yrittäjäjärjestöt, joilta yrittäjät voivat saada tietoa ja ohjausta.

Tämän tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjät pitivät yrittämisen haittapuolena oman vapaa-ajan vähyden. Naisyrittäjät kokivat, ettei heillä ole vapautta valita omaa työaika ja oman elämänhallinnan eteen on tehtävä lujasti töitä. Lomien pitäminen tuotti hankaluutta ja niiden pitäminen ei aina onnistunut. Turjan (2012, 12) tutkimuksen mukaan työssä jaksamiselle tuovat omat haasteensa työelämän tulevaisuuden näkymät, työurien katkonaisuus sekä epävarmuus töiden jatkuvuudesta. Tämän tutkimuksen mukaan naisyrittäjät kokivat, ettei yksin yrittäminen sovi lapsiperheen äidille. Työn epäsäännöllisyys koettiin haittaavana tekijänä yrittämisessä. Tutkimuksen mukaan yrittämisen riskitekijänä koettiin oma sairastuminen, koska sijaisten ottaminen oli hankalaa ja taloudellisesti jopa mahdotonta.

#### **6.4 Jatkotutkimushaasteet ja kehittämisehdotukset**

Jatkotutkimushaasteena näen sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjille tutkimuksen ravinnon ja liikunnan merkityksestä sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien työhyvinvoinnin osatekijänä.

Tutkimuksen perusteella ehdotan sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjille suunnatun yrittäjäkoulutuksen lisäämistä ammattikorkeakouluihin ja hoivakotiyrittäjien koulutuksen kehittäminen toisi lisää osaamista palvelualalle.

Toisena asiana ehdotan ammattikorkeakouluihin lisättävän opetusta yrittäjyyskasvatuksen näkökulmasta, jossa sairaanhoitajaopiskelijat saavat valmiuksia sosiaali- ja terveysalan yrityksen johtamiseen, yrityksen perustamiseen sekä liiketoiminnan osaamiseen ja johtamiseen.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjillä on runsaasti omaa työssäjaksamista tukevia keinoja sekä monenlaisia tapoja edistää omaa työssäjaksamistaan. Naisyrittäjät tunnistavat itse riskitekijät ja he tietoisesti käyttävät voimaa-, rentoutusta- ja virkistystä tuottavia keinoja jaksamisen tukena. Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjien työssä jaksamiseen ja siihen vaikuttavista asioista tärkeimmäksi vahvuudeksi nousee tyytyväisyys. Työn itsenäisyys tuottaa heille iloa ja tyytyväisyyttä omasta yritystyöstä. Hyvä työyhteisö sekä työn moninaisuus ja haasteellisuus antavat voimia naisyrittäjille. Työn tarjoamat mahdollisuudet sekä oma aktiivisuus auttavat työssä jaksamiseen.

Valtaosa naisyrittäjistä koki tyytyväisyyttä yrittämiseen. Tämän tutkimuksen mukaan yrittämisen haittapuolia oli vähemmän. Sosiaali- ja terveysalan naisyrittäjät kuvaavat yrittämisen haittapuolena kiireen ja liian suuren työmäärän. Pitkien työpäivien johdosta lapset joutuvat olemaan paljon yksin kotona. Työn tuomista riskitekijöistä he mainitsevan liikenteessä liikkumisen vaaratekijänä ja sairastumisen tuoman hankaluuden työn jatkamisessa.

## LÄHTEET

Aarva K. 2009. Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta.

Ahl H. 2002. The Making of the Entrepreneur. A Discourse Analysis of Research Texts on Women`s Entrepreneurship. JIBS Dissertation Series, No. 015. Jönköping International Business School. Jönköping University. Jönköping.

Anttonen A & Zechner M. 2009. Tutkimuksen lähestymistapoja hoivaan. Teoksessa: Anttonen A, Valokivi H ja Zechner M. (toim.) Hoiva: tutkimus, politiikka ja arki. Tampere. Vastapaino.

Bakker A & Demerouti E. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3).

Bakker A. B, Hakanen, J, Demerouti E & Xanthopoulou D. 2007. Job resources boost workengagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99.

Bruni A, Ghererardi S & Poggio B. 2005. Gender and Entrepreneurship: an Ethnographical Approach. London: Routledge.

Drennan V, Davis K, Goodman C, Humphrey C, Locke R, Mark A, Murray S. F & Traynor M. 2007. Entrepreneurial nurses and midwives in the United Kingdom: an integrative review. *Journal of Advanced Nursing* 60(5), 459–469.

Duggleby W, Cooper D & Penz K. 2009. Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction. *Journal of advanced nursing*. 2376-2385.

Elango B, Hunter G. L & Winchell M. 2004. Proceedings of the 18th Annual U.S. Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE) National Conference, Dallas, TX, January 15–18, 2004.

Elo S & Kyngäs H. 2008. The quality content analysis process. *Journal of Advance Nursing* 62(1), 107-115.

Fredrickson B. L & Losada M.F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60.

Gavin J & Sally A. 2000. Dreams that lie in tatters: the changing fortunes of nurses who left the British NHS to own and run residential homes for elderly people. *Journal of Advanced Nursing*, 2000, 31(4), 900±908.

- Green F. 2007. Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy. Princeton. Princeton University Press.
- Hasanen K. 2013. Narrating Care and Entrepreneurship. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Sosiaalitieteen tiedekunta.
- Hakanen J. J, Bakker A & Demerouti E. 2005. How Dentists Cope with Their Job Demands and stay Engaged: The Moderating Role of Job Resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113.
- Huotari P. 2009. Strategisen johtamisen osaaminen kuntien sosiaali- ja terveystoimessa. Neljän kunnan sosiaali- ja terveystoimen esimiesten käsityksiä strategisen osaamisen johtamisesta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kauppa- ja hallintotiede.
- Kaarlela A, Kuuskorpi T & Keskinen E. 2001. Pienyrittäjien työkyky ja jaksaminen. Yrittäjäkulttuurin ja persoonallisuuden näkökulmia. Turun aluetyöterveyslaitos. Turku.
- Kajaste H. 2010. Valtiokonttorin työhyvinvointipalvelut muutoksen tukena. Helsinki.
- Kamensky M. 2010. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. Talentum Media Oy. Helsinki.
- Kankkunen P & Vehviläinen- Julkunen K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Kempe J, Kivimäki R & Otonkorpi- Lehtovaara 2008. Työn ja perheen yhteensovittaminen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus.
- Kivimäki M & Lindström K. 2006. Psychosocial approach to occupational health. Teoksessa: G. Salvendy (Toim.) *Handbook of Human Factors and Ergonomics*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kolari P. 2010. Tunneälyjohtaminen asiantuntijaorganisaation muutoksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta.
- Koivuniemi T. 2004. Henkilöstövoimavarojen moninaisuus, muutos ja johtaminen kuntasektorilla. Henkilöstötilinpäätöksillä ja kehittämishankkeilla hyvää henkilöstötyötä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta.
- Kylmä J & Juvakka T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Kylmä J, Rissanen M-L, Laukkanen E, Nikkanen M, Juvakka T & Isola A. 2008. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä tietoa hoitotyön kehittämiseen. Esimerkkinä syöpää sairastavan nuoren vanhemman toivon vahvistamisesta. *Tutkiva Hoitotyö*. Vol. 6(2), 2008.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. [www.finlex.fi/](http://www.finlex.fi/) 14.5.2014.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000. [www.finlex.fi/](http://www.finlex.fi/) 14.5.2014.

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista. 922/2011.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110922/> 25.1.2014.

Laki yksityisestä terveydenhuollosta. 152/1990. [www.finlex.fi/](http://www.finlex.fi/) 14.5.2014

Lehtonen T. 2011. Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivakotityöntekijöiden tarinoissa. Lisenssiaattitutkimus. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.

Lindström K. 2001. Work organization: Health and productivity issues. Teoksessa: W. Karwowski (toim). International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors. Vol. III, (1608-1611). London: Taylor & Francis.

Lith P. 2013. Yksityiset sosiaali- ja terveyspalvelut. Raportti yksityisestä palvelutarjonnasta ja yritysten kasvusta sekä julkisista hankinnoista ja toiminnan kehittämisestä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Työ ja elinkeinoministeriö. TEM raportteja 34. [http://www.tem.fi/files/37584/TEMrap\\_34\\_2013\\_30092013.pdf](http://www.tem.fi/files/37584/TEMrap_34_2013_30092013.pdf) 16.5.2014.

Lith P. 2009. Yritystoiminta ja yrittäjyyden edellytykset. Teoksessa: Hyvinvointialan kehittäminen: Osaava työvoima. Yritystoiminta ja yrittäjyyden edellytykset. Tuottavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Strategiset hankkeet 32/2009. [https://www.tem.fi/files/23173/TEM\\_32\\_2009\\_strategiset\\_hankkeet.pdf](https://www.tem.fi/files/23173/TEM_32_2009_strategiset_hankkeet.pdf) 16.5.2014.

Loppela K. 2004. Ihminen ja työ- keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Akateminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

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

Mäki A. 2008. Ammatillinen kehittyminen osana arjen johtamistyötä. Organisaation vastuu ja menetelmät johdon kehittämisessä. Lisenssiaattitutkimus. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta.

Naisyrittäjät 2014. Naisyrittäjän työhyvinvointi.  
<http://www.yrittajanaiset.fi/index.php?k=9343/> 22.02.2014

Ojala-Oksala J. 2013. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät siirräntäkokemukset nais- ja miesjohtajilla. Lisenssiaattitutkimus. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden tiedekunta.

- Otala L & Ahonen G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Suomen Ekonomiliitto ja WSOY. Helsinki.
- Pajula M-L. 2013. Osaamisen johtaminen terveystieteissä. Esimiesasemassa olevat sosiaalityöntekijät osaamisen johtamisen määrittelijöinä. Lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
- Palmgren H, Kaleva S, Jalonen P & Tuomi K. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 5/2010.
- Palmgren H, Kaleva S, Jalonen P & Tuomi K. 2010. Naisyrittäjien liiketoimintakäytännöt ja tuloksellisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 33/2010.
- Perko K & Kinnunen U. 2013. Hyvinvointia edistävä johtajuus. Kahden vuoden seurantatutkimus kunta-alalla. Tampereen yliopiston julkaisuja 11/2013.
- Pyöriä P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Helsinki.
- Quick J.C & Macik-Frey M. 2007. Healthy, productive work: Positive strength through communication competence and interpersonal interdependence. Teoksessa D.L. Nelson, and C.L. Cooper (toim.), Positive Organizational Behavior. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ravanti E. 2013. Esimerkkejä työhyvinvoinnin palvelutarjonnasta ja toimintamalleista. Työpaikkojen työhyvinvointitoiminnan tason määrittäminen ja kehittäminen. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Ravanti E & Pääkkönen R. 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksestä- työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Työterveyslaitos. Tampere.
- Salo M. 2008. Esimiesten työssä jaksaminen: Mikä antaa voimavaroja työhön? Lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto. Psykologian laitos.
- Sankelo M & Åkerblad L. 2009. Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors. *Journal of Clinical Nursing*. 18(22):3190-3199.
- Sankelo M & Åkerblad L. 2008. Nurse entrepreneurs attitudes to management, their adoption of the manager's role and managerial assertiveness. *Journal of Nursing Management* 16, 829–836.
- Schaufeli W. B & Salanova M. 2006. Work engagement. An emerging psychological concept and its implications for organizations. Teoksessa S. W. Gilliland, D. D. Steiner & D. P. Skarlicki (toim.), *Research in Social Issues in Management (Volume 5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. Greenwich: Information Age Publishers.

Schaufeli W.B, Taris T.W & Bakker A. 2006. Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. Teoksessa: R. Burke (Toim.), Research companion to working time and work addiction. Northampton. UK:Edward Elgar.

Schouteten, R. L. J. & de Witte M.C. 2005. Home-situation-related differences in the quality of working life in the Netherlands. *Community, Work & Family*, 8.

Siljanen E-M, Rautio M & Husman P. 2012. Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Simola R. 2003. Hoitotyön johtaminen terveydenhuollon murroksessa. Teoksessa: Peiponen A, Koivisto T, Muurinen S & Rajalahti E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2004. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Tammer-Paino. Tampere.

Sosiaalihuoltolaki 710/1982. [www.finlex.fi/](http://www.finlex.fi/) 14.6.2014

Sosiaali- ja Terveysministeriö 2014.  
[http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/vastuutahot/yksityinen\\_sektori/](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/vastuutahot/yksityinen_sektori/) 6.1.2014.

Sosiaali- ja Terveysministeriö 2014.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=9763021&name=DLFE-28315.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9763021&name=DLFE-28315.pdf) 1.9.2014

Sosiaali- ja terveysalan tilastollinen vuosikirja 2013.  
[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114974/URN\\_ISBN\\_978-952-302-046-7.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114974/URN_ISBN_978-952-302-046-7.pdf?sequence=1) 1.9.2014.

Suomen naisyrittäjät. 2010. Naisyrittäjän työhyvinvointi.  
<http://www.yrittajanaiset.fi/index.php?k=9343/> 6.1.2014.

Suomen perustuslaki 731/1999. [www.finlex.fi/](http://www.finlex.fi/) 15.6.20104

Sutinen P. 2012. Johtajana kehittymisen olemus kunta-alan johtajan kokemana. Acta-väitöskirja. Tampereen yliopisto, Suomen kuntaliitto.

Suutarinen M & Vesterinen P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Sydänmaanlakka P. 2008. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 2.painos. Talentum. Helsinki

Terveydenhuoltolaki 1326/2010. [www.finlex.fi/](http://www.finlex.fi/) 14.6.2014.

Terveyden- ja Hyvinvoinninlaitos. Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveyspalveluissa 2009. [http://www.thl.fi/tilastoliite/tilastoraportit/2011/Tr33\\_11.pdf](http://www.thl.fi/tilastoliite/tilastoraportit/2011/Tr33_11.pdf) 1.9.2014.



Terveys- ja Sosiaalialan yrittäjät TESO ry. Valtakunnallinen terveys- ja sosiaalialan yritysten hakupalvelu. <http://www.tesory.com/?region=303>.  
<http://www.tesory.com/page/22/> 26.1.2014.

Tetrick L.E. 2002. Individual and organizational health. Teoksessa P.L. Perrewé & D.C. Ganster (toim.). Historical and Current Perspectives on Stress and Health. Amsterdam: Elsevier

Tuomi J & Sarajärvi A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu painos. Latvia. Tammi Oy.

Turja J, Kaleva S, Kivistö M & Seitsemo J. 2012. Työkyvyn varhainen tuki. Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla. Työterveyslaitos. Helsinki.

Työterveyslaitos. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW ty%C3%B6hyvinvointi web.pdf/](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf) 27.1.2014.

Työterveyslaitos. 2013. Työyhteisön hyvinvointi. [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden\\_edistaminen\\_tyopaikalla/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx/](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx/) 28.1.2014.

Valtionkonttori. 2013. Kaiku työelämäpalvelut. [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palvelut/Kaikutyo\\_elamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita\\_tyohyvinvointi\\_on/](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyo_elamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on/) 27.1.2014.

Valvira 2014. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. <http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet/> 14.5.2014.

Vandenberg R. J, Park K, De Joy D. M, Wilson M. G & Griffin-Blake C.S. 2002. Teoksessa: Perrewé P.L & Ganster D.C. (toim.). Historical and Current Perspectives on Stress and Health. Amsterdam: Elsevier.

Visuri S, Saarni H, Niemi L, Wibom H & Hämäläinen R. Työterveyslaitos 2012. Teoksessa: Arjen teoilla - arjessa kuntoon. Elän täydesti. Turku.

Viitala R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vilka H. 2005. Tutki ja kehitä. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Wilson D. M, Dejoy R. J, Vandenberg H. A, Richardson A. L & Mc Grath A. L. 2004. Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77.

Xanthopoulou D, Bakker A. B, Heuven E, Demerouti E & Schaufeli W. B. 2008. Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13.

Yrittäjyyskatsaus 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 46/2012.

Zhang Y, Gan Y & Cham H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, 43, 1529–1540.

Zwetsloot G & Pot F. (2004). The business value of health management. *Journal of Business Ethics*, 55, 115-124.

Österberg – Hostedt J. 2009. Yrittäjänä ammatissa sosiaali- ja terveysalalla–yrittäjyyden muotoutuminen kuntatoimijoiden ja yrittäjien näkökulmasta. Sarja A-3:2009. Turun kauppakorkeakoulu.

## **LIITTEET**

Liite 1. Haastatteluteemat

### **TEEMAT**

- 1. Yrittäjähistoria**
  
- 2. Yrityksen tilanne ja muutokset siinä**
  - a. tulevaisuuden visioit**
  - b. osaaminen ja henkilöstö**
  
- 3. Liiketoimintaympäristön muutokset**
  - a. oma tilanne naisyrittäjänä**
  
- 4. Yrityksen tulevaisuudennäkymät**
  - a. Oma tilanne naisyrittäjänä**
  - b. Tyytyväisyys ja kuormittuminen**
  
- 5. Mikä auttaa jaksamaan?**
  
- 6. Palvelut**
  - a. Mitä palveluja on käytössä?**
  - b. Mitä palveluja tarvitset?**
  - c. Miten palvelujärjestelmä(t) palvelee naisyrittäjää?**