

Mira Nyberg

# Parturi-kampaajan työhyvinvointi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Tammikuu 2017

Tekijä Otsikko	Mira Nyberg Parturi-kamppaajan työhyvinvointi
Sivumäärä Aika	38 sivua + 1 liite Tammikuu 2017
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittämisen
Ohjaaja	Lehtori Päivi Saariaho
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa parturi-kamppaajana toimivien yrittäjien työhyvinvoinnin tilasta. Tutkimusongelmassa haettiin vastauksia kysymyksiin, joissa selvitettiin parturi-kamppaajien työhyvinvoinnin tilaa, osatekijöitä, jotka korostuvat parturi-kamppaajan työssä, sekä kehittämissuhteita tulevaisuuteen.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Teoreettinen viitekehys keskittyi Marja-Liisa Mankan luomaan hyvinvointimalliin, joka kuvaa laajasti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusta varten haastateltiin neljää parturi-kamppaajana toimivaa pienyrittäjää. Yrittäjät osallistuivat teemahaastatteluihin, jossa he itse saivat jäsentää vastauksensa haluamaansa muotoon ja näin ollen vastauksista saatiin ainutlaatuisia.</p> <p>Teemahaastatteluiden tuloksista selvisi vastaajien työhyvinvoinnin olevan keskimääräisesti hyvä. Työhyvinvoinnin tilaan vaikutti yrittäjien työmäärä suhteessa vapaa-aikaan, työympäristö ja toimivat työvälineet. Vastaajilla tärkeimmiksi osa-tekijöiksi nousivat työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ja hyvä ryhmähenki työpaikalla.</p> <p>Tämän opinnäytetyön johtopäätöksenä voitiin todeta, että laadullisen tutkimuksen avulla saatiin hyvä kuva parturi-kamppaajien työhyvinvoinnin nykytilasta. Vastaajista kolme neljästä koki työnsä mielekkääksi, ja he viihtyivät työssään hyvin. Hyvään työhyvinvointiin edesauttoivat stressin hallinta, töiden organisointi ja järjeistäminen sekä työn- ja vapaa-ajan sovittaminen yhteen.</p>	
Avainsanat	parturi-kamppaaja, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin tekijät

Author Title	Mira Nyberg Work Well-being of Hairdresser
Number of Pages Date	38 pages + 1 appendix January 2017
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to study hairdresser entrepreneurs' well-being at work. The goal of the study was to find out the hairdressers' current state of well-being at work, identify the elements that are emphasized in hairdressers work, as well as provide proposals for development in the future.</p> <p>This study was carried out by using qualitative research methods. The theoretical part of the thesis focused on well-being model created by Marja-Liisa Manka, which describes widely elements that influence well-being at work. For the study, four hairdresser entrepreneurs were interviewed. The entrepreneurs took part in the theme interviews, where they themselves were able to parse their responses to a desired format, and therefore the responses were unique.</p> <p>As a result of the interviews, it became clear that the respondents well-being at work was good on average. Well-being at work was reflected by the amount of work in relation to leisure time, work environment and tools of trade. According to the respondents, the most important factors were knowing how to separate work and leisure time from each other and good team spirit in the workplace.</p> <p>As a conclusion of this study, it can be stated that by means of qualitative research it was possible to get a good picture of the current state of the hairdressers' well-being. Three out of four respondents felt that their work is meaningful and they enjoy their work. Good well-being at work resulted from stress management, organization and the balance between work and leisure.</p>	
Keywords	hairdresser, well-being at work, well-being at work factors

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma	2
1.3	Tutkimuksen rajaus ja tutkimusmenetelmä	2
2	Parturi-kampaaja	3
2.1	Hiusala	3
2.2	Toimenkuva	4
2.3	Yrittäjä	4
3	Työhyvinvointi	5
3.1	Mitä on työhyvinvointi?	5
3.2	Yrittäjän työhyvinvointi	5
3.3	Henkinen ja fyysinen hyvinvointi	6
3.4	Työturvallisuus	7
4	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	8
4.1	Työhyvinvoinnin tekijät	8
4.2	Organisaatio	9
4.2.1	Tavoitteellisuus	9
4.2.2	Osaamisen ja työympäristön kehittäminen	10
4.3	Toimiva työyhteisö	11
4.3.1	Luottamus	11
4.3.2	Yhteistyötaidot ja avoimuus	12
4.3.3	Verkostoituminen	13
4.4	Työ	13
4.4.1	Työn ilo	13
4.4.2	Työn monipuolisuus	14
4.4.3	Oppiminen ja palautteenanto	15
4.5	Johtaminen	15
4.5.1	Itsensä johtaminen	15
4.5.2	Jaettu ja moderni johtaminen	16
4.6	Minä itse	17
4.6.1	Terveys ja fyysinen kunto	17
4.6.2	Vapaa-aika ja palautuminen	18
4.6.3	Psykologinen pääoma	19

5	Tutkimuksen toteutus	20
5.1	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä	20
5.2	Tutkimuksen toteutus	21
5.3	Aineiston keruu ja purku	21
5.4	Aineiston käsittely	23
6	Tutkimuksen tulokset	23
6.1	Yrittäjä	23
6.2	Organisaatio	24
6.3	Toimiva työyhteisö	25
6.4	Työ	25
6.5	Johtaminen	26
6.6	Minä itse	27
7	Johtopäätökset	28
7.1	Tulosten yhteenveto	28
7.1.1	Työn tavoite	28
7.1.2	Työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila	28
7.1.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	30
7.1.4	Vastaajien työhyvinvoinnin kehittämissuhteudet	31
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	32
8	Lopuksi	33
	Lähteet	36
	Liitteet	
	Liite 1. Teemahaastatteluiden runko	

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön taustaa

Työhyvinvointia pidetään kokonaisuutena, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Yrityksissä työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoitunut johtaminen sekä ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisön toimiva ilmapiiri. Työhyvinvoinnin suurin merkitys on auttaa työssä jaksamisessa. Kun hyvinvointi lisääntyy yrityksen tuottavuus ja työhön sitoutuminen lisääntyvät ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

*”Työ tulee täyttämään suuren osan elämästäsi ja ollaksesi todella tyytyväinen, sinun täytyy uskoa siihen, mitä teet. Ainoa tapa tehdä hienoa työtä on rakastaa sitä, mitä teet.” – Steve Jobs*

(Stanford 2008.)

Steve Jobsin sanoin työn ei pitäisi olla pelkkää toimeentuloa, vaan työstä kuuluu voida nauttia. Jokainen itse pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa itsensä johtamisella, mutta työpaikan ja sen yhteisön tulisi jo lainsäädännön sekä yhteiskuntavastuun vuoksi tarjota työntekijöille mahdollisuuksia kehittää omaa työnkuvaansa ja henkistä kasvuaan.

Parturi-kampaajien työtä voidaan pitää fyysisesti raskaana niin henkisesti kuin ruumiillisestikin. Työssä vaaditaan jaksamista, sinnikkyyttä ja palveluallttiutta. Parturi-kampaajan työ koostuu asiakaspalvelusta ja oman ammattitaidon ylläpitämisestä. Oman kunnon ja terveyden ylläpitäminen korostuvat tässä ammatissa. Parturi-kampaajat tekevät seisomatyötä ja ovat päivittäin tekemisissä kemikaalien kanssa, mikä voi aiheuttaa esimerkiksi herkistymistä käytettäville aineille.

Miten parturi-kampaajan työssä jaksetaan tällä hetkellä? Mitä voisi tehdä paremmin? Näihin kysymyksiin haen vastauksia tässä opinnäytetyössä.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa parturi-kampaajien työhyvinvoinnin nykyisestä tilasta ja siitä, miten sitä voitaisiin kehittää paremmaksi. Tutkimuksen tekemisessä apuna olen käyttänyt laadullisia teemahaastatteluita. Haastattelut kerättiin pääkaupunkiseudulla toimivilta parturi-kampaajilta.

Tutkimusongelmassa etsin vastausta parturi-kampaajien työhyvinvoinnin tilaan ja työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja, siihen miten kukin voisi omalta osaltaan kehittää tulevaisuudessa työhyvinvointiaan.

Tutkimusongelmassa haen vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on pienyrittäjien työhyvinvoinnin tila?
- Mitkä osatekijät korostuvat parturi-kampaajan työssä?
- Miten työhyvinvointia saataisiin kehitettyä?

## 1.3 Tutkimuksen rajaus ja tutkimusmenetelmä

Rajasin tämän opinnäytetyön tarkastelemaan pääkaupunkiseudun parturi-kampaajia. Haastateltavat parturi-kampaajat toimivat tai ovat toimineet yrittäjinä ja heillä on ainakin muutama alainen. Valituissa parturi-kampaamoissa työskentelee maksimissaan kymmenen työntekijää. Työssäni olen halunnut löytää konkreettisia esimerkkejä käytännöstä ja haastateltavien omia mielipiteitä.

Opinnäytetyöhön valitsin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen. Haastattelut toteutin teemahaastatteluina, joiden avulla sain yksilöllistä ja yleistämätöntä tietoa. Halusin luoda haastattelutilanteisiin ilmapiirin, jossa haastateltavat pystyvät rauhassa vastaamaan esitettäviin kysymyksiin. Laadullisen tutkimuksen etuna on henkilökohtainen kontakti tutkijan ja haastateltavan välillä, jota ei määrällisen tutkimusmenetelmän kautta voi saavuttaa.

Tavoitteeni mukaan halusin antaa haastateltavien jäsenellä vastauksiaan itse sekä saada mahdollisimman henkilökohtaista tietoa selville. Halusin tutkimuksella saada aikaan ainutlaatuisia vastauksia. Tässä tapauksessa en halua johdatella haastateltavia tiettyyn vastaukseen, vaan haluan antaa heidän kertoa vapaasti omat mielipiteensä.

## 2 Parturi-kampaaja

### 2.1 Hiusala

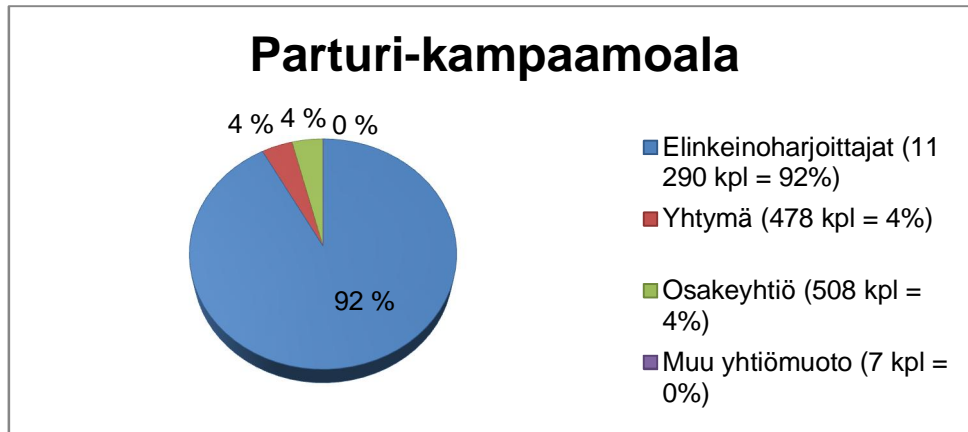
Itsestä ja hyvinvoinnista huolehtimisen kulttuuri on kasvavasti lisääntynyt kansainvälisesti ja näin ollen myös levinnyt laajalti Suomeen. Tämä on lisännyt ihmisten tietoisuutta siitä, kuinka tärkeää on pitää huolta omasta ulkoisesta olemuksesta ja kuinka paljon hiusten- ja ihonhoito merkitsee omalle hyvinvoinnille. (Verohallinto 2012.)

Parturi-kampaaja on hiusten hoitamisen ja muotoilun asiantuntija. Parturi-kampaajan työtä on suunnitella, toteuttaa ja markkinoida asiakkaille hiusten hoitoja, leikkauksia, kampauksia, kihartamiskäsittelyjä sekä värjäyksiä. Nykyisin myös entistä useammin parturi-kampaamoissa tehdään hius- ja ripsipidennyksiä sekä rakennekynsiä. (Ammattinetti 2016.)

Hiusalan perustutkinto suoritetaan ammatillisena peruskoulutuksena, johon sisältää hiusten leikkauksia, partakäsittelyjä, kampauksia ja ehostusta, värjäys- ja permanenttikäsittelyjä, värioppia sekä yrittäjyyttä. Suoritettava perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (135 osaamispistettä), yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä) ja vapaasti valittavista tutkinnonosista (10 osaamispistettä). Ammatillisen perustutkinnon laajuus on kaikkiaan 180 osaamispistettä. Hiusalan perustutkintoon kuuluu myös ammatilliset näyttötutkinnot. (Opetushallitus 2014.)

Vuosittain hiusalalle valmistuu noin tuhat ammattilaista, joiden työllistyminen nähdään hyvänä ja ajoittain hiusalalla koetaan jopa työvoimapulaa. Hiusalalla toimivat yrittäjät tekevät perustyönsä (parturi-kampaaja) lisäksi myynti-, markkinointi- ja myynninedistämistehtäviä ja tuote-esittelyitä. Parturi-kampaajista suurin osa on itsenäisiä yrittäjiä, joiden ansiotaso perustuu liiketoiminnan kannattavuuteen. Toisen palveluksessa työskentelevän työntekijän palkkauksessa noudatetaan hiusalan työehtosopimusta, jossa työntekijän palkka määräytyy joko kiinteänä taulukkopalkkana tai provisiomuotoisena palkkana. Helmikuussa 2012 oli Verohallinnon rekisteröintiaseman mukaan toimivia parturi-kampaamoja 12 283 kappaletta. Parturi-kampaamoalan yrityksistä suurin osa (yli 90 prosenttia) on pienyrityksiä, eli ammatinharjoittajien tai yksityisten elinkeinonharjoittajien yrityksiä (kuvio 1). Toimivista yrityksistä työnantajia toimialoilla on vain kahdeksan prosenttia. (Verohallinto 2012.)





Kuvio 1. Jakauma yritysmuodoittain parturi-kampaamoalalla (Verohallinto 2012).

## 2.2 Toimenkuva

Parturi-kampaajan ammatissa tarvitaan asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitoja, sekä kädentaitoja ja esteettistä näkemystä. Luovuus, mielikuvitus ja taiteellisuus ovat eduksi varsinkin vaativimmissa töissä, kuten juhlakampauksissa.

Parturi-kampaajan perustyövälineisiin kuuluvat sakset, kammat, harjat sekä permanenttikäsittelyihin ja värjäykseen käytettävät välineet ja aineet. Erityisen tärkeää on huolehtia omien työvälineiden ja työympäristön puhtaudesta. Työtilana voidaan käyttää liikehuoneistoa tai kodin yhteydessä olevaa tilaa. Suuremmissa parturi-kampaamoissa työskentelee yhtäaikaaisesti useampia ammattilaisia, kun taas pienissä liikkeissä ei välttämättä työskentele muita työntekijöitä kuin yrittäjä itse. (Ammattinetti 2016.)

## 2.3 Yrittäjä

Yrittäjäksi voidaan luetella henkilö, joka tekee ansiollista työtä olematta työsuhhteessa, virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa. Yrittäjä harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla. Yrittäjiä voi olla työnantajayrittäjä tai yksinyrittäjä, joka toimii ammatinharjoittajana tai freelancerina. (Tilastokeskus 2016.)

Yrittäjänä toimivan parturi-kampaajan työhön sisältyy yritystoiminnan suunnittelua, toteuttamista, seuranta ja arviointia. Siihen sisältyy myös tuotannollisen toiminnan organisointia ja työntekijöiden ammattitaidon kehittämistä. Yrittäjän on hyvä omata liiketaloudellista osaamista. Parturi-kampaamopalvelujen ytimenä on kustannustietoinen hin-

noittelu, hyvään ammattitaitoon sekä palveluun perustuvat vakituiset asiakassuhteet ja sitä kautta toiminnan kannattavuus. Työn lähtökohtana voidaan pitää asiakkaan tarpeiden tulkintaa. (Ammattinetti 2016.)

### 3 Työhyvinvointi

#### 3.1 Mitä on työhyvinvointi?

Oleellinen osa ihmisen elämää on työ ja sitä voidaan pitää keskeisenä hyvinvoinnin lähteenä. Työ merkitsee toimeentuloa, rytmittää ja ryhdittää elämää, tuo mukanaan sosiaalisuutta, sekä mielekästä tekemistä. Yksityiselämän erottaminen työelämästä luo haasteita erottaa työhyvinvointi muusta hyvinvoinnista. (Rauramo 2012, 10.)

Työhyvinvoinnista on tehty monta määritelmää. Työhyvinvointia ei voida pitää konkreettisena asiana, joten sen käsitteellistäminen on haastavaa. Se voidaan määritellä tarkoittamaan henkilökohtaista vireystilaa ja tunnetta eli yksilön hyvinvointia tai työyhteisön vireystilaa kokonaisuutena. Työyhteisö tarjoaa meille turvallisuutta, haasteita ja kehitysmahdollisuuksia. Se on muutakin kuin fyysisen terveyden hoitamista. Oma hyvinvointi on kiinni omasta itsestä ja halusta, eikä mahdollisista työnantajan toimista. Jokaisella on oma vastuunsa hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Henkisen hyvinvoinnin pettäessä voi seurata pahoinvointia muillakin osa-alueilla. (Ojala & Ahonen 2005, 23, 28–30.)

Työhyvinvointi on suhteellisen uusi käsite, jonka voidaan katsoa yleistyneen vasta 1990-luvun puolenvälin jälkeen. Työhyvinvointia ei voida pitää pysyvänä tilana, vaan siinä on yksilö- tai tilannekohtaista vaihtelua. Työhyvinvoinnin kärsiessä pahimmassa ääripäässä voi seurata työkyvyttömyys, työssä uupuminen tai työperäinen pahoinvointi. (Tarkkonen 2012, 13–14.)

#### 3.2 Yrittäjän työhyvinvointi

Yrittäjän itsensä vastuulla on huolehtia koko työyhteisön hyvinvoinnin lisäksi, myös omasta jaksamisestaan ja työhyvinvointinsa ylläpitämisestä. Omasta hyvinvoinnistaan huolehtiva yrittäjä seuraa ja reagoi toimintaympäristönsä muutoksia. Yrittäjä, joka huo-

lehtii omasta työhyvinvoinnista, pystyy toimimaan ja ymmärtämään sen tärkeän merkityksen myös muun työyhteisön kannalta. (Manka & Hakala & Nuutinen & Harju 2010, 3, 7.)

Yrittäjänä usein kuvataan omaa työhyvinvointiaan positiivisena tunteena, joka näkyy työssä innostumisena ja sitkeytenä jatkaa yrittämistä, vaikka olisi taloudellisesta epävarmuutta. Yrittäjät joutuvat keskimäärin tekemään enemmän töitä kuin palkansaajat, mutta usein myös viihtyvät paremmin työssään. Innostuneisuutta työhön voidaan kuvaata työn imuksi. (Manka ym. 2010, 10.)

Yrittäjän työn imun kokemuksen syntyyn vaikuttavat

- *tarmokkuus*, joka näkyy kokemuksen energisyydestä ja sinnikkyytenä
- *omistautuminen*, joka näkyy intona ja ylpeytenä omasta työstä
- *uppoutuminen*, joka näkyy keskittymisenä ja työhön paneutumisenä

(Manka ym. 2010, 10).

### 3.3 Henkinen ja fyysinen hyvinvointi

Henkisen hyvinvoinnin osa-alueelle voidaan määritellä oman elämän mielekkääksi tekevät asiat eli elämäntavoitteen. Tavoitteen määrittäminen edellyttää kunnollista itse-tuntemusta, joka määräytyy omista elämänarvoista, minäkuvasta sekä ajattelun ja havaintoja ohjaavien uskomusten kautta. Kun ihmisellä on vahva itsetuntemus, sen kautta löytyvät työkalut tavoitteen määrittämiseen ja oman toiminnan ohjaamiseen. Ihminen usein havaitsee helpommin negatiivisia ja toimintakykyä heikentäviä oireita. Henkinen hyvinvointi on paljon muutakin kuin uupumus- tai masennusoireiden puutetta. (Leskinen & Hult 2010, 31.)

Omien elämäntavoitteiden määrittämisessä sekä toiminnan ohjaamisessa henkilökohtaiset arvot ovat merkittävä tekijä. Arvot ohjaavat meitä toimimaan ja reagoimaan eri tilanteisiin. Mielen hyvinvointia ja hallinnan tunnetta tukevat arvot tilanteissa, joissa yleiset pelisäännöt eivät ole niin selvät. Voidakseen tuntea toimineensa parhaalla mahdollisella tavalla täytyy tiedostaa omat arvonsa. (Leskinen & Hult 2010, 33.)

Fyysinen hyvinvointi sisältää fyysisen kunnon ja terveyden ylläpitämisen, sekä voidaan nähdä molemmilla olevan merkitystä suorituskykyyn ja jaksamiseen. Hyvinvointi ja terveys ovat yksilöllistä, vaikka terveys voidaan määritellä sairauksien puuttumisena ja

lähes jokainen kokee sairastumisen jossain elämänsä vaiheessa. Jokainen määrittelee itse, kuinka terveeksi itsensä tuntee ja miten terveys vaikuttaa elämään ja hyvinvointiin. Terveelliset elämäntavat, kuten monipuolinen ravinto, tupakoimattomuus, liikunta ja lepo ovat hyvinvoinnin ja terveyden kivijalkoja. (Leskinen & Hult 2010, 39–40.)

Fyysisen kunnan tarve näyttäytyy erilalla eri elämäntilanteissa, työtehtävissä ja harrastuksissa. Fyysisesti hyvässä kunnossa oleva ihminen palautuu nopeammin ja paremmin stressistä. Fyysinen hyvinvointi näkyy ryhdikkyutenä ja aktiivisuutena, sekä tätä kautta heijastaa tuloksellisuuteen elämässä. Voidaan todeta, että fyysiseen puoleen panostavalla ihmisellä on paremmat mahdollisuudet voida myös kokonaisvaltaisesti hyvin sekä menestyä paremmin elämässään ja työssään. (Leskinen & Hult 2010, 40.)

Fyysinen hyvinvointi näkyy hyvänä toimintakyynä ja riittävänä terveytenä arjessa. Kun fyysinen kunto on hyvä niin arki tuntuu kevyemmältä ja hengitys kulkee vaivatta. Fyysisen toimintakyvyn takana on vahva luusto sekä toimintakykyiset lihakset ja nivelet. Fyysinen aktiivisuus parantaa myös kehon aineenvaihduntaa ja rasva-aineenvaihduntaa, jolla on suuri merkitys esimerkiksi painonhallintaan. Hyvä fyysinen kunto lisää myös vastustuskykyä. Usein fyysiseen hyvinvointiin liittyvien hyötyjen saavuttamiseen voidaan rinnastaa oikeanlainen ravitsemus ja lepo. (Leskinen & Hult 2010, 41.)

Liikunta vapauttaa elimistöön hormoneja, jotka tuottavat meille hyvinolontunnetta. Liikunnalla on todettu olevan suuri merkitys positiivisesti mielialaan sekä liikunta vähentää stressin tunnetta ja jännitteisyyttä. Fyysinen hyvinvointi näkyy myös ihmisestä ulospäin ryhdikkyutenä, kehon koostumuksessa, liikkeissä ja suorituskyvyssä, joten sillä on suuri vaikutus itsetuntoon ja siihen miten koemme itsemme. Fyysinen sekä henkinen hyvinvointi kulkevat siis käsikädessä. (Leskinen & Hult 2010, 42.)

### 3.4 Työturvallisuus

Työturvallisuuslaissa määritellään tavoitteeksi suojella työntekijän turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä terveydellisiä haittojen syntymisiä. Työturvallisuuslain nojalla annetuissa säädöksissä määritellään työnantajan, muiden työturvallisuuteen vaikuttavien henkilöiden ja työntekijöiden velvollisuudet. (Yrittäjät 2013.)

Työturvallisuuslain perusteella työnantajalla kuuluu yleinen laaja huolehtimisvelvollisuus. Työnantaja tulisi olla yrityksensä alan asiantuntija, sekä selvillä toimialalle ja työpaikalle ominaisista vaara- ja haittatekijöistä ja niiden torjunnasta. Työnantaja on velvollinen hankkimaan ulkopuolisilta asiantuntijoilta neuvoa, jos hänellä itsellään ei ole kyseistä asiantuntemusta. Työnantaja on velvollinen huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. Työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat on työnantajan otettava huomioon. Olosuhteet, jotka ovat epätavalliset, ennalta arvaamattomat ja joihin työnantaja ei pysty vaikuttamaan jäävät työnantajan huolehtimisvelvollisuuden ulkopuolelle. (Yrittäjät 2013.)

Parantamalla työoloja sekä järjestykseen ja siisteyteen panostamalla edesautetaan tuottavuutta merkittävästi samalla vähentäen tapaturmia ja poissaoloja. Tuottavuuden kehittäminen ei vaadi yrittäjältä suuria lisäkustannuksia tai toimenpiteitä. Ihmisten hyvinvoinnin ja tuottavuuden parantaminen onnistuu, kun työpaikalla työolot ja työyhteisö ovat kunnossa. (Työsuojeluhallinto 2015, 5.)

Tapaturma tai työstä aiheutuva sairastuminen on fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin koettelemus, johon liitetään myös taloudellisia menetyksiä. Voidaan arvioida, että työtapaturmien ja työperäisten sairauksien kustannukset voivat nousta jopa yli 10% yrityksen palkkakustannuksista. Työpaikalla tapahtuneet tapaturmat ja poissaolot lisäävät yrityksen tuotantokustannuksia, heikentävät tuottavuutta ja laatua sekä vaikuttavat kielteisesti kilpailukykyyn ja asiakaspalveluun. Vastaavasti työntekijälle sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuva poissaolo aiheuttaa tulotason alenemista varsinkin, jos poissaolo on pitkä kestoinen. Vakavien tapaturmien ja sairauksien seurauksena saattaa aiheutua työntekijälle tarve joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. (Työsuojeluhallinto 2015, 5.)

## **4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät**

### **4.1 Työhyvinvoinnin tekijät**

Marja-Liisan Manka on kehittänyt työhyvinvointimallin (kuvio 2), jossa hän on kuvannut laajasti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Malli koostuu viidestä eri osa-alueesta,

joihin vaikuttamalla työhyvinvointia pyritään kehittämään. Nämä osa-alueet ovat organisaatio, ryhmähenki, työ, esimies ja henkilö itse. (Manka 2011.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka 2011).

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden pohjatietona käytetään soveltaen Mankan mallin eri osa-alueita parturi-kampaajan työhön sekä Mäkelä-Pusan, Terävän ja Mankan sovitettua työhyvinvoinnin mallia yrittäjien näkökulmasta. Tämän mallin mukaan voimavaroja lisäävät monipuoliset ja kiinnostavat työtehtävät, oman osaamisen käyttäminen ja itsenäisyys työssä. Voimavaroja vähentäviksi tekijöiksi koetaan taloudellinen epävarmuus, hallinnointiin ja johtamiseen liittyvä aika sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan. Erityisesti yksin toimivalle yrittäjälle on tärkeää huolehtia omasta jaksamisesta, ajankäytöstä ja tavoitteiden asettaminen. (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011,17.)

## 4.2 Organisaatio

### 4.2.1 Tavoitteellisuus

Tavoitteellisessa organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden tulisi tuntea yrityksen visio, strategia ja arvomaailma. Visio määritellään tahtotilaksi, johon organisaatio pe-

rustaa suuntaviivansa, niin että haluttuun tulokseen päästään vuosien tähtäyksellä. Strategiat ovat organisaation valintoja, joilla johdetaan toiminta visiota kohti. Kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi tietää, millä tavoin kukakin voi omalla työllään ja toiminnallaan vaikuttaa tavoitteiden toteuttamiseen. Organisaation arvot kertovat, mitä työnteossa pidetään tärkeänä ja luotetaanko siihen, että jokainen pyrkii tekemään parhaansa. (Manka 2006, 17.)

Tavoitteellisuus kuuluu hyvinvoivan organisaation piirteisiin. Tällä tarkoitetaan sitä, että organisaatiolla on tulevaisuudesta selkeä visio ja strateginen toimintasuunnitelma vision toteuttamiseksi. Strategioita ei kannata luoda pelkän ylimmän johdon kesken, vaan koko henkilöstön olisi syytä osallistua tavoitteiden luomiseen. Mitä enemmän työntekijöitä otetaan mukaan tavoitteiden luomiseen, sitä kiinnostuneempia he ovat toimimaan halutulla tavalla. (Manka 2011, 79.)

Työhyvinvointia ei voida olettaa syntyvän itsestään, vaan se vaatii järjestelmällistä johtamista. Tähän sisältyy strategista suunnittelua, toimia henkilöstövoimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointi toiminnan jatkuvaa arvioimista. Vaikka johto on suuressa osassa työhyvinvoinnin suunnittelua, on jokainen kuitenkin itse vastuussa omasta työhyvinvoinnista, joten vastuuta ei yksinään pysty vierittämään esimiehen harteille. (Manka 2011, 80.)

#### 4.2.2 Osaamisen ja työympäristön kehittäminen

Organisaatioissa osaamisen jatkuva kehittäminen luo työyhteisöstä oppivan, jolloin se on valmis selviytymään nopeasti muuttuvista tilanteista. Oppivassa organisaatiossa keskitytään siihen, että oppiminen on samansuuntaista organisaation tavoitteiden, kuin taas yksilöiden, ryhmien tai koko organisaation oppimisen kanssa. Tähän lopputulokseen päästäkseen on kyettävä määrittelemään nykyiset ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Osaamisen kehittyminen vie aikaa ja on mahdollista, että nykyosaamisella ei enää tulevaisuudessa menestykään. (Manka 2011, 84–85.)

Oppiminen vaatii paljon, kuten esimerkiksi ajankäytön väljyyttä, vuorovaikutusta ja innovatiivista ilmapiiriä. Oppimisen sisäistäminen edellyttää työntekijältä päivittäisiä kohtaamisia niin työyhteisön jäsenten kun asiakkaidenkin kanssa. Kun työympäristössä on jännittynyt ilmapiiri tai kiire vaatii se veronsa ja vaikeuttaa oppimista. Työntekijöiden ylikuormitus voi johtaa pahimmillaan sairastumiseen ja puolustavaan käyttäytymiseen,

joka vaikuttaa oppimisilmapiirin köyhtymiseen. Ihmisellä on tapana tiedon puuttuessa täyttää tyhjää tilaa omilla kuvitelmillään. (Manka 2011, 84–85.)

Työssä ihmissuhteet ovat olennaisessa osassa työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin (Rauramo 2012, 105). Viime vuosina on työelämässä korostettu yhteisöllisyyden käsitettä, jonka on havaittu tukevan terveyttä, oppimista, hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Hyvässä työyhteisössä autetaan jokaista jäsentä toteuttamaan omaa yksilöllisyyttä, koska yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. (Manka 2011, 115.)

Fyysinen työympäristö vaikuttaa ratkaisevasti työhyvinvointiin, joten kulmakivenä kannattaa kiinnittää huomiota työympäristön toimivuuteen ja korjata siihen liittyvät epäkohdat. Työympäristön turvallisuuteen sekä riskittömyyteen velvoittavat myös työturvallisuuslaki ja työnsuojelun valvontalaki, joiden tehtävä on parantaa työoloja, sekä turvata työntekijöitä. (Manka 2011, 85–87.)

Työympäristön toimivuutta voidaan tukea työhyvinvointisuunnitelmalla, joka kannattaa tehdä henkilöstön kanssa kalenterivuodeksi. Suunnitelmassa selvitetään työhyvinvoinnin tilaa esimerkiksi kehityskeskusteluilla tai itsearviointi- ja työyhteisökyselyillä. Hyvinvoinnin puutteet kannattaa muuttaa rahaksi, jotta niiden tärkeys ymmärretään paremmin. Yhdessä henkilöstön kanssa voidaan pohtia, miten työyhteisön hyvinvointia voisi parantaa. (Manka 2011, 85–87.)

### 4.3 Toimiva työyhteisö

#### 4.3.1 Luottamus

Luottamusta pidetään sosiaalisen pääoman mahdollistajana. Ihmisten sosiaalista pääomaa lisää vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot sekä aktiivinen toiminta kaikkien hyväksi. Kun esimies toimii oikeudenmukaisesti, se tuottaa luottavaisuutta työyhteisössä. Luottamuksen syntyyn vaikuttavina tekijöinä voidaan pitää rakenteita, tunnepohjaa, avoimuutta, osaamista ja tietopohjaa. (Manka 2011, 118.)

Luottamuksen edistäjän työyhteisössä voidaan pitää oikeudenmukaista johtamista, sovittujen toimintatapojen noudattamista, toisia arvostavaa vuorovaikutusta, vastuulli-



suutta, rehellisyyttä ja avointa tiedonvälitystä. Toimiminen erilaisissa verkostoissa edellyttää ja vahvistaa luottamusta. Luottamuksen merkitsevyys korostuu erityisesti johdon ja henkilöstön välillä, kun kehitetään hyvin toimivaa ja tuloksellista työyhteisöä. Luottamuksen perusedellytys on oikeudenmukainen päätöksenteko ja kohtelu. Työpaikalla oikeudenmukainen johtaminen ja luottamus korostuu erityisesti muutoksissa, joihin liittyy epävarmuutta tulevaisuudesta. (Työterveyslaitos 2015.)

#### 4.3.2 Yhteistyötaidot ja avoimuus

Yhteistyötaitoja voidaan pitää jokaisen ihmisen vastuulla. Yhteisöllisyys edellyttää vastavuoroisuutta, johon sisältyy arkiset taidot, kuten tervehtiminen, kuunteleminen, auttaminen sekä lupausten pitäminen. Yksilötasolla työyhteisötaidot nähdään vastuullisuutena ja sitoutumisella työtehtäviin. Ryhmässä yhteistyö näkyy auttamisena, reiluutena ja haluna toimia yhteisen hyvän puolesta. Yhteistyötaitoihin voidaan rinnastaa velvollisuusnäkökulma, johon sisältyy huolehtiminen työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä työkavereiden ja esimiesten kanssa, mielipiteiden ilmaisusta asioiden eteenpäin viemiseksi sekä osallistumisesta työpaikan kehittämistyöhön. (Manka 2011, 122–123.)

Työssä onnistumisen edellytyksenä työyhteisössä tarvitaan jokaiselta aitoa läsnäoloa, itsensä johtamista, positiivista palautetta ja kannustusta, mahdollisuutta kokeilla uutta, mutta annetaan myös tilaa ja armoa epäonnistumiselle. Työyhteisötaitojen keskeisessä osassa on myös vuorovaikutusosaaminen, joka ei pelkästään riitä ammattilaiseksi pääsyyn, vaan sen kehittäminen mahdollistaa ammattitaidon kohoamisen uudelle tasolle. (Työterveyslaitos 2011, 21.)

Työyhteisötaidot eivät synny tyhjästä, vaan ne täytyy opetella, kuten myös esimerkiksi esimiestaidot. Työyhteisötaidoissa huomio kannattaa kiinnittää vuorovaikutuksen sävyyn. Positiivinen asenne onnistumisista kiinnittää huomion ja valtaa mielen. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluvat ongelmatilanteista puhuminen ja kehittävän palautteen antaminen. Asioista pyritään puhumaan suoraan ja avoimesti. (Manka 2011, 123–125.)

Avoimuus vuorovaikutuksessa näkyy siinä, että muita ei tuomita tai toimita arvostelevasti, vaan pysytään ikään kuin kelluvassa tilanteessa ja pohditaan mitä on tapahtumassa. Avoimuus johtaa siihen, ettei ketään saa pitää itsestään selvyytenä. Jokaisen täytyy uskaltaa puhua omalla äänellä ja kertoa omia mielipiteitä. Kuitenkin pyrkimättä

olemaan ainoana oikeassa tai tyrkyttämällä omaa valmista maailmaa toiselle. Avaimessa työympäristössä ei ratkota yksin ongelmia vaan ratkaisut rakennetaan yhdessä. (Manka 2006,146.)

#### 4.3.3 Verkostoituminen

Verkostoituminen ja verkostot ovat pinnalla olevia käsitteitä. Niitä voidaan käyttää hyödyksi esimerkiksi rekrytoinnissa, jossa työhön valitaan henkilö, jonka verkostoja voidaan hyödyntää erilaisissa tehtävissä. Työyhteisöjä pidetään tärkeinä ja joillekin ne voivatkin toimia perheen korvikkeena. Verkostoja ja suhteita luodaan työpaikoilla ja ne yleensä tulevat pysymään läpi elämän. Kaikki ihmiset eivät kuitenkaan ole persoonaltaan verkottujia, vaan on myös yksinpuurtajia, joille pitää antaa arvostusta ja omaa tilaa. (Juholin 2009, 35, 47.)

Liiketoimintaverkostoja voivat muodostaa toisistaan riippuvaiset yritykset, jolloin ne voivat tuottaa lisäarvoa toisilleen. Myös työntekijät voivat henkilökohtaiselle tasolla luoda yhteyksiä. Tärkeimpänä ei välttämättä pidetä mitä osaat, vaan keitä tunnet ja mitä he osaavat. Verkostoituminen vaatii kumppanuuden johtamista, viestintätaitoja sekä aktiivisuutta. Verkostoitumisen perusteena voidaan pitää luottamusta, koska kukaan ei pysty sitä täysin valvomaan. (Manka 2006, 33.)

### 4.4 Työ

#### 4.4.1 Työn ilo

Työ ei välttämättä yksin tyydytä kaikkia tarpeitamme, mutta hyvässä työssä riittää kolme perustarvetta; itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen. Kun nämä kolme perustarvetta tyydyttyvät, voidaan puhua työn mielekkyydestä. (Hakanen 2011, 31.) Työn ilo voidaan liittää työn imu-käsitteeseen, jonka tutkimuksen Hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Schaufeli ja Bakker ovat käynnistäneet. Määritelmän mukaan työn imulla tarkoitetaan aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työntekijä, joka kokee tuntevansa työn imua voi saavuttaa työssään hyvinvoinnin kolme ulottuvuutta; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imulla ei tarkoiteta yksioikoisesti sitä, että työ olisi pelkästään kivaa. Työn imun kokemuksesta voidaan verrata myönteisessä yhteydessä työntekijöiden terveyteen, onnellisuuteen sekä hyvään työ-

suoritukseen ja yrityksen taloudelliseen menestykseen. Työn imua kokevat työntekijät voivat tartuttaa työn imun muihin työntekijöihin, jolloin koko tiimin suoritus voi parantua. Työn imussa voidaan tulkita periaatetta, jossa työolot ja johtaminen synnyttävät työn imua. Se jakaa halua työntekijöille tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. (Hakaniemi 2011, 28–42.)

Csikszentmihalyi on kehittänyt vuonna 1990 flow-tilasta teorian, jonka mukaan ihmiset ovat omistautuneet toiminnalleen. Sen aikana ihminen toimii syvästi keskittyneenä, mutta ponnistelematta. Kokemuksen tuomasta omistautumisesta ihminen saa nautintoa ja ihmiset ovatkin valmiita maksamaan tilasta kovankin hinnan. Csikszentmihalyin mukaan mikä tahansa työ voidaan muuttaa iloksi flow'n avulla. Työn alhaiseen nautittavuuteen voivat vaikuttaa valta ja sitä pitävät johtajat. Työntekijät voivat tuottaa tehokkaammin ja saavuttaa tavoitteet työstä flow'sta saadun ilon kautta. Hyvät olosuhteet eivät vielä takaa henkilön pääsyä flow'n tuomaan tilaan ja työtyytyväisyyttä. (Csikszentmihalyi 1990, 4, 154.)

#### 4.4.2 Työn monipuolisuus

Työ merkitsee ihmiselle toimeentuloa, mutta parhaimmillaan se on myös keskeinen hyvinvoinnin ja innostuksen lähde. Pahimmassa tapauksessa työ voi myös kuluttaa voimavarat ja terveyden loppuun. Työssä oleellista on missä määrin työ vastaa omia edellytyksiä sekä taipumuksia. Työn monipuolisuutta voidaan verrata Maslow'n viiden portaan malliin, joka muodostuu fysiologisista perustarpeista, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Hyvinvoinnissa oleellisena pidetään, miten nämä kaikki tarpeet tyydyttyvät niin yksityiselämässä kuin myös työssä. (Rauramo 2012,8.)

Työn monipuolisuuden kannalta on tärkeää säilyttää yrityksessä ikärakenne. Yritykset tarvitsevat erilaisia kokemuksia, hiljaista tietoa, oppimiskykyä, tuoretta näkemystä ja teknistä tietoa. Yrityksen monipuolinen osaaminen ja ikärakenne voivat vaikuttaa ratkaisevasti kykyyn tuottaa yritykselle lisäarvoa ja mahdollistaa uusiutumista. Edellytyksenä monipuoliselle henkilöstölle pidetään yhdessä oppimista ja innovatiivisuutta. (Ojala & Ahonen 2005, 48.)

#### 4.4.3 Oppiminen ja palautteenanto

Yritys voi osaamista kehittämällä saavuttaa tavoitteet ja säilyttää kilpailukykyä jatkuvasti kehittyvässä ympäristössä. Työ on ihmiselle väylä, joka mahdollistaa itseilmaisun, omien kykyjen hyödyntämisen ja uuden oppimisen. Työpaikalla osaamisen kehittämistä tulee ennakoida ja pelkkien osaamisaukkojen täyttäminen ei ole riittävää. Ihmisen itsensä kannalta osaamisen ylläpitäminen on merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla, sekä se edistää työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkilökohtainen työ on tarpeeksi haastavaa, sekä vastaa yksilön ominaisuuksia. (Rauramo 2012, 146.)

Työntekijän joustavuus ja ponnistelu yrityksen hyväksi, on työn tekemisen mielekkyyden kannalta ensisijaisesti huomattava yrityksessä. On erityisen tärkeää, että uurastus ja aikaansaannokset saavat myönteistä palautetta, jonka kautta työntekijä saa arvostuksen tunnetta ja tuntee kuuluvansa yhteiseen työyhteisöön. Palaute työstä voi olla myönteistä tai kielteistä, mutta palaute parhaimmillaan on hyödyllistä ja opettavaista. (Hakanen 2011, 59.)

Esimiehiä ei aina koeta riittävän ahkeriksi palautteen antajiksi. Suomalaisessa tapakulttuurissa palautteenanto koetaan vaikeaksi. Sekä palautteen anto, että palautteen vastaanotto vaatii oikeanlaista asennetta. Esimiehiltä saatu palaute on väline ohjata ja tukea työntekijöitä toimimaan itseohjautuvasti tavoitteiden mukaisesti. (Järvinen 2012,112.)

#### 4.5 Johtaminen

##### 4.5.1 Itsensä johtaminen

Työyhteisö ei toimi tehokkaasti, jos yritystä ei johdeta. Johtotehtävään tarvitaan henkilö, joka huolehtii, että työnteolla ovat edellytykset kunnossa. Esimiehen tärkeimmiksi tehtäviksi muodostuvat järjestyksen ylläpito, tehtävien selkeyttäminen sekä henkilöstön työmotivaation ja työtyytyväisyyden luominen. (Järvinen 2012, 27.)

Johtajuuden peruseriaatteena voidaan pitää, jos haluaa johtaa muita on kyettävä johtamaan itseään. Itsensä johtamiseen tarvitaan hyvää itsetuntoa ja –luottamusta. Joh-

tamalla itseään voi tutustua itseensä kaikin puolin paremmin, löytää kehittämiskohteita, nimetä itselleen tavoitteita ja tehdä suunnitelmia niiden toteuttamiseksi. Hyvä itsensä johtaminen on tavoitteellista, johon kuuluu psyykkisesti ja fyysisesti henkilökohtaisesta hyvinvoinnista huolehtimista, stressin ja ajankäytön hallintaa, tunneälykkyyttä, tunteiden hallintaa, muutosvalmiutta sekä muutosten hallintaa. Hyvä itsensä johtaja luottaa itseensä ja kykyihinsä johtajana, sekä ymmärtää mistä tekijöistä oma hyvinvointi muodostuu ja miten siihen pystyy vaikuttamaan. Hyvällä johtajalla on halu kehittää itseään ja hän pystyy asettamaan itselleen tavoitteita omaan kehittymiseensä. Itsensä johtamisella voidaan tuottaa positiivista energiaa ja jaksamista niin ulkoisesti kuin sisäisesti. (Haaranen 2016.)

Itsensä johtamisessa esimiehen täytyy keskittyä omaan johtamiseensa, sekä tiedostaa ja panostaa tehtävien tärkeyteen. Esimiehen täytyy keskittyä olennaiseen ja kantaa vastuu itsensä johtamisesta näyttäen samalla esimerkkiä alaisilleen. Ajankäyttöä tulisi hoitaa niin, että osaa laittaa asiat tärkeysjärjestykseen. Fyysisestä kunnosta tulee huolehtia ajoittain pysähtymällä ja refleктоimalla sekä huolehtimalla omasta motivaatiosta. (Aarnikoivu 2013, 123–125.)

#### 4.5.2 Jaettu ja moderni johtaminen

Jaettua johtamista voidaan pitää dynaamisena, jossa ryhmän kesken johdetaan toinen toista saavuttamaan halutut tavoitteet. Jaettua johtajuutta kuvaa parhaiten johtajuus, joka on levinnyt laajalti ryhmän sisälle, eikä vain yhteen henkilöön, joka toimii virallisena esimiehenä. Tiimin tehokkuus riippuu verkoston vuorovaikutussuhteiden laadusta enemmän kuin esimiehen ominaisuuksista. (Manka 2011, 107.)

Jaettua johtamista voidaan kuvata seuraavasti:

- Johtaminen ei ole ennalta tietämistä vaan neuvottelua.
- Johtaminen antaa tilaa yhdessä tekemiselle.
- Yhteistoiminnan johtamiseen kuuluu kuunteleva visiointi.
- Kontrolli perustuu luottamukseen.
- Johtamistyö on itsensä likoon laittamista.
- Johtaminen on miniäänisen tiedon arvostamista sekä vallan ja vastuun jakamista.

(Manka 2011, 108.)

Tulevaisuudessa ihmisten johtamisen alue muuttuu entistä kokonaisvaltaisemmaksi, koska voidaan nähdä että johtajuuden myönteiset piirteet ovat yhdistäneet eri johtajuusteoriassa. Nykyisin huomio kiinnittyy tarkemmin minkälaisia sisäisiä ja ulkoisia tuloja johtamisella saadaan aikaiseksi. (Manka 2011, 111.)

Moderniin johtajuuteen sisältyy esimieheltä toivottavia piirteitä, kuten esimiehen oikeudenmukaisuus ja reilu työn organisointi, esimerkillisyys ja luotettavuus, työntekijöistä huolehtiminen, valtuuttaminen ja innostaminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä optimismin johtaminen. Moderni johtajuus muodostuu koko ryhmän yhteistyöstä eikä pelkästään yksin esimiehen ominaisuuksista. Modernilla johtajuudella kasvatetaan yrityksen työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia, sekä sillä voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja pienentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. Aidolla ja hyvällä johtamisella kasvatetaan luottamusta ja sen mukana työyhteisötaitoja sekä koko ryhmän suorituskykyä. (Manka 2011, 112.)

#### 4.6 Minä itse

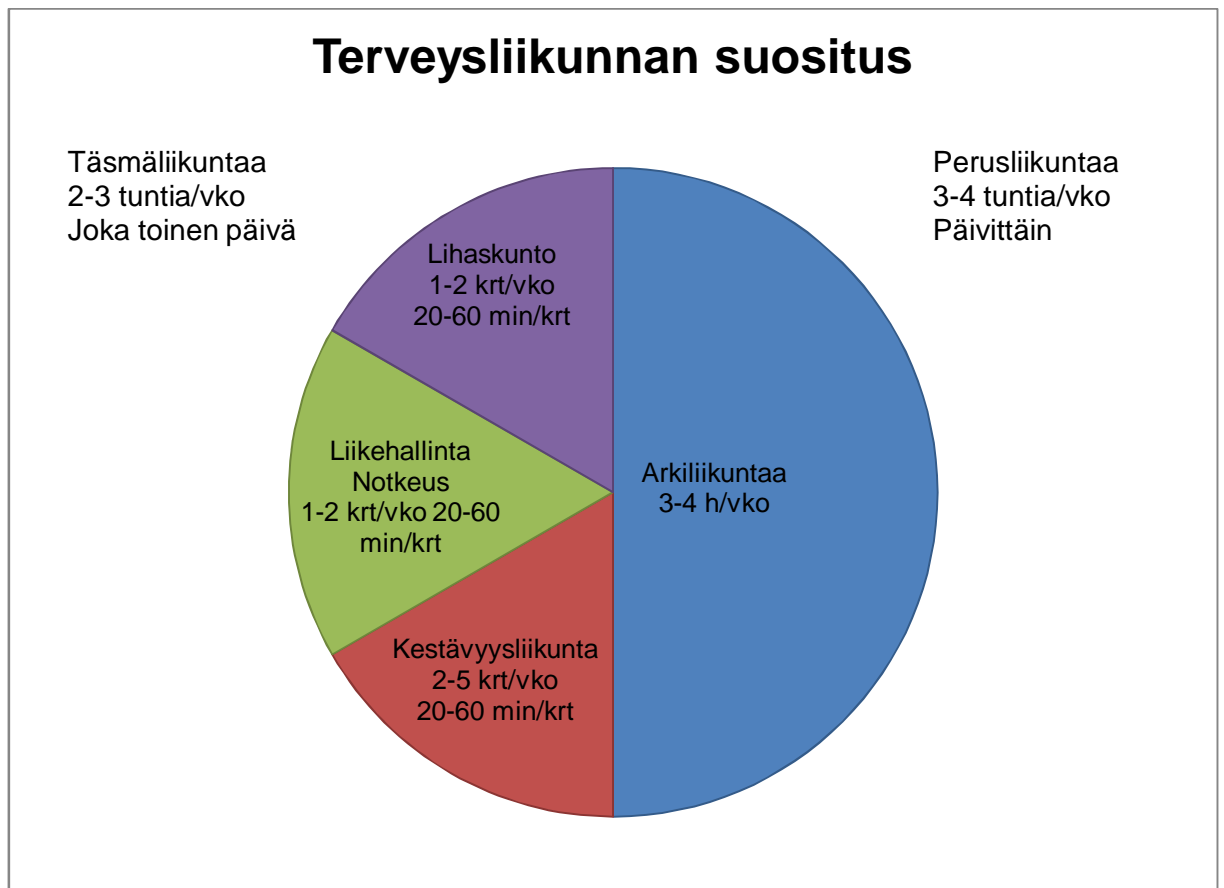
##### 4.6.1 Terveys ja fyysinen kunto

Silloin kuin tuntee voivansa vaikuttaa omaan elämään ja työhön, se saa ihmisen jaksamaan paremmin. Jos ihminen tuntee hallinnan tunteen puuttumista voi se johtaa avuttomuuteen, jolloin ihminen on passiivinen ja odottaa ohjausta tai käskyjä ulkopuolisilta. Hallinnan tunteen puuttumiseen rinnastetaan usein korkeampi sairastavuus, masentuneisuus ja stressaantuneisuus. Hallinnan tunnetta ei tulisi suoranaisesti verrata, että ihminen voi täydellisesti ohjata elämäänsä ja tietää, mitä seuraavaksi on tapahtumassa. Elämänhallinnan tunnetta voidaan kuvata tavoitteiden saavuttamiseksi, sekä arjessa pärjäämiseksi, joka voidaan liittää myös motivaation tärkeäksi osaksi. (Rauramo 2006, 153.)

Liikunta vaikuttaa positiivisesti fyysiseen suorituskykyyn, sekä erilaisten sairauksien ja tuki- ja liikuntaelimestön vaivojen ehkäisyyn. Psykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn vaikutukset löytyvät myös liikunnasta. Fyysinen kunto ei merkitse vain jaksamista, vaan säännöllinen liikunnan harrastaminen ehkäisee muistin heikkenemistä ja edistää älyllis-

tä toimintaa, esimerkiksi oppimista, päättelykykyä ja ongelmanratkaisutaitoja. (Rauramo 2016, 214.)

UKK-instituutissa tehdyissä tutkimuksissa (kuvio 3) voidaan osoittaa, että työ- ja toimintakyvyn kannalta erityisen tärkeää on liikunta, joka on aerobista kestävyyttä parantavaa. Myöskään lihaskuntoa ja notkeutta ylläpitävää liikuntaa ei tule unohtaa. UKK-instituutin liikuntapiirakka on hyvä tapa hahmottaa terveystiikunnan suositukset, johon sisältyy mm. hyvä kestävyys (aerobinen kunto), liikkeiden hallinta ja tasapaino (motorinen kunto), lihasvoima, lihaskestävyys, nivelten liikkuvuus ja luun vahvuus (tuki- ja liikuntaelinten kunto) sekä painon ja vyötäröympäryksen seuranta. Liikuntapiirakan kaksi puolikasta havainnollistavat terveysti- ja liikuntasuositukset. (Rauramo 2006, 216.)



Kuvio 3. UKK-instituutin liikuntapiirakka (Rauramo 2006, 217).

#### 4.6.2 Vapaa-aika ja palautuminen

Kun puhutaan työkyvystä, vapaa-ajan merkitys jää usein pienemmälle huomiolle tai puuttuu keskustelusta kokonaan, vaikka työkykyyn vaikuttavat olennaisesti työn ulko-

puoliset tekijät. Vaikutuksia voi havaita erityisesti tapauksissa, joissa yksityiselämän negatiivinen tapahtuma näkyy työntekijän väsymyksenä tai aiempaa työsuoritusta heikompana tuloksena. Vapaa-aika on tärkeää myös työkuormituksesta palautumiselle, eli työn ja muun elämän välillä pitäisi olla raja. (Gould & Ilmarinen & Järvisalo & Koskinen 2006, 24.) Sovittamalla yhteen työn ja perheen lisätään henkilöstön sitoutumista ja työn tuloksellisuutta (Huuhtanen & Moisio 2007, 7).

Yrityksen menestymisen ja tulevaisuuden kannalta on erityisen tärkeää, että yrittäjä jaksaa työssään ja henkilöstö on tarpeeksi motivoitunut tekemään työtä tavoitteiden eteen. Taloudellinen epävarmuus ja tunne siitä, että työ hallitsee kokonaisvaltaisesti voi uhata yrittäjän työhyvinvointia. Tästä syystä on tärkeää erottaa työ- ja vapaa-aika ja pyrkiä pitämään ne tasapainossa. (Manka ym. 2010, 60.)

Tyypillisenä piirteenä loppuun palaneella ihmiselle on liiallinen omistautuminen työlle, jossa työ vie mennessään. Työ koetaan haasteeksi ja siitä halutaan suoriutua hyvin. Tämä voi johtaa henkilön itsensä huomaamatta työuupumukseen. Täydellisyyden tavoittelijan on vaikea delegoida omia tehtäviä ja jättää vapaa-ajalla työt mielestä. Loppuun palamisen kokeneet työntekijät rajaavat työn niin, että aikaa jää myös perheelle, itselle ja harrastuksille. Töihin antautumisen seurauksena voi pahimmassa tapauksessa menettää terveyden, läheiset ihmissuhteet ja elämän mielekkyyden. (Järvinen 2012, 147–148.)

#### 4.6.3 Psykologinen pääoma

Työelämässä tapahtuviin muutoksiin edellytetään työntekijöiltä sopeutumiskykyä. Useissa työyhteisöissä työntekijöiden tulisi toimia itseohjautuvasti ja vaikuttaa merkittävästi oman työnsä ja lähityöyhteisönsä työhön. Tämä antaa jokaiselle mahdollisuuden vaikuttaa kokemaansa. (Manka 2011, 148–149.)

Kun puhutaan psykologisesta pääomasta, auttaa se muutosten hallinnassa, joka on myös todettu olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Ihmisellä, jolla on heikko itseluottamus on yleensä vaikea ottaa palautetta vastaan. Psykologista pääomaa ei voi periä, vaan sitä opitaan. Psykologinen pääoma kertoo vastauksen kysymykseen ”Kuka olet?”. Kysymykseen ei vastaa pelkästään millainen olet juuri nyt, vaan myös millaiseksi voit tulla. Pääomaa voi tukea itseluottamuksella, toiveikkoudella, realistisuudella ja sitkeydellä (kuvio 4). (Manka 2011, 149–150.)

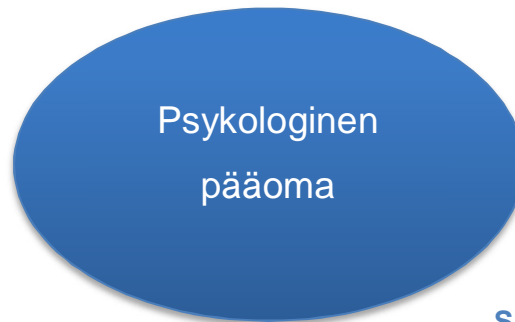


### Realistinen optimismi

Olen havainnut, että omilla ponnisteluillani voin vaikuttaa siihen, miten asiat onnistuvat ja uskon, että vahvuuteni kantavat myös jatkossa. Huomioin, että epäonnistuminen voi johtua myös ulkoisista syistä, ja vastoinkäymiset ovat todennäköisesti tilapäisiä.

### Toiveikkuus

Olen motivoitunut saavuttamaan tavoitteeni ja pystyn arvioimaan, millainen toiminta vie minua kohti tavoitettani. Jos en edisty toivomallani tavalla, kokeilen jotain toista keinoa.



### Itseluottamus

Luotan omiin kykyihini haastavienkin tehtävien suorittamisessa. Uskallan yrittää.

### Sitkeys

Kohdatessani haasteita ja vastoinkäymisiä, en luovuta, vaan palaudun takaiskuista ja jatkan yrittämistä.

Kuvio 4. Psykologisen pääoman osa-alueet ja niiden ilmeneminen (Manka ym. 2014, 8).

## 5 Tutkimuksen toteutus

### 5.1 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan ilmiötä ja pyritään syvälliseen ymmärrykseen sanoin ja lausein. Käytännössä tällä tarkoitetaan tapauksen perusteellisempaa käsittelyä. (Kananen 2008, 24.) Laadullista tutkimuksen kuvausta pidetään parempana kuin luvuilla ilmaistua kvantitatiivista tutkimusta, joka pyrkii yleistykseen (Kananen 2015, 71).

Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka todellista elämää kuvataan ja pyritään tutkimaan kohdetta kokonaisvaltaisesti. Laadullisella tutkimuksella ei

pyritä todentamaan olemassa olevia väittämiä, vaan paljastaa tai löytää tosiasioita. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 161.)

## 5.2 Tutkimuksen toteutus

Teemahaastattelu on yleisimpiä laadullisen tutkimuksen tiedonhakumenetelmistä. Teemahaastatteluja käytetään erityisesti silloin, kun halutaan saada lisää ymmärrystä kohteesta tai kyseistä ilmiötä ei vielä tunneta. Tutkija pyrkii teemahaastattelujen kautta kasvattamaan omaa ymmärrystä tutkittavasta kohteesta ja ottamaan ilmiön haltuun. Teemahaastattelu edellyttää molempien osapuolien fyysistä läsnäoloa ja keskustelua, joka käydään haastateltavan ehdoilla. (Kananen 2014, 76.) Teemahaastatteluissa määritellään teemat ennakkoon, jotta kaikki halutut aihealueet saadaan ilmiöön mukaan. Teemat tarjoavat tutkijalle riittävästi väljyyttä, mutta mahdollistavat myös rajaa-mismahdollisuuksia. Teemojen tarkoituksena on varmistaa, että kaikkia ilmiöön liittyviä osa-alueita hyödynnetään. (Kananen 2008, 73–74.)

Tämän opinnäytetyön teemahaastattelut toteutin kesällä 2016. Vastaajat haastatteluihin löytyivät käymällä kyselemässä yrittäjien kiinnostusta osallistua opinnäytetyöhön. Tapasin jokaisen haastateltavan henkilökohtaisesti, heille sopivana aikana. Sovimme, että tapaamme rauhallisessa kahvilassa, jossa saisimme keskustella ja nauhoittaa haastattelun ilman häiriötekijöitä. Ajallisesti haastatteluun kului jokaiselta vastaajalta noin puoli tuntia. Vastaajat saivat itse jäsentää haastatteluissa omat vastauksensa. Ainutlaatuisen tiedon tulokset eivät ole yleistettävissä.

Vastaajiksi pyrin löytämään neljä parturi-kampaajaa, jotka toimivat tai ovat toimineet pääkaupunkiseudulla parturi-kampaaja yrittäjinä. Kysymyksiä ei lähetty vastaajille ennakoon, koska se olisi voinut vähentää heidän halua osallistua haastatteluun tai heidän vastauksensa olisivat voineet olla kaunisteltuja versioita. Vastaajat eivät esiintyneet omilla nimillään, vaan heidät on nimetty henkilöksi A, B, C ja D.

## 5.3 Aineiston keruu ja purku

Teemahaastatteluissa käsiteltävät kysymykset perustuivat teorian ja tutkimusongelman ympärille, joihin pyrittiin löytämään vastauksia. Tämän opinnäytetyön tutkimusongel-massa määriteltiin hakemaan vastausta parturi-kampaajan tämänhetkiseen työhyvin-

voinnin tilaan, työhyvinvoinnin tekijöitä, ja asioita joita omassa työhyvinvoinnissa voisi kehittää. Teemahaastatteluiden runko perustuu osittain Jorma Kanasen laatimaan teemahaastattelurunkoon, jonka hän on esitellyt kirjassa ”Laadullinen tutkimus opinäytetyönä”. (Kananen 2014, 78.)

Teemahaastattelun kysymykset olivat seuraavat:

1. Miten ymmärrät käsitteen työhyvinvointi?
2. Millaiseksi koet työhyvinvointisi tilan nyt?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointisi tilaan?
4. Miten kehittäisit omaa työhyvinvointiasi? (Ks. liite 1.)

Aloitin haastattelut kuitenkin ennen varsinaisia kysymyksiä selvittämällä vastaajien perustiedot; sukupuolen, iän, yritysmuodon, yrittäjyyden keston ja työntekijöiden määrän. Näillä tiedoilla varmistuin siitä, että haastateltavaksi pyytämäni henkilöt ovat sopivia tutkimukseen toteuttamiseen.

Teemahaastatteluiden jälkeen tallennettu aineisto käytiin läpi ja kirjoitettiin puhtaaksi eli litteroitiin. Litterointi voidaan toteuttaa valikoiden aineisto teemojen mukaisesti tai käyttää koko aineistoa.

Jorma Kanasen mukaan sisällönanalyysin tavoitteena on tuottaa sanallinen ja selkeä kuvaus ilmiöstä, jotta tämä onnistuu on aineistolle tehtävä uusi muoto ja tiivistäminen. Sisältöanalyysin vaiheisiin kuuluvat aineiston pelkistäminen, klusterointi ja abstrahointi. Klusteroinnilla tarkoitetaan sitä, että koodatusta aineistoista etsitään eroavuuksia ja samanlaisuuksia. Abstrahoinnissa oleellinen tieto erotetaan epäoleellisesta, jonka jälkeen muodostetaan teoreettinen käsitteistö. (Kananen 2008, 94.)

Sisällön analyysivaiheet ovat seuraavat:

- 1) Aineiston litterointi
  - 2) Analyysiyksikön määrittely
  - 3) Aineistoon perehtyminen
  - 4) ”Keskustelu” aineiston kanssa ja koodaus
  - 5) Aihekokonaisuuksien jakaminen osiin, alaluokkien etsiminen
  - 6) Vuoropuhelu aineiston kanssa tutkimuskysymysten mukaisesti
  - 7) Luokkien yhdistäminen ja uudelleen nimeäminen
  - 8) Jäsentely ja kuvaaminen
- (Kananen 2008, 94).

Tutkimusta voidaan pitää valmiina vasta silloin, kun tulokset on tulkittu ja selitetty. Tulosten tulkinnassa tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että jokainen voi tulkita asioista eri tavalla, niin tutkija kuin tulkittava. (Hirsjärvi ym. 2009, 229.)

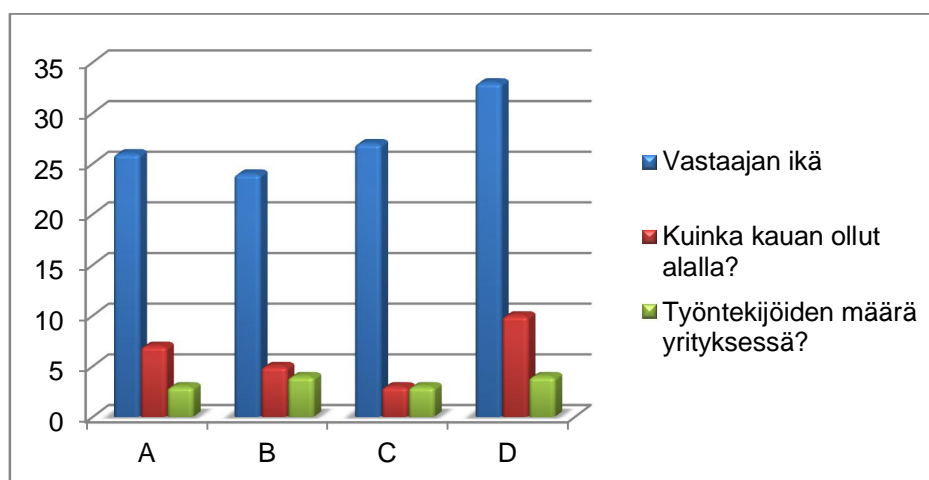
#### 5.4 Aineiston käsittely

Teemahaastatteluissa kerätyn aineiston pohjalta halusin jaotella vastauksen teoriapohjan mukaiseen järjestykseen, jotta pystyn käsittelemään aihetta mahdollisimman laajasti. Vastaukset litteroitiin huolellisesti haastatteluiden jälkeen. Litteroitu aineisto purettiin ja vastaukset jaoteltiin Mankan työhyvinvointimallin osa-alueiden mukaisesti yrittäjä ja henkilö itse, organisaatio, työympäristö, työ sekä johtaminen. Haastatteluvaiheessa ilmeni jo vastausten samankaltainen jakautuminen kuin Mankan mallissa, joten se helpotti vastausten purkamista osa-alueisiin.

## 6 Tutkimuksen tulokset

### 6.1 Yrittäjä

Kävin haastattelemassa neljää parturi-kampaajaa, joista kolme toimi tällä hetkellä yrittäjänä (A,B ja C) ja yksi (D) vastaajista on aikaisemmin toiminut yrittäjänä, mutta palannut takaisin työntekijäksi. Jokaisella näistä yrittäjistä on yhtiökumppani ja 1–4 työntekijää. Parturi-kampaamot toimivat pääkaupunkiseudulla (kuvio 5).



Kuvio 5. Haastateltavien perustiedot.

Jokaisen yrittäjän suurimmaksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi nousi stressi ja oma jaksaminen. Kaikki vastaajat pohtivat, miten saisi vuorokauteen lisää tunteja, että kaikki tarpeelliset tehtävät kerkeäisi hoitamaan ja pystyisi huolehtimaan myös alaistensa työhyvinvoinnista. Yrittäjyydessä on paljon hyvää, mutta vastuu täytyy muistaa kantaa jokaisessa hetkessä ja jokaisessa teossa. Yrittäjän on vaikea irtaantua työstä, sillä se monesti seuraa myös kotiin ja yrittäjän on näin vaikea erottaa työtä ja vapaa-aikaa.

Vastaajat A, B ja D kokivat tämän hetkisen oman työhyvinvointi tilansa hyväksi, vaikka parannettavaa aina löytyykin. He kokivat nauttivansa työstään, jossa pääsee toteuttamaan itseään. Vastaaja C ei kokenut tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilaansa hyväksi, vaan myönsi olevansa stressaantunut ja väsynyt. Vastaaja C on joutunut vähentämään töitään allergiaepäilyksien ja nivelongelmien vuoksi. Tutkimukset ovat vieneet häneltä energiaa.

Kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä, että olivat lähteneet kokeilemaan yrittäjänarkea, vaikka siinä onkin normaaliin työntekijään verrattuna paljon enemmän työtä. Vastaajat kertoivat pääkaupunkiseudulta löytyvän paljon parturi-kampaamoita ja kilpailun olevan kovaa. Jokainen vastaajista on toiminut työntekijänä ennen yrittäjäksi lähtemistä. Parturi-kampaajayrittäjän on tärkeä kerätä oma asiakaskunta, jotta yrittäjäksi lähteminen on helpompaa ja asiakkaat taattuina.

## 6.2 Organisaatio

Vastaajien kokemuksista nousi esiin, että pienessä organisaatiossa yhteiset arvot nousevat korkealle, koska jokaisen täytyy pelata yhteen ja työkavereita on kunnioitettava. Pienessä yrityksessä päätökset tehdään yhdessä ja kaikkien mielipiteet ovat tärkeitä. Yrittäjä toimii kuitenkin johtajana ja tekee viimeisen päätöksen. Yrittäjän on hyvä tehdä kaikille yrityksessä työskenteleville pelisäännöt ja tavoitteet selviksi, niin väärinkäsityksiä ei synny ja asioista voidaan keskustella.

Haastatteluissa kävi ilmi, että pienessä yrityksessä johtajan rooli häviää helposti taustalle. Kaikkien vastaajien mukaan yrityksessä kaikki ovat keskenään hyviä kavereita ja työt hoidetaan hyvässä hengessä. Kukaan vastaajista ei tuntenut olevansa johtaja, vaan yhtäläillä yksi työntekijöistä kuin muutkin, mutta vastuu vain on suurempi.

### 6.3 Toimiva työyhteisö

Työyhteisö ja työkaverit nousivat suureen osaan kaikilla vastaajilla. Kaikki sanoivat yhdeksi tärkeimmäksi osaksi työhyvinvointia toimivan työyhteisön. Toisten tsemppaaminen ja toisten kunnioittaminen auttaa työyhteisöä toimimaan. Erityisesti kiireisinä hetkinä yhteishenki ja toisista välittäminen korostuvat.

Vastaajan A mukaan hänen yrityksessään pyritään noudattamaan tasa-arvoa ja jokainen on samalla viivalla. Työtehtävät on jaettu tasaisesti ja jokainen auttaa toista, jos vain pystyy, kun on itsellä hiljaisempi hetki. Parturi-kampaajan työssä sairauspoissaolot vaikuttavat ryhmähenkeen, koska jokaisen asiakaslista on henkilökohtainen. Poissaolojen seurauksena asiakkaiden aikoja täytyy siirtää tai toisen työntekijän on hoidettava sairastuneen työntekijän asiakkaat.

Työyhteisön ryhmähenkeä saadaan ylläpidettyä säännöllisillä virkistyspäivillä. Vastaaja D kertoi säännöllisesti järjestävänsä virkistyspäiviä työntekijöilleen, kuten esimerkiksi viemällä kaikki kylpylään tai viikonlopuksi mökille rentoutumaan hyvän ruoan ja juoman merkeissä. Pienilläkin teoilla on merkitystä ryhmähenkeen ja pienet irtiotot arjesta lisäävät työntekijöiden motivaatiota.

Vastaaja D:n mukaan työyhteisön toimivuuden kannalta kulmakivenä voidaan pitää työntekijöiden välistä luottamusta. Työntekijöiden täytyy pystyä luottamaan toisiinsa sekä työnantajaansa esimerkiksi siinä, että palkka tulee ajallaan ja työhön tarvittavia tarvikkeita on tarpeeksi hyllyssä. Parturi-kampaamoiden toimimiselle on tärkeää myös verkostoitua ja rakentaa suhteita esimerkiksi tukkureiden kanssa, jolloin he mahdollistavat tuotteiden hinnan ja laadun kilpailuttamisen.

### 6.4 Työ

Parturi-kampaajan työssä tarvitaan luovuutta (Ammattinetti 2016). Haastateltavien mukaan mikään päivä ei ole samanlainen. Jokainen haastateltava piti työstään parturi-kampaajana ja he kokivat olevansa hyviä työssään. Työn monipuolisuus kiehtoi kaikkia vastaajia. Työssä tarvitaan innostuneisuutta ja kekseliäisyyttä. Asiakkaan tarpeisiin tulee pystyä keksimään ratkaisu, johon asiakas on tyytyväinen.

Vastaajat A ja D kokivat saavansa onnistuneesta työstään lisää motivaatiota ja uutta innostusta. Parturi-kampaaja ei ikinä ole ammatillisesti valmis, vaan kouluttautuminen on suuressa roolissa. Jotta työssä tuntee onnistuvansa hyvin on välillä hyvä kokea flow-tila (Ks. luku 4.3.1).

Vastaaja A kertoi, että parturi-kampaajan työssä vaaditaan kärsivällisyyttä, koska jotkut asiakkaat saattavat olla hankalia. Asiakkaat monesti purkavat omaan pahaa oloaan parturi-kampaajaan, vaikka tämä ei liittyisi asiaan. Asiakaspalvelutyössä saa usein palautetta niin positiivista kuin välillä negatiivista. Palautteen vastaanotto on tärkeää, mutta kaikkea ei kannata ottaa henkilökohtaisesti, ettei negatiivinen palaute esimerkiksi aiheuta itsetunto-ongelmia.

Vastaajat B ja D kokivat työssä työturvallisuuden hyvin tärkeäksi ja esimerkiksi työvälineistä on pidettävä hyvää huolta. Parturi-kampaajan työtä vaikeuttaa huonot tai rikki-näiset työvälineet. Esimerkiksi on tärkeää, että työntekijällä on säädettävä työtuoli itsellään, sekä myös asiakkaan tuolia tulee pystyä nostamaan ja laskemaan. Saksat tulee olla hyvässä terässä, koska huonoilla saksilla voi aiheutua helposti jännetuppitulehduksia, joka johtaa sairaslomiin.

Vastaajat A, C ja D kertoivat alan palkkauksen olevan heikko suhteessa työmäärään. Työtä saa tehdä niin paljon kuin jaksaa, mutta onko se kaiken vaivan arvoista? Parturi-kampaajat työskentelevät usein provisiopalkalla (Ammattinetti 2016), johon vaikuttaa tehty työ ja asiakasmäärät. Monet yrittäjät kuitenkin kannustavat työntekijöitään pitämällä työssä pohjapalkkaa, minkä päälle maksetaan tehdystä työstä provisio-osuus. Alalla kilpailu on kovaa ja menestyvän yrityksen tulisi yrittää erottautua joukosta omaksi edukseen.

## 6.5 Johtaminen

Kukaan vastaajista ei puhunut itsestään johtajana, vaan jokainen nosti esille yhdessä toimimisen. Voidaan siis puhua jaetusta johtamisesta (Ks. luku 4.5.2). Yrittäjät pyrkivät jakamaan jokaiselle työntekijälle jonkun vastualueen josta huolehtia. Vastaajat A, C ja D kertoivat tämän onnistuneen todella hyvin, ja se myös motivoi ja palkitsi työntekijöitä.

Työlle omistaudutaan ehkä liikaa ja se vie helposti mennessään. Töitä tuodaan usein kotiin mukana, mikä voi vaikuttaa perhe-elämään ja stressata myös puolisoa. Oikealla

itsensä johtamisella ja erottamalla työ ja vapaa-aika toisistaan saataisiin stressitaso alenemaan. Liika stressi heikentää muistia ja toimintakykyä. On tärkeää muistaa pitää vapaapäiviä ja lomaa. Vastaja D kertoi käyneensä lähellä loppuun palamista stressin myötä. Tämä johti hänen yrityksensä loppumiseen ja hän siirtyi takasin työntekijäksi toiselle yrittäjälle. Oman itsensä johtamisella pystytään välttämään pahimpia tilanteita, mutta täytyy muistaa ottaa omaa aikaa itselle, jolloin keskittyy vain itseensä.

Vastajat A, B ja C kertoivat olevansa tyytyväisiä tämän hetkisiin työntekijöihin ja pysyivät luottamaan heihin, että yritys pyörii vaikka yrittäjä olisi muutaman päivän lomalla. Heidän mukaansa työtilanne on tällä hetkellä hyvä, mutta yrityksillä on välillä hyviä, että huonoja aikoja vuodessa.

## 6.6 Minä itse

Kaikki haastatteluun osallistuneet kertoivat olevansa jollain tasolla stressitilassa, toiset enemmän ja toiset vähemmän. Stressitilaa pidettiin kuitenkin yrittäjille normaalina olotilana, koska toimintaan liittyy heidän mukaansa aina tietynlaisia riskejä. Omasta terveydestä ja kunnosta huolehtimisen tärkeyden jokainen tiedosti hyvin, mutta vastajat B, C ja D myönsivät etteivät kuntoile tarpeeksi.

Parturi-kampaajan työssä selkä ja hartiat rasittuvat paljon, joten liikunta ja venyttely on erittäin tärkeää. Vastajat A ja C mainitsi käyvänsä säännöllisesti hierojalla, mikä auttaa selän ja hartioiden jumiutumiseen. Kaikki vastajat kiinnittivät huomioita liian vähäiseen vapaa-aikaan ja kuinka vapaalla ollessa he ovat todella väsyneitä. Vastaja B kertoi myös kärsivänsä uniongelmista, mikä vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen negatiivisesti.

Vastaja C nosti esille, kuinka ainoa tapa päästä kunnolla irti työstä on hänen harrastuksensa, minkä kautta hän pystyy unohtamaan työn ja keskittymään vain harrastukseensa sillä hetkellä. Hän toivoisi myös saavansa lisää aikaa harrastamiselle, jotta pääsisi rentoutumaan sitä kautta.



## 7 Johtopäätökset

### 7.1 Tulosten yhteenveto

#### 7.1.1 Työn tavoite

Työn tavoite oli saada tietoa parturi-kampaajina toimivien pienyrittäjien työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta sekä löytää työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja mitä asioita parturi-kampaajat työhyvinvoinnistaan erityisesti korostavat. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin myös löytämään työhyvinvointiin mahdollisia kehitysehdotuksia.

Pohjatietona tekemälleni haastattelututkimukselle oli teoria työhyvinvoinnista. Teoreettinen viitekehys eli teoriatausta pohjautui Marja-Liisan Mankan työhyvinvointimalliin, jossa Manka on kuvannut laaja-alaisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Teemahaastatteluissa, jotka tehtiin yrittäjänä toimiville parturi-kampaajille saatiin selville vastaajien tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila, sekä työhyvinvoinnin tekijät, jotka vaikuttavat ja korostuvat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Teemahaastattelun vastauksista saatiin hyvin selville, millaista heidän työhyvinvointinsa on jokapäiväisessä työssä ja asioita mitä heidän tulisi kehittää. Suoranaisia kehittämisehdotuksia yrittäjät osasivat kuvata huonosti ja vastauksiin jäi tulkitsemisen varaa. Lopputulokseksi sain kuitenkin hyvin yhtenäisiä vastauksia jokaiselta yrittäjältä.

#### 7.1.2 Työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila

Teemahaastatteluiden vastaajista kolmella voidaan nähdä tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila hyvänä. Oman jaksamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen lisäksi yrittäjät korostivat koko heidän työyhteisön voivan hyvin. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että hyvän työhyvinvoinnin edellytyksenä on tehdä riittävää omien töiden organisointia ja hallita omaa ajankayttöä, jotta yrittäjä voi johtaa työntekijöitä onnistuneesti. Menestyvä yritys tarvitsee hyvinvoivan ja ratkaisuihin kykenevän yrittäjän, koska viimeinen sana päätöksistä on yrittäjällä itsellään.

Haastatteluihin vastanneet kokivat stressiä, mutta pystyivät hallitsemaan sitä. He tiesivät, mitä heidän täytyisi tehdä toisin, jotta he eivät kokisi niin paljon stressiä. Jokainen vastaaja tiedosti hyvin oman tilansa ja myönsi siinä olevat heikkoudet. Vastuun jakaminen muille työntekijöille tuntui olevan apu stressin kertyessä.

Yhdellä vastaajista oli selkeästi muita huonompi hyvinvointitila. Hän oli haastattelutilanteessakin stressaantuneempi ja hermostuneempi kuin muut. Hän kertoi olevansa erittäin väsynyt ja hermostuvansa pienistäkin asioista. Oli kuitenkin rohkeaa myöntää haastattelussa tämä ongelma, eikä peitellä sitä. Stressitila on kyseisellä henkilöllä saatanut jatkua pitkään ja passivoitunut sekä uuvuttanut häntä liikaa. Taustalla usein esiintyy työmäärän vähäinen hallinnointi ja työn järjestelyjen ongelmat. Stressin aiheuttamana voi syntyä huonoja päätöksiä ja ratkaisuja, sekä stressi voi vaikuttaa toimintakykyyn niin fyysisesti että psyykkisesti. Pitkään jatkuva työstressi johtaa usein työuupumukseen, kuten tämän haastateltavan tapauksessaan on todennäköisesti käymässä, jos asioihin ei saada muutosta. Työuupumuksen ehkäisyssä edellytyksenä on, että yrittäjä pystyy ajoittain irtautumaan työstään kokonaan.

Tiiviissä työyhteisössä hyvinvointi ja voimavarat voivat siirtyä ihmiseltä tai elämäneläältä toiselle. Tästä voidaan päätellä, että haastateltavien yksityiselämässä työn- ja vapaa-ajan sovittamista yhteen voidaan pitää hyvänä voimavarana. Hyvinvoivassa yrityksessä työn imu tarttuu helposti ihmiseltä toiselle. Työn imun tarttumiseksi tarvitaan kuitenkin myönteinen ilmapiiri, ja tähän voi vaikuttaa myös yksityiselämän suhteet. Jos taas yrityksessä on havaittavissa kielteisiä tunteita voi se vähentää tarmokkuutta, sekä huono hyvinvointitila voi siirtyä myös toiselle työntekijälle. Tästä voidaan yhteenvetona todeta, että jokainen voi omalla asenteella elämään vaikuttaa, sekä positiivisesti, että negatiivisesti siihen, miten asioita voidaan nähdä.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että laadullisen tutkimuksen avulla saatiin selkeä kuva parturi-kampaajien työhyvinvoinnin nykytilasta. Vastaajista kolme neljästä koki työn tällä hetkellä mielekkääksi sekä he pystyivät nauttimaan työstään eli työhyvinvoinnin tila nähtiin hyväksi. Vastaajat viihtyivät työssään ja työstä koettiin saatavan iloa. Hyvää työhyvinvoinnin tilaan edesauttaa töiden järjeittäminen ja työn sekä vapaa-ajan yhteen sovittaminen. Yrittäjät pyrkivät panostamaan yksityiselämäänsä ja oman vapaa-ajan merkitys koettiin tärkeäksi.

### 7.1.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Tämän opinnäytetyön haastattelutuloksien johtopäätöksenä parturi-kampaajien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä päällimmäiseksi nousivat toimiva työilmapiiri, työn ja vapaa-ajan sovittaminen yhteen, työmäärän hallitseminen sekä kunnossa olevat työhön tarvittavat työvälineet (kuvio 6).



Kuvio 6. Haastateltavien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Kaikki vastaajat kokivat tärkeimmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi työilmapiirin toimimisen. Kaikilla yrityksillä on niin tiivis pieni työyhteisö, joten siellä murheet ja ilot ovat yhteisiä. Työyhteisössä on tärkeää, että jokainen työntekijä on sitoutunut omaan työhönsä ja työpaikkaansa. Vastuuta jaetaan ja jokaista kuunnellaan. Kun jokainen työntekijä on sitoutunut työhönsä, voidaan se nähdä positiivisena vaikutuksena yrityksen tehokkuuteen ja menestykseen. Hyvien työntekijöiden löytäminen voidaan nähdä haasteeksi. Yrittäjät pyrkivät välttämään rekrytoinneissa virheellisiä henkilövalintoja, mutta se ei aina ole mahdollista, jos henkilö ei ole entuudestaan tuttu.

Työn ja vapaa-ajan sovittaminen yhteen koettiin haasteelliseksi ja tärkeäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Yksityiselämä ja perhesuhteet seuraavat työssä keskittymiseen, kuten taas vastaavasti työt seuraavat monesti yrittäjää kotiin. Näiden sovittaminen yhteen on yksi kulmakivi työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Ongelmat kotona tai töissä heijastuvat jokapäiväiseen toimintaan. Tukiverkosto töissä sekä kotona ovat tär-

keitä, sillä askarruttavista asioista on hyvä päästä puhumaan luotettavalle henkilölle. Vapaa-ajalla täytyisi pyrkiä ottamaan rennosti ja viedä ajatukset pois töistä. Parhaimmaksi tavaksi tässä onnistumiselle esille nousi harrastukset. Vaikka yrittäjän arki on kiireistä ja aikaa vievää on erityisen tärkeää muistaa vapaa-aika.

Parturi-kampaajan työ on hektistä ja kiireistä. Toisaalta saattaa olla viikkoja tai jopa kuukausia, jotka ovat erittäin hiljaisia. Vastakohtana taas sesonkiajat, kuten pikkujoulut, ovat erittäin kiireistä aikaa. Työmäärät vaihtelevat ja aiheuttavat stressiä yrittäjälle, koska taloudellisen tuloksen tulisi pysyä vakaana, jottei ongelmia synny. Kiireellisinä aikoina työmäärä saattaa olla henkisesti ja fyysisesti haastava, joka voi vaikuttaa terveyteen ja työssä jaksamiseen. Yrittäjän vastuulla on jakaa töitä tasaisesti kaikille työntekijöille ja hänen on seurattava työntekijöiden ajankäyttöä.

Parturi-kampaajan työssä parhaaseen lopputulokseen ei päästä, ellei työvälineet ole kunnossa. Toimivat työvälineet helpottavat työntekijöiden työtä ja vaikuttavat esimerkiksi asiakaspalvelunlaatuun. Parturi-kampaamon menestys perustuu tyytyväisiin asiakkaisiin. Haastatteluissa selvinneitä parturi-kampaajien keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan verrata Marja-Liisa Mankan kuvauksiin työyhteisöstä, työstä ja yrittäjästä yksilönä.

Teemahaastatteluja kerätessä ei käynyt ilmi, kuinka yrittäjät pitävät huolta omasta ja alaistensa terveydenhuollosta. Tätä tietoa voidaan pitää oleellisena, kun puhutaan miten voisi ennaltaehkäistä tai puuttua mahdollisiin työuupumus ja sairaustapauksiin. Yritykselle suunnattu työterveyshuolto olisi tässä tilanteessa se, joka ensimmäisenä pystyisi puuttumaan kyseisiin tapauksiin ja ohjata yrittäjiä tilanteessa oikeaan suuntaan. Kehitysehdotuksena yrittäjät voisivat järjestää kunnollisen lakisääteisen työterveyshuollon, jos asia ei vielä ole kunnossa.

#### 7.1.4 Vastaajien työhyvinvoinnin kehittämissuositukset

Haastatteluiden tuloksista kehittämissuositukseksi nousi suurimpaan osaan oman fyysisen kunnan kohotus. Kaikki vastaajista ovat vielä nuoria ja tiedostivat, että liikuntaa tulisi harrastaa enemmän ja useammin kuin he nykyisin harrastavat. Omasta kunnosta huolehtiminen on parturi-kampaajan työssä tärkeää, koska työ on fyysistä ja rasittaa erityisesti niska-hartia aluetta. Liikunnan säännölliseen harrastamiseen tarvitaan motivaatiota, sinnikkyyttä ja tahtoa kehittää itseään.

Haastatteluissa kaksi yrittäjää pohtivat yrityksen sisällä tiedonkulun olevan välillä hako-teilla. Yrittäjät myönsivät itse olevansa niin kiireisiä, että unohtivat tärkeiden tietojen kertomisen muille. He kuitenkin korostivat, että työntekijät voisivat puhua heille suoremmin, jotta heidän olisi helpompi toimia parempana esimiehenä. Yrityksissä molemminpuolinen viestintä kaipaa kehitystä, jotta ongelmatilanteisiin pystytään puuttumaan tehokkaammin.

Haastateltavien miettiessä omia kehittämiskohteita esiin nousi aihe nimeltä stressin ehkäiseminen koko yrityksen sisällä. Yrittäjät miettivät miten pystyisivät ehkäisemään stressin syntymistä tai miten jo syntyneen stressin voisi katkaista. Yksi vastaajista painotti, että hänen mielestä säännöllisesti pidettävät virkistyspäivät pitävät työyhteisön yhtenäisenä ja näin ollen välttämään pahimmilta stressikierteiltä.

Yrittäjistä kaksi nosti esille omat esimiestaidot ja miten niitä tulisi kehittää. Mitä pitäisi tehdä, että olisi parempi esimies työntekijöilleen. Haastateltavat ovat nuoria aikuisia ja kokemusta johtamisesta ei ole entuudestaan. He myönsivät pitävänsä työntekijöitä enemmän kavereina kuin alaisina. Toinen haastateltavista mietti myös esimieskurssille osallistumista, josta voisi saada ohjeita tulevaisuuteen, jos yritys mahdollisesti laajenee.

Haastateltavien vastaukset kehittämiskohteisiin olivat aika suppeat sekä kysymystä oli vaikea ymmärtää. Vastaukseen yritettiin hakea haastattelijalta neuvoa ja esimerkkejä millaisia asioita kehittämiskohteet pitäisi olla. Tarkempien kehittämiskohteiden löytäminen olisi vaatinut haastateltavilta parempaa perehtymistä aiheeseen ja aikaa pysähtyä pohtimaan asiaa tarkemmin. Kokonaisuudessa huomasin melko nopeasti kaikkien haastateltavien kiinnittävän huomiota samoihin asioihin, joten koin löytäväni oikeat asiat tutkimukseen.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Jorma Kanasen mukaan laadullista tutkimusta voidaan pitää tutkijan oman näytön ja arvioinnin varassa. Laadullisessa tutkimuksessa objektiivisen luotettavuuden saavutus on lähes mahdotonta. Luotettavuusmittareina toimivat reliabiliteetti, jolla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä. Eli käytännössä sitä, että tutkimus uusittaessa antaisi samat tutkimustulokset. Toinen luotettavuusmittari on validiteetti, jolla tarkoitetaan, että tutkimuksessa on mitattu ja tutkittu oikeita asioita. (Kananen 2014, 146–147.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä reliabiliteetin ja validiteetin käyttämisen sopivuus voi vaihdella tilanteesta riippuen. Laadullinen menetelmä poikkeaa määrällisestä menetelmästä, joten on vaikeaa arvioida näiden menetelmien luotettavuutta ja pätevyyttä samalla tavalla. Laadullisen menetelmän pätevyys voidaan ymmärtää uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi.

Analysoidessani teemahaastatteluissa keräämiäni vastauksia huomasin, että vastaukset eivät keskenään poikenneet toisistaan kovinkaan paljon. Kysymysten voidaan arvioida olevan kohtuullisen hyvin rakennettu kattamaan haluttua lopputulosta. Mahdolliset haittatekijät eivät päässeet vaikuttamaan ratkaisevasti vastauksien laatuun. Pätevyys eli validiuden osalta teemahaastattelun alussa käytiin vastaajien kanssa läpi määriteltyä työhyvinvoinnin teoriapohjaa, jotta heillä syntyisi parempi käsitys aiheesta.

Opinnäytetyössä asetettuun tutkimusongelmaan ja valittuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, joten tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Tutkimuksen avulla haastateltavat tiedostivat oman hyvinvoinnintilansa, sekä löysivät itsestään kehittämiskohteita, joilla he itse pystyvät kehittämään omaa työhyvinvointiaan paremmaksi. Tämän perusteella tutkimuksen voidaan todeta olevan luotettava ja pätevä.

## **8 Lopuksi**

Tämän opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin hyvin, ja tutkimuksen avulla saatiin paljon tietoa parturi-kampaajien työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön loppuun olen halunnut kerätä omia tutkimukseen liittyviä kehittämisehdotuksia ja havaintoja, mitä minulle on syntynyt työtä tehdessä. Tässä kappaleessa on myös tarkoitus koota opinnäytetyön prosessi yhteen.

Yrittäjien haastatteluissa keskeiseksi ongelmaksi ilmeni ajankäyttö ja sen tuomat haasteet. Yrittäjät yrittävät liikaa yhtäaikaaisesti ja asioiden priorisointi saattaa kärsiä tästä. Kaikkea tarvittavaa osaamista ei tarvitse löytyä omasta yrityksestä ja töiden jakaminen auttaisi löytämään itselle lisää vapaa-aikaa. Tällä töiden jakamisella on suuri merkitys työssä jaksamiseen nyt ja tulevaisuudessa. Työtehtävät olisi hyvä kirjoittaa auki viikotasolla sekä pyrkiä jaottelemaan tehtäviä viikon eri päiville mahdollisuuksien mukaan. Näin työn tekemisestä tulisi tehokkaampaan ja ylimääräinen, sekä turhan työn tekemi-

nen jäisi vähemmälle. Myös töiden ulkoistaminen on hyvä vaihtoehto, jos omasta yrityksestä ei osaamista jollakin osa-alueella löydy.

Työturvallisuudesta huolehtiminen on yrityksen toimimiselle elinehto. Teemahaastattelussa ei ilmennyt, miten yrittäjät pitävät huolta työturvallisuudesta. Työturvallisuuslaki määrittelee puitteet työturvallisuudelle ja jokaisen yrittäjän tulisi huolehtia, että turvallisuusasiat ovat kunnossa, sekä työntekijöiden on turvallista työskennellä kaikissa tilanteissa.

Yrityksen menestyminen perustuu myös hyvälle yritys- ja työnantajakuvalle, mikä nousee suureen merkitykseen henkilöstön rekrytoinnissa ja töihin sitoutumisessa. Ihmiset hakeutuvat helpommin sellaisen työnantajan palvelukseen, joka koetaan reiluksi, asialliseksi ja joka kunnioittaa työntekijöitään. Olemassa olevaan työyhteisöön ja sen ilma- piiriin tulee kiinnittää huomiota ja sitä kannattaa säännöllisesti kehittää. Työyhteisön yhteisöllisyyttä kannattaa seurata ja tehdä muutoksia, jos jokin asia ei toimi. Toimiva työyhteisö lisää työmotivaatiota ja tukee myös yrittäjän työhyvinvointia.

Opinnäytetyössäni tarkoitus oli kartoittaa parturi-kampaajien työhyvinvoinnin tilaa ja löytää osa-tekijöitä, jotka jokapäiväisessä työssä korostuvat. Käytin työssäni useita lähteitä, jotta saisin työstäni kattavan. Suurin pääpaino teoriassa oli kuitenkin Mankan mallissa, jonka koin toimivan hyvin. Haastattelussa kävin tapaamassa haastateltavat henkilökohtaisesti ja koin sen olevan hyvä tapa saada kattavia vastauksia tutkimusongelmaan.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta pienyrittäjien näkökulmasta laajempia tutkimuksia oli haasteellista löytää, joten vertailukohtia oli vähän. Mielestäni onnistuin tutkimuksessa hyvin ja sain tämän hetkiseen tilaan hyviä vastauksia. Halusin tällä opinnäytetyölläni tuoda esille parturi-kampaajien jaksamisen, sekä tietoisuuden mitä kehitettävää pienyrittäjillä on ja mihin asioihin he kiinnittävät huomiota työssään.

Aloitin tämän opinnäytetyöprosessin keväällä 2016 ja kokonaisuudessaan se kesti noin vuoden. Onnistuin mielestäni tavoitteessani hyvin ja pyrin seuraamaan prosessia ohjeiden mukaisesti. Teoreettiseen viitekehykseen löytyi aineistoa todella paljon ja halutun tiedon löytäminen vaati aikaa. Alkuvaiheessa opinnäytetyöprosessi eteni hitaammin, kuin loppuvaiheessa. Alussa koin työn haasteelliseksi ja tuntui, kuin se olisi pysäh-

tynyt moneen kertaan paikalleen. Loppuvaiheessa työ eteni sujuvammin ja sain hyvin koottua yhteen asiat, jotka halusin saavuttaa.



## Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2013. Keskity olennaiseen esimies. Talentum, Helsinki.

Ammattinetti 2016. Ammatit Parturi-kampaaja.

[Http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/649\\_ammatti?link=true](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/649_ammatti?link=true). Luettu 13.2.2016.

Csikszentmihalyi, Mihaly 1990. Flow. The psychology of experience. Harperperennial, New York.

Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Työterveyslaitos, Helsinki.  
[Https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn\\_ulottuvuudet\\_7.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf?sequence=1). Luettu 17.6.2016.

Haaranen, Maija 2016. Itsensä johtaminen. [Http://www.majahaaranen.com/itsensa-johtaminen](http://www.majahaaranen.com/itsensa-johtaminen). Luettu 1.12.2016.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos, Helsinki.

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

Huhtanen, Heljä & Moisio, Elina 2007. Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Työterveyslaitos.  
[Http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_31.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_31.pdf). Luettu 18.8.2016.

Juholin, Elisa 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Toinen painos. WSOYpro, Helsinki.

Järvinen, Pekka 2012. Onnistu esimiehenä. 10, painos. Sanoma Pro, Helsinki

Kananen, Jorma 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

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

Lerssi-Uskelin, Jaana & Vanhala, Anna & Vähätiitti, Heli 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Recommended Finland Oy, Helsinki.  
[Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti\\_innostunutta\\_tyoyhteisoa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyossainnostuminen/Documents/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf). Luettu 1.10.2016.

Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Mari 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Manka, Marja-Liisa 2011. Työnilo. 1.–2. painos. WSOYpro, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työiloon ja menestykseen. Talentum, Helsinki.

Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Susanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synegos, Tampereen yliopisto. Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto. Kuntoutussäätiö. Tampere.

[Http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf). Luettu 20.10.2016.

Mäkelä-Pusa, Pirkko & Terävä, Kimmo & Manka, Marja-Liisa 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Kuntoutussäätiö. Helsinki.

[Http://www.kuntoutussaatio.fi/files/675/Yrittajien\\_tyohyvinvointi\\_tyokyky\\_ja\\_kuntoutus.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/675/Yrittajien_tyohyvinvointi_tyokyky_ja_kuntoutus.pdf). Luettu 1.9.2016.

Manka, Marja-Liisa & Larjovuori, Riitta-Liisa & Heikkilä-Tammi, Kirsi 2014. Voimavarat käyttöön. Miten kehittää psykologista pääomaa. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synegos, Kuntoutussäätiö, Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto.

[Http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1789/Voimavara\\_kayttoon\\_miten\\_kehittaa\\_psykologista\\_paaomaa.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1789/Voimavara_kayttoon_miten_kehittaa_psykologista_paaomaa.pdf). Luettu 14.9.2016.

Opetushallitus 2014. Ammatillisen perustutkinnon perusteen. Hiusalanperustutkinto, Parturi-kampaaja 2014.

[Http://www.oph.fi/download/162246\\_hiusalan\\_pt\\_01082015.pdf](http://www.oph.fi/download/162246_hiusalan_pt_01082015.pdf). Luettu 6.9.2016.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Toinen uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa tekijää. Toinen uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työelämä, työhyvinvointi. [Http://stm.fi/tyohyvinvointi](http://stm.fi/tyohyvinvointi). Luettu 14.9.2016

Stanford 2008. Steve Jobs' 2005 Stanford Commencement Address. Julkaistu 7.3.2008. <https://www.youtube.com/watch?v=UF8uR6Z6KLc>. Katsottu 1.3.2016.

Tarkkonen, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Oy UNIPress.

Tilastokeskus 2016. Käsitteet. Yrittäjä.

[Http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html](http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html). Luettu 7.12.2016.

Työsuojeluhallinto 2015. Pienyrityksen tietopaketti 2015. Työsuhteet ja työympäristö. Multiprint Oy, Tampere.

[Http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2015/03/Pienyrityksen\\_tietopaketti\\_2015.pdf](http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2015/03/Pienyrityksen_tietopaketti_2015.pdf). Luettu 1.12.2016

Työterveyslaitos 2015. Johtamisen kehittämisverkosto, Luottamus.

[Http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatukriteerit/luottamus/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/laatukriteerit/luottamus/sivut/default.aspx) Luettu 1.10.2016.

Verohallinto 2012. Parturi-kampaamo ja kauneudenhoitopalvelut.  
[https://www.vero.fi/download/Asiantuntijakirjoitus\\_17\\_2012/.../8037file:///Users/mira/Downloads/Asiantuntijakirjoitus%20parturi\\_kampaamo\\_kauneus.pdf](https://www.vero.fi/download/Asiantuntijakirjoitus_17_2012/.../8037file:///Users/mira/Downloads/Asiantuntijakirjoitus%20parturi_kampaamo_kauneus.pdf). Luettu 12.2.2016.

Yrittäjät 2013. Työturvallisuus ja -suojelu. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoturvallisuus-ja-suojelu-316630>. Luettu 29.11.2016.

## **Teemahaastatteluiden runko**

### **Vastaajan taustatiedot**

Haastateltava:

Sukupuoli:

Ikä:

Yritysmuoto:

Yrittäjyyden kesto:

Monta henkilö yrityksessä on:

### **Teemahaastattelun toteutus**

Haastattelija:

Ajankohta:

Kesto:

### **Kysymykset**

1. Miten ymmärrät käsitteen työhyvinvointi?

2. Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tilan nyt?

Mitä hyviä ja huonoja puolia työhyvinvoinnissasi on?

3. Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointisi tilaan?

Mitkä tekijät erityisesti korostuvat?

4. Miten kehittäisit omaa työhyvinvointiasi?

Miten kuvailisit kehitettävät asiat?

