

Hyvinvoiva pärjää paremmin.

Proviisorista apteekkariksi -
miten työhyvinvoinnin käy?

Maria Hautala
Projektityö
Apteekkifarmasian
erikoistumisopinnot, PD
Koulutus- ja kehittämiskeskus
Palmenia
Helsingin yliopisto
toukokuu 2013

Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia
Maria Hautala: Proviisorista apteekkariksi - miten työhyvinvoinnin käy?
Projektityö, Apteekki- ja farmasian erikoistumisopinnot PD, 43s., 2 liitettä
Ohjaajat: FaT, apteekkari Markku Ylinen ja KtM, tutkija Pirjo Virtaniemi

TIIVISTELMÄ

Työelämän murroksen myötä työhyvinvointi on noussut keskeiseksi kiinnostuksen aiheeksi monissa organisaatioissa ja koko yhteiskunnassa. Työhyvinvointi on sekä työntekijän, työnantajan ja yhteiskunnan etu, sillä hyvinvoiva henkilöstö viihtyy työssään pitempään ja tekee parempaa tulosta. Tämä heijastuu asiakkaalle parempana palveluna ja antaa yritykselle paremmat mahdollisuudet menestyä. Hyvinvoiva työyhteisö tarvitsee hyvinvoivan esimiehen, sillä esimies on avainasemassa yrityksen linjausten ja toimintatapojen valinnassa, niiden päätösten tekemisessä, joilla työhyvinvointiin ja tuloksiin voidaan vaikuttaa.

Proviisorin työuran suurimpia muutoksia on, kun toisen palkollisena toimiva proviisori saa apteekkiluvan ja siirtyy apteekkariyrittäjäksi. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten proviisorin työhyvinvointi muuttuu tässä uran muutosvaiheessa. Tutkimuksessa haastateltiin 3-5 vuotta sitten apteekkiluvan saaneita proviisoreita ja haastattelumateriaalista etsittiin laadullisen analyysimenetelmän avulla työhyvinvointiin vaikuttaneita tekijöitä.

Tutkimuksessa todettiin, että hiljattain apteekkariksi tulleet proviisorit olivat tyytyväisiä uramuutukseensa. He kokevat yleensä työhyvinvointinsa parantuneen apteekkariuden myötä. Vaikka farmasian alalla on viime vuosina tapahtunut suuria muutoksia (lääkevaihto, viitehintajärjestelmä, e-resepti) ja apteekkien taloudellinen tilanne on muuttunut niiden myötä epävarmemmaksi, tutkimukseen osallistuneet apteekkarit näkevät itsensä edelleen hyvinvoivina apteekkareina kymmenenkin vuoden kuluttua. He pitävät työtään merkityksellisenä ja työ antaa heille joka päivä onnistumisen tunteita ja työn iloa. Työn vapaus ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön nousivat esille tärkeimpinä työhyvinvointia luovina tekijöinä.

Avainsanat: työhyvinvointi, yrittäjyys, apteekki

ESIPUHE

”Onnen tärkeimmät tekijät ovat – että on jotakin tekemistä, jotakin mitä rakastaa ja jotakin mistä haaveilla”

Allan K. Chambers

Onni ei ole samaa kuin hyvinvointi, mutta onnekas ihminen lienee myös hyvinvoiva. Hyvinvointi on jotakin, mitä jokainen toivoo kohdalleen ja ehkä ripaus onneakin auttaa hyvinvoinnin saavuttamisessa. Työhyvinvointi sisältää ainakin yhden onnen osatekijän vahvasti: tekemisen. Jos osaa tehdä jotain hyvin ja nauttii siitä ja vielä kokee tekemisensä merkitykselliseksi, on jo saavuttanut paljon. Siksi hyvinvointi työssä on ihmiselle tärkeä ja jos vielä työhön sisältyy mahdollisuus haaveiluun, tulevaisuuden mahdollisten maailmojen luomiseen, on ihmisellä käsissään onnen avaimet.

Haluan kiittää ohjaajiani FaT, apteekkari Markku Ylistä ja KtM, tutkija Pirjo Virtaniemeä tärkeän ja innostavan tutkimusaiheen antamisesta käyttööni ja kaikesta tuesta ja ohjauksesta prosessin aikana. Kun kaikki palaset loksahavat kohdalleen, ei voi muuta kuin ihmetellä ja kiittää!

Työn ja opiskelun yhdistämistä ovat tukeneet hienosti molemmat työnantajani Laihian apteekissa. Ilman apteekkari Kirsti Sundellin ystävällistä kehottamista ja innostamista en olisi aloittanut näitä opintoja. Apteekkari Mai Nuutila on tukenut minua koko matkan opintojen edetessä ja myös antanut arvokkaita kommentteja aina pyydettyä. Taloudellista tukea olen saanut Apteekkien työnantajien liitolta, Aptalta ja Suomen proviisoriyhdistykseltä. Kiitos!

Kotiväki on ihmetellyt äidin työn jatkumista edelleen ”Vieläkö sä sitä samaa työtä teet? Eikö se vieläkään ole valmis?” Hätäisten ja nopeiden ihmisten perheessä pitkäjänteinen kirjoitustyö tuntuu loputtomalta, mutta nyt voin lopuksi kiittää myös perhettäni kärsivällisyydestä ja rakkaudesta. Ehkä aikani riittää nyt paremmin hiihtolenkille ja urheilukentälle, sillä tiedämme kaikki, että hyvinvoiva pärjää paremmin!

Vähässäkyrössä 6.4.2013

Maria Hautala

SISÄLLYSLUETTELO

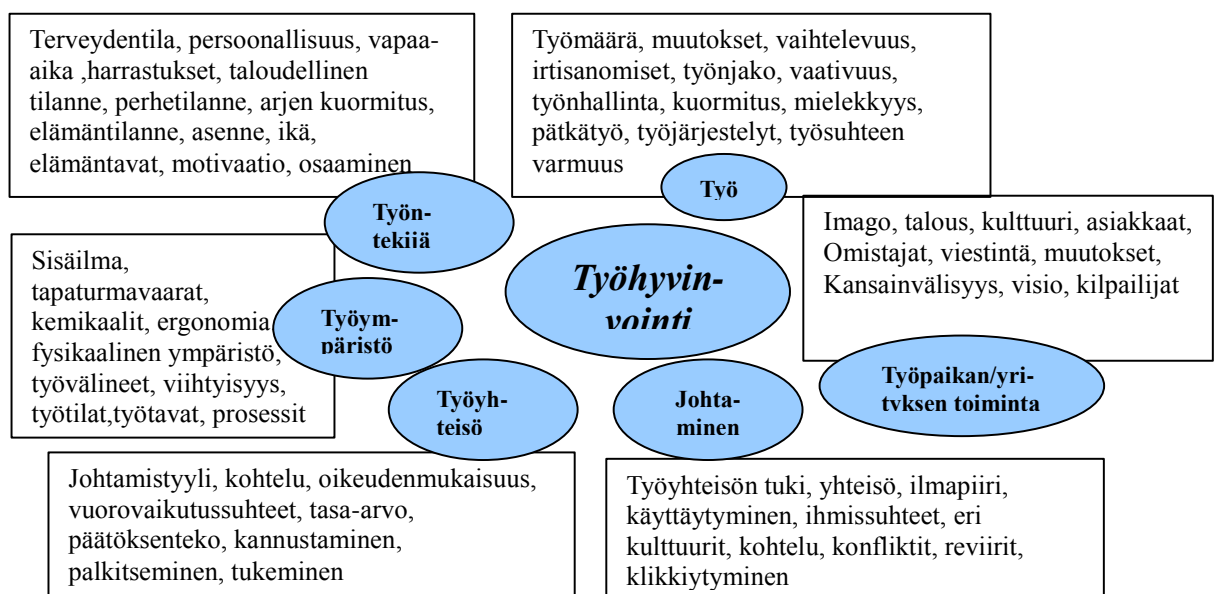
1. Mitä työhyvinvointi on?	1
2. Miten työhyvinvointiin voi vaikuttaa?	4
3. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus	7
4. Työhyvinvoinnin tutkimuksesta	9
5. Projektityö: Proviisorista apteekkariksi - miten työhyvinvoinnin käy?	10
5.1. Johdanto	10
5.2. Tavoitteet	12
5.3. Aineisto ja menetelmät	12
5.4. Tutkimuksen toteutus	13
5.5. Aineiston analyysi	14
5.6. Tulokset	16
5.6.1. Työhistoria	16
5.6.2. Työhyvinvointihistoria	17
5.6.3. Miksi yrittäjäksi?	17
5.6.4. Yrittäjävalmiudet	18
5.6.5. Fyysinen hyvinvointi	20
5.6.6. Henkinen hyvinvointi	21
5.6.7. Sosiaalinen hyvinvointi	23
5.6.8. Taloudellinen hyvinvointi	26
5.6.9. Työhyvinvointi kokonaisuutena	29
5.7. Menetelmän luotettavuus	30
6. Pohdinta ja johtopäätökset	32
6.1. Apteekkarin työhyvinvoinnin tekijät	32
6.2. Apteekkareiden ohje yrittäjyyttä harkitsevalle	36
6.3. Pärjääkö hyvinvoiva paremmin?	39
7. Lähteet	41
8. Liitteet (2 kpl)	

1. MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON?

Työhyvinvoinnista puhuttaessa tarkoitetaan monia eri asioita: työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä, palkkausta, fyysistä terveyttä ja työkykyä, stressin ja työuupumuksen välttämistä, tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan, hyvää työilmapiiriä, innostusta omaan työhön, työstä saatavaa henkistä tyydytystä, tasapainoa työn ja muun elämän välillä... (Blom & Hautaniemi 2011). Työhyvinvointia on vaikea määrittellä yksiselitteisesti, koska käsitettä käytetään eri yhteyksissä eri tavoin, jokaisen omasta näkökulmasta katsoen. Yksinkertaisimmillaan työhyvinvointi voi olla työntekijän määrittelemänä: ”Ei ota päähän aamulla töihin mennessä.” Työhyvinvointi on moniulotteinen ja monitasoinen ilmiö.

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa käytetään erilaisia näkökulmia kunkin alan oman tutkimusperinteen mukaisesti. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Työterveyslaitos). Työhyvinvointi on sekä yksilön subjektiivinen hyvinvointikokemus että objektiivisia aineellisia, sosiaalisia ja psykologisia ulottuvuuksia, jotka ovat ainakin osittain toisistaan riippumattomia. Näitä monia tekijöitä on kuvattu kuvassa 1 (Ravanti & Pääkkönen 2012).

Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Ravanti & Pääkkönen 2012).



Työhyvinvointi on hyvinvointia työssä, mutta siihen vaikuttavat myös yksilön elämän muutkin osa-alueet. On esitetty, että ihmisen psyykkisen toimivuuden varmistavat onnistumisen elämykset ja tunteisiin liittyvät mielihyvän kokemukset. Turhaumat, pettymykset ja menetykset taas vähentävät psyykkistä toimintakykyä. Tyydytyksiä ja turhaumia koetaan neljällä eri elämän alueella: työssä, parisuhteessa, perheessä ja muissa ryhmissä (esim. ystävät, harrastukset). Eri ihmisillä ja elämänkaaren eri vaiheissa eri alueet hallitsevat. Kunkin alueen painoarvo tyydytyksen ja turhauman tuottajana vaihtelee ja tasapainon löytäminen eri alueiden välillä on olennaista hyvinvoinnille (Salmimies & Salmimies 1998). Hyvän suhteen löytäminen työelämän ja perhe-elämän sekä muun vapaa-ajan välille vaatii herkkää havainnoimista ja jatkuvaa eri alueiden vaalimista.

Ihmisen hyvinvoinnin kannalta tärkeää on, että onnistumisia tulee jatkuvasti joltain osa-alueelta, millä voi kompensoida toisen alueen epäonnistumista. Onnistumiset ja hyvinvointi lisäävät ihmisen voimavaroja, jolloin ihminen uskaltaa yrittää uusia asioita ja voi jälleen onnistua. Ollaan onnistumisen kehässä. Samoin epäonnistumiset muodostavat helposti noidankehän: turhautuman kokenut ihminen ei uskalla toimia, koska pelkää uutta epäonnistumista eikä näin ollen saa mahdollisuutta onnistumiseen ja pahoinvointi lisääntyy. Hyvinvoinnin (myös hyvinvoinnin työssä) edistämiseksi on erittäin tärkeää luoda ihmisille tilaisuuksia onnistua ja saada tästä tyydytystä, jolloin päästään onnistumisen kehään. Tässä hyvinvoinnin kehään pääsemisessä erittäin tärkeässä asemassa on esimies, jonka yhtenä tehtävänä on saada ihmiset löytämään vahvuutensa ja kehittämään osaamistaan yhä eteenpäin kohti uusia onnistumisia (Juuti & Vuorela 2002).

Ihmisen toiminnan tavoite on lopulta omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen. Abraham Maslow (1943) loi motivaatioteorian, jonka mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Muut perustarpeet tarvehierarkiassa ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja korkeimmalla hierarkiassa edellä mainittu itsensä toteuttamisen tarve. Kun hierarkian ensimmäiset perustarpeet eli fysiologiset perustarpeet (kuten unen tarve, ruoan ja juoman tarve, seksuaaliset tarpeet) on melko

hyvin tyydytetty, ihminen alkaa tavoitella hierarkian seuraavan portaan eli turvallisuuden tarpeiden tyydyttämistä. Kun turvallisuuden tarve on pääosin tyydytetty, siirtyy ihmisen päätavoite yhteisöllisyyteen, jossa ihminen pyrkii liittymään toisiin ihmisiin ja olemaan osa yhteisöä. Liittymisen tarpeen täytyttyä ihminen alkaa kaivata arvostusta. Näin edetään vähitellen kohti korkeinta porrasta, itsensä toteuttamisen tarpeen täyttämistä. Maslowin tarvehierarkiaan perustuen Päivi Rauramo on luonut mallin Työhyvinvoinnin portaat, jossa työhyvinvointia tarkastellaan Maslowin tarvehierarkian mukaan edeten perustarpeista lopulta korkeimmalle tarvetasolle (Rauramo 2008). Myös työssä voidaan tavoitella parempaa työhyvinvointia edeten porrasta portaalta. Näitä työhyvinvoinnin portaita esitellään taulukossa 1.

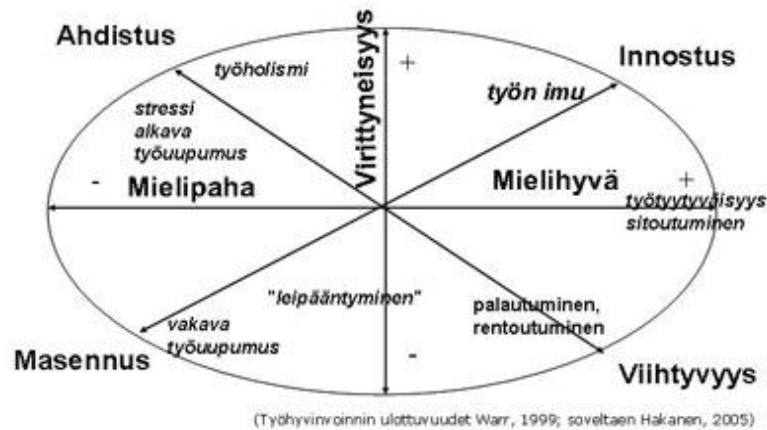
Taulukko 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2004).

<p>5. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus. Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito</p>	<p>Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset</p>
<p>4. ARVOSTUKSEN TARVE Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut. Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä.</p>	<p>Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen</p>
<p>3. LIITTYMISEN TARVE Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot. Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutosmyönteisyys.</p>	<p>Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö</p>
<p>2. TURVALLISUUDEN TARVE Organisaatio: Työsuhde, työolot. Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat.</p>	<p>Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö</p>
<p>1. PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto. Työntekijä: Terveelliset elintavat.</p>	<p>Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.</p>

2. MITEN TYÖHYVINVOINTIIN VOI VAIKUTTAA?

Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, jonka hyvinvointi ja pahoinvointi ovat riippuvaisia monista asioista. Työhyvinvointia ei voi täysin irrottaa ihmisen muusta hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin positiivinen ja negatiivinen ulottuvuus ovat toisistaan ainakin osittain riippumattomia: on esitetty, että tyytymättömyyttä työhön aiheuttavat ulkoisen työympäristön puutteet, ns. työhygieniatekijät (Herzberg 1993). Tällaisten tekijöiden (esimerkiksi palkkaus, fyysinen toimintaympäristö, työpaikan toimintatavat) tason laskiessa alle sen, mitä pidetään kohtuullisena ja oikeudenmukaisena, syntyy tyytymättömyyttä. Toisaalta ei tyytyväisyys työssä lisääny, vaikka näiden ulkoisten tekijöiden tasoa parannettaisiin paljonkin kohtuullisena pidetyltä tasolta. Työtyytyväisyyttä sen sijaan luovat työn sisäiset piirteet ja se, mitä ihminen työssään tekee. Näitä nimitetään motivaatiotekijöiksi. Työtyytyväisyys syntyy itsensä toteuttamisesta, onnistumisen elämyksistä ja työssä hyvin suoriutumisesta (Blom & Hautaniemi 2009).

Peter Warr (Warr 1987) on esittänyt, että työn ulkoisten piirteiden (kuten palkka, turvalliset työolot, esimiehen tuki) vaikutus työhyvinvointiin on vesiliukoisten vitamiinien kaltainen: näiden riittämätön saanti aiheuttaa puutostilan, jopa sairauden, mutta kun riittävä saanti on turvattu, ei lisäsaannilla enää saada parempaa hyvinvointia. Työn sisältöön liittyvien tekijöiden vaikutus taas on enemmän rasvaliukoisten vitamiinien kaltainen. Tällöin riittämätön saanti aiheuttaa jälleen puutostilan, mutta myös liiallinen saanti on ongelmallista ja voi aiheuttaa myrkytystilan. Tällaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn itsenäisyys ja työn vaatimukset, palaute työstä ja työtehtävien monipuolisuus. Mikäli työntekijällä ei juuri ole mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, seurauksena on työhyvinvoinnin heikkeneminen. Toisaalta, jos työtä ei mitenkään ole säädelty, liiallinen työn itsenäisyys heikentää myös työntekijän hyvinvointia. Warrin hyvinvointiteoriaa onkin kutsuttu vitamiinimalliksi. Warr on myöhemmin luonut myös luokituksen subjektiiviselle hyvinvoinnille (Hakanen 2005). Hyvinvoinnin tila on jaettavissa siihen liittyvän virittyneisyyden ja toisaalta sitä koskevan mielihyvän mukaan. Tätä jaottelua kuvataan kuvassa 2.

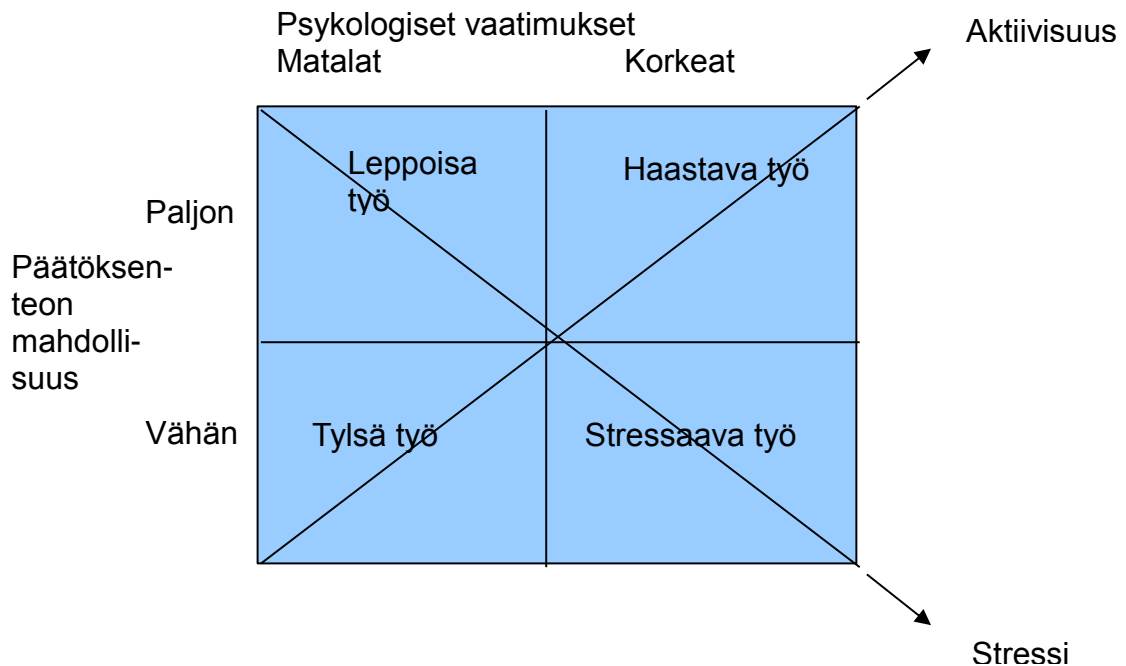


Kuva 2. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Hakanen 2005).

Suuri virittyneisyys yhdistyneenä mielipahan kokemuksiin on työstressiä ja alkavaa työuupumusta kuvaava tila. Tilanteen jatkuessa ja vähitellen muuttuessa vakavaksi työuupumukseksi virittyneisyys vähenee ja ihmisen aktiivisuus vähenee. Mielihyvän kokemusten ja virittyneisyyden yhteistilaa voi kuvata työn imun termein. Ihminen kokee tarmokkuutta, omistautuu työlleen ja uppoutuu siihen. Mielihyvän ja matalan virittyneisyyden kokeminen samaan aikaan on palautumista ja rentoutumista, lepoa (Hakanen 2005).

Työn vaatimusten ja työn hallinnan (päätöksenteon mahdollisuuden) vaikutusta työhön on kuvattu myös nelikentällä, jossa vaak akselilla on työn vaatimustaso ja pysty akselilla mahdollisuus hallita työtä ts. tehdä työtä koskevia päätöksiä (kuva 3). Työhyvinvoinnin nelikentällä aktiivisuutta kohti kulkevalla halkaisijalla työn vaatimukset ja työn hallinta ovat tasapainossa. Tylsän työn neljänneksessä työn vaatimukset ja hallinta ovat molemmat vähäisiä. Motivaation kehittymisen kannalta passiivinen työ on huono vaihtoehto, koska työntekijä ei pääse käyttämään kykyjään. Toisaalta myöskään kuormittumisen vaaraa ei ole. Leppoisan työn neljänneksessä työn vaatimukset ovat edelleen pienet, mutta työhön liittyvät päätöksentekomahdollisuudet ovat suuret. Työ on helppoa eikä rasita tekijäänsä, mutta leppoisa työ voi kuitenkin olla turhauttavaa, koska työntekijä ei pysty käyttämään kaikkia taitojaan. Haastavan työn neljänneksessä työ on vaativaa, mutta myös työn hallinta on suurta. Työ tarjoaa tilaisuuksia oppia ja työ motivoi tekijäänsä. Myös yrityksen mahdollisuudet menestyä

kasuvat. Stressaavassa työssä vaatimukset ovat suuret, mutta ilman mahdollisuutta vaikuttaa työhön. Suuret työn vaatimukset ilman mahdollisuutta vaikuttaa työhön aiheuttavat stressiä ja tilanteesta seuraa usein uupuminen, jopa sairastuminen.



Kuva 3. Työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien vaikutus työhön.

Tämän nelikenttäanalyysin tuloksena voidaan päätellä, että työhyvinvointia voidaan parantaa lisäämällä työntekijöiden mahdollisuuksia oppia ja kehittyä, tehdä monipuolisia työtehtäviä samalla lisäten työn hallintaa eli mahdollisuuksia tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä (Manka 2006).

Työsuojelun tarkoituksena on tukea ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia työssä. Tätä työtä on tehty pitkäjänteisesti jo yli 100 vuoden ajan, minkä seurauksena työolot ovat Suomessa pääosin hyvät ja turvalliset. Voidaan sanoa, että suomalaisissa työpaikoissa ns. työhygieniatekijät tai työn ulkoiset piirteet ovat hyvällä tasolla. Työterveyslaitoksen vuosittaisen työolobarometrin tulosten perusteella työolosuhteet ovat hyvät varsinkin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (Anttonen & Räsänen 2009). Nykyisessä työelämässä työn laatua ja hyvinvointia arvioitaessa painopiste siirtyy työympäristön psykososiaalisiin tekijöihin (Juuti & Vuorela 2002). Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen ovat yhä useammin avainasemassa, kun pyritään

parantamaan työhyvinvointia ja samalla myös työn tuloksellisuutta.

3. TYÖHYVINVOINTI JA TULOKSELLISUUS

Työhyvinvointi on tasapainoa yksilön osaamisen ja työn vaatimusten välillä. Jos työn vaatimukset ylittävät osaamisemme, me uuvumme. Hetkellisesti kestämmme liiallisiakin vaatimuksia, jos vaatimusten vastapainoksi saamme voimakasta sosiaalista tukea, erityisesti esimieheltä (Luukkala 2011). Esimiehen yksi tärkeimpiä tehtäviä onkin tukea työntekijöitä, tuoda heidän vahvuuksiaan esille ja auttaa heitä menestymään. Hyvät johtamisen käytännöt luovat hyvinvointia ja ovat erityisen tärkeitä työntekijälle, jonka työkyky on heikentynyt (Elo ym. 2010). Johtamisen välineistä keskustelu on avainasemassa työhyvinvoinnin luomisessa. Kun esimies kuuntelee työntekijää, hän saa tärkeää tietoa siitä, miten työ sujuu ja miten sitä tulisi kehittää, millainen on työilmapiiri ja miten ihmiset voivat. Terve ja hyvinvoiva ihminen tekee hyvää tulosta ja pystyy tuomaan luovuuttaan esille (Juuti & Vuorela 2002). Tällä tavoin myös organisaatio voi menestyä paremmin, kun yksilöt sen sisällä voivat hyvin, ovat sitoutuneet työhönsä ja tuovat panoksensa organisaation kehittämiseksi.

Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden hyödyt näkyvät työelämässä lopulta jokaisella tasolla: kansantalouden, yksilön ja yrityksen. Paranemista näkyy tuottavuudessa, pidemmissä työurissa, eläkkeelle siirtymisiän nousussa, työssäolon lisääntymisessä (kansallisella tasolla), työpaikan imagossa, oppimisessa, liiketoiminnan tuloksessa, laadussa, kilpailukyvyssä, vastavuoroisessa arvostuksessa, aloitteenteossa (yritystasolla), paremmissa työurissa, motivaatiossa, paremmassa työn ja vapaa-ajan laadussa ja stressin vähentymisessä (yksilötasolla) (Anttonen & Räsänen 2009).

Työhyvinvoinnin puute on selkeästi liiketoimintariski, siinä missä esimerkiksi väärä laiteinvestointi tai epäonnistunut tuotelanseeraus. Uupunut henkilöstö tai jälkeenjäänyt osaaminen voi koitua yritykselle kalliiksi (Ojala & Ahonen 2003). Työn tuloksellisuus ja työhyvinvointi syntyvät monien asioiden tulona: jokainen osa-alue on välttämätön hyvän lopputuloksen luomisessa. Jokaista osa-aluetta tarvitaan, sillä jos yhden osa-

alueen arvo on nolla, myös kokonaistulos on nolla. Teknisen korkeakoulun professori Veikko Teikari on esittänyt tästä seuraavan kaavan (Juuti & Vuorela 2002):

TULOKSELLISUUS JA HYVINVOINTI =

työolosuhteet	x	työn mielekkyys	x	toimintakyky	x	johtaminen
*fyysinen työympäristö		* työtehtävät, määrä ja laatu		*terveys ja työkyky		*vuorovaikutus ja käytös
*psykkinen työympäristö		*tekijäänsä motivoiva ja		*perustiedot ja taidot		*tavoitteellisuus
*sosiaalinen työympäristö		palkitseva työ		*perehdyttäminen		*tuki ja kannustavuus
				*osaamisen ylläpito		*palautteen anto

Kuva 4. Hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteys (Juuti ja Vuorela 2002).

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama tavoite on, että elinikäinen työssäoloaika pitenisi kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Visiona on seuraava teesi: ”Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä yhteisiä arvoja, joita toteutetaan käytännössä jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011). Miten visioon ja tavoitteeseen pyritään? Keinot ovat tuttuja työhyvinvointia luovia tekijöitä: Johtaminen ja esimiestyö, yhteistyö työterveyshuollon kanssa, yhteistoiminta työpaikoilla osaamisen ja vuorovaikutuksen lisäämiseksi, viestinnän tehostaminen, lainsäädännön parantaminen hyvien minimiolosuhteiden luomiseksi ja toimiva työsuojelutoiminta lainsäädännön toteuttamiseksi. Yhteiskunnallinen työhyvinvoinnin kehittämistavoite keskittyy työyhteisön hyvinvointiin ja työolojen kehittämiseen enemmän kuin yksilön subjektiiviseen hyvinvointikokemukseen. Luomalla hyvät olosuhteet luodaan kuitenkin hyvä pohja myös yksilöiden ja yksittäisten organisaatioiden pyrkimykselle kehittää työhyvinvointia ja myös vaikuttaa tällä tavoin työn tuloksellisuuteen.

4. TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUKSESTA

Työelämän murroksen myötä työhyvinvointi on noussut keskeiseksi aiheeksi työelämän tutkimuksessa (Blom ja Hautaniemi 2009; Hakanen 2004; Rauramo 2008). Työhyvinvoinnin tutkimus alkoi 1920-luvulla yksilön lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta. Nykyinen työhyvinvoinnin tutkimus on laajaa ja monitieteellistä soveltavaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005).

Työhyvinvointiin liittyy useita mitattavissa olevia hyvinvoinnin tekijöitä: taloudelliset ja aineelliset tekijät, työn rasisiteijät, työn voimavaratekijät ja työhyvinvoinnin sosiaalinen (kollektiivinen) ulottuvuus (Mamia 2011). Taloudelliset ja aineelliset tekijät ovat usein helposti mitattavia, objektiivisia suureita, kuten palkkaus, työsuhteen määräaikaisuus ja varmuus. Työn rasisiteijöinä on mitattu mm. työaika, työn vaatimustasoa ja rasittavuutta, työn määrää ja kiirettä sekä vaikeuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Voimavaratekijöinä on pidetty mahdollisuuksia oman osaamisen ja ammattitaidon käyttämiseen, kouluttautumista, työautonomiamia ja työajan joustavuutta sekä työn monimuotoisuutta. Sosiaalista työhyvinvointia tutkittaessa voidaan mitata luottamusta ja sitoutumista työyhteisöön, työilmapiirin muutoksia, jotka voivat vaikuttaa sekä negatiivisesti että positiivisesti yksilön hyvinvointiin.

Työhyvinvointia parantava toiminta yrityksissä ei ole kovin organisoitunutta. Mahdollisia mittauskohteita on paljon ja työhyvinvoinnin tilaa pyritään kyllä kartoittamaan organisaatioissa (pääasiassa ilmapiirikartoituksin, kehityskeskusteluin, sairauspoissaoloja seuraamalla), mutta mittaamisen tavat ovat hajanaisia eivätkä ne ole riittävässä suhteessa tehtyihin toimenpiteisiin. Pelkästä mittaamisesta ei ole hyötyä, ellei se johda työhyvinvointia parantaviin toimenpiteisiin. Hyvinvointia lisäävä toiminta koetaan vahvasti johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistoiminnaksi, ei organisaation toiminnaksi (Ravanti & Pääkkönen 2012). Kuitenkin on todettu, että työhyvinvoinnin lisääntyminen lisää myös tuottavuutta (Ojala & Ahonen 2003, Elo ym. 2010). Näin ollen olisi tärkeää lisätä tietoisuutta mahdollisuudesta kehittää työhyvinvointia myös organisaation näkökulmasta, kun samalla voi lisätä yrityksen tuottavuutta. Systemaattisempi toiminta johtaisi todennäköisesti myös parempiin

tuloksiin sekä työhyvinvoinnin että tuloksellisuuden näkökulmasta.

Nykyisin käytössä olevia työhyvinvoinnin mittareita voidaan jaotella myös yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareihin. Yksilön työhyvinvointia mitataan useimmiten työn vaatimusten valossa, esimerkiksi asiantuntijatyössä voidaan kartoittaa osaamista ja fyysistä toimintakykyä vaativassa työssä kunto- ja toimintakykyä. Yksilötasolla voidaan mitata myös osallistumisaktiivisuutta työhyvinvointiohjelmiin ja tyytyväisyyttä tehtyihin toimenpiteisiin. Kokonaisterveydentilan seuraaminen on tärkeää kaikilla työntekijöillä. Organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen keskittyy yksilön voimavaroja ja terveyttä edistävään toimintaan sekä työyhteisön toimivuutta parantavaan, työympäristöä kehittävään sekä ammatillista osaamista edistävään toimintaan (Rauramo 2008). Työhyvinvointimittarit antavat organisaatiolle tärkeää tietoa työoloista, työntekijöistä ja työilmapiiristä. Näiden mittareiden säännöllisellä seurannalla voidaan ajoissa huomata muutokset työhyvinvoinnissa ja ryhtyä toimenpiteisiin ennen kuin epäkohdat muuttuvat ongelmiksi. Kun ulkoiset työympäristötekijät: työturvallisuus ja työsuojelu toimivat, voi keskittyä työn sisäisiin tekijöihin, jotka lopulta vaikuttavat työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen eniten. Kehitettäviä osa-alueita löytyy esimerkiksi osaamisen, muutosten hallinnan, työn häiriötekijöiden hallinnan sekä työn organisoinnin ja työtehtävien suunnittelun alueilta, miksei myös työntekijöiden työkyvyn hallinnasta (Ravanti & Pääkkönen 2012).

5. PROJEKTITYÖ:

PROVIISORISTA APTEEKARIKSI - MITEN TYÖHYVINVOINNIN KÄY?

5.1. Johdanto

Pirjo Virtaniemi on tutkinut sekä palkansaajina että yrittäjinä toimineiden kokemuksia ja työhyvinvointia (Virtaniemi 2006). Vaikka yrittäjänä toimiminen sisältää epävarmuustekijöitä ja työ on vaativaa, kokivat tutkimuksessa mukana olleet työhyvinvointinsa paremmaksi yrittäjänä kuin palkansaajana. Vaikuttavin syy tähän näytti olevan itsemääräämisoikeus, vapaus päättää työhön liittyvistä asioista itse.

Yrittäjien on todettu olevan tyytyväisempiä työhönsä ja haluavan jatkaa työssään pitempään kuin palkansaajien. Työn piirteet, jotka johtavat yrittäjien parempaan työtyytyväisyyteen ovat vaihtelevuus, itsenäisyys ja merkityksellisyys. Yrittäjät pitävät työtään vaihtelevana, itsenäisenä ja merkittävänä useammin kuin palkansaajat. Lisäksi yrittäjät kertovat palkansaajia yleisemmin, että heillä on mahdollisuus ongelmien ratkaisemiseen ja ehjien työkokonaisuuksien tekemiseen (Luomala ym. 2011).

Myös proviisorin urapolku kulkee usein palkansaajasta yrittäjäksi (Lammi 2000, Tuominen 1996). Proviisori työskentelee yleensä työuransa alkuvaiheessa toisen palveluksessa: yksityisessä apteekissa, (lääke)teollisuudessa, opetus- tai tutkimustehtävissä, mutta kokemuksen kartuttua alkaa miettiä apteekkiluvan hakemista ja oman apteekin hoitamista. Apteekkiluvan saaminen on proviisorin työuralla merkittävä muutosvaihe. Miten hiljattain apteekkariksi tulleet proviisorit kokevat muutoksen palkansaajasta yrittäjäksi? Korkeasti koulutettujen yrittäjien työtyytyväisyyden on todettu paranevan yrittäjyyden myötä (Luomala ym. 2011), pitääkö tämä paikkansa myös proviisoreiden kohdalla? Apteekkareiden työhyvinvointia ei ole tutkittu juuri lainkaan ja työelämän muutostahdin kiihtyessä olisi mielenkiintoista saada tietoa siitä, millä tavoin muutos palkansaajasta yrittäjäksi vaikuttaa työhyvinvointiin. Onko muutos tuonut lisää hyvinvointia: fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella ja/tai taloudellisella tavalla?

Työhyvinvoinnin on todettu vaikuttavan myös työn tuottavuuteen (Ojala & Ahonen 2003). Johtajuuden ja esimiestyön vaikutus on merkittävä, ellei jopa tärkein, hyvinvoinnin lähde työssä. Hyvät johtamisen käytännöt ja hyvinvointi ovat keskeisiä toiminnan tuloksellisuudelle ja kehämäisesti toiminnan tuloksellisuus kannustaa edelleen hyvään johtamiseen ja tukee työhyvinvoinnin kehittämistä edelleen. Hyvinvoiva esimies on edellytys hyvinvoivalle ja tulosta tekeväälle työyhteisölle (Elo ym. 2010). Suomalainen apteekkijärjestelmä on läpikäynyt monia muutoksia viime vuosina. Tietotekniikan läpimurto, viitehintä, generinen substituuatio, sähköinen resepti viimeisimpänä ovat vaikuttaneet apteekkien toimintaan ja tulokseen monin tavoin. Erityisesti pienet apteekit kaupungeissa ovat kärsineet taloudellisesti (Mäntylä ym. 2012). Koska apteekki on yrityksenä henkilöyritys, apteekin tulos on aina apteekkarin

henkilökohtainen tulos. Miten taloudellisen tilanteen ja kilpailun kiristymisen vaikuttaa apteekkariyrittäjän hyvinvointiin työssä?

5.2. Tavoitteet

Työn tavoitteena oli tutkia miten muutos proviisorista apteekkariksi vaikuttaa proviisorin työhyvinvointiin. Siirtyminen palkansaaajasta yrittäjäksi on proviisorin uran suurimpia muutoksia. Tässä tutkimuksessa keskityttiin erityisesti yksilön subjektiiviseen käsitykseen omasta työhyvinvoinnistaan ja sen osa-alueista.

Tavoitteena oli löytää myös työhyvinvointia lisääviä ja heikentäviä tekijöitä, sillä näiden tekijöiden tiedostaminen voisi merkittävästi helpottaa apteekkarin uraa harkitsevien proviisorien ja aloittavien apteekkareiden työhyvinvointia. Tämän lisäksi haluttiin tutkia mitkä tekijät edistävät proviisorin hakeutumista apteekkariksi ja mitkä mahdollisesti jarruttavat yrittäjäksi ryhtymistä sekä miten nämä tekijät ovat yhteydessä työhyvinvointiin.

5.3. Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin 3-5 vuotta apteekkarina toimineet proviisorit. Valintaperusteena oli muutaman vuoden toiminta apteekkarina, koska haastateltavilla haluttiin olevan realistinen ja tuoreessa muistissa oleva kuva sekä yrittäjänä että palkansaaajana olemisesta. Kohderyhmä poimittiin Suomen Apteekkariliiton Apteekkikalenterista ensimmäisen apteekkiluvan myöntämispäivämäärän mukaan. Poiminnan perusteella kutsu tutkimukseen lähetettiin kirjeitse 81 apteekkarille helmikuussa 2012 (liite 1, tutkimuskutsu). Kuukauden vastausaikana 22 apteekkaria ilmoittautui mukaan tutkimukseen (27 % vastaajista). Tämä on kattava otos kohderyhmästä, sillä tutkimusta suunniteltaessa oli tavoitteena haastatella 5-15 apteekkaria ja teemahaastattelun toimivana otoskokona voidaan pitää noin 15 haastattelua (Hirsjärvi & Hurme 2001). Haastateltavat valittiin ilmoittautuneiden joukosta mukavuusotannalla jatkaen haastatteluja saturaatiopisteen saavuttamiseen saakka eli kunnes haastatteluissa samat näkökulmat alkoivat toistua.

Työn tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska tavoitteena oli muodostaa kuva hiljattain apteekkariksi tulleiden mielipiteistä ja kokemuksista omasta työhyvinvoinnistaan. Tällaisen ilmiön perusteelliseen ja yksityiskohtaiseen tarkasteluun sekä selitysten ja merkitysten kuvaamiseen sopii laadullinen tutkimusmenetelmä (Hämeen-Anttila & Katajavuori 2008). Tutkimuksen keskiössä on elämysmaailma, tutkittavien omat kokemukset ja merkitykset, joita he antavat kokemilleen asioille. Tutkimukseen valittiin aineistolähtöinen lähestymistapa, jossa tutkimuksen pääpaino on aineistossa, mikä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi analyysiyksiköt eivät ole ennalta määrättyjä ja teoria rakennetaan aineisto lähtökohtana (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2005). Tällöin voidaan puhua induktiivisuudesta, joka tarkoittaa etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin (Eskola & Suoranta 1998). Induktiivisen lähestymistavan lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen, eikä tutkija määrää sitä, mikä on tärkeää (Hirsjärvi & Hurme 2001).

5.4. Tutkimuksen toteutus

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina yksilöhaastatteluina keväällä ja syksyllä 2012. Ennen varsinaisten tutkimushaastattelujen alkamista tehtiin koehaastattelu kohderyhmään kuuluvalla apteekkarille tutkimushaastattelurungon testaamiseksi (liite 2). Runko todettiin toimivaksi, ainoastaan yhteenveto-osioon lisättiin yksi kysymys (ohje yrittäjyyttä harkitsevalle). Myös koehaastattelu sisällytettiin lopullisen tutkimukseen. Haastateltaviksi valittiin tutkimukseen vapaaehtoisiksi ilmoittautuneista mukavuusotannalla ne henkilöt, joiden haastattelu oli helpointa järjestää ajallisesti ja maantieteellisesti. Haastattelujen ajankohta sovittiin sähköpostitse. Teemahaastattelut tehtiin haastateltavien toivomissa paikoissa: pääosin työpaikalla, mutta myös kotona, kirjastossa tai kahvilassa. Haastattelujen kesto vaihteli 15 minuutista puoleentoista tuntiin, keskimäärin haastattelu kesti 45 minuuttia. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkasti pian haastattelun tekemisen jälkeen. Haastatteluaineistoa, josta on poistettu haastattelijan puhe, kertyi kaikkiaan 31 liuskaa rivivälillä 1 kirjoitettuna. Apteekkarit suhtautuivat tutkimukseen innostuneesti, mikä oli havaittavissa jo runsaasta tutkimukseen ilmoittautuneiden määrästä.

Kevään viimeinen haastattelu tehtiin puhelimitse aikatauluongelmien takia. Viimeinen haastattelu ei tuonut tutkimukseen enää uusia näkökulmia eli saturaatiopiste oli saavutettu. Lopulta keväällä 2012 oli haastateltu yhteensä 11 apteekkaria. Tästä aineistosta tehtiin kesällä 2012 alustava analyysi. Alustavan analyysin jälkeen haluttiin saturaatiopisteen saavuttamisesta huolimatta vielä lisätä otoskokoa, koska huomattiin tutkijalle maantieteellisesti etäisten Itä- ja Pohjois-Suomen puuttuvan tutkimuksesta. Lisähaastattelut toteutettiin puhelimitse. Yksi uusi näkökulma työhyvinvointiin löytyi lisähaastattelujen myötä, mutta sen merkitys liittyi vastaajan ikään maantieteellisen sijainnin sijasta. Kokonaisuudessaan haastateltiin 13 apteekkaria, joista 2 oli miehiä ja 11 naisia. Haastateltavat olivat iältään 47 - 64 -vuotiaita. Kaikilla oli perhe: aviopuoliso ja/tai lapsia. Neljän apteekkarin lapset asuivat vielä kotona. Suurin osa (10) asui eri paikkakunnalla kuin missä apteekki sijaitsi, näistä viidellä oli kaksi kotia (toinen apteekin, toinen perheen kanssa samalla paikkakunnalla). Vain kolme apteekkaria asui perheineen apteekin sijaintipaikkakunnalla. Apteekeista 7 sijaitsi maaseudulla ja 6 kaupungissa.

5.5. Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin ensin teemoittelun avulla: jaettiin työhyvinvointiin vaikuttaneet tekijät fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin tekijöihin. Tulokset taulukoitiin alustavan analyysin jälkeen (taulukko 2). Ennen lopullista analyysia aineisto käytiin uudelleen läpi ensin sellaisenaan läpi lukien ja tämän jälkeen haastattelurungon (liite 2) teemojen mukaan ryhmitellen. Tämän jälkeen aineistosta etsittiin tekijöitä, jotka edistivät tai jarruttivat proviisorin hakeutumista apteekkariksi ja miten nämä tekijät olivat yhteydessä työhyvinvointitekijöihin. Löytyneet tekijät ryhmiteltiin teemoittain ja lopulta tiivistettiin aineistolähtöisesti. Tulosten käsittelyssä kukin haastattelu numeroitiin ja tätä haastattelunumeroa käytetään tulosten esittelyssä tunnisteena kursivoitujen haastatteluaineiston lainausten yhteydessä.

Taulukko 2. Alustavan analyysin tulokset.

<i>Fyysinen hyvinvointi</i>	<i>Sosiaalinen hyvinvointi</i>	<i>Henkinen hyvinvointi</i>	<i>Taloudellinen hyvinvointi</i>
Fyysinen aktiivisuus Liikuntaa harrastava voi paremmin ja pysyy terveempänä kuin liikkumaton. Apteekkareista osa liikkuu enemmän kuin ennen (aikataulujen sovittaminen helpompaa, lasten kasvaessa enemmän aikaa liikkuu), osa vähemmän (työ vie ajan).	Ryhmän tuki Kollegoiden tuki on tärkeä hyvinvointia luova tekijä tuoreilla apteekkareilla. Perhe Perheen ja puolison tuki luo hyvinvointia. Ajan jakaminen perheelle ja työlle voi aiheuttaa ongelmia ja heikentää työhyvinvointia.	Mahdollisuus kehittyä Hyvät johtamistaidot parantavat työhyvinvointia. Tuoreet apteekkarit kokevat oppineensa paljon ja heillä on mahdollisuus kehittyä edelleen joka päivä. Arvostuksen tunne Apteekkarit arvostavat työtään ja kokevat, että myös henkilöstö ja asiakkaat arvostavat heitä ja heidän työtään.	Talouden muutokset Jatkuvat uudistukset ja taloudelliset leikkaukset huolestuttavat apteekkareita ja heikentävät paitsi apteekkien taloutta myös työhyvinvointia, varsinkin pienissä kaupunkiapteekkeissa. Työn palkka Apteekkarien mielestä heidän työnsä on taloudellisesti riittävän kannattavaa. He ovat tietoisia taloudellisista riskeistä ja pyrkivät hallitsemaan riskejä oikeilla päätöksillä ja työskentelemällä ahkerasti.
Nukkuminen Työ ei vaikuta yleensä uneen, joskus taloudelliset tai muuta vaikeudet voivat heikentää unta tilapäisesti.	Muu sosiaalinen verkosto Monen apteekkarin muu sosiaalinen elämä on vähentynyt tai ainakin muuttunut, koska työ vie ajan.	Tyytyväisyys omiin saavutuksiin Apteekkarit ovat tyytyväisiä saavutuksiinsa, osa haluaa kuitenkin saavuttaa vielä enemmän, edetä isompaan apteekkiin.	Tuoreiden apteekkarien talous on parantunut suurimmalla osalla, mutta alan suuret muutokset ja talouden leikkaukset ovat heikentäneet erityisesti kaupunkien pikkuapteekkien toimintaedellytyksiä ja samalla näiden apteekkien apteekkareiden työhyvinvointia.
Syöminen Apteekkarius ei ole vaikuttanut merkittävästi syömiseen: joskus liikkumattomuus ja epäsäännöllinen syöminen voi vaikeuttaa painonhallintaa.	Apteekin sijainti vaikuttaa apteekkarin sosiaaliseen hyvinvointiin: mikäli apteekki sijaitsee kaukana kodista, sosiaalinen elämä vähenee. Kollegoiden välinen yhteys lisääntyy, mutta muu sosiaalinen elämä usein vähenee.	Henkinen hyvinvointi on parantunut. Tähän vaikuttaa ensisijaisesti yrittäjän vapaus, mahdollisuus vaikuttaa kaikkiin asioihin työssään. Yrittäjyys voi aiheuttaa myös stressiä, erityisesti mikäli työvoimaa ei ole saatavissa ja työtä on liikaa.	
Fyysinen hyvinvointi ei ole muuttunut paljoakaan. Apteekkarilla on ehkä hieman vähemmän aikaa liikkuu, mutta myös paremmat mahdollisuudet järjestää aikaa myös liikunnalle.			

Yhteenveto

Hiljattain apteekkariksi tulleet proviisorit ovat tyytyväisiä uramuutokseensa. He yleensä kokevat työhyvinvointinsa parantuneen apteekkariuden myötä. Vain vakavat taloudelliset tai muut suuret esim.terveydelliset muutokset saavat heitä harkitsemaan paluuta toisen palvelukseen proviisorina. Vaikka farmasian alalla jatkuvasti tapahtuu suuria muutoksia ja taloudellinen tilanne on muuttunut niiden myötä epävarmemmaksi, nämä apteekkarit näkevät itsensä edelleen hyvinvoivina apteekkareina edelleen kymmenenkin vuoden kuluttua. He pitävät työtään merkityksellisenä ja työ antaa heille joka päivä onnistumisen tunteita ja työn iloa.

5.6. Tulokset

Alustavan analyysin tulokset on esitelty taulukossa 2. Lopulliset tulokset esitellään seuraavaksi ryhmiteltynä teemahaastattelurungon mukaisesti alkaen taustatiedoista edeten työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja lopulta työhyvinvointiin kokonaisuutena. Alkuperäiset haastattelut numeroitiin analyysin yhteydessä ja lainaukset on merkitty tulosten esittelyssä haastattelunumerolla jokaisen lainauksen lopussa.

5.6.1. Työhistoria

Haastatelluilla apteekkareilla oli takanaan ennen apteekkariksi tuloa monenlaisia työuria. Työuran pituus proviisorina ennen apteekkiluvan saamista oli 15 - 30 vuotta. Kaikki olivat tehneet vähintään 3 vuotta apteekkityötä ennen apteekkiluvan saamista. Puolet haastatelluista oli tehnyt proviisorin työtä pääasiassa apteekeissa, puolella pisin työkokemus tuli teollisuudesta, sairaalasta, järjestötoiminnasta tai yliopistolta. Muualla kuin apteekissa työuransa pääasiassa tehneet kokivat uran vaihdoksen elämää helpottavana: hyppynä ulos byrokratian, markkinatalouden tai organisaatiomuutosten maailmasta.

”2 kuukautta vuodesta ulkomailla ja kotimaan matkat päälle, pakko rauhoittaa matkarumba jollain lailla”(6)

”halusin yrittäjäksi, halusin uuden uran, olin ollut niin pitkään teollisuudessa, vähitellen päätös kypsä, että haluan vielä vaihtaa sektoria”(3)

”yliopisto muuttui byrokraattiseksi, sille opettamiselle ei jäänyt aikaa, vaan kokousta kokouksen perään”(11).

Työskentely erilaisissa organisaatioissa näyttää olevan työhyvinvoinnin kannalta hedelmällistä, sillä tällöin on helpompi nähdä erilaisten työpaikkojen hyviä ja huonoja puolia. Kauempaa näkee kokonaisuuden paremmin. Toisaalta myös pääasiassa apteekissa työskennelleet olivat tyytyväisiä. Heidän tavoitteensa oli ehkä selvemmin ollut alun perinkin apteekkarin ura ja seurattuaan esimiestensä toimintatapoja pitkään on helppoa valita oma tiensä ja olla siihen tyytyväinen.

”kyl se on proviisorin uran niinku päätös, tavallaan tavoite, luonnollinen loppu tavallaan sille proviisorin uralle”(13).

5.6.2. Työhyvinvointihistoria

Kaikki haastatellut apteekkarit kokivat voineensa pääasiassa hyvin työuransa aikana. Kolme apteekkaria piti raskaimpana aikana työuransa vaihetta, jossa lapset olivat pieniä. Työn ja kodin hoitamisen yhteensovittaminen oli työlästä.

”Joskus sattuu näitä ryppäitä, tärkein lanseeraaminen kahteenkymmeneen vuoteen siinä ryhmässä missä olin, samaan syssyyn kolmannen lapsen syntymä ja rakentaminen” (6).

Omassa henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneet raskaat tapahtumat kuten avioero saattoi myös heijastua hyvinvointiin työssä, mikäli samanaikaisesti työssä oli kiireitä tai muutoksia. Raskaana vaiheena koettiin myös ensimmäinen vuosi apteekkarina, erityisesti jos apteekissa oli ongelmia henkilökunnan saatavuuden, organisaatiokulttuurin tai talouden kanssa.

”Tuntuu, että törmäsin betoniseinään. Mä törmäsin hirveen voimakkaasti täällä asenteeseen - ei täällä mikään muutu, totakin me ollaan kokeiltu eikä se toiminu” (7).

Vaikeaa oli myös olla erossa perheestä apteekkariuden vuoksi, mikäli joutui asumaan eri paikkakunnalla työviikkojen aikana.

”työmatka oli pitkä, apteekkarina ollessa erossaolo perheestä, se oli aluksi tosi rankkaa” (12).

Kuitenkaan nämä keskimääräistä raskaammat työuran vaiheet eivät vieneet apteekkareiden työniloa tai vähentäneet työmotivaatiota, sillä apteekkityö on apteekkarin intohimo.

”Ilmeisesti, mä tykkään tästä työstä” (13)

”Kun teet töitä, ne omat jutut, myös onnistuu, tuntuu hienolta kun saa tehdä mitä haluaa, mä oon viriteltyt kaikenlaista ja nyt ne alkaa toimia ja kantaa hedelmää” (6).

5.6.3. Miksi yrittäjäksi?

Proviisorin työuralla eteneminen voi tapahtua monella saralla: teollisuudessa, sairaalamaailmassa ja lääkealan koulutuksen ja hallinnon alueilla eteneminen on erilaista kuin apteekissa. Tutkimukseen osallistuneet proviisorit olivat tehneet työuransa aikana monenlaisia lääkealan tehtäviä, mutta haastateltavien lopullinen tavoite näytti olevan apteekkariyrittäjän toimi.

”mulla oli aina tavoitteena varmaan apteekkarin ura” (2)

”oli unelmien täyttymys kun pääsin apteekkariksi”(10).

Ennen kaikkea apteekkariksi hakeutumisen taustalla oli halu tehdä asioita omalla tavalla.

”se oli normaali uran jatkumo jollakin tavalla, silloin kun lähti proviisoriksi jatkamaan ei se vielä ollut mielessä, mutta ajan kuluessa tullut mieleen, olis niin kiva kun saisi oman, saisi tehdä niinkuin haluaisi” (12).

”ei mikään suuri maailman unelma, mutta yksi hyvä vaihtoehto elämässä, alkoi tulla sellainen tunne että olisi kiva, että saisi itse määrätä”(9).

Työhyvinvointia lisää mahdollisuus päättää omaa työtä koskevista asioista (Manka 2006), tätä päättämisen vapautta pidettiin myös tässä tutkimuksessa tärkeimpänä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä ja yrittäjäksi ryhtymisen syynä. Moni koki apteekkariuden työuran huipuksi, tämä on sitä työtä, jota alun perin lähdettiin tavoittelemaan, kun proviisoriksi hakeuduttiin opiskelemaan.

”Se vaan on niin että proviisorin tutkinnon huippukohta on oman apteekin saaminen”(7).

5.6.4. Yrittäjävalmiudet

Oman osaamisen ja työn vaatimusten tasapaino on tärkeä työhyvinvointia ylläpitävä tekijä (Luukkala 2011). Proviisorin siirtyessä yrittäjäksi on hallittava apteekkityön kokonaisuus, sillä apteekkariyrittäjä on vastuussa kaikesta toiminnasta apteekissaan. Tässä suhteessa muutos palkansaajasta yrittäjäksi on radikaali, sillä apteekkarilla ei ole työaikaakaan eikä työehtosopimuksen takaamia vapaita tai lomiam, eikä myöskään säännöllistä palkkaa. Apteekkari on lopulta itse vastuussa kaikesta, mitä hänen apteekissaan tehdään ja tapahtuu: tämä korostuu erityisesti toiminnassa sattuneiden poikkeamien ja virhetilanteiden yhteydessä. Päivittäinen työ sisältää asiantuntijatehtäviä kuten proviisoriaikanakin, mutta niiden ohelle ovat nyt tulleet liikkeenjohdollinen vastuu ja siihen liittyvät velvollisuudet. Uusien velvollisuuksien hoitaminen voi viedä työajan niin, että asiantuntijarooli jää vähitellen taka-alalle. Miten apteekkarit kokivat hallitsevansa uudessa työssään tarvittavia taitoja?

”Taidot riippuvat siitä minkälaiset edelliset työpaikat olivat. Viimeinen työpaikka ennen

apteekkariutta ei valmentanut, mutta sitä edelliset kyllä”(4)

”kyllä mun työura on antanut tosi hyvät valmiudet ” (1).

Apteekkari voi olla proviisorilleen loistava opettaja, opettaa apteekinhoitoa käytännössä antamalla proviisorilleen vastuuta esimerkiksi henkilöstöhallinnon tai apteekin kehittämisen alueilta. Toisaalta esimies voi myös pitää apteekinhoidon tiukasti omissa ohjaksissaan, jolloin johtamisen, talouden hoitamisen ja henkilöstöhallinnon taidot jäävät proviisorilta harjoitusta vaille. Kouluttautuminen parantaa valmiuksia: moni haastateltava mainitsi saaneensa paljon valmiuksia suorittamistaan koulutuksista. Omat henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat myös paljon siihen millainen apteekkari on esimiehenä ja yrittäjänä.

”Kyllä voisin olla paljon parempi johtaja, mä haluan olla aina hirveen kiltti. En ole liikemies, tai liikemies, ne niinku mielti miten saa apteekin oikein kasvamaan (13).

Kaksi apteekkaria mainitsi itsetuntemuksen tärkeänä yrittäjän osaamisalueena, sillä hyvän itsetuntemuksen omaava ihminen ymmärtää paremmin toistenkin ihmisten erilaisuuden ja osaa toimia ongelmatilanteissa ihmisten kanssa rakentavammin.

*”mitä parempi itsetuntemus on sitä helpompi on reagoida mihin tahansa
henkilösuhteisiin”(6)*

*”oman itsensä tunnistamista, omia heikkoja kohtia kun oppis näkemään ja
parantamaan” (10).*

Jokainen koki valmiutensa riittäviksi, mutta toisaalta jokainen löysi myös edelleen kehitettävää omassa toiminnassaan. Jatkuva oppiminen ja kehittyminen onkin edellytys myös yrityksen kehittämiseksi ja menestymiseksi. Oman osaamisen kehittyminen parantaa työhyvinvointia ja samalla ollaan matkalla tarvehierarkiassa kohti ylintä, itsensä kehittämisen tasoa.

*”Henkilöstöjohtamisessa toisessa apteekissa on varmasti rohkeutta tarttua asioihin
paremmin” (2)*

*”Enemmän olisi tarvinnut olla ymmärrystä taloudellis-hallinnollisissa asioissa. Oon
aika vahvoilla markkinoinnissa ja myynnissä. Se on sitten iso asia että muuttui*

työntekijästä työnantajaksi, työn ilo on jokaisen löydettävä itsestään. Haasteellisin puoli on siinä että saat porukan pelaamaan sun kanssa samaan maaliin ja tehdä sitä hyvillä mielin.” (7).

Tärkein yrittäjävalmius lienee oma tahto yrittäjyyteen ja apteekkariuteen, sen avulla uusien asioiden oppiminen motivoi tehokkaasti ja uudet taidot tulevat heti käytäntöön. Kirkastaa tavoite, löytää motivaatio itselleen ja sitten saada joukkonsa pelaamaan samaan maaliin: siinä johtajan tehtävä kiteytettynä.

5.6.5. Fyysinen hyvinvointi

Ihmisen tarpeista ensimmäisenä tarvehierarkiassa tulevat psykofysiologiset perustarpeet. Näлкä, jano ja unen tarve ovat jokaisen ihmisen perustarpeita, jotka täytyy joka päivä tyydyttää. Työn kuormittavuus oli aikaisemmin pitkälti fyysistä, nykyisen tietoyhteiskunnan aikana voimakkain kuormitus on siirtynyt henkiselle alueelle. Sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja hyvinvointia. Tänä päivänä fyysisen kuormituksen puute on yhä isompi este ihmisten kokonaisyhyvinvoinnille. Oleellista työn ja voimavarojen yhteensovittamisessa on palautuminen ja kohtuus, se, että työ vastaa tekijänsä ominaisuuksia (Rauramo 2008).

Työ apteekissa on fyysisesti melko kevyttä ja vaihtelevaa. Työ voi kuitenkin edellyttää seisomista tai istumista pitkään näyttöpöätteen edessä tai autonratissa pitkän työmatkan takia. Tutkimuksen apteekkarit olivat tyytyväisiä työnsä ergonomiaan: valaistus, istuimet ja työpaikan olosuhteet oli lähes käyty läpi lähes jokaisessa työpaikassa yhdessä työterveyshuollon tai työfysioterapeutin kanssa.

”Jos itse itsensä oikaisee, kaikki muu on kunnossa.” (3).

Seisomistyö oli kuitenkin aiheuttanut ainakin kahdelle apteekkarille fyysisiä vaivoja. Apteekkarit harrastivat tai ainakin pyrkivät harrastamaan liikuntaa itselleen mieluisalla tavalla jaksakseen paremmin ja pitääkseen kuntoa yllä. Kolmella apteekkarilla liikunnan harrastaminen oli lisääntynyt muuttuneen perhetilanteen takia (lasten kasvaessa), mutta yhtä moni mainitsi liikunnan vähentyneen apteekkariksi tulon jälkeen työn viedessä ajan. Aikataulujen sovittaminen työn ja liikunnan välillä oli kuitenkin

helpompaa kuin palkkatyössä, vaikka säännöllisestä työajasta kiinnipitäminen ei onnistunutkaan.

Terveelliset elintavat, säännöllinen ruokailu, liikunta ja riittävä uni näyttävät olevan tutkimuksen apteekkareilla ainakin pääsääntöisesti hallussa. Kukaan ei kokenut fyysistä hyvinvointiaan huonoksi. Moni kuvaili itseään hyväksi nukkujaksi, vaikka työn aiheuttama stressi aiheutti ajoittain nukkumisongelmia muutamilla apteekkareilla. Siirtyminen proviisorista apteekkariksi on suuri muutostilanne, joka luonnollisesti voi aiheuttaa stressiä ja voimavarojen kulumista, mutta uuden tasapainon löytäminen uudessa tilanteessa palauttaa jälleen voimavarat ja lisää hyvinvointia. Muutos proviisorista apteekkariyrittäjäksi ei lopulta paljoakaan vaikuttanut fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen.

5.6.6. Henkinen hyvinvointi

Tämän päivän yhteiskunnassa ja työelämässä työn luonne on muuttunut entistä enemmän henkisiä voimavaroja vaativaksi. Epävarmuus huomisesta, jatkuvat muutokset ja kasvavat vaatimukset vaikuttavat myös farmasistien henkiseen työhyvinvointiin. Työn vaatimusten sovittaminen ihmisen suoritusedellytyksiin on olennainen henkistä hyvinvointia luova tekijä. Työ, joka sopii ihmiselle ja vastaa hänen kiinnostuksen kohteitaan, luo perustan pitkäkestoiselle työmotivaatiolle (Juuti & Vuorela 2002).

Apteekkariyrittäjän työn perusvaatimukset on kirjattu lakiin: ”Apteekissa on pidettävä sen tavanomaisen asiakaskunnan tarvetta vastaava määrä lääkkeitä ja lääkkeiden käyttöön tarvittavia välineitä ja tarvikkeita sekä sidetarpeita. Apteekkia ja sivuapteekkia on pidettävä avoinna siten, että lääkkeiden saatavuus on turvattu. Apteekkarin on ilmoitettava aukioloajoista kunnalle, jossa apteekki sijaitsee. Apteekkarin on osaltaan huolehdittava siitä, että apteekista, sivuapteekista, apteekin palvelupisteestä ja apteekin verkkopalvelusta toimitettavat lääkkeet ovat laadultaan moitteettomia ja lääkevalmisteen myyntiin tai kulutukseen luovuttamiseen on asianmukainen lupa” (Läkelaki 55§). Täyttääkseen nämä vaatimukset ja menestyäkseen myös yrittäjänä on apteekkarin osattava organisoida oma työnsä ja johdettava alaisiaan kohti toivomaansa

tavoitetta. Taitoja tarvitaan laajalta alueelta: henkilöstöhallinnosta, talouden johtamisesta, osaamisen johtamisesta, strategisten päätösten tekemisestä, markkinoinnista, viestinnästä, itsensä johtamisesta... Tutkimuksen apteekkarit olivat pääosin tyytyväisiä yrittäjävalmiuksiinsa (ks. luku 5.6.4) ja kokevat, että heidän henkinen hyvinvointinsa on parantunut apteekkariuden myötä. Työ antaa mahdollisuuden oppia lisää joka päivä.

”Voin helposti kehittää itseäni, varsinkin pienessä apteekissa... Vanhempi apteekkari voi siirtää vastuuta, sinä huolehdit tästä ja itse on vain maksaja. Kun on nuorempi, on pakko oppia itse” (13).

Osaamisen lisääntyminen ja työnsä tulosten näkeminen tuo työtyytyväisyyttä ja työniloa.

”olen tyytyväinen saavutuksiini, ylipäänsä olen tyytyväinen siihen että olen apteekkari ja yrittäjä ja osaan työni” (12).

Yksi tärkeä elementti henkisen työhyvinvoinnin luomisessa on mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön. Tämä näyttää olevan myös tuoreilla apteekkareilla tärkeä hyvinvoinnin lähde:

”..oli ihanaa ruveta oman itsensä herraksi.” (3)

”Työntekijänä et voi vaikuttaa tähän, jos on esimiehet, jotka ei halua muuttaa asioita, mutta mä esimiehenä voin muuttaa asioita” (6)

Jokainen haastateltavista koki myös, että hänen työtään arvostetaan. Kiitosta saatiin ensisijaisesti asiakkailta, mutta myös henkilökunnan ja jopa koko yhteiskunnan todettiin arvostavan apteekkarien työtä. Oman työnsä arvostaminen on ehkä lopulta kaikkein vaikeinta.

”Suomen kansa arvostaa tätä työtä, mutta tuntuu että apteekkarit itse eivät arvosta” (5).

Tästä huolimatta tutkimukseen osallistuneet apteekkarit olivat tyytyväisiä pääsääntöisesti saavutuksiinsa. Ihmisen tarve lienee kuitenkin päästä aina edemmäs, tarvehierarkiassa yhä ylemmäksi, kohti omien edellytysten täysipainoista hyödyntämistä. Yksi tutkittavista ilmaisi asian ytimen näin:

”Olen tyytyväinen siihen mitä olen saavuttanut, mutta koska ihminen on täysin tyytyväinen siihen mitä on?” (11)

Yrittäjän vapaus sisältää kuitenkin myös vastuun, mikä voi tuntua raskaalta kantaa ajoittain. Henkilökunnan puute, varsinkin yllättävien sairastumisten myötä ja sen mukana työmäärän lisääntyminen ja taloudelliset ongelmat heikensivät apteekkareiden henkistä työhyvinvointia.

”ensimmäinen vuosi oli rankka kun ei ollut henkilökuntaa tarpeeksi, mutta nyt on rauhallinen tyytyväisyys” (3).

”jollainlailla on stressaavampaa yrittäjänä olo kuin olla vieraan palveluksessa. On joutunut lomiaan perumaan ja vapaita. Silloin kun aiot itse virkistäytyä ja levätä se ei välttämättä onnistu” (5).

Oman ajankäytön jakaminen eri elämäntilanteiden välillä voi myös aiheuttaa tyytymättömyyttä ja heikentää henkistä hyvinvointia. Taloudellisten syiden takia apteekkarin oman työn osuus apteekissa voi kasvaa kohtuuttoman suureksi kokonaisyhyvinvoinnin näkökulmasta ja aikansa työlle uhraava apteekkari kokee huonoa omaatuntoa perheen ja muun elämän laiminlyönnistä tai kotona ollessaan siitä, että apteekki on vailla apteekkaria.

”Vaikein juttu on tasapainoilu ajan kanssa, että riittäisi kodille ja työlle molemmille aikaa” (8).

”Kunhan vielä opin sen, että mulla ei ole huono omatunto, kun olen poissa täältä” (7).

Vaikka yrittäjyyteen liittyy paljon työtä ja apteekkiluvan vastaanottaminen merkitsee myös suuren vastuun ottamista, tutkimuksessa mukana olleet proviisorit kokivat henkisen hyvinvointinsa yhtä poikkeusta lukuun ottamatta parantuneen tai pysyneen samankaltaisena kuin proviisorina ollessa. Työn kokonaisuuden hallinta näyttää parantavan henkistä hyvinvointia ja osaamisen kehittyminen tuo tyytyväisyyttä.

5.6.7. Sosiaalinen hyvinvointi

Ihmisen olemassaolon edellytys on kuuluminen yhteisöön. Yhteisöllisyys ja yhteisyyden tunne pitävät yhteiskuntaa koossa. Ihmisen itsetunto muodostuu ja myös vahvistuu suhteessa toiseen ihmiseen (Rauramo 2008). Voidakseen hyvin ihminen tarvitsee toista ihmistä. Työssä työilmapiirin ja työpaikan sosiaalisten suhteiden on todettu vaikuttavan merkittävästi työntekijän työhyvinvointiin (Blom & Hautaniemi

2009). Jos työpaikan sosiaalinen pääoma on suuri eli ihmiset tukevat ja kannustavat toisiaan sekä luottavat toisiinsa ja lisäksi tieto kulkee avoimesti tasolta toiselle, voidaan työpaikalla todennäköisesti hyvin ja organisaatio toimii myös taloudellisesti tehokkaasti. Voimakas sosiaalinen tuki myös vähentää työuupumusta: erityisesti esimieheltä saatu tuki auttaa työntekijää jaksamaan vaikeissakin työtilanteissa (Luukkala 2011).

Apteekkari on omassa työyhteisössään esimies ja johtaja, jonka vastuulla on lopulta kaikki apteekin toiminta. Saavatko apteekkarit mistään sosiaalista tukea? Tämän tutkimuksen apteekkarit kuuluivat monenlaisiin kollegiaalisiin yhteisöihin, joiden antama tuki oli erittäin tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Tällaisia yhteisöitä olivat paikalliset apteekkariyhdistykset, apteekkiketjut, entisillä työpaikoilla ja pitkäaikaisten koulutusten aikana syntyneet kollegoiden ryhmät. Näissä yhteisöissä tuoreet apteekkarit pystyivät keskustelemaan työn haastavista tilanteista ja saamaan tukea omille päätöksilleen.

”siellä sattui henkilöitä, joilla oli juuri sama tilanne kuin itsellä, keskustelu erittäin hedelmällistä” (6).

Toiminta näissä yhteisöissä antoi myös tärkeää ensikäden tietoa alan tulevista tapahtumista, mahdollisuuden suunnitella paremmin toimintaa omallakin työpaikalla. ”Saa ensimmäisenä kuulla, mitä meidän alalla tapahtuu ”(13).

Toiminta oman työn ohella myös vaatii voimavaroja, joita ei välttämättä riitä:

”En ole lähtenyt mukaan yhdistystoimintaan, koska ne kuitenkin sitoo vähän liikaa, pitäisi usein lähteä työaikana (1).

”...apteekkariyhdistys, mikä järjestää kokouksia ja illanviettoja mutta se on ollut ongelma, kun pienessä apteekissa on, niin ei pääse mukaan vaikka haluaisi, moni juttu on jäänyt väliin” (10).

Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla apteekkareilla oli kuitenkin jonkinlainen apteekkareiden muodostama viiteryhmä (vapaamuotoinen oma kollegajoukko tai järjestyneempi kollegoiden yhteisö), johon kuuluminen antoi voimavaroja ja mahdollisuuden jakaa työn iloja ja suruja.

Omalla työpaikalla henkilöstöltä saatu sosiaalinen tuki oli tärkeää erityisesti niille

apteekkareille, jotka olivat tehneet työuransa pääosin muualla kuin apteekissa. Näille apteekkareille henkilökunnan osaaminen antoi mahdollisuuden keskittyä johtamiseen. Sosiaalisen kanssakäymisen työpaikalla kokivat tärkeäksi myös kaukana perheestään asuvat apteekkarit, heille työyhteisö oli tärkeä päivittäisen kommunikaation lähde. Työpaikan hyvä ilmapiiri ja toimiva ryhmädynamiikka olivat työhyvinvoinnin lähteitä jokaiselle haastatelluista.

”kyl mä sanon että me ollaan tosiaan tiimi” (13).

”Omalla työpaikalla löytyy tukea, meidän naiset ovat ilmaisseet että heillä on hyvä olla ja tulevat keskenään toimeen” (3).

Lopulta apteekkari on usein omalla työpaikallaan kuitenkin yksin asemansa takia, vaikka saisikin sosiaalista tukea myös henkilökunnaltaan

”se on ihan fakta homma ettei kukaan oikeasti mua arvostele, tai anna mulle palautetta, vaikka mä oon sanonut että mulle saa kyllä sanoa” (2).

”apteekkari on aika yksin työpaikallaan, enemmän tukea saa kollegoilta kuin työntekijöiltä” (4).

Tärkein sosiaalinen tuki on perheen tuki. Työyhteisön hyvät ihmissuhteet ja kollegoiden vertaistuki ovat työlle tärkeitä, mutta ne eivät voi korvata pitkäaikaisten tärkeiden ihmissuhteiden merkitystä hyvinvoinnille. Perhe, sukulaiset ja vanhat ystävät antavat sellaista pysyvyyttä ja jatkuvuutta, mitä työyhteisöstä ei voi parhaimmillaankaan saada.

”Tsemppi tulee sieltä (kotoa), siellä voi aidosti porata ja olla surkee” (7).

”Mieheni on ollut koko ajan tukena, tehnyt paljon meidän hyvinvoinnin eteen täällä näin” (3).

Elämän kokonaisuudessa tasapaino eri osa-alueiden välillä on hyvinvoinnille tärkeää. Moni apteekkari mainitsi pitävänsä tärkeänä sitä, että elämässä on muutakin kuin työ ja tuttavapiiriin kuuluu ihmisiä monelta eri elämäneläimäalueelta.

”Mä oon sitä mieltä että elämä on liian työkeskeistä, itse taistelen tätä vastaan, että elämässä ei olis muuta kuin työ” (6).

”mulla on myös laaja ystäväpiiri, se on toinen hyvin tärkeä asia. Toiset apteekkarit ovat hyvin tärkeitä, mutta on kauheen kiva kun on myös näitä muualta teollisuudesta ja tutkimusmaailmasta, tulee keskusteluun perspektiiviä. Sekin tekee hyvää” (8).

Erossaolo perheestä ja asuminen kaukana kotoa heikentää sosiaalista hyvinvointia

”Oman perheen tukea vaikeampi saada, kun kaikki on hajallaan. Se on kärsinyt.” (1).

Miten sosiaalinen hyvinvointi on muuttunut yrittäjyyden myötä? Kokonaisuudessaan sosiaalinen kanssakäyminen on jonkin verran vähentynyt, koska työ vie entistä suuremman osan ajasta. Myös asuminen työviikolla eri paikkakunnalla kuin perhe vähentää sosiaalisia suhteita. Yhteisellä ajalla viihdytään enemmän kotona, eikä jakseta enää kutsua niin usein vieraita. Yhteisöllisyys kollegoiden kesken on kuitenkin lisääntynyt, mikä on tärkeä voimavaroja lisäävä tekijä. Oman kokonaisuhyvinvoinnin takia olisi tärkeää myös pitää yllä vanhoja ystävyys-suhteita ja tavata muitakin ihmisiä kuin työyhteisön jäseniä. Sosiaalinen hyvinvointi on riippuvainen myös persoonasta: joku viihtyy itsekseen ja voi paremmin, kun saa ladata akkujaan omissa oloissaan, toiselle kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa on hyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä. Näin kertoivat omista voimavaroistaan haastatellut apteekkarit:

”Olen tällainen yksinäinen susi ja itsekseen mielellään..En ole tietoisesti aktiivisesti mukana missään järjestötoiminnassa ”(11).

*”olen kauheen aktiivinen sosiaalisesti, on kollegoja ja sitten ne muut rakkaat ihmiset”
(7).*

5.6.8. Taloudellinen hyvinvointi

Hyvinvoinnin osa-alueet jaetaan perinteisesti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Taloudellinen hyvinvointi, toimeentulo voidaan määritellä osaksi fyysistä hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa taloudellista hyvinvointia käsitellään kuitenkin omana osa-alueenaan, koska apteekkien taloudellinen tilanne on ollut viime vuosina tärkeä keskustelun aihe. Huoli maankattavan apteekkijärjestelmän säilymisestä taloudellisten leikkausten ja jatkuvien uudistusten (viitehintajärjestelmä, lääkevaihto, tukkuhintojen leikkaukset, e-resepti, palkka- ja vuokratilustannusten nousu) paineessa on herännyt, sillä apteekkien taloudellinen tilanne on heikentynyt etenkin pienissä kaupunkiapteekkeissa, mutta myös enenevästi maaseudulla (Mäntylä ym. 2012). Otokseen kuuluvat apteekkarit ovat tulleet yrittäjiksi näiden uudistusten keskelle ja kantaneet taloudellisen vastuun myös niistä yrityksen alun (apteekkikaupan) vaatimien investointien lisäksi. Miten he kokivat apteekkarin taloudellisen hyvinvoinnin

toteutuvan? Onko tarvehierarkian toinen porras, turvallisuuden tarve toteutunut apteekkariyrittäjän työssä riittävänä toimeentulona ja työpaikan turvallisuutena ja jatkuvuutena?

Talous huolestutti tai ainakin mietitytti kaikkia haastateltuja apteekkareita. Tällä hetkellä suurin osa oli sitä mieltä, että apteekkiluvan hakeminen on ollut taloudellisesti kannattavaa ja totesi saavansa riittävästi palkkaa työstään.

”Kyllä se kannatti taloudellisesti hakea apteekkariksi ”(1).

”Kannatti, mutta ei todellakaan niin hyvin kuin moni sitä ajattelee”(3).

Moni iloitsi siitä, ettei ole kokenut aikaisempia ”apteekin kultavuosia”, vaan nykytilanne on normaali tilanne.

”Olen onnellinen siitä että en ole nähnyt niitä vanhoja aikoja, on helpompi olla tyytyväinen kun ei ole elänyt niitä aikoja.” (7).

Apteekkari on yrittäjänä tänä päivänä samalla viivalla muiden yrittäjien kanssa. Menestyminen vaatii työtä, suunnitelmallisuutta ja vaivannäköä, ehkä myös ripauksen onnea sen suhteen, mistä apteekkiluvan lopulta saa.

”...pitää harkita hyvin tarkkaan minkälaista apteekkia hakee. Täytyy perehtyä asioihin enemmän” (4).

”Jos vertaa proviisorin palkkaan, niin kyllä saa paljon töitä tehdä. Ei se palkka pienentynyt, mutta tuntipalkka pieneni. Se on yrittäjyyttä” (8).

Työelämän jatkuvat muutokset ja sopeutuminen niihin ovat tosiasioita, joihin tulisi suhtautua mahdollisuuksina kehittyä. Apteekkisektori ei ole poikkeus, vaan kiihtyvällä vauhdilla muutokset ja uudistukset seuraavat toisiaan. Yrittäjänä apteekkarin on oltava jatkuvasti selvillä siitä, mitä tulee tapahtumaan ja pyrittävä myös varautumaan tuleviin muutoksiin. Se, ettei tiedä mitä on tulossa, ettei voi hallita tilannetta, on turvallisuutta ja työhyvinvointia heikentävä tekijä. Tuoreet apteekkarit ilmaisivat asian näin:

”ei voi keskittyä siihen että mitä on saanut valmiiksi kun aina tulee joku uusi asia. Ei ole sellaista seesteistä aikaa, se on ongelma. Vapaa- ja käsikauppamyynti ei millään voi korvata sitä tulevaa leikkausta, pienet apteekit ja sivuapteekit on tosi lujilla, kun on reseptiapteekki, hintojen laskua ei voi mitenkään kompensoida” (4)

”...liikevaihto kasvaa, mutta voitto pienenee.. on ristiriitainen tilanne: kasvava yritys,

pitkät aukioloajat, vaikea yhtälö saada taloutta ja hyvää palvelua yhtä aikaa toimimaan” (5).

”Alitajuista stressiä aiheuttaa, ku ei pysty ennakoimaan, mitä se sitten tarkoittaa”(10).

”mua se ahdistaa, täytyy alkaa miettimään, mistä alkaa karsimaan, varmaan markkinoinnista, pitäis ottaa farmaseutti, mutta ei pysty ”(5).

Apteekkari on vastuussa koko apteekin toiminnasta, myös henkilökunnasta. Henkilökunta ja sen osaaminen on apteekin tärkein resurssi ja huolenpito siitä on erityisen tärkeää. Tämän vuoksi taloudellisen tilanteen heikkeneminen ja sen myötä henkilöstön karsiminen tuntui erityisen vaikealta.

”mun tavoite on että pystyn työllistämään nämä ihmiset. Toivoisin että taloudellinen tilanne pysyy sellaisena että se onnistuu. Ei musta oo irtisanomaan ketään, varsinkaan kun kaikki on olleet täällä työssä kauan ”(2).

”Kyllä tietysti sillä tavalla, että täytyy olla tarkkana siinä mikä on se henkilökuntamäärä, millä pärjää, mutta ei piippuun vedä kaikkia” (11).

Vaikka talouden muutokset aiheuttavat huolta, jokainen apteekkari oli mielestään oppinut paljon talouden hallinnasta ja pyrki löytämään ratkaisuja, joilla apteekin toiminta pysyi kannattavana.

”Pääasia että saa henkilökunnalle palkat maksettua ja itellekin jää jonkun verran” (10).

”Olen kyllä perusoptimisti, vaikka hinnat vaan tippuu ja olis mukava saada työstä palkkaakin. On sekin silti rahanarvoista että henkilökuntaa on ja perusasiat ovat kunnossa, menee vähän plussan puolelle. Koko ajan täytyy yrittää myydä jotain lisää ” (9).

”Talousasioissa olen oppinut paljon ja onnistunutkin yllättävän hyvin resurssit huomioonottaen. Siihen olen ollut positiivisesti tyytyväinen, ettei ole mennyt talous kuralle ”(4).

Oman työn osuutta voi kasvattaa kannattavuuden lisäämiseksi, mutta jos apteekin myynnistä yli 80% tulee reseptilääkkeistä ja asiakasvirrat ovat pienet, voi taloudellinen hyvinvointi rakoilla kaikista tehdyistä toimenpiteistä huolimatta.

”mulla alkaa nyt neljäs vuosi apteekkarina, koko ajan tulos on pienentynyt, vuokrat ja palkat ovat nousseet koko ajan, ensi talvena täytyy varmaan lyhentää työaika tai

irtisanoa, en pysty enää tarjoamaan kaikille täyttä työviikkoa” (3).

Talouden hallinta on tämän tutkimuksen apteekkareiden mielestä parantunut kokonaisuudessaan, vaikka taloudellinen hyvinvointi aiheuttaakin ehkä suurimman uhkan työhyvinvoinnille hallitsemattomien muutosten ja tulevien uhkakuvien (itsehoitolääkkeiden vapauttaminen päivittäistavarakauppoihin, tulevat lääketaksan leikkaukset) takia. Apteekkariuran alussa taloudellinen riski on suurimmillaan, kun usein apteekin hankintaa varten on jouduttu turvautumaan lainanottoon ja yrityksen toiminta on muutoksessa, mikä sekä vaatii usein investointeja. Hyvällä työn suunnittelulla ja tarkalla talouden hallinnalla pystyy tilanteeseen kuitenkin vaikuttamaan *”Voit itse vaikuttaa tulokseen, varsinkin jos toimii paikassa jossa on ihmisiä” (5).* Apteekkilupaa haettaessa on mietittävä tarkasti, riittävätkö omat resurssit ja onko juuri tässä apteekissa mahdollista tehdä kannattavaa apteekkityötä. Pienessä kaupunkiapteekissa kulut ovat suuret tuloihin verrattuna, maaseudulla taas asiakasvirrat pienet, jolloin reseptilääkkeiden hintojen laskua voi olla mahdotonta kompensoida muulla myynnillä. Oman osaamisen, alan tilanteen tarkan seurannan ja huolellisen taloudenpidon avulla voi talouden muutoksia ennakoida ja hallita siten, että työ on kannattavaa ja lisätä sekä omaa että henkilökunnan hyvinvointia.

5.6.9 Työhyvinvointi kokonaisuutena

Miten haastatellut apteekkarit kokivat työhyvinvointinsa muuttuneen apteekkariuden myötä? Oliko uramuutos onnistunut, tuonut lisää hyvinvointia? Yhtä lukuun ottamatta kaikki apteekkarit voivat mielestään kokonaisuutena paremmin yrittäjinä kuin toisen palveluksessa. Arvioitaessa työssä viihtymistä ja työhyvinvointia apteekkarina numeerisella asteikolla 1-5 (1 heikoin, 5 paras) haastatellut antoivat arvosanaksi keskimäärin 4,35. Suurin osa oli siis erittäin tyytyväinen työnsä sisältöön ja hallintaan, koki voivansa hyvin. Proviisorina toimiessa työssä viihtymisen keskiarvoksi annettiin 3,77. Kolme apteekkaria antoi paremman arvosanan työssä viihtymiselleen proviisorina verrattuna apteekkarina olemiseen: tosin kahdella näistä syynä oli apteekin tilapäinen ongelmatilanne, joka aiheutti ylimääräistä räsitusta ja verotti hyvinvointia. Kokonaisuutena myös nämä kaksi pitivät hyvinvointiaan parempana apteekkarina

ollessaan kuin proviisorina toimiessaan. Yhden apteekkarin hyvinvointia apteekkarina heikensivät huomattavasti apteekin taloudelliset vaikeudet, jotka olivat saaneet apteekkarin jopa miettimään palaamista takaisin proviisoriksi, toisen palkolliseksi. Muuten paluu proviisoriksi ei ollut haastatelluille lainkaan vaihtoehto, vaan historiaa heidän työurallaan. Ainoastaan sairastuminen tai jokin suuri muutos koko apteekkijärjestelmässä voisi saada apteekkariyrittäjän harkitsemaan paluuta palkkaproviisoriksi tai vaihtamaan alaa.

Tutkimuksen apteekkarit näkevät monista haasteista huolimatta tulevaisuuden valoisana ja uskovat jatkavansa apteekkareina vielä 10 vuoden kuluttuakin, mikäli terveyttä riittää ja mikäli apteekkijärjestelmä säilyy nykyisenkaltaisena. Taloudellinen kannattavuus mietityttää, mutta ei vielä heikennä merkittävästi työhyvinvointia ainakaan suurella osalla apteekkareita. Työtä on kuitenkin tehtävä ahkerasti ja reagoitava tuleviin muutoksiin, jos haluaa tehdä kannattavaa apteekkityötä.

”Haasteita on mutta nimenomaan taloudellisen kannattavuuden alueella, mutta mun mielestä ne ei oo ylitsepääsemättömiä, uusia toimintamalleja ne vaan vaatii, sitten jotakin jaksamista, panostusta ja suunnittelua” (2)

”Uskon että tällä halulla vielä jaksaa 10 vuoden päästäkin” (3).

”tulevaisuus on haastava, mutta aion olla tässä mukana” (5)

”..pitää olla hereillä, pitää itse tehdä kunnollinen apteekki, jos haluaa olla yrittäjä, pitää olla hereillä. Uskon tulevaisuuteen” (8).

5.7. Menetelmän luotettavuus

Menetelmän validiteetilla tarkoitetaan sen pätevyyttä mitata juuri sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Onko valittu oikea mittari, jota on käytetty oikeaan kohteeseen, oikealla tavalla ja oikeaan aikaan? (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa kohderyhmäksi valittiin 3-5 vuotta sitten apteekkiluvan saaneita proviisoreita, koska haluttiin saada tietoa proviisorin työhyvinvoinnista ennen ja jälkeen apteekkiluvan saamista. Juuri apteekkariksi tulleella proviisorilla ei vielä välttämättä ole kunnollista kuvaa apteekkarina olemisesta, koska muutosvaihe on vielä kesken. Muutokset myös kuormittavat työhyvinvointia. Pitkään apteekkarina ollut proviisori ei

taas muista enää selkeästi millaista oli työskennellä toisen palveluksessa. Kohderyhmästä 27 % ilmoittautui vapaaehtoisiksi tutkimukseen, lopulta haastateltaviksi valikoitui 13 apteekkaria (16 %) koko 81 henkilön kohderyhmästä. Laadullisessa tutkimuksessa tämä on sopiva otoskoko, sillä tarkoitus ei ole saada koko ammattikuntaan tilastollisesti yleistettävää tietoa, vaan luoda todenmukainen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tietyssä ajassa ja paikassa ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä (Hämeen-Anttila & Katajavuori 2008).

Otoksessa oli edustettuna sekä mies- että naisapteekkareita, joista puolet toimi kaupunki-, puolet maaseutuapteekissa. Maantieteellisesti 8 apteekkia sijaitsi Länsi-Suomen läänissä, 3 Etelä-Suomen läänissä, 1 Itä-Suomen läänissä ja 1 Oulun läänissä. Alkuperäisessä otoksessa, josta alustava analyysi tehtiin oli 11 apteekkaria, kaikki Länsi- ja Etelä-Suomen lääneistä. Tämä aiheutti tutkijalle epäilyksiä tutkimuksen validiteetista: voidaanko tutkimustuloksia soveltaa koko Suomen alueelle, kun Itä – ja Pohjois-Suomi puuttuvat haastatelluista? Nämä alueet ovat taloudellisesti heikompia kuin Etelä- ja Länsi-Suomi, vaikuttaako tämä myös alueen apteekkareiden hyvinvointiin? Tehdyt lisähaastattelut kuitenkin näyttivät, että otoskoko oli riittävä, sillä uusia näkökulmia ei maantieteelliseen sijaintiin perustuen lisähaastatteluissa enää ilmennyt. Näin ollen saturaatiopiste oli jo saavutettu alkuperäisessä otoksessa.

Tutkimuksen haastattelut teki PD-opiskelija pääosin kasvokkain, mutta kolme haastattelua tehtiin puhelimitse. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin tarkasti pian haastattelujen tekemisen jälkeen. Materiaali oli näin ollen autenttista ja sisälsi sellaisenaan juuri ne asiat, mitä haastateltavat halusivat kertoa. Keskusteleminen apteekkarien kanssa oli erittäin antoisaa eikä kukaan haastateltavista kieltänyt nauhoittamista. Opiskelija toimi haastattelijana ensimmäistä kertaa. Kokemattomuus haastattelijana saattaa näkyä kysymysten esittämismuodon vaihtelevuutena: teemahaastattelussa käydään kysymyksiä läpi vapaamuotoisesti, jolloin kysymysten sanamuoto, käytetyt täytesanat ja johdattelu teeman äärelle vaihteli jonkun verran. Tämä saattaa aiheuttaa eroavaisuuksia siinä, miten haastateltava ymmärtää kysymyksen sisällön. Lisäksi haastattelutilanteessa kohtaa aina kaksi persoonaa, toisen kanssa kemiaat kohtaavat paremmin kuin toisen kanssa. Materiaalia läpi käydessä ja analyysin edetessä

ei kuitenkaan näyttänyt siltä, että itse haastattelutilanne tai kysymysten ymmärtäminen olisi vähentänyt tutkimuksen validiteettia.

Haastattelututkimuksen kohderyhmänä olivat apteekkarit. Kaikki haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä urapolkuunsa ja valintaansa ryhtyä yrittäjäksi. Olisiko tutkimuksen tulos ollut erilainen, jos haastateltaviksi olisi etsitty myös proviisoreita, jotka ovat luopuneet apteekkiluvasta? Kohderyhmässä, jolle kutsu tutkimukseen lähetettiin, ei ollut yhtään luvastaan luopunutta apteekkaria, joten kyse lienee marginaalisesta ryhmästä apteekkarien joukossa. Motivaatio toimia apteekkarina apteekkiluvan saamisen jälkeen on suuri. Tämänkin tutkimuksen apteekkareista vain kaksi oli harkinnut paluuta palkkaproviisoriksi ja nämä ajatukset olivat taloudellisten vaikeuksien aiheuttamia. Taloudelliset ongelmat ja alan jatkuva muutostila ovatkin todennäköisin syy siirtyä enneaikaiselle eläkkeelle myös pitkään apteekkareina toimineilla yrittäjillä. Jatkuviin muutoksiin sopeutuminen kuluttaa voimavaroja, jotka iän lisääntyessä vähentyvät muutenkin. Mielenkiintoista olisi tutkia edelleen toisen palveluksessa toimivien proviisorien työhyvinvointia: onko siinä eroja apteekkarina toimivien proviisoreiden työhyvinvointiin? Kohderyhmänä voisi tällöin olla esimerkiksi samana vuonna valmistuneita proviisoreita.

6. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1. Apteekkarin työhyvinvoinnin tekijät

Miksi proviisorit viihtyivät yrittäjinä paremmin kuin palkansaajina? Tärkein ja useimmin mainittu syy tähän oli yrittäjän vapaus, mahdollisuus päättää itse miten työtä tekee.

”Oma vapaus, saa itse suunnitella työt ja miettiä mitä aikoo tehdä” (1)

”kokonaisuutena voin paremmin apteekkarina, ei tarvi käydä kysymässä lupaa keneltäkään. Tietynlainen vapaus, on ainakin tunne vapaudesta, vaikka teenkin enemmänkin töitä kuin ennen”(2)

”se just tämä vapaus, proviisorina on vastuussa työnantajalle, nyt on vastuussa vain

itselleen” (9)

”Paremmiin viihdyn kuitenkin apteekkarina, koska pystyy itse päättämään ja viemään eteenpäin niitä asioita joita pitää tärkeinä ”(12).

Moni koki voineensa hyvin myös proviisorina, mutta mahdollisuus vaikuttaa itse ajankäyttöön, työtehtäviin ja yleensä koko apteekin toimintaan nousi kaikilla haastatelluilla esille yrittäjyyden parhaana puolena, omaa hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Sama ilmiö on tullut esille myös yleensä yrittäjyyttä tutkittaessa: yrittäjien työmotivaatio on erittäin korkea ja työn hyvät hallintamahdollisuudet ovat yksi tärkeimpiä syitä ryhtyä yrittäjäksi (Luomala ym. 2011, Virolainen 2012, Virtaniemi 2006). Tasapaino oman osaamisen ja työn vaatimusten välillä näyttää toteutuvan ainakin tämän tutkimuksen apteekkareiden työssä. Onnistuminen yrityksen johtamisessa ja samalla itselle tärkeiden asioiden edistäminen omalla työllään ovat tärkeitä työhyvinvointia luovia tekijöitä ja antavat motivaatiota kehittää itseään ja yritystään edelleen.

Mitkä asiat ovat muuttuneet yrittäjyyden myötä vaikeammiksi, mikä kuormittaa apteekkarin hyvinvointia? Vapauteen liittyvä vastuu saattoi välillä tuntua myös raskaalta.

”Mikään ei ole sellaisenaan helpottanut, mutta saa kuitenkin itse päättää viimeiseen asti. Hyvät ja huonot puolet ovat samassa” (3).

”Vaikealta tuntuu ehkä se, että oon vastuussa niin monen muunkin ihmisen hyvinvoinnista, vastuussa muistakin kuin itsestä”(2).

Monelle myös yrittäjyyden sitovuus tuli yllätyksenä: vaikka työpaikalta olisi poissa, ajatukset pyörivät kuitenkin työasioissa. Yrittäjyys onkin tyypillisesti elämäntapa, jossa työn ja vapaa-ajan ero muuttuu häilyvämmäksi kuin palkkatyössä.

”Vastuussa on ympäri vuorokauden, kun on ollut ukonilmoja, miettii koko ajan, onko kaikki apteekissa kunnossa, jääkaappi toiminnassa. Vaikka on lomalla tai vaikka missä, aina nämä on mielessä. Ei ole samalla tavalla lomalla kun on yrittäjänä kuin on proviisorina. Sen kanssa kuitenkin elää (9).

Lomien peruuntuminen ja henkilökuntapula olivat myös usean apteekkarin hyvinvointia heikentäviä tekijöitä.

”semmoinen tunne, että pitäisi tehdä paljon enemmän mitä ehtii. Välillä kun oli

henkilökuntapulaa, ei ehtinyt tehdä apteekkarin töitä ollenkaan, se oli raskaampaa”

(12).

”Viime kesänä meni lomat, se vähän ärsytti, sijaiselle tuli välilevytyrä ja olin itse koko kesän töissä ”(6).

Tässäkään apteekkari ei poikkea muista yrittäjistä, sillä lomien vähäisyys ja työpäivien pituuden venyminen ovat monelle yrittäjälle arkipäivää ja vähentävät usein yrittäjän työhyvinvointia (Virolainen 2012). Yrittäjä tosin nauttii työstään, joten välttämättä työpäivien pitkittyminen ei ole raskastekijä, ainakaan jos itse valitsee työpäiviensä pituuden. Yrittäjän henkilökohtaiset ominaisuudet ratkaisevat sen, onko kyseessä rasitus vai voimavara. On tunnettava itsensä ja organisoitava työ siten, että omat voimavarat riittävät.

”Joskus tuntuu raskaalta se, että tykkään olla asiakaspalvelussa, mutta sen lisäksi ehtisi tehdä myös apteekkarin työt ”(5).

Muutos proviisorista apteekariyrittäjäksi onnistuu paremmin, kun osaa keskittyä työn uusiin osa-alueisiin: apteekin johtamiseen ja kehittämiseen, talouden hoitamiseen ja henkilöstöhallintoon. Asiantuntijatyö proviisorina tuntuu tutulta ja helpolta, mutta apteekin kehittämiseksi ja johtamiseksi tulisi silti jäädä riittävästi aikaa, sillä tyytyväisyys omaan työhön vähenee, kun aika kuluu rutiinien pyörittämisessä eikä apteekin johtamiseen jää aikaa.

Talouden ongelmat nousivat suurimmaksi hyvinvoinnin haasteeksi ja uhkakuvaksi. Jatkuvien muutosten myötä epävarmuus on lisääntynyt myös apteekeissa: on jouduttu irtisanomaan tai osa-aikaistamaan henkilökuntaa tai ajauduttu jopa konkurssiin. Tämä on heikentänyt apteekkareiden työhyvinvointia.

”Ehkä tässä on enemmän pelissä, kun on talot panttina ja muuta. Työssä on kuitenkin niin, että sulla ei oo mitään kiinni ”(6)

”Vaikea sanoa, mihin tulevaisuus menee. Jos itse olisi eläkeikään asti, niin vielä 18 vuotta työelämää, mitä kaikkea sinä aikana ehtii tapahtua ja pysytkö siinä mukana.

Vaatii apteekkarin fyysiseltä ja henkiseltä kunnolta paljon enemmän”(4).

Apteekkarit olivat kuitenkin löytäneet keinoja hallita talouden epävarmuustekijöitä ja pärjätä muutoksessa. Vaikka apteekkitoiminnan arvioitiin edelleen muuttuvan

tulevaisuudessa, nähtiin muutoksessa myös mahdollisuuksia.

”toiminta muuttuu tulevaisuudessa, pakko on saada taloudelliset asiat parempaan jamaan, kyllä ihmiset tarvitsee lääkkeitä. Olisi hyvä jos voisi harrastaa enemmän yhteistyötä terveydenhuollon kanssa, voisi vaikka palkata sairaanhoitajan, jolla olisi oma huone. Enemmän varmaan menee tähän, että täytyy ottaa rahaa palveluista kuin purkeista ei enää saa” (9).

”ihan hyvin menee, apteekit tulee muuttumaan aika paljon, mutta pysyvät kuitenkin, muututaan terveydenhuollon toimipisteiksi enemmän ”(12).

”Kyllä mä uskon, että se on edelleen...Muutosta tulee, mutta muutoksessa on mahdollisuuksia ja uhkia, pitää vaan olla valmiina ”(1).

Yhteistyö muun terveydenhuollon kanssa nähtiin tulevaisuuden mahdollisuutena ja myös ehtona hyvälle tulevaisuuden apteekkitoiminnalle, moniammatillisen yhteistyön avulla on saavutettavissa paljon etuja sekä yhteiskunnalle, asiakkaille että terveydenhuollon toimijoille, apteekit mukaan lukien.

Apteekkarin työhyvinvointia näyttää siis eniten parantavan työn vapaus ja mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön. Tulos on sama kuin muillakin korkeasti koulutetuilla yrittäjillä (Luomala ym. 2011). Työn kokeminen merkitykselliseksi ja arvokkaaksi antaa työn iloa ja saa apteekkariyrittäjän tekemään työtään entistä innokkaammin. Pääseminen onnistumisen kehään auttaa myös parantamaan yrityksen tulosta ja parantaa edelleen paitsi apteekkarin, myös koko henkilöstön hyvinvointia.

”Oon hirveen ylpeä itsestäni aika ajoin, että olen saanut tämän toimimaan. Tykkään kun on huisketta, pieni positiivinen kiire, silloin kaikki sujuu paremmin” (7).

”Ennen kaikkea ajattelen niin, en niinkään uran kannalta, mutta olen tyytyväinen siihen mitä olen saavuttanut, koen niin, että voin vaikuttaa ihmisten asioihin ja auttaa.

Tykkään olla asiakaspalvelussa ja kun saan jonkun ihmisen asiat kuntoon. Koen että olen hyväntekijä tässä yhteiskunnassa” (6).

Taulukko 3. Apteekkarin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

<i>Työhyvinvoinnin osa-alue</i>	<i>Työhyvinvointia parantaa</i>	<i>Työhyvinvointia heikentää</i>
Fyysinen	Liikunta, hyvä kunto, terveellinen ravinto	Epäsäännölliset ruokailuajat, ylipaino, sairaudet, kiire, univaikeudet
Psyykinen	Vapaus vaikuttaa oman työn sisältöön Mahdollisuus käyttää omia taitoja monipuolisesti Arvostus ja tunne työn merkityksellisyydestä	Vastuu (jatkuva, ympäri vuoden ja vuorokauden) Lomien vähäisyys ja peruuntuminen Suuri työmäärä (esim. henkilökuntapulan takia)
Sosiaalinen	Perheen tuki Kollegoiden yhteistyö Työyhteisön tuki	Yksinäisyys (asuminen kaukana perheestä), kollegan puute työpaikalla
Taloudellinen	Uudet mahdollisuudet, moniammatillinen yhteistyö	Huoli talouden muutoksista, heikentyvät talouden näkymät, leikkaukset

6.2. Apteekkareiden ohje yrittäjyyttä harkitsevalle

Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat proviisorin työhyvinvointiin uran ehkä suurimmassa muutosvaiheessa, siirtymisessä työntekijästä yrittäjäksi. Näiden tekijöiden löytäminen auttaa yrittäjyyttä harkitsevia löytämään omassa elämässään ne hyvinvointitekijät, joiden avulla pärjää paremmin. Paremman työn hallinnan ja suunnittelun avulla myös työhyvinvointi voi olla paremmalla tasolla. Työhyvinvoinnin kulmakivet: johtaminen ja esimiestyö, työpaikan ilmapiiri, osaaminen, toimiva viestintä ja hyvä yhteistyö työterveyshuollon sekä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa on helpompi järjestää toimiviksi, kun kuuntelee muualla hyvin toimineita käytäntöjä. Oman itsensä johtamisesta alkaa toisten johtaminen. Hyvinvoiva työyhteisö tarvitsee hyvinvoivan johtajan. Jos uupuu, takaisin hyvään kuntoon pääseminen vie kauan ja tämä näkyy koko työyhteisössä.

”Jos ei itestä pidä huolta, niin ei muutkaan jaksa siellä töissä, pitää pitää huolta myös muista, esimies on esimerkkinä” (10).

On viisaampaa pitää itsestään huolta jo alusta asti. Tärkeää on katsoa eteenpäin: jos

työuralla tehtyjä virheitä jää liiaksi pohtimaan ja katumaan, ei pääse eteenpäin eikä uskalla ottaa vastaan uusia haasteita. Virheistä kannattaa toki ottaa opiksi eikä jäädä tuleen makaamaan. Pienin askelin eteneminen oikeaan suuntaan on varmin keino päästä positiiviseen kierteseen, joka antaa onnistumisen tunteita ja rohkeutta jatkaa edelleen.

”Mitä tekisin nyt toisin? Jälkiviisautta johtamiseen” on Leila Kontkasan ja Matti Makkosen kokoama kirja 32 johtajan antamista ohjeista ja kokemuksista johtajuuden alkutaipaleilta (Kontkanen & Makkonen 2008). Ensimmäinen ohje, jonka johtajat mainitsivat, oli myös tuoreiden apteekkarien tärkein ohje yrittäjyyttä harkitsevalle: Kannattaa ymmärtää, mihin ryhtyy! Realistinen näkemys siitä, mitä apteekkityö ja apteekkarius on ja siitä, onko omassa elämässä riittävästi voimavaroja ryhtyä tähän työhön, on tärkein edellytys työn hoitamiseen kunnialla ja oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen.

”Kannattaa hakea sellaista minkä kanssa jaksaa elää vaikka aina, eikä ajatella että tuolla olen 5 vuotta ja sitten alan elää. Muistaa elää koko ajan, pitää myös itsestään huolta. Tietää mitä tekee ettei tule sellaista tunnetta että miten mä tähän jouduin” (8). Apteekkia haettaessa täytyy olla valmis ottamaan vastaan se apteekkilupa, joka myönnetään. Täytyy siis olla valmistautunut, mutta ennen kaikkea valmis tekemään töitä.

”Oikeastaan vaan se että ottaa selvää apteekista, kunnasta, terveyskeskuksen tilanteesta, mutta silti siellä voi odottaa yllätys, täytyy vaan olla valmis tekemään työtä, kääriä hihat” (3).

Toinen vihje johtajuuden onnistumiseksi oli johtajuuden alun, ns. 100 päivän etsikkoajan mahdollisuuksien hyödyntäminen. Johtajan vaihtuessa odotetaan muutoksia ja jos muutoksia aikoo viedä läpi, ne on helpointa toteuttaa saman tien. Ikäviin asioihin tarttuminen vaikeutuu ajan kuluessa. Tästä teemasta eräs apteekkari antoi ohjeen:

”Et tunne itekään voivasi hyvin, jos jotain juttuja tehdään ihan kummallisesti. Voit sanoa: Näissä asioissa tehdään jatkossa näin. Jos ei sulla ole alusta asti hyvä, vie sitä mikä toimii sinne. Täytyy tehdä asioille jotain ”(6).

Toisaalta muutoksien läpivieminen vaatii paljon voimavaroja ja täytyy myös kuunnella tarkasti paitsi itseään myös henkilöstöä. Pysyvien toimivien uusien käytäntöjen

aikaansaamiseksi voi olla hyvä hidastaa hieman, kuten eräs apteekkari oli kokenut asian:

”Mitä tekisin toisin: Jarruttaisin vähän sitä kauheaa kiihkoa, mitä mulla oli, ei näin kovalla vauhdilla viedä muutoksia läpi, väki voi väsyä” (7).

Oman jaksamisen kannalta perhe on monelle apteekkarille keskeinen voimavara. Yli puolet apteekkareista mainitsi haastattelussa perhetilanteen olleen apteekkiluvan hakemista hidastanut tekijä. Lapset haluttiin kasvattaa riittävän isoiksi ennen apteekkiluvan hakemista. Apteekin hoitoon on helpompi keskittyä hyvillä mielin ja työssä viihtyminen on parempaa, kun *”elämäntilanne on sellainen ettei tarvitse syöksyä kotiin”* (9). Pienet lapset ja apteekinhoito on vaikea sovittaa yhteen. Työstä kotiin suuntautuvan ristiriidan on todettu olevan yksityiselämää voimakkaasti kuormittava tekijä ja yhteydessä työuupumukseen sekä elämään tyytymättömyyteen (Hakanen 2005) enemmän kuin kodista työhön suuntautuva ristiriita. Apteekkarit olivat siis viisaasti halunneet välttää tämän ristiriidan syntymistä siirtämällä apteekkiluvan hakemista aikaan, jolloin lasten hoitaminen ei enää veisi heidän voimavarojaan kovin paljoa.

Johtajien ohjeista viimeinen sisältää muistutuksen ihmisyydestä: johtajakin on ihminen - ja vain ihminen. Johtaminen ja esimiestyö on vaikuttamista ihmisiin, nykyään yhä enemmän vuorovaikuttamista (Kontkanen & Makkonen 2008). Yhteistyössä henkilöstön kanssa tehdään tulosta ja jokainen tekee työtä omalla persoonallaan. Uskollisuus omalle itselle ja omille arvoille on tärkeä hyvinvoinnin tekijä. Mikäli työssä joutuu tekemään asioita, jotka rikkovat omia moraalikäsitteitä tai arvoja, tämä heikentää selkeästi henkistä hyvinvointia. Itsetuntemus: omien vahvuuksien ja heikkouksien tiedostaminen helpottaa myös toisten hyväksymistä ja erilaisuuden näkemistä vahvuutena, voimavaratekijänä työyhteisössä. Jos hyväksyy omat rajansa, ymmärtää myös muiden tarpeita. Apteekkarit halusivat muistuttaa myös yrittäjäksi haluavia kollegoitaan tästä asiasta:.

”Tärkeää on että luottaa omaan henkilökuntaansa, yrittää pitää itsensä kunnossa, fyysinen ja henkinen puoli tasapainossa. Pitää huolta itsestään, muistaa syödä ja nukkua, turhaa kai sanoa ettei saisi murehtia asioita kun se on luonnekysymys” (11).

”Olen oppinut tunnistamaan itsessäni niitä piirteitä, että kun on väsynyt ja kärtyinen,

silloin täytyy pitää yöpukupäivä, nollata tilanne” (5).

”Joo, aluksi oli älyttömän innoissaan ja teki töitä ja jossain vaiheessa huomasi että muisti pätkee ja sitten heräsi siihen että täytyy myös pitää vapaata, vaikka ei siltä tuntuisikaan. Oon oppinut ottamaan vapaatakin” (8).

Huolenpito omasta hyvinvoinnista on lähtökohta toisista huolenpitämiseen. Riittävä ravinto ja lepo sekä sopiva fyysinen rasitus antavat voimia päivittäisten työn haasteiden kohtaamiseen, työn tekeminen omalla persoonallaan omien arvojen mukaisesti aidosti näyttää myös henkilöstölle suunnan, jota kannattaa tavoitella yhteisen hyvän saavuttamiseksi, työhyvinvoinnin ja myös tuloksen parantamiseksi. Hyvä ohje oli myös kollegiaalisen vertaistuen käyttö, sillä asioiden jakaminen, yhdessä pohtiminen lisää voimavaroja selvästi:

”Kannattaisi konsultoida jotain muuta samankokoisen apteekin vastaanottanutta apteekkaria etukäteen, tuutorin tai mentorin käyttö puolen vuoden ajan” (6).

”Apteekkariyhdistyksen hallituksessa voisi olla kummiapteekkari uusille apteekkareille, joka kysyisi vaikka sähköpostilla miten menee”(10).

6.3. Pärjääkö hyvinvoiva paremmin?

Ihmisen kokema hyvinvointi on moninainen kokonaisuus, joka muodostuu kaikkien elämän alueiden harmonisesta tasapainosta. Elämän eri vaiheissa eri elämänalueet hallitsevat: perheen, työn, vapaa-ajan ja ystäväpiirin merkitys korostuu kukin vuorollaan. Hyvinvointi muodostuu onnistumisten ja mielihyvän kokemusten myötä esimerkiksi terveellisen, innostavan työn imussa, joka vastaa ihmisen omia edellytyksiä ja luo tunteita merkityksellisyydestä ja aikaansaamisesta, uuden oppimisessa, terveellisten elämäntapojen avulla, mielekkäiden vapaa-ajan harrastusten luomana tai läheisten ihmissuhteiden antamana (Paasivaara 2008). Myös vastoinkäymiset pystyy käsittelemään ja pääsemään eteenpäin, kun löytää hyviä asioita elämänsä kokonaisuudesta ja saa tukea läheisiltään.

Esimiehen tärkeimpiä tehtäviä on auttaa alaisiaan löytämään vahvuutensa ja ratkaisemaan itse työhön liittyviä ongelmia. Ihmisen arvostaminen: se, miten ihmiseen

suhtaudutaan, ratkaisee monesti millaiseksi ihminen työssään kasvaa. Apteekkariyrittäjä on työssään aina esimies ja vastuussa kaikesta toiminnasta, mitä hänen yrityksessään tehdään. Apteekkarin haaste tässä työssä onkin erityisesti itsejohtajuus, omasta työkyvystä, jaksamisesta ja motivaatiosta, omasta osaamisesta ja jatkuvasta kehittymisestä huolehtiminen. Kiinalaisessa sananlaskussakin todettiin jo vuosituhansia sitten: ”Sen, joka hallitsee muita, on ennen kaikkea hallittava itsensä.” Voidakseen menestyä yrittäjänä ja voidakseen hyvin on löydettävä omassa elämässään ja työssään ne tekijät, jotka luovat onnistumisen ja mielihyvän tunteita ja vaalittava näitä hyviä asioita. Pienetkin hyvät asiat johtavat eteenpäin. Sama pätee työyhteisöissäkin: työhyvinvoinnin portaita noustaan yksi askel kerrallaan kohti korkeinta itsensä toteuttamisen porrasta. Tällaista itsensä toteuttavaa ihmistä Maslow kuvaa seuraavasti: ”Muusikon on tehtävä musiikkia, taidemaalarin maalattava, runoilijan kirjoitettava ollakseen perimmältään sopusoinnussa itsensä kanssa. Mitä ihminen voi olla, hänen on oltava. Itseään toteuttavat ihmiset nauttivat elämästä yleensä ja käytännössä sen kaikista puolista, kun taas useimmat ihmiset nauttivat vain satunnaisista voiton, saavutuksen ja huipun hetkistä tai huippukokemuksista”. Hyvinvointi on lopulta pienistä asioista nauttimista, etenemistä näiden pienien hetkien voimalla kohti tulevia haasteita. Kaikkien hyvinvoinnin tekijöiden aktiivinen käyttäminen sekä tasapainon löytäminen elämän eri alueiden välillä on paras takuu oman jaksamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

”Onnellisimpia ihmisiä työelämässä ovat ne, jotka tekevät hyvin sen minkä kokevat tärkeäksi”

Abraham Maslow

7. LÄHTEET

Anttonen Hannu & Räsänen Tuula: Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä.

Työterveyslaitos, Helsinki 2009. Haettu internetistä 1.11.2012

http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/strategia_arvot_visio/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf

Blom Raimo & Hautaniemi Ari: Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi?

Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki 2009.

Elo Anna-Liisa, Ervasti Jenni ja Kuokkanen Anna: Hyvinvointi ja tuloksellisuus

esimiestyön haasteena. Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa.

Työympäristötutkimuksen raporttisarja 51. Työterveyslaitos, Helsinki 2010.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere 1998.

Hakanen Jari: Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja

reuna-alueilla. Työterveyslaitos, Helsinki 2004.

Hämeen-Anttila Katri & Katajavuori Nina (toim.): Yhteiskunnallinen lääketutkimus - ideasta näyttöön. Esa Print, Tampere 2008.

Hirsjärvi Sirkka & Hurme Helena: Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki 2001.

Juuti Pauli & Vuorela Antti: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 2.painos, WS

Bookwell Oy, Juva, 2004.

Kontkanen Leila & Makkonen Matti: Mitä tekisin nyt toisin? Jälkiviisautta johtamiseen.

WS Bookwell Oy, Porvoo 2008.

Lammi Ulla: Proviisorista apteekkariksi- uramuutoksen kokeminen Palmenia, PD-työ, Helsinki 2000.

Luomala Katri, Akola Elisa ja Heinonen Jarna: Yrittäjyys, työ ja hyvinvointi korkeasti koulutettujen keskuudessa. Suomen lehtiyhtymä, Porvoo 2011. Haettu internetistä 17.3.2013

http://www.akava.fi/files/4397/Kirjanmerkit_yrittajyys_työ_ja_hyvintointi_raportti_25012011.pdf

Luukkala Jouni: Jaksaa, jaksaa, jaksaa...työhyvinvointitaitojen kirja. Kariston kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2011.

Lääkelaki 55§ (haettu internetistä 26.4.2013)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870395>

Manka Marja-Liisa: Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum, Karisto Oy, Hämeenlinna 2006.

Maslow Abraham: A theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 1943.

Mäntylä Antti, Kokki Esa, Kiviniemi Vesa, Happonen Pertti: Apteekkien tilinpäätösanalyysi vuosilta 2008–2011. Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskus Fimea, Fimea kehittää, arvioi ja informoi -julkaisusarja 5/2012, Helsinki 2012.

Otala Leenamajja & Ahonen Guy: Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy, Porvoo 2003.

Paasivaara Leena: Työnsä kokoinen ihminen. Kariston kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2009.

Rauramo Päivi: Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita Prima Oy, Helsinki 2008.

Ravantti Elina & Pääkkönen Rauno: Työhyvinvoinnin tilannekuva. Tampere: Työterveyslaitos, Tampere 2012.

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna: KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere 2006. Haettu internetistä 5.11.2012 <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>

Salmimies Pekka & Salmimies Raija: Esimiehen arkipsykologiaa. WSOY, Porvoo 1998.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 25. STM, Helsinki 2005.

Sosiaali- ja terveysministeriö: Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13. STM, Helsinki 2011. Haettu internetistä 26.3.2013 http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2765155&name=DLFE-16254.pdf

Tuominen Pirkko: Proviisorista apteekkariksi- pelkkää auringonpaistettako? Palmenia, PD-työ, Helsinki 1996.

Työterveyslaitos. Haettu internetistä 1.3.2013 <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi>

Virolainen Harri: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD, Helsinki 2012.

Virtaniemi Pirjo: Työhyvinvointi: Fenomenologis-hermeneuttinen vertailuanalyysi yrittäjinä ja palkansaajina toimineiden kokemuksista. Vaasan yliopisto: pro gradu tutkielma, kauppatieteellinen tiedekunta 2006.

LIITTEET

Liite 1. Kutsu tutkimukseen

Maria Hautala
Hiiripellontie 11
66500 VÄHÄKYRÖ

KUTSU TUTKIMUKSEEN
15.3.2012

”Hyvinvoiva pärjää paremmin”

Hyvä apteekkari,

tänä päivänä työ vaatii meiltä paljon. Kuitenkin työ on myös hyvinvoinnin lähde sekä yhteiskunnalle että yksilöille. Apteekkari on keskeisessä roolissa oman apteekkinsa työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja luoja. Ilman hyvinvoivaa esimiestä ei ole toimivaa ja taloudellisesti kannattavaa apteekkia.

Teen PD-opintoihini liittyvän projektityön aiheesta: Proviisorista apteekkariksi- miten työhyvinvoinnin käy? Minua kiinnostaa miten apteekin hiljattain saanut proviisori kokee työnsä ja uuden roolinsa apteekkarina. Onko roolinvaihto sujunut kitkatta ja onko proviisori tyytyväinen nykyiseen rooliinsa yrittäjänä? Apteekkareiden työhyvinvointia ei ole tutkittu juuri ollenkaan ja haluaisin antaa tuleville apteekkareille työkaluja työhyvinvointinsa ylläpitämiseen tässä proviisorin uran merkittävässä muutosvaiheessa.

Tutkimukseni teen teemahaastatteluin kevään ja kesän 2012 aikana. Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui 3-5 vuotta apteekkarina toimineet proviisorit, sillä toivon saavani tietoa erityisesti siitä, miten tuore apteekkari kokee muutoksen palkansaajasta yrittäjäksi ja onko tämä muutos vaikuttanut proviisorin työhyvinvointiin ja millä tavoin. Haastatteluajat ja paikat sovitaan yksilöllisesti, aikaa haastatteluun kuluu noin tunti. Kaikki tutkimuksessa kerrottu tieto on ehdottomasti luottamuksellista ja tulokset raportoidaan anonymisti eikä niistä voi tunnistaa yksittäisen vastaajan tietoja.

Projektityöni ohjaajina toimivat Itäkeskuksen apteekkari, FaT Markku Ylinen ja KTM Pirjo Virtaniemi.

Jos haluat mukaan kehittämään apteekkarin työhyvinvointia, ota yhteyttä minuun sähköpostitse 16.4.2012 mennessä. Ajatuksesi ja tietosi ovat välttämättömiä työn toteuttamiseksi ja ennen kaikkea löytääksemme voimavaroja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen työelämän pyörteissä.

Kiitos kiinnostuksestasi!

Ystävällisin terveisin
Maria Hautala
proviisori, PD-opiskelija
Laihian Orava apteekki

Tausta:

Nimi, ikä, sukupuoli, perhetilanne, asumistilanne

Työhistoria:

työvuodet proviisorina/apteekkarina, muualla, miten ja miksi yrittäjäksi, työhyvinvointihistoria

Mikä sai sinut hakemaan apteekkilupaa?

Mitkä tekijät estivät sinua hakemasta apteekkilupaa?

Fyysinen hyvinvointi:

Miten pidät huolta fyysisestä hyvinvoinnistasi (terveys, kunto, jaksaminen, syöminen, liikunta, nukkuminen, elintavat)? Onko muutoksia apteekkariuden myötä? Millaiseksi koet työsi hallinnan: onko työssä turvallista? Miten huolehdit työympäristön toimivuudesta?

Sosiaalinen hyvinvointi:

Miten sosiaalinen hyvinvointi toteutuu? Kollegiaalinen tuki (kuulutko ketjuun, toiminta apteekkariyhdistyksessä, muu kollegoiden yhteistyö?), työpaikan yhteisöllisyys, tiimihenki, ihmissuhdeverkosto (ystävät, muu järjestötoiminta, luottamustehtävät), perheen tuki? Saatko riittävästi tukea työhösi läheisiltä ihmisiltä- sekä työssä että kotona? Onko muutoksia apteekkariuden myötä? Miten alan muutokset heijastuvat hyvinvointiisi työssä?

Psyykinen hyvinvointi:

Miten arvioit psyykkisen hyvinvoinnin toteutuvan työssäsi? Saatko mahdollisuuksia oppia ja kehittyä? Arvostetaanko työtäsi? Oletko tyytyväinen saavutuksiisi? Miten pidät huolta osaamisestasi? Millä tavoin organisoit työsi? Oletko tyytyväinen siihen? Onko muutoksia apteekkariuden myötä?

Taloudellinen hyvinvointi:

Miten arvioit taloudellisesti hyvinvointiasi? Kannattiko apteekkiluvan hakeminen? Miten koet valmiutesi yrittäjänä (taloudellisen johtamisen taidot, henkilöstöjohtaminen, markkinointitaidot)? Mitä johtamistaitoja koet jo hallitsevasi? Mikä heikentää työtyytyväisyyttäsi? Onko taloutesi hallinta heikentynyt vai vahvistunut yrittäjyyden myötä?

Yhteenveto:

Viihdytkö työssäsi?

Miten tyytyväinen olet työhösi asteikolla 1-5 tällä hetkellä? Proviisorina toimiessasi?

Kummassa työssä voit paremmin, proviisorina vai apteekkarina ja miksi?

Mikä asia on helpottanut apteekkariuden myötä?

Mikä on tuntunut raskaalta?

Millaisena näet apteekkariyrittäjän tulevaisuuden?
Miten arvioit jaksavasi työssäsi 10 vuoden kuluttua?
Oletko ajatellut palata proviisorin töihin?

Millaisen ohjeen haluaisit antaa yrittäjyyttä harkitsevalle proviisorille? Mitä pitäisi ottaa huomioon, jotta voisi paremmin työssään?