

YKSINYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI

JORTIKKA, ANNE
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö,
Pori
Työn ja hyvinvoinnin pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2015

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori

JORTIKKA, ANNE: Yksinyrittäjien työhyvinvointi

Pro gradu -tutkielma, 83 sivua, jossa 4 liitesivua

Työ ja hyvinvointi

Ohjaaja: Antti Saloniemi

Huhtikuu 2015

Tämän pro gradun aiheena on yksinyrittäjien työhyvinvointi. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia Satakuntalaisten yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tilaa ja selvittää Marja-Liisa Mankan Työn ilo -mallin toimivuutta yksinyrittäjien työhyvinvoinnin viitekehysessä. Satakuntalaisista yrittäjistä 68 prosenttia yrittäjistä oli yksinyrittäjiä vuonna 2012. Tutkimuksessa selvitettiin yksinyrittäjien työhyvinvointia Työn ilo – mallin viiden tekijän osalta: organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yrittäjä.

Tähän laadulliseen tutkimukseen osallistui yhdeksän satakuntalaista yksinyrittäjää. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, jotka tehtiin 5.12.-12.12.2014 välisenä aikana. Haastattelujen teemat muodostuivat Työn ilo -mallin tekijöistä, jotka muokattiin yksinyrittäjille soveltuviksi. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Tutkimukseen osallistuneiden yksinyrittäjien keski-ikä oli 41 vuotta ja kaikilla oli vähintään opistotason koulutus. Osallistujat olivat toimineet yrittäjinä 3-13 vuotta. Yhdeksän haastateltavista oli naisia.

Työn Ilo -mallin organisaatio -tekijän osalta yksinyrittäjien työhyvinvoinnissa korostui erityisesti osaamisen kehittäminen, työympäristö ja verkostot. Työyhteisö -tekijän osalla yksinyrittäjän työyhteisö koostui joko yrittäjästä itsestään, yrittäjästä verkostoineen ja yleisemmin yrittäjästä sekä hänen perheestään. Työ -tekijän osalta yksinyrittäjät kokivat työnsä merkitykselliseksi. Yksinyrittäjät kokivat, että heillä on mahdollisuus oppia työn tekemisen kautta lähes päivittäin. Johtamisen osalta korostui yrittäjän itsensä johtaminen ja verkostojohtaminen. Yrittäjä persoonana -tekijän osalta yksinyrittäjät kokivat voivansa vaikuttaa omaan fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiinsa. Suurin osa yksinyrittäjistä koki voivansa työssään hyvin, vaikka he tiedostivat työn aiheuttamat stressitekijät. Yksinyrittäjät kokivat työhyvinvointiinsa vaikuttavan erityisesti asiakkaiden tyytyväisyyden ja yrittäjän eri verkostoilta saadun tuen.

Tutkimukseen osallistuneet yksinyrittäjät olivat tyytyväisiä työhönsä. Työn Ilo -mallin viisi tekijää olivat tärkeitä tekijöitä myös yksinyrittäjän työhyvinvoinnin muodostumisessa. Verkostojen merkitys yksinyrittäjän työhyvinvoinnin lähteenä korostui jokaisen viiden eri tekijän osalta. Verkostot tarjosivat sosiaalista ja ammatillista tukea yksinyrittäjille ja verkostoista saatiin apua myös liiketoiminnan kehittämisessä.

Avainsanat: työhyvinvointi, yksinyrittäjä, yrittäjät, verkostot

UNIVERSITY OF TAMPERE
School of Social Sciences and Humanities, PoriUnit

JORTIKKA, ANNE: Work well-being of self-employed
Work and well-being
Master's thesis, 83 pages, 4 pages appendices
Supervisor: Antti Saloniemi
April 2015

The aim of the study was to examine the work well-being of self-employed in order to provide new knowledge and insights about entrepreneurship and how it can be supported. The study was conducted in Satakunta region, where 68 % of the enterprises were run by one person in 2012. The study utilized the Work Well-being Model by M-L Manka (2010) that describes work well-being from five viewpoints: Organization, Work Community, Work, Leadership, and Person.

The material was generated between 5.12.-12.12.2014 by semi-structured interviews of 10 self-employed persons operating in Satakunta region. The themes of the interviews were based on the five dimensions of the Work Well-being Model that was modified to better suit the context of entrepreneurship. The interview material was analyzed using content analysis. The average age of the study participants was 41 years, and all of them had at least vocational education. The length of their entrepreneurial career varied between 3 and 13 years. Nine of them were women.

In regard to the Organization dimension in the Work Well-being Model, for the self-employed, the most important issues were developing competencies, work environment and networks. In the Work Community dimension, the self-employed brought out individualistic definitions of work community that varied from the individual her/himself to her/his networks, the most general being the family. As for the Work dimension in the model, entrepreneurs' work was perceived as highly meaningful. One of the most rewarding aspects of their work was the possibility of continuous learning. The most common aspects of the Leadership dimension were self-leadership and potential leadership roles in the entrepreneurs' networks. When discussing the Person dimension of the model, the self-employed emphasized that they were able to affect their own well-being, both physical and psycho-social. Most of them experienced high level of well-being in spite of their relatively stressful circumstances. The most commonly identified sources of satisfaction were customer satisfaction and the support the self-employed got from their networks.

The five dimensions of Work Well-being Model appeared to be useful in gaining understanding about how the self-employed experienced their work well-being. As a rule, the entrepreneurs were satisfied with their work and their role as self-employed with no employees. The significance of different kinds of networks was highlighted by all the interviewees within all the dimensions of the model. For the self-employed, networks provided arenas for learning from each other and support to the individuals and their businesses. This finding suggests that networks may have even more valuable role than anticipated in supporting the work well-being of the self-employed and the success of their businesses. Furthermore, networks could also be utilized by business advisers as a way to ensure support to the new entrepreneurs.

Keywords: work well-being, self-employed, entrepreneurs, networks

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	YRITTÄJYYS	4
2.1	Yrittäjyyden erilaisia määritelmiä.....	4
2.2	Motiivit yritystoiminnan aloittamiseen	6
2.3	Yrittäjyys Suomessa ja Satakunnassa	8
3	TYÖHYVINVOINTI	10
3.1	Työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien tekijöiden määritelmiä	10
3.2	Työhyvinvointitutkimuksen kehittyminen	12
3.2.1	Stressimallit.....	12
3.2.2	Yksilön ja ympäristön vuorovaikutusmallit	13
3.2.3	Työkykylähestymistapa	13
3.2.4	Voimavaramallit.....	15
3.3	Yrittäjien työhyvinvointi tutkimuksen valossa	16
3.3.1	Itsensä työllistäjät.....	16
3.3.2	Yrittäjien ja yksinyrittäjien erot työhyvinvoinnissa.....	18
4	TEOREETTINEN NÄKÖKULMA	22
4.1	Mankan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin Työn ilo -malli.....	22
4.2	Työn ilo -mallin tekijät	23
5	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	26
5.1	Tutkimustehtävä.....	26
5.2	Tutkimusaineisto	26
5.3	Tutkimusmenetelmä ja aineiston analysointi	27
5.4	Validiteetti ja reliabiliteetti	32
6	TUTKIMUSTULOKSET	34
6.1	Taustatiedot yrittäjistä ja yrityksistä	34
6.2	Yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Työn ilo -mallin mukaan.....	36

6.2.1	Organisaation vaikutus työhyvinvointiin	36
6.2.2	Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin	42
6.2.3	Työn merkitys yrittäjän työhyvinvointiin	46
6.2.4	Johtamisen merkitys työhyvinvointiin	50
6.2.5	Yrittäjän itsensä vaikutus työhyvinvointiin	53
6.3	Yritystoiminnan lopettaneen yrittäjän kokemuksia työhyvinvoinnista	59
7	POHDINTAA	61
7.1	Tulosten yhteenveto	61
7.2	Tulosten luotettavuus	67
7.3	Tulosten merkitys yksinyrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseksi	68
	LÄHTEET	71
	LIITTEET	
	Liite 1. Yksinyrittäjille lähetetty tiedote tutkimuksesta	80
	Liite 2. Haastattelukysymykset	81

KUVIOT JA TAULUKOT

Kuvio 1. Yritysten määrän kehitys Suomessa.....	9
Kuvio 2. Ilmarisen työkyvyn talomalli.....	14
Kuvio 3. Marja-Liisa Mankan Työn ilo –malli.....	23
Kuvio 4. Yksinyrittäjän työhyvinvoinnissa korostuvat tekijät Marja-Liisan Mankan Työn ilo –mallin pohjalta.....	66
TAULUKKO 1. Esimerkki haastattelukysymyksen analysoinnista.....	30

1 JOHDANTO

Tämän pro gradun aiheena on yksinyrittäjien työhyvinvointi. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia Satakuntalaisten yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tilaa ja selvittää Marja-Liisa Mankan Työn ilo -mallin toimivuutta yksinyrittäjien työhyvinvoinnin viitekehyksessä. Tutkimuksessa selvitettiin yksinyrittäjien työhyvinvointia Työn ilo -mallin viiden tekijän osalta: organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yrittäjä.

Yksinyrittäjät ovat merkittävä voimavara talouskasvulle ja työllisyyden myönteiselle kehitymiselle. Yhä useammasta palkansaajasta tulee yrittäjä. Yrittäjyyden ja palkkatyösuhteen välinen ero on hämärtyvässä. Puhutaan työn ”epätyypillistymisestä” ja uusista työn muodoista (Kovalainen 2010; Pärnänen & Sutela 2011; Siltala 2004). Työmarkkinoiden alueellinen ja yli maan rajojen välinen sekä ammatillinen liikkuvuus kasvaa. Työskennellään samaan aikaan yrittäjänä ja palkansaajana; ajoittain yrittäjänä, ajoittain palkansaajana tai ei-palkansaajana toiminimellä (Yrityskatsaus 2014). Itsensä työllistäminen lisääntyy ja syntyy uusia yrittäjyyden muotoja kuten kevytyrittäjyys. Työelämä on murroksessa ja toimintaympäristön muutokset vaikuttavat myös yrityksiin.

Työ- ja elinkeinoministeriön työvoimatutkimuksen (2014) mukaan yksinyrittäjien määrä on ollut kasvussa viimeisen kymmenen vuoden ajan. Samanaikaisesti työnantajayritysten määrä on pysynyt samalla tasolla. Yksinyrittäjät kuuluvat ammatinharjoittajien, freelancereiden ja apurahansaajien kanssa itsensä työllistäjien ryhmään. Myös itsensä työllistäjien määrä on nousussa. Vuonna 2013 oli 18 - 64 -vuotiaita itsensä työllistäjiä 150 000. (Pärnänen & Sutela 2014, 7-8.) Yrittäjyyteen liittyviä määritelmiä, yrittäjyyttä ilmiönä ja yrittäjäksi ryhtymisen syitä on kuvattu luvussa kaksi. Tässä tutkimuksessa yksinyrittäjällä tarkoitetaan yrittäjää tai ammatinharjoittajaa, jolla ei ole palveluksessaan palkattua työvoimaa (Työvoimatutkimus 2015).

Työhyvinvointi on tärkeä strateginen tekijä yrityksille. Sillä on suora yhteys yrityksen tuloksellisuuteen, tuotteen tai palvelun laatuun ja asiakastyytyväisyyteen. Yrittäjällä kyseessä on usein vastuusta ja velvollisuuksista, vapaudesta, elämäntavasta ja yksilön resursseista. Mikä yrittäjää motivoi eteenpäin: vapaa-aika, perhe, ystävät, saman henkiset yrittäjät, työ itsessään, vai mikä? Miten yrittäjä arvioi omaa jaksamistaan, terveyttään ja verkostojen tärkeyttä? (Manka 2011.) Olennaista on myös se, miten yrittäjä tiedostaa omia voimavarojaan ja ylläpitää työhyvinvointiaan suunnitelmallisesti. Yksinyrittäjä vastaa hyvinvoinnistaan ja yrityksensä liiketoiminnasta yksin. Lisäksi yksinyrittäjiltä puuttuu työnantajayrityksiin verrattuna perinteinen organisaatio,

organisaatorakenne ja työyhteisö. Nämä edellä mainitut asiat luovat erityisen haasteen yksinyrittäjien työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Työhyvinvoinnin tutkimuksen perinne on jo yli sadan vuoden mittainen. Painotus on muuttunut työturvallisuuden ja yksilön sairauden painottamisesta työyhteisön toimivuuden ja terveyden edistämiseen ja henkilöstön hyvinvoinnista on tullut strateginen menestystekijä. Ongelmien, stressin ja sairauksien sijasta keskitytään haasteisiin, vahvuuksiin ja optimaalisiin kokemuksiin. (Manka, 2011.) Työhyvinvointia on tutkittu erityisesti palkkatyön näkökulmasta. Yrittäjien työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on vähemmän ja tutkimusten näkökulmana on usein tyytyväisyys. Pelkästään yksinyrittäjiin kohdistuvaa työhyvinvoinnin tutkimusta on vähän, vaikka yksinyrittäjä toimii arjessa yksin ja työhyvinvoinnin kaikki haasteet henkilöityvät yrittäjään. Aikaisempien tutkimusten valossa yrittäjät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin palkansaajat, vaikka yrittäjän työpäivä on usein pidempi ja yrittäjä kantaa kaiken vastuun itse (Hytti 2013; Millian & Hessels & Thurik & Aquado 2011). Yksinyrittäjät ovat myös työnantajayrittäjiin verrattuna tyytyväisempiä työhönsä (Blanchflower 2004; Elomaa 2014; Palmgren & Kaleva & Jalonen & Tuomi 2010; Taylor 2004). Työhyvinvoinnin käsitettä ja siihen liittyviä tekijöitä sekä yleisimpiä työhyvinvoinnin teorioita on kuvattu luvussa kolme.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin satakuntalaisten yksinyrittäjien työhyvinvointia ja yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin Työn ilo -malliin perustuen. Malli on esitetty luvussa neljä. Tutkimustehtävä ja tutkimuksen rajaukset on kuvattu luvussa viisi ja tutkimuksen tulokset on kuvattu luvussa kuusi. Tulosten yhteenveto johtopäätöksineen, tutkimuksen luotettavuus ja tulosten merkitys yksinyrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseksi on kuvattu luvussa seitsemän.

Tutkimuksen tekijä toimii pk-yritysten liiketoiminnan ja henkilöstön kehittämiseen liittyvässä ammatissa. Kiinnostus työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämiseen on sidoksissa tutkijan työtehtäviin julkisten Yritys-Suomi palveluiden vastuuhenkilönä ja Työelämä 2020 -hankkeen Satakunnan alueverkoston vetäjänä. Työ- ja elinkeinoministeriön johtama Työelämä 2020 -hanke perustuu vuonna 2012 Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa valmistuneeseen työelämästrategiaan. Sen visiona on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Työelämän ja yhteiskunnan myönteinen kehittyminen pohjautuvat viime kädessä korkeaan työllisyyteen ja riittävään työvoimaan. Työelämä 2020 -hankkeen ydinviesti on:

”Työelämän laatua ja tuottavuutta pitää kehittää samanaikaisesti. Kehittämistyön ytimessä ovat työpaikat omine lähtökohtineen. Työelämästrategian tavoitteet saavutetaan hyvällä johtamisella ja osaavalla henkilöstöllä, rakentavassa yhteistyössä.”
(Kansallinen työelämästrategia 2012).

Yksinyrittäjien työhyvinvointiin liittyvä pro gradu -työn tekeminen antoi tutkijalle oppimismahdollisuuden yhdistää työn kautta hankittua kokemusta yrittäjyyden ja työhyvinvoinnin edistämisestä tieteellisen tutkimuksen tekemiseen. Tämän tutkimuksen pohjalta on johtopäätökset luvussa otettu kantaa julkisen Yritys-Suomi palvelujärjestelmän kehittämiseen.

2 YRITTÄJYYS

Tässä kappaleessa kuvataan yrittäjyyteen liittyviä määritelmiä, yrittäjyyttä ilmiönä ja yrittäjäksi ryhtymiseen liittyviä syitä.

2.1 Yrittäjyyden erilaisia määritelmiä

Yrittäjyyteen liittyy useita eri määritelmiä. Niillä kuvataan mitä yrittäminen tai yrittäjyys tarkoittaa, miten yrittäjä määritellään, millaisia yrityksiä on ja millaisia tekijöitä yrittämiseen liittyy.

Yrittäjä

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2015) yhteydessä työlliset luokitellaan ammattiaseman mukaan työssä oleviin eli palkansaajiin sekä yrittäjiin ja yrittäjäperheenjäseniin. Väestölaskennassa käytettävässä määrittelyssä yrittäjiksi katsotaan 18 - 74 -vuotiaat henkilöt, joilla on vuoden viimeisellä viikolla voimassa oleva yrittäjän eläkevakuutus ja jotka eivät ole olleet työttöminä vuoden viimeisenä työpäivänä eivätkä varusmiehiä tai siviilipalvelusmiehiä vuoden viimeisellä viikolla. Mikäli henkilöllä on yrittäjäeläkevakuutuksen lisäksi samanaikaisesti voimassa oleva työsuhde, edellytetään, että yrittäjätulot ovat suuremmat kuin palkkatulot. Yrittäjiksi määritellään lisäksi henkilöt, joilla yrittäjätulot ylittävät määritellyn tulorajan, edellyttäen, että he eivät ole eläkkeellä tutkimusviikolla. Tuloraja määritellään vuosittain päättelyiden yhteydessä käyttäen hyväksi työvoimatutkimuksen yrittäjiä koskevia tietoja. Lyhyen määritelmän mukaan yrittäjäksi luetaan henkilö, joka harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuun ja omalla vastuulla. Yrittäjä voi olla työnantajayrittäjä tai yksinäisyrittäjä, kuten ammatinharjoittaja tai freelancer. Osakeyhtiössä toimiva henkilö, joka yksin tai perheensä kanssa omistaa vähintään puolet yrityksestä, luetaan yrittäjäksi. (Työvoimatutkimus 2015.)

Yksinyrittäjä

Tilastokeskus käyttää työvoimatutkimuksen (2015) yhteydessä yksinyrittäjästä termiä yksinäisyrittäjä. Termi määritellään seuraavasti: ”Yrittäjä tai ammatinharjoittaja, jolla ei ole palveluksessaan palkattua työvoimaa.” Toisena määritelmänä käytetään: ”Jos henkilö hoitaa omaa yritystään ilman palkattua työvoimaa, hänet sekä häntä avustavat samaan kotitalouteen kuuluvat luetaan yksinäisyrittäjiin.” (Työvoimatutkimus 2015.)

Itsensä työllistäjä

Pärnänen ja Sutelan (2014, 7) mukaan Itsensä työllistäjä -termiä käytetään kokoavana terminä neljälle alaryhmälle: 1) yksinyrittäjät, 2) ammatinharjoittajat, 3) freelancerit, 4) apurahansaajat. Yksinyrittäjät ovat henkilöitä, jotka työskentelevät yksinään ilman ulkopuolisia työntekijöitä, mutta joilla voi olla osakekumppaneita. Ammatinharjoittajat työskentelevät toiminimellä ilman palkattua työvoimaa ja kiinteää toimipistettä, omaa osaamistaan myyden. Freelancerit voivat toimia eri tavoin; joko palkkiota tai palkkaa vastaan työsuhteessa tai oman yrityksen tai toiminimen kautta. Freelancerit harjoittavat toimintaansa freelancer-verokortilla ja lähtökohtaisesti heillä on useita toimeksiantajia. Apurahansaajat ovat saaneet apurahaan taiteen ja tieteen tekemiseen. Apurahatutkijalla voi esimerkiksi olla työtilat yliopistolla, mutta hän ei ole työsuhteessa yliopistoon. (Em., 2013, 7.) Enemmistö itsensä työllistäjistä on yksinyrittäjiä.

Kevytyrittäjä

Kevytyrittäjä on uusi yrittäjyyden muoto. Kevytyrittäjä hankkii ansion yrittäjätöinä. Toimintaa ei ole rekisteröity kaupparekisteriin. Kevytyrittäjä laskuttaa asiakasta erillisen laskutusyhtiön kautta. Laskutuspalveluyritys maksaa kevytyrittäjälle korvaukset kevytyrittäjän asiakkaalleen tekemästä työstä palkkana ja hoitaa myös kevytyrittäjän puolesta verot ja palkat sivukuluineen. Kevytyrittäjä toimii kuten yrittäjä myyden työtään useille eri toimeksiantajille olematta näihin työsuhteessa. (Ukko.fi -palvelu 2015.)

Yrittäjyys laajana käsitteenä

Yrittäjyydelle ei ole olemassa yhtä hyväksyttyä määritelmää vaan se on ajatuksellisesti ja toiminnallisesti moniulotteinen ilmiö, joka voidaan määritellä lukemattomin eri tavoin ja johon sisältyy useita eri käsitteitä (Shane & Venkataraman 2000; Timonen 2000). Yrittäjyyttä on tutkittu monien eri tieteenalojen kuten taloustieteen, sosiologian, psykologian ja kasvatustieteen näkökulmista (Kovalainen 1993; Kyrö 1997). Taloustiede tarkastelee yrittäjyyttä mekanismien ja prosessien sekä toimintojen kautta. Sosiologia tarkastelee yrittäjyyttä yhteiskunnallisena kollektiivisena ilmiönä ja psykologiassa korostuu yksilö eli yrittäjä ja hänen persoonallisuutensa motivaatiotekijöineen. Kasvatustieteissä pohditaan yrittäjyyttä ja myös kestävästä kehityksestä. (Kyrö 2006, 19–21.) Yrittäjyyttä on tutkittu erityisesti yksilön toiminnan ja hänessä vaikuttavien tekijöiden kautta (Vesala 1996, 6).

Koironen (1993) määrittelee yrittäjyyden ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistavaksi, johon liittyy tavoitteellisuus, yksilöllisyys ja vahva tahtotila. Koironen mukaan yrittäjyys on yksilötason ominaisuus, mutta työyhteisö voi joko vahvistaa tai heikentää sitä. Yrittäjyyttä on sekä yrityksen omistajilla että työntekijöillä ja yrittäjämäisiä piirteitä ilmenee kaikilla eri organisaatiotasoilla. Koironen jakaa yrittäjyyden ulkoiseen ja sisäiseen yrittäjyyteen. Ulkoinen yrittäjyys perustuu omistajayrittäjyyteen ja sisäinen yrittäjyys perustuu yrittäjämäiseen työntekoon toisen palveluksessa. (Koironen 1993, 11–16.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2009) määritelmän mukaan yrittäjyys voidaan nähdä myös yksilön kyvyksi muuttaa ideat toiminnaksi.

”Se sisältää luovuuden, innovaatiokyvyn ja riskinoton, samoin kun kyvyn suunnitella ja johtaa toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Nämä ominaisuudet tukevat yksilön jokapäiväistä elämää, koulutuksessa, työssä, vapaa-aikana, ja muussa yhteiskunnallisessa toiminnassa. Näitä ominaisuuksia tarvitaan yritystoiminnassa, mutta ne lisäävät myös työntekijän tietoisuutta työstään ja auttavat tarttumaan mahdollisuuksiin.” (Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat 2009, 7).

Turunen (2012, 3) on tutkinut yrittäjyyskäsitteen sisältöä ja sen ulottuvuuksia erityisesti itsenäisen tieteellisen tutkimuksen kohteena. Turunen nostaa esiin kaksi vastakkaista näkökulmaa yrittäjyydestä. Laajasti ymmärrettynä yrittäjyys pyrkii luomaan uusia mahdollisia maailmoja (Sarasvathy 2008, 156) kun taas yleisen yrittäjyysteorian mukaan yrittäjyys on jo olemassa olevien mahdollisuuksien havaitsemista (Scott 2003).

2.2 Motiivit yritystoiminnan aloittamiseen

Yhä useammasta palkansaajasta tulee yrittäjä ja palkkatyön ja yrittäjyyden välinen suhde on murroksessa (Kovalainen 2010; Pärnänen & Sutela 2014). Yrittäjäksi ryhtymisen motiiveja on useita. Pärnänen ja Sutela (2014) erottavat itsensä työllistäjän polussa kolme eri vaihtoehtoa. Lähes 40 prosenttia itsensä työllistäjistä on yrittäjähakuisia ja yrittäjyys nähdään hyvänä uravaihtoehtona. Viidennes itsensä työllistäjistä päätyy yrittäjäksi olosuhteiden pakosta ja muiden (40 %) kohdalla on kysymys sattumasta. Ammattiryhmien välillä on eroja yrittäjäksi ryhtymisessä. Kulttuuri- ja käsityöammateissa joka kolmas alkaa yrittäjäksi olosuhteiden pakosta kun taas tietotyöläisten

rakennus,- kuljetus ja -teollisuuden sekä palvelualan yrittäjistä vajaa viidennes lähtee yrittäjäksi olosuhteiden pakottamana.

Kovalainen (2010, 108) esittää kolme vaihtoehtoista tapaa palkkatyön ja yrittäjyyden välisiin siirtymiin. Ulkoistaminen voidaan nähdä yhtenä mekanismina, jolla siirtymiä palkkatyön ja yrittäjyyden välillä luodaan. Ydinosaamista vaativat tehtävät jätetään emoyritykseen, ja muut tehtävät ulkoistetaan. Toinen yrittäjyyttä lisäävä mekanismi on julkisen sektorin markkinaehtoinen toiminta, kilpailuttaminen. Kilpailuttaminen luo siirtymiä palkkatyön ja yrittäjyyden välillä ja tämä on muuttanut työn organisatorista järjestystä. Kolmas mekanismi, jolla siirtymiä palkkatyön ja yrittäjyyden välille luodaan, on toimeentulon rakentuminen yksilöön omana palapelinä freelancer-ammateissa. (Em., 109–114.) Kovalainen on jakanut yrittäjäksi lähtemisen syitä myös yritystoimintaan työntäviin (push) tekijöihin ja vetäviin (pull) tekijöihin. Työntävillä tekijöillä hän tarkoittaa sitä, että silloin yrittäjyys nähdään parempana vaihtoehtona kuin esimerkiksi aikaisempi työ, mahdollinen työttömyys tai pelko työttömyydestä. Yrittäjäksi vetäviä tekijät on esimerkiksi liiketoimintamahdollisuuden oivaltaminen. (Kovalainen 2003, 104–105.)

Yrittäjyys voi olla myös ura- ja työvaihtoehto yhä suuremmalle osalle työikäisiä. Yrittäjäksi ryhtyminen ei ole työuran päätepiste tai palkkatyölle vastakkainen uravaihtoehto, vaan yrittäjyys ja palkkatyö voivat limittyä rinnakkain ja vuorotellen yksilön työuran eri vaiheissa. (Heinonen & Kovalainen & Paasio & Pukkinen & Österberg 2006, 165.) Yrittäjäksi ryhdytään yhä useammin vasta ammatillisen osaamisen kehityttyä vahvaksi. Ammatillinen identifioituminen näkyy myös siinä, että yrittäjillä ei ole kovia liiketoiminnallisia tavoitteita yrityksen kasvattamisesta eikä halua luoda yrittäjästä riippumaton yritys.

Hasanen (2004) on tunnistanut kolme erilaista näkökulmaa yrittäjäksi ryhtymisessä. Yrittäjyys voidaan nähdä elantona ja työnä, ihanteena ja kurjuutena sekä vaihtoehtona ja ammattina. Yrittäjyys elantona ja työnä viittaa siihen, että yrittäjyys koetaan vaihtoehtona oman alan heikkoihin työllistymismahdollisuuksiin. Silloin kun yrittäjyys nähdään mahdollisuutena hankkia elanto ja työn merkityksellisyys korostuu, yrittäjyyteen ajaa niin sanotut työntävät tekijät (vrt. Kovalainen 1993) ja yrittäjyyttä määrittelee erityisesti taloudellinen perspektiivi. Yrittäjyys ihanteena ja kurjuutena näkökulmassa korostuu yksilötasolla yrittäjyyteen vetävät tekijät (vrt. Huuskonen 1992; Kovalainen 1993). Työ koetaan ”kutsumusammattina” tai leipääntymisenä vanhaan ammattiin. Hasanen mukaan yrittäjyyttä voidaan tarkastella seuraavista lähtökohdista: pakkoratkaisu, omiin arvoihin liittyvä velvollisuus tai ammatillisen identiteetin löytyminen. (Hasanen 2004, 136–139).

2.3 Yrittäjyys Suomessa ja Satakunnassa

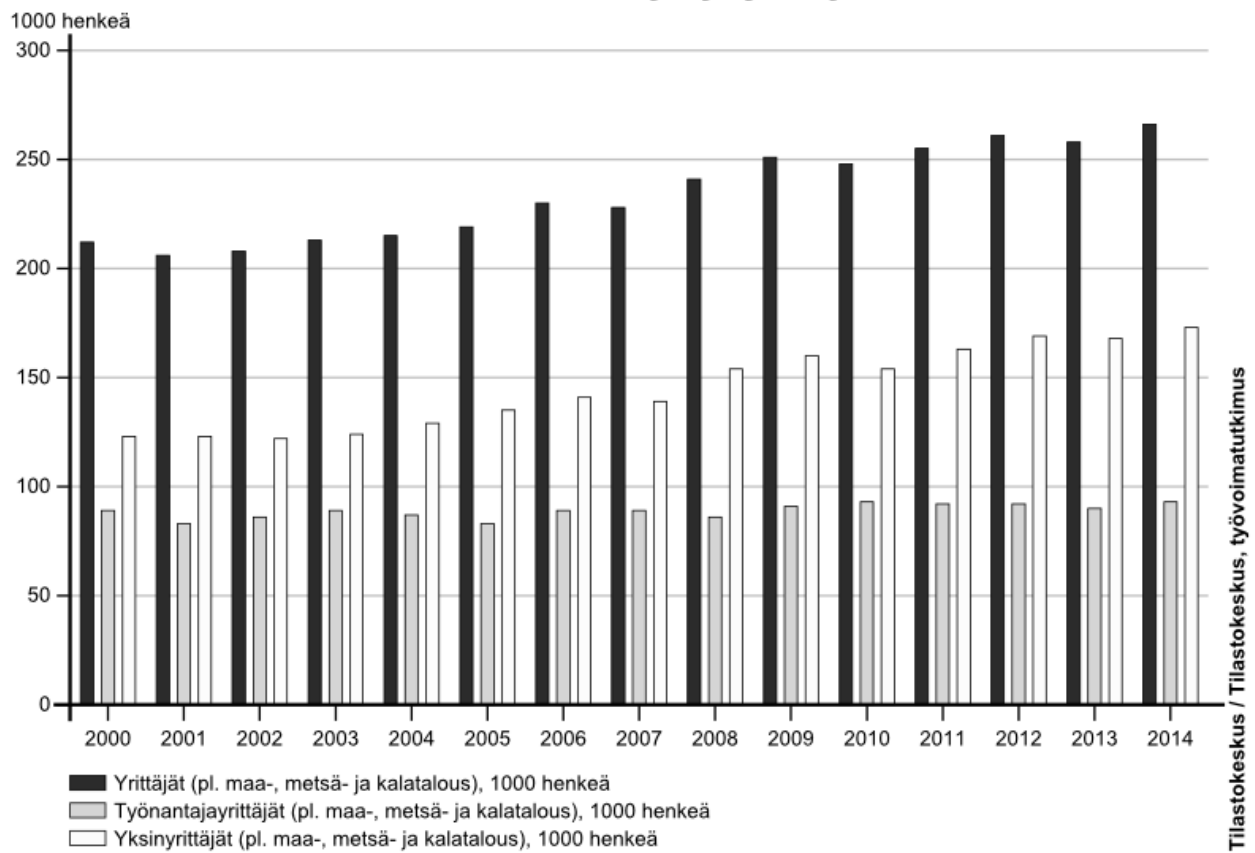
Suomessa yritysten määrän kehitystä seurataan kahden eri tilaston avulla. Tilastokeskuksen alueellisen yritystoimintatilaston tilastoyksikkö on yrityksen toimipaikka. Työvoimatutkimus luokittelee yrittäjät sosioekonomisen aseman kautta työnantajayrittäjiin, yksinäisyrittäjiin ja yrittäjäperheenjäseniin. (Työvoimatutkimus 2015.)

Yksinyrittäjyys on yleisin yrittämisen muoto Suomessa. Yksinyrittäjien määrä on kasvussa samanaikaisesti kuin työnantajayritysten määrä on laskussa. Tilastokeskuksen alueellisen yritystoimintatilaston (2015) mukaan vuonna 2013 Suomessa oli 354 000 yritystä ja näillä yrityksillä on yhteensä 387 000 eri toimipaikkaa. Mikroyrityksiä eli alle kymmenen henkilöä työllistäviä yrityksiä oli 249 207 (93,3 %). Satakunnassa oli vuonna 2014 16 910 yritystä, joista yksinyrittäjiä oli noin 65 prosenttia eli 10 660. Yksinyrittäjien määrä Satakunnassa noudattelee valtakunnan tasoista suhdelukua. Vuodesta 2000 alkaen myös Satakunnassa yksinyrittäjien määrä on kasvanut verrattuna työnantajayrityksiin. (Alueellinen yritystoimintatilasto 2015.)

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen (2015) mukaan Suomessa oli 266 000 18-64 -vuotiasta yrittäjää vuonna 2014, luvun ollessa 258 000 vuonna 2013 (pois lukien alkutuotannon toimialat ja avustavat perheenjäsenet). Yksinyrittäjien osuus oli 65 prosenttia eli vuonna 2014 yksinyrittäjiä oli 173 000. Vuonna 2013 yksinyrittäjiä oli 168 000. Vuonna 2004 yksinyrittäjiä oli 129 000 ja yksinyrittäjien määrä onkin viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana lisääntynyt 44 000 yrittäjällä. Työnantajayritysten määrä on pysynyt suurin piirtein samalla tasolla noin 90 000 yrityksessä vuodesta 2000 alkaen. Yksinyrittäjyys on yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa. Lähes 80 prosenttia naisyrittäjistä on yksinyrittäjiä ja miehistä vajaa 60 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2015.) Yritysten määrän kehitys Suomessa on esitetty sivulla yhdeksän olevassa taulukossa.

Yksinyrittäjät ovat osa itsensä työllistäjien ryhmää. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2014) mukaan itsensä työllistäjiä oli vuonna 2013 152 000. Ajanjaksolla 2000–2013 itsensä työllistäjien määrä on kasvanut noin 32 000 hengellä. Jos mukaan lasketaan työvoimatutkimuksen tapaan myös 65–74 -vuotiaat yrittäjät, itsensä työllistäjien määrä nousee reiluun 170 000 yritykseen vuonna 2013. (Pärnänen & Sutela 2014, 1–2.)

020. Palkansaajat ja yrittäjät



Kuvio 1. Yritysten määrän kehitys Suomessa.

Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus.

3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa kuvataan työhyvinvointi – käsitteen erilaisia määritelmiä ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä sekä työhyvinvoinnin tutkimuksen kehittymistä.

3.1 Työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien tekijöiden määritelmiä

Työhyvinvoinnin tutkimuksella on jo yli sadan vuoden perinne. Työhyvinvointi -käsite on kuitenkin suhteellisen uusi ja sen käyttö on lisääntynyt 1990-luvun puolen välin jälkeen (Tarkkonen 2012, 13). Käsitteellä on useita määritelmiä. Leenamajja Ojala ja Guy Ahonen (2005, 19) määrittelevät työhyvinvoinnin yksilön ja koko työyhteisön jaetuksi vireystilaksi. Työhyvinvointi on ihmisten ja koko organisaation jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus kokea onnistumisen ja työn iloa. Ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvoinnin muodostaa fyysinen hyvinvointi, psyykinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi, ammattitaito ja osaaminen sekä arvopohja. Työpaikalla työhyvinvointi muodostuu osaamisesta, johtamisesta, yksilön suorituskyvystä ja hyvinvoinnista sekä työyhteisön hyvinvoinnista. (Ojala 2003, 15–17.) Myöhemmin Ojalan (2013) hyvinvoivassa työyhteisön kokonaisuudessa on myös yhteys yrityksen liiketaloudelliseen suorituskykyyn ja menestykseen.

Työterveyslaitoksen vuonna 2009 toteuttamassa Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, TTL, EU Progress – rahoitusohjelmassa työhyvinvointi – käsite määriteltiin Euroopan laajuisesti.

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”

Mamia (2009) kuvaa hyvinvointia moniulotteisena ja monitasoisena ilmiönä. Hyvinvointi työssä tai työhyvinvointi pitää sisällään subjektiivisen hyvinvointikokemuksen, jonka tekijöitä ovat aineelliset, sosiaaliset ja psyykkiset muuttujat. Lisäksi työhyvinvointiin liittyvät hyvinvoinnin objektiiviset tekijät, joita ovat kokemus hyvinvoinnista (mitataan myönteisin ja kielteisin mittarein) sekä

hyvinvoinnin että pahoinvoinnin ulottuvuudet. Määritelmään on lisätty myös työelämän laatu ja työolot, sosiaalinen pääoma ja luottamus sekä työn mielekkyys.

Työelämän laatu -termiä voidaan pitää yläkäsitteenä työhyvinvoinnille (Mamia 2009, 23). Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla valmistetussa kansallisessa työelämästrategiassa (2012) työelämän laadun tekijät ovat työhyvinvointi, innovointi ja tuottavuus, osaava työvoima sekä luottamus ja yhteistyö. Hyvin toimivissa työyhteisöissä panostetaan samanaikaisesti tuottavuuteen ja työhyvinvointiin, sillä nämä panostukset tuottavat itsensä takaisin. Hyvin toimivat työpaikat luovat uutta työtä. Hyvän työelämän ja Suomen kilpailukyvyn edellytyksenä ovat jatkossa innovoinnin ja tuottavuuden sekä luottamuksen ja yhteistyön vahvistaminen, osaavan työvoiman sekä työntekijöiden ja työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin varmistaminen. (Kansallinen työelämästrategia 2012.)

Rauramo (2008, 27) on kehittänyt Maslow'n tarvehierarkiaan perustuvan Työhyvinvoinnin portaat -mallin. Maslow'n (1943) motivaatioteoriaan perustuvan mallin mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Viisikerroksisessa systeemisyteen perustuvassa Työhyvinvoinnin portaat -mallissa eri portailta olevia tekijöitä tarkastellaan osa-alueiden välisinä vuorovaikutuksina. Ensimmäisessä tasossa on psyko-fysiologiset perustarpeet, toisessa tasossa turvallisuuden tarve, kolmannessa tasossa on liittymisen tarve, neljännessä tasossa arvostuksen tarve ja viidennessä tasossa itsensä toteuttamisen tarve. Mallissa huomioidaan sekä yksilötason että yhteisötason hyvinvointi.

Työpahoinvointi maksaa yhteiskunnalle vuositasolla lähes 30 miljardia euroa, johon on laskettu mukaan ennenaikaiset eläköitymiset ja sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset (Aura & Ahonen & Hussi & Ilmarinen 2014, 47). Vakuutusyhtiöt ovat rakentaneet työhyvinvoinnin malleja edistääkseen asiakkaidensa työhyvinvointia ja säästääkseen vakuutuskorvauksissa. Eteran (2015) työhyvinvointinäkemys perustuu neljään, toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevaan yrityksen toimintaa ja työnteon todellisuutta kuvaavaan näkökulmaan: johtajuus, yhteisön työkuunto, yksilövastuu ja yksilön työkuunto. Malli pitää sisällään rakenteen, osaamisen, työyhteisön ja voinnin. Eläkevakuutusyhtiö Varma kuvaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta Työhyvinvointi -ympyrällä. Työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovat osaaminen, motivaatio, elämäntilanne, terveys ja työyhteisö. Varman työhyvinvointimalli korostaa jokapäiväisen arjen merkitystä työhyvinvoinnissa. (Eläkevakuutusyhtiö Varma 2015.)

3.2 Työhyvinvointitutkimuksen kehittyminen

Työhyvinvointia voidaan katsoa olleen jo antiikin ajoista alkaen. Muuna muassa Filosofi Aristippus on edustanut hedonistista näkökulmaa, jonka mukaan korkein hyvä elämässä on mielihyvän tavoittaminen ja mielihyvän, kuten kivun, välttäminen. Hedonistinen malli on nähty ennen kaikkea työhyvinvointi toiminnassa, joka liittyy mielihyvän välttämiseen eli jonkin kielteisen asian torjumiseen. (Hakanen 2011,18.)

Työhyvinvointitutkimuksen kehittymisen voidaan katsoa alkaneen Suomessa 1900-luvun lopussa, jolloin teollisessa tuotannossa alettiin kiinnittää huomiota työsuojeluun. Tämän jälkeen 1950-luvulta eteenpäin alettiin painottaa yksilön työterveyttä ja työkykyä. 1980-luvulla työkyky ja osaaminen nousivat keskiöön. Sen jälkeen työhyvinvoinnin tarkastelua laajennettiin koskemaan ryhmiä ja työyhteisöjä ja 2000-luvulla puhutaan laaja-alaisesta työhyvinvoinnista, johon vaikuttaa keskeisesti työyhteisö, yksilö ja systeemisyys. (Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä 2009; Manka 2011.) Työhyvinvointia on tutkittu monitieteisesti ja tässä luvussa on kuvattu työhyvinvointitutkimuksen keskeisimmät teoreettiset näkökulmat kuten stressimallit, yksilön ja ympäristön vuorovaikutusmallit, työkykylähestymistapa ja positiiviseen psykologiaan perustuvat voimavaramallit ja työhyvinvoinnin monitieteellinen ja laaja-alaisen lähestymistapa.

3.2.1 Stressimallit

Stressimallien lähestymistapa työhyvinvoinnin tutkimukseen on ollut sairaspainotteinen. Ensimmäinen tutkimussuuntaus 1920-luvulla oli lääketieteellinen ja perustui fysiologiseen stressitutkimukseen, jonka kohteena oli yksilö (Manka 2011, 55–56). Stressin katsottiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5). Myöhemmin tutkimuskohteiksi nousivat stressin työntekijöille aiheuttamat psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. (Manka 2013.) Kolmannessa vaiheessa stressimalliin liitettiin yksilöiden reaktioiden lisäksi myös ympäristön – työn ja työolojen – aiheuttamien ärsykkeiden stressivaikutukset. Herzbergin 1950-luvun työmotivaatiota selittävä motivaatiohygienia -teoria perustuu oletukseen, että työn hygieniatekijöiden, kuten johtamisen, henkilösuhteiden, palkkauksen ja turvallisuuden täytyy olla kunnossa, mutta työtyytyväisyyteen vaikuttavat myös työssä onnistumiset ja palaute suoriutumisesta (Pyöriä 2009, 10–11.) Tunnetuimpia myöhäisempiä

stressimalleja on Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli, Warrin vitamiinimalli ja Siegristin ponnistusten ja palkkioiden malli (Kinnunen & Feldt 2005, 18).

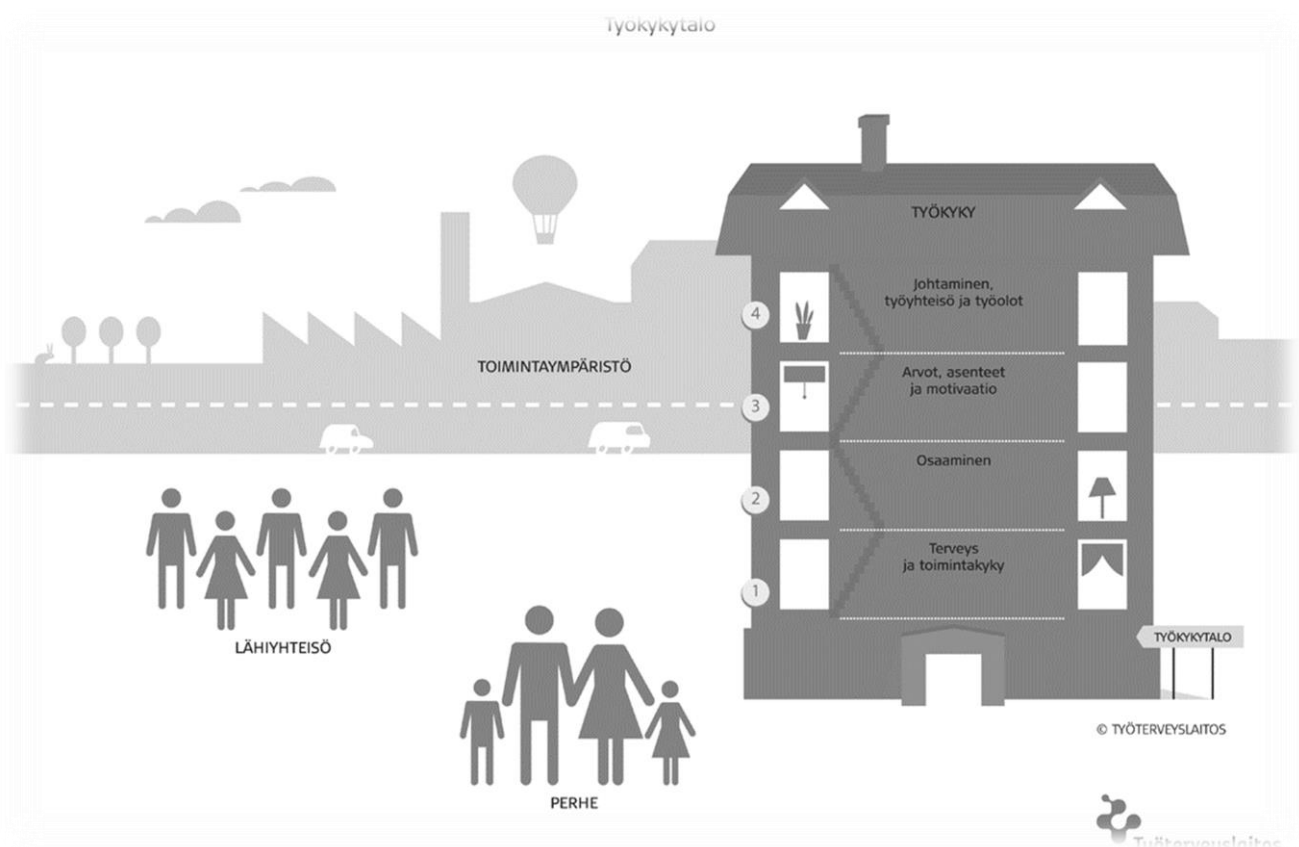
3.2.2 Yksilön ja ympäristön vuorovaikutusmallit

Yksilön ja ympäristön suhteeseen keskittyviä vuorovaikutusmalleja on useita. Karasekin 1970-luvun loppupuolella kehittämä työn vaatimusten ja hallinnan malli JDC-malli (Job Demand-Control model) on niistä tunnetuin (Kinnunen & Feldt 2005, 18). Mallin mukaan työhyvinvoinnin tärkein edellytys on tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä (Pyöriä 2012, 11). Työn psykologisilla vaatimuksilla (demand) tarkoitetaan aikapaineita, työn kuormittavuutta ja työn psyykkistä rasittavuutta. Työn hallinta (control) viittaa työntekijöiden mahdollisuuteen käyttää työssään sosiaalisia resursseja sekä työympäristöön ja persoonallisuuteen liittyviä resursseja (Carlson & Perrewe 1999; Hintsanen & Hintsanen 2011; Kinnunen & Feldt 2005). Mallissa työn psykologisten vaatimusten ja omassa työssä päättämisen mahdollisuuksien perusteella syntyy aktiivinen eli työhyvinvointia lisäävä tai passiivinen eli voimavaroja kuluttava työ (Manka 2011, 56). Kognitiivisen psykologian perustuvassa, yksilölliseen hallinnan tunteeseen pohjautuvassa lähestymistavassa stressin syntymiseen on lisätty yksilön piirteistä johtuva välitysmekanismi, hallinnan tunne. Myöhemmin JDC-malliin lisättiin sosiaalisen tuen (support) ulottuvuus ja mallia kutsutaan JDCS-malliksi (Job Demand-Control-Support model). (Kinnunen & Feldt 2005, 20.)

3.2.3 Työkyklähestymistapa

Työkyvyn käsite on muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen myötä. Lääketieteellisesti painottuvasta työkyvyn määrittelystä on siirrytty työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainon tarkasteluun sekä edelleen moniulotteisempaan työkyvyn kuvaamiseen (Ilmarinen & Gould & Järviskoski & Järvisalo 2006, 2). Työkykyä ja siihen liittyviä tekijöitä voidaan tarkastella sekä yksilön, työorganisaation että yhteiskunnan tasoilla (em., 18). Työkykyä on tarkasteltu Rohmertin ja Rutenfranzin (1983) kuorma-kuormittumismalliin perustuvan työkyvyn tasapainomallin kautta. Mallissa työkuorma aiheuttaa yksilön kuormittumisen. Yksilön edellytykset ja ominaisuudet säätelevät kuormittumisen tasoa. Dynaamisessa tasapainomallissa työkyky on jatkuvaa tasapainon etsimistä ihmisen ja hänen työelämänsä välillä. Mallia käytetään edelleen ammatillisen työkyvyn tai työkyvyttömyyden määrittelyssä. (Em., 22.) 19

Työterveyslaitoksen Juhani Ilmarinen (2003) on kuvannut työkykyä moniulotteisen työkykymallin, Työkykytalon avulla. Neljä kerroksisessa talomallissa työkyky muodostuu yksilön voimavaroista, työhön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä sekä ulkopuolisesta ympäristöstä. Malli kuvaa työkyvyn ulottuvuuksia Työkykytalon eri kerrosten ja niitä koskettavan ympäristön avulla. (Ilmarinen & Gould & Järvikoski & Järvisalo 2006, 22–23.) Perustan ja pohjakerroksen luovat terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toisen kerroksen muodostaa ammatillinen osaaminen, tiedot ja taidot. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Neljännessä kerroksessa on työ ja siihen vaikuttavat asiat kuten työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Talomallin katon muodostaa työkyky, joka tarkoittaa työn ja ihmisen voimavarojen välistä muuttuvaa suhdetta. Työkyvyssä on mallin mukaan kyse yksilön voimavarojen, työn ja työyhteisön toimintatapojen välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. (Ilmarinen 2006, 79–81.) Malli kuvaa hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta ja perustuu ajatukseen, että talon jokaisen kerroksen tulee kunnossa.



Kuvio 2. Ilmarisen työkyvyn talomalli. Lähde: Ilmarinen 2003.

3.2.4 Voimavaramallit

Positiivisen työn psykologia on kehittynyt 2000-luvulla vahvaksi kansainväliseksi tutkimussuunnaksi. Positiivinen psykologia on määritelty tieteellisyyteen perustuvaksi näkökulmaksi siihen, mikä tekee elämästä elämisen arvoista, sekä inhimillisiin olosuhteisiin jotka johtavat onnellisuuteen, täyttymykseen ja kukoistukseen (Hakanen 2011, 11). Positiivinen psykologia tavoittelee onnellisuutta ja hyvinvointia, joihin voidaan vaikuttaa myönteisillä tuntemuksilla ja toiminnoilla (Seligman 2002, 311). Positiivisessa psykologiassa tutkimusnäkökulma on siirtynyt voimavaratekijöihin, erityisesti myönteisen ajattelutavan oppimisen ehtoihin ja onnellisuuden aikaansaamiseen (Manka 2011).

Aristoteles on jo aikoinaan edustanut eudaimonista näkökulmaa. ”Aristoteleen mukaan hedonistinen malli ei johda parhaaseen hyvinvointiin, vaan parasta hyvinvointia tuottaa se, että voi elämässään toteuttaa omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä, mikä on arvokasta ja hyveellistä tehdä.” (Hakanen 2011, 19.) Työn imu tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilana kertoo tämän kaltaisesta hyvinvoinnista työssä. Työn imun kokemus kertoo työtoiminnan mielekkyydestä. Se kertoo myös halusta ponnistella ja riittävästä energiatasosta, jotta voidaan saada aikaan tuloksia työssä. Työn imun tilaan sisältyvät tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on energisyyttä jaksaa työssä ja myös peräksi antamattomuutta. Omistautuminen on tunnekokemus siitä, että työ on tärkeää ja siitä ollaan innostuneita. Uppoutuminen on syvällistä paneutumista työhön ja toisinaan uppoutumisen myötä unohtuu ajan kulu ja muu ulkopuolinen toiminta (Hakanen 2002; Mamia 2009). Työn imua syntyy ympäristössä, jossa työ on haasteellista ja henkisesti sopivan kuormittavaa (Pyöriä 2012, 12).

Työhyvinvointi mahdollistuu yksilön, työpaikan, työn, esimiehen sekä työtovereiden positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen mukaan. Työhyvinvointi näkyy yksilössä työnä ja -imuna ja organisaatiossa voimavarana. Sillä hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvän tuloksen ja hyvä ilmapiiri mahdollistaa luovuuden ja houkuttelee osaavia työntekijöitä. Se kestää myös tilapäiset vastoinkäymiset. (Manka 2011, 73.)

3.3 Yrittäjien työhyvinvointi tutkimuksen valossa

Suomessa työhyvinvointia on tutkittu paljon organisaatiolähtöisesti, mutta yrittäjiin kohdistuvaa tutkimusta on vähemmän. Yrittäjien työhyvinvointitutkimuksessa kohderyhmänä ovat olleet erityisesti naisyrittäjät. Naisyrittäjistä $\frac{3}{4}$ on yksinyrittäjiä (Työvoimatutkimus 2014). Erityisesti yksinyrittäjien työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on niukasti. Yksinyrittäjiä koskevien tutkimusten näkökulmat ovat liittyneet yksinyrittäjän ja työnantajayrittäjän työhyvinvoinnin vertailuun ja/tai työhyvinvoinnin eri tekijöiden selvittämiseen. Tutkimustulosten mukaan yksinyrittäjät voivat paremmin työssään kuin yrittäjät kokonaisuudessaan (Blanchflower 2004; Palmgren ym. 2009; Taylor 2004). Lisäksi on tutkittu ja vertailtu yrittäjien ja palkansaajien kokemaa työhyvinvointia. Yleisesti ottaen yrittäjät ovat palkansaajiin verrattuina tyytyväisempiä työhönsä (Hytti 2013; Millian ym. 2011; Pärnänen & Sutela 2014).

3.3.1 Itsensä työllistäjät

Tilastokeskuksen syksyllä (2014) julkaisemassa Itsensä työllistäjät Suomessa 2013 -tutkimuksessa tutkittiin ensimmäistä kertaa laajamittaisesti myös itsensä työllistäjien hyvinvointia, työoloja ja vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Kaksivaiheiseen Survey -tutkimukseen osallistui 2000 itsensä työllistäjää. Ensimmäisessä esitutkimusvaiheessa haastateltiin yhtätoista itsensä työllistäjää ja yhtä asiantuntijaa. Toisessa vaiheessa tehtiin laaja kyselytutkimus. Tutkimuksessa itsensä työllistäjät arvioivat omat yrittäjätaitonsa pääsääntöisesti hyväksi. Suurin osa (91 %) pitää liikeideaansa toimivana ja (81 %) kertoo hallitsevansa liiketoiminnan pyörittämisen hyvin. Työajan osalta itsensä työllistäjä työskentelee viikkotyöajan keskiarvon mukaan katsottuna keskimäärin kolme tuntia pidempään viikossa kuin palkansaajat (vrt. työvoimatutkimus 2013). Toisaalta itsensä työllistäjän viikkotyöaika jää keskimäärin pari tuntia lyhemmäksi kuin kaikkien yrittäjien keskimääräinen viikkotyöaika. Itsensä työllistäjät kokevat voivansa vaikuttaa huomattavasti palkansaajia enemmän työtehtäviensä sisältöihin, työmääräänsä sekä projektien, tavarantoimitusten tai palvelujen aikatauluihin. Aivan kuten palkansaajat, itsensä työllistäjät kokevat voivansa vaikuttaa eniten työmenetelmiinsä ja työjärjestykseensä. Itsensä työllistäjillä korostuu myös työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuus. (Pärnänen & Sutela 2014.)

Työn kuormittavuuden osalta itsensä työllistäjillä työpäivän pituus on kuormittava tekijä. Vastaajista 24 prosenttia ilmoitti venyttävänsä työpäivän pituutta. Palkansaajilla vastaava luku on kymmenen prosenttia. Itsensä työllistäjät kokevat myös laiminlyövänsä perheitään lähes kaksi kertaa (45 %) niin yleisesti kuin palkansaajat (24 %). Työasiat ”ahdistavat” myös vapaa-ajalla itsensä työllistäjiä selvästi enemmän (28 %) kuin palkansaajilla (20 %). Vajaalla viidenneksellä on usein vaikeuksia jaksaa työssään, mikä on hieman enemmän palkansaajiin verrattuna (16 %). Sukupuolella ja toimialalla on vaikutusta työn kuormitustekijöihin. Joka neljäs itsensä työllistäjä tuntee vähintään kerran viikossa itsensä haluttomaksi tai henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään tai aloittaessaan työt. Tämä on selkeästi enemmän kuin palkansaajien (16 %) keskuudessa. (Pärnänen & Sutela 2014.)

Työoloihin liittyvissä kysymyksissä 64 prosenttia itsensä työllistäjistä kokee työimua. Palkansaajista samoin kokee vain 45 prosenttia. Itsensä työllistäjistä 56 prosenttia on innostuneita työstä kun palkansaajilla vastaava osuus on 35 prosenttia. Samoin itsensä työllistäjistä 64 prosenttia koki olonsa tyytyväiseksi, kun on syventynyt työhön. Vastaava luku oli 45 prosenttia palkansaajilla. Työnkuormittavuus oli itsensä työllistäjillä suurempi kuin palkansaajilla. Samoin työn ja vapaa-ajan raja oli häälyvämpi itsensä työllistäjillä. (Pärnänen & Sutela 2014.)

Nordenmark, Vinberg ja Strandh (2012) tutkivat psykososiaalisten tekijöiden merkitystä sekä yksinyrittäjämiesten että naisten kokemaan hyvinvointiin. Eurooppalaisessa ”Social survey 2004” - tutkimuksessa haastateltiin 26 eri Euroopan maan 15 789 alle 10 henkilöä työllistävää yrittäjää, mukana oli myös yksinyrittäjiä. Haastateltavat oli valittu satunnaisotannalla ja tutkimuksen vastausprosentti oli 43.6. Hyvinvointia mitattiin maailman terveysjärjestön (WHO) hyvinvointi-indeksillä. Työelämän tasapainoa mitattiin kahdella kysymyksellä, jotka koskivat työelämän tasapainoa ja konflikteja. Tutkimustulosten mukaan psykososiaalisilla tekijöillä on merkitystä yksinyrittäjämiesten sekä naisten kokemaan työhyvinvointiin. Yksinyrittäjämiehillä ja naisilla työelämän tasapaino oli alhaisempi kuin palkansaajamiehillä ja naisilla. Miesten hyvinvointi oli vielä alhaisempi kuin naisten. Työn kontrollin ja vaatimusten osalta yksinyrittäjä- naiset kokivat työelämän tasapainon paremmaksi kuin palkansaajat. Yksinyrittäjinä toimivien miesten ja palkansaajana olevien miesten välillä tasapainossa ei ollut eroja. Yksinyrittäjinä toimivat naiset voivat työssään paremmin verrattuna palkansaaja naisiin. Yksinyrittäjämiehillä työtyytyväisyys oli hieman palkansaaja miehiä alempi. (Em., 2012, 1.)

Millian, Hessels, Thurik ja Aguado (2011) vertailivat 15 eri EU-maan itsensä työllistäjien ja palkansaajien tyytyväisyyttä. Aineistona käytettiin Eurostatin elinolotutkimusta (ECHB eli EU:n Community Household Panel) vuosien 1994–2001 dataa. Tutkimuksen aineisto perustui 18–64 -vuotiaisiin työntekijöihin (48 983) ja itsensä työllistäjiin (17 363), yhteensä 62 652 henkilöä. Tutkijat tunnistivat tutkimuksessaan kahdentyyppistä tyytyväisyyttä. Tyytyväisyys, joka liittyy itse työhön ja sen sisältöön sekä tyytyväisyys työn varmuuteen ja riittävyteen. Itsensä työllistäjät olivat palkansaajiin verrattuna tyytyväisempiä työn sisältöön, mutta epävarmempia työn riittävydestä ja varmuudesta kuin palkansaajat. Itsensä työllistäjien kokema työhyvinvointi työhön liittyen oli parempaa kuin palkansaajilla. Suomalaisen osalta tutkimustulokset olivat samansuuntaiset kuin koko tutkimuksen tulokset. Suomalaiset itsensä työllistäjät olivat myös tyytyväisempiä työhönsä kuin palkansaajat. Sen sijaan palkansaajat olivat tyytyväisempiä työn varmuuteen ja riittävyteen itsensä työllistäjiin verrattuna. (Em., 2011, 658.)

3.3.2 Yrittäjien ja yksinyrittäjien erot työhyvinvoinnissa

Palmgren, Kaleva, Jalonen ja Tuomi (2010) tutkivat vuosina 2009 - 2010 naisyrittäjien työhyvinvointia työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa naisyrittäjyyden edistämistyöryhmässä. Laajan tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa yksinyrittäjien ja työnantajina toimivien naisyrittäjien työhyvinvoinnista, sitä tukevista ja estävistä tekijöistä sekä naisyrittäjien kokemista työhyvinvointitarpeista. Tutkimusotos oli 3254 naisyrittäjää. Ositettu otos perustui Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteriin ja siinä oli huomioitu eri toimialat ja maantieteelliset alueet. Vastausprosentti oli 44,7. Yksinyrittäjiä vastanneista oli 71,5 prosenttia. Tutkimustulosten mukaan naisyrittäjät kokevat työn imua ja iloa työssään: tyytyväisyyttä ja työnimua ilmensivät vahva työlle omistautuminen ja tarmokkuus. Tutkimus paljasti myös monia kuormitustekijöitä. Eri toimialoilla työskentelevien ja eri-ikäisten samoin kuin yksinyrittäjien ja työnantajayritysten tuloksissa oli useita tilastollisesti merkittäviä eroja. Naisyrittäjien työhön ja työolosuhteisiin liittyvät kuormitustekijät kasautuivat tietyille toimialoille kuten majoitus- ja ravitsemisalalle, maa- ja metsätalouteen sekä teollisuuteen; osin myös työnantajayrittäjille sekä nuorille ja ikääntyneille naisyrittäjille.

Myös tyytyväisyyttä ja työssä jatkamista tukevat tekijät olivat ominaisia tietyille toimialoille kuten sosiaali- ja terveystalvelujen sekä henkilökohtaisten palvelujen naisyrittäjille. Nuorten alle 35-vuotiaiden naisyrittäjien tulokset olivat heikommalla kuin vanhemmilla naisyrittäjillä useilla työhyvinvoinnin osa-alueilla kuten osaamisessa, tyytyväisyydessä ja työolojen haittaavuudessa.

Vanhin ikäluokka, 55-vuotiaat tai sitä vanhemmat kokivat puolestaan kykynsä suhteellisesti heikommaksi. Myös työnantajayritysten tulokset poikkesivat yksinyrittäjistä huonompaan suuntaan monilla työhyvinvoinnin ja etenkin työn kuormitustekijöiden ja työkyvyn osa-alueilla. Osaamisen kehittämistarpeita oli erityisesti nuorilla naisyrittäjillä ja työnantajayrityksillä. Yksinyrittäjät omistautuivat työlleen voimakkaammin kuin työnantajayrittäjät. (Palmgren ym. 2010.)

Elomaa (2014) selvitti Satakuntalaisten yrittäjien työhyvinvoinnin tilaa vertailemalla yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien eroja työhyvinvoinnin eri tekijöiden osalta Satakunnan yrittäjien jäsenten keskuudessa. Tutkimukseen vastasi 594 yrittäjää vastausprosentin ollessa 18. Yrittäjien ajankäytön osalta selvisi, että yksinyrittäjät työskentelivät 31 - 40 tuntia viikossa ja työnantajayritykset 41 - 50 tuntia. Yksinyrittäjät pitivät lomiam vähemmän kuin työnantajayrittäjät. Yrittäjien terveyteen ja toimintakykyyn liittyen lähes kaikki yrittäjät (79 %) kokivat, että heillä oli mahdollisuus saada tukea yrittäjyyteen joltain lähipiiriin kuulavalta henkilöltä. Yksinyrittäjä sai apua puolisolta tai kumppanilta (62,4 %), toiselta yrittäjältä (53 %) joltakin muulta lähiomaiselta (37,6 %). Yksinyrittäjillä (53 %) korostui myös muiden yrittäjien antama tuki, kun taas työnantajayrittäjät (25 %) saivat tukea myös läheiseltä työtoverilta. Yksinyrittäjistä 7,1 % koki olevansa ihan yksin ja työnantajayrityksistä neljä prosenttia. Elomaan (2014) tutkimuksessa yrittäjät kokivat ammatillisen osaamisensa olevan hyvällä tasolla. Yksinyrittäjät kokivat liiketoimintaosaamisen olevan heikommalla tasolla kuin työnantajayrityksillä. Liiketaloudellisten tavoitteiden osalta yksinyrittäjillä (35 %) on työnantajayritystä (51 %) harvemmin kirjatut taloudelliset tavoitteet. Sen sijaan ammatilliset tavoitteet oli molemmilla ryhmillä yli 70 prosentilla. Yrittäjille tärkeimmät asiat yrittäjyydessä olivat vapaus päättää asioista, oman osaamisen käyttäminen, vapaus päättää työajoista, asiakkaat, itsenäisyys, mielenkiintoinen ja merkityksellinen työ. Puolet yrittäjistä koki flow`n tunnetta ja tässä ei ollut eroja yksinyrittäjien ja työnantajayritysten välillä. Yksinyrittäjiä stressasi työnantajayrittäjiä enemmän ”tekemättömät työt” ja työn riittävyys. (Em., 2014, 65–69.)

Suomen yrittäjien hyvinvointibarometrin 2014 (Lundell & Visuri & Luukkonen) mukaan kaksi kolmasosaa yrittäjistä arvioi työkykynsä hyväksi. Tutkimus tehtiin osana HYVE: Yrityksen yhteistyötahojen tuella hyvinvointiin – hanketta. Kysely lähetettiin 10 000 Suomen Yrittäjät ry:n jäsenyritykselle ja tutkimukseen vastasi 1360 henkilöä. Kyselyyn vastanneista yksinyrittäjiä oli 36 prosenttia. Päätoimisia yksinyrittäjiä oli 34 prosenttia ja sivutoimisia 79 prosenttia. Tutkimuksen mukaan yksinyrittäjät tekevät lyhempää työpäivää kun muut vastaajayrittäjät. Yksinyrittäjistä 40 prosenttia työskenteli alle 40 tuntia viikossa kun muista vastaajista vain 17 prosenttia työskenteli alle 40 tuntia viikossa. Yksinyrittäjät huolehtivat muita vastaajia paremmin siitä, että heillä on riittävästi

aikaa tärkeille ihmissuhteille (63 %). Yksinyrittäjillä korostui muihin yrittäjiin verrattuna epävarmuus töiden riittävydestä, työn yksinäisyys, tuki- ja liikuntaelinten oireet sekä työn fyysiset vaatimukset. (em. 2014, 18–21.)

Ainoastaan yksinyrittäjiä koskevaa tieteellistä tutkimusta on vähän. Suomen Yrittäjät teki vuosina 2011 ja 2013 Yksinyrittäjäkyselyn jäsenkunnalleen. Vuonna 2013 kyselyyn vastasi 2263 yrittäjää. Tutkimuksen mukaan (2013) yksinyrittäjän kasvun lisäämisen keskeisimmät esteet olivat 27 prosentilla työllistämisen kalleus ja riskit, 19 prosentilla ettei voi lisätä omaa työaikaansa ja 14 prosentilla yritystoiminnan henkilöityminen omaan ammattitaitoon. Vastaajista 12 prosenttia oli sitä mieltä, että yrityksen kasvun este on yrittäjän perhetilanne ja jaksaminen. Sen sijaan osaamistaso kasvun esteenä oli varsin pieni, vain 4 prosenttia vastaajista arvioi, että osaaminen on kasvun este. Tutkimuksessa kysyttiin myös verkostojen tärkeyttä ja 47 prosentilla vastaajista tyypillinen verkosto muodostui 2-3 yrityksestä ja 16 prosentilla 4-5 yrityksestä. Kysely on tehty myös vuonna 2011 ja siihen verrattuna vuoden 2013 tutkimuksessa on hienoista kasvua verkostojen laajenemisen suhteen. Vastaajista 66 prosenttia vastaajista oli työskennellyt sairaana ollessaan. (Yksinyrittäjäkysely 2013.)

Vuosina 2009 - 2012 toteutetussa Pientyöpaikkojen työkyvyn tuki – hankkeessa (Punk-hanke) tavoitteena oli kehittää käytäntöjä ja välineitä pk-yritysten ja pienyritysten hyvinvoinnin kehittämiseen. Hankkeessa tehtiin myös selvitys (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011) pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Tutkimusotos koostui 1600 Hämeen yrittäjästä ja 2000 MTK:n Hämeen maatalousyrittäjästä. Yrittäjien vastausprosentti oli kahdeksan ja yksinyrittäjien osuus oli 41 prosenttia. Maatalousyrittäjien vastausprosentti oli 6.5, joista yksinyrittäjiä oli 35 prosenttia. Tässä tutkimuksessa ei eritelty yksinyrittäjien vastauksia, tuloksissa oli mukana alle 10-henkilöä työllistävät yrittäjät. Tutkimustulosten mukaan 53 prosenttia pienyrittäjistä työskenteli vähintään kuutena päivänä viikossa. Keskimääräinen työpäivän pituus oli 8 - 10 tuntia 81 prosentilla pienyrittäjistä. Yrittäjät antoivat työkyvystään arvion 7.3. Yrittäjien työkykyä heikensi eniten liiallinen työmäärä ja ajankäyttö sekä henkinen kuormitus, lomien pitämättömyys sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Terveystilansa pienyrittäjät arvioivat olevan keskiarvoltaan 7.1. Työterveyshuolto puuttui 43 prosentilla yrittäjistä. (Em., 2011.)

Hytti ja Nieminen (2013) tutkivat osana laajempaa yksinyrittäjille suunnattua ”Ytyä yksinyrittämiseen!” projektia yhteisön syntymisen edellytyksiä kehittämisprojektin yhteydessä sekä yhteisön tuomaa lisäarvoa yksinyrittäjille yrittäjänä kehittymisen ja liiketoiminnan näkökulmista. Samalla he tarkastelivat yhteisön merkitystä yrittäjän oman työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimusotos muodostui 35 hankkeeseen osallistuneesta yksinyrittäjästä. Tutkimuksen perusteella osallistuminen verkostomaiseen Ytyä-projektiin vahvisti osallistujien itseluottamusta ja uskoa omaan yrittäjyyteen. Lisäksi projektin kautta yritykset saivat voimavaroja ja työkaluja oman hyvinvoinnin konkreettiseen kehittämiseen ja verkoston kehittämiseen. Tässä projektissa yksinyrittäjät nostivat esiin erityisesti hyvinvoinnin teemojen käsittelyn ja osa yrittäjistä ryhtyi konkreettisiin toimiin uuden harrastuksen tai laihduttamisen kautta. (Hytti & Nieminen 2013, 36.)

Mikkelin ammattikorkeakoulu toteutti vuosina 2011–2013 ”Voi hyvin yrittäjä” – Hyvinvointiohjelman. Hankkeessa oli mukana 59 eri toimialan yksin- ja mikroyrittäjää Etelä-Savossa. Hankkeen päätavoitteena oli saada yksin- ja mikroyrittäjät huomaamaan työhyvinvoinnin merkitys yrityksen menestymiselle. Lisäksi tavoitteena oli, että yksin- ja mikroyrittäjät tunnistavat työhyvinvoinnin eri osatekijät, arvioivat niiden merkityksen työssä jaksamiselle sekä tekevät yrityskohtaiset työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmat (Ryttyläinen-Korhonen & Vuorimaa 2013, 2). Osana hanketta tehtiin kysely 40 yrittäjälle. Tavoitteena oli selvittää hankkeessa mukana olevien yrittäjien työhyvinvointia ja kehittämistarpeita työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin liittyen. Selvitys tehtiin yrityskäyntien yhteydessä SYTY2000 – kyselylomakkeella ja Työkykyindeksi – kyselyllä. 65 prosenttia vastanneista oli yksinyrittäjiä. Suurin osa (92 %) yrittäjistä oli tyytyväisiä terveydentilaansa. Vähiten tyytyväisiä yrittäjät olivat omaan fyysiseen kuntoonsa. Terveys osatekijöistä yrittäjillä oli eniten lihas- ja niveloireita (15 yrittäjällä) sekä unihäiriöitä kolmanneksella.

Kivelä ja Montonen (2010) tutkivat osana ”Hyvinvointiala pienyritysten ja yrittäjien Suomessa” - hanketta työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä terveysalan mikroyrityksissä. Sähköisenä kyselynä tehtyyn tutkimukseen osallistui 80 terveysalan yritystä. Satunnaisotannalla valittu otos perustui Terveys- ja hyvinvoinninlaitoksen vuoden 2007 1 460 mikroyritystä sisältävästä hyvinvointialan yritysrekisteristä. Tutkimuksen mukaan mikroyrittäjien työhyvinvointi oli hyvää. Yrittäjät olivat tyytyväisiä tai hyvin tyytyväisiä työhönsä ja suurin osa koki työmua työssään päivittäin. Fyysinen työympäristö koettiin hyväksi työskentelytilojen ja työvälineiden osalta. Työ koettiin jossakin määrin fyysisesti raskaaksi.

4 TEOREETTINEN NÄKÖKULMA

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostava kokonaisvaltainen Mankan (2010) Työn ilon työhyvinvointimalli sen viiden eri tekijän osalta. Manka määrittelee laaja-alaiseen, kokonaisvaltaiseen työhyvinvointi – käsitteeseen kuuluvan perinteisen terveyden ja fyysisen kunnan lisäksi työorganisaation, työyhteisön, itse työn, johtamisen ja työntekijän/yrittäjän oman persoonan. Lisäksi käsitteeseen kuuluu aiemmin stressimalleista puuttunut työmotivaatio ja työn imu, toiminnan teoria ja transformatiivinen oppiminen (Manka 2007, 6). Myöhemmin työhyvinvointi termin määritelmään on lisätty myös yrittäjän näkökulmaa mukaan. Mankan käyttämä kokonaisvaltainen työhyvinvointi – käsite pohjautuu positiivisen psykologian lähestymistapaan. (Manka 2010, 7.)

4.1 Mankan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin Työn ilo -malli

Mankan työhyvinvointimalli yhdistää monialaisen tarkastelun hyvinvoivan työyhteisön voimaannuttavista elementeistä kehittämisen taustalla olevaan näkemykseen uudistavasta oppimisesta (Manka 2011, 75). Työn ilo -mallin voimavara -näkökulma pohjautuu Seligmanin (2002) ajatukseen siitä, että psykologia ei ole ainoastaan heikkouden tutkimista, vaan se on myös vahvuuksien ja hyvien asioiden tutkimusta.

Työn ilo -mallissa olevat osiot perustuvat psykologiseen, organisaatioteoreettiseen, talous- ja terveystieteelliseen kasvatustieteelliseen, sekä johtamisen tutkimiseen. Lähtökohta on voimavarakeskeinen ja malli kuvaa, mitkä organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen ja yksilön piirteet mahdollistavat työhyvinvoinnin siten, että tuloksena on mahdollisimman hyvin ja menestyksellisesti toimiva työpaikka, mutta samanaikaisesti myös hyvinvoiva ja terve työntekijä, jonka on mahdollista kokea työn iloa (Manka 2011, 75). Työn ilo -mallissa vaikuttavat tekijät ovat organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja keskiössä yksilö. Malli on esitetty kuviossa neljä.



Kuvio 4. Työn ilo -malli (Manka 2010)

4.2 Työn ilo -mallin tekijät

Työn ilo -malli koostuu viidestä tekijästä: organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yrittäjä itse. Tässä tutkimuksessa mallin tekijöitä on muokattu soveltuvaksi yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tarkasteluun.

Organisaatio

Organisaatioon liittyviä, työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Tavoitteellinen liiketoiminta tarkoittaa sitä, että yrityksellä on selkeä visio ja strategiat tavoitteiden saavuttamiseksi. Yritys voi jäsentää tavoitteita ja strategioita esimerkiksi liiketoimintasuunnitelman avulla. Joustava organisaatorakenne on sellainen, jossa voidaan toimia joustavasti ja itseohjautuen sekä on olemassa selkeät pelisäännöt. Joustava rakenne mahdollistaa sen, että jokainen voi tehdä päätöksiä omalla alueella ja saada myös tietoa työnsä pohjaksi. Mankan mukaan (2011) töitä tehdään useimmiten tiimeissä ja tiimit voivat ulottua oman organisaation ulkopuolisiin verkostoihin. Jatkuva kehittyminen ja muutoksen johtamisen taito ovat tärkeitä tekijöitä. Jatkuvan kehittymisen avulla yritys pystyy selviytymään paremmin muuttuvassa työympäristössä. Osaamisen kehittäminen vaatii suunnitelmallisuutta ja osaamista tulee kehittää erityisesti tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen suuntaan. Tulevaisuuden osaamisen määrittämisessä korostuu yrityksen strategiatyö. Oppiminen vaatii myös hyvää ajankäytön

suunnittelua. Se edellyttää päivittäisiä kohtaamisia työyhteisön jäsenten kanssa. Fyysinen työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin. Työympäristön tulee olla turvallinen ja riskitön ja työolojen tulee olla hyvät. Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen on yksi tapa kehittää suunnitelmallista työhyvinvoinnin kehittämistä. (Manka 2011.)

Toimiva työyhteisö

Toimivaan työyhteisöön vaikuttavat tekijät ovat avoin vuorovaikutus, työyhteisötaidot ja ryhmän toimivuus pelisääntöineen. Sosiaalinen pääoma on yhteisöllisyyttä ja sen jäsenten välistä vuorovaikutusta synnyttävää sosiaalista pääomaa. Se edistää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on sekä koko työyhteisön että yksilön voimavara. Sosiaalinen pääoma on jaettavissa vertikaaliseen ja horisontaaliseen pääomaan. Luottamusta lisääviä rakenteita ovat tunnepohja, tietopohja, osaaminen ja avoimuus. (Manka 2011)

Työ

Työn kokemukseen liittyvät vaikuttamismahdollisuudet työtehtävissä, kannustavuus ja oppimismahdollisuudet. Iloa syntyy työssä silloin kun työssä on loppuun suorittamisen mahdollisuus, keskittymisen mahdollisuus, selkeät tavoitteet, mahdollisuus saada palautetta ja mahdollisuus hallita itse toimintaa. Työ on jaettu työnilon (tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen), työssä viihtymisen (aikaa nauttia työn tuloksista), työuupumisen ja stressin osiin. Työniloa voidaan edistää hyvällä työn suunnittelulla ja työyhteisön tuella sekä positiivisen palautteen antamisella. Lisäksi työntekijöillä pitää olla mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä työtehtävistä. (Manka 2011.)

Johtaminen

Johtamisella ja esimiestyöllä on tärkeä merkitys työhyvinvoinnin näkökulmassa. Moderni johtaminen on tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista, jossa sekä ihmisten että toiminnan johtaminen limittyvät. Ihmisten johtaminen on noussut keskeiseksi kehittämiskohteeksi. Esimiesten tehtävä on luoda hyvät puitteet ja taata resurssit työn tekemiselle sekä saada henkilöstö motivoitumaan yhteisiin tavoitteisiin. Tätä kutsutaan myös valtauttavaksi, jaetuksi tai aidoksi johtamiseksi. (Manka 2011, 96.)

Yksilö itse

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös yksilön persoonallisuus, psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä sopeutumiskykyä ja tarvetta toimia yhä enemmän itse muutoksen agentteina. Psykologinen pääoma on yhteyksissä työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen, mutta myös työyhteisötaitoihin. Psykologinen pääoma on yhteydessä positiivisiin tunteisiin, jotka ovat yhteydessä asenteisiin lisäämällä innostusta ja vähentämällä kyynisyyttä. Positiiviset tunteet kytkeytyvät myös muutosta edistävään käyttäytymiseen vahvistamalla työyhteisötaitoja ja vähentämällä negatiivista käyttäytymistä. Läsnä olemisen taito on yhteydessä psykologiseen pääomaan, koska se ennustaa myönteisiä tunteita. (Manka 2011.)

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa kuvataan tutkimustehtävä ja käytetty tutkimusmenetelmä. Lisäksi kappaleessa kuvataan tutkimusaineisto ja aineiston analysointi sekä tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.

5.1 Tutkimustehtävä

Tässä tutkimuksessa tutkittiin Satakuntalaisten yksinyrittäjien työhyvinvointia ja selvitettiin, miten Mankan kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin Työn ilo -malli toimii yksinyrittäjien työhyvinvoinnin viitekehyksessä. Mallia on käytetty aiemmin kuvaamaan työhyvinvoinnin tekijöitä erityisesti usean työntekijän organisaatiossa. Tutkimuksessa selvitettiin yksinyrittäjien työhyvinvointia Työn ilo -mallin viiden eri tekijän osalta.

5.2 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineiston muodostivat Satakunnan yrittäjät RY:n yksinyrittäjien asiantuntijaryhmän jäsenet ja yksi yritystoiminnan lopettanut henkilö. Yksinyrittäjien asiantuntijaryhmän tehtävänä on nostaa esiin yksinyrittäjien asemaa ja parantaa yritysten toimintaedellytyksiä. Asiantuntijaryhmä kartoittaa ja ehdottaa koulutuksia sekä tapahtumia työhyvinvointiin, verotukseen, taloudellisten riskien lieventämiseen, yrittäjän sosiaaliturvaan, ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen, yrittäjän oman osaamisen kehittämiseen sekä hallinnon rasitteiden keventämiseen liittyen. Ryhmä työskentelee Satakunnan Yrittäjät RY:n työvaliokunnan alaisuudessa ja avustaa yhdistystä yrittäjien edunvalvontaan liittyvien lausuntojen muodostamisessa.

Asiantuntijaryhmään kuuluu yhteensä kymmenen jäsentä. Yksi ryhmän jäsenistä on vakuutuslaitoksen edustaja ja häntä ei otettu mukaan haastatteluun, koska hän ei ollut yrittäjä. Yhteensä yrittäjänä toimivia haasteltavia oli yhdeksän. Yksinyrittäjien asiantuntijaryhmästä kahdeksan yrittäjää oli yksinyrittäjää ja yksi näistä kahdeksasta yrittäjästä käytti apuna tuntityöläistä. Lisäksi yksi ryhmän yksinyrittäjistä oli palkannut marraskuun lopulla 2014 työntekijän. Kyseinen yrittäjä otettiin tutkimukseen mukaan, sillä hän oli toiminut työnantajan roolissa vain vajaan kuukauden ajan. Haastattelujen sopimisen yhteydessä työntekijän työllistävä yrittäjä esitti, että

haastattelin myös hänen työntekijäänsä. Yrittäjä perusteli pyyntöään sillä, että äskettäin palkattu työntekijä oli toiminut yrittäjänä neljän vuoden ajan ja että hänen yrittäjätarinansa voisi tuoda erilaista näkökulmaa yksinyrittäjän työhyvinvointiin liittyen. Työntekijä otettiin haastatteluun mukaan, sillä toivoin sen tuovan täydentävää näkökulmaa yksinyrittäjän työhyvinvointiin liittyen.

Yrittäjiä lähestyttiin puhelimitse ja kysyttiin halukkuutta haastatteluun. Kaikki yrittäjät suostuivat haastatteluun. Yhtä yrittäjää haastateltiin kahdesti, sillä ensimmäinen haastattelu toimi osittain testihaastatteluna. Yrittäjät haastateltiin heidän omissa tiloissaan eri puolella Satakuntaa ajanjaksolla 5.12. – 12.12.2014. Haastattelut tehtiin yrittäjien omissa tiloissa siksi, että autenttinen toimintaympäristö kertoo yrittäjän työstä paljon enemmän kuin sähköpostilla tai puhelimitse tehty haastattelu. Lisäksi ”face-to-face” keskustelu antaa paremman mahdollisuuden havainnoida yrittäjän hyvinvointia ja sen eri osa-alueita kuten fyysistä työympäristöä.

Ennen haastatteluja yrittäjille lähetettiin sähköpostilla saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen taustasta ja haastattelun viidestä eri teemasta. Haastattelut kestivät keskimäärin 1.5 tuntia ja ne nauhoitettiin puhelimitse. Haastattelun äänitykseen pyydettiin lupa. Haastattelija teki muistiinpanoja tietokoneella haastattelun aikana. Yksi haastattelu tehtiin yrittäjän tiloissa olevassa suolahuoneessa ja siellä muistiinpanot tehtiin käsin kirjoittamalla. Haastattelut litteroitiin tekstiaineistoksi välittömästi haastattelujen jälkeen. Nauhoituksen avulla oli mahdollisuus täydentää haastatteluaineistoja ja palata keskusteluihin uudelleen. Jokainen haastattelu litteroitiin omaksi tiedostoksi. Kymmenen haastattelua muodosti noin 60 sivua analysoitavaa aineistoa.

5.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analysointi

Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään, kuvaamaan, selittämään tai tulkitsemaan sosiaalisen todellisuuden ilmiöitä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohteiden määrä on yleensä vähäinen verrattuna määrälliseen tutkimukseen. Laadullisen tutkimukseen kuuluu kaksi vaihetta, jotka ovat havaintojen tuottaminen ja selittäminen. Pertti Alasuutari (2007) puhuu ”ymmärtävästä selittämisestä”, jolla viitataan muuhun tutkimukseen ja teoreettisiin viitekehyksiin viittaamisella. Havaintojen tuottamisessa pyritään pelkistämään havainnot ja keskittymään ”olennaiseen”. (Em., 50–51.)

Tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena ja tutkimusmenetelmänä käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Tässä tutkimuksessa ”teorialla” tarkoitettiin tutkimuksen viitekehystä, positiiviseen psykologiaan perustuvaa Työn ilo -mallia. Aineisto muodostuu sekä teorian että aineiston vuorovaikutuksessa (Seitamaa-Hakkarainen 1999) ja ollaan kiinnostuneita tutkittavaan ilmiöön liittyvistä sisällöllisistä merkityksistä. Teoria termi voidaan määritellä monella tapaa (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tuomi ja Sarajärvi (2009) erottavat laadullisen analyysin muodoissa aineistolähtöisen (induktiivinen), teoriasidonnaisen (deduktiivinen) ja teorialähtöisen analyysin. Induktiivinen päättely eli aineistolähtöisyys tutkimuksessa näkyy siitä, että edetään aineisto edellä yksittäistapauksesta yleiseen. Deduktiiviset piirteet näkyvät siitä, että tutkimuksessa rinnastetaan esiintyviä ilmiöitä myös aiempaan tutkimuskirjallisuuteen ja tapauksiin ja liikutaan aineistosta ylhäältä alaspäin. (Em., 95–97.)

Haastattelut voidaan jakaa tyypiltään strukturoituihin, puolistrukturoituihin, teema- ja avoimiin haastatteluihin (Eskola & Suoranta 2005, 86). Tässä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, jossa kysymysten muotoilu ja järjestys on kaikille sama ja haastateltava vastasi esitettyihin kysymyksiin omin sanoin. Kysymykset oli jäsennetty viiden teeman alle. Nämä teemat olivat Työn ilo -mallin viisi tekijää: organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yrittäjä itse. Haastateltaville lähetettiin haastattelujen teemat ja taustatiedot etukäteen tutustuttavaksi. Taustatietojen avulla haastattelijan oli mahdollisuus tutustua paremmin yrittäjän taustoihin ja yrityksen liiketoimintaan. Taustatiedot jakaantuivat yrittäjään ja yritykseen liittyviin tietoihin. Yrittäjää koskevia taustatietoja olivat sukupuoli, ikä, perhetilanne, yrittäjänä toimiminen vuosina, syyt yrittäjäksi lähtemiseen, työhistoria ja koulutus. Yrityksen taustatietoja olivat yrityksen nimi, toimiala, toimipaikka, perustamisvuosi, liikevaihto, tuotteet/palvelut, yrityksen historia, ja onko yritystä perustettaessa käytetty julkista neuvonta-apua ja onko yrittäjä käynyt perustamisvaiheessa tai myöhemmin yrittäjäkurssin.

Haastatteluaineisto luettiin kokonaisuudessaan läpi kolmeen kertaan. Haastatteluaineistoon palattiin useasti tutkimuksen kuluessa. Haastattelu koostui viidestä eri teemasta: organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yrittäjä itse. Haastattelukysymykset on kuvattu liitteessä 2.

Sisällönanalyysin vaiheet:

1. Haastattelujen litterointi (haastattelujen kuunteleminen ja auki kirjoittaminen)
2. Haastateltavien koodaus
3. Haastattelujen lukeminen ja teemakohtaisten yhteenvedotaulukoiden laatiminen
4. Viiden eri teeman alla kysymyskohtaisesti samanlaisten tekijöiden tunnistaminen ja ryhmittely
5. Viiden eri teeman alla kysymyskohtaisesti uusien tekijöiden tunnistaminen ja ryhmittely
6. Tulosten analysointi
7. Tulosten auki kirjoittaminen ja vertailu aiempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen

Sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe oli haastattelujen litterointi. Haastattelujen litterointi aloitettiin heti haastattelujen jälkeen. Tutkija halusi varmistaa, että kaikki haastatteluissa kerrottu saadaan nopeasti kirjalliseen aineistomuotoon. Haastatteluaineistoa täydennettiin kuuntelemalla nauhoituksia läpi yhä uudelleen. Toisessa vaiheessa vastaajat koodattiin. Haastateltavat koodattiin haastateltavan nimen mukaan A1, A2, A3 ja niin edelleen. A1 on ensi haastateltu yrittäjä, A2 toiseksi haastateltu yrittäjä ja niin edelleen. Kolmannessa vaiheessa haastatteluja luettiin läpi useaan kertaan. Yrittäjäkohtaiset vastaukset purettiin taulukkomuotoon viiden eri pääteeman mukaan.

Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen (Tuomi & Sarajärvi 2003, 105). Tutkimusaineistoa luokiteltiin teoriasta johdettujen teemojen ja niihin liittyvien kysymysten avulla. Analyysin vaiheissa 4-5 eriteltiin viiden eri teeman alla kysymyskohtaisesti yrittäjien vastauksissa esiin nousseet tekijät. Eniten esiin nousseet tekijät luokiteltiin sarakkeeseen ”eniten esiin nousseet tekijät” ja muut tekijät sarakkeeseen ”muu tekijä”. Teeman viisi (yrittäjä itse ja vaikutus omaan työhyvinvointiin) ensimmäinen kysymys oli ”Miten rajaat työpäivääsi yrittäjänä toimisen ja perheen suhteen?” Alla olevassa taulukossa 1. on esitetty teeman 5. ensimmäisen kysymyksen analyysi.

Teema 5. Yrittäjä itse ja hänen vaikutus työhyvin- vointiin	Kysymys 1. Miten rajaat työpäivääsi yrittäjänä toimimisen ja perheen suhteen?	Eniten esiin noussut tekijä/tekijät	Muu tekijä
A1	”rajattu kolmeen vuoteen. Puhuin ennen näistä asioista enemmänkin miehen kanssa, mutta nyt ovat työkuviot muuttuneet myös hänellä. Hän tietää, että nyt kuitenkin pärjään. Kotiin kyllä joudun töitä viemään. Minulla on yksi vapaapäivä viikossa, silloin siivoan ja vien lapsia harrastuksiin. Lauantaina kun menen kotiin, niin en tee mitään”	säännöllinen 1 vapaa pv viikossa	sovittu pelisäännöt puolison kanssa töitä viedään kotiin perhe – lapset
A2	”teen lyhyempää työpäivää lapseni vuoksi. Tietyt traumat ovat johtaneet siihen, että rajaan asiat tarkasti. Teknisenä ratkaisuna auttaa se kun työtila on muualla kuin kotona. Viikonloput pidän vapaana”	säännöllinen 2 vapaapäivää viikonloput vapaat aina	lyhennetty työaika perhe – lapset työtila ei ole kotona
A3	”yrittäjä on 24/7 yrittäjä. Ei vaikuta elämäni kun en anna sen vaikuttaa. Liike on auki 9-17. Rajaan itse tietoisesti työaika. Viikonloput on aina vapaata. Työ ei hallitse minua, olen vielä toistaiseksi tässä pomo”	säännöllinen 2 vapaapäivää viikonloput vapaat aina	yrittäjä on yrittäjä kuitenkin 24 h/vuorokaudessa säännöllinen työpäivän pituus klo 9-17
A4	”rajaaminen voisi olla terävämpääkin. Joskus elän vähän toisin kuin opetan. Voi olla perimänä myös aiemmasta ammatista hommista. Pääsääntöisesti ei viikonloppuna töitä.	säännöllinen 2 vapaapäivää pääsääntöisesti viikonloput vapaat tietoinen rajaus	työpäivän pituus venyy ongelmia rajauksessa

	Työpäivän pituus saattaa kyllä siis venyä”		
A5	”kun olen työhuoneessa tai palaverissa, olen töissä. Kun lähdän työhuoneesta ulos – olen kotona. Työaika ei ole 8-16, sen on joitakin tunteja pitkin päivää. Sunnuntaisin en juurikaan tee töitä.”	säännöllinen yksi vapaapäivä viikossa	työpäivän pituus ei ole standardi klo 8-16 työpäivä venyy työpaikka kotona
A6	”nyt helppoa kun lapset ovat jo pois kotoa. Nyt on vapaa-aikaa enemmän. En viikonloppuisin töitä mieltä. Naiset osaa sumplata”	säännöllinen 2 vapaapäivää	lapset isoja organisointitaito
A7	”en kyllä pystytkään, mutta ei tarvi. Toimisto kun on kotona. En juurikaan viikonloppuisin tee töitä ja muutenkin tee lyhyttä työpäivää”	säännöllinen 2 vapaapäivää viikossa, pääsääntöisesti viikonloput	lyhyempi työaika
A8	”pidän aina sunnuntait ja maanantait vapaat, silloin olen lapsen kanssa ja harrastan. Mutta kyllä mää välillä kotona olen vähän poissa oleva kun ne työasiat pyörii kuitenkin mielessä ja paperityöt teen muutenkin kotona”	kaksi päivää viikossa vapaata	mieltii työasioita kotona paperityöt kotona
A9	”työpaikka on eri asia kuin koti. Sunnuntaisin aina vapaata, lauantaisin olen töissä toisinaan”	säännöllinen 1 vapaapäivä viikossa	lauantaisin töissä toisinaan työpaikka ei kotona

Taulukko 1. Esimerkki haastattelukysymyksen analysoinnista.

Kaikki viiden eri teeman alla esitetyt kysymykset on purettu auki ja analysoitu samalla tavalla. Kysymyksiä oli yhteensä 34. Ensimmäisessä teemassa (organisaatio) oli kahdeksan kysymystä. Toisessa teemassa (työyhteisö) oli kuusi kysymystä. Kolmannessa teemassa (työ) oli myös kuusi kysymystä. Neljännessä teemassa (johtaminen) oli kuusi kysymystä ja viidennessä teemassa (yrittäjä itse) seitsemän kysymystä.

Teemojen alla olevien kysymyskohtaisten vastausten ryhmittelyn jälkeen laskin yhteen esiin nousseita tekijöitä. Analysoinnin yhteydessä vertasin tämän tutkimuksen yksinyrittäjien työhyvinvoinnissa esiin nousseita tekijöitä Mankan Työn ilo mallin tekijöihin. Taustalla oli kysymys vaikuttavatko yksinyrittäjän työhyvinvointiin samat tekijät kuin isommassa usean työntekijän organisaatiossa? Lisäksi ryhmittelin yksinyrittäjien haastatteluissa esiin nousseet uudet tekijät Työn ilo – mallin tekijöiden rinnalle. Koko tutkimusaineiston analysoinnin kautta sai myös vastauksen kysymyksen, millainen on yksinyrittäjien kokema työhyvinvointi. Peilaisin myös tulosten merkittävyyttä aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Tutkimuksen viimeisinä vaiheina oli tulosten auki kirjoittaminen ja johtopäätösten tekeminen ensin tekijäkohtaisesti ja pohdintaa – osiossa tuloksia verrattiin Mankan Työn ilo – malliin.

5.4 Validiteetti ja reliabiliteetti

Sisällönanalyysin luotettavuuden arviointiin vaikuttaa tutkija itse, aineiston laatu ja sen analyysi sekä tulosten esittäminen. Tutkimuksen validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 226). Validiteetti tarkoittaa onko tutkimus pätevä; onko se perusteellisesti tehty, ovatko saadut tulokset ja tutkittavista tehdyt päätelmät "oikeita" Validiteettiin liittyy kysymys siitä, millaisena sosiaalinen todellisuus nähdään ja millainen käsitys "kielestä" tutkijoilla on. Tässä tutkimuksessa tutkijalla oli ammatillista kokemusta erityisesti yritysten ja työhyvinvoinnin kehittamisestä. Tutkija ymmärsi yrittäjien "kieltä" ja todellisuutta hyvin. Sosiaalisen konstruktionismin viitekehystä lähtevässä tutkimuksessa todellisuutta kyseenalaistetaan eikä yhden totuuden tavoittelu edes ole pyrkimyksenä. Validiteetti laadullisessa tutkimuksessa voidaan ymmärtää uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi: kuinka hyvin tutkijan konstruktiot vastaavat tutkittavien tuottamia ja kuinka hyvin hän tuottaa nämä konstruktiot ymmärrettäväksi myös muille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimuksella voidaan aina vain raapaista tai koskettaa, enemmän tai vähemmän, tutkittavan ilmiön pintaa, eikä tutkittavaa

ilmiötä kyetä koskaan kuvaamaan raportissa täysin sellaisena kuin se tutkimustilanteessa tai tutkijalle ilmenee (Töttö 2004).

Laadullisen tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 226). Kirk ja Miller (1986, 41-42) erittelevät laadullisen tutkimuksen reliabiliteetin arvioimisesta kolme kohtaa. Ensimmäinen on metodin reliabeliuuden arviointi, joka tarkoittaa missä olosuhteissa käytetty metodi on luotettava. Toinen tekijä ajallinen reliabelius eli mittausten tai havaintojen pysyvyyttä eri aikoina. Kolmas tekijä on johdonmukaisuus tuloksissa, jotka on saatu samaan aikaan eri välineillä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tämän tutkimuksen reliabiliteettia on pyritty vahvistamaan kirjoittamalla auki tutkimuksen analysointitapa esimerkin avulla. Tutkimus on mahdollista tehdä uudelleen samoilla kysymyksillä. Olosuhteiden osalta tutkimus voidaan myös toistaa niin, että haastattelut tehdään yritysten tiloissa. Luotettavuutta on pyritty varmistamaan myös erityisesti entisenä yrittäjänä toimineen henkilön osalta. Hänestä kirjoitettu yrittäjätarina lähetettiin etukäteen hyväksyttäväksi ja tarkastettavaksi. Tutkija halusi varmistaa, että on ymmärtänyt yrittäjän tarinan oikein sen eri vaiheiden osalta.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa kuvataan tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien ja yritysten taustatiedot sekä tutkimuksen tulokset Työn ilo -mallin viiden tekijän osalta.

6.1 Taustatiedot yrittäjistä ja yrityksistä

Tutkimuksen kohteena olevista yrittäjistä kahdeksan oli naisia ja yksi mies. Vastanneista yrittäjistä seitsemän oli avioliitossa, yksi avoliitossa ja yksi vastaaja oli leski. Kaksi henkilöä oli toiminut yrittäjänä 3 – 4 vuotta ja loput seitsemän yrittäjää 8 – 13 vuotta. Kaikilla yrittäjillä on vähintään opistotasoinen koulutus, kahdella heistä oli korkeakoulututkinto. Kolmella yrittäjällä oli kaksi opistotasoista tutkintoa. Yrittäjien keski-ikä oli 41 vuotta, ikähaarukan ollessa 38 - 55 vuotta. Yrittäjäksi ryhtymisen syiden osalta voimakkaimmin nousi esille yli puolella vastaajista palkkatyössä ollessa kypsynyt halu lähteä yrittäjäksi (vrt. Sutela & Pärnänen 2014). Pääsääntöisesti nämä vastaajat pitivät hyvänä työkokemuksena työskentelyä vieraalla työnantajalla.

”Olin vieraalla töissä jonkin aikaa, ja sitten se vaihe taisi riittää. Siellä oli aika kireä ilmapiiri. Paljon kyllä opin tuosta ajasta, mutta kyllä halusin toimia yrittäjänä.” A7

”Halusin päästä itseni herraksi.” A1

”Olen aina ollut pienyrittäjä, 18-vuotiaana perustin ensimmäisen toiminimeni. Jo 14 – vuotiaana työskentelin torikauppiaina. Vanhemmillani on ollut yritys.” A8

Kolmella haastateltavista oli yrittäjätaustaa. Perheestä isä, äiti tai isovanhemmat olivat toimineet yrittäjinä. Näillä vastaajilla yrittäjäksi ryhtyminen oli melko selkeä valinta.

”Minulla on vahva yrittäjätausta. Isovanhemmat ovat olleet matkailualan yrittäjiä. Siellä olen työskennellyt pikkutyöstä alkaen. Myös äidillä on ollut yritys ja siellä olen autellut myös.” A3

”Jaa, olisiko sukurasite? Olen kolmannen polven yrittäjä ja veljeni on myös yrittäjä. Siskokin toimii sivutoimisena yrittäjänä. Koskaan en ollut yrittäjyyttä suunnitellut,

päinvastoinkin ehkä. Sitten se vaan yhtäkkiä oli ajatuksissa ihan kristallin kirkkaana, että pitää perustaa oma firma.” A2

”Olen perheyrittäjän tytär. Olen ollut palkkasuhteessa ja tehnyt monipuolisia töitä eri työnantajilla. Idea ensimmäisen yrityksen perustamiseen lähti yliopiston yrittäjäkurssilta.” A8

Kahden yrittäjän kohdalla osallistuminen koulutukseen toimi yrityksen perustamisen innoittajana.

”Ajauduin koulutukseen, jonka antoi haastetta tutustua siihen, miten ihmisten kanssa tutustutaan. Toimin joitakin vuosia sivutoimisena yrittäjänä, mutta sitten oli tehtävä valinta, kun työnantaja ei voinut antaa minulle enää virkavapaata. En ole katunut valintaani päivääkään.” A9

”Yrittäjäksi lähteminen oli sattuman summaa. Minulla oli hyvä työpaikka, mutta työ ei antanut minulle enää mitään. Päätin kouluttautua ihan eri alalle ja siitä se sitten lähti. Perustin oman yrityksen heti koulutuksen päätyttyä.” A6

Yksi haasteltavista ryhtyi yrittäjäksi kun hänen pitkäaikainen työsuhteensa päättyi. Haastateltava oli toiminut sivutoimisena yrittäjänä jo palkkatyösuhteessa ollessaan ja siirtyi siitä koko aikaiseksi yrittäjäksi samalla liikeidealla.

”Työsuhteeni päättyi ja luonteva jatko oli yrittäminen. Taustalla kun oli jo sivutoiminen yrittäjyys silloin työuran rinnalla ja tiesin aika hyvin, mitä odotettavissa on.” A1

Haastateltavista yksinyrittäjistä neljä toimi liike-elämän palvelut ja rahoitus – toimialalla. Tukussa- ja vähittäiskaupassa toimi kaksi yrittäjää, majoitus- ja ravitsemustoimintaa harjoitti yksi yritys. Terveys- ja sosiaalipalvelu – alan yritys oli yhdellä vastaajalla ja yksi vastaajista edusti henkilökohtaisten palvelujen toimialaa. Vastanneiden yritykset olivat entisöinti/verhoomo, markkinointi- ja viestintätoimisto, konsultointiyritys, kauneushoitola, jalkahoitola, kukkakauppa, kahvila ja tilitoimisto. Yritysten liikevaihto vaihteli 20 000 – 140 000 euron välillä, keskiarvon ollessa noin 48 000 €. Alhaisinta liikevaihtoa edustava yrittäjä toimi yrittäjänä hoitovapaan yhteydessä ja yritystoimintaa harjoitettiin osa-aikaisesti. Yrityksen perustamisen yhteydessä seitsemän yrittäjää oli käyttänyt apuna julkista neuvontapalvelua. Kuusi yrittäjää oli käynnistänyt yritystoiminnan

starttirahan tuella. Kolme yrittäjää oli käynyt yrityksen perustamisen yhteydessä yrittäjäkurssin. Lisäksi kolmella yrittäjällä oli taustalla kaupallinen merkonomi/tradenomin tutkinto tai ammatillinen koulutus, johon oli sisältynyt myös yrittäjäyysopintoja. Yritystoiminnan käynnistämisen jälkeen täydentävää yrittäjäkoulutusta oli hankkinut neljä yrittäjää.

6.2 Yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Työn ilo -mallin mukaan

Tässä alaluvussa kuvataan tutkimustulokset Työn ilo -mallin osalta eri tekijöittäin. Nämä tekijät ovat organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yrittäjä persoonana. Jokaisen tekijän osalta on oma johtopäätös – osio.

6.2.1 Organisaation vaikutus työhyvinvointiin

Työn ilo -mallissa Organisaatio on yksi työhyvinvointiin liittyvä tekijä. Organisaation liittyviä työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat tavoitteellisuus liiketoiminnassa, joustava rakenne, jatkuva kehittymisen mahdollisuus ja toimiva sekä turvallinen työympäristö (Manka 2011, 78).

Organisaation rakenne ja yrityksen kuvaus

Joustava organisaatorakenne mahdollistaa tiedon kulkemisen ja nopean päätöksenteon (Manka 2010). Yrittäjä pyydettiin kuvailemaan omaa yritystä ja määrittelemään organisaatorakennetta. Yrittäjät kokivat organisaatiomäärittelyn vaikeana. Viisi yrittäjää kuvasi, että yritys on yksinyrittäjän yritys ja näissä vastauksissa korostui yrittäjän itsenäisyys.

”Yritys on yhtä kuin minä itte ja tää on tällainen yhden naisen yritys.” A7

”Siis tämä on minun työpaikka ja harrastus samaan aikaan.” A6

”Kun on yrittäjä, niin yritys on yrittäjän näköinen. Työ henkilöityy yrittäjään. Työ on minun käsissäni.” A2

Neljässä haastattelussa nousi organisaatiokuvauksen yhteydessä esiin verkostot. Yrittäjät kokivat, että, verkostot ovat osittain osa yrittäjän organisaatiota, kun organisaatio -käsite mielletään laajemmin.

”Organisaatio on vähän niin kuin minä, mutta siihen lasken kyllä kuuluvan myös tämän yrittäjätverkoston, jonka kanssa olen samoissa toimitiloissa. Siis ei siinä mielessä juridisesti, mutta jotenkin kuuluu tähän mun organisaatioon.” A9

Liiketoiminnan tavoitteellisuus

Mankan (2010) mallin mukaan liiketoiminnan suunnitelmallisuus auttaa yrityksiä konkretisoimaan tavoitteet ja sitä kautta suunnittelemaan toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Yrittäjät kokivat liiketoiminnan tavoitteellisuuden hieman vaikeana asiana. Kaksi yrittäjää kertoi päivittävänsä säännöllisesti liiketoimintasuunnitelmaansa. Näillä yrityksillä oli määritelty visio ja strategiat sekä selkeät tavoitteet liiketoiminnalle. Lisäksi neljällä yrittäjällä oli ” omassa päässään” oleva suunnitelma. Pääsääntöisesti yritykset eivät halunneet kasvaa niin, että se edellyttäisi työntekijän palkkaamista. Aaltosen (2009) tekemän tutkimuksen mukaan 60 prosenttia kaikista alkavista yrityksistä jää työllistävyydeltään yhden hengen yrityksesi koko yrityksen elinkaaren osalta. Muutama (2) yrittäjä harkitsi työntekijän tai ainakin tuntityöläisen palkkaamista. Eniten yrittäjät pohtivat palkkaamisen kustannuksia ja osaavien työntekijöiden saatavuutta. Yhdellä yrittäjällä oli hyvä kokemus palkkatuen hyödyntämisestä ensimmäisen työntekijän palkkaamisessa.

Työympäristö

Fyysisellä työympäristöllä on merkitystä työhyvinvointiin työympäristön turvallisuuden ja viihtyisyyden osalta (Manka 2011). Yksinyrittäjät kokivat, että fyysisellä työympäristöllä on merkitystä heidän hyvinvointiinsa. Työympäristö loi puitteet viihtyisälle ja turvalliselle toiminnalle. Enemmistö yrittäjistä työskenteli erillisessä toimipaikassa ja kaksi yrittäjää työskenteli kotoa käsin.

”Työympäristön viihtyvyys ei ole viihtyvyyttä vain minulle vaan ennen kaikkea asiakkaalle. Asiakkaan on nautittava tästä ympäristöstä. Se auttaa omalta osalta asiakasta rentoutumaan ja luomaan hyvän mielen.” A2

Neljä yrittäjää työskenteli yrittäjyhteisössä, jossa yrittäjillä oli myös yhteinen fyysinen tila. Jokainen näistä yrittäjistä mainitsi työympäristöönsä ja verkostoihin kuuluvan myös yhteiseen

fyysiseen työtilaan kuuluvat yrittäjät. Yrittäjäyhteisöissä korostui yrittäjäkollegoiden tuki ja mahdollisuus oppia kollegoilta. Yhteinen fyysinen tila koettiin myös toimivaksi eli sen kautta pystytään tarjoamaan esimerkiksi neuvottelutilaa tai isoa juhlatilaa.

”Meillä on tehty mittava remontti näissä yhteisissä tiloissa vuokranantajan toimesta. Nyt työympäristöstä on saatu toimiva ja myös viihtyisä. Vuokrasin tästä tämän keittiön, joka onkin tosi iso.” A3

Työympäristön turvallisuus niin työvälineiden kuin turvallisuuden osalta koettiin myös tärkeänä tekijänä fyysisessä työympäristössä.

”Kun olen tässä omassa työtilassa, on minulla naapuriyrittäjän kanssa yhteisiä turvakeinoja. Meillä on hälyttimet toistemme liikkeisiin. Näin voimme varoittaa, jos esimerkiksi liikkuu ”hiippareja”. Sairastan myös migreeniä ja joskus olen tullut töihin vähän huonossa kunnossa. Tunnen oloni turvallisemmaksi kun voi sanoa naapurille, että, jos liikkeessä ei näy liikettä niin sitten kannattaa tulla katsomaan, että kaikki on okei.” A2

”Mulle on tärkeää, että kaikki työkalut ovat paikoillaan. Työkaluihin on myös satsattava, sillä vääränlaisilla välineillä saa paikkansa kipeäksi.” A6

Tiimit ja erilaiset verkostot

Mankan mukaan (2010) töitä tehdään useimmiten tiimeissä ja tiimit voivat ulottua oman organisaation ulkopuolisiin verkostoihin. Työympäristön kuvauksen yhteydessä yrittäjiä pyydettiin kertomaan millaisissa verkostoissa he ovat mukana. Haastattelujen yhteydessä kävi ilmi, että yrittäjä on verkostoitunut työssään monella eri tavalla. Yrittäjä voi harjoittaa liiketoimintaa verkostossa, yrittäjä voi toimia fyysisestikin osana verkostoyhteisöä ja verkostot voivat toimia kehittämisen ja sosiaalisen tarpeen tyydyttäjinä. Kaikki vastaajat kuuluivat vähintään kolmeen eri verkostoon. Yksinyrittäjien asiantuntijaryhmän lisäksi tyypillisimmät verkostot olivat yrittäjäyhdistykset ja oman ammattialan verkostot.

”Kuulun tähän yksinyrittäjien asiantuntijaryhmään ja paikalliseen yrittäjähdistykseen. Sitten olen vielä naapurikunnan naisyrittäjähdistyksen jäsen.”

A4

Neljä yrittäjää kuului verkostoyhteisöön, jossa yrittäjillä oli yhteinen työtila. Tilassa työskenteli useita muita yksinyrittäjiä. Verkostoyhteisöissä työskentelevät yrittäjät kuvasivat, etteivät he ole oikeastaan yksinyrittäjiä vaan laajan verkostomaisen työyhteisön jäseniä. Verkostossa oli mahdollisuus jakaa tietoa ja oppia uutta.

”Toimin ihan fyysisestikin tässä yrittäjyhteisössä. Meillä on yhteinen toimitila ja me kaikki maksamme tiloista vuoraa. Se on paljon muutakin kuin vain työtila. Se on oikeastaan vähän kaikkea, se on mun työyhteisö, nämä 10 muuta eri alan yrittäjää täällä. Voin aina kysyä vinkkejä kollegoilta.” A9

”Toimin tässä verkostoyhteisössä toiminimellä. Yhdistyksen puheenjohtajana vastaan tämän verkoston pyörittämisestä ja tilastakin. Jäseniä on lähes 60, mutta aktiivisia yrittäjiä noin kahdeksan. Meillä on yhdistyksellä osa-aikaisesti palkattu työntekijä. Pääsääntöisesti hoidan kuitenkin tuotteiden valmistamisen kotona ja mulla onkin ikään kuin kaksi erillistä työyhteisöä. Kotona on kiva leipoa, silloin saan olla yksin ajatusteni kanssa ja täällä puodissa ympärillä on sitten paljon vilskettä. On asiakkaita ja muut työyhteisön yrittäjät.” A3

Kaksi yrittäjää nosti esiin myös verkoston tuomat hyödyt liiketoiminnan harjoittamisen näkökulmasta. Yrittäjä toimi verkottuneesti myös siitä syystä, että verkoston kautta oli mahdollista tarjota isompia kokonaisuuksia asiakkaille tai verkostoyhteisö markkinoi toinen toistensa osaamista.

”Olen mikroyrittäjä, joka toimii verkostoissa arvoketjumallin mukaan. En koskaan tee koko hommaa itse, vaan vaihteluvälillä 20 - 90 % tekee aina joku muu taho osan työstä. Töissäni on aina mukana vähintään yksi muu taho. Töitä teen kotoa käsin ja joskus myös yhteistyökumppanin tiloissa. Mun on oltava joustava ja opittava koko ajan uutta. Opin paljon verkostokumppaneilta.” A1

”Se tässä verkostoyhteisössä on myös hyvää, että markkinoimme toinen toistemme osaamista. Eli kun kollega kuulee, että jossakin tarvittaisiin sellaista osaamista, jota minulla on, hän kyllä vinkkaa siitä minulle. Muutenkin jaamme vähän sitä, että kierrämme eri tilaisuuksissa ja jaamme tietoe edelleen eteenpäin yhteisössämme.” A9

Yrittäjät liittyivät uusiin ryhmiin ja verkostoihin pääsääntöisesti suorittamiensa koulutusohjelmien ja kurssien kautta.

”Olen kouluttanut itseäni tässä pitkin yrittäjäuraa ja yhdestä koulutuksesta syntyi hyvin vahva verkosto, joka kokoontuu säännöllisesti ja pitää yhteyttä myös facebookissa suljetussa ryhmässä. Ryhmässä on todella samanhenkisiä ihmisiä.” A8

Jatkuva kehittyminen

Jatkuva kehittyminen ja osaaminen vaikuttavat työhyvinvointiin siten, että yrittäjä pystyy ennakoimaan ja vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin nopeasti (Manka 2011). Tämä lisää työn hallinnan tunnetta. Jatkuvan kehittymisen osalta yrittäjät halusivat kehittää erityisesti osaamistaan ja kokivat osaamisen olevan kaiken perusta. Neljä yrittäjää oli parhaillaan yrittäjäkurssilla suorittamassa yrittäjän ammatti- tai erikoisammattitutkintoa. Lisäksi kolme yrittäjää oli oman alansa ammatilliseen kehittämiseen liittyvässä pitkässä koulutusohjelmassa. Haastateltavat kokivat, että kurssit palvelevat osaamisen kehittämisen lisäksi myös liiketoiminnan kehittämistä. Erityisesti silloin kun niissä tehdään esimerkiksi liiketoimintasuunnitelma ja käydään läpi kattavasti liiketoiminnan eri osa-alueita.

”Yrittäjäkurssi on käyty ja liiketoimintasuunnitelma on tehty. Sitä päivitän jatkuvasti ja opiskelen parhaillaankin.” A5

”Opiskelen omaan ammattitaitoon liittyvää terapiamuotoa. Olen suorittanut useita eri kursseja, mutta tämä on ihan huippu. Nyt olen löytänyt jotakin, johon todella kuulun. Mä teen jonakin päivänä jotakin isoa sen pohjalta.” A9

Verkostojen rooli nousi esiin myös osaamisen kehittämiseen liittyvissä keskusteluissa. Verkostoista saatiin neuvoja. Neljä yrittäjää kertoi hyödyntävänsä sosiaalista mediaa oman osaamisen kehittämisessä. Nämä yrittäjät kuuluivat oman ammattialan osaajien suljettuun facebook –ryhmään.

Yrittäjät kokivat, että vertaisryhmästä sai apua ammatillisten ongelmien ratkaisuun. Facebook –ryhmällä koettiin olevan myös tiedonjaon lisäksi iso sosiaalinen merkitys. Verkko-oppimista yrittäjät eivät nostaneet keskusteluissa esiin.

”Tää on tosi hyvä juttu, tuo meidän facebook –ryhmä. Sinne kuuluu yli 100 kollegaa. Siellä jaamme tietoa ja sitä kautta voi aina esittää kysymyksiä. Täältä on tullut bongattua kerrankin lainsäädännön muuttumiseen liittyvä juttu.” A2

Yrittäjät korostivat muutenkin jatkuvan kehittymisen merkitystä omassa työssään. Osa yrittäjistä koki kuitenkin liiketoiminnan kehittämisen vaikeaksi osa-alueeksi ja kertoivat tarvitsevänsä tässä eniten apua. Kehittämisaktiivisuutta rajoitti myös yrittäjien ajan puute.

”Tiedän, että jotakin tarttis tehdä, mutta kun en oikein tiedä mitä. Ajatuksia on jonkinlaisia, mutta ei saa toimeksi. Tämä taso ei kuitenkaan mua tyydytä. Olisi uudistuttava ja mietittävä uusia tukijalkoja liiketoimintaan.” A1

”Mun toiminta on ollut jonkin aikaa jumiutunutta. Kaipaisin myös itse muutosta ja kehittymistä. Mutta kun en ehdi, vai onko tämä saamattomuutta.” A2

Yhteenveto ja tulkinta organisaatio -tekijästä

Organisaatio ja siihen liittyvät osatekijät tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva ympäristö nousivat työhyvinvoinnin tekijöinä esiin yrittäjien haastatteluissa. Organisaatioon liittyvistä tekijöistä tärkeimmäksi asiaksi nousi jatkuva kehittäminen erityisesti osaamisen kehittämiseen liittyen. Yrittäjistä lähes kaikki (7) kehitti parhaillaan osaamistaan. Neljä yrittäjää oli parhaillaan yrittäjäkoulutuksessa ja he kokivat sen avulla kehittävänsä oman osaamisensa lisäksi myös yrityksen liiketoimintaa. Yleisesti yrittäjät kokivat liiketoiminnan kehittämisen vaikeaksi asiaksi ja alle puolella vastaajista (4) oli suunnitelma liiketoiminnan kehittämiseksi. Työympäristö koettiin tärkeänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Sillä koettiin olevan merkitystä yrittäjän viihtyisyyden kuin turvallisuudenkin osalta. Yrittäjät kokivat työympäristöllä olevan suoranainen vaikutus myös asiakastyytyväisyyteen.

Vähiten yrittäjät nostivat esiin organisaatorakenteeseen liittyviä tekijöitä. Tätä voi osittain selittää se, että organisaatorakenteeseen liittyvät tekijät kuten joustavuus, itseohjautuvuus ja olemassa olevat pelisäännöt ovat pitkälti yksinyrittäjien omissa käsissä ja nämä tekijät voivat olla jo lähtökohtaisia

vaatimuksia yksinyrittäjänä toimiessa. Organisaatio -tekijän osalta korostui kuitenkin kasvavana ilmiönä verkostoyhteisöt. Neljä yrittäjää työskenteli fyysisessä yrittäjäyhteisössä ja muutenkin tutkimuksen osallistuneet yrittäjät olivat hyvin verkottuneita.

6.2.2 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

Toinen Marja-Liisan Mankan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointimalliin liittyvä tekijä on työyhteisö ja siellä vallitseva ryhmähenki (Manka 2010). Työyhteisön merkitystä yksinyrittäjän työhyvinvointiin selvitettiin ensiksi määrittelemällä yksinyrittäjän työyhteisö ja kuvaamalla miten, työyhteisössä toimitaan. Yrittäjiltä kysyttiin, kuinka merkitykselliseksi he kokevat työyhteisön merkityksen työhyvinvointinsa näkökulmasta. Lisäksi tarkasteltiin perheen vaikutusta yksinyrittäjän työhyvinvointiin.

Työyhteisö

Yksinyrittäjien määrittely omasta työyhteisöstä oli mielenkiintoinen, sillä jokainen yrittäjä määritteli työyhteisönsä eri tavalla. Osa yrittäjistä koki, että aviopuoliso tai elämäkumppani kuului myös yrittäjän työyhteisöön, vaikka puoliso ei ollut palkkasuhteessa yritykseen. Kysymykseen kuka/ketkä kuuluvat työyhteisöösi, vastattiin yrittäjän itsensä ja puolison lisäksi kuuluvan esimerkiksi verkostoyhteisön yrittäjät, naapuriyrittäjä, asiakas, perhe, anoppi, appiukko ja kirjanpitäjä. Vain muutama vastaaja (2) määritteli työyhteisön muodostuvan vain yrittäjästä itsestään.

Verkostoyhteisöissä työskentelevien yksinyrittäjien (4) vastauksissa korostui verkostojen merkitys osana työyhteisöä ja yrittäjän työhyvinvointia. Enimmillään verkostoyhteisöön saattoi kuulua kymmenen muuta yrittäjää. Yrittäjät kokivat, että muut verkostoyhteisöön kuuluvat yrittäjät ovat osa yksinyrittäjän työyhteisöä. Elomaan (2014) tutkimuksen mukaan yksinyrittäjän paras tuki on toinen yrittäjä. Verkostoyhteisössä työskentelevät yrittäjät (4) kokivat yrittäjäkollegat työkavereiksi ja heiltä saatiin tukea.

”Verkostossa voi keskustella ja jakaa asioita. On sellaista arjen sparrauskaveruutta, autetaan puolin ja toisin.” A8

”Joskus ne käytävätörmäykset ovat todella syvällisiä juttuja. Meillä vallitsee syvä kunnioitus toisen ihmisyyttä ja liiketoimintaa kohtaan.” A9

”Jaa, tämä laaja työyhteisö vaikuttaa joskus myös negatiivisesti. Eli se tuo mukanaan paljon hyvää, mutta joskus myös vie voimavaroja.” A7

Verkostoyhteisössä toimivasta neljästä yrittäjästä kolme yrittäjää nosti esiin myös verkoston kautta saavutettavat kustannussäästöt. Yrittäjät kokivat, että heillä ei olisi mahdollisuutta saada yksinyrittäjän omissa tiloissa yhtä laadukkaita ja toimivia tiloja kun verkostoyhteisön tila tarjoaa.

”Tällaisessa yrittäjien yhteisessä tilassa vuokra- ja muut kulut tulevat paljon edullisemmiksi kuin olisi oma yksittäinen tila. Ja kaupan päälle tulee sitten tämä koko työyhteisö.” A9

Jokainen tutkimuksessa mukana ollut yrittäjä kuului vähintään kolmeen eri verkostoon ja neljä yrittäjää kuului jopa 6 - 9 eri verkostoon. Tyypillisimmät verkostot olivat yksinyrittäjien asiantuntijaryhmä (kaikki vastaajat), yrittäjäyhdistykset sekä oman ammattialan järjestöt tai ryhmät. Suomen yrittäjien (2013) selvityksen mukaan yrittäjä kuuluu vähintään kahteen eri verkostoon ja määrä on nousemassa kolmeen verkostoon.

”Kehittymistä tapahtuu näissä verkostoissa. Yrittäjäyhdistyksessä järjestimme 10 päivän koulutuksen ja varsinaisen opin lisäksi oli meillä mahdollisuus myös keskustella töistä ja vähän muustakin.” A2

Verkostot koettiin osaksi yrittäjän työyhteisöä ja niissä saatiin tyydytettyä myös sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta.

”Sosiaalinen maailma on tärkeä, suoraan puhutaan. Työyhteisössä voidaan hullutella ja ideoida.” A5

Verkostoissa harjoitettiin myös liiketoimintaa myymällä toiselle yrittäjälle palvelua. Verkostoissa tehtiin myös yhteishankintoja kulujen minimoimiseksi.

”Me tilataan tämän vanhemman yrittäjäpariskunnan kanssa yhdessä mm. paperia ja muita toimistotarvikkeita. Saadaan edullisemmin kun voidaan tilata enemmän.” A4

Perhe ja sen merkitys

Perheen merkitys yrittäjän työhyvinvoinnissa nousi esiin kaikilla vastaajilla. Yrittäjillä, joilla ei ollut puolisoa tai elämänkumppania korostui sisarusten merkitys. Perheen merkityksessä korostui yrittäjän kuuntelu, auttaminen työn teossa sekä ”jalkojen pitäminen maan pinnalla”. Perheeltä saatiin myös apua hallinnollisiin ja taloudellisiin asioihin liittyen. Puoliso huolehti lapsista silloin kun yrittäjä joutui venyttämään työpäivän pituutta.

”Siskoni on myymäläpäällikkö ja hän osaa auttaa minua myös taloudellisissa asioissa ja joskus myös johtamiseen liittyvissä asioissa.” A2

Eräs yrittäjä kertoi tehneensä puolisonsa kanssa sopimuksen, jonka mukaan kahden vuoden kuluttua yrityksen perustamisesta pidetään perhepalaveri ja sovitaan miten jatketaan yhdessä eteenpäin. Ovatko tehdyt uhraukset esimerkiksi pitkien työpäivien osalta tuoneet myös vastinetta vai pitääkö jotakin muuttaa.

”Me käydään perhepalaverissa läpi mitkä ovat yrittäjänä olemisen plussat ja miinukset. Nythän en ole juurikaan kotona ehtinyt olla, työ vie paljon aikaa. Olen itse myös joutanut miehen työn vuoksi aikoinaan ja nyt hän tukee minun valintaani.” A5

Työyhteisön pelisäännöt

Kysymykseen onko työyhteisössä pelisääntöjä ja mikä merkitys niillä on yksinyrittäjän työhyvinvointiin yrittäjät eivät osanneet nostaa esiin erityisiä ”pelisääntöjä”. Yhden työntekijän työllistävän yrittäjän vastauksessa nousi esiin työympäristöön liittyvä ”pelisääntö –asiana” työvälineiden omalle paikalle laittaminen käytön jälkeen.

Tuntityöläistä apunaan käyttävä yrittäjä kertoi, että he tuntevat työntekijänsä kanssa toisensa niin hyvin, että ”päältä näkee” millainen työpäivä kaverilla on ja sen mukaan osaa kontrolloida omaa käyttäytymistä.

”On meillä mökötyuskoodikin. Kun oikein jurppii, niin sitten mennään takahuoneeseen puhaltamaan ja toinen jättää toisen rauhaan. Kyllä me se tiedetään millainen päivä toisella on ja sen mukaan käyttäydytään.” A9

Selkeimmin pelisäännöt löytyivät yrittäjäyhteisöissä toimivilla yrittäjillä. Yleensä yhteisöön liittymisen yhteydessä kirjoitetaan osakas- tai muu sopimus, jossa määritellään keskeisimmät säännöt. Verkostoyhteisöön kuuluvat yrittäjät nostivat esiin myös kirjoittamattomia sääntöjä.

”Täällä vallitsee syvä kunnioitus toisen liiketoimintaa ja ihmisyyttä kohtaan.” A9

Verkostomaisissa ja usean yrittäjän yhteisissä projekteissa tai tilauksissa ”pelisäännöt” määritellään kirjallisissa sopimuksissa. Niissä sovitaan kunkin yrittäjän työn osuus, hinta, aikataulut, velvollisuudet ja vastuut.

”Se on tosi tärkeä asia, että yhteisissä sopimuksissa määritellään kirjallisesti vastuut ja velvollisuudet. Sitten on helppoa, ei tarvitse takajättöisesti miettiä kenen piti tehdä mitään.” A1

Yhteenvedo ja tulkinta työyhteisö -tekijästä

Yrittäjiltä kysyttiin työyhteisön merkitystä yrittäjän kokemaan työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että työyhteisöllä on iso merkitys yksinyrittäjän työhyvinvointiin. Yksinyrittäjän työyhteisön määritelmään ei löytynyt yhtä vastausta. Yksi yrittäjistä koki, että työyhteisö = yrittäjä itse ja toinen yksinyrittäjä kertoo työyhteisöönsä kuuluvan 18 henkilöä. Yksinyrittäjän työyhteisö voi olla tietyssä tehtävässä olevaan palkansaajaan verrattuna jopa laajempi ja/tai moniulotteisempi. Arkielämässä yksinyrittäjän työ mielletään usein hyvin yksinäiseksi. Tässä tutkimuksessa haastateltavat korostivat työyhteisön osalta erityisesti perheen ja verkostojen merkitystä työhyvinvoinnin tekijänä. Yksinoloa ei koettu työhyvinvoinnin esteeksi, koska yrittäjät eivät kokeneet olevansa yksin. Yksinyrittäjä koki saavansa työyhteisöltä konkreettista apua työntekoon, se toi mukanaan sosiaalisen ulottuvuuden ja auttoi yrittäjää myös jaksamaan henkisesti tasolla.

6.2.3 Työn merkitys yrittäjän työhyvinvointiin

Kolmantena kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin tekijänä selvitettiin työn sisältöä ja sen merkitystä yksinyrittäjän työhyvinvointiin. Merkityksellisyyttä tutkittiin työn sisällön, vaikutusmahdollisuuksien, kehittymisen, oppimisen ja työn imu -tunteen kautta. Työn sisällön osalta selvitettiin myös, miltä osin työ aiheuttaa stressiä ja mitkä ovat yrittäjän keinot hallita stressiä.

Työn merkitys

Haastateltavat kokivat, että työn merkityksellisyys ja työn sisältö itsessään luovat työhyvinvointia. Yrittäjät kertoivat työn sisällöstä ylpeinä ja esittelivät mielellään omaa työtään. Ammattiylpeys oli ”käsin kosketeltavissa”. Työn sisältö koettiin tärkeänä tekijänä yrittäjän hyvinvoinnissa.

”Työ merkitsee minulle lähes kaikkea. Tätä varten olen opiskellut, ja tehnyt ilmaistakin töitä. On ollut aika pitkä matka päästä tähän, mutta nyt ymmärrän, että tämä kaikki aiemmin tehty on ollut polku kohti yrittäjäyyttä.” A5

”Pidän tästä numerotyöstä ja pieni tyttäreni sanoi, että hänestäkin tulee myös tilitoimistoyrittäjä.” A4

”Tuolilla on neljä jalkaa, työ, perhe ja sosiaaliset suhteet, omat harrastukset ja terveys. Työ merkitsee minulle hirveän paljon, joku intohimo minulla työtäni kohtaan on.” A9

Kolmen haastateltavan yrittäjän vastauksissa korostui työn antama mahdollisuus toteuttaa omaa luovuutta ja sitä kautta antaa näytteitä omasta osaamisesta.

”Työ antaa minulle mahdollisuuden toteuttaa itseäni - luovuuttani. Teen käsillä kauniita kukka-asetelmia ja saan asiakkaalle hyvän mielen. Välillä joudun etsimään inspiraatiota pitkääkin, mutta voi sitä tunnetta kun tietää mitä tekee. Silloin näkee silmissään valmiin lopputuloksen.” A5

”Työn tarkoituksen ja merkityksen kokeminen on keskeisellä sijalla. Annan vanhoille huonekaluille uuden elämän ja samalla vaalin vanhoja perinteitä.” A6

Työn imu

Yrittäjiltä kysyttiin kokevatko he työn imua työssään. Kahdelle haastateltavalle kerrottiin mitä työn imu tarkoittaa. Kaikki haastateltavat kertoivat kokevansa työnimua vähintään kerran viikossa, osa päivittäin. Työn imun koettiin olevan läsnä erityisesti luovassa työssä. Työn imun kokemus saattoi liittyä myös erityisesti tiettyyn työtehtävään.

”Joskus joutuu etsimään sitä inspiraatiota kauankin. Mutta, sitten kun se löytyy ja näkee ”silmissään” jo valmiin työn lopputuloksen on niin innostunut työstään, että ajan ja paikan tajukin hämärtyy.” A5

Vaikuttamismahdollisuudet

Kahdeksan haastateltavaa yhdeksästä koki pystyvänsä yrittäjänä vaikuttamaan omiin asioihin enemmän kuin palkkatyöntekijänä. Osa yrittäjistä kertoi vaikuttamisen mahdollisuuden omaan työhön olleen merkittävä motivaatiotekijä yrityksen perustamiseen. Erityisesti yrittäjät kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työn sisältöön, ajankäyttöön, työaikoihin ja työn määrään.

”Koen, että saan yrittäjänä vaikuttaa enemmän työn sisältöön. Miksi ihmeessä luopuisin yrittäjän vapaudesta.” A1

”Kyllä koen. Lainaan tässä Pauli Vaahteraa: Yrittäjyys on paras tapa ottaa vastuu omasta elämästä.” A9

”Totta kai voin. Ihan kaikkeen. Työaikaan, työn jaksottamiseen ja työn sisältöön. Erityisesti työn sisältöön koen voivani vaikuttaa yrittäjänä paljon enemmän.” A8

Yksi haastateltavista koki, että oli palkkatyössä ollessaan saanut vaikuttaa asioihin paljon ja ei kokenut merkittävä eroa yrittäjäksi siirtymisen jälkeen.

”En välttämättä koe, että nyt pystyisin vaikuttamaan enemmän. Sain myös palkkatyössä ollessani vaikuttaa todella paljon työni sisältöön ja olin siihen erittäin tyytyväinen. Erona ehkä oli se, että silloin esittelin päätöksen perustelut esimiehelle.” A5

Oppiminen

Yrittäjät pitivät oppimismahdollisuutta työssään tärkeänä asiana ja se koettiin osaksi työhyvinvointia. Oppimisen merkityksen koettiin korostuvan jatkossa kun työympäristössä tapahtuu jatkuvia muutoksia. Osaa yrittäjistä huolestutti Suomen taloudellinen tilanne ja siitä heijastuva kiristynyt kilpailu. Yrittäjät kokivat, että kehityksessä on pysyttävä mukava. Kouluttautumisen lisäksi vastaajat kokivat oppivansa koko ajan työn tekemisen kautta.

”Haluan kehittyä joka päivä ja oppimiseen menee paljon aikaa. Voi olla haittaakin kun aikaa menee niin paljon – tarkoitan, että se on sitten pois tuloista.” A7

”Kyllä opin joka päivä.” A3

”On mahdollista oppia koko ajan uutta. Ala kehittyy koko ajan ja asiat siirtyy verkkoon, someen. Kehityksessä mukana pysyminen on mulle tosi tärkeää.” A1

Lähes kaikki yrittäjät (7) kokivat oppivansa työssään myös asiakkailta ja asiakaspalautteen kautta.

”Oppiminen on itsensä kehittämistä, oppiminen on oivaltamista”. Tässä työssä oppii koko ajan lisää, myös asiakkailta. Kanta-asiakas kertoo mielellään, millainen olo palvelusta jäi ja siitä voin oppia paljon.” A7

”Työn ja elämän kautta oppii. Työn kautta opin joka päivä, jotakin uutta sitä elämäni varten. Puhumalla asiakkaiden kanssa opin elämästä joka päivä.” A2

Yhden työntekijän työllistävä yrittäjä kertoi oppivansa paljon myös työntekijältään.

”Kyllä on – siis mahdollisuus oppia työn kautta. Työntekijäni opettaa minulle myös uusia juttuja ja niksejä. On kiva huomata, että asioita voi tehdä monella eri tapaa ja lopputulos on kuitenkin sama. Joskus asiat voi tehdä paljon yksinkertaisemminkin ja aikaa säästäen.” A6

Yksinyrittäjän kokema stressi ja sen hallinta

Yrittäjät kokivat ajoittain myös stressaavansa töistä. Yleisimmät työstressin aiheuttajat olivat kiire, ajan puute, jatkuva paine siitä, että pitää myydä ja huoli toimeentulosta. Kiireen kokemus korostui erityisesti ruuhka- tai sesonkiaikoina.

”Minua stressaa eniten se, etten osaa tehdä nyt just tällä hetkellä päätöksiä. On suuri into tehdä asioita, mutta välillä tulee epäiltyä omia kykyjä. Kaipaisin enemmän varmuutta.” A1

”Kiirehän se stressaa, mutta toisaalta nautinkin siitä. Verkostossa stressaa satunnaiset henkilöskisimat.” A3

Yrittäjien kokema stressi näkyi muun muassa kyvyttömyytenä tehdä päätöksiä, asioiden unohteluna, ajan puutteena ja lievänä kireytenä.

”Minua stressaa jatkuva myyminen, uudet asiat ja paine siitä, kun kauppaa ei tule tasaisena virtana. Se aiheuttaa kiirettä ja stressipiikkejä. Yrittäjänä olen myös toisista riippuvainen – joudun odottelemaan toisten päätöksiä. Stressi näkyy minulla esimerkiksi asioiden unohteluna.” A1

”Stressi näkyy minussa ärtyneisyytenä ja muutun myös vähän hiljaisemmaksi. Silloin on vähän vaikeampi priorisoida asioita.” A7

Yrittäjillä oli paljon erilaisia keinoja hallita stressiä. Niitä olivat lenkkeily, ystävien kanssa keskustelu, rentoutusharjoitukset, ajattelu, vapaaehtoistyö ja pohdiskelu.

”Puran stressiä lähtemällä luontoon liikkumaan. Pidän säännöllisesti lomaa ja jo pelkästään tieto siitä, että lomaa on tulossa rauhoittaa kummasti.” A2

”Kyllä mä puran stressiä tekemällä työt ensin loppuun.” A4

”No mulla on kyllä vähän hassu tapa purkaa stressiä. Teen kirjanpitoa – siinä mieli lepää.” A7

”Mulle tosi tärkeitä on ystävät. Lenkki hyvän ystävän kanssa tasapainottaa ja antaa myös energiaa. Sitten taas jaksaa.” A5

Viisi yrittäjää nosti esiin myös verkostojen ja yhdistysten merkityksen keinoina hallita stressiä. Yrittäjät kokivat, että menemällä laajempaan sosiaaliseen verkostoon on mahdollisuus keskustella asioista muiden kanssa.

”Nämä yrittäjäverkot ovat minulle henkireikä. Siellä voin keskustella saman henkisten ihmisten kanssa ja myös ihan muista kuin työasioista.” A4

”Kuulun myös vapaaehtoistyötä tekevään, oikeastaan pariinkin eri yhdistykseen. Se on rentouttavaa, kun tiedän, että voi auttaa toisia ihmisiä ja pistää omaa tarmoa siihen työhön. Kyllä siinä unohtuu omat työjutut ainakin hetkeksi.” A1

Yhteenveto ja tulkinta työ -tekijästä

Työn ilo -mallin kolmas tekijä on työ. Työllä ja sen sisällöllä oli iso merkitys yksinyrittäjän työhyvinvointiin. Työn kuvattiin olevan jopa ”ihan kaikki”. Yrittäjät kokivat työn merkitykselliseksi ja tunsivat työssään myös säännöllisesti työn imua (vrt. Palmgren ml. 2009). Haastateltavat kokivat, että osaaminen on yrittäjän työssä tärkein asia ja yrittäjät kokivat oppivansa työstään uutta koko ajan. Työ aiheutti myös ajoittain stressiä erityisesti kiireen tuntemuksen kautta. Yrittäjien keinoja stressin hallintaan oli harrastukset kuten urheilu, ulkoilu ja meditaatio. Myös verkostot ja yhdistystoiminta koettiin hyvänä tapana purkaa stressiä.

6.2.4 Johtamisen merkitys työhyvinvointiin

Marja-Liisa Mankan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin Työn ilo -mallin neljäs tekijä on johtaminen. Yksinyrittäjällä johtaminen on erityisesti itsensä johtamista. Itsensä johtamista selvitettiin liiketoiminnan tavoitteellisuuden osalta ja yrittäjiä pyydettiin kertomaan, miten he johtavat itseään. Yrittäjiltä kysyttiin myös millaisia eri rooleja heillä on verkostoissa ja mikä merkitys niillä on yksinyrittäjän työhyvinvointiin.

Itsensä johtaminen

Itsensä johtamisen isoimpina haasteina yrittäjät mainitsivat oman ajankäytön johtamisen ja kiireen hallinnan. Yrittäjät mainitsivat ajankäytön hallinnassa olevan tärkeää puolison joustaminen ja tukeminen erityisesti perheen arkeen liittyvissä asioissa. Muutenkin perheen tuella oli iso merkitys hyvinvointiin liittyen. Perheen tuki oli luonteeltaan myös henkistä tukemista ja osalla vastaajista myös perheen osallistumista työhön.

”Kaupat tulee yllättäin – siitä seuraa kiire ja joskus myös työpäivän venytys. Minun työssäni joustavuus on tärkeä elementti. Tähän sitten liittyy mun hyvä organisointitaito. Näissä kiirepiikeissä perheen tuki on tosi tärkeää. Tiedän, ettei mun tarvi silloin huolehtia lapsista, ruuasta jne. Voin keskittyä tähän työhön.” A5

Yrittäjät nauttivat töistään ja kertoivat menevänsä töihin pääosin hyvällä mielellä. Kuudella yrittäjällä korostui selvästi asiakaspalautteen tärkeys itsensä johtamisessa. Kun asiakas oli tyytyväinen palveluun tai tuotteeseen yrittäjä koki onnistuneensa ja saaneensa sitä kautta palautteen työstään. Tämän koettiin olevan väline johtaa suoraan omaa toimintaa.

”Se on parasta palautetta minulle työssäni, kun asiakas lähtee täältä kotiin rentoutuneena ja hyvällä mielellä. Silloin tunnen voivani hyvin.” A7

”Tyytyväisen asiakkaan jälkeen sitä jaksaa tehdä pois ne vähemmän kivatkin työt. Yksikin asiakas sanoi, että täällä tulee hoidettua samalla kertaa koko hoito – sielu ja ruumis.” A2

”Mun työssä vaaditaan itsensä johtamisen taitoa. Pitää katsoa kuinka monta asiakasta voi samanaikaisesti ottaa, sillä prosessien kestot vaihtelevat paljon. Kun tulee yksikin iso projekti, joutuu tarkkaan miettimään missä muussa voi olla mukana.” A9

Liiketoiminnan tavoitteet

Yksinyrittäjä on johtaja omassa työssään – vai onko? Yrittäjiltä kysyttiin, miten he asettavat tavoitteita liiketoiminnalleen ja miten he johtavat itseään päästäkseen tuloksiin. Neljällä yrittäjällä oli selkeät liiketoiminnalliset tavoitteet yritystoiminnalle. Kaksi yrittäjää kertoi tavoitteeksi ”pääasia,

että saa laskut maksettua”. Tavoitteiden asettamisessa korostui pitkä kokemus yrittäjänä toimimisesta.

”Tein yrittäjäkurssilla liiketoimintasuunnitelman ja siitä asti olen sitä säännöllisesti käynyt läpi ja päivittänyt. Se on jotenkin niin konkreettista kun ne asiat on paperilla. Tämän tyyppinen suunnittelu on minulle ominaista jo aiempien työtehtävin kautta.” A5

”Kokemuksen pohjalta ne asetetaan. Syksyllä alkaa aina seuraavan vuoden suunnittelu. Kahden vuoden suunnittelua teen kalenteriin. Sieltä löytyy ihan kaikki.” A1

Liiketoiminnan suunnittelun ja itsensä johtamisen työkaluina käytettiin liiketoimintasuunnitelmaa, ”omaa päätä”, kalenteria ja excel -taulukkoja.

”Kyllä nämä jutut on ihan mun päässä. Tilikauden päätyminen tuo tietysti suunnitteluun aina konkreettia kun peilaan miten edellinen vuosi on mennyt.” A8

”Excel-taulukon kautta ja siinä on myös sarake - asiakkaat. Katselen kuinka paljon niitä on ollut ja analysoin. Joulukuussa rytmittän kevään aikataulun, siitä näkee millainen ”kakku” on tulossa. Siitä on helppo suunnitella omaa ajankäyttöä. Mun itsensä johtamista helpottaa yrityksen oy-muoto. Siinä firman rahat on firman rahoja ja omat on omia.” A9

Yksi yrittäjä nosti esiin vastauksessaan itsensä johtamisen lisäksi verkoston johtamisen taidon.

”Mun työssä on kiinni aina vähintään yksi muu taho. Jos itse vastaan projektista, on se aikamoista verkoston johtamista. On painotaloa, mainostoimistoa ja sitten vielä asiakkaat. Niin, että saadaan mainokset ajoissa lehtipainoon.” A1

Yksinyrittäjän roolit verkostoissa

Tässä tutkimuksessa yrittäjien rooli aktiivisina verkostoijina nousi esiin myös johtamisen näkökulmassa. Yrittäjiä pyydettiin kertomaan millaisia rooleja heillä on eri verkostoissa. Usea vastaaja (5) kertoi olevansa verkostoissa vaikuttajan roolissa.

”Esimerkiksi yrittäjäyhdistyksessä olemme tasavertaisia. Puutun mielelläni asioihin ja otan kantaa. Löydän itseni usein vaikuttajan roolissa, olen mukana useassa eri hallituksessa. Ohjaan ja suunnittelen.” A2

Neljä haastateltua yrittäjää oli mukana useassa eri verkostossa ja nämä vastaajat kertoivat roolien vaihtelevan eri verkostoissa. Yrittäjät kokivat pääsevänsä vaikuttamaan asioihin verkostojen kautta. Verkostoissa mukana olossa koettiin olevan merkitystä myös itsensä johtamisen osalta, sillä verkostoista sai inspiraatiota toteuttaa asioita.

”Minulla on useita rooleja, se riippuu verkostosta. Voin olla johtajan roolissa, verkoston jäsen jossakin projektissa ja minulla voi olla myös kokonaisvastuu asioista tai osavastuu. Verkostoissa olen kuitenkin aika aktiivinen ideoija ja kommentoija. Verkostoista saa ammattiosaamista ja työtäkin myös – siis toimeentuloa.” A1

”Saan kumppaneilta hirveän täyteläistä elämää. Tiedätkö, tää on kuin palapeli. Se on aika täydellinen mulla nyt, kaikki palat ovat kohdallaan.” A9

Yhteenveto ja tulkinta johtaminen -tekijästä

Työn ilo -mallin yhtenä tekijä on johtaminen. Åhmanin (2003) mukaan itsensä johtamisessa on kyse omien ajatusten, tunteiden ja tahdon tavoitteellisesta ohjaamisesta eli oman mielen johtamisesta. Yksinyrittäjän johtamisessa kyse on ennen kaikkea yrittäjän itsensä johtamisesta ja yrittäjän rooleista eri verkostoissa. Lähes puolet yrittäjistä koki, että asetetut liiketoiminnan tavoitteet auttavat yrittäjää johtamaan itseään kohti tuloksia. Yksinyrittäjä voi toimia johtajan roolissa omissa verkostoissaan ja roolit voivat vaihdella eri verkostoissa. Kun yksinyrittäjä toimii verkostonjohtajan roolissa, hän tarvitsee itsensä johtamistaitojen lisäksi myös muita johtamistaitoja.

6.2.5 Yrittäjän itsensä vaikutus työhyvinvointiin

Marja-Liisa Mankan Työn ilo -mallin viides tekijä on työntekijä itse. Yksinyrittäjän kohdalla kysymys on siitä, miten hyvin yrittäjä pystyy rajaamaan työn ja vapaa-ajan sekä miten hyvin hän voi fyysisesti ja psyykkisesti työssään. Lisäksi yrittäjä voi itse vaikuttaa siihen, miten hän ylläpitää osaamistaan ja millä keinoilla. (Manka 2010)

Työn ja vapaa-ajan raja

Yrittäjiltä kysyttiin miten he rajaavat työpäiväänsä. Viisi yrittäjää kertoi pitävänsä työpäivän pituuden normaalin pituisena. Keskusteluissa ei noussut kuin kahden yrittäjän kohdalla esiin ylipitkän päivän tekeminen. Silloinkin yrittäjä tiesi, että kyseessä on tilapäinen jakso ja jossakin kohdin työtunteja päivässä on vähemmän.

”En vie töitä kotiin, mutta on myönnettävä, että kyllä ne työasiat kotonakin mielessä pyörii ja joskus on vähän huono omatunto tekemättömistä töistä kun on kotona. Ja sitten töissä ollessa on huono omatunti siitä, kun ei ole tarpeeksi perheen kanssa.” A7

Kaksi yrittäjistä teki säännöllisesti lyhempää työpäivää perhesyistä.

”Mulla on nyt tämä vaihe, jossa lapset on vielä pieniä. Yrittäjätyötäni teen tässä perheen ehdoilla. Kun lapset kasvavat on mahdollisuus panostaa työaikaakin enemmän. Paljon on ajatuksia mitä voisi tehdä.” A4

Kuusi yrittäjää kertoi rajaavansa työtunteja viikko tasolla hyvinkin tietoisesti esimerkiksi pitämällä kaksi vapaapäivää viikossa.

”Mun työpaikka on kotona. Kun olen työhuoneessa tai palaverissa olen töissä. Kun lähdän työhuoneesta ulos, olen kotona.” A1

”Yrittäjä on 24h/7 vrk yrittäjä. Ja se ei vaikuta elämääni kun en anna sen vaikuttaa. Rajaan sen itse tietoisesti sillä työ ei ole pomo, minä itse se olen.” A2

Yrittäjän fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ja siitä huolehtiminen

Yrittäjät kokivat työhyvinvointinsa pääsääntöisesti hyväksi. Fyysiseen terveyteen liittyen yrittäjillä oli jonkin verran ongelmia esim. rasitusvammoja tai vanhan vamman aiheuttamia ongelmia, kroonisia sairauksia sekä jonkin verran uniongelmia.

”Mulla välillä kiusaa tämä rasitusvamma ja sen kanssa olen oppinut elämään. Pitää huolehtia vaan, etten rasita niin paljoa etten pysty tekemään töitä.” A6

”Mulla on tämä krooninen perus-sairaus ja sen kanssa on opittu elämään. Koen kuitenkin, että pystyn näin itse säätelemään paljon paremmin työtä kuin jos olisin vieraan palveluksessa. Mitäköhän siitä tulisi? Että ottaisin torkut keskellä päivää?” A1

Yrittäjät kokivat pystyvänsä vaikuttamaan itse työhyvinvointiinsa pitämällä fyysisestä kunnosta huolta. Kuntoa pidettiin yllä lenkkeilemällä, kahvakuulalla, punttitreenillä ja uimalla. Eräs vastaaja kävi säännöllisesti fysioterapeutilla ja yhdellä yrittäjällä oli oma työnohjaaja. Yksi yrittäjä oli parhaillaan yrittäjille suunnatussa Aslakissa ja kertoi sen motivoivan liikkumiseen.

”Päysin yrittäjien Aslak -kurssille ja olen todella tyytyväinen. Päysin kokeilemaan eri lajeja. Kurssin innoittamana olen hankkinut oman kahvakuulan ja treenaan sillä. Lisäksi olen käynyt ahkerammin uimassa ja miehenkin kanssa ollaan jatkettu tanssiharrastusta. Tää on tosi hyvä juttu, tämä Aslak. Kerroin heti naisyrittäjien kokouksessa, että tänne kannattaa hakea kaikkien. Hirveän vähän näistä mahdollisuuksista yleensä ottaen tiedetään.” A4

”Ikääntymisen myötä fyysisen kunnan huolehtiminen korostuu. Ei sitä jaksa enää samalla tavalla kuin nuorena. Lisäksi on pyrittävä vielä enemmän ennalta ehkäisemään kremppeja, sillä ei yksinyrittäjällä ole varaa sairastua.” A2

Kaksi yrittäjää nosti esiin psyykkisessä hyvinvoinnissa yrittäjän oman asennoitumisen työhön.

”Ihmiset käyttävät liikaa aikaa murehtimiseen sen sijaan, että mieltisivät miten tekisivät elämästään parempaa. Se, mikä on tapahtunut, on meidän kyettävä hyväksymään ja mentävä vaan eteenpäin.” A9

Psyykkiseen hyvinvointiin vaikutettiin myös vapaa-ajan harrastusten ja ystävien kautta. Eräs vastaajista harrasti meditointia.

”Ne ystävät, on kyllä tärkeitä. Sitä voi purkaa mieltään lenkillä ja kertoa mikä harmittaa. Myös yrittäjäkollegalle tulee soitettua kun oikein alkaa joku asia mieltä vaivaamaan.” A5

Työterveys

Yrittäjät huolehtivat työhyvinvointiin liittyvästä turvasta pääosin lakisääteisten vakuutusten kautta. Suomen Yrittäjien hyvinvointibarometrin (2014) mukaan 25 prosentilla tutkimukseen osallistuneista yksinyrittäjistä oli työterveyshuoltosopimus. Tässä tutkimuksessa vain yhdellä haastateltavalla oli työterveyshuoltosopimus. Yrittäjät kertoivat, etteivät oikein tiedä mitä sopimuksesta hyötyy ja toisaalta mitä se maksaa. Usein luullaankin, että lakisääteinen työterveyshuolto merkitsee työntekijöiden sairaanhoitoa. Sairaanhoitoa lakisääteinen työterveyshuolto ei sisällä. Lainmukaiset työterveyshuollon palvelut painottuvat ennen kaikkea ennalta ehkäisevään toimintaan. (Kehusmaa 2011, 40-41.) Yksinyrittäjän kohdalla sairastuminen on aina riski, koska yrittäjä vastaa koko liiketoiminnasta yksin.

Osaaminen

Haastateltavilta kysyttiin, mitä osaaminen yrittäjälle merkitsee. Osaamisen tärkeys nousi esiin kaikkien yrittäjien vastauksissa.

”Se on kaikki. Sen merkitys on minulle erittäin iso – minähän myyn osaamistani.” A5

”Mitä osaamisella tarkoitetaan silloin kun työ on kohtaamista? Se on hirveän paljon muutakin kuin tekniikkaa. Mun työhön kuuluu ihmettely – yritän pysyä nöyränä.” A9

”Täytyy saada oppia ja myös osata. Kukaan ei ole koskaan 100 prosenttisesti valmis. Mulle tärkeää on verkosto-osaaminen. Pitää osata olla mukana niissä. Ei vaan mielenkiinnon vuoksi, vaan oikeasti myös bussineksen vuoksi.” A1

”Iso merkitys. Pitää olla tieto siitä, että osaa ja tekee oikein, Silloin ei tarvitse murehtia, etteivät esimerkiksi viranomaisasiat olisi kunnossa.” A4

Yksinyrittäjät olivat aktiivisia kehittämään osaamistaan joko liiketoiminnan kehittämisen osa-alueella tai substanssiosaamisen osalta. Seitsemän yrittäjää oli parhaillaan koulutuksessa. Yrittäjät olivat suorittamassa yrittäjäkurssia, yrittäjän ammatti- tai erikoisammattitutkintoa tai omaan työhön liittyvää ammatillista kurssia.

”Yksinyrittäjänä sin pitää tietää kaikesta kaikkea ja siksi on pakko kouluttautua koko ajan. Onneksi tietoa voi hakea myös netistä ja oman alan julkaisuja seuraamalla.” A1

Yrittäjien suhtautuminen koulutukseen oli positiivista ja sitä pidettiin tärkeänä. Yrittäjät olivat kuitenkin kriittistä laadun suhteen eli koulutusten edellytettiin olevan laadukkaita. Yrittäjien kokemukset käydyistä koulutuksista olivat hyviä. Koulutukseen osallistumisen suurin este oli ajankäyttö. Muutama yrittäjä kertoi, että kouluttautuisi paljon enemmän, jos olisi aikaa.

”Kerros mulle minkä yrityksen henkilöstöstä 100 prosenttia on koulutuksessa samalla kertaa? Yksinyrittäjänä sitä on – ja silloin on todella tarkka laadun suhteen.” A1

Työhyvinvointi omin sanoin

Haastattelun lopussa yrittäjiä pyydettiin kertomaan vapaamuotoisesti, mistä hänen työhyvinvointinsa muodostuu. Vapaissa vastauksissa korostui eniten asiakkaan tyytyväisyys saatuun palveluun. Yrittäjät kokivat, että tyytyväinen asiakas sai yrittäjän kokemaan onnistumisen iloa tekemästään työstä.

”Työhyvinvointia on onnistuneet jutut, se kun joku saa onnistumisen ilon mun tekemästä työstä.” A1

”Kyllä se työhyvinvointi muodostuu asiakkaista ja heille tekemästäni hyvän olon tunteesta.” A2

Työn koettu merkityksellisyys ja intohimo työhön olivat myös tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin osalta.

” Työ tuottaa iloa.” A8

”Kyllä se työhyvinvointi muodostuu siitä, että saan tehdä sitä, mitä itse haluan. Tää on mun unelma.” A5

Työhyvinvointiin vaikutti myös yritystoiminnan kannattavuus ja tasainen tulovirta.

”Pitää tällä työllä saada perheelle ruokaa ja lainan lyhennykset hoidettua.” A6

Työhyvinvoinnin osa-alueina korostui myös perheen ja ystävien sekä verkostojen merkitys. Lisäksi esiin nousi oman fyysisen kunnon ylläpitämisen tärkeys. Yksi yrittäjä meditoi ja toinen yrittäjä kertoi tekevänsä viikonloppumatkoja, jolloin on mahdollisuus unohtaa työ kokonaan.

”Hm, kyllä työhyvinvointiin vaikuttaa hirveästi perhe, koira, oma ajankäyttö ja asenne työhön. Siis kuitenkin tää on vaan työtä.” A6

”Nautiskelen elämästä ja käyn säännöllisesti fysioterapiassa.” A2

Yrittäjän työhyvinvointisuunnitelma

Yrittäjät kertoivat pitävänsä huolta itsestään erityisesti liikunnan kautta. Kävelylenkit, punttisali, tanssiminen, kuulakahva tai muu liikuntaharrastus nousi esiin seitsemällä yrittäjällä. Kaksi yrittäjää ei juurikaan harrastanut liikuntaa. Erillistä työhyvinvointisuunnitelmaa yrittäjät eivät olleet tehneet mutta heillä oli kuitenkin tietoista toimintaa oman hyvinvoinnin edistämiseksi.

”Liikuntaa on kyllä hyvä harrastaa. Se tuo vastapainoa työhön ja iän mukaan nousee yhä tärkeämmäksi tekijäksi.” A2

”Ei voisi vähempää kiinnostaa liikkuminen. Kuitenkin yrittäjä saa itse rytmittää työnsä ja voin ottaa torkut keskellä päivää jos väsyttää. Siten minä voin huolehtia työhyvinvoinnistani.” A1

”Kyllä tässäkin hommassa on muistettava pitää huolta itsestään. Liikkumalla, syömällä hyvin ja pitämällä myös säännölliset vapaapäivät. Siitä se suunnitelma koostuu. Sopivasti kaikkea.” A7

Yhteenveto ja tulkinta yrittäjän itsensä vaikutuksesta työhyvinvointiin

Yrittäjällä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa psykologisen pääoman kautta. Lisäksi myönteisillä tunteilla ja asenteella, stressin hallinnalla, terveellisellä elämän tavalla ja hyvällä työn- ja vapaa-ajan tasapainolla on merkitystä. (Manka 2011, 200.) Tänä päivänä tarvitaan myös älyllistä kuntoa, joka auttaa selviytymään jatkuvista nopeista ja äkkinäisistä muutoksista,

oppimaan nopeasti uutta ja elämään valtavassa tietotulvassa (Gilkey & Kilts 2007). Sydänmaalakka (2006) kuvaa Minä AB:n pitävän sisällään kuusi eri kunnan osa-alueita, fyysinen, psyykinen, sosiaalinen, henkinen, ammatillinen kunto ja uudistumiskyky.

Vastaajat kokivat voivansa työssään tällä hetkellä psyykkisesti ja fyysisesti hyvin, vaikka osalla oli jonkin verran fyysisiä sairauksia. Lähes kaikki vastaajista kiinnitti erityistä huomiota oman fyysisen kunnan ylläpitämiseen. Yrittäjät olivat ylpeitä työstään ja suhtautuivat siihen innostuneesti. Osaamisen merkitys korostui, sillä sen koettiin personoituvan yrittäjään. Osaaminen oli osa yrittäjän ammatti-identiteettiä. Yrittäjät panostivat paljon osaamisen kehittämiseen liikkeenjohdollisten taitojen ja ammatillisen osaamisen kehittämisen osalta. Kaikilla vastanneista yrittäjistä oli takana vähintään neljän vuoden yrittäjäkokemus ja se kertoo myös yrittäjien sinnikkyudesta ja osaamisesta. Asiakkailta ja asiakastyytyväisyydellä oli iso merkitys työhyvinvoinnin kokemuksessa ja se liittyi myös työn merkityksellisyyden kokemukseen.

6.3 Yritystoiminnan lopettaneen yrittäjän kokemuksia työhyvinvoinnista

Tutkimuksessa haasteltiin myös yhden työntekijän työllistävän yrityksen työntekijää. Hänet otettiin haastatteluun mukaan, koska haastateltava oli toiminut myös yrittäjänä vuosina 2008 – 2011 ja hänen haastattelunsa toi mukaan myös erilaista näkökulmaa yksinyrittäjän työhyvinvoinnista. Yrittäjä oli käyttänyt yrityksen perustamisen apuna myös julkista neuvontapalvelua ja oli käynyt myös yrittäjäkurssin. Yrittäjäpolulla hänellä oli tukena myös yrityskummi. Hänellä oli taustalla opistotason ammatillinen koulutus. Hän oli lähtenyt yrittäjäksi monen yhteensattuman kautta. Yritystoiminta käynnistyi toisen saman alan yrittäjän tiloissa ja he käyttivät muun muassa yhteisiä työkaluja. Yhteinen tila oli reilut puoli vuotta ja kun toinen yrittäjä lopetti, liiketoiminnan tilaan jäänyt yrittäjä osti tältä yrittäjältä työkalut.

Yrittäjä kertoi yrityksen alkutaipaleella nauttineensa työstä. Toinen yrittäjä toimi tukena ja turvana sekä asiakkaita hankittiin yhdessä. Henkilö koki, että jälkepäin katsottuna hän ei kokenut saaneensa vastineeksi sitä, mitä oli yritystoimintaan panostanut. Hänen mukaansa yrittäjältä vaaditaan paljon enemmän kuin työntekijältä. Neljän vuoden yrittäjäuran aikana hänellä oli lomaa yhteensä neljä viikkoa eli yksi viikko/vuosi.

”Yrittäjänä toimiessani en ole koskaan ollut niin riippuvainen muista henkilöistä kuin silloin. Minulle sai soittaa, vaikka keskellä yötä. Olin tavallaan julkinen henkilö ja minulle sai sanoa mitä tahansa. Tuohon aikaa kilpailu alallani oli kovaa ja töitä oli tehtävä jopa alihintaan. Jotakin kertoo se, että silloin mun alan yrityksiä oli 11 ja tällä hetkellä kaksi.

Minulla oli myös lainaa ja töitä oli tehtävä lyhennysten maksamiseksi. Oravanpyörä pyöri ja roikuin löysässä hirressä. Siinä alkoi lopulta yöunet mennä ja stressitaso nousta. Vuonna 2010 taas hieman helpotti, kun sain saman alan yrittäjän alivuokralaiseksi tiloihin. Oli taas joku, jonka kanssa jakaa asioita. Tätä kesti aikansa, mutta liian pitkät työpäivät ja stressi johtivat siihen, että minulla oli kaksi vaihtoehtoa. Joko palkata työntekijä tai lopettaa yritystoiminta, näin sanoivat kirjanpitäjäni ja suuri tukijani eli avomieheni.

Tein päätökseni ja lopetin yritykseni. Se helpotti ja päätöksen tehtyä tuli iso väsymys. Ammatti-identiteetti oli hukassa ja lähdin rakentamaan sitä Irlantiin. Siellä sain tehdä rakastamaani työtä ilman yrittäjän paineita ja velvollisuuksia hienoissa puitteissa, linnassa. Minulla oli normaali työaika ja töitä en miettinyt kun työhuoneen oven perässäni suljin. Tulin takaisin Suomeen vuonna 2014 ja olen töissä omalla alallani. Nautin työstäni, minulla on kiva pomo ja joustavat työajat. Katsotaan mitä tulevaisuus taas tuo tullessaan.”

Yhteenveto ja tulkinta ex-yrittäjän kokemasta työhyvinvoinnista

Myös yritystoiminnan lopettaneen yrittäjän tarinassa nousi esiin Työnilo -mallin mukaiset tekijät: organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yrittäjä. Tarinassa korostui organisaatorakenteen ja työyhteisön merkitys. Yksinyrittäminen oli mukavampaa silloin, kun samoissa tiloissa oli toinen yrittäjä. Oli joku, jonka kanssa keskustella ja tehdä myös yhteisiä projekteja. Toisen yrittäjän kanssa oli kiva käydä myös lenkillä ja siten huolehtia fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta. Yrittäjäkollegan kanssa pystyttiin jakamaan myös kustannuksia. Yrittäjä oli kokenut työssään myös työn imua, hän on oman alansa ammattilainen ja mielenkiintoiset työt veivät mennessään. Työmäärän kasvaessa työn imu alkoi kääntyä työstressiksi ja kiireisyyden tunne lisääntyä. Työpäivät venyivät pitkiksi ja työasiat alkoivat pyöriä myös unissa. Viimein yrittäjä päätti lopettaa yritystoiminnan. Nykyisin tutkimuksessa haastateltu entinen yrittäjä on rakentanut uuden polun työelämässä olemassa olevaa vahvaa ammatillista osaamistaan hyödyntäen työntekijän roolissa ja on siihen tyytyväinen.

7 POHDINTAA

7.1 Tulosten yhteenveto

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää yksinyrittäjien työhyvinvointia. Aihe on tärkeä, sillä yksinyrittäjien määrä on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden ajan. Yksinyrittäjien työhyvinvoinnista löytyy Suomessa tutkimustietoa jonkin verran. Ennakko-odotus oli, että tutkimus tuo uutta näkökulmaa ja vahvistaa olemassa olevaa tutkimusta yksinyrittäjien työhyvinvoinnista. Yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tilan selvittämisen teoreettisena viitekehystenä käytettiin Marja-Liisa Mankan Työn ilo -mallia ja samalla testattiin mallin soveltuvuutta yksinyrittäjien työhyvinvoinnin viitekehukseen. Kokonaisvaltaisen työhyvinvointi -mallin työhyvinvoinnin päätekijöitä ovat organisaatio, työyhteisö, johtaminen, työ ja yrittäjä itse. Tutkimuskohteena olivat Satakunnan Yrittäjien yksinyrittäjien asiantuntijaryhmän jäsenet. Tutkimuksessa haastateltiin asiantuntijaryhmään kuuluvat yhdeksän satakuntalaista yksinyrittäjää ja lisäksi yhtä yritystoiminnan lopettanutta entistä yrittäjää. Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja tulokset analysointiin sisältöanalyysin avulla.

Yksinyrittäjien työhyvinvoinnin tila

Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteena olleet yksinyrittäjät voivat työssään pääsääntöisesti hyvin. Työn ilo -mallin viiden eri tekijän kautta tarkasteltuna yksinyrittäjien työhyvinvointi oli hyvällä tasolla. Ammatillisen osaamisen merkitys korostui ja sillä oli myös vahva merkitys yksinyrittäjän työmotivaation lähteenä. Yrittäjät kokivat saavansa tyydytystä työstään ja työn sisältö koettiin tärkeänä. Yrittäjät kokivat työssään myös työn imua. Työyhteisöllä ja organisaatiolla oli yksinyrittäjän toimintaa tukeva funktio. Johtamisessa korostui itsensä johtamisen lisäksi verkostojen johtaminen. Yksinyrittäjien työkyky oli kunnossa ja he kokivat työn ja yrittämisen välisten voimavarojen olevan tasapainossa. Aikaisempien tutkimusten mukaan työn itsenäisyys, vaihtelevuus ja kokemus työn merkittävyydestä suojaavat työn kuormittavuudelta ja vaikuttavat positiivisesti yrittäjien työtyytyväisyyteen (Hytti 2013). Yrittäjyystutkimuksen yhteydessä on löydetty erilaisia motiiveja yrittäjäksi ryhtymiselle (vrt. Heinonen ym. 2006, Kovalainen 2010, Pärnänen & Sutela 2014). Hasanen (2004) on luokitellut yrittäjäksi ryhtymisen lähtökohdat pakkoratkaisuna, omiin arvoihin liittyvinä velvollisuuksina tai ammatillisen identiteetin löytymisenä. Hasasen motiiviluokittelun mukaan tämän tutkimuksen kohdejoukosta yli puolet yksinyrittäjistä olivat lähteneet yrittäjäksi omasta halustaan ja kokivat löytäneensä yrittämisen kautta oman ammatillisen

identiteettinsä. Vain yhden yrittäjän kodalla kyseessä oli osittain pakkoratkaisu. Tässä tutkimuksessa yksinyrittäjien voimakas halu lähteä yrittäjäksi ja tuntemus siitä, että tekee mielekästä ja merkityksellistä työtä voi osittain selittää yksinyrittäjien kokema hyvää työhyvinvoinnin tasoa.

Työhyvinvoinnin kokemus on aina henkilökohtainen kokemus (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2005, 75). Tutkimuksessa haastatellun yritystoimintansa lopettaneen yrittäjän kertomus osoittaa, että yksinyrittäjillä on myös päinvastaisia kokemuksia yrittäjyydestä ja koetusta työhyvinvoinnista. Yksinyrittäjien kokema työhyvinvointi ei välttämättä ole yleisesti niin korkealla tasolla, kuin tämä tutkimus antaa ymmärtää. Vastakkaisena ilmiönä palkkatyöstä yrittäjäksi siirtymiselle on tullut yritystoiminnan lopettaminen ja siirtyminen takaisin palkkatyöhön (Heinonen & Kovalainen & Paasio & Pukkinen & Österberg 2006).

Työn ilo -mallin toimivuus yksinyrittäjien työhyvinvoinnissa

Tulosten perusteella Työn ilo -mallin viisi tekijää olivat pääosin relevantteja myös yksinyrittäjän työhyvinvoinnissa, mutta tekijöiden näkökulma oli osittain erilainen. Lähtökohtaisesti yksinyrittäjiltä puuttuu muun muassa työnantajayrityksiin verrattuna perinteinen organisaatio rakenne ja työyhteisö, myös johtamisen näkökulma on erilainen. Tässä tutkimuksessa Työn ilo -mallin toimivuuteen liittyviä tutkimuskysymyksiä muokattiin viiden päätekijän osalta soveltuvaksi yksinyrittäjän ”maailmaan”, sillä Mankan alkuperäinen Työn ilo -malli on rakennettu useamman hengen työllistävään työorganisaatioon. Myöhemmin Manka on muokannut mallia pk-yrittäjän työhyvinvointimalliksi ja testannut sitä Punk-hankkeen yhteydessä pienyrityksissä ja maatilayrityksissä. Pelkästään yksinyrittäjien viitekehityksessä mallia ei ole tätä tutkimusta aiemmin testattu.

Työn ilo -mallin ensimmäinen tekijä on organisaatio, jonka osatekijöitä ovat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Yksinyrittäjillä tärkeimmiksi tekijöiksi organisaatio – tekijään liittyen nousivat tavoitteellisuus, jatkuva kehittäminen ja työympäristö. Mankan alkuperäiseen malliin verrattuna joustava rakenne ei noussut yksinyrittäjillä merkittävään rooliin, se vaikutti olevan heille ”itsestään selvyys”. Yksinyrittäjien organisaatorakenteeseen kuuluivat perhe ja verkostot. Työympäristön osalta yksinyrittäjillä korostui työympäristön viihtyvyys myös asiakkaan näkökulmasta. Neljä yrittäjää työskenteli yhteiseen fyysiseen tilaan perustuvassa verkostoyhteisössä. Jatkuvaan kehittämiseen liittyen nousi esiin erityisesti osaamisen kehittäminen ja uutena näkökulmana myös verkostoissa ja verkostoilta oppiminen.

Työyhteisö (ryhmähenki) tekijään kuuluvia osatekijöitä ovat avoin vuorovaikutus, ryhmän toimivuus ja yhteiset pelisäännöt. Myös yksinyrittäjien kohdalla työyhteisöllä on iso merkitys yksinyrittäjän työhyvinvointiin. Yksinyrittäjillä työyhteisö muodostuu yrityksen ulkopuolisista viiteryhmistä. Työyhteisön määrittelyssä korostui perheen ja verkostojen merkitys (vrt. Ryttyläinen-Korhonen & Vuorimaa 2013). Yksinyrittäjät kokivat, että he pystyvät itse rakentamaan työyhteisöään erityisesti verkostojen avulla. Osa yrittäjistä kertoi verkostoihinsa kuuluvan myös yrittäjän perheen, omaiset ja ystävät. Muut verkostot olivat ammatillisesti painottuvia, yhdistystoimintaan perustuvia tai asiakkaista ja muista sidosryhmistä muodostuvia verkostoja. Verkostojen merkitys korostui myös vuorovaikutustekijän osalta ja yksinyrittäjien vuorovaikutus oli enemmän organisaation sisältä ulospäin suuntautuvaa. Mankan perusmallissa vuorovaikutuksessa korostuu enemmän työyhteisön sisäinen näkökulma.

Työn ilo -mallin kolmas tekijä on työ. Siihen kuuluvia osatekijöitä ovat vaikuttamismahdollisuudet, kannustearvona oppiminen ja ulkoiset palkkiot. Myös yksinyrittäjän kohdalla vaikuttamismahdollisuuksien merkitys korostui. Yksinyrittäjät kokivat, että heillä on palkansaajiin verrattuna suurempi mahdollisuus vaikuttaa työhön ja sen sisältöön. Pärnäsen & Sutelan (2013, 68) tutkimuksen mukaan itsensä työllistäjät kokevat voivansa vaikuttaa työhön jopa 5-6 kertaa enemmän kuin palkansaajat. Samassa yhteydessä nousi esiin vahva työn merkityksellisyyden kokemus, työ saattoi merkitä ”ihan kaikkea”. Kaikki tutkimukseen osallistuneet yksinyrittäjät kertoivat kokevansa työn imua työssään. Aikaisempien tutkimusten mukaan yksinyrittäjät kokevat työssään työn imua enemmän kuin palkansaajat (Elomaa 2014; Sutela & Pärnänen 2014). Tutkimukseen osallistujista kahdeksan yhdeksästä oli naisia. Palmgrenin ym. (2010) tutkimuksen mukaan naisyrittäjät kokevat työssään paljon työn imua: erityisen voimakasta se on yksinyrittäjänaisilla.

Yksinyrittäjän kannustearvona toimii oppiminen, painottuen erityisesti asiakkailta oppimiseen. Myös ulkoisten palkkioiden osalta korostui asiakastyytyväisyyden merkitys. Aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että työssä onnistuminen ja asiakasprojektit tuottavat tyytyväisyyttä ja hyvinvointia (Mamia 2009; Pyöriä 2012). Liiketoiminnan taloudelliset tavoitteet ja liiketoiminnan tulos eivät nousseet esiin merkittävänä tekijänä. Selkeät liiketaloudelliset tavoitteet puuttuivat yli puolella vastanneista. Aikaisemmat tutkimukset (Elomaa 2014; Palmgren ym. 2009) osoittavat, että liiketaloudellisten tavoitteiden osalta yksinyrittäjillä on työnantajayritystä harvemmin kirjatut taloudelliset tavoitteet.

Työn ilo – mallin neljäs tekijä on johtaminen. Esimies/ työntekijä -näkökulmaan liittyviä osatekijöitä ovat osallistava ja kannustava johtaminen. Yksinyrittäjän johtamisessa korostui yrittäjän itsensä johtaminen taito. Toisena uutena näkökulmana yksinyrittäjän johtamiseen liittyen tässä tutkimuksessa nousi esiin verkostojohdamisen näkökulma. Manka on Punk-hankkeeseen liittyvässä selvityksessä (2011) nostanut esiin myös yrittäjän itsensä johtamisen näkökulman.

Viidentenä tekijänä mallissa on yksilö itse. Yksilöön liittyviä osatekijöitä ovat elämänhallinta, osaaminen, terveys ja fyysinen kunto. Edellä mainitut tekijät korostuivat myös yksinyrittäjien kohdalla. Haastateltavien elämänhallinta muun muassa työn ja perheen yhteensovittamisen osalta oli pääosin kunnossa. Palmgrenin ym. (2011, 53) ja Suomen yrittäjien hyvinvointibarometrin (2013) mukaan yksinyrittäjät pystyvät työnantajayrittäjiin verrattuna paremmin yhteen sovittamaan työn ja perheen. Osaamisen merkitys ja sen kehittämisen tärkeys nousi esiin vahvasti. Ammatillinen osaaminen koettiin osana yrittäjän ammatti-identiteettiä. Yksinyrittäjät voivat työssään psyykkisesti ja fyysisesti hyvin (Elomaa 2014; Kivelä & Montonen 2010). Lähes kaikki vastaajat kiinnittivät erityistä huomiota oman fyysisen kuntonsa ylläpitämiseen. Suomen yrittäjien hyvinvointibarometrin mukaan (2013) yrittäjät ovat ylpeitä työstään ja suhtautuivat siihen innostuneesti. Tässä tutkimuksessa asiakkailla ja asiakastyytyvyydellä oli iso merkitys työhyvinvoinnin kokemuksessa ja se liittyi myös työn merkityksellisyyden kokemukseen.

Myös yritystoiminnan lopettaneen yrittäjän kertomuksessa nousi esiin Työn ilo -mallin mukaiset tekijät organisaatio, työyhteisö, työ, johtaminen ja yrittäjä. Ex-yrittäjä korosti kertomuksessaan erityisesti organisaatio, ryhmähenki ja yrittäjä – tekijöitä. Työympäristön, työyhteisön muodostumisen ja vuorovaikutuksen näkökulmista tarkasteltuna yrittäjä koki, että yksinyrittäminen oli mukavampaa samoissa tiloissa toisen yrittäjän kanssa. Yrittäjä koki, että sillä oli merkitystä myös psyykkisen ja fyysisen jaksamisen kannalta ja hän korosti myös liiketoiminnan kannattavuuden tärkeyttä.

Verkostojen merkitys yksinyrittäjien työhyvinvoinnissa

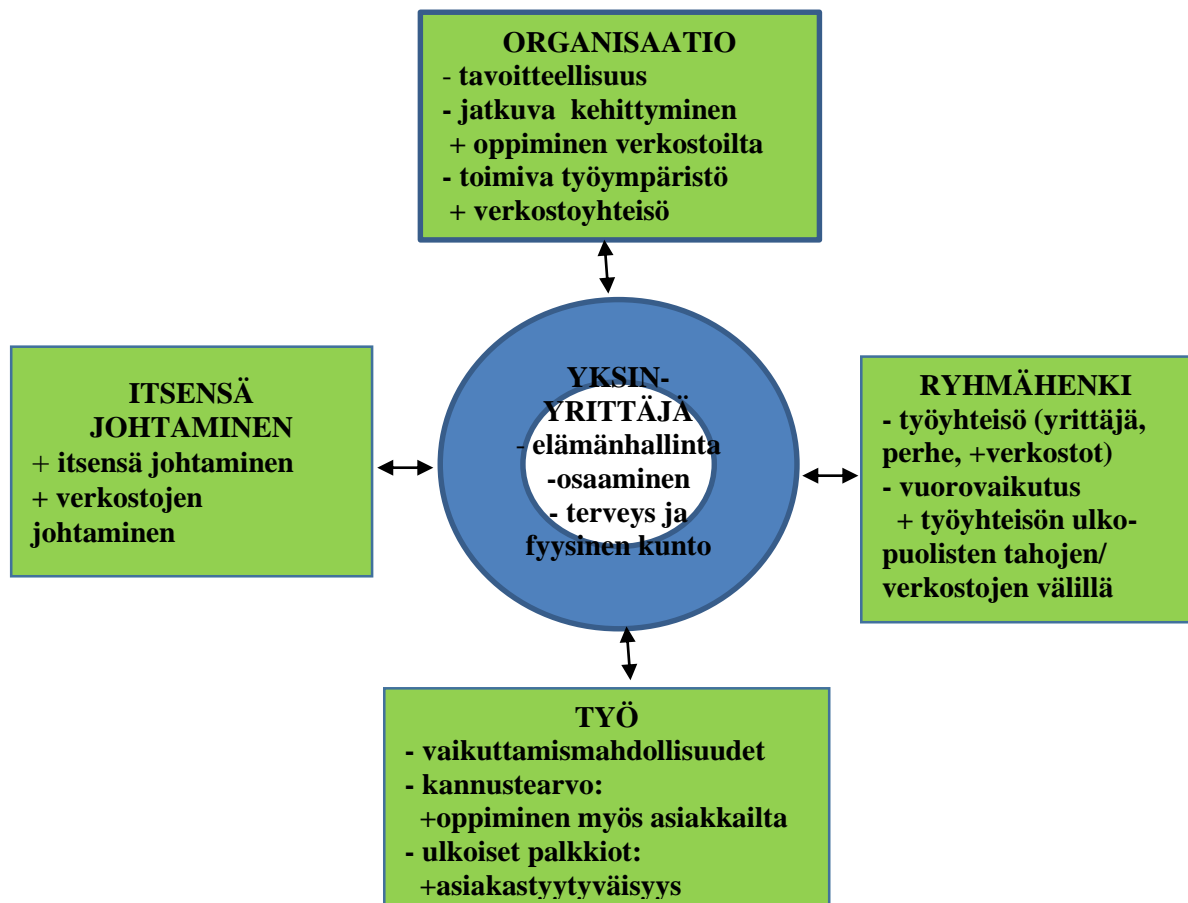
Tässä tutkimuksessa verkostojen merkitys yrittäjän työhyvinvointi kokemukseen liittyen nousi korostuneesti esiin Työn ilo -mallin jokaisen viiden eri päätekijän kodalla. Tutkimustulosten mukaan vaikuttaa siltä, että yksinyrittäjien kohdalla verkostot korvaavat niitä tekijöitä, joita yksinyrittäjillä ei työnantajayrityksiin verrattuna perinteisessä merkityksessä ole, kuten toimivaa työympäristöä ja työyhteisöä. Lisäksi verkostot tuovat vuorovaikutukseen, osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen

liittyen uutta näkökulmaa. Yrittäjien verkostot olivat luonteeltaan henkilökohtaisia, virallisia tai epävirallisia. Ne olivat toimijayhteisöjä ja myös ammattiryhmien verkostoja. Erityisesti verkostoyhteisössä työskentelevät yrittäjät kokivat verkostoyhteisöön kuuluvat yrittäjät osaksi omaa työyhteisöä ja työympäristöä. Yleisesti ottaen kaikki yksinyrittäjät katsoivat työyhteisöönsä kuuluvan myös jollakin tasolla yrittäjäkollegat ja verkostot, joihin he kuuluivat. Yksinyrittäjät kokivat, että verkostoissa oli mahdollisuus jakaa tietoa ja oppia uusia asioita. Verkostot toimivat myös innostuksen lähteenä ja liiketoimintaan liittyen markkinointikanavana. Verkostoilla oli merkitystä työn tekemisessä ja johtamiseen liittyi itsensä johtamisen lisäksi myös verkostojen johtaminen. Verkostoilla oli merkitystä sosiaalisuuden, psyykkisen hyvinvoinnin ja myös liiketoiminnan näkökulmista. Yksinyrittäjät siis työskentelevät usein yksin, mutta ovat samanaikaisesti verkostoituneet saman alan yrittäjien kanssa ja saavat tukea sekä rohkaisua kollegoilta. Tulevaisuuden trendinä on, että epänormaalit työsuhteet ja verkostomaiset työyhteisöt tulevat lisääntymään. Tämän tyyppinen verkostossa yrittäminen voi olla mahdollisuus yhä useammalle yritystoimintaa suunnittelevalle henkilölle. Mankan pienyrittäjiin liittyvässä tutkimuksessa (2011) nousi esiin, että erityisesti yrittäjän työyhteisö – tekijän kohdalla verkostoilla on merkitystä yrittäjän sosiaaliseen pääomaan liittyen. Allen (2000) päätyi tutkimuksessaan siihen, että erityisesti yksinyrittäjien työtyytyväisyyttä voi selittää se, että yrittäjä kuuluu erilaisiin verkostoihin ja yhteisöihin, jotka voivat kompensoida puuttuvaa työyhteisöä. Saman tutkimuksen mukaan yrittäjäksi ryhtyvällä henkilöllä oli yleensä laajemmat sosiaaliset verkostot.

Työn ilo -mallin tekijöiden erot yksinyrittäjien ja työntajayritysten viitekehyksessä

Loppuyhteenvedon tutkimuksesta voidaan todeta, että kokonaisuudessaan Mankan Työn ilo -mallin tekijät olivat relevantteja tekijöitä myös yksinyrittäjän työhyvinvoinnissa, mutta näkökulmissa oli eroja yksinyrittäjien ja usean henkilön työllistävien yritysten välillä. Joustava organisaatorakenne, työyhteisö ja vuorovaikutus sekä ryhmän toimivuus ja pelisäännöt eivät nousseet juurikaan esiin yksinyrittäjillä. Nämä tekijät ovat erilaisia yksinyrittäjillä. Tässä tutkimuksessa verkostot, asiakkaat ja yksinyrittäjien perheet toivat uutta näkökulmaa joustavan rakenteen, työyhteisön ja vuorovaikutuksen sekä ryhmän toimivuuden tekijöihin liittyen. Alkuperäisen Työn ilo -mallin mukaan organisaatio tekijään liittyen yksinyrittäjillä korostui jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Joustava rakenne ei noussut merkittävänä tekijänä esiin, sen sijaan verkostoilta oppiminen ja verkostoyhteistyö olivat uusia tekijöitä. Työyhteisö – tekijän osalta alkuperäisen mallin mukaan yksinyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat työyhteisö ja vuorovaikutus. Ryhmän toimivuuteen liittyvät pelisääntöasiat eivät nousseet esiin, mutta verkostojen merkitys osana

työyhteisöä korostui ja myös vuorovaikutus työyhteisön ulkopuolisten tahojen/verkostojen välillä. Alkuperäisestä Työn ilo -mallista työ -tekijän osalta nousi esiin vaikuttamismahdollisuudet ja kannustearvona oppiminen. Oppimisessa korostui erityisesti asiakkailta oppiminen ja ulkoisten palkkioiden osata asiakastyytyväisyys. Mankan Työ ilo – mallissa johtamisessa korostuu osallistava ja kannustava johtaminen. Yksinyrittäjillä kyse on itsensä ja osittain verkostojen johtamisesta. Viidentenä tekijänä yksilön – tekijään liittyen nousi esiin Työn ilo - mallissa olevat alkuperäiset tekijät terveys ja fyysinen kunto. Yksinyrittäjillä korostui myös elämänhallinnan ja osaamisen tärkeys. Alla olevassa kuviossa neljä on esitetty yhteenvetona yksinyrittäjien työhyvinvointiin liittyvät tekijät Mankan Työ ilo -mallin pohjalta. Kuviossa on kuvattu ”miinus (-) -merkillä” Mankan alkuperäisessä mallissa oleva osatekijä ja ”plus (+) -merkillä” on kuvattu uusi tekijä/asia, joka on noussut yksinyrittäjien viitekehyksessä korostuneesti esiin.



Kuvio 4. Yksinyrittäjän työhyvinvoinnissa korostuvat tekijät Marja-Liisan Mankan Työn ilo -mallin pohjalta

Tutkimusraportin kolmannessa luvussa on esitetty myös muita keskeisiä työhyvinvoinnin malleja. Erityisesti Ilmarisen työkyvyn talomalli sisältää samoja työhyvinvoinnin osatekijöitä kuin Työn Ilo - malli. Yhtäläisiä tekijöitä ovat muun muassa johtaminen, työyhteisö ja työolot, osaaminen ja terveys. Myös perhe ja lähityöyhteisö kuuluvat molempiin malleihin. Ilmarisen malli korostaa Mankan malliin verrattuna enemmän työkykyä ja terveyttä. Tämä tutkimus vahvistaa näkemystä, että yksinyrittäjän työhyvinvointi on usean eri tekijän summa. Keskeisintä on huomioida työhyvinvointi kokonaisvaltaisena ja laaja-alaisena asiana sekä viestiä kaikkien eri osatekijöiden tärkeydestä yrittäjille.

7.2 Tulosten luotettavuus

Tutkimus ei voi koskaan tuottaa täydellistä ymmärrystä asioista. (Eskola & Suoranta 2005, 219-222.) Tutkimustulosten yleistettävyydessä on huomioitava, että tutkimuksen otos oli suhteellisen pieni. Yrityskatsauksen (2013) mukaan naisyrittäjien osuus koko yrittäjäpopulaatiossa on 1/3 ja tässä tutkimuksessa lähes kaikki haastateltavat olivat naisia. Tutkimustulokset tukivat kuitenkin Tilastokeskuksen tilaamaa tutkimusta Itsensä työllistäjistä (2014) ja Elomaan (2014) tekemää kvantitatiivista tutkimusta satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tilasta. Tutkimuksessa yksinyrittäjät kokivat työhyvinvointinsa hyväksi, mutta yritystoimintansa lopettaneen ex-yrittäjän tarina toi tutkimukseen myös päinvastaisen työhyvinvoinnin kokemuksen. Tutkimuksen otoksen muodosti Satakunnan Yrittäjien yksinyrittäjien asiantuntijaryhmään kuuluvat yhdeksän yksinyrittäjää. Tutkimuksen validiuteen erityisesti verkostoitumisen korostumiseen saattaa vaikuttaa se, että tutkittavat yksinyrittäjät olivat jo lähtökohtaisesti yhden verkoston jäseniä ja saattoivat edustaa yksittäiseen yksinyrittäjään verrattuna keskimääräistä aktiivisempia yrittäjiä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009) ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettiset periaatteet jaetaan kolmeen osa-alueeseen: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. Tässä tutkimuksessa noudatettiin yhteiskuntatieteiden eettisiä periaatteita. Tutkittavien itsemääräämisoikeuden toteutumista varmistettiin korostamalla tutkittaville, että tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Lisäksi tutkittaville lähetettiin sähköpostivarmistuksena sovittu haastattelu-aika ja taustatietoa tutkimuksesta. Vahingon välttämisen osalta tutkittavia kohdeltiin kohteliaasti ja heidän ihmisarvoaan kunnioittaen. Tutkimusaineisto säilytettiin lukitussa tilassa ja tutkija noudatti tutkittavien yksityisiä tietoja koskevaa vaitiolovelvollisuutta. Yksityisyyden ja tietosuojan osalta tutkittaville korostettiin

tutkimuksen luotettavuutta. Jokainen haasteltu yksinyrittäjä antoi luvan laittaa tutkimusraporttiin yrityksen nimen näkyviin, mutta luotettavuuden takaamiseksi tutkimuksessa on mainittu vain yritysten toimialat. Tutkittavien identiteettiä suojattiin myös koodaamalla vastaajat.

7.3 Tulosten merkitys yksinyrittäjien työhyvinvoinnin edistämiseksi

Yksinyrittäjien sosiaaliturvan parantaminen ja arvostuksen nostaminen

Yksinyrittäjien määrä on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden ajan ja uudet työpaikat syntyvät yrittäjyyden kautta. Tulevaisuuden työelämässä siirtymä palkkatyöstä itsensä työllistämiseen on todellisuutta yhä useammalle palkansaajalle ja sitä kautta myös yksinyrittäjien merkitys yhteiskunnassa korostuu. Yrittäjyydestä tulee yhä enemmän rytmittävää palkkatyön ja yrittäjyyden välillä. Siksi myös lainsäädännön kehittämiseen tulisi Suomessa kiinnittää huomiota erityisesti työllisyysturvaan liittyen. Työ- ja elinkeinoministeriön (2013) tekemän selvityksen mukaan yksinyrittäjien ja muiden itsensä työllistäjien sosiaaliturvassa on Euroopan maiden välillä isoja eroja. Edistyksellisimpiä ovat Tanska ja Ruotsi, joissa yksinyrittäjät ovat oikeutettuja valtaosaan sosiaaliturvan eduista. Tanskassa on myös kehitetty yksinyrittäjien täydentävä työttömyysturva. Ruotsissa on mahdollista saada työttömyyskorvausta yrityksen kahden ensimmäisen toimintavuoden ajalta tietyn ehdoin. Suomessa ei ole itsenäisenä yrittäjänä tehtävälle työlle lainsäädännössä tunnusmerkistöä (Itsensä työllistäjät vertailuselvitys 2013, 1.)

Tilastokeskuksen julkaisema tutkimus Itsensä työllistäjistä (2014) on nostanut itsensä työllistäjien näkökulmaa yhteiskunnalliseen keskusteluun. Tästä itsensä työllistäjien joukosta kasvaa Suomen tulevaisuuden kasvuyritykset ja työllistäjät. Suomen yrittäjät toteuttavat Yksinyrittäjien ohjelmaa vuosina 2011 – 2015 ja yrittäjäyhdistykset ovat aktiivisesti panostaneet yksinyrittäjyyden kehittämiseen ja näkymiseen. Satakunnan Yrittäjät ry:n yksinyrittäjien asiantuntijaryhmä on yksi osoitus tästä. Valtakunnallinen Työelämä 2020 -hanke on puolestaan nostanut keskusteluun työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämisen. Satakunnan Työelämä 2020 -hankkeen alueverkoston yhtenä avaintavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen Satakuntalaisissa organisaatioissa ja yrityksissä. Vuoden 2015 erityisenä painopisteenä on yksinyrittäjien työhyvinvoinnin edistäminen.

Yritys-Suomi palvelujärjestelmän edelleen kehittäminen

Julkisten yrityspalveluiden kehittämiseen on panostettu Suomessa paljon. Yritys-Suomi palvelujärjestelmässä on kehitetty sähköisiä (www.yritys-suomi.fi) aikaan ja paikkaan sitomattomia palveluja. Yrittäjille on tarjolla myös valtakunnallinen Yritys-Suomi puhelinpalvelu, mistä yrittäjät saavat nopeasti asiantuntija-apua ongelmiinsa. Myös kasvokkain tapahtuvaa neuvontapalvelua on saatavilla seudullisesti ja maakunnallisesti. Valtakunnallisella tasolla on edelleen tärkeää tiedostaa, että yrittäjät tarvitsevat neuvoja, palveluja ja rahoitusta yrityksensä liiketoiminnan sekä yrittäjän itsensä että henkilöstönsä hyvinvoinnin kehittämiseen. Tässä tutkimuksessa seitsemän yrittäjää yhdeksästä oli käyttänyt perustamisen yhteydessä julkista yritysneuvontapalvelua ja kuusi yrittäjää oli saanut starttirahoitusta yrityksen perustamiseen. Kun yrittäjäksi aikova henkilö osaa hyödyntää julkisia yrityspalveluja heti yrityksen perustamisen yhteydessä, on kynnys käyttää neuvonta- ja asiantuntijapalvelua jatkossakin matala.

Julkisten yrityspalveluiden kehittämiseen liittyen tutkimushaastattelujen yhteydessä nousi esiin asioita, jotka jäivät mietityttämään näkökulmasta ”Miten julkiset Yritys-Suomi yrityspalvelut voisivat auttaa erityisesti yksinyrittäjiä vielä enemmän?” Julkisten yrityspalveluiden sisällöissä ja palvelukanavissa tulee jatkossa huomioida entistä paremmin erikokoisten ja elinkaaren eri vaiheissa olevien yritysten tarpeet. Yrityspalveluja tulisi kohdentaa myös yksinyrittäjille. Työhyvinvointi – asiana tulisi kytkeä osaksi niin alkavien kuin toimivien yritysten neuvontaprosessia. Siihen liittyen yritysneuvojen osaamista kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin eri osatekijöiden ”puheeksi ottamiseen” tulisi kehittää. Kun yrittäjäksi aikova henkilö esittää liiketoimintasuunnitelmaansa yritysneuvojalle, tulee neuvojan arvioida myös alkavan yrittäjän osaamistasoa, yrittäjän valmiuksia johtaa itseään ja liiketoimintaansa sekä yrittäjän psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Esimerkiksi riittääkö yrittäjän liiketaloudellinen ja substanssiosaaminen vai tarvitaanko niihin vahvistusta? Miten yrittäjä on suunnitellut rytmittävänsä yrittämisen ja muun elämän ajankäytön suhteen sekä miten hän on ajatellut huolehtia omasta psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnistaan? Lisäksi neuvojan tulee osata myös kertoa työterveyshuollon tärkeydestä ja erityisesti sen ennakoivasta roolista. Osaamisen kehittämisen ja verkostoitumisen edistämisen näkökulmista sähköisiä oppimisympäristöjä tulisi edelleen kehittää niin, että yrittäjä voi kehittää osaamistaan ja olla samanaikaisesti sosiaalisessa kontaktissa toisiin yrittäjiin helppokäyttöisten oppimisympäristöjen kautta.

Ehdotukset jatkotutkimuksiksi

Yhtenä jatkotutkimusehdotuksena nostan esiin yksinyrittäjien verkostoitumisen tutkimisen. Tässä pro gradu -työssä verkostojen tärkeys nousi esiin monin eri tavoin. Miten verkostoituminen edistää yrittäjän työhyvinvointia, millaisia verkostoitumistarpeita ja yhteistyömuotoja yrityksillä on, sekä millainen eri verkostojen arvomaailma on? Verkostonäkökulman korostaminen voisi luoda uudenlaista kuvaa koko yksinyrittäjyydestä, joka vieläkin yleisellä tasolla mielletään usein kivijalkakaupaksi, jossa yrittäjä työskentelee yksin päivät pitkät.

Toinen jatkotutkimusehdotus liittyy julkisten yrityspalvelujen rooliin ja palveluihin. Pitäisikö esimerkiksi kuntien elinkeinotoimijoiden mahdollistaa yrittäjien yhteisten verkostojen ja verkostomaisten yhteisöjen syntyä entistä enemmän? Tämä voisi olla keino madaltaa kynnystä lähteä yrittäjäksi, kun tiloja ja kaikkea muuta siihen liittyvää ei tarvitsisi hankkia itse, vaan se olisi tarjolla pakettina. Voisiko tämän tyyppistä kokeilla jollakin seudulla? Mitä muita keinoja on kannustaa yrittäjyyteen? Miten vahvistaa liittymäpintaa osuuskuntatyypiseen yrittäjyyteen? Entä kevytyrittäjäisyys, voiko se olla yksi reitti kokoaikaiseen yrittäjyyteen? Muun muassa näitä näkökulmia olisi hyvä tutkia lisää.

Lopuksi

Opinnäytetyön tekijän kannalta tutkielman tekeminen oli mielenkiintoinen oppimismatka tutkimuksen maailmaan. Erityisen avartavia olivat käytyt keskustelut yksinyrittäjien kanssa heidän omassa ympäristössään. Tätä matkan varrella hankittua tietoa ja kokemusta on mahdollista soveltaa jatkossa myös omassa työssä. Ensimmäisenä konkreettisenä asiana toteutetaan Työelämä 2020 -hankkeen alla Satakunnan alueen yritysneuvojille suunnattu valmennusohjelma, jossa vahvistetaan neuvojien työhyvinvointi-osaamista. Tällä pyritään varmistamaan se, että jatkossa satakuntalaiset yritykset saavat neuvontapalvelua myös työhyvinvointiasioissa. Yksinyrittäjien aktivoimiseksi Työelämä 2020 -hankkeessa tullaan järjestämään yrittäjille työhyvinvointitilaisuuksia eri puolilla satakuntaa.

LÄHTEET

- Aaltonen, Satu & Heinonen, Jarna & Kovalainen, Anne (2009) Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aiheet pk-yrityksissä. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2009: 49. Helsinki: Edita.
- Allen, W. David (2000) Social networks and self-employment. *Journal of Socio-Economics*. Val. 29, 487-501.
- Alasuutari, Pertti (2007) Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Aura, Ossi & Ahonen, Guy & Hussi, Tomi & Ilmarinen, Juhani (2014) Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa. Helsinki: Pohjola Vakuutus Oy ja Suomen Terveystalo.
- Blanchflower, D. G. (2004) Self-employment: More may not be better. *Swedish Economic Policy Review* 2004: 11, 15–73.
- Carlson, D. & Perrewé, P. (1999) The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 1999: 4, 513– 540.
- Elomaa, Petra (2014) Miten satakuntalainen yrittäjä voi? Satakuntalaisten yrittäjien hyvinvoinnin tila. Pro gradu –tutkielma. Johtaminen ja organisointi. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2005) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino
- Feldt, Taru & Mäkikangas, Anne & Kokko, Katja (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 75–95.
- Gilkey, R & Kilts, C (2007) Cognitive fitness. *Harward Business Review*, November, 53-66.
- Hakanen, Jari (2011) Työnimu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2002) Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. *Työ ja ihminen* 2002:1, 42-43.

Hasanen, Kirsi (2004) Hoivaa ja liiketoimintaa? Tarinoita elannosta, etiikasta ja ammatillisuudesta. Teoksessa Antti Saloniemi (toim.) *Työelämän tutkimus 2004: 2-3*, 135–143.

Heinonen, Jarna & Kovalainen, Anne & Paasio, Kaisu & Pukkinen, Tommi & Österberg Johanna (2006) Palkkatyöstä yrittäjäksi. Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisen reiteistä sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupallisella ja teknisellä alalla. *Työpoliittinen tutkimus 2006: 297*. Helsinki: Työministeriö.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2007) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hintsa, Taina & Hintsanen, Mirka (2011) Ovatko työsterssin juuret tulevaisuudessa? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 45–55.

Huuskonen, Visa (1992) Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Väitöskirja. Turun yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja 1992: A-2. Turku.

Hytti, Ulla & Nieminen, Lenita (2013) Ytyä yrittäjyyteen! Tutkimus yhteisön synnystä ja yhteisön merkityksestä yksinyrittäjille yrittäjänä kehittymisen ja liiketoiminnan näkökulmasta. Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikön julkaisu Sarja 2013: A45. Turku.

Hytti, Ulla & Kautonen, Teemu & Akola, Elisa (2013) Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals. *International Journal of Human Resource Management* 2013: 24, 2034–2053.

Ilmarinen, Juhani & Gould, Raija & Järvikoski Aila & Järvisalo, Jorma (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Raija Gould & Juhani Ilmarinen & Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos. Helsinki: Hakapaino.

Ilmarinen, Juhani & Lähteenmäki, Satu & Huuhtanen, Pekka toim. (2003). Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Enterprise Advicer –kirjasarja nro 28. Helsinki: Talentum.

Ilmarinen, Juhani (2006) Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Itsensä työllistäjät –vertailuselvitys (2013) Sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työ sopimuslainsäädännön soveltaminen Tanskassa, Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Virossa. TEM raportteja 2013: 8. Työelämä – ja markkinaosasto. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kansallinen työelämästrategia 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://www.google.fi/search?q=kansallinen+ty%C3%B6el%C3%A4strategia&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=dR8NVfGjMcL5ywp_-YHQCg. Viitattu 18.12.2014.

Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen (2014) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2014: 30. Helsinki: Edita.

Kehusmaa, Kirsi (2011) Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari.

Kilpailukyky 2014: 39. Helsinki: Edita Publishing.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2005) Hyvinvointi työssä. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–56.

Kirk, Jerome & Miller, Mark (1986) Reliability and Validity in Qualitative Research. SAGE Publications.

Kivelä, Tiia & Montonen, Sanna-Kaisa (2010) Työhyvinvointia ylläpitävät tekijät terveysalan mikroyrityksissä. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu.

Koiranen, Matti (1993) Ole yrittäjä. Sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. Tampere: TT-Kustannustieto.

Kovalainen, Anne (2010) Työsuhteista toimeksiannoiksi? Työn teettämisen muuttuvat tavat. Teoksessa Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino, 103–118.

Kovalainen, Anne (1993) At the margins of the economy. Women's Self Employment in Finland 1960-1990. Publications of the Turku School of Economics and Business Administration, Series A9:1993, Turku: Kaarinan Tasopaino.

Kuula, Arja (1999) Toimintatutkimus: kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Kyrö, Paula (2006) Yrittäjäyys, talous ja kestävä kehitys. Yrittäjäyyskasvatuksen julkaisusarja 2006: 3. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto.

Liukkonen, Paula (2006) Työhyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum Media.

Lundell, Susanna & Visuri Susanna & Luukkonen, Ritva (2014) Hyvinvointibarometri 2014. Suomen yrittäjät.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 20–56.

Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna (2007) Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampereen Yliopisto ja Euroopan sosiaalirahasto. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Manka, Marja-Liisa (2011) Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.

Manka, Marja-Liisa (2010) Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, Marja-Liisa (2007) Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Maslow, Abraham. H (1943) A theory of human motivation. Psychological review. Vol 50 (4), 370–396.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–197.

Millian, Jose Maria & Hessels, Jolanda & Thurik, Roy & Aguado, Rafael (2011) Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. Small Business Economics. An Entrepreneurship Journal (2011) 11187. <http://link.springer.com/article/10.1007/s11187-011-9380-1#page-1>. Viitattu 12.12.2014.

Mäkelä-Pusa, Pirkko & Harju, Henna (2012) Pientyöpaikkojen työkyvyn tuki. Kuntoutussäätiön työselosteita 2014: 44. Kuntoutussäätiö: Helsinki.

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

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy (2005) Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2 uudistettu painos. Ekonomiasarja. Helsinki: WSOYpro.

Otala, Leenamajja (2013) Älyllinen kunto. Tuottavuutta työhön. Helsinki: WSOYpro.

Otala Leenamajja (2003) Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Juva: WSOY.

Palmgren, Helena & Kaleva, Simo & Jalonen, Päivi & Tuomi, Kaija (2010) Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 2010: 5. Helsinki: Edita.

Pyöriä, Pasi (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014) *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Tilastokeskus. Helsinki: Edita.

Rauramo, Päivi (2008) *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.

Rohmert, Walter & Rutenfranz, Joseph, toim. (1983) *Praktische Arbeitsphysiologie*. 3. uudistettu painos. Georg Thieme Verlag, Stuttgart, New York, 5–29.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (2005) *Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus*. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 22 - 56.

Ryttyläinen-Korhonen, Katri & Vuorimaa, Hanna-Elina (2013) *Voi hyvin yrittäjä*. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Sarasvathy, Saras (2008) *Effectuation. Elements of Entrepreneurial Expertise*. Edward Elgar.

Scott, Shane (2003) *A General Theory of Entrepreneurship. The Individual-Opportunity Nexus*. Edward Elgar.

Seligman, Martin E. P (2002) *Aito onnellisuus. Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään. Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Suomentanut Markus Lång. Helsinki: Art House.

Shane, Dikolli & Venkataraman, Sankaran (2000) *The promise of entrepreneurship as a field of research*. *Academy of Management Review*, 2000: 25, 217– 226.

Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.

Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (2009) *Sopimaton tila*. Teoksessa: *Yksin sovittu*. Toim. Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila. Tampere: Vastapaino.

Sydänmaalakka, Pertti (2006) *Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun*. Helsinki: Talentum.

Tarkkonen, Juhani (2012) Työhyvinvointi johtamistehtävänä – periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress, EU.

Taylor, Mark (2004) Self-employment in Britain: When, who and why? Swedish Economic Policy Review 2004: 11, 139–173.

Timonen, Raija (2000) Yrittäjyys, liikkeenjohto ja menestyminen maatilayrityksissä. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto, Taloustieteen laitos Julkaisuja nro 28, Maatalouden liiketaloustiede.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turunen, Tero (2012) Yrittäjyys politiikkana – yrittäjyys tieteenä. Tiedepolitiikka 2012: 2, 7–36.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009) Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi 2009. Helsinki.

Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä (2009). PROGRESS/APPLICATION FOR PROGRAMME V P/2007/005/371 RESTRUCTURING, WELL-BEING AT WORK AND FINANCIAL PARTICIPATION. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti (2015). Työ ja yrittäjyys 2015: 2. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Töttö, Pertti (2004) Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Vastapaino.

Vesala, Kari Mikko (1996) Yrittäjyys ja individualismi. Relationistinen linjaus. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 1996: 2. Helsinki: Yliopistopaino.

Yksinyrittäjäkysely 2014 (2014) Helsinki: Suomen Yrittäjät.

Yksinyrittäjäkysely 2013 (2013) Helsinki: Suomen Yrittäjät.

Yrityskatsaus 2014 (2014) Murroksia ja uudistumista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Kilpailukyky 2014:39. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Yrityskatsaus 2013 (2013) Näkökulmia elinkeinopolitiikkaan, yrityksiin ja yrittäjyyteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky 2013:25. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat (2009) Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Helsinki: Opetusministeriö.

Åhman, Helena (2003) Oman mielen johtaminen: näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Helsinki: Teknillinen korkeakoulu.

DIGITAALISET LÄHTEET

Aaltio-Marjosola, Iris 1999. Casetutkimus metodologisena lähestymistapana. www.metodic.com. Viitattu 11.1.2015.

Alueellinen yritystoimintatilasto. Suomen virallinen tilasto (SVT): ISSN=2342-6241. <http://www.stat.fi/til/alyr/>. Viitattu 12.2.2015.

Eläkevakuutusyhtiö Varma. Työhyvinvointi –ympyrä. <https://www.varma.fi/yritykset/tyokykyjohtaminen/pages/default.aspx>. Viitattu 24.2.2015.

Etera. Työhyvinvoinnin näkökulmat. <https://www.etera.fi/yrittaja/elaketurva/tyohyvinvoinnin-tyokalutyöeläkeyhtiö>. Viitattu 24.2.2015.

KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 17.1.2014.

Nordenmark, Mikael & Vinberg, Stig & Strandh, Mattias (2012) Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe. *Vulnerable groups & Inclusion*. [Http://dx.doi.org/10.3402/vgi.v3i0.18896](http://dx.doi.org/10.3402/vgi.v3i0.18896). Viitattu 12.12.2014.

Seitamaa-Hakkarainen, Pirita (1999) Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. www.metodix.com. Viitattu 11.1.2015.

Työvoimatutkimus 2014 Käsitteet ja määritelmät. Suomen virallinen tilasto (SVT): <http://www.tilastokeskus.fi/hae?q=ty%C3%B6voimatutkimus&type=kas&submit>. Viitattu:16.1.2015.

Työvoimatutkimus 2014. Suomen virallinen tilasto (SVT): ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/yht.html>. Viitattu: 4.1.2014.

Työterveyslaitos (2012) Ilmarisen työkyvyn talomalli. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx. Viitattu 30.1.2015.

Ukko.fi-palvelu (2015) Kevytyrittäjyys. <http://www.ukko.fi/yrittajaksi-vai-kevytyrittajaksi/?gclid=CKWG7obHtsQCFfMtAodKEgA6g>. Viitattu 16.3.2015.

Yritys-Suomi. www.yrityssuomi.fi. Viitattu 2.1.2015.

Hyvä Yrittäjä!

Kiitos, että olet antanut suostumuksen haastella Sinua Pro gradu työhöni liittyen!

Opiskelen Tampereen Yliopiston Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikössä Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelmassa. Opinnoissa tarkastellaan työtä ja hyvinvointia monipuolisesti ja monitieteisesti. Maisteriohjelmalla on sosiaalitieteellinen perusta ja opinnoissa teemoina korostuvat työelämän laatu, työelämän suhteet ja sukupuoli, työvoiman käyttö ja työmarkkinat, työelämän vuorovaikutus, työyhteisöjen muutos ja kehittäminen sekä työhyvinvoinnin johtaminen.

Opinnäytetyön aiheena on ”Yksinyrittäjien työhyvinvointi”. Tutkimusotos koostuu yhdeksästä Satakuntalaisesta yksinyrittäjästä. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena.

Tulen esittämään avoimia kysymyksiä seuraaviin teemoihin liittyen:

- työpaikka eli organisaatio ja sen vaikutus työhyvinvointiin
- johtaminen ja sen merkitys työhyvinvointiin
- työyhteisö ja sen vaikutus työhyvinvointiin
- itse työn merkitys työhyvinvointiin
- yrittäjän oma rooli työhyvinvoinnissa

Haastattelun alussa käydään läpi taustatietoja yrityksestäsi ja Sinusta yrittäjänä. Halutessasi voit tutustua etukäteen seuraavalla sivulla oleviin taustakysymyksiin.

Etukäteen ajastasi ja vastauksista kiittäen!

Anne Jortikka

Puh. 044-3101710

Marja-Liisa Mankan Työn ilon – mallin viiteen tekijään pohjautuvat kysymykset**Haastattelun ajankohta ja paikka:****Haasteltava:****Taustatiedot yrityksestä**

Yrityksen nimi:

Toimiala:

Toimipaikka:

Perustamisvuosi:

Liikevaihto:

Tuotteet/palvelut:

Yrityksen historia:

Käytitkö yrityksen perustamiseen julkista neuvonta-apua? Haitko starttitukea tai muuta tukea?

Kävitkö perustamisvaiheessa tai myöhemmin yrityskurssia? Jos, niin mitä?

Taustatiedot yrittäjästä

Sukupuoli:

Ikä:

Perhetilanne:

Kauanko olet toiminut yrittäjänä ja miksi lähdit yrittäjäksi?

Millainen on työhistoriasi?

Teema 1. Organisaatio ja sen vaikutus työhyvinvointiin

Kuvaile yritystäsi, millainen se on?

Miten kuvaisit yrityksesi rakenteen?

Millaisessa työympäristössä ja verkostoissa toimit?

Millaisia tavoitteita olet asettanut liiketoiminnalle ja miten organisaatiosi tukee sitä?

Miten kehität liiketoimintaasi?

Miten kehität omaa substanssi- ja liiketoimintaosaamista?

Mistä työhyvinvointisi muodostuu?

Miten pidät huolen itsestäsi?

Teema 2. Työyhteisö ja sen vaikutus työhyvinvointiin

Kerro millainen työyhteisösi on, keitä siihen kuuluu?

Ketkä ovat tärkeimmät verkostokumppanisi (pyydetään nimeämään) ja miten teet yhteistyötä?

Miten työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiisi?

Onko työyhteisössä kirjoitettuja tai kirjoittamattomia pelisääntöjä? - Jos on niin millainen merkitys niillä mielestäsi on?

Millainen rooli perheelläsi on?

Teema 3. Itse työn merkitys työhyvinvointiin

Mitä työsi merkitsee sinulle?

Miten yrittäjä voi vaikuttaa työhön liittyviin asioihin vrt. palkansaaja?

Mitä oppiminen merkitsee sinulle?

Onko sinulla on mahdollisuus kehittyä työssäsi?

Kuinka tärkeänä pidät ”itse” työn sisällöllistä merkitystä työhyvinvoinnin luojana?

Mikä aiheuttaa sinulle työssäsi eniten stressiä ja miten se näkyy?

Miten purat stressiä? Kerro siitä enemmän.

Koetko työnimua?

Teema 4. Johtaminen ja sen merkitys työhyvinvointiin

Miten asetat tavoitteita liiketoiminnallesi ja itseesi ja omaan toimintaasi liittyen?

Kerro miten johdat itseäsi?

Millaisella mielellä lähdet töihin?

Millainen rooli sinulla on eri verkostoissa? Miten toimit niissä? Mitä saat verkostoilta ja verkostoyhteistyökumppaneilta?

Teema 5. Yrittäjä itse ja hänen vaikutus työhyvinvointiin

Miten pystyt rajaamaan työpäivääsi yrittäjänä toimimisen ja perheen suhteen?

Miten voit tällä hetkellä (fyysinen ja henkinen jaksaminen)?

Miten ylläpidät fyysistä ja psyykkistä kuntoasi?

Kehitätkö osaamistasi ja millaisilla keinoilla?

Koska viimeksi olet panostanut osaamisen kehittämiseen?

Mikä merkitys osaamisella on työssäsi?

Onko sinulla työterveydenhuoltosopimus? Jos ei ole, niin miksi ei?

Mitä odottaisit siltä?