



Janne Sinisammal, Matti Muhos, Leena Eskola,
Eija-Riitta Niinikoski

Oulun Eteläisen alueen
mikroyrittäjien hyvinvointi
Kysely- ja haastattelututkimus



POHJOIS-POHJANMAA
Council of Oulu Region

Tuotantotalouden osaston tutkimusraportteja 1/2014
Oulun Eteläisen instituutti

OULUN YLIOPISTO
Tuotantotalouden osaston tutkimusraportteja
Oulun Eteläisen instituutti

Janne Sinisammal, Matti Muhos, Leena Eskola, Eija-Riitta Niinikoski

**Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi –
kysely- ja haastattelututkimus**

ISBN 978-952-62-0383-6 (nid.)
ISBN 978-952-62-0384-3 (PDF)
ISSN 1459-2428

Tekijät Janne Sinisammal, Matti Muhos, Leena Eskola, Eija-Riitta Niinikoski		Julkaisutyyppi Tutkimusraportti	
		Tilaaaja Oulun Eteläisen instituutti	
Raportin nimi OULUN ETELÄISEN ALUEEN MIKROYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI – KYSELY- JA HAASTATTELUTUTKIMUS			
Tiivistelmä <p>Hankkeessa tutkittiin Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien työhyvinvointia. Kyselyn (N=126) avulla selvitettiin hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvien tekijöiden tärkeyttä ja nykytilaa sekä työn imun kokemuksia. Haastattelujen (N=10) tavoitteena oli selvittää mikroyrittäjien työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä.</p> <p>Kyselyn perusteella tärkeimmät mikroyrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat tekijät eli yrittäjän oma ammatillinen osaaminen sekä taito laittaa asiat tärkeysjärjestykseen näyttäisivät olevan hyvin tasapainossa tarkasteltaessa nykytilan ja tärkeyden suhdetta. Poliittikka, lainsäädäntö ja verotus olivat vastaajien mielestä heikoiten tasapainossa nykytilaa ja tärkeyttä koskevassa tarkastelussa. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien työn imun taso oli tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen osalta keskimääräistä korkeampi. Myös työn imu -summa oli keskimääräistä korkeampi.</p> <p>Haastatteluun osallistuneet yrittäjät arvostivat työnkuvassaan eniten siihen liittyvää itsenäisyyttä ja vapautta. Varjopuolena yrittäjän työssä oli alituinen kiire ja pitkät työpäivät. Haitallinen stressi oli yrittäjille tuttua ja useimmat haastatteluun osallistuneet yrittäjät arvelivat yöunensa jäävän usein liian lyhyiksi. Työ oli myös hyvin sitovaa ja lyhyidenkin lomien järjestäminen koettiin hankalaksi. Taloudellinen epävarmuus on keskeinen yrittäjyyteen liittyvä epäkohta. Hyvinvointinsa yrittäjät arvelivat kohentuvan parhaiten vapaa-aikaa lisäämällä.</p> <p>Moni yrittäjä haaveili uuden työntekijän palkkaamisesta. Usein tämä kuitenkin koettiin mahdottomaksi. Yksikään haastatteluun osallistuneista yrittäjistä ei maininnut omaa kuntaansa erityisen yrittäjäystävälliseksi. Yrittäjäystävällisyyspuheen sijaan kuntapäätäjiltä toivottiin käytännön tekoja, jollaisia voisivat olla esimerkiksi kunnan palvelustrategian laatiminen tai yritysvaikutusten arvioinnin tehostaminen.</p>			
Asiasanat Mikroyritykset, mikroyrittäjät, työhyvinvointi, työn imu			
Muita tietoja			
Julkaisusarjan nimi Oulun yliopiston Tuotantotalouden osaston tutkimusraportteja Oulun Eteläisen instituutti	ISSN 1459-2428	ISBN 978-952-62-0383-6 (nid.) 978-952-62-0384-3 (PDF)	
Sivumäärä 41 + appendices	Kieli Suomi	Luottamuksellisuus Julkinen	
Jakelija Oulun yliopisto, Oulun Eteläisen instituutti	Julkaisija		

Authors Dr Janne Sinisammal, Dr Matti Muhos, Mrs Leena Eskola, Ms Eija-Riitta Niinikoski		Type of publication Research report
		Client University of Oulu
Name of the report MICROENTREPRENEURS' WELL-BEING IN OULU SOUTH REGION – SURVEY AND INTERVIEW STUDY		
<p>Abstract</p> <p>The project analysed micro-entrepreneurs' well-being in Oulu south region. A survey (N=126) was conducted to clarify the importance, and current state, of factors relevant to well-being and coping with workload. The survey also paid attention to the micro-entrepreneurs' positive emotional and motivational state. Interviews (N=10) were arranged to shed light on factors relevant to micro-entrepreneurs' well-being.</p> <p>Based on the survey, the most important factors influencing micro-entrepreneurs' well-being and coping with workload include; entrepreneurs' own professional know-how and ability to prioritise. These two factors seem to be well in balance when considering their importance and the current state. Politics, legislation, and taxation were seen to have the least balance in terms of the importance and the current state. Micro-entrepreneurs' work engagement was higher than average in all three dimensions i.e. vigour, dedication and absorption. Likewise, the total score for work engagement was higher than average.</p> <p>Those entrepreneurs who participated in the interviews appreciated the independence and freedom inherent in their work. The downside of entrepreneurs' work involves the constant rush and long-hours. The harmfulness of stress was familiar, whilst most of the interviewees experienced lack of sleep. The levels of commitment are high, making arranging even short breaks challenging. Financial insecurity is one of the drawbacks of being an entrepreneur. The interviewees viewed their well-being to be improved the best by increasing free-time.</p> <p>Many of the interviewed micro-entrepreneurs were dreaming of being able to hire a new employee, albeit in many cases this was seen as impossible. None of the interviewed mentioned their own municipality as a particularly entrepreneur-friendly. Instead of talk on being entrepreneur-friendly, the micro-entrepreneurs' call for action such as preparing service strategies for municipalities, and enhancing the evaluation of the impact of businesses.</p>		
Keywords Microenterprises, microentrepreneurs, well-being at work, work engagement		
Other information		
Name of the series University of Oulu Research Reports in DIEM Oulu Southern Institute	ISSN 1459-2428	ISBN 978-952-62-0383-6 (nid.) 978-952-62-0384-3 (PDF)
Number of pages 41 + appendices	Language Finnish	Confidentiality Public
Distributor University of Oulu, Oulu Southern Institute	Publisher	

Sisällysluettelo

Tiivistelmä

Abstract

Sisällysluettelo

Sisälllys

1 Johdanto	8
1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet	8
1.2 Mikroyritykset Suomessa	9
1.3 Yksinyrittäjät	11
1.4 Yrittäjän hyvinvointi	12
1.5 Yrittäjän työterveys ja sosiaaliturva Suomessa	14
2 Aineisto ja menetelmät	16
2.1 Kysely	16
2.2 Haastattelut	17
3 Tulokset	19
3.1 Kysely	19
3.1.1 Työn imu	20
3.1.2 Hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden nykytila ja tärkeys	21
3.1.3 Vastaukset avoimiin kysymyksiin	23
3.2 Haastattelut	23
4 Yhteenvetoa ja pohdintaa	35
4.1 Kysely	35
4.1.1 Työn imu	35
4.1.2 Hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden nykytila ja tärkeys	36
4.2 Haastattelut	37
5 Ehdotuksia yrittäjien hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseksi	40
Lähteet	42

Liitteet

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Suomessa suurin osa uusista työpaikoista on viime aikoina syntynyt alle kymmenen henkeä työllistäviin mikroyrityksiin. Kaikista yrityksistä 93,4 prosenttia on mikroyrityksiä. Myös Keskipiste-Leaderin alueella eli Haapajärven, Haapaveden, Kärsämäen, Nivalan, Pyhännän, Pyhäjärven, Reisjärven ja Siikalatvan kuntien alueella valtaosa yrittäjistä on mikroyrittäjiä. Tässä tutkimuksessa Oulun yliopiston tuotantotalouden osasto ja Oulun Eteläisen instituutti selvittivät näiden kuntien alueella toimivien mikroyritysten liiketoimintaympäristöä ja yrittäjien työhyvinvointia. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät liittyvät mikroyrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen sekä saada selville, mitkä niistä ovat kaikkein tärkeimpiä.

Mikroyrittäjät voivat käyttää tutkimuksen tuloksia oman hyvinvointinsa ylläpitämisessä ja parantamisessa. Toivottavasti yrittäjien omiin kokemuksiin pohjautuvat, rehelliset ja todistusvoimaiset havainnot haastattelu-aineistossa auttavat toisia yrittäjiä kohdistamaan huomiota omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Vaikka työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteys tiedostetaan, haasteena on hyvien käytäntöjen juurruttaminen osaksi arkea. Tässä hankkeessa saatuja tuloksia voivat hyödyntää myös hyvinvointipalveluja tuottavat yritykset omien palvelujensa kehittämisessä ja niiden kohdentamisessa mikroyrittäjien tarpeita vastaaviksi.

Yrittäjän hyvinvointi on menestyvän yritystoiminnan edellytys. Jos yrittäjän terveys tai toimintakyky heikkenee, silloin koko yrityksen toimintaedellytykset huonontuvat ratkaisevasti. Käsillä oleva tutkimus toteutettiin väljään asutulla maaseudulla, joten sen tulokset osaltaan auttavat ymmärtämään maaseudun elinvoimaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Kuntapäättäjät voivat hyödyntää tässä tutkimusraportissa esitettyjä tuloksia pyrkiessään parantamaan oman alueensa tarjoamia liiketoimintamahdollisuuksia. Käytännössä tämä tarkoittaa yrittäjyyden esteiden raivaamista sekä yrittäjäystävällisen ilmapiirin ja toimintakulttuurin rakentamista.

Tutkimuksen rahoitti maaseudun kehittämissyhistys Keskipiste-Leader ry yhdessä alueen seutukuntien kanssa. Käytännön tutkimustyön tekivät Oulun yliopiston tutkijat. Mikroyrittäjyyden tutkimusryhmä antoi erinomaista taustatukea tutkimusasetelman rakentamisessa, kyselyn tekemisessä ja raportin kirjoittamisessa. Tämän tutkimusraportin lisäksi tuloksia käsitellään jatkossa erilaisissa asiantuntija-tilaisuuksissa, tieteellisissä konferensseissa ja niistä kirjoitetaan artikkeleita.

1.2 Mikroyritykset Suomessa

Suomen Tilastokeskus määrittelee mikroyrityksen yritykseksi, jonka palveluksessa on vähemmän kuin kymmenen työntekijää. Tilastovuodesta 2003 alkaen lisäksi mikroyritys on riippumaton yritys, jonka vuosiliikevaihto on enintään 2 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma enintään 2 miljoonaa euroa ja joka täyttää alla määritellyn perusteen riippumattomuudesta (Tilastokeskus 2012). Riippumattomia yrityksiä ovat ne yritykset, joiden pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai enemmän ei ole yhden sellaisen yrityksen omistuksessa tai sellaisten yritysten yhteisomistuksessa, joihin ei voida soveltaa tilanteen mukaan joko pk-yrityksen tai pienen yrityksen määritelmää. Tilastokeskuksen määritelmä noudattaa EU-määritelmää (Europa 2014). Taulukossa 1 on esitetty yritysten kokoluokat.

Taulukko 1. Yritysten kokoluokkien määrittely

Yritystyyppi	Henkilöstö	Liikevaihto (€)	Taseen loppusumma (€)
Mikroyritys	1-9	≤ 2 000 000	≤ 2 000 000
Pienyritys	10–49	≤ 10 miljoonaa	≤ 10 miljoonaa
Keskisuuri yritys	50–249	≤ 50 miljoonaa	≤ 43 miljoonaa
Suuri yritys	250 tai enemmän	Enemmän kuin 50 miljoonaa	Enemmän kuin 43 miljoonaa

Suomessa on 322 183 yritystä (Tilastokeskus 2012). Jos maa-, metsä- ja kalatalous jätetään pois, yrityksiä on 266 909. Niistä alle 10 työntekijän yrityksiä on 248 998 eli 93,4 prosenttia. Pienyrityksiä on 14 769, keskisuuria 2 523 ja suuryrityksiä 619. (Suomen Yrittäjät 2013a)

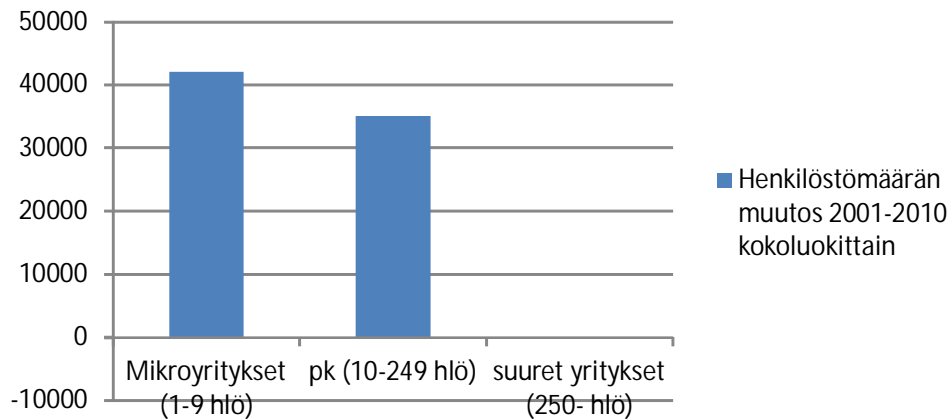
Taulukko 2. Yritysten kokoluokkien prosentuaaliset osuudet yritysten lukumäärästä, liikevaihdosta ja henkilöstön määrästä.

Yritystyyppi	Osuus lukumäärästä	Osuus liikevaihdosta	Osuus henkilöstön määrästä
Mikroyritykset	93,4 %	17 %	25 %
Pienyritykset	5,5 %	17 %	20 %
Keskisuuret yritykset	0,9 %	19 %	18 %
Suuret yritykset	0,2 %	47 %	37 %

Vuoden 2011 lopussa yritykset työllistivät 1 486 137 suomalaista. Mikroyrityksillä on kattava osuus työllistymistä ajatellen, sillä jopa 25 % (358969 henkilöä) työllistyy mikroyrityksen kautta. Pienyritysten kautta työllistyy 21 % (291614 henkilöä), keskisuurten yritysten kautta 17 % (243739 henkilöä) ja suuryrityksissä 37 % (524711 henkilöä). (Yrittäjät 2013b) Suomalaisten yritysten yhteenlaskettu liikevaihto vuoden 2011 lopussa oli 384 miljardia euroa, joista yli puolet syntyy pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Mikroyritysten liikevaihto euroissa oli 65 miljardia, pienyritysten 67 miljardia, keskisuurten yritysten 62 miljardia ja suuryritysten 190 miljardia. (Yrittäjät 2013b).

Suomen kansantalous on korostuneen riippuvainen harvoista suurista yrityksistä mikä näkyy heilahteluina jo yksittäisten suurten yritysten kohdatessa haasteita. Toisaalta viime vuosina merkittävä määrä uusia työpaikkoja on luotu nimenomaan mikroyrityksiin. Vuosina 2001–2010 mikro- ja pk-yritykset ovat lisänneet työpaikkoja

77426 henkilöllä. Näistä työpaikoista valtaosa on tulosta mikroyritysten henkilöstön lisäyksestä:



Kuva 1. Henkilöstömäärän muutos 2001–2010 ja yritysten kokoluokat

Edellä esitettyä taustaa vasten voidaan todeta, että mikroyritykset ovat lukumäärältään, liikevaihdoltaan ja työllisyysvaikutuksiltaan erittäin merkittävä kohderyhmä Suomessa.

Mikroyrityksissä syntyy uudenlaista liiketoimintaa, jolle on tilausta. Aktiivisen ja kehittyvän mikro- ja pk-yrityssektorin voidaan todeta olevan yksi menestyvien kansantalouksien keskeisistä ominaispiirteistä. Mikroyrityksiin kohdistuva tutkimus-, kehitys-, ja koulutustarjonta on pirstaleista. Tuki- ja rahoitusinstrumentit ja -järjestelmät on pääasiassa suunniteltu suurempien yritysten tarpeisiin. Tämä on johtanut siihen, että palvelutarjonta ja mikroyritysten käytännön tarpeet eivät kohtaa riittävällä tasolla. Vasta julkaistun Työ- ja elinkeinoministeriön raportin mukaan Suomessa on joillakin alueilla yrityspalveluissa ylitarjontaa kysyntään nähden. Tämä voi johtua osin yrittäjän tarpeiden ja tarjottujen palvelujen kohtaamattomuudesta. Asiakasnäkökulmasta tarjontakenttä näyttyy monimutkaisena ja pirstaleisena. Osittain projektirahoituksesta johtuen tarjonta on sekavaa ja jatkuvasti vaihtuvaa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

Suomen menestys yritysten kasvualustana on kaksijakoinen. Suomen maine innovaatioiden mahdollistajana on varsin vahva kansainvälisissä vertailuissa (esim. Dutta 2012). Tulokset ovat olleet vaatimattomia uuden yritystoiminnan rakentamisen näkökulmasta. Global Entrepreneurship Monitor -tutkimuksen (Kelley ym. 2011) mukaan suomalaisten yrittäjyystaidot ja liiketoimintamahdollisuuksien havainnointi on korkeatasoista, mutta hyvät yrittäjyystaidot ja positiiviset yrittäjyysasenteet eivät muutu täysimääräisesti yrittäjyysaktiivisuudeksi. Taitojen ja asenteiden muuntaminen konkreettiseksi yritystoiminnaksi on keskeinen haaste sekä kansallisella että alueellisella tasolla.

Yritykset elävät jatkuvassa muutoksessa. Prioriteetit vaihtuvat mm. kehitysvaiheen ja liiketoimintaympäristön muutosten mukana. Yhteiskunnallisen tukijärjestelmän näkökulmasta mikro- ja pk-yritysten tarvekenttä on hajanainen. Yritykset kohtaavat elinkaarensa aikana monia tilanteita. Näissä tilanteissa yrityksen tarpeet ovat hyvin erilaisia, mikä tulisi ottaa huomioon. Seuraavassa kuvassa on esitetty muutamia tilanteita, joita yritykset kohtaavat elinkaarensa aikana.



Kuva 2. Esimerkkejä yritysten muuttuvista prioriteeteista (Muokattu: Muhos 2013)

1.3 Yksinyrittäjät

Yksinyrittäjät muodostavat oman selkeän ja erityisen ryhmän mikroyrittäjien joukossa. Yksinyrittäjällä tarkoitetaan ansiotyötä tekevää ihmistä, joka on riippumattomassa ja eialisteisessa suhteessa työn tilaajaan. Huomattava osa yksinyrittäjistä toimii palvelualoilla, esimerkiksi toimittajina, kampaajina, konsultteina ja käsityöläisinä (Lindholm ja Seppänen 2010). Yksinyrittäjän asema työmarkkinoilla on jossain määrin tulkinnanvarainen. Työvoima- ja elinkeinoministeriö näkee itsensä työllistämisen sijoittuvan harmaalle vyöhykkeelle palkkatyön ja työnantajayrittäjyyden välimaastoon (TEM raportteja 16/2012), (kuva 3). Suomessa yksinyrittäjien määrä on kasvanut kolmanneksella reilussa kymmenessä vuodessa. Yksinyrittäjiä on hieman yli puolet kaikista yrityksistä eli noin 160 000 (Lindholm ja Seppänen 2010; Official Statistics of Finland 2010).



Kuva 3. Yksinyrittäjyys sijoittuu palkkatyön ja työnantajayrittäjyyden välimaastoon

Itsensä työllistäminen ja yrittäjärisikin kantaminen ei aina näy tulojen nousuna. Vuonna 2010 puolet yksinyrittäjistä ansaitsi henkilökohtaisina tuloina alle 2 000 euroa kuukaudessa (Lindholm ja Seppänen 2010). Kuitenkin Euroopan Unionin alueella toimivat yksinyrittäjät tekevät mielestään hyödyllistä ja laadukasta työtä ja ovat jokseenkin tyytyväisiä työhönsä (Eurofound 2012, Pedersini ja Coletto 2010). Tilastoinnissa itsensä työllistäjät luetaan yrittäjiksi. Kyseessä on sisäisesti heterogeeninen joukko, jossa on korkeasti koulutettuja yhä enemmän. Keskeinen syy itsensä työllistäjäksi ryhtymiseen on palkkatyömarkkinoiden puuttuminen tietyiltä ammattiryhmiltä. Tosin itsensä työllistäjiä on paljon myös aloilla, joissa on palkkatyömarkkinat. (TEM raportteja 16/2012)

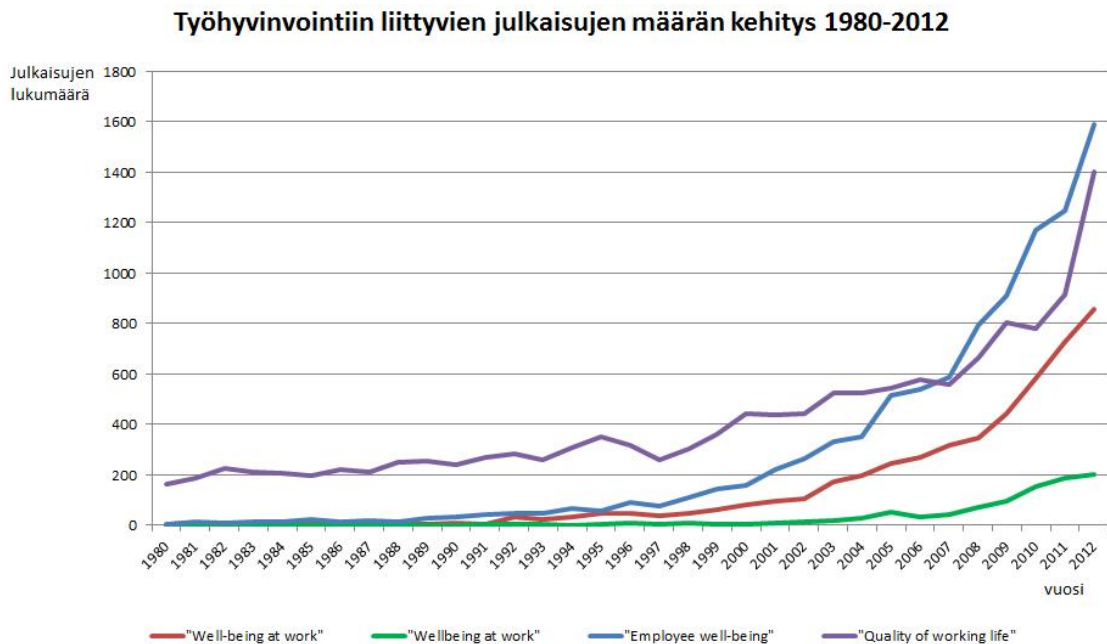
Nykyisen työelämän suuri murros näyttäisi olevan yksinyrittäjien määrän nopea kasvu. Suomeen on syntynyt uusi työntekijöiden ryhmä, jonka erityispiirteet tulisi huomioida myös lainsäädännössä. Suuri osa yksinyrittäjistä ei esimerkiksi maksa itselleen riittävää eläkevakuutusta, koska heillä ei ole siihen rahaa. Lisäksi moni yrittäjä jättää YEL -vakuutusmaksutason liian alhaiseksi (Sormunen 2012). Taloudellinen epävarmuus, vastuu, yksinäisyys ja byrokratia koettelevat yksinyrittäjien jaksamiskykyä. Vain kolmannes yksinyrittäjistä pystyy tarvittaessa pitämään sairauslomaa ja kahden viikon kesäloma on mahdollinen vain harvoille (Vuorinen 2010). Yksinyrittäjän toimintakyky ja hänen yrityksensä toimintakyky tarkoittavat käytännössä samaa asiaa. Pitämällä huolta omasta hyvinvoinnistaan yrittäjä varmistaa samalla yritystoimintansa jatkuvuuden. Äkillinen sairaus tai tapaturma saa yksinyrittäjän käymään lääkärissä, mutta ennalta ehkäisevä työterveyshuolto on harvinaista. Kataisen hallitusohjelmassa (2011) kuitenkin luvataan selvittää ”työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa olevan itsensä työllistämisen ongelmakohdat sosiaalivakuutus- ja työlainsäädännössä.”

1.4 Yrittäjän hyvinvointi

Kuuden EU-maan yhteisessä hankkeessa (Anttonen ja Räsänen 2009) työhyvinvointi määriteltiin seuraavasti:

”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.”

Tämän lisäksi työhyvinvointiin liittyen on kehitetty useita enemmän tai vähemmän päällekkäisiä ja toisiaan sivuavia malleja, määritelmiä ja teorioita (esim. Danna ja Griffin 1999, Russel 2008, Hassan ym. 2009, Sinisammal ym. 2012). Työhyvinvointi ei ole vielä vakiinnuttanut asemaansa käsitteenä. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa käytetään työhyvinvoinnista ainakin ilmauksia well-being at work, wellbeing at work, quality of workinglife sekä employee well-being, joista ensimmäinen lienee suomalaisten tutkijoiden nykyisin eniten käyttämä muoto kun taas kaksi jälkimmäistä ovat maailmalla yleisimmin käytettyjä. Kuvassa 4 on esitetty työhyvinvointiin liittyvien julkaisujen määrän kehitys vuosina 1980–2012 Google Scholar -hakukoneen antamien tulosten mukaan.



Kuva 4. Työhyvinvointiin liittyvien julkaisujen määrän kehitys vuosina 1980–2012.

Vaikkei konsensusta työhyvinvoinnin määritelmästä ole saavutettu, työhyvinvoinnin myötä realisoituvia hyötyjä on dokumentoitu useissa tutkimuksissa. Työterveydellä ja -turvallisuudella on voimakas myönteinen yhteys yrityksen taloudelliseen menestykseen (Cooper ja Cartwright 1994). Henkilöstön hyvinvoinnilla on vaikutuksia sekä työyhteisö- että yksilötasolla (Danna ja Griffin 1999), kuten työntekijöiden vähäisempi vaihtuvuus (Avey ym. 2009) ja masennusoireiden esiintyvyys (Johnson ja Indvik 1997). Erityisesti henkilöstön hyvinvoinnin myötä vähenevät poissaolot vaikuttavat myönteisesti tuottavuuteen (Elkin ja Rosch 1990, Zwetsloot ja Pot 2004, Schulte ja Vainio 2010). Marjala ja Haapasalo (2008) esittävät, että myös tuottavuuden parantuminen voi parantaa työhyvinvointia, eli työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kausaalinen vaikutussuhde voi toimia kumpaankin suuntaan.

Schulte ja Vainio (2010) esittävät, että työhyvinvointimallit ovat kehittymässä suuntaan, jossa on alkanut löytyä yhä enemmän yhteisiä elementtejä. Keskeinen yhteinen piirre uudemmissa ajatusrakennelmissa näyttäisi olevan, että työhyvinvointi on jotain enemmän kuin vain työhön liittyvien epäkohtien puuttumista. Lisäksi korostetaan myönteisten tekijöiden kuten työn laatua ja tyytyväisyyttä elämäntilanteeseen kokonaisuutena. Koska tällä hetkellä ei ole käytettävissä yleisesti hyväksyttyä työhyvinvoinnin määritelmää, tässä tutkimuksessa työhyvinvointi ymmärretään kokoavaksi käsitteeksi, joka sisältää työelämän laadun, työn imun, työtyytyväisyyden, työturvallisuuden, terveyden, työhön liittyvät erilaiset etuisuudet, palkan, työ ja vapaa-ajan tasapainon ja hyvinvointiin liittyvät moninaiset kokemukset.

Kun huomioidaan sukupuolten, sukupolvien, organisaatiokulttuurien, toimialojen, etnisten ryhmien ja muiden tekijöiden aiheuttavat eroavaisuudet työntekijöiden kesken, on ilmeistä, että yleisesti hyväksyttävän ja samalla käytäntöön sovellettavan työhyvinvointimääritelmän kehittäminen on haastava tehtävä. Vastauksena tähän haasteeseen on ryhdytty kehittämään suppeampia toimialakohtaisia työhyvinvoinnin kuvauksia (ks. esim. Mostert ym. 2011, O'Neill ja Davis 2011, Utriainen ym. 2011, Koivu ym. 2012, Rama-Maceiras ym. 2012, Siu ym. 2013).

Tieteellisissä julkaisuissa yrittäjien hyvinvointia on tarkasteltu useista näkökulmista, joskin usein ongelmalähtöisesti. Esimerkkejä tästä tutkimusorientaatiosta ovat

yrittäjyyteen liittyvä stressitutkimus (Ahmad ja Xavier 2010, Drnovšek ym. 2010, Singh ym. 2007, Wincent ja Örtqvist 2009), työn ja perheen vaatimusten yhteen sovittaminen (Jennings ja McDougald 2007, Shelton 2006), motivaatioon liittyvät tekijät (Segal ym. 2005, Taormina ja Lao 2007, Jayawarna ym. 2013). Vaikka yrittäjien työhyvinvoinnin eri osa-alueita on tutkittu pitkään, yleisesti hyväksyttyä mallia tai teoriaa ei yrittäjien työhyvinvointiin liittyen ole vielä muodostettu.

Kolin (2012) mukaan yrittäjän työssä jaksamiseen liittyvät ongelmat kiteytyvät lähes aina liiketoiminnan heikkoon menestykseen. Talouden ongelmien pitkittyessä yrittäjä uupuu henkisesti ja menettää sisäisen eheydensä. Tilanteen jatkuessa romahtaa myös fyysinen kunto ja lopulta työkyky. Yrittäjille sattuneita työtapaturmia ei raportoida, tutkita ja tilastoida kuten työntekijöiden työtapaturmia. Kokonaiskuvan hahmottaminen yrittäjien työturvallisuudesta on vaikeaa. Vain yksittäisten alojen osalta työturvallisuus on selvitetty, esimerkkinä nuohoojat (Mutikainen 2007) ja metsäkoneyrittäjät (Väyrynen 1986).

Kokonaisuudessaan suomalaisten yrittäjien hyvinvointi on Auran (2010) mukaan melko lähellä palkansaajien tilannetta. Kaksi kolmannesta yrittäjästä arvioi työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, mutta vain vajaa puolet piti työtehokkuuttaan hyvänä tai erinomaisena. Sekä työkyvyn että työtehokkuuden osalta yrittäjät häviävät palkansaajille. Myös liikunta-aktiivisuuden ja diabetesriskin osalta palkansaajat ovat yrittäjiä paremmassa asemassa. Sen sijaan ravitsemuksen, alkoholinkäytön, tupakoinnin, terveydentilan, unen, stressin ja kehon painon osalta yrittäjät ovat likimain samassa tilanteessa kuin palkansaajat.

1.5 Yrittäjän työterveys ja sosiaaliturva Suomessa

Työterveyshuollon järjestäminen yksityisyrittäjille on Wibomin (2011) mukaan haasteellista. Suomen Yrittäjien tekemän selvityksen (Yrittäjän työterveyshuolto 2009) mukaan vain reilu kolmannes yrittäjästä on järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Keskiuurissa yrityksissä työterveyshuolto on järjestettynä käytännössä kaikilla yrittäjillä, mutta pienissä 10–49 hengen yrityksissä enää yhdeksällä kymmenestä. Yrityskoon pienentyessä myös yrittäjän työterveyshuollon järjestämisaste laskee. 2-10 henkeä työllistävissä mikroyrityksissä työterveyshuolto on järjestettynä vain kolmella viidestä yrittäjästä. Yksinyrittäjästä vain viidennes on järjestänyt työterveyshuollon. Työterveyshuollon järjestämisaste kasvaa yrittäjän iän ja yrittäjävuosien karttuessa. Yleisimmät syyt työterveyshuollon puuttumiselle ovat yrittäjän tietämättömyys, liian suuret kustannukset, muiden terveystalvelujen käyttäminen sekä hyväksi koettu terveys. Mikroyrittäjät hankkivat työterveyshuollon useimmiten terveystalveluksista. Kaksi viidestä yrittäjästä kokee työterveyshuollon vaikuttaneen omaan jaksamiseen paljon tai jonkin verran. Vajaa kolmannes arveli työterveyshuollon vaikuttaneen jaksamiseen vain vähän. Kaksi viidestä yrittäjästä arvioi, että työterveyshuollon järjestäminen on parantanut yrityksen tuottavuutta paljon tai jonkin verran. Toisaalta kolmannes Suomen Yrittäjien kyselyyn vastanneista yrittäjästä oli sitä mieltä, että työterveyshuollon järjestäminen ei paranna tuottavuutta lainkaan. Vanhemmat ja pitempää yrittäjänä toimineet näkevät työterveyshuollon järjestämisen kuitenkin vaikuttavan myönteisesti jaksamiseen ja yritystoiminnan tuottavuuteen.

Yrittäjän sosiaaliturva pohjautuu YEL-vakuutuksessa ilmoitettuun YEL-työtuloon ja koostuu sairauspäivärahasta, työttömyysturvasta, tapaturmavakuutuksesta sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahasta. Sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden perusteella sairausajan päivärahaan on oikeus niillä yrittäjillä, jotka asuvat pysyvästi Suomessa ja ovat 18–67-vuotiaita. Vahvistettu YEL-työtulo määrittää yrittäjän sairauspäivärahan

suuruuden. Jos yrittäjä on myös työsuhteessa ja saa palkkatuloa, myös se lasketaan mukaan päivärahan perusteena olevaan työtuloon. Yrittäjä voi liittyä työttömyyskassaan, kun YEL-työtulo on vähintään 8 520 euroa vuodessa. Työttömäksi jääneille kassan jäsenille maksetaan ansiosidonnaista päivärahaa. Lakisääteinen tapaturmavakuutus kattaa yrittäjälle työssä, työpaikalla ja työmatkalla sattuneet tapaturmat sekä työn aiheuttamat ammattitaudit. Jos yrittäjä ei kuulu lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin, hän voi hankkia itselleen vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen. Yrittäjän äitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahan suuruus määräytyy vahvistetun YEL-työtulon perusteella. Yrittäjällä ja hänen puolisoillaan on oikeus myös osittaiseen vanhempainrahaan, jos he tekevät osa-aikatyötä vanhempainrahakauden aikana. (Etera 2014)

2 Aineisto ja menetelmät

2.1 Kysely

Kysely toteutettiin syys-lokakuun vaihteessa 2013 Nivala-Haapajärven ja Haapaveden-Siikalatvan seutukuntien alueella käyttäen selainpohjaista Webropol -kysely- ja tiedonkeruusovellusta. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse kohdealueiden yrityksille (N=1111), mutta vastauksia pyydettiin vain mikroyritysten vetäjiltä seuraavin saatesanoin:

Arvoisa yrittäjä

Oulun yliopisto ja Oulun Eteläisen instituutti selvittävät Nivala-Haapajärven ja Haapaveden-Siikalatvan alueen yritysten toimintaympäristöä ja yrittäjien hyvinvointia. Yrittäjän hyvinvointi on menestyvän yritystoiminnan edellytys.

Tutkimusaineistoa ja -tuloksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäistä yrittäjää tai yritystä voi tunnistaa aineistosta. Tutkimuksen rahoittaa Keskipiste-Leader ry ja Oulun yliopisto.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 10 minuuttia. Pyydämme osallistumaan kyselyyn, jos yrityksessäsi työskentelee tällä hetkellä 1–9 henkilöä. Tuloksia hyödynnetään alueen yritysten toimintaedellytysten parantamisessa.

Kyselyä suunniteltaessa tavoitteena oli, siitä tulisi mahdollisimman lyhyt ja vain tärkeimpiin asioihin keskittyvä. Taustatietojen (työntekijöiden määrä, liikevaihto vuonna 2012 ja toimiala) lisäksi lomakkeessa kysyttiin työn imuun liittyviä tekijöitä (Työn imu 9 -kysely; Hakanen 2009) sekä yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Työn imu 9 -kysely otettiin osaksi mikroyrittäjien hyvinvointia ja jaksamista Oulun Eteläisen alueella selvittävään kyselyyn, koska työn imu on yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin, työn imun käsite on määritelty selkeästi ja siihen liittyvä mittausmenetelmä on validoitu tieteellisesti suomen kielellä (Hakanen 2009). Työn imulla tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Se ei ole flown kaltainen hetkellinen ja tarkasti kohdentuva huippukokemus, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila,

paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta. (Hakanen 2009)

Yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät tekijät (ammatillinen osaaminen, taito laittaa asioita tärkeysjärjestykseen, taito jakaa vastuuta, työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino, tulevaisuudennäkymät, työntekijöiden ammatillinen osaaminen, taloudelliset resurssit, yhteistyöverkosto, yrityksen sijainti, työvoiman saatavuus, verotus, politiikka ja lainsäädäntö) valittiin kyselylomakkeeseen kirjallisuuden ja tutkijoiden kokemusten perusteella. Kysymyslomakkeen lopussa oli kohta, johon oli mahdollista kirjoittaa lisätietoja johonkin kysymykseen liittyen tai kertoa sellaisista huomionarvoisista yrittäjän työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvistä seikoista, jotka jäivät kyselylomakkeen kysymysten kautta selvittämättä.

2.2 Haastattelut

Haastattelut tehtiin 14.–16.10.2013 Nivalan, Haapajärven, Haapaveden, Siikalatvan, Pyhännän ja Kärsämäen kunnissa. Haastatteluihin osallistui kymmenen yrittäjää. Tavoitteena oli selvittää yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä sekä kerätä ideoita ja ehdotuksia seutukunnan yritysten toimintaympäristön ja -edellytysten kehittämiseksi. Empiirinen aineisto kerättiin käyttäen puolistrukturoituja avoimia haastattelukysymyksiä (Qu ja Dumay 2011). Haastatteluja varten laadittiin etukäteen luettelo sellaisista kysymyksistä (ks. liite), jotka kirjallisuuden ja tutkijoiden arvion perusteella liittyvät yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen. Etukäteen laaditut kysymykset varmistivat, että keskeisiä aiheita käsiteltiin kaikissa haastatteluissa. Niiden lisäksi tutkija esitti myös uusia kysymyksiä ja pyysi tarkennuksia esitettyihin näkemyksiin.

Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 10 tuntia 48 minuuttia, keskimääräinen haastattelun kesto oli hieman yli tunti. Osallistujista neljä oli yksinyrittäjiä ja loput työllistivät itsensä lisäksi yhdestä neljään henkilöä. Haastateltujen yrittäjien ikä vaihteli 32 vuodesta 68 vuoteen ja oli keskimäärin hieman vajaa 50 vuotta. Yritysten liikevaihto vaihteli 30 000 eurosta 400 000 euroon. Kolme haastatelluista yrittäjistä oli miehiä. Kuudella yrittäjällä oli halukkuutta kasvattaa liiketoiminnan volyymiä. Yrittäjät tuottivat majoituspalveluihin, kalustevuokraukseen, hierontaan, kampaamotoimintaan, vähittäiskauppaan, ratsastukseen sekä sosiaalipalveluihin liittyviä palveluja. Haastatteluun osallistuneiden yrittäjien taustatiedot on koottu taulukkoon 3.

Taulukko 3. Haastatteluun osallistuneiden yrittäjien taustatiedot.

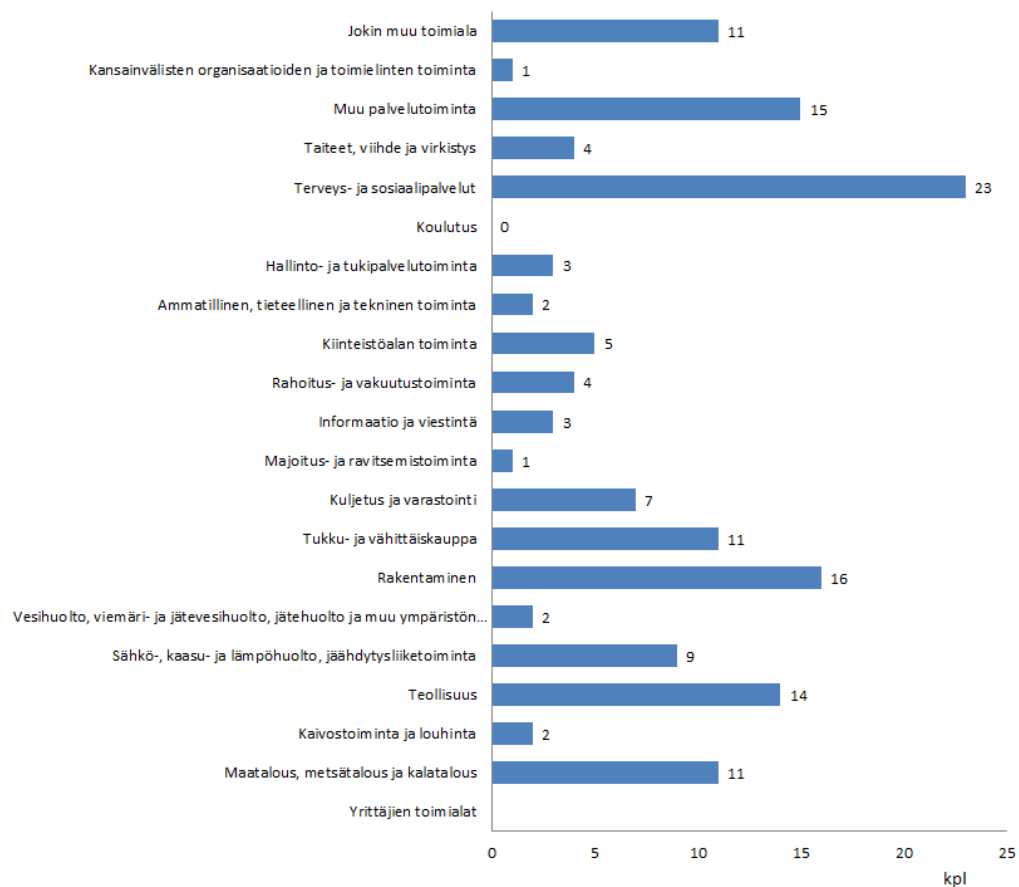
Yrittäjä No.	Yrittäjän Ikä	Työntekijöiden määrä	Palvelutarjonta
1	49	2	sosiaalipalvelut
2	42	1	ratsastuskoulu
3	44	1	hieronta
4	62	2	kalustevuokraus
5	60	2	kalustevuokraus
6	53	1	kampaamo
7	44	2	vähittäiskauppa
8	45	3	vähittäiskauppa
9	68	1	majoitus- ja ravitsemistoiminta
10	32	5	majoitus- ja ravitsemistoiminta

Haastatteluaineisto litteroitiin ja sen analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia (Elo ja Kyngäs 2008). Litteraatioiden sisältämät merkityssuhteet ja painotukset tunnistettiin lukemalla tekstit useaan kertaan. Huomiota kiinnitettiin myös haastateltujen käyttämiin ilmaisuvoimaisiin ja paljastaviin lauseisiin. Tutkimuksen kannalta mielenkiintoiset kommentit poimittiin erilleen ja muutettiin yleiskielisiksi väitteiksi, havainnoiksi tai asennoitumista kuvaaviksi toteamuksiksi. Tämän jälkeen niistä muodostettiin havaittujen samankaltaisuuksien ja keskinäisten riippuvuuksien perusteella kategoriat. Aineiston käsittelyssä käytettiin QSR NVivo 10 ohjelmistoa. Tutkimusote on induktiivinen eli tavoitteena on empiirisen aineiston pohjalta luoda uutta ymmärrystä mikroyrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvistä tekijöistä.

3 Tulokset

3.1 Kysely

Vastauksia kyselyyn saatiin kaikkiaan 146 eli vastausprosentiksi tuli 13,1. Osa vastauksista (20 kpl) oli kuitenkin poistettava aineistosta, koska ne eivät täyttäneet yritysten työntekijöiden määrälle (enintään 9 henkilöä) tai liikevaihdolle (alle kaksi miljoonaa euroa) asetettuja kriteerejä. Näin lopulliseksi kyselyyn osallistuneiden määräksi tuli 126. Avoimeen kysymykseen vastasi 18 yrittäjää. Näistä vastauksista kahdeksan täydensi yritysten taustatietoja ja kymmenen vastausta liittyi yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien toimialajakauma on esitetty kuvassa 5 Tilastokeskuksen toimialaluokituksen TOL 2008 mukaan.



Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien toimialajakauma.

3.1.1 Työn imu

Kyselyyn osallistuneiden yrittäjien työn imua mitattiin Työn imu 9 -kyselylomakkeella, jossa kolme ensimmäistä kysymystä mittaa tarmokkuutta. Korkeat pisteet tarmokkuudessa tarkoittavat, että kyseinen työntekijä on useimmiten energinen, innostunut ja sisukas työssään. Matalat pisteet viittaavat siihen, että työntekijä ei yleensä ole erityisen tarmokas, innostunut eikä sisukas työssään. Kolme keskimmäistä kysymystä mittaavat työlle omistautumista. Korkeat pisteet omistautumisessa kertovat, että työntekijä samastuu työhönsä, koska voi kokea työnsä merkityksellisenä, inspiroivana ja haastavana. Lisäksi hän on useimmiten ylpeä ja innostunut työstään. Matalat pisteet omistautumisessa viittaavat siihen, että vastaaja ei yleensä koe työtään merkitykselliseksi, inspiroivaksi eikä haasteelliseksi eikä siten samastu työhönsä. Hän on myös vain harvoin ylpeä tai innostunut työstään. Korkeat pisteet uppoutumisessa tarkoittavat, että työntekijä on usein tyytyväisenä syventynyt ja uppoutunut työhönsä, niin että hänen on vaikea irrottautua työstä ja aika kuluu kuin siivillä. Matalat pisteet uppoutumisessa kertovat, että työntekijä ei yleensä koe syventyvänsä ja uppoutuvansa työhönsä. Kyselylomakkeessa tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista arvioidaan asteikolla, jossa on arvoja nolasta kuuteen. Numeroarvot sanallistetaan kyselylomakkeessa seuraavasti:

- 0 = ”ei koskaan”
- 1 = ”muutaman kerran vuodessa”
- 2 = ”kerran kuussa”
- 3 = ”muutaman kerran kuussa”
- 4 = ”kerran viikossa”
- 5 = ”muutaman kerran viikossa” ja
- 6 = ”päivittäin”

Työn imusta voidaan laskea neljä keskiarvoihin perustuvaa tunnuslukua, eli työn imu -summamuuttujalle sekä erikseen kolmelle työn imun ulottuvuudelle. Saatuja keskiarvoja on mahdollista verrata viitetietoihin (ks. Hakanen 2009) valitsemalla parhaiten vertailukelpoiselta tuntuva tutkimusaineisto vertailukohdaksi. Tässä selvityksessä Työn imu 9 -kyselyyn kelvollisia vastauksia saatiin 125 yrittäjältä. Vastaukset sijoittuivat kaikkien työn imun ulottuvuuksien osalta lähelle arvoa 5 eli vastaajat näyttäisivät kokevan työn imua keskimäärin muutaman kerran viikossa. Työn imu 9 -kyselyn tulosten muuttujakohtaiset keskiarvot on esitetty kuvassa 6. Taulukossa 4 on esitetty työn imua koskevien vastausten prosenttijakaumat.



Kuva 6. Työn imu 9 -kyselyn tulokset yksittäisten väittämien osalta.

Taulukko 4. Työn imu 9 -kyselyn tulokset prosenttijakaumana.

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	1 %	4 %	3 %	10 %	4 %	41 %	38 %
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	1 %	6 %	2 %	10 %	6 %	39 %	38 %
Olen innostunut työstäni.	2 %	2 %	2 %	11 %	2 %	23 %	58 %
Työni inspiroi minua.	2 %	3 %	2 %	10 %	9 %	22 %	52 %
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	3 %	6 %	5 %	4 %	10 %	26 %	46 %
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	1 %	3 %	2 %	4 %	4 %	29 %	57 %
Olen ylpeä työstäni.	2 %	3 %	1 %	6 %	6 %	17 %	65 %
Olen täysin uppoutunut työhöni.	4 %	4 %	1 %	8 %	12 %	33 %	38 %
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	2 %	4 %	0 %	6 %	5 %	31 %	52 %

Yksittäisten väittämien lisäksi vastauksista laskettiin tunnusluvut kolmelle työn imun ulottuvuudelle eli tarmokkuudelle (4,79), omistautumiselle (5,09) ja uppoutumiselle (5,00), sekä työn imun summamuuttujalle (4,96).

3.1.2 Hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden nykytila ja tärkeys

Kyselyyn osallistujia pyydettiin arvioimaan yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden tärkeyttä (taulukko 5) ja nykytilaa (taulukko 6). Taulukoissa on esitetty vastausten lukumäärät viiden vastausvaihtoehdon välillä sekä vastausten

keskiarvot. Taulukossa 5 vastausvaihtoehdot olivat 1=Ei lainkaan tärkeä, 2=Ei kovinkaan tärkeä, 3=Melko tärkeä, 4=Tärkeä ja 5=Erittäin tärkeä. Taulukossa 6 vastausvaihtoehdot olivat 1=Heikentää huomattavasti, 2=Heikentää jonkin verran, 3=Ei vaikutusta, 4=Parantaa jonkin verran ja 5=Parantaa huomattavasti.

Taulukko 5. Mikroyrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden tärkeys.

	n	Tärkeys					Keskiarvo
		1	2	3	4	5	
Ammatillinen osaaminen	144	0	2	6	53	83	4,51
Taito laittaa asioita tärkeysjärjestykseen	144	1	1	9	57	76	4,43
Työntekijöiden ammatillinen osaaminen	139	10	5	17	43	64	4,05
Taito jakaa vastuuta	144	2	6	22	60	54	4,10
Yhteistyöverkosto	144	1	12	28	46	57	4,01
Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	143	0	3	21	47	72	4,31
Taloudelliset resurssit	144	1	3	15	48	77	4,37
Tulevaisuudennäkymät	144	0	2	22	58	62	4,25
Yrityksen sijainti	143	5	32	28	50	28	3,45
Työvoiman saatavuus	140	10	21	32	46	31	3,48
Lainsäädäntö	143	7	24	35	38	39	3,55
Politiikka	144	18	37	32	27	30	3,10
Verotus	144	6	18	37	39	44	3,67

Taulukko 6. Mikroyrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen tällä hetkellä vaikuttavat tekijät.

	n	Nykytila					Keskiarvo
		1	2	3	4	5	
Ammatillinen osaaminen	145	0	6	9	40	90	4,48
Taito laittaa asioita tärkeysjärjestykseen	145	2	10	7	53	73	4,28
Työntekijöiden ammatillinen osaaminen	142	2	12	27	56	45	3,92
Taito jakaa vastuuta	145	14	22	19	30	60	3,69
Yhteistyöverkosto	145	13	26	18	49	39	3,52
Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	143	1	5	34	42	61	4,10
Taloudelliset resurssit	145	18	28	12	32	55	3,54
Tulevaisuudennäkymät	144	4	10	25	58	47	3,93
Yrityksen sijainti	144	6	18	50	41	29	3,48
Työvoiman saatavuus	144	4	24	62	30	24	3,32
Lainsäädäntö	145	25	45	45	15	15	2,66
Politiikka	145	22	39	65	9	10	2,63
Verotus	145	24	43	50	17	11	2,64

3.1.3 Vastaukset avoimiin kysymyksiin

Kyselyyn osallistuneista 145 yrittäjästä 21 eli vajaa 15 prosenttia käytti hyväkseen mahdollisuutta kirjoittaa vapaamuotoista tekstiä kyselylomakkeeseen. Osa vapaamuotoisesta tekstistä täydensi muita kyselylomakkeessa kysytyjä tietoja tai ei liittynyt varsinaisesti tutkimuskysymykseen. Tällaiset vastaukset on tässä jätetty raportoimatta. Yrittäjien työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät kommentit sen sijaan on seuraavassa esitetty lähes alkuperäisessä muodossa. Joitain kommentteja on hieman muokattu helpommin luettavaan muotoon. Muutokset on kaikissa tapauksissa tehty siten, että alkuperäinen viesti on muuttunut mahdollisimman vähän.

”Suomella ei ole varaa tällaiseen holhoamiseen, vastikkeettomaan tukeen ja yksilön vastuun vähentämiseen asioissa, jotka kuuluvat yksilölle.”

”Kunta vääristää kilpailua omalla tuotannollaan ja päätöksillään ja paskat välittää yrittäjistä. Pienilläkin kampanjoilla on merkitystä pienelle yrityksille. Se lamauttaa mielikuvituksen yrityksen kehittämisessä. Kunta ei mitenkään tule vastaan, jos yrittäjä ehdottaa palveluiden kehittämistä yksityistämisen suuntaan. ELY:n asioiden hoito on ala-arvoista ja lamauttavaa, jos aletaan kehittää jotain uutta, joka vähänkään kuuluu heidän tontille. Alueellamme leijuu mädäntyneen ja lahoamisen ja taantumman ilmapiiri.”

”Suomessa tuotteiden valmistaminen loppuu kokonaan, jos nykyinen politiikka jatkuu vielä kovin monta vuotta. Helpompi olisi tehdä konkurssi ja alkaa elämään sosiaaliturvalla sekä tehdä hieman pimeitä hommia välillä...”

”Valtion souvaaminen ja maailman taloustilanne laittaa yrittäjiä miettimään, mikä työ kannattaa ja mikä ei. Miksi rehkiä hullun lailla, jos esimerkiksi verotus kiristyy, ei ole työttömyysturvaa yrittäjällä jne. Miksi laittaa itseään likoon, jos työntekijänä on kuitenkin hyvä työttömyysturva. Yrittäjä kuitenkin työllistää ja maksaa vero- ja vakuutusmaksuja. Kun yrittäjä jää työttömäksi, hän joutuu leipäjonoon! Tuntuu kuin imettäisiin kuiviin. Pitäisiköhän alkaa työntekijäksi.. ainakin olisi työttömyysturva.”

”Vaatimukset sertifikaateista, CE-merkinnöistä yms. ovat tämän ajan keisarin uudet vaatteet.” Niistä tulevat kustannukset ovat täysin verrattavissa suojelurahaan. Tällainen vie voimat ja tappaa kaiken innon työhön.”

”Alv-verotuksen poukkoilu ja lyhytnäköinen yrityspolitiikka hapantaa mielialaa.”

”Byrokratia ja EU-direktiivit tappaa yrittäjyyden ja on erittäin kallista ylläpitää. Kuluttajahan kaiken lopulta maksaa.”

”Kateus ja henkisesti takapajuinen ilmapiiri rasittaa eniten. Kun koittaa vapaa-aika, on paikkakunnalta poistuttava jotta saa huokaistua.”

”Pienyrittäjällä, joka alkaa olla iäkäs (täytän kohta 60 v.), ei ole tällä hetkellä huutia panostaa yritykseen, kuin sen verran, että selviää päivästä toiseen.”

3.2 Haastattelut

Yrittäjien haastatteluissa käytettiin etukäteen valmisteltua keskustelurunkoa (Liite 1), jossa kysymykset jakautuvat viiteen kategoriaan: työ, yrittäjä, lähityöyhteisö, viestintä

ja ulkopuoliset tekijät (ks. Sinisammal ym. 2012). Seuraavassa haastattelujen tulokset on raportoitu em. kategorioiden mukaisesti. Joitain kommentteja on hieman muokattu vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi tai kirjoitusvirheiden poistamiseksi. Muutokset on kaikissa tapauksissa tehty siten, että alkuperäinen viesti on muuttunut mahdollisimman vähän.

3.2.1.1 Työ

Mikä työssäsi on parasta?

Kahdeksan kymmenestä haastatellusta yrittäjästä kertoi yrittäjyyteen liittyvän itsenäisyyden olevan työnsä parhaita puolia. Itsenäisyydellä tarkoitettiin useimmin vapautta itse päättää omista työajoista. Myös työn suunnitteluun ja tekemiseen liittyvä vapaus miellytti.

No, se on se ehkä se mitä kaikki yrittäjät sanovat, oma vapaus. Saa itse päättää milloin tekee töitä ja milloin ei.

Parasta on ollut se, että olen saanut suunnitella työt itse.

Kaikki haastatteluun osallistuneet yrittäjät korostivat toimivansa mieluusti erilaisten ihmisten kanssa. Työskentely asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa koettiin palkitsevaksi ja työtä rikastavaksi. Uusien ihmisten tapaamista ja heidän kanssaan keskustelemista pidettiin suurena arvossa, ja asiakkaita haluttiin palvella mahdollisimman hyvin. Asiakkailta nähtiin olevan myös tärkeä rooli palautteen antamisessa yrittäjän työstä.

Parasta on, kun on tyytyväisiä asiakkaita.

Vuosien ja kokemuksen myötä olen tullut rohkeammaksi. Alkuvuosina olin paljon ujompi asiakkaiden kanssa. Nyt nautin asiakkaista. Jutellaan ja keskustellaan aamupalalla.

Myös työ itsessään oli kaikista haastatelluista yrittäjistä antoisaa, koska se lähes päivittäin tarjosi uusia haasteita, onnistumisen kokemuksia sekä mahdollisuuden toteuttaa omia pyrkimyksiä. Monet haastatelluista yrittäjistä olivat luontaisesti uteliaita ja oppimishaluisia, ja työ tarjosi heille jatkuvasti uusia mielenkiintoisia sosiaalisia tilanteita ja oppimismahdollisuuksia.

Juhlakampaukset ovat haasteellisia. Kun niissä onnistuu... se on taidetta!

Asiakkaitten sairauksista ja ongelmista oppii paljon enemmän kuin kirjoista tai netistä.

Saa kontakteja, elämäntarinoita ja tapahtumia... monenlaisia eväitä omaankin reppuun.

Mikä työssäsi on ikävintä?

Monet haastatteluun osallistuneet yrittäjät pitivät alituista kiirettä työnsä ikävimpänä puolena. Kiireeseen liittyi usein tunne siitä, ettei ennätä tehdä kaikkea sitä mitä pitäisi tehdä. Useat yrittäjät joutuivat tekemään jatkuvasti pitkiä työpäiviä. Muutamat käyttivät myös iltoja ja viikonloppuja työntekoon. Pääsääntöisesti haastatellut yrittäjät pitivät työtään hyvin sitovana ja lyhyidenkin lomajaksojen järjestäminen koettiin hankalaksi.

On niin hirveästi työtä, että jatkuvasti on sellainen olo ja tunne, että jotakin on tekemättä. On jatkuva paine... ja sellainen kiireentuntu ja stressi. Se on kaikista tymeintä, että ei oikeasti kerkiä tehdä kaikkea mitä pitäisi.

Tässä työssä on sellainen ikävä puoli, että se on hyvin sitovaa.

Toinen haastatteluissa tyypillisesti puheeksi otettu yrittäjyyteen liittyvä ikävä piirre oli taloudellinen epävarmuus. Ansiot vaihtelivat kuukausittain ja eräillä aloilla myös vuodenaikojen kierron myötä. Omaan yritykseen liittyvä taloudellinen tilanne huolestutti useita yrittäjiä. Kun yhdestä vuodesta oli selvitty, mielenpohjalla kyti jo huoli miten seuraavasta selvitään. Yrittäjien oma jaksaminen ja terveydentila liittyivät kiinteästi yritysten taloudelliseen menestykseen. Erityisesti yksinyrittäjät tiedostivat selkeästi ansaintamahdollisuuksien voimakkaan riippuvuuden omasta jaksamisesta ja terveydentilasta.

Henkisesti rasittaa se epävarmuus... kun yhdestä talvesta on selvitty, niin heti alkaa uusi punnerrus siitä, että olisi taas riittävästi kauppoja ja liikevaihtoa.

Jos et jaksa tai jos sairastut, tämä menee heti nurin.

Lisäksi yrittäjät kertoivat erilaisista työhön liittyvistä ikävistä piirteistä. Monet näistä ovat luonteeltaan sellaisia, joihin ei juuri voi vaikuttaa, ja jotka liittyivät tiettyyn toimialaan tai yrittäjän omaan luonteenlaatuun ja asennoitumiseen. Muutamat haastatelluista kertoivat inhoavansa kaikenlaisia paperitöitä ja byrokratiaa yli kaiken. Säätila vaikutti joillain aloilla ratkaisevasti asiakkaiden ostokäyttäytymiseen ja päätöksentekoon, ja sitä kautta aiheutti eräille yrittäjillä merkittävän liiketoimintaan liittyvän epävarmuustekijän. Eläinten kanssa työskentelyyn liittyi myös epävarmuustekijöitä. Eläin saattoi sairastua tai aiheuttaa yrittäjän loukkaantumisen. Eräs yrittäjä oli allergisoitunut työssä käyttämilleen kemikaaleille.

Paperihommista en hirveästi välitä, mutta se on pakollinen paha.

Säät, ilmat. Me ollaan niin niitten armoilla.

Mikä merkitys työympäristöllä on hyvinvoinnille?

Useat haastatelluista yrittäjistä työskentelivät ainakin osan työajastaan ulkona. Vaikka säiden vaihtelut aiheuttivat osaltaan epävarmuutta, ulkona ja erityisesti luonnossa työskentelyä pidettiin useimmiten työhön liittyvänä miellyttävänä piirteenä tai jopa voimanlähteenä.

En yksinkertaisesti pystyisi istumaan toimistossa.

Minulle on hirveän tärkeää, että on ikkuna ulos, että on luonnonvaloa ja näen luontoa.

Kaikki haastatteluun osallistuneet yrittäjät korostivat työrauhan ja työpaikan viihtyisyyden merkitystä. Ne yrittäjät, joilla oli vakituinen työtila tai toimipiste, olivat tehneet erilaisia järjestelyjä parantaakseen työympäristön viihtyisyyttä. Hieroja käytti rauhoittavaa musiikkia asiakastapaamisten aikana. Toinen vähittäiskauppaa harjoittavista yrittäjistä oli järjestänyt kauppatavarat pyörillä liikuteltaville hyllyille voidakseen helposti muuttaa myymälän järjestystä. Kalustevuokraajan työn raskauteen ja sujumiseen vaikutti ratkaisevasti se alati vaihteleva ympäristö, jonne vuokrattavat kalusteet kuljetettiin ja pystytettiin ja käytön jälkeen taas purettiin takaisinkuljetusta varten.

Me ollaan yritetty mahdollisimman paljon laittaa tätä viihtyisäksi.

Sellainen nurmikenttä, jossa ei ole hanhenpaskaa on parempi.

Työpaikkaan viitattiin monissa haastatteluissa ”toisena kotina”, mikä liittyy osaltaan yrittäjien pitkiin työpäiviin, mutta joissain tapauksissa myös kodinomaisen ympäristön tietoiseen rakentamiseen. Kampaamoyrittäjä tarjosi asiakkaille kahvia ja pientä

purtavaa. Toinen kauppias oli aikaisemmin asunut liikekiinteistössä, jossa edelleen oli valmius ruoan valmistukseen ja erilaisten tarjoilujen järjestämiseen.

Se on tavallaan toinen koti meille.

Muutenkin tänne saa tulla, ei vain kampaamoasioille... jos joku haluaa tulla porisemaan kahvikupin ääreen.

Millä keinoilla hallitset työhön liittyvää epävarmuutta?

Työhön liittyvä epävarmuus ilmeni suurimmalla osalla haastatelluista yrittäjistä sekä tulojen epäsäännöllisyytenä että euromääräisenä vaihteluna. Tämän seurauksena monet yrittäjät olivat kartuttaneet eräänlaisen puskurirahaston, jonka turvin oli mahdollista sinitellä niukkojen aikojen yli. Muutamat yrittäjät eivät olleet koskaan olleet palkkatöissä. Tällaiset yrittäjät pitivät ansioiden vaihtelua luonnollisena yrittäjyyteen liittyvänä ilmiönä, josta ei tarvinnut huolestua. Muutama haastatteluun osallistunut yrittäjä pyrki palvelemaan kutakin asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla ja siten sulkemaan rahahuolet pois tietoisista ajatuksista.

Minulla ei ole ikinä ollut säännöllistä ansiotuloa ja olen tottunut siihen. Yhtenä kuukautena ansaitseen enemmän ja toisena kuukautena vähemmän. Sillä tavalla pitää varautua, että tilillä on jonkin verran rahaa pahan päivän varalle.

Eräällä yksinyrittäjällä on kaksi eri alan yritystä, toinen kesäkaudelle ja toinen talvikaudelle. Tämä järjestely tarjosi virkistävää vaihtelua, mahdollisuuden liiketoimintaan kahdella erilaisella tavalla sekä laajan ystävä- ja tuttavaverkoston, jonka kautta sai erilaisissa tilanteissa tarvittavaa tietoa ja apua. Yksi haastatelluista yrittäjistä pyrki yksityiskohtaisesti etukäteen sopimaan ja varmistamaan eri osapuolten kanssa, että suunniteltu työkeikka sujuisi kitkatta ja ilman yllätyksiä. Erään toisen yrittäjän epävarmuudentorjuntastrategiana oli laatia erilaisia varasuunnitelmia siltä varalta, että jokin liiketoimi ei onnistuisikaan suunnitellulla tavalla.

Kaikki pitää varmistaa etukäteen. Aika ja paikka, että sovitut asiat ovat kunnossa, että työporukka tulee ja traktorit tulevat, että sähkö on ja... Äkkiä menee muutama tunti, kun aletaan hakea sähköä jostain puolen kilometrin päästä. Erityisen tärkeää varmistaminen on silloin, jos mennään jonnekin kauemmas.

Haastatellut yrittäjät välttivät riskejä sekä työssä että vapaalla. Tapaturmavakuutus nähtiin yhdeksi keinoksi hallita omaan terveyteen liittyviä riskejä. Eräs yrittäjä oli luopunut lasketteluharrastuksesta välttääkseen rinteessä kaatumisesta mahdollisesti seuraavan loukkaantumisen ja siitä seuraavan ansioiden menetyksen.

3.2.1.2 Yrittäjä

Mikä on hyvinvointisi tällä hetkellä asteikolla 1-10?

Haastatteluun osallistuneita yrittäjiä pyydettiin arvioimaan omaa hyvinvointia asteikolla yhdestä kymmeneen. Asteikon ääripäät edustivat hyvinvoinnin ääri-ilmiöitä siten, että ykkönen viittasi hyvinvoinnin kannalta erittäin heikkoon tilanteeseen ja kymppi erittäin hyvään tilanteeseen. Keskimäärin hyvinvointi arvioitiin sijoittuvan asteikolla kohtaan 6,7 (keskihajonta 2,4). Puolet yrittäjistä arvioi hyvinvointinsa olevan kahdeksan tai parempi. Yleisin arvio omasta hyvinvoinnista oli 8. Kaksi alhaisimman arvion tehnyttä yrittäjää (hyvinvointiarviot 2 ja 4) olivat hyvin uupuneita.

Mitä pitäisi tehdä, että hyvinvointisi paranisi?

Kun yrittäjät olivat arvioineet hyvinvointiaan (ks. ed. kysymys), aiheen parissa jatkettiin kysymällä mitä he itse voisivat tehdä hyvinvoinnin parantamiseksi. Lähes kaikki yrittäjät (8/10) kaipasivat enemmän vapaa-aikaa. Moni haastateltu tosin kertoi, että vapaallakin usein hoidettiin yrityksen toimintaan liittyviä paperitöitä. Pisimmän työuran tehnyt yrittäjä (yksinyrittäjänainen 68v), kaipasi rauhallisempaa työtahtia voimien vähetessä, mutta kertoi samalla iloitsevansa asiakkaiden kohtaamisista ja keskusteluista näiden kanssa. Useissa haastatteluissa toive enemmästä vapaa-ajasta liitettiin hiipuneen liikuntaharrastuksen elvyttämiseen tai uuden liikuntaharrastuksen aloittamiseen. Liikunnan puute koettiin yleisesti elämänlaatua heikentäväksi tekijäksi.

Edes yksi vapaapäivä kerran kuussa olisi ihan ok.

Ajanhallintaan ja työtehtävien priorisointiin liittyvät kysymykset pyörivät kaikkien haastateltujen yrittäjien mielissä. Osa haastatteluun osallistuneista yrittäjistä kertoi uran alkuvaiheessa olleensa liaksi asiakkaiden oikkujen ja päänäpistöjen vietävissä, mutta oppineensa myöhemmin asettamaan selkeät rajat esimerkiksi työaikojen suhteen. Ydinliiketoimintaan keskittymisen ja vähemmän tärkeiden askareiden karsimisen nähtiin parantavan yrittäjän hyvinvointia. Useat yrittäjät korostivat, että hyvinvointi riippuu omista päätöksistä. Oma jaksaminen ja osaaminen koettiin usein kuitenkin riittämättömiksi.

Varsinkin aloittava yrittäjä saattaa tehdä sen virheen, että antaa asiakkaan viedä.

Loppupeleissä kaikki on itsestä kiinni.

Enimmäkseen olen itse pullonkaulana yrityksen toiminnan kehittämisessä. Toivoisin, että saisin otettua uudet ohjelmat käyttöön ja tehtyä edes rästityöt... on niin paljon rästitöitä.

Useat haastatteluun osallistuneet yrittäjät kertoivat olevansa nykyisessä roolissaan melko yksinäisiä. Asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa ei ole mahdollista puhua kaikista mieltä askarruttavista kysymyksistä. Jonkinlainen vertaistuki tai sparraus koettiin tarpeelliseksi, mutta käytännössä hankalaksi järjestää. Haastatteluun osallistuneet olivat enimmäkseen ulospäin suuntautuneita ja olivat mieluusti tekemisissä toisten ihmisten kanssa. Kohtaamiset asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa olivat yleensä miellyttäviä ja palkitsevia kokemuksia.

Sellaista olen jo pitkään suunnitellut, että hankkisi jonkinlaisen keskustelukumppanin... tai kehittäjän tai sparraajan. Mutta se on niin vaikea toteuttaa.

Muutenkin tänne saa tulla... ei pelkästään kampaamoasioille, vaikka vaan porisemaan kahvikupin ääreen.

Miten huolehdit itsestäsi?

Ajanpuutteesta huolimatta haastatteluun osallistuneilla yrittäjillä oli erilaisia harrastuksia. Kävely- tai juoksulenkillä käynti ja lemmikkieläimen ulkoilutus mainittiin useimmin. Eläimillä koettiin olevan myös terapeuttista vaikutusta. Muutamat yrittäjät hiljentyivät ja rauhoittuivat joko sisätiloissa tai metsässä, esimerkiksi nuotion ääressä. Muita haastatteluissa mainittuja keinoja karistaa työhön liittyvät asiat mielestä olivat hieronnassa käyminen, käsityöt, jumppa, ratsastus, metsätyöt, avantouinti ja laulaminen.

Haastatteluun osallistuneet yrittäjät tiedostivat riittävän unen merkityksen hyvinvoinnin kannalta. Kuitenkin vain muutama yrittäjä kertoi nukkuvansa riittävästi vuorokaudessa ja yksi kertoi ottavansa toisinaan myös päiväunet. Työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa pohdittiin useissa keskusteluissa. Vapaa-aikaa pidettiin tärkeänä paitsi

työstä toipumisen myös sosiaalisen elämän kannalta. Ymmärtäväinen keskustelukumppani koettiin hyvin tärkeäksi. Hyvinvointiin liittyvää tietoutta etsittiin kirjoista ja asiantuntijaluennoilta. Haastatteluun osallistuneiden yrittäjien ravitsemustottumuksissa ei ollut havaittavissa yhteisiä piirteitä. Vain muutama otti ruokailutottumukset puheeksi mainiten, että voisi syödä terveellisemminkin.

Väsymystä kyllä on.

Meillä on toisemme, niin että pystytään toisillemme vähän purkamaan.

Miten tunnistat haitallisen stressin?

Haitallinen stressi oli yrittäjille tuttu ilmiö. Kuusi yrittäjää haastatelluista kymmenestä tunnisti haitallisen stressin unettomuutena ja unenlaadun heikkenemisenä sekä siihen liittyvänä väsymyksen tunteena. Pitkään jatkuessaan stressi aiheutti yrittäjille myös hermostuneisuutta, tyytymättömyyttä, kätttyisyyttä, niska-hartiaseudun vaivoja, pääkipua ja sydänoireita. Liiallisella stressillä oli lamauttava vaikutus liiketoiminnan kehittämiseen. Stressin yltyessä yrittäjillä riitti voimia lähinnä rutiiniasioiden hoitamiseen. Joillain yrittäjillä liiallinen stressi ilmeni huolimattomuutena, virhearvioina, tavaroiden hukkaamisena ja kaiken tapahtuvan liiallisena tarkistamisena ja varmistamisena. Yksi yrittäjä oli käynyt terapiassa muistiklinikalla.

Pitkäaikainen stressi on minulla aiheuttanut jo sellaisen väsymyksen, että en enää jaksa välittää ihan kaikesta. Ihan suoraan sanottuna, kun stressi on tarpeeksi kauan päällä, niin tulee sellainen että ”fuuhh...”.

Huomaan illalla kotona etten tehnyt läheskään kaikkea mitä olisin voinut tehdä.

Vaikka hyvin tiedän mitä olisi pitänyt tehdä, sitä ei vaan oikein saa ryhdyttyä.

Miten pääset irti stressistä?

Kaksi haastatteluun osallistunutta yrittäjää oli siinä käsityksessä, että aika parantaa stressin. Muutamissa keskusteluissa tuotiin esiin näkemys, että etäisyyden ottaminen stressaavaan tilanteeseen joko vertauskuvallisesti tai konkreettisesti on hyödyllistä ja useimmiten auttaa löytämään toimivan ratkaisun. Yrittäjien puolisoilla ja läheisillä ystävillä on tärkeä rooli stressaavien tilanteiden käsittelyssä. Puolet haastatelluista yrittäjistä piti luottamuksellista keskustelua hyvänä tapana purkaa paineita. Osalla yrittäjistä oli lisäksi harrastuksia, jotka kokemuksen mukaan lievittivät stressiä. Esimerkkejä tällaisista harrastuksista ovat metsästys, mökkeily, energiahoidot, avantouinti, jumppa, lenkkeily ja lemmikkieläinten kanssa puuhailu.

Monesti ongelma ratkeaa sillä lailla, että otat siihen etäisyyttä, lähdet vaikka käymään jossain. Sitten huomaat että näinhän se kannattaa tehdä

Puhumalla. Minulla on ihania ystäviä, joiden kanssa voidaan puhua ne asiat läpi.

Meillä on kaksi koira. Ne on sellaisia stressin poistajia.

Stressikokemukset olivat saaneet yrittäjät kehittämään erilaisia työnhallintaan liittyviä ratkaisuja ja periaatteita. Haastatteluissa korostettiin työn ja vapaa-ajan tasapainon merkitystä. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei työkeikalle lähdetä vapaa-ajalla, vaikka asiakas siihen painostaisikin. Myös lomien virkistävää ja kuntouttavaa vaikutusta arvostettiin. Useat yrittäjät olivat kantapään kautta oppineet laittamaan asioita tärkeysjärjestykseen, koska työaika ei muutoin riitä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tärkeimmät asiat hoidetaan ensin ja huolellisesti. Vähemmän tärkeissä asioissa tyydytään vähemmän laadukkaisiin ratkaisuihin.

Loman jälkeen on aina enemmän intoa töissä. Hankaluutena kuitenkin on, että meitä on niin pieni porukka täällä... lomien järjestäminen on käytännössä vaikeaa.

Vähän sitä rimaa on alkanut laskemaan tietyissä asioissa.

Yritetään parhaamme ja sitten muuta ei voi.

Mistä hyvinvointiin liittyvästä aiheesta kaipaisit tietoa?

Kun haastatteluun osallistuneilta yrittäjiltä kysyttiin, mistä hyvinvointiin liittyvästä aiheesta he kaipaisivat enemmän tietoa, kaikki totesivat lyhyesti, että tietoa on saatavilla riittävästi. Tiedon löytämisessä tai sen ymmärtämisessä ei ole ongelmia.

Tietoa on kyllä saatavilla, kun sitä vaan viitsii hakea.

Mielestäni aika hyvin tiedän näitä juttuja.

Ongelmana on se toteutuspuoli.

Minkälaisia välineitä kaipaisit hyvinvoinnin kehittämisen tueksi?

Kolmannes haastatteluun osallistuneista yrittäjistä ei oikein osannut sanoa minkälainen väline tai menetelmä soveltuisi oman hyvinvoinnin ylläpitoon ja parantamiseen. Muutamissa keskusteluissa kaivattiin hyvinvointiin liittyviä asiantuntijaluentoja joko Oulun Eteläisen alueelle tai vaihtoehtoisesti televisioon. Vertaistukea pidettiin hyvänä keinona aktivoitua esimerkiksi liikuntaharrastusten parissa.

No ainahan minä tykkään kuunnella viisaampia ihmisiä.

Ehkä tarttis sen potkun perseelle.

Haastatteluissa esitettiin myös muutamia laajemmin yrittäjyyden problematiikkaan liittyviä ehdotuksia hyvinvoinnin parantamiseksi. Yrittäjille kaivattiin säännöllisiä terveystarkastuksia. Yrittäjien terveystarkastusten arveltiin soveltuvan hyvin myös konkretisoimaan kunnan tai seutukunnan yrittäjäystävällisyyttä, jonka toisinaan koettiin jäävän juhlapuheiden tasolle. Liiketoiminnan kehittämistä varten toivottiin perustettavaksi jonkinlaista yrittäjäpankkia, joka voisi myöntää lainoja markkinakorkoja edullisemmin.

Säännölliset terveystarkastukset olisivat tosi hyvä juttu.

Olisi kyllä hyvä, jos olisi pienillekin yrittäjille yrittäjäpankki, niin että ei tarvitsisi markkinakorolla hakea yrityslainaa.

Mitä yrittäjältä pitäisi kysyä työhyvinvoinnista?

Haastatteluun osallistuneilta yrittäjiltä kysyttiin, mikä olisi sellainen kysymys, joka pureutuisi yrittäjän hyvinvoinnin ytimeen. Seuraavaan luetteloon on koottu yhteenveto vastauksista:

- Onko mukavaa olla yrittäjä?
- Kuinka voit?
- Kuinka tyytyväinen olet tuloksiisi?
- Onko sinulla riittävästi omaa aikaa?
- Oletko onnellinen?

3.2.1.3 Lähityöyhteisö

Mitkä ovat tärkeimpiä taitoja töiden sujumisen kannalta?

Kysyttäessä töiden sujumisen kannalta tärkeimpiä taitoja, puolet haastatteluun osallistuneista yrittäjistä korosti ensimmäisenä sosiaalisia taitoja. Käytännössä tällä

tarkoitettiin kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa erilaisissa tilanteissa. Sosiaalisista taidoista koettiin olevan hyötyä paitsi työkavereiden kanssa työskennellessä, myös asiakkaiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa toimittaessa.

Kaikkien kanssa on tultava toimeen.

Lähes yhtä moni haastatteluun osallistunut yrittäjä korosti ajanhallintaan ja töiden priorisointiin liittyvien taitojen merkitystä. Ajanhallinta ja työtehtävien tärkeysjärjestykseen laittaminen mahdollistivat rajallisen työajan tehokkaan käyttämisen. Ajanhallinta liittyi monella yrittäjällä myös pohdintaan työn ja vapaa-ajan sopivasta suhteesta.

Mehän olemme aviopari... kun toinen sanoo, että nyt lopetetaan työasioista puhuminen, niin silloin lopetetaan.

Ammatillinen osaaminen mainittiin muodossa tai toisessa kaikissa haastatteluissa. Eri aloilla korostuivat erilaiset taidot ja ominaisuudet. Tietynlaista jämäkkyyttä sekä kykyä asettaa omat rajat pidettiin arvokkaina taitoina, sillä etenkin aloittava yrittäjä saattaa liiaksi antaa periksi asiakkaiden toiveille ja vaatimuksille. Hyvää mielialaa pidettiin tärkeänä asiakaspalvelutyön onnistumisen kannalta. Eräällä työpaikalla ammattitaidon yhtenä ilmenemismuotona pidettiin sitä, että satunnaista omaa pahaa oloa tai harmistusta ei purettu kollegoihin tai asiakkaisiin. Selkeä työnjako mainittiin useissa keskusteluissa yhtenä sujuvan työskentelyn edellytyksenä. Myös fyysinen kunto ja hyvinvointi, hyvä muisti, joustavuus ja epävarmuuden sietokyky, monen asian samanaikainen käsittely sekä kokemuksen myötä syntynyt rutiini töiden hoitamisessa olivat tekijöitä, joiden avulla työt saatiin sujumaan.

Työ täytyy nähdä laajempana kuviona. Kun yhtä hommaa tekee, niin samalla pitää miettiä jo seuraavaa päivää ja viikkoa.

Ei saa säikähtää minkäänlaisia olosuhteita.

Tässä työssä pitää olla jämäkkä. Lisäksi pitää olla tosi hyvä muisti.

Mikä on keskeisin haaste työyhteisön kehittämisessä?

Useimmin mainittu haaste työyhteisön kehittämisessä oli uuden työntekijän palkkaamiseen liittyvät kysymykset. Usea yksinyrittäjä haaveili ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta, muttei uskonut sitä mahdolliseksi.

Ei ole mitään mahdollisuuksia palkata työntekijää.

Muut työyhteisön kehittämiseen liittyvät kommentit olivat vähäisiä ja hajanaisia. Yhteisten vapaa-ajan rientojen arveltiin vahvistavan työpaikan yhteishenkeä. Eräässä yrityksessä oli työn alla sisäisen vastuunjaon ja työroolien selkeyttäminen.

3.2.1.4 Viestintä

Miten edistät sujuvaa viestintää?

Useimmat haastatelluista yrittäjistä käyttivät sähköpostia työasioiden hoitamiseen. Sähköpostin hyväksi ominaisuudeksi mainittiin, että tärkeät asiat pysyvät tallessa sen avulla. Huono puoli oli, että sähköpostiviestejä tulee usein liiaksi asti. Sähköpostilaatikossa vastaamista odottavat tarjouspyynnöt ja muut tiedustelut lisäsivät osaltaan tekemättömien töiden aiheuttamaa stressiä.

Pitäisi saada tekstiviestejä ja sähköposteja kulkemaan ajallaan, mutta ei se aina mene ihan niin.

Kasvotusten puhumista pidettiin tehokkaana viestintäkeinona. Sitä käytettiin mahdollisimman paljon sekä oman työyhteisön sisällä että asiakkaiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Työpaikalla yhteiset kahvi- ja ruokatauot mahdollistivat vapaamuotoisen ajatustenvaihdon. Sellaisissa yrityksissä, joissa oli useampia kuin yksi työntekijä, kasvotusten käytävää keskustelua käytettiin mieluusti myös ongelmatilanteiden analysointiin ja ratkaisemiseen. Tietyillä aloilla myös asiakkaiden kanssa käytävät keskustelut voivat kehkeytyä niin mielenkiintoisiksi ja innostaviksi, että niistä muodostuu yksi työn antoisimmista puolista.

Aina välillä muistetaan ottaa käyttöön yhteiset ruokatauot.

Meillä on sellainen käytäntö, että päivittäin keskustellaan yhteistyökumppaneiden kanssa, vaihdetaan kuulumisia asiakkaiden tilanteesta.

Etukäteen laadittu työjärjestys tai aikataulu auttaa tietyn tyyppisillä työpaikoilla jäsentämään työpäivän kulkua ja koko henkilöstö tietää mitä milloinkin on tarkoitus tehdä. Hankalien asioiden puheeksi ottamista helpottaa, jos niiden käsittely on etukäteen suunniteltu ja kirjoitettu osaksi päivän ohjelmaa.

Ne haastatteluun osallistuneet yrittäjät, joilla oli palkattuja työntekijöitä, olivat pohtineet negatiivisen palautteen antamista eri näkökulmista. Jos työntekijä on tehnyt jonkin virheen, hermostumista tai suuttumista pidettiin hyödyttömänä ja suorastaan vahingollisena reaktiona. Useimmat yrittäjät suosivat sattuneen virheen asiallista, nopeaa ja jämäkkää käsittelyä. Hienovaraisemmassa vaihtoehdossa palautekeskustelu aloitetaan työn kokonaisuuden tarkastelusta ja sitten yhdessä työntekijän kanssa mietitään parhaita toimintatapoja eri tilanteissa.

Puhutaan asiat läpi ja jatketaan hommia.

Ehkä asia pitäisi kääntää sillä lailla, että aloittaa miettimällä kokonaisuutta ja tulevaisuutta, ja sitten sitä kautta lähtee sitä asiaa kertoon että jos tehtäisiinkin näin. Niin se voisi mennäkin jouhevammin eli ei suoraan antaisikaan sitä negatiivista palautetta.

3.2.1.5 Ulkopuoliset tekijät

Mitkä työn ulkopuoliset tekijät vaikuttavat työkykyysi?

Kysymys työn ulkopuolisista työkykyyn vaikuttavista tekijöistä meni osittain päällekkäin työympäristön vaikutusta käsitelleen kysymyksen kanssa. Esimerkiksi säätila on osalle haastatteluun osallistuneista yrittäjistä työympäristöön vaikuttava ja sitä kautta myös työkykyyn vaikuttava tekijä. Lisäksi muutamat yrittäjät työskentelivät eläinten kanssa, millä oli vaikutusta työturvallisuuteen.

Hevonen astui varpaille, kaaduin kyynärpään päälle ja se lähti sijoiltaan.

Yli puolet haastatteluun osallistuneista yrittäjistä otti jossain muodossa esiin ympäröivän yhteiskunnan, sen lainsäädännön ja viranomaisten päätösten vaikutukset yrittäjän työhön. Yleisimmin julkisen sektorin toimien ja määräysten koettiin rajoittavan tai suorastaan haittaavan liiketoimintaa. Yrittäjät olivat saaneet täytettäväkseen lomakkeita ja raportteja, joiden merkitystä kyseenalaistettiin voimakkaasti. Yrittäjät kokivat moninaisten velvollisuuksien heikentävän hyvinvointia ja jaksamista.

Aloittavalla yrittäjällä on tosi paljon niitä velvollisuuksia, ja oma palkka jää joskus saamatta tai tosi pieneksi.

Lainsäädäntö... on mitä ihmeellisimpiä säännöksiä.

Tulee mitä kummallisimpia raportteja täytettäväksi, ja.. minä en niiden kanssa oikein jaksa. Paperityöt on minulle myrkkyä. Yäk! Inhoan niitä.

Yksikään haastatteluun osallistuneista yrittäjistä ei maininnut omaa kuntaansa erityisen yrittäjäystävälliseksi. Sen sijaan kaksi yrittäjää kommentoi oman kuntansa toimintaa melko kriittisesti. Yrittäjäystävällisyyspuheen tilalle kuntapäätäjiltä toivottiin käytännön tekoja. Esimerkiksi markkinoiden, messujen ja muiden yleisötapahtumien järjestämisen arveltiin saavan aikaan myönteistä kehitystä ja olevan hyväksi paikkakunnan taloudelle.

Ei tarvitse puhua ollenkaan yrittäjäystävällisyydestä. Ei ole mitään konkreettista, joka näyttäisi sen, että täällä oltaisiin yrittäjäystävällisiä.

Yrittäjyyteen liittyvänä epäkohtana nostettiin esiin yrittäjien eläkemaksu, jonka koettiin nykyisessä muodossa sopivan paremmin isompien yritysten omistajille. Vähittäiskaupan alalla kuluttajien ostoskäyttäytyminen saattoi toisinaan syrjiä oman paikkakunnan kauppiasta. Yleinen taloustilanne Suomessa ja maailmalla huolestutti myös joitain yrittäjiä.

Yrittäjän eläkemaksu voisi olla enemmän porrastettu.

Ihmiset menevät ostoksille isompiin paikkoihin.

Miten olet järjestänyt terveydenhuollon?

Vain kolme haastatteluun osallistuneista yrittäjistä oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Loput kertoivat pyrkivänsä kaikin keinoin välttämään sairastumista ja tapaturmia, ja tarvittaessa asioivansa kunnan terveyskeskuksessa tai yksityisellä lääkäriasemalla.

Pyrin välttämään sairastumista, ettei tarvitsisi käydä lääkärissä.

Miten huolehdit työn ja vapaa-ajan tasapainosta?

Haastatteluun osallistuneet yrittäjät olivat hyvin sitoutuneita työhönsä. Huomattava osa yrittäjien valveillaoloajasta kului töiden parissa ja vapaa-aikaa oli monella niukasti. Työasiat olivat mielessä myös vapaa-ajalla. Usein sekin aika, joka yrittäjillä olisi periaatteessa ollut vapaata, kului yritysten kirjeenvaihtoa ja muita paperitöitä hoitaessa. Monen yrittäjän oli käytännössä vaikea erottaa toisistaan työ- ja vapaa-aikaa. Pitkiä työpäiviä tekevät yrittäjät eivät kuitenkaan valittaneet, vaan tuntuivat enimmäkseen nauttivat vapaudesta tehdä itsenäisesti työhön ja ajankäyttöön liittyviä päätöksiä sekä sellaista työtä, josta pitivät. Useimmat haastatteluun osallistuneista yrittäjistä viettivät vapaa-aikaa mieluiten perheen tai harrastusten parissa.

Minä en ainakaan pysty erottelemaan työtä ja vapaa-aikaa. Työtä tehdään silloin kun sitä on ja sitten ollaan vapaalla kun ei ole työtä.

Meillä on puhelimet aina auki. Ei ole sellaista viiden päivän työviikkoa.

Suunnittelin, että otan johonkin väliin sellaisen viikon loman ja, joululomaahan voi vähän jatkaa... ja pitempiä viikonloppuja ottaa. Sehän tässä työssä on hyvä, että pystyn itse säätelemään täysin sen, minkälaista työviikkoa teen.

Vapaa-aika vietetään perheen kanssa.

Vaikka moni haastatteluun osallistunut yrittäjä teki pitkiä työpäiviä ja työpaine vaihteli kausiluonteisesti, usein myös haikailtiin säännöllisen työajan ja elämänrytmin perään. Tyytyväisimmiltä työn ja vapaa-ajan suhteeseen vaikuttivat ne yrittäjät, joiden liiketoimintamalli mahdollisti suhteellisen säännölliset työajat. Kaikkein pisimpiä

työpäiviä tekevissä yrittäjissä työntekijöiden kahdeksan tunnin työpäivät ja viikonloppuvapaat herättivät hienoista kateuttakin.

Lauantai-ilta ja sunnuntaipäivä pyritään pitämään vapaata.

Välillä sitä sitten mieltii, että siellä ne normaalit ihmiset pitää viikonloppuvapaita ja muuta... olen ollut välillä aika kateellinenkin niille.

Kolmella haastatteluihin osallistuneista yrittäjistä työhön liittyvä kuormitus oli aiheuttanut työuupumusoireita, mm kroonista väsymystä, aloitekyvyn heikkenemistä ja asioiden unohtelua. Yksi yrittäjä oli työuupumuksesta toipumisen jälkeen muuttanut ajankäyttöään ja pitää nykyisin vuosittain kuukauden mittaisen loman. Käytännössä useimpien yrittäjien on kuitenkin hankala päästä lomalle, koska yrittäjän työ on hyvin sitovaa. Haastatteluihin osallistuneet yrittäjät pitivät loman vaikutusta joka tapauksessa virkistävänä ja myös työsuoritusta parantavana.

Nyt kahtena kesänä ollaan pidetty viikon loma, mutta sekin on käytännössä sitä, että vastaan puhelimeen koko ajan.

Neurologin piti kertoa, että nyt on kovalevy täynnä, ennen kuin tajusin oman uupumukseni. Sen jälkeen rupesin pitämään joka vuosi kuukauden kesäloman.

Yleensä me käydään jossain vähän ottamassa breikkiä. Sen jälkeen on taas intoa enemmän. Mutta se on vähän hankalaa, kun tässä on niin pieni porukka tekemässä.

Minkälaisia tukiverkostoja sinulla on?

Kaikki haastatteluun osallistuneet yrittäjät kertoivat oman perheen ja ystävien olevan tärkeä tuenlähde. Perheellä tarkoitetaan tässä puolisoa ja lapsia, omia tai puolison vanhempia sekä sisarusia. Perheenjäsenet saattoivat paitsi omistaa osan yrityksestä myös työskennellä yrityksessä palkattuna työntekijänä koko- tai osa-aikaisesti tai sesonkiloontoisesti. Yrittäjien elämäntilanteista riippuen perheenjäsenillä ja muilla lähipiiriin kuuluvilla ihmisillä saattoi olla merkittävä tukirooli lastenhoidon ja muiden arkitoimien organisoinnissa. Tähän haastatteluun osallistuneiden yrittäjien lapset olivat liian nuoria työskennelläkseen vanhempiensa yrityksissä tai he työskentelivät toisaalla. Lähiomaisiin ja ystäviin liittyvät kiintymyssuhteet ja sosiaalinen elämä tarjosi yrittäjille myös vastapainoa työn asettamille vaatimuksille ja stressille.

Minulla on sellaisia kavereita, jotka tulee varmasti, jos tarvitsen apua. Mihän aikaan päivästä tahansa.

On saatu lapsenhoitoapua ja vaimon isä on ollut tässä kaupallakin apuna.

...ja tietysti lapsethan on ensi sijalla ja niiden kuulumiset ja lastenlapset kauhean tärkeitä.

Minulle tärkein tukiverkko on kaksi siskoa.

Yli puolet (4/6) niistä haastatteluun osallistuneista yrittäjistä, joilla oli palkattuja työntekijöitä, kertoivat arvostavansa työyhteisön tarjoamaa mahdollisuutta ajatustenvaihtoon ja ongelmanratkaisuun. Toisaalta yrittäjän rooli koettiin myös yksinäiseksi, sillä kaikista asioista ei työntekijöiden kanssa voi puhua ja vastuu yrityksen toiminnasta ja tuloksesta on viime kädessä yrittäjällä. Myös yrityksen toimintaan liittyvien sidosryhmien, esimerkiksi talkooväen, osaaminen ja asennoituminen edistää tai heikentää töiden sujumista, ja sitä kautta vaikuttaa myös yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Meitähän on tässä kaksi, joten pystytään toisillemme vähän purkamaan.

Puolet haastatteluun osallistuneista yrittäjistä oli jäsenenä jossain yrittäjäjärjestössä. Paikallisella tai valtakunnallisella tasolla toimivia järjestöaktiiveja haastateltujen yrittäjien joukossa oli kaksi. Muutamassa haastattelussa paikallisten yrittäjäjärjestöjen toimintaa arvioitiin kriittiseen sävyyn. Toisaalta arveltiin, että yrittäjien keskustelutilaisuuksiin osallistuminen voisi olla hyödyllistäkin. Oman alueen yritysasiamiesten ja yritysneuvojen asiantuntemusta epäiltiin toisissa keskusteluissa ja toisissa taas kiiteltiin.

No me ollaan jäsenyrityksenä Pohjois-Pohjanmaan Yrittäjissä ja Suomen Yrittäjissä. Mutta ei olla käytetty niitä palveluja, ei ole vielä tarvittu.

Ei olla käyty yrittäjäpalaverissa. Aina välillä tulee kutsua sellaiseen ja sieltä varmasti saisi monenlaistakin tukea. Mutta ne kokoukset on aina iltaisin ja me ollaan silloin tässä kiinni.

Siikalatvan kehittämiskeskuksen yritysasiamies on ollut meille tosi tärkeä ihan alusta asti.

Muita tuenlähteitä haastatelluille yrittäjille olivat oma tilitoimisto sekä toiset yrittäjät. Myös samalla toimialalla työskentelevät yrittäjät saattoivat tehdä toisilleen vastavuoroisia palveluksia. Lisäksi hyväntekeväisyysjärjestöt ja harrastustoiminta tarjosivat yrittäjille mahdollisuuden henkilökohtaisten tai yleishyödyllisten pyrkimysten toteuttamiseen sekä mahdollisuuden lujittaa ja kasvattaa suhdeverkostoa.

Sitten on muutamia muita yrittäjiä tässä lähiseudullakin, joiden kanssa tulee jonkun verran pidettyä yhteyttä.

4 Yhteenvetoa ja pohdintaa

4.1 Kysely

Kysely lähetettiin 1111 yrittäjälle ja siihen vastasi 146 mikroyrittäjää. Vastausprosentti oli 13,1. Vastaajista 21 työskenteli terveyst- ja sosiaalipalveluissa, 13 teollisuudessa, 13 rakennusalalla ja 13 harjoitti jotain muuta palvelutoimintaa. Maa-, metsä- ja kalatalouden; sähkö, kaas- ja lämpöhuolto tai jäähdytysliiketoiminnan; tukku- ja vähittäiskaupan ja kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla työskenteli kullakin seitsemästä yhdeksään vastaajaa. Muilla toimialoilla työskenteli jokunen kyselyyn vastanneista. Kaiken kaikkiaan kyselyyn osallistuneet työskentelivät varsin kattavasti eri toimialoilla, sillä vain koulutuksen parissa ei työskennellyt yksikään kyselyyn vastanneista yrittäjistä. Vastausten kokonaislukumäärä on riittävän suuri, jotta sen perusteella voidaan tehdä arvioita mikroyrittäjien tilanteesta ja toimintaympäristöstä Oulun Eteläisen alueella.

4.1.1 Työn imu

Kyselyn ensimmäisessä osiossa pyydettiin täyttämään Työn imu 9 -kysely, johon kelvollisia vastauksia saatiin 125 kappaletta. Työn imun eri ulottuvuuksia arvioidaan asteikolla nolasta kuuteen. Asteikon arvo 0 tarkoittaa, että vastaaja ei koskaan koe kyseistä työn imuun liittyvää ilmiötä omassa työssään. Asteikon toisessa ääripäässä arvo 6 tarkoittaa, että vastaaja kokee päivittäin kyseistä työn imuun liittyvää ilmiötä omassa työssään. Taulukoissa 7 ja 8 on verrattu kyselyyn vastanneiden yrittäjien työn imu -tuloksia viitearvoihin (Hakanen 2009). Työnkuvan itsenäisyyden perusteella kaikista työn imun viiteryhmistä lähimpänä yrittäjiä on ylin johto. Kyselyyn osallistuneiden yrittäjien lisäksi taulukoihin on otettu mukaan viitearvoaineiston keskiarvo ("kaikki") ja palvelualan henkilöstön viitearvot.

Taulukko 7. Kyselyyn osallistuneiden yrittäjien työn imu -tulokset viiteryhmiin verrattuna.

	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu -summa
Yrittäjät (N=125)	4,79	5,09	5,00	4,96
Kaikki (N=16335)	4,38	4,37	4,03	4,26
Palveluala (N=6017)	4,12	4,02	3,92	4,02
Johtajat: ylin johto (N=400)	4,79	5,01	4,69	4,83

Taulukko 8. Kyselyyn osallistuneiden yrittäjien työn imu -summien prosenttijakaumat keskeisiin viiteryhtiin verrattuna.

	Ei koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Yrittäjät (N=125)	1,7 %	3,5 %	1,6 %	6,6 %	5,6 %	25,1 %	42,7 %
Kaikki (N=16335)	1,2 %	3,9 %	7,3 %	13,6 %	21,3 %	34,5 %	18,3 %
Palveluala (N=6017)	2,1 %	5,9 %	9,8 %	15,4 %	19,0 %	31,9 %	15,9 %
Johtajat (N=1301)	0 %	1,2 %	4,0 %	9,7 %	25,5 %	42,9 %	16,7 %

Kyselyyn vastanneiden yrittäjien työn imun taso oli tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen osalta keskimääräistä korkeampi verrattaessa sitä Työterveyslaitoksen keräämään verrokkiaineistoon (Hakanen 2009). Myös työn imu -summa oli keskimääräistä korkeampi. Taulukon 7 viitearvojen perusteella kyselyyn osallistuneet yrittäjät kokevat työn imua kaikkien ulottuvuuksien osalta yhtä paljon tai enemmän kuin ylin johto. Yrittäjien työn imun summa on korkeampi kuin verrokeilla. Taulukosta 8 käy ilmi, että kaksi viidestä (42,7 %) yrittäjästä kokee työn imua päivittäin, mikä on yli kaksi kertaa useammin kuin millään verrokkiryhmällä. Lisäksi joka neljäs yrittäjä kokee työn imua muutaman kerran viikossa.

4.1.2 Hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden nykytila ja tärkeys

Tulosten tulkinnan näkökulmasta mielenkiintoista on yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden tärkeyttä ja nykytilaa kuvaavien arvioiden keskinäiset suhteet. Yrittäjän kannalta on tärkeää, että keskeisimmät hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat tekijät ovat hyvällä tasolla. Toisaalta yrittäjän kannalta sellainen tilanne on huono, jossa jokin erityisen tärkeäksi koettu asia on huonolla tasolla.

Kyselyn vastausten perusteella yrittäjät pitävät tärkeimpinä hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä omaa ammatillista osaamistaan, taloudellisia resursseja, taitoa laittaa asiat tärkeysjärjestykseen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Näiden tekijöiden osalta 51–62 prosenttia kyselyyn osallistuneista yrittäjistä valitsi vastausvaihtoehdon ”erittäin tärkeä”. Yrittäjän ammatillinen osaaminen korostuu tuloksissa todennäköisesti siksi, että kyselyyn osallistuneet olivat joko yksinyrittäjiä tai hyvin pienten, enintään yhdeksän ihmistä työllistävien yritysten johdossa. Myös työntekijöiden ammatillinen osaaminen, tulevaisuuden näkymät, yhteistyöverkosto sekä taito jakaa vastuuta koettiin tärkeiksi oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Näiden tekijöiden osalta 39–44 prosenttia kyselyyn osallistuneista yrittäjistä valitsi vastausvaihtoehdon ”erittäin tärkeä”. Loput kyselylomakkeessa esitetyt tekijät arvioitiin jonkin verran vähemmän tärkeiksi.

Taulukossa 9 on esitetty yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvien tekijöiden nykytilan ja tärkeyden keskiarvot sekä näiden kahden suhde. Nykytila/tärkeys -suhdeluku kertoo kuinka hyvin eri tekijät ovat tasapainossa koetun nykytilan ja tärkeyden suhteen. Mitä lähempänä arvoa yksi tiettyyn tekijään liittyvä suhdeluku on, sitä paremmin kyseisen sen nykytila ja tärkeys ovat tasapainossa. Taulukossa 8 yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat tekijät on järjestetty nykytila/tärkeys -suhdeluvun mukaan laskevaan järjestykseen siten, että ylimpänä olevat tekijät ovat parhaiten tasapainossa ja alimpana olevat ovat heikoimmin tasapainossa.

Taulukko 9. Yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden nykytilan ja tärkeyden tarkastelu.

Tekijä	Nykytila	Tärkeys	Nykytila/tärkeys
Yrityksen sijainti	3,48	3,45	1,01
Ammatillinen osaaminen	4,48	4,51	0,99
Työntekijöiden ammatillinen osaaminen	3,92	4,05	0,97
Taito laittaa asioita tärkeysjärjestykseen	4,28	4,43	0,97
Työvoiman saatavuus	3,32	3,48	0,95
Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	4,10	4,31	0,95
Tulevaisuudennäkymät	3,93	4,25	0,92
Taito jakaa vastuuta	3,69	4,10	0,90
Yhteistyöverkosto	3,52	4,01	0,88
Politiikka	2,63	3,10	0,85
Taloudelliset resurssit	3,54	4,37	0,81
Lainsäädäntö	2,66	3,55	0,75
Verotus	2,64	3,67	0,72

Tärkeimmistä yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä yrittäjän oma ammatillinen osaaminen ja taito laittaa asiat tärkeysjärjestykseen näyttäsivät olevan hyvin tasapainossa (nykytila/tärkeys 0,99 ja 0,97). Kyselyyn vastaajista 89 % oli sitä mieltä, että oma ammatillinen osaaminen parantaa jonkin verran tai huomattavasti yrittäjän hyvinvointia ja jaksamista. Myös työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino (0,95) on melko hyvin tasapainossa. Sen sijaan taloudellisten resurssien nykytila on huomattavasti heikompi kuin sen koettu tärkeys, sillä taloudellisten resurssien nykytila/tärkeys -suhdeluku on vain 0,81. Noin 21 % kyselyyn vastanneista yrittäjistä vastasi, että taloudellisten resurssien nykytila ”heikentää jonkin verran” hyvinvointia ja jaksamista. Työntekijöiden ammatillinen osaaminen oli hyvin tasapainossa (0,97). Toisaalta tulevaisuuden näkymät (0,92), yhteistyöverkosto (0,88) ja taito jakaa vastuuta (0,90) olivat hieman heikommin tasapainossa. Kyselyyn vastanneista yrittäjistä 10 % koki tulevaisuudennäkymien heikentävän hyvinvointia ja jaksamista huomattavasti ja 17 % jonkin verran. Politiikka (0,85), lainsäädäntö (0,75) ja verotus (0,72) olivat vastaajien mielestä heikoimmin tasapainossa nykytilaa ja tärkeyttä koskevassa tarkastelussa.

4.2 Haastattelut

Haastatteluun osallistuneet arvostivat yrittäjän työnkuvassa eniten siihen liittyvää itsenäisyyttä ja vapautta. Myös työskentely asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa koettiin antoisaksi. Lisäksi työ tarjosi yrittäjille innostavia haasteita ja onnistumisen kokemuksia. Varjopuolena yrittäjän työssä oli alituinen kiire ja pitkät työpäivät. Työ oli myös hyvin sitovaa ja lyhyidenkin lomien järjestäminen koettiin usein hankalaksi. Taloudellinen epävarmuus oli yrittäjyyteen liittyvä epäkohta, jota pyrittiin hallitsemaan säästämällä pahan päivän varalle sekä minimoimalla omaan terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä riskejä. Myös sovittujen asioiden tarkistaminen ja varmistaminen sekä erilaisten varasuunnitelmien laatiminen olivat epävarmuuden hälventämisessä käytettyjä keinoja. Lisäksi moni haastatteluun osallistunut yrittäjä kertoi inhoavansa

kaikenlaisia paperitöitä ja byrokratiaa. Osalle yrittäjistä työpaikka oli kuin toinen koti, joka pyrittiin järjestämään niin viihtyisäksi kuin mahdollista. Työrauhaa pidettiin tärkeänä.

Asteikolla yhdestä kymmeneen yrittäjät arvioivat oman hyvinvointinsa sijoittuvan keskimäärin kohtaan 6,7. Kaksi haastatteluun osallistuneista yrittäjistä oli hyvin uupuneita. Hyvinvointinsa yrittäjät arvelivat kohentuvan parhaiten vapaa-aikaa lisäämällä, mikä mahdollistaisi myös aktiivisemmän toiminnan liikuntaharrastusten parissa. Ajanhallintaa ja työtehtävien priorisointia pidettiin ensiarvoisen tärkeinä taitoina hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Muina keinoina hyvinvoinnin kohentamiseen mainittiin selkeiden rajojen asettaminen työajoille, ydinliiketoimintaan keskittyminen ja vähemmän tärkeiden asioiden karsiminen. Moni haastatteluun osallistunut yrittäjä piti huolta itsestään käymällä kävely- tai juoksulenkillä. Metsässä liikkuminen oli suosittu virkistätymiskeino. Myös hieronta, käsityöt, jumppa, ratsastus, avantouinti ja laulaminen mainittiin hyvinvointia tukeviksi. Luotettu keskustelukumppani, kirjallisuus ja asiantuntijaluennot auttoivat löytämään ratkaisuja omaa hyvinvointia koskeviin kysymyksiin.

Haitallinen stressi oli yrittäjille tuttua. Yrittäjät arvelivat pääsevänsä irti stressistä antamalla ajan kulua ja ottamalla etäisyyttä stressaavaan tilanteeseen. Läheiset ihmiset olivat yrittäjille erittäin tärkeitä stressin lievittäjiä tarjoamalla mahdollisuuden luottamukselliseen keskusteluun. Myös erilaisten harrastusten ja erityisesti lemmikkieläinten koettiin lievittävän stressiä. Työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä riittävän pitkät lomajaksot auttoivat tehokkaasti pääsemään irti stressistä. Yrittäjät arvostivat niukkaa vapaa-aikaansa suuresti. Useimmat haastatteluun osallistuneet yrittäjät arvelivat yönensä jäävän usein liian lyhyiksi. Työhyvinvoinnin tueksi kaivattiin asiantuntijaluentoja, vertaistukea ja terveystarkastuksia sekä mahdollisuutta kehittää liiketoimintaa yrittäjälainoilla markkinakorkoja huokeammin.

Töiden sujumisen kannalta haastatteluun osallistuneet yrittäjät pitivät tärkeimpänä sosiaalisia taitoja, ajanhallintaa sekä kykyä priorisoida asiat. Viime kädessä töiden sujuminen perustuu kuitenkin yrittäjän ammatilliseen osaamiseen. Sopiva jäämäkkyys, taito asettaa omat rajat, selkeä työnjako sekä hyvä mieliala työtä tehdessä koettiin myös tärkeiksi. Muita työn sujuvuutta parantavia tekijöitä olivat hyvä fyysinen kunto, hyvä muisti, joustavuus ja epävarmuuden sietokyky, monen asian samanaikainen käsittely sekä kokemuksen myötä syntynyt rutiini töiden hoitamisessa. Keskeisimpänä haasteena työyhteisön kehittämisessä moni yrittäjä piti uuden työntekijän palkkaamista. Usein tämä koettiin mahdottomaksi.

Kaikki haastatteluun osallistuneet yrittäjät käyttivät sähköpostia. Mieluisin viestintätapa oli kuitenkin kasvotusten keskustelu ja sitä käytettiin mahdollisimman paljon. Erityisesti, jos kyseessä oli jonkin arkaluontoisen asian käsittely tai korjaavan palautteen antaminen, kasvotusten puhuminen koettiin parhaaksi kommunikointitavaksi. Virheen sattuessa useimmat yrittäjät suosivat sen asiallista, nopeaa ja jämääkää käsittelyä. Ennalta laadittu työ- tai päiväohjelma auttaa jäsentämään työpäivän kulkua ja voi myös helpottaa hankalien asioiden käsittelyä tarjoamalla siihen selkeän ja harkitun menettelyn.

Yrittäjien työhön liittyi sellaisia ulkopuolelta tulevia tekijöitä, joihin he voivat itse vaikuttaa vain rajallisesti. Esimerkkejä tällaisista tekijöistä ovat säätila ja työhön liittyvien eläinten terveys ja käyttäytyminen. Myös julkisen sektorin toimintatavat ja viranomaisten määräykset vaikuttivat yrittäjien liiketoimintaan. Useimmiten yrittäjät kokivat tämän vaikutuksen kielteiseksi. Yksikään haastatteluun osallistuneista yrittäjistä ei maininnut omaa kuntaansa erityisen yrittäjäystävälliseksi. Yrittäjäystävällisyyspuheen sijaan kuntapäätäjiltä toivottiin käytännön tekoja. Yrittäjien eläketurvan arveltiin

nykymuodossa soveltuvan paremmin isompien yritysten omistajille. Vain kolme haastatteluun osallistuneista yrittäjistä oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon.

Haastatteluun osallistuneet yrittäjät olivat hyvin sitoutuneita työhönsä. Huomattava osa yrittäjien valveillaoloajasta kului töiden parissa ja vapaa-aikaa oli monella yrittäjällä niukasti. Työasiat olivat mielessä myös vapaa-ajalla. Kuitenkin yrittäjät tuntuivat enimmäkseen nauttivan vapaudesta tehdä itsenäisesti työhön ja ajankäyttöön liittyviä päätöksiä sekä sellaista työtä, josta pitivät. Vapaa-aikaa vietettiin mieluiten perheen ja harrastusten parissa. Tyytyväisimmiltä työn ja vapaa-ajan suhteeseen vaikuttivat ne yrittäjät, joiden työ mahdollisti suhteellisen säännölliset työajat.

Kaikki haastatellut yrittäjät kertoivat oman perheen ja ystävien olevan tärkeä tuenlähde. Lisäksi useimmat niistä yrittäjistä, joilla oli työntekijöitä, arvostivat työyhteisön tarjoamaa mahdollisuutta keskusteluun. Puolet haastatteluun osallistuneista yrittäjistä oli jäsenenä jossain yrittäjäjärjestössä. Myös oma tilitoimisto ja toiset yrittäjät koettiin tärkeiksi tuenlähteiksi. Hyväntekeväisyysjärjestöt ja harrastustoiminta tarjosivat yrittäjille mahdollisuuden tärkeiksi koettujen pyrkimysten toteuttamiseen sekä suhdeverkoston rakentamiseen.

5 Ehdotuksia yrittäjien hyvinvoinnin ja jaksamisen parantamiseksi

Mikrotyritysten hyvinvointi kytkeytyy kiinteästi yrittäjien henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Jos yrittäjä menettää työkykynsä, myös työntekijöiden työpaikat ovat vaarassa. Erityisen hankalassa asemassa ovat yksinyrittäjät, joiden työaika on suoraan verrannollinen ansioihin. Toisaalta yrittäjyyttä tukeva ilmapiiri ja julkinen päätöksenteko voi auttaa hyödyntämään uusia liiketoimintamahdollisuuksia ja sitä kautta luoda myös uusia työpaikkoja yrityksiin. Tämän tutkimuksen tuloksista voidaan tunnistaa muutamia yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä näkökohtia, joihin julkisen sektorin toimijat eli lainsäätäjät, viranomaiset ja kuntapäätäjät voivat vaikuttaa.

Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät tiedostivat selkeästi oman hyvinvointinsa ja terveydentilansa vaikutuksen yrityksensä liiketoimintaan. Hyvinvointiin liittyvää tietoa on saatavilla riittävästi, mutta tämän tiedon liittäminen omaan työhön koettiin vaikeaksi. Yksi ratkaisuehdotus tähän haasteeseen oli erilaisten hyvinvointiin liittyvien asiantuntijaluentojen tai seminaarien järjestäminen Oulun Eteläisen alueella. Toinen käytännön ehdotus oli vertaistuen organisointi paikkakunnittain. Vertaistukea voisi hyödyntää esimerkiksi yrittäjien liikuntaharrastusten tukemisessa tai elämäntapojen muuttamisessa.

Vain kolme haastatteluun osallistuneista yrittäjistä oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Muutamat haastatteluun osallistunut yrittäjät kaipasivat säännöllisiä terveystarkastuksia ja pohtivat voisiko kunnalla tai peruspalvelukuntayhtymällä olla jokin rooli tämän asian järjestämisessä. Terveystarkastusten tukeminen olisi myös yksi käytännön teko, jolla paikkakunta voisi konkretisoida yrittäjäystävällisyyttä, jonka yrittäjät usein näyttäisivät kokevan katteettomaksi puheeksi. Lisäksi liiketoiminnan kehittämistä varten muutamat haastatteluun osallistuneet yrittäjät kaipasivat edullista rahoitusta.

Monella yrittäjillä näyttäisi olevan tarvetta ja halukkuutta rekrytoida uusia työntekijöitä. Kuitenkin kynnys uuden työntekijän palkkaamiseen on korkea. Erityisesti yksinyrittäjille ensimmäisen työntekijän palkkaaminen vaikeaa, eivät monet pidä sitä edes mahdollisena. Olisiko mahdollista luoda jonkinlainen toimintamalli, jolla kunta voisi auttaa mikroyrittäjiä ja eritoten yksinyrittäjiä voittamaan uuden työntekijän palkkaamiseen liittyvät vaikeudet?

Julkinen sektori työllistää yrittäjiä erilaisilla lomakkeilla, kyselyillä ja raporteilla. Kuitenkin useimmat yrittäjät inhoavat paperitöitä. Jos yrittäjän hyvinvointia ja jaksamista halutaan tukea, kannattaisi selvittää miten kaikenlaista byrokratiaa voitaisiin keventää. Olisiko mahdollista lyhentää joitain lomakkeita? Voitaaisiinko papereita muokata käyttäjäystävällisemmiksi ja helpommin ymmärrettäviksi? Tarvitaanko kaikkia

yrittäjiltä pyydettyjä tietoja oikeasti? Ehkä raportoinnin taajuutta voitaisiin miettiä uusiksi?

Jos kunnan oma palvelutuotanto ja yksityinen palvelutuotanto kilpailevat samoista asiakkaista, tilaajan eli kunnan tulisi kaikin keinoin pyrkiä varmistamaan, että pelisäännöt ovat reilut ja läpinäkyvät. Yksi käytännön ratkaisu tukea oman alueen yksityisiä palveluiden tuottajia on palvelustrategian laatiminen. Olisi toivottavaa, että kunnat ja kuntayhtymät laatisivat selkeät palvelustrategiat, joissa kerrottaisiin, kuinka paljon ja minkälaisia palveluja yksityiseltä sektorilta tulevaisuudessa tullaan hankkimaan. Palvelustrategia ja siihen liittyvä hankintastrategia tukisivat julkisen päätöksenteon ennustettavuutta ja auttaisivat yksityisiä palvelutuottajia kehittämään omia tuoteportfolioitaan alueen kokonaisuuden kannalta järkevästi.

Yrittäjien tyytyväisyys oman alueen yritysasiemiehiin vaihteli suuresti. Osittain kritiikissä voi olla kyse henkilökemioiden yhteensopimattomuudesta, osin myös virkamiesten kompetenssista ja aktiivisuudesta. Yrittäjien näkökulmasta olisi toivottavaa, jos yritysvaikutusten arviointi olisi kiinteä osa kaikkien julkisten organisaatioiden päätöksentekoa ja sen valmistelua. Yritysvaikutusten arviointi toisi elinkeinoelämän tarpeet yhtenä näkökulmana mukaan päätösten valmisteluun sekä lisää taustatietoa laadukkaana päätöksenteon tueksi.

Lähteet

- Ahmad SZ ja Xavier SR (2010) Stress and coping styles of entrepreneurs: A Malaysian survey. *International Journal of Entrepreneurship*, 14: 25–36.
- Anttonen H ja Räsänen T (toim.) (2009), *Well-being at work – New innovations and good practices*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Aura O (2010) *Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010*. Tutkimusraportti. Excenta Oy, Helsinki.
- Avey JB, Luthans F ja Jensen SM (2009) Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5): 677–693.
- Cooper CL ja Cartwright S (1994) Healthy mind; healthy organizations – a proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4): 455–471.
- Danna K ja Griffin RW (1999) Health and Wellbeing in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3): 357–384.
- Drnovšek M, Örtqvist D ja Wincent J (2010) The effectiveness of coping strategies used by entrepreneurs and their impact on personal well-being and venture performance. *Zb. rad. Ekon. fak. Rij*, 28(2): 193–220.
- Dutta, S. (2012) *Global Innovation Index 2012 - Stronger Innovation Linkages for Global Growth*. INSEAD, Fontainebleau.
- Elkin AJ ja Rosch PJ (1990) Promoting mental health at the workplace: The prevention side of stress management. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, 5(4): 739–754.
- Elo S ja Kyngäs H (2008) The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1): 107–115.
- Etera (2014) *YEL ja yrittäjän sosiaaliturva*. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera, Helsinki.
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Europa (2014) *Europa Summaries of EU legislation*. Saatavilla osoitteesta: http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_en.htm (Siteerattu 28.1.2014)
- Goetzel RZ, Ozminkowski RJ, Sederer LI ja Mark TL (2002) The Business Case for Quality Mental Health Services: Why Employers Should Care About the Mental Health and Well-Being of Their Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(4): 320–330.
- Hakanen, J (2009) Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hassan E, Austin C, Claire C, Disley E, Hunt P, Marjanovic S, Shehabi A, Villalba-van Dijk L ja van Stolk C (2009) *Health and well-being at work in the United Kingdom*. Santa Monica (CA): Rand Corporation.
- Jayawarna D, Rouse J ja Kitching J (2011) Entrepreneur motivations and life course. *International Small Business Journal*, 31(1): 34–56.
- Jennings JE ja McDougald MS (2007) Work-family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice. *The Academy of Management Review*, 32(3): 747–760.

- Johnson PR ja Indvik J (1997) The boomer blues: Depression in the workplace. *Public Personnel Management*, 26(3): 359–365.
- Kelley, D., Singer, S. Herrington, M. (2011) GEM 2011 Global Report. Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
- Koivu A, Saarinen PI ja Hyrkäs K (2012) Does clinical supervision promote medical–surgical nurses’ well-being at work? A quasi-experimental 4-year follow-up study. *Journal of Nursing Management*, 20(3): 401–413.
- Koli A (2012) Illuusio omasta jaksamisesta pitää yllä monen yrittäjän työkykyä. *Eläke-Fennia* 16.10.2012.
- Kuoppala J, Lamminpää A ja Husman P (2008) Work Health Promotion, Job Well-Being, and Sickness Absences – A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(11): 1216–1227.
- Lindholm T ja Seppänen S (2010) Yksinyrittäjäkysely 2010. Suomen yrittäjät, Helsinki.
- Marjala P ja Haapasalo H (2008) Productivity through well-being at work or well-being at work through productivity. Proceedings of the 13th International Conference on Productivity and Quality Research 25th–27th June 2008, Oulu, Finland. In: Kujala J ja Iskanius P (eds.) *Research reports in Industrial Engineering and Management 2*, University of Oulu: 410–421.
- Mostert K, Peeters M ja Rost I (2011) Work–home interference and the relationship with job characteristics and well-being: a South African study among employees in the construction industry. *Stress and Health*, 27(3): e238–e251.
- Muhos M (2013) Yritysten kasvuvaiheiden ymmärtäminen asiakaslähtöisten yrityspalvelujen tukena. Teoksessa: Väätäinen H, Muhos M, Naukkarinen A ja Mustonen M (2013) *Pimp My Business - kestävä kasvu*. Innoveturi, Ylivieska.
- Mutikainen P (2007) Hiljainen tieto nuohoojan ammatissa. Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Official Statistics of Finland (OSF): Finnish enterprises [e-publication]. 2010. Helsinki: Statistics Finland.
- O’Neill JW ja Davis K (2011) Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2): 385–390.
- Pedersini R ja Coletto D (2009) Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma (2011) Avoin, oikeudenmukainen ja rohkea Suomi. Valtioneuvoston kanslia. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>
- Qu SQ ja Dumay J (2011) The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting ja Management*, 8(3): 238–264.
- Rama-Maceiras P, Parente S, Kranke P (2012) Job satisfaction, stress and burnout in anaesthesia: relevant topics for anaesthesiologists and healthcare managers? *European Journal of Anaesthesiology*, 29(7): 311–319.
- Russel JEA (2008) Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1): 117–131.
- Schaufeli W B ja Bakker A B (2003). UWES-Utrecht Work Engagement Scale: test manual. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Utrecht University.
- Schulte P ja Vainio H (2010) Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work Environment ja Health* 36(5): 422–429.
- Segal G, Borgia D ja Schoenfeld J (2005) The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour ja Research*, 11(1): 42–57.
- Shelton LM (2006) Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: new insights into the work–family interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2): 285–297.
- Singh S, Corner P ja Pavlovich K (2007) Coping with entrepreneurial failure. *Journal of Management and Organization*, 13(4): 331–344.
- Sinisammal J, Belt P, Härkönen J, Möttönen M ja Väyrynen S (2012) Managing Well-Being at Work during 2010s – Expert Viewpoints. *Open Journal of Safety Science and Technology*, 2(1): 25–31.
- Siu OL, Cooper CL ja Phillips DR (2013) Intervention Studies on Enhancing Work Well-Being, Reducing Burnout, and Improving Recovery Experiences among Hong Kong Health Care Workers and Teachers. *International Journal of Stress Management*, July, 2013.

- Sormunen, T. (2012) YEL -vakuutus tuo turvaa koko työuralle. Varma 27.11.2012.
- Sparks, K., Faragher, B ja Cooper, C. L. (2001) Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4): 489–509.
- Suomen Yrittäjät (2013a) Yritystilastot. [pdf] Saatavilla osoitteesta: <http://www.yrittajat.fi/File/5732d042-a41b-48ae-9bb1-302f9f852238/yritystilasto2013.pdf> (Siteerattu 9.11.2013)
- Taormina RJ ja Lao SK-M (2007) Measuring Chinese entrepreneurial motivation: Personality and environmental influences". *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 13(4): 200–221.
- TEM raportteja 16/2012 (2012) Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Ministry of Employment and the Economy, Finland.
- Tilastokeskus (2012) Saatavilla osoitteesta: http://www.tilastokeskus.fi/til/syr/2012/syr_2012_2013-11-28_tie_001_fi.html
- Utriainen K, Kyngäs H ja Nikkilä J (2011) A theoretical model of ageing hospital nurses' well-being at work. *Journal of Nursing Management*, 19(8): 1037–1046.
- Vuorinen J (2010) Yrittäjän uskaltaa jo väsyä. *Mielenterveys* 6/2010.
- Väyrynen S (1986) Metsäkoneiden kunnossapidon mekaaninen työturvallisuus, erityisesti sen liittyvyys luoksepäästävyteen kunnossapitokohteisiin. *Työterveyslaitoksen tutkimuksia* 4, lisänumero 1.
- Wibom, H. (2011) Pienyrittäjien huolehdittava jaksamisestaan. *Tietopulssi* 2/2011.
- Wincent J ja Örtqvist D (2009) A comprehensive model of entrepreneur role stress antecedents and consequences. *Journal of Business and Psychology*, 24(2): 225–243.
- Yrittäjän työterveyshuolto. Suomen yrittäjät, Helsinki 2009.
- Yrittäjät (2013b) Suomen yrittäjien jäsentilastot [pdf] Saatavilla osoitteesta: http://www.yrittajat.fi/File/74a2a91a-c1dc-4e10-b809-b366448b4dc6/SY_tilastot2013.pdf (Siteerattu 09.11.2013)
- Zwetsloot G ja Pot F (2004) The Business Value of Health Management. *Journal of Business Ethics*, 55(2): 115–124.

Liite 1: Haastattelun teemat

Työ	Mikä työssäsi on parasta? Entä ikävimpiä? Mikä merkitys työympäristöllä on hyvinvoinnille? Millä keinoilla hallitset työhön liittyvää epävarmuutta?
Yrittäjä	Mikä on hyvinvointisi tällä hetkellä asteikolla 1-10? Mitä pitäisi tehdä, että hyvinvointi paranisi? Miten huolehdit itsestäsi? Miten tunnistat ja käsittelet stressiä? Mistä hyvinvointiin liittyvästä aiheesta kaipaisit tietoa? Minkälaisia välineitä kaipaisit hyvinvoinnin kehittämisen tueksi? Mitä yrittäjältä pitäisi kysyä työhyvinvoinnista?
Lähityöyhteisö	Mitkä ovat tärkeimpiä taitoja töiden sujumisen kannalta? <i>* Minkälaisia töiden sujuvuutta parantavia pelisääntöjä olette ottaneet käyttöön?</i> <i>* Mikä on keskeisin haaste työyhteisön kehittämisessä?</i> <i>* Mitkä tekijät nousevat tulevaisuudessa keskeisiksi?</i>
Viestintä	Miten edistät sujuvaa viestintää? Mitkä ovat keskeisimmät viestintään liittyvät haasteet? <i>* Miten kriittistä palautetta pitäisi antaa työntekijälle? Entä positiivista?</i>
Ulkopuoliset tekijät	Mitkä työn ulkopuoliset tekijät vaikuttavat työkykyysi? Miten olet järjestänyt terveydenhuollon? Miten huolehdit työn ja vapaa-ajan tasapainosta? Minkälaisia tukiverkostoja sinulla on?

(*ei koske yksinyrittäjiä)

Liite 2: Kyselylomake

■ OULUN ETELÄISEN INSTITUUTTI

OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU



Yrittäjän hyvinvointi

1. Työn imu

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutaman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni inspiroi minua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ylpeä työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen täysin uppoutunut työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Miten seuraava tekijät vaikuttavat hyvinvointiisi ja jaksamiseesi tällä hetkellä?

	Heikentää huomattavasti	Heikentää jonkin verran	Ei vaikutusta	Parantaa jonkin verran	Parantaa huomattavasti
Ammatillinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito laittaa asioita tärkeysjärjestykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito jakaa vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevaisuudennäkymät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden ammatillinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudelliset resurssit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyöverkosto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoiman saatavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verotus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politiikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lainsäädäntö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Miten tärkeitä seuraavat tekijät ovat hyvinvointiisi ja jaksamisesi kannalta?

	Ei lainkaan tärkeä	Ei kovinkaan tärkeä	Melko tärkeä	Tärkeä	Erittäin tärkeä
Ammatillinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito laittaa asioita tärkeysjärjestykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito jakaa vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevaisuudennäkymät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden ammatillinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudelliset resurssit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyöverkosto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoiman saatavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verotus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politiikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lainsäädäntö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kuinka monta työntekijää yrityksessänne yhteensä työskentelee?

- 1
- 2-9
- 10-49
- 50-249
- 250 tai enemmän

5. Kuinka suuri yrityksenne liikevaihto oli viime vuonna?

- Alle 2 miljoonaa euroa
- 2-10 miljoonaa euroa
- 10-43 miljoonaa euroa
- yli 43 miljoonaa euroa

6. Mikä on yrityksenne toimiala?

- Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- Kaivostoiminta ja louhinta
- Teollisuus
- Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- Rakentaminen
- Tukku- ja vähittäiskauppa
- Kuljetus ja varastointi
- Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- Informaatio ja viestintä
- Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- Kiinteistöalan toiminta
- Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
- Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
- Koulutus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Taiteet, viihde ja virkistys
- Muu palvelutoiminta
- Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta

Jokin muu toimiala

7. Lisätietoa ja kommentteja



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto

Juvenes Print Oulu 2014

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

POHJOIS-POHJANMAA
Council of Oulu Region

ISBN 978-952-62-0383-6 (nid.)
ISBN 978-952-62-0384-3 (PDF)
ISSN 1459-2428



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU

OULUN ETELÄISEN INSTITUUTTI

Oulun yliopisto
Oulun Eteläisen instituutti
Mikroyrittäjyyden tutkimusryhmä
Pajatie 5
85500 Nivala

Oulun yliopisto
Teknillinen tiedekunta
Tuotantotalouden osasto
PL 4610
90014 Oulun yliopisto

www oulu.fi