

Sannamaria Salminen

# Pienyrittäjän työhyvinvointi.

Taksinkuljettaja

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Syyskuu 2015

Tekijä Otsikko	Sannamaria Salminen Pienyrittäjän työhyvinvointi. Taksinkuljettaja
Sivumäärä Aika	38 sivua + 4 liitettä Syyskuu 2015
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli tuoda esille yrittäjän työhyvinvointi pienyrityksissä. Tutkimusongelmassa haettiin vastausta yrittäjien työhyvinvoinnin tilaan vuonna 2015, selvittäen työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, ja asioita, jotka korostuvat pienyrittäjän kokemassa työhyvinvoinnissa.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyötä varten haastateltiin taksinkuljettajina toimivia pienyrittäjiä. Yrittäjille tehtiin teemahaastattelu, jossa vastaajat saivat jäsentää vastauksiaan itse, ja näin tutkimukseen saatiin ainutlaatuisia aineistoa tutkittavaksi.</p> <p>Teemahaastattelun tuloksissa selvisi vastaajien työhyvinvoinnintila keskimäärin kohtuullisen hyväksi. Työhyvinvoinnin tilan kokemiseen vaikutti yrittäjän työmäärä. Vastaajille tärkeiksi nousivat oman vapaa-ajan merkitys ja yhteistyö muiden taksialalla toimivien yrittäjien kanssa.</p> <p>Tämän opinnäytetyön johtopäätöksenä voitiin todeta, että laadullisen tutkimuksen avulla saatiin kuvaa taksiryttäjien työhyvinvoinnin nykytilasta. Kaksi kolmesta vastaajasta koki työn mielekkääksi ja työhyvinvoinnintilan hyväksi. Hyvään työhyvinvointiin edesauttoi töiden järjeistäminen ja työ- ja vapaa-ajan sovittaminen. Taloudellinen turva, henkilökunnan sitouttaminen ja verkostoituminen korostuivat myös yrittäjien kokemassa työhyvinvoinnissa.</p>	
Avainsanat	pienyrittäjä, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin tekijät

Author Title Number of Pages Date	Sannamaria Salminen Small business entrepreneur´s well-being at work. Taxi driver 38 pages + 4 appendices September 2015
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	
Instructor	Eija Westerberg, Senior lecturer
<p>The purpose of this study was to bring out the entrepreneurs well-being at work in small enterprises. The research problem tried to clarify the current state of well-being at work, well-being at work factors and the factors that are emphasized in small entrepreneurs well-being at work.</p> <p>The study was carried out using a qualitative research method. Taxi drivers in small businesses were interviewed for this study. The entrepreneurs were given a theme interview, which produced unique material for the study.</p> <p>The results for the theme interviews showed that the respondents well-being at work was reasonably good. Leisure time was very important and also cooperation with other entrepreneurs in the taxi business.</p> <p>As a conclusion it can be pointed out that the qualitative study was able to clarify the present state of the taxi drivers' well-being at work. Two out of three respondents felt that the work was meaningful and well-being at work was good. Good well-being at work resulted from good work organization and work-life balance. Financial security, staff engagement and networking were highlighted in entrepreneurs' well-being at work.</p>	
Keywords	small entrepreneur, well-being at work, well-being at work factors

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja aiheen rajaus	2
1.3	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä	2
1.4	Teoreettinen viitekehys	3
2	Yrittäjä	4
2.1	Kuka on yrittäjä?	4
2.2	Pienyrittäjä	5
3	Työhyvinvointi ja työkyky	6
3.1	Mitä on työhyvinvointi ja työkyky?	6
3.2	Pienyrittäjän työhyvinvointi ja työkyky	7
4	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	10
4.1	Organisaatio	10
4.1.1	Tavoitteellisuus	10
4.1.2	Joustava rakenne	10
4.1.3	Kehittymisen mahdollisuus	11
4.1.4	Toimiva työympäristö	11
4.1.5	Taloudellinen turva	12
4.2	Johtaminen	12
4.2.1	Oman itsensä johtaminen ja esimiestyö	12
4.2.2	Rekrytointi ja perehdytys	14
4.2.3	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	14
4.3	Työyhteisö ja yhteistyöverkosto	16
4.3.1	Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot	16
4.3.2	Työyhteisön pelisäännöt	16
4.3.3	Ilmapiiri ja yhteisöllisyys	17
4.3.4	Verkostoituminen	18
4.3.5	Sosiaalinen pääoma	18
4.4	Työ	19
4.4.1	Vaikuttamismahdollisuudet ja itsenäisyys	19
4.4.2	Työn monipuolisuus	19
4.4.3	Oppiminen ja palaute	20
4.4.4	Työnilo	20

4.5	Yrittäjä ja alainen yksilönä	21
4.5.1	Terveys ja fyysinen kunto	21
4.5.2	Palautuminen	21
4.5.3	Psykologinen pääoma	22
5	Tutkimusmenetelmä, toteutus ja aineiston käsittely	23
5.1	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä	23
5.2	Haastatteluiden toteutus	23
5.3	Aineiston keruu ja teemahaastattelu	24
5.4	Aineiston purku	25
6	Teemahaastattelun tulos	26
7	Johtopäätökset	26
7.1	Työn tavoite	26
7.2	Yrittäjien työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila	27
7.3	Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen vaikuttavia tekijöitä	28
7.4	Vastaajien ehdotukset työhyvinvoinnin kehittämiseksi	29
7.5	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	30
7.5.1	Organisaatio	30
7.5.2	Johtaminen	31
7.5.3	Työyhteisö ja yhteistyöverkosto	31
7.5.4	Työ	32
7.5.5	Yrittäjä yksilönä	32
8.	Lopuksi	33
8.1	Kehitysehdotukset	33
8.2	Opinnäytetyön reliabiliteetti ja validiteetti	34
8.3	Opinnäytetyönprosessin arviointi	35
	Lähteet	37
	Liite 1. Teemahaastattelun runko	
	Liite 2. Litteroitu aineisto	
	Liite 3. Vastausten värikoodaukset	
	Liite 4. Haastattelu-kysymysten taulukot	

# 1 Johdanto

## 1.1 Taustaa

Suomen työelämä on vaativassa muutoksessa ja valtiovalta kannustaa yrittäjyyteen. Leenamaija Ojala ja Guy Ahonen kirjoittivat aiheesta jo vuonna 2005. Heidän mukaansa suurien ikäluokkien vanheneminen, eliniän piteneminen sekä näiden ikäluokkien varhainen poistuminen työelämästä ja pitkäaikaistyöttömyys huonontavat elatussuhteitamme eli työssä olevien määrällistä suhdetta työttömiin. Suuret muutokset ovat vaikuttaneet työmarkkinoiden toimintaan. Suomen hyvinvointivaltion säilyttäminen edellyttää väestön työllisyyden ja eläkeiän nostamista. Edellytyksenä on työeläkejärjestelmän kehittäminen ja työkykyä edistävä toiminta. Työelämässä tämä tarkoittaa työssä jaksamisen kehittämistä eläkkeelle siirtymisen sijaan. (Ojala & Ahonen 2005, 15–16,19.)

Työurien pidentäminen vaatii tahtotilan lisäksi työpaikkojen omaehtoista kehittämistä, yhteisvastuullisuutta yhteiskuntapolitiikassa ja palvelujärjestelmien toiminnallisia ja rakenteellisia uudistuksia. Pk-sektorilla toimivien yritysten kehittymiseen tulisi kiinnittää jatkossa huomiota. Työhyvinvoinnin tukirakenteita ja toimintamallia tulisi kehittää huomioimalla pk-yritysten ja yksinyrittäjien muuttuvat työn tarpeet. Perinteinen työhyvinvoinnin toimintajärjestelmä lainsäädäntöineen ja palveluineen on rakennettu suurille organisaatioille. Tämä ei palvele pienyrittäjien tarpeita. Pienten yritysten rooli työnantajana on viime vuosina korostunut, sillä uusista työpaikoista kaksi kolmesta syntyi pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Suomalaisyritysten yhteenlasketusta henkilöstöstä kaksi kolmasosaa on pk-yritysten työllistämiä. (Kauppinen ym. 2012, 8,11.)

Työurien pidentäminen on yksi yhteiskuntapolitiikan painopisteistä, jonka perustaksi muodostuu työkyky ja työssä jaksamista edistävä toiminta. Työurien pidentämisen lähtökohdaksi muodostuu yksilön kokema ongelma ja oma halu olla ratkaisemassa se. Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus työkykyyn ja yleisen hyvinvoinnin säilyttämiseen. Hyvinvointi perustuu yrittäjällä työkykyyn, johon voi vaikuttaa säätämällä fyysistä ja henkistä kuormitusta. Yrittäjien työhyvinvoinnilla on vaikutusta henkilöstön pysyvyyteen ja yrityksen tulevaisuuteen. Yrittäjä jaksaa paremmin työssään ja toiminta uudistuu osaamisen päivittämisellä. Motivaation lähteinä toimivat työn mielekkyys ja merkityksellisyys sekä vapauden tunne. (Mäkelä-Pusa & Terävä & Manka 2011, 5–6.)

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja aiheen rajaus

Tämä opinnäytetyö on kehittämishanketyyppinen työ. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää pienyrittäjien työhyvinvoinnin tila, laadullisen teemahaastattelun avulla. Saatua tietoa oli tapauskohtaista ja saatua tulosta ei voi yleistää koskemaan kaikkia aloja. Haastateltavat ovat pääkaupunkiseudulla toimivia kuljetusalan yrittäjiä, ja laadulliseen tutkimukseen on osallistunut kolme henkilöä, joilla on alaisia enintään viisi ja joiden yritysten liikevaihto on alle kaksi miljoonaa euroa.

Tutkimusongelmassa haettiin vastausta pienyrittäjien työhyvinvoinnin tilaan ja etsittiin työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, ja asioita, jotka korostuvat pienyrittäjän kokemassa hyvinvoinnissa.

Opinnäytetyön tarkoitus oli antaa vastaus seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on pienyrittäjien työhyvinvointi tällä hetkellä?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä?
- Miten kehittää työhyvinvointia?

Tämä opinnäytetyö rajattiin tarkastelemaan sellaisia taksialalla toimivia pienyrityksiä, joissa on enintään viisi työntekijää. Pienyrittäjyydestä ja yrityksestä ei ole yksiselitteisiä määritelmiä, mutta yleisesti määritelmänä toimii yrityksen koko. Määritelmässä puhutaan mikroyrityksistä, mutta tässä opinnäytetyössä yrittäjiä käsiteltiin pienyrittäjä määritelmällä.

## 1.3 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluin, joiden avulla saatiin ainutkertaista ja yleistämätöntä tietoa tutkimuksen tueksi. Haastattelun toteutuksessa haluttiin erityisesti luoda ilmapiiri, jossa haastateltavat pystyisivät rauhassa vastamaan tutkijan esittämiin kysymyksiin. Laadullisen tutkimuksen etuna oli henkilökohtainen kontakti tutkijan kanssa, jota ei olisi määrällisen tutkimusmenetelmän kautta voinut saavuttaa. Tavoitteena oli antaa haastateltavien jäsenellä vastauksiaan itse ja näin tutkimukseen saatiin ainutlaatuista aineistoa tutkittavaksi. Henkilökohtaisesti saatu tutkimusaineisto haastateltavilta täydensi ja lisäsi tutkijan ymmärrystä ilmiöstä. Tästä syystä tässä opin-

näytetyössä laadullinen tutkimus oli vaihtoehtoista parempi, koska suurimäärä valmiiksi tehtyjä kysymyksiä olisi johdattanut vastaajien vastauksia liikaa ja kyselylomake olisi saattanut tuoda tutkijan omat oletukset esille.

Teemahaastattelun tarkoitus oli löytää ongelmaan mahdollinen ratkaisu. Pyrkimyksenä oli pienyrittäjien nykyisen näkökulman ja tulkinnan ymmärtäminen. Pienyrittäjä määritelmää käsitellään luvussa 2.2.

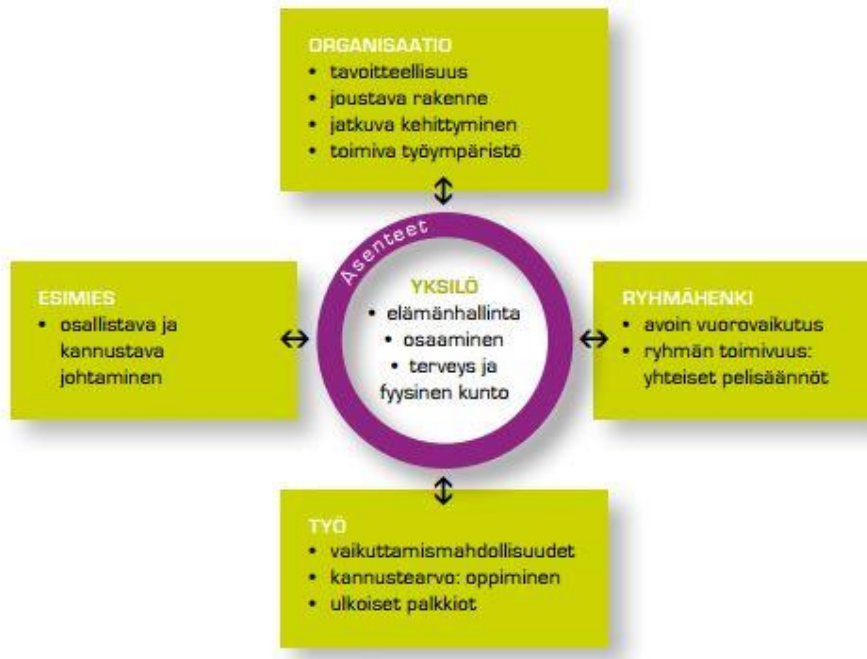
Tässä opinnäytetyössä on luottamuksellista tietoa. Luku 6 ja liitteet 2–4 on poistettu julkisesta versiosta. Haastateltavien anonymiteetti on haluttu taata tässä opinnäytetyössä.

#### 1.4 Teoreettinen viitekehys

Työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta vähemmän pienyrittäjän kannalta. Opinnäytetyössäni hyödynsin aikaisempia yrittäjille tehtyjä tutkimuksia ja niiden tuloksia. Kirjallisuudesta löytyi paljon teoretietoa työhyvinvoinnista ja määritelmiä aiheesta oli useita. Tämä loi haasteen löytää sopiva näkökulma aiheeseen.

Teoreettinen viitekehys eli teoriatausta pohjautui Marja-Liisan Mankan työhyvinvointimalliin (kuvio 1.), jossa Manka on kuvannut laaja-alaisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Käsittelem tässä opinnäytetyössä yrittäjyyttä ja työhyvinvointia luvuissa 2 ja 3 pienyrittäjän näkökulmasta.





Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka & Hakala & Nuutinen & Harju. 2010).

Opinnäytetyön pohjaksi valitsin Kuntoutussäätiön työselosteen 41/2011 ”Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus”, jossa Mankan yleistä työhyvinvointimallia on muokattu kuntoutustarveselvityksessä saatujen uusien tietojen ja haastattelututkimuksen pohjalta. Kuntoutussäätiön teettämä tutkimusaineisto avasi parhaiten aihetta yrittäjän näkökulmasta. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17.)

## 2 Yrittäjä

### 2.1 Kuka on yrittäjä?

Yrittäjä määritelmä riippuu tahosta, joka sen määrittelee. Eläke- ja työttömyysasioissa ja yritysoikeudessa määritellään yrittäjä eri tavoin. Yrittämisessä yhdistyy oma ammattitaito ja liikeidea toimivaksi kokonaisuudeksi, jolla ansaitaan rahaa. Liikeidea voi olla esimerkiksi tuote tai palvelu, jota myymällä yrittäjä saa rahaa yrityksen kehittämiseen ja tuotantotekijöiden ostamiseen. Yritystoiminnan tarkoitus on tuottaa voittoa yrityksen omistajille. Yrittäjänä pidetään henkilöä, joka harjoittaa liiketoimintaa yrityksessä yksin tai muiden henkilöiden kanssa. Toiminnan tavoitteena on tuottaa voittoa ja siihen sisäl-

tyy riskin ottaminen. Yrittäjä hoitaa taloudellista toimintaa omaan lukuunsa ja omalla vastuullaan. (Suomen uusyrityskeskus 2015, 5–10.)

Auli Ojala määrittelee väitöskirjassaan yrittäjän henkilöksi, joka ei työskentele päätoimisesti toisen palveluksessa ja kantaa taloudellisen vastuun omasta työstään. Yrittäjä kehittää, ideoi ja johtaa omaa yritystään. (Ojala 2007, 30.)

Yhteenvetona yrittäjä voidaan määritellä henkilöksi, joka harjoittaa liiketoimintaa yksin tai muiden kanssa omalla vastuullaan. Toiminta sisältää riskejä, ja tavoitteena on voiton tuottaminen yritykselle. Yrittäjä hyödyntää ammattitaidon ja liikeidean kokonaisuudeksi ja ansaitsee rahaa. Hän kantaa vastuun työstään.

## 2.2 Pienyrittäjä

Opinnäytetyöni tarkasteli sellaisia kuljetusalalla toimivia taksialan pienyrityksiä, joissa on enintään viisi työntekijää. Pienyrittäjyydestä ja pienyrittäjästä ei ole yksiselitteisiä määritelmiä, mutta yleisesti määritelmänä toimii yrityksen koko.

Auli Ojala on väitöskirjassaan määritellyt pienyrittäjyyttä seuraavasti:

Yrittäjiä kutsutaan pienyrittäjiksi, jotka ovat johtamassa parinkymmenen henkilön yritystä. Yritys ja yrittäjä käsitetään usein samaksi asiaksi, kun omistajayrittäjänä toimiva pienyrittäjä sitoutuu yritykseen vahvasti. Pienyrittäjä on henkilö, joka omistaa osuuden yrityksestä. Pienyrittäjä henkilökohtaisesti hallitsee ja johtaa prosesseja. (Ojala 2007, 30.)

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan pienet ja keskisuuret yritykset määritellään pk-yrityksiksi. (Tilastokeskus 2015a.) Mikroyrityksiä ovat yritykset, joiden palveluksessa on enintään kymmenen työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään kaksi miljoonaa euroa. (Tilastokeskus 2015b)

Tämän opinnäytetyön pienyrittäjän määritelmänä toimii yrityksen koko, jossa työskentelee enintään kymmenen henkilöä ja liikevaihto tai tase ei ylitä kahta miljoonaa euroa vuodessa. Määritelmissä puhutaan mikroyrityksistä, mutta tässä opinnäytetyössä käsitellään asioiden selkeyttämiseksi mikroyrittäjiä pienyrittäjä määritelmällä.

### 3 Työhyvinvointi ja työkyky

#### 3.1 Mitä on työhyvinvointi ja työkyky?

Työhyvinvoinnista on monta määritelmää. Työhyvinvointi ei ole konkreettinen asia, joten sen käsitteellistäminen on haastavaa. Se voidaan määritellä tarkoittamaan henkilökohtaista vireystilaa ja henkilökohtaista tunnetta eli yksilön hyvinvointia. Työhyvinvointi voi myös tarkoittaa työyhteisön vireystilaa kokonaisuutena. Työyhteisö tarjoaa turvallisuutta, haasteita ja kehitysmahdollisuuksia. Se on muutakin kuin fyysisen terveyden hoitamista. Oma hyvinvointi on omasta itsestä ja halusta kiinni, eikä mahdollisista työnantajan toimista. Jokaisella on oma vastuunsa hyvinvoinnin vaalimisessa. Henkisen hyvinvoinnin pettäessä seuraa pahoinvointia muillakin osa-alueilla. (Ojala & Ahonen 2005, 23, 28, 30.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Se on usean tekijän kokonaisuus, johon vaikuttavat organisaatio, johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työn tekeminen ja työntekijän kokemus työyhteisöstä. Marja–Liisa Manka on kuvannut työhyvinvoinnin tekijöitä seuraavan kuvion 2 mukaisesti. Työhyvinvoinnin tekijöitä tarkastellaan tarkemmin luvussa 4.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin tekijät (Docendum).

Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisten toimintaedellytysten ja työkuvan keskinäistä vastavuutta. Tähän vaikuttavat perinnölliset tekijät, työkokemus ja koulutus sekä myös sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset voimavarat. Henkilön oma kunto vaikuttaa vireyteen, jaksamiseen ja mielialaan. Hyvinvointi on kokemusperäinen mielentila, johon vahvasti liittyy elämän eri puolet. Työhyvinvointi painottuu työhön ja siihen liittyviin kokemuksiin. (Aalto 2006, 13.)

Kirsti Kehusmaan mukaan (2011) työkyky tarkoittaa laaja-alaisemmin esimerkiksi yksilön psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia sekä ikään ja osaamiseen liittyviä toimintaedellytyksiä suhteessa työn kuormitukseen. Työn kuormittavuudessa tulisi huomioida fyysinen ja psyykinen kuormitus sekä osaamisvaatimukset. Yksilön työkyky ei takaa sellaisenaan työhyvinvointia, ja käsitteenä työkyky on työhyvinvointia suppeampi. (Kehusmaa 2011, 27.)

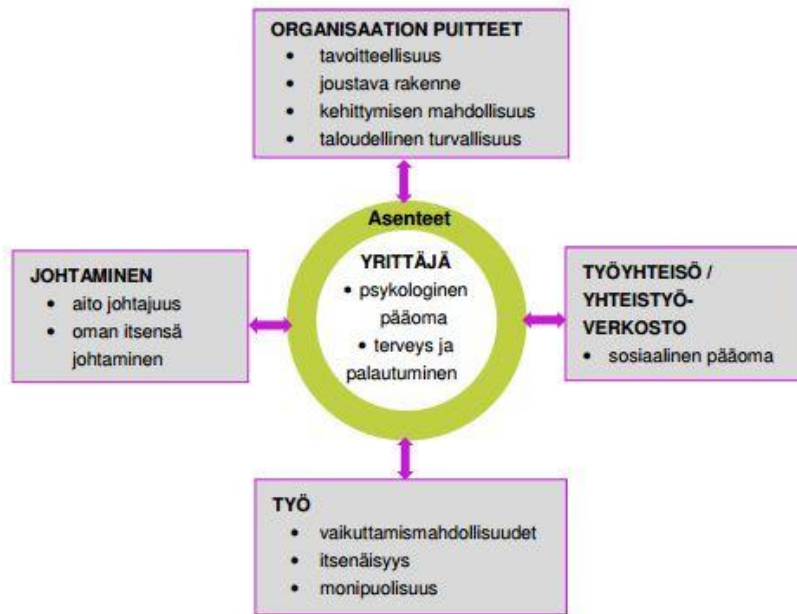
Ihmisen työkyky alkaa heiketä 45 vuoden tietämällä, jos liikuntaan, tuki- ja liikuntaelimeistöön sekä ergonomiaan ei kiinnitetä huomiota. Järkevällä työn organisoinnilla, jaksotamisella ja työergonomialla ehkäistään tuki- ja liikuntaelinsairauksia tehokkaimmin. Huonokuntoisilla henkilöillä, jotka kokevat työn yksitoikkoiseksi tai kuormittavaksi, on riski joutua masennuksen johdosta työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkimusten ja kokemusten valossa voidaan todeta panostuksen terveyteen, liikuntapalveluihin ja työhyvinvointiin tulevan monikertaisena takaisin. Tästä syystä työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen pitäisi panostaa läpi työuran. (Aalto 2006, 11,13.)

### 3.2 Pienyrittäjän työhyvinvointi ja työkyky

Yrittäjä huolehtii koko työyhteisön hyvinvoinnin lisäksi, omasta jaksamisestaan ja oman työhyvinvointinsa ylläpitämisestä. Työhyvinvointi voidaan ymmärtää laaja-alaisemmin koskemaan yritykseen, yksilöön ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä. Omasta hyvinvoinnistaan huolehtiva yrittäjä reagoi ja seuraa toimintaympäristön muutoksia. Yrittäjä, joka huolehtii omasta työhyvinvoinnista, toimii ja ymmärtää sen tärkeän merkityksen myös muun työyhteisön kannalta. (Manka ym. 2010, 3, 7.)

Kuviossa 3 on esitelty Mankan työhyvinvointimallia. Sen mukaan voimavaroja yrittäjille lisäsivät monipuoliset ja kiinnostavat työtehtävät, oman osaamisen käyttäminen ja työn itsenäisyys. Vähentäväksi tekijäksi koettiin taloudellinen epävarmuus, hallintoon ja johtamiseen menevä aika sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan. Erityisesti

yksin toimivalle yrittäjälle on tärkeää huolehtia omasta jaksamisesta, ajankäytöstä ja tavoitteiden asettaminen. (Mäkelä-Pusa ym. 2011,17–18.) Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan tarkemmin luvussa 4.



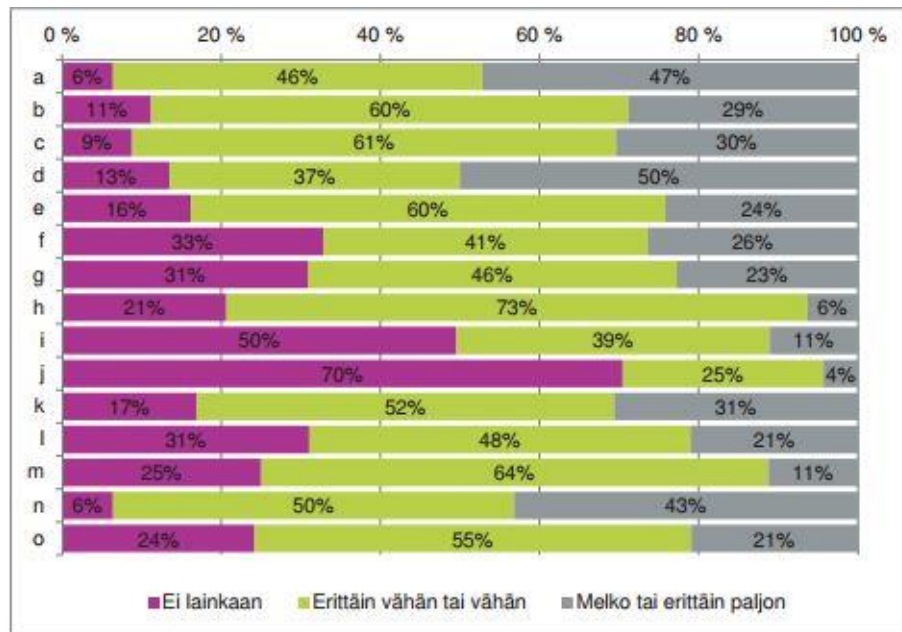
Kuvio 3. Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Mäkelä-Pusa ym. 2011).

Suomen Yrittäjien teettämän hyvinvointibarometri 2014 mukaan, itse arvioitu yrittäjien kokemus työkyky oli yhteydessä yrittäjäkokemuksen keston. Kiinnostavana havaintona pidetään, että yli 20 vuotta omaavat yrittäjät pitivät työkykyään hieman parempana, kuin heitä jotka olivat olleet alle 20 vuotta yrittäjänä. Oma työkykyarvio oli sidoksissa yrityksen taloudelliseen tilanteeseen sekä työhön - ja vapaa-aikaan.

(Lundell & Visuri & Luukkonen 2014, 11–13.)

Kuntoutussäätiön vuonna 2011 tekemässä työselosteen laadinnan perustana toimi kuntoutustarveselvitys. Seuraavassa on otteita tutkimuksen haastattelun tuloksista. Työkyvyn keskiarvoksi muodostui arvosteluasteikolla yhdestä kymmeneen tarkalleen 7,26. Peruskoulukoulutuksella katsottiin olevan vaikutusta työkykyyn. Paremmiin koulutettujen yrittäjien työkyky oli parempi. Käytännössä tästä voidaan tehdä johtopäätös, että fyysisimmissä tehtävissä toimii vähemmän koulutetut yrittäjät. Tulosten mukaan työkykyä haittasivat pitämättömät lomat, työn- ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä henkinen kuormitus. Haasteeksi koettiin mahdollisuus jakaa työn kuormitusta, koska siihen

ei ollut taloudellisia mahdollisuuksia. Näin ollen työpäivät venyivät ja omaan hyvinvointiin ei jäänyt aikaa. Tutkimuksen perusteella työkykyä uhkaavia riskejä oli niillä yrittäjillä, joilla oli terveydellisiä ongelmia. Kuvion 4 kuvankaappauksessa on esitelty tarkemmin yrittäjien työkykyä haittaavat tekijät prosentteina (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 23–26, 28–29.)



- a) Työn henkisen kuormituksen ongelmat
- b) Työn fyysisen kuormituksen ongelmat
- c) Työn organisointiin liittyvät ongelmat
- d) Pitämättömät lomapäivät
- e) Työmotivaation tai työhalujen väheneminen
- f) Jokin sairaus, vamma tai vika
- g) Esimiestyöhön sisältyvät vastuut ja velvollisuudet
- h) Puutteet omassa osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- i) Puutteet alaisten osaamisessa työn vaatimusten kannalta
- j) Alaisten arvostuksen puute
- k) Yrityksen taloudellinen tilanne
- l) Yrityksen liian alhainen henkilömäärä
- m) Ammatillisten verkostojen puute
- n) Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen
- o) Työn ulkopuoliset vaikeudet (perhe, taloustilanne yms.)

Kuvio 4. Yrittäjien työkykyä haittaavat tekijät prosentteina (Mäkelä-Pusa ym. 2011).

## 4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

### 4.1 Organisaatio

#### 4.1.1 Tavoitteellisuus

Organisaatiossa työskentelevien tulee tuntea yrityksen visio, strategia ja arvot. Visio on se tahtotila, johon halutaan yrityksessä yleisesti suunnata. Strategiat ovat niitä keinoja ja suunnitelmia, joilla ohjataan toimintaa kohti visiota. Työn kannalta tavoitteiden tulee olla kaikkien työyhteisön jäsenien tiedossa, jotta jokainen tietää osuutensa niiden toteuttamisessa. Arvot määrittelevät ne asiat ja toimintamallit, joita pidetään yrityksen toiminnassa tärkeänä. (Manka 2008, 17.)

Tavoitteellisuus kuuluu osana hyvinvoivaan organisaatioon. Tulevaisuuden kannalta vision on oltava selkeä ja toteutuksesta pitää olla strateginen toimintasuunnitelma. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstö osallistuu yhdessä johdon kanssa tavoitteiden luomiseen. Näin yhdessä luodut käsitteet saavat sisältöä ja työntekijät ovat motivoituneempia toimimaan arkitilanteissa yhdessä luotujen tavoitteiden puitteissa. Jokaisella työyhteisössä on tieto omasta perustehtävästä ja siitä miten se saavutetaan. Yrityksen toiminta tulee olla arvojen mukaista. (Manka 2012, 79, 83.)

#### 4.1.2 Joustava rakenne

Pienyritysrakenne on yksinkertaisin organisaatorakenteista. Rakenne toimii pienissä yrityksissä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että organisaatiossa on vähemmän hierarkiaa, tehtäväjako ei ole tarkkaa yksilön tai ryhmän välillä ja johtaja osallistuu eri tehtäviin itse. Vahvuutena pienyritysrakenteessa on joustavuus ja epämuodollinen toiminta. Tämä johtaa siihen, että pienyritysrakenteessa ympäristön muutoksiin pystytään reagoimaan nopeasti. Henkilökunta on sitoutunut ja itseohjautuva. Hankaluudeksi voi rakenteessa muodostua toimintatapojen opettaminen uusille työntekijöille tai organisaation kasvaminen. (Aarnikoivu 2013, 48.)

Organisaatiossa pelisäännöt tulisi tuntea ja niiden pitäisi olla yhteiset, jotta jokainen toimisi oikein. Käytännössä jokaisella pitäisi olla vaikutusmahdollisuus omaan työhön

tehtyihin pelisääntöihin. Joustavassa rakenteessa on jokaisen mahdollisuus saada tietoa ja tehdä päätöksiä. (Manka 2012, 83–84.)

Joustava rakenne on paras keino organisoitumiselle. Jotta organisaatio pystyisi vastaamaan nopeasti ympäristön muutokseen, on rajoittunut työnsisältö ja asemavalta muututtava vastamaan muuttuvia asiakkaiden tarpeita. Tarvitaan toimintakulttuuri jonka perustana on luottamus, joustavuus ja henkilöstön osallistaminen. (Docendum.)

#### 4.1.3 Kehittymisen mahdollisuus

Muuttuva ympäristö vaatii jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Oppiva organisaatio on jatkuvasti kehittänyt työyhteisön osaamista. Työpaikkojen on pystyttävä määrittelemään osaamisen tarve nyt ja tulevaisuudessa. (Manka 2012, 84–85.)

Osaamisesta on tullut tärkeä kilpailutekijä. Tuotantotekijöitä voidaan kopioida, mutta ihmisten osaamista ei helposti siirretä toisille. Kehittämällä osaamista työyhteisöstä tulee oppiva. Organisaation tulee tunnistaa tulevaisuudessa olevat vaatimukset ja osaamisensa. Työntekijöiden jäädessä eläkkeelle on vaarana tiedon ja osaaminen poistuminen organisaatiosta. Tärkeäksi muodostuu työyhteisöiden kokemustieto eli hiljainen tieto, joka pitäisi saada siirrettyä henkilöltä toiselle. Hiljaisen tiedon vaihtamisen edellytyksenä on tiivis vuorovaikutusyhteys. Työnkierto on keino vaihtaa hiljaista tietoa, mutta se edellyttää tiivistä vuorovaikutusyhteyttä. (Manka 2008, 17, 131.)

Vaarana on, etteivät kaikki suhtaudu myönteisesti osaamisen jakamiseen, koska osaamisesta ja tiedoista on tullut hyödykkeitä. Pelko omasta asemasta myös tulevaisuudessa on tekijä, joka edes auttaa tietojen ja osaamisen panttaamista. Tieto ja osaaminen ovat arvokkaita työmarkkinoilla. (Juholin 2009, 179.)

#### 4.1.4 Toimiva työympäristö

Työhyvinvointiin vaikuttaa fyysinen työympäristö. Sen toimivuuteen kannalta siihen vaikuttavat tekijät kannattaa korjata ensimmäisenä. Tämän jälkeen voidaan kehittää hyvinvoinnin muita alueita. Työnsuojelun valvontalaki ja työturvallisuuslaki velvoittavat työympäristön riskittömyyteen ja turvallisuuteen. Lakien tarkoituksena on työolojen ja työympäristön parantaminen niin, että niillä voidaan ehkäistä työtapaturmat, turvata



työkyky tai ennakoida työympäristöstä ja työstä johtuvat haitat. Työhyvinvointisuunnitelma kannattaa tehdä henkilöstön kanssa kalenterivuodeksi. Suunnitelmassa selvitetään työhyvinvoinnin tila esimerkiksi kehityskeskusteluilla tai itsearviointi- ja työyhteisökyselyillä. Hyvinvoinnin puitteet voi laskea rahassa ja voidaan samalla selvittää, millä investoinneilla saavutetaan suurin hyöty henkilöstölle. Yhdessä henkilöstön kanssa voi pohtia, miten työyhteisön hyvinvointia voisi parantaa. (Manka 2012, 85–87.)

Organisaatiot elävät muutoksen ja epävarmuuden aikaa. Turvallinen työpaikka kattaa kaikki organisaatiotasot. Sen luomiseen tarvitaan laaja osallistumista ja yhteistyötä. Tämä koskee koko henkilöstöä, myös ylintä johtoa. Jokaisen täytyy sitoutua turvallisiksi määriteltyihin työ- ja toimintatapoihin. Kaikki tämä tulisi näkyä organisaation arjessa. (Rauramo 2012, 70.)

#### 4.1.5 Taloudellinen turva

Työhyvinvointi vaikuttaa työpaikkojen toimintaan ja kansantalouteen. Tästä syystä sillä on taloudellista merkitystä liiketalouden ja kansantalouden kannalta. Työ tuo tekijälleen hyvää oloa ja on hyvinvoinnin lähde. Työn synnyttämä aineeton ja aineellinen elintason kasvua mitataan bruttokansantuotteena. Palkkatyöstä maksetuilla veroilla rahoitetaan hyvinvointivaltiomme julkiset hyvinvointipalvelut. Sairauspoissaolot, ennenaikaisesti eläkkeelle jääminen, työtapaturmat ja sairaanhoitokustannukset ovat kuluja joihin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnilla. (Kauppinen ym. 2012, 12.)

Taloudellisten kustannusten suuruuteen on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvoinnilla. Tämä voidaan nähdä tulevaisuuden sijoituksena ja yrityksen aineettoman pääoman lisäyksenä. Pienyritysten kannalta taloudellisesti kannattavia panostuksia ovat seuraavat tekijät: esimiestyö ja ammatillisen osaamisen vahvistaminen, ihmisten johtaminen ja työyhteisön kehittävät toimet. (Manka ym. 2010, 13.)

## 4.2 Johtaminen

### 4.2.1 Oman itsensä johtaminen ja esimiestyö

Työyhteisö ei toimi tehokkaasti ilman sen johtamista. Tähän tarvitaan henkilö, joka huolehtii, että työteon edellytykset ovat kunnossa. Esimiehen tehtäviksi muodostuvat jär-

jestyksen ylläpito, tehtävien selkeyttäminen sekä henkilöstön työmotivaation ja tyytyväisyyden luominen. (Järvinen 2012, 27.)

Itsensä johtamisessa esimies keskittyy omaan johtamiseensa, tiedostaa sen tärkeäksi tehtäväksi ja panostaa siihen. Olennaiseen keskittyminen ja vastuullisuus itsensä johtamisesta ovat esimiehen esimerkki alaisilleen. Ajankäyttö tulee hoitaa niin, että asiat laitetaan tärkeysjärjestykseen. Fyysisestä kunnosta tulee huolehtia ajoittain pysähtymällä ja refleктоimalla sekä huolehtimalla motivaatiostaan. Nykytilan ja tavoitetilan pohjittaminen helpottaa tulevien toimien toteuttamista. Perustehtävänä on johtaa työyhteisö mahdollisimman hyvin suorituksiin ja tuloksiin. (Aarnikoivu 2013, 123–125, 130.)

Hyvään esimiestoimintaan liitetään myös suorituksen johtaminen ja ihmisten johtaminen. Suorituksen johtaminen on asioiden johtamista ja palautteen antamista. Ihmisten johtaminen puolestaan perustuu luottamukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun. Pääpainona on ollut asiajohtaminen. (Manka 2012, 95–96.)

Työn muuttuminen enemmän projekteiksi ja päätöksiksi merkitsee työyhteisön vaihtuvuutta. Tämä siirtää vastuun omasta työhyvinvoinnista yksilölle. Yrityksen menestyksen ja tuloksen kannalta työhyvinvointi on yksi keskeinen kilpailutekijä. Oikeudenmukaisella johtamisella sitoutetaan henkilöstöä, ja tuetaan osaamisen jakamista ja kehittämistä. (Ojala & Ahonen 2005, 23, 172.)

Esimieheen kohdistuu odotuksia omien esimiesten ja alaisten tahoilta. Organisaatio odottaa tarvittavia muutoksia uudistusten läpiviemiseksi ja yrityksen edun kannalta se vaatii toimia. Alaiset toivovat tasapuolista, avointa ja rehellistä toimintaa. Nämä odotukset saattavat olla ristiriidassa, ja esimieheen kohdistuu henkilöstön saneeraustilanteissa ristikkäisiä odotuksia. Näissä tilanteissa esimies voi joutua miettimään tehtäviensä moraalisia ongelmia. Sopiva välimatka on tärkeä löytää, jotta kokonaiskuva johdettavasta työyhteisöstä hahmottuu paremmin. (Järvinen 2012, 61–62.)

Työnantaja ei ole yksinään kuitenkaan vastuussa työntekijöiden hyvinvoinnista. Jokaisella täytyy olla myös oma halu kehittää ja ylläpitää hyvinvointiaan. Hyvinvoinnin ylläpitäminen on koettu haasteeksi niin yritykselle kuin työntekijöille. Epävarmuus töiden jatkumisesta, töiden muutokset ja työtahti uuvuttavat ihmisiä. Nykyisin työt rakentuvat enemmän osaamisen kuin pysyvyyden varaan. (Ojala & Ahonen 2005, 34.)

#### 4.2.2 Rekrytointi ja perehdytys

Työntekijän rekrytointi tulisi käsittää pidemmän aikavälin investoinniksi. Onnistuneessa rekrytinnissa varmistetaan toiminnan jatkuvuus oikeanlaisella ja riittävällä osaamisella. Rekrytointiprosessi tarkoittaa toimenpiteitä, joita tarvitaan, kun hankitaan tarvittavaa henkilöstöä. Toimenkuvan määritelmässä tehtävän tavoite on kartoitettava. On selvitettävä, minkälaisia ominaisuuksia, taitoja ja osaamista tehtävä vaatii. Hyvänä apuvälineenä toimii toimenkuva, kun työtä kattavasti analysoidaan. Työn analysointiin panostamalla vältetään virheellisiltä henkilövalinnoilta, jotka voivat johtaa prosessin pitkittymiseen (Aarnikoivu 2013, 56–60.)

Perehdytyksellä on merkittävä vaikutus rekrytinnin onnistumiselle. Sitä tulee toteuttaa suunnitelmallisesti, ja sen tulee linkittyä organisaation strategiaan. Työnantajan huolehtimisvelvoite sisältää työntekijälle annetun ohjauksen ja perehdyttämisen työympäristöön sekä työhön. Perehdytykseen velvoittaa työturvallisuus- ja työsopimuslaki. (Aarnikoivu 2013, 69, 71.)

#### 4.2.3 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Työn ja vapaa-ajan välinen ero on alkanut hälventymään. Ero työpaikan ja kodin välillä on joillekuille muuttunut hiuksenhienoksi. Liiallinen sitoutuminen työhön jättää muun elämän sivuosaan tai unohtaa sen kokonaan. Työhyvinvointi on saanut kriteerin, jonka mukaan työllä ja vapaa-ajalla täytyy olla selvä ero. Teknologia on mahdollistanut työs-kentelyn kotoa käsin ja jatkuva läsnäolo verkossa on muuttunut elämän tavaksi. Kodista on tullut toimisto, jota pyöritetään vapaa-ajan kustannuksella. Sitoutumisella on kääntöpuolensa. (Juholin 2009, 45.)

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

Tyypillinen piirre loppuun palaneella esimiehellä on liiallinen omistautuminen työlle, jossa työ vie mennessään. Työ koetaan haasteeksi ja siinä halutaan onnistua hyvin. Tämä voi johtaa huomaamatta työuupumukseen. Täydellisyyden tavoittelijan on vaikea

delegoida omia tehtäviä ja jättää vapaa-ajalla työt mielestä. Ylemmän tahon tulisi seurata ylhäältä alaspäin työntekijöitä, ettei kukaan uuvuttaisin itseään liiallisella työllä. Loppuun palamisen kokeneet päälliköt ja työntekijät rajaavat työn niin, että aikaa jää myös perheelle, itselle ja harrastuksille. Töihin antautumisen seurauksena voi pahimmassa tapauksessa menettää terveyden, läheiset ihmissuhteet ja elämän mielekkyyden. (Järvinen 2012, 147–148.)

Hyvinvointia voi edistää lisäämällä henkilöstöresursseja ja töitä jakamalla. Työkulttuuri tulisi luoda niin, ettei töitä vietäisi kotiin ja ihannoitaisi pitkäksi venyneitä työpäiviä. Palautuminen työstä vaatii riittävästi vapaa-aikaa. Palautumista käsitellään tarkemmin kappaleessa 4.5.2. Työpäivän aikana pidetyt kahvi- ja lounastauot auttavat jaksamaan paremmin työpäivän aikana. (Manka ym. 2010, 61.)

Esimiehen jaksaminen on merkittävä asia koko työyhteisön kannalta. Jos esimies uupuu, se heijastuu kielteisesti johdettuun ryhmään. Uupunut esimies ei jaksa tehdä päätöksiä ja paneutua riittävästi työyhteisöön. Seurauksena työpaikan puutteellinen hoito aiheuttaa epäselvyyksiä ja henkilöstölle ongelmia, jotka alentavat työmotivaatiota. Esimiehen tehtävänä on luoda ja ylläpitää työmotivaatiota omalla esimerkillään. Apaattinen esimies viestii suhtautumisellaan innottomuutta työtä kohtaan, joka alkaa myös vaikuttamaan henkilöstön moraaliiin ja työtarmoon. Esimiehen jaksamisella on yhteys liiketoimintaan ja työyhteisön tehokkaaseen työskentelyyn. Ylemmän tahon on tärkeää huomioida esimiehentyöskentely ja antaa tarvittava tuki tehtävässä onnistumiseen. (Järvinen 2012, 145–146.)

Työstä irtaantuminen vapaa-ajalla on tärkeää. Vapaa-ajalla pitäisi pyrkiä olemaan ajattelemta työasioita. Jatkuva työasioiden miettiminen vapaa-ajalla ylläpitää samanlaista kuormitustilaa, kuin henkilö olisi työssä. (Manka ym. 2010, 61.)

Esimiehelle on tärkeää kuunnella oman mielen ja kehon viestejä. Unen häiriintyminen toimii hyvänä stressimittarina. Tällöin on aika pysähtyä arvioimaan itse omaa elämäntilannetta ja työtä. Hän ei välttämättä tunnista tai ota vakavasti väsymystään. Tässä tilanteessa hänen esimiehensä tehtävä on havainnoida ja seurata työntekijöiden pärjäämistä. Onnistunut esimies tukee ja kannustaa alaisia sekä priorisoi ja delegoi tehtäviään myös muille. (Järvinen 2012, 149–150.)

### 4.3 Työyhteisö ja yhteistyöverkosto

#### 4.3.1 Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot

Työyhteisössä vuorovaikutuskäyttäytymistä voidaan kehittää ratkaisukeskeiseksi dialogin avulla. Dialogi on vuorovaikutteista toista arvostavaa keskustelua, jossa on tavoitteena avoimuus ja vastavuoroisuus. Ryhmässä dialogi etenee niin, että toinen jatkaa siitä mihin toinen on jäänyt. Keskustelun onnistumisen edellytyksenä on toisten aito kuunteleminen ja luopuminen arvostelusta. Työskentelytavan tarkoitus on auttaa työyhteisöä kehittämään työhyvinvointia. (Manka ym. 2010, 34–35.)

Dialogi käsitteenä voidaankin tiivistää tarkoittamaan vastavuoroisuutta, vuorovaikutusta ja arvostusta. Se on vuoropuhelua, jossa keskustellaan nykyhetken tilanteesta. Dialogin välityksellä näkemykset ja suhteet nousevat esille henkilöiden välityksellä. (Juholin 2009,61–62.)

Työyhteisötaitoja pidetään käyttäytymisenä, jossa työntekijät ovat sitoutuneita ja edistää yhteistyötä. Yhteisöllisyyden edellytyksenä on työntekijän ja esimiehen vastavuoroisuus. Joka ilmenee yhteistyön edistämisenä, vastuullisuutena ja yhteistyönä. Työyhteisötaitoja kutsutaan myös alaitaidoiksi. (Manka 2012, 122–123.)

Alaitaidot voidaan määritellä tarkoittamaan velvollisuuksia ja oikeuksia harjoittaa alaitaitoja. Tämä koskee esimiehen lisäksi myös alaisina toimivia. Taidoissa on enemmän kyse asenteesta, eli siitä kuinka hyvinvointia halutaan tuottaa itselle ja muille työyhteisön jäsenille. Ollakseen alaitaitoinen, henkilö arvio toimintaansa ja pyrkii kehittymään koko ajan. Käytännössä alainen antaa esimiehelle palautetta työstä ja työhyvinvoinnista. Yhteistyöllä alainen auttaa tavallaan esimiestä ja on kohtuullinen kaikkia osapuolia kohtaan. Henkilö hyödyntää kaikkia voimavaroja ja vaatii työyhteisössä ilmapiiriä, jossa myös tullaan onnistumaan. (Aarnikoivu 2013, 113–115.)

#### 4.3.2 Työyhteisön pelisäännöt

Työyhteisössä pelisäännöt riippuvat pitkälti yrityskulttuurista, yrityksen koosta ja toimialasta. Osittain pelisäännöt perustuvat työehtosopimukseen tai lakiin. Toisinaan ne voivat perustua henkilöstön ja työnantajan sopimiin pelisääntöihin. Näistä pelisäännöistä

tulisi erottaa ne, mitkä koskevat työsopimukseen kuuluvia työsuhteen ehtoja. (Manka ym. 2010,40.)

Työyhteisö hyötyy pelisäännöistä, kun niiden laatimiseen on panostettu. Käytännössä sääntöjen laadinta sopii osaksi työyhteisön kehittämispäivää. Lähtökohtana sääntöjen laadinnassa ovat toiminnan arvot, joita ohjataan arjen toimissa. Pelisääntöjä laadittaessa tulisi miettiä esimiehen ja alaisten toimintaa arjen tasolla. Myös pelisääntöjen toteutumisen seurantaan tulisi yrityksessä panostaa, jotta pelisäännöt eivät unohtuisi. Toteutumista seurataan henkilötasolla kehityskeskusteluissa tai ryhmässä työyhteisön kehityspäivän yhteydessä. Kirjatut pelisäännöt edistävät hyvinvointia ja tukevat tavoitteiden saavuttamista. (Aarnikoivu 136–138.)

#### 4.3.3 Ilmapiiri ja yhteisöllisyys

Työyhteisön työilmapiiriä voidaan määritellä koskemaan yksilöiden kokemien havaintojen summaa. Tärkeäksi muodostuu työyhteisön sitoutuminen kehittää työilmapiiriä ja työtä. Yksilötasolla jokaisen tulisi vaikuttaa ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja pyrkiä ratkaisuun. (Rauramo 2012, 107,109.)

Hyvän työyhteisön yhteisöllisyyden perustana on erilaisuuden hyväksyminen. Tätä pidetään haasteena, koska se saattaa herättää työyhteisössä epävarmuutta ja pelkoa. Erilaisuus tulisi nähdä positiivisemmassa valossa. Se ei kuitenkaan tarkoita, että kaikkea tarvitsisi hyväksyä ja ymmärtää. (Manka 2012, 130.)

Työyhteisö voidaan määrittää yhteenkuuluvuuden ja vuorovaikutteisuuden muodostumaksi. Toimivassa yhteisössä yksilön persoonallisuus kukoistaa. Päämääränä on yhteisössä yhdessä toimiminen. Yhteenkuuluvuus yhteisössä muodostuu yksilölle tärkeäksi asiaksi. Hyvässä työyhteisössä yhteisöllisyys kehittyy ja kasvaa. Hyvät ihmissuhteet työssä lisäävät työmotivaatiota, tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 104–105.)

Työelämässä voi syntyä tilanteita joissa asiat kärjistyvät riidoiksi. Näissä tilanteissa henkilö voi kokea tulleensa kiusatuksi tai tuntee olevansa henkisen väkivallan kohteena työpaikallaan. Työpaikan ilmapiiriä on Työterveyslaitos arvioinut työ ja terveys haastatellututkimuksessa vuonna 2012. Tutkimuksessa henkinen väkivalta kiteytettiin tarkoittamaan toistuvaa, jatkuvaa kiusaamista, loukkaavaa kohtelua tai sortamista. Henkisenä

väkivaltana tai työpaikkakiusaamisena pidetään myös selän takana puhumista, painostusta, eristämistä, uhkaamista tai mitätöintiä. (Kauppinen ym. 2012, 80–81.)

#### 4.3.4 Verkostoituminen

Verkostoituminen ja verkostot ovat tämän ajan käsitteitä. Niitä voidaan hyödyntää esimerkiksi rekrytoinnissa, joissa valitaan henkilö jonka verkostot ovat jo valmiiksi kunnossa. Työyhteisöt ovat tärkeitä ja voivat toimia joillekin perheen korvikkeena. Verkostot ja suhteet syntyvät työpaikoilla ja tulevat usein pysymään läpi elämän paikasta riippumatta. Kaikki eivät kuitenkaan ole persoonaltaan verkottujia. On yksinpuurtajia, joille pitää antaa arvostusta ja omaa tilaa. (Juholin 2009, 35–36, 47.)

Nykyinen yhteiskunta harvemmin toimisi ilman vuorovaikutusta. Verkostoitumisesta on tullut elinehto yritysmaailmassa ja työelämässä. Kilpailijoista erottumiselle on tärkeää määrittää vahvimmat osaamisalueet ja hakea osaamista lisää eri toimijoilta. Verkostoituminen ja yhteistoiminta ovat yritykselle tärkeää toimijoiden ja toimintojen välillä. Onnistuminen verkostoitumiselle edellyttää osapuolten yhteistä etua. Win–win–tilanteessa yhteistyöstä hyötyvät molemmat osapuolet. Erityisesti yksinyrittäjille verkostoista on apua omien näkemysten laajentamisessa, varahenkilöiden järjestämisessä ja osaamisen hankkimisessa. Verkostoituminen edesauttaa asiakkaiden lisäämisessä ja antaa mahdollisuuden saada aikaa tulevaisuuden suunnittelulle. Verkostoitumiskanavina voivat yrittäjille toimia esimerkiksi ammattialan järjestöt, liike-elämän- ja yrittäjäjärjestöt sekä oppilaitokset. Nuorille yrittäjille on hyödyllistä verkostoitua jo alalla toimineen vanhemman yrittäjän kanssa. Hiljainen tieto siirtyy tätä kautta nuoremmille seniorin toimissa yritykselle varahenkilönä ja kummina. (Manka ym. 2010, 64,66.)

#### 4.3.5 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma kuvaa ihmisten keskinäistä luottamusta, riippuvuutta toisista ja yleistä luottamusta systeemien toimivuuteen. Sen muodostumiselle on olennaista sosiaaliset siteet ja verkostot, jotka muodostuvat ryhmien ja henkilöiden välille. Työhyvinvointia tukee sosiaalinen pääoma ja päinvastoin. (Ojala & Ahonen 2005, 209–2010.)

Sosiaalinen pääoma syntyy yhteisöllisyydestä ja siihen kuuluvien jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Tämä voidaan ymmärtää yhteisölliseksi piirteeksi, jota edistävät

verkostoituminen, vastavuoroisuus ja luottamus. Sosiaalinen pääoma on voimavara sekä yksilöille että työyhteisölle. Pääomalla voi olla kielteinenkin vaikutus, jos erilaisuutta ei siedetä. Tiiviimmät sosiaaliset suhteet työyhteisössä voivat aiheuttaa ryhmitymiä, kiusaamista ja kateutta. Sosiaalisen pääoman laatu voi vaikuttaa työntekijän terveyteen. Sosiaalisen pääoman ollessa työyhteisöissä vähäistä, kasvaa masennusoireiden ja terveyden alentumisen riskit. (Manka 2012, 116–117.)

#### 4.4 Työ

##### 4.4.1 Vaikuttamismahdollisuudet ja itsenäisyys

Vaikuttaminen työyhteisössä liittyy yksinkertaisesti kaikkeen työyhteisössä tapahtuvaan. Näitä ovat arkiset työn järjestelyt, henkilöstöpolitiikka, työehdot, tuotteet, palvelut, johtaminen ja strategia. Kohteena ovat esimerkiksi kertaluotoiset hankkeet ja asiat tai pitkäkestoiset kehitysprosessit. Jotta vaikuttamisesta tulisi käytännöllisempää, tehdään työyhteisössä ehdotuksia kuinka asiat voisi hoitaa paremmin ja tehokkaammin. (Juholin 2009, 144.)

Työntekijän on tärkeä saada kokea työssään riittävästi vapautta ja itsenäisyyttä, eikä tuntea olevansa ainoastaan määrällävissä. Koulutustason kasvamisen myötä on työ muuttunut asiantuntijavaltaisemmaksi. Ihmisten oma itsemääräytymispyrkimys on voimistunut yhteiskunnassamme. (Järvinen 2012, 105.)

Itsenäisyyttä kokemuksena kuvataan tarkoittamaan sitä, miten itse pystyy säätelemään omaa toimintaa ja elämää. Ihminen joka kokee toimivansa vapaaehtoisesti, myös todennäköisesti on sisäisesti motivoituneempi. Vapaaehtoisuuteen perustuva kokemus voi synnyttää omat henkilökohtaiset ratkaisut työssä. Työntekijä, joka käyttää harkintaa ja hyödyntää omia vahvuuksia tuloksen aikaansaamiseksi, tuottaa tyydytystä myös työntekijän itsenäisyyden tarpeeseen. (Hakanen 2011, 31.)

##### 4.4.2 Työn monipuolisuus

Työ tuo ihmiselle toimeentuloa ja parhaimmillaan toimii innostuksen sekä hyvinvoinnin lähteenä. Pahimmillaan työ voi kuluttaa terveyden ja voimavarat loppuun. Yksilölle on tärkeää, että työ vastaisi omia taipumuksia ja edellytyksiä. (Rauramo 2012, 8.)



Työn monipuolisuuden kannalta on ikärakenteen säilyttäminen yrityksessä tärkeää. Yritykset tarvitsevat kokemusta, hiljaista tietoa, oppimiskykyä, tuoretta näkemystä ja teknistä tietoa. Yrityksen monipuolinen osaaminen ja ikärakenne saattavat vaikuttaa ratkaisevasti kykyyn tuottaa yritykselle lisäarvoa ja uusiutua. Edellytyksenä monipuolille henkilöstölle ovat yhdessä oppiminen ja innovatiivisuus. (Ojala & Ahonen 2003, 48.)

#### 4.4.3 Oppiminen ja palaute

Projektiluontoisessa työssä ja nykyisessä työtahdissa on riskinä, ettei ammattitaitoa ja osaamista uusita riittävällä nopeudella. Työnantajan on varattava omalta puolelta resursseja ja aikaa osaamisen ylläpitoon, vaikka ylläpito kuuluukin jokaisen työntekijän omalle vastuulle. Useissa yrityksissä on oheistuksena, että työntekijän osaamisen kehittämiseen varataan kymmenen päivää vuoden aikana. (Ojala & Ahonen, 162.)

Esimiehiä ei koeta riittävän aktiivisiksi palautteen antajiksi. Suomalaisessa tapakulttuurissa palautteenanto on vaikeaa, ja asenne näkyy tavassamme palautteen vastaanottamiseen. Esimieheltä saatu palaute on väline ohjata ja tukea työntekijöitä toimimaan itseohjautuvasti tavoitteiden mukaan. (Järvinen 2012, 112.)

#### 4.4.4 Työnilo

Työnilo voidaan liittää työnimu-käsitteeseen. Työn imu (work engagement) tarkoittaa myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa, jonka osa-alueita ovat omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen työhön. Kokemus energisyydestä ja omistautumisen kokemuksesta tuottaa sekä onnellisuutta että hyvinvointia työntekijälle. Aloitteellisuus ja paremmat tulokset näkyvät työssä. Työnimussa työntekijän viihtyy vaativassakin työssä ja tuottavuus yrityksissä paranee. (Hakanen 2011, 6–7, 38.)

Mihaly Csikszentmihalyi on kehittänyt jo vuonna 1990 flow-tilasta teorian, jonka mukaan ihmiset ovat omistautuneet toimintaansa niin, ettei millään muulla toiminnalla näyttäisi olevan silloin merkitystä. Kokemuksen tuomasta omistautumisesta saadaan nautintoa ja ihmiset ovat valmiita maksamaan tilasta kovankin hinnan. Csikszentmihalyin mukaansa mikä tahansa työ voidaan muuttaa iloksi flow'n avulla. Työn alhaiseen nautittavuuteen voivat vaikuttaa valta ja sitä pitävät johtajat. Näille henkilöille

etusijalla ovat nautittavuuden sijaan muun muassa säästäminen ja turvallisuus. On valitettavaa, jos työntekijät eivät nauti henkilökohtaisesti työstään ja koe siitä iloa. Enemmän tai myöhemmin työntekijät voisivat tuottaa tehokkaammin ja saavuttaa tavoitteet työstä flow´sta saadun ilon kautta. Hyvät olosuhteet eivät vielä takaa henkilön pääsyä flow´n tuomaan tilaan ja työtyytyväisyyttä. (Csikszentmihalyi 1990, 4, 154.)

#### 4.5 Yrittäjä ja alainen yksilönä

##### 4.5.1 Terveys ja fyysinen kunto

Fyysinen kunto ja koettu terveys vaikuttavat hyvinvointiin. Heikko fyysinen kunto vaikuttaa jaksamisongelman lisäksi älylliseen toimintaan. Marja-Liisa Mankan mukaan uusimmassa tutkimuksessa liikunta vaikuttaa muistiin suojaavasti. Asenteet ovat suodattimia, joilla on havainnointiin vaikutusta tiedostamattomalla tasolla. Omista asenteistamme riippuu olemmeko rakentamassa ja purkamassa yhteistyötä. (Manka 2008, 17.)

Oman kunnan ja terveyden huolehtiminen pitävät huolen myös työkyvystä. Paremmassa kunnossa ihminen kestää paremmin psyykkistä ja fyysistä stressiä. Toipuminen ja palautuminen ovat hyväkuntoisella nopeampaa stressitilanteissa. Mielen ja kehon säännöllinen huoltaminen mahdollistavat aktiivisen, elinvoimaisen ja terveen siirtymisen eläkkeelle. Huonokuntoinen altistuu helpommin tartuntataudeille ja palautuu kuorimituksista hitaammin. Voidaan todeta kokemuksen ja useiden tutkimusten perusteella, että panostus työhyvinvointiin, liikuntapalveluihin ja terveyteen maksavat monikertaisesti takaisin. (Aalto 2006, 10–11.)

##### 4.5.2 Palautuminen

Palautumisen tarkoituksena on saada stressitila muuttumaan lepotilaksi. Edellytyksenä palautumiselle on riittävä lepo öisin, viikonloppuisin ja vapaa-aikana. Uni ja unen laatu ovat tärkeitä elpymisen kannalta. Ihminen tarvitsee palautuakseen keskimäärin seitsemästä yhdeksään tuntia unta. Palautumisen näkökulmana ovat fysiologinen- ja psykologinen palautuminen. Elpyminen onnistuu, kun elimistö stressin jälkeen palaa perustasolle. Psykologinen palautumisen tarkoituksena on, että yksilö kykenee jatkamaan työtään. Palautumisongelmat lisäävät mahdollista riskiä sairastua työuupumukseen. Työs-

tä irtautuminen on tärkeää, jotta yksilö pystyisi nauttimaan työstään myös tulevaisuudessa. (Manka 2012, 183–184.)

Kiireestä huolimatta niin työssä kuin arjessakin, tulisi antaa aikaa omalle rauhoittumiselle, joka edesauttaa työstä palautumisessa. Tätä voidaan kuvata palautumisen prosessina, jolla edistetään palautumista työssä ja arjessa kuluneista voimavaroista. Omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen edesauttaa, kun antaa mahdollisuuden palautua ja riittävästi aikaa itselle. (Manka ym. 2010, 60, 62.)

#### 4.5.3 Psykologinen pääoma

Työntekijöiltä edellytetään sopeutumiskykyä työelämänmuutoksissa. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että työntekijät itseohjautuvat ja vaikuttavat omaan työhönsä. Psykologinen pääoma auttaa muutoksen hallinnassa. Se on yhteydessä työyhteisötaitoihin, työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja työssä suoriutumiseen. Ihmisten tulisi hyödyntää työyhteisön tukea. Palautteen ottaminen heikolla itseluottamuksella on vaikeaa. Psykologinen pääoma on opittu taito. Vähäinen psykologinen pääoma ennakoi sairauspoissaoloja paremmin kuin sitoutuminen tai työtyytyväisyys. (Manka 2012, 148–149.)

Psykologinen pääoma määritelmä käsittää seuraavat asiat: sitkeyden, realistisen optimismin, toiveikkuuden ja itseluottamuksen. Sitkeys tarkoittaa kykyä pystyä palautumaan raskuuden jälkeen. Sitkeä ihminen on joustava ja palautumiskykyinen, eikä lannistu vastoinkäymisistä, jatkaen eteenpäin uusin keinoin. Realistinen optimisti hakee myönteisiä asioita kielteisten sijaan. Hän on epäonnistuessa armollisempi itselle ja tunnistaa onnistumisen aikaansaamisen merkityksen. Toiveikkuus motivoi tavoitteiden saavuttamista ja toimintaa millä ne saavutetaan. Toiveikas henkilö ei lannistu, vaan kokeilee toista keinoa. (Manka ym. 2014, 6–7.)

Itseluottamus sisältyy psykologiseen pääomaan. Itseluottamus tarkoittaa uskoa omiin resursseihin, motivoitumiskykyyn ja toimintaan. Motivoituneella henkilöllä on hyvä itseluottamus. Hän pyrkii tekemään parhaansa tavoitteiden saavuttamisessa ja uskaltaa jatkaa kohdatessa hankaliakin esteitä. On todennäköistä, että ihminen joka keskittyy tavoitteisiin pääsemiseen ja ottaa haasteelliset tehtävät on itsetehokas. Mitä tehokkaampi hän on, se vaikuttaa suoritusten tulosodotuksiin. Itseluottamusta voi kehittää ja siinä voi kehittyä harjoittelemalla. (Manka 2012, 151–152.)

## 5 Tutkimusmenetelmä, toteutus ja aineiston käsittely

### 5.1 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ilmiötä ja pyrkiä syvälliseen ymmärrykseen sanoin ja lausein. Käytännössä tämä tarkoittaa tapauksen perusteellisempaa käsittelyä. (Kananen 2008, 24–25.)

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja pyrkiä tutkimaan kohdetta kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen pyrkimys ei ole todentaa olemassa olevia väittämiä, vaan paljastaa tai löytää tosiasioita.

(Hirsjärvi ym. 2009, 161.)

### 5.2 Haastatteluiden toteutus

Teemahaastattelut toteutettiin kesällä 2015. Tapasin haastateltavat henkilökohtaisesti, heille sopivan aikataulun puitteissa. Sovimme tapaamiset rauhalliseen paikkaan, jossa saisimme rauhassa keskustella ja nauhoittaa haastattelun ilman häiriötekijöitä. Tapaamiset toteutettiin kahviloissa, joista Marketanpuistossa sijaitsevaa kahvilaa pidän miljöönä suositeltava haastattelupaikkana kenelle tahansa. Haastatteluun kului ajallisesti jokaiselta vastaajalta vajaa puoli tuntia ja haastattelut nauhoitettiin sanelukoneelle. Vastaajat saivat jäsentää haastattelussa vastaukset itse. Yrittäjien henkilökohtaisesti esille ottamat asiat takasivat tulevien asioiden merkityksen. Ainutkertaisen tiedon tulokset eivät ole yleistettävissä.

Vastaajiksi pyrin löytämään vähintään kolme kuljetusalalla toimivaa taksiryttäjää, jotka täyttivät pienyrittäjälle asettamani kriteerit. Näitä olivat seuraavat: henkilökunnan määrä enintään viisi ja liikevaihdon tai taseen loppusumma alle kaksi miljoonaa euroa. Kysymyksiä ei lähetty vastaajille enakkoon, koska se olisi voinut vähentää halua osallistua haastatteluun. Vastaajat eivät esiintyneet omilla nimillään. Olen nimennyt heidät henkilöksi A, B ja C.

### 5.3 Aineiston keruu ja teemahaastattelu

Teemahaastattelua on yleisemmin käytetty laadullisen tutkimuksen tiedonhakumenetelmistä. Teemahaastattelua käytetään erityisesti silloin, kun halutaan saada lisää ymmärrystä kohteesta ja ilmiötä ei vielä tunneta. Tutkija pyrkii teemahaastattelun keskustelun kautta kasvattamaan omaa ymmärrystä ja ottamaan ilmiön haltuun. Tämä haastattelu edellyttää molempien osapuolien fyysistä läsnäoloa ja keskustelua haastateltavan ehdoilla. (Kananen 2014, 76.)

Tässä opinnäytetyössä haettiin aineistoa teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelussa aihealueet eli teemat oli määritelty ennakoon. Haastateltavan kanssa teemat käytiin läpi ja pyrittiin ennakoivaltieluvarmistamaan osa-alueiden mukaan tulo koko ilmiössä. Kysytyillä kysymyksillä pyrittiin saamaan tietoa ja valottamaan tutkimuskysymyksiä. (Vrt. Kananen 2008, 73.)

Kysymykset perustuivat teorian ja tutkimusongelman ympärille, joihin haettiin vastaus-ta. Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma määriteltiin hakemaan vastausta pienyrittäjien tämänhetkiseen työhyvinvoinnin tilaan, työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, ja asioita jotka korostuivat pienyrittäjän kokemassa työhyvinvoinnissa.

Teemahaastattelun kysymykset olivat seuraavat:

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

Teemahaastattelussa käytetty runko vastaa osittain Jorma Kanasen kirjassa ”Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä”, esiteltyä teemahaastattelua varten laadittua runkoa. (Kananen 2014, 78. Ks. liite 1.)

Ennen varsinaisia kysymyksiä kysyin vastaajien perustiedot: sukupuolen, iän, yritysmuodon, yrittäjyyden keston, työntekijöiden määrän ja sen onko yrityksen liikevaihto alle kaksi miljoonaa euroa. Näin sain varmistettua, että haastateltavaksi pyytämäni henkilöt olivat sopia teemahaastattelun tutkimukseen.

## 5.4 Aineiston purku

Teemahaastatteluiden tallennettu aineisto kirjoitettiin puhtaaksi eli litteroitiin. Tämä voidaan tehdä valikoiden teemojen mukaisesti tai koko aineistosta. Litteroiminen aineistosta on tavallisempaa, kuin suoraan nauhoista tehdyt päätelmät. (Ks. liite 2. Vrt. Hirsjärvi ym. 2009, 222.) Liite 2 on poistettu opinnäytetyön julkisesta versiosta.

Jorma Kanasen mukaan (2008, 94.) sisällönanalyysin tavoite on tuottaa selkeä ja sanallinen kuvaus ilmiöstä. Tämän edellytyksenä on aineiston uusi muoto ja tiivistäminen. Sisältöanalyysin vaiheisiin sisältyvät Kanasen mukaan aineiston pelkistäminen, klusterointi ja abstrahointi. Klusterointi tarkoittaa sitä, että koodatusta aineistoista etsitään eroavuuksia ja samanlaisuuksia. Abstrahoinnissa oleellinen tieto erotetaan epäoleellisesta ja muodostetaan täten teoreettinen käsitteistö.

Sisällön analyysivaiheet ovat seuraavat:

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

(Kananen 2008, 94).

Tutkimus on valmis vasta silloin, kun tulokset on tulkittu ja selitetty. Tässä tulee ottaa huomioon se, että jokainen voi tulkita asioista eri tavalla, niin tutkija kuin tulkittava. (Hirsjärvi ym. 2009, 229.)

Havainnointia tehdessäni huomasin, että vastaajat puhuivat hyvinkin samoista asioista, mutta eri kysymyksissä. Teemahaastattelu avasi ilmeisesti keskustelun edetessä heille asioita, joita he eivät olleet ehkä aiemmin miettineet lainkaan. Jokainen haastattelu-tilanne muuttui syvällisemmäksi sitä mukaa, mitä kauemmin heitä haastattelin. Tämä toi haastetta aineiston jakamiseen, jäsentelyyn ja aihealueiden kuvaukseen.

## 6 Teemahaastattelun tulos

Vastauksia on analysoitu luottamukselliseksi määriteltyjen liitteiden perusteella. Tässä opinnäytetyössä haastateltavien anonymiteetti halutaan taata. Luku on poistettu opinnäytetyön julkisesta versiosta.

## 7 Johtopäätökset

### 7.1 Työn tavoite

Työn tavoite oli saada vastaus taksinkuljettajina toimivien pienyrittäjien työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta ja löytää työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, ja asioita, jotka korostuvat pienyrittäjän kokemassa hyvinvoinnissa. Opinnäytetyössä pyrittiin löytämään mahdollisia kehitysehdotuksia.

Opinnäytetyön tarkoitus oli saada vastaus seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on pienyrittäjien työhyvinvointi tällä hetkellä?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä?
- Miten kehittää työhyvinvointia?

Pohjatietona haastattelututkimukselle oli teoria työhyvinvoinnista ja aiemmin tehdyt tutkimukset yrittäjille. Teoreettinen viitekehys eli teoriatausta pohjautui Marja-Liisan Mankan työhyvinvointi-malliin, jossa Manka on kuvannut laaja-alaisesti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat: organisaatio, johtaminen, työyhteisö- ja yhteistyöverkosto, työn tekeminen ja yksilö itse.

Pienyrittäjänä toimiville taksinkuljettajille tehdyssä teemahaastattelussa saatiin selville vastaajien tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila ja työhyvinvoinnin tekijät, jotka vaikuttavat ja korostuvat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Kehittämissuhteita yrittäjät eivät osanneet juurikaan nimetä. Teemahaastattelun vastauksista saatiin kuva, siitä millaista heidän työhyvinvointinsa on arjentalolla ja asioita mitä voisi kehittää.

Luvussa 3.2 käsiteltiin aiemmin tehtyjen kyselytutkimusten tuloksia. Tämän opinnäytetyön vastausten vertailu aiemmin tehtyihin kyselytutkimuksiin osoitti, että opinnäytetyössä tehty teemahaastattelu antoi osittain samankaltaisia vastauksia. Suomen Yrittä-

jien teettämän hyvinvointibarometri 2014 mukaan itse arvioitu yrittäjien kokema työkykyarvio oli sidoksissa yrityksen taloudelliseen tilanteeseen sekä työ- ja vapaa-aikaan. (Lundell ym. 2014, 11–12.) Kuntoutussäätiön vuonna 2011 tekemässä työselosteessa tutkimuksessa (Mäkelä-Pusa ym. 2011.) työkykyä haittasivat pitämättömät lomat, työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä henkinen kuormitus. Haasteeksi koettiin mahdollisuus jakaa työn kuormitusta, koska siihen ei ollut taloudellisia mahdollisuuksia. Näin ollen työpäivät venyivät ja omaan hyvinvointiin ei jäänyt aikaa. Tutkimuksen perusteella työkykyä uhkaavia riskejä oli niillä yrittäjillä, joilla oli terveydellisiä ongelmia. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 25–26, 28–29.)

## 7.2 Yrittäjien työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila

Teemahaastattelun tuloksista selvisi, että vastaajista kahdesta työhyvinvoinnin tila oli hyvä. Oma jaksaminen ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen lisäsi yrittäjän lisäsivät koko työyhteisön hyvinvointinturvaa. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että työhyvinvoinnin edellytyksenä on omien töiden organisointi ja ajanhallinta, jotta hän voi johtaa työntekijöitä onnistuneesti. Menestyäkseen yritys tarvitsee hyvinvoivan ja ratkaisuihin kykenevän yrittäjän. Pienyrityksissä yrittäjyys on elämän tapa ja vaatii ajoittain irtautumista työstä. Kaksi vastaajista tiedosti ja koki oman vapaa-ajan merkityksen tärkeäksi. (Vrt. Manka ym.2010. 7, 48, 60.)

Jari Hakasen (2011-) mukaan hyvinvointi ja voimavarat voivat siirtyä ihmiseltä tai elämänalueelta toiselle. Tästä voidaan tehdä johtopäätös haastateltavien kohdalla, että lapsiperheiden vanhemmat ovat nähneet työ- ja vapaa-ajansovittamisen voimavaraksi. Työn ja kodin myönteisen vaikutuksen kokemus on vahvistanut heidän työnimua ja tyytyväisyyttä perhe-elämään. Työn imu tarttuu ihmiseltä toiselle ja perhesuhteilla on suuri merkitys, kuinka myönteiset asiat tarttuvat toiseen ihmiseen. Kielteiset tunteet vähentävät tarmokkuutta ja huono hyvinvointintila voi siirtyä toiselle henkilölle, kuten yhdelle vastaajalle on todennäköisesti tapahtunut yrittäjäpariskunnan toisena osapuolena. Tästä yhteenvetona voi todeta, että omalla asenteella elämään, voimme vaikuttaa sekä positiivisesti että negatiivisesti miten asiat koemme. (Vrt. Hakanen 2011, 128–130, 132.)

Yhdellä vastaajalla teemahaastattelun perusteella työhyvinvoinnin tila oli selkeästi muita vastaajia heikompi. Hän kertoi haastattelussa olevansa stressaantunut. Hän ei tuonut haastattelun aikana esiin, että työtä olisi mielekästä tehdä tai että se tuottaisi iloa.



Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että stressi on jatkunut pitkään ja passivoinut häntä liikaa. Taustalla on usein työmäärän ja työjärjestelyjen ongelmat. Stressin seurauksena voi syntyä huonoja ratkaisuja ja päätöksiä. Toimintakyky muuttuu rajoittuneeksi sekä fyysisesti että psyykkisesti. Pitkään jatkuessaan työstressi johtaa työuupumukseen, kuten hänen tapauksessaan on todennäköisesti näin tapahtunut. Elpymisen edellytyksenä on ajoittainen irtautuminen työstä kokonaan, mitä on liian vähän tapahtunut. Kiire ja töiden liiallinen määrä voi aiheuttaa töiden virheellisen priorisoinnin. Hallintaan auttaa työtehtävien organisoiminen kiireellisyyden ja tärkeysjärjestyksen mukaisesti. (Vrt. Manka ym.2010. 15–18, 49.)

Tämän opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että laadullisen tutkimuksen avulla saatiin kuvaa taksiryttäjien työhyvinvoinnin nykytilasta. Kaksi kolmesta vastaajasta koki työn mielekkääksi ja työhyvinvoinnin tilan hyväksi. Työ koettiin mielekkääksi ja työ tuotti vastaajille iloa. Hyvään työhyvinvoinnin tilaan edesauttoi töiden järjeistämisen ja työ- ja vapaa-ajan sovittaminen. He panostivat perhesuhteisiin ja oman vapaa-ajan merkitys koettiin tärkeäksi.

### 7.3 Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen vaikuttavia tekijöitä

Tämän opinnäytetyön tuloksista selvisi, että jokaisella haastateltavilla nousi työ- ja vapaa-ajan sovittaminen suurimmaksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Kuten jo aiemmassakin luvussa 7.1.3 selvisi, toiminnan laajuudella, töiden järjeistämällä, työ- ja vapaa-ajan sovittamisella sekä perhesuhteilla oli merkitystä omaan ajanhallintaan. . Samat tekijät vaikuttivat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä myös taloudelliset tekijät, hallinnointi työ, henkilökunta ja verkostoituminen. Vastaajat kokivat taloudellisen osa-alueen kohtuulliseksi ja osasivat toimia voimavarojen puitteissa.

Taloudelliset tekijät koettiin haasteelliseksi, koska niihin ei välttämättä itse pystynyt vaikuttamaan, jos auto esimerkiksi joutui seisomaan. Tällöin yrityksen kassaan ei kulkeutunut kassavirtaa. Hallinnolliset työt koskivat lähinnä vain yhtä vastaajista. Hän hoiti yrityksen kirjanpidon ja muut siihen liittyvät toimet. Nykytilanne johtuu pitkälti hyvän kirjanpitäjän puuttumisesta. Kahdella muulla vastaajalla kirjanpito oli kunnossa ja niitä hoitivat osaavat henkilöt.

Tuloksissa jokainen haastatteluun vastanneista ilmaisi henkilökunnalla olevan suuri merkitys oman työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Henkilökunnan sitouttaminen ja itse

ohjautuminen koettiin haasteelliseksi. Tällä oli selkeästi vaikutusta toiminnan tehokkuuteen ja se teki osaamisen kehittämisen haasteelliseksi. Rekrytointia pidettiin investointina pidemmällä aika välillä. Yrittäjät ovat yrittäneet pyrkiä välttämään virheellisiä henkilövalintoja, mutta aina se ei ole ollut mahdollista.

Verkostoituminen korostuu yksin- ja pienyrittäjillä. Tämä voi luoda mahdollisuuden asiakkaiden lisäykselle ja edesauttaa yhteistyötä osa-puolten kesken. Teemahaastattelun osallistuneet vastaajat pitivät verkostonsa esimerkillisessä kunnossa. Toisiin taksinkuljettajiin voitiin tukeutua vaikeimpinakin aikoina ja antaa vertaistukea töiden jakamisessa. Verkostoja voisi entisestään parantaa rekrytoinnissa ja tiedon jakamisessa kannattavien yhteistyökumppaneiden esimerkiksi taitavan kirjanpitäjän osalta. Tästä johtopäätöksenä voi todeta, että muillakin aloilla heidän esimerkkiä voisi hyödyntää. (Vrt. Manka ym. 2010, 64,66.)

Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät rakentuvat Marja–Liisa Mankan mukaan: organisaation puitteista, johtamisesta, työyhteisöstä ja yhteistyöverkostosta, työstä ja yrittäjästä yksilönä. (Mäkelä–Pusa ym.2011, 17.)

Johtopäätöksenä tässä opinnäytetyössä voidaan todeta teemahaastatteluun vastanneiden työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijöiksi:

- Työ- ja vapaa-ajan sovittaminen ja töiden järjeistäminen, jotka liittyvät hyvään johtamiseen
- Taloudellinen turva ja henkilökunnan sitouttaminen, joka liittyy organisaatioon.
- Verkostoituminen, joka liittyy työyhteisöön ja yhteistyöverkoston.

#### 7.4 Vastaajien ehdotukset työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Haastattelun tuloksista nousi esiin, etteivät vastaajat juurikaan itse tuoneet esiin kehittämisideoita omaan työhyvinvointiin. Ainoastaan yksi vastaaja ilmaisi kehittämisen kohteeksi oman huonon kunnan, jota voisi liikunnan avulla kohottaa. Tässäkin kohtaa työhyvinvointia edistäisi työ- ja vapaa-ajan sovittaminen keskenään, jolloin aikaa järjisi enemmän itselle tärkeisiin asioihin. Vastaajat nimesivät kehittämiskohteiksi yhteiskunnalliset asiat ja uuden kilpailutilanteen. Nämä ovat kuitenkin asioita, joihin he eivät itse pystyneet vaikuttamaan henkilökohtaisesti. Vastaajat joko eivät ymmärtäneet kysymys-

tä, miten kehittää omaa työhyvinvointia tai sitten eivät keksineet kehitettävää omaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tekijä kuitenkin löysi useita kehittämiskohteita.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vastaajat olisivat varmaan löytäneet kehittämisen kohteita, jos heille olisi annettu enemmän aikaa ajatella kehittämiskohteita. Manka ja ym. (Manka ym. 2010) mukaan omaa hyvinvoinnin ylläpitämistä vahvistaa ja edesauttaa pysähtymisen ajoittain miettimään omaan työhön kohdistuvia tavoitteita ja odotuksia. Jos vastaajille olisi annettu aikaa pysähtyä miettimään aiheutta, heiltä varmasti olisi löytynyt ehdotuksia oman työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tässä tavoitteessa ei täysin opinnäytetyössä onnistuttu. (Vrt. Manka ym. 2010, 62.)

## 7.5 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

### 7.5.1 Organisaatio

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on organisaation osalta käsitelty luvussa 4.2. Haastatteluun osallistuneiden vastaajien yritykset toimivat pienyritysrakenteella. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että yrittäjät itse osallistuivat jokaisen tehtävän hoitoon henkilökohtaisesti. Henkilökunnan sitoutuminen ja itse ohjautuminen nähtiin erittäin ongelmalliseksi. Työhön eivät työntekijät halunneet sitoutua pidemmäksi aikaa ja jatkuva opettaminen vaikutti selkeästi toiminnan tehokkuuteen. Tämä loi haasteita osaamisen kehittämiseksi, koska osaamisesta on tullut tärkeä kilpailutekijä.

Tavoitteellisuus kuuluu hyvinvoivaan organisaatioon ja työn suorituksen osalta vastaajat antoivat henkilökunnalle samat tavoitteet kuin itselle henkilökohtaisesti. Jokaisella on tieto omasta perustehtävästä ja siitä miten se saavutetaan.

Taloudelliset asiat nousivat haastatteluissa usein esille. Erityisesti autojen toimimattomuus ja henkilökunnan saatavuus aiheuttavat tilanteita, että auto ei ole ajossa. Kassavirtaa ei synny. Sillä on negatiivinen vaikutus yrityksen talouteen. Vastaajat kokivat autojen seisomisen erityisen hankalaksi ja stressaavaksi asiaksi. Vakuutukset korvasit lähinnä mekaaniset viat, mutta harvemmin autojen viat olivat niitä. Haastattelussa ilmeni, ettei yrityksen mahdollista heikkoa taloudellista tilannetta haluttu kertoa työntekijöille.

### 7.5.2 Johtaminen

Johtamisen teoriaa käsiteltiin luvussa 4.3. Tutkimuksessa haastatelluilla pienyrittäjillä oli johtamisessa hyvinkin erilaisia tapoja asioiden hoitamisessa. Tilanne riippui pitkälti yritystoiminnan laajuudesta. Mitä laajempaa oli toiminta, sitä vähemmän oma ajankäyttö oli hallinnassa. Tällä näytti olevan vaikutusta motivaation tasoon suuresti.

Kilpailutilanne muuttui haastateltavien mukaan ulkomaalaisen kuljetuspalvelunvälitystä tarjoavan yrityksen tullessa Suomeen. Vastaajat kokivat kilpailutilanteen vääristyneeksi ja epärealistiseksi heitä kohtaan. Heidän mukaansa heillä ei ollut mahdollisuuksia itse tehdä asian hyväksi mitään.

Rekrytointi sisältyy johtamiseen. Jokainen vastaaja ymmärsi rekrytoinnin pidemmän aikavälin investoinniksi. Ainoastaan yhdellä vastaajalla ei ollut tällä hetkellä henkilökuntaa, mutta hän oli rekrytoimassa sopivan henkilön löydyttyä. Kaksi muuta vastaajaa olivat tyytyväisiä henkilökuntaansa tällä hetkellä. Työttömien rekrytointia ei nähty hyväksi mahdollisuudeksi, vaikka yrittäjät saivat palkattavasta henkilöstä palkkatukea. Autot ovat arvokkaita, eikä niitä uskalleta antaa käyttöön kenelle tahansa. Ihmisten vapaa-ajan arvostus on vaikuttanut taksialan yrittäjiin niin, ettei keikkatyöntekijöitä ole samalla tavalla tarjolla, kuin esimerkiksi 1990-luvulla.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino nousi ehkä suurimmaksi osa-alueeksi tässä teemahaastattelussa. Jokainen vastaajista tiesi rajansa ja jokainen oli elämänsä aikana ne jossain vaiheessa ylittänyt. Nykyisin vapaata ja lomaa otetaan, vaikkei olisi henkilökuntaa. Sen eteen täytyi tehdä ennakkoon paljon työtunteja sisään. Perheelliset olivat tehneet tämän ratkaisun jo vuosia sitten. Yhdellä vastaajalla koin selvästi olevan uupuneen yrittäjän piirteitä. Työlle omistaudutaan täysin, ja se vie helposti mennessään. Teknologia on nykyisin mahdollistanut sen, että kodista on tullut ympärivuorokautinen toimisto, jota hoidetaan vapaa-ajan kustannuksella. Unen häiriintymisen ja väsymyksen vastaajat ymmärsivät hyväksi mittariksi työmäärän vähentämisessä. Jokainen heistä oli kuitenkin vähentänyt työvuoroja tai lopettanut yöaikana ajamisen kokonaan.

### 7.5.3 Työyhteisö ja yhteistyöverkosto

Työyhteisöä käsiteltiin luvussa 4.3. Vastaajat halusivat luottaa enemmän työntekijöihinsä ja asioiden sujuvuuteen. Haastateltavat totesivat jatkuvan työyhteisön vaihtu-

vuuden vaikuttavan yleiseen ilmapiiriin. Väkivallan uhkaa oli työntekijöiden keskinäisten erimielisyyksien takia kohdannut yksi vastaaja. Tällä on varmasti ollut paljon ikävää vaikutusta jatkossakin työyhteisön toimivuuteen. Pelisääntöissä oli muutamien työntekijöiden kanssa ollut ongelmia.

Yrittäjät ilmaisivat yhteistyökumppaneiden tärkeyden, ja he pitivät erityisesti toisia samalla alla toimivia yrittäjiä tärkeinä yhteistyökumppaneina. Jos kuljetuksia ei itse pystytty järjestämään, esimerkiksi auton rikkoutumisen vuoksi, se välitettiin tutulle yrittäjälle. Samalla alalla toimivat yrittäjät pitivät toisiaan työkaverin asemassa ja kokivat saavansa paljon tukea toisilta yrittäjiltä. Heidän verkostonsa oli erinomaisessa kunnossa.

Sidosryhmistä vastaajat pitivät avainroolissa luotettavaa kirjanpitäjää. Hyvästä tekijästä haluttiin pitää kiinni ja huonoilta kokemuksilta haluttiin välttyä.

#### 7.5.4 Työ

Luvussa 4.4 käsiteltiin aiemmin työtä. Jokainen vastaaja koki osaavansa työn hyvin, ja kaikki osasivat toimia mielestään kiitettävästi työssään. Yhteistyökumppaneita ja töitä valikoitiin oman hyvinvoinnin parantamiseksi. Yrittäjistä kaksi ajoi sopimusajaja, ja tämä toiminta koettiin hyväksi. Itse työtä pidettiin toisen alan yritystoimintaa harjoittavia helpompana, koska heillä on tarjolla aina asiakaskunta. Jos työtä halutaan, voi ottaa yhteyttä taksikeskukseen ja tarjota autoa ajoon.

Yksi vastaajista vertasi heidän toimintaansa paperikauppiaisiin. Heille oli työtä aina tarjolla, kun auto ilmoitettiin taksikeskukseen, joka välittää heille kyytejä. Paperikauppias joutui odottamaan päivästä toiseen potentiaalisia asiakkaita, jotka mahdollisesti tulisivat liikkeeseen ostoksille ja toisivat yritykseen rahaa.

#### 7.5.5 Yrittäjä yksilönä

Luvussa 4.5 käsiteltiin yrittäjää yksilötasolla. Haastatteluun osallistuneet vastaajat ilmaisivat olevansa jollain tasolla stressitilassa, toiset enemmän ja toiset vähemmän. Tätä pidettiin kuitenkin yrittäjille normaalina olotilana, koska toimintaan liittyy heidän mukaansa aina tietynlainen riski.

Oman terveyden ja kunnosta huolehtimisen tärkeydestä tiesi jokainen, mutta kaikilla ei ollut siihen osittain työn kausiluonteisuuden vuoksi mahdollisuutta. Hyväksi asiaksi koettiin se, että yöaikana toimivien ruokapaikkojen ruokavalikoima on nykyaikana terveellisempi kuin ennen.

## 8. Lopuksi

### 8.1 Kehitysehdotukset

Opinnäytetyön kehitysehdotukset liittyvät havaintoihin ja teemahaastattelussa saatuihin tietoihin. Kehitysehdotukset on tehty näiden asioiden pohjalta, mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten.

Kehitysehdotuksena on työn järjeistäminen ja vapaa-ajan ottaminen kiireisempinä eli sesonkiaikoina. Kaikki työtehtävät tulisi viikkotasolla kirjoittaa ylös ja pyrkiä jaottelemaan tehtäviä viikon eri päiville mahdollisuuksien mukaan. Näin työntelemisestä tulisi tehokkaampaan ja ylimääräinen turhan työn tekeminen jäisi vähemmälle. Jatkuva tekemisen riemu, huonontaa työn laatua ja vaikuttaa suuresti jaksamiseen. Vapaa-ajan ja työn sovittamiseen auttaisi osaavat ulkopuoliset palveluntarjoajat. Kaikkea osaamista ei tarvitse löytyä omasta yrityksestä ja töiden jakaminen auttaisi löytämään itselle lisää vapaa-aikaa. Tällä panostuksella on suuri merkitys työssä jaksamiseen nyt ja tulevaisuudessa. Erityisesti kirjanpidolliset ja muut hallinnolliset työt vievät paljon aikaa, jos siihen lasketaan että yrittäjä itse ajaa autoa ja hoitaa sen lisäksi kaiken muun yritykseen liittyvän toiminnan. Tällä on vaikutusta yrityksen toiminnan tehokkuuteen, kun yrittäjä tekee kaiken itse ja jaksamiseen

Ulkoistamistoimet maksavat yritykselle, mutta antavat mahdollisuuden käyttää aiemmin kyseiseen toimeen käytetyn ajan vapaa-ajan lisäyksen lisäksi yrityksen toiminnankehittämiseksi. Kirjapito ohjelmien uudistaminen, voisi olla ratkaisu hallinnollisen työkuorman vähentämiseen.

Toinen kehitysehdotus koskee yhteistyötä ja verkostoitumista. On hyvä asia, että yrittäjät jatkaisivat yhteistyötoimintaansa, koska sillä on selkeästi positiivinen vaikutus kaikilla osa-alueilla. Oma ajankäyttö helpottuu ja verkostoituminen laajenee entisestään.

Verkostoituminen toisten yrittäjien kanssa on tärkeää. Opinnäytetyössä tehtyjen haastattelujen perusteella, verkostoituminen helpotti töiden jakamista esimerkiksi, jos autot rikkoontuivat ja heiltä sai vertaistukea tarvittaessa. Heidän verkostonsa ovat esimerkiksi kunnossa. Yrittäjät pitivät toisia taksikuskeja työkaverin asemassa, joihin pystyi luottamaan vaikeimpinakin aikoina. Varsinkin toiminimellä toimivat yrittäjät toimivat yksin tai muutaman työntekijän kanssa. Työyhteisö on näissä tapauksissa hyvin pieni ja kontaktit ovat lähinnä asiakkaiden kanssa. Näissä tilanteissa verkostoitumisesta on ollut paljon hyötyä. Verkostoitumisen jatkuva panostus mahdollisesti lisääisi asiakasmääriä ja auttaisi löytämään oikeat kontaktit, kuten esimerkiksi osaava ja taitava kirjanpitäjä.

Verkostoitumisesta on tullut yrittäjille elinehto yritysmaailmassa. Lisäkanavina heillä on jokaisella taksiliitto, joka on tehnyt tutkintapyyntöön vääristyneen kilpailutilanteen palauttamiseksi. Tätä kanavaa kannattaisi entisestään tehostaa. Yrittäjäjärjestöä kannattaisi miettiä tulevaisuudessa yhteistyökanavana.

Hyvällä työnantajakuvalla on merkitystä henkilöstön rekrytoinnissa ja töihin sitouttamisesta. Henkilöt hakeutuvat helpommin sellaisen työnantajan palvelukseen, joka koetaan olevan reilu ja asiallinen heitä kohtaan. Olemassa olevaan työyhteisön ilmapiiriin tulisi panostaa ja sitä kannattaa kehittämään. Ongelmatilanteissa ilmapiiriin panostus voisi auttaa ehkäisemään ongelmatilanteiden muodostumisen työyhteisössä. Päämääräksi tulisi ottaa työyhteisössä yhteisöllisyyden kasvattaminen, joka lisää työmotivaatiota ja työhyvinvointia yrittäjille itselle.

Teemahaastattelussa ei tullut esille, kuinka yrittäjät hoitavat oman terveydenhuoltonsa. Tällä tiedolla olisi ollut merkitystä, kun mietitään miten voisi ennaltaehkäistä ja puuttua mahdollisiin työuupumus ja sairaustapauksiin. Oma työterveyshuolto tässä tilanteessa olisi se taho, joka ensimmäisenä osaisi puuttua kyseisiin tapauksiin ja ohjata yrittäjiä oikein. Kehitysehdotukseni on työterveyshuollon järjestäminen, jos yrittäjät eivät vielä ole asiaa hoitaneet kuntoon.

## 8.2 Opinnäytetyön reliabiliteetti ja validiteetti

Jorma Kanasen mukaan (2014, 146–147.) laadullinen tutkimus on tutkijan oman näytön ja arvioinnin varassa. Laadullisessa tutkimuksessa objektiivisen luotettavuuden saavutus on hänen mukaansa lähes mahdotonta. Luotettavuusmittareina toimii reliabili-

teetti, joka tarkoittaa tulosten pysyvyyttä ja käytännössä sitä, että tutkimus uusittaessa antaisi samat tutkimustulokset. Toinen luotettavuusmittari on validiteetti, joka tarkoittaa sitä, että on mitattu ja tutkittu oikeita asioita.

Arvioni mukaan opinnäytetyöni tutkimus oli reliabiliteetilta heikko ja validiteetilta kohtalainen. Olen tarkemmalla selostuksella pyrkinyt kohentamaan opinnäytetyöni luotettavuutta. Olosuhteet kerrottiin totuudenmukaisesti ja selvästi, ja tulosten tulkinnan pyrin perustelemaan riittävän hyvin. Tutkimus on mahdollisesti antanut sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulokset eivät ole toistettavissa. Vaikka tutkimuksissa virheiden syntymistä pyritään välttämään, tulosten pätevyys ja luotettavuus vaihtelevat. Kaikissa tutkimuksissa on pyrkimyksenä arvioida luotettavuus. Toistettavuuden mittaustulos eli reliabelius ei anna sattumanvaraisia tuloksia ja se voidaan todeta, jos toinenkin arvioija pääsee samaan tulokseen. Sain vastaavan kaltaisia tuloksia, kuin aiemmin tehdyt tutkimukset. Tässä opinnäytetyössä tehty teemahaastattelu oli kuitenkin huomattavasti suppeampi, kuin kyseiset tutkimukset. Pätevyyden eli validiuden osalta esimerkiksi haastattelun alussa kerrottiin vastaajille määritellyä teoriapohjaa työhyvinvoinnista, jotta heillä olisi parempi käsitys aiheesta yhdessä tutkijan kannalta. (Vrt. Hirsjärvi ym. 2009, 231–233.)

### 8.3 Opinnäytetyönprosessin arviointi

Työn tavoite oli saada vastaus pienyrittäjien työhyvinvoinnin tämänhetkiseen tilaan ja löytää työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen, ja asioita, jotka korostuvat pienyrittäjän kokemassa hyvinvoinnissa. Opinnäytetyö osoittautui hyvinkin haasteelliseksi, koska aiempaa aineistoa pienyrittäjien työhyvinvoinnista oli rajatusti. Sain selvittyä opinnäytetyölle asettamani tavoitteet ja mielestäni onnistuin opinnäytetyössä hyvin.

Tämän opinnäytetyön taustalla olivat työelämän muutokset ja pienyrittäjien rooli työllistäjinä. Työpaikoista kaksi kolmesta syntyi pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Pienyrittäjät ovat työllistäjinä merkittävässä asemassa ja tämä teki opinnäytetyöstäni erittäin ajankohtaisen. Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin taksiyrittäjien kokemaa työhyvinvoinnin tilaa heidän kannaltaan, koska aiheetta oli vähemmän tutkittu.

Tämän opinnäytetyönprosessi alkoi vuonna 2014 ja kesti vuoden verran. Onnistuin mielestäni vaadituissa tavoitteissa ja pyrin toimimaan koko opinnäytetyönprosessin



ajan oheistusten mukaisesti. Tein opinnäytetyötä tarkasti ja hyvin intensiivisesti. Alkuvaiheessa prosessi tuntui haastavalta ja pysähtyi useaan otteeseen. Opinnäytetyön loppuvaiheessa työ selkeytyi ja panostin sen tekemiseen paljon aikaa. Kysymyksessä ei ollut aikataulutuksen ongelma, vaan uusien ideoiden ilmaantuminen opinnäytetyön edetessä. Pyrin tekemään opinnäytetyöstä mahdollisimman omannäköisen ja toimivan kokonaisuuden.

## Lähteet

- Aalto, Riku 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Docendo, Jyväskylä.
- Aarnikoivu, Henrietta 2013. Keskity olennaiseen esimies. Talentum, Helsinki.
- Csikszentmihalyi, Mihaly 1990. Flow. The psychology of experience. Harperperennial, New York.
- Docendum. Työhyvinvoinnin tekijät. <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. Luettu 20.4.2015.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Sirkka 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Tammi, Helsinki.
- Juholin, Elisa 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Toinen painos. WSOYpro, Helsinki.
- Järvinen, Pekka 2012. Onnistu esimiehenä. 10, painos. Sanoma Pro, Helsinki.
- Kananen, Jorma 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja, Jyväskylä.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja, Jyväskylä.
- Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo 2013. Työ ja terveys suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf). Luettu 25.3.2015.
- Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari, Helsinki.
- Lundell, Susanna & Visuri, Susanna & Luukkonen, Ritva 2014. Hyvinvointibarometri 2014. HYVE. Yritykset yhteistyötahojen tuella hyvinvointiin. Suomen yrittäjät.  
<http://www.yrittajat.fi/File/4783ec0b-4d0c-4269-8fc9-3fc616d55bf/0/Hyvinvointibarometri2014%20raportti.pdf>. Luettu 23.3.2015.
- Manka, Marja-Liisa 2008. Tiikerinloikka työiloon ja menestykseen. Toinen painos. Talentum, Helsinki.
- Manka, Marja-Liisa 2012. Työnilo. 1. - 3. painos. Sanoma Pro, Helsinki.
- Manka, Marja-Liisa & Hakala, Liisa & Nuutinen, Susanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synegos, Tampereen yliopisto. Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto. Kuntoutussäätiö. Tampere.  
[http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf). Luettu 20.3.2015.

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

[Http://www.kuntoutussaatio.fi/files/675/Yrittajien\\_tyohyvinvointi\\_tyokyky\\_ja\\_kuntoutus.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/675/Yrittajien_tyohyvinvointi_tyokyky_ja_kuntoutus.pdf). Luettu 10.1.2015.

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

[Http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1789/Voimavara\\_kayttoon\\_-\\_miten\\_kehittaa\\_psykologista\\_paaomaa.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/1789/Voimavara_kayttoon_-_miten_kehittaa_psykologista_paaomaa.pdf). Luettu 26.8.2015.

Ojala, Auli 2007. Pienyrittäjän osaamisen kilpailuareenalla. Tampereen teknillinen yliopisto, Tampere.

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

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

Suomen uusyrityskeskus 2015. Perustamisopas alkavalle yrittäjälle.

[Http://www.perustamisopas.fi/sites/perustamisopas.fi/files/SUK\\_opas\\_2015\\_web\\_0.pdf](http://www.perustamisopas.fi/sites/perustamisopas.fi/files/SUK_opas_2015_web_0.pdf). Luettu 1.4.2015.

Tilastokeskus 2015a. Mikroyritys. Käsitteet ja määritelmät.

[Http://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html](http://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html). Luettu 8.4.2015.

Tilastokeskus 2015b. PK-yritys. Käsitteet ja määritelmät.

[Http://www.stat.fi/meta/kas/pk\\_yritys.html](http://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html). Luettu 8.4.2015.

## Teemahaastattelun runko

### Vastaajan taustatiedot

Vastaaja

Sukupuoli

Ikä

Yritysmuoto

Yrittäjyyden kesto

Liikevaihto alle 2 miljoonaa

Henkilöstö

### Teemahaastattelun toteutus

Haastattelija

Ajankohta

Kesto

### Kysymykset

1. Miten ymmärrät käsitteen työhyvinvointi?

(Vastaajalle kerrottiin aluksi opinnäytetyössä käytetty työhyvinvoinnin määritelmä.)

Työhyvinvoinnista on monta määritelmää. Työhyvinvointi ei ole konkreettinen asia, joten sen käsitteellistäminen on haastavaa. Se voidaan määritellä tarkoittamaan henkilökohtaista vireystilaa ja henkilökohtaista tunnetta eli yksilön hyvinvointia. Työhyvinvointi voi myös tarkoittaa työyhteisön vireystilaa kokonaisuutena. Työyhteisö tarjoaa turvallisuutta, haasteita ja kehitysmahdollisuuksia. Se on muutakin kuin fyysisen terveyden hoitamista. (Ojala & Ahonen 2005, 23,28.)

2. Millaiseksi koet omat työhyvinvointisi tilan nyt?

Miten kuvailisit tarkemmin?

3. Mitkä tekijät vaikuttavat oman työhyvinvointisi tilaan nyt?

Mitkä tekijät erityisesti?

4. Miten kehittäisit omaa työhyvinvointia?

Miten kuvailisit kehitettävät asiat?