

Mikroyrittäjien työhyvinvointi

Janne Sinisammal, Matti Muhos ja Osmo Kauppila

Johdanto

Mikroyritysten lukumäärä ja merkitys on kasvanut Suomessa nopeasti viime vuosina. Mikroyrityksellä tarkoitetaan sellaista riippumatonta yritystä, jonka palveluksessa on vähemmän kuin kymmenen työntekijää ja jonka vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään kaksi miljoonaa euroa (European Commission Recommendation 2003). Vuosina 2001–2012 suomalaiset yritykset lisäsivät työpaikkoja 108 886 henkilöllä (Rytkönen 2013). Näistä työpaikoista 40 prosenttia syntyi mikroyrityksiin (Suomen Yrittäjät 2013). Tilastokeskuksen tilastojen mukaan vuonna 2012 Suomen noin 322 000 yrityksestä (pois lukien maa, metsä- ja kalatalouden toimiala) alle kymmenen työntekijän yrityksiä on noin 249 000 eli 93,4 prosenttia, kuten taulukosta 1 käy ilmi.

Mikroyritysten määrän kasvu liittyy työelämän murrokseen, jonka muita ilmenemismuotoja ovat muun muassa työn mielekkyyden ja työhön liittyvien arvojen korostuminen, etätöiden ja projektimaisen työn lisääntyminen, kokonaisten toimialojen taantuminen

ja uusien syntyminen sekä työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen. Mikroyritysten lukumäärän lisääntymiseen on vaikuttanut erityisesti työorganisaatioiden pyrkimys keskittyä ydinosaamiseen, sillä ulkoistamisen avulla voidaan pienentää henkilöstöön liittyviä riskejä ja kustannuksia. Osa irtisanotuista palkansaajista on ryhtynyt yrittäjiksi; rekka-kuskeista on tullut kuljetusyrittäjiä ja toimittajista freelancereita. Aina muutos ei kuitenkaan ole tervetullut ja moni on ryhtynyt yrittäjäksi pakon edessä.

Mitä pienempi yritys on, sitä enemmän yrittäjän vastuulle jää sellaisia asioita, jotka isommissa yrityksissä hoidetaan palkattujen työntekijöiden toimesta. Pienin mahdollinen yritys on yhden hengen yritys, jossa yrittäjä huolehtii yksin kaikista liiketoiminnan osa-alueista. Suomessa on noin 260 000 yritystä, joista noin 65 prosenttia on yhden hengen yrityksiä (pl. alkutuotanto). Suomessa yksinyrittäjien määrä on kasvanut reilussa kymmenessä vuodessa kolmanneksella ja on nyt noin 170 000. Huomattava osa yksinyrittäjistä

Taulukko 1. Erikokoisten yritysten vertailua liikevaihdon, henkilöstömäärien ja työllisyysvaikutusten kannalta Tilastokeskuksen vuoden 2012 tilastojen mukaan (Rytkönen 2013; Suomen Yrittäjät 2013).

Yritystyyppi	Henkilöstön määrä	Liikevaihto M€	Osuus yritysten lukumäärästä	Osuus yritysten liikevaihdosta	Osuus työllisistä Suomessa	Osuus työpaikkojen lisäyksestä 2001–2012
Mikroyritykset	1–9	≤ 2	93,4 %	17 %	25 %	43 698 (40 %)
Pienyritykset	10–49	≤ 10	5,5 %	17 %	20 %	35 326 (32 %)
Keskisuuret yritykset	50–249	≤ 50	0,9 %	19 %	18 %	22 698 (21 %)
Suuret yritykset	> 250	> 50	0,2 %	47 %	37 %	7164 (7 %)

toimii palvelualoilla, esimerkiksi toimittajina, kuljetusyrittäjinä, rakennusalalla, konsultteina ja käsityöläisinä. (Lindholm ja Seppänen 2013.) Tässä artikkelissa yksinyrittäjiksi lasketaan myös freelancerit ja ammatinharjoittajat, joiden asema työmarkkinoilla on samankaltainen kuin liiketoimintaa yhtiömuodossa harjoittavien yksinyrittäjien. Työvoima- ja elinkeinoministeriö näkee yksinyrittäjyyden sijoittuvan harmaalle vyöhykkeelle palkkatyön ja työnantajyrittäjyyden välimaastoon. Yksinyrittäjien määrän kasvun myötä Suomeen on syntynyt uusi työtä tekevien ihmisten ryhmä, jonka ominaispiirteitä ja tarpeita ei juuri huomioida lainsäädännössä.

Tieteellisessä kirjallisuudessa yrittäjien hyvinvointia on tarkasteltu rajatuista näkökulmista, joista esimerkkejä ovat yrittäjyyteen liittyvä stressitutkimus, työn ja perheen vaatimusten yhteen sovittaminen ja motivaatioon liittyvät tekijät. Yrittäjän työssä jaksamiseen liittyvät ongelmat kytkeytyvät usein liiketoiminnan heikkoon menestykseen. Talousongelmien pitkittyessä yrittäjä uupuu henkisesti, menettää sisäisen eheydensä, fyysinen kunto romahtaa ja lopulta myös työkyky. Yrittäjille sattuneita työtapaturmia ei raportoida, tutkita ja tilastoida Suomessa kuten työntekijöiden työtapaturmia, joten kokonaiskuvan hahmottaminen yrittäjien työturvallisuudesta on hankalaa.

Yrittäjien hyvinvointia on selvitetty myös niiden tekijöiden osalta, joiden tiedetään liittyvän palkattujen työntekijöiden työhyvinvointiin. Tällä tavoin arvioituna (esim. Aura 2010) suomalaisten yrittäjien hyvinvointi on kokonaisuudessaan melko lähellä palkansaa- jien tilannetta. Kaksi kolmesta yrittäjästä arvioi työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, mutta vain vajaa puolet pitää työtehokkuuttaan hyvänä tai erinomaisena.

Työhyvinvointia on tutkittu ja sitä selittäviä malleja on rakennettu ennen kaikkea työntekijöiden työhön liittyvän hyvinvoinnin ymmärtämiseksi ja parantamiseksi. Monen mikroyrittäjän työnkuva on siinä määrin samankaltainen kuin työntekijöillä, että työntekijöi-

hin liittyviä työhyvinvointimalleja voidaan hyödyntää ainakin lähtökohtana selvitetessä mikroyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Danna ja Griffin (1999) esittävät katasauartikkelissaan viitekehysten, jossa työhyvinvointi muodostuu tekijöistä, jotka liittyvät työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, työterveyteen ja -turvallisuuteen, työrooliin, työn organisointiin, työpaikan ihmissuhteisiin, urakehitykseen, työorganisaation rakenteisiin ja työilmapiiriin sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Kuoppalan ym. (2008) mukaan työhyvinvointi rakentuu esimiestoiminnan, työnsisällön, työyhteisön, fyysisen työympäristön ja työturvallisuuden, työilmapiirin sekä työtyytyväisyyden kautta. Työhyvinvointia yksilöllisesti koettuna ja kerrottuna ilmiönä tutkinut Marjala (2009) tunnisti työhyvinvointia määrittäviksi tekijöiksi työsitoutuneisuuden, kokonaiselämän hyvinvoinnin, vastuullisuuden itsestä, dialogisen yhteisöllisyyden, työn koetun haasteellisuuden, yksilöllisen ja arvostavan esimiestyön, työstä saadut ilon ja onnistumisen kokemukset, tunteen arvostettavan työn tekemisestä, osaamisen asiakastyössä sekä yksilöllisten tarpeiden huomioinnin työnkuvassa. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointikokemuksia tutkinut Utriainen (2009) esittää työhyvinvoinnin ytimeksi yksilöiden tai yksilön ja ryhmän välillä tapahtuvan vuorovaikutuksen siten, että molemmat vuorovaikutuksen osapuolet pitävät tilannetta myönteisenä. Mankan (2008) mallissa työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä ovat työ, esimiestoiminta, organisaatio ja ryhmähenki. Sinisammal (2011) korostaa vuorovaikutuksen merkitystä asettamalla viestinnän oman työhyvinvointimallinsa keskiöön, tasapainotavaksi tekijäksi työntekijän, työn ja lähityöyhteisön sekä ulkopuolisten tekijöiden väliin.

Vaikka työhyvinvoinnin määrittelemisen on vielä kesken, useissa tutkimuksissa on havaittu työhyvinvoinnilla olevan erilaisia myönteisiä vaikutuksia. Esimerkiksi henkilöstön terveydellä ja työturvallisuudella on voimakas myönteinen yhteys yrityksen taloudelliseen menestykseen (Cooper & Cartwright

1994). Henkilöstön hyvinvoinnilla on vaikutuksia sekä työyhteisö- että yksilötasolla, kuten työntekijöiden vähäisempi vaihtuvuus ja masennusoireiden esiintyvyys. Erityisesti henkilöstön hyvinvoinnin myötä vähenevät poissaolot vaikuttavat myönteisesti tuottavuuteen (Zwetsloot & Pot 2004).

Työhyvinvointiteoriat näyttäisivät kehittyvät suuntaan, jossa alkaa löytyä yhä enemmän yhteisiä elementtejä. Keskeinen yhteinen piire uudemmissa malleissa näyttäisi olevan, että työhyvinvointi on jotain enemmän kuin vain työhön liittyvien epäkohtien puuttumista. (Schulte & Vainio 2010). 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 sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mikroyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joiden tutkiminen on tähän asti suurelta osin jäänyt työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvän tutkimuksen varjoon. Koska yrittäjät usein ovat työntekijöitä aktiivisemmin vuorovaikutuksessa asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja muiden sidosryhmien kanssa, yrittäjien työhyvinvointia koskeva tutkimus käsittelee väistämättä osin myös yrityksen toimintaympäristöä. Tästä syystä haastattelujen taustateoriaksi valittiin Sinisammaleen ym. (2011) esittämä malli, jossa viestinnän ja työpaikan ulkopuolisten tekijöiden vaikutus työhyvinvointiin on korostetummin esillä kuin muissa edellä kuvatuissa malleissa.

Työhyvinvoinnin osa-alueista ”työn imu” on käsitteenä selkeästi määritelty (Hakanen 2002). Työn imulla tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Vaikka työn imu ei kata kaikkea työhyvinvointiin eri määritelmässä liitetyjä teemoja, se tarjoaa rajatun, mutta mielenkiintoisen ja tärkeän näkökulman työn ja työtä tekevän ihmisen suhteeseen.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineisto kerättiin kahdella toisiaan täydentävällä menetelmällä. Standardoidulla kyselylomakkeella kerättiin määrällistä tietoa keskeisestä työhyvinvointiin liittyvästä ilmiöstä – työn imusta. Työn imua esiintyy kaikenlaisissa töissä, joten se soveltuu erityyppisissä työtehtävissä toimivien mikroyrittäjien työhyvinvoinnin tutkimisen yhdeksi viitekehkeksi. Haastatteluilla puolestaan kerättiin laadullista tietoa mikroyrittäjien työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Haastattelujen etuna on, että niiden kautta on mahdollista saada selville jotain uutta, sellaista mitä vakiomuotoinen kyselylomake ei kykene paljastamaan.

Kysely

Kysely toteutettiin syksyllä 2013 Nivala-Haapajärven ja Haapaveden-Siikalatvan seutukuntien alueella paikallisen kehittämisyhdistyksen tilauksesta. Kyselylomake rakennettiin käyttäen selainpohjaista Webropol-sovellusta. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse seutukuntien yrittäjärekisteriin kirjatuille yrityksille alueen elinkeinotoimijoiden välityksellä. Kaikkiaan kyselyyn johdettava linkki lähetettiin 1111 yrittäjälle, mutta vastauksia pyydettiin vain mikroyrittäjiltä. Kyselyyn osallistuvia yrittäjiä pyydettiin antamaan taustatiedoiksi yrityksen toimiala, henkilöstömäärä ja liikevaihto, sekä täyttämään Työn imu 9 -kyselylomake.

Työn imu 9 valittiin tutkimuksessa käytettäväksi menetelmäksi, koska työn imun on käsitteenä selkeä ja siihen liittyvä mittausmenetelmä on validoitu suomeksi (Hakanen 2009). Lisäksi työn imulla on osoitettu olevan yhteys tuottavuuteen ja työturvallisuuteen (Harter ym. 2002). Kyselylomaketta täyttäessään vastaaja arvioi kuinka usein seuraavat väittämät toteutuvat hänen omassa työssään:

1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.

2. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.
3. Olen innostunut työstäni.
4. Työni inspiroi minua.
5. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.
6. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.
7. Olen ylpeä työstäni.
8. Olen täysin uppoutunut työhöni.
9. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.

Väittämien toteutumista arvioidaan asteikolla nollasta 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", 6 = "päivittäin".

Haastattelut

Haastattelut toteutettiin syksyllä 2013 ja niiden tavoitteena oli selvittää yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä sekä kerätä ideoita ja ehdotuksia seutukunnan yritysten toimintaympäristön ja -edellytysten kehittämiseksi. Haastateltavat pyrittiin valitsemaan maantieteellisen sijaintinsa puolesta siten, että he edustaisivat mahdollisimman hyvin koko kohdealueen mikroyrittäjiä sekä eri toimialoja. Lisäksi tavoitteena oli haasta-

tella yhtä monta miestä ja naista sekä yhtä monta yksinyrittäjää ja työllistäjäyrittäjää. Mikroyrittäjiä etsittiin internetin ja tutkijoiden oman verkoston avulla, ja potentiaalisilta henkilöiltä tiedusteltiin puhelimitse mahdollisuutta osallistua haastatteluun. Sopivien mikroyrittäjien löytäminen osoittautui työlääksi. Moni yrittäjä oli niin kiireinen, ettei haastattelulle löytynyt aikaa haastatteluille varatun viikon puitteissa.

Haastatteluissa yrittäjän työhyvinvointia lähestyttiin viidestä eri näkökulmasta: työ, yrittäjä, lähityöyhteisö, viestintä ja ulkopuoliset tekijät. Empiirinen aineisto (n=10) kerättiin käyttäen puolistrukturoituja avoimia haastattelukysymyksiä. Haastatteluja varten laadittiin etukäteen luettelo kysymyksistä, jotka kirjallisuuden ja tutkijoiden kokemusten perusteella liittyvät yrittäjien työhyvinvointiin. Etukäteen laaditut kysymykset varmistivat, että keskeisiä aiheita käsiteltiin kaikissa haastatteluissa. Yhteensä haastatteluaineistoa kertyi noin 11 tuntia. Osallistujista neljä oli yksinyrittäjiä ja loput työllistivät itsensä lisäksi yhdestä neljään henkilöä. Haastateltujen yrittäjien keski-ikä oli vajaa 50 vuotta. Yritysten liikevaihto vaihteli 30 000 eurosta 400 000 euroon. Kolme haastatellusta yrittäjistä oli miehiä. Kuudella yrittäjällä oli halukkuutta kasvattaa liiketoiminnan volyyymiä. Haastatteluun osallistuneiden yrittäjien taustatiedot on koottu taulukkoon 2.

Taulukko 2. Haastateltujen yrittäjien taustatietoja.

Yrittäjä No.	Yrittäjän ikä	Työntekijöiden määrä	Yrittäjän sukupuoli	Palvelutarjonta
1	49	2	Mies	Sosiaalipalvelut
2	42	1	Nainen	Ratsastuskoulu
3	44	1	Nainen	Hieronta
4	62	2	Mies	Kalustevuokraus
5	60	2	Nainen	Kalustevuokraus
6	53	1	Nainen	Kampaamo
7	44	2	Nainen	Vähittäiskauppa
8	45	3	Mies	Vähittäiskauppa
9	68	1	Nainen	majoitus- ja ravitsemistoiminta
10	32	5	Nainen	majoitus- ja ravitsemistoiminta

Haastatteluaineisto litteroitiin ja sen sisältämät merkityssuhteet ja painotukset tunnistettiin lukemalla tekstit useaan kertaan. Tutkimuksen kannalta mielenkiintoiset kommentit poimittiin erilleen ja muutettiin yleiskielisiksi väitteiksi, havainnoiksi tai asennoitumista kuvaaviksi toteamuksiksi. Haastatteluaineiston käsittelyssä käytettiin QSR NVivo 10 ohjelmistoa.

Tulokset

Kysely

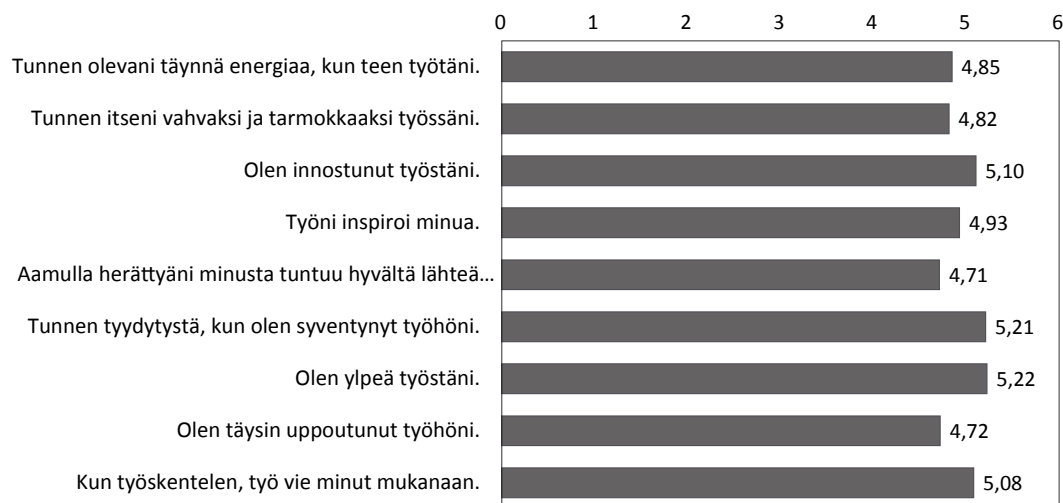
Kyselyyn vastasi 146 mikroyrittäjää (vastausprosentti 13,1). Vastaajista 21 työskenteli terveys- ja sosiaalipalveluissa, 13 teollisuudessa, 13 rakennusalailla ja 13 harjoitti jotain muuta palvelutoimintaa. Maa-, metsä- ja kalatalouden; sähkö, kaasu- ja lämpöhuolto tai jäähdytysliiketoiminnan; tukku- ja vähittäiskaupan ja kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla työskenteli kullakin seitsemästä yhdeksään vastaajaa. Lisäksi muutama kyselyyn vastanneista työskenteli muilla toimialoilla.

Työn imu 9 -kyselyyn kelvollisia vastauksia saatiin 125 yrittäjältä. Vastaukset sijoittuivat kaikkien työn imun ulottuvuuksien osal-

ta lähelle arvoa 5 eli vastaajat näyttäisivät kokevan työn imua keskimäärin muutaman kerran viikossa. Työn imu 9 -kyselyn tulosten muuttujakohtaiset keskiarvot on esitetty kuvassa 1. 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).

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 tar-



Kuva 1. Työn imu 9 -kyselyn tulokset yksittäisten muuttujien osalta.

kistaminen 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.

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

Minulla ei ole ikinä ollut säännöllistä ansiotuloa ja olen tottunut siihen. Yhtenä kuukautena ansaitsen enemmän ja toisena vähemmän. Tilillä täytyy olla jonkin verran rahaa pahan päivän varalle.

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

Asteikolla yhdestä kymmeneen yrittäjät arvioivat oman hyvinvointinsa sijoittuvan keskimäärin kohtaan 6,7. Kaksi haastatteluun osallistuneista yrittäjästä 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 juoksulenkeillä. Metsässä liikkuminen oli suosittu virkistäytymiskeino. Myös hieronta, käsityöt, jumppa, ratsastus, avantouinti ja laulaminen mainittiin hyvinvointia tukeviksi. Luotettu keskustelukumppani, kirjallisuus ja asiantuntijaluennot auttoivat löytämään ratkaisuja omaa hyvinvointia koskeviin kysymyksiin.

Edes yksi vapaapäivä kerran kuussa olisi ihan ok.

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

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

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 terveys-tarkastuksia sekä mahdollisuutta kehittää liiketoimintaa yrittäjälainoilla markkinakorkoja huokeammin.

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

Meillä on kaksi koiraa. Ne on sellaisia stressin poistajia.

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

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

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 jämäkkyys, 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 kehittämisenä moni yrittäjä piti uuden työntekijän palkkaamista. Usein tämä koettiin mahdottomaksi, koska se on liian kallista.

Kaikkien kanssa on tultava toimeen.

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

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

Ei ole mitään mahdollisuuksia palkata työntekijää.

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 jämäkkää käsittelyä. Ennalta laadittu työ- tai päiväohjelma auttaa jäsentämään työpäivän kulkua ja voi myös helpottaa hankalien asioiden käsittelyä tarjoamalla siihen selkeän ja harkitun menettelyn.

Aina välillä muistetaan ottaa käyttöön yhteiset ruokatauot.

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

Puhutaan asiat läpi ja jatketaan hommia.

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. Yrittäjäystävällisyyspuheen sijaan kuntapäätäjiltä toivottiin käytännön tekoja. Yrittäjien eläketurvan arveltiin nyky muodossa 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 enemmän 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.

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

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.

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.

Kaikki haastatellut yrittäjät kertoivat oman perheen ja ystävien olevan tärkeä tuenlähte. 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.

Minulla on sellaisia kavereita, jotka tulevat varmasti, jos tarvitsen apua. Mihin 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.

Pohdinta

Työn imu 9 -kyselyyn vastanneet yrittäjät työskentelivät kattavasti eri toimialoilla, ainoastaan koulutuksen parissa ei työskennellyt yksikään kyselyyn vastanneista. Lisäksi vastausten kokonaismäärä on riittävän suuri, jotta sen perusteella voidaan arvioida maaseudulla toi-

mivien mikroyrittäjien työn imun kokemuksiä. Kaupunkialueilla työskentelevien mikroyrittäjien työn imun muodostumiseen voivat ainakin osittain vaikuttaa erilaiset tekijät kuin harvaan asutulla seudulla, joten tulosten yleistämisessä tulee olla varovainen.

Kyselyyn osallistuneet mikroyrittäjät kokivat työn imua keskimäärin muutaman kerran viikossa. Kyselyyn vastanneiden yrittäjien työn imun taso oli Työterveyslaitoksen keräämään viiteaineiston perusteella tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen sekä työn imun summan osalta keskimääräistä korkeampi (Hakanen 2009). Työterveyslaitoksen viitearvoihin vertaamalla voidaan todeta, että kyselyyn osallistuneet mikroyrittäjät kokivat työn imua kaikkien ulottuvuuksien osalta yhtä paljon tai enemmän kuin ylin johto (Taulukko 3). Noin kaksi viidestä (42,7 %) yrittäjästä koki työn imua päivittäin, kun taas työpaikkojen johtajista vain yksi viidestä (18,3 %) kokee työn imua päivittäin (taulukko 4). Neljännes kyselyyn vastanneista mikroyrittäjistä koki työn imua muutaman kerran viikossa. Kaiken kaikkiaan mikroyrittäjät kokivat työn imua keskimäärin huomattavasti useammin kuin useista eri ammattiryhmistä koostuvan koko 16335 henkilön verrokkiaineiston edustajat.

Haastatteluun osallistuneet mikroyrittäjät arvostivat työnkuvassaan eniten siihen liittyvää itsenäisyyttä ja vapautta.

Taulukko 3. Mikroyrittäjien työn imu -tulokset viiteryhmiin verrattuna

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

Taulukko 4. Mikroyrittäjien työn imu -summien prosenttijakaumat keskeisiin viiteryhmiin verrattuna

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

Varjopuolia olivat alituinen kiire ja pitkät työpäivät. Haitallinen stressi oli yrittäjille tuttua. Hyvinvointinsa he arvelivat kohentuvan parhaiten lisäämällä vapaa-aikaa. Töiden sujumisen kannalta yrittäjät pitivät tärkeimpinä omaa ammatillista osaamistaan, sosiaalisia taitoja, ajanhallintaa sekä kykyä priorisoida asiat. Julkisen sektorin toimien ja viranomaisien määräysten koettiin yleensä vaikuttavan liiketoimintaan kielteisesti. Haastatteluun osallistuneet yrittäjät olivat hyvin sitoutuneita työhönsä. Useimmat heistä nauttivat vapaudesta tehdä itsenäisesti työhön ja ajankäyttöön liittyviä päätöksiä sekä sellaista työtä, josta pitivät. Kaikki haastatellut yrittäjät kertoivat perheen ja ystävien olevan tärkeä tuen lähde. Mikroyrittäjät tiedostavat selkeästi työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyden. Keskeinen haaste näyttäisi olevan hyvien käytäntöjen juurruttaminen osaksi kiireistä arkea. Hyvinvointiin liittyvää tietoa on saatavilla riittävästi, mutta sen liittäminen omaan työhön koettiin vaikeaksi. Yksi ratkaisuehdotus tähän haasteeseen oli erilaisten hyvinvointiin liittyvien asiantuntijaluentojen tai seminaarien järjestäminen alueella. Toinen käytännön ehdotus oli vertaistuen organisointi paikkakunnittain. Vertaistukea voisi hyödyntää esimerkiksi yrittäjien liikuntaharrastusten tukemisessa tai elämäntapojen muuttamisessa terveellisemmiksi.

Tutkimus toteutettiin väljään asutulla maaseudulla, joten tulokset osaltaan auttavat ymmärtämään maaseudun elinvoimaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Kuntapäätäjät voivat hyödyntää tässä tutkimusraportissa esitettyjä tuloksia pyrkiessään parantamaan oman alueensa tarjoamia liiketoimintamahdollisuuksia. Käytännössä tämä tarkoittaa yrittäjyyden esteiden raivaamista sekä yrittäjyystävällisen ilmapiirin ja toimintakulttuurin rakentamista. Tutkimuksen tuloksia voivat hyödyntää myös hyvinvointipalveluja tuottavat yritykset omien palvelujensa kehittämisessä ja niiden kohdentamisessa mikroyrittäjien tarpeita vastaaviksi.

Vain kolme haastatteluun osallistuneista yrittäjistä oli järjestänyt itselleen työterveyshuollon. Tulos on lähes identtinen Suomen Yrittäjien tekemän selvityksen kanssa (Yrittäjän työterveyshuolto 2009). Muutamat haastatteluun osallistuneet yrittäjät kaipaivat säännöllisiä terveystarkastuksia ja pohtivat voisiko kunnalla tai peruspalvelukuntayhtymällä olla jokin rooli asian järjestämisessä. Terveystarkastusten tukeminen olisi myös yksi käytännön teko, jolla paikkakunta voisi konkretisoida yrittäjyystävällisyyttä.

Monella yrittäjillä näyttäisi olevan tarvetta ja halukkuutta rekrytoida uusia työntekijöitä, mutta uuden työntekijän palkkaaminen on usein liian kallista. Erityisesti yksinyrittäjille ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on vaikeaa, eivätkä monet pidä sitä edes mahdollisena. Olisiko mahdollista luoda jonkinlainen toimintamalli, jolla kunta voisi auttaa mikroyrittäjiä ja eritoten yksinyrittäjiä voittamaan uuden työntekijän palkkaamiseen liittyvät vaikeudet? Lisäksi julkinen sektori kuormittaa yrittäjiä erilaisilla kyselyillä ja tiedusteluilla. Jos yrittäjän hyvinvointia ja jaksamista halutaan tukea, kannattaisi selvittää miten byrokratiaa voitaisiin keventää.

Jos kunnan oma palvelutuotanto ja yksityinen palvelutuotanto kilpailevat samoista asiakkaista, tilaajan eli kunnan kannattaisi varmistaa, että pelisäännöt ovat reilut ja läpinäkyvät. Yksi käytännön ratkaisu oman alueen yksityisten palvelutuottajien tukemisessa olisi strategiatyön terävöittäminen. Palvelustrategia ja siihen liittyvä hankintastrategia tukisivat julkisen päätöksenteon ennustettavuutta ja auttaisivat yksityisiä palvelutuottajia kehittämään omia tuoteportfolioitaan alueen kokonaisuuden kannalta järkevästi. Lisäksi yrittäjien näkökulmasta olisi hyvä, että yritysvaikutusten arviointi muodostuisi luontevaksi osaksi julkisten organisaatioiden päätöksentekoa. Yritysvaikutusten arviointi liittäisi elinkeinoelämän tarpeet yhtenä näkökulmana mukaan päätösten valmisteluun.

Mikroyritysten suuresta määrästä johtuen mikroyrittäjien hyvinvoinnilla ja työssä jaksamisella on merkitystä myös kansantalouden näkökulmasta. Huomattava osa (40 %) uusista työpaikoista on 2000-luvulla syntynyt alle kymmenen henkeä työllistäviin mikroyrityksiin (Kiema 2008; Rytönen 2013). Kaikista Suomen yrityksistä enemmän kuin yhdeksän kymmenestä on nykyisin mikroyrityksiä. Mikroyritysten hyvinvointi kytkeytyy kiinteästi yrittäjien henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Jos yrittäjän terveys tai toimintakyky heikkenee, silloin koko yrityksen toimintaedellytykset huonontuvat ratkaisevasti. Erityisessä asemassa ovat yksinyrittäjät, joiden työaika on usein suoraan verrannollinen ansioihin.

Haastatteluaineiston niukkuuden takia tässä tutkimuksessa ei eroteltu yksinyrittäjiä muista mikroyrittäjistä. Näiden kahden

ryhmän välillä on kuitenkin jo lähtökohtaisesti suuria eroja esimerkiksi resurssien, sosiaalisen ympäristön, työroolin ja työnantajavelvoitteiden suhteen. Täten on mahdollista, että yksinyrittäjien työhyvinvointi rakentuu ainakin osittain erilaisten tekijöiden vaikutuksesta kuin muiden mikroyrittäjien. Lisäksi yksinyrittäjien joukossa on niin kutsuttuja vastentahtoisia yrittäjiä (ks. Kautonen 2007), joiden suhde työhön on oletettavasti erilainen kuin omasta halustaan yrittäjäksi ryhtyneillä. Jatkossa kannattaisikin tutkia erikseen yksinyrittäjien ja muiden mikroyrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi myös teoreettisen mallin rakentaminen mikroyrittäjien työhyvinvoinnista suuremman ja valtakunnallisesti edustavan tai kansainvälisen aineiston pohjalta.

Kirjallisuus

- Aura, O. (2010) Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Tutkimusraportti. Excenta Oy, Helsinki.
- Cooper, C.L. & Cartwright, S. (1994) Healthy mind; healthy organizations – a proactive approach to occupational stress. *Human Relations* 47(4), 455–471.
- Danna, K. & Griffin, R.W. (1999) Health and Well-being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management* 25(3), 357–384.
- European Commission Recommendation, 6 May 2003, concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises, Official Journal of the European Union, L 124, 20 May 2003. Saatavilla osoitteesta: http://www.europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/l_124/l_12420030520es00360041.pdf. (Luettu 7.2.2014)
- Hakanen, J. (2002) Työuupumuksesta työn imuun - positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. *Työ ja Ihminen* 16, 42–58.
- Hakanen, J. (2009) Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L. & Hayes, T.L. (2002) Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87(2), 268–279.
- Kautonen, T. (2007) (toim.) Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 327.
- Kiema, S. (2008) Pk-yritysten merkitys työllistäjinä kasvanut. *Tieto&trendit* 1/2008. Tilastokeskus, Helsinki.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A. & 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. & Seppänen, S. (2013) Yksinyrittäjäkysely. Suomen Yrittäjät, Helsinki.
- Manka, M-L. (2008) Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum, Helsinki.

- Marjala, P. (2009) Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. *Acta Universitatis Ouluensis C* 315.
- Rytkönen, A. (2013) Pk-yritys – hyvä työnantaja 2013 työolobarometri. Suomen Yrittäjät, Helsinki.
- Schulte, P. & Vainio, H. (2010) Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work Environment ja Health* 36(5), 422–429.
- Sinisammal, J. Belt, P. Autio, T. Härkönen, J. & Mötönen, M. (2011) Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. *Premissi*, 7(4): 28–35.
- Suomen Yrittäjät (2013) Yritystilastot. Saatavilla osoitteesta: <http://www.yrittajat.fi/File/5732d042-a41b-48ae-9bb1-302f9f852238/yrittajyystilasto2013.pdf> (Luettu 7.2.2014)
- Utriainen, K. (2009) Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. *Acta Universitatis Ouluensis D* 1014.
- Yrittäjän työterveyshuolto (2009) Suomen yrittäjät, Helsinki.
- Zwetsloot, G. & Pot, F. (2004) The Business Value of Health Management. *Journal of Business Ethics* 55(2), 115–124.