



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Yksinyrittäjän työssäjaksaminen
työurien pidentyessä**

Kaisa Koskinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11 / 2015

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Kaisa Koskinen	Sivumäärä xx ja 2 liitesivua
Työn nimi Yksinyrittäjän työssäjaksaminen työurien pidentyessä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Kari Keuru, Tuija Mehtonen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Osuuskunta Osaa olla	
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä on selvitetty yksinyrittäjien työhyvinvointia, työssä jaksamista ja muutoksen tarvetta. Selvitys perustuu kyselyyn, joka kohdistui Freelancer toimittajiin. Kyselyyn vastanneet olivat pääosin moniammattilaisia, mikä kuvaa media-alan tämänhetkistä tilannetta.</p> <p>Työn tilaaja on työnohjausyhteisö, jonka tavoitteena on viedä työnohjausta yrityssectorille. Opinnäytetyössä selvitettiin, onko yksin yrittäjillä tarvetta ja kiinnostusta työnohjaukselliseen työhyvinvointipalveluun. Työnohjaus koettiin vieraaksi ja kiinnostus oli vähäistä. Kyselyn vastauksista tosin pystyi tekemään johtopäätöksen työohjauksen tarpeesta, mikä kävi ilmi esimerkiksi tulevaisuutta käsittelevissä vastauksissa. Epävarmuus omasta työstä ja siihen liittyvästä jaksamisesta tuli esille näissä vastauksissa.</p> <p>Kyselyyn vastanneista suurin osa oli tyytyväisiä tämän hetken tilanteeseen. Työn sisällölliset tekijät nousivat tyytyväisyyden perusteeksi. Työn ikäväksi puoleksi koettiin oman talouden ja uusien töiden saannin epävarmuus. Pääosin vastauksista saattoi vetää positiivisen johtopäätöksen yrittäjien hyvinvoinnista.</p> <p>Johtopäätöksissä käsitellään yhteisöpedagogien mahdollisuuksia yritysten kehittäjinä ja mahdollisena yrittäjänä. Työtehtävinä voi olla koulutuksen järjestäminen ammattitaidon ylläpitämiseksi sekä verkostojen rakentaminen yksinyrittäjien keskuuteen. Työnohjaustarpeessa korostetaan ammatillisuuden kehittämistä ja oman työn tutkimista. Opinnäytetyön tekijän omasta tulokulmasta johtopäätöksessä todetaan aikuisopiskelun merkitys yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan kannalta.</p> <p>Yhteiskunnallinen näkemys ja aiheen ajankohtaisuus otetaan huomioon. Eläkeiän noston myötä työssä jaksamisen merkitys kasvaa ja edellyttää toimenpiteitä työurien pidentyessä. Yksinyrittäjien määrä on kasvava, ja yrityksistä noin puolet on yksinyrittäjiä. Tämä yrittäjäryhmä tarvitsee toimenpiteitä yhteiskunnalta jaksamisen tueksi.</p> <p>Kyselyn vastausprosentti oli 5.4 %, joten opinnäytetyön materiaaliin on suhtauduttu kriittisesti ja pyritty löytämään johtopäätösten tueksi muita yksinyrittäjiä käsitteleviä tutkimuksia ja selvityksiä.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, työnohjaus, pienyrittäjät, yhteisöpedagogi	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Kaisa Koskinen	Number of Pages
Title Sole entrepreneur's well being as their career extends	
Supervisor(s) Kari Keuru, Tuija Mehtonen	
Subscriber and/or Mentor Osuuskunta Osaa olla	
Abstract <p>.In this thesis I have researched sole entrepreneurs and their well-being at work, how they stay motivated and their need for change. The research is based on a survey, which was focused on Freelance reporters. The focus group was mainly multi-professional, which presents the current situation of the media profession.</p> <p>The work was ordered by a supervision community, whose goal is to move work supervision to the corporate sector. In the thesis I looked into whether sole entrepreneurs have the need and interest in a job guiding service on well-being at work. Work supervision was found strange and there was a lack of interest. From the responses to the survey it was concluded that there was a need for work supervision, which showed for example in the answers regarding the future. Uncertainty of your own work and the energy needed to sustain it was clear from these answers. The majority of the focus group were satisfied with their current situation. The substantive elements of the work were the cause of satisfaction. The tedious side of the work was the economic uncertainty and finding new jobs. Based on of the answers the conclusion of the survey was positive.</p> <p>The conclusion deals with community educators possibilities as corporate developers and potential entrepreneurs. The work tasks can be organizing courses to maintain your professional skills and building a network among the sole entrepreneurs. Work supervision in which the development of professionalism and self-examination your of work is highlighted. From the viewpoint of the thesis's author, which recognizes the importance of adult studies for an individual, a community and the society.</p> <p>The societal view is also taken into account because of current events. With the raising of the retirement age, the meaning of coping at work grows and requires action as careers extend. The amount of sole entrepreneurs is a constantly growing number and out of all companies are run by sole entrepreneurs. This group of entrepreneurs needs actions from the society to help cope.</p> <p>The response percent of the survey was 5.4%, so the material the thesis is based on has been reacted to critically and sought to find other research concerning sole entrepreneurs to support this conclusion.</p>	
Keywords well-being at work, sole entrepreneurs, supervision of work, community educators	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TEORIA	6
2.1 Yhteisöpedagogi ja työnohjaus	7
2.2 Yksinyrittäjä	8
2.3 Rajaukset ja tutkimuskysymykset	9
3 MENETELMÄT	11
3.1 Kyselylomake	11
3.2 Osallistujat	12
3.3 Tuloksia	13
3.3.1 Kuinka yksinyrittäjä jaksaa työssään?	13
3.3.2 Onko yksinyrittäjillä tarvetta ulkopuoliseen apuun työssäjaksamisessaan?	16
3.3.3 Mikä tuo jaksamista työelämään ja tulevaisuuteen?	19
4 NELJÄS LUKU	23
4.1 Yksinyrittäjä voi hyvin vai voiko?	23
4.2 Ulkopuolisen avun tarve	25
4.3 Tulevaisuus ja jaksaminen	26
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	27
5.1 Johtopäätökset yhteisöpedagogin näkökulmasta	27
5.2 Johtopäätökset työnohjausyhteisölle	29
5.3 Oma tulokulma ja positiivisuus	32
LÄHTEET	35
LIITTEET	37

1 JOHDANTO

Työurien pidentämisestä on keskusteltu hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kesken erilaisissa työryhmissä. Suomen talouden uhkakuvia ovat väestön ikärakenne ja työttömyys. Nämä kaksi keskenään ristiriitaista ongelmaa ovat vaikeasti ratkaistavia. Työurien pidentämisestä puhuttaessa puhutaan eläkeiän nostamisesta. Tällöin työssä jaksaminen nousee tärkeäksi ongelman ratkaisijaksi yhteiskunnassa.

Valtaosa suomalaisista yrityksistä on pieniä yrityksiä, joissa yksi ihminen työllistää itsensä. Yksinyrittäjiä, freelancereita, apurahatutkijoita ja ammatinharjoittajia arvioidaan tällä hetkellä olevan n. 173 000 (Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 2014). Tämä joukko myös kasvaa vuosi vuodelta. Nämä yksinyrittäjät ovat korkean ammattitaidon omaavia itsensä työllistäjiä.

Yrittäjien työssä jaksamista on tutkittu paljon. Näissä tutkimuksissa käsitellään yleensä työnantajan ja johtajan rooleja. Yksinyrittäjä on itsensä työntekijä ja työnjohtaja. Yksinyrittäjä johtaa itseään, hänellä ei ole alaisia. Yksinyrittäjän työssäjaksaminen, kuinka hän voi, on tärkeä kysymys.

Opinnäytetyössäni selvitän näiden yksinyrittäjien työssäjaksamista. Työn tilaaja on työnohjausyhteisö, jonka visiona on laajentaa työnohjausta yksityiselle sektorille. Opinnäytetyössäni olen selvittänyt yksinyrittäjien tarvetta ja kiinnostusta työnohjaukseen sekä sitä, millaisia työssäjaksamisen keinoja ja tulevaisuudenäkymiä heillä on. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työnohjauksen mahdollisuuksia yksinyrittäjien työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja lisäämiseen.

Työelämäyhteistyötä tarvitaan varmasti tulevaisuudessa yhä enemmän ja enemmän. Yksinyrittäjien määrän kasvaessa yhteisöpedagogin ammattiosaimista tarvitaan myös yritysmaailmassa eri ammattiryhmien verkostoitumisessa, hankevetäjänä yhteisten hankkeiden toteutustyössä, koulutuksen suunnittelussa ja yhteisön koossa pitäjänä. Yhteisöllisyys on verkostoitumista, jolla on merkitystä yritysten menestyksen osatekijänä.

Oman yrittäjätaustani vuoksi minulla on kokemusta yrittäjän elämästä. Oma näkemykseni on, että yrittäminen on elämäntapa. Rajojen vetäminen yrittämisen ja muun elämän välille on vaikeaa, ehkä mahdotonta. Yrittäjäksi ryhdytään monesta syystä. Palkkatyön puute, yrittäjyyden hyvien puolien näkeminen, ajautuminen yrittäjyyteen tai tilaisuuden tullen yrittäjäksi ryhtyminen ovat selityksiä yrittäjiltä itseltään. (Pärnäinen-Sutela 2014, 31.)

Kyselyni kohderyhmä oli Suomen Freelancer-yhdistyksen jäsenistö. Nämä yksinyrittäjät toimivat erilaisilla media-alan sektoreilla. Media-ala on monessa murroksessa ja teknologinen kehitys muuttaa työnkuvaa alati. Myös itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen ovat kohderyhmälläni osa arkipäivän työtä.

Media on ensimmäisiä toimialoja, joiden toimintaympäristö on muuttunut perusteellisesti teknologian kehityksen, uudenlaisen globaalin kilpailun sekä kuluttajien tapojen ja arvojen muutosten myötä. Uusien toimijoiden haastaessa media-alan nykyisiä yrityksiä koko media-alan määritelmä on samalla laajentunut (Argillander-Martikainen-Muikku 2014, 11).

Olen rajannut työni positiivisen työhyvinvoinnin piiriin. Edellä mainittu työelämän muutos edellyttää, että jaksamme työelämässä pitempään. Sen vuoksi myönteiset asiat työelämässä nousevat tärkeään rooliin. Vaikka työnohjaus yhdistetään usein ongelmiin työssä ja työyhteisöissä, se voi toimia myös ammatillisena koulutuksena silloin, kun teoreettinen tieto ei pelkästään riitä ammatilliseen toimintaan vaan mukana ovat tunteet ja omat toimintatavat. (Keski-Luopa 2001, 35.) Työnohjauksen tavoitteena voi olla työssä jaksaminen.

2 TEORIA

Teknologinen muutos on tänä päivänä valtavan nopeaa. Vauhti, jolla etenemme, muuttaa ammatteja, työn sisältöä ja työympäristöjä. Yksinyrittäjien määrä on kasvanut ja kasvaa, kun perinteinen suurteollisuus ei enää tarvitse työvoimaa.

maa. Ihminen tarvitsee työuransa aikana useampia ammatteja ja ammattitaidon päivitys on jatkuva osa työelämää.

2.1 Yhteisöpedagogi ja työnohjaus

Yhteisöpedagogin tehtävänä on kehittää yhteisöjä. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa painotetaan osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja sitä, että työtä tehdään omalla persoonalla ihmisten kanssa.

Yhteisöpedagogeja voisikin luonnehtia tilannejohtajiksi, vierellä kuljijoiksi ja uudistajiksi (Johanna Kuivakangas 2012, 5).

Ammatti- ja toimialan työelämällä tarkoitan nuorisotyön, kansalaistoiminnan ja järjestökentän moninaisia yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin organisaatioita ja toimijoita sekä sitä toimintaympäristöä, jossa yhteisöpedagogitutkinnon (AMK) suorittaneet toimivat kymmenin ellei sadoin nimikkein esimerkiksi vaativissa ohjaustehtävissä, koordinaattoreina, projektipäällikköinä, nuorisosihteereinä, toiminnanjohtajina, esimiehinä ja verkostonrakentajina (Tuija Mehtonen 2011,14).

Yhteisöpedagogin koulutus alue on laaja, siihen kuuluu työelämätaidot, laaja sosiaalipuolen tuntemus, järjestösektori, nuorisotyö sekä kansalaistoiminta. Opiskelu tuo osaamista niin kasvatustieteisiin kuin sosiaalitieteisiin ja antaa pedagogisia valmiuksia.

Työnohjauksen tavoitteena on avata työn tekemiseen uusia näkökulmia tutkimalla omaa työtä, kehittämällä kykyä käsitellä työhön liittyviä ristiriitoja, auttamalla ajan hallinnassa sekä tukemalla ammattitaidon ylläpitämistä. Työnohjaaja työskentelee pääosin keskustelemalla ohjattavansa kanssa. Työnohjausta voidaan tehdä joko ryhmä- tai yksilöohjauksena.

Työnohjaus on tavoitteellista oppimista. Siinä ohjattava tutustuu itseensä ja taapaansa tehdä työtä sekä määrittää kehittämisen tarpeen ja tavoitteen. Tämän jälkeen prosessi etenee hakemalla tavoitteen toteuttamiskeinoja ja muutosta tavoitteen suuntaan. Työnohjaajan tehtävä on pitää asiaa esillä ja yhdessä ohjattavan kanssa hakea vaihtoehtoisia työtapoja.

Työnohjaus, kuten muutos yleensä, on pitkäaikainen prosessi. Tapaamisia on noin kolmen viikon välein. Usein kysymyksessä on muutaman vuoden mittainen yhdessä kulkeminen, jonka aikana tarkastellaan, onko kehitystä tapahtunut ja tavoitteita saavutettu. (Suomen Työnohjaajat ry:n esite.)

Työnohjaus on oppimisprosessi, jonka avulla työyhteisö tai yksilö voi tutkia työtään, työtapojaan ja ammatillista kehittymistään. Oppiminen tapahtuu luottamuksellisten ja tasa-arvoisten keskustelujen avulla ja vuorovaikutuksen menetelmällä. (Piispanen, Sannamo 2012.)

Työnohjausryhmät voivat koostua työpaikan työntekijöistä tai esimerkiksi saman alan ammattiryhmistä. Tavoite asetetaan yhdessä ja menetelmä on samanlainen kuin yksilöohjauksessa.

Lähtökohtana on tarve kehittää osa-alueita, joissa on kehitettävää ja vahvistettavaa. Voidaan esimerkiksi lähteä omasta suhtautumis-tavasta asioihin tai ongelmiin. Ryhmäohjauksessa voidaan lähteä jakamaan omia kokemuksia ja näkemyksiä, joiden avulla voidaan etsiä uusia tulokulmia ja näin päästä yhteisiin ratkaisuihin (Terhi Aaltonen-Ogbeide 2013).

Työnohjausta on käytetty työssäjaksamisen välineenä jo pitkään sosiaali-, terveys-, järjestö- ja kirkon alalla. Yritysmaailmassa samanlaista menetelmää käytetään mm. johdon sparraamiseen. (Juuti-Rovio 2010, 108–109.)

2.2 Yksinyrittäjä

Yksinyrittäjiä on monenlaisia. Niitä ovat yrittäjät, jotka työskentelevät yksin, ammatinharjoittajina, osakeyhtiön osakkaina, freelancereina tai vaikkapa apurahatutkijoina (Pärnäinen-Sutela 2014, 7). Vuonna 2014 Suomessa oli yksinyrittäjiä n. 173 000. Yksinyrittäjistä suurin osa on naisia. Naisten suuri määrä selittyy ammattialoilla, kuten esim. parturit, kampaajat ja sosiaali- ja terveysalan palvelut. Yksinyrittäjiä on kuitenkin nykyään kaikilla aloilla, mikä on luonnollista teknologisen muutoksen myötä. (Suomen yrittäjät, yksinyrittäjä ohjelma 2011–2015.)

Yleensä yrittäjäksi ruvetaan vanhemmalla iällä. Tällöin ammattiosaaminen on jo hankittu työntekijänä. Näillä vanhemmilla yrittäjillä on vahva kokemus työyhteisöistä, sen hyvistä ja huonoista puolista. Tämä tilanne on kuitenkin muuttumassa, ja yrittäjästatuksella toimii tänä päivänä nuoria tutkijoita ja tässäkin opinnäytetyössä tutkittuja freelancereita. Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että yksinyrittäjällä ei ole työntekijöitä (Jortikka 2015, 4).

2.3 Rajaukset ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tilanneen yhteisön tavoite on viedä työnohjausta yrityssektorille. Työnohjauksen käyttäminen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja lisäämiseen yrityksissä on alue, johon yhteisö haluaa keskittää yritystoimintansa. Yrityssektori on laaja, joten opinnäytetyö rajattiin koskettamaan yksinyrittäjiä. Ulos rajautuivat esimiestehtävät ja henkilöstöhallinto, ja keskityttiin yksin työtä tekevien ihmisten työhyvinvointiin.

Yksin yrittäjiä ovat tutkineet ainakin vuonna 2014 ilmestynyt Anna Pärnäisen ja Hanna Sutelan laaja Tilastokeskuksen tutkimus *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Tutkimus on laaja selvitys itsensä työllistäjistä. Tutkimuksen luvussa seitsemän käsitellään yksinyrittäjän terveyttä ja työssä jaksamista. Tutkimusta käytetään myös vertailutietona tämän opinnäytetyön kyselytuloksiin. Anne Jortikan huhtikuussa 2015 julkaistu pro gradu *Yksinyrittäjien työhyvinvointi* käsitteli yhdeksän satakuntalaisen yrittäjän työhyvinvointia. Jortikka tarkasteli muun muassa verkostojen merkitystä työhyvinvoinnin lähteenä. Tässä opinnäytetyössä huomioin Jortikan pro gradun tuloksia siltä osin, kun niissä on käsitelty vastavia aiheita.

Tämän opinnäytetyön kysely tehtiin Suomen Journalistiliiton Freelancer-yhdistyksen jäsenkyselynä noin 1 200 jäsenelle. Freelancer-yhdistyksen jäsenet työskentelevät lehtialalla, jossa teknologinen muutos on ollut iso ja sitä on kestänyt pitkään. Sanomalehtien siirtyminen koko ajan enemmän ja enemmän sähköiseen formaattiin ja lehtitalojen suuret irtisanomiset ovat alan arkipäivää.

Opinnäytetyön tulokulma on positiivinen näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Siinä etsitään ennalta ehkäiseviä menetelmiä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kyselyllä selvitetään tämänhetkistä työtyytyväisyyttä käyttämällä korkeasta hyvinvoinnista termiä kukoistaminen (flourishing) viitaten tilaan jossa tunteet ovat positiivisia. Tämä flourishing-termi liittyy filosofiseen onnellisuuskäsitteeseen, siihen, mikä on ihmiselle hyväksi ja saa elämän sujumaan hyvin (Mattila & Aarinsalo 2012, 21). Matalasta hyvinvoinnista käytetään termiä riutuminen (languishing). Keys (2002) kuvaa tätä olotilaa masennustakin yleisemmäksi ilmiöksi, jossa ei koeta positiivisia tunteita toimintaa kohtaan, vaan päivästä toiseen riudutaan näköalattomasti ja asiaa miettimättä, ei masentuneena vaan apaattisena, sillä innostus puuttuu. (Korkalainen & Kokko 2007, 261). Positiivisen tulokulman myötä hyvinvointinäkökulma laajeni positiiviseen psykologiaan, jonka tutkiminen on mielekästä työurien pidentyessä. Kysely rajaa tämän työn subjektiiviseen hyvinvointiin, koska se perustuu omaan tilannearvioon (Korkalainen ym. 2007, 262).

Työurien pidentyessä on hyvä, että ihmiset ovat työelämässä omasta halustaan. Työn imu on sitä, että työ koetaan inspiroivaksi ja haasteelliseksi Tunne on lähellä kokonaisvaltaista flow-tilaa, mutta se on pitempi kestoisempi ja vakaampi. (Raitanen Kirsi 2010, 2–5). Ed Diener ja Marin E.P.Seligmanin (2002) tutkimusraportissa Very happy people todetaan, että onnellisuustutkimusta on tehty hyvin vähän. Diener ja Seligman ovat pyrkineet tutkimuksessaan löytämään onnellisuuden elementtejä, joita olivat muun muassa sosiaalisuus, hyvät sosiaaliset suhteet sekä ulospäin suuntautuminen.

Kyselyllä selvitettiin:

1. Kuinka yksinyrittäjä jaksaa työssään?
2. Onko yksinyrittäjillä tarvetta ulkopuoliseen apuun työssäjaksamisessaan?
3. Mikä tuo jaksamista työelämään ja tulevaisuuteen?

3 MENETELMÄT

Kysely lähetettiin Suomen freelancertoimittajayhdistyksen n. 1200 jäsenelle. Kysely lähetettiin 9.1.2014 klo 15.55 yhdistyksen työntekijälle, joka lähetti kyselyn jäsenistölle. Vastauksista suurin osa tuli vuorokauden sisällä kyselyn lähettämistä. Ensimmäinen vastaus saapui samana päivänä klo 16.50. Vastauksien viesteissä oltiin kannustavia ja ilahtuneita tutkimuksen aiheesta.

Teet tutkimusta tärkeästä aiheesta, onnittelen! jos voin mitenkään olla avuksi, älä epäröi ottaa yhteyttä! (55-vuotias mies.)

Vastauksia tuli kaikkiaan 54. Kyselyn vastausprosentti oli 4,5 %. Yksi näistä vastaajista oli iäkäs eläkeläinen ja hänen vastauksensa olivat puutteellisia, joten vastaukset jätettiin pois tilastokäsittelystä. Tämän lisäksi tuli viestejä, jossa ei ollut vastauksia, mutta kannustuksia ja menestyksen toivotuksia. Näissä viesteissä kerrottiin myös syitä, miksi varsinaiseen kyselyyn ei vastattu. Syitä olivat eläkkeelle jääminen ja yrittäjyyden lopettaminen kokonaan. Aihe koettiin niin tärkeäksi, että vastausviestiin lähetettiin.

Jäin juuri eläkkeelle, joten en tee enää töitä. Hyvä, että yksinyrittävien asiaa tutkitaan. Menestystä tutkimustyöhösi!

3.1 Kyselylomake

Kyselylomake testattiin etukäteen kolmella yrittäjällä. Lomakkeen toimivuus oli näin varmistettu. Kyselyn word-muoto mahdollisti kysymyksiin vastaamisen kirjallisesti ja selittäen, joten kysymyksiin joissa vaihtoedot olivat valmiina, vastauksia selitettiin myös sanallisesti vuolaasti.

Kyselylomake jakautui kahteen osaan (Liite 1). Nykytilanteessa kartoitettiin sosiaalista taustaa ja työtyytyväisyyttä. Tulevaisuusosiossa kysyttiin tulevaisuudensuunnitelmia ja kiinnostusta käyttää työssäjaksamisen välineitä. Kysymys 15: Miten hoidat itseäsi, kun olet väsynyt? oli huonosti muotoiltu, sillä suurin osa vastaajista kertoi nukkuvansa. Vastaus oli tietenkin luonnollinen, mutta kysy-

myksessä haettiin keinoja väsymyksen hoitoon. Onneksi niitäkin tuli, joten kysymykseen palataan tilastokäsittelyssä.

Uni paras lääke on. (56-vuotias mies.)

Tulokset käsiteltiin tieteellisellä tilasto-ohjelmalla IBM statistics SPSS v.22:lla. Ohjelmasta tulostettiin tulokset sekä erikseen vastaukset myös niiltä jotka olivat kuvanneet itseään tyytyväisiksi. Tyytyväiset valittiin tiukalla kriteerillä. Tyytyväisiin valittiin ne, jotka olivat vastanneet olevansa tyytyväisiä työhönsä, kokeneet työn iloa viikon sisällä ja tunsivat itsensä kukoistaviksi. Näitä vastaajia oli yhteensä 16 kappaletta.

3.2 Osallistujat

Osallistujia oli 54, joista naisia oli 32 ja miehiä 22. Naisten ikävaihtelu oli 24–65 vuotta, miesten 32–63 vuotta. Naisilla yrittäjyyttä oli kestänyt keskimäärin 13 vuotta ja miehillä 16,7 vuotta. Tyytyväisiksi itseään kuvanneita naisia oli 10 ja miehiä 6. Heidän ikänsä vaihtelivat 29–65 vuoden välillä. Yrittäjinä he olivat toimineet 1–25 vuotta. Naisvastaajilla oli lapsia 25 % osallistujista ja miehillä 19 %. Vastaajista 11 oli lapsettomia. Vastaajista naimattomia oli 5, naimisissa 34, avoliitossa 6, eronnut 6, leskiä 1 ja rekisteröidyssä parisuhteessa 1. Tyytyväisistä naimattomia oli 3, naimisissa 11, avoliitossa 1 ja eronnut 1.

Ammattijakautuma oli seuraava: toimittajia 15, konsultteja 1, valokuvaajia 7, kääntäjiä 1 ja näiden yhdistelmiä 30. Reilu puolet vastanneista (55,6 %) toimii siis media-alalla moniammattilaisen roolissa, esimerkiksi toimittaja-valokuvaaja, kääntäjä-tuottaja, toimitussihteeri-toimittaja. Tilastoitaessa yhdistelmää käytettiin myös, mikäli vastaus oli vähänkin monimuotoinen tai esim. viestintäala. Tyytyväisten ammattijakaumassa oli toimittajia 2, valokuvaajia 3, konsultteja 1 ja moniammattilaisia 10. Osallistujien taustoilla ei ollut merkittäviä eroja tyytyväisten ja kaikkien vastaajien välillä.

3.3 Tuloksia

Tuloksia käsitellään opinnäytetyön kysymysjärjestyksessä, niin että ensin kerrotaan koko kyselyn tulos, minkä jälkeen vertailutietona tyytyväiseksi itsensä kuvanneitten tulos.

3.3.1 Kuinka yksinyrittäjä jaksaa työssään?

Työhönsä tyytyväisiä oli 86,8 % (n=46) vastanneista ja tyytymättömiä 13,2 % (n=7).

Taulukko 1. Yksinäisyyden tunteet ja yhteisön kaipuu

Yksinäisyys		Kyllä	Ei	Joskus
Kaikki		9	25	20
Tyytyväiset		1	12	3
Yhteisökaipua		Kyllä	Ei	Joskus
Kaikki		13	25	16
Tyytyväiset		1	12	3

Kysymys *Mikä on parasta työssäsi* jaettiin kolmeen luokkaan tilastokäsittelyssä. Vapauteen tilastoitiin vastaukset, joissa kerrottiin itsemääräämisoikeudesta, esim. työajat, työn määrä, lomat, vapaa-aika, aikataulujen ja päätösten vapaus, yhteistyökumppanit. Sisäisiin syihin tilastoitiin työnsisältöä käsitelleet vastaukset, esimerkiksi työprosessi, ongelmanratkaisu, vastuu itsellä, omat ideat, omat ajatukset, suunnittelu, onnistuminen. Ulkoisiin syihin tilastoitiin työympäristöön liittyviä asioita esimerkiksi saa matkustaa, tapaa mielenkiintoisia ihmisiä, tilanteita, paikkoja, ei hankalia kollegoja, ei työpalavereita.

Saan itse suunnitella ja päättää mistä kirjoitan. Eli saan kirjoittaa juuri itselleni rakkaista ja tärkeistä aiheista. (43-vuotias mies.)

Taulukko 2a. Parasta työssä

	Vapaus	Sisäiset syyt	Ulkoiset syyt
Naiset	26	13	8
Miehet	12	10	7
Yhteensä	38	23	15

Taulukko 2b. Tyytyväiset Parasta työssä

	Vapaus	Sisäiset syyt	Ulkoiset syyt
Yhteensä	12	8	0

Ikävintä työssä -kysymys jaettiin viiteen pääluokkaan. Talouden epävarmuuteen tilastoitiin vastaukset, joissa kyse oli henkilökohtaisesta toimeentulosta, talouden hoitamiseen tilastoitiin ns. laskutus ja kirjanpidon hoitaminen. Työn rasittavuus ja työn yksinäisyys olivat selkeitä vastauksia, kun yhteiskunnallisiin velvoitteisiin tilastoitiin maininnat yhteiskunnan velvoitteista, kuten eläkekertymät, verotus ja sosiaaliset ongelmat, kuten työttömyyspäiväraha jne.

Turvattomuus, taloudellinen epävarmuus, ajoittain omien voimien ääri rajoille venyttäminen. Ymmärrys, että olen työssä täysin korvattavissa hetkenä minä hyvänsä – että asiakaslehdillä ei ole mitään velvollisuuksia minua kohtaan. Oivallus, että niin moni asia työssä on vain minun itseni varassa, ja sen kestäminen. Toisaalta se on myös hyvä asia. Kukaan ei omista minua! (55-vuotias nainen.)

Palkkioneuvottelut. Rahasta puhumisesta en pidä. enkä koe osavani aina pitää puoliani. Toisaalta en pidä rahaa kovin tärkeänä, joten ei tässä ongelmaa ole. Yleensä maksetaan ihan riittävästäi. (43-vuotias mies.)

Taulukko 3a. Ikävintä työssä

	<i>Talouden epävarmuus</i>	<i>Työn räsittävyys</i>	<i>Työn yksinäisyys</i>	<i>Talouden hoitaminen</i>	<i>Yhteiskunnalliset velvoitteet</i>
Naiset	20	10	5	5	2
Miehet	13	3	4	3	3
Yhteensä	33	13	9	8	5
Prosentti yhteensä	66,10 %	24,10 %	16,70 %	14,80 %	9,30 %

Taulukko 3b. Tyytyväiset ikävintä työssä

	<i>Talouden epävarmuus</i>	<i>Työn räsittävyys</i>	<i>Työn yksinäisyys</i>	<i>Talouden hoitaminen</i>	<i>Yhteiskunnalliset velvoitteet</i>
Yhteensä	5	4	1	2	0
Prosentti yhteensä	41,6 %	33 %	8,3 %	16,6 %	0 %

Päivittäistä työnteko-aikaa oli vaikea tilastoida. Vaihtelut olivat suuria ja työnteko epäsäännöllistä riippuen työn määrästä ja töiden valmistumisaikatauluista. Työ-aika kysymyksen vastaukset eivät olleet muutettavissa päivittäisiksi työtunneiksi, ja siksi luokittelusta tehtiin kaksiosainen: säännöllinen–epäsäännöllinen. Vastaa-ajista 51,9 % työaika sijoittui 4–8 tuntiin ja 35,2 % työaika 9–10 tuntiin. Yli 10 tuntia kertoi tekevänsä 12,5 %. Kuitenkin useat työskentelivät tarvittaessa satunnaisesti huomattavasti enemmän, esimerkiksi 15 tuntia päivässä. Tyytyväisillä työaika oli 4–8 tuntia 62,5 %, 9–10 tuntia 25 % ja yli kymmentuntisia päiviä teki 12,5 %.

Naisten ja miesten välillä ei löytynyt tilastollista eroa kysyttäessä onnistumisen kokemuksia töissä ja työn tekemisen kokemuksia. Työniloa oli kokenut viikon sisällä 70,4 % vastanneista, kuukauden sisällä 25,9 % ja vuoden sisällä 1,9 %. Työnilon kokemista ei muistanut 1,9 % vastaajista.

Kysyttäessä kuinka vastaajat kokivat itsensä tekemässä työtä vaihtoehtoiksi annettiin kukoistava ja innostunut, riutunut ja kyllästynyt, siltä väliltä, täysin uupunut tai muu. Kukoistavaksi ja innostuneeksi koki 48,1 %, riutuneeksi ja kyllästyneeksi koki itsensä 1,9 %, siltä väliltä 42,6 %, muun vaihtoehdon valitsi 5,6 %

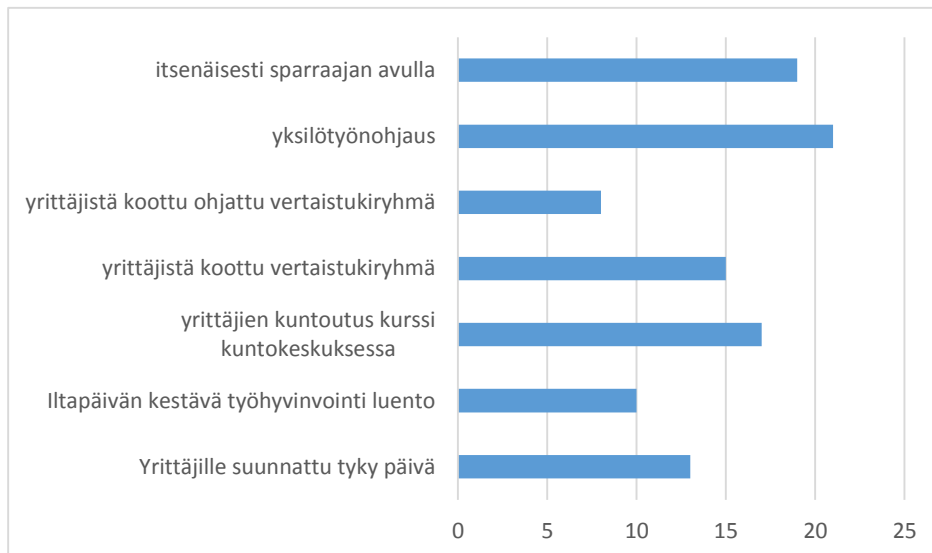
3.3.2 Onko yksinyrittäjillä tarvetta ulkopuoliseen apuun työssäjaksamisessaan?

Kysymykseen ulkopuolisen tuen tarpeesta 52 % (n=27) vastasi, että eivät tarvitse ulkopuolista tukea työssä jaksamiseen. Tukea koki joskus tarvitsevansa 21,2 % (n=11) ja 23,1 % (n=12) koki tarvitsevansa tukea. Kahdessa vastauksessa oli vastaus, joka tilastoitiin kohtaan muu. Toinen vastanneista ei uskonut sen autavan ja toisessa vastauksessa oli vastakysymys Miten? Tyytyväisistä ulkopuolista apua ei kokenut tarvitsevansa 68 % (n=11) joskus 12,5 % (n=2) ja apua koki tarvitsevansa 12,5 % (n=2).

Kysymykseen *Onko sinulla tunne, että jotakin pitäisi muuttaa elämässäsi/työssäsi, mutta et tiedä miten sen tekisit?* kyllä-vastauksia tuli 50,9 % (n= 27) ja ei-vastauksia 35,8 % (n=19), joskus-vastauksia 9,4 % (n= 5). Vastaavasti tämän kysymyksen kohdalla oli kaksi vastausta, joita ei tilastoitu kyllä-, ei- ja joskus-vaihtoehtoihin vaan vaihtoehtoon muu, toinen vastaajista kertoi tehneensä juuri muutoksen ja toinen vastasi: Tiedän, mitä pitää tehdä ja olen jo vaihtamassa työtä. Kyllä-vastauksissa perusteltiin vastausta useimmin kuin ei-vastauksissa.

Kyllä. Olen pitkään miettinyt, mitä tälle taloustilanteelle pitäisi tehdä. Alan ahdinko vain pahenee koko ajan. Ahdistus ei häviä sillä, että menen johonkin vakkaritöihin tälle alalle, jos niitä edes enää on. Samat paineet tulee joka puolella. Vakkaritöissä tulot tuplaantuisi, mutta työtahti veisi burn outtiin aika nopeaan. Kivoja media-alan töitä on tosi vaikea saada. Päätin juuri tällä viikolla vaihtaa alaa. (34-vuotias nainen.)

Muutoksen tunnetta tyytyväisistä koki 25 % (n=4), kun taas tarvetta muutoksen ei ollut 75 % (n=12).



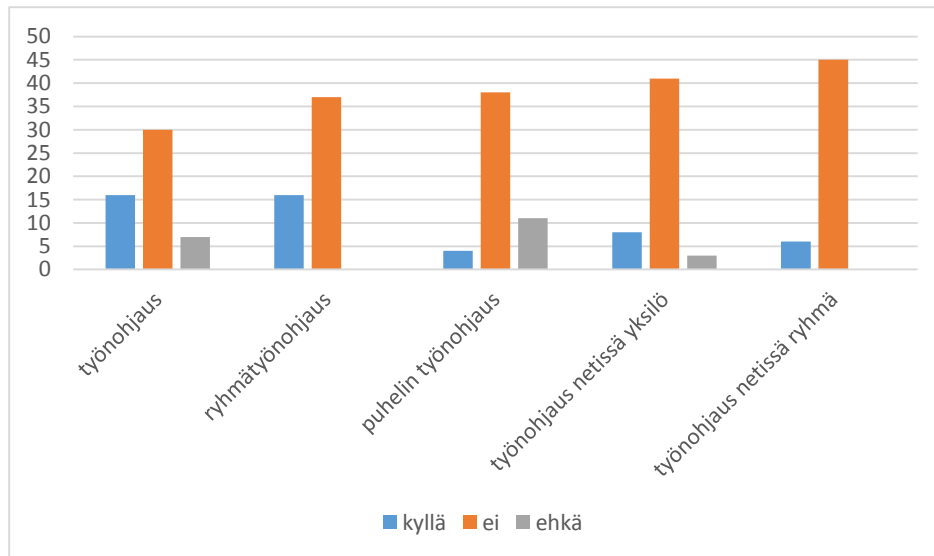
Kuva 1. Kiinnostus työhyvinvointipalveluihin

Vastaajat saivat valita useamman vaihtoehdon. Eniten vaihtoehdoista kiinnosti yksilötyönohjaus (n=21), seuraavaksi eniten itsenäisesti sparraajan avulla (n=19), yrittäjien kuntoutuskurssi kuntokeskuksessa (n=17), yrittäjistä koottu vertaistukiryhmä (n= 15), iltapäivän kestävä työhyvinvointiluento (n=10). Vähiten kiinnostusta herätti ohjattu yrittäjistä koottu vertaistukiryhmä (n=8). Selkeästi nousi esille yksilöllinen ohjaus, sillä eniten mahdollisia osallistumisia toivat vaihtoehdot, joissa saa yksilöllistä ohjausta. Tyytyväisistä vastaajista näistä vaihtoehdoista oli valinnut vain yhdeksän, heistä kolme oli kiinnostunut iltapäiväluentosta ja kuusi kuntoutuskurssista kuntokeskuksessa.

Taloudellinen panostaminen työhyvinvointiin -kysymyksessä kysyttiin, onko vastaajavalmis käyttämään rahaa työhyvinvointiinsa ja kuinka paljon kuukaudessa. Vastaajista 26 (52 %) oli valmis maksamaan työhyvinvointipalveluista, 19 (38 %) ei halunnut maksaa, 5 (10 %) vastaajaa ei osannut sanoa. Tyytyväisten kesken jako oli rahan käytössä seuraava: rahaa oli valmis käyttämään 50 % ja 31,3 % ei ollut halukas sijoittamaan rahaa työhyvinvointiin. 7,1 % ei osannut sanoa.

Kysymykseen kuinka paljon rahaa oltiin valmiita kuukaudessa käyttämään, summat vaihtelivat 20 €–500 €. Keskiarvoksi laskettiin 171 €/kk ja mediaaniluvuksi 102,5 €/kk. Tyytyväisillä vastaavat luvut vaihtelivat 50 €–400 € välillä keskiarvoksi tuli 154 €/kk ja mediaani 102,5 € /kk.

Kyllä, 50–100 € - jos sen voisi vähentää verotuksessa



Kuva 2. Kiinnostus työnohjaukseen ja vaihtoehtoihin

Työnohjaus eri muotoineen ei kiinnostanut kyselyyn vastanneita juurikaan. Kaikissa vaihtoehdoissa ei-vastauksia tuli eniten. Perinteinen yksilötyönohjaus ja ryhmätyönohjaus saivat jonkin verran enemmän kiinnostusta kuin uuden teknologian mukanaan tuomat vaihtoehdot. Tyytyväisistä kaksi ilmoitti olevansa kiinnostunut yksilötyönohjauksesta, samoin ryhmätyönohjauksesta. Puhelimessa tai netissä tapahtuvaa työnohjausta piti mahdollisena kolme tyytyväistä vastaajaa.

Kielteisesti kysymyksiin työnohjauksesta vastanneilta kysyttiin perusteluita, miksi työnohjausmenetelmät eivät kiinnosta. Vastauksissa syiksi selitettiin, että työstä tykättiin, oltiin huolissaan fyysisestä terveydestä tai uskottu työnohjauksen auttavan. Vertaistuki koettiin riittäväksi omassa lähipiirissä. Tyytyväisistä vain kolme oli selittänyt miksi ei ole kiinnostunut työnohjauksesta. Niissä kerrottiin, että ryhmätoiminta ei kiinnosta, ikään vedoten sille ei enää ollut tarvetta ja uskoi tietävänsä, mikä itselle on parasta.

Minun tilanteessani keskusteluista tuskin on hyötyä. Olen uupunut ja yritän päästä työkyvyttömyyseläkkeelle. (54-vuotias nainen.)

Olen oppinut käsittelemään omia tunnetilojani ja kehittämistavoitteitani itse tai keskustelussa puolisoni kanssa, joka on tärkein neuvonantajani ja sparraajani, sekä lähimpien ystävieni kanssa. (63-vuotias mies.)

Asiat ovat niin ammattiin liittyviä ja henkilökohtaisia, etten usko yleiseen apuun. Konkreettista apua miten johtaa firmaa, ja apua byrokratiaan ja verotukseen. (50-vuotias mies.)

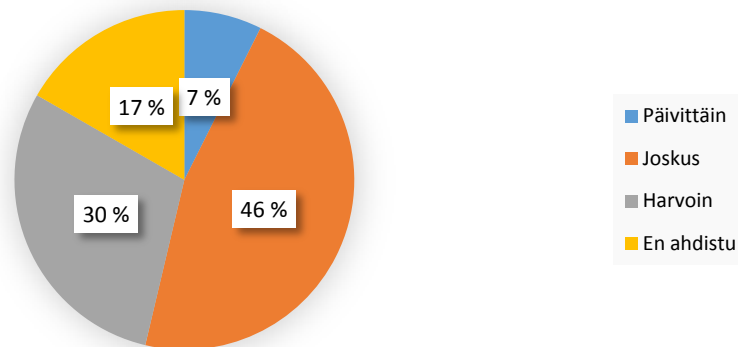
En usko, että kukaan on siinä parempi kuin minä itse. Ihan rehellisesti sanottuna. Se on raadollista puuhaa. Teoreetikot voivat kirjoittaa kirjan, mutta itse en jaksaisi sellaista edes avata. Kaikella hyvällä kuitenkin. ☺ Veroneuvojalle kyllä. Ilmaiselle.... Yksi johon et puutu lainkaan on lomat....Veikkaan, että suurin osa yrittäjistä ei pidä lomaa koskaan. Itselläni oli viimeksi 2004, kun olin yhden vuoden toisen palveluksessa... (47-vuotias nainen.)

En koe, että joku ulkopuolinen (virkamies)taho voi auttaa, koska joudun elämään tällä työllä, eikä niin tapahdu, jos siirryn esimerkiksi johonkin 8-16 työaikaan. (53-vuotias mies.)

3.3.3 Mikä tuo jaksamista työelämään ja tulevaisuuteen?

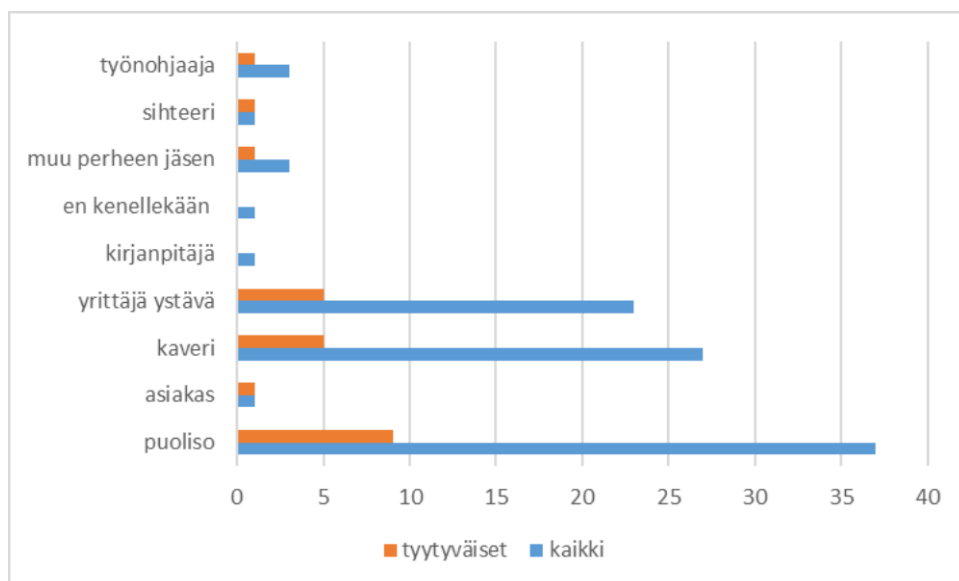
Väsymisen hoitokeinoiksi yleisin vastaus oli nukkuminen. Se tilastoitiin vaihtoehdolla muut. Tässä kysymyksessä vastaajat olivat antaneet useita vaihtoehtoja, joten tilasto muodostettiin niistä. 63,3 % (n= 34) vastaajista kertoi ulkoilevansa ja urheilevansa, kulttuuria harrasti 11,1 % (n=6), kotiin liittyviä harrastuksia oli 27,8 % (n=15) vastaajalla, ystävien ja perheen kanssa vietti aikaansa 13 % (n=7), alkoholia kertoi käyttävänsä 7,4 % (n= 4), työhön liittyviä keinoja käytti 1,9 % (n=1) (teen muita töitä). Muut- vaihtoehdolla tilastoitiin esimerkiksi seuraavat vastaukset: vähennän töitä, pidän vapaata, rentoudun, vapaaehtoistyö, suklaa, mökkeily, matkustelu, hieronta, työnohjaus, itkeminen. Tyytyväisten vastauksissa hoiti väsymystään ulkoilemalla tai urheilemalla 43,4 % (n=10), kulttuuria käytti 13 %, kotiin liittyviä harrastuksia kuvasi 17,3 % (n=4), alkoholilla 4,3 % (n=1), muu vaihtoehto, hieronta, loma, pitkä lepo ja päiväunet 17,3 % (n=4).

Ahdistutko työssäsi-kysymykseen annetut vaihtoedot olivat päivittäin, joskus, harvoin ja en ahdistu.



Kuva 3. Ahdistuminen työssä

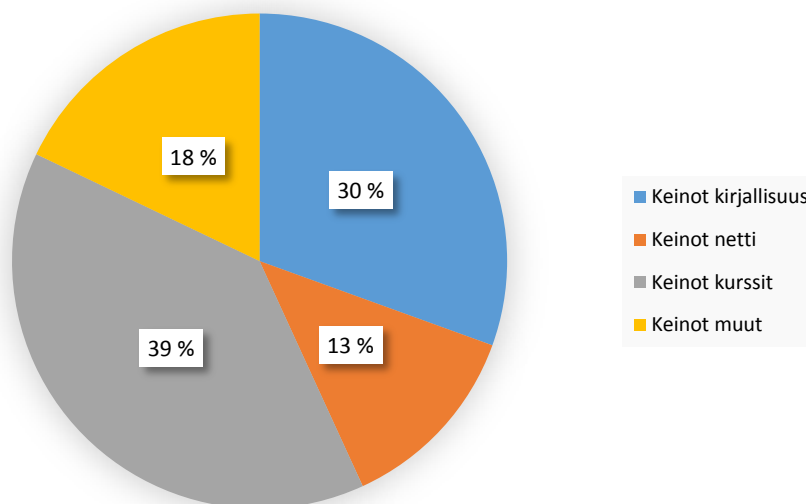
Päivittäin ahdistui n. 7 % vastanneista, joskus ahdistui 46 %, harvoin 30 % ja ei koskaan 17 %. Tyytyväisistä ahdistui joskus 18,8 %, harvoin 43,8 % ja ei koskaan 37,5 %. Tässä kysymyksessä näkyi selkeä ero tyytyväisten keskuudessa. Heistä ei kukaan ahdistunut päivittäin. Enemmistö ahdistui harvoin.



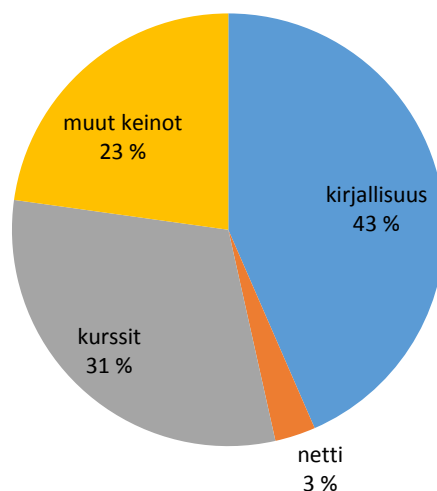
Kuva 4. Kenelle kerrot kun olet uupunut ja kyllästynyt työhösi kysymykseen

Ammattiosaamistaan kertoi päivittävänsä 94,4 % (n= 51) vastaajista, vain 5,6 % (n=3)vastasivat kielteisesti kysymykseen. Keinoiksi kyselyssä tarjottiin kirjalli-

suuden lukemista, tiedon hakemista netistä, kurssimuotoista opiskelua sekä muu vaihtoehtoa. Muihin vaihtoehtoihin vastaajat antoivat esimerkkejä; keskustelu osaajien kanssa, seuraa muiden tekemisiä, työnohjaus, täydennysopiskelu, koulutan itse, kollegoiden apu jne...

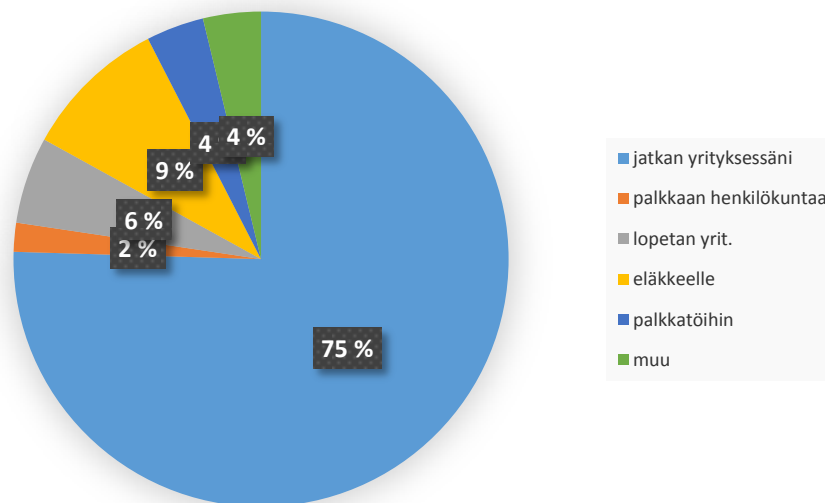


Kuva 5a. Ammattiosaamisen päivityskeinot



Kuva 5b. Ammattiosaamisen päivityskeinot, tyytyväiset

Tulevaisuuden suunnitelmia kysyttäessä annettiin vaihtoehtoiksi yrityksessä jatkamista, henkilökunnan palkkaamista, yrittämisen lopettamista, eläkkeelle jäämistä, opiskelun aloittamista, palkkatöihin lähtemistä ja vaihtoehtoa muu. Vastaukset jakaantuivat seuraavasti.



Kuva 6. Yksinyrittäjän tulevaisuudensuunnitelmat

Vastaajista 75 % (n=40) kertoi jatkavansa yrityksessään, 9 % (n=5) jäävänsä eläkkeelle, 6 % (n=3) lopettavansa yrittäjyyden, 4 % (n=2) siirtyvänsä palkkatöihin tai tekevänsä jotakin muuta, 2 % (n=1) oli ajatus palkata henkilökuntaa. Tilastoihin kohtaan muu olivat vastaukset äitiyslomalle jäänti ja sen aikana uudelleen miettiminen sekä perustin toisen alan yrityksen kollegan kanssa. Tyytyväisistä kaksi ilmoitti jäävänsä eläkkeelle, muut aikoivat jatkaa yrittäjinä. Yrittäjyyden jatkamisen perusteluja olivat:

Jatkan yrityksessäni, tuskin löydän parempaa. (60-vuotias mies.)

Saatan jäädä myös eläkkeelle jos taloudellinen tilanne vaatii, jatkan silti myös freenä. (62-vuotias nainen.)

Ehkä yritän hakeutua useammin työn ja vapaan yhdistäville matkoille, joilta olen tähänkin mennessä ammentanut voimaa. (55-vuotias nainen.)

4 NELJÄS LUKU

Vastauksien pienen määrän vuoksi myös tuloksiin on suhtauduttava kriittisesti. Pohdinnassa otetaan huomioon selkeitä enemmistökantoja, mutta pienemmät tulokset pyritään jättämään tuloksina avoimiksi, eikä niistä tehdä johtopäätöksiä. Näin aineiston käsittelyssä pyritään olemaan kriittisiä tulosten suhteen.

Pohdinta käsitellään kysymysjärjestyksessä: kuinka yksinyrittäjä jaksaa työssään, onko yksinyrittäjällä tarvetta ulkopuoliseen apuun työssä jaksamisessa ja mikä tuo jaksamista työelämään sekä tulevaisuuteen.

4.1 Yksinyrittäjä voi hyvin vai voiko?

Yksinyrittäjä jaksaa työssään hyvin. Vastaajista suurin osa kertoi olevansa työhönsä tyytyväinen. Itsensä kukoistavaksi ja innostuneeksi koki itsensä vajaa puolet, kun taas riutuneeksi ja kyllästyneeksi vain pieni osa.

Vastaajien taustasta merkillepantavaa on, että suurin osa heistä oli moniammatillaisia. Tämä tarkoittaa, että ala on jo muuttunut niin, että pärjätäkseen ei riitä yksi ammatti vaan osaaminen on laajempaa.

Työn parhaana puolena enemmistö piti vapautta ja työn sisältöä. Naiset kokivat erityisesti vapauden merkityksen suuremmaksi kuin miehet. Työyhteisön kaipuussa enemmistö oli tyytyväinen yksinyrittämiseen eikä yksinäisyyttä koettu ongelmaksi. Ikäviä puolia yksinyrittämisessä oli selvästi henkilökohtainen talous, jossa mainittiin työn hinnan laskeminen sekä oman työn myymisen ongelmat. Tässä on merkille pantavaa se, että jos tai kun esimerkiksi yhteiskunnalliset syyt tai talouden hoitaminen olivat vaihtoehtoina, koettiin tämä henkilökohtainen talouden epävarmuus suurimmaksi ongelmaksi.

Työn iloa oli kokenut viikon sisällä kokenut melkein kolme neljäsosaa vastanneista ja kuukauden sisällä neljäsosa. Kukoistavaksi ja innostuneeksi koki itsensä melkein puolet vastanneista ja riutuneeksi vain muutama. Työn imua oli kuvattu myös sanallisissa vastauksissa, esimerkiksi ajan unohtuminen mielenkiintoisen työn tekemisessä.

Vastauksista pystyy näkemään, että osa vastanneista oli uupuneita ja väsyneitä. Vaikkakin he tässä kyselyssä jäivät vähemmistöön, on todettava, että heitäkin oli. Pääosin vastauksista saattoi vetää positiivisen viestin.

Työaika vaihteli, kuitenkin suurimmalla osalla se oli normaali. Tosin moni kertoi, että kun on töitä, tehdään pitkiäkin päiviä. Myös työn imu näkyi työn tekoajassa, mielenkiintoisiin töihin uppouduttiin innolla.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminenkin vaikutti pääsääntöisesti olevan näille vastaajille tärkeä elementti. Erilainen ulkoilu ja liikunta oli kunnon ylläpidon suosituin väline. Yllättävää oli se, että esimerkiksi alkoholia ei juuri käytetty työssäjaksamisen keinona.

Kyselyn tuloksissa näkyy myös työurien luontainen pitkittyminen yksinyrittäjäkentällä. Vanhin vastaaja oli yli 70-vuotias, joka siis edelleen teki satunnaisesti töitä. Vastaajista 63–65 vuotiaat kertoivat jäävänsä pian eläkkeelle, mutta työtekemisen lopettamista kokonaan ei monikaan maininnut.

Vastauksissa kuvattiin laajasti työtehtäviä, jotka vievät mukanaan ja antavat itsemääräämisoikeutta. Vapauteen liittyi useassa vastauksessa ajallinen määrä, lomien pitäminen, työpäivän määrittäminen itse jne. Työelämän joustot ovat yksinyrittäjällä mahdollisia.

Saa tehdä mistä nauttii. Vain vähän epämiellyttäviä tehtäviä.(52-vuotias nainen.)

Itse työn tekeminen – tekstin kanssa kahdestaan, kaikessa rauhas-
sa. Kirjojen ja kirjailijoiden läheisyys. Jatkuva uudistuminen – kos-
kaan ei tiedä, mitä vastaan tulee. (60-vuotias nainen.)

Työprosessi, ongelmien ratkaisu, palkitseva lopputulos. (60-vuotias
mies.)

Yllä olevissa esimerkeissä näkyy innostus työhön. Työn imu, joka mielenkiintoi-
sissa töissä saan aikaan energisen ja tyytyväisen olon (Raitanen 2010, 7). Jor-
tikka kertoo pro gradussaan, että yksinyrittäjät tekevät työtään pääasiassa hy-
vällä mielellä. Samoin hän kuvaa yksinyrittäjän ammattiylpeyttä ja työstä innos-
tumista käsin kosketeltavaksi. (2015, 51.) Pärnäisen & Sutelan tutkimuksessa
Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013 yksinyrittäjät ovat selvästi tyytyväisempiä
työhyvinvointiinsa kuin palkansaajat (2014, 92).

4.2 Ulkopuolisen avun tarve

Ulkopuolisen avun tarpeesta kysyttäessä enemmistö vastasi, että eivät tarvitse
apua. Viides osa vastaajista kertoi tarvitsevansa apua joskus. Kyllästymisestä ja
uupumisesta Kerrotaan eniten puolisoille, kavereille ja yrittäjäkavereille. Kysyt-
täessä työssä ahdistumisesta hajonta oli suurempi. Melkein puolet ahdistui jos-
kus, kolmas osa harvoin ja ei koskaan vielä vähemmän. Tässä kysymyksessä
huomattava ero löytyi kaikkien vastanneiden ja tyytyväisten välillä. Tyytyväiset
eivät juuri kokeneet ahdistumista tai jos kokivat, niin harvoin. Onko näin, vai
ovatko nämä tyytyväiset niitä, jotka kokevat enemmän positiivisia tunteita, kuten
subjektiivista hyvinvointia tutkittaessa on havaittu (Korkalainen ym 2008, 262).

Ammattiosaamisen päivittäminen koettiin tärkeäksi. Melkein kaikki kertoivat päi-
vittävänsä ammattitaitoaan. Tässä merkille pantavaa on se, että vajaa puolet
kertoi päivittävänsä osaamistaan kursseilla. Tyytyväisissä enemmistö päivitti
osaamistaan kirjallisuudella, kurssit olivat toiseksi suosituin valinta. Koulutusta
ei nähty ulkopuolisena tukena, vaan ammattitaidon kehittämisenä. Tässä koh-
taa mainittiin freelancer-yhdistyksen omat koulutus, ja luentotilaisuudet yhtenä
tärkeänä väylänä saada tietoa ja osaamista.

Mielenkiintoista on, että suurin osa vastanneista oli tyytyväisiä eikä tarvinnut ulkopuolista apua. Viimeiseen kysymykseen elämän tai työn muutoksesta puolet vastasi tuntevansa muutostarpeen.

Työssä jaksamisen välineitä kysyttäessä suurin osa kertoi ulkoilevansa ja urheilevansa. Kotiin liittyvät harrastukset olivat toiseksi suosituimpia keinoja ja kulttuuriharrastukset kolmansia välineitä rentoutua. Työssä jaksaminen oli kyllä huomioitu ja keinoja siihen oli löydetty.

4.3 Tulevaisuus ja jaksaminen

Suurin osa kyselyyn vastanneista näki itsensä jatkamassa yrityksessään myös tulevaisuudessa. Vain yksi vastanneista ajatteli laajentavansa yritystoimintaa palkkaamalla henkilökuntaa. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013 tutkimuksessa 65 % halusivat pitää yritystoimintansa nykyisellään (Pärnäinen ym 2014, 56).

Sellainen vaihe on ollut, että palkkaan henkilökuntaa, mutta tein sitenkin yksin. Nyt en ainakaan toistaiseksi tarvitse. Voin korkeintaan verkostoitua. (63-vuotias nainen.)

Tulevaisuudensuunnitelmissa vastauksissa näkyi selvästi alakuloisuutta. Tosin vastanneista vain pieni osa mietti siirtyvänsä palkkatöihin. Toki se, että alalla ei juuri ole palkkatöitä, voi vaikuttaa tulevaisuudensuunnitelmiin. Toisaalta kyselyssä vapauden sijoittuminen työn hyvistä puolista tärkeimmäksi kertoo siitä, että niin sanotulla yrittäjän vapaudella on suuri merkitys.

Kiinnostus työhyvinvointipalveluihin oli yksilöllisellä puolella suurempaa kuin yhteisöllisellä puolella. Kuitenkin vastaajat olivat valmiita sijoittamaan rahaa omaan työhyvinvointiinsa. Vaihtoehtoihin työnohjauksen eri muodoista tuli eniten kielteisiä vastauksia. Kielteisiin vastauksiin pyydettiin perusteluja ja niitä saatiin. Näiden vastausten pohjalta ei pystyne tekemään tarkkaa analyysiä, mutta joitakin johtopäätöksiä voidaan tehdä. Useassa vastauksessa kaivattiin ammatillista apua käytännön ongelmiin kuten verot, asiakashankinta ja yrityksen pyörittäminen. Tästä voi päätellä, että oman työn sisältö tunnetaan ja siinä

ollaan päteviä, mutta arjen byrokratia kaipaa osaamista. Vastauksista kävi myös ilmi, että ei oikein mielletty, mitä työnohjaus on. Jokunen sen myös selkeästi kirjoittikin. Työnohjaus koettiin ulkopuoliseksi ”virkamiestahoksi”.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn kohderyhmä oli ammattitaitoinen, itsenäinen ja osaava ryhmä. Heillä oli ammattitaito, he tunnistivat ympäristön, jossa tekivät työtä ja he olivat pääasias-
sa tyytyväisiä tilanteeseensa. Yllättävää oli se, että kun tutkimuksessa menttiin
tulevaisuusosioon, vastausten luonne muuttui. Niihin tuli apaattisuutta ja voimat-
tomuutta. Muutokseen ei uskottukaan. Vaikka suurin osa koki työssään kukois-
tavansa, tulevaisuutta käsittelevissä vastauksissa ei intoa ollut. Vastaajista kak-
si oli tehnyt ratkaisun muuttaa asioita. Toki usea mietti tekevänsä ratkaisuja.

Yrittäjien tyytyväisyyden ylläpitäminen on tärkeä asia. Jotta tarmokkuus, työn
imu ja omistautuminen työlle säilyy, täytyy työstä myös osata irrottautua ja pa-
lautua (Raitanen 2010, 11). Irrottautumiseen ja palautumiseen hyviä apuvälinei-
tä ovat työnohjaus sekä vertaistuki, joten tällä sektorilla oli tarvetta sekä työnoh-
jaajille että yhteisöpedagogeille.

5.1 Johtopäätökset yhteisöpedagogin näkökulmasta

Vastaajat kertoivat päivittävänsä osaamistaan kursseilla. Kursseista mainittiin
nimenomaan yhdistyksen omat koulutustilaisuudet. Journalistiliiton koulutukset
ovat onnistuneet sisällöillään liikuttamaan jäsenistöään. Koulutuksen merkityk-
sen näkyminen tutkimuksessa kertoo, että koulutukselle on tilausta yksinyrittäji-
en keskuudessa. Se, että saadaan järjestettyä koulutusta, joka koskettaa ja an-
taa voimaa, on tärkeää. Tässä kohtaavat sekä vertaiskokemus että koulutuksen
sosiaalinen vahvistaminen. Yhdistyksen koulutukset ovat varmasti ajankohtai-
siin aiheisiin liittyviä tilaisuuksia, mutta niiden ohella tarjoutuu tilaisuus tavata
kollegoita, ja näin vertaistuella saada voimia jaksamiseen.

Jortikan pro graduun osallistuneet yksinyrittäjät nostivat verkostoitumisen tärke-
äksi osaksi työtään. Verkostoitumisella korvattiin työyhteisöjä ja vuorovaikutusta

sekä osaamisen kehittämistä. Verkostot olivat toimijayhteisöjä tai ammattiryhmien verkostoja. Näissä verkostoissa oli mahdollisuus jakaa tietoa ja oppia (64–65). Tämän opinnäytetyön kyselyssä kaivattiin apua yrityksen käytännön ongelmiin kuten verotus ja asiakashankinta. Yhteisöpedagogit voivat olla työssään myös tällaisia verkostojen rakentajia, yritystoiminnan innostajia ja toimijayhteisöjen koossa pitäviä voimia. Tämän kyselyn vastauksissa moni koki, että ei tarvitse yhteisöjä, mutta tulevaisuuden epävarmuus kuitenkin näkyi vastauksissa. Tulevaisuudessa olemme työelämässä yhä pitempään, joten työssäjaksamisen välineitä tarvitaan enemmän. Yhteisöt voisivat olla rinnalla kulkijoita, joiden avulla löytyisi uusia näkymiä myös omaan yritystoimintaan.

Julkisen sektorin säästöt tulevat vastaisuudessa pureutumaan hyvinvointipalveluiden heikkenemiseen. Yksinyrittäjät ovat tässä iso, hyvinkin haavoittuva ryhmä ilman verkostoja.

Olen täysin itseni varassa. Jos sairastun palkkaa ei tule. Ei ole sairauslomaa eikä työterveyshuoltoa, ellen maksa siitä itse kalliisti. (44-vuotias nainen.)

Kyselyyn vastanneet olivat valmiita sijoittamaan rahaa työhyvinvointiinsa. Verkostoituminen yrittäjien kesken voi tuoda tarpeita yhteiseen työntekijään, joka pitää yhteyksiä yllä, innostaa, tukee ja kokoaa pieniä yrityksiä toimintaryhmiksi ja näin edesauttaa sekä yrityksen liiketoimintaa että yrittäjä verkostojen vertais-tukitoimintaa. Tällaiseen työhön yhteisöpedagogeilla on kaikki välineet ja osaaminen olemassa. Yhteisöpedagogit saattavat myöskin tulevaisuudessa toimia koulutuspalveluita tarjoavina yrittäjinä, yrityksissä tai yhdistyksissä yrityksille verkostopalveluja tarjoavina toimijoina. Lähtökohtana voi hyvinkin olla, että yhteiskunta ei osallistu näiden palveluiden tarjoamiseen, vaan toimijat itse ostavat näitä palveluita. Kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen näissä edellyttää ideointia ja innovaatioita, joka tuottaa palveluita, joita yrittäjät tarvitsevat. Alla olevassa lainauksessa kuvataan yhteisöpedagogien sijoittumista työelämään. Tuloksessa näkyy, että jo nyt yhteisöpedagogeja toimii yrittäjinä, vaikkakin se on vielä harvinaista. Yrityssektorilla kuitenkin jo ollaan töissä, mikä hyvinkin on tulevaisuuden trendi.

Työnantajasektoreista erottuivat tärkeimpinä edelleen kunnat (47 %), järjestöt (32 %) ja yritykset (18 %). Yksityinen yrittäjyys oli edelleen harvinaista. Edellisiin vuosiin verrattuna kuntien asema työllistäjänä oli heikentynyt ja järjestöjen asema sen sijaan kasvanut. Pääkaupunkiseudulla järjestöihin työllistyminen (40 %) oli selvästi yleisempää kuin muualla. Nuorisotyötä tehtiin pääsääntöisesti kunnissa (77 %), lastensuojelutyötä sekä kunnissa (40 %) että yksityisissä yrityksissä (51 %). Mielenkiintoista oli, että kehittämis- ja asiantuntija- sekä johtotehtävissä olevat työskentelivät yleensä järjestöissä (noin 80 %). Kokoaikaista ja vakituista työtä löytyi useimmin lastensuojelutyöstä sekä kehittämis-, asiantuntija ja johtotehtävistä. Kunnissa oli järjestöjä ja yrityksiä useammin määräaikaista tehtäviä. (Väisänen, Määttä 2015, 37.)

Työterveys muuttuu yhä enemmän ennalta ehkäiseväksi työksi. Sote-uudistusta valmistellaan yhteiskunnassamme kiivaasti. Tämä uudistus tuo uuden rakenteen yhteiskuntaamme. Sote-alueet. Kunnilta tämä tehtävä jää pois. Kuntien toiminnassa tärkeää on että infra toimii ja kunnan yrittäjät voivat hyvin. Kunnissa toimii jo nyt elinkeinoasiamiehiä, voidaan ajatella, että yhteisöpedagogeja työskentelisi jatkossa myös elinkeinoasiamiehen toimistossa verkostorakentajina alueen yksinyrittäjien ja muiden yritysten välillä. Tehtäväkentät tulevat muuttumaan ja rakennemuutokseen on suhtauduttava avoimin mielin.

5.2 Johtopäätökset työnohjausyhteisölle

Työnohjaukselle on tarvetta yksinyrittäjien keskuudessa, mutta kiinnostusta työnohjaukseen ei ollut. Tarve käy ilmi kyselyn tuloksissa siinä, että tulevaisuudesta kysyttäessä suuri osa kertoi muutoksen tarpeesta, mutta eivät osanneet konkretisoida asiaa.

Työnohjaus netissä tai puhelimesta ei kiinnostanut menetelmänä kyselyyn vastanneita. Perinteisiin yksilöohjauksiin ja ryhmäistuntoihin kiinnostusta löytyi vähän. Vastauksissa todettiin läsnäolon merkitys, eikä näin ollen luotettu sähköisten välineiden mahdollistavan tällaisen kohtaamisen kokemusta.

Kysely paljastaa, että edelleenkään työnohjaus ei sanana ole yksiselitteinen. Vaikka kohderyhmänä oli hyvinkin tiedostava jäsenistö, pystyi vastauksista päättelemään, että työnohjaus menetelmänä oli varsin outo tai siitä oli ennakkoluuloja. Henkilö, joka ei tunne työnohjausta, saattaa kokea sen opastuksena

omaan työhönsä ja kuvitella työnohjaajalle opettajan roolin (Keski-Luopa 2001, 27).

En oikeastaan tiedä, mitä työnohjaus ja työnohjaaja tarkoittaa, mitä tekevät. Ainakin voin sitä paremmin, mitä enemmän kiehtovia töitä minulla on meneillään. Työn sisältö ei koskaan ole ollut ongelma tai negatiivinen stressi. (60-vuotias nainen.)

Koen työni niin spesiaaliksi, että voisin keskustella siitä vain saman taustan omaavan ihmisen kanssa, niin sanotuista ammattiauttajista tuskin apua olisi. En kaipaa empatiaa vaan konkretiaa. (56-vuotias nainen.)

Kyselyn ensimmäisessä osassa yksinyrittäjät kuvasivat tilaansa hyvinvoivaksi, kukoistavaksi ja kertoivat kokevansa työniloa. Kyselyn toisessa osiossa kysyttiin tulevaisuudensuunnitelmia. Yli puolet ilmoitti haluavansa muutosta, mutta yrittäjänä aikoi kuitenkin jatkaa suurin osa vastanneista. Vastaajat olivat valmiita sijoittamaan rahaa työhyvinvointiin.

Mielenkiintoista on se, että tärkeimmät välineet työhyvinvointiin oli ulkoilu ja liikunta, joka ei tietenkään ole huono vaihtoehto. Miettiä voi kuitenkin, että kun ihmiset pitävät huolta fyysisestä hyvinvoinnistaan, miksi henkinen hyvinvointi ei saa yhtä suurta merkitystä. Ammattitaidon päivittäminen ja uusien tulokulmien löytyminen, edellyttää omalta mukavuusalueelta poistumista ja epäonnistumisen sietoa. Liikunta voi olla suorituskeskeistä puurtamista kun taas oppiminen ja henkisten haasteiden ottaminen edellyttää älyllistä investointia ja oman keskenäisyyden sietämistä (Lonka, Uusinta tietoa oppimisesta, 2012).

Yksinyrittäjät uskovat yleensä loputtomasti omiin voimavaroihinsa, ja siihen että itse tietävät parhaiten. Useimmat varmaan tietävätkin miten omia olojaan voisi parantaa, mutta eivät ryhdy siihen. Fyysiseen terveyteen saa tietoa koko ajan kaikista tuuteista. Henkinen jaksaminen ja esim. levon ja joutilaisuuden merkitys on tärkeämpi. Samoin se, kuinka lepo ja joutilaisuus rahoitetaan. (47-vuotias mies.)

Tutkittu ryhmä on henkisen työn tekijöitä ja tekevät työtään näkymättömällä pääomalla – omalla persoonallaan. Voidaan ajatella, että oman työn tutkiminen työnohjauksessa antaisi tälle ammattiryhmälle uusia tulokulmia heidän työhön-

sä. Toimittaja joutuu työssään katsomaan asioita erilaisista näkökulmista, etsimään niin sanottua totuutta. Kyseessä on aina subjektiivinen tulkinta. Näiden tulkintojen pohjalta, kyseenalaistaminen uudelleen ja uudelleen on prosessi, jota työnohjauksessa voidaan käyttää merkityksen löytymiseen (Keski-Luopa 357–358).

Työnohjauksen markkinointia on tosin mietittävä tarkasti. Lähtisin tarjoamaan ammatillisen koulutukseen ja kehittymiseen liittyvää työnohjausta, jolloin ohjaukselle määritellään selkeät oppimistavoitteet, vaikka kyse olisikin esimerkiksi ohjattavan työtavoissa tai menetelmissä, joista halutaan oppia pois. Työnohjaus voidaan myös nähdä koulutuksena ja oppimistapahtumana. Näin konkreettisella tavoitteella voidaan edetä syvemmälle työntekemisen mielikuviin. (Keski-Luopa 2001, 35–37)

Työkyvyn ylläpitäminen yksinyrittäjille on tärkeää, sillä yrittäjän yhteiskunnan turvaverkosto on heikko. Vastauksissa moni oli huolissaan fyysisestä kunnostaan. Sekä psyykinen että henkinen hyvinvointi ovat tärkeitä. Mielestäni työnohjausta tulisi markkinoida työssäjaksamisen ylläpitäjänä. Työuupumisen ennalta ehkäisevänä toimenpiteenä, jolloin sitä voidaan pitää yhtä tärkeänä kuin kuntosalia fyysisen kunnan ylläpitäjänä.

Työnohjauksessa voidaan käydä sen vuoksi, että uupumista ei tule ja jaksaa kukoistaa työelämässä sekä nauttia työn imusta. Työurien pidentyminen tuo haasteeksi jaksamisen. Positiivinen tulokulma jaksamiseen voi olla työnohjausyritykselle se suunta, jolla yrittäjäasiakkaat saadaan innostumaan omasta jaksamisestaan. Työnohjauksen menetelmillä pystytään myös hakemaan rajoja, milloin on syytä irrottautua ja palautua. Jaksakseen työssä ihminen tarvitsee inhimillisiä rajoja. Nämä saattavat unohtua esimerkiksi kireissä taloudellisissa tilanteissa.

Onnellisuutta, hyvinvointia ja työnimua voidaan lähteä hakemaan määrittelemällä olennaiset ja tärkeät asiat tässä hetkessä. Yrittäjän kanssa voidaan punnita vaihtoehtoja, uusia avauksia ja niiden seurauksia haittoja ja hyötyjä, luoda näiden keskustelujen avulla uusia päämääriä ja tavoitteita sekä keinoja joilla tavoit-

teisiin päästään. Tämän kaiken perustana on kertynyt elämäkokemus, joka toimii viisauden kaivona harkinnan ja kehittämisen rinnalla (Mattila ym 2012, 122).

5.3 Oma tulokulma ja positiivisuus

Olen opiskeluni aikana saanut monet kerrat positiivisia oppimiskokemuksia sekä kirjoittaessani että lähiopiskelupäivillä. Se, että saa flow-tunteen tehdessään töitä, on kokemuksena mitä parhain. Aika menettää merkityksensä ja tärkeää on vain se, mitä tuottaa ja kokee.

Aikuisena opiskelijana olen ymmärtänyt, kuinka uuden oppiminen edellyttää usein omista käsityksistä luopumista. Elämäkokemus ja uusi tieto on pystyttävä yhdistämään ja luopumaan omista ennakkoluuloista. Nämä kokemukset ikään kuin herättävät janoamaan tietoa lisää. Kokemukset ovat saattaneet olla joskus epämiellyttäviä, kun oma totuus on muuttunut epäilykseksi ja turvallinen tuttu maailmankuva on horjunut. Tämä oppimisprosessi ei tapahdu hetkessä, vaan vaatii aina aikaa pohtia ja kyseenalaistaa asioita.

Jotta todellista oppimista voisi tapahtua, aikuisen oppijan tapaan ajatella ja tietää pitäisi saada syntymään särö. Särö, epäily, syntyy elämäkokemuksen ja ”ravistelevan” oppimiskokemuksen yhteen-törmäyksenä. (Malinen 2000.)

Tämän opinnäytetyön myötä tutustuin uuteen positiiviseen asiaan. Tutustuin onnellisuusfilosofiaan, positiiviseen psykologiaan ja sen myötä työn imuun. Keysin kehittämät termit kukoistaminen ja riutuminen avautuivat ja alkoivat haastaa minua ottamaan selvää asiasta. Työn imun sanotaan olevan pitempikkestoisempaa kuin flow-ilmiön. Kyselyni vastaajat kuvasivat myös työniloa, vaikka taloudesta oli huolta, työn sisältö ja vapaus, nousivat raahaa tärkeimmäksi.

Sosiaalinen vahvistaminen ja työnohjaus hyvinvoinnin ylläpitäjänä avasivat uuden tulokulman. Ennaltaehkäisy, joka on varmasti edullisinta kaikessa toiminnassa, voi hyvin lähteä edellä esitetyistä lähtökohdista. Se, että tutkitaan onnellisuutta ja sitä kautta etsitään positiivisia keinoja uudistua työssä ja sen tekemisessä, kehittää uusia menetelmiä arjessa jaksamiseen. Vastoinkäymisiin suh-

tautumista voi opetella näillä keinoilla. Tämä on voimaannuttavaa ja haastaa kehittämään myös uusia yhteisöllisiä keinoja ja menetelmiä.

Keysin mukaan (2002) hyvinvoinnin tutkimuksen avulla voidaan siis parhaimmillaan lisätä ihmisen onnellisuutta ja toimintakykyä, mutta myös estää mielenterveysongelmien syntymistä ja edistää niistä toipumista (Korkkainen ym., 2008, 261).

Kyselyn vastauksissa oli myös kommentti, joka jätti ajattelemisen aihetta.

Kun töissä menee hyvin, ei tule edes ajatelleeksi, että apua tarvitsee. Avun tarpeeseen lienee myös kaksi syytä: a) ammatillinen kehittyminen b) työpaikan ilmapiiri. Oma ammattitaitoa täytyy kehittää sen verran, että pysyy ajassa kiinni. Yksinyrittäjillä ei sen sijaan ole juurikaan työstä johtuvia ilmapiiriongelmiä – ei ole kusipäistä pomoa tai kollegaa. Asiakkaiden kanssa voi olla hankalaa, mutta pidemmän päälle sellaiset työsuhteet katkeavat. Tuollainen hetki on toki hankala ja sitä miettii yöllä sängyssä, mutta toisaalta tulevaisuus on edessä, tulee niitä uusiakin töitä. Voisi ajatella, että freelancer ei kaipaa tukea pääsääntöisesti työn takia, tuen syyt lienevät ennenminkin ”henkilökohtaisen” elämän puolella. Ja minä ainakin pyrin erottamaan työminän ja henkilökohtaisen minän. (49-vuotias mies.)

Vastaaja tiivistää hyvin monta asiaa. Hän kirjoittaa taitavasti koko vyyhdin ja lopuksi toteaa vahvasti tulevaisuudennäkymän sekä oman itsensä roolit. Ammatillinen kehittyminen edellyttää jatkuvaa opiskelua ja omaksumista, mieli avoimena. Ihminen kehittyy vain oppimisen kautta.

Tässä opinnäytetyössä olen mielestäni perehtynyt tärkeään yhteiskunnalliseen asiaan, työurien pidentymiseen läheisesti liittyvään työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Suomen eduskunta on juuri päättänyt eläkeiän nostosta. Tämä päätös oli välttämätön, sillä maamme ikärakenne on sellainen, että se edellyttää meiltä työelämässä pysymistä pitempään. Me työikäiset jatkamme työuriamme pitempään kuin nyt eläkkeellä olevat. Työ muuttuu koko ajan ja uusi teknologia hävittää vanhoja ammatteja ja rakenteita nopealla vauhdilla. Ihminen lienee tässä kehityksessä se hitain muuttuja. Pysyäkseen työelämän muutoksessa ihminen tarvitsee jatkuvaa koulutusta ja osaamisen lisäämistä. Tällainen vauhti edellyttää, että muutos on ihmiselle positiivinen ja innostava, jotta siinä jaksaa olla mukana. On tärkeää, että työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ajoissa,

ennen kuin työuupumus saavuttaa ja aiheuttaa työkyvyttömyyden. Tämä uhka-kuva koskettaa vakavasti yksilöä, yhteisöä ja yhteiskuntaa.

Positiivinen tulokulma työhön ja sen muutoksiin saadaan kun asiaan kiinnitetään huomiota tarpeeksi ajoissa. Yhteiskunnallisesti voidaan puhua ennaltaehkäisystä, johon on löydettävä uusia innovaatioita. Tutkimustietoa on käytettävissä. Ongelmana on varmasti talous ja sekin koskettaa niin yhteiskuntaa, yhteisöjä kuin yksilöitäkin. Työhyvinvointiin panostaminen kaikilla tasoilla on kuitenkin edullisempaa kuin edellä esitetyn uhkan aiheuttamat kustannukset.

Kyselyni tulos yksinyrittäjän tämänhetkisestä tyytyväisyydestä hämmensi minua. Minulla oli asiasta erilainen mielikuva. On huomattava, että kysymys on subjektiivisesta tyytyväisyydestä, joka perustuu omaan arvioon ja kokemukseen. Yli puolet suomalaisista yrityksistä on yksinyrittäjiä. Heidän taloudellinen toimeentulonsa ei välttämättä ole kovin korkea, mutta sain kuvan, että työn sisältö merkitsee heille paljon. He työllistävät itse itsensä ja tulevat toimeen. Tälle yrittäjäryhmälle olisi pystyttävä tarjoamaan hyvinvointivaihtoehtoja, jotta he jaksaisivat myös tulevaisuudessa. Kysymyksessä olisi kaikkien etu.

Opinnäytetyö herätti halun selvittää työnohjauksen vaikutuksia yksinyrittäjän työssä jaksamiseen. Tämä olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe, jossa selvitetäisiin ammatillista kasvua ja työhyvinvointia työnohjauksessa. Samalla selvitetäisiin työnohjauksen konkreettisia vaikutuksia ja mahdollisuuksia.

Tässä opinnäytetyössäni minua ovat auttaneet ja tukeneet, kyselyn välittämisessä yksinyrittäjille Kuvittajat ry:n toiminnanjohtaja Anna Kähkönen, tilastokäsittelyssä KT Liisa Ilomäki, kieliopissa toimittaja Jenni Heiti ja apurahalla Kansan Sivistysrahaston Mauno Koiviston rahasto. Esitän teille kauniit kiitokseni.

LÄHTEET

Aaltonen-Ogbeide Terhi. Haastattelu: Menetelmätyön essee 7.1.2013

Argillander Timo & Martikainen Virpi & Muikku Jari 2014. Kuva mediamurroksesta–Miten käy kasvulle ja työpaikoille. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, elinkeino- ja innovaatio-osasto.

Diener Ed & Seligman Martin E.P. 2002. Very Happy people. Research Report: American Psychological Society 2002

Juuti Pauli & Rovio Esa 2010. Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Jortikka Anne 2015. Yksinyrittäjien työhyvinvointi Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto Yhteiskuntatieteiden ja kulttuuritieteiden yksikkö Pori

Keski-Luopa Leila 2001. Työnohjaus vai superviisaus työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteluiden tarkastelua. Oulu: Kirjapaino Kaleva

Korkalainen, Anni & Kokko Katja 2008. Psykologinen näkökulma aikuisiän hyvinvointiin ja siihen kytkeytyviin tekijöihin. Artikkelit Psykologia lehdessä 4/2008 sivut 261-276

Kuivakangas Johanna (toim.) 2012. Yhteisöpedagogiikan uudet avaukset. Sarja C. Oppimateriaaleja C 29. HUMAK

Lonka Kirsti, luentomoniste Uusinta tietoa ihmisen oppimisesta 27.2.2012 Helsingin Yliopisto

Lundbom Pia & Herranen Jatta (toim.) 2011. SOSIAALINEN VAHVISTAMINEN KOKEMUKSINA JA KÄYTÄNTEINÄ. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, HUMAK.

Malinen Anita 2000. Tiedote väitöstilaisuudesta 22.11.2015

<https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2000/03/tiedote-2008-03-13-09-49-17-921333>

Mattila Antti S & Aarninsalo Pekka 2012. Onnenetaidot kohti hyvää elämää. Jyväskylä: Bookwell Oy

Piispanen, Ritva & Sannamo Maria 2012, Työnohjauksen ABC. Tmi Ritva Piispanen

Pärnäinen, Anna & Sutela Hanna 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus

Raitanen Kirsi 2010. Työn imu – Positiivinen näkökulma työhön. Helsingin yliopisto. Organisaatiopsykologian laitos seminaari 24.11.2010

Suomen Yrittäjät ry. Yksinyrittäjä ohjelma 22.11.2015

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tavoiteohjelmat/yksinyrittajaohjelma-2011-2015/>

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 22.11.2015 Elinkeinoelämän valtuuskunta
<http://www.eva.fi/tyotjatekijat/yritysten-maara-1997-2014/>

Työnohjauksen määrittely Suomen Työnohjaajat ry:n esite 22.11.2015
<http://www.suomentyonohjaajat.fi/>

Väisänen Mira & Määttä Jukka (toim.) 2015. Moninaisille kentille. Yhteisöpedagogien työelämän sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Julkaisuja 2 Humanistinen ammattikorkeakoulu Helsinki: HUMAK

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake

Työtyytyväisyyskysely

Kaisa Koskinen: Opinnäytetyö Humanistinen ammattikorkeakoulu yhteisöpedagogi opintoihin

Kyselyn tausta

Suomessa yksinyrittäjät ovat suurin ryhmä suomalaisista yrityksistä. He ovat korkean ammattitaidon osaavia ns. itsensä työllistäjiä. Työhyvinvointia on tutkittu Suomessa hyvin paljon ja parannuksiakin tehdään. Yksinyrittäjän työhyvinvointi on kuitenkin jäänyt erittäin pienelle huomiolle, ehkä asiasta mainitaan juhlapuheissa. Tutkin opinnäytetyössäni nimenomaan näitä yrittäjiä.

Työssäjaksamisesta puhuttaessa keskustelu kääntyy usein työntekijöihin. Yrittäjien jaksamisesta puhuttaessa puhutaan työnantaja-asemasta ja johtamisesta. Yksinyrittäjä on itsensä työntekijä ja työnjohtaja. Kun roolit menevät näin ristiin, eivät tarjotut ratkaisut ole välttämättä käytettävissä ongelman ratkaisuun.

Pyydän sinua vastaamaan tähän työtyytyväisyyskyselyyn. Kysely on kaksiosainen. Ensimmäisessä osassa kartoitetaan tämänhetkinen tilanne ja toisessa osassa etsitään mahdollisia ratkaisuja yksinyrittäjän työhyvinvointiin ja jaksamiseen. KYSELY ON LUOTTAMUKSELLINEN. Kyselyn tuloksia käsittelen henkilökohtaisesti ja mahdollisesti opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Tulokset julkaistaan taulukoina ja tilastoina, kyselymateriaali hävitetään, kun opinnäytetyöni on tarkastettu ja hyväksytty.

Nykytilanne

1. Kuinka vanha olet?
2. Kauanko olet toiminut yrittäjänä?
3. Kerro sukupuolesi?
4. Mikä on siviilisäätysi?
5. Onko sinulla lapsia, minkä ikäisiä?

6. Millä alalla toimit?
7. Oletko tällä hetkellä tyytyväinen työhösi?
8. Koetko työsi yksinäiseksi?
9. Kaipaanko työhösi työyhteisöä?
10. Mikä on parasta työssäsi?
11. Mikä on ikävintä työssäsi?
12. Milloin viimeksi olet kokenut työniloa tai onnistumisen kokemusta? Ren-
gasta.
 - a) viikon sisällä
 - b) kuukauden sisällä
 - c) vuoden sisällä
 - d) en muista
13. Montako tuntia työskentelet päivässä?
14. Kun teet töitä, koetko itsesi
 - a) kukoistavaksi, innostuneeksi
 - b) riutuneeksi, kyllästyneeksi
 - c) siltä väliltä
 - d) täysin uupuneeksi
 - e) muu, mikä?
15. Miten hoidat itseäsi kun olet väsynyt?
16. Ahdistutko koskaan työstäsi?
 - a) ahdistun päivittäin
 - b) tunnen joskus ahdistusta
 - c) tunnen harvoin ahdistusta

d) en ahdistu työstäni

17. Kenelle kerrot, kun olet uupunut tai kyllästynyt työhösi?

- a) puolisolle
- b) asiakkaalle
- c) kaverille
- d) yrittäjä ystävälle
- e) kirjanpitäjälle
- f) en kenellekään
- g) jollekin muulle, kenelle?

18. Miten päivität ammattiosaamistasi?

19. Koetko tarvitsevasi ulkopuolista tukea työhyvinvointiisi?

20. Onko sinulle tunne, että jotakin pitäisi muuttaa elämässäsi/työssäsi, mutta et tiedä, miten sen tekisit?

Tulevaisuus

”Monet meistä kaipaavat kaikkein eniten toista ihmistä, joka saisi meidät tekemään sen mihin pystymme.” R.W.Emerson

1. Millaiset ovat tulevaisuuden suunnitelmasi?

- a) jatkan yrityksessäni
- b) palkkaan henkilökuntaa
- c) lopetan yrittämisen
- d) jään eläkkeelle
- e) alan opiskelemaan
- f) lähdän palkkatöihin
- g) muu mikä?

2. Oletko kiinnostunut kohentamaan työhyvinvointiasi (voit valita useamman)

- a) yrittäjille suunnatulla tyky-päivällä
- b) käymällä iltapäivän kestäväällä työhyvinvointi luennolla

- c) osallistumalla yrittäjille suunnattuun kuntoutus kurssiin kuntokeskuksessa
 - d) osallistumalla yrittäjistä koottuun vertaistukiryhmään
 - e) osallistumalla yrittäjistä koottuun ohjattuun työssäjaksamista käsittelevään ryhmään
 - f) keskustelemalla omasta työhyvinvoinnista ja sen taustoista ammatti työnohjaajan kanssa
 - g) opiskelemalla itsenäisesti ja tavoitteellisesti oman työn ja työolosuhteiden muuttamisesta paremmaksi, tukena henkilö, joka sparraa minua
3. Olisitko valmis käyttämään rahaa omaan työtyytyväisyytesi? Kuinka monta euroa sijoittaisit kuukaudessa?
4. Olisitko kiinnostunut työnohjauksesta, jossa tapaavat ohjaajan henkilökohtaisesti kolmen viikon välein keskustellen hänen kanssaan omasta työstäsi, sen sisällöstä, työympäristöstäsi, oman työsi johtamisesta ja omasta kehitymisestä työssäsi?
5. Oletko kiinnostunut työnohjausryhmästä, jossa osallistut ryhmäkeskusteluun pohtien tai puhuen työn sisällöstä, työympäristöstäsi, oman työsi johtamisesta ja omasta kehitymisestä työssäsi?
6. Mikäli työnohjausta olisi tarjolla puhelinpalveluna, soittaisitko työnohjaajalle?
7. Mikäli nettityönohjausta olisi tarjolla, osallistuisitko suljetun työnohjaukseen?
- a) yksilökeskusteluun työnohjaajan kanssa
 - b) ryhmäkeskusteluun työnohjausryhmässä
8. Jos vastasit kohtiin 4–7 kielteisesti, kerro lyhyesti, miksi?