

Mari Riihikoski

# Luovan alan pienyrittäjän työhyvinvoinnin kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Vaatetusalan tutkinto-ohjelma (YAMK)

Vestonomi (ylempi AMK)

Opinnäytetyö

30.10.2020

Tekijä(t) Otsikko  Sivumäärä Aika	Mari Riihikoski Luovan alan pienyrittäjän työhyvinvoinnin kehittämien  62 sivua + 1 liite 30.10.2020
Vaatetusalan tutkinto-ohjelma (YAMK)	Vestonomi (ylempi AMK)
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Raija Hölttä Tarja Lintunen, Cental Oy
<p>Työelämä muuttuu koko ajan, ja jo nyt tiedetään, että työhyvinvointi on tärkeä tekijä yritysten kannattavuuden ja tuloksen kannalta. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen koskettaa myös pieniä yrityksiä ja yksinyrittäjiä.</p> <p>Tämä opinnäyte on kehittämistyö, jonka tavoitteena on luovan alan pienyrittäjän työhyvinvoinnin kehittäminen ja ymmärtäminen. Tutkimusongelmana oli se, miten pienet yrittäjäyhteisöt voisivat kehittää työyhteisön ja sen jäsenten työhyvinvointia.</p> <p>Teoria osuudessa käsitellään työhyvinvointiin liittyviä aiheita, kuten organisaatiopsykologia, itsensä johtaminen ja työn imu. Näissä keskitytään tarkemmin siihen, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ja mitä voidaan tehdä työhyvinvoinnin kehittämiseksi.</p> <p>Tutkimuksen lähestymistapana käytettiin laadullista tutkimusta. Tutkimus toteutettiin käyttäen sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista menetelmää. Tutkimuksen kysely toteutettiin e-kyselynä, jonka monivalintakysymyksien ja avoimien kysymyksien avulla haluttiin saada ymmärrystä luovan alan yrittäjien työhyvinvoinnin ilmiön tutkimiseen.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että pienyrittäjiltä puuttuu työhyvinvointisuunnitelma. Tämän työn johtopäätöksissä olen tutkimustyön perusteella tehnyt ehdotuksia työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen ja toteuttamiseen.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, verkostot, positiivinen psykologia, itsensä johtaminen, työhyvinvointisuunnitelma

Author(s) Title Number of Pages Date	Mari Riihikoski Occupational Wellbeing and its Development for Creative Entrepreneurs 62 pages + 1 appendices 30.10.2020
Master's Degree Programme in Fashion and Clothing	Master's Degree in Fashion and Clothing
Instructor(s)	Raija Hölttä, Principal Lecturer Tarja Lintunen, Cental Oy
<p>Work environment is changing constantly, and it is widely known that wellbeing at work is an important factor when considering company's profit. Wellbeing at work and improving it is also important for small businesses and self-entrepreneurs.</p> <p>The aim of this thesis was to improve and understand the wellbeing of self-entrepreneurs. The research problem for this thesis was how the small entrepreneur communities could develop their collective wellbeing and the occupational wellbeing of the individuals.</p> <p>The theory part of this thesis includes many subjects regarding wellbeing at work, such as organizational psychology, self-management, and work engagement. Using these subjects this thesis studies what factors affect the wellbeing of entrepreneurs and what can be done to develop their wellbeing at work.</p> <p>Qualitative and quantitative research methods were used to approach the subject. The survey carried out as part of the thesis was an e-survey with both multiple choices and open-ended questions. The aim was to understand the occupational wellbeing of entrepreneurs in creative fields as a phenomenon.</p> <p>The results indicated that owners of small businesses do not have a plan to maintain and improve their occupational wellbeing. In the conclusions, suggestions for creating and implementing an occupational wellbeing plan are presented.</p>	
Keywords	occupational wellbeing, wellbeing at work, positive psychology, organizational psychology, self-management, occupational wellbeing plan

# Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimusasetelma	2
2.1	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	4
2.2	Menetelmät	8
2.3	Aineiston keruu ja analyysi tietoperusta	9
2.4	Aiemmat tutkimukset ja teoria	11
2.5	Luovan alan yrittäjyys ja verkostot	12
3	Työhyvinvointi	16
3.1	Työhyvinvoinnin käsite	16
3.2	Organisaatiopsykologia	18
3.3	Itsensä johtaminen	20
3.4	Työn imu	22
4	Tutkimuksen toteuttaminen	24
5	Tutkimuksen tulokset	25
5.1	Perustiedot	26
5.2	Verkostoituminen	32
5.3	Työhyvinvointi	42
6	Johtopäätökset	50
6.1	Työhyvinvointisuunnitelma	50
6.2	Hyvinvoinnin mittarit	52
6.3	Työn kuormitus	54
6.4	Työn tuunaus	55
6.5	Luova prosessi	56
7	Pohdinta	56
	Lähteet	59
	Liitteet	
	E-lomake	

## 1 Johdanto

Maailma muuttuu nopeasti, ja pienet luovan alan yritykset ovat oppimassa verkostoitumisen hyötyjä oman liiketoiminnan kehittämiseen.

Verkostot ja niiden toiminta on tällä hetkellä yksi megatrendi Sitran (Suomen juhlavuoden rahasto) mukaan (Sitra 2020). Samoin työ- ja elinkeinoministeriö uskoo Suomessa olevan tulossa ja meneilläänkin uusi tapa tehdä työtä ja yrittää. Verkostoituminen ja yhteisöllisyys on isossa roolissa tässä työn murroksessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Kehittämistyöni toimeksiantaja on itsekin yrittäjä ja samalla kuuluu Tampereen kaupungin verkostoon. Hänen yrityksensä on myös yrittäjäalueemme vuokranantaja ja kulttuurin ja matkailun alaisuudessa olevan yritysalueemme tapahtumatuottaja. Hänen yrityksensä Cental Oy järjestää 30-40 tapahtumaa vuosittain yritysalueellamme Tampereen keskustan läheisyydessä.

Pienyrittäjien työyhteisöissä olisi hyvä olla tarjolla voimavaroja henkilöstölle. Taloudellisen tuloksen saamiseksi niin yrittäjien kuin henkilöstön voimavarat on oltava kunnossa, jotta saadaan aikaiseksi sitoutunut ja motivoitunut työyhteisö. Sen lisäksi, että saa tarvittaessa päivittäinkin ohjausta ja tukea ongelmiin, niin myös viestintä on tärkeässä roolissa. Omassa organisaatiossamme olemme oman yrityksen henkilöstön/yrittäjien hyvinvointi asioiden kanssa tekemisissä, joten yhteisen organisaation kautta viestintä ja vuorovaikutustaidot ovat tärkeässä roolissa. Organisaatiossamme yrittäjien ja henkilöstön kehittäminen on yhdistetty kehityspäiviin ja yhdessä rentoutumiseen. Yrittäjien kuukausipalaverit ovat myös tärkeässä roolissa tiedonsaannin ja myös henkilökohtaisten kuulumisien vaihdossa. Yrittäjiemme ja henkilöstön yhteistyö tuo kaikkien kokemuksen, koulutuksen, tietotaidon ja luovuuden avuksi koko alueemme imagon ja samalla liiketaloudelliseen paranemiseen. Tämä on organisaatiomme lyhyen tähtäyksen operatiivista toimintaa, jossa keskiössä ovat ihmiset. Onko tämä kuitenkin kokonaisvaltaista hyvinvoinnin kehittämistä? Siihen halutaan löytää myös vastausta.

## 2 Tutkimusasetelma

Tämän kehittämistyöntyön tekijänä olen itse luovan alan pienyrittäjä ja mukana yrittäjäyhteisössä, missä on hyödynnetty monen yrittäjän yhteistyötä. Olen kuitenkin huomannut, että kokonaisvaltainen työhyvinvointi jää kovin vähälle huomiolle yrittäjäyhteisöjen keskuudessa. Koska oma opintoalani ja yrittäjäyryshistoriani on tekstiili- ja vaatetusosalalla, olen rajannut tutkimukseni lähinnä vaatetus- ja tekstiilialan pienyrittäjiin. Monissa yrittäjäyhteisöissä on myös koru ja asuste tekijöitä, joten aion myös heitä saada mukaan tutkimukseeni. Mielestäni heillä on myös yhteys vaatetusalaan tuotteidensa kautta.

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa pienyrittäjän työhyvinvoinnista, miten sitä saataisiin parannettua ja miten työhyvinvointi vaikuttaa tuottavuuteen. Tavoitteena on myös selvittää, mitä on kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Luovan alan pienyrittäjät kuuluvat eri verkostoihin, ja haluan saada tietoa, millaista apua verkostoista saa työhyvinvointiin. Tiedonkeruu menetelmänä käytän e-kyselyä. Kyselyyn osallistujia kartoitan luovan alan pienyrittäjien yhteisöistä. Tutkimusongelman ratkaisemiseen tarvitaan tietoa yrittäjiltä itseltään heidän työhyvinvoinnistaan, joten kysymykset täytyy miettiä niin, että ne vastaavat tähän kysymykseen mahdollisimman hyvin. Vastauksia aion peilata työhyvinvoinnista löytyvään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin.

Oman organisaationi tekee mielenkiintoiseksi se, että olemme kaikki yrittäjiä organisaation sisällä. Osassa yrityksistä on vain yksi henkilö, joka on samalla yrityksen johto ja työntekijä. Osassa yrityksistämme on muutama työntekijä omistajayrittäjän lisäksi. Olemme mielestäni tilanteessa, missä suurin osa suomalaisista yrityksistä on, sillä meillä on henkilöstöjohtamisen toimia ja asiat hoidetaan, mutta mitään kirjoitettua henkilöstöstrategiaa meillä ei ole niin yrittäjinä kuin luovan alan yrittäjäyhteisönä.

Yrittäjäyhteisömme yrittää etsiä uusia tapoja yhdistää yrittäjien yhteisöllisyys liiketoiminnaksi. Koska olemme liiketoiminnan euromääräisesti laskettuna mikroyrittäjiä, joudumme miettimään liiketoiminnan kannattavuutta ja sitä, miten se yhdistetään henkilöstön määrään ja laatuun. Työhyvinvoinnin kannalta yrittäjille on ollut tärkeää se, että työ määrä ei kasva hallitsemattomaksi. Yksittäisen yrityksen henkilöstön tarve vaihtelee vuoden mittaan suuresti, ja olemme alkaneet kokeilemaan käytäntöä missä tarvittaessa käytetään toisia yrittäjiä henkilöstöä tarvittaessa. Kokoaikaisen henkilön palkkaaminen alueemme yrityksiin on koettu haastavaksi. Julkisuudessa 0-tuntisopimukset on jyrkästi tuomittu, ja vaikka ne olisivat meille sopivimmat, koska vuoden aikana on aikoja, jolloin on

todella haastavaa pitää työsuhteessa henkilöstöä, emme halua olla kuitenkaan luomassa eriarvoistavia työmarkkinoita Suomeen. Paljon puhutaan myös siitä, miten yrityksiä pitäisi tukea, jotta työllistettäisiin lisää henkilöstöä. Omasta mielestäni yksinkertaisesti sanottuna yrittäjät työllistävät ihmisiä silloin, kun työtä on niin paljon, että siitä ei ilman apua selviä. Pelkästään tukien avulla työllistäminen ei voi olla tavoite pitkällä tähtäimellä. Olemme kokeneet työn ostamisen toisilta yrittäjiltä hyvänä, koska silloin saa ostettua juuri sen määrän työtä kuin tarvitsee. Yhteistyöyritykset ovat monesti myös luovan alan yrityksiä. Toisinaan käy myös niin, että näistä yrittäjistä tulee meille oman organisaatiomme muutostilanteissa vakituisia yrittäjiä.

Olemme yhteisössämme luovan alan yrittäjiä ja liiketoimintamme on luoda ja löytää uusia tuotteita ja saada niille markkinoita elämyksellisessä ympäristössä. Tähän liittyy tärkeänä osana taloudelliset ja markkinointiin liittyvät asiat ja toiminnot. Ihmiset ovat myös isossa osassa liiketoimintastrategiaamme. Ilman asiantuntevaa ja innostunutta henkilöstöä emme voisi luoda asiakkaillemme sitä ympäristöä, missä haluamme myydä tuotteitamme. Koska alueemme kivijalkaliikkeissä on monta eri yrittäjää, on myös tuoteryhmiä ja yrittäjätarinoita erilaisia.

Yritysalueemme monipuolinen tarjonta on myös vahvuutemme. Laaja tuotteiden ja palveluiden tarjonta vaatii henkilöstöltä paljon tuotetietoa ja valmiutta vastata asiakkaiden kysymyksiin. Tämä vaatii eri yritysten henkilöstöltä jatkuvaa seurantaan koko alueen myymälöiden tarjonnasta. Tähän tulee vielä lisänä alueemme tapahtumat, joita Tampereen kaupunki meiltä edellyttää. Henkilöstön täytyy myös seurata koko alueen isännöinnin kautta tulevaa tietoa ja osattava tiedottaa tapahtumista alueella käyville asiakkaille. Työhyvinvointi on tärkeä osa tätä toimintaa. Innostuneena haluaa ja jaksaa palvella asiakkaita parhaalla mahdollisella tavalla.

Luovan alan yrittäjinä olemme uudella tavalla yritys vastuullisia. Sen lisäksi, että oman tuotannon tuotteemme on valmistettu Suomessa, haluamme kehittää lisää vastuullisia tuotteita ja palveluita. Vaikka organisaatiossamme emme ole miettineet työpaikkabrändäystä niin uskon, että olemme houkutteleva työpaikka alueen yrittäjäyhteisöllisyyden ansiosta. Vaikka paljon kehitettävääkin on, olemme saaneet aikaiseksi ilmapiirin, missä myös henkilöstö otetaan mukaan pienten yritystemme päätöksentekoon ja tapahtumien tuottamiseen.

Toimeksiantajani on oman yrittäjäyhteisöni isännöitsijä ja tapahtumatuottaja, joka haluaa tietoa, miten voitaisiin parantaa työssä viihtyvyyttä ja miten työhyvinvointi pienyrittäjällä vaikuttaa tuottavuuteen. Tapahtumatuottajana tämän tehtävän tuloksista voi olla myös hänen yritykselleen apua tuottavuuden kannalta. Hänen yrityksellään on myös paljon hiljaista tietoa luovan alan yrittäjistä, jotka osallistuvat hänen yrityksensä järjestämiin myyntitapahtumiin. Hänen haastattelustaan uskon saavani e-kyselyni lisäksi arvokasta lisätietoa pienyrittäjän työhyvinvoinnista.

Luovan alan yrittäjät kuuluvat moniin eri verkostoihin, ja tutkimuksellani etsin vastauksia, miten verkostot vaikuttavat työn tekemiseen, tuottavuuteen ja kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tietoa pitäisi saada myös siitä, miten yhteisöllisyyden johtaminen tapahtuu. Lisää tietoa pitäisi saada myös siitä, miten henkilöstöjohtaminen hoituu pienissä yrittäjäyhteisöissä.

Kun halutaan kehittää yrityksiä ja niiden toimintaa pitää samalla johdattaa henkilöstöä muutokseen ja uuden yrityskulttuurin luomiseen. Samalla pitää oppia pois vanhasta yrityskulttuurista ja kehittää uusia toimintatapoja. Omassa organisaatiossamme tämä on ollut ajankohtaista, kun olemme alkaneet muuttaa alueemme imagoa pois käsityöläismästä enemmän suomalaisen työn esille tuomiseen ja myymälöidemme imagon muuttamiseen enemmän lifestyle-tyyppiseksi. Yrittäjien rooli on ollut tässä muutoksessa varmistaa muutoksen toteutumista ja samalla olla mahdollisten ongelmien ja haasteiden ratkaisun apuna. Muutos tuo hyötyä asiakkaille tuotteiden ja palveluiden muodossa, työntekijät hyötyvät uusista luovista työtavoista ja yrittäjät hyötyvät taloudellisesti.

Yleisesti yhteiskunnassa aineellinen tavaran määrä alkaa olemaan kestävämmällä tasolla ja ihmiset eivät enää osta tavaroita tai palveluita vaan hakevat oikeastaan ratkaisuja elämäntilanteisiin tai helpottamaan toimintaansa. Näihin ratkaisuihin voidaan hakea tavaroitten ja palveluiden yhdistelmiä ja samalla kehittää liiketoimintaa. Tähän tarvitaan ihmisiä toteuttamaan muutosta, ja tämä on yritysten strateginen päätös ja pitkän tähtäimen liiketoimintaa. Samalla kuitenkin työhyvinvointi on oltava kunnossa yrittäjien ja henkilöstön jaksamisen ylläpitämiseksi.

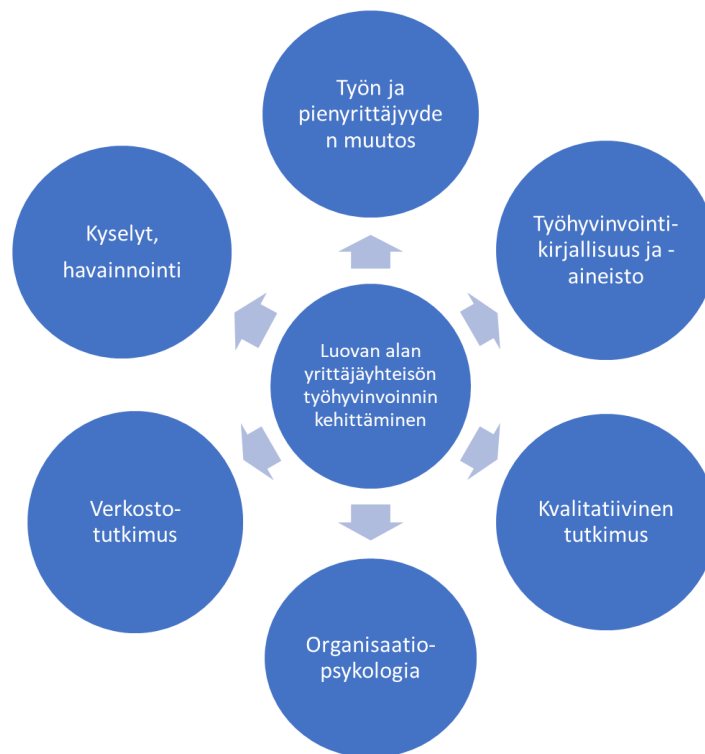
## 2.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Varsinainen tutkimusongelma on se, miten pienet yrittäjäyhteisöt ja niissä toimivat yrittäjät voivat kehittää työyhteisön ja omaa työhyvinvointiaan.

Tästä lähtökohdasta aloin kehittämään alakysymyksiä kuten:

- Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin?
- Miten työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen?
- Onko tästä aiempaa tutkimusta ja kuinka paljon?
- Miten vaatetus/tekstiilialan pienyrittäjät pärjäävät muun luovan alan keskuudessa?

Kuviossa 1. on tutkimukseni viitekehys. Pääasiallisesti keskityn tutkimuksessani pienyrittäjiin, työhyvinvointiin, verkostotutkimukseen ja osittain myös organisaatiopsykologiaan. Luovan alan yrittäjyys on kaiken keskiössä.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys.

Verkostoja on joka puolella. Ihmisillä on oma sosiaalinen verkosto ja työyhteisöt ovat kehittyneet niin, että erilaisia verkostoja on koko ajan enemmän. Yritysten verkostoksi voidaan määritellä jokin tietty joukko yrityksiä, jotka toimivat yhdessä jossain muodossa ja toimintaa kehitetään. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 97.) Airila ja Bergbom ovat määrittäneet verkoston seuraavasti: verkosto on joukko yksilöitä tai organisaatioita ja niiden välisiä suhteita. Verkosto perustuu yhteistoimintaan, joka hyödyttää kaikkia verkostossa mukana olevia. (Airila & Bergbom 2017, 6.)

Verkostoja pidetään yleisesti nykypäivän ilmiönä, mutta verkostotutkimusta on tehty jo 1920- ja 1930- luvulla, jolloin tutkittiin verkostanalyysiksi kutsuttua tutkimusmenetelmien joukkoa. Varsinainen verkostojen tutkimuksen läpimurto tuli kuitenkin 1970-luvulla. (Johanson & Smedlund 2017, 5.)

Megatrendi on useista ilmiöistä koostuva yleinen kehityssuunta, laaja muutoksen kaari (Dufva 2020, 3). Suomen itsenäisyyden juhlarahasto (Sitra) tarkastelee megatrendejä ja luo kokonaiskuvaa merkittävistä yhteiskunnan muutoksista (Dufva 2020,2). Verkostot ovat yksi globaalien muutosilmiöiden megatrendeistä. Tämä kertoo siitä, että verkostot ovat tärkeässä roolissa juuri tässä ajassa niin kuin tulevaisuudessa. Verkostot ja vuorovaikutus ihmisten välillä on yhä suuremmassa roolissa. Jopa niin, että vallankäyttö voi vääristyä verkostojen väärinkäytöllä. (Dufva 2020, 30.)

Verkostoitumista yrittäjän näkökulmasta halutaan, koska verkostoitumalla saadaan taloudellista hyötyä omalle yritykselle. Samalla kuitenkin on annettava paljon yrittäjänä omalle verkostolle, ja tämä saattaa välillä olla vaativaa ajankäytön ja oman työn tuloksen kannalta. Jos verkoston kaikki osapuolet eivät panosta samalla tavalla, verkostossa voi ilmetä ristiriitoja. Toisaalta verkostot saattavat myös johtaa yrittäjien välisiin henkilökohtaisiin ystävyyssuhteisiin ja näin parantaa myös työhyvinvointia henkilökohtaisella tasolla.

Suomen Yrittäjät on kerännyt tietopakettien internetsivuilleen, missä on vuoden 2018 tietoa Suomen yrityksistä. Tietoa on saatu paljon Tilastokeskukselta, joten tieto on luotettavaa määrällisesti. Suomessa oli 2018 286 042 yritystä. Tilastokeskuksen yritystilastoista on jätetty pois maa-, metsä- ja kalatalous. Näistä yrityksistä 93 prosenttia on pieniä yrityksiä, jotka työllistävät alle 10 henkeä. (Suomen Yrittäjät 2020.)

Yritykset voidaan jaotella koon mukaan eri luokkiin, jolloin on helppo tietää, minkä kokoisesta yrityksestä on kyse. Kun yrityksessä on alle kymmenen työntekijää, on kyseessä mikroyritys. Jos yrityksessä on vain yrittäjä yksin, puhutaan yksinyrittäjistä. Pienyritys on kyseessä, kun yrityksessä on alle 50 työntekijää. Keskisuuri yritys on kyseessä, kun yrityksessä on työntekijöitä 50-249. Alle 250 hengen yrityksistä käytetään yleisesti myös nimitystä pk-yritys. Yritykset missä on yli 250 henkeä ovat suuryrityksiä. (Suomen Yrittäjät 2020.)

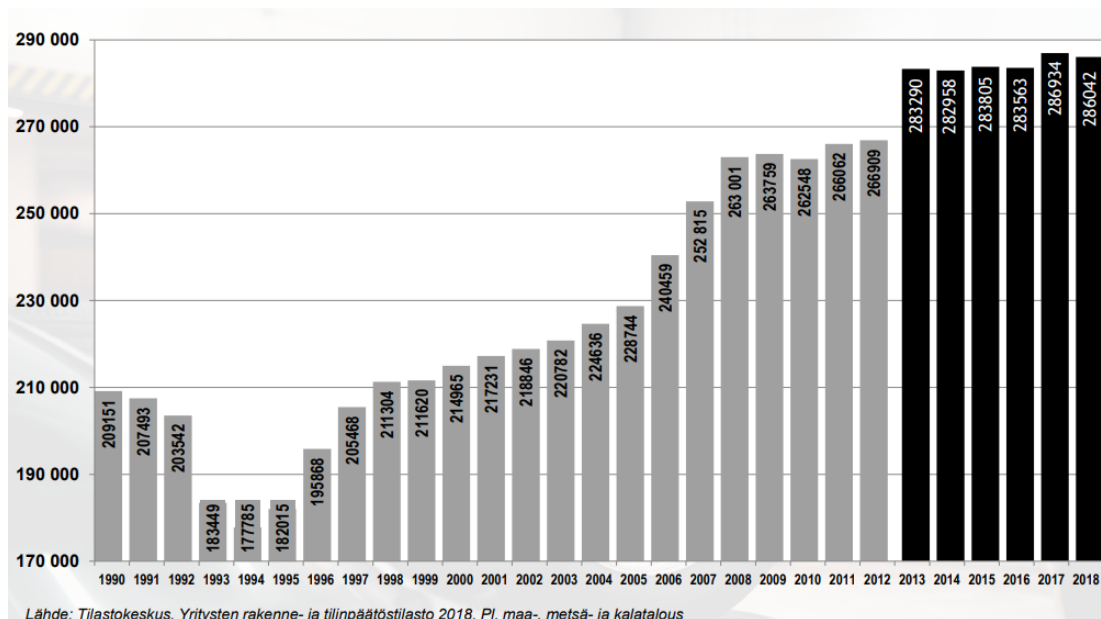
Nämä yritysmuodot on tilastoitu määrällisesti vuodelle 2018:

Alle 10 hengen yritykset	265 894
Pienyrityksiä	16498
Keskisuuria yrityksiä	2995
Suuryrityksiä	655

Kuvio 2. Erikokoisten yritysten määrä Suomessa.

Tästä voidaan todeta, että mikroyrityksiä oli 2018 Suomen yrittäjistä 93 prosenttia. (Suomen Yrittäjät 2020.) Omaan opinnäytetyöhöni valikoituneet yritykset kuuluvat kaikki tähän ryhmään.

Kuviossa kolme näkyy Tilastokeskuksen tilasto siitä, miten yritysten määrä on kasvanut 1990-luvulta. 2000-luvulla yritysten määrä on noussut huomattavasti. Mielestäni tilastossa näkyy se, miten tapa tehdä työtä on muuttunut. 1990-luvun laman aikana ja sen jälkeen monissa yrityksissä ulkoistettiin työntekijöitä, jotka alkoivat tekemään yrityksille alihankintana töitä oman yrityksen kautta. 2000-luvulla verkostoituminen on luonut uusia mahdollisuuksia tehdä työtä kuten tämän työn kirjoittajan omassa työyhteisössä on käynyt luovan alan yrittäjyydessä. Yrittäjäksi ryhtymisen kynnys helpottuu, kun on valmiina verkosto, johon liittyä.



### Kuvio 3. Yritysten rakenne – ja tilinpäätöstilasto

Vuonna 2016-2019 työ- ja elinkeinoministeriö järjesti Work Up! -nimisen tapahtumien sarjan. Lähtökohtana näille tilaisuuksille oli kysymys, mitä pitäisi tehdä, jotta työtä riittäisi tulevaisuudessa mahdollisimman monille? Työ- ja elinkeinoministeriö koordinoi näitä keskustelutapahtumia ja teki julkaisun Work Up! -tapahtumissa käsiteltiin ilmiöitä, jotka muuttavat tapaamme tehdä työtä ja siihen, mitä ajattelemme työstä. Tässä julkaisussa käsitellään myös coworking-ilmiötä, missä ihmiset ja yritykset työskentelevät samassa tilassa mutta itsenäisesti. Tämä ilmiö on lähtöisin 1980-luvulta Amerikasta ja 2010-luvulla levinnyt nopeasti ja laajalle maailmassa. Toisaalta tekstissä todetaan, että taidealat ovat jo 20 vuotta jakaneet työtiloja yhteisöllisesti. (Alasoini & Houni 2019, 4.)

Tämän kehittämistehtävän kirjoittajan roolissa oma yritykseni on ollut mukana vuodesta 2004 yhteisössä, missä jaetaan työtila/myymälätila monen yrittäjän kanssa ja yhteisiä toimintoja hoidetaan keskitetyksi. Saan tutkimusosioon hyvin myös havainnoinnin keinoin tietoa, miten verkostoituminen hoituu työyhteisössä, omalta yrittäjäyhteisöltäni.

## 2.2 Menetelmät

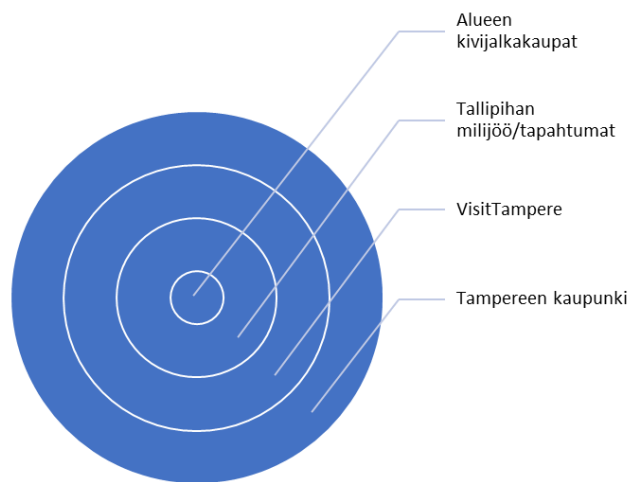
Tutkimusaineiston käsittelyyn on valittava sopiva menetelmä. Analyysin menetelmällä tutkimusaineistoon ja tutkimuskysymyksiin saadaan vastauksia. (Kananen 2014, 42.) Luovan alan pienyrittäjien työhyvinvoinnin tutkimiseen soveltuu hyvin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen (Kananen 2014, 18).

Laadullista tutkimusta voidaan käyttää, kun ilmiötä ei tunneta tai ilmiöstä halutaan saada syvälinen näkemys. Laadullinen tutkimus on joustava tapa tehdä tutkimusta ja se antaa mahdollisuuden vaihtaa tutkimuksen suuntaa, jos tutkimusta uhkaa umpikuja. (Kananen 2015, 71.)

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että aineisto kootaan luonnollisesta ympäristöstä ja ihmistä suositaan aineiston keruun kohteena. Tutkija luottaa omiin havaintoihin tutkittavistaan mutta käyttää lomakkeita ja testejä tiedon saamiseksi. Tutkijan pyrkimyksenä on pikemminkin paljastaa odottamattomia seikkoja, kuin testata erilaisia hypoteeseja. Tutkimusjoukko valitaan tarkasti eikä sattumanvaraisesti. Laadullista tutkimusta

voidaankin kuvata niin, että tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 164.)

Lähestyn omaa tutkimustani verkostotutkimuksena. Se tuntuu luontevalta koska itse tämän kehittämistyöntöyön kirjoittajana olen osana työyhteisöä, joka on vuosien saatossa muodostunut pienten yritysten yhteisöstä isoksi verkostoksi. Omassa verkostossamme on luotu kokonaan uusi tapa tehdä työtä yhdessä mutta kuitenkin erikseen. Verkostoituminen on tapahtunut oikeastaan huomaamatta ja on luotu uusia tapoja yhdistää eri alojen yrittäjien toiminta ja yhteistyö kaupungin hallinnon kanssa verkostoiksi (kuvio 4.).



Kuvio 4. Verkostoituminen.

Ei ole kuitenkaan tiedossa, onko verkostoitumisesta ollut kaikille hyötyä ja miten verkostot ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Ei myöskään ole tietoa, onko muilla samankaltaisilla verkostoilla enemmän tietoa verkostojen toiminnasta. Työhyvinvoinnin kannalta haluaisin saada tietoa kehittämistyössäni, onko verkostoilla tai niihin kuuluvilla pienyrittäjillä työhyvinvointisuunnitelmaa oman yrityksen tai verkoston työhyvinvoinnin tueksi.

### 2.3 Aineiston keruu ja analyysi tietoperusta

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät koostuvat primääri- ja sekundääriaineistosta. Primääriaineistoon kuuluvat haastattelut, havainnointi ja kyselyt. Sekundääriaineistoon kuuluvat dokumentit. (Kananen 2015, 131.) Primääriaineisto on sitä tietoa, mitä tutkimuksen tekijä kerää omaa tutkimustaan varten. Havainnoinnilla alkaa aineiston keruu ja haastattelut ja kyselyt tuovat lisää aineistoa tutkimusta varten. (Kananen

2015,132.) Yksinkertaistettuna tutkimusmenetelmä koostuu niistä tavoista ja käytännöistä, joilla havaintoja kerätään (Hirsjärvi ym. 2015, 183).

Oma tutkimukseni tutkimusongelma liittyy verkostoihin ja työhyvinvointiin, joten lähestyn tutkimustani verkostotutkimuksena. Käytän empiirisen aineiston keräämisen kyselyä. Kysely katsotaan yleisesti survey-tutkimukseksi, joten tutkimukseni on lähestymistavaltaan survey-tutkimuksen ja verkostojen tutkimuksen yhteen sovittamista.

Tutkimuksessani on kuitenkin liian laaja joukko tutkia kaikkia luovan alan yrittäjiä. Tutkimuksen tuloksena on kuitenkin saada yleistettäviä päätelmiä, joten oli valittava tästä perusjoukosta hyvä otos. (Hirsjärvi ym. 2018,180.)

Yrittäjien työhyvinvoinnista löytyy tutkimuksia mutta haluan saada lisää tietoa juuri luovan alan yrittäjien verkostoista ja työhyvinvoinnista, joten tein aineiston keräämiseen kyselylomakkeen. Kyselylomakkeellani haluan saada vastauksia tutkimusongelmaan. Tutkimuskysymyksen ratkaisemiseksi laaditaan kyselylomakkeen kysymykset, joilla kohde-ryhmältä kerätään aineisto. Aineiston avulla hyödyntäen tilastollisia operaatioita laskeaan erilaisia tunnuslukuja ja tehdään analyysyjä ratkaisun löytämiseksi. (Kananen2015, 286.)

Tilasto-ohjelmaa käytetään apuna kyselylomakkeen tietojen tallentamiseen havaintomatriisiksi. Omassa kyselyssäni vastaajat vastasivat itse suoraan lomakkeeseen internetohjelmassa. Havaintomatriisiin kerätään vastaajien tiedot ja vastaukset jokaiseen kysymykseen. (Kananen2015, 287.)

Tutkimustulosten esittely yksinkertaisesti tapahtuu tiivistämällä aineisto suoriin jakaumiin, ristiintaulukointiin, erilaisiin jakauma- ja tunnuslukuihin tai avointen kysymysten tulosten esittämiseen. Oman tutkimukseni vastauksia käsittelen suoralla jakaumalla ja avoimien vastausten tekstinkäsittelyssä. Suora jakauma tiivistää vastaajilta saadun tiedon, jolloin nähdään yksittäisten kysymysten eri vaihtoehtojen vastaukset (Kananen2015, 288). Omassa e-lomakkeessani avointen kysymysten vastaukset näkyivät sarakkeissa ja poimin ne sieltä tekstinkäsittelyohjelmaan. (Kananen2015, 296.)

Taulukoiden tulkinnassa huomioitavaa on, että tulkinta tehdään aina prosenttilukusta, jos tulosta halutaan yleistää. Tällöin kuitenkin huomioitava, että otos on oikeanlainen ja

edustaa perusjoukkoa. Luvut on kuitenkin saatava tekstimuotoon, sanalliseksi ilmaisuksi, jotta tuloksia on mielekästä lukea. (Kananen2015, 298-299.)

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen ydinasia. (Hirsjärvi ym. 2018, 221.) Oman tutkimukseni analyysillä haluan saada tietoa siitä, onko verkostoituminen tuonut parempaa tuottavuutta ja työhyvinvointia. Haluan myös tietää, millaisia työhyvinvointisuunnitelmia pienyrittäjillä on, tai onko sellaista ollenkaan.

Analyysitavan valinta ei määräydy jonkun tietyn säännön mukaan ja selkeää ei aina myöskään ole milloin aineistoa aletaan analysoida. Omassa kehittämistyössäni analyysin teko alkaa siitä, kun aineisto on kerätty ja järjestetty. (Hirsjärvi ym. 2018, 223.)

Analyysitapoja voi selittää seuraavasti. Kun valitaan lähestymistapa missä selitetään, käytetään tilastojen analysointia ja päätelmien tekemistä. Kun valitaan ymmärtämiseen pyrkivä lähestymistapa, käytetään laadullista analyysiä ja päätelmien tekemistä. (Hirsjärvi ym. 2018, 223-224.)

Omaan kehittämistyöhöni sopii parhaiten sisällönanalyysi. Se on perusanalyysimenetelmä, mitä voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103).

## 2.4 Aiemmat tutkimukset ja teoria

Aiempaa tutkimusta pienyrittäjän työhyvinvoinnista ja verkostoista löytyy jonkin verran. Luovan alan yrittäjyydestä, verkostoista ja työhyvinvoinnista löytyy vähemmän aineistoa. Yksinyrittäjien määrä tulee tulevaisuudessa nousemaan huomattavasti ja työhyvinvoinnin uusia keinoja pienyrittäjille tarvitaan. Aiemmissa tutkimuksissa mitä kävin läpi, tuli esille se, että luovan alan työhyvinvoinnissa on vielä kehitettävää.

Elisa Mannilan opinnäytetyössä, Virtaa yrittäjän työhön 2018, haluttiin kehittää yksinyrittäjien työhyvinvointia auttava etäpalvelu. Opinnäytetyön kirjoittaja työskentelee itse työterveyshuollossa ja oli kiinnittänyt huomiota siihen, kuinka harvalla yksinyrittäjällä on sopimus työterveyshuollon kanssa. Tutkimuksessa kehiteltiin palvelumuotoilun keinoja käyttämällä palvelu, joka voisi olla oma palvelu tai työterveyshuollon lisäpalvelu. Työssä myös käsiteltiin verkostojen puuttumista.

Anne Jortikan pro gradu tutkielmassa, Yksinyrittäjien työhyvinvointi, haastateltiin satakuntalaisia yksin yrittäjiä Marja-Liisa Mankan työn ilon mallin avulla. Tutkielmassa todettiin yrittäjien työhyvinvoinnin ja verkostojen yhteyden olevan merkittävä. Tässä työssä pohdittiin myös yrittäjän työhyvinvointia yrityksen strategian kannalta. Työhyvinvoinnilla on Jortikan mielestä suora yhteys yrityksen tuloksellisuuteen ja asiakastyytyvyyteen. Myös tämän työn tekijällä on yhteys yrittäjyyteen, hänen työskennellessään Yritys-Suomi palvelujen vastuuhenkilönä. Pohdinnassa Jortikka esitti miten yksinyrittäjien työhyvinvointi pitäisi ottaa niin aloittavien kuin toimivien yrittäjien neuvontaprosesseihin.

Pertti Laineen Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot etsimässä vuodelta 2013 etsii nimensä mukaisesti työhyvinvoinnin kehittämisen keinoja käytännössä. Laineen mielestä vuoteen 2013 mennessä ei ollut paljon tieteellistä tutkimusta ja tietoa työhyvinvoinnista. Tämä väitöskirja sisältää neljä erilaista osatutkimusta, jossa kolmannessa osassa käsitellään myös sitä, miten tietoisia henkilöstön jäsenet ovat oman yrityksen työhyvinvoinnin strategioista. Tässä väitöskirjassa ei erityisesti käsitelty pienyrittäjiä tai luovaa alaa. Kokonaisuutena Laine koki haastavana työhyvinvointi käsitteen epämääräisyys ja hänen pitkän työuransa kokemuksella, myös sitoutuminen strategiaan kehittämiseen on monesti heikkoa.

Anu Kainulaisen pro-gradu tutkielmassa vuodelta 2014 käsitellään luovan alan yrittäjyyttä. Tutkimuksessa tutkittiin sekä luovuutta että yrittäjyyttä. Tarkemmin keskityttiin siihen, mitä luovuus tarkoittaa yrittäjyydessä. Tutkimus toteutettiin luovan toimialan joukossa. Vaikka haastateltavia oli vain kolme niin teksti oli mielenkiintoista luettavaa yrittäjyyden teorioista ja siitä, miten luovuus nähdään suhteessa yrittäjyyteen. Tutkimuksessa myös mietittiin sitä, millainen merkitys luovuudella on yrityksen menestymisen kannalta.

## 2.5 Luovan alan yrittäjyys ja verkostot

Olen itse toiminut yrittäjänä 1990 luvulta lähtien yrittäjänä ja viimeiset 16 vuotta yrittäjänä luovan alan yhteisössä. Yrittäjyys yhteisössä toimiessa on hyvin käytännön läheistä. Arki kulkee töitä tehdessä ja koska olen yrittäjänä alueella, joka tuottaa elämyksiä asiakkaille, kaikkien yrittäjien luovuus on aina koetuksella ja myös käytössä. Töiden tekeminen tarkoittaa yrittäjän arjessa kaikkea tuotteiden suunnittelusta markkinointiin ja tuotteen saamiseen loppukäyttäjälle. Työssäni olen päässyt myös seuraamaan monen luovan alan yrittäjän alkutaivalta. Alkutaival vaikuttaa hyvin samalta kuin omanikin. Oma vaatetusalan koulutus johti ensin töihin toisen palvelukseen ja jossain vaiheessa halusi oman

luovuuden käyttöön ja oman yrityksen palvelukseen. Samaa taivalta olen saanut seurata monen yrittäjän kohdalla. Moni on palkkatyössä muualla ja alkaa pikkuhiljaa kokeilemaan yrittäjyyttä, kun joku oma tuote vaikuttaa hyvältä ja ammattitaito antaa mahdollisuudet tuotteiden tekemiseen ja tuottamiseen. Joskus palkkatyö ja sen työyhteisö on alkanut tuntumaan ahdistavalta ja siirtyminen yrittäjäksi on tuntunut luonnolliselta vaihtoehdolta jopa mielenterveyden kannalta.

Tilannetekijät ovat tekijöitä ihmisen ympäristössä. Nämä ovat tekijöitä, jotka voivat liittyä yleiseen työllisyystilanteeseen tai muuhun yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Myös henkilökohtaiset asiat voivat olla tilannetekijöitä, jotka johtavat yrittäjäpolulle. Tilannetekijät voidaan luokitella veto- ja työntötekijöihin. Työntötekijät voivat olla juuri yhteiskunnalliset tilanteet ja vetotekijä voi olla esimerkiksi hyvä tilaisuus, jota tarjotaan yrittämisen aloittamiseen. Yrittäjyyteen vetäväksi tärkeäksi tekijäksi katsotaan esim. liiketoiminnan houkutteleva mahdollisuus tai jos tarjotaan mahdollisuutta ryhtyä yrittäjäksi. Nämä molemmat voivat tarjota luontevan tilanteen siirtyä palkkatyöstä yrittäjyyteen. (Sutela & Pärnänen 2018, 33.)

Näen näissä vetotekijöissä juuri sitä imua, joka on omassa yrittäjäyhteisössäni. Olemme vuosien saatossa omalla työllä tehneet yrittäjäyhteisöstämme houkuttelevan paikan ja aina silloin harvoin, kun tiloja alueeltamme vapautuu, on näiden vuosien aikana melko moni vaihtanut palkkatyöstä yrittäjyyteen ja löytänyt uuden elinkeinon yrittäjäyhteisöstämme. Yhteisöön on myös helppo tulla yrittäjäksi koska ei ole yksin yrittäjyyteen liittyvissä asioissa. Voi pyytää apua ja yleensä sitä myös saa. Toki yrittäjäksi ryhtyvän henkilön on hyvä omata joitakin ominaisuuksia mitkä auttavat yrittäjyydessä. Näitä ominaisuuksia ovat riskisuuntatuneisuus, tavoitteellisuus, epävarmuuden sietokyky, tavoitteellisuus ja päättäväisyys. Näitä ominaisuuksia on myös palkansaajilla mutta yrittäjillä näitä piirteitä on havaittu olevan muista useammin. (Sutela & Pärnänen 2018, 33.)

Itsensätyöllistäjäyys on yleinen määritelmä yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien, freelancereiden ja apurahansaajien ryhmille. Yksinyrittäjien ja ammatinharjoittajan ero on siinä, että ammatinharjoittaja myy omaan osaamiseensa pohjautuvaa työtä. Ammatinharjoittajaksi lasketaankin käsityöammattilaiset ja lääkärit. Freelancerit taas tekevät työtä oman yrityksen, osuuskunnan tai toiminimen kautta. Apurahansaajat tekevät työtä apurahalla ja usein tieteen tai taiteen saralla. (Haapala 2016, 122.)

Itsensätyöllistäjät ovat kuitenkin työehtojen suhteen erikoisessa tilanteessa verrattuna palkansaajiin. Työsopimus, työaikalaki ja työehtosopimukset eivät koske itsensätyöllistäjiä. Itsensätyöllistäjä työskentelee usein toimeksiantosuhteessa. Toimeksiantajasuhteessa oleva työskentelee yleensä omilla työvälineillään ja he voivat usein päättää missä ja milloin työ tehdään. Toimeksiantosuhteesta ei kerry eläkettä, loma-ajan palkkaa, lomarahaa, äitiyspäivärahaa tai sairausajan palkkaa. Myöskään minimipalkkataso ei ole määritelty toimeksiantosuhteessa. (Haapala 2016, 122.)

Edellä olevat asiat ovat hyvä mainita, kun puhutaan yrittäjyydestä. Kaikki nämä asiat on yrittäjän hoidettava itse. Yrittäjä hoitaa itse sosiaaliturvansa laajuuden ja sen millaisen eläketurvan tason haluaa. Yrittäjä ottaa YEL-vakuutuksen ja määrittää sen avulla millaisen sosiaaliturvatason haluaa. (Sutela & Pärnänen 2018, 103.)

42 prosenttia itsensätyöllistäjistä ei usko työllistyvänsä palkkatyöhön ja siksi pitävät tätä syynä yrittäjyyden aloittamiseen, työllistääkseen itsensä. (Haapala 2016, 122.) Tämä näkemys on yleisin kulttuuri- ja käsityöaloilla, jo opiskeluaikana on tiedossa työllistymisen vaihtoehdot. (Haapala 2016, 122.)

Luovalla alalla yrittäjänä työskentelylle ei ole varsinaisesti mitään määritettä. Siksi voikin erikseen kertoa luovan alan yrittäjyydestä ja luovuudesta. Tämän kehittämistehtävän ekyselyyn osallistuneet henkilöt ovat kaikki luovalla alalla ja myös yrittäjiä, itsensätyöllistäjiä. Nämä yrittäjät ovat oman alansa asiantuntijoita ja samalla yrittäjyyden asiantuntijoita. Asiantuntijuus edellyttää monipuolista osaamista, oman osaamisen ja työn kehittämistä, verkottumista, yhtäaikaisten projektien ja jatkuvan muutoksen hallintaa (Tuomivaara, Hynninen, Leppänen, Lundell & Tuominen 2005, 10). Tässä lauseessa on mielestäni hyvin kiteytetty luovan alan yrittäjän yrittäjyyteen kuuluvia joka päivä kohdattavia asioita ja toimia. Tuomivaara ym. myös toteavat, että luovan työn työntekijän tärkein työkalu on työntekijä itse ja tämä pätee myös luovan alan yrittäjiin. (Tuomivaara ym. 2005, 6.) Luovan alan tekijöiden työhyvinvointi onkin tärkeää. Uupuneena ei jaksa olla luova. (Tuomivaara ym. 2005, 6.)

Työn tekeminen on muuttumassa nopeasti uudelleenlaiseksi yhdessä tekemiseksi. Yksin tekeminen on jäämässä historiaan ja monen ihmisen yhteistyöllä saavutetaan parempia tuloksia. Kokonaisuudet työssä ovat sellaisia, että yksittäisen työntekijän tekemä työ vaikuttaa monen muunkin työhön ja yhteistyöllä saadaan paras tulos aikaiseksi. Luovuus

saadaan hyötykäyttöön yhdistämään työntekijöiden voimat yhteiseen tarkoitukseen. Tekijät voivat haastaa ja provosoida yhteisön ajatuksia ja näin voidaan saada aikaiseksi enemmän kuin yksin toimimalla. (Harisalo 2011, 11.)

Organisaation asiakkailleen tuottama hyöty on tärkeä syy vahvistaa organisaation toimintakykyä. Organisaatioita ei tarvitsekaan erityisesti eritellä yrittäjiin, kuntiin tai valtionhallintoon. Kaikilla organisaatioilla on sama tavoite ja luovuus voidaan kaikissa organisaatioissa ottaa käyttöön ja mahdollistaa uuden kokeminen, uuden järjestyksen näkeminen ja uuden luominen. (Harisalo 2011, 9.)

Harisalo esittää kirjassaan organisaatiolle viiden kohdan organisaation kehittämistä. Ensimmäinen on luovuus strategisena haasteena, missä aktivoidaan prosessi eri tavalla kuin normaali päätösprosessi. Toisena on luova prosessi missä etsitään ongelmiin vaihtoehtoisia ratkaisuja. Kolmantena on luova kulttuuri, missä kannustetaan etsimään uusia ratkaisuja ja auttamaan toisia luovuuden löytämisessä. Neljäntenä on luovuuden esteiden minimointi, missä puututaan luovuutta rajoittaviin esteisiin organisaatiossa. Viidenntenä on luovuuden teknologian hyödyntäminen, missä opetetaan henkilöstöä käyttämään erilaisia työkaluja ongelmien ratkaisuun. Näistä taidoista on hyötyä myös tuotteiden ja palveluiden keksimisessä. (Harisalo 2011, 18.)

Näistä viidestä kohdasta koostuu kokonaisuutena innovatiivinen yhteisö ja organisaatio. Tämä organisaation luovuuden kehittämisen tehtävä kuuluu johdolle ja se pitäisi saada jalkautettua yritykseen niin, että jokainen kokisi luovuuden positiivisena asiana organisaatiossa. (Harisalo 2011, 18-19). Nämä viisi kohtaa sopivat hyvin myös luovan alan yhteisöön.

Organisaation innovatiivisuuden eteen kannattaa tehdä työtä ja nähdä vaivaa sen ylläpitämiseen. Jotkut organisaatiot voivat olla innovatiivisia hetken ilman, että siihen on kiinnitetty suurempaa huomiota. Pysyvää innovatiivisuutta ei kuitenkaan saavuteta, jos sitä ei saada organisaation rakenteisiin. Hyvä tuloksia voidaan saavuttaa jo kiinnittämällä huomiota muutamaan edellä mainituista viidestä strategiasta. Organisaatioiden on hyvä pitää mielessä, että menestys voi olla vain hetkellistä. Kun innovatiivisuus saadaan yrityksen arvoihin ja strategiaan, niin innovoinnin avulla voidaan aina uudestaan saada lunastettua esimerkiksi taloudellinen kannattavuus. (Harisalo, 2011, 43.)

Verkostoituminen vaatii vuorovaikutusta ja empatiakykyä. Verkostoitumiseen kuuluu myös sosiaalinen pääoma, joka tarkoittaa asioita, joita voidaan liittää verkostoitumisen toimintaympäristöön. Näitä asioita ovat sosiaaliset verkostot, normit ja luottamus. Luottamus on tärkeä osa sosiaalista pääomaa, emme tunne kaikkia kohtaamiamme ihmisiä ja meidän on arvioitava verkostoon kuuluvien ihmisten luotettavuutta. Samalla meidän on hyväksyttävä, että luottamukseen liittyy myös epävarmuus, joka meidän on hyväksyttävä toimiessamme eri yhteistyökumppaneiden kanssa. Luottamusta voi oppia ja se tapahtuu yhteisten kokemusten kautta. Verkostossa luottamus edistää verkoston laajentumista. (Korkala 2012)

Yrityksissä olisi hyvä ymmärtää sosiaalisen pääoman merkitys. Organisaatiokulttuuriin pitäisi saada juurrutettua verkostoitumisen hyöty isona resurssina ja tulokseen positiivisesti vaikuttavana asiana. Samoin myös yksittäisen työntekijän pitää ymmärtää, että verkostoituminen on joukkuelaji. (Kamensky 2015, 5.2.4.)

### **3 Työhyvinvointi**

#### **3.1 Työhyvinvoinnin käsite**

Työhyvinvointi voidaan esittää monella tavalla ja kaikilla on siitä jonkinlainen käsitys tai mielipide. Työterveyslaitos antaa työhyvinvoinnille määrittelyn missä työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työ koetaan työyhteisössä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työ on myös tukena elämänhallinnassa. (Työterveyslaitos 2020.)

Työhyvinvointia on tutkittu jo noin 100 vuotta. Tuolloin tutkittiin yksilön stressireaktioita. Tutkimuksissa havaittiin, että fysiologisia reaktioita edelsi kielteisiä tuntemuksia. Tästä pääteltiin, että negatiiviset tuntemukset voivat johtaa sairauksiin. Myöhemmin kehittyi työn vaatimusten ja hallinnan malli. Tässä mallissa oli aktiivinen, työhyvinvointia lisäävä työ ja passiivinen, voimavaroja kuluttava työ. (Manka & Manka 2018, 64-65.)

Pirkko-Liisa Vesterinen määrittelee kirjassa Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt työn ihmisen tärkeäksi voimavaran luojaksi ja ihmisen identiteetin perustaksi. Tätä kautta työ ja työolot voivat olla suuri uhka työntekijän niin fyysiselle kuin henkiselle hyvinvoinnille. Tutkimukset osoittavat, että työyhteisön ja työntekijän hyvinvointi on perusedellytys

työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Tätä kautta myös työhyvinvointi on myös edellytys yrityksen tehokkaaseen ja tulokselliseen toimintaan. (Helsilä & Salojärvi 2013, 269.)

Digiajan työelämä-työolo tutkimuksen 1977 - 2018 mukaan omassa työssä kehittymismahdollisuudet vaikuttaisi olevan tärkein tekijä työtyytyväisyyteen. Tutkimuksessa tuli selkeästi esiin, että ne työntekijät, jotka ovat tyytyväisiä omiin kehittymismahdollisuuksiinsa työssään, ovat myös kaikkein tyytyväisempiä yleisesti työhönsä. Työtehtävien sisältö ja ammattitaidosta saatava arvostus näyttivät myös toimivan hyvänä motivaationa työtyytyväisyyteen. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 321.)

Työtilojen ja työturvallisuuden suhteen kuitenkin vaikuttaa digiajan työelämä-työolo tutkimuksen mukaan olevan vähemmän vaikutusta työtyytyväisyyteen. Suurin osa työtiloihin ja työsuojeluasioihin erittäin tyytyväisistä ei kuitenkaan ollut erittäin tyytyväisiä omaan työhönsä yleisesti. Myöskään työpaikan hyvillä sosiaalisilla suhteilla ei ollut työtyytyväisyyteen niin suurta vaikutusta kuin työssä kehittymismahdollisuuksilla. (Sutela ym. 2019, 321.)

Sutela ym. ovat peilanneet tutkimustaan klassiseen tyytyväisyyttä koskevaan teoriaan, Herzbergin (1959) kahden faktorin teoriaan. Tässä teoriassa työtyytyväisyys ja työtytymättömyys ovat eri ulottuvuuksia. Tyytyväisyyden vastakohtana ei ole tyytymättömyys vaan tyytyväisyyden puute. (Sutela ym. 2019, 321.)

Eri tutkimuksista voisi vetää sen johtopäätöksen, että työ on erittäin tärkeä identiteettimme määrittäjä ja työtyytyväisyytemme on kiinni siitä, millaiset kehittymismahdollisuudet saamme työssämme kuin myös ammattiarvostus. Sutela ym. toteavatkin tekstissään, että työn sisältönsä ja kehittämiseen tyytyväinen työntekijä on myös onnellisempi ja innostuneempi työstään. (Sutela ym. 2019, 322.)

Vuoden 2020 Sanna Marinin hallitusohjelmassa on tavoitteena työn ja työhyvinvoinnin kehittäminen ohjelmalla TYÖ2030. Tämän ohjelman tavoitteena on nostaa työhyvinvointi maailman parhaaksi Suomessa 2030 mennessä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

TYÖ2030 tähtää toimintatapojen uudistamiseen ja teknologian tehokkaaseen hyödyntämiseen työpaikoilla sekä työelämäinnovaatioiden luomiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

Ohjelmassa halutaan luoda mahdollisuus kehittää uusia toimintatapoja ja hyödyntää uutta teknologiaa työpaikoilla. Tavoitteena on, että Suomi on 2030 digiaikakauden johdava työelämän kehittäjä. Tavoitteena on myös, että Suomessa on maailman paras työhyvinvointi 2030 mennessä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

Työelämässä kaikilla, niin työntekijöillä kuin esimiehillä on oikeus ja velvollisuuskin vaikuttaa omaan hyvinvointiin ja kokea työ mielekkääksi (Ahvenniemi 2018, 10). Työssä hallinnan tunne auttaa työssä jaksamiseen. Arjessa toimiminen vaatii myös elämän hallintaa koska kaikki ei ole ennakoitavissa. Luovuus tuleekin tässä esiin, että osaa toimia tilanteissa mitä ei pysty ennakoimaan. (Ahvenniemi 2018, 10.)

### 3.2 Organisaatiopsykologia

Työ- ja organisaatiopsykologiassa tutkitaan ihmistä, työympäristöä ja organisaatioita. Kun halutaan saada tietoa, malleja, ohjeita ja apua organisaation kehittämiseen niin organisaatiopsykologian tietoa voidaan käyttää apuna. (Rauhala ym. 2013, 22.)

Työn tekeminen on muuttunut niin paljon, että vanhanaikainen ajatus ahkerasta ja kuuliaisesta työntekijästä alkaa olemaan mennyttä työkuultuuria. Tämän päivän työkuultuuria on innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. (Manka & Manka 2018, 69.)

Työpsykologian juuret ulottuvat ensimmäisen maailmansodan ajalle, jolloin tarvittiin tietoa, miten ihmisiä voidaan käyttää erilaisilla komennuksilla. Kuuluisia organisaatiopsykologian kehittäjiä ovat olleet Kurt Lewin, Edgar Schein ja Perer Senge. Sodan jälkeen teollisuus halusi myös tietoa, miten ihmisten erilaisuutta voidaan tutkia, jotta voitaisiin ennustaa heidän työssään suoriutumista. Kurt Lewin vaikutti toisen maailmansodan jälkeen ja hänen tutkimuksensa ansiosta organisaatiopsykologia kasvatti suosiotaan. Edgar Schein on yksi tunnetuimpia organisaatiopsykologian kehittäjiä, ja hänen tutkimuksistaan merkittävimpiä ovat uraohjauksen mallit ja käytännöt. Peter Senge toi tutkimuksessaan esiin oppivaa organisaatiota. (Rauhala ym. 2013, 22-23.)

Suomessa alkoi 70-luvulla kehittyä ratkaisukeskeisyys ja positiivinen ajattelu. Ben Furman on Suomessa tehnyt paljon työtä ratkaisukeskeisyyden saralla ja hänen työllään on ollut laajaa vaikutusta koko suomalaiseen yhteiskuntaan. (Rauhala ym. 2013, 22.)

Positiivinen psykologia on Martin Seligmanin kehittämä suuntaus missä keskitytään enemmän onnellisuuteen, onnistumiseen ja hyvään elämään (Rauhala ym. 2013, 24). Seligmanin mukaan on hyvä käyttää ihmisissä jo valmiiksi olevia vahvuuksia kuten ystävällisyys, itsenäisyys, huumori, optimismi ja anteliaisuus onnellisuuden saavuttamiseksi. Kun näihin asioihin kiinnitetään jatkuvasti huomiota, oppivat ihmiset luomaan itselleen puskuria, kun kohdataan negatiivisia tunteita tai vastoinkäymisiä. (Manka&Manka 2018, 68-69.)

Myönteisten tunteiden merkitys työelämässä on suuri, vaikka sama päätee tietenkin työajan ulkopuolella tapahtuvaan elämään. Kielteiset tunteet ovat niin voimakkaita, että myönteisiä tunteita pitäisi olla monta kertaa enemmän verrattuna kielteisiin tunteisiin. Kielteisiä tunteita ei kuitenkaan saa kieltää vaan suhde pitää olla oikea myönteisten tunteiden kanssa. Tämä tunteiden suhde auttaa kestävämpään huonojakin hetkiä ja stressaavia tilanteita osaa käsitellä paremmin. Myönteinen kierre syntyy, kun keho oppii käyttämään myönteisiä ajatuksia ja hallitsemaan kielteisiä ajatuksia ja näin toimintakyky palautuu nopeammin ihmisen kehossa. (Manka&Manka 2018, 71.)

Seligmanin positiivisen psykologian suuntauksesta puhuvat myös Reetta Yrttiaho ja Susanna Posio. He puhuvat vahvasti positiivisen psykologian PERMA-mallin puolesta, missä hyvinvointiin katsotaan kuuluvan viisi osa-aluetta. Nämä osa-alueet ovat myönteisyys, uppoutuminen, ihmissuhteet, merkitys ja aikaansaaminen. Nämä osa-alueet tulevat englannin kielen sanoista positive emotions, engagement, relationship ja meaning. Positiivisen psykologian asiantuntijat ovat lisänneet tähän vielä kuudennen osa-alueen, elinvoimaisuuden (vitality). Puhutaankin PERMA V -mallista. Näihin osa-alueisiin kuuluu kaikkia taitoja, joita tarvitsemme elämässä niin hyvissä kuin huonoissa tilanteissa. (Edita Smart Radio 2020.)

Pääasia kirjassa kirjoittajat määrittelevät psykologisen pääoman yksilön ja yhteisön asenteena. Tämä näkyy silloin kun organisaation asennetta johdetaan kohti yrittäjämäistä yrityskulttuuria. Tämä tarkoittaa sitä, että työssä näkyy oma-aloitteisuus, yritteliäisyys, toimeliaisuus ja vastuun ottaminen. (Rauhala ym. 2013, 26.)

Rauhala ym. kirjassa puhutaan myös pääomasta, mikä yleensä on taloustieteen käsite. Organisaatioilla on kuitenkin paljon muutakin pääomaa, mitä ei aina tahdota huomioida. Taloudellinen, inhimillinen, rakenteellinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma pitävät yritysten rattaat käynnissä ja tuovat tuottoa yrityksille. (Rauhala ym. 2013, 30.)

Psykologinen pääoma varmistaa, että kassavirtamme tulevat järkevästi käytettyä yhdessä huippuvälineiden ja osaamisen kanssa asiakkaiden haluamalla tavalla. Psykologinen pääoma lisää arvoa siihen, mitä organisaatiolla jo tällä hetkellä on. (Rauhala ym. 2013,30.)

### 3.3 Itsensä johtaminen

Yksinyrittäjänä työskentely vaatii itsensä johtamista. Samoin työelämässä on siirrytty vaiheeseen, missä varsinaisesti ei ole enää työnjohtajia. Työntekijän on käytettävä omaa ammattitaitoaan ja itse hahmotettava, mitä työ vaatii ja kuinka täyttää nämä vaatimukset ja päämäärä saavutetaan. Yrityksen johto antaa tarvittavat resurssit ja tiedon, mitä tehtävältä odotetaan. Johdon tehtävä on luottaa työntekijän ammattitaitoon, että työ tulee suoritetuksi. (Tilastokeskus 2019, 117.)

Työssä hyvinvoivan ihmisen toiveet työhyvinvoinnistakin muuttuvat. Tähän saakka on keskitytty itsensä johtamisessa työyhteisössä ajanhallintaan ja siihen, miten työn tekemistä hallitaan eli ammattilainen tietää, miten työ tehdään. Itse ajattelen työn tekemisen hallinnan sisältävän töiden ajoissa valmistumisen eli ajanhallinnan. Myös työn delegointi silloin kun se on tarpeen ja työelämän sosiaaliset suhteet liittyvät omasta mielestäni työhyvinvointiin.

2020-luvulla etsitään enemmän koko elämän hallintaa ja tarkoitusta elämälle. Elämänhallintaan pitää yhdistää itsensä johtajuus, jotta voi löytää omat vahvuudet ja kaiken kattava hyvinvointi niin työhön kuin vapaa-aikaan. (Sydänmaalakka 2017, 16.)

Tietoa on niin paljon saatavissa koko ajan ja helposti, että saatamme asettaa omat tavoitteet kokonaisvaltaiselle hyvälle elämälle niin korkealle, että tavoite on mahdoton saavuttaa. Tämä johtaa siihen, että negatiiviset tunteet vievät meitä eteenpäin. (Levanto 2018, 1.)

Myös työuupumus on alkanut lisääntymään ja siksi hyvinvoinnin hoitaminen on erittäin tärkeää. Työelämä muuttuu nopeammaksi, johtajien ja alaisten raja on häilyvä. Työntekijöiden on otettava enemmän vastuuta omista töistä ja oman ammattitaidon arvostami-

nen on tärkeä osa työhyvinvointia. Yhä enemmän työpaikoilla kiinnitetään huomiota itsensä johtamiseen. Itsensä johtaminen on jo osa yrityskulttuuria ja johtamisjärjestelmää. (Sydänmaalakka 2017, 16.)

Itsensä johtamiseen liittyy monia osa-alueita ja niiden hallinta vaikuttaa siihen, miten hyvin voimme. Näitä osa-alueita ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. Näitä meidän pitäisi kehittää, jotta saisimme aikaiseksi kokonaisvaltaista hyvinvointia arkeen ja työhön. (Sydänmaalakka 2017, 18.) Itsensä johtaminen on oppimisen ja harjoittelun kautta koettava kokemus, joka johtaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tämä meidän kaikkien pitäisi sisäistää, jotta saavutamme työhyvinvoinnissa tason missä myös yrityksemme kehittyy ja voi hyvin.

Keho on osa-alue, missä voidaan tarkastella fyysistä kuntoa, mihin liittyvät liikunta uni ja ravinto. Kaikki tietävät, että nämä ovat tärkeitä asioita terveyden ja sitä kautta hyvinvoinnin kannalta. Miksi sitten kuitenkin laiminlyömme usein juuri kehoon liittyviä asioita? Syynä saattaa olla se, että nykypäivän ihminen on vieraantunut omasta kehostaan. Oman kehon tuntemus pitäisi aloittaa oman kehon tiedostamisesta ja siihen tutustumisesta. (Sydänmaalakka 2017, 99.)

Mieli on toinen osa-alue mitä tarvitsemme itsensä johtamiseen. Mielen toimintoja ovat havaitseminen, muisti, oppiminen, ajattelu ja kieli. Mieli on oma kokemus ja elämysmaailmamme, joka luo meille oman persoonan. Luovuus, innovatiivisuus ja intuitio kuuluvat myös mielen maailman osa-alueeseen (Sydänmaalakka 2017,131).

Luovien ihmisten on hyvä muistaa, että luovaan prosessiin kuuluu erilaisia vaiheita. Turhautuminen ja prosessin pohtiminen ovat luovuuden kannalta hyviä asioita. Kun jotain luovaa prosessia pohtii, tulee samalla käyttäneeksi niin järjellistä ajattelua kuin omaa alitajuntaa ja tämä on tärkeä osa luovuutta. Luovat henkilöt ovat osallistuvia, uskaliaita ja erilaisuuden hyväksyviä. Luovuus laittaa kyseenalaistamaan ja miettimään asioita uudella tavalla. Riskinotto kyky yhdistetään usein luoviin ihmisiin, epäonnistumisen pelko on läsnä uutta luodessa. Luovat ihmiset ovat monesti myös aitoja, myös yksilöllisyys liitetään usein luoviin henkilöihin. (Sydänmaalakka 2017, 161.)

Intuitio on sisäistä tietämistä, herkkyyttä kuunnella omaa sisäistä signaalia. Intuitio on myös tapa prosessoida tietoa. Intuitiota voidaan sanoa tietoisuuden laajentamiseksi. (Sydänmaalakka 2017,161.)

Intuitio voidaan selittää myös oivallukseksi tai ajatukseksi, joka tulee päähän jostain tiedostamattomasta ja kuitenkin antaa ratkaisun johonkin asiaan. (Raami 2016, 18.)

Tunteet ovat osa-alue itsensä johtamisessa ja tunteiden johtaminen on hyvä taito opetella työelämään. Tunteet ovat mielipahaa tai mielihyvää antavia tunnetiloja. Työpaikalla järkeenkäypä ajattelu ei enää riitä vaan myös tunteella ajattelua pitää käyttää. Nämä kun saadaan yhdistettyä sopivalla tavalla, saadaan tunneälyä. (Sydänmaalakka 2017, 175.) Tunneäly on tapa tunnistaa omia ja muiden tunteita ja osata käyttää tätä tietoa kommunikaatiossa ja ajattelussa. (Sydänmaalakka 2017, 199.)

Yrityksillä ja yksittäisillä ihmisillä on arvoja. Arvot voivat olla hyvinkin määrittelemättömiä. Arvo on kuitenkin asia minkä ihminen voi kokea tavoittelemisen arvoiseksi. Arvot kertovat siitä mitä käsitetään oikeaksi ja vääräksi. Arvot ovat pohjana sille, miten ohjaamme toimintaamme ja valintojamme. (Sinokki 2016, 220.) Työyhteisössä ei ole kuitenkaan tarvetta aina keksiä täysin uusia arvoja vaan voidaan miettiä ja tunnistaa olemassa olevia arvoja ja kehittää niitä. (Sinokki 2016, 220.)

Työ ja sen osaaminen ja työn motivaatio ovat osa ihmisen elämää. Puhutaan ammatillisesta kunnosta. Tämä tarkoittaa, että omassa työssään pärjää parhaalla mahdollisella tavalla ja kuitenkin työelämä on sopusoinnussa muun yksityisen elämän kanssa. Ammatillisen kunnan yksi perusasia on työn imu. (Sydänmaalakka 2017, 227.)

### 3.4 Työn imu

Työhyvinvoinnin yhteydessä puhutaan paljon työn imusta. Työn imu on yksinkertaisesti sanottuna sitä, kun työntekijä lähtee aamuisin mielellään töihin ja kokee työssään innostusta ja iloa. (Työterveyslaitos 2020.)

Työn imuun kuuluvat kolme ominaisuutta. Ensimmäisenä tarmokkuus, joka on ominaisuus mikä näkyy haluna panostaa työhön positiivisia asioita kuten sinnikkyys ja energisyys. Toisena ominaisuutena on omistautuminen, mikä näkyy työssä koettuna ammatillisuutena, innostuksena ja työn merkityksellisyyden tunteena. Kolmas ominaisuus on uppoutuminen, mikä näkyy työssä voimakkaana keskittymisenä ja paneutumisena. (Manka 2015, 23-24.)

Työn imulla on tutkimusten mukaan vaikutusta yrityksen taloudelliseen tulokseen. Työn imua kokevat ihmiset myös ajattelevat vähemmän eläkkeelle jäämistä. (Manka & Manka 2018, 41.) Työn imu näyttää oleva positiivinen tekijä myös ihmisten arkielämässä kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. (Manka 2015, 23.)

Työn imu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työssä olisi aina hauskaa ja rentoa. Tutkimuksissa on havaittu, että työstä saa myös hyvinvointia silloin kun joku vaikea tehtävä tai tilanne on saatu kunnialla päätökseen ja onnistuttu lopputuloksessa. Palkitsevaa on siis myös se, kun joutuu näkemään vaivaa ja miettimään työn loppuunsaattamista. (Hakanen 2011, 19.)

Työhyvinvoinnin käsitteitä työssä viihtyminen, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen käytetään monesti niin, että ne tarkoittavat samaa asiaa. Unohdetaan, että jokaisella työpaikalla pitäisi määritellä millaista työhyvinvointia halutaan kehittää. Myös työntekijöillä voi olla erilaiset ajatukset omasta hyvinvoinnin tilasta. Pitää löytää toimintamalleja, miten ehkäistä työuupumusta tai hoitaa sitä, miten lisätä työn imua niillä, jotka ovat leipääntyneet sekä pitää huolta yhteisöllisestä työhyvinvoinnista. (Hakanen 2011, 23.)

Työn imu toimii myös vuorovaikutteisesti. Kun työpaikalla työskentelyolosuhteet ja johto toimivat niin, että syntyy työn imua, myös työntekijät tekevät työnsä koko yritystä hyödyttävällä tavalla. Työn imun tuottaminen on siis koko työyhteisön fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten taitojen vahvistamista. (Hakanen 2011, 42.)

Työn imu liittyy myös työhön liittyvään voimavara malliin. Tällä tarkoitetaan työn vaatimuksia ja työn voimavaroja. Työn voimavaroihin liittyy positiivisia asioita, jotka kantavat niin työssä kuin vapaa-ajalla ja samalla saadaan syntymään työn imua. Voimavarat auttavat työhön liittyvien haasteiden kohtaamisen ja tekemään työn onnistuneesti. (Hakanen 2011, 103.) Työ vaatimukset johtavat työntekijän pyrkimykseen työstä selviämiseksi ja jos työstä palautumisen jaksot ovat liian riittämättömiä voi tämä johtaa työuupumukseen. (Hakanen 2011, 104.)

Kun työn voimavarat ja vaatimukset ovat tasapainossa työn imun tunteminenkin on mahdollista. Voimavarat ja vaatimukset eivät siis sulje toisiaan pois vaan parhaassa tilanteessa vaatimuksia on paljon mutta toisaalta voimavaroja on työntekijän saatavilla niin paljon, että työn imu on mahdollista. (Hakanen 2011, 106.)

## 4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksen kohteeksi valikoin yrittäjäyhteisöissä työskenteleviä yrittäjiä sekä toimeksiantajani tuottamissa tapahtumissa olleita yrityksiä. Oman yritykseni verkostot ovat myös hyvät. Perusjoukoksi kyselyyn valitsin luovan alan pienyrittäjät. Tästä joukosta poimin kyselyyn tekstiili-, vaatetus- ja asustealan yrittäjiä, joista sain hyvä otoksen. Lähestyin heitä sähköpostilla, missä selvensin kyselyn tarkoitusta ja liitteenä oli e-kyselylomake. Ennen e-kyselylomakkeen lähetystä sitä testattiin ja kysymyksiä hieman muutettiin ymmärrettävimmiksi.

Verkkokyselyn lomakkeen toteutin Metropolia Ammattikorkeakoulun E-lomakkeella. E-lomake ohjelmisto sopii hyvin kyselyiden tekemiseen ja vaatii opettelua ja osaamista. Ohjelmistosta löytyy toimintoja vastausten lajitteluun ja käsittelyyn. Tietoja voi myös siirtää taulukkolaskenta- ja tilasto-ohjelmistoihin. (Metropolian E-lomake 2020.)

Kyselyyn vastaajia etsin Modus Ry:n, Suomen käsityöyrittäjät Ry:n (SKYT) ja omien sidosryhmäyrittäjien joukosta. Modus ry on 2001 perustettu yhdistys, jonka tarkoitus on edistää muotoilualan ammattilaisten työllisyyttä. Jäseniä Modus ry:ssä on 66. (Modus Ry 2020). Suomen käsityöyrittäjät on käsityöyrittäjien yhteisö ja perustettu 2010, rekisteröity yhdistykseksi 2015. SKYTin toiminnan tarkoituksena on parantaa suomalaisten käsityöyrittäjien toimintaedellytyksiä ja jäseniä on noin 250. (Suomen käsityöyrittäjät 2020). Lähetin kyselyn yhdistysten yhteyshenkilöille ja he jakoivat sen jäsenilleen. Lisäksi lähetin e-kyselyä erikseen luovan alan yrittäjille, jotka ovat olleet mukana oman Tallipihan alueemme tapahtumissa.

Koska kyseessä on laadullinen tutkimus, mietin kysymyksissä sitä, miten niistä saan selville ilmiön ymmärtämistä, en niinkään tilastollisia yhteyksiä. Kyselyssä halusin painottaa kysyttävien yritysten omakohtaisia kokemuksia ja ajatuksia

E-kyselylomakkeeseen tein kolme osiota. Ensimmäisenä kysyttiin vastaajan perustietoja kuten ikä ja koulutus. Lisäksi selventäviä tietoja yrittäjyyteen. Nämä toteutettiin kyselyn radionappitoiminnoilla monivalintakysymyksinä. (Metropolian E-lomake.)

Toisessa osiossa kysyttiin verkostoihin ja niihin kuulumiseen liittyviä asioita. Tässä osiossa oli myös muutama avoin kysymys vastattavana monivalintakysymysten lisäksi.

Kolmas osio sisälsi työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, jotka toteutettiin samoin kuin verkostoihin liittyvät kysymykset. Osiossa on sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä.

Aineiston rajaamisessa ja keräämisen määrän kriteerinä käytin kylläntymistä. Hirsjärvi ym. viittaavat Eskola ja Suorannan (1998) suomentamaan aineiston riittävyyteen, kylläisyyteen viittaavaa käsitettä, millä tarkoitetaan sitä, kun tutkija kerää aineistoa ja jossain vaiheessa aineisto ei tuo enää uutta tietoa. Tutkija ei pääätä työn aluksi kerättävän aineiston määrää vaan jatkaa tutkimusta niin kauan kuin saa uutta tietoa tutkimusongelman ratkaisemiseksi. (Hirsjärvi ym. 2018, 182.) Voidaan siis päätellä, että aineistoa on riittävästi, kun uudet vastaukset eivät enää tuo uutta tietoa.

## **5 Tutkimuksen tulokset**

Kysely toteutettiin ajalla 1.4.-6.7.2020 ja vastauksia saatiin 26 yrittäjältä. Lähetin kyselyä sekä suoraan sähköpostin kautta 15 yrittäjälle että Modus Ry:n ja Skyt Ry:n viestintävastaaville. He jakoivat kyselyn linkin ja saatekirjeen omien viestintäkanavien kautta jäsenistölleen. Kokonaisuudessa kyselyyn kutsu lähti 331 luovan alan yrittäjälle näiden kahden yhdistyksen kautta. Tässä joukossa on kuitenkin muitakin kuin kohderyhmäni yrittäjiä.

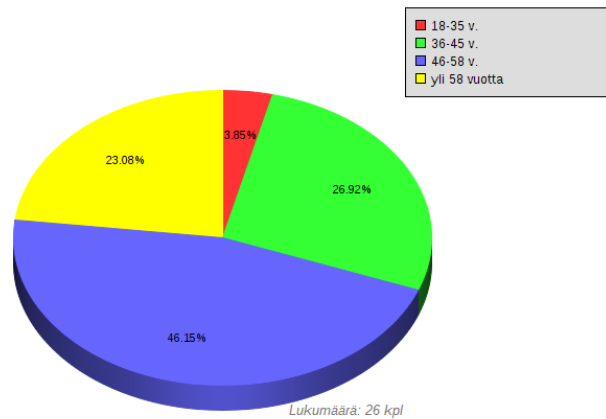
## 5.1 Perustiedot

### E-kyselyn kysymys 1

Kysymyksessä 1 kysyttiin vastaajan ikää. Vastauksia saatiin 26 kpl ja suurin osa vastaajista kuuluu ryhmään 46-58 vuotta (46,15 %). Melko tasainen määrä vastaajia on ryhmässä 36-45 vuotta (26,9 %) ja vanhimmassa ryhmässä yli 58 vuotta (23,08 %). Yksi vastaaja kuului ryhmään 18-35 vuotta.

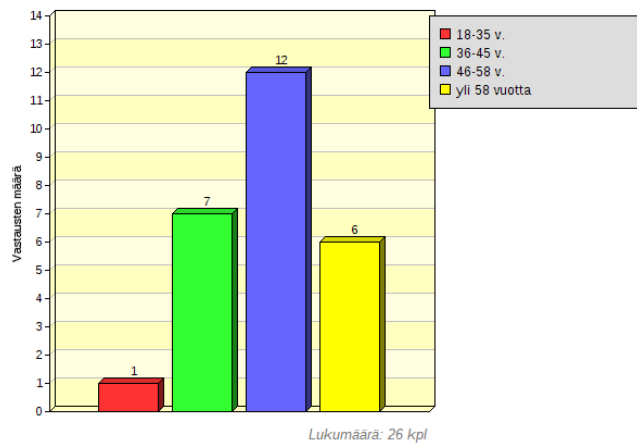
Ikä  
Minkä ikäinen olet

Vastausten suhteellinen jakauma



Ikä  
Minkä ikäinen olet

Vastausten absoluuttinen jakauma

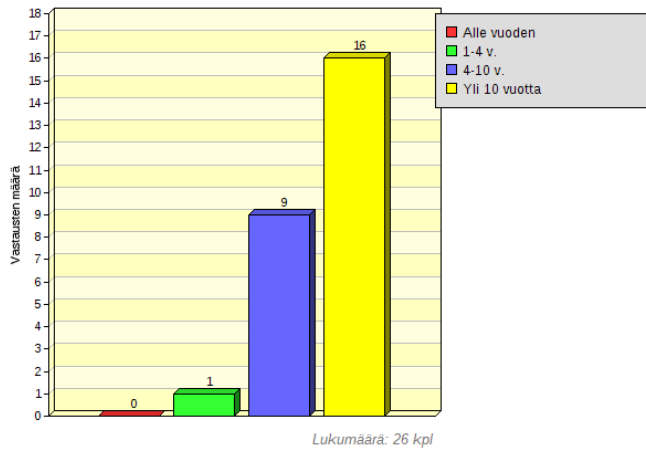


## E-kyselyn kysymys 2

Toisessa kysymyksessä kysyttiin vastaajan yrittäjyysaikaa. Vastauksia tuli 26 kpl ja eniten vastaajista, 61,54 %, kuului ryhmään, jotka ovat olleet yli kymmenen vuotta yrittäjänä.

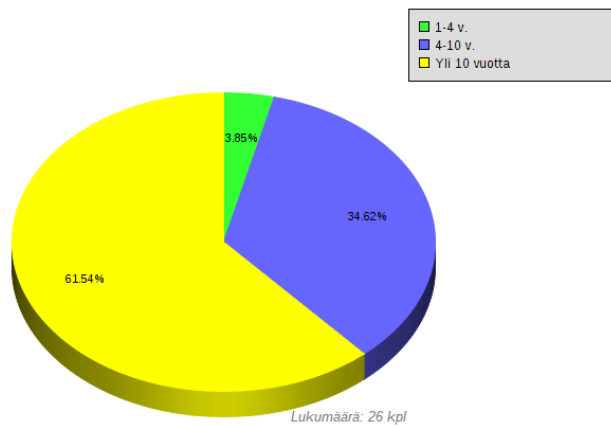
Yrittäjyysaika  
Kauanko olet ollut yrittäjänä

Vastausten absoluuttinen jakauma



Yrittäjyysaika  
Kauanko olet ollut yrittäjänä

Vastausten suhteellinen jakauma

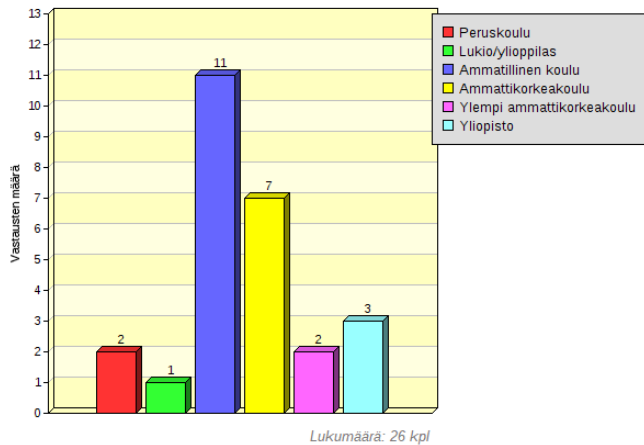


### E-kyselyn kysymys 3

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin vastaajan koulutusta. Suurimmalla osalla, vastaajista 42,31 % on ammatillinen koulutus. 26,92 prosentilla vastaajista on ammattikorkeakoulututkinto. Melko tasaisesti 3,85 % - 11,54 % jakautui peruskoulu, lukio, ylempi ammattikorkeakoulu ja yliopisto koulutus.

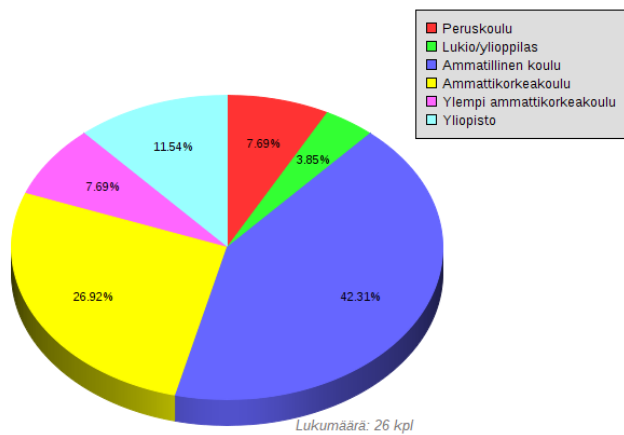
Koulutuksesi  
Koulutus

Vastausten absoluuttinen jakauma



Koulutuksesi  
Koulutus

Vastausten suhteellinen jakauma

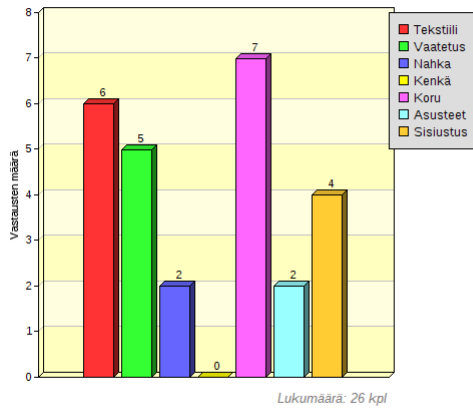


## E-kyselyn kysymys 4

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, mikä toimiala vastaa parhaiten omaa yritystoimintaa. Vastauksia saatiin 26 ja eniten vastaajista oli koru ja tekstiili toimialassa 23,08 % - 26,92 %. 19,22 % vastaajista oli selkeästi merkinnyt toimialakseen vaatetuksen. Vähiten vastaajista merkitsi toimialakseen sisustus, nahka tai asusteet.

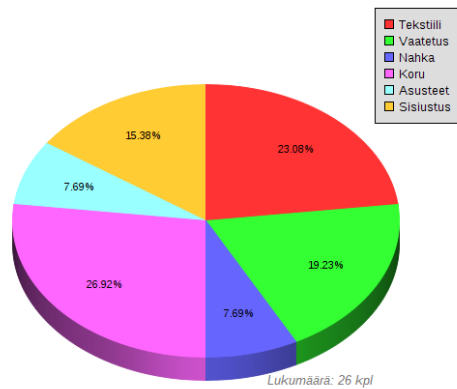
Toimialasi  
Valitse yksi omaa toimialaasi parhaiten kuvaava vaihtoehto

Vastausten absoluuttinen jakauma



Toimialasi  
Valitse yksi omaa toimialaasi parhaiten kuvaava vaihtoehto

Vastausten suhteellinen jakauma



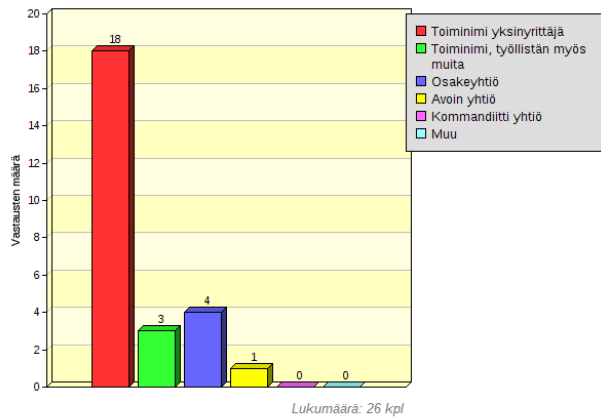
## E-kyselyn kysymys 5

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin vastaajan yritysmuotoa. 69,23 % ilmoitti yritysmuodokseen toiminimen. Myös 11,54 % oli toiminimellä ja työllistävä myös muita. 15,38 % vastaajan yritysmuoto on osakeyhtiö. 3,85 % vastaajan yritysmuoto on avoinyhtiö. 3,85 % vastaajan yritysmuoto on avoinyhtiö.

Yritysmuoto

Mikä yritysmuoto yritykselläsi on

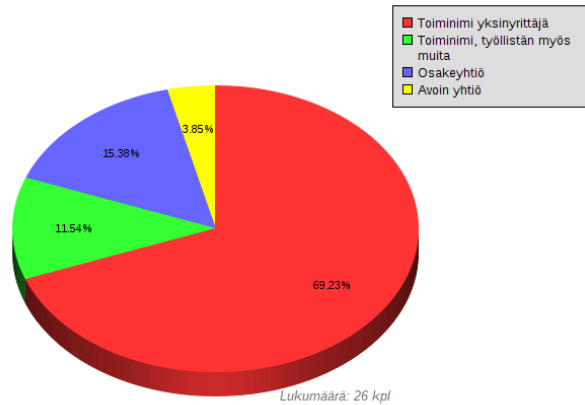
Vastausten absoluuttinen jakauma



Yritysmuoto

Mikä yritysmuoto yritykselläsi on

Vastausten suhteellinen jakauma

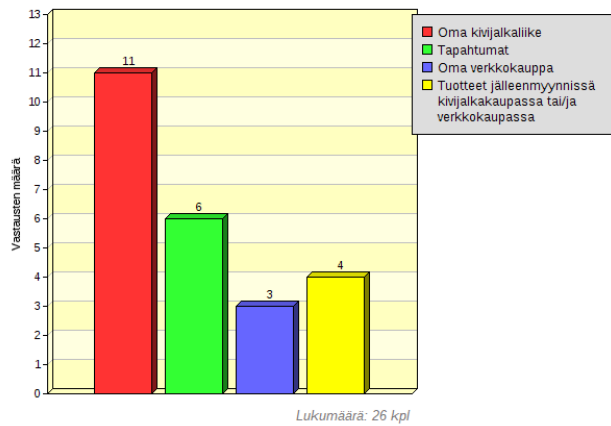


## E-kyselyn kysymys 6

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin mikä on pääasiallinen tuotteiden myyntipaikka. Eniten, 45,83 %, vastasi oma kivijalkaliike. 25 % vastasi tapahtumien olevan pääasiallinen myyntipaikka. Loput vastaukset jakautuivat tasaisesti 16,67 % ja 12,5 % oma verkkokauppa tai muiden verkkokauppa ja kivijalka.

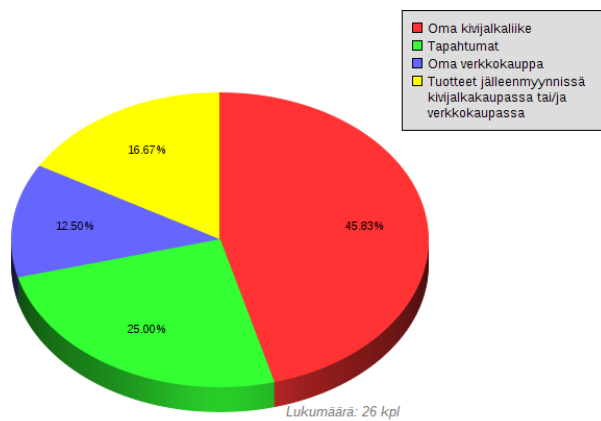
Toiminta  
Missä pääasiallisesti myyt tuotteitasi?

Vastausten absoluuttinen jakauma



Toiminta  
Missä pääasiallisesti myyt tuotteitasi?

Vastausten suhteellinen jakauma



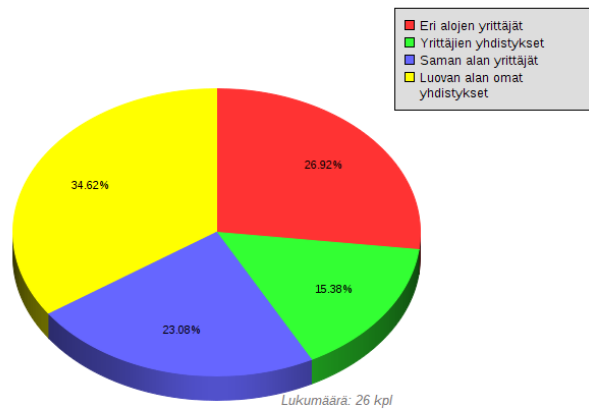
## 5.2 Verkostoituminen

### E-kyselyn kysymys 7

Seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin, mikä verkosto on tärkein vastaajalle. Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti mutta eniten vastaajat kokivat luovan alan omat yhdistykset parhaaksi tavaksi verkostoitua. Näin vastasi 34,62 %. Loput vastaukset jakautuivat eri yrittäjäverkostojen kesken, joista suunnilleen saman verran vastattiin saman (23,08 %) ja erialojen (26,92 %) yrittäjien verkostot. Yrittäjäyhdistykset sai vähiten suosiota (15,38 %).

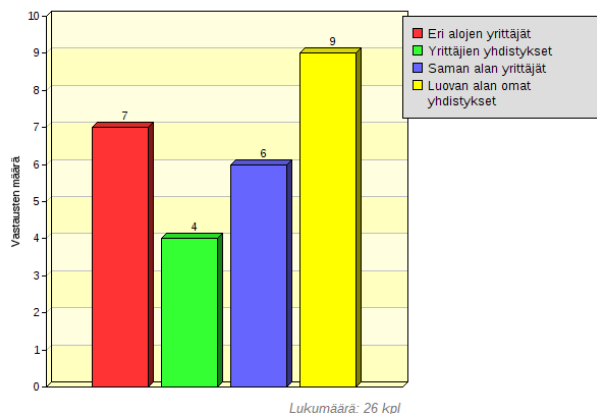
Verkostot  
Mikä on tärkein verkostosi?

Vastausten suhteellinen jakauma



Verkostot  
Mikä on tärkein verkostosi?

Vastausten absoluuttinen jakauma

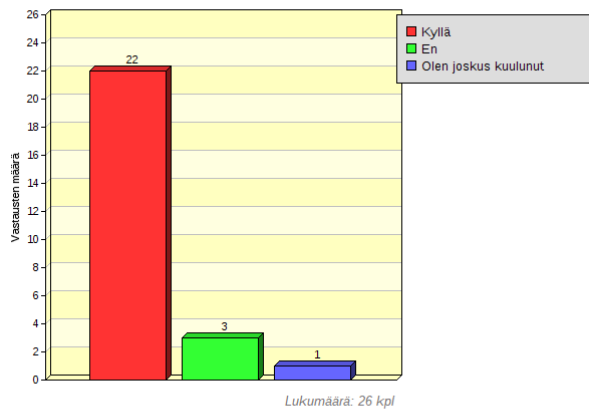


## E-kyselyn kysymys 8

Kysymyksessä kahdeksan vahvistettiin kysymystä järjestöön tai yhdistykseen kuulumisesta. Vastauksia oli 26 joista 84,62 % kuului johonkin yhdistykseen tai järjestöön. 11,54 % ei kuulunut mihinkään järjestöön tai yhdistykseen. Yksi vastaaja oli joskus kuulunut järjestöön tai yhdistykseen.

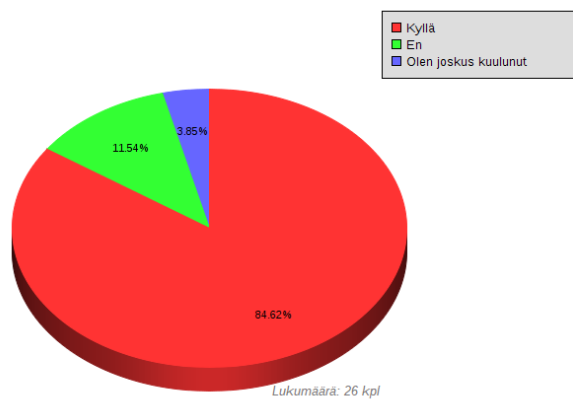
Järjestöt  
Kuulutko johonkin järjestöön, yhdistykseen tms. mistä saat tukea omaan yrittäjäyteesi?

Vastausten absoluuttinen jakauma



Järjestöt  
Kuulutko johonkin järjestöön, yhdistykseen tms. mistä saat tukea omaan yrittäjäyteesi?

Vastausten suhteellinen jakauma



## E-kyselyn kysymys 9

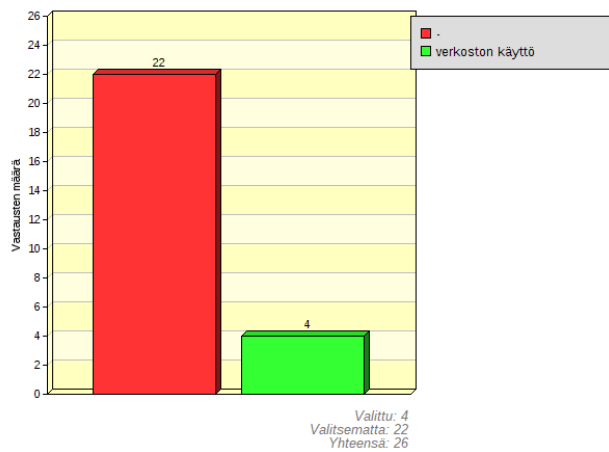
Valittavissa oli 1-3 vaihtoehtoa. Vaihtoehtoina oli yhteiset ostot, yhteinen työtila, yhteinen myymälä, yhteinen tapahtuma, yhteinen messuosasto ja alihankinnan käyttö.

Yhteisiä ostoja käyttää neljä vastaajaa. Yhteistä työtilaa käyttää 1 vastaaja. Yhteistä myymälää käyttää 13 vastaajaa. Yhteinen oman verkoston tapahtuma sai 20 vastausta. Yhteisestä messuosastosta on käyttänyt 11 vastaajaa. Verkostoa on seitsemän vastaajaa käyttänyt alihankinnan avuksi.

## Yhteisten ostojen käyttö

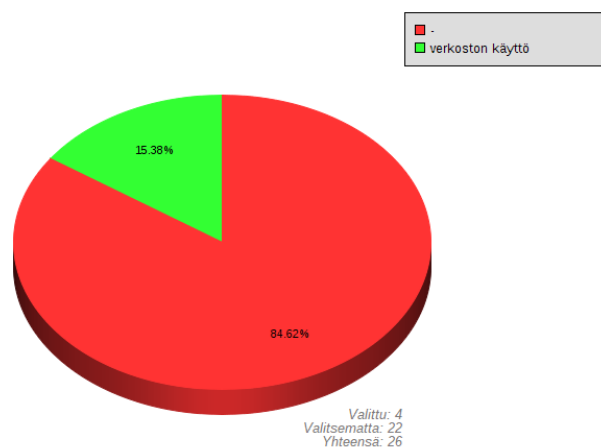
Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteiset ostot

Vastausten absoluuttinen jakauma



Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteiset ostot

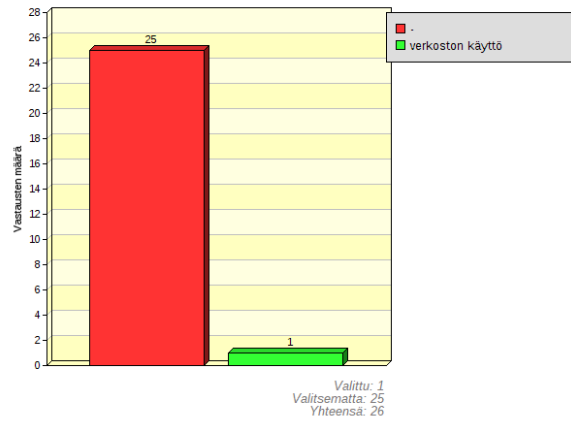
Vastausten suhteellinen jakauma



## Yhteinen työtila

Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteinen työtila

Vastausten absoluuttinen jakauma



Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteinen työtila

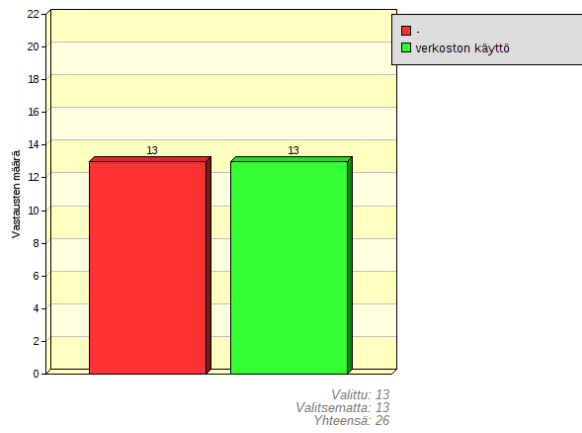
Vastausten suhteellinen jakauma



## Yhteinen myymälä

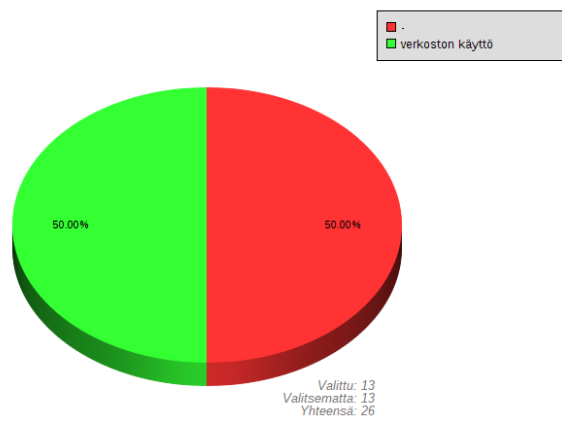
Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteinen myymälä

Vastausten absoluuttinen jakauma



Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteinen myymälä

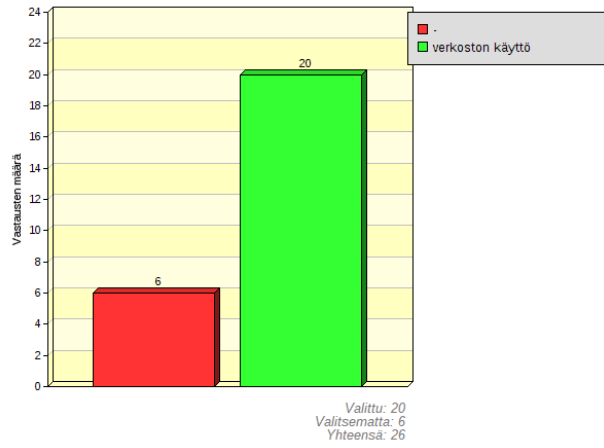
Vastausten suhteellinen jakauma



## Yhteinen tapahtuma

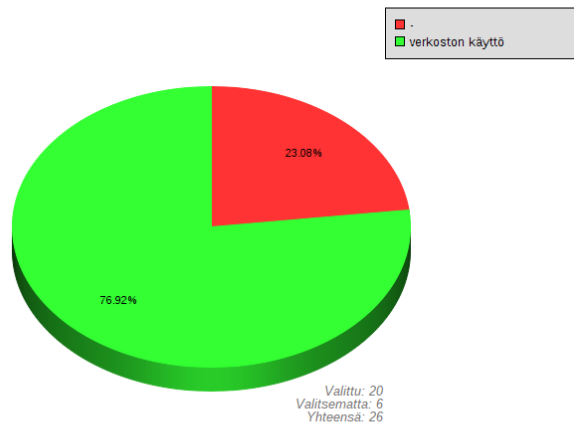
Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteinen tapahtuma

Vastausten absoluuttinen jakauma



Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteinen tapahtuma

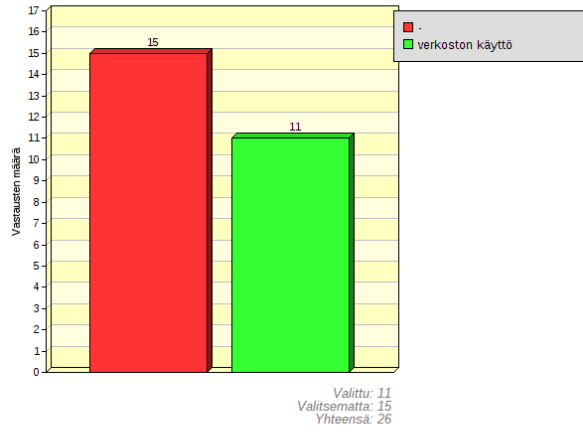
Vastausten suhteellinen jakauma



## Yhteinen messuosasto

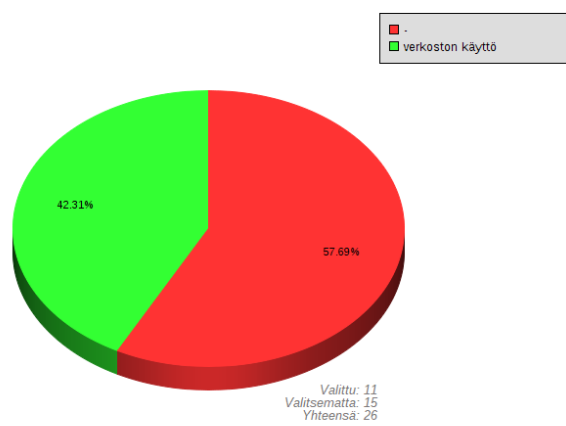
Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteinen messuosasto

Vastausten absoluuttinen jakauma



Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Yhteinen messuosasto

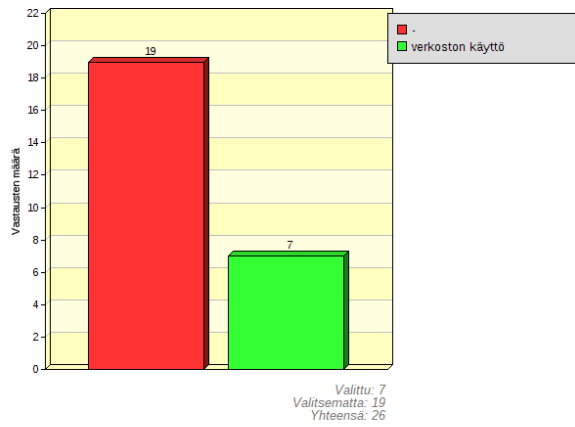
Vastausten suhteellinen jakauma



## Alihankinnan käyttö

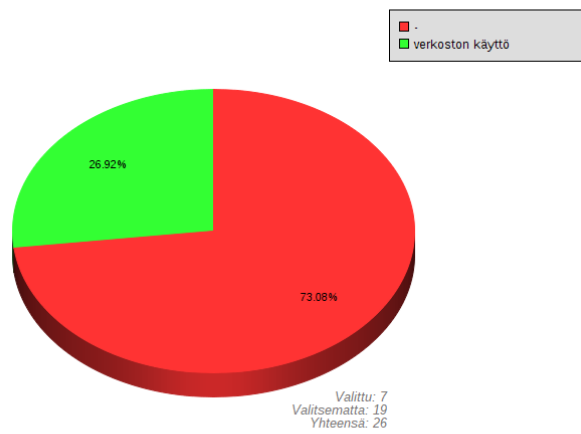
Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Alihankinnan käyttö

Vastausten absoluuttinen jakauma



Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa.  
Alihankinnan käyttö

Vastausten suhteellinen jakauma

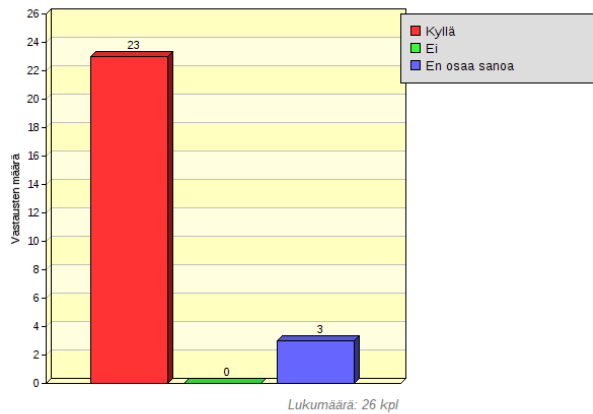


## E-kyselyn kysymys 10

Kysymyksessä 10 kysyttiin, onko sosiaalisen median verkostoista hyötyä liiketoimintaan. 88,46 % vastasi kyllä. 11,54 % vastasi en osaa sanoa. Kukaan ei ollut sitä mieltä, että sosiaalisen median verkostoista ei ole hyötyä liiketoimintaan.

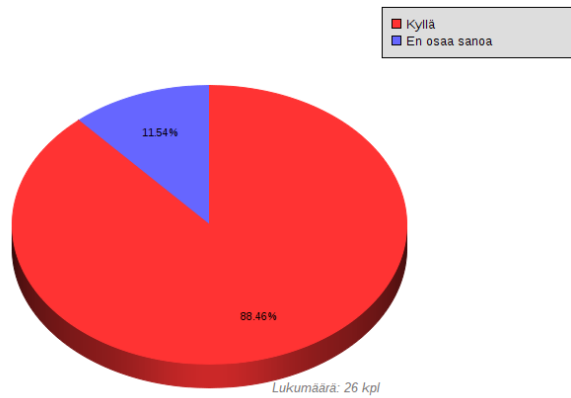
Sosiaalinen media  
Onko sosiaalisen median verkostoista hyötyä liiketoimintaan

Vastausten absoluuttinen jakauma



Sosiaalinen media  
Onko sosiaalisen median verkostoista hyötyä liiketoimintaan

Vastausten suhteellinen jakauma



### E-kyselyn kysymys 11

Mitä hyötyä olet saanut verkostoltasi? Kerro muutamain sanoin.

Kysymys 11 oli avoin kysymys verkoston hyödyistä. Kysymykseen vastaaminen ei ollut pakollista. Kysymykseen vastasi 20 vastaajaa. Vastauksissa tuli esille yksinyrittäjien tarve saada vertaistukea ja sosiaalisia kontakteja.

Ajankohtaisista asioista tiedottaminen oli monen vastauksessa esillä hyötynä. Erilaisista tapahtumista ja niiden järjestelyistä tai yhteisosallistumisesta koki moni saaneensa hyötyä omasta verkostostaan. Yhteisiä tarvikeostoja ja yhteisiä messuosastoja on myös hyödynnetty verkostojen kautta. Moni vastasi myös uusien yhteistyökumppaneiden löytymisen hyötynä oman verkoston kautta. Jälleenmyyjien löytyminen niin omille tuotteille kuin uusien tuotteiden löytyminen omaan kivijalka- tai muuhun kauppapaikkaan nousi myös hyötynä verkostoista, joihin kuuluu. Samoin tieto mielenkiintoisista tapahtumista ja koulutuksista nousi esille hyötynä omasta verkostosta. Verkoston hyödyntäminen liiketoimintaan oli vastauksissa selkeästi esillä ja moni toi tätä esille vastauksessaan.

Vastauksissa tuli esille myös positiivisuus ja "tsemppi", mitä on saanut omasta verkostostaan. Yhteenkuuluvuus ja keskustelut koettiin tärkeänä asiana. Sosiaalinen media koettiin näppäränä tiedon ja keskustelujen jakamisen väylänä. Sosiaalinen media ja erilaiset viestipalvelut mahdollistavat nopeasti viestittämisen ja vastausten saamisen ongelmatilanteissa. Myös toisten yrittäjien tsemppaus ja ilo nousi esille vastauksissa.

### E-kyselyn kysymys 12

Mikä on mielestäsi huonointa/ärsyttävintä verkostoissa? Kerro muutamalla sanalla.

Kysymys 12 oli myös avoin kysymys verkoston huonoista ja ärsyttävistä puolista. Kysymykseen vastasi 16 vastaajaa. Vastauksissa ei noussut esiin mitään yhtä asiaa mikä olisi ollut sama monessa vastauksessa. Ajankäyttö oli asia mikä tuli eri muodoissa esiin muutamassa vastauksessa. Sosiaalisen median verkostoissa saattaa mennä liikaa työaikaa, kun kuuluu moneen eri ryhmään. Ryhmissä asioiden päivittämiseen kuluu aikaa ja jos ei ole aikaa vastata kaikille voi itselle tulla stressiä saamattomuudesta. Toisaalta jos on liian aktiivinen sosiaalisessa mediassa, tulee turhaankin käytyä keskusteluja kollegoiden kanssa.

Huonona asiana pidettiin myös sitä, että konkreettinen työ jää monesti muutaman aktiivisen tekijän harteille ja kiitosten antaminen tekijöille on vähäistä. Toisaalta negatiivista

palautetta annetaan ”selän takana” ja avoin ja rakentava keskustelu ei onnistu. Välillä myös unohtuu se, että toisen kehuminen ja positiivisen palautteen antaminen ei ole itseltä pois.

Muutamassa vastauksessa mainittiin vain yleisesti kateus ja negatiivisuus. Oli myös muutama vastaus missä todettiin, että ei tule mitään negatiivista mieleen.

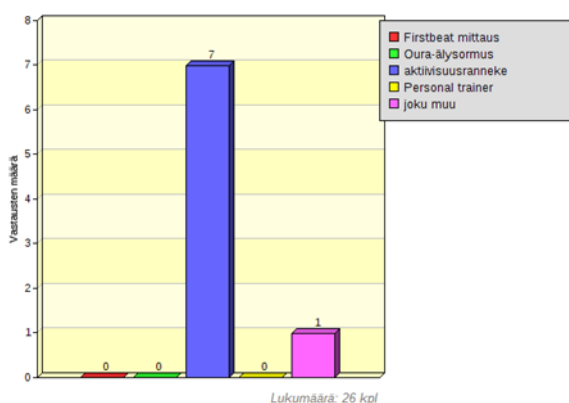
### 5.3 Työhyvinvointi

#### E-kyselyn kysymys 13

Kysymyksessä 13 kysyttiin, onko käytössä jokin hyvinvoinnin mittareista. vaihtoehtoina olivat Firstbeat-mittaus, Oura-älysormus, aktiivisuusranneke, personal trainer tai jokin muu. Vastaajista seitsemän käyttää aktiivisuusranneketta ja yksi vastaaja vastasi kohtaan joku muu. 18 vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

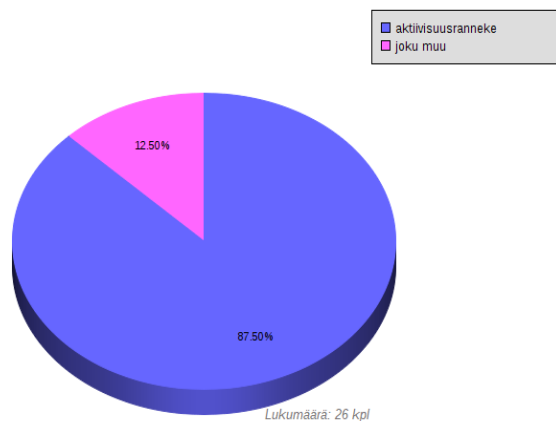
Hyvinvoinnin mittaaminen  
Onko sinulla käytössä(tai ollut) apunasi joku seuraavista hyvinvoinnin mittareista

Vastausten absoluuttinen jakauma



Hyvinvoinnin mittaaminen  
Onko sinulla käytössä(tai ollut) apunasi joku seuraavista hyvinvoinnin mittareista

Vastausten suhteellinen jakauma

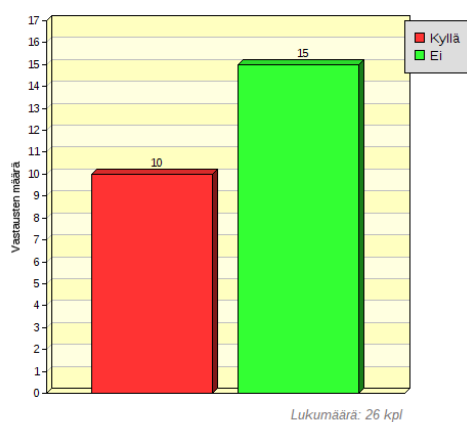


## E-kyselyn kysymys 14

Kysymyksessä 14 kysyttiin, onko yrittäjän helppo irtautua töistä vapaa-ajalla. Tähän kysymykseen yksi vastaaja jätti vastaamatta, vastauksia oli 25. 60 % vastaajista oli sitä mieltä, että työstä ei ole helppo irtautua vapaa-ajalla. 40 % vastasi olevan helppoa irtautua töistä vapaa-ajalla. Luovan alan yrittäjillä työstä irtautuminen vapaa-ajalla voi olla hieman erilaista kuin muilla aloilla. Luovan alan tekijöillä saattaa uusia ideoita tulla vastaan vapaa-ajan vietossa ja näin ajatukset työstä saattavat pyöriä ajatuksissa muulloinkin kuin työaikana.

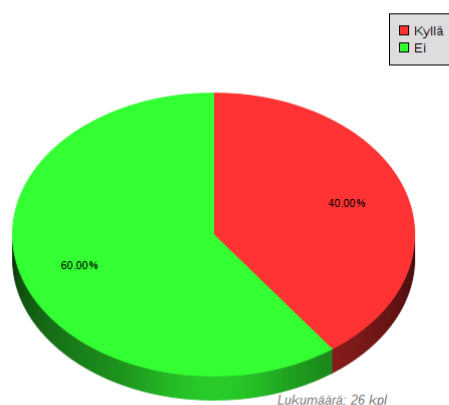
Vapaa-aika  
Onko sinun helppo irtautua töistä vapaa-ajalla?

Vastausten absoluuttinen jakauma



Vapaa-aika  
Onko sinun helppo irtautua töistä vapaa-ajalla?

Vastausten suhteellinen jakauma



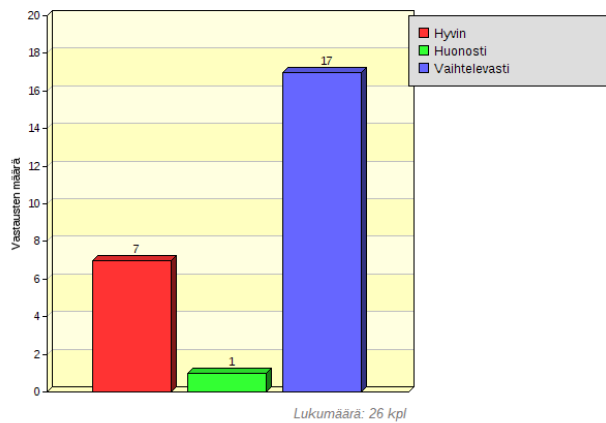
## E-kyselyn kysymys 15

Kysymyksessä 15 kysyttiin, miten palautuu työn aiheuttamasta kuormituksesta.

Tähän kysymykseen vastasi 25 vastaajaa. Yksi vastaaja jätti vastaamatta tähän kysymykseen. 68 % vastaajista palautuu vaihtelevasti ja 28 % hyvin työn aiheuttamasta kuormituksesta. Yksi vastaaja vastasi palautuvansa huonosti työn kuormituksesta.

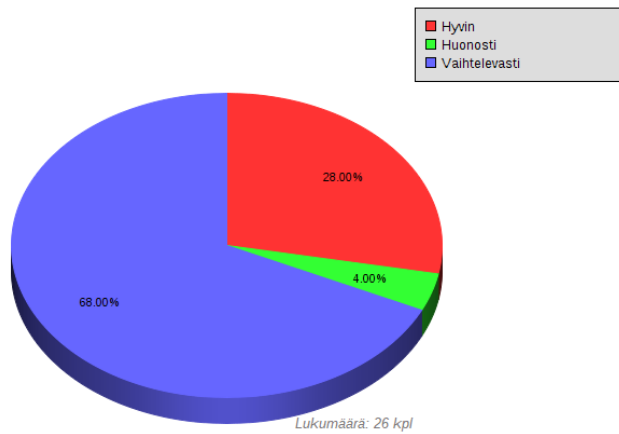
Vapaa-aika  
Miten palautut työn aiheuttamasta kuormituksesta?

Vastausten absoluuttinen jakauma



Vapaa-aika  
Miten palautut työn aiheuttamasta kuormituksesta?

Vastausten suhteellinen jakauma

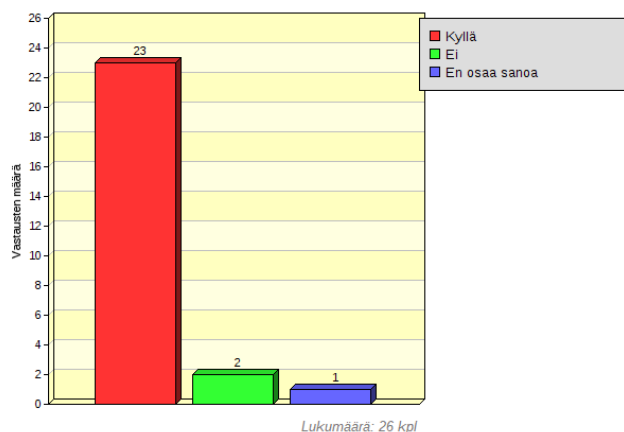


## E-kyselyn kysymys 16

Kysymyksessä 16 kysyttiin, onko vastaaja tyytyväinen ammatilliseen osaamiseensa luovalla alalla? Tähän kysymykseen vastasi 26 vastaajaa. 88,46 % vastasi olevansa tyytyväinen osaamiseensa luovalla alalla. Kaksi vastaajaa ei ollut tyytyväinen ammatilliseen osaamiseensa. Yksi vastaaja vastasi vastausvaihtoehtoon en osaa sanoa.

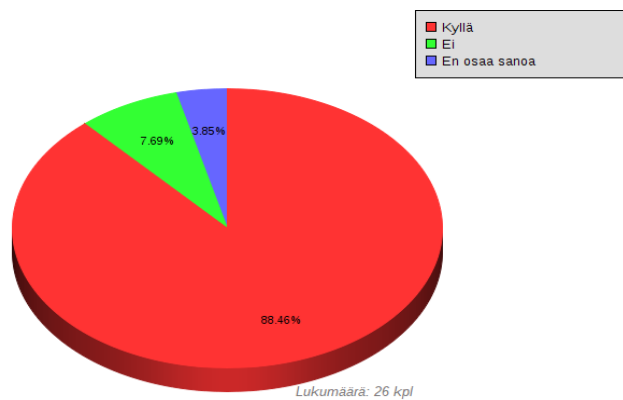
Osaaminen  
Oletko tyytyväinen ammatilliseen osaamiseesi luovalla alalla?

Vastausten absoluuttinen jakauma



Osaaminen  
Oletko tyytyväinen ammatilliseen osaamiseesi luovalla alalla?

Vastausten suhteellinen jakauma



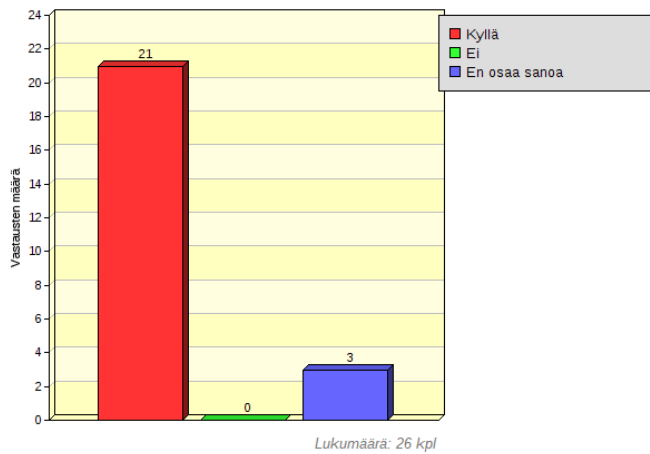
## E-kyselyn kysymys 17

Kysymyksessä 17 kysyttiin, onko vastaajan työ hänen mielestään merkityksellistä.

87,50 % vastaajista pitää työtään merkityksellisenä. 12,5 % (kolme vastaajaa) vastasi vastausvaihtoehtoon en osaa sanoa.

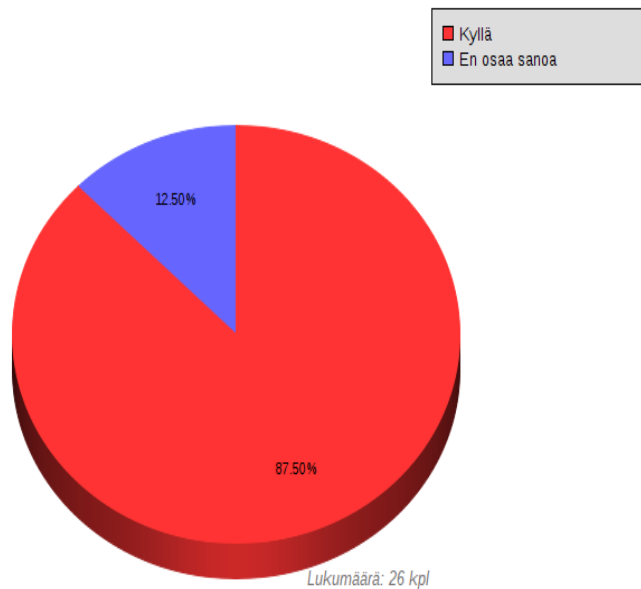
Työn merkitys  
Tunnetko, että työsi on merkityksellistä?

Vastausten absoluuttinen jakauma



Työn merkitys  
Tunnetko, että työsi on merkityksellistä?

Vastausten suhteellinen jakauma

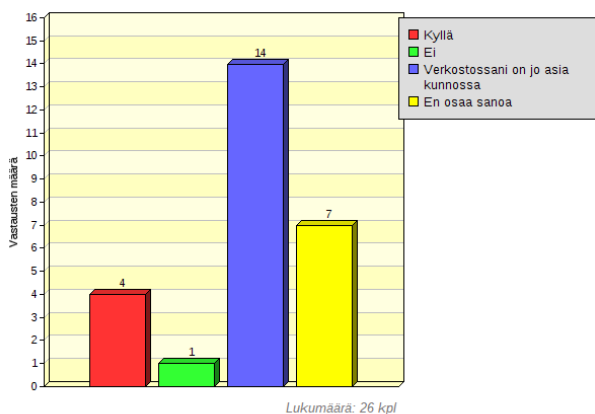


## E-kyselyn kysymys 18

Kysymyksessä 18 kysyttiin, haluaisitko vastaaja, että omassa verkostossa joku johtaisi verkoston toimintaa. 53,85 vastaajista oli sitä mieltä, että heidän verkostossaan asia on kunnossa. 26,92 % mielestä haluaisi omaan verkostoon jonkun, joka johtaisi toimintaa. 15,38 % vastasi vastausvaihtoehtoon en osaa sanoa. 3,85 % (yksi vastaaja) vastasi vastausvaihtoehto kohtaan ei.

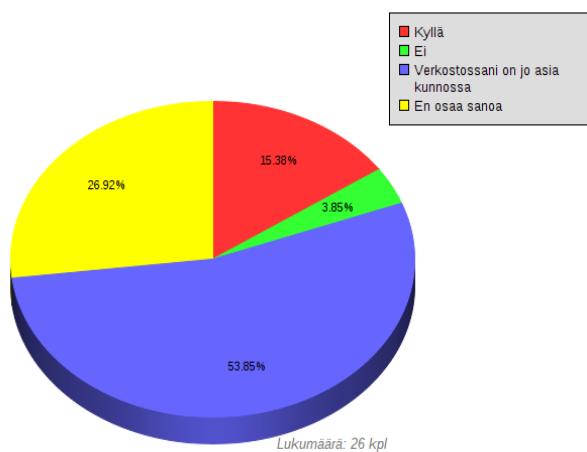
Johtaminen verkostoissa  
Haluaisitko,että verkostossa mihin kuulut, olisi joku joka johtaa verkoston toimintaa?

Vastausten absoluuttinen jakauma



Johtaminen verkostoissa  
Haluaisitko,että verkostossa mihin kuulut, olisi joku joka johtaa verkoston toimintaa?

Vastausten suhteellinen jakauma



### E-kyselyn kysymys 19

Kysymys 19 oli avoin kysymys, missä kysyttiin: Jos käyt tapahtumissa myymässä tuotteitasi, niin kuinka palautut, jos tapahtuma on pettymys?

Tähän kysymykseen vastasi 18 vastaajaa. Vastauksissa tuli esille, että huonosti mennyt tapahtuma on pettymys mutta siitä palaututaan melko helposti. Kun suuntaa katseen jo seuraavaan tapahtumaan saa ajatukset positiivisiksi. Palautumisessa huonosti menneessä tapahtumasta auttaa myös, kun keskittyy johonkin itselle miellyttävään tekemiseen esim. puutarhatöihin tai vaikka ulkoiluun. Vastauksissa kuitenkin tuli esille, että huonosti menneen tapahtuman jälkeen pitää tosiasiat tunnustaa, miettiä ja analysoida mikä meni vikaan omissa toimissa.

Monissa vastauksissa toistui tapahtumien olevan myös yrityksen markkinointia, joka pitää huomioida jo myyntitapahtumaan osallistuessa. Kun tapahtuma ei täytä odotuksia myynnillisesti on hyvä pohtia, oliko tapahtuma sopiva omalle yritykselle ja sen tuotteille, oliko tapahtuma kokonaisuutena hyvä muillekaan tapahtumaan osallistuneille, eli oliko syy kuitenkin muualla kuin omissa tuotteissa tai omissa myyntitaidoissa. Suomessa on paljon ulkoilmatapahtumia ja sää on osatekijä mihin emme pysty vaikuttamaan. Samoin vastauksissa mainittiin, että joskus myös tapahtumajärjestäjän markkinointi tapahtumasta saattaa olla puutteellista. Jos kuitenkin näyttää, että edellä mainitut asiat ovat kunnossa on mietittävä mitä voisi parantaa seuraavaan tapahtumaan mihin osallistuu. Voi miettiä voiko omia tuotteita parantaa, onko esillepano ollut oikeanlainen tai miten omaa käytöstään/asiakaspalvelu asennetta voisi parantaa. Myös omaan etukäteismarkkinointiin satsaaminen pitää tarkistaa ja miettiä seuraaviin tapahtumiin paremmin ja uudella tavalla.

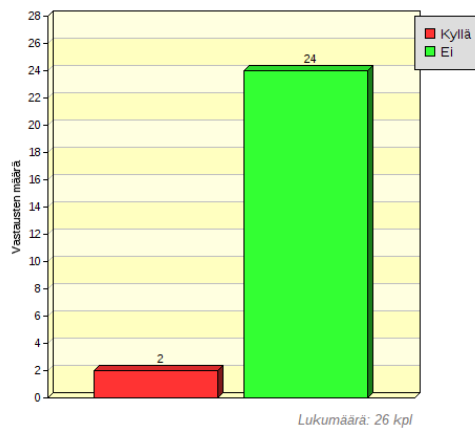
Vastauksista myös ilmeni, että tapahtuman tuotto ei välttämättä tule pelkästään tapahtuman aikana vaan moni asiakas jää miettimään tuotteen hankkimista ja palaa myöhemmin asiaan. Siksi tapahtumaan osallistuminen pitää suunnitella hyvin ja omat esitteet ja markkinointimateriaali kannattaa olla kunnossa, jotta yritys on löydettävissä myös tapahtuman jälkeen. Näihin asioihin keskittyminen auttaa, kun tuntuu siltä, että tapahtumaan osallistuminen on epäonnistunut ja yrittää palautua siitä.

## E-kyselyn kysymys 20

Kysymyksessä 20 kysyttiin, onko yrittäjällä työhyvinvointisuunnitelmaa ja jatko kysymyksenä pyydettiin kertomaan työhyvinvointisuunnitelmasta, jos sellainen on. 92,3 % vastaajista ei ole työhyvinvointisuunnitelmaa. 7,69 % (kahdella vastaajalla) vastaajista on työhyvinvointisuunnitelma. Yksi vastaaja kertoi muutamalla sanalla hyvinvointisuunnitelmasta. Hänellä suunnitelma oli henkilökohtainen ja tarkasti mietitty mihin liittyi liikuntaa ja muuta harrastamista vapaa-aikana sekä sosiaalisten suhteiden ylläpito.

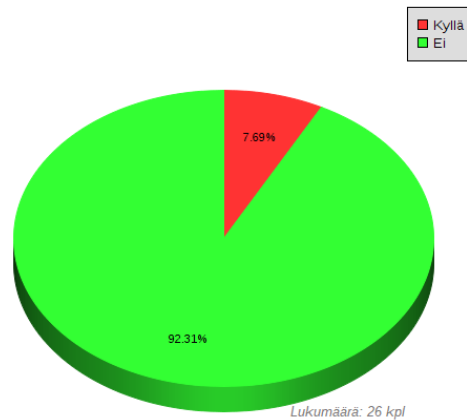
Työhyvinvointi  
Onko sinun yritykselläsi tehty työhyvinvointisuunnitelma?

Vastausten absoluuttinen jakauma



Työhyvinvointi  
Onko sinun yritykselläsi tehty työhyvinvointisuunnitelma?

Vastausten suhteellinen jakauma



## 6 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen e-kyselyn ja teoriaosuuden avulla halusin selvittää, miten pienyrittäjän työhyvinvointia voidaan kehittää. Tutkimusongelmani oli miten pienet yrittäjyhteisöt ja luovan alan yrittäjät voivat kehittää työyhteisön ja sen jäsenten työhyvinvointia. Tätä halusin selvittää lisäkysymysten avulla. Etsin tietoa asioista, mitkä vaikuttavat työhyvinvointiin ja miten työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen tuottavuuteen. Olen koonnut e-kyselystäni kohtia mitkä tarvitsevat kehitystä ja toimenpide-ehdotuksia kehittämiseen. Ehdotukset ja ideat perustuvat edellisessä luvussa olleisiin e-kyselyn tuloksiin.

Kehityskohde	tavoite	kehittämisehdotus
Työhyvinvointisuunnitelma verkostolle ja yrittäjälle	Yksinyrittäjän työhyvinvointisuunnitelma	Ohjeita ja ideoita työhyvinvointisuunnitelman tekemiseen
Hyvinvoinnin mittarit	Tutustua erilaisiin hyvinvoinnin mittareihin	Tutustua mittareihin ja valita itselle sopivin
Työn kuormitus	Välttää työuupumusta	Tunnistaa hyvä ja huono stressi
Työn tuunaus	Oppia uusia tapoja tehdä omaa työtä	Hyödyntää työn voimavaroja ja vaatimuksia
Luova prosessi	Tunnistaa luova prosessi	Luovan prosessin määritelmä

Kuvio 5. Työhyvinvoinnin kehittäminen

### 6.1 Työhyvinvointisuunnitelma

Kyselyssäni luovan alan yrittäjiltä tuli selvimmän näkyviin työhyvinvointisuunnitelman puuttuminen. Uskon, että pienyrittäjän työhyvinvointi on paljon kiinni yrityksen tuloksesta. Kun töitä riittää ja yritys tuottaa hyvää tulosta on yrittäjän työhyvinvointi kunnossa. Tämä vaatii kuitenkin suuren työmäärän ja sen mukana tulee paljon paineita. Työpäivät voivat olla pitkiä ja uusia ideoita pitäisi keksiä tiuhaan. Palautuminen ja jaksaminen voivat tulla esteeksi jaksamiselle oman työn parissa. Oman työhyvinvointisuunnitelman laatiminen voisi edesauttaa työssä jakamista erilaisissa tilanteissa. Kyselyssäni tuli myös ilmi, että yrittäjien verkostot olivat hyvä. Noin 85 % vastaajista kuului johonkin verkostoon ja koki

verkoston toimivuuden hyväksi. Työhyvinvointisuunnitelman laatiminen omassa verkossakin on hyvä vaihtoehto.

Työhyvinvointisuunnitelman laatimisen voi alkaa tekemällä itselleen listan asioista, mistä on hyvä tarkistaa mitkä asiat ovat kunnossa ja mikä vaatii kehitettävää. Lista voi olla esimerkiksi seuraavanlainen yksinkertainen taulukko. Taulukkoon voi merkitä onko asia kunnossa vai tarvitseeko kehittämistoimia.

<b>Kehityskohde yrittäjälle</b>	<b>Asia kunnossa</b>	<b>Tarvitsee toimia</b>
Tiedänkö oman yritykseni arvot, mission, vision ja strategian?		
Olenko kehittänyt osaamistani?		
Häiritseekö työ untani?		
Seuraanko oman alan kehittymistä?		
Millainen on työni fyysinen kuormittavuus?		
Onko minulla aina kiire?		
Saanko yrittäjäverkostolta apua kehittämistyössä?		

Kuvio 6. Yrittäjän kehittämiskohteet

Yrittäjäyhteisön taulukko voi olla esimerkiksi seuraavanlainen:

<b>Kehityskohde yrittäjäyhteisölle</b>	<b>Asia kunnossa</b>	<b>Tarvitsee toimia</b>
Tietävätkö jäsenet mitkä ovat yhteiset arvot, missio, visio ja strategia		
Onko yrittäjäyhteisön tiedotus kunnossa		
Onko yhteisöllä joku, joka ottaa vastuun asioiden toteutumisesta		

Onko yhteisöllä pelisäännöt, jotka toimivat		
Onko yhteisössä yhdessä tekemisen kulttuuri		

Kuvio 7. Yrittäjäyhteisön kehittämiskohteet

Listaan voi itse ideoida lisää asioista, jotka ovat oman työn ja hyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Listasta voi valita muutaman kohdan, joita alkaa kehittämään omassa työssään tai työyhteisö omassa yhteisössään.

Työhyvinvointisuunnitelma kannattaa tehdä kerrallaan esimerkiksi yhdeksi vuodeksi. Suunnitelman pohjaksi voi selvittää yrityksen tai yhteisön sen hetkisen työhyvinvoinnin. Suunnitelmaan kannattaa tehdä aikataulu ja välillä tarkistaa miten tavoitteisiin päästään. (Manka & Manka 2018, 95.) Apuna voi käyttää yllä olevan taulukon kaltaista pohjaa, johon on helppo lisätä omia kehityskohteita arvioitavaksi.

Työhyvinvointisuunnitelmasta tulisi selvittää tavoitteet, toimenpiteet, vastuut, seurantatatavat ja tunnuslukujen määrittely (Manka & Manka 2018, 96).

## 6.2 Hyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvoinnin mittareita ovat yleisimmin kehityskeskustelut, työilmapiirikyselyt, sairauspoissaolot ja tapaturmatilastot. Yksilöidympää tietoa hyvinvoinnista ja sen mittaamisesta saa erilaisilla teknologisilla mittareilla. Yleisimpiä näistä ovat erilaiset älykellot mutta muitakin teknologisia mittareita löytyy.

Hyvinvoinnin mittari tässä luvussa tarkoittavat mittareita, jotka antavat itselle tietoa hyvinvoinnista. Kyselyssäni yrittäjille tuli ilmi, että monella on käytössä hyvinvoinnin mittarina aktiivisuusranneke. Muitakin hyvinvoinnin mittareita löytyy markkinoilta. Näitä ovat mm. Oura-älysormus ja Firstbeat-mittaus. Suosittua ajan hallintaa ovat myös kalenterit, jotka lisäävät onnellisuutta.

Firstbeat mittaus on monitieteelliseen tutkimukseen perustuva analyysi. Se tuottaa tietoa stressistä, palautumisesta ja liikunnan vaikutuksista. Firstbeat-mittaus perustuu sykeväli

vaihtelun analysointiin, jolloin saadaan henkilökohtaista tietoa hyvinvoinnin kehittämiseksi. Mittaus tapahtuu muutaman päivän aikana ja silloin rintakehään kiinnitetään anturit, jotka mittaavat sykettä. Kohdehenkilö pitää myös päiväkirjaa omasta normaalista päivittäisestä tekemisestään. Anturit mittaavat myös unen laatua ja palautumista. Mittauksesta tulee kattava analyysi, mistä voidaan arvioida hyvinvoinnin ja palautumisen tasoa. Firstbeat on suomalainen teknologiayritys, jonka toiminta on fysiologian, matemaattisen mallintamisen ja käyttäytymisen ymmärtämisen alueella. (Firstbeat 2020.)

Oura-älysormus on myös suomalainen keksintö. Oura-älysormus on nimensä mukaisesti sormus, jota voi pitää päivittäin. Se mittaa yksilön suorituskykyä. Sormuksen toiminta perustuu sormivaltimosta sydämen sykkeen mittaamiseen. Erona rannemittareihin on se, että Oura mittaa sykettä jatkuvasti, kun rannemittareiden akku ei kestä jatkuvaa mitausta. Ouralla pystyy myös mittaamaan nukkuessa liikkeitä ja ruumiinlämpöä. Kaikki data yhdistyy älypuhelimien sovellukseen, joka antaa numerona hyvinvoinnin tasoa. Oura-sormus on saanut kritiikkiä unitutkijoilta, jotka ovat sitä mieltä, että unta voi tutkia vain aivojen kautta unilaboratoriossa. Oura mittaa pitkää aikasarjaa ja monelle käyttäjälle tämä on tärkeä ominaisuus, joka menee unen laboratorio oloissa mittaamisen edelle. (Toivonen 2019.)

Jo muutaman vuoden on ollut suosittua käyttää erilaisia hyvän mielen kalentereita niin työasioiden kuin arjen hallintaa. Bullet journal on kalenterin tekemistä itse omiin tarpeisiin. Siitä saa muokata juuri sellaisen kuin haluaa. Tämä ei ole varsinaisesti mikään mittari hyvinvoinnille mutta haluan mainita tämänkin koska bujo on myös kuin visuaalinen päiväkirja mihin voi kerätä omia suunnitelmia, almanakkamerkintöjä, haaveita ja erilaisia muistilistoja. Ajanhallinta tuottaa kuitenkin hyvinvointia, joten tämäkin voi olla yksinkertainen tapa pitää yllä hyvinvointia. Bullet journal sana viittaa siihen, että bujo on kuin lehti, joka jokainen luo itse. Usein nämä visuaaliset almanakat tuovat hyvää mieltä niin käyttäjälleen kuin kanssaihmisille, jotka työpalaverissa saattavat nähdä kollegan bullet journalin.

Säännölliset lääkärintarkastukset ovat erittäin hyvä keino mitata hyvinvointia ja terveyttä mutta erilaiset mittarit voivat toimia motivaationa paremman hyvinvoinnin tavoittelemisessa ja siksi niiden käyttöä ei kannata väheksyä. Tämä hyvinvointi kantaa myös työssä jaksamisessa. Halusin ottaa esille nämä mittarit hyvinvoinnin mittaamiseen, koska ne kertovat myös jotain 2020 luvun ajankuvasta.

### 6.3 Työn kuormitus

Työn kuormitus aiheuttaa työstressiä ja tekstini teoriaosuudessa toinkin esiin sitä, kuinka työssä stressi aiheuttaa terveysongelmia ja työssä suoriutumisen heikkenemistä ja sitä kautta taloudellista menetystä organisaatioille. Olisikin hyvä oppia tunnistamaan hyvän ja huonon stressin eroja, jolloin voi jo itse hyvissä ajoin huomata mihin suuntaan oma työhyvinvointi on menossa. Seuraavassa taulukossa on eritelty hyvän stressin (eustressi) ja huonon stressin (distressi) ominaisuuksia. Kaikkea stressiä ei koeta huonona, vaan monet kokevat hyvänä stressinä, kun työpaikalla on paljon tekemistä, kiirettä ja haasteellisia tehtäviä. (Järvinen 2017, 27.)

<b>Hyvä stressi</b>	<b>Huono stressi</b>
Elintoiminnot kiihtyvät	Elintoiminnot kiihtyvät
Vireystila kohoaa	Vireystila kohoaa
Kutkuttavaa ja kihelmöivää jännitystä	Huolestuttavaa ja ahdistavaa jännitystä
Aktiivista omien kykyjen koettelua	Pakotettua ja vastoin omia kykyjä
Omien rajojen testaamista	Omien rajojen ylittämistä
Hallinnan tunne säilyy	Hallinnan tunne menetetään
Elinvoima lisääntyy	Elinvoima kuluu

Kuvio 8. Hyvä ja huono stressi (Järvinen 2017, 27).

Hyvä stressi vaikuttaisi olevan motivaatiota parantava ja elinvoimaisuutta luova asia, joka saa henkilön kehittämään itseään ja kokeilemaan omia taitojaan uusissa asioissa. Vaarana on, että tämä positiivinen vireystila kääntyy negatiiviseksi. Stressi aiheuttaa elimistöön kiihtymistilan ja jos tämä jatkuu pitkään, niin hyvä stressi muuttuukin fyysisen ja psyykkisen kestävyuden huonoksi stressiksi. (Järvinen 2017, 28.) Jotta voimavaroja ei kuluisi turhaan huonoon stressiin kannattaa seurata edellä olevassa taulukossa olevia asioita itsessään.

Kyselyssäni 60 % vastaajista oli sitä mieltä, että työstä ei ole helppo irtautua vapaaajalla. Siksi onkin hyvä opetella tunnistamaan hyvä ja huono stressi. Näiden tasapainon löytäminen helpottaa myös vapaa-ajan viettoa. Luovan alan ihmisillä saattaa tämän tasapainon löytäminen olla hyväksi koska monesti vapaa-ajalla alitajuntakin tekee töitä. Uusia ideoita voi tulla vastaan vapaa-ajalla ja näin ajatukset saattavat siirtyä työasioihin. Kun tämän tiedostaa ja siirtää asian voimavaraksi voi saada omaa hyvinvointia tasapainoon.

## 6.4 Työn tuunaus

Työn tuunaus on työntekijöille mahdollisuus muokata itse työstä sellaista, että tuntee työn imua. Meille yksinyrittäjille se on mahdollisuus tehdä työstämme juuri sellaista kuin haluamme ja näin myös taata paras tulos omalle yritykselle.

Työn tuunaamista voi tehdä miettimällä oman työn voimavaroja ja niiden lisäämistä. Tällaisia keinoja voivat olla opetella uusia taitoja ja huolehtia omasta kehittymisestään. Itse voi myös vaikuttaa työn tekemiseen ja omien kykyjen hyödyntämiseen työtä tehdessä. Työstä kannattaa pyytää palautetta, ohjausta ja apua. Neuvoja ja inspiraatiota voi hakea eri tahoilta, siis muualtakin kuin omasta työyhteisöstä. (Hakanen 2011,86.) Yksinyrittäjä voi tässä voi pyytää tukea omilta verkostoiltaan, joita kannattaa juuri tässä hyödyntää. Muutkin yrittäjät voivat innostua vastavuoroisesti pyytämään apua, jolloin kaikki hyötyvät.

Työn tuunaamiseen liittyy myös työn vaatimusten lisääminen. Yksinyrittäjälle tämä on keino hyödyntää verkostoja. Kannattaa lähteä mukaan uusiin hankkeisiin ja omaksua uusia työrooleja ja työtehtäviä. Vaarana voi olla se, että työ muuttuu liian kuormittavaksi ja siksi kannattaa tunnistaa hyvä ja huono stressi. Ajatus on kuitenkin se, että Hyvinvoinnin ainoa määre ei ole se, että työtä vähennetään. On etsittävä tasapaino voimavarojen ja työn vaatimusten välille. (Hakanen 2011, 86.)

Työn tuunaaminen tarkoittaa myös sitä, että työhön suhtautuu myönteisesti ja pystyy lisäämään työhönsä myönteisiä osia. Parasta työn tuunaamisessa voi olla, kun pystyy jakamaan oman työn voimavaroja muille tekijöille, jotta heidänkin työnsä voimavarat lisääntyvät. Voidaan sanoa, että työn tuunaaminen nähdään työntekijästä itsestään lähtevänä toimintana mikä suuntaa tulevaisuuteen ja parantaa työntekijän ja työn välistä suhdetta. (Mäkikangas, Mauno & Feld 2017, 155.)

Työn tuunaamiseen löytyy hyvä opas tehtävineen työterveyslaitoksen sivulta. Tätä kannattaa hyödyntää oman työn tuunaamisen harjoittelussa. (Työterveyslaitos 2015.)

## 6.5 Luova prosessi

Kyselyssäni ei varsinaisesti kysytty luovasta prosessista, mutta koska vastaajat olivat luovan alan yrittäjiä, lisään vielä tietoa luovasta prosessista. Design-yrittäjän näkökulmasta on lohdullista, että luovat ideat ovat harvemmin mitään täysin uutta ja ennennäkemätöntä. Luovuudessa yhdistellään useimmin erilaisia jo ratkaistuja ideoita ja niistä saadaan kehitettyä vielä jotain uudempaa, hienompaa, idealtaan rikkaampaa. Luova prosessi voidaan jakaa viiteen vaiheeseen.

Ensimmäisenä on valmistelu. Valmisteluvaiheessa kerätään tietoa, kokeillaan erilaisia ideoita ja kyseenalaistetaan asioita. Tämä auttaa hahmottamaan ongelmaa mitä ollaan ratkaisemassa. Seuraavana seuraa turhautuminen. Ongelma ei ehkä ratkea hetkessä ja seuraan omien kykyjen epäileminen sekä turhautuminen. Kolmantena seuraa Hautomisvaihe. Idea saa jäädä odottamaan ja samalla alitajunta miettii ja hautoo asiaa. Neljäntenä seuraa oivallus. Ratkaisu saattaa löytyä yllättävästi. Tätä kutsutaan monesti luovuudeksi, vaikka oivallusta on edeltänyt monta vaihetta. Viidentenä tulee testausvaihe. Silloin voidaan päättää, onko idea kehityskelpoinen vai jääkö se toteuttamatta. Oivallus saa sisällön. (Sydänmaalakka 2017, 160.)

Luovan alan yrittäjien olisi hyvä tiedostaa nämä vaiheet luovassa prosessissa. Uskon, että lisää hyvinvointia, kun osaa välillä armahtaa itseään ja antaa luovalle prosessille aikaa.

## 7 Pohdinta

Suomessa työskentelee suuri joukko pieniä design-yrityksiä. Monet haluavat itseään kutsuttavan kädentaitoyrittäjinä tai käsityöläisinä. On ilo ja suuri ylpeys itsekkin kuulua tähän joukkoon. Yritykset ovat melko pieniä ja yhteisöllisyys ja verkostoituminen on hyvässä käynnissä. Varsinkin tänä keväänä 2020 on näiltä pieniltä yrityksiltä vaadittu venymistä ja yhteisen työhyvinvoinnin jakamista omissa verkostoissa. KOVID-19 koronavirus on testannut uudella tavalla pienten yritysten kestäkykyä, kun koko Suomi ja maailma on ollut suljetussa tilassa.

Oma kehitystyöni kysely suoritettiin pandemian aikana ja epäilin, miten saan vastauksia. Osa vastauksista e-lomakkeeseen tuli kesän puolella ja silloin tilanne oli Suomessa jonkin verran helpottunut ja pandemia ei mielestäni näkynyt vastauksissa.

Omien havaintojeni mukaan luovan alan pienyrittäjät pitivät hyvin yhtä kevään aikana. Verkostot olivat todella tärkeässä käytössä, kun kaikki tapahtumat peruttiin ja myymälät olivat kiinni. Eri verkostojen aktiiviset jäsenet alkoivat järjestää erilaisia verkkotapahtumia, jotka saivat kymmeniä tuhansia ihmisiä liikkeelle osallistumaan luovan alan verkkomessuihin kevään ja alkukesän aikaan.

E-kyselyssäni kysyin, miten huonosti menneen tapahtuman jälkeen palautuu. Näen, että KOVID-19 koronaviruksen kevään lamaantumisen jälkeen luovan alan pienyrittäjät ovat toimineet samanlailla kuin kyselyni vastauksissa. Katse pitää suunnata eteenpäin ja oppia huonosti menneestä tapahtumasta. Oli ilo huomata kevään 2020 aikana, että verkostot toimivat silloin kun niitä tarvitaan.

E-kyselyn tekeminen oli haastava tehtävä ja vaati osallistumista verkkokoulutukseen. Kyselyn tuloksia analysoidessa huomasin, että haastattelut olisivat olleet toinen hyvä tapa kerätä tietoa luovan alan pienyrittäjien työhyvinvoinnista. En tarvinnut välttämättä kaikkia perustietokysymysten vastauksia ja toisaalta olisin voinut kysyä enemmän työhyvinvoinnista. Mielestäni kyselyni oli kuitenkin onnistunut, koska työhyvinvointisuunnitelman puuttuminen tuli selkeästi esiin kyselyn tuloksissa. Johtopäätöksissä sain annettua kehitysehdotuksia työhyvinvointisuunnitelman rakentamiseen teorioiden pohjalta.

Tutkimusongelmassani halusin saada myös tietoa, miten vaatetus ja tekstiilialan pienyrittäjät pärjäävät muun luovan alan keskellä. Tähän en kuitenkaan löytänyt suoraa vastausta koska suuntasin kyselyn juuri vaatetus- ja tekstiili alan yrittäjille. Tästä voisi saada jatkotutkimuksen aiheen. Myös työhyvinvointisuunnitelman kokoaminen luovan alan yhteisöille valmiiksi verkosta saatavaksi tuotteeksi voisi olla jatkotutkimuksen arvoinen.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit ovat luotettavuus, siirrettävyys, riippuvuus, vahvistettavuus ja saturaatio eli kylläntyminen. (Kananen 2015,353). Luotettavuus tarkoittaa tutkimustulosten vastaavuutta tutkittavaan ilmiöön ja tutkinnan todellisuutta. Siirrettävyys tarkoittaa sitä, että laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään tutkimusta, ei yleistämään sitä. Riippuvuus laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa tutkimustulosten johta-

mista aineistosta oikein. Saturaatio eli kylläntyminen tarkoittaa sitä, että vastaukset alkavat toistaa itseään. Mielestäni luovan alan pienyrittäjän hyvinvoinnin kehittäminen-tutkimukseni on luotettava ja luotettavuuskriteerit täyttyvät.

Lopuksi voin todeta, että tätä työtä tehdessä oma työhyvinvointini luovan alan yrittäjänä on parantunut ja kaikki tutkimani tieto on apuna, jotta voin olla omassa työyhteisössäni positiivisempi ja aktiivinen jäsen. Toimeksiantajani uskon saavan hyötyä tästä työstä luovan alan yrittäjien työhyvinvoinnin ymmärtämiseen ja työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen omalle työyhteisöllemme.

## Lähteet

Ahvenniemi, Rita 2018. Mental management, käsikirja uuden työelämän kohtaamiseen. Seinäjoki: Kirjapaino Bookcover.

Airila Auli, Bergbom Barbara 2017. Verkostot pienyrittäjän tukena. Maisteri Kousan agentuuri ja editointi Oy.

Dufva Mikko, 2020. Megatrendit 2020. Vantaa: Erweko.

< <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/#megatrendit-2020> > (luettu 2.4.2020).

Haapala, Laura 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus OY

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Tampere 2011: Työterveyslaitos.

Harisalo, Risto 2011. Luovuuden teknologia. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Harju Lotta, Aminoff Merike, Pahkin Krista, Hakanen Jari 2015. Inspistä! Työn tuunaajan opas. Helsinki: Työterveyslaitos. (luettu 15.10.2020).

Helsilä Martti, Salojärvi Sari 2013. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Vantaa: Hansaprint Oy.

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko, Sajavaara Paula 2018. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Johanson Jan-Erik, Smedlund Anssi 2017. Verkostoanalyysi.

< [https://www.researchgate.net/publication/320453154\\_Verkostoanalyysi](https://www.researchgate.net/publication/320453154_Verkostoanalyysi) > (luettu 5.4.2020).

Jortikka, Anne 2015. Yksinyrittäjien työhyvinvointi. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori.

Järvinen, Pekka 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Turenki: Alma Talent.

Kainulainen, Anu 2014. ”Yrittäjillä pitäis olla luovuutta ja luovilla yrittäjyyttä”- Luovuus yrittäjyydessä. Pro-gradu tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

Kamensky, Mika 2015. Menestysken timantti. Alma Talent Oy. Sähköinen kirja.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Suomen yliopistopaino-Juvenes oy.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Suomen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Korkala, Siru 2012. Toimivan verkoston tunnuspiirteet. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. < <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/?s=Siru+Korkala> > (luettu 10.9.2020)

Manka Marja-Liisa, Manka Marjut 2018. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja, mistä virtaa? Helsinki: talentum.

Mannila, Elisa 2018. Virtaa yrittäjän työhön. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

Mäkikangas Anne, Mauno Saija, Feldt Taru 2017. Tykkää työstä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Möller Kristian, Rajala Arto, Svahn Senja 2004. Tulevaisuutena liiketoimintaverkot, johtaminen ja arvonaluonti. Helsinki: Teknologiatieto Teknova Oy.

Ojasalo Katri, Moilanen Teemu, Ritalahti Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro OY.

Posio Susanna, Yrttiaho Reetta 2020. Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi. Edita Smart Learning radio 10.3.2020. Spotify.

Pakarinen, Terttu 2020. TYÖ2030, työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. < <https://stm.fi/tyo2030> > (luettu 4.10.2020)

Rauhala Ilona, Leppänen Makke, Heikkilä Annamari 2013. Pääasia, organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sahimaa, Jaakko 2018. Itsensä johtaminen ja valmentaminen. Psykologiaa. <<https://psykologiaa.com/2018/05/08/itsensa-johtaminen-ja-valmentaminen/>> (luettu 10.8.2020).

Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Solovjew-Vartiovaara Anna, 2020. Megatrendit kalvosetti. Sitra. < <https://www.sitra.fi/artikkelit/megatrendit-2020-kalvosetti/> > (luettu 1.4.2020).

Suomen yrittäjät 2020. Yrittäjyys Suomessa. Yrittäjät internetsivusto. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyys-suomessa-316363> (luettu 4.3.2020).

Sutela Hanna, Pärnänen Anna, Keyriläinen Marianne 2019. Digiajan työelämä-työolotutkimuksen tuloksia 1977-1918. Helsinki: Tilastokeskus.

Sydänmaalakka, Pentti 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Turenki: Talentum Media Oy.

Tietohallinto 2020. E-lomakkeen taustaa.

Tuomi Jouni, Sarajärvi Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomo Alasoini, Pia Houni 2019. Work Up! Tulevaisuuden työ. ISSN 2342-7922 verkkojulkaisu: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018. Murroksesta uuteen kasvuun. Helsinki: Valtioneuvosto Työterveyslaitos 2020. Toimiva työyhteisö, työhyvinvointi. < <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> > (luettu 10.8.2020).

Työterveyslaitos internetsivusto 2020. Työkykyinen työntekijä, työn imu.

<[https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-  
imu/#:~:text=Ty%C3%B6n%20on%20ty%C3%B6h%C3%B6n%20liit-  
tyv%C3%A4%C3%A4%20innos-  
tusta%20ja%20iloa.&text=Ty%C3%B6n%20imu%20tarkoit-  
taa%20my%C3%B6nteist%C3%A4%20tunne,%3A%20tarmokkuus%2C%20omistautu-  
minen%20ja%20uppoutuminen](https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-<br/>imu/#:~:text=Ty%C3%B6n%20on%20ty%C3%B6h%C3%B6n%20liit-<br/>tyv%C3%A4%C3%A4%20innos-<br/>tusta%20ja%20iloa.&text=Ty%C3%B6n%20imu%20tarkoit-<br/>taa%20my%C3%B6nteist%C3%A4%20tunne,%3A%20tarmokkuus%2C%20omistautu-<br/>minen%20ja%20uppoutuminen)>(luettu 10.8.2020).

#### Kuvaluettelo

- Kuvio 1 Teoreettinen viitekehys. Itse tehty kuvio.
- Kuvio 2 Yritysmuotojen määrien taulukko. Itse tehty kuvio.
- Kuvio 3 Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto. Tilastokeskus.
- Kuvio 4 Verkostoituminen. Itse tehty kuvio.
- Kuvio 5 Taulukko työhyvinvoinnin kehittämisestä. Itse tehty kuvio.
- Kuvio 6 Yrittäjän kehittämiskohteet. Itse tehty kuvio.
- Kuvio 7 Yrittäjäyhteisön kehittämiskohteet. Itse tehty kuvio.
- Kuvio 8 Hyvä ja huono stressi (Järvinen 2017, 27).

## E-lomake

10/27/2020

E-lomake - Luovan alan pienyrittäjän työhyvinvointi

**Luovan alan pienyrittäjän työhyvinvointi**

Toimin Tampereella Tallipihan alueella yrittäjänä ja toimialani on tekstiili- ja vaatetusala. Opiskelen samalla vaatetusalan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (vestonomi, YAMK) Metropolia ammattikorkeakoulussa.

Opintoihin kuuluu työelämälähtöinen kehittämistyö opinnäytteenä. Oma kehittämistyöni ja opinnäytteeni kohdistuu pienyrittäjän työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen. Haluaisin saada tietoa millaisiin eri vekostoihin tai yhteisöihin luovan alan yrittäjät kuuluvat ja onko niillä vaikutusta työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen tavoitteena on löytää keinoja pienyrittäjän työhyvinvoinnin kehittämiseen. Koska oma alani on vaatetus ja tekstiiliala, keskityn löytämään tekstiili-, vaatetus-, nahka-, kenkä-, koru- ja asustealan pienyrittäjiä kyselyyni.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, yksittäiset vastaukset ja vastaajien nimet eivät tule näkyviin.

Kun olet vastannut kyselyyn voit laittaa vielä yhteystietosi sähköpostiini (vastasin kyselyyn maininnalla) mari.riihikoski@gmail.com, niin arvon yhteystietonsa jättäneiden kesken 50€ lahjakortin käytettäväksi Tampereen Tallipihan alueella!

Kiitos kun vastaat kyselyyni!

Mari Riihikoski  
mari.riihikoski@gmail.com

**Perustiedot**

## Ikä

- Minkä ikäinen olet
- 18-35 v.
  - 36-45 v.
  - 46-58 v.
  - yli 58 vuotta

## Yrittäjyysaika

- Kauanko olet ollut yrittäjänä
- Alle vuoden
  - 1-4 v.
  - 4-10 v.
  - Yli 10 vuotta

## Koulutuksesi

- Koulutus
- Peruskoulu
  - Lukio/ylioppilas
  - Ammatillinen koulu
  - Ammattikorkeakoulu
  - Ylempi ammattikorkeakoulu
  - Yliopisto

## Toimialasi

- Valitse yksi omaa toimialaasi parhaiten kuvaava vaihtoehto
- Tekstiili
  - Vaatetus
  - Nahka
  - Kenkä
  - Koru
  - Asusteet
  - Sisustus

## Yritysmuoto

- Mikä yritysmuoto yritykselläsi on
- Toiminimi yksinyrittäjä
  - Toiminimi, työllistän myös muita
  - Osakeyhtiö
  - Avoin yhtiö
  - Kommandiitti yhtiö

10/27/2020

E-lomake - Luovan alan pienyrittäjän työhyvinvointi

Muu

**Toiminta**

Missä pääasiallisesti myyt tuotteitasi?  Oma kivijalkaliike  
 Tapahtumat  
 Oma verkkokauppa  
 Tuotteet jälleenmyynnissä kivijalkakaupassa tai/ja verkkokaupassa

**Verkostoituminen**

**Verkostot**

Mikä on tärkein verkostosi?  Eri alojen yrittäjät  
 Yrittäjien yhdistykset  
 Saman alan yrittäjät  
 Luovan alan omat yhdistykset

**Järjestöt**

Kuulutko johonkin järjestöön, yhdistykseen tms. mistä saat tukea omaan yrittäjyyteesi?  Kyllä  
 En  
 Olen joskus kuulunut

Oletko käyttänyt verkostojasi seuraaviin tarkoituksiin? Valitse 1-3 vaihtoehtoa. ?

Yhteiset ostot  Yhteinen tapahtuma  
 Yhteinen työtila  Yhteinen messuosasto  
 Yhteinen myymälä  Alihankinnan käyttö

**Sosiaalinen media**

Onko sosiaalisen median verkostoista hyötyä liiketoimintaan?  Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

Mitä hyötyä olet saanut verkostoltasi? Kerro muutamain sanoin.

Mikä on mielestäsi huonointa/ärsyttävintä verkostoissa? Kerro muutamalla sanalla.

**Työhyvinvointi**

**Hyvinvoinnin mittaaminen**

Onko sinulla käytössä(tai ollut) apunasi joku seuraavista hyvinvoinnin mittareista  Firstbeat mittaus  
 Oura-älysoormus  
 aktiivisuusranneke  
 Personal trainer  
 joku muu

**Vapaa-aika**

Onko sinun helppo irtautua töistäsi vapaa-ajalla?  Kyllä  
 Ei

**Vapaa-aika**

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/26778/lomake.html>

10/27/2020

E-lomake - Luovan alan pienyrittäjän työhyvinvointi

Miten palaudut työn aiheuttamasta kuorimituksesta?  Hyvin  
 Huonosti  
 Vaihtelevasti

Osaaminen  
Oletko tyytyväinen ammatilliseen osaamiseesi luovalla alalla?  Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

Työn merkitys  
Tunnetko, että työsi on merkityksellistä?  Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

Johtaminen verkostoissa  
Haluaisitko, että verkostossa mihin kuulut, olisi joku joka johtaa verkoston toimintaa?  Kyllä  
 Ei  
 Verkostossani on jo asia kunnossa  
 En osaa sanoa

Jos käyt erilaisissa tapahtumissa myymässä tuotteitasi niin miten suhtaudut jos tapahtumamyynä on ollut huono? Kuinka tsemppaat itsesi seuraavaan tapahtumaan? Kerro muutamalla sanalla.

Työhyvinvointi  
Onko sinun yritykselläsi tehty työhyvinvointisuunnitelma?  Kyllä  
 Ei

Jos sinulla on työhyvinvointisuunnitelma, voit kertoa muutamalla sanalla siitä halutessasi

**Lopuksi jos haluat laittaa terveisiä kyselyn tekijälle**

Muita terveisiä kyselyn tekijälle

**Tietojen lähetys**

Tallenna

Kiitos kun vastasit!

T. Mari Riihikoski