



Anni Tilli

Kevytyrittäjäyys ja työhön sitoutuminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2023

Tiivistelmä

| | |
|-------------------------|---|
| Tekijä: | Anni Tilli |
| Otsikko: | Kevytyrittäjäyys ja työhön sitoutuminen |
| Sivumäärä: | 50 sivua + 2 liitettä |
| Aika: | Huhtikuu 2023 |
| Tutkinto: | Tradenomi |
| Tutkinto-ohjelma: | Liiketalous |
| Suuntautumisvaihtoehto: | Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen |
| Ohjaaja: | Lehtori Jukka Mattila |

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, mikä sitouttaa kevytyrittäjiä työhönsä. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös selkeyttää kevytyrittäjäyden käsitettä. Opinnäytetyössä selvitettiin, mikä sitouttaa kevytyrittäjät työhön sekä mihin toimeksiantajalle työskentelevät ovat tyytyväisiä ja mitä asioita voisi toiminnassa kehittää.

Tutkimuksen toimeksiantaja on kotipalveluyritys, joka on suuntautunut auttamaan senioreita ja heidän läheisiään. Yritys ei halua esiintyä opinnäytetyössä nimellään. Yritys työllistää kevytyrittäjiä tekemällä toimeksiantosopimuksen heidän kanssaan.

Opinnäytetyö on kvantitatiivinen kyselytutkimus, jossa selvitettiin kevytyrittäjien sitoutumista työhönsä. Työssä käytetty teoreettinen viitekehys on kevytyrittäjäyden, työhön sitoutuneisuuden, työn imun ja työhyvinvoinnin muodostama kokonaisuus. Opinnäytetyön aineisto koottiin kevytyrittäjille suunnatulla strukturoidulla kyselyllä. Tuloksissa analysoitiin vastausten suoria jakaumia sekä ristiintaulukoita. Kyselyn lopussa oli avoin kysymys, johon vastaajat pystyivät täydentämään vastauksiaan.

Opinnäytetyön tuloksissa korostui tyytyväisyys työn joustavuuteen ja mahdollisuuden auttaa senioreita heidän arjessaan. Tämä oli yhteydessä työhyvinvointiin ja sitoutumiseen. Tulokset myös viittaavat työntekijöiden omien arvojen ja itselle tärkeäksi tuntevan työn tukemisen lisäävän sitoutumista.

Opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella voidaan suositella, että toimeksiantaja panostaa työhön perehdyttämiseen. Tulosten perusteella kattava työhön perehdyttäminen lisää työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista.

Avainsanat: Kevytyrittäjäyys, Työhön sitoutuminen, Työhyvinvointi, Työn imu

Abstract

Author: Anni Tilli
Title: Light entrepreneurship and work commitment capitalization
Number of Pages: 50 pages + 2 appendices
Date: April 2023
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor: Jukka Mattila, Senior Lecturer

The purpose of this study was to examine what commits light entrepreneurs to a workplace. Another goal of this thesis was to clarify what light entrepreneurship is. This thesis also examined the features that light entrepreneurs are content with in the company that they work under and the issues that the company could improve on.

This thesis was commissioned by a home help service that specializes in helping seniors and their loved ones. The company does not want to be mentioned by name in this thesis. The company employs light entrepreneurs by entering into a commission agreement with them.

This bachelor's thesis is a quantitative questionnaire study about the work commitment of light entrepreneurs. The study is based on theory regarding light entrepreneurship, work commitment, work engagement and work well-being. The data was gathered with structured questionnaire that was directed to light entrepreneurs. The questionnaire data was analyzed using frequency distribution and cross tabulation. At the end of the questionnaire there was an open question that gave the responder a chance to clarify their answers.

The outcome of this thesis revealed that the light entrepreneurs in this study are satisfied with work flexibility and the possibility to help seniors in their everyday life. This was connected to work well-being and work commitment. The outcome indicates that workers that get to put their values into practice and do work that they feel is important are more committed.

The author of this thesis recommends the client to invest in orientation. Based on the result comprehensive orientation with the work increases job satisfaction and job commitment.

Keywords: Light entrepreneurship, Work commitment, Work well-being, Work engagement

Sisälllys

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Kevytyrittäjyys työmuotona | 2 |
| 2.1 | Kevytyrittäjyys | 2 |
| 2.2 | Kevytyrittäjyyden paikka työmarkkinoilla | 3 |
| 2.3 | Kevytyrittäjyys tänään ja tulevaisuudessa | 5 |
| 3 | Työhön sitoutuminen | 6 |
| 3.1 | Tarvitsemme sitoutuneita työntekijöitä | 6 |
| 3.2 | Työn merkityksellisyys | 7 |
| 3.3 | Yhteisöllisyys | 9 |
| 3.4 | Palkka | 11 |
| 4 | Toimeksiantajan esittely | 12 |
| 5 | Tavoite ja tutkimuskysymykset | 13 |
| 5.1 | Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset | 14 |
| 5.2 | Kyselytutkimus | 15 |
| 5.3 | Aineiston kerääminen | 16 |
| 5.4 | Aineiston analysointi | 17 |
| 6 | Tulokset | 17 |
| 6.1 | Taustamuuttajat | 17 |
| 6.2 | Tyytyväisyys omaan työhön | 19 |
| 6.3 | Tyytyväisyys työn tarjoajaan | 20 |
| 6.4 | Työhön sitoutuminen | 27 |
| 7 | Yhteenveto ja johtopäätökset | 31 |
| 7.1 | Työn perehdytys, tuki ja palaute | 31 |
| 7.2 | Työtyytyväisyys | 32 |
| 7.3 | Työhön sitoutuminen | 33 |
| 7.4 | Johtopäätökset | 34 |
| 8 | Pohdinta ja arviointi | 35 |
| | Lähteet | 37 |

Liitteet

Liite 1: Kevytyrittäjille suunnattu kysely

Liite 2: Saatekirje

1 Johdanto

Tarkastelen tässä opinnäytetyössä sitä, miten työntekijät ovat sitoutuneet työhönsä työskennellessään kevytyrittäjänä. Pohdin kevytyrittäjyyttä työmuotona ja kevytyrittäjyyteen sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyössä pyrin myös selkeyttämään kevytyrittäjänä työskentelyä toimeksiantosopimuksella.

Opintojen aikana päädyin työskentelemään toimeksiantosopimuksella kevytyrittäjänä. Kevytyrittäjyys oli työmuotona minulle uusi. Kävin työhaastattelussa ja minut valittiin tehtävään. Sain haastattelun aikana kuulla, että yrityksessä työskentelen toimeksiantosopimuksella kevytyrittäjänä. Tämä oli minulle yllätys, jonka seurauksena olin uuden edessä toimiessani kevytyrittäjänä. On mahdollista, että moni muu on minun laillani päätenyt kevytyrittäjäksi vahingossa. Mielestäni pitäisi olla enemmän tietoa kevytyrittäjyydestä ja selkeyttää työmuotoa.

Minua on aina kiinnostanut työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen. Oletukseni on, että työhön sitoutuneet voivat paremmin töissä, eivät halua vaihtaa työpaikkaa ja ajattelevat positiivisesti työstään. Kevytyrittäjien työhön sitoutumisesta ei löytynyt paljoa tietoa. Halusin selvittää, mitkä tekijät sitouttavat kevytyrittäjät työhönsä. Oletan, että opinnäytetyön toimeksiantajalle työskentelevät kevytyrittäjät ovat enemmän sitoutuneita toimeksiantajan kautta saatuihin asiakkaisiin kuin toimeksiantajaan. Opinnäytetyön toimeksiantajalle työskentelevät kevytyrittäjät ovat aktiivisesti yhteydessä asiakkaisiin ja viettävät heidän kanssaan tasaisin väliajoin aikaa yhdessä. He saattavat olla yhteydessä toimeksiantajaan vain, jos tapahtuu jotain normaalista poikkeavaa.

Opinnäytetyön aineistokeruu suoritettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyselyn tavoitteena oli selvittää kevytyrittäjien sitoutumista työhönsä. Tämän lisäksi selvitin, mihin toimeksiantajalle työskentelevät kevytyrittäjät ovat tyytyväisiä ja mitä asioita yritys voisi toiminnassaan kehittää.

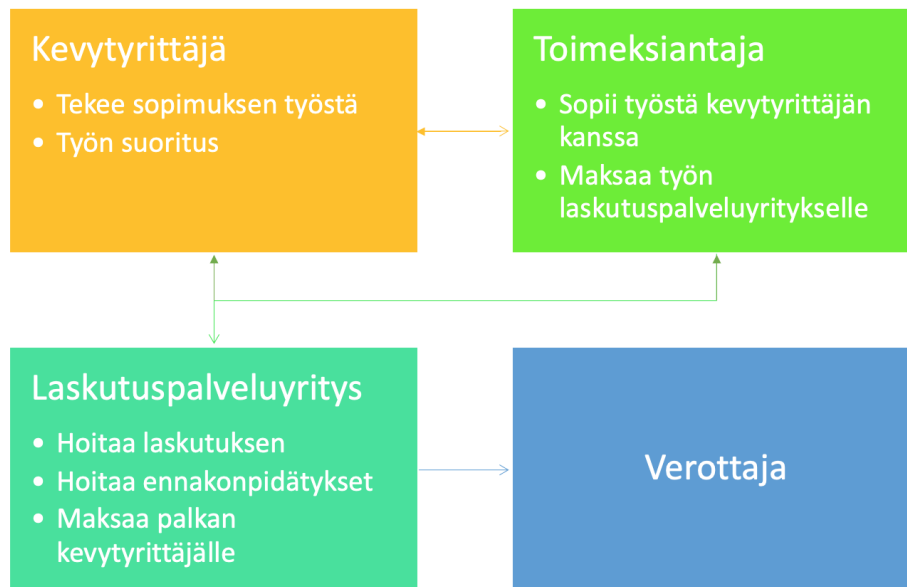
2 Kevytyrittäjäyys työmuotona

2.1 Kevytyrittäjäyys

Kevytyrittäjäyttä ei tunnisteta lainsäädännössä yhtenä työnteon muotona, minkä vuoksi kevytyrittäjäyden määrittäminen on vielä tulkitsemiskysymys (Rope 2020, 42). Kevytyrittäjä-termiä voi käyttää monella tapaa. Sitä voi käyttää esimerkiksi trenditerminä muun työn ohella tehtävästä vähäisestä yrittäjätoiminnasta. Termiä käytetään usein myös, kun viitataan itsensä työllistämiseen ja laskutuspalvelun käyttöön.

Kevytyrittäjäydestä löytyy paljon palkkatyön ja yrittäjäyden piirteitä. Työ- ja sosiaalivakuutuslainsäädännössä kevytyrittäjä on yrittäjä, mutta verotuksellisesti kevytyrittäjät lasketaan palkansaajaksi (Rope 2020, 42). Kevytyrittäjällä on vapaus valita toimeksiantaja ja vaikuttaa omaan aikatauluunsa. Yrittäjän tapaisesti, kevytyrittäjällä ei ole lakisääteisiä lomapäiviä tai työntekijän lakisääteistä turvaa. Yrittäjästä poiketen kevytyrittäjän ei tarvitse huolehtia kirjanpidosta ja verotuksesta, koska laskutuspalveluyhtiö hoitaa nämä asiat kevytyrittäjän puolesta. Kevytyrittäjät maksavat palkastaan ennakonpidätystä samalla ennakonpidätysprosentilla kuin muista ansiotuloistaan. (Ukko.fi 2023.)

Raijas (2021) määrittää kevytyrittäjäyden tavaksi työllistää itsensä ja laskuttaa laskutuspalvelun kautta työnsä. Laskutuspalveluiden avulla kevytyrittäjän ei tarvitse ottaa vastuuta taloudesta ja kirjanpidon oikeellisuudesta. Kevytyrittäjien ei siis tarvitse osata yrittäjäyden perusteita pystyäkseen työllistämään itseään. Laskutuspalvelua käytetään usein silloin, kun toiminta on pienimuotoista.



Kuvio 1. Kevytyrittäjyyden toimintajärjestelmä hyödyntäen laskutuspalveluyhtiötä (mukaillen Rope 2020).

Rope (2020) on määritellyt kevytyrittäjyyden kolme tärkeintä toimijaa: kevytyrittäjä, laskutuspalveluyhtiö ja loppuasiakas eli toimeksiantaja. Kevytyrittäjä on ydinasemassa ja kaiken toiminnan alkuunpanija. Kevytyrittäjä ja loppuasiakas sopivat työhön vaikuttavista asioista, kuten hinnasta ja aikataulusta. Heidän välilleen luodaan usein toimeksiantosopimus. Laskutuspalveluyhtiöllä ei ole mitään tekemistä työn toteuttamisen kanssa. Laskutuspalveluyhtiö tarjoaa järjestelmän, jonka avulla kevytyrittäjyyden rahaliikennettä voi hoitaa. Laskutuspalvelu mahdollistaa työstä laskuttamisen kevytyrittäjän ja loppuasiakkaan välillä. Maksut ohjataan laskutuspalveluyhtiön tilille ja se hoitaa kevytyrittäjän puolesta keskeiset maksut muun muassa verottajalle. Loppuasiakas on kevytyrittäjän toimeksiantaja. Kevytyrittäjä osoittaa laskut loppuasiakkaalle laskutuspalveluyhtiön järjestelmän kautta. (Rope 2020, 44, 45.)

2.2 Kevytyrittäjyyden paikka työmarkkinoilla

Työmaailma on muuttunut 2000-luvulla. Kokoaikaisen työn rinnalle on tullut aikaisempaa enemmän määräaikaista ja osa-aikaista työmuotoja. Perinteisellä palkkamallilla tehty työura on nykyään harvinaisempaa, koska kokoaikaista työ-

paikkoja ei riitä kaikille halukkaille. Yritysten halukkuus palkata työntekijöitä heikentyy jatkuvasti. Markkinoille on tullut houkuttelevia vaihtoehtoja saada työntekijöitä muun muassa vuokratyöfirmojen tai muiden ostopalveluiden kautta. Toimeksiantosuhteisten työntekomallien myötä työnantaja välttyy työsuhteen sivukulusta ja työnantajavelvoitteista. Liiketoiminnan riskejä ja kausivaihteluja on pystytty siirtämään yksittäisen työntekijän vastuulle. (Rope 2020, 17–19.)

Myös työntekijöiden työhön suhtautuminen on muuttunut viime aikoina. Työltä vaaditaan muutakin kuin elannon saamista. Työttömyyttä siedetään mieluummin kuin tehdään itselle sopimatonta työtä. Työntekijöillä on monia vaihtoehtoja saada elanto yhdistelemällä eri tulonlähteitä. Myös lainsäädäntö kannustaa työntekoon tarjoamalla mahdollisuuden saada työttömyysturvaa kevytyrittäjyydestä huolimatta. (Rope 2020, 19–21.)

ETLAn eli Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimuksen “Onko uusyrittäjyyden luonne muuttunut?” mukaan vuonna 2015 aloittaneista yrittäjistä yksi kolmasosa oli pakkoyrittäjiä. Pakkoyrittäjä määritellään henkilöksi, joka ei löydä töitä avoimilta työmarkkinoilta ja joutuu niin sanotusti pakon edessä työllistämään itsensä. Tähän kategoriaan kuuluu myös jotkut freelancerit. Työmahdollisuuksien määrään saattaa vaikuttaa muun muassa haastavat työmarkkinat tai ikärasismi. Kevytyrittäjyys tarjoaa mahdollisuuden tehdä työtä samalla, kun etsii pysyvää työpaikkaa. (Rope 2020, 22.)

Kevytyrittäjyys on loistava ratkaisu, jos haluaa kokeilla yrittäjyyttä ilman suurempaa riskiä. Kevytyrittäjäksi voi ryhtyä matalalla kynnyksellä. Monet laskutuspalvelut tarjoavat ilmaisen rekisteröitymisen ja avun kevytyrittäjäksi aloittamisessa. Kevytyrittäjyys mahdollistaa pienimuotoisen yrittäjyyden kokeilemisen. Jos liiketoiminta kasvaa, voi yrittäjä hankkia Y-tunnuksen ja siirtyä täysipäiväiseksi yrittäjäksi. Kevytyrittäjyyden ansiosta yrittäjällä on mahdollisuus laskeutua pehmeästi yrittäjyyteen. (Raijas 2021.)

2.3 Kevytyrittäjäyys tänään ja tulevaisuudessa

Vuonna 2020 kevytyrittäjiä oli noin 44 300 henkilöä, joista valtaosalla oli samanaikaisesti jokin muu palkkatyö. Toimintamuoto tarjoaa mahdollisuuden lisätienestiin tai itsensä toteuttamiseen hankkimalla sivutoimisen tulonlähteen. Kevytyrittäjien määrä kasvoi 2019–2020 noin kymmenen prosenttia. Lähes puolet kevytyrittäjistä toimii Uudellamaalla. Satunnaisessa työssä, kuten keikkatyössä, kevytyrittäjäyys on toimiva keino työn organisointiin. (Raijas 2021.)

Kevytyrittäjien määrä on jatkuvassa kasvussa. Ennustusten mukaan samanaikainen työskentely yrittäjä- ja palkansaajatyössä yleistyy. Vuonna 2020 arvioitiin, että jopa 69 prosenttia suomalaisista yksinyrittäjistä tekee jotain muuta palkkatyötä yrittämisen ohella. (Sekki, Härkönen 2020, 9.) Kevytyrittäjistä noin neljäsosa on opiskelijoita ja viisi prosenttia on eläkeläisiä (Raijas 2021). Mahdollisesti tulevaisuudessa osa-aikaisen työn sijaan suositaan toimeksiantosopimuksella työskentelyä. Kevytyrittäjällä on usein enemmän vapauksia vaikuttaa omaan aikatauluun, mikä helpottaa aikataulun suunnittelua esimerkiksi opintojen ohella.

Vesa Niskanen suhtautuu kevytyrittäjäyteen kriittisesti. ELY yrityskehittämisyksikön päällikkö on tarkastellut kevytyrittäjäyden ilmiötä. Niskasen mukaan kevytyrittäjäyys ei kuvasta yritysmuotoista työskentelyä, se on tapa tehdä palkkatyötä. Työmuodon lisääntymistä on tukenut työnantajien halu vähentää kuluja ja nuorten aikuisten suhtautuminen työhön. Yhteen työpaikkaan sitoutuminen on vähentynyt. Niskasen mukaan kevytyrittäjäydessä on haluttu yhdistää työnteon ja yrittäjäyden hyvät puolet, mutta siinä ei olla onnistuttu, koska kevytyrittäjäyttä ei ole määritelty riittävän tarkasti. Tämänhetkisen määrittelyn mukaan kevytyrittäjät ovat haavoittuvassa asemassa suhteessa työnantajaansa. Heillä ei ole työntekijän lainsäädännöllistä turvaa tai yrittäjän asemaa. He ovat väliinputoajan asemassa, mihin tarvittaisiin lainsäädännössä oma työnteon ryhmä. (Rope 2020, 146, 147.)

3 Työhön sitoutuminen

3.1 Tarvitsemme sitoutuneita työntekijöitä

Aineettoman pääoman ajatellaan olevan yrityksen yksi suurimmista arvon tuottajista. Aineetonta pääomaa ovat esimerkiksi yrityksen työntekijät, tietopääoma ja organisaation toimintatavat. Aineellista eli fyysistä pääomaa ovat yrityksen tilat, kalusteet ja tietotekniset laitteet. Yrityksen tuloksellisuus on menossa suuntaan, jossa aineellisen pääoman tehokas käyttö tuottaa noin 10–50 prosenttia yrityksen arvosta, kun taas tehokkaasti käytetty aineeton pääoma tuottaa 50–90 prosenttia organisaation arvosta. (Manka & Manka 2016, 29.)

Monet tutkimukset kerta toisensa jälkeen havainnollistavat, miten aineeton pääoma on yhteydessä yrityksen menestykseen. Samaan aikaan työntekijöiden ylikuormittuminen yleistyy ja henkilöstön vaihtuvuus on kasvussa. Mankan ja Mankan (2016, 29) mukaan aineetonta pääomaa on vaikea tunnistaa, mikä haastaa yritykset kiinnittämään huomiota henkilöstön asenteisiin ja organisaatiokulttuuriin.

Työhyvinvointipääoma kuvaa organisaation tasoa siitä, miten se voi hyödyntää inhimillisiä resursseja. Ennaltaehkäisevällä toiminnalla voi parhaiten vaikuttaa työhyvinvointipääoman laatuun. Työhyvinvointipääoma on myös strateginen resurssi, jolla voidaan vaikuttaa pitkällä tähtäimellä kilpailukykyyn. (Manka & Manka 2016, 30.)

Työntekijöiden sitoutuminen parantaa työn tuloksellisuutta. Työhön sitoutumisella on huomattu olevan positiivinen yhteys asiakastyön laatuun, yrityksen taloudelliseen menestykseen ja innovatiivisuuteen työssä. Sitoutuminen korreloi korkeamman tuottavuuden ja laadukkaamman asiakaspalvelun kanssa. Selvitysten mukaan korkeasti sitoutuneet työntekijät tuottavat 89 prosenttia parempaa asiakastyytyväisyyttä ja nelinkertaista tuottavuutta kuin ei-sitoutuneet työntekijät. (Piha 2017, 65.)

Sitoutuneiden työntekijöiden työhyvinvointi on korkeampi ja he ajattelevat positiivisemmin organisaatiosta, missä työskentelevät. Työhön sitoutuminen myös

vähentää syrjäytymistä ja pidentää työuria. Parhaassa tilanteessa työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen vahvistavat toisiaan. Näin ollen työhyvinvointiin investoinnin voidaan nähdä olevan hyvä sijoitus sekä liike- että kansantaloudellisesti. (Manka & Manka 2016, 32.)

Työhön sitoutumisessa voi myös olla huonoja puolia. Liiallinen työpaikkaan sitoutuminen voi aiheuttaa työntekijän uupumusta ja ylikuormittumista. Viime aikoina yleistyneet pätkätyösuhteet ja asiantuntijatehtävät eivät kannusta työhön sitoutumiseen. Filosofian tohtori, työelämäutkija Anu Järvensivu Jyväskylän yliopistosta korostaa, että työpaikkaan sitoutumisen sijaan kannattaisi sitoutua omiin arvoihin. Sitoutumisella on tutkitusti kytköksiä työhyvinvointiin. Järvensivu kyseenalaistaa käsityksen, miksi työntekijän tulisi olla sitoutunut työhön. Järvensivu pohtii, voisiko työhyvinvointia parantaa sitoutumalla omiin arvoihin ja tekemällä itselleen tärkeältä tuntuva työtä. (Komonen 2022.)

3.2 Työn merkityksellisyys

Organisaatiossa kilpailukyvyn säilyttämistä tukee työyhteisön muutospositiivisuus, jota tukee työntekijöiden työn imu ja kokemus työn merkityksellisyydestä (Manka & Manka, 2016, 30). Työn imu tarkoittaa positiivista motivaatio- ja tunnetilaa työssä. Työn imua kokeva henkilö lähtee usein hyvällä mielellä töihin, koska hän kokee työn mielekkäänä kokemuksena. Tämä ei tarkoita, että työntöön tulisi olla kivaa jokainen päivä. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa selvisi, että noin kaksi kolmasosaa suomalaisista kokee työn imua vähintään kerran viikossa (Työterveyslaitos). "Työ ja terveys Suomessa" -tutkimuksen mukaan palansaajista 40 prosenttia kokee työn imua päivittäin (Manka & Manka 2016, 23).

Työn imu kuuluu positiivisen psykologian tutkimussuuntaan. Positiivinen psykologia on saanut alkunsa ajatuksesta, että ihmistä on hyvä tarkastella muustakin kuin negatiivisesta lähtökohdasta. Haluttiin uusi näkökulma mielensairauksien ja ihmisen puutteiden rinnalle. Positiivinen psykologia määritellään tieteellisyyteen

perustuvaksi näkökulmaksi, jossa tarkastellaan sitä, "mikä tekee elämästä elämisen arvoista". Työn imussa tiedostettiin tarve ymmärtää ihmisen ja työpaikan välillä olevat hyvät seikat ja miten niitä voisi vielä parantaa. (Hakanen 2011, 11.)

Työn imua selvennetään kolmella hyvinvoinnin ulottuvuudella: tarmokkuus, onnistuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella kuvataan energisyyttä ja sinnikkyyttä työnteossa. Työntekijä haluaa panostaa työhönsä mahdollisimman hyvin, eikä lannistu vastoinkäymisistä. Onnistuminen inspiroi ja voimauttaa työntekijää. Hän kokee työn merkitykselliseksi ja haluaa jatkaa itsensä haastamista, koska kokee ylpeyttä työstään. Uppoutuminen tunnetaan myös flow-tilana. Se kuvaa syvää keskittymistä nautinnolliseen tehtävään. Tällöin työntekijältä saattaa kadota ajantaju työtä tehdessä. (Hakanen 2011, 38, 39.)

Työn imu hyödyttää kaikkia. Se vaikuttaa positiivisesti työntekijän mielenterveyteen, fyysiseen terveyteen ja edistää työssä suoriutumista. Näiden seikkojen avulla yritys hyötyy työntekijästä enemmän taloudellisesti. Työn imua kokevat myös sitoutuvat työhön, ovat oma-aloitteellisia, auttavat työkaveria ja tartuttavat muihin työn imua. On myös huomattu, että työn imua kokevat ovat kaikkiaan onnellisempia kuin muut työntekijät. (Hakanen 2011, 39, 40.)

Työn imua voi lisätä keskittymällä eri voimavaroihin, jotka edistävät työntekijän intoa työntekoon. Työtehtävien tulisi olla tarpeeksi työssä kehittäviä ja palkitsevia. Työntekijä haluaa tulla kuulluksi. Hän arvostaa enemmän yritystä, missä on vaikutusmahdollisuuksia, varmuutta työstä ja joustavuutta työajoista. (Hakanen 2011, 82.)

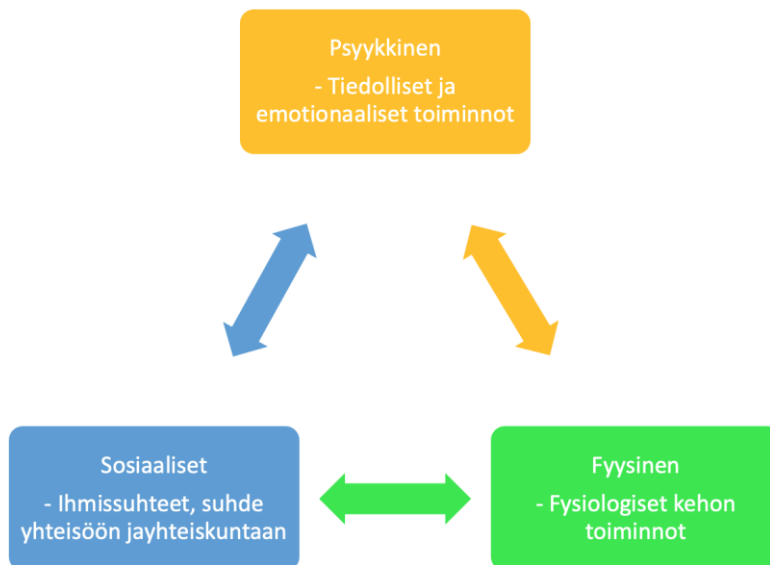
Työntekijät haluavat tehdä töitä yritykselle, missä he voivat olla oma itsensä ja erilaiset näkökulmat otetaan huomioon. He haluavat mahdollisuuden kasvaa työntekijänä ja kehittää omaa osaamistaan. Ihmiset haluavat merkityksellisen työn ja työpaikan, josta voi olla ylpeä. Pelkästään raha ei riitä sitouttamaan työpaikkaan. Työntekijät haluavat tietää hyvät ja huonot asiat, mitä organisaatiossa tapahtuu. Työhön sitouttaa tieto, että työn olemassaololla on tarkoitus. (Piha 2017, 14.)

Millward Brown Optimor ja Jim Stengel kokosivat Stengel 50 -nimisen listan brändeistä, jotka onnistuivat luomaan syvän yhteyden asiakkaisiinsa ja saavuttamaan isoimman taloudellisen kasvun aikavälillä 2001–2011. Optimor ja Stengel saivat aineiston analyysiin avustusta professori Sanjay Soodilta sekä UCLA:n MBA-opiskelijoilta. Tutkiessaan Stengel 50 -yrityksiä he huomasivat kaikkein menestyksekkäimpien yritysten sitouttavan toimintansa johonkin elämän parantamisen ideaaliin. Tutkimuksen olemassaolon tarkoitus jaoteltiin viiteen arvoon: ilon synnyttämiseen, ihmisten välisen yhteyden mahdollistamiseen, tutkimishalun inspiroimiseen, ylpeyden herättämiseen ja yhteiskunnan vaikuttamiseen. Yrityksen olemassaolon tarkoitus puhuttelee niin työntekijöitä, kuin asiakkaita. (Piha 2017, 14, 15.)

3.3 Yhteisöllisyys

Työyhteisö on tärkeä työn imun lähde. Esihenkilön ja työyhteisön tuki edistävät työhyvinvointia. Parhaassa tapauksessa yhteinen työn imu ruokkii itseään ja luo hyvän työyhteisön, missä kaikki huolehtivat hyvästä työilmapiiristä. (Hakanen 2011, 49, 50.)

Piha (2017) korostaa, miten tiimit ja ihmisten välinen riippuvuus vaikuttaa merkitykselliseen sitoutuvuuteen. Työyhteisöllä tulee olla ilmapiiri, missä konfliktit ovat sallittuja. Tällä tarkoitetaan työyhteisön avointa ilmapiiriä, jossa uskalletaan tuoda esiin uusia näkemyksiä, vaikka ne eivät aina ole ryhmän näkemysten mukaisia. Kun työntekijät tuntevat kuuluvansa joukkoon ja näkevät yrityksen tavoitteet yhteisinä, luodaan avointa työilmapiiriä. Kun työilmapiiri on avoin ja työntekijät tuntevat pystyvänsä vaikuttamaan asioihin, syntyy sitoutumista. (Piha 2017, 44.)



Kuvio 2. Psykofyysissosiaalinen kokonaisuus (Yliruokanen 2022).

Ihminen on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus (kuvio 2), niin vapaa-ajalla kuin työelämässäkin. Ihmisen pitää pystyä tyydyttämään psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tarpeensa, jotta kokonaisvaltainen hyvinvointi on mahdollista. Pandemian aikana pystyimme lähinnä keskittymään vain fyysiseen terveyteen, kun eristäytyminen oli tarpeellista. Sosiaalisia tarpeita pystyttiin tyydyttämään osittain esimerkiksi vapaa-ajalla ylläpitämällä sosiaalisia suhteita. Koronan myötä nähtiin nousua psyykkisessä pahoinvoinnissa, kun monien mielenterveys kärsi eristäytymisen aiheuttamista haasteista. Ihmistä ei ole tarkoitettu elämään pitkiä aikoja eristyksessä. Vain yhdestä hyvinvoinnin osakokonaisuudesta huolehtiminen ei riitä, vaan jokaisen pitää huolehtia kokonaisuudesta. Tämä pätee yhtä lailla työelämässä, kuin vapaa-ajalla. Mielenterveys, fyysinen terveys ja sosiaaliset suhteet vaikuttavat kokonaisvaltaisesti ihmisen hyvinvointiin. (Yliruokanen 2022.)

Oman kokemuksen mukaan yhteisöllisyydellä on merkitys työssä viihtyvyyteen. Vietämme suurimman osan päivästä töissä. Useimmiten näemme samoja kollegoita päivittäin. Pystymme työkavereiden kanssa samaistumaan tilanteisiin, joita tapahtuu työpaikalla. Saamme työkavereilta tukea haastavissa tilanteissa ja jaettua iloa onnistumisissa.

Työntekijöiden työlle asettamat odotukset ovat kasvaneet. Työntekijät haluavat, että töissä on mukava olla. Nuoremmilla työntekijöillä raja työajan ja vapaa-ajan välillä sumenee teknologian myötä. He haluavat työpaikan, mistä innostua. Esihenkilöllä on väliä. Esihenkilö vaikuttaa, miten työntekijät kuormittuvat tai saavat voimaa työstä. Sen vuoksi hyvää esihenkilöä arvostetaan enemmän kuin työssä etenemistä tai korkeaa palkkaa. Esihenkilö vaikuttaa työssä viihtymiseen. Esihenkilöä enemmän työssä arvostetaan kivoja työkavereita ja mielenkiintoisia työtehtäviä. (Alasoini 2010, 25, 26.)

Monessa organisaatiossa yhteisöllisyys on vähentymässä ja työyhteisö on kasvussa. Työntekijät saattavat työskennellä etänä tai työryhmät vaihtuvat tasaisin aikavälein. Näissä tilanteissa on haastavaa rakentaa yhteisöllisyyttä. Toimiva yhteisöllisyys on koko työyhteisön vastuulla, mutta esihenkilön tavalla käsitellä työyhteisöllisyyttä on vaikutus. Ihmisellä on tarve kuulua ryhmään ja esihenkilö voi vahvistaa yhteisöllisyyttä muun muassa luomalla työssä yhteisiä tavoitteita. Esihenkilö voi kannustaa avoimeen keskusteluun työpaikalla ja näyttää esimerkkiä, miten luoda yhteisöllisyyttä. Pienilläkin teoilla, kuten toivottamalla ”hyvää huomenta”, on väliä työilmapiiriin. (Työterveyslaitos 2019.)

3.4 Palkka

Palkka ei ole työhyvinvoinnissa tai työhön sitoutumisessa korkeimpien tekijöiden listassa. Princeton Universityn vuonna 2010 tekemän tutkimuksen mukaan korkeammat tulot lisäävät onnellisuutta 75 000 dollarin vuosituloon asti. Korkeimmissa tuloluokissa palkka ei ole vahva tekijä työhön sitoutumisessa. Tutkimuksen mukaan alemmissa palkkaluokissa työn edut ja palkka vaikuttivat vain noin 13 prosenttia työn tyytyväisyyteen. Tärkeimmiksi työhyvinvoinnin tekijöiksi nousivat työkuilu, yrityksen arvot ja etenemismahdollisuudet. (Chamberlain 2017.)

Vaikka palkka ei ole tyytyväisyydessä suurin tekijä, niin palkalla ja työpaikan eduilla on suuri merkitys työpaikan valinnassa. Työnhakijoille yksi suurimmista tekijöistä työpaikan valinnassa on työn edut ja palkka. Vaikka kilpailukykyinen

palkka vaikuttaa työntekijöiden rekrytoinnissa, niin työhön sitoutumiseen tarvitaan työhyvinvointiin panostamista työpaikalla. (Chamberlain 2017.)

Nykyään organisaatiot eivät ole erityisen sitoutuneita työntekijöihin. Sitoutumisen puute näkyy esimerkiksi yt-neuvotteluina ja henkilöstön vaihtuvuudessa. Työnantajien sitoutumishalukkuus usein kasvaa vasta, kun työntekijöiden rekrytointi on haastavaa. Työnantajat osoittavat työntekijään sitoutumistaan esimerkiksi panostamalla palkkaan ja työsuhte-etuihin. (Komonen 2022.)

Työntekijöiden suuri vaihtuvuus voi olla haitallista yritykselle. Uuden työntekijän koulutus vie organisaation resursseja. Kun tarkastellaan työhön sitoutumista, palkka on hyvä pitää mielessä. Kilpailukykyisen palkan ei nähdä vaikuttavan työntekijöiden sitoutumiseen, mutta jos palkka ei pysty kilpailemaan muiden työpaikkojen palkkatason kanssa, niin työntekijä saattaa kyseenalaistaa omaa työhön sitoutumista. Jos kutsumusammattin palkalla vain pärjää, niin onko työpaikka muiden uhrausten arvoinen?

4 Toimeksiantajan esittely

Tämän opinnäytetyön kvantitatiivinen selvitys on tehty toimeksiantona kotipalveluyritykselle, joka on suuntautunut auttamaan senioreita ja heidän läheisiään. Yritys ei halua esiintyä opinnäytetyössä nimellään, joten yrityksen nimi on ajoittain korvattu kirjaimella X. Yritys tarjoaa maanlaajuisesti monipuolisia kotihoidon palveluja ikäihmisille. Yrityksen tavoitteena on mahdollistaa seniorien kotona asuminen pidempään ja helpottaa läheisten huolta ja taakkaa. Yritys haluaa uudistaa hoiva-alaa yksilölähtöisellä hoidolla, joka keskittyy ensisijaisesti yksilön tarpeisiin ja ihmiseen muun muassa muistisairauden takana.

Keväällä 2022 yrityksessä oli noin 120 aktiivista toimeksiantosopimuksella työskentelevää avustajaa. Avustajat olivat senioreille tukihenkilö arkeen ja asiantunteva opastus läheisille. Heistä hoitaja-avustajia oli 30 prosenttia ja loput 70 prosenttia olivat avustajan roolissa. Hoitaja-avustajilla oli hoiva-alan koulutus, kun taas avustajalla ei tarvinnut olla alan koulutusta. Opinnäytetyössä viitataan hoi-

taja-avustajiin ja avustajiin yhteisellä termillä avustajat. Aktiivisten avustajien sukupuolijakauma oli seuraavanlainen: 113 naista, 6 miestä ja 1 muu. Avustajien ikäjakauma oli 19–75-vuotiaisiin (40 prosenttia 19–25-vuotiaita, 20 prosenttia 25–58-vuotiaita ja 40 prosenttia 58–75-vuotiaita).

Yrityksen asiakkaat voivat valita kahden erilaisen avustajan väliltä. He voivat valita avustajan, kuka pitää ikäihmiselle seuraa, auttaa arjen askareissa ja kodin ylläpidossa tai he voivat valita hoitaja-avustajan, kenellä on koulutusta auttaa myös seniorin hygieniasta huolehtimisessa. Avustajat työskentelevät toimeksiantosopimuksella. Yritys on silta asiakkaan ja avustajan välillä. Avustajilla saatetaan olla monta asiakasta hoidettavana, mutta asiakkailla on vain yksi pysyvä avustaja. Yritys näkee asiakkaan ja avustajan pysyvän suhteen suurena kilpailuetuna. Tutun suhteen luominen lisää luottamusta sekä seniorin ja avustajan välille että seniorin läheisten ja yrityksen välillä.

Yrityksellä on käytössä applikaatio, jonka avulla avustaja kommunikoi seniorin tapaamisesta yritykselle ja seniorin läheisille. Tapaamisen jälkeen avustaja kirjoittaa applikaatioon, mitä tapaamisen aikana on tehty. Applikaation avulla seurataan myös avustajan työtunteja.

Yrityksessä sitoutetaan työhön muun muassa kannustinpalkalla. Avustaja saa korotettua tuntipalkkaansa, kun hänelle on kertynyt tietty määrä kokemusta. Kokemusta seurataan työtuntien mukaan. Kannustinpalkassa on kolme tasoa: aloittelija, kokenut ja guru.

5 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa kevytyrittäjien sitoutuneisuutta sekä selkeyttää kevytyrittäjyyttä. Toteutin kyselyn yhteistyössä toimeksiantajan kanssa vuoden 2022 kevään aikana. Kyselyssä ei käsitelty henkilötietoja. Kävin kyselyn tulokset läpi analysoimalla suoria jakaumia sekä ristiintaulukoita. Kyselyn lopussa oli myös yksi avoin kysymys, jonka avulla vastaajat pystyivät täydentämään vastauksiaan. Toteutin kyselyn Google Formsilla ja lähetin sen sähköpostitse toimeksiantajan kautta. Kyseisessä yrityksessä oli tutkimuksen aikana 120

aktiivista kevytyrittäjää, kenelle lähetettiin kysely. Muistutin vastaajia kyselystä kaksi kertaa. Kyselyyn vastasi 26 henkilöä. Vastausprosenttia on noin 22 prosenttia.

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Kyselyn tavoitteena oli selvittää, mihin työntekijät ovat sitoutuneita työskennellessä toimeksiantosopimuksella. Tämän lisäksi halusin selvittää, miten kevytyrittäjiä voisi sitouttaa pitempiaikaisesti töihin toimeksiantajalle. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa kevytyrittäjien työhön sitoutumisesta, antaa kehitysideoita sitoutumisen lisäämiseen ja selkeyttää kevytyrittäjyyttä. Toteutin tutkimuksen pääosin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Kyselyn yksi avoin kysymys analysoitiin laadullisella luokittelulla. Avointa kysymystä käytettiin suuntaa antavana tukena määrällisen tutkimuksen vastauksien selittämisessä.

Määrällisessä tutkimuksessa on oletus, että ilmiö on jo entuudestaan tuttu ja halutaan tarkemmin perehtyä ilmiön yhteen osa-alueeseen. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa selvitetään ilmiötä. Tutkimusta tehtäessä ilmiön tunteminen edesauttaa tutkimuksen rajaamisessa ja auttaa yksityiskohtaisen kysymysten luonnissa. Määrällinen tutkimus aloitetaan usein tutkimusongelman määrittelyllä, jonka perusteella voidaan luoda tutkimuskysymykset. (Kananen 2014, 133.)

Opinnäytetyön tutkimusongelma oli kevytyrittäjyys ja heidän työhönsä sitoutuminen. Tästä muodostui kolme tutkimuskysymystä

1. Millainen kevytyrittäjyys on työnteon muotona
2. Mikä sitouttaa kevytyrittäjiä työpaikkaan
3. Miten kevytyrittäjien työhön sitoutumista voisi edistää

Kyselytutkimuksen tarkoitus on mitata ilmiötä ja käyttää muuttujia työkaluina mittauksessa. Tutkimuksen mittaus suoritetaan kyselylomakkeella, missä on hyödynnetty kysymysten kokoelmaa mittarina. Jotta muuttujia voidaan käyttää mittareina, ne tulee määritellä ymmärrettävään muotoon. Abstraktit käsitteet

saattavat aiheuttaa väärinymmärryksiä. Tämän vuoksi määrällisessä tutkimuksessa tulee olla tarkka, miten esittää kysymykset ja määrittelee käsitteet. (Kananen 2014, 136.)

Opinnäytetyössä selvitettiin subjektiivista käsitystä työhön sitoutumisesta. Työhön sitoutuminen on hyvin laaja ja abstrakti käsite. Tutkimusta tuli rajata, jotta se pysyi järkevässä ja hallittavassa viitekehysessä. Rajasin työhön sitoutumista keskittymällä kevytyrittäjyyteen, positiiviseen psykologiaan työhön sitoutumisesta, työhyvinvointiin, positiivisiin tunteisiin ja tyytymättömiin tunteisiin. Kyseiset tekijät auttoivat rajaamaan teoreettista viitekehystä ja selkeyttämään tutkittavaa ilmiötä.

5.2 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksen avulla on mahdollista toteuttaa aineiston laaja keruu ja analyysi, jossa kysymykset ovat mahdollisimman yhdenmukaiset kaikille vastaajille. Lisäksi etuna on edullisuus, nopeus, helposti analysoitava aineisto sekä vastaukset saadaan mahdollisimman yleistettävään muotoon. Kyselytutkimuksen heikkouksia ovat joustamattomuus ja vähäinen vastausprosentti. Kyselytutkimuksessa ei välttämättä pystytä perehtymään vastauksen juurisyihin. Kyselyä ei voi myöskään muokata lähettämisen jälkeen, jonka vuoksi mahdollisia virheitä ei voi korjata kesken kyselyn. (Kananen 2015, 202).

Kananen (2014, 137) kehottaa luomaan kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja muodossa, jotka tavoittavat ilmiön. Pyrin luomaan kyselyn, mikä vastaa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Toteutin tutkimuksen strukturoidulla kyselylomakkeella, joka sisälsi yhden avoimen kysymyksen, jotta kohderyhmällä oli mahdollisuus täydentää vastauksiaan. Pyrin avovastauksen avulla pienentämään väärinymmärrysten riskiä. Muuten kyselyssä käytettiin monivalintakysymyksiä, sillä ne tuottavat helposti analysoitavia vastauksia.

5.3 Aineiston kerääminen

Kyselyyn (liite 1) vastasi 26 henkilöä. Vastausprosenttia oli noin 22 prosenttia. Kyselyn kohdejoukko oli toimeksiantajalle aktiivisesti työskentelevät kevytyrittäjät. Kyselyn toimeksiantaja oli hyväksynyt kysymykset ennen kyselyn lähettämistä. Tutkimuksen aikaan yrityksessä oli 120 kevytyrittäjää, joille kysely lähetettiin sähköpostin kautta. Kyselyn mukana oli saatekirje (liite 2), jossa kerrottiin lyhyesti tutkimuksesta. Myöhemmin jaoin kyselyn myös yrityksen työntekijöiden sosiaalisen median sivuilla, koska moni ei ollut vastannut sähköpostitse jaettuun kyselyyn. Lopulta saimme kyselyyn tarpeeksi vastauksia, jotta pystyin sain koottua, mitä analysoida.

Kyselyssä oli yhteensä 24 kysymystä. Kysely jaettiin neljään osioon: taustakysymykset, sitoutuminen, toimeksiantaja työn tarjoajana ja vapaa sana. Ensimmäisessä osiossa oli kuusi kysymystä. Osiossa kysyttiin taustatietoja, joita tarvittiin tutkimustiedon analysointia varten. Kysymyksiä olivat muun muassa ikä, koulutustaso ja kuinka kauan henkilö oli työskennellyt yritykselle kevytyrittäjänä.

Toisessa osiossa selvitettiin vastaajien sitoutumista. Vastaajille kerrottiin sitoutuneisuuden mittaavan työntekijän tyytyväisyyttä työhön ja omistautuneisuutta yrityksen missioon ja tuloksiin. Osiossa oli kuusi kysymystä. Kysymyksillä selvitettiin, mitkä tekijät lisäävät ja vähentävät hänen sitoutumistaan. Osiossa selvitettiin myös, missä arvossa työntekijä pitää työtä ja työn muotoa.

Kolmannessa osiossa kysyttiin osallistujien tyytyväisyyttä toimeksiantajaan työn tarjoajana. Osiossa oli 11 kysymystä. Tässä osiossa selvitettiin muun muassa tyytyväisyyttä lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, työssä saatua tukea, työssä kehittymistä ja suosittelisiko työntekijä yrityksessä työskentelyä siitä kiinnostuneelle.

Viimeisessä osiossa oli yksi avoin kysymys. Siinä vastaajat pystyivät täsmentämään vastauksia tai mainitsemaan asioita, jotka vaikuttivat sitoutumiseen X:llä työskentelyyn.

5.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnissa käytin suoria jakaumia ja ristiintaulukointia. Ristiintaulukoinnissa tarkastelin muuttujien välillä olevia yhteyksiä ja muuttujien jakautumista. Tuloksia raportoidessa esitän muuttujien arvot prosentteina analysointimenetelmän mukaisesti. (Kananen 2014, 209.) Prosenttiluvut on pyöristetty kokonaisiksi luvuiksi.

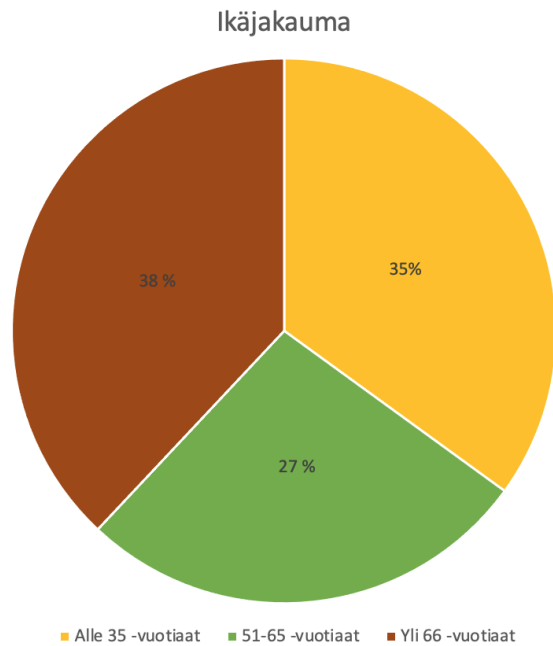
Ristiintaulukoin vastauksia taustamuuttujien mukaan. Taustamuuttujista käytin ikää (alle 35-vuotiaat, 51–65-vuotiaat ja yli 66-vuotiaat), koulutustasoa, eläkkeellä oloa ja kokemus työhön perehdyttämisestä.

Sitoutumista tarkastelin eri näkökulmista selvittäen työntekijän tyytyväisyyttä työhön ja omistautuneisuutta yrityksen missioon ja tuloksiin. Kyselyssä on osio, missä selvitettiin muun muassa kevytyrittäjien asennetta toimeksiantajaan, työhön perehdytykseen ja ansioon. Kyselyn lopussa on avoin kysymys, jonka avulla vastaajat pystyivät selkeyttämään vastauksiaan.

6 Tulokset

6.1 Taustamuuttujat

Kyselyyn vastasi 26 henkilöä. Heistä 89 prosenttia oli naisia, mikä vastasi yrityksen sukupuolijakaumaa. Vastaajien ikärakenne jakautui seuraavasti: 35 prosenttia oli alle 35-vuotiaita, 27 prosenttia oli 51–65-vuotiaita ja loput 38 prosenttia oli yli 66-vuotiaita, mikä mukaillee yrityksen työntekijöiden ikäjakaumaa.



Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

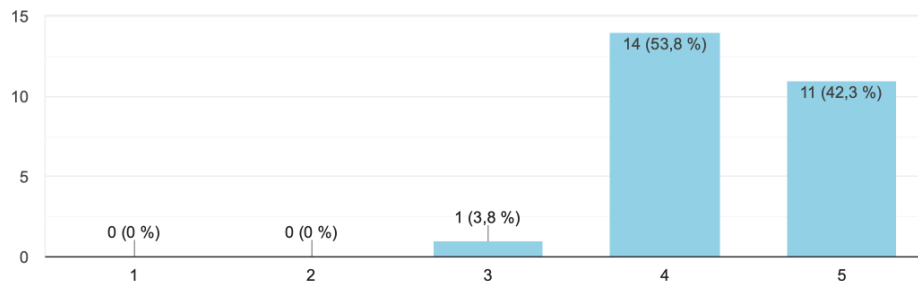
Puolet vastaajista ilmoitti olevansa eläkeläisiä, 35 prosenttia oli opiskelijoita ja loput 15 prosenttia valitsi vain osa-aikaisen työntekijän kuvaavan heitä parhaiten (kuvio 3). Kukaan ei vastannut yrittäjän tai kokoaikaisen työntekijän kuvaavan heitä. Vastaajien korkein koulutustaso jakautui seuraavasti: 12 prosenttia peruskoulu, 42 prosenttia lukio/ammattikoulu, 42 prosenttia yliopiston kandi/ammattikorkeakoulu ja lopulla 4 prosentilla oli korkeampi koulutustaso. 85 prosenttia vastaajista oli avustajan roolissa, lopulla 15 prosentilla oli hoitajan koulutus. Valtaosa eli 65 prosenttia vastaajista oli työskennellyt yrityksessä alle puoli vuotta.

Alle 35-vuotiaista kaikki olivat opiskelijoita. Heistä 56 prosenttia oli työskennellyt yrityksessä vajaa puoli vuotta. 51–65-vuotiaista 57 prosenttia kuvaili olevansa osa-aikaisia työntekijöitä. Loput 43 prosenttia oli eläkeläisiä. Heistä 86 prosenttia oli työskennellyt yrityksessä alle puoli vuotta. Yli 66-vuotiasta kaikki ilmoittivat olevansa eläkkeellä. 60 prosenttia heistä oli työskennellyt yrityksessä alle puoli vuotta.

6.2 Tyytyväisyys omaan työhön

Kuinka merkitykselliseksi koet työsi?

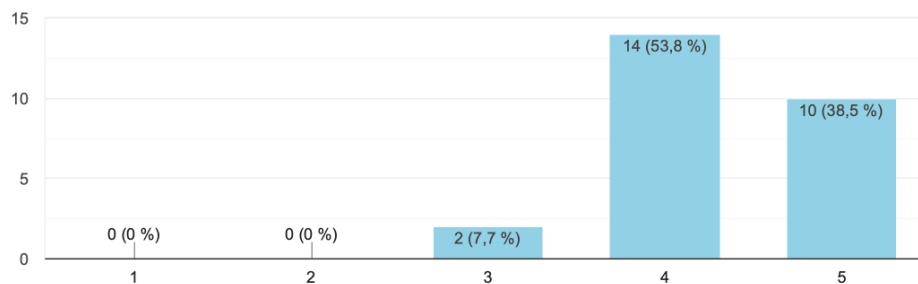
26 vastausta



Kuvio 4. Työn merkityksellisyys (1 = Ei merkityksellinen, 5 = Todella merkityksellinen).

Kuinka mielekkääksi koet työsi?

26 vastausta

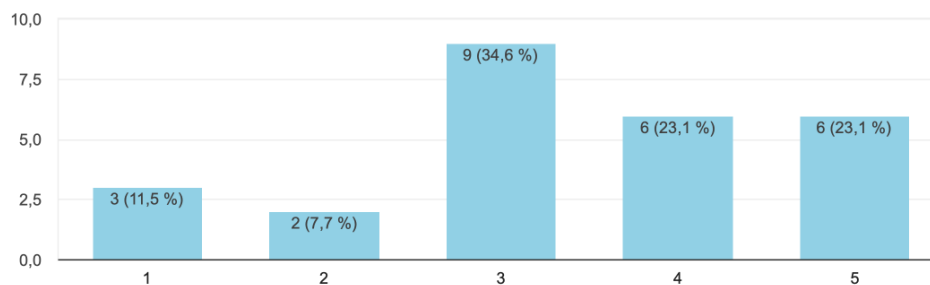


Kuvio 5. Työn mielekkyys (1 = Ei lainkaan mielekäs, 5 = Todella mielekäs).

Lähes kaikki eli 96 prosenttia vastaajista koki työnsä melko tai erittäin merkitykselliseksi. 92 prosenttia koki työnsä myös melko tai erittäin mielekkääksi. Eri ikäisten välillä ei ollut huomattavaa eroa työn merkityksellisyydessä tai mielekkyydessä. Muut kun eläkeläiset kokivat vahvemmin työnsä todella merkitykselliseksi (62 prosenttia). Työn mielekkyydessä ei ollut huomattavia eroja.

Kuinka suuressa arvossa pidät kevytyrittäjyyttä työmuotona?

26 vastausta



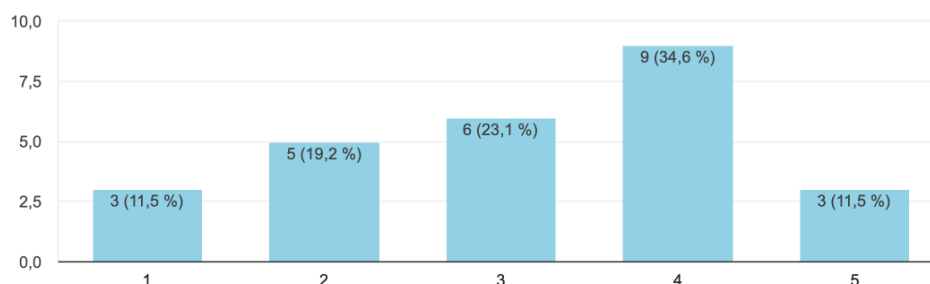
Kuvio 6. Kevytyrittäjyyden arvostaminen (1 = En lainkaan, 5 = Todella paljon).

Kevytyrittäjyyden arvostus jakoi kyselyyn vastaajien mielipiteitä. Alle 35-vuotiaiden mielipide kevytyrittäjyydestä työmuotona jakautui tasaisesti kaikkiin vastausvaihtoehtoihin normaaliijakauman mukaisesti. 51–65-vuotista suurin osa (57 prosenttia) arvosti kevytyrittäjyyttä työmuotona. Kevytyrittäjäisyys jakoi myös yli 66-vuotiaiden mielipiteitä. 50 prosenttia arvosti työmuotoa. Eläkeläiset arvostivat kevytyrittäjyyttä hieman enemmän kuin muut kyselyyn vastanneet. Vastaajista jopa 35 prosenttia ei kokenut kevytyrittäjyyttä myönteisenä eikä kielteisenä.

6.3 Tyytyväisyys työn tarjoajaan

Millainen oli perehdytyksesi työhön?

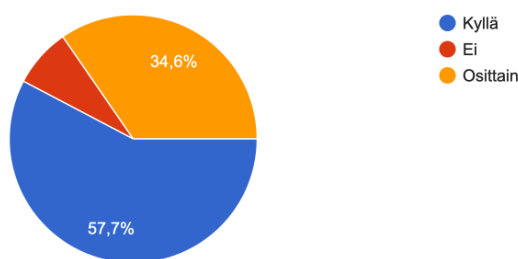
26 vastausta



Kuvio 7. Perehdytys (1 = Riittämätön, 5 = Kattava).

46 prosenttia vastasi saaneensa tarpeeksi kattavan perehdytyksen työhön. Vastaukset jakautuvat tasaisesti, mutta painottuivat positiivisiin vastausvaihtoehtoihin. Alle 35-vuotiaiden tulosten keskiarvo oli arviointiasteikon keskellä, mutta painottui riittämättömään perehdytykseen. 51–65-vuotiaiden tulokset jakautuivat melko tasaisesti, hieman painottuen riittävään perehdytykseen. Yli 66-vuotiaista 60 prosenttia koki saaneensa tarpeeksi kattavan perehdytyksen. Eläkeläisistä suurin osa kertoi saaneensa tarpeeksi kattavan perehdytyksen. Muut vastaukset jakautuivat tyytyväisiin ja tyytymättömiin. Viidesosa ei osannut sanoa, saivatko he tarvittavan perehdytyksen.

Ovatko odotuksesi X:stä työn tarjoajana täyttyneet?
26 vastausta

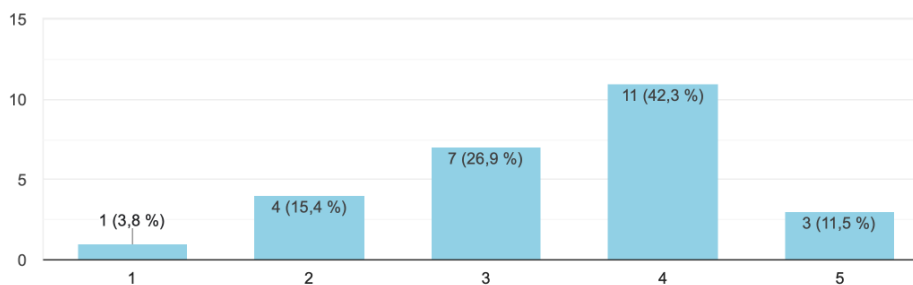


Kuvio 8. Odotukset työntarjoajasta.

Valtaosa vastaajista (58 prosenttia) koki, että heidän odotuksensa työntarjoajasta olivat täyttyneet. Osittain odotukset täyttyivät 34 prosentilla. Vain 8 prosenttia ei kokenut odotusten täyttyneen. Alle 35-vuotiaista 56 prosenttia vastasi, että heidän odotuksensa työntarjoajasta olivat täyttyneet. 33 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. 51–65-vuotiaista 43 prosenttia vastasi, että odotukset täyttyivät, 43 prosentilla täyttyi osittain ja 14 prosentilla odotukset eivät täyttyneet. Yli 66-vuotiailla odotukset työn tarjoajasta täyttyivät 70 prosentilla ja 30 prosenttia ei osannut vastata. 15 prosenttia opiskelijoista ja osa-aikaisista työntekijöistä vastasi, ettei odotukset työntarjoajasta täyttyneet.

Kuinka tyytyväinen olet X-ansioosi?

26 vastausta

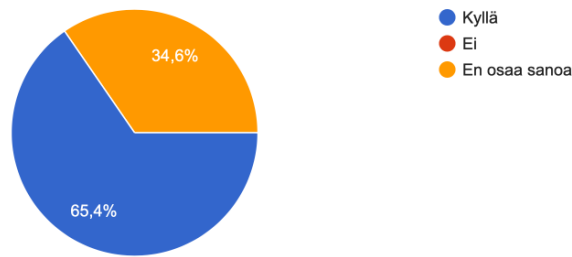


Kuvio 9. Tyytyväisyys ansioihin (1 = Tyytymätön, 5 = Erittäin tyytyväinen).

54 prosenttia kyselyyn osallistuneista oli tyytyväinen toimeksiantosopimuksen ansioonsa. Alle 35-vuotiaista 67 prosenttia oli tyytyväinen ansioonsa ja 33 prosenttia oli tyytymättömiä. 51–65-vuotiaista suurin osa (72 prosenttia) oli tyytyväisiä ansioonsa ja loput eivät osanneet vastata kysymykseen. Yli 66-vuotiaiden mielipiteet jakautuivat. 50 prosenttia ei osannut ottaa kantaa, 20 prosenttia olivat tyytymättömiä ja 30 prosenttia olivat tyytyväisiä ansioonsa. Kysymys jakoi mielipiteitä eläkeläisten ja muiden vastaajien välillä. Eläkeläisistä 46 prosenttia ei osannut vastata, kun taas muista vastaajista suurin osa (54 prosenttia) oli tyytyväinen ansioonsa.

Lähes kaikki saivat tuloja muualta, kuin toimeksiantajan yrityksestä. Vain neljä prosenttia ei saanut tuloja muualta. Työntekijöistä 23 prosenttia sai tuloja jostain toisesta osa-aikaisesta työstä, 23 prosenttia sai Kansaneläkelaitoksen tukea ja 19 prosenttia sai eläkettä. Alle 35-vuotiaista 45 prosenttia kertoi saavansa tuloja Kelalta, 44 prosenttia kertoi saavansa tuloja toisesta osa-aikaisesta työstä ja 11 prosenttia ei saanut tuloja muualta. 51–65-vuotiaista 42 prosenttia kertoi saavansa eläkettä, 29 prosenttia sai tuloja myös Kelalta ja loput 29 prosenttia sai tuloja myös muusta osa-aikaisesta työstä. Yli 66-vuotiaista kaikki saivat eläkettä. Kyselyyn vastaajat jakaantuivat eläkeläisiin (50 prosenttia), osa-aikaisiin työntekijöihin (15 prosenttia) ja opiskelijoihin (35 prosenttia).

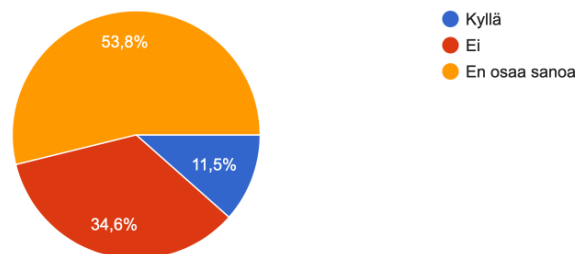
Saatko mielestäsi tukea työssäsi X:ltä/X:n yhteisöltä?
26 vastausta



Kuvio 10. Työssä saatu tuki.

Kaikista vastaajista 65 prosenttia koki saaneensa tukea työssään. Alle 35-vuotiaista 56 prosenttia sai tarvittavaa tukea työssään. 44 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. 51–65-vuotiaista 71 prosenttia vastasi saaneensa tarpeeksi tukea työssään. Loput eivät osanneet vastata kysymykseen. Yli 66-vuotiaista 70 prosenttia vastasi saaneensa riittävää tukea. Loput 30 prosenttia ei osannut vastata.

Tarjoaako X mielestäsi tarpeeksi mahdollisuuksia kehittyä työssäsi?
26 vastausta

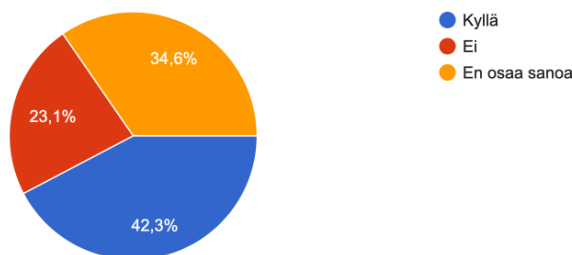


Kuvio 11. Mahdollisuus työssä kehittymiseen.

Koko aineistosta suuri osa ei osannut vastata kysymykseen, tarjoaako työnantaja/työyhteisö mahdollisuutta kehittyä työssä. 35 prosenttia vastasi, että tarjosi ja 12 prosenttia ettei tarjonnut. Alle 35-vuotiaista 78 prosenttia mielestä työnantaja ei tarjonnut tarpeeksi mahdollisuuksia kehittyä työssä. 11 prosenttia kertoi saaneensa tarpeeksi mahdollisuuksia kehittyä työssä. 51–65-vuotiaista suurin osa (72 prosenttia) ei osannut vastata, saiko he tarpeeksi mahdollisuuksia kehit-

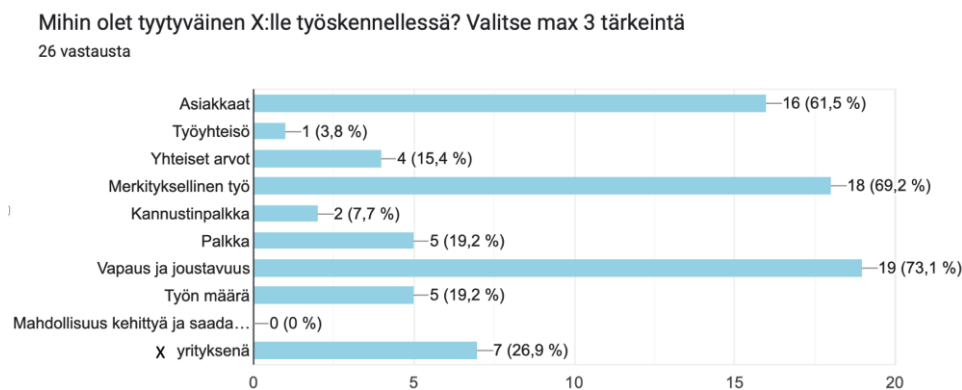
tyä työssään. Yli 66-vuotiaista 80 prosenttia ei osannut vastata, saavatko he tarpeeksi mahdollisuuksia kehittyä työssään. Eläkeläisistä 77 prosenttia ei osannut sanoa, saavatko he tarpeeksi mahdollisuuksia kehittyä työssään. Muista vastaajista 62 prosenttia vastasi, etteivät saaneet tarpeeksi mahdollisuuksia työssä kehittymiseen.

Saatko X:ltä tarpeeksi palautetta työstäsi?
26 vastausta

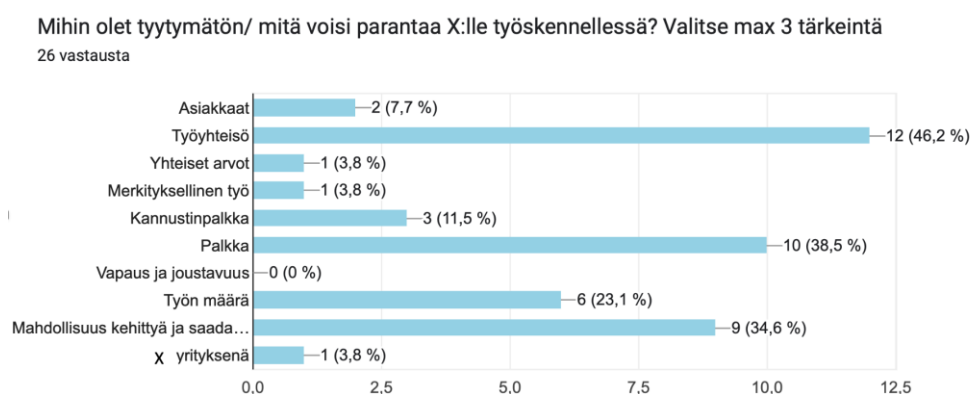


Kuvio 12. Työstä saatu palaute.

Kaikista vastaajista 42 prosenttia koki saaneensa tarpeeksi palautetta työstään työntarjoajalta, 23 prosenttia ei kokenut saavansa riittävästi palautetta ja jopa 35 prosenttia ei osannut sanoa. Alle 35-vuotiaista 45 prosentin mielestä he eivät saaneet tarpeeksi palautetta. 33 prosenttia ei osannut vastata ja 22 prosenttia sai riittävästi palautetta. 51–65-vuotiaista 57 prosenttia koki saavansa tarpeeksi palautetta työstään. 29 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen. Yli 66-vuotiaista 50 prosenttia vastasi saaneensa tarpeeksi palautetta ja 40 prosenttia ei osannut sanoa. Eläkeläisistä 54 prosenttia koki saaneensa tarpeeksi palautetta. Muiden, kuin eläkeläisten, vastaukset jakautuivat tasaisesti. Heistä 38 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.



Kuvio 13. Mihin kevytyrittäjät ovat tyytyväisiä.



Kuvio 14. Mihin kevytyrittäjät ovat tyytymättömiä.

Vastaajat ilmoittivat useimmin olleensa tyytyväisiä työn vapauteen ja joustavuuteen, työn merkityksellisyyteen ja asiakkaisiin. Mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta ei saanut yhtäkään mainintaa, kun kysyttiin mihin oltiin tyytyväisiä yritykselle työskennellessä. Yritys sai seitsemän mainintaa, kun vastaajat saivat valita 3 tärkeintä. Vastausten välillä ei ollut huomattavia eroja, kun vertailtiin eri ikäluokkia, eläköitymistä sekä eri koulutustasoja.

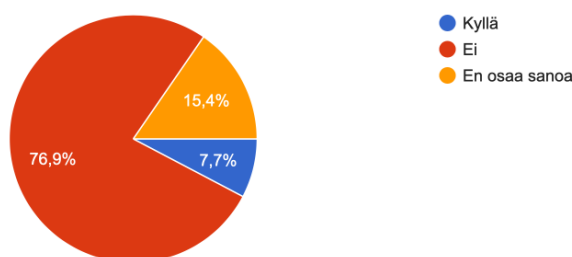
Kyselyssä selvitettiin, mihin ollaan tyytymättömiä/mitä voisi parantaa yritykselle työskennellessä. Eniten mainintoja sai työyhteisö, sen jälkeen palkka ja kolmanneksi tekijäksi nousi mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta. Vastaajat halusivat myös muutosta työn määrään. Alle 35-vuotiaista 78 prosenttia valitsivat mah-

dollisuus kehittyä ja saada koulutusta sekä työyhteisön. Kolmanneksi eniten vastauksia sai palkka. 51–65-vuotiaista asiakkaat, työyhteisö ja työn määrä saivat saman verran vastauksia. Yli 66-vuotiaat valitsivat palkan, työyhteisön ja työn määrän. Kysymyksessä eläkeläiset ja muut erottuivat yhdessä vaihtoehdossa selvästi. Muista vastaajista 62 prosenttia halusi mahdollisuuden kehittyä ja saada koulutusta, kun eläkeläisistä vain 8 prosenttia valitsi tämän vaihtoehdon.

Tarkastelin myös tyytyväisyyttä perehdytykseen taustamuuttujien mukaan. Vastajat, jotka kokivat perehdytyksen riittämättömäksi, olivat useimmin tyytyväisiä työn vapauteen ja joustavuuteen, asiakkaisiin ja merkityksellisyyteen. Myös perehdytykseen tyytyväiset mainitsivat nämä asiat useimmin, kun heiltä kysyttiin, mihin he olivat tyytyväisiä. Tämän lisäksi vastajat, jotka kokivat perehdytyksen kattavaksi, nostivat yhtenä tyytyväisyyden kohteena itse yrityksen. Perehdytykseen tyytymättömistä sen sijaan kukaan ei maininnut työn vapautta ja joustavuutta asiana, johon olivat tyytyväisiä.

Ne, jotka kokivat perehdytyksen riittämättömäksi, olivat tyytymättöimpiä työyhteisöön. Tämän jälkeen eniten mainintoja saivat palkka sekä mahdollisuudet kehittyä ja saada koulutusta. Sen sijaan ne, jotka kokivat perehdytyksen kattavaksi, mainitsivat useimmin palkan, kun heiltä kysyttiin, mihin he olivat tyytymättömiä. Palkan jälkeen eniten mainintoja sai työn määrä sekä mahdollisuuden kehittyä ja saada koulutusta.

Oletko ajatellut vaihtaa työpaikkaa?
26 vastausta

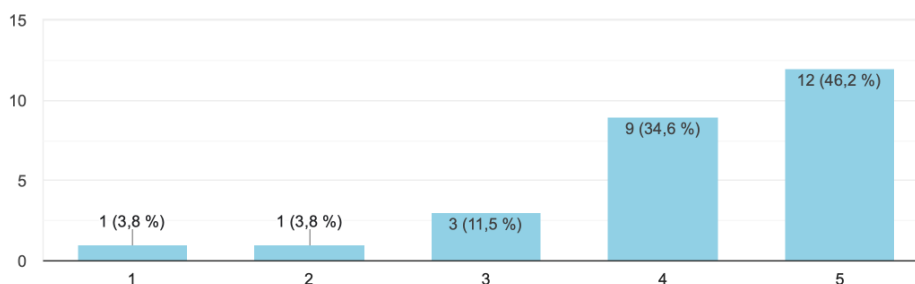


Kuvio 15. Onko kevytyrittäjä ajatellut vaihtaa työpaikkaa.

Kaikista vastaajista 77 prosenttia ei ole ajatellut vaihtavansa työpaikkaa. 8 prosenttia ilmoitti ajatelleensa vaihtaa työpaikkaa. Alle 35 vuotiaista 67 prosenttia ei

ajatellut vaihtaa työpaikkaa ja 11 prosenttia ilmoittivat ajatelleensa vaihtaa työpaikkaa. 51–65-vuotiaista 72 prosenttia ei ole ajatellut vaihtaa työpaikkaa ja 14 prosenttia kertoivat ajattelevansa työpaikan vaihtoa. Yli 66-vuotiaista 90 prosenttia ei ajatellut vaihtavansa työpaikkaa. 15 prosenttia opiskelijoita ja osa-aikaisista työntekijöistä vastasivat ajatelleensa vaihtaa työpaikkaa.

Suosittelisitko yrityksessä työskentelyä siitä kiinnostuneelle?
26 vastausta



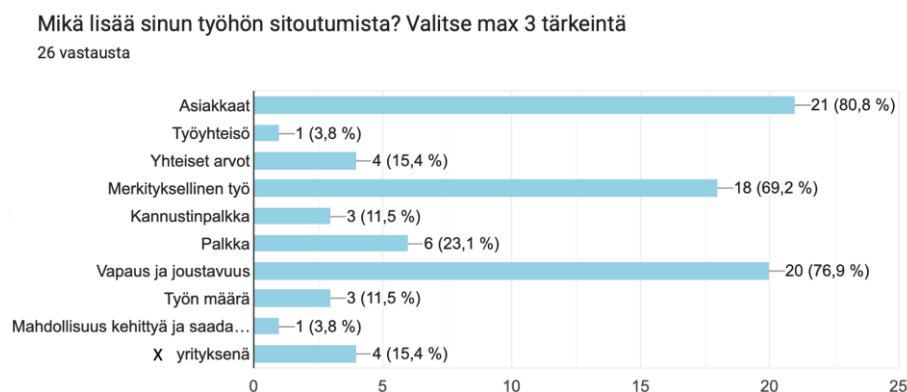
Kuvio 16. Suosittelisitko kevytyrittäjä työpaikkaa muille (1 = En todennäköisesti, 5 = Hyvin todennäköisesti).

Kaikista vastaajista suurin osa suosittelisi yrityksessä työskentelyä. Alle 35-vuotiaista 78 prosenttia suosittelisi yrityksessä työskentelyä siitä kiinnostuneelle. 11 prosenttia ei suosittelisi. 51–65-vuotiaista 71 prosenttia suosittelisi yrityksessä työskentelyä siitä kiinnostuneelle. 14 prosenttia ei suosittelisi. Yli 66-vuotiaista lähes kaikki suosittelisivat. 10 prosenttia ei osannut sanoa. Eläkeläisten suositteluaste oli korkeampi kuin muilla (85 prosenttia eläkeläisistä suosittelisivat, 77 prosenttia muista suosittelisivat).

6.4 Työhön sitoutuminen

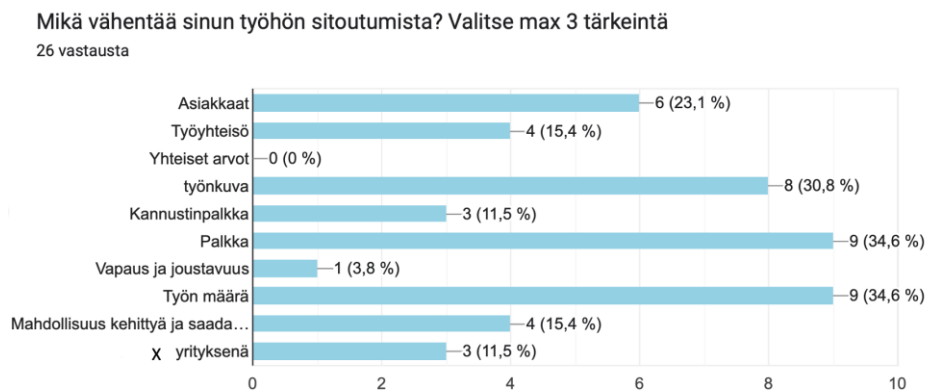
Vastausten mukaan yrityksessä asiakkaat lisäävät eniten työhön sitoutumista. Sen jälkeen eniten sitoutumiseen vaikuttaa vapaus ja joustavuus sekä kolmantena merkityksellinen työ. Vastaajien mukaan työhön sitoutumiseen vaikuttaa vähiten työyhteisö sekä mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta. Koulutustaso ei merkittävästi erottele vastaajien näkemystä työhön sitouttavissa tekijöissä. Sekä matalasti koulutetut että korkeakoulun käyneet mainitsivat useimmin työn vapau-

den ja joustavuuden, asiakkaat ja merkityksellisen työn sitoutumista lisääviksi tekijöiksi. Muista poiketen korkeakoulun käyneet mainitsivat useita kertoja kannustinpalkan lisäävän työhön sitoutumista



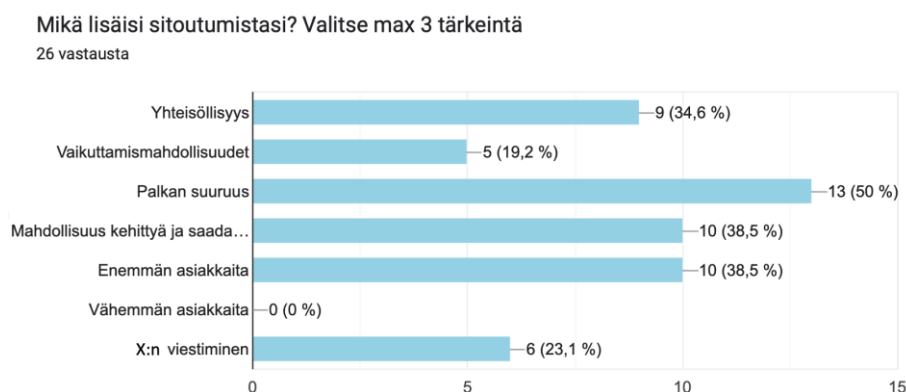
Kuva 17. Työhön sitoutumista lisäävät tekijät.

Alle 35-vuotiaille tärkeimmät sitoutumista lisäävät tekijät olivat asiakkaat (78 prosenttia), merkityksellinen työ sekä työn vapaus ja joustavuus, kukaan ei valinnut työyhteisöä tai työn määrää. 51–65-vuotiaat valitsivat tärkeimpinä tekijöinä vapauden ja joustavuuden (86 prosenttia), asiakkaat ja merkityksellisen työn. Kukaan ei valinnut kannustinpalkkaa tai mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta. Yli 66-vuotiaista 90 prosenttia vastasi asiakkaat, 80 prosenttia merkityksellinen työ sekä vapaus ja joustavuus. Kukaan ei valinnut työyhteisöä tai mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta. Eläkeläiset kokivat hieman vahvemmin asiakkaat, merkityksellisen työn sekä vapauden ja joustavuuden olevan tärkeitä seikkoja työhön sitoutumisessa.



Kuvio 18. Työhön sitoutumista vähentävät tekijät.

Eniten työhön sitoutumista vähensi palkka ja työn määrä. Seuraavaksi eniten mainintoja sai työnkuva. Yksikään vastaajista ei kokenut, että yrityksen arvot vähentäisivät työhön sitoutumista. Koulutustaso vaikutti ajatukseen, mikä vähentää työhön sitoutumista. Alle 65-vuotiailla äänet jakoutuivat tasaisesti työhön sitoutumista vähentävissä tekijöissä, joita olivat työnkuva, palkka ja työn määrä. Heistä kukaan ei vastannut vapauden ja joustavuuden vähentävän sitoutumista. Yli 66-vuotiailla sitoutumista vähensi asiakkaat, palkka ja työn määrä. Eläkeläiset kokivat muita useammin asiakkaiden vähentävän työhön sitoutumista.



Kuvio 19. Mikä lisääi työhön sitoutumista.

Vastaajien mukaan suurempi palkka lisääi sitoutumista. Palkan jälkeen koettiin, että sitoutumista lisääi, jos olisi enemmän asiakkaita sekä mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta. Myös yhteisöllisyys koettiin yhtenä sitoutumista lisäävänä

asiana. Alle 35-vuotiaat kokivat muita enemmän palkan suuruuden (78 prosenttia) lisäävän sitoutumista. 51–65-vuotiaissa 57 prosenttia haluaisi enemmän asiakkaita. Tämän ikäluokan mukaan mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta lisäisi heidän sitoutumistansa. Yli 66-vuotiasta puolet kertoi palkan suuruuden lisäävän heidän sitoutumistansa. He haluaisivat myös lisää vaikuttamismahdollisuuksia. Opiskelijat ja osa-aikaiset työntekijät kokivat eläkeläisiä vahvemmin haluavansa lisää asiakkaita.

Matalasti koulutetuilla eniten mainintoja saivat palkan suuruus ja asiakkaiden määrän kasvu sitoutumista lisäävinä tekijöinä. Korkeasti koulutetut mainitsivat useimmin mahdollisuuden kehittyä ja saada koulutusta. Toiseksi eniten mainintoja sai palkan suuruus ja kolmanneksi eniten yhteisöllisyys.

Myös avovastauksissa työhön sitoutumista lisäävinä tekijöinä mainittiin työn joustavuus ja merkityksellisyys:

”Eläkeläisenä tärkeää ettei väsytä itseään vaan tekee juuri itselle sopivaan aikaan sopivan määrän.”

”Eniten sitoutuneisuutta lisäävät asiakkaat, koska haluan olla luotettava avustaja (muokattu poistamalla yrityksen nimi) ja tiedän, että työ on asiakkaille tärkeää.”

Avovastauksissa tyytymättömyyttä aiheutti heikko yhteisöllisyys ja viestintä, luotamuspula, joka näkyi piikittelynä sekä kevytyrittäjyyteen liittyvä verotus:

”On tässä oppinut toimimaan tietyllä tavalla ja yritän ettei ilkeät sanat mene ihon alle.”

”Turhauttaa, miten vähän työstä jää loppupeleissä käteen. Minulla pitäisi olla 0prosenttia veroa, mutta kevytyrittäjyys ja siihen liittyvät kulut vie lähes 30prosenttia palkasta!”

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Kevytyrittäjäisyys vaikuttaa olevan nykyajan osa-aikatyö. Sen avulla kynnyksensä päästä työmarkkinoille madaltuu ja työntekijä pystyy määrittelemään tarkemmin oman aikataulunsa. Tästä syystä työmuoto sopii erityisen hyvin opiskelijoille ja eläkeläisille. Työstä saa lisätienestiä muiden tulojen, esimerkiksi Kelan tukien lisäksi.

Tässä kyselyssä noin puolet vastaajista oli eläkeläisiä. Toiseksi suurin ryhmä oli opiskelijat ja pienin ryhmä vastaajat, jotka ilmoittivat olevansa osa-aikatyöntekijöitä. Kaikki kyselyyn vastanneet saivat tuloja myös muualta. Tämän lisäksi kevytyrittäjäisyys kuvaa hyvin nykyistä tilannetta yritysten mahdollisuudesta löytää uusia vaihtoehtoja työntekijöiden hankkimisessa ja kuluissa säästämiseksi.

Kyselyyn vastanneet kevytyrittäjät kokivat työnsä todella mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työhön sitoutuneisuudessa korostui, miten tärkeätä on tehdä työtä, jolla on merkitys. Työmuoto ei ollut kaikille mieluisin vaihtoehto. Kevytyrittäjäisyys jakoi selvästi mielipiteitä. Reilu kolmasosa ei pystynyt kertomaan, mitä mieltä he olivat työmuodosta. Silti suurin osa vastanneista koki kevytyrittäjäisyyden mielekkäänä työmuotona. On mahdollista, että vastaavasti kuin minä, monet olivat päätyneet vahingossa kevytyrittäjiksi. Tämä saattoi vaikuttaa mielipiteeseen työmuodosta. Minä olisin halunnut ymmärtää kokonaisvaltaisemmin työmuotoa, ennen kuin ryhdyin kevytyrittäjäksi.

7.1 Työn perehdytys, tuki ja palaute

Perehdytyksellä oli yhteys tyytyväisyyteen. Perehdytykseen tyytyväiset olivat enemmän tyytyväisiä yritykseen. Heille korostuivat tyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä vapaus ja joustavuus, asiakkaat ja merkityksellinen työ. Henkilöt, jotka kokivat perehdytyksen riittämättömänä, olivat enemmän tyytymättömiä työyhteisöön, palkkaan, mahdollisuuteen kehittyä ja saada koulutusta sekä työn määrään. Eläkeläiset kokivat saaneensa kattavan perehdytyksen. Muiden vastaukset jakaantuivat.

Tulosten perusteella pohdin, saavatko eläkeläiset erilaisen perehdytyksen muihin nähden vai saavatko eläkeläiset enemmän irti siitä perehdytyksestä, jonka kaikki saivat toimeksiantajalta. Tuloksissa korostuu perehdytyksen tärkeys. Kun työntekijä saa riittävästi tukea ja perehdytystä työn alussa, hän on sitoutunut työnantajaan vahvemmin ja ajattelee organisaatiosta positiivisemmin.

Voi myös olla mahdollista, että eläkeläiset olivat tehneet saman alan töitä jo vuosikymmeniä, mikä oli kerryttänyt heidän työkokemustansa. Saman alan työkokemus vähentää perehdytyksen tarvetta. Jos eläkeläinen oli tehnyt samantapaista työtä jo pitkään, niin hän saattoi kokea tarvitsevansa vähemmän tukea. Mahdollinen työkokemus voi vaikuttaa myös vastaajan näkemykseen, millaiset mahdollisuudet työssä kehittämisessä oli.

Reilu puolet kyselyyn vastaajista koki saavansa riittävää tukea työssä. Monet eivät osanneet vastata kysymykseen. Varsinkin alle 35-vuotiaat kokivat, etteivät osanneet vastata kysymykseen. Heistä noin puolet koki saavansa työssä tukea.

Kyselyyn vastaajista suurin osa ei kokenut saavansa riittävää palautetta työstään tai ei osannut vastata kysymykseen. Eläkeläiset olivat poikkeus, sillä heistä noin puolet koki palautteen olevan riittävä. Muilla mielipiteet jakautuivat tasaisesti. Suurin osa alle 65-vuotiaista ei kokenut mahdollisuutta kehittyä työssään. Yli 66-vuotiaista 80 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Työn tuki, palautteen saanti sekä mahdollisuus kehittyä lisäsivät työhön sitoutumista. Tulosten perusteella työntekijät kaipaisivat lisää työn tukemista ja mahdollisuutta kehittyä. Kyselyyn vastanneet olivat kohtalaisen uusia työntekijöitä, mikä saattaa vaikuttaa tuloksiin ja kyselyyn osallistuneiden kykyyn vastata kysymyksiin.

7.2 Työtyytyväisyys

Tyytyväisyyttä työnantajaan mitattiin erilaisilla muuttujilla. Odotukset työn tarjoajasta täyttyivät vain reilu puolella vastaajista. Eläkeläisistä 70 prosenttia vas-

tasi odotusten täyttyneen. Työssä tyytyväisyyttä lisäsi työn vapaus ja joustavuus, työn merkityksellisyys ja asiakkaat. Vastaajat halusivat kehitystä työyhteisöön, palkkaan, mahdollisuuteen kehittyä ja saada koulutusta sekä muutosta työn määrään. Eläkeläisillä korostui halu saada muutosta palkkaan, kun muut halusivat lisää mahdollisuuksia kehittyä työssään. Vain noin puolet vastaajista oli tyytyväinen ansioonsa.

Kevytyrittäjät olivat yleisesti tyytyväisiä työhönsä. Vastaukset ovat linjassa työn imun teorian kanssa. Työn ansioon tyytymättömyys saattaa liittyä kevytyrittäjyyteen. Avoimissa vastauksissa kommentoitiin, miten kevytyrittäjyyden kulut vievät palkasta noin 30 prosenttia, vaikka vastaajan palkkatulojen veroprosentti oli nolla.

Kyselyyn vastanneista harvat ajattelivat työpaikan vaihtamista. Eläkeläisistä 90 prosenttia ei ajatellut työpaikan vaihtoa. Kyselyyn vastanneista suurin osa suosittelisi työpaikkaa. Eläkeläisten suositteluaste oli muuta ryhmää korkeampi. Halu pysyä työpaikassa osoittaa sitoutumista. Eläkeläisten suurempi tyytyväisyys saattaa selittyä työn mahdollisuuksissa. Eläkeläisille ei ole montaa mahdollisuutta tehdä muita töitä heidän jaksamisensa ja aikataulunsa mukaisesti.

7.3 Työhön sitoutuminen

Vastaajien sitoutumista lisäsivät asiakkaat, vapaus ja joustavuus sekä merkityksellinen työ. Koulutustaso ei merkittävästi erotellut vastaajien näkemyksiä. Muista vastaajista poiketen korkeakoulun käyneet mainitsivat useita kertoja kannustinpalkan lisäävän työhön sitoutumista. Vastaajista harva mainitsi yrityksen työyhteisön lisäävän sitoutumista.

Sitoutumista vähensivät palkka, työn määrä ja työnkuva. Matalasti koulutetut mainitsivat muita useammin palkan ja asiakkaiden määrän vähentävän sitoutumista. Korkeasti koulutetut halusivat lisää mahdollisuuksia kehittyä työssä.

Vastaajien mukaan sitoutumista lisääisivät suurempi palkka, enemmän asiakkaita, mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta sekä työstä saatava yhteisöllisyys. Kevytyrittäjyyden kulujen jälkeen palkka saattaa olla pettymys, jos sitä vertaa perinteisestä osa-aikaisesta työstä saatuun palkkaan. Asiakkaiden määrä usein määrittelee, kuinka paljon työtä voi tehdä. Vastausten perusteella kevytyrittäjät eivät saa mahdollisuutta tehdä haluamaansa määrää työtä. Kyselyn vastauksien perusteella nykyinen työyhteisö ei sitouta, mutta vastaajat haluaisivat työyhteisön, joka sitouttaa työhön. Työssä kehittyminen ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä työhön sitoutumisen lähteitä, mutta ne eivät kuvasta kevytyrittäjyyttä työmuotona. Kevytyrittäjä työllistää itseään, mikä ei aina mahdollista sosiaalista työyhteisöä.

7.4 Johtopäätökset

Kevytyrittäjyys on hyvä ratkaisu, kun haluaa kokeilla yrittäjän kaltaista työmuotoa. Työmuotoa pystyy hyödyntämään monissa tilanteissa itselleen sopivalla tavalla. Toisaalta, kuinka moni osaa hyödyntää kevytyrittäjyyden mahdollisuuksia? Mielestäni tarvitsemme tarkemman määritelmän kevytyrittäjyyteen, jotta työn tarjoajat eivät palkkaa kevytyrittäjiä välttääkseen työnantajan laillisia velvoitteita.

Kyselyn tulokset tukevat Järvensivun (Komonen 2022) pohdintaa, jonka mukaan sitoutumisen sijaan olisi tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden omien arvojen ja itselle tärkeäksi tuntevan työn tukemiseen. Arvojensa mukaista työtä tekevä työntekijä kokee useammin työn imua ja on keskimäärin onnellisempi (Piha 2011).

Selvityksen mukaan tutkimuksen kevytyrittäjillä korostui tyytyväisyys työn joustavuuteen ja mahdollisuuteen auttaa senioreita heidän arjessansa. Tämä selvästi oli yhteydessä työhyvinvointiin ja sen kautta todennäköisesti myös sitoutumiseen.

8 Pohdinta ja arviointi

Tutkimuskysymykset käsittelivät laajasti työhön sitoutumista eri näkökulmista. Kyselyssä on samantyyllisiä kysymyksiä, jotta pystyin selvittämään reliabiliteettia. Olisin halunnut kysyä lisää kevytyrittäjyydestä, jotta siitä olisi saatu tarkempaa näkemystä. Tiedetyt termit, kuten yhteisöllisyys, olisi pitänyt määritellä tarkemmin. Tuloksista ei voi tulkita, miten vastaaja määrittelee yhteisöllisyyden. Voin vain arvuutella yhteisöllisyyden olevan vastaajille yrityksen yhteisöllisyys, asiakkaan tuoma yhteisöllisyys ja/tai toimeksiantajalle työskentelevien kevytyrittäjien tuoma yhteisöllisyys.

Yhteistyössä toimeksiantajan kanssa oli haasteita. Jälkikäteen ajatellen olisi ollut tärkeää panostaa tarkemmin aikatauluttamiseen ja kommunikointiin toimeksiantajan kanssa. Minulla ja toimeksiantajalla oli vuorotellen hitautta sähköposteihin vastaamisessa, mikä hidasti opinnäytetyön etenemistä. Olin aikatauluttanut opinnäytetyön prosessia, mutta en ollut kommunikoinut tästä tarpeeksi selkeästi toimeksiantajan kanssa. Meillä meni kuukausia sähköpostiviestittelyyn ja Teams-tapaamisissa keskusteluihin kyselyn sanamuodoista ja opinnäytetyön rajaamisesta.

Tämän lisäksi opinnäytetyön kyselyn lähettämisestä olisi pitänyt sopia tarkemmin ja kommunikoida aktiivisemmin. Olimme sopineet ajankohdan, milloin kysely on auki ja miten kysely jaetaan. Laitoin myös pyynnön, miten kyselyä mainostettaisiin ja aikataulun, kun lähetetään muistutus kyselyyn vastaamisesta. Kysely jaettiin toimeksiantajan kautta. Kyselyyn ei tullut montaa vastausta enkä saanut yhteyttä toimeksiantajaan, jotta olisin voinut saada heidät muistuttamaan kyselyyn vastaamisesta. Lopulta jaoin kyselyn itse yrityksen työntekijöiden sosiaalisen median sivuilla. Tämän jälkeen saimme kyselyyn tarpeeksi vastauksia, joten sain riittävän aineiston, mitä analysoida.

Kyselyn vastausprosentti oli noin 22 prosenttia. Vaikka kyselyn vastaukset olivat hyvä otos kohderyhmästä, niitä ei ollut riittävästi, jotta tulokset olisivat yleistettävissä. Tarvittaisiin enemmän vastauksia, jotta tulokset olisivat yleistettäviä. Suurin osa vastaajista (60 prosenttia) oli työskennellyt yrityksessä vajaa puoli

vuotta. Muut olivat työskennelleet toimeksiantajalle vajaa vuoden. Kyselyn tuloksiin saattoi vaikuttaa se, että suurin osa vastaajista oli kohtuullisen uusia työntekijöitä.

Kyselyn perusteella voi huomata, että kevytyrittäjyyttä suositaan toimeksiantajan yrityksessä osa-aikaisen työn tapaisena lisätienestinä. Vastaajat eivät olleet innoissaan kevytyrittäjyydestä työmuotona, mutta vapaus ja joustavuus lisäsivät työhön sitoutumista. Työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen saattaa vaikuttaa avustajien ja asiakkaiden pysyvä suhde. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä huomioida tarkemmin, miten asiakassuhteet vaikuttavat sitoutumiseen. Tuloksia ei voi yleistää kaikkiin kevytyrittäjiin. Tutkimus kertoo vain kyseisen yrityksen tilanteesta. Kyselyn tulosten perusteella tarvittaisiin jatkotutkimusta. Tulosten perusteella suosittelisin yritystä panostamaan työhön perehdytykseen, jotta kevytyrittäjät saavat varmuutta työhönsä ja sitoutuvat vahvemmin työhön.

Kyselyn aihe on mielenkiintoinen, mutta siitä ole tarpeeksi tietoa. Suosittelen jatkotutkimusta, jossa jaotellaan tarkemmin, mihin kevytyrittäjät ovat sitoutuneita. Kyselyn käsitteissä tulisi huomioida, että kevytyrittäjä on itsensä työllistäjä ja sen perusteella jaotella sitoutumista työnmuotoon, eri toimeksiantajiin, työhön ja asiakkaisiin, joita mahdollisesti tulee toimeksiantajalta.

Lähteet

Alasoini, Tuomo 2010. MAINETTAAN PAREMPI TYÖ - Kymmenen väitettä työelämästä, Taloustieto Oy. Yliopistopaino, Helsinki. https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf. Viitattu 26.2.2023.

Chamberlain, Andrew 2017. What Matters More to Your Workforce than Money. <https://hbr.org/2017/01/what-matters-more-to-your-workforce-than-money>. Viitattu 7.4.2023.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 10.4.2023.

Kananen, Jorma 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä: laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Komonen, Maija 2022. Työelämätyöntekijältä yllättävä kommentti työhön sitoutumisesta – se voi johtaa jopa uupumiseen: ”Ei ole järkevää”. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyohon-sitoutuminen>. Viitattu 29.3.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Piha, Kirsi 2017. Konflikti päivässä: Kulttuuri ratkaisee yrityksen kohtalon. Alma Talent, Helsinki.

Raijas, Meri 2021. Kevytyrittäjien määrä kasvoi koronavuonna. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/kevytyrittajien-maara-kasvoi-koronavuonna/>. Viitattu 10.2.2023.

Rope, Timo 2020. Kevytyrittäjyys työelämän muutoksessa. Helsinki: Tammertekniikka.

Sekki, Antti & Härkönen, Otto 2020. Kevytyrittäjyys opas sivutoimimiseen yrittäjyyteen. Helsinki: Kauppakamari.

Työterveyslaitos, Työn imu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>. Viitattu 2.2.2023.

Työterveyslaitos 2019. Työyksinäisyyttä vai yhdessä tekemistä? Vahvista yhteisöllisyyttä, esimies. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tyoyksinaisyytta-vai-yhdessa-tekemista-vahvista-yhteisollisyytta-esimies>. Viitattu 3.4.2023.

Ukko.fi 2023. Kevytyrittäjän verovähennykset – muistathan ottaa nämä ylös! <https://www.ukko.fi/yrittajyskoulu/verovahennykset/>. Viitattu 27.3.2023.

Yliruokanen, Kaisa 2022. Hyvinvointi on kokonaisuus. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/hyvinvointi-on-kokonaisuus/>. Viitattu 15.2.2023.

Kevytyrittäjille suunnattu kysely

Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuneille lähetetty kysely.

X -kysely sitoutuneisuudesta

Hei X-yhteisö!

Olen Metropolia ammattikorkeakoulun opiskelija kirjoittamassa opinnäyttyötäni X:lle työhön sitoutumisesta. Kyselyssä selvitetään, miten olette sitoutuneita työskentelyyn X:n kautta. Kysely on osa opinnäyttyötäni. Vastausten avulla kehitetään X:n toimintaa.

Vastausaika on 23.02.2022-06.03.2022. Vastaamiseen menee vajaa 5 minuuttia. Jokainen vastaus on äärettömän tärkeä osa opinnäyttyötä. Vastaamalla kyselyyn tuet siis opiskelijan kipuumista kohti tutkintoa :) Kaikki vastaukset ovat täysin anonyymejä. Vastauksia käsittelee vain opinnäyttyön tekijä. Lomakkeen tiedot hävitetään opinnäyttyön valmistuttua.

Jos sinulla on kysymyksiä kyselyyn liittyen, oletan yhteydessä minuun sähköpostitse anni.tilli@metropolia.fi.

Taustakysymykset

Tässä osiossa kysytään taustatietoja, joita tarvitaan tutkimustiedon analysointia varten.

Sukupuoli *

Mies

Nainen

Muu

Ikä *

Valitse

Mikä kuvastaa sinua parhaiten? *

Opiskelija

Osa-aikainen työntekijä

Täyspäiväinen työssäkäyvä

Yrittäjä

Eläkeläinen

Muu: _____

Korkein koulutustasosi *

- Peruskoulu
- Lukio/ammattikoulu
- Yliopisto kandi/Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto maisteri/Ylempi ammattikorkeakoulu
- Muu: _____

X:llä olen *

- Avustajana
- Hoitajana-avustajana

Kuinka pitkään X on ollut työn tarjoajasi? *

Valitse ▼

Mikä sitouttaa sinua pysymään X:llä?

Tässä osiossa kysymme sitoutumisestanne. Sitoutuneisuus mittaa työntekijän tyytyväisyyttä työhön ja omistautuneisuutta yrityksen missioon ja tuloksiin.

Mikä lisää sinun työhön sitoutumista? Valitse max 3 tärkeintä *

- X yrityksenä
- Asiakkaat
- Työyhteisö
- Yhteiset arvot
- Merkityksellinen työ
- Kannustinpalkka
- Palkka
- Vapaus ja joustavuus
- Työn määrä
- Mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta

Mikä vähentää sinun työhön sitoutumista? Valitse max 3 tärkeintä *

- X yrityksenä
- Asiakkaat
- Työyhteisö
- Yhteiset arvot
- työnkuva
- Kannustinpalkka
- Palkka
- Vapaus ja joustavuus
- Työn määrä
- Mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta

Mikä lisääisi sitoutumistasi? Valitse max 3 tärkeintä *

- Yhteisöllisyys
- Vaikuttamismahdollisuudet
- Palkan suuruus
- Mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta
- X:n viestiminen
- Enemmän asiakkaita
- Vähemmän asiakkaita

Kuinka merkitykselliseksi koet työsi? *

- 1 2 3 4 5
- Ei merkityksellinen Todella merkityksellinen

Kuinka mielekkääksi koet työsi? *

- 1 2 3 4 5
- Ei lainkaan mielekäs Todella mielekäs

Kuinka suuressa arvossa pidät kevytyrittäjyyttä työmuotona? *

| | | | | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| En lainkaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Todella paljon |

X työn tarjoajana

Tässä osiossa selvitetään tyytyväisyyttä X:n työn tarjoajana.

Millainen oli perehdytyksesi työhön? *

| | | | | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Riittämätön | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Kattava |

Ovatko odotuksesi X:stä työn tarjoajana täyttyneet? *

- Kyllä
- Ei
- Osittain

Oletko ajatellut vaihtaa työpaikkaa? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Kuinka tyytyväinen olet X-ansioosi? *

| | | | | | | |
|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Tyytymätön | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Erittäin tyytyväinen |

Saatko tuloja muualta X-työn lisäksi? *

- En saa tuloja muualta
- Saan lisäksi tuloja täysipäiväisestä työstä
- Saan lisäksi tuloja osa-aikaisesta työstä
- Saan lisäksi tuloja muusta yrittäjän työstä
- Saan Kelan tukea
- Muu: _____

Mihin olet tyytyväinen X:lle työskennellessä? Valitse max 3 tärkeintä *

- X yrityksenä
- Asiakkaat
- Työyhteisö
- Yhteiset arvot
- Merkityksellinen työ
- Kannustinpalkka
- Palkka
- Vapaus ja joustavuus
- Työn määrä
- Mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta

Tarjoaako X mielestäsi tarpeeksi mahdollisuuksia kehittyä työssäsi? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Saatko X:ltä tarpeeksi palautetta työstäsi? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Suosittelisitko yrityksessä työskentelyä siitä kiinnostuneelle? *

- 1 2 3 4 5
- En todennäköisesti Hyvin todennäköisesti

Vapaa sana

Tässä voit täsmentää vastauksia tai mainita asioita, jotka vaikuttavat sitoutumiseesi X:llä työskentelyyn.

Mihin olet tyytymätön/ mitä voisi parantaa X:lle työskennellessä? Valitse max 3 *
tärkeintä

- X yrityksenä
- Asiakkaat
- Työyhteisö
- Yhteiset arvot
- Merkityksellinen työ
- Kannustinpalkka
- Palkka
- Vapaus ja joustavuus
- Työn määrä
- Mahdollisuus kehittyä ja saada koulutusta

Saatko mielestäsi tukea työssäsi X:ltä/X:n yhteisöltä? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Saatekirje

Opinnäytetyön tutkimuksen mukana lähetetty saatekirje.

Hei X-yhteisö,

Olen Metropolia ammattikorkeakoulun opiskelija kirjoittamassa opinnäytetyötäni X:lle työhön sitoutumisesta.

Pyytäisin kaikkia vastaamaan tähän kyselyyn 06.03.2022 mennessä. Kysely kestää vain noin 5 minuuttia ja vastaamisesta on suuri apu opinnäytetyössäni. Kaikki vastaukset ovat täysin anonyymejä. Lomakkeen tiedot hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Hyvää viikonloppua ja kiitos opiskelijan valmistumisen tukemisesta ☺