



Työntekijän sivutoiminen yrittäjäyys työnantaja-yrityksen näkökulmasta - haaste vai lisä henkilöstöjohtamisen tavoitelluille tuloksille?

Saara Hämäläinen

Laurea-ammattikorkeakoulu

Työntekijän sivutoiminen yrittäjäyys työnantajayrityksen näkökulmasta - haaste vai lisä henkilöstöjohtamisen tavoitelluille tuloksille?

Saara Hämäläinen
Yrityksen kasvuun johtaminen
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2020

Saara Hämäläinen

Työntekijän sivutoiminen yrittäjyys työnantajan näkökulmasta - haaste vai lisä henkilöstöjohtamisen tavoitelluille tuloksille?

Vuosi

2020

Sivumäärä

56

Sivutoiminen yrittäjyys herättää mielenkiintoa työelämän asetelmien yleisesti uudistuessa. Aihealueena sivutoiminen yrittäjyys on sen kasvusta huolimatta kuitenkin vielä kovin vähän tutkittu. Sivutoimisen yrittäjyyden kasvaessa, myös työnantajayritykset kohtaavat uudenlaisia haasteita omassa henkilöstöjohtamistyössään.

Tämän tutkimuksen kohteena on sivutoiminen yrittäjyys ilmiönä. Sivutoimisen yrittäjyyden ilmiötä tutkimuksessa tutkitaan henkilöstöjohtamisen viitekehyksessä ja aiemmista tutkimuksista poiketen työnantajayritysten näkökulmasta. Tutkimustyö tavoittelee erityisesti lisääntyvää ymmärrystä.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu sivutoimisen yrittäjyyden käsitteen selvittämiseen sekä erilliseen henkilöstöjohtamisen kokonaisuuteen. Henkilöstöjohtamisen osalta työssä painotetaan erityisesti osaamista, jatkuvaa oppimista, motivaatiota, sitoutumista ja työhyvinvointia.

Tutkimuksen kohdetta lähestyttiin laadullisella tapaustutkimuksella ja tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelun keinoin. Tutkimukseen haastateltiin neljää työnantajayritystä teollisuuden ja kaupan aloilta.

Tutkimuksen tuloksista voitiin päätellä, että työnantajat ovat kiinnostuneita työntekijän sivutoimisesta yrittäjyydestä ja siitä halutaan keskustella. Tärkeiksi löydöksiksi muodostuivat etenkin avoimen keskustelukulttuurin merkitys ja työnantajayritysten huoli työntekijän jaksamisesta sivutoimista yrittäjyyttä ja päivätyötä yhdistettäessä.

Tutkimus ja sen tulokset toivat uusia näkökulmia, ja niiden myötä on mahdollista tehdä entistä syvällisempää jatkotutkimusta. Kehittämisisideana voidaan myös esittää työnantajille suunnatun ”Näin valmistaudut työntekijän sivutoimiseen yrittäjyyteen” oppaan tuottamista.

Asiasanat: Sivutoiminen yrittäjyys, työnantajayritys, henkilöstöjohtaminen

Saara Hämäläinen

Part-time Entrepreneurship from the Perspective of an Employer - A Challenge or an Addition to Desired Results of Human Resource Management?

Year 2020 Pages 56

Part-time entrepreneurship is a subject which generates interest as work life is changing in general. Even though part-time entrepreneurship is increasing, it has not been studied widely. While part-time entrepreneurship keeps increasing, employers are also meeting new challenges in respect to their Human Resource Management work.

This study is about the phenomenon of part-time entrepreneurship. It is studied in the theoretical framework of Human Resource Management and it differs from previous studies with having an employer perspective. The study aims to create understanding and it is expected to provoke discussions about part-time entrepreneurship where also employers with their thoughts can be included.

The study was conducted as a case study and the research material was gathered by using the method of semi-structured interview. Four employers were interviewed from the sectors of industry and trade.

The theoretical framework is a combination of two different parts: part-time Entrepreneurship and Human Resource Management. Human Resource Management as a framework focuses on know-how, constant learning, motivation, commitment and on well-being at work.

The results revealed that employers are interested in employee's part-time entrepreneurship and it is something that they want to discuss. The main findings were that open conversation culture is important and employers are worried about the employee's well-being if entrepreneurship and full-time job is combined.

The study itself introduced new aspects and therefore it gives an opportunity to make an even deeper study in respect to the subject. Several further study examples were presented. As a further development idea it is also suggested that guide on the subject "How to prepare for part-time Entrepreneurship among the Employees" could be produced.

Keywords: Part-time Entrepreneurship, Employee, Human Resource Management

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tutkimusaiheen esittely.....	6
2.1	Tutkimusilmiö ja -ongelma	7
2.2	Tutkimuskysymykset	7
2.3	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus.....	8
2.4	Teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet	9
3	Sivutoiminen yrittäjyys.....	10
3.1	Sivutoimisen yrittäjyyden määritelmä	12
3.2	Sivutoimisen yrittäjyyden motiivit.....	14
4	Henkilöstöjohtaminen ja sen tavoiteltuja tuloksia	15
4.1	Osaaminen	16
4.2	Jatkuva oppiminen.....	19
4.3	Motivaatio	20
4.4	Sitoutuminen.....	24
4.5	Työhyvinvointi	25
5	Yhteenveto teoreettisesta viitekehyksestä	27
6	Tutkimus.....	28
6.1	Aineistonkeruu.....	29
6.2	Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston analysointi	30
6.3	Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyys.....	31
7	Tutkimustulokset	32
7.1	Työntekijän sivutoiminen yrittäjyys- ja sen käsittely yrityksessä.....	33
7.2	Osaaminen - sen kehittyminen sivutoimista yrittäjyyttä harjoitettaessa	35
7.3	Motivaatio ja sitoutuminen - taso ja vaikutusmahdollisuudet	36
7.4	Työhyvinvointi - sivutoimisen yrittäjyyden vaikutus kokonaishyvinvointiin.....	39
8	Johtopäätökset	40
9	Pohdinta	42
	Kuviot	50
	Kaaviot	50
	Taulukot	50
	Liitteet	51

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tutkimusaiheena on sivutoiminen yrittäjyys työnantajayrityksen näkökulmasta. Sivutoiminen yrittäjyys on kokonaisuutena vielä toistaiseksi kovin vähän tutkittu aihe (Viljamaa, Varamäki, Vainio, Korsbäck & Sorama 2014, 7), eikä opinnäytetyön tekijän omien havaintojen mukaan aiempia tutkimuksia, jotka käsittelisivät sivutoimista yrittäjyyttä erityisesti työnantajan näkökulmasta, ole tähän mennessä tehty. Kasvavana yrittäjyyden muotona (Sekki & Härkönen 2020, 8) sivutoiminen yrittäjyys tarvitsee sitä ilmiönä paremmin ymmärtääksemme kuitenkin ehdottomasti lisätutkimuksia, ja juuri siksi tämä opinnäytetyö on tutkimuksena työelämän ja sen kehittämisen kannalta tärkeä sekä ajankohtainen.

Tässä tutkimuksessa sivutoimisen yrittäjyyden ilmiötä lähestytään henkilöstöjohtamisen ja sen tavoiteltujen tulosten kautta. Minkä vuoksi henkilöstöjohtamisen työtä tehdään ja mitä käy sen tavoitelluille tuloksille, jos työntekijä perustaakin oman sivutoimisen yrityksen palkkatyönsä rinnalle? Tutkimuksessa käydään läpi sivutoimisen yrittäjyyden vaikutuksia niin osaamiseen, sitoutumiseen, motivaatioon kuin työhyvinvointiin liittyen. Työ tiivistää lukijalle lisäksi sivutoimisen yrittäjyyden käsitteen ja sen aloittamiseen johtavia syitä teoreettisella tasolla.

Tutkimuksen tavoite on erityisesti lisääntyvässä ymmärryksessä. Tutkimukselta toivotaan uusia paljastavia näkökulmia ja sen toivotaan lisäksi herättävän keskustelua niin työnantajayritysten kuin sivutoimisesti yrittävien tai sellaiseksi aikovien keskuudessa. Tutkimustyön tuloksia hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan uudenlaisten palveluiden ideoinnissa. Työn toimeksiantajana toimii opinnäytetyön kirjoittajan oma yritys, joka on aiheen mukaisesti aloittanut toimintansa sivutoimisena yrityksenä.

Koska sivutoiminen yrittäjyys sen nousujohteisuudesta päätellen herättää mielenkiintoa, onkin viimeistään tässä vaiheessa ehdottoman tärkeää kuulla myös, mitä työnantajayritykset ovat asiasta mieltä.

2 Tutkimusaiheen esittely

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää työnantajayritysten näkemyksiä liittyen oman henkilöstönsä mahdolliseen sivutoimiseen yrittäjyyteen. Tutkimuksen keskiössä ovat työnantajayritykset ja yrityksen henkilöstön harjoittama sivutoiminen yrittäjyys. Työntekijän yrittäjyyttä palkkatyön ohella tarkastellaan tässä opinnäytetyössä henkilöstöjohtamisen tulosten näkökulmasta.

2.1 Tutkimusilmiö ja -ongelma

Sivutoimista yrittäjyyttä pidetään kasvavana ilmiönä teknologisen kehityksen ja trendien, kuten ulkoistamisen, samalla lisäävän yleisesti yrittäjyyttä (Sekki & Härkönen 2020, 8 - 10). Yrittäjyyttä halutaan yhä enenevässä määrin vapaaehtoisesti kokeilla ja siitä myös unelmoidaan (Haikkola & Myllyniemi 2019, 50; Sekki & Härkönen 2020, 10). Vaikka työskentely oman intohimon johdattamana houkuttelee tänä päivänä monia (Sekki & Härkönen 2020, 10), sivutoimista yrittäjyyttä ei ole juurikaan tutkittu (Viljamaa ym. 2014, 7).

Tutkimustiedon vähyden vuoksi ei ole myöskään ollenkaan selvää, miten työnantajayritykset kokevat tilanteen, jossa työntekijä harjoittaa oman palkkatyönsä lisäksi sivutoimista yrittäjyyttä tai suunnittelee sellaisen aloittamista. Kysymys on kuitenkin mielenkiintoinen, jopa murtamaton tabu, sillä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamisen motivaatio voi kummuta monestakin eri syystä. Yhdelle sivutoiminen yrittäjyys on väylä täysipäiväiseen yrittäjyyteen, toinen pyrkii lisätulojen ansaitsemiseen ja kolmas kenties tavoittelee oman osaamisensa laajempaa kehittämistä tai hyödyntämistä (Viljamaa ym. 2014, 15).

Sivutoimisen yrittäjyyden aloittaminen ei siis aina suoraan merkitse tyytymättömyyttä palkkatyöhön, eikä yrittäjyydellä välttämättä tavoitella päätoimisuutta. Yrittäjyys on osa työntekijän urakokonaisuutta, jolloin sen tarkastelu myös työnantajan näkökulmasta on opinnäytetyön kirjoittajan mielestä aiheellista.

2.2 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä on neljä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ”Miten työntekijän sivutoimista yrittäjyyttä työnantajayrityksissä käsitellään?” avulla pyritään ymmärtämään sivutoimisen yrittäjyyden ilmiötä ja sen tilaa yritysten nykyhetken toiminnassa. Kysymys antaa mahdollisuuden arvioida työntekijöiden sivutoimiseen yrittäjyyteen liittyvää kiinnostuneisuuden tasoa työnantajayrityksissä.

Toinen kysymys liittyy työntekijän osaamiseen ja työssä kehittymiseen. Opinnäytetyön kirjoittajan henkilökohtaisen kokemuksen mukaan sivutoiminen yrittäjyys on paitsi mahdollistanut omaehtoisen osaamisen kasvattamisen palkkatyön rinnalla, se on toiminut lisäksi erityisenä keinona itsensä kehittämiseksi yhä monipuolisemmin. Voidaankin siis kysyä, miten työnantajayritykset kokevat työntekijän sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan yksilön osaamiseen ja kehittymiseen?

On arvioitu, että taidolla sitouttaa henkilöstöä, on yhä suurempi merkitys tulevaisuudessa työnantajayrityksille (Schmidt & Vanhala 2010, 124). Tämän opinnäytetyön kolmas tutkimuskysymys pyrkii luomaan ymmärrystä siitä, miten nykyiset sitouttamisen keinot yrityksissä sopivat työnantajayritysten mielestä työntekijöille, jotka palkkatyön lisäksi toimivat myös

sivutoimisina yrittäjinä. Kuinka motivoida ja sitouttaa palkkatyön ohella sivutoimista yrittäjyyttä harjoittavaa työntekijää?

Viimeisimpänä, muttei suinkaan vähäisimpänä, on pohdittava työssä jaksamista. Jos nykyajan työtä kuvataan aiempaa haastavammaksi, epävarmemmaksi ja jatkuvasti muuttuvaksi (Suon-sivu 2014, 32), mitä sivutoiminen yrittäjyys tarkoittaa vielä lisänä tähän päälle? Neljäs tutkimuskysymys kuuluukin, miten työnantajayritykset kokevat sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan työntekijän työhyvinvointiin?

Edellä esitettyihin tutkimuskysymyksiin vastaamalla on mahdollista kasvattaa ymmärrystä siitä, miten työnantajayritykset kokevat sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan oman henkilöstöjohtamistyönsä tavoiteltuihin tuloksiin. Tutkimuksen toivotaan avaavan mahdollisuuksia uudenlaisille näkemyksille ja ajattelutavoille liittyen työntekijän harjoittamaan sivutoimiseen yrittäjyyteen. Tutkimus pyrkii rikkomaan eräällä tavalla niin kutsutun hiljaisuuden muurin, ja sen toivotaan rohkaisevan myös uusiin tutkimuksiin palkkatyön ohella harjoitettavasta yrittäjyydestä ja erityisesti työnantajayritysten näkökulmasta. On täysin selvää, että sivutoiminen yrittäjyys kasvavana yrittäjyyden muotona odottaa myös työnantajien näkemystä aiheeseen.

Tutkimuskysymykset kootusti:

1. Miten työntekijän sivutoimista yrittäjyyttä työnantajayrityksissä käsitellään?
2. Miten työnantajayritykset kokevat työntekijän sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan yksilön osaamiseen ja kehittymiseen?
3. Kuinka työnantajayrityksenä motivoida ja sitouttaa palkkatyön ohella sivutoimista yrittäjyyttä harjoittavaa työntekijää?
4. Miten työnantajayritykset kokevat sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan työntekijän työhyvinvointiin?

2.3 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Tämän tutkimuksen päämäärä on pyrkiä vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja lisätä näin tietoisuutta jatkotutkimusaiheiden kartoittamiseksi. Tutkimuksen myötä toivotaan löydettävän uusia tutkimuskysymyksiä, joita on mahdollista myöhemmin jatkotutkia vieläkin syvemmällä otteella.

Tutkimuksen tavoitteena on lisäksi herättää keskustelua ja tuoda myös työnantajayritysten ääni kuuluviin puhuttaessa sivutoimisesta yrittäjyydestä palkkatyön ohella. Samanaikaisesti tutkimustyöllä tavoitellaan aiheeseen liittyvien palveluiden kehittämistä, mikäli työn myötä sellaisiin syntyy ideoita. Kehittämisenäkökulmaa ja työn toimeksiantajuutta työssä perustel-laankin aiheen tutkimattomuudella ja sillä, että lisääntyneen ymmärryksen myötä uusien

tarvittavien palveluiden ideointi vasta mahdollistuu. Työllä voidaan nähdä olevan myös yleisesti työelämää hyödyttävä rooli.

Työ on rajattu koskemaan työnantajayritysten näkemyksiä sivutoimisesta yrittäjyydestä. Näkemyksiä tarkastellaan työssä henkilöstöjohtamisen viitekehyksessä. Henkilöstöjohtamisen osalta työssä käsitellään erityisesti hyvän henkilöstöjohtamisen aikaansaannoksia: osaamista ja sen kehittymistä, sitoutumista ja motivaatiota sekä työhyvinvointia.

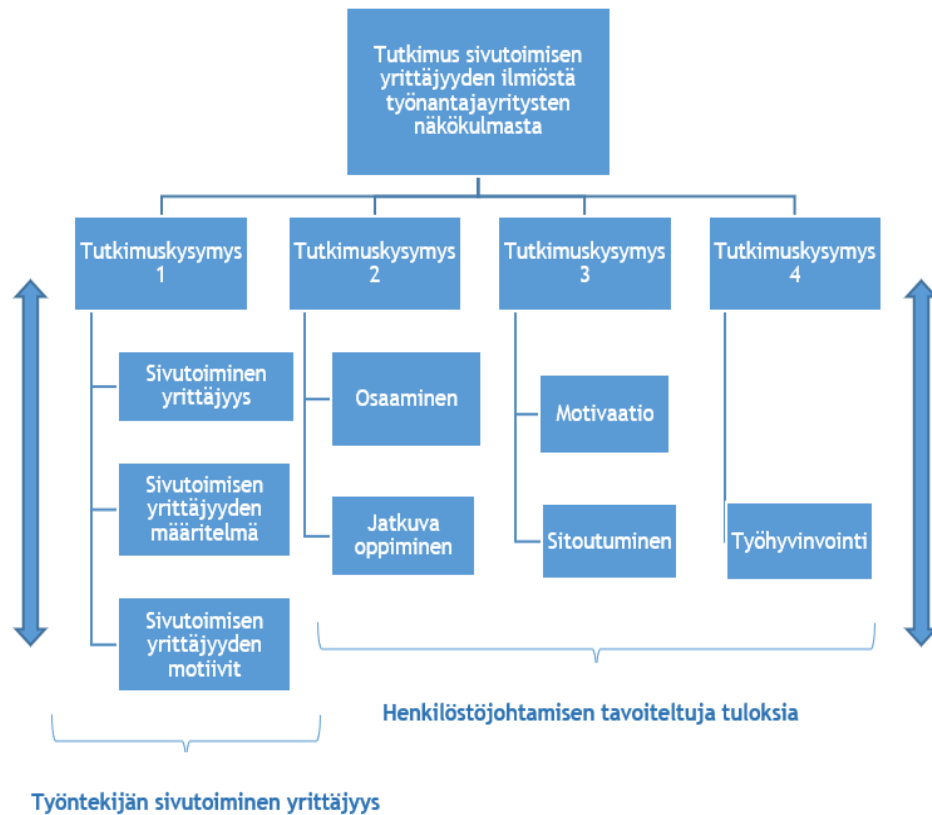
2.4 Teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet

Tämän työn teoreettinen viitekehys rakentuu kahteen erilliseen kokonaisuuteen, jotka ovat: sivutoiminen yrittäjyys ja henkilöstöjohtaminen. Sivutoimista yrittäjyyttä käydään läpi sillä ajatuksella, että työ loisi opinnäytetyön kirjoittajalle, mutta myös työn lukijalle, tarvittavan ymmärryksen sivutoimisesta yrittäjyydestä, sen määritelmästä ja yleisyydestä sekä sen aloittamiseen johtavista motiiveista.

Henkilöstöjohtamista käsittelevä teoriaosuus koostuu tässä työssä ensin yleisestä katsauksesta henkilöstöjohtamisen maailmaan, jonka lisäksi työssä käydään läpi niitä keskeisiä kokonaisuuksia, jotka voidaan luokitella henkilöstöjohtamisen tavoitelluiksi tuloksiksi työnantajayrityksissä ja tähän ovat tähän työhön luontevasti sovitettavissa. Näitä tuloksia ovat osaaminen, jatkuva oppiminen, motivaatio, sitoutuminen ja työhyvinvointi.

Kanasen (2017, 24) mukaan keskeisen käsitteistön avaaminen varmistaa työssä käytettyjen käsitteiden sisällön ymmärtämisen. Tässä työssä työn kannalta keskeisimmät käsitteet pyritään avaamaan riittävällä tasolla aina teorian edetessä. Todettakoon kuitenkin jo tässä yhteydessä, että työnantajayrityksellä tarkoitetaan sellaista yritystä, joka tarjoaa työntekijälle työn. Jos yritys käyttää toiselta yritykseltä vuokraamia työntekijöitä, on kyseessä tällöin vuokratyösuhde ja työnantajuuden voidaan katsoa jakaantuvan työntekijöitä vuokraavan ja vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen välille. Todellisen työnantajuuden näissä tilanteissa määrittää kuitenkin viime kädessä aina työsopimus - keiden välille työsopimus on luotu. (Minilex 2020.)

Kuvio 1 esittää opinnäytetyön teoreettisen viitekehysten jakaantumista ja sen suhdetta tutkimukseen kokonaisuutena. Näin tutkimuskysymysten muodostumisen polku on nähtävissä ja myös perusteltavissa.



Kuvio 1: Tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen vuorovaikutuksellinen suhde

Työn teoreettinen viitekehys tiivistetään yhteenvedoksi kappaleessa 5.

3 Sivutoiminen yrittäjyys

Työn osa-aikaistuminen ja eri yrittäjyysmuotojen kasvu viittaavat kuvaan, jossa tulevaisuuden työtä tehdäänkin nykyisestä poiketen työn tekemisen eri muotoja vaihdellen ja vaihtoehtoja jopa yhdistellen niin, että elanto ansaitaan useasta eri tulonlähteestä. Yrittäjyyttä sellaisenaan ei myöskään enää välttämättä nähdä tavanomaisena elämänmittaisena tyourana yhden osaamisalueen parissa, vaan yrittäjyys voi tulevaisuus koostua eri vaiheista ihmisen elämässä, joissa kussakin vaiheessa voi käytössä olla erityyppinen yrittäjyyden muoto. Näin ollen onkin ehdotettu, että yrittäjyyden sijaan puhuttaisiinkin ”yrittäjyyksistä”, sivutoimisen yrittäjyyden ollessa yksi näistä yrittäjyyksien ja työn tekemisen muotojen vaihtoehtoista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 33.)

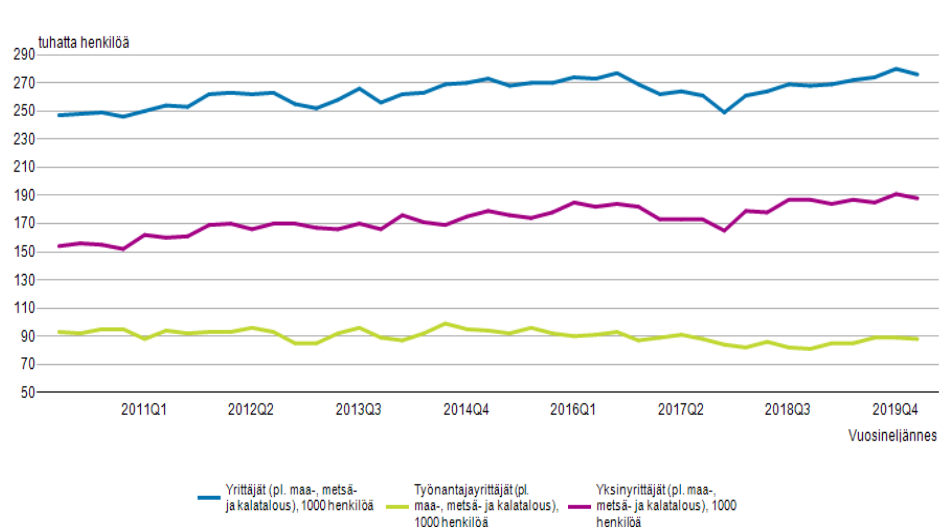
Yhteiskunnallisesti tarkasteltuna sivutoiminen yrittäjyys nähdään kiinnostavana erityisesti talouskasvun näkökulmasta. Päätoimista yrittäjyyttä edeltää usein sivutoiminen yrittäjyys,

jonka vuoksi sivutoimisen yrittäjyyden katsotaan olevan omalla tavallaan lähteenä myös kasvuyrittäjyydelle. Myös ne sivutoimiset yrittäjät, jotka eivät tavoittele päätoimista yrittäjyyttä, tuovat oman panoksensa talouden kokonaiskuvaan. Sivutoiminen yrittäjyys mahdollistaa myös sellaisten palveluiden tarjonnan, joiden kysyntä ei riitä kattamaan päätoimisen yrittäjän ansaitsemistarpeita. (Viljamaa ym. 2014, 14.)

Yritystoiminnan voi aloittaa monin eri tavoin. Sivutoiminen yrittäjyys on yksi vähäriskimmistä väylistä aloittaa oma yritystoiminta ja kuka tahansa voi ryhtyä sivutoimiseksi yrittäjäksi. Tois-taiseksi sivutoimisesti yrittäviä ei kuitenkaan tilastoida kenenkään toimesta, joka osaltaan tekee sivutoimisen yrittäjyyden tutkimuksen haasteelliseksi. Muutosta sivutoimisesta päätoimi-seen yrittäjyyteen ei myöskään huomioida, saati rekisteröidä millään tavalla. (Alikoski, Hakonen & Viitasalo 2016, 18-20; Viljamaa ym. 2014, 11.)

Tilastokeskuksen artikkelissa todettiin kymmenkunta vuotta sitten, että lähes puolet yrittä-jistä Suomessa toimii sivutoimisesti (Tilastokeskus 2010). Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2020 ensimmäisen neljänneksen jälkeen yrittäjiä Suomessa oli yhteensä 276 000, joista yksinyrittäjiä 188 000 pois lukien maa-, metsä- ja kalatalouden yrittäjät (Tilastokeskus 2020a). Koska tyypillinen sivutoiminen yrittäjä on yksinyrittäjä (Holopainen 2018, 186), olisi edellä mainitusta yksinyrittäjien määrästä karkeasti arvioituna noin 138 000 eli 73 prosenttia sivutoi-misesti yrittäviä yrittäjiä. Kuitenkin Suomen Yrittäjien teettämän yksinyrittäjäkyselyn mukaan vain noin 14 % yksinyrittävistä ilmoitti yrittävänsä osa-aikaisesti ja näistä osa-aikaisista yksinyrittäjistä 61 % ilmoitti yrittävänsä palkkatyön rinnalla (Suomen Yrittäjät 2019, 5). Todel-lista sivutoimisten yrittäjien määrää on siis vain arvailtava.

Kaavio 1 esittää yrittäjien määrän kehitystä Suomessa vuodesta 2010 alkaen.



Kaavio 1: Yrittäjät Suomessa 2010 Q1 - 2020 Q1. (Tilastokeskus 2020b)

3.1 Sivutoimisen yrittäjyyden määritelmä

Sivutoimiseksi yrittäjäksi voidaan määritellä henkilö, jolla on yritys, mutta pääasiallinen toimeentulo hankitaan muilla keinoin kuin yrittämisellä (Sekki & Härkönen 2020, 16). Sivutoiminen yrittäjä voi päätoimisesti olla palkansaaja toisen palveluksessa, opiskelija tai esimerkiksi eläkkeellä (Holopainen 2018, 185). Ansainta näkökulman lisäksi sivutoimista yrittäjyyttä voidaan tarkastella myös ajankäytön perusteella ja tätä periaatetta noudattaa ohjeistuksissaan esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriö (2019). Olipa katsontakanta sitten taloudellinen tai ajallinen, sivutoimisuutta eri määritelmässä yhdistää se, että sitä on määrällisesti vähemmän. Päätoiminen yrittäjä voi myös harjoittaa sivutoimisesti toista liiketoimintaa, jolloin kyse on useimmiten osa- tai kausiluonteisesta yrittäjyydestä, jonka rinnalla harjoitetaan jotain muuta niin kutsuttua sivuyritystoimintaa (Tilastokeskus 2010). Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena ovat kuitenkin päätoimisesti palkkatyössä olevat työntekijät ja heidän työnantajansa.

Yritystä perustettaessa ei ole eroa, onko tuleva liiketoiminta sivu- vai päätoimista, vaan samat perustamismuodollisuudet pätevät molemmissa. Sivutoiminen yritys on myös kirjanpito-velvollinen, kuten kaikki yritykset ovat. (Holopainen 2018, 186.) Kuten päätoimiselle, myös sivutoimiselle yrittäjälle yrittäjän työeläkevakuutus YEL on pakollinen, mikäli YEL-vakuutuksen ehdot täyttyvät (Eläketurvakeskus 2020). Sivutoimiseen yrittäjyyteen itsessään ei yrittäjä voi saada starttirahaa, mutta sitä voi hakea tilanteessa, jossa yritystoimintaa päätetään laajentaa päätoimiseksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020).

Palkansaaja saa täysin laillisesti harjoittaa vapaa-ajallaan sivutoimista yrittämistä. Palkansaaja ei kuitenkaan saa työsopimuslain puitteissa harjoittaa sellaista liiketoimintaa, joka mahdollisesti vahingoittaisi työnantajan yrityksen toimintaa. Vahingoittavaksi toiminnaksi luokitellaan esimerkiksi kilpaileva toiminta tai sen valmistelu työsuhteen ollessa yhä voimassa. Työsuhteen päättymisen jälkeen kilpailevaa liiketoimintaa saa harjoittaa, ellei erillistä kilpailukieltosopimusta ole aiemmin kirjoitettu. (Holopainen 2018, 185.)

Sivutoimisesta yrittämisestä ei ole välttämätöntä ilmoittaa työnantajalle, mikäli sivutoimista yrittäjyyttä harjoittava henkilö on työsopimuslain alainen palkansaaja. Ilmoitus on kuitenkin tehtävä, mikäli sellaisesta ovat työntekijä ja työnantaja keskenään sopineet. Jos kyseessä on kunnan tai valtion viranhaltija, on sivutoimisesta yrittämisestä poikkeuksetta ilmoitettava. Viranhaltijan on myös haettava sivutoimilupaa, mikäli sivutoiminen yrittäminen tapahtuu osaksi työajalla. (Holopainen 2018, 185.)

Yritysmuodoista toiminimi on yleisin yrittäjillä, jotka harjoittavat liiketoimintaansa sivutoimisesti (Holopainen 2018, 186). Holopaisen (2018, 186) mukaan sivutoiminen yrittäjä on usein myös yksinyrittäjä. Suomen Yrittäjien tuottaman yksinyrittäjäkyselyn (2019) mukaan yksinyrittäjyys painottuu palvelualoille ja yli puolella yksinyrittävistä on yliopisto- tai

korkeakoulututkinto (Suomen Yrittäjät 2019, 3 - 5). Sivutoimisten yrittäjien määrä korostuu niillä palkansaaaja-aloilla, joilla työaika on joustavaa (Tilastokeskus 2010). Taloudellisesta näkökulmasta sivutoiminen yrittäminen on usein pienimuotoista sivutoimisen yrittäjän kuukausittaisten ansioiden jäävän 60 % yrittäjistä alle tuhanteen euroon kuukaudessa, neljänneksen tienatessa sivutoimisella yrittämisellä 1000 - 1999 euroa (Suomen Yrittäjät 2019, 9).

Yrittäjyyden muotojen monimuotoistuksessa on tämän opinnäytetyön kannalta oleellista avata myös muita sivutoimiseen yrittäjyyteen läheisesti liittyviä käsitteitä, jotka työnantajan kannalta voidaan rinnastaa vastaavanlaiseen palkkatyön ohella tapahtuvaan toimintaan kuten sivutoiminen yrittäjyys. Avattaviksi käsitteiksi opinnäytetyön kirjoittaja määrittelee käsitteet ”itsensä työllistäjä”, ”yksinyrittäjä”, ”ammattinharjoittaja”, ”kevytyrittäjä” sekä ”Freelancer” toiminnan.

Sutelan ja Pärnäsen (2013, 7) mukaan itsensä työllistäjä on ”kokoava termi yksinyrittäjille (pois lukien maatalousyrittäjät), ammattinharjoittajille, freelancereille ja apurahansaaajille”. Yksinyrittäjyydelle tunnusomaista on se, että työskentely tapahtuu yksin, joskin osakekumppanuus on mahdollista. Ammattinharjoittajan ja yksinyrittäjän raja on kepeä ammattinharjoittamisen tarkoittaessa oman osaamisen myymistä ilman palkattua henkilöstöä tai tilaa, jossa toimia. (Pärnänen & Sutela, 2013, 7.)

Puhuttaessa kevytyrittäjyydestä tarkoitetaan henkilöä, joka työllistää itse itsensä. Kevytyrittäjä-termin rinnalla käytetään myös käsitettä laskutuspalveluyrittäjä. Laskutuspalveluyrittäjänä voi toimia ilman omaa y-tunnusta ja toiminimeä. Yksinkertaisimmillaan laskutuspalveluyrittäjä markkinoi itse omaa työtään, tekee työn ja laskuttaa asiakasta kevytyrittäjäpalvelun kautta. Kevytyrittäjäpalvelu tilittää asiakkaan maksun saatuaan palkan palvelua käyttävän kevytyrittäjän tilille, jolloin maksettavasta palkasta on vähennetty myös palkan sivukulut ja laskutuspalkkio. (Holopainen 2018, 192.)

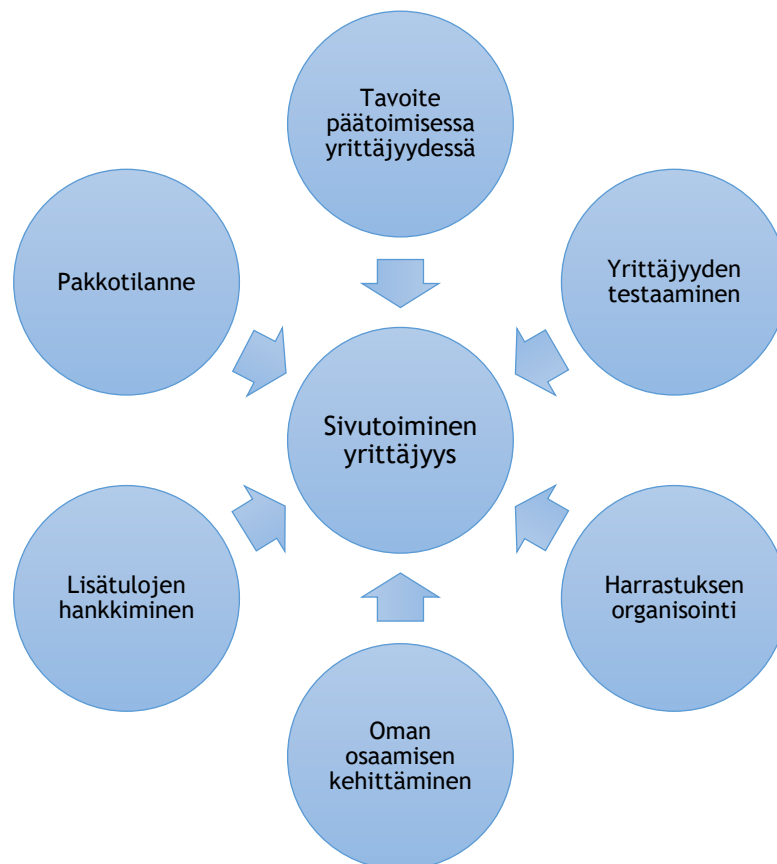
Kevytyrittäjänä on mahdollista toimia myös omalla y-tunnuksella. Y-tunnuksellinen kevytyrittäjäpalvelu mahdollistaa liiketoimintaan liittyvien kulujen vähentämisen verotuksessa ja hoitaa kirjanpidon automaattisesti palvelun kautta lähetettyjen laskujen ja ilmoitettujen kulujen perusteella. (OP Kevytyrittäjä 2020.)

Freelancer-työllä viitataan työn muotoon, joka on useimmiten tilapäistä. Tyypillistä Freelancer-työn tekijälle on vuoden aikana kertyvät lukuisat eri työ- tai toimeksiantosuhteet, jotka saattavat olla käynnissä jopa yhtäaikaisesti. Freelancer on useimmiten esimerkiksi toimittaja, muusikko tai valokuvaaja. Freelancer toimii yrittäjämäisesti, mutta rekisteröitymistä toimintanimenharjoittajaksi ei välttämättä tarvita sen ollessa kuitenkin mahdollista. Freelancer voi toimia myös työsopimuksen määrittelemässä työsuhteessa. (Verohallinto 2020.)

3.2 Sivutoimisen yrittäjyyden motiivit

Mahdollisuus kokeilla on yksi sivutoimisen yrittäjyyden tärkeimmistä motiiveista. Sivutoiminen yrittäjyys on tilaisuus testata liikeideaa sekä tunnustella omaa kykyä yrittäjyyteen ilman, että toimeentulosta tarvitsee kantaa huolta. Sivutoimisen yrittäjyyden motiiveina voivat olla myös lisäansiot tai toimeentulon turvaaminen, mikäli päätoiminen palkkatyö on esimerkiksi määräaikaista tai muulla tavoin tulot eivät ole säännöllisiä. Lisäksi oman osaamisen kattavampi hyödyntäminen sekä omaan elämäntilanteeseen sopivan työtavan löytäminen motivoivat sivutoimiseen yrittämiseen. Joskus pelkkä vaihtelun kaipuu toimii motiivina sivutoimisen yrityksen perustamiselle. (Viljamaa ym. 2014, 15.)

Sekki & Härkönen (2020, 16) viittaavat motivaatiotekijöiden suhteen oppaassaan sivutoimisesta yrittäjyydestä myös Viljamaa ym. (2014) tutkimukseen. Nämä motivaatiotekijät sivutoimiseksi yrittäjäksi lähtemiselle ovat esitettyinä kuviossa 2. Päätoimisiksi yrittäjiksi ryhdytään samankaltaisista syistä, kuin sivutoimisiksi yrittäjiksi - itsensä ja unelmien toteuttaminen on merkittävin syy yleisellä tasolla yrittäjyyden aloittamiseen (Hyytinen & Pajarinen 2015, 160).

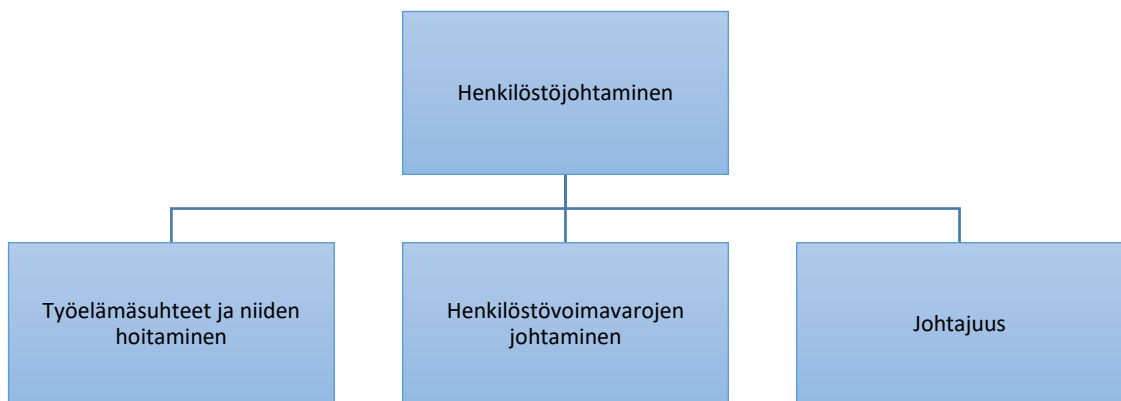


Kuvio 2: Sivutoimiseen yrittäjyyteen johtavat motivaatiotekijät (Viljamaa ym. 2014, 15; Sekki & Härkönen 2020, 16)

4 Henkilöstöjohtaminen ja sen tavoiteltuja tuloksia

Yrityksen henkilöstöä kuvaillaan usein yhdeksi tärkeimmäksi yrityksen menestykseen vaikuttavaksi tekijäksi. Henkilöstön johtaminen ei kuitenkaan ole helppoa, vaan pikemminkin haastavaa tasapainottelua sopivan joustavuuden löytämiseksi henkilöstöjohtamisen eri tehtäväalueilla. On kyettävä varmistamaan kulloinkin määrällisesti, mutta myös laadullisesti riittävä henkilöstökokonaisuus, huolehdittava ennakoivasti osaamistarpeiden muutoksista ja jatkuvasti kehitettävä nykyisen henkilöstön osaamista. Henkilöstöjohtamiselle ratkaisevan tärkeää on myös kyky sitouttaa ja motivoida henkilöstöä. Henkilöjohtamisen tehtäviin kuuluvat lisäksi lakien, asetusten ja sopimusten noudattamisen varmistaminen. (Viitala 2007, 10 - 12.)

Henkilöstöjohtaminen voidaan jakaa Viitalan (2013, 20) esittämän angloamerikkalaisen mallin mukaan kolmeen osa-alueeseen, joita ovat: työelämysuhteiden hoitaminen, henkilöstövoimavarojen johtaminen ja johtajuus. Tähän samaan niin kutsuttuun klassiseen kolmijakoon viittaa myös Kujanpää (2017, 32), joskin mainitsee Viitalan (2013, 21) mukaisesti käytännön työelämässä tehtävien kuitenkin limittyvän hyvin vahvasti toisiinsa. Termillä johtajuus viitataan lähinnä johtajan ja esimiehen vaikuttavuuden alaisuudessa oleviin tehtäviin käytännön arjessa, kun taas henkilöstövoimavarojen johtamisella tarkoitetaan useimmiten koko henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta (Viitala 2013, 21 - 22).



Kuvio 3: Henkilöstöjohtamisen osa-alueet. (Viitala 2013, 20)

Työelämysuhteiden hoitaminen on johtajuuden ja henkilöstövoimavarojen rinnalla vähiten keskusteltu aihealue. Työelämysuhteella tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta ja sen hoitoa. Suhteiden hoitoon liittyvät oleellisesti kokonaisuudet kuten työehtosopimukset, yhteistoiminta, riitojen käsittely ja paikallinen sopiminen. (Viitala 2013, 21.)

Henkilöstöjohtamisen käsitteistö ja eri yhteyksissä käytetyt termit ovatkin jokseenkin sekavia. Henkilöstöjohtamisella viitataan tänä päivänä useimmiten henkilöstöressurssien johtamisen kokonaisuuteen (Human Resource Management, HRM). Suora käänös termistä Human Resource Management on kuitenkin muotoutunut suomen kielessä edelleen uudeksi käsitteeksi ja henkilöstöressurssien johtamisen lisäksi käytetään myös termiä henkilöstövoimavarojen johtaminen. (Viitala 2013, 22.)

Henkilöstöjohtamisella on melko lyhyt historia. Se on muotoutunut henkilöstötoiminnoista varsinaiseen henkilöstön johtamiseen ja tätä kautta henkilöstöressurssiajatteluun. Nykyään suositaan termiä Strategic Human Resource Management (SHRM), strateginen henkilöstön johtaminen, sillä henkilöstön johtamisen halutaan entistä tiukemmin linkittyvän yrityksen varsinaiseen liiketoimintastrategiaan. Henkilöstö nähdään siis entistä selkeämmin osana yrityksen strategiatyötä ja sen merkitys erityisesti kilpailukykyyn vaikuttavana resurssina korostuu. (Schmidt & Vanhala 2010, 7 - 9.)

Henkilöstö voidaan jakaa ydin- ja liitännäishenkilöstöön. Jaon on esitetty olevan kansainvälisesti yleistyvä trendi, vaikkakin viitteitä vastaavasta kehityksestä on ollut jo vuosikymmeniä. Ydinhenkilöstö yrityksessä on usein korkeasti palkattua ja ryhmään luokitellaan kilpailuedun kannalta tärkeimmät avainhenkilöt. Ydinjoukon sitoutuminen yritykseen on tärkeää ja heihin panostetaan. Liitännäishenkilöstöllä tarkoitetaan yritystoiminnan kannalta tarvittavaa joustoa tuovaa henkilöstöä, joiden etenemiseen tai kehittämiseen ei niinkään panosteta. Muun muassa vuokratyöntekijät, määrä- ja osa-aikaiset työntekijät sekä alihankkijat ovat yritykselle liitännäishenkilöstöä. (Viitala 2013, 83 - 84.)

Henkilöstöjohtamisen tavoitteet ovat selkeät, mutta niitä toteutetaan yrityksissä eri tavoin ja eri tasoisesti (Kauhanen 2003, 14). Viitalan (2013, 19) mukaan henkilöstöjohtaminen on ollut onnistunutta, mikäli henkilöstö pitää työtään mielekkäänä ja osaamistaan työtehtävään sopivana. Henkilöstöjohtamisella tavoitellaan yleisellä tasolla myös työntekijöiden kehittymistä, motivaation lisäämistä tai sen säilyttämistä sekä hyvää työkykyä haluttujen työsuoritusten varmistamiseksi (Kauhanen 2003, 14.)

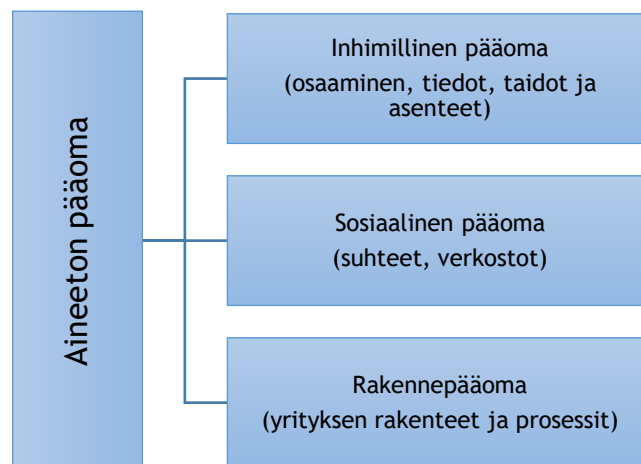
Tavoitteisiin ja tapaan hoitaa henkilöstöasioita vaikuttaa oleellisesti yrityksen koko, henkilöstön määrä, sijainti sekä varsinainen liiketoiminta. Pienikokoisissa yrityksissä erillistä henkilöstöosastoa ei välttämättä ole ja esimerkiksi yrittäjä itse vastaa henkilöstön hyvinvoinnista. Henkilöstömäärän noustessa tarve henkilöstöammattilaisille kasvaa. Isoissa yrityksissä on lähes poikkeuksetta erillinen henkilöstön asioista huolehtiva osasto. (Viitala & Jylhä 2019, 269.)

4.1 Osaaminen

Teknologian kehittyminen johtaa uusien työtehtävien syntyyn ja aiempi osaaminen on hetkessä vanhentunutta (Jokinen & Pylväs 2019, 1). Yritysten on kyettävä jatkuvasti uudistamaan

osaamistaan, jotta kuilu osaamistarpeiden ja hallitun osaamisen välillä ei kasvaisi liian suureksi. Vikkelä uudistuminen tarkoittaa yrityksille usein kuitenkin niin kutsuttujen epätyypillisten työsuhteiden käyttöä eli työsopimusten, jotka eivät Montenin (2007) mukaan ole kokonais- ja toistaiseksi jatkuvia. Epätyypillisten työsuhteiden voidaan nähdä olevan haasteellisia juuri osaamisen kehittämisen näkökulmasta. (Larjovuori ym. 2015, 19.)

Puhuttaessa osaamisesta organisaatioissa on syytä lähteä liikkeelle aineettoman pääoman käsitteestä. Aineeton pääoma yrityksissä ja organisaatioissa muodostuu inhimillisestä, sosiaalisesta sekä rakennepääomasta. Inhimillisen pääoman katsotaan koostuvan organisaatiossa työntekijäyksilöiden osaamisesta, tiedoista, taidoista sekä asenteista. Inhimillisen pääoman voidaan tulkita sisältävän myös psykologisen ulottuvuuden, jonka myötä yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet voidaan ottaa huomioon. Sosiaalisella pääomalla viitataan sosiaalisiin suhteisiin, verkostoihin, mutta myös organisaation yhteisiin arvoihin ja vallitsevaan luottamukseen. Rakennepääoma koostuu nimensä mukaisesti rakenteista ja prosesseista inhimillisen pääoman ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Suurin vaikutus yrityksen menestymiseen katsotaan olevan inhimillisellä pääomalla. (Larjovuori ym. 2015, 10 - 11.)



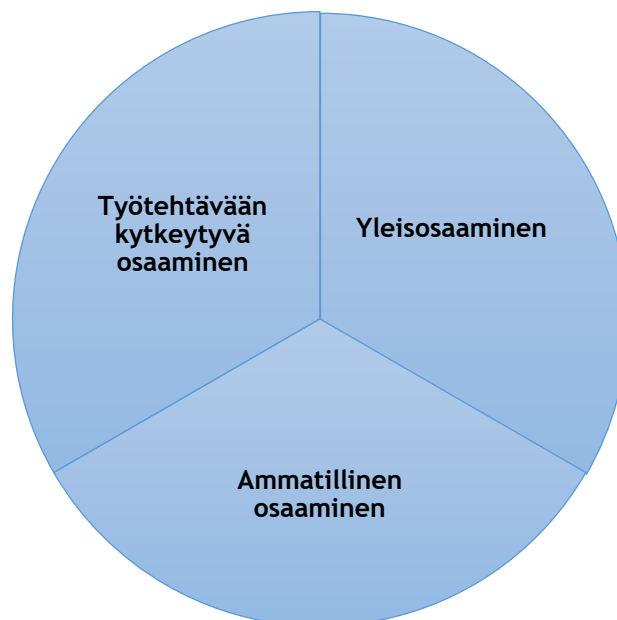
Kuvio 4: Osaaminen osana aineetonta pääomaa yrityksissä. (Larjovuori ym. 2015, 10)

Osaaminen on siis yksi inhimillisen, ja isossa kuvassa aineettoman, pääoman ilmentymisistä työelämässä, joskaan osaaminen ei koskaan ole yrityksen, vaan pikemminkin yksilön omaisuutta. Huomionarvoista on kuitenkin se, miten olemassa olevaa osaamista voidaan yrityksessä hyödyntää ja kuinka sitä voidaan kehittää kohti yrityksen strategian mukaista osaamispääomaa, sillä inhimilliseen pääomaan investointi ei aina välittömästi korreloitu yrityksen

tulokseen, vaan on pitkäjänteisen työn tulos. Ympäristöjen ja strategioiden nopeat muutokset haastavatkin yritykset pohtimaan inhimillisen pääoman entistä pitkäjänteisempää kehittämistä. Työnantajan näkökulmasta tärkein osaaminen syntyy vasta henkilöstön oppiessa ratkomaan työn kannalta oleellisia tilanteita. Osaava työntekijä myös tuntee asiakkaat ja toimii organisaation kulttuurin sekä toimintatapojen mukaisesti. (Larjovuori ym. 2015, 13.)

Monesti osaamista organisaatioissa tarkastellaan yksittäisten yksilöiden osaamisten avulla ja yksittäisten työntekijöiden osaamiseen investoidaan, jotta kilpailukyky voitaisiin säilyttää. Tulevaisuudessa kokonaisuuden ennustetaan kuitenkin muuttuvan tärkeämmäksi - yksilöiden osaamista on hyödynnettävä, mutta koko organisaation osaamista silmällä pitäen. (Dufva ym. 2017, 23.)

Työtehtävän kannalta osaaminen voidaan jaotella kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat: yleisosaaminen, ammatillinen osaaminen ja tehtävään suoraan liittyvä osaaminen. Yleisosaamisella viitataan yleisesti työelämätaitoihin, kun taas ammatillisella osaamisella tarkoitetaan alaan liittyvää osaamista. Työtehtävään suoraan liittyvällä osaamisella halutaan esittää niitä taitoja ja sitä osaamista, jota yksittäisen työtehtävän hoitaminen edellyttää. (Viitala & Jylhä 2019, 245 - 246.)



Kuvio 5: Osaamisen osa-alueet työtehtävän kannalta. (Viitala & Jylhä 2019, 245 - 246)

Työelämässä tarvitaan tänä päivänä perinteisen luku- ja numero-osaamisen lisäksi lukuisia muita työelämätaitoja. Muuttuvan ja nopeatahtisen ympäristön kannalta tärkeitä taitoja ovat erityisesti luovuus ja innovatiivisuus, mutta myös kriittinen ajattelu, ongelman ratkaisutaito

ja sosiaaliset taidot, kuten kommunikaatio- sekä yhteistyökykytaito (Eskelinen & Kanervo, 2019).

Osaaminen, jota tulevaisuudessa tarvitaan, painottuu kykyyn omaksua uutta (Dufva ym. 2017, 13.) Työntekijöiltä odotetaan tulevaisuudessa kykyä ylläpitää omaa työmarkkina-arvoa, halua kehittää omaa osaamistaan, muuntautumiskykyä, joustavuutta ja esimerkiksi taitoa tunnistaa omat vahvuutensa. On myös esitetty, että tulevaisuudessa korostuisi erityisesti työntekijän halu tulla palkituksi tehdyn työn perusteella. Työnantajalta odotetaan vastavuoroisesti järkeviä malleja palkitsemiseen, työllistymistä, selkeitä ja mieluisia tehtäviä sekä uuden oppimisen mahdollisuuksia. Molemmien puolisen luottamuksen nähdään olevan tulevaisuuden kannalta avainasemassa. (Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 65 - 66.)

4.2 Jatkuva oppiminen

Jatkuva oppiminen on työelämää muotoileva kehityssuunta tulevaisuudessa (Dufva ym. 2017, 13). Kuten osaaminen, myös oppiminen muuttuu jatkuvasti. Tietotyön yhä lisääntyessä elinikäisen oppimisen merkitys korostuu. Teknologinen edistyminen, verkostoituneet oppimisprosessit ja -ympäristöt luovat moniulotteisuutta oppimiseen, eikä oppimista tapahdu vain työpaikalla tai koulussa, vaan jatkuvasti monesta eri lähteestä (Savolainen, Vilkkonen & Vähäkylä 2017, 6 - 7.)

Oppiminen ja siihen liittyvät suositukset linkittyvät työelämän historiaa tarkasteltaessa usein työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin (Heiskanen, Leinonen, Järvensivu & Aho 2018, 32). Heiskanen ym. (2018, 17) mukaan nyky maailman kiivaassa pärjäämisen kilpailussa jatkuva oppiminen voidaan luokitella jopa yhdeksi keskeisimmistä osaamisista työntekijöiden keskuudessa. Soini, Rauste-Von Wrigth & Pyhältö (2003) viittaavat artikkelissaan ”Oppiva organisaatio - tyhjä käsite vai kehittämisen väline?” joukkoon organisaatiotutkijoita, jotka yhtä mielisesti ovat todenneet oppimisen olevan eilinehto kokonaisille organisaatioille. Kuten yksilöiden, myös yritysten näkökulmasta oppiminen on välttämättömyys toiminnan muutokselle. Paljolti käytetäänkin termiä oppiva organisaatio, joskaan sen todellista merkitystä ei aina sisäistetä yrityksissä. (Soini ym. 2003, 1 - 3.)

Käsitettä oppiva organisaatio on haastava määritellä (Kauhanen 2003, 151). Soini ym. (2003, 3) esittävät yleisellä tasolla oppimisen olevan ”keskeinen inhimillinen perusprosessi” - oppimista tapahtuu kaikkialla ja opitut asiat riippuvat yksilön valikoivasta havainnoinnista. Oppiva organisaatio koostuu oppivista tai sellaisiksi itsensä mieltävistä yksilöistä, jotka tarkoituksenmukaisesti muokkaavat aktiivisesti ympäristöään. Oppivan organisaation edellytys on kunkin toimijan tietoisuus halutusta etenemisestä, sillä oppimisen näkökulmasta toiminnan ja edistymisen reflektointi on tärkeää. Joskus oppimisen kulttuuri näkyy yrityksissä jatkuvana lyhytkurssien syöttönä tai uusien toimintatapojen kehittämisenä vanhojen päälle määrällisesti

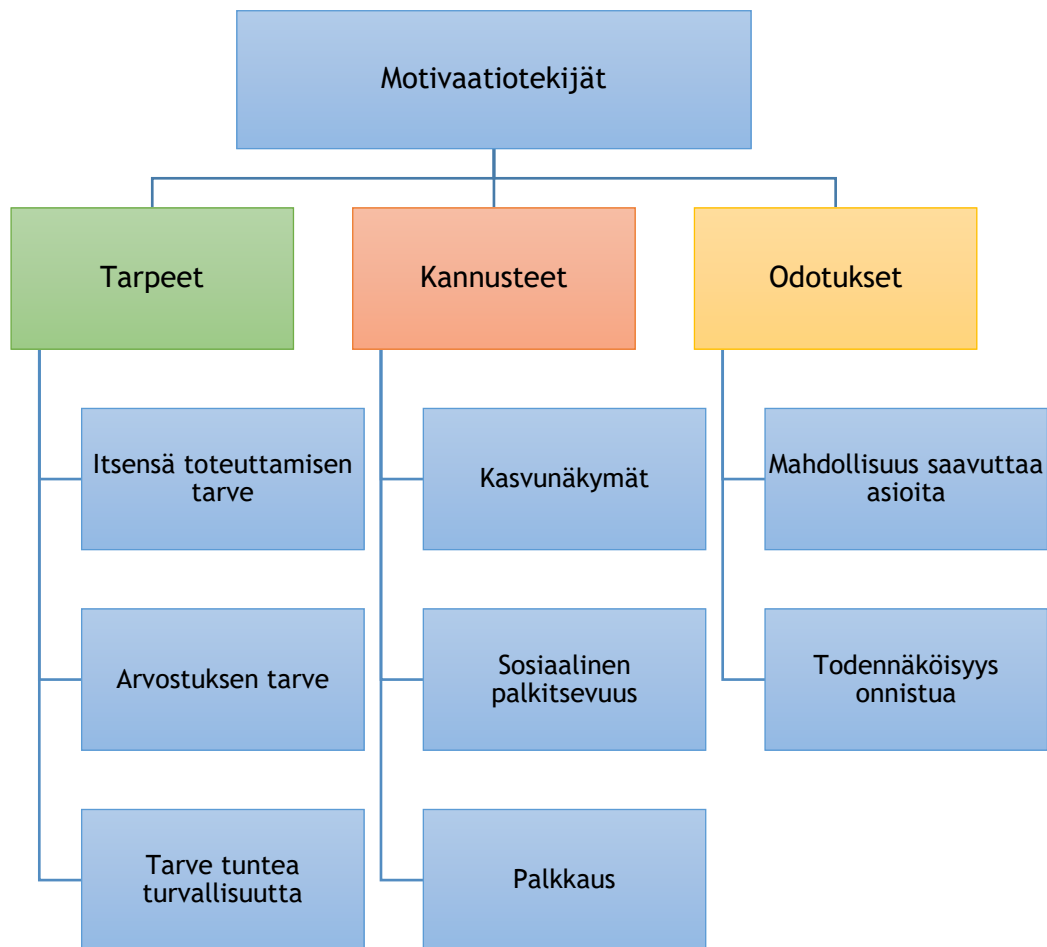
työtä vain lisäten, vaikka tavoiteltavampaa olisi laadullisempi kehittäminen. Liiallinen työn määrä on haitaksi kyvyllä oppia. (Soini ym. 2003, 4 - 5.)

Yksilön oppiminen ei tarkoita välitöntä hyötyä organisaatiolle, vaan organisaation oppiminen ja oppimisesta seuraava muutos pohjautuu useiden yksilöiden tiedon jakamiseen, yhdistämiseen, tulkintaan ja soveltamiseen halutun tuloksen saavuttamiseksi. Oppivan organisaation keskiössä ovatkin tiimityö, henkilöstön kehittäminen ja kehittymisestä palkitseminen sekä oppimiseen kannustava organisaatiokulttuuri (Kauhanen 2003, 151 - 153).

4.3 Motivaatio

Motivaation ylläpitäminen on yksi haasteellisimmista alueista henkilöstöjohtamisessa (Kujanpää 2017, 35). Motivaatio on sanana kuitenkin tuttu ja arkinen. Se juontuu latinan kielen sanasta *movere*, jolla tarkoitetaan liikettä. Motivaatio ohjaa käyttäytymistä ja aiheesta löytyvää tutkittua tietoa on löydettävissä runsaasti. Kuitenkaan yhtä ainoaa tai kokonaisuutta koavaa teoriaa motivaatiosta ei ole. Motivaation sanotaan kuitenkin pohjautuvan ihmisen perustarpeisiin (Aaltonen, Pajunen & Tuominen 2005, 39 - 42.)

Tunnetuin teoria ihmisyksilön tarpeista on Abraham Maslowin tarvehierarkkia, johon useimpien viitataan erityisesti työmotivaatiota käsittelevässä kirjallisuudessa. Tarpeiden lisäksi motivaation lähteinä toimivat kannusteet ja odotukset. Työelämässä tarpeiksi voidaan luokitella esimerkiksi tarve itsensä toteuttamiselle, tarve tulla arvostetuksi ja tarve tuntea turvallisuutta. Kannusteina voivat toimia kasvun mahdollisuudet, sosiaalinen palkitsevuus ja esimerkiksi palkkaus. Odotuksina voidaan esimerkiksi pitää palkkioiden saavutettavuutta ja todennäköisyyksiä. Jos jokin edellä mainituista motivaatiotekijöistä ei toteudu, sillä on todennäköisesti vaikutusta myös muihin motivaatiotekijöihin. (Aaltonen ym. 2005, 45 - 46.)



Kuvio 6: Motivaatiotekijät ja niiden esimerkkejä työelämässä. (Aaltonen ym. 2005, 45 - 46)

Motivoitunut työntekijä ja työyhteisö on jokaisen organisaation tavoitteleva lopputulos. Työsuorituksen kehittämisen suhteen motivaatio on myös avainasemassa. Osaamisella ei tehdä mitään, jos motivaatiota työn tekemiselle ei löydy. Myös uuden oppiminen vaatii taakseen motivaation. (Viitala 2013, 16.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Kun varsinainen työ aikaansaa tyydytystä, kutsutaan tunnetta sisäiseksi motivaatioksi. Pajusen & Tuomisen (2005, 51) mukaan sisäisesti resonoiva tekeminen motivoi voimakkaammin ja yksilölle on henkisesti eduksi, mikäli työssä on mahdollista käyttää juuri omia vahvuuksia. Usein sisäinen tunne motivaatiosta onkin itsensä toteuttamisen tulosta. Ulkoinen motivaatio sen sijaan syntyy ulkoisista kannustimista ja palkitsemisesta, joita ovat esimerkiksi työstä korvauksena maksettava palkka ja arvostus. Mitä rutiininomaisempaa ja mitätöntä työ on, sitä suurempi merkitys ulkoista motivaatiota luovilla palkkioilla on. (Viitala 2013, 17.)

Ulkoisten palkkioiden tuoma motivaatio on usein lyhytaikaista, kun taas sisäinen palkitsevuus on kestoaltaan pidempää ja luo pysyvämpää motivoitumista. Yrityksissä paljon käytettyjen

palkitsemisjärjestelmien huono puoli onkin, että ne lisäävät ainoastaan ulkoista motivaatiota, jolloin yksilön kokema sisäinen motivaatio jää huomiotta. (Aaltonen ym. 2005, 45 - 49.)

Molemmat motivaation lähteen tyypit ovat kuitenkin tärkeitä kokonaisuuden kannalta. On todettu, että ulkoiset motivaation lähteet ylläpitävät jatkuvina kokemuksina sisäisen motivaation tunnetta. Pelkällä sisäisellä motivaatiollakaan ei siis välttämättä saavuteta täydellistä motivoitumista, vaan säännöllisiä ulkoisia palkkiota tarvitaan sisäisesti motivoivaa työtä täydentämään. Keskinäistä kilpailua tärkeämpää onkin näiden kahden keskinäinen johdonmukaisuus. (Aaltonen ym. 2005, 51.)

On luonnollista, että ihmiset etsivät käyttäytymiselleen selityksiä - omalle tekemiselle halutaan löytää merkitys. Motivaatio työssä perustuu tunteelle mielekkäästä työstä. Työltä odotetaan viihtyvyyttä ja haastavuutta sekä sille on luotava saavutettavissa olevat tavoitteet. Myös työympäristöllä on motivaation kannalta merkitystä. Työ, jossa edellä mainitut seikat toteutuvat, motivoi, vaikkakin eri ihmiset kokevat motivoitumisen eri tavoin. Kun työlle asetetut vaatimukset ja yksilön kyvykkyys ovat sopusoinnussa, on motivaation syntyminen mahdollista. (Viitala 2013, 17 - 18).

On hyvä muistaa, että työltä kaivatut merkitykset vaihtelevat yksilöittäin. Yleisesti hyväksi työksi määritellään kuitenkin sellainen työ, joka on sopivan kuormittavaa, rakenteeltaan kokonaista, sisällöltään monipuolista, riittävän itsenäistä, merkityksellistä ja sisältää mahdollisuuden vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. (Viitala 2007, 19 - 20.) Hyvää ja motivoivaa työtä kuvaillaan kuvion 6 mukaisesti.



Kuvio 7: Hyvän ja motivoivan työn ominaisuudet. (Viitala 2013, 17 - 18)

Rahalla on merkitystä vain silloin, kun työ ei sisällä juurikaan sisältä kumpuaa motivaatiota. Tällöin vapaa-aikaa ikään kuin myydään korvausta vastaan ja sisäisen motivaation kutsua toteutetaan työn ulkopuolella. Motivoimisen merkitys korostuu entisestään tulevaisuudessa. Tämän päivän työnkuvat ovat murroksessa ja yhä enemmän asiantuntijuutta sisältävää työtä on kehitettävä voimakkaasti sen motivoimiskyvyn vahvistamiseksi. (Aaltonen ym. 2005, 49.)

Merkityksellisyys ja sen yhä voimakkaampi korostuminen ovat osa uudistuvaa työelämää (Dufva, ym. 2017, 10 - 11). Millenniaalit odottavat työltään arvojen kohtaavuutta sekä merkityksellisyyttä (Haikkola & Myllyniemi 2020, 5). Merkityksellisyyden tunne on yhteydessä vahvasti mahdollisuuteen toteuttaa itseään ja sen merkitys motivaation suhteen korostuu, kun rutiinitehtävien sijaan onkin kyse tehtävistä, joiden tuloksena odotetaan laatua (Martela 2017).

Merkityksellisyys on käsite, jota yhdenkään yrityksen ei tule sivuuttaa osana työelämä uudistumista. Työntekijä, joka kokee tekevänsä merkityksellistä työtä on sitoutuneempi, voi paremmin ja on tehokas. Jotta työn voi kokea merkitykselliseksi, sillä on oltava tarkoitus, joka koetaan edistämisen arvoiseksi. (Aaltonen ym. 2020, 55 - 62.)

4.4 Sitoutuminen

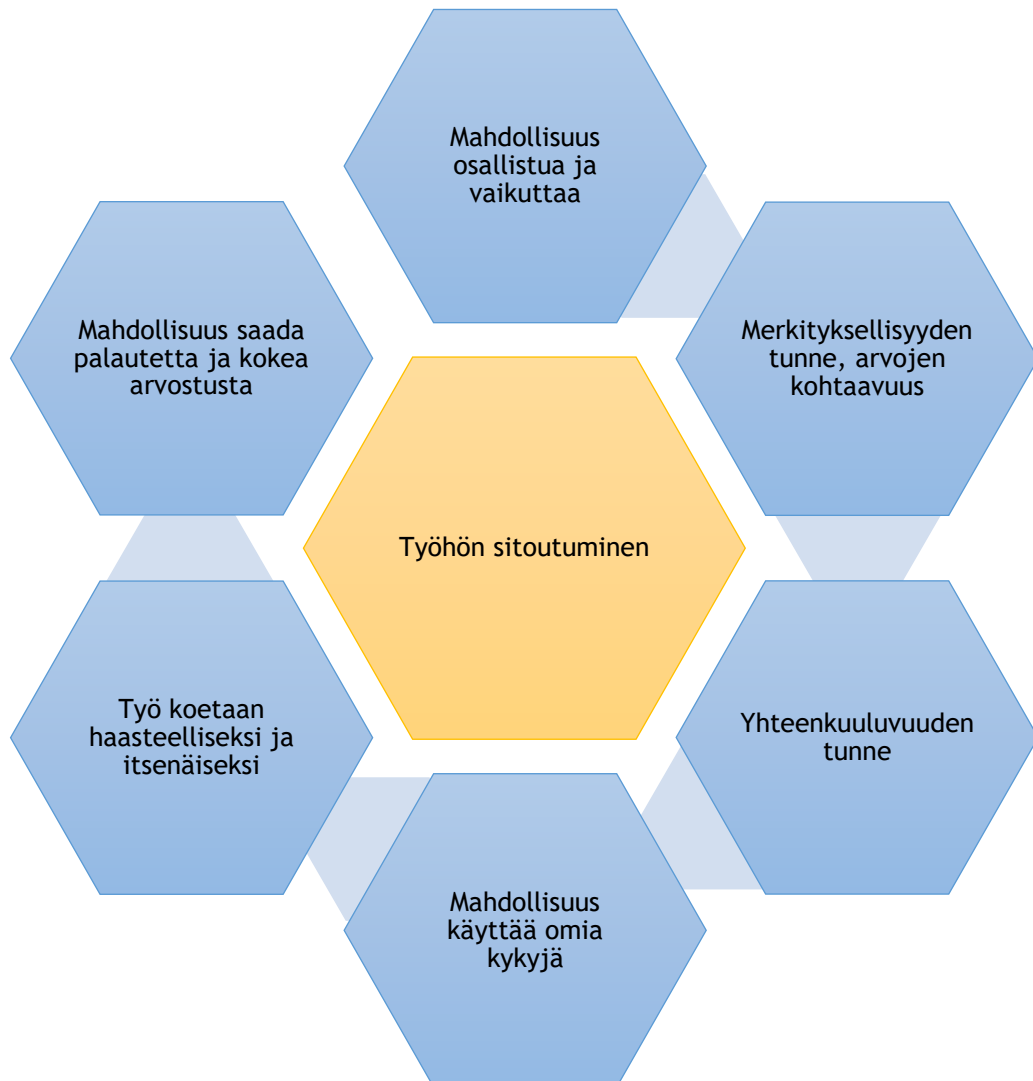
Sitoutumista on haastava selittää yksioikoisesti ja silloinkin, kun käsitettä pyritään ymmärtämään, on muistettava sen tilanneriippuvaisuus (Gupta & Shukla 2017). Jos organisaation henkilöstössä on runsasta vaihtuvuutta, on yleistä arvioida, että sitoutuminen on huonolla tolalla. Sitoutumattomuus yhdistetään usein herkkyyteen vaihtaa työpaikkaa, vaikka tosiasiaa kyseessä on huomattavasti monimutkaisempi kokonaisuus. (Viitala 2013, 85.)

Kuten useiden muidenkin käsitteiden kohdalla, myös käsitys sitoutumisesta on kehittynyt viimeisten vuosikymmenten aikana. Gupta & Shukla (2017) viittaavat artikkelissaan useaan sitoutumista tutkineeseen ja siitä teorioita esittäneisiin henkilöihin. Sitoutumisen työssä sanotaan muodostuvan tunne- ja älyllisen tason sitoutumisesta, mutta sen kerrotaan voivan tarkoittaa myös kaikkia niitä panostuksia, jota työntekijä työnsä eteen tekee. (Gupta & Shukla 2017.) Viitala (2013, 85) muotoilee sitoutumisen yksinkertaisemmin kertoen sen olevan lähinnä psykologinen side työnantajaan. Jos side on heikko, kynnys vaihtaa työnantajaa on suurempi (Viitala 2013, 85).

Michelsson, Kinnunen & Laaksonen (2017) viittaavat artikkelissaan ”tavoitteena työhön sitoutuminen” Leiviskä Eijan teokseen ”Työ täynnä elämää: työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä”, jossa organisaatioon sitoutumisen on esitetty jakautuvan kolmeen eri tyyppiin. Näitä tyyppisiä ovat artikkelin mukaan tunne-, jatkuvuus- ja normatiivinen sitoutuminen työhön, joista tunneperäinen on ehdottomasti organisaatio itsensä näkökulmasta tavoitelluin sitoutumisen tyyppi. Tunneperäinen sitoutuminen perustuu haluun työskennellä organisaatiossa, kun taas jatkuvuussitoutuminen pohjaa vain lähtemisen vaikeuteen sen tarkoittaen vain kustannuksia työntekijälle itselleen. Normatiivisella sitoutumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee olevansa velvollinen suorittamaan työnantajan osoittamia työtehtäviä, mutta työntekijän itsensä ja organisaation välille ei ole muodostunut tarpeeksi syvää suhdetta. (Michelsson ym. 2017.)

Henkilöstön sitoutuminen on tärkeää palvelun laadun takaamiseksi, mutta sillä voidaan nähdä olevan vaikutuksia myös oppimiseen ja kehittymiseen (Viitala 2013, 85). Sitoutumista voidaan edistää hyvällä henkilöstöjohtamisella, reilulla palkkauksella sekä osaavalla johtajuudella ja jo rekrytointitilanteessa esiin tulevalla realismilla työtehtäviä kohtaan (Viitala 2013, 88 - 89). Etätö ja liukuvat työajat ovat myös nykypäivänä paljolti käytettyjä keinoja sitoutumisen ja hyvinvoinnin lisäämiseksi - joustoa tarvitaan, jotta työtä ja muuta henkilökohtaista arkea

on mahdollista yhdistää (Schmidt & Vanhala 2010, 124). Michelssonin ym. (2017) mukaan sitoutumiseen vaikuttavat muun muassa kuviossa 7 esitetyt seikat.



Kuvio 8: Sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. (Michelsson ym. 2017)

Sitoutumiseen on mahdollista siis vaikuttaa monin eri keinoin. Myös työntekijän itsensä ja työyhteisön on mahdollista vaikuttaa positiivisesti sitoutumisen syntymiseen. Sitoutumisen tasoa voidaan lisätä toisten kunnioittamisen ja hyvän käytöksen vaalimisella työpaikoilla. Kun organisaatiossa halutaan vaalia työntekijöiden onnellisuutta, heijastuu tämä lopulta sitoutumisen ja työhyvinvoinnin hyvään tasoon. (Michelsson ym. 2017.)

4.5 Työhyvinvointi

Viitalan (2013, 239) mukaan ”työhyvinvoinnin tärkeä elementti on työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten kohtaaminen”. Työntekijän voidessa hyvin, on tehokas työnteko mahdollista. Hyvinvointi edesauttaa työntekijää oppimaan ja se lisää luovuutta. Hyvinvointi on myös

kehittymisen edellytys. Työn imu, johon vahvasti liittyy innostus ja sitoutuminen työn tekemiseen, lisää entisestään tuotteliaisuutta. (Viitala 2013, 212.)

Työhyvinvointi muodostuu työntekijän itsensä ja ympäristön muodostamista tekijöistä. Työntekijään itseensä liittyviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi fyysiset ja henkiset voimavarat, kun taas ympäristötekijät muodostuvat johtamisesta ja vallitsevasta ilmapiiristä. Kokonaisuuden kannalta huomionarvoista on myös työntekijän vapaa-ajan asiat. (Viitala 2013, 212.)

Työhyvinvointiin liittyvä keskustelu painottuu usein siihen negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin. Seurannan ja pohdinnan kohteina ovat riskitekijät ja sairauspoissaolot, vaikka mielekkäiden ja energiaa antavien tekijöiden tutkiminen olisi myös yrityksissä aiheellista. Kun työssä on mahdollista käyttää omia henkilökohtaisia vahvuuksiaan, työn imu kasvaa. On myös selvää, että työn ulkopuolinen aika kerryttää voimavaroja työssä jaksamiseen. Työkyvyn kannalta terveys ja työturvallisuus ovat tärkeitä asioita, mutta varsinaiseen hyvinvointiin vaikuttaa moni muukin asia, eikä siihen suoraan vaikuttaminen ole helppoa. Parasta onkin keskittyä tekijöihin, jotka muodostavat työntekijän kokeman hyvinvoinnin. Hyvinvoinnin paras asiantuntija on työntekijä itse. (Viitala 2013, 212 - 213.)

Työkykyä voidaan kuvata kerrostalona. Sen ensimmäinen kerros, perusta, liittyy terveyteen ja fyysiseen, psyykkiseen sekä sosiaaliseen kykyyn toimia. Toinen kerros on osaamisen ja oppimisen kerros. Koska jatkuvan oppimisen merkitys on yhä tärkeämpää, on tämän kerroksen merkitys yhtäläillä kasvanut. Kolmas kerros kattaa yksilön arvomaailman, asennoitumisen ja mahdollisuuden motivoitua. Mielekäs työ vahvistaa kerrosta, kun taas epätyytyttävä työ heikentää sitä. Viimeisessä kerroksessa ovat johtamisen tapa ja työympäristö. Työkykytalon tarkoitus on kuvata työkyvyn kokonaisuutta niin, että kaikki kerrokset ovat tärkeitä talon pystyessä pysymiseksi ja kaikkia tulisi tasapuolisesti voimistaa. (Työterveyslaitos)



Kuvio 9: Työkyvyn rakentuminen Työterveystalon työkykytalon mukaisesti. (Työterveyslaitos)

Työhyvinvointia madaltaviksi tekijöiksi Viitala (2013, 225 - 228) luettelee tietotyölle tyypillisen henkisen rasittavuuden, epävarmuuden työstä, lisääntyneen kiireen sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyamisen. Työhyvinvointia parantaviksi keinoiksi luokitellaan työnkuvien, työn tekemisen että välineiden kehittämisen. Myös työympäristöä muokkaamalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Vaikka työnantaja ei yksilön kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista voikaan kantaa vastuuta, on hyvinvointia mahdollista silti edistää. Yrityksen sijoittaessa työntekijöidensä hyvinvointiin, sijoitetaan samalla yrityksen kykyyn menestyä tulevaisuudessa. (Viitala 2013, 225 - 229.)

5 Yhteenveto teoreettisesta viitekehystä

Tässä kappaleessa tiivistetään tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys kappaleista 3 ja 4, joista myös tiivistelmän tuottamiseen käytetyt alkuperäiset tekstilähteet ovat löydettävissä.

Sivutoiminen yrittäjyys on kasvava, mutta vielä kovin vähän tutkittu ilmiö, jolla voidaan nähdä olevan eri tasoisia hyötyjä. Sivutoimiselle yrittäjyydelle on ominaista on sen vähäriskiisyys ja sitä useimmiten harjoitetaan yksin. Sivutoiminen yrittäjyys mahdollistaa muun muassa omien yrittäjyystaitojen testaamisen tai lisätulojen hankkimisen melko helposti. Joillekin sivutoiminen yrittäjyys on väylä päätoimiseen yrittäjyyteen. Yrittäjyyden aloittamiseen johtaa usein halu toteuttaa itseään ja omia unelmiaan.

Yrittäjyyden tavoin, myös henkilöstöjohtamisella on erilaisia ja eri tasoisia tavoitteita riippuen yrityksen koosta. Yleisesti ottaen henkilöstöjohtamisella tavoitellaan oikeanlaista osaamista, sitoutunutta, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä. Henkilöstöjohtamisella yrityksissä on toki muitakin tehtäviä, kuten erinäisiä hallinnollisia asioita.

Osaaminen on yhtenä aineettoman ja sitä kautta inhimillisen pääoman muotona yrityksille tärkeää ja osaamista onkin ylläpidettävä jatkuvasti, jotta se vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla markkinoiden vaatimuksiin. Osaamiseen sijoittaminen konkretisoituu yrityksissä yleensä viiveellä ja siksi se vaatiikin yrityksiltä pitkäjänteistä työtä. Tulevaisuuden osaamista pohdittaessa erityisesti kyky oppia korostuu. Jatkuvan oppimisen käsite onkin rantautunut yhä useampaan organisaatioon.

Motivaatio on työelämän käsitteenä tuttu ja tutkittu. Motivaatiotekijöitä ovat tarpeet, kannusteet sekä odotukset, ja motivaatio voi olla joko ulkoista tai sisäistä. Ulkoisia motivaation lähteitä ovat esimerkiksi palkka ja arvostus, kun taas sisäinen motivaatio pitkäkestoisempaan kumpuaa itse työstä. Molempia kuitenkin tarvitaan, jotta optimaalista motivaation tasoa voidaan ylläpitää.

Sitoutumisella, tai pikemminkin sen heikolla tasolla, viitataan usein henkilöstön runsaaseen vaihtuvuuteen, mutta se on kuitenkin paljon pelkän vaihtuvuuden mittaamista monimutkaisempaa. Sitoutumista on eri tasoista ja sillä on vaikutusta aina palvelun laadusta oppimiseen ja kehittymiseen työssä. Työnantajana sitoutumiseen on mahdollista vaikuttaa. Työhyvinvointi saa usein negatiivisen sävyn keskusteluissa ja sitä mitataan usein vain sairauspoissaoloilla. Työhyvinvointi on kuitenkin yksilön itsensä ja ympäristön summa. Työkykyä parhaiten kuvaa Työterveyslaitoksen malli siihen vaikuttavista tasoista, jossa terveys ja kyky toimia ovat kaiken perusta.

6 Tutkimus

Tutkimusongelma, joka tässä työssä on esitetty kappaleessa 2.1, määrittelee tutkimuksen toteuttamistavan (Laine, Bamberg & Jokinen 2015, 47). Tämän tutkimuksen lähestymistavaksi valikoitui kvalitatiivista ja joissakin tapauksissa myös kvantitatiivista tutkimusta yhdistelevä moniotteinen case-tutkimus eli tapaustutkimus, jonka lähtökohtainen tavoite on tutkittavan asian ymmärtäminen (Kananen 2017, 40 - 41). Korostettakoon tämän tutkimuksen olevan muodoltaan kuitenkin täysin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kananen (2017, 48) mukaan tapaustutkimuksen tavoitteena on saada ”syvälinen ja monipuolinen kuva tutkittavasta ilmiöstä” ja erityisen ominaista on abduktio eli teorian ja käytännön vuorovaikutus (Kananen 2017, 41).

Tämän tutkimuksen päämäärä oli asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastaaminen ja näin ymmärryksen lisääminen jatkotutkimusaiheiden kartoittamiseksi. Asetettujen tavoitteiden toteutumista puntaroidaan työn myöhemmässä vaiheessa. Tutkimusosa koostuu neljästä erillisestä teemasta, joista jokainen on syntynyt tämän opinnäytetyön teoriaan pohjautuen. Tämän työn tutkimusosio teemoineen pyrkiikin kulkemaan teorian kanssa vuorovaikutuksessa niin, että teoria tukee tutkimusosiota, sen syntymistä että toteuttamista, ja vastavuoroisesti tutkimusosio on tulkittavissa teoriaan nojautuen.

Tapaustutkimukselle on ominaista, että kohde tutkimuksessa on joko tapahtumakulku tai ilmiö (Laine ym. 2015, 10). Laineen ym. (2015, 9) mukaan tapaustutkimusta tehtäessä onkin syytä erottaa kohde tutkimukselle ja itse tapaus. Tämän tutkimuksen kohde on sivutoiminen yrittäjyys ilmiönä ja tapauksena joukko työnantajayrityksiä.

Laine ym. (2015, 10) viittaavat kirjassaan Tapaustutkimuksen taito Robert E. Staken vuonna 2015 kirjoittamaan toteamukseen, että kysymys ”mitä voimme oppia tapauksesta”, on tärkeää tapaustutkimusta laadittaessa. Myös tälle tutkimukselle on tärkeää tapauksesta oppiminen. Tapaustutkimuksen moottorina toimii usein tutkijan tunne siitä, että tapauksen tutkiminen on tärkeää (Laine ym. 2015, 10), ja voidaankin todeta, että tämän tutkimuksen oleellinen

motivaatio kumpuaa tutkijan itsensä kokemasta tunteesta, että aihe on vähintäänkin pohdintaa edellyttävä kokonaisuus työnantajayrityksille.

Tapaustutkimuksen tyyppinä on useita. Tyypin kuvailu on oleellista tutkimuksen yleistettävyyden näkökulmasta, jota käsitellään tarkemmin kappaleessa 6.3. Tämä tutkimus on tutkimustyönä ”paljastava”, sillä aihetta ei aiemmin ole tutkittu. (Laine ym. 2015, 33.)

6.1 Aineistonkeruu

Tapaustutkimuksen katsotaan olevan pikemminkin tutkimustapa tai -strategia, joka mahdollistaa erilaisia tapoja kerätä tutkimusaineistoa (Laine ym. 2015, 9). Tapaustutkimukselle onkin tyypillistä useiden eri tapojen käyttäminen tutkimusaineiston keräämiseksi (Kananen 2017, 41). Tämän opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teema-haastattelua, joka on yksi laadullisista eli kvalitatiivisista tutkimusmenetelmistä.

Haastattelu on yksi käytetyimmistä menetelmistä kerätä tietoa. Aineistonkeruumenetelmänä haastattelu mahdollistaa haastattelutilanteessa vastausten selventämisen ja haastattelijalla on myös mahdollisuus pyytää vastauksiin perusteluja sekä esittää lisäkysymyksiä. Haastattelu mahdollistaa vastausten syvällisemmän tulkinnan ja auttaa haastattelijaa ymmärtämään merkityksiä sekä motiiveja vastausten takana. Haastattelun ongelmana voidaan pitää menetelmän vaatimaa kokemusta haastattelutilanteen onnistumisen takaamiseksi. Haastattelu on myös aika vievä menetelmä kerätä aineistoa. Haastatteluaineiston analysointia, tulkintaa ja raportointia voidaan myös pitää haasteellisena, sillä vakiotyypisiä ratkaisuja analysointiin ei ole. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34 - 35.)

Tutkimushaastatteluja on eri tasoisia ja haastattelun strukturointiaste määrittelee haastattelutilanteen joustavuuden. Lomakehaastattelua valmiine vastausvaihtoehtoineen voidaan pitää aineiston käsittelyn kannalta helpompana vaihtoehtona, kun taas täysin avoimin kysymyksiin etenevän strukturoimattoman haastatteluaineiston yhdenmukaisen käsittelyn mahdollisuudet ovat vähissä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 43 - 44.)

Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja täysin strukturoimattoman haastattelun välimaastoon. Teemahaastattelulle on ominaista, että kysymykset ovat muodoltaan haastateltaville samoja, vaikkakin sanamuodot voivat vaihdella tilanteen mukaan. Myös kysymysten järjestystä voidaan tarpeen mukaan muuttaa haastattelun edetessä. Teemahaastattelussa teema-alueet on etukäteen päätetty, mutta sen tarkoitus on erityisesti antaa tilaa haastateltavien omille näkemyksille omin sanoin muotoituina vastauksina. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47 - 48.)

Puolistrukturoitu teemahaastattelu sopii tämän tutkimuksen tarkoitukseen ymmärtää.

6.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston analysointi

Tämän tutkimuksen haastatteluaineisto koottiin lopulta neljästä erillisestä haastattelusta. Kussakin haastattelussa haastateltavana oli yksi työnantajayritys. Haastateltavia yrityksiä yhdisti se, että haastattelukysymyksiin vastannut henkilö oli yrityksen toiminnasta ja henkilöstön johtamisesta vastaava yrittäjä tai yrittäjät itse. Tutkimukseen ei osallistunut työnantajayrityksiä, joissa vastaaja olisi itse ollut työntekijäasemassa esimerkiksi esimiesasemassa ilman yrittäjyyden kautta tulevaa omistajuutta. Haastattelut suoritettiin syyskuu 2020 aikana.

Tarkemmat taustatiedot haastatelluista työnantajayrityksistä on esitetty taulukossa 1. Taulukossa annetut tiedot katsotaan olevan riittäviä yritysten taustojen valoittamiseksi. Yritysten nimiä ei työssä ilmaista. Tutkimustuloksissa suoria lainauksia on myös muokattu niiltä osin, kuin niistä olisi voitu haastateltu henkilö tunnistaa.

Taulukko 1: Haastatellut työnantajayritykset tutkimuksessa.

Haastateltava	Toimiala	Liikevaihto vuodessa	Työntekijöitä yrityksessä, työsuhdetyyppien jakautuminen
Työnantajayritys 1	Muu muualla luokittelematon erikoistunut rakennustointiminta	-1,1 miljoonaa euroa	8 kokoaikaista työntekijää, 1 vuokratyöntekijä ja kaksi yrittäjää itse
Työnantajayritys 2	Päivittäistavara-kauppa	-16 miljoonaa euroa	30 kokoaikaista, 5 osa-aikaista sekä vuokratyöntekijöitä ~ 50 kappaletta osa-aikaisesti työskennellen
Työnantajayritys 3	Sähköasennus	-1,1 miljoonaa euroa	8 kokoaikaista työntekijää, 1 harjoittelija sekä kaksi yrittäjää itse
Työnantajayritys 4	Muu rakennus- ja teollisuussiiivous	-200 000 euroa	1 kokoaikainen työntekijä sekä yrittäjä itse

Haastatteluista kaksi suoritettiin puhelimitse, yksi kasvotusten ja yksi sähköpostitse. Puhelimitse sekä kasvotusten suoritettut haastattelut etenivät haastattelijan etukäteen määriteltyjen teemojen ja muutamien haastattelutilanteita varten muistiin laitettujen apukysymysten avulla (liite 1), kun taas sähköpostitse haastateltavalle lähetettiin hieman tarkemmilla kysymyksillä varustettu lomake (liite 2), joskaan kyseessä ei voida sanoa olleen strukturoitu lomakehaastattelu, vaan haastateltava vastasi omin sanoin avoimeksi jätettyihin kysymyksiin.

Puhelimitse ja kasvotusten suoritettut haastattelut nauhoitettiin ja nauhoitukset litteroitiin asianmukaisesti tutkimuksen analysointia varten. Sähköpostitse vastaanotettu haastatteluaineisto käsiteltiin sellaisenaan yhtenä aineiston osana.

Tässä tutkimuksessa analysointi suoritettiin haastatteluiden mukaisesti teemoittain. Litteroiduista aineistoista kukin teema käsiteltiin yksitellen teema kerrallaan niin, että tulostettuun aineistoon merkittiin värikoodein kohdat, joissa teemasta oltiin keskusteltu tai mitä teemasta oltiin otettu esille. Tutkimustuloksiin pyrittiin näin yhdistämään kaikki se, mitä haastateltavat olivat kustakin teemasta esittäneet.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyyys

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksessa esitettyjen tulosten tarkkuustasoa. Vilkan (2015, 196) mukaan laadullinen tutkimus on luotettava, mikäli tutkimuskohde ja tulkittavan ollut materiaali sopivat yhteen, eikä valittuun teoriaan ole vaikuttanut mikään epäolennainen tai sattumanvaraisuus. Tutkijan tulee esittää tulkintaa myös niin, että se vastaa tutkittavan esille tuomaa käsitystä tutkittavasta aiheesta (Vilka 2015, 196).

Luotettavuuden kannalta olennaista on tutkijan oma asema, tehdyt valinnat tai ratkaisut ja ennen kaikkea tutkijan rehellisyys. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta punnitaan pitkin tutkimustyötä ja jokaisen tehdyn ratkaisun kohdalla. Tutkijan onkin kyettävä vastaamaan, että mistä kokonaisuudesta on lähdetty liikkeelle, miten mikäkin ratkaisu on tehty ja lopulta, miten hyvin valinnat ovat toimineet kokonaisuuden kannalta. Luotettavuuden arvioinnin kannalta on hyvä huomioida myös toistettavuus laadullisissa tutkimuksissa. Laadullista tutkimusta ei voida sellaisenaan toistaa, sillä jokainen laadullinen tutkimus on ainutkertainen oma tutkimuksensa. (Vilka 2015, 196 - 197.)

Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tarkemmin kappaleessa 9.

Laadullista tutkimusta tehtäessä voidaan ajatella, että sen yleistettävyydestä ei tarvitse olla huolissaan. Laadullisen työn tavoite on ymmärryksen lisäämisessä, ja onkin tutkijan itsensä

vastuulla osoittaa se taito ja kyky, jolla yleistettävyyden taso saadaan pysymään oikeissa mitasuhteissa koko tutkimuksen ajan. Mahdollinen yleistäminen tehdäänkin aina tulkinnasta. (Vilka 2015, 195.)

Tämän tutkimuksen kannalta olennaista on muistaa se, että haastattelut edustavat vain tähän tutkimukseen osallistuneiden työnantajayritysten näkökulmia. Haastateltavia yhdistää työnantajuus ja haastateltujen henkilöiden yrittäjyysasema, mutta muut tekijät vaihtelevat. Yleistettävyyttä tärkeämpää onkin pyrkiä oivaltamaan, miksi haastateltavat kenties ovat mitään mieltä mistäkin aiheesta - työnantajina. Kun pyritään ymmärtämään, mukaan astuu lisäksi tutkijan ja teorian aikaansaama tulkitsevyys, jota voidaan tämän ainukertaisen tutkimuksen kannalta pitää silti yleistettävänä, mikäli tutkimuksen olosuhteet ja muut sitä määrittävät tekijät pysyvät samanlaisina.

7 Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa käydään läpi haastattelujen ja niiden analysoinnin myötä syntyneitä tutkimustuloksia. Tutkimustulokset esitetään teemoittain niin, että jokainen teema, ja täten myös kappale, pyrkii samalla sellaisenaan vastaamaan tutkimuksen alussa määriteltyihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulokset esitetään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä samalla mukailleen myös aiemmin esitettyä teoreettista viitekehystä:

1. Työntekijän sivutoiminen yrittäjyys - sen käsittely yrityksessä
2. Osaaminen - sen kehittyminen sivutoimista yrittäjyyttä harjoitettaessa
3. Motivaatio ja sitoutuminen - taso ja vaikutusmahdollisuudet
4. Työhyvinvointi - sivutoimisen yrittäjyyden vaikutus kokonaishyvinvointiin

Haastatteluiden myötä kävi ilmi, että sivutoiminen yrittäjyys ei haastateltavissa yrityksissä ollut yleistä. Vain yksi haastatelluista työnantajayrityksistä ilmoitti työllistävänsä työntekijän, joka harjoitti päivätyöhönsä liittymätöntä sivutoimista yrittäjyyttä samanaikaisesti. Onkin tässä yhteydessä mainittava, että muiden haastateltavien osalta haastattelut suoritettiin niin, että haastatellut henkilöt kuvittelivat heillä olevan työntekijä tai työntekijöitä, jotka suunnittelisivat tai jo harjoittaisivat työn ohella sivutoimista yrittäjyyttä.

Kaikki haastatellut henkilöt olivat itse myös yrittäjiä ja ilmoittivat vastaavansa myös itse henkilöstöasioiden hoitamisesta. Näin ollen yhdessäkään tutkimukseen osallistuneessa työnantajayrityksessä ei henkilöstöasioita hoitanut mikään erillinen henkilöstöosasto, vaan henkilöstöasiat ilmoitettiin hoidettavan muiden töiden lomassa. Myös varsinaisen päivittäisen esimiestyön voidaan sanoa olleen jokaisen haastatellun henkilön vastuulla.

Haastatellut työnantajayritykset olivat toimialoiltaan teollisuuden- ja kaupan alan yrityksiä ja henkilöstön koko vaihteli kahdesta noin 85 työntekijään laskien mukaan sekä yritysten vakituisesti työskentelevät koko- ja osa-aikaiset työntekijät sekä yritysten käyttämät vuokratyöntekijät. Liikevaihto yrityksillä vaihteli noin 200 tuhannesta noin 16 miljoonaan euroon.

Suoria lainausmerkein varustettuja lainauksia haastatteluista ei yksilöidä työssä kenenkään tietyn vastaajan sanomaksi.

7.1 Työntekijän sivutoiminen yrittäjyys- ja sen käsittely yrityksessä

Tämän työn ensimmäinen tutkimuskysymys kuului: ”Miten työntekijän sivutoimista yrittäjyyttä työnantajayrityksissä käsitellään?”. Sen asettamisella tavoiteltiin mahdollisuutta työnantajayritysten kiinnostustason arviointiin liittyen työntekijän mahdolliseen sivutoimiseen yrittäjyyteen. Kysymyksellä haettiin lisäksi myös ymmärrystä sivutoimisen yrittämisen tilasta näissä haastatelluissa yrityksissä.

Kuten jo aiemmin mainittu, vain yhdellä haastatelluista työnantajayrityksistä oli työntekijä, joka vapaa-ajallaan harjoitti sivutoimista yrittäjyyttä. Tästä huolimatta kaikki neljä työnantajayritystä kertoivat, että haluaisivat ilman muuta kuulla, mikäli työntekijä aikoi perustaa sivutoimisen yrityksen. Sitä pidettiin jopa itsestäänselvyytenä:

”Tottakai mua kiinnostas tietää, et mitä se sivutoiminen yrittäjä tekee.”

Myös sivutoimisen yrityksen toimialan ilmaistiin kiinnostavan, mutta lähinnä kilpailevan toiminnan poissulkemiseksi tai sitten sen varmistamiseksi, ettei varsinaisella työajalla tehtäisi yrittäjyyteen liittyviä töitä:

”Kyllähän se työnantajana kiinnostas, että miten tämmöset, koska siinä on kuitenkin se riski että asiakkuudet alkaa mennä vähän ristiin, ja että työajalla tehdäänkin omia asiakkuuksia.”

Yksikään tutkimukseen osallistunut työnantajayritys ei kertonut ylläpitävänsä erillistä ohjeistusta sivutoimisesta yrittäjyydestä ilmoittamiseen. Vastauksissa korostui niin pienen työyhteisön avoin keskustelukulttuuri, joka mitä todennäköisimmin mahdollistaisi avoimen keskustelun asiasta, mutta toisaalta esille tuotiin myös salassapitosopimuksen tuoma velvollisuus sivutoimisesta yrittäjyydestä ilmoittamiseen. Näkemykset haastateltujen kesken vaihtelivat vähäisestä kiinnostuksesta jopa kannustavaan otteeseen:

”Tottakai kiinnostais ja niiku kannustetaan kaikkii työntekijöitä jotka miettiiki, oli se sit meitä alalla kouluttautumista tai sitten ihan muullekin alalle, ni kyl me ollaan otettu se linja, et kaikkii kannustetaan tekee just niitä juttuja, mitä ne haluaa eli jos joku haluaisi iha muulta alalta ja yllättäs meitäki et haluais tehdä sivutoimisen yrityksen joltain muulta alalta, ni kyllä se varmasti olis ihan selkee et kannustettas.”

Haastateltujen työnantajajaritysten oli vaikea kuvitella omien työntekijöidensä kuitenkaan perustavan kokonaan jonkin muun alan yritystä ja kilpailevan toiminnan poissulkemiseksi toivottiin keskustelua:

”Me ollaan niin pieni työyhteisö et tunnetaan hyvin toisemme ni kyl varmasti keskusteltais ja sitte siinä mieles ainakin nyt näkisin, et kyl varmaan ois tosi hyvä keskustella, et jos se vielä liittyy se sivutoiminen yrittäjyys suoraan tähän alaan, et ku heil on kuitenkin melko suoralinjainen se useilla meidän työntekijöistä se ammattitaito.”

Kun keskustelu eteni sivutoimisen yrittäjyyden mahdollistamiseen työnantajan joustavuuden myötä, vastaukset alkoivat jälleen hajautua. Vastausten hajaantumiseen voidaan tulkita vaikuttaneen työnantajajarityksen työtilanne ja työntekijän työnkuva:

”Nii no emmä sit tiä et haluisiks mä sit työnantajana (joustaa työajassa), se riippus työtilanteesta, et jos olis paljo töitä, enhän mä tietenkään haluis sillo, et (työntekijä) tekis lyhennetty työviikkoo, koska se tarkoittaa, et mä joudun tilalle palkkaamaan lisää työväkee.”

Myös palkkauksen tavalla voidaan nähdä olevan vaikutusta:

”Joo se kävis mulle mainiosti (työajan lyhentäminen sivutoimisen yrittäjyyden vuoksi), että meil on kuitenkin työnkuva semmone, et sen saa järjestettyä vielä helpostikki, siinä mielessä et meil on kuiteki palkkaus menee sen mukaan et työntekijä saa sen palkan minkä laskutaaaki.”

Mikäli sivutoiminen yrittäjyys aiheuttaisi epävarmuutta tai olisi muuten epäsäännöllistä, nähtiin sivutoimisen yrittäjyyden ja varsinaisen palkkatyön yhdistäminen haastavana työnantajajarityksen kannalta. Jos sivutoiminen yrittäjyys tapahtuisi selkeästi työajan ulkopuolella sille mahdollistetulla ajalla, koettiin toiminta selkeäksi ja tätä myötä myös mahdolliseksi.

”Joo ois mahollista (työajoissa joustaminen), et sitten tietenkin tulee se, et jos se olis tosi epäsäännöllistä, ku tää työ on kuiteki sellasta, että pitäs sopii etukäteen, ni et jos siihen tulee ennakoimattomuutta sil taval, et vaik et viikottain vaihtuis ne työajat, niin se ois haastavaa kyllä, mutta jos ois selkee, että ois vaikka nelipäivästä viikkoo tai jotain, niin kyl mä uskon, et se ois täysin ok.”

Yhteenvetona voidaan siis sanoa, että työntekijän sivutoiminen yrittäjyys kiinnosti haastateltuja työnantajia. Myös toimialasta oltiin kiinnostuneita esimerkiksi kilpailevan toiminnan poissulkemiseksi. Tutkimukseen vastanneet työnantajajaritykset kertoivat myös halustaan erotella selkeästi käytetyn ajan päivätyön ja sivutoimisen yrittäjyyden välillä. Joustavuutta tuntuisi löytyvän, mikäli toiminnan selkeys pystyttäisiin säilyttämään ja sovittuja kuvioita noudatettaisiin.

Sivutoimisen yrittäjyyden harjoittamiseen liittyen korostui työnantajien toive ennalta asioiden sopimisesta ja tämän nähtiin olevan edellytys sivutoimisen yrittäjyyden ja päivätyön yhdistämiselle. Avoin keskustelu tuntui olevan jokaisen työnantajayrityksen tahtotila ja toive, olipa kyse sitten yleisesti kehittymistoiveista, muista urasuunnitelmista tai työntekijän sivutoimisesta yrittäjyydestä.

7.2 Osaaminen - sen kehittyminen sivutoimista yrittäjyyttä harjoitettaessa

Tutkimuksen toinen varsinainen tutkimuskysymys liittyi työntekijän osaamiseen ja työssä kehittymiseen, ja se kuului seuraavasti: ”Miten työnantajayritykset kokevat työntekijän sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan yksilön osaamiseen ja kehittymiseen?”. Kysymyksen toivottiin tuovan esiin työnantajayritysten näkökantoja siihen, että lisäisikö sivutoiminen yrittäjyys työnantajien mielestä työntekijän osaamista ja toisiko se kenties mukanaan myös työnantajaa itseään hyödyttävää uutta osaamista.

Osaamisen kehittymisen nähtiin erään vastaajan mukaan riippuvan täysin henkilön työtehtävistä. Kerrottiin, että avainhenkilöiden osaamista on kehitettävä jatkuvasti, sillä se on kiristyvässä kilpailussa yksi tärkeimmistä valteista markkinoilla. Niin kutsuttujen ”perustyöntekijöiden” kohdalla osaamisen nähtiin toki olevan tärkeää, mutta siihen panostaminen ei vastaajan mukaan ole niin kannattavaa kuin näiden jo mainittujen avainhenkilöiden kannalta.

Eräs vastaaja kommentoi, että sivutoimisesta yrittäjyydestä syntyvä osaaminen ei hänen alallaan olisi todennäköisesti hyödynnettävissä varsinaisissa työtehtävissä. Toisaalta taas toisen haastateltavan kohdalla koettiin jopa ahaa-elämys ja oivallus siitä, että työntekijän sivutoiminen yrittäjyys voisi itse asiassa ollakin myös omaa yrityksen ydinosaamista täydentävää tekemistä:

”Itse asiassa on meillä yks työntekijä jo miettinytkin yrittäjyyttä, joo nythän mul tuli mieleen, vähän niiku samaan alaan liittyen, mut ei kilpailevaa, vaan itse asiassa täydentävää.”

Tätä uutta sivutoimisesti harjoitettavaa osaamista olisi tämän erään haastateltavan sanojen mukaan sitten mahdollista vaikka ostaa erillisenä palveluna työntekijältä. Toisaalta kuitenkin omaa alaa täydentävä tekeminen oli toisen haastateltavan mielestä jo liian liki kilpailevaa toimintaa ja siksi hieman jopa arveluttavaakin. Mikäli taas alaksi kuviteltiin jotain täysin muuta, ei suoria hyötyjä tunnistettu niinkään:

”Tekeekö se koruja ja myy niitä netissä, nii tavallaan siinä mä en näe sitte, mitenkä se tois niinkö hyötyä sitte tavallaan meille.”

Eräs haastateltava kertoi tarinan työntekijästä, joka oli kokeillut aiemmin saman alan yrittäjyyttä ja kokemuksen jälkeen ollessaan jälleen työntekijän asemassa hän tuntui jotenkin ymmärtävän entistä konkreettisemmin asioita ja koko ajatusmaailman koettiin tällä työntekijällä

muuttuneen. Useampi haastateltava ottikin puheeksi osaamisesta keskusteltaessa erityisesti yrittäjyysosaamisen ja esimerkiksi kustannusten ymmärtämisen:

”No varmaan (sivutoiminen yrittäjyys) tois paljoki. Ihan semmosta, että mistä palkka muodostuu ja minkälaisia on työn kustannukset Suomessa.”

”Kyl mä koen, et melkeen ihan jokaiselle suomalaiselle ois ihan hyvä, et ois yrittäjyyskasvatusta tai koulutusta, mitä se nyt niiku on, niin tavallaan esimerkiks hinnottelun puolestakin...toivois et kaikilla olis edes jonkunlainen käsitys siitä, et mitä se on.”

”Sithän sil ois ymmärrystä, että mitenkö ne asiat pyörii, niinkö lähtien tarvikkeiden hinnoista tai muuten, että mitä jonkun palkka maksaa tai mistä se koostuu...Siinä mielessä siis, et joku tietää, et miten yritystä pyöritetään siis, ni hyödyttäis tosi paljo sitte siinä (viittaa työnhollisiin tehtäviin).”

Yrittäjyystaitojen kertyminen ei kuitenkaan ihan kaikille ollut kovin tärkeää, joten tämän voidaan tulkita olevan eräällä tavalla kenties työtehtävä riippuvainen asia:

”Ei (tällä alalla) työntekijä tarvitse tietoa siitä, että miten toimitaan yrittäjänä. Se ei vaikuta työskentelyyn millään tavalla. Et varmaan jollain muulla aloilla on taas hyvinkin tarpeellinen tieto, mut en mä tiedä, et tarviiks sen olla sit yrittäjä, et se ymmärtää sen tai tarviiko sen olla kiinnostunu yrittäjyydestä, et se tajuu paljon sen pitää tehdä töitä, et se pystyy maksamaan oman palkkansa.”

Osaamisen kerrottiin lopulta myös muodostuvan vasta itse työtä tekemällä. Eräs vastaaja pohti sivutoimisen yrittäjyyden mahdollisesti kaappaamaa työntekijää - hyviä työntekijöitä ei nimittäin ole helppo löytää.

Yhteenvedona ja vastauksena tutkimuskysymykseen, sivutoimisen yrittäjyyden kautta voi olla mahdollista löytää työnantajayritystä hyödyntävää osaamista. Se kuitenkin edellyttäisi hyvin samankaltaista tekemistä ja voi joissakin tapauksissa tuntua riskiltä kilpailevaan toimintaan. Työnantajayritystä hyödyntäviä uusia osaamisia voisivat olla suunnittelutyöt tai tekemistä koordinoivat tai valvovat työt. Myös ”some-yrittäjän” osaamista voisi hyödyntää erään vastaajan mukaan hänen alallaan. Hyvänä asiana sivutoimisessa yrittäjyydessä nähtiin sen tuoma yrittäjyysosaaminen, jos sellainen koettiin työtehtävien kannalta olevan merkityksellistä. Kustannusten rakentumisen ymmärtäminen sivutoimisen yrittäjyyden kautta koettiin tärkeäksi, joskaan se osaaminen voisi olla muullakin kuin yrittäjyydellä kehitettävissä.

7.3 Motivaatio ja sitoutuminen - taso ja vaikutusmahdollisuudet

Tämän opinnäytetyön kolmas tutkimuskysymys asetettiin luomaan ymmärrystä siitä, miten nykyiset sitouttamisen keinot yrityksissä sopivat työnantajayritysten mielestä työntekijöille,

jotka palkkatyön lisäksi toimivat myös sivutoimisina yrittäjinä. Kuinka työnantajaryitykset voisivat motivoida ja sitouttaa palkkatyön ohella sivutoimista yrittäjyyttä harjoittavaa työntekijää?

Motivaatio ja sitoutuminen sinällään kirvoittivat kyllä reipasta keskustelua. Useammassa haastattelussa keskustelu kääntyi kuitenkin lähinnä sen pohdintaa, että miksi motivaatio ylipäättään loppuu tai siirtyy johonkin muuhun kuin omaan päivätyöhön - onko sillä edes välttämättä merkitystä, että onko sivutoimisesti yrittävä vai ei?

”Jos jollain motivaatio menee, niin sit se on mennäkseen”.

Eräs haastateltava totesi lisäksi, että tässäkin sivutoimisen yrityksen toimialalla on vaikutusta ja sillä, että erityisesti sillä, mihin yrityksellä tähdätään. Jos tavoitteena on vain lisätulot, voi motivaatio omaa päivätyötä kohden olla suurempi. Toisaalta eräs haastateltava totesi, että sivutoimisesti yrittävä ei yksinkertaisesti voi olla sitoutunut päivätyön tarjoavaan työnantajaryitykseen, koska intressit vain ovat ”jossa muualla kuin palkkatyössä”.

Tässä vaiheessa puheeksi nousi siis sivutoimiseen yrittäjyyteen johtavat syyt.

”Miksi kukaan ryhtyy yrittäjäksi. Yleensä motivaatio on raha tai halu tehdä asiaa jota haluaa. Tämä todennäköisesti ristiriidassa päivätyön kanssa eli motivointi ei onnistu samoin keinoin. Tässä nousee myös kysymys, mitä henkilö tavoittelee sivutoimiselta yrittämiseltä. Todennäköisesti ajatus on kasvattaa toimintaa kokopäiväiseksi, jolloin työnantaja on vain välinen tai keino päästä tähän tavoitteeseen.”

”Jos vaihtaa auton renkaita sivutoimisena yrittäjänä, niin voi se silti saada sen siitä päätoimisesta työnteosta sitten sen motivaation, mikä sitä oikeesti kiinnostaa.”

Tavoiteasetannalla nähtiin eräässä työnantajaryityksessä olevan merkittävä rooli osana motivoituneita. Tarkempi keskustelu jäi aiheesta kuitenkin käymättä, mutta nosto oli tutkijan mielestä mielenkiintoinen.

Eräs haastateltu henkilö totesi motivaation voivan jopa kasvaa omaa työtä kohtaan sivutoimisen yrittäjyys-kokeilun myötä:

”Kyllä mä koen, että se voisi jopa kasvattaa sitä, et varsinkin jos on jopa semmosii mietteitä, et pitäskö koittaa ja jää jossittelee pitkän aikaa ja jotenkin, et jos haavemaailmassa aattelee sitä, että mitä jos mä oisinkin tai tekisinkin yrittäjyyttä et se olis paljon parempaa, niin siin on mun mielest vähän se riski, et tavallaan vähän niinku katkeroituu ja tai on siin omas työssään tyytymätön. Sit jos pääseekin koittamaan sitä, nii sit voikin aatella et onpa ihanaa, et mulla on tää vakiduuni, jossa mun ei tarvi miettii ihan kaikkii asioita...ja sit jos

työnantaja viel mahdollistaa tämmösen esimerkiks joustavilla työajoilla, nii et kyl mä uskon, et työnantajaakin kohtaan siin vaihees (motivaatio) niiku nousee.

Motivaation jälkeen sitoutumisesta oli jokseenkin hankala keskustella, sillä ainakin osassa haastatteluista ilmaistiin, että kantahan esitettiin jo motivaatioon liittyvän keskustelun yhteydessä. Yhdessä haastattelussa sivutoimisesti yrittävän ei nähty voivan täysimääräisesti sitoutuvan yrityksen toimintaan, eikä sillä varsinkaan nähty työyhteisöä parantavia vaikutuksia. Toinen haastateltava päinvastoin esitti ymmärryksensä siihen, että sitoutumiseen ja tätä kautta valintoihin vaikuttaa ylipäätään ihmisten elämäntilanteet:

”Ei me voida sitä työtä kuorruttaa muuksi mikä se on...et meil on siihe sitoutumiseenkin semmonen et ei se tavallaan meillä mikään itseisarvo ole sekään et 50 vuoden yhtenäinen työura meillä eli voi olla ja käydä tekee tekee huipputyötä pari vuottakin ja sekin on ihan ok.”

Sitoutuminen sinällään nähtiin olevan normaalissakin arjessa sellainen asia, joka ei ole itsestään selvyys kaikilla työntekijöillä, vaikka siis sivutoimista yritystä ei edes olisikaan. Sitoutumisen keinoista ja niiden käyttämisestä myös sivutoimisesti yrittävään henkilöön keskusteltiin lisäksi haastatteluissa. Eräs haastateltava totesi tähän seuraavasti:

”Jos mä järjestän vaik ulkomaanmatkaa tai muuta ni kyl se pitää olla kaikille työntekijöille eikä vaa sillee et toi yks kaveri on oppisopimuksella ja toi yks tekee osa-aikasena ja tää tekee täyttä päivää, et ei voi valikoida niitä, et sä saat lähtee ja sä saat lähtee, mut te kaks ette saa lähtee, kyl pitää olla kaikille samat säännöt kuiteski...kaikki tommoset edut mitä on, nii kuuluu kyl kaikille.”

Yhteenvetona motivaatioon ja sitoutumiseen voidaan todeta, motivaation ja sitoutumisen taso ei kaikkien haastateltujen työnantajayritysten mielestä ole välttämättä sidoksissa siihen, että työntekijällä on oma sivutoiminen yritys, vaan sen tavoitteella on lähinnä merkitystä. Motivaation ja sitoutumisen kanssa voi olla ongelmia silti, vaikka ei harjoittaisikaan sivutoimista yrittäjyyttä päätoimen rinnalla.

Sitoutumista tukevien keinojen nähdään kuuluvan kaikille riippumatta siitä, onko työntekijän työsuhte millainen taikka onko työntekijällä sivutoimista yritystä tai ei. Oletettiinpa motivaation päivätyötä kohtaan voivan jopa kasvaa, mikäli yrittäjyydelle annetaan työnantajan puolelta mahdollisuus ja sitä kenties jopa tuettaisiin erinäisillä joustoilla. Miten siis motivoida ja sitouttaa työntekijää, joka harjoittaa palkkatyön ohella myös sivutoimista yrittäjyyttä?

Mitä luultavimmin samoin kuin sellaista työntekijää, jolla sivutoimista yritystä ei ole, pohtii työnantaja.

7.4 Työhyvinvointi - sivutoimisen yrittäjyyden vaikutus kokonaisyhyvinvointiin

Tämän tutkimuksen neljäs ja viimeinen tutkimuskysymys käsitteli työhyvinvointia. Miten työntekijäryhmittymät kokevat sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan työntekijän työhyvinvointiin?

Tämä oli kaikista haastattelun teemoista selkein vastattava tutkimukseen osallistuneille yrityksille: sivutoiminen yrittäjyyden mielletään heikentävän työntekijän työhyvinvointia tai sen vähintäänkin katsotaan vaikuttavan jaksamiseen, vaikkakin mahdollisia malleja näiden paremmalle yhdistämiselle on erään haastatellun henkilön mukaan varmasti olemassa. Huoli oli haastateltavilla lähinnä kuormituksen näkymisessä työn laadussa, riittävässä palautumisessa ja fyysisen työn ollessa kyseessä, myös fyysisestä hyvinvoinnista.

”Yrityksen pyörittäminen voi olla aika stressaavaa, vaikka se tekis niiku kaikki mitä sovittais, et se tekis kaiken vapaa-ajallaan, mut siin kuitenkin se kuormittais sitä, et yöl miettii jotain firman pyörytykseen ja muuta kaikee, et jos rupee kato pikkuhiljaa näkymään sitte meillä töissä...siitä sen jaksamisesta oisin enemmänki huolissaan.”

”No en mä nyt ainakaan nää, et se millään tavalla lisääs sitä sen hyvinvointii se sivutoiminen yrittäjyys, et sitte se tekee enemmän taas töitä, joten sil on vähemmän vapaa-aikaa, joten sil on vähemmän palautumisaikaa.”

”Jos se alkaa se sivutoiminen yrittäjyys viedä enemmän ja enemmän aikaa ja vaikka, et ei työ oo mikään irrallaan oleva asia, täytyy kuitenkin olla lepoa suhteessa, et meillä on kuitesti vielä aika fyysistä työtä, et vois ajatella, et jos sit tulee vielä joku muu samoissa asennoissa oleva se yrittäjyys tai muu rankka fyysinen työ, niin kyl varmasti vois vaikuttaa tohon ihan työssä oloon. Mut sit nää on taas niitä asioita, et jos se menee sellaseks niin sittenhän se on nähtävissä melko piankin. Niiku sanotaan, (sitten on) juteltava, että miten tää nyt meni.”

Työhyvinvoinnista keskusteltaessa esiin nousi myös yhden haastatellun henkilön toimesta henkinen turvallisuus, sen vaaliminen ja merkitys työntekijöiden hyvinvointiin, mutta myös jo aiemmin käsiteltyisin teemoihin. Henkisen turvallisuuden kerrottiin vaikuttavan työilmapiiriin niin, että jokaisella on tilaa vaikuttaa ja keskustella avoimesti mielellään olevista asioista, vaikka halusta ryhtyä sivutoimiseksi yrittäjäksi.

Yhteenvetona voidaan kuitenkin todeta haastateltavien olleen hyvin yksimielisiä hyvinvoinnin ja jaksamisen todennäköisestä heikentymisestä, jos työntekijä harjoittaa päätoimen ohella myös sivutoimista yrittäjyyttä. Jaksamista tukevia kannanottoja ei haastatteluissa ilmennyt.

8 Johtopäätökset

Tulosten tulkintaa ja niistä johtopäätöksiä tehtäessä on muistettava, että tulkinta on aina ”tutkijan, tutkimusaineiston ja teorian välisen vuoropuhelun tulos” (Vilka 2015, 195).

Työssä tutkittiin sivutoimisen yrittäjyyden ilmiötä työnantajayritysten näkökulmasta ja työnantajien mielipiteitä ja ajatuksia pyrittiin nostamaan erityisesti henkilöstöjohtamisen viitekehysten kautta - mitä sivutoiminen yrittäjyys tekee työntekijälle ja kaikelle sille työlle, jota työnantajayritys tekee saadakseen aikaan hyviä henkilöstöjohtamisen tuloksia? Onko työntekijän sivutoiminen yrittäjyys haaste vai lisä henkilöstöjohtamistyölle?

Vastaus kysymykseen tämän ainutkertaisen tutkimuksen mukaan on sekä että. Tähän tutkimukseen haastatellut työnantajayritykset ilmasivat sen olevan työhyvinvoinnin ja erityisesti jaksamisen näkökulmasta haaste, mutta toisaalta myös lisä osin osaamisen ja lisääntyvän yrittäjyysymmärryksen myötä. Sivutoiminen yrittäjyys ei missään tapauksessa ollut ehdoton ei, mutta työntekijän sellaista harjoittaessa avoimen keskustelun merkitys, yhdessä sopiminen ja sovitusta asioista kiinni pitäminen nousivat keskiöön. Osa haastatelluista työnantajista ilmaisi olevansa valmis jopa joustamaan viikoittaisissa työpäivien määrissä sivutoimisen yrittäjyyden vaatiessa työntekijän aikaa, kunhan kullekin tekemiselle varatut työajat eivät sekoittuisi keskenään. Varteenotettaviksi vaihtoehtoiksi sivutoimisen yrittäjyyden ja varsinaisen päivätyön yhdistämiselle esitettiin esimerkiksi juuri lyhyempiä työviikkoja.

Osassa työnantajien vastauksista kaikui myös kehoitus omien unelmien seuraamiselle. Eräs haastateltu henkilö totesikin, että yrittäjyyden kokeilu pitkän unelmoinnin jälkeen saattaisi jopa estää katkeroitumisen tunteita myöhemmässä vaiheessa työelämää ja sen tukeminen voisi myös nostaa työntajaaan kohdistuvaa arvostusta sekä tätä kautta sitoutumista. Muita syitä, jotka sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseksi arvuuteltiin, olivat lisätulojen ansainta ja sellaisten asioiden tekeminen, joista tykkää.

Työnantajat toivovat avointa keskustelukulttuuria, jotta voivat toimia ennakoivasti niin työn suunnittelun kuin resursoinnin varmistamiseksi. Sivutoiminen yrittäjyys vaatii tähän tutkimukseen haastateltujen työnantajayritysten mukaan sovituisissa asioissa pysymistä - se vaatii myös ennen kaikkea keskinäistä luottamusta. Luottamus nousi myös työn teoriaosuudessa asiana, jonka merkitystä tulevaisuuden työelämässä ei tule vähätellä. Luottamuksellinen ilmapiiri on erään haastateltavan sanoin mahdollista, kun työpaikalla vallitsee ”psykologisesti turvallinen ilmapiiri”, joka luo tilaa työyhteisöissä avoimelle keskustelulle melkein mistä vain - myös halusta ryhtyä sivutoimiseksi yrittäjäksi.

Työntajayritykset tuntuivat tämän tutkimuksen mukaan haluavan pitää kiinni hyvistä ja osavista työntekijöistään - ilmenehän työntekijän osaamiseen käytetty aika, raha ja vaiva viiveellä ja vasta kokemuksen myötä. Ehkäpä juuri sen vuoksi työnantajayritysten näkökulmasta

toivottavaa olisi asioiden ennakoitavuus, sillä kuuluuhan henkilöstöjohtamisen tehtäviin niin tarvittavan osaamisen kuin resurssien varmistaminen vuoden jokaisena päivänä. Ennakoitavuutta, myös sitä voidaan lisätä varmistamalla, että työyhteisössä vallitsee avoin keskustelu- ja yhdessä sopimisen turvallinen kulttuuri.

Työnantajayritykset kokevat sivutoimisen yrittäjyyden verottavan työntekijän palautumista, joka taas saattaisi heijastua pitkällä aikavälillä työntekijän tekemän työn laatuun, jonka vuoksi sivutoiminen yrittäjyys koettiin haasteena. Työntekijän jaksaminen ja tätä kautta mahdollisesti heikentyvä työn laatu esitettiin siis työnantajayritysten puolelta erityiseksi huolenaiheeksi. Tämä ei tutkijalle ollut periaatteessa yllätys, ovathan terveys ja kyky toimia työkyvyn peruspilareita. Jos puhutaan ylipäättäen hyvästä työstä, tulisi työn olla myös jokaiselle yksilölle sopivasti kuormittavaa, ja mikäli sivutoiminen yrittäjyys lisääkin yhtäkkiä työntekijän kuormitustaakkaa, ovat työnantajayritykset täysin oikeilla jäljillä, että kokonaisuuden arviointiin pitäisi kiinnittää siinä tapauksessa huomiota.

Osaamisen lisääntymisestä sivutoimisen yrittäjyyden myötä oltiin puolesta sekä vastaan. Puolesta kertoivat ajatukset omaa liiketoimintaa täydentävästä osaamisesta, jota voitaisiin sivutoimisesti yrittävältä työntekijältä ostaa. Toisaalta vastaan kertoivat kommentit siitä, että on hyvin vaikea nähdä, että miten sivutoiminen yrittäjyys tukisi työntekijän osaamisen kehittämistä, koska yrittäjyystaidoille ei niinkään nähty tarvetta työnkuviin viitaten. Keskusteltaessa työnantajayrityksen liiketoimintaa täydentävästä sivutoimisesta yrittäjyydestä, epäilykset liian liki tulevasta kilpailevasta toiminnasta kuitenkin virisivät. Mikä on sallittua ja mikä ei, tuntui herättävän myös epäilyksiä työnantajayrityksissä. Tässä tutkimuksessa pyrittiin kuitenkin pitäytymään kontekstissa, jossa sivutoiminen yrittäjyys olisi jotain muuta, kuin varsinainen työnantajan harjoittama liiketoiminta. Keskustelua ja ajatuksia omaa liiketoimintaa tukevasta tekemisestä kuitenkin heräsi.

Useampi tutkimukseen osallistunut työnantajayritys esitti pohdinnan jälkeen erityisesti ”yrittäjyyskyvyt” mahdollisesti lisääntyvänä osaamisena työntekijän ryhtyessä sivutoimiseksi yrittäjäksi - olivathan haastatellut henkilöt yrittäjiä itsekkin, ja tunnistavat näin kaiken se työn ja ne opit, mitä yrittäjyys heiltä on vaatinut ja miten se on heitä kasvattanut. Tämä ilmi tullut ”yrittäjyysosaaminen” voidaan työn teoriaosuuden mukaan luokitella osaamisena niin kutsutuksi yleis- tai ammatilliseksi osaamiseksi, yrittäjyyden ollessa ehkäpä työelämätaitojen harjoittelua ja taas osaksi ammatillista osaamista tietyn alan kustannusrakenteista puhuttaessa. Eräs haastatelluista henkilöistä tosin tähän tekikin heti vastakysymyksen, että tarvitseeko työntekijän todella olla yrittäjä tai sellaiseksi haluava, jotta osaamista kustannusrakenteesta voitaisiin yrityksissä kasvattaa? Ei välttämättä, mutta itseohjautuvuuden ja riskien sietämisen näkökulmasta yrittäjyydestä voisi taas toisen haastatellun henkilön mielestä olla hyötyä itse asiassa aivan jokaiselle suomalaiselle. Tällöin puhutaankin erityisesti työelämätaidoista, jotka mahdollisesti hyödyttäisivät monia.

Jatkuvan oppimisen teema tässä tutkimuksessa sisältyi suurempaan osaamisen - teemaan, ja vaikka jatkuva oppiminen sellaisenaan otettiin haastatteluissa haastateltavien toimesta esille, olivat kommentit aiheeseen lähinnä oman organisaation jatkuvan oppimisen kulttuuriin viittaavia eikä haastatteluissa tullut ilmi sellaista, että sivutoiminen yrittäjyys nyt haastateltujen työnantajayritysten mielestä jotenkin tukisi tässä jatkuvan oppimisen teemassa työntekijää tai työnantajaa itseään.

Motivaation ja sitoutumisen suhteen eräs haastateltu esitti näkemyksensä siitä, että niiden puuttuminen tai niiden alhainen taso ei välttämättä ole alkujaankaan sivutoimisen yrittäjyyden syytä. Motivaation ja sitoutumisen suhteen korostui myös ajattelu, että sitä joko on tai sitten sitä ei ole. Sekään, että sitä ei olisi, ei tuntunut haittaavan, kunhan tämä olisi työnkuvallisesti mahdollista ja työn laatua olisi mahdollista ylläpitää ilman sen suurempia motivaatioita jatkuvaan kehittymiseen. Näin ollen sivutoimisella yrittäjyydellä ei niinkään itsessään nähty suoraa sidosta vääränlaiseen motivaatioon tai ylipäätään sitoutumisen tasoon, vaan motivaatio-ongelmia voi esiintyä myös henkilöillä, joilla ei sivutoimista yritystä ole. Sekä sitoutumisen että motivaation haasteet ovat kokonaisuutena asia, joka ei liity pelkästään vain sivutoimiseen yrittäjyyteen. Näin ollen myöskään työsuhteiden tasot tai erilaiset mielenkiinnon kohteet, joiden epäillään vaikuttavan motivaation tai sitoutumisen tasoon nähtiin vääränä perusteena jaotella käytössä olevia keinoja, joilla yrityksissä työntekijöiden motivaatiota tai sitoutumista ylläpidetään.

9 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön viimeisessä kappaleessa pohditaan opinnäytetyön onnistumista, sen luotettavuutta ja syntyneitä tutkimustuloksia.

Kokonaisuutena tutkimus onnistui hyvin, vaikka teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä oli jokseenkin raskas suorittaa, työstää ja analysoida, ja vieläpä useampaan kertaan tämän tutkimuksen aineiston keräämiseksi. Haastatteluissa yleisesti oli positiivinen tunnelma ja haastattelijan haastattelutaito kehittyi huomattavasti jokaisen haastattelun jälkeen. Tutkimusta voidaan myös pitää luotettavana ja tätä aspektia onkin pyritty pitämään silmällä koko työn ajan kaikissa niissä valinnoissa, joita työn ja tutkimuksen aikana on tehty, ja erityisesti siksi, koska tutkijalla oli omaa taustaa sivutoimisena yrittäjänä. Vaikka tutkijan oma kokemus sivutoimisesta yrittäjyydestä pidettiin tutkimuksen aikana neutraalina, on tutkimustyö kaikin sen tuloksineen vaikuttanut tutkijan omiin ajatuksiin sivutoimisesta yrittäjyydestä tuoden erityisesti uusia näkökulmia myös omaan yrittäjyyteen.

Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat kiinnostuneita keskustelemaan työntekijöidensä mahdollisesta sivutoimisesta yrittäjyydestä. Aiheena työntekijän sivutoiminen yrittäjyys oli

kuitenkin tutkimukseen osallistuneille työnantajayrityksille ehkäpä aika kaukainen - sitä ei juurikaan oltu aiemmin mietitty, ainakaan kovinkaan syvällisesti. Toisaalta tämä tuo juuri tähän tutkimukseen sellaisia tuloksia, jotka ovat niitä ensiajatuksia annetusta aiheesta. Toisaalta totesipa eräs haastatelluista myöhemmin haastattelun ulkopuolisessa ympäristössä, että ”olipa hyvä miettiä omaa kantaa näin etukäteen johonkin tiettyyn teemaan”.

Työn viitekehykseen valitut henkilöstöjohtamisen teemat toimivat hyvin työssä. Kehitettävää työssä olisi kuitenkin voinut olla haastateltavien lähtötason tarkempi analysointi tarkoittaen sitä, että millä tasolla mitäkin yrityksissä seurataan ja mikä on loppujen lopuksi kullekin yritykselle tärkeää omassa henkilöstöjohtamistyössä. Tämä olisi voinut entistä syvemmin raottaa niitä verhoja, joiden valossa tutkimustuloksia nyt tarkasteltiin. Lisäksi jatkotutkimusaiheita pohdittaessa, olisi ehkä syytä kuitenkin entistä syvällisemmän ymmärryksen aikaansaamiseksi perehtyä vaikka vain yhteen teemaan, kuten vaikka vain osaamiseen, kaikkien tähän tutkimukseen valittujen teemojen ollessa jo yksinään aivan valtavia kokonaisuuksia.

Nyt haastatellut työnantajat olivat yrittäjiä ja toimialoina korostuivat joko teollisuuden tai kaupan ala. Jatkotutkimusideana olisi vastaavanlaisen tutkimuksen teettäminen sellaisille työnantajayrityksille, joilla ala olisikin jotain erityistä asiantuntijuutta vaativaa toimistotyötä tai jopa sellaista, jossa työ suoritettaisiin tietokoneella etäyhteyksien varassa. Millaisia huolia tai millaista lisää sivutoiminen yrittäjyys tällöin toisi? Toinen mielenkiintoinen lähestymistapa voisi olla tutkimuksen teettäminen yrityksiin, joissa henkilöstöasioista vastaisikin erillinen palkollinen henkilöstöosasto.

Työlle määritellyt tavoitteet saavutettiin. Työllä tavoiteltiin kaikkiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastaamista ja sitä, että myös työnantajayritysten ääni saataisiin tutkimuksen myötä kuuluviin puhuttaessa työntekijän sivutoimisesta yrittäjyydestä. Opinnäytetyön kirjoittajan mielestä tutkimuksen myötä saatiin nostettua esille kokonaisuuksia ja mielipiteitä, joita on mahdollista tutkia jatkotutkimusten myötä.

Tutkimuksen myötä tavoiteltiin myös uudenlaisten aiheeseen liittyvien palveluiden kehittämistä. Tämän opinnäytetyön myötä syntyiikin ajatus oppaan ”Näin valmistaudut työntekijän sivutoimiseen yrittäjyyteen” - tuottamisesta työnantajayrityksille. Opas voisi toimia työnantajayrityksille tukena tilanteessa, jossa työntekijä ilmoittaa halustaan tai aikomuksestaan ryhtyä päivätyönsä ohella sivutoimiseksi yrittäjäksi. Opas tukisi työnantajayrittäjiä ja heidän työntekijöitään avoimen keskustelun synnyttämisessä työntekijän ja työnantajan välille. Koska aika on rajallinen, ei tämän työn sisältöön kuulu tällä kertaa kuitenkaan erillisen kehitystoimenpiteen varsinainen suorittaminen.

Tämän tutkimuksen myötä nousivat esille erityisesti työssä jaksaminen ja avoimen keskustelukulttuurin vaalimisen tärkeys. Opinnäytetyön tekijän mielestä tutkimus tukeekin erityisesti sitä, että luottamuksellisen ilmapiirin luominen on työnantajayrityksille tulevaisuudessa

entistä tavoiteltavampaa ja kannattavaakin. Opinnäytetyön kirjoittajan mielestä yllättävää tutkimuksessa oli se, että tutkimukseen haastatellut työnantajayritykset mainitsivat sivutoimisen yrittäjyyden kautta syntyväksi osaamiseksi erityisesti kustannusrakenneosaamisen eikä yrittäjyystaitoja tarkennettu esimerkiksi muihin työelämätaitoihin. Kustannusrakenneosaaminen osaamisalueena on toki hyvä, mutta työelämätaidot kuten itsensä johtaminen ja kehittäminen, luovuus sekä kyky ylipäättään tunnistaa omia vahvuuksia olisivat pikemminkin olleet niitä osaamisalueita, joita opinnäytetyön kirjoittaja itse on oivaltanut sivutoiminen yrittäjyyden kasvattaneen. Näitä edellä mainittuja, mutta ei tutkimustuloksissa havaittuja, työelämätaitoja esitettiin myös tämän työn teoriaosuudessa juuri semmoisina taitoina, joita tulevaisuuden työelämässä tarvittaisiin. Voidaankin siis pohtia, miten työnantajayritykset voisivat paremmin tunnistaa myös näitä hyötyjä, joita sivutoiminen yrittäjyys voisi mahdollisesti lisätä.

Opinnäytetyön kirjoittajalle yllättävää tutkimuksessa oli eräällä tapaa myös työhyvinvoinnin ja sitä kautta työssä jaksamisen esiin nouseminen työnantajayritysten puheissa. Omakohtaisen kokemuksen myötä, tiedossa oli kyllä se, että sivutoimisen yrittäjyyden kautta viikoittaiset työtuntimäärät yhteensä saattavat nousta normaalin työntekijän viikkotuntimäärän nähden verrattain korkeiksi, mutta ylikuormittumisen haasteita ei opinnäytetyön kirjoittaja koe koskaan tunteneensa sivutoimisen yrittäjyyden vuoksi. Toisaalta tässäkin tutkimuksessa työnantajayritykset mainitsivat olevansa huolissaan työntekijän jaksamisesta, mikäli sivutoiminen työ olisi fyysisesti samankaltaista kuin päivätyö tai mikäli sivutoiminen yrittäjyys stressaisi työntekijää vapaa-ajalla tavalla tai toisella. Opinnäytetyön kirjoittajalle oma sivutoiminen yrittäjyys on päinvastoin aina ollut erilaisena tekemisenä palauttavassa roolissa päivätyöhön nähden. Palatenkin taas tämän tutkimuksen pääoivallukseen - avainasemassa onkin varmasti avoin keskustelu työnantajan ja työntekijän välillä - mikä työntekijää mahdollisesti kuormittaa ja mikä taas vastaavasti koetaan palauttavana tekemisenä. Keskustelun myötä on mahdollista oikoa huolia, mikäli sellaisia työnantajapuolelta heräisi.

Lopuksi opinnäytetyön kirjoittaja haluaa työn ja sen tutkimustulosten myötä rohkaista sivutoimisesta yrittäjyydestä haaveilevia tai sitä jo harjoittavia avaamaan keskustelun omista mahdollisista yrittäjyysunelmista ja sen tavoitteista oman työnantajan kanssa. Ainakin tämän haastatellun työnantajayrittäjistä koostuvan joukon asenne aiheeseen oli yllättävänkin neutraali tai jollain tasolla jopa positiivinenkin. Työnantajilta opinnäytetyöntekijä henkilökohtaisesti toivoo yhä avoimempaa lähestymistä ja uteliaisuutta näitä sivutoimisesti yrittäviä tai sellaisiksi haluavia kohtaan. Erästä tähän tutkimukseen osallistunutta työnantajaa lainaten:

”Niiku miks me ollaan tätä mieltä, et kyl me ite halutaan elää sillai, et tehää sitä mistä itse nautitaan ja halutaan, et muutkin tekee niin. Eli että jos on niin kuin haave tai mietintä, et jos se niiku viel melko pieniriskisesti katsottavissa se kortti, nii varmast kannustaisin ainakin kattomaan sen kortin.”

Avoimella keskustelulla kohti uudistuvaa työelämää!

Lähteet

Painetut

Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent.

Aaltonen, T., Pajunen, H. & Tuominen, K. 2005. Syty ja sytytä. Valmentajan johtamisen filosofia. Helsinki: Talentum.

Alikoski, R, Hakonen, M. & Viitasalo, J. Yritystoiminnan taitajaksi. 2016. Helsinki: Sanoma Pro.

Eskelinen, A. & Kanervo, R. 2019. CREATIVITY AND INNOVATIVENESS AS FUTURE SKILLS, IC-ERI2019 Proceedings, pp. 696-701.

Gupta, M. & Shukla, K. 2018. An Empirical Clarification on the Assessment of Engagement at Work. Advances in developing human resources, 20(1), pp. 44-57.

Heiskanen, T, Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. 2018. Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Holopainen, T. 2018. Yrityksen perustamisopas. Käytännön perustamistoimet. 27.painos. Helsinki: Asiatieto.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2015. Tapaustutkimuksen taito. 3.painos. Helsinki: Gaudeamus.

Savolainen, H., Vilkkö, R. & Vähäkylä, L. 2017. Oppimisen tulevaisuus. Tallinna: Gaudeamus.

Sekki, A. & Härkönen, O. 2020. Kevytyrittäjäyys. Opas sivutoimiseen yrittäjäyteen. Helsinki: Kauppakamari

Soini, S., Rauste-Von Wriqth, M. & Pyhältö, K. 2003. Oppiva organisaatio - tyhjä käsite vai kehittämisen väline? Helsinki: Helsingin kaupunki.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen - Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Viitala, R. 2013 . Henkilöstöjohtaminen - Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Keuruu: Edita.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: PS-kustannus.

Viljamaa A., Varamäki E., Vainio A., Korsbäck A. & Sorama K. 2014. Sivutoiminen yrittäjyys ja sivutoimisesta päätoimiseen yrittäjyyteen kasvun tukeminen Etelä-Pohjanmaalla. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 90, Seinäjoen ammattikorkeakoulu. URN:ISBN:978-952-5863-83-3.

Sähköiset

Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T, Koivisto, R & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Tulostettu 12.4.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160253/Kohti_jaettua_yymm%3a4rryst%c3%a4_ty%c3%b6n_tulevaisuudesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eläketurvakeskus. 2020. Usein kysyttyä YEL-vakuuttamisesta. Viitattu 15.4.2020. <https://www.etk.fi/tyoelakepalvelut/vakuuttamisen-valvonta/tyoelakevakuuttamisen-valvonta/yrittajavalvonta/usein-kysyttya-yel-vakuuttamisesta/#toggle-id-1>

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.). 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Luettu 10.4.2020. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Hyytinen, A. & Pajarinen, M. 2005. Yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjyysasenteet Suomessa: Havaintoja kyselytutkimuksista. Tulostettu 30.4.2020 <http://taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/kak/kak22005/kak22005hyytinen.pdf>

Jokinen, J. & Pylväs, L. 2019. Työympäristö ammatillisen osaamisen kehittymisen tukena. Talous & Yhteiskunta 2. Palkansaajien tutkimuslaitos. Viitattu 1.6.2020. <http://www.la-bour.fi/ty/tylehti/ty/ty22019/ty22019pdf/ty22019JokinenPylvas.pdf>

Kujanpää, K. 2017. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi. Väitöskirja. Helsingin Yliopisto. Poliitiikan ja talouden tutkimuslaitos. Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/174047/henkilos.pdf?sequence=1>

- Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma - Työhyvinvointia, tuloksellisuutta ja pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriö. Tulostettu 6.5.2020. https://www.researchgate.net/publication/278390669_Inhimillinen_paaoma_-_Tyohyvinvointia_tuloksellisuutta_pidempia_tyouria
- Lith, P. 2010. Yrittäjäksi palkkatyön tai eläkkeen ohella. Tilastokeskus. Luettu 10.4.2020. https://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-11-10_005.html?s=0#1
- Martela, F. 2017. Kolme syytä miksi merkityksellisyys on keskeistä tulevaisuuden työelämän ymmärtämisessä. Luettu 30.4.2020. <https://sorsafoundation.fi/kolme-syyta-merkityksellisyyks-keskeista-tulevaisuuden-tyoelaman-ymmartamisessa/>
- Michelsson, R., Kinnunen, N. & Laaksonen, H. 2017. Tavoitteena työhön sitoutuminen. Tampereen ammattikorkeakoulu. Luettu 10.6.2020. <http://tamkjournal.tamk.fi/tavoitteena-tyohon-sitoutuminen/>
- Minilex. Kuka on työntekijän työnantaja? Viitattu 3.10.2020. <https://www.minilex.fi/a/kukaan-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-ty%C3%B6nantaja>
- Monten, S. 2007. Epätyypillisten työsuhteiden kehitys Helsingin seudulla 1997-2006. Helsingin kaupungin tietokeskus. Luettu 6.5.2020. <https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/suunnat/artikkelit/artikkeli307.html>
- Pivo Wallet Oy. 2020. OP Kevytyrittäjä. Viitattu 19.4.2020. <https://op-kevytyrittaja.fi/>
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2013. Itsensä työllistäjät Suomessa. Tilastokeskus. Viitattu 15.5.2020. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf
- Schmidt, T. & Vanhala, S. 2010. Henkilöstöjohtaminen Suomessa 1992-2009. Tutkimus suurten yritysten ja julkisten organisaatioiden henkilöstökäytäntöjen omaksumisesta ja konvergoitumisesta. Cranet-projekti. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisu B-115. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu. Helsinki. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/11043/isbn9789526010212.pdf?sequence=1>
- Suomen Yrittäjät. 2019. Yksinyrittäjäkysely 2019. Luettu 10.4.2020. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yksinyrittajakysely_2019_0.pdf
- Tilastokeskus. 2020a. PxWeb-tietokannat. Tilasto laadittu 5.5.2020. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tym__tyti__nj/stat-fin_tyti_pxt_11d8.px/table/tableViewLayout1/

Tilastokeskus. 2020b. PxWeb-tietokannat. Tilasto laadittu 5.5.2020.

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tym_tyti_nj/stat-fin_tyti_pxt_11d8.px/chart/chartViewLine/

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Uudistuva työ ja yrittäjyys - visioista toteutukseen. Luettu 15.4.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161072/TEM-jul_27_2018_Uudistuva_tyo.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Yrittäjän työttömyysturva. Viitattu 15.4.2020.

https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/yrittaja_tyottomyysturva/index.html

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Starttiraha. Viitattu 15.4.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/starttiraha/index.html

Työterveyslaitos. Työkykytalo. Luettu 23.5.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Verohallinto. 2020. Freelancer verotuksessa. Viitattu 27.4.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/66785/freelancer-verotuksessa3/>

Kuviot

Kuvio 1: Tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen vuorovaikutuksellinen suhde	10
Kuvio 2: Sivutoimiseen yrittäjyyteen johtavat motivaatiotekijät (Viljamaa ym. 2014, 15; Sekki & Härkönen 2020, 16)	14
Kuvio 3: Henkilöstöjohtamisen osa-alueet. (Viitala 2013, 20)	15
Kuvio 4: Osaaminen osana aineetonta pääomaa yrityksissä. (Larjovuori ym. 2015, 10).....	17
Kuvio 5: Osaamisen osa-alueet työtehtävän kannalta. (Viitala & Jylhä 2019, 245 - 246)	18
Kuvio 6: Motivaatiotekijät ja niiden esimerkkejä työelämässä. (Aaltonen ym. 2005, 45 - 46)	21
Kuvio 7: Hyvän ja motivoivan työn ominaisuudet. (Viitala 2013, 17 - 18).....	23
Kuvio 8: Sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. (Michelsson ym. 2017).....	25
Kuvio 9: Työkyvyn rakentuminen Työterveystalon työkykytalon mukaisesti. (Työterveyslaitos)	26

Kaaviot

Kaavio 1: Yrittäjät Suomessa 2010 Q1- 2020 Q1. (Tilastokeskus 2020b).....	11
---	----

Taulukot

Taulukko 1: Haastatellut työnantajayritykset tutkimuksessa.	30
--	----

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelun runko.....	52
Liite 2: Haastattelukysymykset sähköpostitse	54

Liite 1: Teemahaastattelun runko

Teemahaastattelun runko ja apukysymykset

Taustatiedot

1. Toimiala:
2. Liikevaihtoluokka:

Teema 1 Sivutoiminen yrittäjyys

- Työskenteleekö yrityksessä työntekijöitä, jotka harjoittavat työn ohella sivutoimista yrittäjyyttä?
- Yrityksen käytännöt sivutoimisen yrittäjyyden suhteen.

Teema 2 Yrityksen henkilöstötoiminnot

- Taustatietojen selvittäminen
 - o Henkilöstön määrä
 - o Työsuhteiden muoto ja niiden suhde
 - o Henkilöstöjohtamisen tavoitteet

Teema 3 Osaaminen

- Millaista osaamista yritys tarvitsee ja tavoittelee tänä päivänä? Entä tulevaisuudessa?
- Millaista osaamista sivutoiminen yrittäjyys voisi yksilölle kerryttää?
- Millaisia yksilöllisiä ominaisuuksia sivutoiminen yrittäjyys voi työntekijässä kehittää tai vastavuoroisesti heikentää?
- Millainen sivutoimisen yrittäjyyden kautta syntyvä osaaminen olisi yrityksen kannalta hyvää ja entä taas ”ei niin tarpeellista”?

Teema 4 Jatkuva oppiminen

- Miten tärkeänä yksilön jatkuva oppiminen nähdään yrityksen kehittymisen kannalta?
- Miten sivutoiminen yrittäjyys voisi tukea uuden oppimista?

Teema 5 Motivaatio

- Miten tai millaisin keinoin yrityksessä ylläpidetään työntekijöiden motivaatiota?
- Miten henkilöstöstä vastaavana henkilönä näet sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan työntekijän motivaatioon tehdä työtä yrityksellenne tai organisaatiossa, jossa työskentelette?
- Voiko sivutoimisesti yrittävää motivoida samoin keinoin kuin ketä tahansa muuta työntekijää?

Teema 6 Sitoutuminen

- Miten työntekijän sitoutumista yrityksessä arvioidaan?
- Millaisia keinoja yritys käyttää sitoutumisen synnyttämiseksi?
- Koetko sivutoimisesti yrittävän työntekijän pystyvän aidosti sitoutumaan yritykseenne, arvoihin ja mahdollisesti kehittämiseen?
- Mitä muita ajatuksia sivutoiminen yrittäjyys herättää liittyen työntekijän sitoutumiseen?

Teema 7 Työhyvinvointi

- Miten yrityksessä edistetään työhyvinvointia?
- Miten sivutoiminen yrittäjyys voisi tukea työhyvinvointia tai vastavuoroisesti heikentää sitä?
- Voisivatko työhyvinvoinnin panostukset olla erilaisia, mikäli työntekijä olisi lisäksi sivutoiminen yrittäjä?

Liite 2: Haastattelukysymykset sähköpostitse

Haastattelukysymykset sähköpostitse - Sivutoiminen yrittäjyys työnantajan näkökulmasta

Taustatiedot

3. Toimiala:
4. Liikevaihtoluokka:

Teema 1 Sivutoiminen yrittäjyys

1. Työskenteleekö yrityksessä työntekijöitä, jotka harjoittavat työn ohella sivutoimista yrittäjyyttä?
2. Jos sivutoimisia yrittäjiä löytyy:
 - a. Millaisissa työtehtävissä he työskentelevät yrityksessä?
 - b. Minkä alan sivutoimisia yrittäjiä he mahdollisesti ovat (jos tietoa)?
3. Yrityksen käytännöt sivutoimisen yrittäjyyden suhteen:
 - a. Miten sivutoimisen yrityksen aloittamisesta yrityksessä keskustellaan tai sovi-taan? Onko tästä erillistä ohjeistusta olemassa?
 - b. Miten syitä sivutoimisen yrityksen perustamiseen käsitellään? Halutaanko siis ylipäätään tietää, miksi oma työntekijä perustaa sivutoimisen yrityksen?
 - c. Miten sivutoimisen yrityksen tavoitteita yrityksessä käsitellään? Olisiko yrityk-sessä mahdollista/halukkuutta edes keskustella siitä, mitä työntekijä sivutoi-misella yrityksellään lopulta tavoittelee?

Teema 2 Yrityksen henkilöstötoiminnot

4. Henkilöstön määrä yrityksessä?
5. Työsuhteiden muoto ja niiden suhde arvioiden? (kokoaikaisia/vakituisia/osa-aikaisia ym.)
6. Henkilöstöjohtamisen tavoitteet
 - a. Onko yrityksessä erillinen henkilöstöosasto vai hoitaako henkilöstöasioita yrittäjä itse?
 - b. Mitkä ovat lyhyesti muotoiltuna yrityksen tai organisaation tavoitteet henkilöstöjohtamiselle?

Teema 3 Osaaminen

7. Millaista osaamista yritys tarvitsee ja tavoittelee tänä päivänä? Entä tulevaisuudessa?
8. Millaista osaamista sivutoiminen yrittäjyys voisi yksilölle kerryttää?
9. Millaisia yksilöllisiä ominaisuuksia sivutoiminen yrittäjyys voi työntekijässä kehittää tai vastavuoroisesti heikentää?
10. Millainen sivutoimisen yrittäjyyden kautta syntyvä osaaminen olisi yrityksen kannalta hyvää ja entä taas ”ei niin tarpeellista”?

Teema 4 Jatkuva oppiminen

11. Miten tärkeänä yksilön jatkuva oppiminen nähdään yrityksen kehittymisen kannalta?
12. Miten sivutoiminen yrittäjyys voisi tukea uuden oppimista?

Teema 5 Motivaatio

13. Miten tai millaisin keinoin yrityksessänne ylläpidetään työntekijöiden motivaatiota?
14. Miten henkilöstöstä vastaavana henkilönä näet sivutoimisen yrittäjyyden vaikuttavan työntekijän motivaatioon tehdä työtä yrityksellenne tai organisaatiossa, jossa työskentelette?
15. Voiko mielestänne sivutoimisesti yrittävää motivoida samoin keinoin, kuin yksinomaan yrityksellenne tai organisaatiollenne työskentelevää henkilöä? Perustelisitko vastauksesi.

Teema 6 Sitoutuminen

16. Miten työntekijän sitoutumista yrityksessä arvioidaan?
17. Millaisia keinoja yritys käyttää sitoutumisen synnyttämiseksi?
18. Koetko sivutoimisesti yrittävän työntekijän pystyvän aidosti sitoutumaan yritykseenne, arvoihin ja mahdollisesti kehittämiseen? Perustelisitko vastauksesi.
19. Mitä muita ajatuksia sivutoiminen yrittäjyys herättää liittyen työntekijän sitoutumiseen?

Teema 7 Työhyvinvointi

20. Miten yrityksessä edistetään työhyvinvointia?
21. Miten sivutoiminen yrittäjyys voisi tukea työhyvinvointia tai vastavuoroisesti heikentää sitä?
22. Voisivatko työhyvinvoinnin panostukset olla erilaisia, mikäli työntekijä olisi lisäksi sivutoiminen yrittäjä? Perustelisitko vastauksesi.