

ROVANIEMELÄISTEN RAVITSEMISALAN  
MIKROYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINTI

Wilma Sirkiä

Opinnäytetyö  
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma  
Restonomi AMK

2014

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

---

<b>Tekijä</b>	Wilma Sirkiä	<b>Vuosi</b>	2014
<b>Ohjaaja</b>	Merja Koikkalainen		
<b>Toimeksiantaja</b>	Lapin Yrittäjät ry		
<b>Työn nimi</b>	Rovaniemeläisten ravitsemisalan mikroyrittäjien työhyvinvointi		
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	45 + 4		

---

Tavoitteenani opinnäytetyössäni oli selvittää rovaniemeläisten ravitsemisalan mikroyrittäjien kokemaa työhyvinvointia eli sitä, miten yrittäjät sen itse kokevat ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Lapissa pienimpien yrittäjien työhyvinvointia ei ole juurikaan tutkittu, joten halusin työssäni painottaa nimenomaan sitä, kuinka kausiluonteisuus ominaispiirteenä vaikuttaa yrittäjien mielestä työhyvinvointiin. Lisäksi toimeksiantajaani varten selvitetään, mitä hyötyä yrittäjät kokevat olevan järjestötoimintaan osallistumisesta ja kuinka se voisi vielä paremmin palvella heitä.

Työn alussa on kartoitettu toimintaympäristönä Lappia, Rovaniemeä, matkailu- ja ravitsemisalaa sekä yrittäjyyttä ja työhyvinvointia ja niiden suhdetta toisiinsa. Tutkimusmenetelmänä käytin laadullista menetelmää ja teemahaastattelua. Haastattelin lokakuussa 2014 neljää alueen ravitsemisalan mikroyrittäjää, jotka kuuluvat Lapin Yrittäjiin.

Työssä kävi ilmi, että yrittäjät kokevat kiirettä ja ajanpuutetta, mutta nauttivat työstään ja kokevat ympäristön sopivana ja toiminnan kannalta miellyttävänä. Ongelmia esiintyi oman itsestä lähtevän hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja viemisessä käytäntöön, vaikka sen vaikutus koko liiketoiminnan kannattavuuteen ymmärrettiinkin. Järjestötoiminta koettiin erityisen hyödyllisenä, mutta siihen kohdistuvia kehittämisen kohteita oli useilla yrittäjillä mielessä.

Yrittäjyys Rovaniemellä hakee paikkaansa voimakkaasti sesongin mukaan elävien tunturilappilaisten ja sellaisten keskisuomalaisten yritysten välillä, joiden kausiluonteisuus riippuu terassikeleistä. Globaali taloudellinen taantuma ja sen tuoma epävarmuus mainittiin myös kaikissa haastatteluissa.

Avainsanat

Mikroyritys, matkailu- ja ravitsemisala, kausiluonteisuus, työhyvinvointi

Degree Programme in Hospitality  
Management

---

<b>Author</b>	Wilma Sirkiä	<b>Year</b>	2014
<b>Supervisor</b>	Merja Koikkalainen		
<b>Commissioned by</b>	Lapin Yrittäjät ry		
<b>Subject of thesis</b>	Welfare at work of micro-entrepreneurs of restaurant business in Rovaniemi		
<b>Number of pages</b>	45 + 4		

---

My goal in my thesis was to research how the micro-entrepreneurs of restaurant business in Rovaniemi experience their own welfare at work and which factors influence it. The welfare at work of the micro-entrepreneurs in Lapland has not been actually studied so I wanted my work to especially emphasize how characteristic seasonality affects the well-being of the entrepreneurs. In addition on behalf of my principal I wanted to find out what good entrepreneurs find in belonging to organizational activities and how Lapin Yrittäjät ry as that organization could serve them even better.

At the beginning of the work the operational environment of Lapland, Rovaniemi, entrepreneurship, welfare at work, hospitality and catering industry as well as how they are related to each other are being surveyed. The research method used is qualitative method and theme interview. In October 2014 I interviewed four micro-entrepreneurs in restaurant business of the area. They all belong into my principal's organization Lapin Yrittäjät ry which in English means Lapland entrepreneurs registered association.

The study showed that entrepreneurs suffer from lack of time but enjoy their work and find the environment pleasant and convenient for the functioning of their business. Problems occurred in introducing and maintaining personal well-being although its impact on the overall profitability of the business was understood. Organisational activities were considered to be particularly useful but many entrepreneurs had some ideas in mind in order to develop it.

Entrepreneurship in Rovaniemi searches its place between the Mountain Lapland's companies which live strongly from the seasonality and the Mid Finland's companies which instead the seasonality doesn't technically consider. The global economic downturn and the resulting uncertainty were also mentioned in all the interviews.

**Key words**                      Micro-enterprise, hospitality and restaurant business, seasonality, work welfare

## SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>2</b>
<b>2 YRITTÄJYYS</b> .....	<b>3</b>
2.1 YRITTÄJYYS JA YRITTÄJÄMÄISYYS.....	3
2.2 TOIMEKSIANTAJANA LAPIN YRITTÄJÄT RY .....	4
2.3 YRITYSTEN YHTEISKUNNALLINEN MERKITYS .....	6
<b>3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ</b> .....	<b>8</b>
3.1 LAPPI JA ROVANIEMI.....	8
3.2 MATKAILU- JA RAVITSEMISALA .....	10
3.3 KAUSILUONTEISUUS.....	12
<b>4 TYÖHYVINVOINTI</b> .....	<b>15</b>
4.1 TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE JA MERKITYS.....	15
4.2 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT JA ULOTTUVUUDET .....	16
4.3 TYÖHYVINVOINTI YRITYSTEN KILPAILUKEINONA .....	20
4.4 ESITUTKIMUS TUNTURILAPPILAISTEN MIKROYRITTÄJIEN TYÖHYVIVOINNISTA	22
<b>5 ROVANIEMELÄISTEN RAVITSEMISALAN MIKROYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMINEN</b> .....	<b>27</b>
5.1 TUTKIMUSONGELMA JA LAADULLINEN TUTKIMUS .....	27
5.2 TEEMAHAASTATELUN .....	28
5.3 AINEISTO JA TOTEUTUS .....	31
5.4 TULOKSIEN ANALYSOINTI .....	32
<b>6 TYÖHYVINVOINTI ROVANIEMELÄISILLÄ RAVITSEMISALAN MIKROYRITTÄJILLÄ</b> .....	<b>36</b>
6.1 TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄT JA KUORMITTAVAT TEKIJÄT.....	36
6.2 PAIKALLISET TEKIJÄT JA KAUSILUONTEISUUDEN HAASTEET .....	37
6.3 JÄRJESTÖTOIMINNAN TÄRKEYS JA KEHITTÄMINEN .....	38
<b>7 POHDINTA</b> .....	<b>39</b>
<b>8 LÄHTEET</b> .....	<b>42</b>
<b>9 LIITTEET</b> .....	<b>45</b>

## KUVIOLUETTELO

KUVIO 1. YRITYSTEN MÄÄRÄ SUOMESSA KOKOLUOKITTAIN 2012 .....	6
KUVIO 2. KAIKKI YÖPYMISET ROVANIEMELLÄ 2011–2014 KUUKAUSITTAIN .....	9
KUVIO 3. YKSILÖN SUORITUSKYKYYN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....	15
KUVIO 4. TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT.....	17
KUVIO 5. TYÖHYVINVOINNIN TUOTTAVUUS.....	22
KUVIO 6. ESITUTKIMUSTULOSTEN SWOT-ANALYYSI .....	25
KUVIO 7. AINEISTON ANALYSOINTITAPA.....	34

## 1 JOHDANTO

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi rovaniemeläisten ravitsemisalan mikroyrittäjien työhyvinvoinnin. Kuten yleensä tutkimuksen aihetta valitessa ja rajatessa, muotoutui aiheeni lopulliseen muotoonsa monien vaiheiden myötä prosessin edetessä. Pidän henkilökohtaisesti yrittäjyyttä kiinnostavana, joten alussa opinnäytetyön aihetta miettiessäni pidin sen tutkimista ensimmäisenä lähtökohtana. Olen myös opintojeni aikana suorittanut yrittäjyysopintoja, joten aihe on tullut tutuksi. Yksityisyrittäjä Kati Liikonen ilmaisi pitäessään vierasluentoa Lapin ammattikorkeakoululla Viirinkankaan kampuksella syksyllä 2012 huolensa lappilaisten yrittäjien työhyvinvoinnista, Hänen mielestään aihetta ei ole tutkittu tarpeeksi ja se vaatisi ehdottomasti lisää huomiota. Tämä jäi mieleeni jo jokin aika ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista ja aihe alkoi pian tuntua luontevalta tutkimuksen kohteelta. Lisää aiheenrajausta syntyi siitä, että suurin osa yrityksistä näillä leveysillä – ja Suomessa ylipäätään – on huomattavan pieniä ja että olen itse suuntautunut nimenomaan ravitsemisalaan. Työn kohteen alueellista rajausta halkoi toimeksiantajan toimialue ja oma sijaintini.

Opinnäytetyössäni selvitän, minkä tekijöiden rovaniemeläisten ravitsemisalan mikroyrittäjät kokevat vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Eritoten halusin keskittyä työhyvinvoinnin tutkimiseen nojaten toimialueeseen Lappiin ja sen tuomiin ominaispiirteisiin – pääimmäisenä kausiluonteisuus. Halusin työni olevan hyödyksi toimeksiantajalleni eri kantilta kuin esimerkiksi Työterveyslaitoksen tuottamat koko Suomen laajuiset työterveydenhuoltoa koskevat työterveyskyselyt. Lisäksi selvitän kuinka yrittäjät kokevat järjestötoiminnan tukevan heitä ja kuinka toimintaa voisi kehittää. Tutkimusmenetelmäni on laadullinen menetelmä ja haastattelien teemahaastattelulla neljää rovaniemeläistä ravitsemisalan mikroyrittäjää jotka kuuluvat Lapin Yrittäjiin.

## 2 YRITTÄJYYS

### 2.1 Yrittäjyys ja yrittäjämäisyys

Yrittäjyyden lähtökohta voi olla perheen liikeidean jatkaminen tai toisen yrittäjän esimerkki, harrastuksessa saavutettu osaaminen tai hyvä osaaminen jossain asiassa, hyvä tilaisuus, sattuma tai tarjous joka mahdollistaa toimeentulon hankkimisen tai yksinkertaisesti hyvä liikeidea. Yrittäjäksi aikovan täytyy haluta ja tahtoa yrittäjäksi ja hyvä liikeidea on luonnollisesti menestymisen perusedellytys. Myös ammattitaitoa, riittävää alkupääomaa ja kokemusta työelämästä tarvitaan. Samoin hyötyä yritystä perustaessa on perheen tuesta, verkostoista, vastuunkantokyvystä, paineensietokyvystä ja rohkeudesta ottaa riskejä. Yrittäjän tulee uskoa omaan toimintaansa ja olla sitkeä sekä täsmällinen. (Suomen Yrittäjät, 2014d.) Yrittäjyys on paitsi toimintatapa, myös ajattelutapa ja suhtautumistapa työntekoon. Yrittäjän tulisi myös osata punnita omia vahvuuksia ja heikkouksia sekä kyetä yhteistyöhön. Tavoitteena tulee olla menestyminen ja liiketalous pitää hallita. (Alikoski, Viitasalo & Koponen 2009, 10–12.)

Pelkästään hyvät välineet, tilat tai raaka-aineet eivät vielä takaa yrityksen menestystä ja vaikka lisäksi liikeidea ja yrittäjän oma osaaminen olisikin toimivaa, vaatii menestys taustalleen usein osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä. Yrityksen henkilöstöasioiden hoitoon kuuluu työntekijän palkkaaminen, työsuhteen aloittaminen, työntekijän perehdyttäminen, työntekijän palkitseminen sekä työhyvinvointi ja työterveyshuolto. Yritystoimintaan liittyy kilpailu sekä sen mukana kasvava työmäärä ja kovempi työtahti. Näin ollen yritykset joutuvat miettimään henkilöstön jaksamista ja työkyvyn ylläpitämistä. Työterveyshuolto onkin yrityksille lakisääteistä. Sen tavoitteena on ehkäistä työhön liittyviä terveysvaaroja ja -haittoja, ylläpitää, edistää ja seurata työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä sitä kautta pidentää työuraa. Työntekijöiden hankinta on tärkeä investointi, sillä epäonnistunut henkilövalinta koituu kalliiksi yritykselle. Hyvin hoidetut henkilöstön asiat ovat osa yrityksen imagoa, niin vanhojen kuin uusienkin työntekijöiden kautta. Asiat hyvin hoitamalla voidaan vähentää myös henkilöstön vaihtuvuutta, jolloin perehdyttämisen resursseja säästyy. Toisaalta uutta näkökulmaa tulee arvostaa samoin kuin vanhaa ja kaikkiin työntekijöihin tulee panostaa samalla mitalla. Alikosken mukaan vuokratyövoiman käyttäminen on yleistynyt koko

Suomessa ja on varsin tuttu ilmiö kausiluontoisilla alueilla, kuten Lapissa. (Alikoski ym. 2009, 89–94.)

Yrittäjyys voidaan jakaa omaehtoiseen, sisäiseen ja ulkoiseen yrittäjyyteen. Omaehtoisen yrittäjyyden tunnusomaista toimintaa on oma-aloitteisuus, tunnollisuus, rohkeus, kekseliäisyys ja luovuus. Yksilö on vastuussa omasta työllistymisestään ja toimeentulostaan sekä kaikesta niiden mukana tuomista eduista, haasteista ja riskeistä. Sisäinen yrittäjyys on taas tapa toimia jossakin tietyssä toimintaympäristössä, kuten yhteisössä, organisaatiossa tai yrityksessä menestyksekkäästi, edistäviä mahdollisuuksia havainnoimalla ja niihin tarttumalla. Sisäinen yrittäjyys on siis toimintatapa, joka edistää koko yrityksen toimintaa. Ulkoiseen yrittäjyyteen liittyy monia erilaisia toimintoja, sillä se tarkoittaa yrityksen omistamista ja johtamista. Siihen liittyy liiketoiminnan suunnittelua, markkinointia ja talouden hoitoa. Ulkoinen yrittäjä tarvitsee menestyäkseen työntekijöiksi vahvoja sisäisiä yrittäjiä. (Alikoski ym. 2009, 10–12.)

Yrittäjäksi ryhtyminen vaatii systemaattista valmistautumista ja suunnittelemista yhtä paljon niin rahoituksellisesti kuin henkisesti. Kaikki eivät pidä itse itsensä pomona olemisesta ja päätöksien yksin tekemisestä. Etenkin muista ihmisistä, omista työntekijöistä, vastuussa oleminen ja heidän suhteen päätöksien tekeminen voi tuntua joistakin hankalalta ja epämiellyttävältä. Pienissä yrityksissä, joissa työyhteisö on pieni ja tiivis ja välit voivat olla läheiset esimerkiksi potkujen antaminen voi olla yllättävän vaikeaa. Yrittäjän pitäisi kuitenkin viime kädessä muistaa aina ajatella oman liiketoimintansa etuja. Omia vahvuuksia ja heikkouksia tulee myös osata punnita, koska kaikkea ei voi, osaa tai ehdi tehdä itse jolloin delegointi on ensisijaisen tärkeää. Tärkeitä yrittäjämäisyyden piirteitä ovat esimerkiksi sinnikkyys, kilpailuhenkisyys, päättäväisyys, bisnesäly, motivoituneisuus, toimeen tuleminen asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa sekä avun tai neuvon hakeminen sitä tarvittaessa. (Golzen 1997, 19–22.)

## 2.2 Toimeksiantajana Lapin Yrittäjät ry

Opinnäytetyössäni toimeksiantajana toimi Lapin Yrittäjät ry. Lapin Yrittäjien aluejärjestön tarkoituksena on esimerkiksi parantaa yritysten kannattavan toiminnan edellytyksiä, edistää yrittäjien tervettä kilpailua ja yhteistyötä, lisätä yrittäjien painoarvoa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa, harjoittaa tiedotus-,



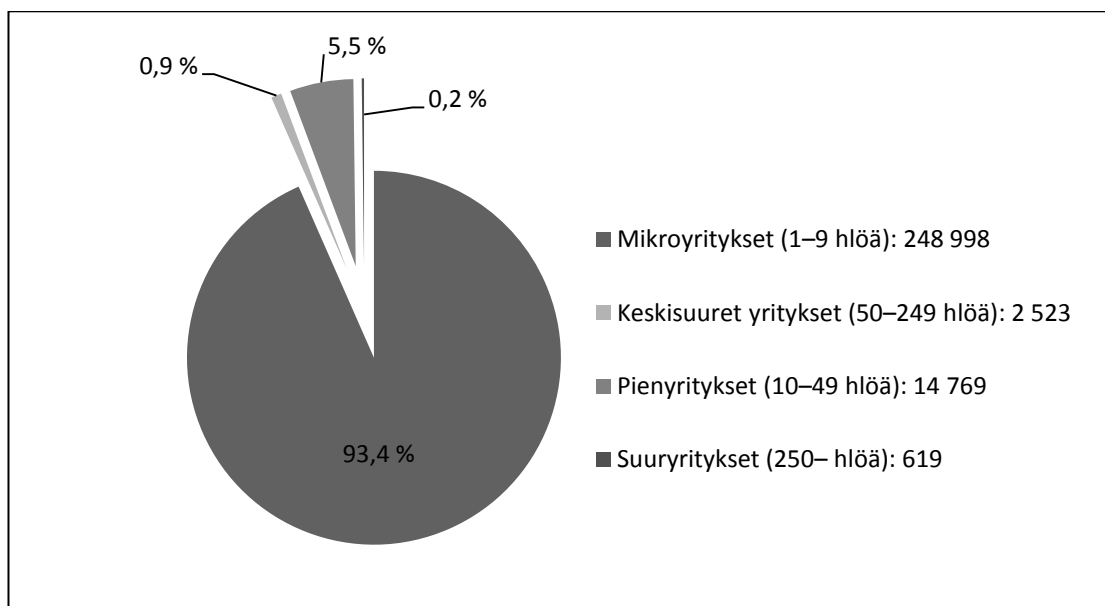
julkaisu-, neuvonta-, koulutus- ja tutkimustoimintaa ja toimia yritysten edunvalvonta- ja yhteistyöjärjestönä. Vuonna 2014 Lapin Yrittäjät ry:n toimintasuunnitelmassa painotetaan uuden aluejärjestön käynnistämistä, kun Lapin Yrittäjät ja Länsi-Pohjan Yrittäjät yhdistyivät vuodevaihteessa koko maakunnan kattavaksi yhdeksi aluejärjestöksi. Tämä uudistus hyödyttää kuntavaikuttamisessa ajattaessa lappilaisen yhteiskunnan asioita, sillä pienillä yrityksillä on ratkaiseva merkitys sen talouteen. Lisäksi vuonna 2014 on tarkoitus panostaa neuvonnan ja koulutuksen järjestämiseen jäsenille muuttuvassa toimintaympäristössä ja kehittää järjestötoimintaa niin, että se vastaa jäsenistön tarpeisiin parhaalla mahdollisella tavalla. Myös hanketoimintaa tuetaan jäsenyritysten liiketoiminnan, toimintaedellytyksien ja toimintoympäristön kehittämiseksi. Kaiken kaikkiaan Lapin Yrittäjien toiminta-ajatuksena on toimia toiminta-alueellaan olevien mikroyritysten sekä pienten ja keskikokoisten yritysten muodostamien yhdistysten yrittäjä-, elinkeino- ja työnantajapoliittisena etujärjestönä. (Lapin Yrittäjät 2014.)

Suomen Yrittäjät on elinkeinoelämän suurin keskusjärjestö ja siihen kuuluu yli 116 000 jäsenyritystä. Näistä puolet on yksinyrittäjiä ja puolet työnantajayrityksiä. Jäseniä on suomalaista yritysraakennetta vastaavasti kaupan, liikenteen, palvelujen, teollisuuden ja urakoinnin toimialoilta. Jäsenilleen se tarjoaa paitsi monipuolisia jäsenpalveluita, myös kanavan vaikuttaa päätöksentekoon kunnallisella, alueellisella, valtakuntaisella ja toimialakohtaisella tasolla. Suomen Yrittäjät jakautuu 20 aluejärjestöön, joista Lapissa toimii Lapin Yrittäjät. Aluejärjestöt jakautuvat edelleen toimiviksi 400 paikallisyhdistyksen kautta, joista Rovaniemen Yrittäjiin kuuluu jo noin 900 yrittäjää. Lisäksi järjestötoimintaa on toimialoittain. (Suomen Yrittäjät 2014a.)

Yhteyshenkilönäni toimeksiantajan puolelta toimi toimitusjohtaja Pirkka Salo, jonka luentoja olin aiemmin kuullut Lapin ammattikorkean vapaasti valittavien yrittäjyysopintojen puitteissa. Toivoin työstäni olevan mahdollisimman paljon hyötyä Lapin Yrittäjille, joten ideoimme alussa yhdessä aiheittani edemmäs. Salo antoi vinkkejä haastattelemiseen työhyvinvointiin liittyen ja listasi heidän jäsenrekisterinsä perusteella sopivan kokoisia yrityksiä tarkasteltavakseni. Keskustelimme alkuvaiheessa minkälaisia kysymyksiä voisi mahdollisesti esittää etenkin järjestötoimintaan osallistumiseen liittyen.

### 2.3 Yritysten yhteiskunnallinen merkitys

Suomalainen yhteiskunta on kehittynyt nopeasti alkeellisesta maatalousmaasta yhdeksi maailman edistyneimmäksi teollisuusmaaksi. Tuotteiden ja palvelujen merkitys on muuttunut ja viime vuosina myös asenne yrittäjyyttä kohtaan on muotoutunut hiljalleen myönteisemmäksi. Yritykset ovat merkittävä osa yhteiskuntaa, sillä ne luovat työpaikkoja, maksavat veroja, tuottavat tarjottavia tavaroita ja palveluita, käyvät ulkomaankauppaa ja kehittävät yhteiskuntaa tarjoamalla uudenlaisia ratkaisuja. Yritysten määrä Suomessa on kasvanut tasaisesti 90-luvun laman jälkeen. Menestyäkseen on tärkeää, että yrittäjä hankkii verkostoja oman toimintansa tukemiseksi, sillä yrityksen ostavat toinen toisiltaan tarvitsemiensa tuotteita ja palveluita. Yritys sijaitsee aina jossakin toimintaympäristössä ja toimii samassa paikassa sijaitsevien asiakkaiden ja kilpailijoiden kanssa. Toimintaympäristöstä määräytyy myös esimerkiksi laatuvaatimuksia, lakeja, säädöksiä ja asetuksia. Kaiken kaikkiaan yritykseen liittyy olennaisesti siis kysyntä ja asiakkaat, sijainti, kilpailu ja kilpailijat, kestävä kehitys ja laatu sekä yrityksen sidosryhmät. (Alikoski ym. 2009, 8–21.)



Kuvio 1. Yritysten määrä Suomessa kokoluokittain 2012 (Suomen Yrittäjät, 2014b)

Tilastokeskuksen vuoden 2012 lopussa tehtyjen tilastojen mukaan Suomessa yritysten määrä sisältäen maa-, metsä- ja kalatalouden oli 322 183. Kuviossa 1 on kuvattu yritysmuotojen jakauma ilman maa-, metsä- ja kalataloutta, jolloin yritysten määrä oli yhteensä 266 909. Alle 10 työntekijän yritykset ovat mik-

royrityksiä ja vuonna 2012 niiden osuus oli 93,4 %. Alle 50 työntekijän yrityksiä kutsutaan pienyrityksiksi ja niiden osuus oli 5,5 % ja taas alle 250 työntekijän yritysten, eli keskisuurien yritysten osuus oli 0,9 %. Vähintään 250 henkilöä työllistävien suuryritysten osuus oli vain 0,2 %. Kokonaisliikevaihto oli 389 miljardia euroa josta yli puolet (53 %) syntyy keskisuurien yritysten tuotosta. (Suomen Yrittäjät, 2014b.) Kuten lukujen suhde kertoo, on Suomen yrityksistä huomattavan ylivoimainen määrä mikroyrityksiä, mistä syystä koinikin tärkeäksi juuri sen kokoluokan yrityksiin keskittymisen opinnäytetyössäni. Mielenkiintoista on myös huomata, että vaikka mikroyrityksiä on määrällisesti reilusti eniten, on niiden liikevaihto suhteessa niin pientä, että yhteenlasketusta liikevaihdosta vähän yli puolet koostuukin kokoluokaltaan seuraavaksi pienimpien yritysten, eli keskisuurten yritysten tuotosta. Suomen kokoisessa maassa, jossa yrittäjyyden historia on suhteellisen nuorta verrattuna aikaisemmin teollistuneisiin länsimaihin, on yritystoiminta vielä ainakin toistaiseksi erittäin pienikokoista.

1990-luvun alussa Yhdistyneissä Kuningaskunnissa tehdyn tutkimuksen mukaan suurin osa yrittäjistä on yhä miehiä, vaikka naisten osuus kasvaakin nopeasti ja jatkuvasti. Suurempi osa yrittäjistä on myös naimisissa olevia, mikä saattaa Golzenin mukaan viitata puolison tuen tärkeyteen itsensä työllistämiprozessissa. Yrittäjien työpäivät ovat keskimääräisesti pidempiä verrattuna samalla sektorilla työskenteleviin palkkatyöläisiin. Myös keski-ikä on korkeampi yrittäjillä, johtuen ehkä heidän myöhäisemmästä eläköitymisestään. Kansantaloutta ja sen tuotannonaloja tarkasteltaessa yrityksillä on suurempi osa palvelutuotannon kuin teollisuuden sektorilla. Yrittäjyyden mahdollisuudet tulevaisuudessa ovat etenkin hyvät siksi, että vaikka raaka-aineiden alkutuotantoa ja niiden jalostamista voidaan koneistaa, ei palvelusektoria voida kokonaan riisua ihmistyövoimasta. (Golzen 1997, 18–19.) Thomasin mukaan tässä pienet ja suuret yritykset poikkeavat toisistaan. Pienempien firmojen kohdalla on tärkeämpää panostaa ja keskittyä palvelun ja johtamisen laatuun työvoiman tasolla kuin teolliseen ja tehdasmaiseen tuotteen tarjoamiseen. Mitä pienempi firma, sitä helpompi on pysyä visiossa ja motivoida työvoimaa ja sitä tärkeämpää on persoonallinen ote osana tuotetta ja palvelua. (Thomas 1998, 140–142.)

### 3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

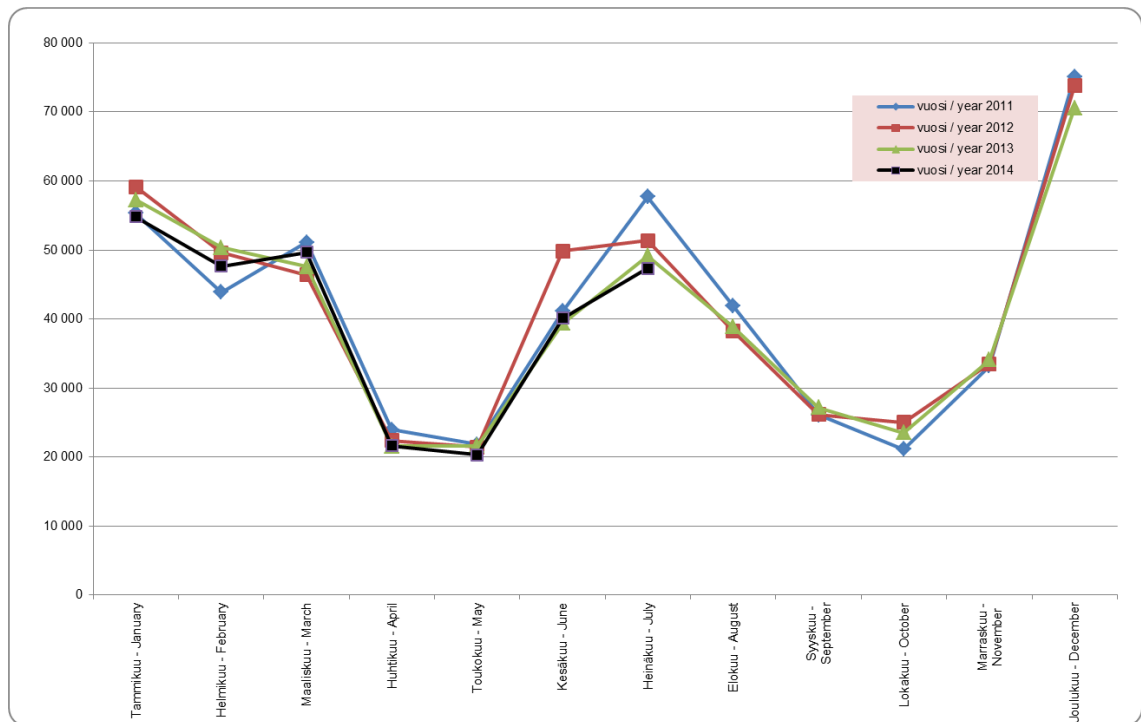
#### 3.1 Lappi ja Rovaniemi

Lapilla tarkoitetaan maantieteellisesti Fennoskandian pohjoisinta osaa, johon kuuluu osa Suomea, Ruotsia, Norjaa ja Venäjää. Sen alkuperäiskansaa ovat saamelaiset. Opinnäytetyössäni puhun Lapista hallinnollisesti jaettuna – kuten yleisesti Suomessa – vain käsittäen sen Suomeen kuuluvan osan. Suomen Lapin pinta-ala on 100 367 km<sup>2</sup> ja väestön lukumäärä oli vuoden 2012 lopussa 182 856. Lapin osuus koko maan kokonaispinta-alasta on reilu viidennes, eli 25,7 % ja väestöstä vain 3,4 %, mikä tekee sen väestötiheydestä koko Suomen harvimman. Lapissa on 5 lentokenttää. Rekisteröityjä yöpymisiä vuonna 2011 oli Lapissa 2 286 888, joista kansainvälisiä noin 40 %. Kasvu viimeisinä edellisvuosina on ollut keskimäärin 5 % vuodessa ja matkailun tulovaikutus noin 600 miljoonaa euroa vuodessa. (Lapin liitto 2014a, 3–12.)

Lapin perinteisiä elinkeinoja ovat poronhoito, metsästys ja kalastus. Lisäksi Lapissa on merkittävä määrä matkailualan yrityksiä, jotka ovat sekä kansainvälisiä että kotimaisia matkakohteita etenkin talviajan sesonkina. Lapin tunturit tunnetaan parhaiten talviurheilukeskuksistaan, jotka vetävät talvisin paljon kävijöitä. Lapin tuntureihin lukeutuu myös Suomen korkein tunturi Halti. Lappiin liitetään usein tunturimaisemien lisäksi myös porot, revontulet, hillasuot ja lumi. Luonto on pitkälti harvinaisen koskemattomaa ja monipuolista ja vuodenajat erottuvat selkeästi toisistaan. Sijainti napapiirillä aikaansaa talvisin pitkän pimeän jakson, eli kaamoksen ja kesäisin vastaavasti yöttömän yön. Nämä ominaispiirteet ja tekijät tekevät Lapista harvinaisen eksoottisen. Lapin seutu on jaettu kahtentoista matkailualueeseen: Enontekiö–Kilpisjärvi, Levi, Meri-Lappi, Muonio–Olos–Pallas, Posio, Pyhä–Luosto, Rovaniemi, Saariselkä–Inari, Salla, Suomu–Kemijärvi, Tornionlaakso ja Ylläs. Lapissa sijaitsee Euroopan Unionin pohjoisin yliopisto ja Suomen pohjoisin ammattikorkeakoulu. (Lapin liitto 2014b & c.)

Rovaniemi on asukasluvultaan (61 245) Suomen 16. suurin kaupunki ja sen pinta-ala koko seutu mukaan lukien on 11 712 km<sup>2</sup>, mikä tekee siitä kooltaan Euroopan suurimman kaupungin. Rovaniemi on Lapin maakuntakeskus ja se sijaitsee napapiirin tuntumassa. Rovaniemi on Joulupukin virallinen kotikaupunki ja se on alueensa kaupan, koulutuksen, kulttuurin ja hallinnon keskus. Rovaniemessä yhdistyy luonnonläheisyys ja moderni elinvoiva kaupunki. Sen elin-

keino on kaupungin piirteisiin kuuluen enemmän matkailu kuin peronhoito. Rovaniemellä sijaitsee suosittuja matkakohteita, kuten tiedekeskus Arktikum ja Joulupukin pajakylä. Toimialajakaumaa tarkasteltaessa Rovaniemellä on Lapin korkein prosentti palvelusektorilla työskentelevistä: 81,3 %, siinä missä koko Suomen vastaava luku on 72,9 %. (Lapin liitto 2014a, 3–5 & Rovaniemen kaupunki 2014.)



Kuvio 2. Kaikki yöpymiset Rovaniemellä 2011–2014 kuukausittain (Lapin liitto 2014d)

Lapin liitto julkaisee majoitustilastoja Lapin tärkeimmiltä matkailualueilta. Kuviossa 2 on kuvattu kuukausittaisten yöpymisten lukumäärät Rovaniemellä neljänä peräkkäisenä vuotena 2011–2014. Kuluvan vuoden 2014 tilastot on toistaiseksi saatavilla vain heinäkuuhun asti. Käyrästä nähdään, että yöpymisten määrä on huipussaan joulukuussa sekä tammi-, helmi-, maaliskuu-, kesä- ja heinäkuussa. Vuonna 2013 joulukuussa Rovaniemellä yöpymisten määrä oli 70 619, mikä oli 22,2 % koko Lapista. Alimmillaan yöpymisten määrä on huhti-, touko-, syys-, loka- ja marraskuussa, joista tarkasteltaessa edelleen vuoden 2013 määriä oli toukokuussa yöpymisiä vain 21 615 kappaletta. (Lapin liitto 2014d.) Kuvioista voidaan todeta, että eniten yöpymisiä oli talvikuukausina, joista muodostuu lapilaisen matkailuelinkeinon talvisesonki. Käyrästä on nähtävissä selkeät notkahdukset vuodenaikojen vaihteluiden mukaan.

### 3.2 Matkailu- ja ravitsemisala

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluilla on yhteinen työehtosopimus. Sen soveltamisalaan kuuluvat tyypillisesti

- ravintolat, kahvilat, pubit, yökerhot
- catering-yritykset ja henkilöstöravintolat
- eines- ja valmistuskeittiöt
- hotellit ja muut majoitusliikkeet
- kylpylät ja hyvinvointikeskukset
- leirintä- ja caravanalueet
- loma- ja mökkikylät
- maaseutumatkailupalvelut
- huolto- ja liikenneasemat
- keilahallit
- loma- ja kurssikeskukset
- kongressikeskukset
- kotimaisten matkailupalvelujen edistäminen, myynti, markkinointi ja välitys. (Finlex 2014.)

Matkailu- ja ravintola-ala työllistää Suomessa 140 000 työntekijää ja se tuo valtiolle verotuloja 5,2 miljardia euroa vuodessa. Matkailualat työllistävät enemmän kuin esimerkiksi maatalous tai elintarviketeollisuus. BKT:stä matkailu-alojen osuus on 3,8 % ja se on ainoa vientiala, joka maksaa Suomeen myös arvonnäköveron. Yksityisillä palveluiloilla työskentelevistä reilusta miljoonasta suomalaisesta 11 % on matkailu- ja ravintola-alalla. Matkailu- ja ravitsemisalan työntekijöistä 30 % on alle 26-vuotiaita. Matkailu- ja ravintola-ala on kansainvälinen ja kasvava toimiala ja ulkomaisten matkailijoiden määrä Suomessa on lähes kaksinkertaistunut 2000-luvulla. Vuonna 2013 Suomessa vieraili yhteensä 7,9 miljoonaa ulkomaista matkailijaa. (MaRa ry 2014.) Matkailu kytkee lähes ainoana alana yhteen kulttuurin, ympäristön, talouden ja sosiaaliset suhteet. Toiset ovat lomalla ja maksavat palveluistaan niille jotka ovat töissä, siis toisen vapaa-aika antaa toiselle elannon. Nämä piirteet tekevät matkailualasta erityisen. (Valkonen & Veijola 2008, 23.)

Matkailu on yksi voimakkaimmin kasvavista teollisuudenaloista maailmassa, joten alan ammattien kirjo käy jatkuvasti yhä moninaisemmaksi samaa vauhtia kun ala kasvaa ja monimuotoistuu. Matkailun osa-alueiden työpaikat voivat olla luonteeltaan välittömiä tai välittömiä, eli joko myydä suoraan matkailutuotteita tai jotain muuta turistin edes kerran matkan aikana käyttämään palvelua. Näin ollen siis turismi koskettaa myös esimerkiksi paikallisia kauppiaita ja ravintoloita varsinaisten matkailuyritysten lisäksi. Työntekijät voivat siis olla palvelujen tuottajina tai toteuttajina tai palvella loma- tai liikematkailijaa eri tehtävissä. Näihin kaikkiin tuotteisiin ja palveluihin, niiden valmistamiseen ja tarjoamiseen lukeutuu käytännössä laaja skaala erilaisia työnkuvia, esimerkiksi kuljetusyhtiöt, majoituspalvelut ja ohjelmapalvelut. Kaiken kaikkiaan matkailuala työllistää suuren määrän ihmisiä koko maailmassa ja kerrannaisvaikutuksineen matkailun työpaikkoja on lähes 8,2 prosenttia koko maailmasta. WTO (World Tourism Organisation) raportoi säännöllisesti matkailun työpaikkojen kasvun suunnasta ylöspäin. (Valkonen & Veijola 2008, 9.)

Lapin matkailualaa on muokannut nykyiseen paitsi teollistumisen suora vaikutus alan kasvuun, myös elinkeinorakenteen muuttuminen teollistumisen myötä. Viimeisten 40 vuoden aikana lappilainen elinkeino on siirtynyt suoraan maataloudesta elämystalouteen. Nykyään matkailuelinkeino on täysin yhtä tuottava ja työllistävä kuin esimerkiksi aiemmin Lapin vaurastumiseen ja kehittymiseen merkittävästi vaikuttanut puunjalostusteollisuus. Näin ollen uudesta lappilaisesta elinkeinosta on tullut sijoittajien kannalta kannattava, mikä taas on johtanut yrityskokojen kasvuun. Aiemmat pienet yritykset tähtäävät nykyisellään laajoihin palvelukokonaisuuksiin tarjoten niin majoitus-, ravitsemis- kuin ohjelmapalveluitakin. Vaikka alkutuotannosta onkin siirrytty voimakkaasti palveluiden tarjoamiseen, eivät elämys- ja uudistava talous ole mahdollisia ilman teollisuutta ja jalostusta. (Kairamo 2005, 17–18.) Majoitus- ja ravitsemisalalan työvoiman määrä Suomessa on kasvanut kahtena viime vuosikymmenenä 35 % samalla kun perinteisillä toimialoilla työskentelevien määrä on laskenut. (MaRa ry 2014).

Voimakkaasti kasvava maailmanlaajuinen ala sisältää aina paljon kilpailua. Kilpailu tulee kiristymään tulevaisuudessa samaa vauhtia kun matkailu lisääntyy ja tätä kautta lappilainen matkailuelinkeino tulee kohtaamaan uusia haasteita. Tuote-kehitykseen, segmentointiin ja markkinointiin on ehdottomasti kiinnitettävä

vä jatkossa tarkempaa huomiota, samoin kuin yhteistyöhön. (Lehtola 2001, 15.) Keinoja kilpailijoista erottumiseen on tunnistettava ja otettava käyttöön, jotta ala pysyisi kannattavana, tehokkaana ja elinvoimaisena. Kilpailua kiristää etenkin potentiaalisten matkailijoiden kasvanut hinta- ja laatu-tietoisuus, jolloin korkeampiin odotuksiin on pystyttävä vastaamaan. (Lehtola 2001, 13).

Lapin alkutuotannossa työskentelevien määrä on laskenut 1960-luvulta 40 vuodessa melkein 86 %. Perinteisiin pohjoisen maaseudun tulonlähteisiin verrattuna matkailu on tuore ja monesta muista kuin paikallisista asioista riippuvainen elinkeino. Matkailijat ja suuri osa työntekijöistä tulee alueen ulkopuolelta ja tämä jos jokin on globalisoituvaa taloutta. (Valkonen & Veijola 2008, 43–44.) Globaalilla tasolla matkailuun Lapissa ovat vaikuttaneet muun muassa myös seuraavat asiat: IT-kehitys, kestävä kehitys, uudet trendit hyvinvoinnin ja laadun suhteen ja elämyksellisyys. (Kairamo 2005, 43). Pelkkää Suomea tai Lappia tarkasteltaessa matkailualan tulevaisuuteen vaikuttaa väestön ikääntyminen. Kun suuri osa väestöstä on eläkkeellä, on merkittävällä osalla potentiaalisista asiakkaista aikaa matkustaa koska tahansa. Tämä tulee ottaa huomioon tuotteita suunniteltaessa ja kohdentaessa, sillä näin voidaan jopa vaikuttaa sesonkien tasapainottamiseen. Toinen merkittävä matkailualaa määrittävä tekijä ovat kotimaiset liikenneyhteydet. Liikkumisen tulee voida olla turvallista ja vaivatonta, sillä muussa tapauksessa on kuluttajan kannalta järkevämpää maksaa sama hinta lennosta ulkomaille kuin matkustaa esimerkiksi omalla autolla tai junalla etelästä pohjoiseen. (Lehtola 2001, 9.)

### 3.3 Kausiluonteisuus

Työnantajaedunvalvoja Avainta ry määrittelee kausiluonteisen työn olevan sellaista työtä, jota tehdään tai sitä esiintyy lyhytkestoisena tai vain tietyssä aikana vuodesta tai työ on muuten projekti-, urakka- tai hankeluonteista. (Avainta ry 2014, 4.) Talvi on Lapin tärkein ja kiireisin sesonki. Silloin käynnistävät kautensa hiihto- ja laskettelukeskukset ja samoin muut talviaktiviteettejä tarjoavat palvelut, kuten moottorikelkka-, poro- ja huskysafarit. (Discovering Finland Guide Oy 2014.) Matkailualan jatkuva kasvu on tuonut mukanaan myös ekologisia ja sosio-kulttuurisia haittavaikutuksia, kuten terveyskeskusten ruuhkautuminen sesonkiaikoina, ympäristö- ja meluhaitat sekä matkailualan työntekijöiden väsyminen. Sesonkiaikoina työskennellään pitkiä päiviä ja työ on vaativaa ja ras-



kasta. Matkailun kasvun vaikutuksiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota, sillä alan asiakaspalvelutyössä toimivat yrittäjät, oppaat ja tarjoilijat ovat Lapin ”kasvot” ja erittäin tärkeässä roolissa laadukkaan palvelun tuottamisessa. Asiakaspalvelutyö vaatisi osakseen lisää huomiota ja arvostusta, sillä työntekijöiden hyvinvointi näkyy tuottavuudessa. (Lapin liitto 2014e, 58.) Vuodenkierto on yksi selkeimmin matkailualalla työskentelevien kokemista yleisistä olo-suhteista. Tämä aiheuttaa ansioiden ja oman hyvinvoinnin kanssa tasapainottelua kun työajat vaihtelevat rajusti. Tietyssä mielessä matkailuala noudattaa siis vanhan, teollisuutta edeltävän ajan luonnetta kun vuodenajat sanelevat työtahdin. Kiireellisenä aikana työskentely vaatii melkoista hallintaa, kun koskaan ei voi olla varma kuinka kiireinen työvuorosta tulee ja kuinka paljon joutuu joustamaan tai venymään.

Matkailualalla, kuten monissa muissa palveluammateissa työskentely vaatii myös tunnetasolla toimimista. Puhutaan emotionaalisesta työstä, jolloin omia ja asiakkaan tunteita on hallittava onnistuneen palvelun takaamiseksi. Tämä vaatii myös tarkkaa silmää asiakkaiden tarpeita lukiessa, jolloin niihin vastaaminen käy tehokkaammin. Oman persoonan ja omien tunteiden kanssa työskentely voi olla samalla antoisaa ja rasittavaa, kun se vaikuttaa suoraan asiakkaan kokemaan palvelun laatuun. Yhtäältä tämä voi siis antaa työlle merkitystä ja esimerkiksi positiivinen asiakaspalaute on suora kohteliaisuus työntekijälle itselleen. Toisaalta taas tunteiden kanssa työskentely voi olla kuluttavaa, koska kaikenlaisia erilaisia ihmistyyppejä saattaa olla mahdoton miellyttää, jolloin pettymykset ja erimielisyydet ovat väistämättömiä. (Valkonen & Veijola 2008, 28–36.)

Matkailualan kasvu ja sitä kautta alan töiden lisääntyminen liittyy suurempaan kokonaisuuteen työyhteiskunnan muutoksessa, joka on tuonut mukanaan uudenlaisia töitä, työoloja ja ammatteja 1990-luvun jälkiteollisen tuotannon ja kulttuurin myötä. Tämän yleistyvän uuden työmuodon piirteet kuulostavat Lapissa matkailuelinkeinoa harjoittaneelle varmasti hyvin tutuilta: sesonkiluonteisuus, osa-aikaisuus ja keikkatyöläisyys. Samalla työtä kuvaa matala siihen kohdistuva arvostus ja tulotaso, mutta yhtä aikaa myös vaatimukset monialaisesta osaamisesta, joustavuudesta, vastuunkantamisesta ja sitoutumisesta. Näin ollen suhteellisen uutena ilmiönä työolojen muutos on asettanut matkailualan työntekijät vaativaan asemaan. Heiltä vaaditaan moniosaamista yhä enenevässä määrin ja

soveltamista jopa mahdottomuuksiin asti. Globaalisti ajateltuna matkailu vaikuttaa paikkojen keskinäisiin suhteisiin ja identiteetteihin. Näin taas voimistuvana taloudellisena toimijana ja suurena työllistäjänä se vaikuttaa työyhteisöjen yleisiin pelisääntöihin ja käytäntöihin ympäri maailmaa. Työyhteiskunta elää murroksessa, jossa harjoitellaan uusia tapoja tehdä työtä ja käyttäytyä työntekijänä. (Valkonen & Veijola 2008, 9–10.)

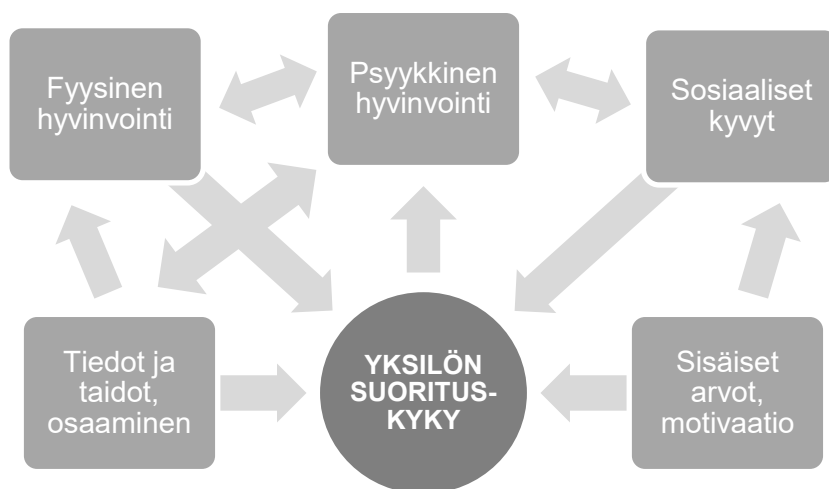
Kausiluonteisuus lyhyine ja määräaikaisine työsuhteineen vaikuttaa matkailutyön volyymin mittaamiseen hankaloittavasti ja tekee vuositilastoinnista varsin vaikeaa. Omilla palkkalistoilla olevien työntekijöiden lisäksi useat matkailuyritykset käyttävät apunaan harjoittelijoita, henkilöstövuokrausfirmoja sekä ostopalveluita ja alihankintaa. Valtakunnallisen viranomaistietokannan Toimiala Onlinen mukaan matkailun toimialoiksi määritellään majoitustoiminta, ravitsemistoiminta, matkatoimistot ja muu matkailua palveleva toiminta sekä muualla luokittelemattomat virkistyspalvelut. Näihin lukeutuen vuonna 2006 Lapissa työvoima oli 3168 työvuotta. Tarkasteltaessa työvoimaa pelkästään Tunturi-Lapissa vuonna 2007 työvoimaa oli henkilöittäin laskettuna 3295, sisältäen sekä yrittäjät että työntekijät. 289 yrityksen otannalla vuonna 2008 Lapin matkailuyrityksissä vakituinen henkilöstö kattaa vain reilun kolmanneksen yritysten huippusesonkina tarvitsemasta kokonaishenkilömäärästä. (Valkonen & Veijola 2008, 18–19.)

## 4 TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Työhyvinvoinnin käsite ja merkitys

Siinä missä kansanterveystyö kohdistuu kansalaiseen ja hänen tarpeisiinsa, kohdistuu työterveys työntekijöiden tarpeisiin ja koko organisaatioon. Terveys ja talous muodostavat yhdessä yhtälön, jossa ne ovat riippuvaisia toisistaan. Ilman taloutta ei ole työtä eikä talous menesty ilman terveyttä. (Liukkonen 2006, 16–17.) Työhyvinvointi edistyy vain jokaisen toimijan yhteistyöllä, niin työntekijöiden, esimiesten kuin johtajienkin. Kaikilla on vastuu sen toteutumisesta ja kehitymisestä. Sen ylläpitämisen tärkeänä työkaluna työpaikoilla on työterveyshuolto. Kun henkilöstö voi hyvin, vaikuttaa se koko organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työhyvinvointi kannattaa siis myös yrityksen menestykseen ja on siten merkittävä kilpailukeino. (Työterveyslaitos 2014a.)

Työlainsäädäntö asettaa tietynlaisia vaatimuksia työhyvinvoinnin hoitamiseen yrityksille, kuten työterveyslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, työturvallisuuslaki sekä miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta määräävä laki. Huonosti hoidettu työhyvinvointi lisää kustannuksia yritykselle. Kustannukset kasvavat kun sairauspoissaolojen määrä, sairaanhoitokulut, tapaturmakulut ja eläkekulut kasvavat ja yksilöiden työkyky heikkenee. Kaiken kaikkiaan sairauspoissaolot maksavat yrityksille sekä yhteiskunnalle keskimäärin 20 miljardia euroa vuoden aikana ja tämä nostaa palkkakuluja yrityksissä 5 %. (Ojala & Ahonen 2005 35, 50–52.)



Kuvio 3. Yksilön suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala & Ahonen 2005, 22)

Kuten kuviossa 3 on kuvattu, riippuu yksilön suorituskyky, eli se kuinka hän pystyy hyödyntämään taitojaan, koko hänen terveydestään niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Yksilön terveys, jaksaminen ja osaaminen liittyvät kaikki toisiinsa. Jotta työstä suoriutuisi hyvin, vaaditaan työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä terveitä työhön liittyviä arvoja ja asenteita. Osaamista on kahdenlaista: Täsmätietoa, eli tietoa jota voi hankkia koulutuksella ja jota voi kuvata sanoilla tai numeroilla ja hiljaista tietoa, joka kertyy kokemuksen myötä ja jota on vaikea määritellä. (Ojala & Ahonen 2005, 22–23.)

Työn imulla tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi. Näin käy, kun työolosuhteet ovat suotuisat ja työssä saa käyttää omia vahvuuksiaan. Työn imussa oleva työntekijä on omistautunut, uppoutunut ja motivoitunut. Kun ihminen kokee, ettei pysty selviytymään vallitsevasta tilanteesta eikä tavanomainen toiminta riitä, kokee hän stressiä. Stressi saattaa näkyä ulospäin esimerkiksi vetäytymisellä, tunteiden hallinnan vaikeutena, välinpitämättömyydellä ja vaikeudelle selviytyä työtehtävistä. Kun stressi pitkittyy, saattaa siitä seurata työuupumusta, joka aiheuttaa väsymystä, kynnistyneisyyttä ja alemmuuden tunnetta. Tämä voi johtaa ajan myötä olemassa olevien sairauksien pahenemiseen tai jopa työkyvyttömyyteen. (Työterveyslaitos 2014b, d & e.)

#### 4.2 Työhyvinvoinnin portaat ja ulottuvuudet

Sekä Rauramon että Otalan ja Ahosen kirjoissa esitetyn motivaatioteorian mukaan yksilön psykofyysistä olemusta tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Vapaa-ajan yksityiset ongelmat vaikuttavat ihmisen kykyyn oppia ja luoda, soveltaa ja soveltaa ja tehdä töitä. Humanistisen psykologian suuntauksen ideologia korostaa ihmisen arvoa, ainutlaatuisuutta ja luovuutta ja sen mukaan ihmisen toiminnan tavoite on ominaisten potentiaalinen toteuttaminen sekä henkinen kasvu. Tämän suuntauksen tärkeimmän teoreetikon Abraham Maslowin motivaatioteoriassa ihmisen tarpeet muodostavat viisiportaisen hierarkian, jossa korkeinta porrasta ei voi saavuttaa ennen kuin alemman tason tavoitteet toteutuvat. Perusasiat on oltava kunnossa jokaisella osa-alueella. Nämä portaavat ovat hyvä työkalu työhyvinvoinnin kehittämisessä, mutta prosessi alkaa aina kehittämistä vaativien kohteiden tunnistamisella. (Rauramo 2004, 39–40; Ojala & Ahonen 2005, 20–22.)



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004, 40; Ojala & Ahonen 2005, 21)

Työhyvinvoinnin portaat koostuvat viidestä eri lokerosta, jotka on kuvattu kuviossa 4. Alimpaan portaaseen, eli psykofysiologisiin tarpeisiin sisältyy terveydenhuolto, ruoka, juoma, liikunta, lepo, palautuminen ja vapaa-aika. Terveysteen vaikuttavat olennaisesti paitsi perintötekijät, myös elintavat. Ihmisen tulee saada tiettyjä ravintoaineita ja liikkua tarpeeksi. Ravinto on rakennusaine ja polttoaine energiantuotannossa ja liikunta puolestaan auttaa joidenkin sairauksien ennaltaehkäisyssä sekä edistää toimintakykyä. Työn rasittamat aivot nauttivat harrastuksista, yksinkertaisesta puuhailusta ja levosta. Aivojen fysiologia ei Rauramon mukaan kestä yli 10–12 tunnin työpäiviä. Ne ylikuormittuvat ja väsyvät ja vaativat palautumista toimiakseen jälleen joustavasti ja luovasti. Pääasia olisi, että kaikki nämä tarpeet toteutuisivat sopivassa suhteessa, vaikka elimistö kestäisi-kin tilapäisiä vaihteluita. Työpaikoilla psykofysiologisiin tarpeisiin voidaan siis vaikuttaa työpaikkaruokailulla, -liikunnalla ja esimerkiksi sillä millainen suhtautuminen työpaikoilla on päihteisiin, eli onko työympäristö esimerkiksi savuton. Työpaikan järjestämä työterveyshuolto kuvastaa etenkin työntekijöiden arvostusta mutta myös työnantajan taloudellista ajattelua, sillä sillä voidaan ehkäistä työstä johtuvia terveyshaittoja ja siten sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä. (Rauramo 2004, 48–74.)

Toisen portaan tarpeisiin, eli turvallisuuden tarpeisiin liittyy työyhteisö, työympäristö, ergonomia, työjärjestelyt, palkkaus ja työn pysyvyys. Työpaikan tulee olla turvallinen ja sen tulee toiminnallaan pystyä suunnitelmallisesti ennaltaehkäisemään vaaroja, vahinkoja ja tapaturmia. Ohjeet, turvalliset työtilat, -tarvikkeet, -välineet ja -asut tukevat työympäristön turvallisuuden toteutumista. Jokaisella työpaikalla on omat vaaratekijänsä, kuten esimerkkinä liukas lattia tai melu. Samoin turvallisuuteen vaikuttaa heikentävästi jatkuva kiire tai huono työasento. Nämä tekijät tulee tunnistaa ja niitä tulee arvioida, selvittää ja seurata. Työtehtävien tulisi olla työntekijälle monipuolisia ja mahdollisuuksien mukaan sekä fyysisesti että henkisesti vaihtelevia, jolloin vireystila ja jaksaminen pysyvät yllä ja vahinkojen sattumista minimoidaan. Turvallisuuden tunnetta lisää myös pysyvyyden ja tasapainon tunne, eli käytännössä se, että työntekijän kokee toimeentulonsa olevan turvattu. Samoin työpaikkakiusaamiseen tulee suhtautua vakavasti ja puuttua siihen välittömästi sen ilmetessä. Kenenkään työntekijän ei tulisi tuntea itseään uhatuksi esimerkiksi mielipiteensä, rotunsa, uskontonsa tai sukupuolensa takia. (Rauramo 2004, 76–120.)

Kolmanteen, liittymisen tarpeen portaaseen lukeutuu ryhmät, tiimit, johtaminen, esimiestyö ja organisaation me-henki. Ihminen on sosiaalinen olento ja sille on luontaista haluta toimia tai olla osana erilaisissa ryhmissä, olla rakastettu, hyväksytty ja tarvittu. Yhteisö on yksilön tärkeä voimalähde ja ihmisen itsetunto muodostuu yhteydessä muihin. Toiminnallinen yhteenkuuluvuus syntyy tietyistä jaetuista päämääristä, joihin pyritään yhdessä niiden toteutumiseksi yhteisillä toimintatavoilla. Myös jokaisen erityisosaamisalueita tulisi osata kartoittaa ja käyttää niitä toisiaan täydentävästi koko ryhmän yhteiseksi hyödyksi. Työtöveiden kanssa tulisi tulla vähintään toimeen ja työyhteisössä tulisi vallita avoimuus ja luottamus, jolloin työ on tehokkaampaa ja tuloksekasta ja esimerkiksi palautteen antaminen ja kritiikin vastaanottaminen sujuvaa. Sosiaalinen tuki vähentää paineita ja vuorovaikutus on tärkeää jaksamisen kannalta. Esimiehellä tai ryhmän johtajalla on merkittävä osuus työtyytyväisyydessä ja sitä kautta tuloksessa. Hyvä johtaja on kokenut ja ammattitaitoinen ja osaa innostaa alaisiaan sekä organisoida. (Rauramo 2004, 122–134.)

Neljäntenä portana on arvostuksen tarve, mikä tarkoittaa arvoja, kulttuuria, strategiaa, tavoitteita, mittaamista, palkitsemista, palautejärjestelmiä ja kehitys-

keskusteluja. Työhön voi erään Rauramon kirjassa esitetyn luokittelun mukaan suhtautua kuudella eri tavalla, joista ensimmäinen on suhtautua työhön ”keikkana”, jolloin rahan saaminen on pääasia. Toinen tapa on ajatella työtä ”hommana”, jota voi helposti vaihtaa, joka saattaa olla hetkittäin kiinnostavaakin, mutta jonka päämääränä ja pohjimmiltaan toimeen tuleminen. Kolmas suhtautumistapa on työn tekeminen ”ammattina”, jolloin omien taitojen ja koulutuksen hyödyntäminen tuottaa tyydytystä. Neljäs suhtautumisvaihtoehto on ”ura”, jossa henkilö haluaa edetä työssään ja ottaa vastuuta. Viidentenä luokittelussa työhön voi sisältyä itsensä toteuttamista, jolloin siihen voi suhtautua ”kutsumuksena”. Kuu- dennessa tavassa työ koetaan ”elämäntehtävänä”, eli henkilö omistautuu täysin työlleen ja uskoo sen olevan hyödyllistä muille. Itsensä arvostaminen taas jakautuu sosiaalisesti saatavaan arvostukseen sekä itsensä arvostukseen. Hyvässä työyhteisössä jokaisella on rooli omana itsenään ja yhteisö ravitsee jokaisen itsetuntoa. Yhteisistä arvoista ja visioista sovitaan ja niihin pyritään niin, että kokemus ja innovatiivisuus yhdistyvät. Jos ihmistä ei kunnioiteta ja kuunnella työpaikalla, kokee hän itsensä arvottomaksi. Siksi kehityskeskustelut ja palkitsemisjärjestelmät ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Näin toimintavireyttä ja motivaatiota pidetään yllä. (Rauramo 2004, 136–145.)

Viidentenä portaana, eli kaikkein korkeimmalla on itsensä toteuttamisen tarpeen porras. Siihen sisältyy oppimisen ja osaamisen hallinta, urakehitys ja suunnittelu, metakognitiiviset taidot eli tunneäly sekä luovuus. Kun alempien neljän portaan tarpeet on täytetty, voi ihminen maksimoida kykynsä ja etsiä rauhaa ja tasapainoa, ylittää rajojaan, oivaltaa ja kehittyä. Kun maailma, yhteiskunta ja työelämä muuttuvat, voi mukana pysyä jos on utelias ja haluaa oppia lisää. Työpaikka voi järjestää koulutuksia tai mahdollistaa työntekijöille erilaisia ja haastavia työtehtäviä, jotka vaativat monipuolista osaamista. Pinttyneet ja jämähtäneet ajatusmallit ovat suurin este uuden oppimiselle ja kehittymiselle. Uuden tiedon luominen vaatii sen vastaanottokykyä ja -halua. Tunneälyä kutsutaan myös elämänviisaudeksi tai kypsyydeksi. Tunneälykäs ihminen on kykenevä tunnistamaan omia tunteitaan sekä analysoimaan ja ilmaisemaan niitä. Hän osaa tehdä niistä päätelmiä ja säädellä niitä hyödyllisesti ja kokonaisvaltaisesti. (Rauramo 2004, 148–167.)

### 4.3 Työhyvinvointi yritysten kilpailukeinona

Suomen Yrittäjien internet-sivuilla on listattu yhteistyössä työeläkevakuutusyhtiö Eteran kanssa yrittäjän hyvinvoinnin kymmenen tärkeintä kohtaa. Yrittäjän tulisi uskaltaa jakaa vastuuta ja delegoida työtehtäviä, varata aikaa omalle vapaa-ajalle ja pitää myös lomaa, muistaa ystävät ja perhe eikä uhrata ihmissuhteita työlle, huolehtia fyysisestä kunnostaan ja käydä säännöllisesti terveystarkastuksissa sekä huolehtia omasta osaamisesta ja pitää ammattitaito ajan tasalla. Lisäksi yrittäjiä kehoitetaan hakemaan vertaistukea ja keskustelukumppaneita muista yrittäjistä, harrastaa työn ulkopuolella työstä irtautuakseen ja panostaa rekrytointiin, sillä hyvät työntekijät ovat jaksamisen avaintekijä. Myös yrityksen kehittäminen ja uudet visiot virkistävät ja tuovat vaihtelua. (Suomen Yrittäjät 2014c.)

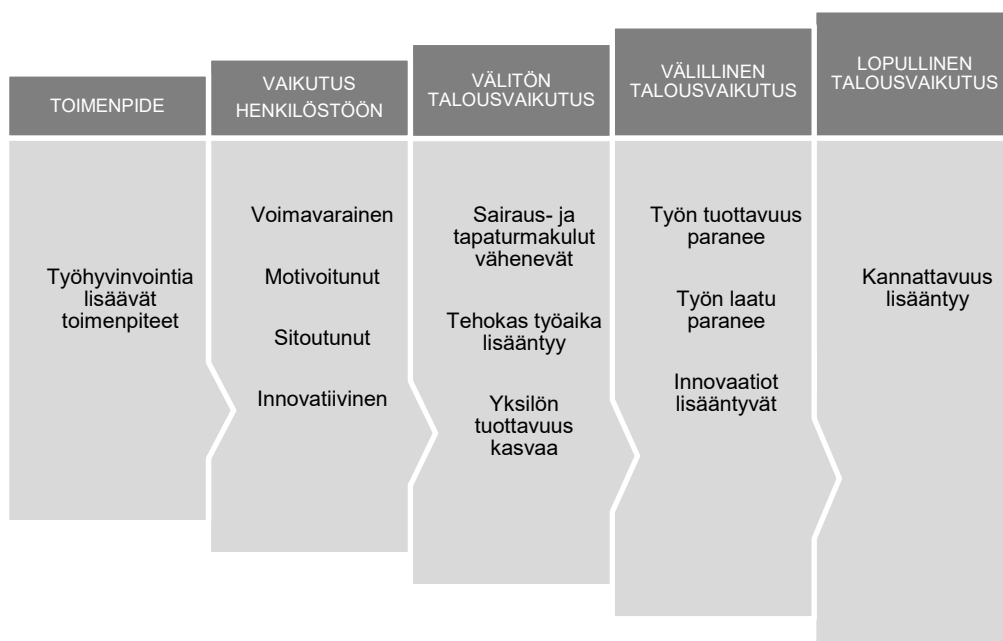
Yrittäjyydessä monesti kiehtoo vapaus ja oma päätösvalta asioiden hoitamisessa. Monesti yrittäjä hoitaa itse suuren osan yrityksen asioista, mukaan lukien hallinnolliset työt. Varsinkaan mikroyrityksissä ei usein hallitusta ja johtoporrasta ole erikseen, vaan kaikki juoksevat asiat, paperityöt sekä ideointi ja markkinointi kasaantuvat itse yrittäjälle. Näin ollen niin sanottu vapaa-aika eli työpäivän jälkeen jäävä aika ennen nukkumaanmenoa keskittyy monesti yrityksen hallinnollisiin puoliin, eikä yrittäjillä jää aina tarpeeksi aikaa omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Vastuu omasta tuloksesta voi olla rankkaa ja joskus yrittäjiä uhkaa loppuun palaminen. Yrittäjiin pitäisi päteä sama sanonta kuin muihinkin: elämä ei saisi olla pelkkää työtä. Harrastuksiin ja läheisiin ihmisiin tulisi riittää aikaa, sillä yrittäjän oma kokonaisvaltainen, monista eri osa-alueista koostuva hyvinvointi vaikuttaa ennemmin tai myöhemmin koko yrityksen tulokseen. Työasioiden ympärivuorokautisesti mielessä pyöriminen ja yönien vajaaksi jääminen vaikuttavat hyvinvointiin ja jaksamiseen ja kun tämä näkyy yrittäjän hyvinvoinnissa, heijastuu se sitä kautta monesti myös muihin työntekijöihin. Mikroyrittäjien työhyvinvointi ja jaksaminen ei ole pelkästään heidän oma asia vaan siitä riippuu paljolti koko työyhteisön jaksaminen ja pahimmassa tapauksessa työntekijöiden työpaikat. (Okkonen 2010, 13–14, 25; Suomen Yrittäjät 2014c.)

Mikroyrittäjien työhyvinvoinnin yksi suurimmista ylläpitäjistä on erilaiset järjestöt. Monipuolisuus ja erilaisissa järjestöissä mukana oleminen luo jaksamista jokapäiväiseen arkeen. Erilaiset järjestöt, paikallisyhdistykset ja muut sidosryh-



mät tuovat uusia tuulia jokaiselle yrittäjälle sekä työntekijälle. Esimerkiksi Suomen Mielenveysseura nosti puheenaiheiksi hyvin monessa paikassa yrittäjien ja työntekijöiden oman mielenveyden, työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin. Mielenveys on asia, josta ei ole puhuttu ja jota on pidetty jokaisen omana henkilökohtaisena asiana, mutta tänä päivänä mielenveys on suurimpia sairauspoissaolojen syitä. On syytä ottaa myös huomioon erilaiset psyykkiset ja mielialahäiriöistä johtuvat onnettomuudet ja tapaturmat. Erilaiset tapaturmat ja koulusurmat ovat herättäneet huomion niin nuorten kuin keski-ikäistenkin henkisen hyvinvoinnin jaksamiseen. Kun tilanne on nyt näin hektinen, on syytä miettiä tästä muutama vuosi eteenpäin ja miettiä henkisen hyvinvoinnin tärkeyttä sitten. Tästä johtuen jokaisen yrittäjän kuin työntekijänkin olisi hyvä keskittyä punnitsemaan mielenveyttä ja työhyvinvoinnin monipuolisia parannusmekanismeja sekä nykytilannetta, että tulevaa varten. (Okkonen 2010, 23.) Mikroyrittäjyyden hyviä puolia edustaa esimerkiksi se, että johtaja tuntee jokaisen työntekijän. Yritys on kuin perhe ja jokaisesta pidetään huolta. Jokainen työntekijä tuntee kuuluvansa joukkoon ja työntekijöiden työhyvinvoinnista pidetään huolta. Järjestötoiminta luo tukea ja turvaa mikroyrittäjyyteen hallinnon puuttuessa. Suomen Yrittäjät ry panostaa paljon siihen, että yhteiskunnassa löytyy tarvittavat turvarakenteet yrittäjille esimerkiksi yrittäjien sosiaaliturvaa koskevilla säännöksillä. Järjestö tukee myös yrittäjiä kehittämällä neuvontapalvelulla, jossa autetaan esimerkiksi oikeudellisissa asioissa. Tällä tavoin yrittäjien ei tarvitse aina tietää kaikkea itse, vaan neuvontapalvelun asiantuntijat auttavat. (Okkonen 2010, 14.)

Kilpailukyky muodostuu monesta asiasta. Siihen liittyy kustannustehokkuus, tuottavuus, laatu, asiakastyytyväisyys, innovaatiokyky, kyky rakentaa toimivia verkostoja ja hyvien osaajien rekrytointi ja pitäminen. Ollakseen tuottava tuote- ja palvelumarkkinoilla, tulee yrityksen olla kilpailukykyinen myös työmarkkinoilla. Vain työstään innostunut ja siihen tyytyväinen työntekijä voi tuottaa sellaisia palveluita, joihin asiakaskuntakin on tyytyväinen. Liian usein työvoimakustannukset koetaan pelkkänä menoeränä, vaikka ne tulisi nähdä osana yrityksen aineettoman varallisuuden, eli osaamisen luomista ja sitä kautta koko yritystoiminnan kannattavuuden lisäämistä. (Ojala & Ahonen 2005, 49–69.)



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin tuottavuus (Työterveyslaitos 2014c)

Hyvin suunnitellut ja toteutetut toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi voivat olla taloudellisesti kannattavia ja maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Kun tuottojen ja kustannusten välinen suhde parantuu, lisääntyy siten koko toiminnan kannattavuus. Kuviossa 5 on kuvattu työhyvinvointia lisäävien toimenpiteiden vaikutusta henkilöstöön. Henkilöstö alkaa kokea itsensä entistä voimavaraisemmaksi, motivoituneemmaksi, sitoutuneemmaksi ja innovatiivisemmaksi, millä taas on välitön vaikutus talouteen. Kun sairaus- ja tapaturmakulut vähenevät, tehokas työaika lisääntyy ja yksilön tuottavuus kasvaa, seuraa siitä välillisiä talousvaikutuksia, eli työn tuottavuuden ja laadun parantumista sekä innovaatioiden lisääntymistä. Lopullisena talousvaikutuksena kannattavuus lisääntyy. (Työterveyslaitos, 2014c.)

#### 4.4 Esitutkimus tunturilappilaisten mikroyrittäjien työhyvivoinnista

Suoritin esitutkimuksena kahdeksan alustavaa haastattelua Tunturi-Lapissa koskien työhyvinvointia sesonkipainotteisuuden näkökulmasta. Haastattelin Kittilän ja Ylläksen alueen ravitsemisalan mikroyrittäjiä, jotta saisin varsinaisiin tutkimuksen haastatteluihini sopivaa viitekehystä aiheesta ja etenkin sesonkipainotteisuuden ominaispiirteistä. Esitutkimuksen haastattelurunko löytyy työn liitteistä (Liite 1). Haastateltavien ikäjakauma oli laaja, nuorin 28-vuotias ja vanhin eläkeläinen. Suurin osa kohdejoukosta sijoittui kuitenkin neljännen kymmenennen ikävuoden paikkeille. Otantaan sisältyi sekä sellaisia yrittäjiä joilla ei ole

taustalla aiempia omia yrityksiä, että sellaisia jotka ovat toimineet yrittäjänä kymmeniä vuosia saman tai eri yrityksen nimissä.

Pääsääntöisesti työhyvinvointi koettiin hyvänä ja haastatellut yrittäjät voivat mielestään kokonaisvaltaisesti hyvin. Kolmen kymmenestä kohdalla työhyvinvoinnin kanssa oli selkeitä ja tiedostettuja ongelmia: Yhdellä ajanpuutteen ja riittämättömyyden vuoksi, toisella huonojen elämäntapojen ja kokonaisvaltaisen pahoinvoinnin vuoksi ja kolmannella yksinkertaisesti siksi, että ensimmäinen eli nykyinen yritys oli perustettu vasta kaksi kuukautta sitten ja kiirettä kaiken alulle laittamisessa piti. Toisessa ääripäässä hyvinvointi oli ainakin kahdella kymmenestä niin hyvin hallussa, että varsinaisia kehityskohteita ei heidän omasta mielestään ilmennyt lainkaan. He panostivat tietoisesti kaikille osa-alueille ulottuvaan hyvinvointiin niin töissä kuin vapaa-ajallakin ja ymmärsivät sen merkityksen osana yrittäjyyttä. Heidän mukaansa avain hyvinvointiin on työtehtävien monipuolisuudessa ja siinä että hyvinvointia pidetään tarkoin keinoin korkeassa arvossa. He pitivät työssään mielenkiintoisena esimerkiksi sitä, että jokainen päivä tuo tullessaan uusia ja erilaisia asioita.

Työhyvinvoinnin pitäminen tärkeänä korreloi melkein suoraan kokemukseen. Vasta yrittäjän uransa aloittaneet eivät aivan täysin pitäneet työhyvinvointia tärkeänä, koska suuremmissa arvossa pidettiin yritystoiminnan alkuun saamista ja siihen liittyvien vaikeuksien ratkaisemista. Pidemmän yrittäjän uran läpikäyneet haastateltavat taas ymmärsivät työhyvinvoinnin tilan vaikuttavan suoraan tuotteiden ja palvelun laatuun ja siten koko yrityksen menestymiseen. Osalla oli kokemuksia loppuun palamisesta ja uupumisesta pitkällä yrittäjän urillaan. Lähes kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että työhyvinvointi vaikuttaa suoraan palveluun ja tuotteisiin sekä niiden laatuun. Yksi oli kuitenkin sitä mieltä, että kyse on tässä suhteessa enemmän ammattitaidosta. Täysin yhtä mieltä oltiin siitä, että motivaatiolla on yhteys tuloksiin. Vaikka työhyvinvoinnin arvos-tamisella oli selkeä yhteys yrittäjän kokemukseen, ei siihen panostaminen kulkenut enää käsi kädessä kertyneiden vuosien kanssa. Toisin sanoen kaikki pitkään yrittäjänä toimineet ja työhyvinvointia tärkeänä pitävät eivät panostaneet siihen selkein keinoin. Esimerkiksi eräs hetkittäistä uupumista ja alkoholin liika-käyttöä uransa aikana kokenut yrittäjä ei tehnyt nykyisellään mitään hallitakseen alkoholin käyttöönsä tai muutenkaan pitänyt huolta fyysisestä kunnostaan. Hä-

nen mukaansa terveydestä huolehtiminen olisi varmasti hyväksi ja järkevää, mutta sille ei ollut kiireisenä yrittäjänä aikaa. Puolella haastateltavista oli käytössään välineitä ja keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi, kuten virkistäytymispäiviä ja -reissuja, bonuksia ja palkitsemisjärjestelmiä, liikuntaseteleitä ja palaveriteita sekä kehityskeskusteluja. He myös kiinnittivät huomiota työyhteisön avoimuuteen ja ongelmien paikallistamiseen ja ratkaisemiseen sekä pitivät huolen lakisääteisen ja kohtuullisen työmäärän jakautumisesta ja säännöllisistä vapaista. Yhdellä haastateltavistani oli käytössä kaikki edellä mainitut työhyvinvoinnin edistämistä ajavat keinot ja hän etsi lisäksi jatkuvasti lisää tapoja parantaa omaa ja työntekijöidensä viihtyisyyttä. Tätä vastoin kahdella yrittäjällä ei ollut käytössään varsinaisesti minkäänlaisia työhyvinvoinnin edistämismenetelmiä. Työhyvinvoinnin ymmärtämiseen ja siihen panostamiseen liittyi vastauksissa olennaisesti myös organisointi- ja delegointikyky. Parhaiten voivilla yrittäjillä oli mahdollisuus ja kyky hajauttaa ja jakaa työtehtäviään, mutta osalla oli hankaluuksia delegoinnin ja työmäärän hallitsemisen kanssa. Tässä kohdassa kävi ilmi työtehtävien epätasaista jakautumista ja kasaantumista, mikä heikensi koettua työhyvinvointia.

Kaikki haastateltavat kuvailivat työskentelyään nopealuontoiseksi, mikä tuo lisäpainetta suorittamiseen. Tarkkuutta vaatii jatkuva uudistuminen, päivittäisten taustatöiden, kuten sähköpostien, tarjouksien ja tilauksien hoitaminen sekä jatkuvasti muuttuviin tilanteisiin reagoiminen. Näiden osa-alueiden hoitaminen epätasapainoisesti vaikutti negatiivisesti yrittäjän vapaa-aikaan ja siten heikensi edelleen työhyvinvointia. Kaikki muut paitsi eläkepäivillään toimintaa harjoittava sekä useita eri ammatteja yhtä aikaa harjoittava yrittäjä kokivat työnsä haastavaksi. Samassa suhteessa koettiin myös lisäkoulutuksen tarve, vaikka aktiivisesti itseään kouluttavia oli vastanneista vain kaksi. Loput kokivat, ettei aika riitä tai tarjontaa kouluttautumiseen ole. Kaikki yrittäjät kokivat voivansa käyttää kaikkia tietoja ja taitojaan hyödyksi työssään. Kun kysyin nauttivatko yrittäjät omasta työstään, sain yksimielisesti vastaukseksi kyllä. Stressaantuneeksi itsensä jatkuvasti tai hetkittäin koki kuusi kahdeksasta. Nämä kuusi yrittäjää eivät koe saavansa levähtyä tarpeeksi sesongin aikana, jolloin väsymys ja uupumus heijastuvat omaan työhön ja hyvinvointiin. Yksi stressiä lisäävistä tekijöistä oli sopivien työntekijöiden löytäminen sesongin ajaksi. Tätä ongelmaa eivät kohdanneet ne, jotka käyttävät pääsääntöisesti samoja tai tuttuja työntekijöitä mo-

netta vuotta putkeen. Kaikesta huolimatta kukaan haastateltavista ei vaihtaisi sesonkityötä säännölliseen ympärivuotiseen työhön, koska pitävät toimintaympäristöstään ja kesäkauden tasapainottavasta vapaudesta.



Kuvio 6. Esitutkimustulosten SWOT-analyysi

Arvioin esitutkimuksen tuloksia SWOT-analyysillä, mikä on esitetty kuviossa 6. Tuloksien perusteella voin todeta, että tarkastelemani alueen ravitsemisalan mikroyrittäjät voivat pääsääntöisesti hyvin, pitävät sesonkipainotteista työtään itselleen sopivana ja nauttivat siitä. Lisäksi he ymmärtävät työhyvinvoinnin tarkoituksen sekä motivaation vaikutuksen tuotteiden ja palveluiden laatuun. Nämä vahvuudet sekä kaikki kausipainotteisen työn edut kumoavat vaikeat ajat. Yhdeksi vahvuudeksi nousi myös miellyttävä toimintaympäristö, joka auttaa jakamaan sekä yrittäjien järjestötoiminta, missä mukana oleminen oli luontevampaa ja sitä tärkeämmäksi koetumpaa mitä pidempi kokemus vastaajalla oli. Verkostoituminen ja yhteistyö muiden alueen yrittäjien kanssa mainittiin myös merkittäväksi.

Lisäkouluttautumisen tarve sekä kokonaisvaltainen itsestä lähtöinen hyvinvointi olivat suurimmat tutkimuksessa ilmenneet heikot kohdat. Mitä vähemmän yrittäjät panostivat omaan ja työyhteisönsä hyvinvointiin, sitä vahvemmin muut vaikeudet kertaantuivat. Hyvinvointi on laaja kokonaisuus, jonka kaikki ulottuvuudet vaikuttavat toisiinsa. Kouluttautuminen koettiin vaikeaksi, sillä tarjontaa ei ole Lapissa niin paljon kuin etelässä, eikä yrittäjien ole mahdollista lähteä pitkiin

koulutuksiin. Kaikkein tärkein työhyvinvointia edistävä tekijä oli haastateltavien mukaan monipuolisuus eli se, että tehtäviään monimuotoistaa ja vaihtaa välillä. Useilla yrittäjillä olikin monia eri ammatteja ja harrastuksia tai ainakin irtautuivat töistään kesäksi lähtemällä muualle tai keskittymällä muuhun. Itsestään ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on yrittäjälle tärkeää, jotta jaksaa pitää huolen yrityksen asioista sekä huolehtia omien työntekijöiden työhyvinvoinnista. Oma sisäinen hyvinvointi ja sen ylläpitäminen vaikuttavat yrityksen sisäiseen ja ulkoiseen toimintaan sekä vaikuttavat palvelun laatuun ja tulokseen. Esitutkimukseni perusteella hyvinvoivien ja järjestelmällisten yrittäjien toiminta heijastui myös ulospäin yrityksen menestyksenä. Jotta yrittäjä voi saada yrityksen menestymään, täytyy hänen esitutkimuksen perusteella pitää huoli omien työntekijöiden hyvinvoinnista. Jotta yrittäjä voisi taas pitää huolen muista, on hänen pidettävä omaa hyvinvointiaan yllä koko ajan.

## 5 ROVANIEMELÄISTEN RAVITSEMISALAN MIKROYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMINEN

### 5.1 Tutkimusongelma ja laadullinen tutkimus

Tekemässäni esitutkimuksessa nousi esille, että tunturilappilaiset ravitsemisalan mikroyrittäjät kokevat stressiä ja ajanpuutetta, mutta nauttivat työstään ja sen ominaispiirteistä. Näin ollen halusin pureutua syvemmälle siihen, minkä tekijöiden ravitsemisalan mikroyrittäjät tarkalleen kokevat vaikuttavan heidän työhyvintointiinsa. Tutkimusongelmia oli helpompi hahmottaa, kun tiesi jo tietyillä asioilla, kuten kausiluonteisuudella, verkostoitumisella, delegoinnilla ja järjestötoiminnalla olevan yhteyttä työhyvintointiin. Varsinaisessa tutkimuksessani halusin myös päästä kysymään tarkemmin järjestötoiminnan tuomista eduista. Tutkimuksen teossa tutkimustehtävää asettaessa on hyvä muistaa, ikään kuin vanhan sanonnan mukaan, että hyvä kysymys on jo puoli vastausta. Ongelman muotoileminen onkin usein vaikeampaa kuin itse sen ratkaiseminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006 116–120.) Tutkimusongelmikseni rajasin loppujen lopuksi seuraavat kysymykset: Minkä tekijöiden rovaniemeläiset ravitsemisalan mikroyrittäjät kokevat vaikuttavan työhyvintointiinsa? Miten rovaniemeläiset ravitsemisalan mikroyrittäjät kokevat kausiluonteisuuden vaikuttavan työhyvintointiinsa? Halusin myös toimeksiantajan avuksi selvittää haastateltavilta kuinka he kokevat yrittäjäjärjestön auttavan heitä.

Halusin rajata työni koskemaan ensinnäkin rovaniemeläisiä yrittäjiä, koska olen opiskellut ja työskennellyt Rovaniemellä. Olen myös nimenomaan kohdentanut opintoni ja työni ravitsemisalaan, joten siihen päätin opinnäytetyössänikin keskittyä, paitsi että oppisin itseäni kiinnostavasta aiheesta lisää, niin voisin myös käyttää jo oppimiani tietoja mahdollisimman tehokkaasti hyväksi. Kuten koko Lapissa, myös Rovaniemellä sesonkipainotteisuus heijastuu elinkeinoon, joten halusin päästä tutkimaan nimenomaan alueen tuomia ominaispiirteitä työhyvintointiin.

Tutkimusmenetelmänä käytin kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää, jossa ilmiötä pyritään ymmärtämään ja sen merkitystä ja tarkoitusta selvitetään kokonaisvaltaisesti ja syvällisesti. Tutkimuksessa saatavan tiedon on tavoite olla yksityiskohtaisempaa kuin määrällisessä tutkimuksessa ja saada tietoa ihmisten kokemuksista. Näin ollen tieto on aina subjektiivista. (Alasuutari 1999,

34.) Ihmiset tulkitsevat asioita kukin omasta näkökulmastaan, sillä ymmärryksellä joka heillä on. Laadullisen tutkimusmenetelmän lähtökohtana on löytää tai paljastaa tosiasioita enemmän kuin todentaa jo olemassa olevia tietoja tai väittämiä. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tyypillisiin piirteisiin kuuluu, että aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa sellaisilla metodeilla, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. Tapaukset ovat aina ainutlaatuisia ja tutkija luottaa omiin havaintoihinsa tietoa hankkiessaan. (Hirsjärvi ym. 2006, 151–155.)

Valitsin juuri laadullisen menetelmän opinnäytetyöni tutkimukseen, koska pyrin selvittämään kuinka yrittäjät kokevat oman työhyvinvointinsa, mikä on aina omakohtaisen kokemuksen kuvailua. Samoin heillä on itse kullakin oma käsityksensä siitä, miten kausiluonteisuus vaikuttaa heidän henkilökohtaiseen jakamiseen. Omasta hyvinvoinnista pitää loppuviimein jokainen itse huolta. Oli helppo päätyä laadulliseen menetelmään, sillä siinä missä määrällisessä tutkimus perustuu lukuihin ja yleistyksiin, käytetään laadullisessa sanoja ja lauseita. (Kananen 2012, 29).

## 5.2 Teemahaastattelu

Haastattelu on yksi yleisimmistä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä kyselyn, havainnoinnin ja erilaisiin dokumentteihin perustuvan tiedon ohella. Haastattelu on henkilökohtainen tilanne, jossa haastateltava vastaa suullisesti samalla kun haastattelija merkitsee vastaukset muistiin. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 73, 75). Haastattelu on käsitteenä laaja, sillä arkielämässäkkin kuulumisien vaihtaminen on eräänlaista haastattelemista. Tutkimuksellisen haastattelusta tekee suunnitelmallisuus, päämäärähakuinen keskustelu ja saadun tiedon käyttäminen hyväksi. (Vuorela 2005, 2.) Yksi tärkeä haastattelun eduista on joustavuus, sillä siinä ollaan vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. (Hirsjärvi ym. 2006, 194). Toisin kuin postitse jaettavissa kirje-kyselyissä, on reaaliajassa haastateltavan mahdollista pyytää tarkentavaa tai selventävää kysymystä ja näin myös oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä. Luin työlleni eduksi myös sen, että kysymyksiä voidaan esittää missä järjestyksessä tahansa ja niihin voidaan esittää tilanteen niin vaatiessa jatkokysymyksiä. Kysymyksiä voi tarpeen tullen toistaa ja selventää. Lisäksi halusin haastattelun keinoin päästä kuulemaan paitsi mitä yrittäjät sanovat omasta työhyvinvoinnistaan, myös miten he sen sa-



novat. Nämä ilmaisulliset sävyt vaikuttavat vastauksiin omien havaintojeni kautta, eikä vastaavaa saavuteta kirjallisen kyselyn kautta. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 75–76; Vuorela 2005, 14.)

Haastattelumenetelmät voidaan yhden mallin mukaan jakaa kolmeen haastattelumuotoon: Lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Valitsin haastattelumuodoista teemahaastattelun, eli puolistrukturoidun haastattelun. Se on täysin yhdenmukaisen lomakehaastattelun ja vapaamuotoisen avoimen haastattelun välimuoto. Se etenee tiettyjen teemojen mukaisesti ja samat aiheet käsitellään jokaisen haastateltavan kanssa, mutta järjestys saattaa vaihdella jättäen näin haastattelutilanteeseen tiettyä liikkumavaraa. (Vuorela 2005, 2–4.) Halusin haastattelun etenevän teemojen ja tarkentavien kysymysten rajoissa, jotta tulokset olisivat ryhmiteltävissä ja silloin eri osioita olisi helpompi analysointivaiheessa erotella toisistaan. (Hirsjärvi ym. 2006, 197).

Kysymyksiä voi olla myös ensisijaisia ja toissijaisia, jolloin ensisijaiset keräävät tietoa siitä mitä halutaan saada selville ja toissijaiset tarkentavat jo esille tulleita asioita. Kolmas haastattelukysymysten jaottelu on luonnolliset ja johdattelevat, joista jälkimmäinen nimensä mukaisesti antaa jo kysymyksen asettelussa ole-tuksia ja paineita vastaukseen, kun taas luonnolliset kysymykset eivät vihjaa tai anna suuntaa, eli ovat neutraaleja. (Vuorela 2005, 10–11.) Kysymyksieni ei ole tarkoitus olla johdattelevia tai jotain tiettyä vastausta takaa-ajavia, vaan vastaajalla tulee olla mahdollisuus puhtaasti oman mielipiteensä ja näkemyksensä ilmaisuun. Silti kysymyksillä tulee olla päämäärä ja tarkoitus, ja niillä tulee hakea vastauksia tutkimusongelmaan. Teemahaastattelussa kysymykset eivät ole täysin vapaita, eivätkä täysin kiinteitä, vaan suosituskysymyksiä, eli pääpiirteittäin määriteltäviä. Kysymykset eivät saa olla liian pitkiä tai hankalasti ymmärrettäviä, joten esimerkiksi kaksiosaisia kysymyksiä tulee välttää. Kysymyksiin tulisi pysyä vastaamaan kokonaisilla lauseilla, eikä vain yhdellä sanalla. On olemassa avoimia ja suljettuja kysymyksiä sekä niiden väliltä osittain suljettuja. Täysin suljetuissa vastausvaihtoehdot on valmiiksi annettu ja avoimissa vastaaja voi vastata täysin omin sanoin. Tulosten analysointi on helpompaa suljetuissa kysymyksissä, mutta ne antavat mahdollisesti vähemmän tietoa. (Vuorela 2005, 10–11.)

Tekemäni esitutkimuksellisen tiedonkeruun pohjalta haastattelukysymyksiä oli helpompi päästä hahmottelemaan, kun tiesin jo suunnilleen mitkä asiat nousevat päällimmäisinä esille. Samalla esitutkimus toimi ikään kuin harjoituksena tuleville haastattelutilanteille, jolloin tilanne oli tutumpi ja kysymysten asettelu helpompaa varsinaisessa tutkimuksessa. Esitutkimuksen haastattelurunko löytyy liitteistä (Liite 2). Lisäksi koska esitutkimus oli suoritettu Tunturi-Lapissa ja varsinainen tutkimus Rovaniemellä, poikkeavat tulokset toisistaan väkisin ja niitä voi vertailla toisiinsa sijainnillisista näkökulmista.

Jaottelin lopulliset kysymykset teemojen mukaan. Ensimmäisessä osassa kartoitin perustietoja ja yrittäjyyttä ja kysyin yrittäjän ikää, sukupuolta, koulutusta, sitä kauanko kukin on toiminut yrittäjänä ja onko mahdollista aiempaa yrittäjätaustaa. Lisäksi kysyin miksi kukin on alkanut yrittäjäksi, miksi he nauttivat työstään, mitkä ovat suurimmat haasteet ja viimeisenä kysymyksenä pyysin arvioimaan viikoittaisten työtuntien keskimäärää. Näin selvitin taustatekijöitä kunkin yrittäjän hyvinvoinnille. Seuraava teema käsitteli tarkemmin työhyvinvointia, ja sitä varten hahmottelin kysymyksiä kirjoittamani teoriataustan perusteella aiheesta. Kysyin mitä työhyvinvointi merkitsee ja miten siitä huolehditaan, samoin kuin sitä millä toimenpiteillä sitä voisi edistää. Pyysin kuvailemaan sitä, miten työ vaikuttaa vapaa-aikaan. Halusin myös tietää mitkä asiat yrittäjä kokee työssään stressaavina ja kuinka kukin suhtautuu omaan työhönsä. Osiossa kysyttiin myös sitä kuinka yrittäjä kokee yrityksensä tulevaisuuden. Pyrin kartoittamaan yrittäjien motivoituneisuutta ja stressaantuneisuutta.

Kolmannessa osiossa kysyin toimintaympäristöön liittyen verkostoitumisesta ja yhteistyön tekemistä muiden paikallisten yritysten kanssa sekä siitä, kuinka kyseinen ympäristö vaikuttaa yrittäjyyden laatuun ja luonteeseen. Tarkensin tiedustelemalla työhyvinvointiin panostamisen eroista kesällä ja talvella, eli sesongin aikana ja sen jälkeen tai sitä ennen. Työ jakaantuu epätasaisesti ja myös kasaantuu kiireisimpinä aikoina. Yritin pureutua tässä osiossa nimenomaan kausiluonteisuuteen. Neljännessä, eli viimeisessä osiossa otin selvää kouluttautumisen tarpeesta ja siitä kuinka kauan kukin on ollut mukana järjestötoiminnassa, mitä hyötyä he kokevat siitä olevan ja missä asioissa Lapin Yrittäjät voisi ajaa yrittäjien etua paremmin. Kysymykset lähetin haastateltaville etukäteen, jotta he voisivat tutustua niihin ennalta ja haastattelutilanne sujuisi jouhevasti.

Jotkin kysymykset saattavat myös vaatia hieman mietintäaikaa syvällisen vastauksen saamiseksi. Liitteenä löytyy saatetiedote haastateltaville yrittäjille (Liite 3), jonka tarkoituksena on saada haastateltava ymmärtämään mistä on kyse.

### 5.3 Aineisto ja toteutus

Haastateltavien ikäjakauma oli kolmestakymmenestä reiluun viiteenkymmeneen ikävuoteen ja aikaisempaa yrittäjätaustaa ei ollut aikaisempien yritysten muodossa kuin yhdellä neljästä. Kaikki haastattelemani yrittäjät olivat sattumalta miehiä, tosin kahdella heistä oli tasa-arvoisena liikekumppaninaan nainen. Koulustaustaltaan yrittäjät olivat tarjoilijoita, restonomeja, merkonomeja ja kokkeja. Yksi oli käynyt lisäksi myös yrittäjän ammattitutkinnon yritystoiminnan aloittaessaan silloisen työnantajansa kautta. Yrity maailmassa oli toimittu keskimäärin noin 13 vuotta. Yrittäjyyden lähtökohta oli yhdellä se, että aikaisempi työpaikka oli ulkoistettu yrittäjävetoiseksi, toisella hyvä liikeidea jolle oli kysyntää, kolmannelle se, että perheessä on vahva yrittäjätausta minkä jatkaminen oli aina ollut selvää ja neljännelle oman näkemyksen toteuttaminen ja itse itsensä työllistämisen palo.

Kun aihe on tarkoin rajattu yrityksen koon, alan ja sijainnin mukaan, löytyy sopivia haastateltavia riittävä, mutta samalla sopivan karsittu määrä. Suomen Yrittäjät listaavat sellaiset jäsenyrityksensä julkisesti internetissä jäsenrekisterissään Synergiassa, jotka ovat antaneet siihen suostumuksensa. Rajatessa hakua koskemaan toimialtaan majoitus- ja ravitsemistoimintaa ja asettaessa sijainniksi Rovaniemen, tulee tuloksiksi 32 yrityksen lista. Teemahaastatteluissa yleensä osallistujamäärä on melko pieni, joten kaavailin sopivaksi haastateltavien määräksi noin neljää yrittäjää. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistykseen, joten työlle ei tuo lisäarvoa suuri tiedonantajien määrä. Lisäksi materiaalin määrä tulisi olemaan suuri, vaikka haastateltavia olisikin vähän. (Hirsjärvi ym. 2006, 170).

Valitsin jäsenrekisteristä satunnaisesti yrityksiä ja lähetin heille sähköpostitse tietoa työstäni ja pyysin heitä osallistumaan tutkimukseeni. Kaksi ensimmäisestä neljästä eivät vastanneet ollenkaan, joten otin yhteyttä vielä kahteen yrittäjään lisää. Sovimme tapaamisajankohdat viikolle 41 lokakuussa 2014 ja aikaa kuhunkin haastatteluun kului keskimäärin vähän reilu puoli tuntia. Opinnäyte-

työssäni haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin luotettavuuden ja tarkkuuden vuoksi. Materiaaleja käsiteltiin nimettömästi ja tuhottiin kun aineisto oli analysoitu. Koska ilmiönä työhyvinvointi on tuttu ja tiedetty, luotan haastateltavien tuntevan viitekehysten. Uskon tiedonantajien käsittävän aiheen samalla tavalla, sillä he toimivat samanlaisina toimijoina, eli yrittäjinä, samanlaisessa ympäristössä. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 76–80.) Koska tutkimukselleni ei tuota lisäarvoa eri yrittäjien käsittely tunnistettavina ja jotta heillä olisi luottavaisempi olo vastatesaan, koodasin aineistot käsittelyvaiheessa yksinkertaisesti nimillä Yritys 1, Yritys 2 ja niin edelleen.

Haastattelutilanteessa haastattelijan tulee ohjata keskustelua ja pitää se aiheessa. Vastausten sisältöön ei saa vaikuttaa, mutta vastaamiseen pitää motivoita ja ohjata paitsi oikeanlaisilla kysymyksillä, myös kehonkielellä ja asenteella. Haastattelijan velvollisuutena on myös kysymysten esittämisen lisäksi ymmärtää vastaukset ja kysyä tarvittaessa tarkennuksia tai selvennyksiä. (Vuorela 2005, 4–5.) Aineisto tulee pyrkiä purkamaan mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen, jotta mahdolliset epäselvyydet olisi helpompi selvittää. Sana sanalta puhtaaksikirjoittaminen, eli litterointi auttaa ehkäisemään vastauksien mahdollista vääristymistä. Materiaali on syytä lukea useaan kertaan ennen analysoinnin aloittamista. Aineistosta tulee yhdistellä tietyn luokan mukaisia vastauksia ja niitä tulee vertailla toisiinsa. Näihin luokkiin pohjautuu seuraavassa vaiheessa aineiston analysointi. (Vuorela 2005, 11–12.)

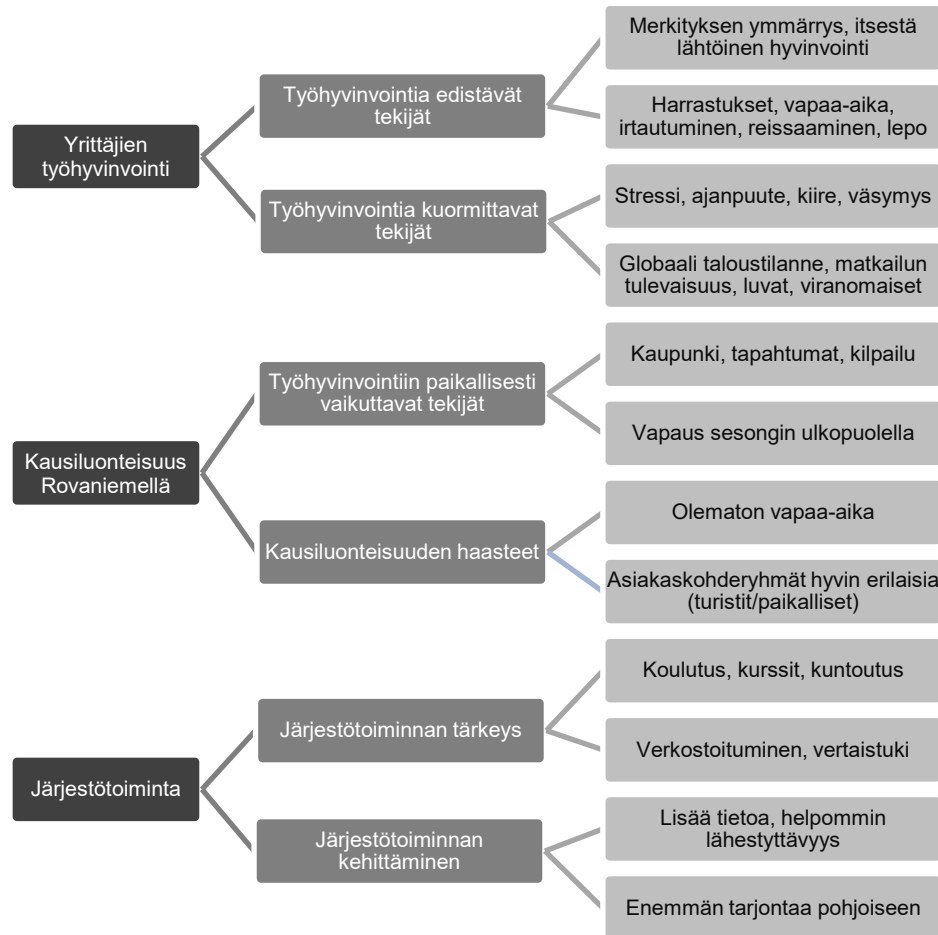
#### 5.4 Tuloksien analysointi

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on kolme vaihetta, joiden aikana johtopäätöksiä verrataan teoriataustaan koko ajan. Tutkijan tulee pyrkiä ymmärtämään tutkittavia analyysin kaikissa työvaiheissa. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 108–113.) Tässä kohtaa tutkimusta tutkijalle selviää minkälaisia vastauksia hän saa asettamiinsa ongelmiin. Ensin saatua aineistoa järjestäessä tarkistetaan puuttuuko joitain tietoja kokonaan tai onko aineistossa virheitä. Sitten tietoja voi täydentää ottamalla täsmennyksiä tarvittaessa yhteys haastateltavaan. (Hirsjärvi ym. 2006, 209–210.) Aineistoa kuunnellaan, se kirjoitetaan puhtaaksi sana sanalta ja siihen perehdytään huolellisesti. Siitä etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia, joita käytetään apuna toisessa työstövaiheessa eri asioita järjestellessä. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 109). Ensimmäisessä työstövaiheessa tavoit-

teena on pyrkiä kuvaamaan kerrottuja kokemuksia tekemättä vielä tulkintoja tai yleistyksiä. Kuvaus on perustana tutkimuksen seuraaville vaiheille. (Aaltola & Valli 2001, 37–38.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineistosta löytyy usein useita kiinnostavia asioita, sellaisiakin joita ei etukäteen osannut välttämättä odottaa. Kaikki esille tulleet asiat ovat tärkeitä ja saattavat tavallaan liittyä tutkimuksen ilmiöihin tai vastata tutkimusongelmiin, mutta toisessa vaiheessa saadusta aineistosta tulee valikoida tutkimusta palvelevat ilmiöt. Ennen kuin aineiston pohjalta voidaan kirjoittaa yhteenveto, tulee aineistoa pilkkoa ja ryhmitellä erilaisten aihepiirien mukaan. Laadullisessa tutkimuksessa tämä voidaan suorittaa esimerkiksi niin kutsutulla teemoittelulla, jossa painottuu mitä kustakin teemasta on sanottu. Rajattujen teemojen mukaan aineisto jäsenellään niin, että siitä etsitään tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 91–94.)

Tutkittava kokonaisilmiö hahmottuu selkeämmin, kun sitä jäsenellään kokonaisuudeksi ja kokonaisilmiö edelleen osakokonaisuudeksi. Jokainen ilmiö voidaan jakaa pienempiin kokonaisuuksiin monestakin eri näkökulmasta. Analyysin kolmannessa vaiheessa aineistosta pyritään näkemään erilaisia olennaisia merkitysaspekteja, joiden välisten suhteiden ymmärtäminen on olennaista koko ilmiön ymmärtämiseksi. Eri aspektit ovat sidoksissa toisiinsa ja muodostavat verkoston. Seuraavaksi tavoitteena on luoda kokonaiskuva siitä mitä tutkitaan ja arvioidaan niiden suhteita toisiinsa. (Aaltola & Valli 2001, 39–43.) Alakäsitteiden muodostamisen jälkeen voi niistä yhdistellä yläluokkia, joita yhdistelemällä muodostuu kokonaisuuksia. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 109).



Kuvio 7. Aineiston analysointitapa

Analysoin aineistoani käyttäen apuna tutkimuskysymyksiäni. Niiden kautta muodostuivat kolme pääluokkaa, eli yrittäjien työhyvinvointi, kausiluonteisuus Rovaniemellä sekä järjestötoiminta. Käsitteet on koottu kuvioon 7. Pääluokkien alle aloin kerätä alaluokkia alleviivaamalla litteroidussa tekstimateriaalissa esille nousseita käsitteitä. Yhdistelemällä ja pelkistämällä lukuisia alakäsitteitä koostuivat edelleen yläluokat: Työhyvinvointia edistävät tekijät sekä sitä kuormittavat tekijät, kausiluonteisuuden ja paikallisten tekijöiden vaikuttaminen työhyvinvointiin ja kuinka yrittäjät kokevat järjestötoimintaan kuulumisen tärkeyden sekä kuinka sitä voisi kehittää.

Analysointi saattaa olla haasteellista, koska tulokset voi ymmärtää sekä tahattomasti että tahallisesti väärin. Näin ollen tutkimustuloksia tulee käsitellä objektiivisesti. (Vuorela 2005, 6–7.) Tulokset riippuvat paljon siitä, onko osattu kysyä oikeita asioita oikealla tavalla. Tuloksien laatu taas liittyy siihen kuinka tutkija analysoi aineistoa, eli osaako hän poimia oleelliset asiat ja tulkita niitä. Samaa aineistoa voidaan tulkita monella eri tavalla riippuen esimerkiksi tulkitsijan omis-

ta ennakkotiedoista tai näkökulmista. (Vuorela 2005, 12.) Seuraavassa luvussa on esitetty tutkimuksen tulokset.

## 6 TYÖHYVINVOINTI ROVANIEMELÄISILLÄ RAVITSEMISALAN MIKROYRITTÄJILLÄ

### 6.1 Työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät

Kysyessäni haastattelussa miksi yrittäjät nauttivat työstään, he vastasivat pitävänsä siitä, että saavat tehdä juuri sitä mitä haluavat ja olla itse vastuussa työstään. Oman itsensä herrana oleminen koettiin sekä erityisen hyvänä puolena ja vapauttavana tekijänä, että haasteena, sillä se vaatii organisointikykyä ja tehtävien delegointia. Silti haasteet sinänsä nähtiin hyvinä, mielenkiintoisina ja ammattitaitoa kehittävinä asioina, ei niinkään vaikeina ja vaativina. Ajankäyttö ja vapaa-aika koettiin siltä osin haasteelliseksi, että kun on itse vastuussa omasta liiketoiminnastaan ja haluaisi tavallaan hoitaa kaiken itse, ei se aina yksinkertaisesti ole resurssillisesti mahdollista. Samasta syystä voi olla vaikeaa löytää rinnalleen sellaisia työntekijöitä, joiden voi luottaa tekevän samanlaista jälkeä kuin yrittäjä itse kokee tekevänsä. Hyvien ja sopivien työntekijöiden löytäminen koettiin vaikeaksi. Jotta palvelun ja tuotteiden laatu olisi tasokasta, täytyy työtehtäviä jakaa jotta jokainen osa-alue tulisi hoidettua hyvin, mikä taas korreloi edelleen yrityksen toiminnan menestymiseen. Kaikilla haastattelemillani yrittäjillä oli tästä selkeä käsitys.

Vapaa-aikana kaikki yrittäjät kokivat olevansa tavalla tai toisella töissä tai ainakin saatavilla ja ainoa tapa vaihtaa kokonaan vapaalle oli lähteä fyysisesti pois paikkakunnalta. Työn ulkopuolella harrastaminen koettiin erittäin tärkeäksi ja jokaisella tuntuikin olevan itselle tärkeitä ja rentouttavia harrastuksia. Vireänä piti myös se, että työtehtävät ovat monipuolisia ja itselle mielenkiintoisia ja se, että läheiset ihmiset tukevat ja ymmärtävät. Yhdellä neljästä oli oman kokonaisvaltaisen hyvinvoinnista huolehtimisen kanssa käytännön ongelmia, mutta osallistui aktiivisesti kuntoutukseen. Kaikki yrittäjät sanoivat olevansa erittäin motivoituneita, vaikka kaksi neljästä mainitsikin, että ”vähemmälläkin voisi päästä”, etenkin kun suorittavan tason töitä on tehnyt jo vuosikymmeniä. Työhyvinvointia edistivät myös erilaiset virkistymismatkat, palkitsemisjärjestelmät ja kehityskeskustelut, jotka vaikuttivat kehittävästi koko työyhteisön jaksamiseen.

Eräs mielenkiintoinen yhden yrittäjän kokemus oli, että ravintola-alalla yrittäjyyttä kiusaavat luvat ja viranomaistoiminta, mikä luo toiminnan jatkuvuuden epävarmuutta ja turhaa työtä. Hän koki, ettei pieniä yrittäjiä tueta vaikka he työllis-



tävät suuria määriä työntekijöitä ja maksavat korkeita veroja valtiolle. Hän toivoi parempaa henkistä tukea ja toiminnan helpottamista viranomaistoiminnan osalta. Hänen mukaansa Suomen valtio ei edistä yritysten toimintaa ja tästä aiheutui stressiä.

## 6.2 Paikalliset tekijät ja kausiluonteisuuden haasteet

Rekrytoinnista tulee ongelma silloin, kun työvoimaa tarvitaan eri määrä kiireisimmän sesongin ulkopuolella ja sen aikana. Näin ollen kaikille työntekijöille ei voi taata ympärivuotista työpaikkaa. Toisaalta yksi neljästä yrittäjästä mainitsi, että hän on kokenut Rovaniemellä työntekijöiden vilkasta vaihtuvuutta siitäkin syystä, että opiskelijat muuttavat takaisin kotipaikkakunnilleen osaksi vuotta tai muualle esimerkiksi kesätöihin. Lisäksi opiskelijat suorittavat lyhyitä harjoitteluita eri paikoissa ja joskus heidät palkataan varsinaisiksi työntekijöiksi. Yhdellä haastattelemistani yrittäjistä oman perheen jäsenet tulevat joulun aikaan avuksi töihin ja muulloin toiminta pyörii samalla henkilökuntarakenteella, eli itse yrittäjien lisäksi kahdella vakituisella ja kahdella osa-aikaisella työntekijällä.

Melkein kaikki kokivat, että kovimpina sesonkiaikoina omaa vapaa-aikaa ei ole. He kokivat kiirettä, stressiä ja väsymystä juuri ennen sesonkia, sen aikana ja jälkeen, mutta kokivat hyvänä puolena sen, että kiireisimpien aikojen ulkopuolella kerkeää latautua ja hengähtää. Yhtä mieltä oltiin siitä, että kuormittuminen on kovimmillaan joulun aikana. Kaikkien mukaan turistien kanssa työskentelyn kuvailtiin olevan hyvin erilaista kotimaisten asiakkaiden. Heidän erityistarpeisiinsa, mieltymyksiin ja kieleen tulee perehtyä erikseen. Tavallaan tarjontaakin joutuu muuttamaan tai ainakin kohdentamaan talvisesongin aikana, sillä kotimaisten ja ulkomaisten asiakkaiden kysyntä ovat erilaisia.

Rovaniemellä yrittäjät eivät kokeneet olevansa kuitenkaan niin kausiluonteisuuden armoilla kuin esimerkiksi tuntureissa ja talviurheilukeskuksissa, sillä heidän kysyntää ja tarjontaa tasapainottavat ympäri vuoden paikalliset rovaniemeläiset. Näin ollen tarjonta ja jopa hinnat saattoivat muuttua sesongin mukana. Lisäksi matkailutilastoja tulee jatkuvasti seurata ja jännittää. Päänvaivan aiheuttajaksi totesi kaksi yrittäjää neljästä etenkin globaalin taloustilanteen ja taantuman, minkä vuoksi Lapin matkailu kärsii. Toimintaa tuki kaikkien mukaan Rovanie-

men kaupunki ja sen tapahtumat, joiden mukana ja yhteistyössä toimiminen oli luontevaa.

### 6.3 Järjestötoiminnan tärkeys ja kehittäminen

Kaikki haastattelemani yrittäjät olivat yritystoimintansa alusta alkaen olleet mukana järjestötoiminnassa, ja tämä vaihtoehto oli hyvin selvä. Aina tämän osion kohdalla kysymyksiä aloittaessani yrittäjien vastauksissa oli havaittavissa sellainen asenne, että Lapin Yrittäjiin kuuluminen oli itsestään selvää, eivätkä he itse edes osanneet alkaa kyseenalaistaa sitä. Yksi yrittäjä sanoi, että niin sanottuna ”villinä yrittäjänä” toimiessa ei saa samanlaista luottamusta ja apua kuin järjestötoimintaan kuuluessa. Järjestäytyneisyys takasi siis yrittäjien mukaan paitsi luottamusta, myös verkostoitumista, mikä on tärkeää muiden paikallisten toimijoiden ja tuottajien kanssa työskennellessä. Etenkin toimialajärjestön tapaamisista koettiin olevan hyötyä ja vertaistukea. Kaikkien haastattelemieni yrittäjien mukaan muiden paikallisten yrittäjien kanssa on mukavaa ja hyödyllistä vaihtaa kokemuksia ja mielipiteitä. Lisäksi yrittäjäjärjestöiltä saa tarvittaessa apua ja hallinnon taakka kevenee.

Suomen Yrittäjät tarjoavat matkoja ja koulutuksia, joihin puolet haastateltavista oli osallistunut. Enemmän mainittiin koko Suomen laajuisen järjestön sekä toimialajärjestön tarjoamien etujen ja koulutuksien hyödyntämisestä kuin itse aluejärjestön. Kaksi pisimpään toimintaansa harjoittanutta yrittäjää neljästä koki toimintansa olevan niin vakaalla pohjalla, että lisäkoulutusta ei juurikaan enää kaivattu. Lisäksi yksi yrittäjä sanoi, että vaikka tarjontaa varmaan olisi ja vaikka se olisikin mielenkiintoista ja hyödyllistä, teettää niiden piiriin hakeutuminen hankaluutta. Tässä kohtaa kaipasin tarkentavaa vastausta ja loppujen lopuksi kävikin ilmi, että kyse oli enemmän omasta aloitteellisuudesta ja viitseliäisyydestä.

Muuttuvissa tilanteissa mukana pysyminen ja sen kanssa itsensä kehittäminen koettiin yksimielisesti tärkeäksi ja varsinkin ajankohtaisissa asioissa auttoi aktiivinen kokemuksista oppiminen sekä järjestötoiminta. Yksi yrittäjä painotti, että Lapin Yrittäjät voisi toimia paremmin edunvalvonnan ajamiseksi ja toimia todellisena apuna ja tukena. Lisäksi yksi yrittäjä kaipasi lisää koulutusmahdollisuuksia pohjoiseen.

## 7 POHDINTA

Tutkimuksen luotettavuutta pohtiessa on syytä miettiä paitsi sitä, kuinka varsinaisiin tutkimusongelmiin vastattiin, myös mitkä tekijät vaikuttivat siihen kuinka niihin vastattiin. Haastattelujen ajankohta oli ennen talvisesonkia, joten vastaukset olisivat saattaneet olla erilaisia, jos ne olisi suoritettu kiireisimmän kauden aikana tai heti sen jälkeen keväällä. Kausiluonteisuudesta puhuttaessa on syytä huomata, että se merkitsee eri asioita eri sijainnin mukaan tarkasteltaessa. Esimerkiksi esitutkimuksessani tunturilappilaisia yrittäjiä haastateltaessa huomasi, että sesonki alkaa ja päättyy siellä kuin veitsellä leikaten ja sen ulkopuolella saattaa olla niin hiljaista, että esimerkiksi vain turisteille suunnatut talviaktiviteettejä tarjoavat yritykset saattavat sulkea kokonaan ovensa kesän ajaksi.

Kun Rovaniemeltä matkustetaan etelämmäs, esimerkiksi parisataa kilometriä Ouluun, ei varsinaisia jyrkkiä sesonkivaihteluja ole, vaan paikalliset käyttävät palveluja suhteellisen tasaisesti ympäri vuoden eikä kaupunki ole muutenkaan tunnettu turistikaupunkina. Kausiluonteisuus riippuu siis siitä mistä katsoo, mikä kävi ilmi siinä, että osa haastateltavistani yrittäjistä ei äkkiseltään kokenut sen varsinaisesti vaikuttavan työhyvinvointiinsa, vaikka Rovaniemen matkailutilastot väittävätkin muuta. Lapin liiton mukaan vuonna 2013 rekisteröityjä hotelliyöpymisiä oli joulukuussa 70 619 kappaletta ja aiemmin saman vuoden toukokuussa 21 615. (Lapin liitto 2014d). Tässä yhteydessä voikin pohtia, olisiko tulos ollut eri jos otanta olisi ollut suurempi tai valinta kohdistunut eri yrittäjiin esimerkiksi eri sijainnilla tai tarjonnalla. Tai sitten ihminen ei luonnostaan osaa suhtautua omiin ympäröiviin olosuhteisiinsa niin objektiivisesti kuin muita tarkastellessaan, että rovaniemeläiset yrittäjät ovat tottuneet sesonkipainotteisuuteen siinä määrin missä sitä heillä esiintyy. Samoin hyvinvointi on aiheena subjektiivinen ja se on päivä- ja hetkisdonnaista sekä vaihtelee nopeasti tilanteiden mukana. Luotettavuuden osalta kannattaa siis ottaa huomioon, että usein haastattelutilanteessa haastateltava vastaa sillä näkökulmalla, mikä hänen ajatteluaan kulloinkin vallitsee, eli kyseisen hetken ymmärryksellään.

Haasteita valitsemani menetelmän onnistumiseen tuo esimerkiksi kysymysten laatiminen, haastattelutilanne sekä haastattelija itse. Ensinnäkään haastattelutilanne ei välttämättä ole kaikille automaattisesti helppo ja luonteva, vaan se voi olla jännittävä ja outo. Haastattelijan tulee pitää huoli siitä, että kysymykset on

ymmärrettävissä ja pysyä samalla itse neutraalina. (Vuorela 2005, 6–7.) Haastattelut ovat tilannesidonnaisia, mikä pulmallistaa menetelmän luotettavuutta. Tutkittavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa. Samoin luotettavuutta saattaa heikentää se, jos haastateltavalla on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia tai häneltä odotettavia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2006, 195.)

Vaikka työhyvinvointi on maailmanlaajuinen asia ja siitä huolehtimisen peruselementit olisivatkin samat, tulee mielestäni paikallisiin tekijöihin ja toimintaympäristön ominaispiirteisiin kiinnittää enemmän huomiota. Työterveydenhuolto voisi painottua täsmällisemmin paikallisiin ongelmiin ja terveydentilan haittatekijöihin ollakseen hyödyllisempää ja tarkempaa. Tutkimuksessani kävi esimerkiksi ilmi esimerkiksi se, että toimintaympäristönä Lappi ja matkailuala tuovat asiakaskunnan osalta esimerkiksi sellaisia ominaispiirteitä, että turisteille ja paikallisille markkinointi ja tarjonta eroavat toisistaan. Rovaniemi on kuitenkin kaupunki ja isompi paikkana kuin monet Lapin tuntureilla sijaitsevat matkailukeskukset, joten Rovaniemellä paikalliset tukevat kysyntää ympärivuotisen tasaisesti. Tosin opiskelijoitakin on kaupungissa enemmän sesonkiaikojen mukaan painottuen, sillä monet ulkopaikkakuntalaiset lähtevät kesäksi muualle. Nämä tekijät vaikuttavat ravitsemisalalan yrittäjien toimintaan olennaisesti, sillä heidän asiakaskohderyhmänsä ovat hyvin erilaisia ja piikit painottuvat eri vuodenaikoihin.

Verrattuna tekemäni esitutkimuksen tuloksiin SWOT-analyysin mahdollisuuksiksi nimettyjä uusia asioita olivat kaupungin tuki ja tapahtumat, joihin osallistuminen tai joiden mukaan toimiminen tuntui olevan kaikille haastattelemilleni yrittäjille erittäin toimivaa. Pienellä paikkakunnalla yhteistyö on tiivistä, sana kulkee nopeasti ja verkostoituminen on tiivistä. Heikkouksien kohdalla uusi näkökulma oli varsinkin se, että yrittäjäjärjestöt voisivat keskittyä enemmän edunvalvonnalliseen tukemiseen vaikka etujärjestön hyödyt muuten koettiin hyviksi ja käteviksi sekä varsin käytetyiksi. Uhkien kohdalla uusia paljon esille tulleita asioita olivat maailmantaloudellinen tilanne ja matkailun tulevaisuus, joista keskusteleminen ja joiden seuraaminen on tärkeää, mutta ei yrittäjistä itsestään kiinni olevaa. Molemmat aiheuttavat elinkeinon harjoittajille paljon huolta, sillä sanotaan ihmisten leikkaavan menojaan laman aikana ensimmäisenä palveluiden ostamisesta. Myös Lapin matkailussa on puhuttu venäläisten turistien vähentymisestä

maan sisäisten kriisien sekä kansantalouden vuoksi, mutta toisaalta ennen paljon Lappiin matkustaneiden brittien ja saksalaisten määrien on ennustettu olevan takaisinkasvussa.

Edelleen esitutkimuksen tuloksiin peilaten vahvuuksiksi varsinaisessa tutkimuksessa mainittiin uutena asiana järjestötoiminnan tuoma luotettavuus. Tätä näkökulmaa ajatellen olisi mielenkiintoista jos tutkittaisiin yritysjärjestöön kuuluvien yrittäjien työhyvinvoinnin eroja sellaisiin yrittäjiin, jotka eivät kuulu mihinkään yrittäjäjärjestöön. Vahvuuksiksi luettiin myös etenkin läheisten tuki ja ymmärrys. Esimerkiksi Suomen Yrittäjät mainitsivat internet-sivuillaan, joilla listattiin yrittäjäksi ryhtymisen valmiuksia kuinka tärkeä perheen tuki yrittäjälle on. (Suomen Yrittäjät, 2014d). Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ymmärrettiin liittyvän läheisesti itse yrittäjän kautta koko yrityksen menestymiseen, mutta edelleen joidenkin on vaikea käyttää aikaa ja rahaa omaan terveyteen ja kuunnella kehoaan. Jos kiirettä ja ajanpuutetta koetaan muutenkin, on yrittäjän helppo lakata ensimmäisenä panostamasta itseensä. Nimenomaan tähän toivoisin tulevaisuudessa kiinnitettävän enemmän huomiota. Vaikka työhyvinvointi on tietenkin yhtä lailla tärkeää myös palkkatyössä oleville, on siitä huolehtiminen mielestäni vaikeampaa ja vähemmän erityistä huomiota osakseen saanutta yrittäjillä. Jatkotutkimuksia ajatellen, olisi mielenkiintoista jos vastaavanlainen tutkimus suoritettaisiin selvästi ennen talvisesonkia ja heti sen jälkeen ja tuloksia vertailtaisiin keskenään. Ylipäätään olisi mielestäni hienoa, jos lappilaisten mikroyrittäjien työhyvinvointia tutkittaisiin enemmän tai siihen keskityttäisiin esimerkiksi kunnallisella tasolla lisää.

## 8 LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus.

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Alikoski, R., Viitasalo, J. & Koponen, M. 2009. Yritystoiminnan taitajaksi. Helsinki: WSOY.

Avainta ry 2014. Määräaikaiset työntekijät – määräaikaisuuden perusteet ja hyvät käytännöt. Viitattu 30.9.2014

<http://www.avainta.fi/ajankohtaista/maaraaikaiset%20tyontekijat-maaraaikaisuuden-perusteet-ja-hyvat-kaytannot/Documents/maaraaikaiset-tyontekijat-maaraaikaisuuden-perusteet-ja-hyvat-kaytannot-muistio.doc>.

Discovering Finland Guide Oy 2014. Lappi. Viitattu 1.10.2014

<http://www.discoveringfinland.com/fi/travel/alueet-kaupungit/lappi/>.

Finlex 2014. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. Viitattu 1.10.2014

<http://www.finlex.fi/data/tes/stes4143-PT13Majoityont1405.pdf>.

Golzen, G. 1997. Guide to working for yourself. London: Kogan Page Ltd.

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2006. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kairamo, H. 2005. Lapin matkailun lähitulevaisuus 2010–2015–2020. Tutkimus matkailun trendien vaikutuksesta Lappiin. Rovaniemi: Lapin elämysteollisuuden osaamiskeskus.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Lapin liitto 2014a. Lappi lukuina 2012–2013. Viitattu 22.9.2014.

[http://www.lappi.fi/lapinliitto/c/document\\_library/get\\_file?folderId=931431&name=DLFE-16377.pdf](http://www.lappi.fi/lapinliitto/c/document_library/get_file?folderId=931431&name=DLFE-16377.pdf).

Lapin liitto 2014b. Matkailu. Viitattu 22.9.2014

<http://www.lappi.fi/matkailu>.

Lapin liitto 2014c. Opiskelu. Viitattu 22.9.2014

<http://www.lappi.fi/opiskelu>.

Lapin liitto 2014d. Matkailutilastot. Matkailutilastot alueittain 2010- heinäkuu 2014. Viitattu 30.9.2014

[http://www.lappi.fi/lapinliitto/julkaisut\\_ja\\_tilastot/matkailu](http://www.lappi.fi/lapinliitto/julkaisut_ja_tilastot/matkailu).

Lapin liitto 2014e. Lapin matkailustrategia 2007–2010. Viitattu 1.10.2014

[http://www.lappi.fi/lapinliitto/c/document\\_library/get\\_file?folderId=21330&name=DLFE-659.pdf](http://www.lappi.fi/lapinliitto/c/document_library/get_file?folderId=21330&name=DLFE-659.pdf).

- Lapin Yrittäjät 2014. Lapin Yrittäjät ry – Toimintasuunnitelma 2014. Viitattu 3.9.2014  
<http://www.yrittajat.fi/File/dac2b1bb-441a-4a07-a5f9-bec9d471ec0f/toimintasuunnitelma2014.pdf>.
- Lehtola, M. 2001. Lapin matkailun tulevaisuudennäkymät – Yritysten näkökulma. Rovaniemi: Lapin elämysteollisuuden osaamiskeskus.
- Liukkonen P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talentum.
- MaRa ry 2014. Matkailu- ja ravintola-ala lyhyesti. Viitattu 20.9.2014  
<http://mara.fi/matkailu-ja-ravintola-ala-lyhyesti/>.
- Okkonen, E. 2010. Yrittäjän arki areenalla – hyvinvointia kiltatoiminnalla. Helsinki: Suomen Mielenterveysseuran Koulutuskeskus.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Rovaniemen kaupunki 2014. Kuntainfo. Viitattu 25.9.2014.  
<http://www.rovaniemi.fi/fi/Palvelut/Kuntainfo>.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Suomen Yrittäjät 2014a. Suomen Yrittäjät – pk-yritysten ja yrittäjien asialla. Viitattu 9.9.2014  
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/suomenyrittajat/>.
- Suomen Yrittäjät 2014b. Yrittäjäyys Suomessa. Viitattu 20.9.2014  
<http://www.yrittajat.fi/fi-fi/suomenyrittajat/yrittajyyssuomessa/>.
- Suomen Yrittäjät 2014c. Yrittäjän kunto on yrityksen elinehto. Viitattu 9.9.2014  
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/yrittajaihmisena/yrittajanhyvinvointi/>.
- Suomen Yrittäjät 2014d. Oletko valmis yrittäjäksi? Viitattu 8.9.2014  
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustakoyrittaja/valmis-yrittajaksi/>.
- Thomas, R. 1998. The management of small tourism & hospitality firms. London: Cassell.
- Työterveyslaitos. 2014a. Työhyvinvointi. Viitattu 11.9.2014  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/>.
- Työterveyslaitos. 2014b. Työn imu. Viitattu 11.9.2014  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx).
- Työterveyslaitos. 2014c. Tuottavuus. Viitattu 11.9.2014.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/>.

Työterveyslaitos. 2014d. Stressi. Viitattu 12.9.2014  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/>.

Työterveyslaitos. 2014e. Työuupumus. Viitattu 13.9.2014  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/>.

Valkonen, J. & Veijola, S. 2008. Töissä Tunturissa. Ajatuksia ja kirjoituksia matkailutyöstä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Vuorela, S. 2005. Haastattelumenetelmät. Viitattu 6.10.2013  
<http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/3-Vuorela.pdf>.



## 9 LIITTEET

- Liite 1. Esitutkimuksen kysymykset
- Liite 2. Teemahaastattelurunko
- Liite 3. Tiedote haastateltaville yrittäjille

## Liite 1. Esitutkimuksen kysymykset

- Ikä?
- Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä tässä yrityksessä?
- Onko sinulla aikaisempaa yrittäjätaustaa?
- Nautitko työstäsi?
- Kasaantuvatko työt epämääräisesti?
- Oletko stressaantunut?
- Vaikuttaako oma työsi vapaa-aikaasi?
- Onko työsi tarpeeksi haastavaa?
- Saatko hyödyntää kaikkia tietojasi / taitojasi työssäsi?
- Koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta?
- Joudutko työskentelemään nopeasti?
- Koetko itse hallitsevasi omaa työtahtiasi / työmääräsi?
- Saatko levättyä tarpeeksi sesongin aikana / sesongin jälkeen?
- Kuinka koet oman hyvinvointisi / työhyvinvointisi?
- Vaikuttaako työhyvinvointisi mielestäsi yrityksen tuotteisiin / palveluihin / tulokseen?
- Miten pidät yllä omaa sekä työntekijöiden työhyvinvointia?
- Kuinka paljon panostatte työhyvinvointiin?
- Kuinka tärkeänä näet oman työhyvinvointisi?
- Miten motivaatio vaikuttaa mielestäsi palvelun laatuun?
- Mikä voisi auttaa työhyvinvoinnillisiin ongelmiin?
- Onko sopivien työntekijöiden löytäminen hankalaa?
- Jos saisit valita sesonkityön ja säännöllisen ympärivuotisen väliltä niin kumman valitsisit?
- Mikä saa jatkamaan?

**PERUSTIEDOT & YRITTÄJYYS:**

(Suomen yrityksistä vuonna 2012 93,4 % oli 1-9 henkilön yrityksiä, eli mikroyrityksiä. Yrittäjyyden lähtökohta voi olla perheen liikeidean jatkaminen tai toisen yrittäjän esimerkki, harrastuksessa saavutettu osaaminen tai hyvä osaaminen jossain asiassa, hyvä tilaisuus, sattuma tai tarjous joka mahdollistaa toimeentulon hankkimisen tai yksinkertaisesti hyvä liikeidea.)

- Ikä?
- Sukupuoli?
- Ylin koulutus?
- Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä?
- Minkälaista aikaisempaa yrittäjätaustaa sinulla on?
- Miksi aloit yrittäjäksi?
- Miksi nautit työstäsi?
- Mitkä ovat suurimmat haasteet työssäsi?
- Paljonko arvioisit viikoittaisiksi työtunneiksesi keskimäärin?

**TYÖHYVINVOINNIN TILA & MERKITYS:**

(Työhyvinvoinnin viisi porrasta:

1. Psykofysiologiset perustarpeet: Terveys, ravinto, liikunta, lepo
  2. Turvallisuuden tarve: Työympäristö, ergonomia, työn pysyvyys
  3. Liittymisen tarve: Ryhmät, yhteisöllisyys, työkaverit, tiimit
  4. Arvostuksen tarve: Arvot, tavoitteet, oman työn arvostus, palkitseminen
  5. Itsensä toteuttamisen tarve: Oppiminen, kehitys, luovuus)
- Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?
  - Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi?
  - Millä toimenpiteillä työhyvinvointiasi voisi edistää?
  - Miten suhtaudut omaan työhösi?
  - Miten työsi vaikuttaa vapaa-aikaasi?
  - Mitkä asiat ovat stressaavia työssäsi?
  - Kuinka koet yrityksesi tulevaisuuden?

**TOIMINTAYMPÄRISTÖ & KAUSILUONTEISUUS:**

(Kausiluonteinen työn olevan sellaista työtä, jota tehdään tai sitä esiintyy lyhytkestoisena tai vain tietynä aikana vuodesta. Lapin matkailuyrityksissä vakituinen henkilöstö kattaa vain reilun kolmanneksen yritysten huippusezonkina tarvitsemasta kokonaishenkilömäärästä.)

- Minkä tekijöiden koet vaikuttavan heikentävästi työssä jaksamiseesi?
- Mitkä asiat vaikuttavat omaan motivaatioosi?
- Mitä eroa on työhyvinvoinnissasi sesongin aikana ja sen ulkopuolella?
- Mitä vaikeuksia kausiluonteisuus tuo työhyvinvointiin?
- Mitkä ovat pahimmat rasitustekijät sesongin aikana?
- Miten työn aiheuttaman paineen ja stressin määrä eroaa sesongin aikana ja sen ulkopuolella?
- Miten henkilöstön määrän ja kokoonpanon vaihtuminen vaikuttaa ilmapiiriin?
- Minkälaista yhteistyötä teet alueen muiden toimijoiden kanssa?

**KOULUTTAUTUMINEN & JÄRJESTÖTOIMINTA:**

(Suomen Yrittäjät tarjoaa jäsenilleen paitsi monipuolisia jäsenpalveluita, myös kanavan vaikuttaa päätöksentekoon kunnallisella, alueellisella, valtakuntaisella ja toimialakohtaisella tasolla.)

- Kauanko olet ollut mukana järjestötoiminnassa?
- Mitä hyötyä koet saavasi järjestötoimintaan kuulumisesta?
- Missä asioissa koet tarvitsevasi neuvontaa?
- Missä asioissa koet tarvitsevasi lisäkoulutusta?
- Mitä asioita tai osaamista haluaisit itsessäsi kehittää?
- Miten Lapin Yrittäjät voisi ajaa etujasi paremmin?

### Liite 3. Tiedote haastateltaville yrittäjille

Hei,

Opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa hotelli- ja ravintola-alaa ja teen parhailani opinnäytetyötäni. Aiheenani on rovaniemeläisten ravitsemis-alan mikroyrittäjien työhyvinvointi ja toimeksiantajanani toimii Lapin Yrittäjät ry. Tarkoituksenani on teemahaastattelulla selvittää minkä tekijöiden alueen yrittäjät kokevat vaikuttavan työhyvinvointiinsa ja kuinka he kokevat kausiluonteisuuden vaikuttavan siihen. Toivoisin teidän osallistuvan tutkimukseeni. Haastattelut nauhoitan ja litteroin, mutta käsittelen niitä nimettöminä enkä vastausten analysoinnin jälkeen säilytä materiaaleja. Kysymykset lähettäisin mielelläni etukäteen tutustuttaviksi.

Opinnäytetyötäni ohjaa Lapin ammattikorkeakoulun yliopettaja Merja Koikkalainen.

Kiitos etukäteen

Terveisin

Wilma Sirkiä