



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

VEERA KAIPIO

Matkailuyrittäjän voimavarat työhyvinvoinnin ja resilienssin tukemisessa

MATKAILUN TUTKINTO-OHJELMA
2023

Tekijä Kaipio, Veera	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2023
	Sivumäärä 57	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Matkailuyrittäjän voimavarat työhyvinvoinnin ja resilienssin tukemisessa		
Tutkinto-ohjelma Matkailu		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, millaisia ovat matkailuyrittäjän yksilölliset työhyvinvointia sekä resilienssiä tukevat voimavarat erilaisissa muutos- ja sopeutumistilanteissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös tuottaa uutta tietoa siitä, millaisia muutoksia matkailuyrittäjien työnteon tapoihin sekä hyvinvointiin on tullut koronapandemian seurauksena sekä onko poikkeustilasta noussut matkailuyrittäjille uudenlaisia voimavaroja. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia matkailuyrittäjien sisäisten sekä ulkoisten voimavarojen merkitystä työhyvinvoinnin ja resilienssin näkökulmasta. Opinnäytetyön keskeisemmät aihealueet olivat matkailuyrittäjien voimavarat, resilienssi sekä työhyvinvointi. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona RestarT -hankkeelle.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli laadullinen. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluina, jotka toteutettiin maaliskuussa 2023. Teemahaastatteluihin osallistui neljä matkailuyrittäjää. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä.</p> <p>Teemahaastattelun tuloksista selvisi, että matkailuyrittäjien työnteon tavat muuttuivat koronapandemian aikana ja poikkeustilan vaikutus hyvinvointiin oli pääosin negatiivinen. Poikkeustilasta matkailuyrittäjille nousi uudenlaisia voimavaroja, jotka olivat uuden oppiminen, muutosjoustavuus sekä luonnon merkityksellisyys. Teemahaastattelussa nousi esille, että matkailuyrittäjällä on monipuolisesti erilaisia voimavaroja, jotka tukevat heidän työhyvinvointiaan sekä resilienssiä muutostilanteissa. Näitä voimavaroja työhyvinvoinnin ja resilienssin tukemiseksi olivat luonto, perhe sekä muut sosiaaliset verkostot.</p>		
Avainsanat Voimavarat, resilienssi, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, matkailuyrittäjät, COVID-19		

Author Kaipio, Veera	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2023
	Number of pages 57	Language of publication: Finland
Title of publication Tourism entrepreneur's resources to support resilience and well-being at work		
Degree programme Tourism		
Abstract <p>The aim of this thesis was to produce new and reliable information about what are tourism entrepreneur's individual resources that support well-being and resilience in different situations of change and adaptation. The aim of this thesis was also to produce new information of what kind of changes in working methods and well-being of tourism entrepreneurs have come because of the corona pandemic, and whether new resources have emerged for tourism entrepreneurs from the state of emergency. The purpose of this thesis was to investigate the meaning of tourism entrepreneurs' internal and external resources from the point of view of well-being and resilience at work. The main topics of this thesis were resources, resilience, and well-being at work of the tourism entrepreneurs. This thesis was done as an assignment for the RestarT project.</p> <p>The research method of this thesis was qualitative. The research material was collected in thematic interviews, which were implemented in March 2023. Four tourism entrepreneurs participated in the interviews. The research material was analyzed as a material-based content analysis.</p> <p>The results of the thematic interview revealed that the working habits of tourism entrepreneurs changed a lot during the pandemic and the effect of the state of emergency on well-being was mostly negative. In the state of emergency, new kinds of resources surfaced for tourism entrepreneurs, which were learning new things, flexibility to change and the importance of nature. In the themed interviews, it emerged that tourism entrepreneurs have a wide variety of resources that support their well-being at work and resilience in situation of change. Nature, family, and other social networks were the sources of strength to support work well-being and resilience.</p>		
Keywords Resources, resilience, coping at work, well-being at work, tourism entrepreneurs, COVID-19		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelma	8
2.2 Toimeksiantaja	9
3 TUTKIMUSOTE JA -MENETELMÄT	12
3.1 Tutkimusmenetelmä	12
3.2 Aineistonkeruumenetelmä	14
3.3 Aineiston analyysimenetelmä	17
3.4 Tutkimusetiikka	18
4 MATKAILUYRITTÄJÄN VOIMAVARAT, RESILIENSSI JA TYÖHYVINVOINTI	19
4.1 Matkailualan mikro- ja pienyrittäjät	20
4.2 Voimavarat	21
4.3 Resilienssi	24
4.4 Työhyvinvointi	27
4.4.1 Työhyvinvoinnin kehitys organisaatioissa	28
4.4.2 Yrittäjän työhyvinvointi	29
5 MATKAILUYRITTÄJÄN VOIMAVARAT MUUTOS- JA SOPEUTUMISTILANTEISSA	31
5.1 Haastatteluaineisto	32
5.2 Haastatteluaineiston analyysi	33
5.3 Haastatteluaineistosta nousseet yleiskäsitteet	40
5.4 Tutkimuksen toteutuksen analyysi	42
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LUOTETTAVUUSTARKASTELU	44
6.1 Yhteenveto tutkimustuloksista	45
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	48
7 POHDINTA	50
7.1 Oma pohdinta	50
7.2 Toimeksiantajan palaute	52
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Matkailuala on Euroopan unionin neljänneksi suurin vientiala ja sen osuus vuonna 2018 EU:n bruttokansantuotteesta oli 3,9 % ja Suomen bruttokansantuotteesta 2,7 %. Vuonna 2019 Suomi työllisti matkailualalla 119 000 työntekijää. Samana vuonna Suomen matkailu oli jo neljännellä peräkkäisellä kasvuvuodellaan ja vuoden 2020 majoitusluvut ennustivat kasvun jatkuvuutta. Tämä kaikki muuttui, kun vaarallinen sars-virus kasvoi Kiinassa epidemiaksi. Covid-19 virus levisi nopeasti maailmanlaajuisesti ja se nimitettiin pandemiaksi 11.3.2020. Lukuisat maat ja toimialat ryhtyivät voimakkaisiin akuutteihin toimiin hillitäkseen taudin leviämistä. (Marski, 2021, s. 11–13.)

Koronapandemia täytti Suomen median pelottavista uutisista, jolloin uhat ja epävarmuudet tulevaisuudesta saivat mielessä paljon painoarvoa, ja moni koki tuntevansa elämän rajallisuuden olevan konkreettisesti läsnä. Suomi julistettiin poikkeustilaan 16.3.2020. Koronapandemian seurauksena matkustamista rajoitettiin kaikkialla maailmassa, ja esimerkiksi Suomeen tuleva matkustajaliikenne ulkomailta keskeytettiin välttämättömiä liikkumisia lukuun ottamatta. (Marski, 2021, s. 13.) Työelämässä vaatimukset kohosivat miltei niin mahdottomiksi, että moni ajautui elämäntilanteen täyskäännökseen. Tavat, joilla työtä tehtiin ja miten elettiin, muuttuivat.

Työelämän muutosprosessit nostivat esiin tarpeen muutosjoustavuuteen ja uudentyyppisten voimavarojen löytämiseen. Vaikka tämä aiheuttikin monille paineen tunnetta ja stressiä, mahdollisti se myös kehityksen ja kasvun. Presidentti Sauli Niinistön uuden vuoden puhe 1. tammikuuta 2023 puhutteli monia: ”Historiasta on kuitenkin syytä muistaa myös, mistä kaikesta olemme aiemmin yhdessä päässeet eteenpäin. Olemme selvinneet omista sodistamme, mittavasta energiakriisistä ja laman kausista. Nykyistä kovempienkin koettelemusten jälkeen olemme aina rakentaneet entistä parempaa. Varmasti selviämme myös tästä” (Niinistö, 2023). Koronapandemia koetteli vahvasti matkailuyrittäjien resilienssiä ja voimavaroja.

Tämä tutkimus käsittelee matkailualan pien- sekä mikroyritysten yrittäjien näkökulmasta sitä, millä keinoin yrittäjä tunnistaa ja osaa hyödyntää erilaisia sisäisiä sekä ulkoisia voimavarojaan oman työhyvinvoinnin sekä resilienssin tukemisessa. Vuonna 2019 lähes neljännes yrittäjistä koki olevansa vakavasti yllirasittunut tai lähellä loppuun palamista. Vuonna 2017 tämä luku oli kaksi kertaa vähemmän, joten suomalaisessa työelämässä on tapahtunut muutoksia. Vuonna 2021 Kantar TNS Oy:n laatiman yrittäjägallupin mukaan jaksamisongelmissa on noin 70 000 yrittäjää. (Suomen yrittäjät, 2021.) Uudenlaiset toimintamallit ja työnteon tavat vaativat uudenlaisien voimavarojen hyödyntämistä ja resilienssin kehitystä, jotta työuupumuksen ja jaksamisongelmien riskiä saadaan vähennettyä.

Aihe nousee omasta kiinnostuksestani työhyvinvoinnin sekä työssä jaksamisen käsitteisiin. Olen päässyt tutustumaan näihin aiheisiin sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta opintojeni aikana sekä työharjoittelussani esihenkilönä isossa organisaatiossa. Työharjoitteluni aikana pääsin käsittelemään työhyvinvoinnin kehittämistä ja pääsin selkeästi tarkastelemaan sen arvoa työssä jaksamisen sekä resilienssin näkökulmista.

Toimeksiantajana tutkimuksessa toimii RestarT-hanke, jonka tavoitteisiin kuuluu tiedon levittäminen sekä konkreettiset toimet muutos- ja sopeutumiskyvyn kehittämiseksi matkailualan yrityksissä. RestarT-hankkeessa keskeinen teema on resilienssi, jonka mukaan myös tutkimus rajattiin. Tutkimus rajautuu voimavarojen ja resilienssin tutkimiseen matkailualan mikro- ja pienyrittäjien näkökulmasta. Tutkimuksessa sen kohderyhmään, matkailualan mikro- ja pienyrittäjiin viitataan matkailuyrittäjinä.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Muuttunut elämäntilanne pysäyttää ja jopa pakottaa irrottautumaan arjen sitoumuksista, jolloin syntyy tila tarinalliselle uudestisyntymiselle (Katajainen ym., 2008, s. 10). Jokainen muutos tuottaa jotakin, ja jokaisella muutoksella on suuri potentiaali avata uusia mahdollisuuksia. Muutosprosessit työssä tuovat muutoksia myös ihmisten ajatteluun, tunteisiin, toimintaan sekä jopa kehollisiin toimintoihin. (Uusitalo-Arola, 2022, s. 129.) Kun työelämä muuttuu, siihen tarvittavat voimavarat muuttuvat ja muutostilanteissa resilienssi on yrittäjän valttikortti, joka kannattaa käyttää (Kulovesi, 2015, s. 19).

Resilienssi tarkoittaa yksilön ja yhteisön kykyä selvitä muutoksista hyvinvoivana. Resilienssi on tällä hetkellä työelämän trendisana, vaikka resilienssi-sana ei ole hyvää suomen kieltä, sillä se ei kerro, mistä ilmiössä on kyse. Pandemian myötä se on kuitenkin alkanut vakiintumaan suomen kieleen. Synonyymeja resilienssille ovat muutostoukkuus, sinnikkyys, sopeutumiskyky ja sisu, vaikkeivat nekaan yksin määrittele resilienssiä. Resilienssi on auttanut ihmisiä sopeutumaan nopeasti muuttuviin työnteon malleihin. Resilienssiä voidaan jo kutsua tulevaisuuden työelämän metataidoksi, sillä työelämän jatkuva muutos koettelee kykyämme sopeutua ja resilienssin voimavaroille on tarvetta jatkossakin. (Aura ym., 2023, s. 254.)

Covid 19-viruksen yhtenä suurimmista levittäjistä matkailualalla toimi lentoliikenne sekä turismi. Matkailun seurauksena virus levisi näkymättömästi eri maihin ja maanosiin, jonka seurauksena epidemia muuttui nopeasti pandemiaksi. Tästä syystä pandemia vaikutti vahvasti matkailuyrittäjien toiminnan muutokseen ja jopa pysähtymiseen. Monilla koulutus- sekä ammattialoilla siirryttiin täysin etätyöhön. Tämä muutos vaikutti jokaiseen yksilöllisellä tavalla. Toiset kokivat haasteelliseksi oppia etätyöskentelyn erityisosaamista. Toiset taas kokivat etätyön mielekkääksi. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta, 2020, s. 25.)

Koronapandemia on koetellut yhteiskunnan resilienssiä ja ravistellut arjen rutiineja jo pitkään. Pandemia on koetellut erityisesti tulevaisuusresilienssiä, eli sitä, miten muutostilanteeseen reagoidaan, minkälaiset toimenpiteet ovat tilanteessa relevantteja ja kuinka pystymme nousemaan kriisistä menettämättä tai heikentämättä toimintakykyämme. Resilienssin tarkoituksena on kehittää ja tukea sitä, miten kriisistä selvitään ja mikä on selviämisen lopputulema. Resilienssi toimii myös oppimisen työkaluna ja sitä voidaan hyödyntää reflektioon. On tärkeää pohtia, kuinka selvisimme kriisistä ja mitkä olivat niitä tekijöitä, jotka kriisitilanteessa tukivat hyvinvointiamme ja miten voimme hyödyntää niitä uudessa kriisitilanteessa. Resilienssi herättää kysymyksen, haluammeko palata takaisin vanhaan vai rakennammeko jotain uutta ja parempaa. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta, 2020, s. 21.) Muutos- ja sopeutumistilanteet vaativat yhteiskunnalta sekä yksilöltä myös voimavarojen hyödyntämistä. Voimavarojen avulla tuetaan työssä jaksamista sekä hyvinvointia ja ne ovat jokaiselle yksilöllisiä. Uudet toimintamallit vaativat uudenlaisia voimavaroja, eikä uusien voimavarojen etsiminen tai hyödyntäminen tule jokaiselle itsestäänselvyytenä.

Jokainen tarvitsee voimavaroja selviytyäkseen. Työelämä ja työelämän tarpeet ovat miltei jatkuvasti muutoksessa ja sen takia myös resilienssin, voimavarojen sekä työhyvinvoinnin osa-alueita tulisi jatkuvasti tutkia ja kehittää. Tämä tutkimus tarkastelee niitä voimavaroja, joita matkailuyrittäjä tarvitsee työhyvinvoinnin ja resilienssin tukemiseksi. Tutkimus toteutetaan käyttäen laadullisia tutkimusmenetelmiä. Tutkimusaineiston keruumenetelmänä käytetään teemahaastattelua. Haastateltavina toimi neljä matkailualan yrittäjää. Aineisto analysoidaan sisällönanalyysina. Tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää niin yksilö- kuin yritystasolla.

2.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa, millaisia voimavaroja matkailualan mikro- sekä pienyrittäjillä on. Tutkimuksen tarkoitus on myös kartoittaa niitä voimavaroja, jotka edistävät matkailuyrittäjän sopeutumista muutostilanteisiin ja tukevat tämän työhyvinvointia sekä työssä jaksamista.

Tutkimuksen tavoite on tuottaa uutta tietoa matkailuyrittäjän voimavaroista ja niiden hyödyntämisestä matkailuyrittäjän työhyvinvoinnin ja resilienssin tukemiseksi. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa myös siitä, kuinka yrittäjän hyvinvointi sekä työnteon tavat ovat muuttuneet koronapandemian vaikutuksesta ja millaisia uusia voimavaroja matkailuyrittäjä on löytänyt selvittääkseen hyvinvoivana muutoksesta. Tutkimuksessa keskeisiä tarkastelun kohteita ovat siis yrittäjän sisäiset ja ulkoiset voimavarat muutostilanteessa, työhyvinvointi sekä resilienssi.

Yrittäjän työhyvinvointi on yrityksen tärkein voimavara. Sen tukeminen on suorassa vaikutuksessa yrityksen toimintaan ja sen tehokkuuteen. Työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen on aina ajankohtainen aihealue tutkimukselle, sillä erilaiset ideologiat ja ihmistieteet kehittyvät koko ajan. (Kauhanen, 2016.)

Tutkimus pyrkii vastaamaan pääkysymykseen, millaisia ovat matkailuyrittäjän yksilölliset työhyvinvointia tukevat voimavarat erilaisissa muutos- ja sopeutumistilanteissa. Pääkysymyksellä tutkitaan, millaisia sisäisiä sekä ulkoisia voimavaroja matkailuyrittäjä tarvitsee tukemaan työssä jaksamistaan ja hyvinvointiaan, kun kyseessä on muutos- tai sopeutumistilanne. Tutkimuksen aihealueisiin kuuluvat matkailuyrittäjän sisäiset ja ulkoiset voimavarat, resilienssi eli muutosjoustavuus sekä työhyvinvointi. Näitä aihealueita tarkastellaan muutos- ja sopeutumistilanteiden näkökulmasta, etenkin koronapandemian aikaan ja sen jälkeen.

Tutkimus pyrkii vastaamaan alakysymyksiin, millaisia muutoksia matkailuyrittäjän työelämää on tullut, ja miten muutokset ovat vaikuttaneet tämän hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, sekä millaisia uusia voimavaroja matkailuyrittäjä on havainnut itessään koronapandemian seurauksena.

2.2 Toimeksiantaja

Satakunnan ammattikorkeakoulussa toimivan Matkailualan kehittämiskeskuksen toiminnan pääasiallisena kohderyhmänä ovat mikro- ja pienet matkailuyritykset. Sen tavoitteena on olla mukana mahdollistamassa matkailualan menestymistä muun muassa lisäämällä alan yrittäjyys- ja liiketoimintaosaamista. Koronapandemia vaikutti

voimakkaasti myös Satakunnassa matkailualan yrittäjiin ja heidän liiketoimintaansa. Tästä tarpeesta lähti RestarT-hanke, jossa liiketoimintaosaamisen lisäksi haluttiin keskittyä myös matkailualan yrittäjien työhyvinvointiin kehittämällä heidän resilienssiään eli muutosjoustavuuttaan. Tämän tutkimuksen tavoitteisiin kuuluu, että Matkailualan kehittämiskeskus saa tärkeää lisätietoa matkailualan mikro- ja pienyrittäjien työhyvinvointiin liittyen, erityisesti voimavarojen näkökulmasta. Tieto on hyödynnettävissä Matkailualan kehittämiskeskuksessa, sen käynnissä olevissa hankkeissa sekä tulevia hankkeita suunniteltaessa.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii RestarT-hanke. Hankkeen tarkoituksena on tukea matkailualalla toimivien pien- sekä mikroyritysten muutos- ja sopeutumiskykyä, sekä tukea ja kehittää matkailualan toimijoiden työhyvinvointia, voimavaroja, toimijuutta sekä työelämänlaatua koronapandemian aiheuttamassa kriisissä. (Valkeaniemi, 2021.)

Varma, suomalaisen työn eläkevakuuttaja sekä työkykyjohtamisen edelläkävijä, laati kyselyn koronapandemian vaikutuksista työkykyyn sekä työn tekemiseen Varman asiakasyrityksissä. Kysely toteutettiin marras- ja joulukuun välisenä aikana vuonna 2020 ja kyselyyn vastasi yhteensä 322 henkilöä. Tutkimustuloksissa ilmeni, että koronapandemia on vaikuttanut toimijoiden työkykyyn ja työn tekemiseen sekä myönteisesti että kielteisesti. Osa kyselyyn vastanneista koki koronapandemian tuoneen helpotusta esimerkiksi työn organisoinnissa ja ajankäytön hallinnassa. Osa toimijoista kuitenkin koki työkykynsä heikenneen ja esimerkiksi yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen vähentyneen merkittävästi. (Varma, 2021.)

Koronapandemian vaikutus näkyy selkeästi Suomen matkailussa. Vuonna 2019 suomalaiset sekä ulkomaiset matkailijat käyttivät Suomessa rahaa 16,1 miljardia euroa, kun taas koronapandemian alkamisen jälkeen, vuonna 2020 kulutus putosi 9,3 miljardiin euroon. Matkailijoiden kulutus Suomessa on pudonnut vuoden 2020 aikana 6,8 miljardia euroa, mikä on näkynyt myös Suomen bruttokansantuotteen laskuna. (Aittokoski 2021.)

RestarT-hanke pohjautuu juuri näihin muutoksiin ja koronapandemian tuomiin haasteisiin matkailualan pien- sekä mikroyrityksien keskuudessa. Valkeaniemi (2021)

kuvaa, että koronapandemia on tuonut matkailualalle ennenkuulumattoman paineen, jonka alla matkailualan toimijat pyrkivät tällä hetkellä selviytymään ja elpymään. Hanke tukee toiminnallaan matkailualan kehittymistä sekä kasvua kohdistuen huomi- onsa pien- sekä mikroyritysten muutos-, sopeutumis- ja uudistumiskykyyn eli re- silienssiin.

Hankkeen tavoitteena on turvata työhyvinvointia, työllisyyttä sekä tuottavuutta tuke- malla ja vahvistamalla matkailualan toimijoiden toipumista koronapandemian aiheut- tamasta kriisistä. Hankkeen tavoitteisiin kuuluu tiedon levittäminen resilienssistä, eli muutos- ja sopeutumiskyvystä ja -valmiudesta. Tämän tiedon ja osaamisen lisääminen on yritysten käyttöönotettavissa, mikä tarkoittaa, että yrityksillä on mahdollisuus hyö- dyntää uutta tietoa kehittämällä ja muuttamalla omaa toimintaansa vieden käytäntöön erilaisia toimintamalleja ja menetelmiä, jotka voivat toimia ratkaisuina vastaamaan koronapandemian tuomiin haasteisiin. Hankkeen tavoitteena on myös kehittää ja uu- distaa matkailualan toimintaa ja kasvua, tunnistamalla ja nostamalla pinnalle uusia lii- ketoimintamahdollisuuksia sekä tuoda yhteen erilaisia matkailualan toimijoita mah- dollistaen verkostoitumista ja tarjoamalla mahdollisuuden vertaisoppimiseen. (Val- keaniemi, 2021.)

Hanke toteuttaa tarkoitustaan erilaisien käytännön toimien avulla. Hanke tarjoaa esi- merkiksi ohjausta, koulutusta ja valmennusta matkailualan pienille- sekä mikroyrittä- jille yritysten tarpeiden mukaan. Hanke toteuttaa yritysklinikkoja, joiden tavoitteena on tunnistaa erilaisia kehittämiskohteita luoden niille ratkaisuja ja vieden niitä käytän- töön. Hanke toteuttaa myös ryhmämuotoista ohjausta, jonka tavoitteena on tukea ja kehittää yrittäjien sekä työntekijöiden tietoutta muutos- ja sopeutumiskyvykkyydestä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen tärkeydestä ja mahdollisuuksista toimia yrityksen voimavarana ja tuottavuuden tekijänä. (Valkeaniemi, 2021.)

3 TUTKIMUSOTE JA -MENETELMÄT

Tieteellisen tutkimuksen ominaisuuksiin kuuluvat tiedon totuudellisuus, julkisuus sekä perusteltavuus. Tieteellisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu tietoa arvioiva eli kriittinen näkökulma. Kriittisen näkökulman ansiosta tietoa kyseenalaistetaan, jolloin sitä voidaan myös kehittää. Tutkimuksesta saatuja tuloksia ei kuitenkaan voida yleistää, sillä olosuhteet määrittelevät sen, minkälaisissa tilanteissa tulokset ovat päteviä ja missä ei. (Kyrö, 2003, s.25.)

Tutkimuksen koko prosessi muotoutuu ja rakentuu sen tutkimusongelman sekä tavoitteen pohjalta. Jokainen tieteellinen tutkimusprosessi sisältää lukuisia erilaisia valintoja tieteellisen tiedon luomisprosessista. Valintojen analyysi eli niiden johdonmukaisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden tutkiminen ovat keskeinen osa tutkimusprosessia. (Kyrö, 2003, s.15.)

3.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä toimii laadullinen tutkimusmenetelmä. Laadullisen tutkimusmenetelmän ominaispiirteet tukevat tutkimuksen tavoitteita ja tarkoitusta. Laadullisen tutkimuksen monimuotoisuus, strukturoimattomuus sekä analyysivetoisuus toimivat edistävinä tekijöinä tutkimuksen tuottamisessa. Tutkimuksessa tarkastellaan matkailuyrittäjien henkilökohtaisia kokemuksia, joten laadullinen tutkimusmenetelmä antaa monimuotoisen pohjan, jonka avulla tavoitteet ovat saavutettavissa.

Ihmistieteelliset tutkimusmenetelmät jaotellaan pääosin kvalitatiivisiin sekä kvantitatiivisiin, eli määrällisiin tutkimusmenetelmiin. Nämä tutkimusmenetelmät ja strategiat rakentavat tutkimukselle eräänlaiset pohjan, joka toimii suuntaa antavana osatekijänä tutkimuksen edetessä. Tutkimus voidaan tehdä laadullisten tai määrällisten tutkimusmenetelmien mukaan, mutta nykypäivänä moni tutkimus toteutetaan myös niin sanottuna hybridimallina, jossa käytetään ominaispiirteitä molemmista tutkimuksista. (Vuori, 2021.)

Laadulliset tutkimusmenetelmät eli kvalitatiivinen tutkimus kuvaa erilaisia lähestymistapoja niin aineistonkeruumenetelmiin, tutkimusprosessiin kuin tutkimuksen materiaalien analyysiin. Laadulliset tutkimusmenetelmät sisältävät monimuotoisesti erilaisia ominaispiirteitä, jonka takia sille on haasteellista antaa yhtä ja oikeaa määritelmää. Laadullisen tutkimuksen tyypillisimpiä ominaispiirteitä ovat strukturoimattoman, luonnollisen aineiston suosiminen, analyysivetoisuus, epäily tietoon, joka on itsestäänselvyttä, mitä- ja miten- kysymyksiin painottaminen, monimutkaisuuden ja lineaarisen etenemismuodon sietokyky sekä toimintaan painottaminen. (Vuori, 2021.)

Epäily tietoon, joka on jo olemassa ja joka on itsestäänselvyttä, kun tutkitaan ihmistieteitä, perustuu siihen, että jokaisella ihmisellä on yksilöllinen kokemus todellisudesta. Ainoana absoluuttisena totuutena voidaan pitää fysikaalista maailmaa. Käsitys totuudesta on usein syntynyt sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja se muuttuu eri aikoina ja kulttuureissa. Tutkijan tulee muistaa, että totuus on aina likiarvo. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 11.) Vuori (2021) täydentää, että nämä ovat kuitenkin vain muutamia niistä monista ominaispiirteistä, jotka luokitellaan laadullisiin tutkimusmenetelmiin. Nämä ominaispiirteet eivät ole läsnä jokaisessa laadullisessa tutkimuksessa, vaan on tutkijan velvoite tarkastella subjektiivisesti näiden piirteiden merkitystä peilaten niitä omaan tutkimukseen sekä aineistoon.

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään empiiristä tutkimusstrategiaa, joka tarkoittaa, että tutkimuksen tulokset saadaan analysoimalla ja tarkastelemalla tutkimuskohdetta, sekä tekemällä siitä konkreettisia havaintoja. Laadullisen tutkimuksen keskiössä on siis koottu konkreettinen tutkimusaineisto, mikä toimii koko tutkimuksen tekemisen lähtökohtana. (Jyväskylän yliopisto, 2015.) Laadullinen tutkimus on induktiivista, eli se lähtee liikkeelle aineistosta ja on teoriattomampaa, vaikka laadullisenkin tutkimuksen pohjana toimii aina teoreettinen viitekehys, joka perustuu jo olemassa olevaan tietoon. (Vuori, 2021.)

Tutkija valitsee tutkimukselleen laadullisen tutkimusotteen esimerkiksi niissä tapauksissa, kun aineistonkeruun menetelmänä toimii haastattelu jonkin asian selvittämiseen. Laadullinen tutkimusote valitaan usein myös silloin, kun jonkinlaista toimintaa pyritään kehittämään, tai kun aineistoa analysoidaan muilla tavoin kuin määrällisesti laskemalla. Kvalitatiivinen data ei ole numeerisesti mitattavissa ja numeerisia osoittimia käytetään hyvin vähän tai ei ollenkaan. Data voi olla esimerkiksi haastattelu, video,

dokumentti tai kysely. Kvalitatiivinen data keskittyy sanoihin, konsepteihin, ideoihin sekä kuvauksiin. (Grad Coach, 2021.) Määrällisessä tutkimuksessa usein oletetaan, että tutkimuksen kohde on tutkijasta riippumaton, kun taas laadullisessa tutkimuksessa tutkija ja tutkimuksen kohde ovat vuorovaikutuksessa. Määrällinen tutkimus usein siis ottaa ulkopuolisen näkökulman ja laadullinen tutkimus ottaa osallisen näkökulman. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii empaattiseen ymmärtämiseen. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 20.)

Laadulliset tutkimusmenetelmät kattavat omat vahvuutensa, heikkoutensa sekä rajansa. Laadulliset tutkimusmenetelmät epäilevät sitä tietoa, joka on itsestäänselvyttä. Tutkijan tulee siis suhtautua kriittisesti kaikkeen siihen tietoon, joka on ennalta selvää, sillä laadullisessa tutkimuksessa mitään ei kuulu ottaa annettuna. Ihminen kohtaa arjessa tälle monenlaisia itsestään selviä asioita, mutta tutkijan tulee osata etäännyttää itsensä tästä ajattelumallista ja kohdata tieto vierain silmin, kantaa ottamattomasta näkökulmasta. (Vuori, 2021.) Tämän institutionaalisen, eli tapajärjestelmän mukaisen ajattelumallin muuttaminen voi olla tutkijalle haasteellista, sillä irrottautuminen niin kutsutusta arkijärjestä on vaativaa.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö voidaan määritellä tutkimuksen edetessä tai sen tuloksissa monin eri tavoin. Hyvän tutkimuskäytännön noudattaminen on edellytys ja velvoite, kun tutkimus kohdistuu ihmisiin. On ensisijaista, että tutkittavaa ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan ja on tutkijan vastuu toimia moraalisesti tehdessään niitä ratkaisuja, jotka koskevat tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Tästä syystä tutkija on itse vastuussa niistä seurauksista, joita tämän tutkimus voi aiheuttaa tutkittavalle ilmiölle tai ihmisarvolle. (Helsingin Yliopisto, n.d.)

3.2 Aineistonkeruumenetelmä

Laadullisia tutkimusmenetelmiä käyttäessä haastattelun laatiminen on yksi geneerisimmistä aineistonkeruumenetelmistä, sillä sen valitseminen on tutkijalle luontevaa. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään menemään tutkittavan ilmiön ytimeen ja siksi ihmisten välinen keskustelu on yksi tärkeimmistä menetelmistä tämän toteuttamiseksi. (Vuori, 2021.) Hirsjärvi & Hurme (2006, s. 20) lisäävät, että haastattelu on

päämäärähakuista toimintaa, joka tähtää tiedon keräämiseen. Haastattelu on joustava menetelmä, joka soveltuu moniin erilaisiin tarkoituksiin, kun haluamme kerätä tietoa, kuulla ja ymmärtää ihmisten mielipiteitä sekä miksi ihmiset toimivat tietyllä tavalla. Haastattelun avulla voidaan rakentaa käsityksiä ja uskomuksia. Haastattelussa on mahdollisuus tulkita kysymyksiä sekä sallia täsmennyksiä. Haastattelussa saadaan myös uuden tiedon ohella uusia hypoteeseja sekä se voi osoittaa ja auttaa ymmärtämään toimintamallien ja ilmiöiden välisiä yhteyksiä. Haastattelu on tieteellinen metodi, sosiaalinen vuorovaikutustilanne sekä keskustelu, jolla on tarkoitus.

Haastatteluja voidaan toteuttaa monin eri tavoin, esimerkiksi ryhmä- tai yksilöhaastatteluna ja se voi tapahtua paikan päällä tai etäyhteydellä. Haastattelumuotoja on myös monia erilaisia, joilla on erilaisia tavoitteita. Teemahaastattelussa, valitaan tietty teema tai teemat, joihin haastattelu pohjautuu. Avoimessa haastattelussa käydään keskustelua tietyn aihepiirin sisällä täysin vapaasti ilman strukturoitua materiaalia tai alustaa. Haastattelu voidaan myös toteuttaa hyödyntämällä puolistrukturoituja tai strukturoituja kaavoja noudattaen. Tällainen strukturoitu materiaali voi olla esimerkiksi kyselylomakkeen täyttö ohjatusti. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 35, 68.)

Vaikka haastattelu onkin erinomainen menetelmä syvemmän tiedon keräämiseen, arkojen ja jopa vaikeiden aiheiden tutkimiseen, laajemman kontekstin ymmärtämiseen sekä tiedon selkiyttämiseen, on siinä myös haasteita. Haastateltavien etsiminen, haastattelun toteutus sekä esimerkiksi litterointi voivat olla aikaa vieviä ja työläitä prosesseja. Kerätty aineisto teemahaastatteluista on yleensä runsas. Haastatteluista voi myös nousta virhelähteitä, jos haastateltavalla on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Myös haastattelijalta vaaditaan kokemusta ja taitoja haastattelijan rooliin ja tehtäviin. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 35, 68.)

Tässä tutkimuksessa käytetään haastattelua aineistonkeruumenetelmänä ja teemahaastattelua haastattelumuotona. Teemahaastattelussa keskitytään tietyn aihepiirin teemoihin, jotka ohjaavat, jäsentävät sekä konkretisoivat haastattelun kulkua. Haastattelu on puolistrukturoitu, joka tarkoittaa, että haastattelun kysymykset on valittu etukäteen ja haastateltavat vastaavat omin sanoin kysymyksiin. Puolistrukturoitu muoto antaa haastattelulle tilaa varioitua, jolloin tutkija voi haastattelun edetessä esittää lisäkysymyksiä, joita ei ollut kirjattu alkuperäisiin haastattelukysymyksiin. (Muotio, 2022.)

Teemahaastattelu ei ota kantaa siihen, onko haastattelukertoja useampi tai kuinka syvällisesti aiheen käsittelyssä mennään, vaan oleellisinta on, että haastattelu etenee tiettyjen teemojen varassa ja haastateltavan ääni pääsee kuuluviin. Teemahaastattelussa ei todenneta ennalta asetettuja hypoteeseja, vaan tutkija on kiinnostunut hypoteesien löytämisestä aineistosta sekä tutkittavan ilmiön ominaisuuksista ja perusluonteesta. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 65–66.)

Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä tukee tämän tutkimuksen tavoitteita tiedon hankinnassa. Esimerkiksi avoimen haastattelun valitseminen ei olisi sopinut yhteen tutkimuksen luonteen kanssa, sillä haastattelujen tavoitteena on saada uutta tietoa tiettyjen aihepiirien sisällä. Teemahaastattelun tavoitteena on kerätä ajankohtaista tietoa matkailuyrittäjien yksilöllisistä sisäisistä ja ulkoisista voimavaroista, jotka tukevat tämän työhyvinvointia ja resilienssiä muutos- ja sopeutumistilanteissa. Haastattelu pyrkii myös selvittämään, millaiset muutostilanteet vaativat yrittäjältä resilienssiä ja voimavaroja sopeutumisen ja työhyvinvoinnin tueksi. Haastattelussa käsitellään koronapandemian ja poikkeustilan seurannutta aikaa ja muutoksia.

Teemahaastattelussa teema-alueet ovat teoreettisen viitekehyksen pääkäsitteiden tarkennettuja alakäsitteitä. Teema-alueet toimivat tutkijalle haastattelun kulkua ohjaavina kiintopisteinä. Haastattelukysymykset kohdistuvat valittuihin teemoihin. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 66.) Teema-alueita tutkimuksessa on kolme, jotka ovat kaikille haastateltaville samat. Teema-alueet ovat matkailuyrittäjän sisäiset ja ulkoiset voimavarat, sekä niiden hyödyntäminen muutostilanteessa, matkailuyrittäjän työhyvinvointi ja sen tukeminen muutostilanteessa sekä resilienssi eli muutosjoustavuus. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina.

Ensimmäinen teema-alue, sisäiset ja ulkoiset voimavarat käsittelevät matkailuyrittäjien yksilöllisiä voimavaroja, jotka tukevat tämän työhyvinvointia esimerkiksi palautumisen ja virkistymisen muodossa. Toinen teema-alue käsittelee, mitä työhyvinvointi merkitsee matkailuyrittäjälle ja kuinka yrittäjä pyrkii tukemaan ja kehittämään sitä. Viimeinen teema-alue käsittelee, millaiseksi matkailuyrittäjä kokee oman resilienssinsä, eli kykynsä pysyä toimintakuntoisena muutos- ja sopeutumistilanteissa ja minäkalaisia toimia tämä tekee sen edistämiseksi.

Haastattelut toteutettiin maaliskuun 2023 aikana ja toteutustavat olivat monipuolisia. Kaksi haastattelua toteutettiin Teams-palvelussa videopuheluna. Kolmas haastattelu toteutettiin kasvotusten ja neljäs sähköpostitse. Teams-puhelut ja kasvotusten toteutetut haastattelut nauhoitettiin ja nauhoitukset litteroitiin. Haastateltavia oli yhteensä neljä. Haastattelujen kaikissa dokumenteissa haastateltavilla on täysi anonymiteetti ja tutkimuksissa heihin viitataan haastateltava 1, haastateltava 2 ja niin edelleen. Haastattelu sisälsi yhteensä kuusi kysymystä, mutta joissain haastatteluissa käytettiin myös lisäkysymyksiä. Teemahaastattelun runko löytyy liitteestä 1.

3.3 Aineiston analyysimenetelmä

Kyrö (2003, s.113) kertoo, että tutkimuksen eri aineistoja voidaan analysoida lukemattomilla erilaisilla menetelmillä. Analyysimenetelmän valinta helpottuu, kun tutkijalla on selkeä käsitys tutkimusmenetelmästä, tutkimuskysymyksestä sekä sen tavoitteista. Laadullisen tutkimuksen analyysin periaatteita ovat esimerkiksi vuorovaikutus aineistonkeruun kanssa, systemaattisuus, perusteellisuus, tarkkarajaisuuden puutos, reflektointi, aineiston segmentointi, vertailu, joustavuus, älyllinen taito tieteellisen ja mekaanistisen sijaan sekä yhdistyneen ja laajan kuvan luominen tutkimusongelmasta.

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa usein analysoidaan samanaikaisesti, kun sitä kerätään. Tällä tavoin aineistonkeruu sekä analyysi integroituvat, jolloin ne täydentävät toisiaan tutkimuksen edetessä. Aineisto käsitellään ja analysoidaan suhteessa sen sisältöön ja luonteeseen. Aineiston analyysi päättyy, kun uusi aineisto ei tuo uutta tarkasteluun. (Kyrö, 2003, s.112–113.)

Tämän tutkimuksen aineiston analyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysissä laadullisessa tutkimuksessa analysoidaan tekstimuodossa olevaa aineistoa. Sisällönanalyysin tarkoituksena on kuvata tiivistetysti aineiston keskeisiä asioita tekstimuodossa kadottamatta aineiston informaatioita ja selkeyttämisen avulla nostamalla sen informaatioarvoa. Sisällönanalyysin avulla tekstistä löydetään merkityksellisyyttä, eroja ja yhtäläisyyksiä. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa kolmesta eri lähtökohdasta, jotka ovat aineistolähtöinen, teorialähtöinen sekä teoriaohjaava. (Leinonen, 2018.)

Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysi toteutuu aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysia ohjaa aineisto eikä analyysissä huomioida jo olemassa olevaa teoriaa aihealueesta. Aineistosta nostetaan esiin keskeisiä asioita ja analyysin edetessä ne redusoidaan, klusteroidaan sekä abstrahoidaan. (Leinonen, 2018.)

Tämän menetelmän tarkoitus on luoda aineistosta esteettömämmin lähestyttävä kokonaisuus, jossa erilaisia aineistoja tarkastellaan erikseen ja lopulta ne kootaan yhteen samojen yläkäsitteiden alle (Leinonen, 2018). Grad Coach (2021) lisää, että muita laadullisen tutkimuksen suosittuja aineiston analyysimenetelmiä ovat esimerkiksi narratiivinen analyysi, diskurssianalyysi, temaattinen analyysi, ankkuroitu teoria sekä tulokinnallinen fenomenologinen analyysi.

Haastatteluaineiston analyysin ensimmäinen vaihe on sen tekstiksi muuttaminen, eli litterointi. Litterointi on esimerkiksi puhemuotoisen nauhoitetun aineiston kirjoittaminen puhtaaksi tekstimuotoon. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, 2006.) Litterointitapoja on monia erilaisia ja tutkimusongelma ja kysymykset vaikuttavat sen tarkkuustasoon. Täydessä litteroinnissa sisällytetään haastattelun jokainen yksityiskohta, esimerkiksi tauot, taustamelu ja täytesanat. Litteroinnissa voidaan kiinnittää huomiota myös haastateltavan äänenpainoon ja intonaatioon. (Semantix, n.d.) Tässä tutkimuksessa litterointi toteutuu osittaisena litterointina, eli sanatarkasti, mutta poistaen tarpeettoman sisällön, kuten tauot ja täytesanat. Tämä valinta perustuu siihen, että tutkimukselle ei ole olennaista haastateltavan äänenpainoa eikä puhettavan seuranta tuo tutkimukselle hyödyllistä lisätietoa.

3.4 Tutkimusetiikka

Hirsjärvi & Hurme (2006, s. 20) kuvaavat tutkimusetiikkaa seuraavasti. Tutkimukseen liittyy eettisiä ratkaisuja ja valintoja, ja etenkin ihmistieteissä näiden valintojen eteen mennään tutkimuksen joka vaiheessa. Ihmistieteissä erityisen tärkeitä eettisiä periaatteita ovat luottamuksellisuus, informointiin perustuva suostumus sekä seuraukset ja yksityisyys. Informointiin perustuva suostumus kuvaa sitä prosessia, miten tutkija kertoo tutkimuksen tavoitteista ja menettelytavoista niin, että tieto on tutkimuksen kohteena olevalle henkilölle validia eikä esimerkiksi vinouta tämän käyttäytymistä.

Suostumuksen periaatteena on, että tutkimuksen kohteena oleva henkilö antaa suostumuksensa asianmukaisen informaation pohjalta.

Eettisiin kysymyksiin liittyvät esimerkiksi tutkimuksen tarkoitus, suunnitelma, haastattelutilanne, haastattelun purkaminen, analyysi, todentaminen sekä raportointi. Luotamuksellisuuteen liittyvät tiedonkäsittely, tietosuoja, anonymiteetti sekä vaitiolovelvollisuus. On tutkijan eettinen velvollisuus esittää tietoa, joka on niin todennettua ja varmaa, kuin mahdollista. (Hirsjärvi & Hurme, 2006, s. 20.)

Tutkimuksen teemahaastattelut toteutetaan kasvotusten, joko fyysisesti samassa tilassa tai tietotekniikan laitteiden välityksellä, kuten etäpuhelulla tai sähköpostitse. Jokaiselta haastateltavalta pyydetään suostumus haastatteluun osallistumisesta sekä tämän äänen nauhoittamisesta. Haastatteluaineisto dokumentoidaan anonymisti, jolloin tutkimuksen kohteena olevan henkilön henkilöllisyys ei käy ilmi kenellekään muulle kuin tutkijalle.

4 MATKAILUYRITTÄJÄN VOIMAVARAT, RESILIENSSI JA TYÖHYVINVOINTI

Yrittäjyydessä on omat haasteensa, esimerkiksi yksinäisyys ilman kannustus-, tuki- ja markkinointiverkostoja. Yrittäjälle on tärkeää pohtia, miten tasapainottaa työ ja vapaa-aika, kuinka voi nousta takaisin ylös sudenkuopista ja kuolemanloukuista, miten menestyä muuttuvassa maailmassa, sekä mistä tunnistaa, kun on aika lopettaa yritys. (Kulovesi, 2015, s. 162.)

Vaikka yrittäjyydessä ovatkin omat haasteensa ja pienyrittäjiltä vaaditaan samaa, kuin suuriltakin, niin silti jokin yrittäjyydessä koukuttaa sen epävarmuustekijöistä huolimatta. Yrittäjyys koetaan tavallaan vapautena, haasteet kohdataan ja selätetään yksi kerrallaan. Yrittäjyys voi olla väylä vastata omaan sisäiseen kutsuun. (Kulovesi, 2015, s. 16–25.)

4.1 Matkailualan mikro- ja pienyrittäjät

Vuonna 2021 noin 93,6 % Suomen yrityksistä olivat mikro- ja pienyrityksiä (Tilastokeskus, 2023). Pienyrityksen määritelmä on mikroyrityksen määritelmää tunnetumpi. Pienyrityksessä toimii alle viisikymmentä henkilöä (Kulovesi, 2015, s. 15). Mikroyritys taas kuvaa yritystä, jossa on alle kymmenen työntekijää (Aittokoski, 2021). Tilastokeskuksen (2023) mukaan Suomessa vuonna 2021 majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialoilla on ollut yhteensä 15 751 yritystä, joiden henkilöstöön on kuulunut yhteensä noin 45 000 toimijaa. Majoitus- ja ravitsemisala muodostavat 2,8 prosenttia yrityksistä toimialoittain. Vuonna 2021 majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloilla aloitti 1754 uutta yritystä ja toimintansa lopetti 1380 yritystä.

Mikro- ja pienyrittäjät haluavat olla mukana luomassa tulevaisuuden työelämää sekä kestävää tulevaisuutta lisäämällä ihmisten ja luonnon elinvoimaa. ”Pieni on kaunista” -ajattelumallista on kasvamassa trendi. Se tarkoittaa, että yrittäjän tulee pohtia näkökulmia mahdollisuudesta tehdä paremmin, ei enemmän tai isommin. (Kulovesi, 2015, s. 15–21.) Mikroyrityksien määrä Suomessa on ollut kasvussa 2000-luvusta lähtien. Tämä kasvu nosti esiin tarpeen edistää mikro- ja pienyrittäjyyttä Suomessa, jonka seurauksena uusi, vain mikro- ja yksinyrittäjien edunvalvontaa harjoittava yrittäjäjärjestö MYRY, eli mikro- ja yksinyrittäjät ry aloitti toimintansa vuonna 2022. (Y-lehti, 2022.)

MYRY on puoluepoliittisesti sitoutumaton ja voittoa tavoittelematon yhdistys, joka toimii etujärjestönä mikro- ja yksinyrittäjille. Yhdistys on kaikille avoin, byrokratian, vaikutus- ja verkostoitumisympäristö ilman suuria jäsenmaksuja. MYRYN tarkoitus on edistää mikro- ja yksinyrittäjyyttä Suomessa, parantaa niiden toiminnan edellytyksiä sekä nostaa niiden näkyvyyttä julkisessa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa. (Mikro- ja yksinyrittäjät, n.d.) Maailmassa on paljon kilpailukykyä parantavia palveluita, tietojärjestelmiä ja teorioita suurille organisaatioille, mutta työkalut mikroyrityksille, joissa toimii yhdestä yhdeksään henkilöä, ovat vähissä. (Leijala, 2015, s. 13.)

4.2 Voimavarat

Johtajia usein pidetään jonkinlaisina superihmisinä, jotka jaksavat tasapainotella arjessa työn ja vapaa-ajan välillä. Asia ei kuitenkaan usein ole sitä, miltä se näyttää. (Paavilainen, 2010, s. 7.) Suuret muutokset vaativat voimavaroja ja silloin ei pidä sokeutua silotelluista selviytymistarinoista, sillä niistä on leikattu vaikeat ja raskaat osat pois (Uusitalo-Arola, 2022, s. 224). Yrittäjäkin on ihminen, joka tarvitsee latautumista ja palautumista. Yrityksessä yrittäjä on sen tärkein resurssi, ja yrittäjän työhyvinvointi sekä työssä jaksaminen ovat suorassa vaikutuksessa yrityksen toimintaan. Yrittäjälle introspektio eli itsensä tarkkailu ja tutkiskelu on erittäin tärkeä työkalu tämän voimavarojen tunnistamisessa, vahvistamisessa sekä hyödyntämisessä. Oman hyvinvoinnin parantaminen on usein yrittäjälle tutustumismatka itseän ja uudet näkökulmat avaavat voimavarojen kenttää. (Katajainen ym., 2008, s. 75.)

Voimavaroihin kuuluvat yksilön aineelliset, persoonalliset sekä sosiaaliset voimavarat. Voimavarat voimaannuttavat ja niiden vastakohtana, kuormitustekijät kuormittavat. Yrittäjällä on työssään molempia, joten keskeistä on, että voimavaroja on enemmän kuin kuormitustekijöitä. Voimavarat vahvistavat yrittäjän motivaatiota, hyvinvointia sekä omistautumista. Työelämän voimavarat yksilötasolla voidaan jakaa sekä organisaation voimavaratekijöihin että yksilön voimavaratekijöihin. Yksilön voimavaroihin kuuluvat sosiaalisuus ja ihmissuhteet, itsetuntemus, stressinhallinta, ravinto, uni ja lepo, työn tekemisen tavat, liikkuminen, itseluottamus sekä palautumistaidot. (Aura ym., 2023, s. 114.)

Voimavarat ovat yrittäjälle niitä asioita, jotka auttavat häntä selviytymään arjessa. Voimavarat antavat yrittäjälle tukea ja voimaa, ja ne ovat jokaiselle yksilöllisiä. Tämä tarkoittaa, että toisen yrittäjän voimavara voi olla toiselle yrittäjälle rasite. Voimavarat voivat liittyä muun muassa ihmissuhteisiin, harrastuksiin, lepoon, arvomaailmaan, työhön, kotiin, terveyteen sekä omiin ominaisuuksiin. Yrittäjän omat sisäiset ja ulkoiset voimavarat voivat olla tälle itsestäänselvyksiä tai sitten niitä pitää pohtia ja etsiä. (Terveyskylä, 2023.) Luovuusguru Julia Cameron (Uusitalo-Arola, 2022, s.21) sanoo, että ihmisen sisäiset voimavarat ovat usein hyödyntämättömiä ja jopa täysin tuntemattomia. Cameron kutsuu sisäisiä voimavaroja ihmisen henkiseksi DNA:ksi, mikä

tarkoittaa, että ihminen kantaa mukanaan omia voimavarojaan sekä niiden toteuttamisen kaavaa.

Voimavaroistaan huolehtimisen tulisi olla jokaisen päivittäisellä tehtävälustalla. Nämä päivittäiset voimavarojen tarpeet liittyvät esimerkiksi nälkään, janoon sekä unentarpeeseen, joihin tulisi reagoida mahdollisimman nopeasti. Voimavarat auttavat yrittäjää pitämään itsensä arvojensa, tarpeidensa sekä tavoitteidensa suunnassa. Yrittäjän tulee olla mahdollisimman tietoinen omista uusiutuvista, uusiutumattomista, investoivista sekä päivittäin hankittavien voimavarojensa saatavuudesta. Pitkään jatkunut stressitila voi aiheuttaa sumentumista voimavarojen löytymiselle ja sen jälkivaikutus on musertava ja voi hyvinkin konkreettisesti viedä kaikki voimat. (Uusitalo-Arola, 2022, s. 2018.)

Kun elää voimavarojen ääri rajoilla, on sillä monenlaisia fyysisiä sekä psyykkisiä vaikutuksia, esimerkiksi heikentynyt muisti, päätöksenteon ja keskittymisen vaikeudet sekä tunteiden hallinnan kontrollin menettäminen. Siksi pienillekin valinnoille ja päätöksille on annettava yhtä lailla huomiota, kuin suurillekin päätöksille. (Uusitalo-Arola, 2022, s. 208.) Myös stressi voi olla voimavara (Sokka, 2023). Stressiä on monenlaista ja se voidaan valjastaa voimavaraksi, kun ajattelutapa, eli asenne stressistä muuttuu (Aura., ym. 2023, s. 9–12).

Voimavara on tehdä sitä, mikä tuntuu hyvältä. Tämän avulla yrittäjän on helpompi lähteä positiivisella fiiliksellä työpaikalle ja siitä myös työhyvinvoinnin ytimessä on kyse. Jaksamisen työkaluja on erilaisia ja ne näyttäytyvät jokaiselle eri tavoin. (Paavilainen, 2010, s. 169.) Jopa itse työelämä voi olla voimavara (Kantelus, 2023). Vaikeuksistakin voi kasvaa voimavara, mutta usein se vaatii paljon. Monille yrittäjille muodostuu voimavaroja myös kasvatuksesta sekä geeniperimästä. (Paavilainen, 2010, s. 169–172).

Monelle voimavara on elämän tasapaino sekä oman ajankäytön hallinta. Päivi Kärkäisen (Paavilainen, 2010, s. 125) mukaan elämän tasapainoa voidaan kuvata jakkaralla, jossa kaikki neljä jalkaa ovat ehjinä. Jakkaran neljä jalkaa kuvaavat jokainen erilaisia asioita ihmisen elämässä. Nämä ovat työ, perhe, ystävät sekä minä itse. Jakkara pysyy pystyssä, vaikka yksi jalka olisikin rikki, sillä kolme jalkaa voivat vielä

pitää sen tasapainossa, mutta kahdella jalalla se jo kaatuu. Tämä tarkoittaa sitä, että vähintään kolmen elämän osa-alueen tulee pysyä hyvin hoidettuna kaikkina aikoina. Jussi Pajusen (Paavilainen, 2010, s. 27) mukaan tasapaino elämässä luo harmonisen kokonaisuuden, johon kuuluvat työelämä, perhe, harrastukset, ystävät sekä henkinen tasapaino. Pajunen (Paavilainen, 2010, s. 27) sanoo, että ”ihmisen ei pitäisi olla yhden asian vanki”. Kun onnistuu niin kehon kuin mielenkin osalta huolehtimaan tarpeellisesta tasapainosta, silloin voimavaratkin pääsevät uusiutumaan myös pitkälläkin aikavälillä. Tätä samaa tasapainoa kuvaavat myös Katajainen ym., (2008, s. 109.), jotka kertovat, että ihminen voi hyvin, kun palautuminen ja raskaus sekä lepääminen ja voimien käyttö vuorottelevat tasapainoisessa suhteessa.

Sisäisiä voimavaroja ovat esimerkiksi geneettiset taipumukset, jotka toimivat pohjana tämän sosiaalisten ja kognitiivisten taitojen muodostumiselle sekä kehittymiselle. Ulkoisia voimavaroja taas ovat esimerkiksi ihmisen sosiaaliset suhteet ja yhteiskunta, jotka toimivat erittäin keskeisinä vaikuttajina ihmisen oman resilienssin muodostumiselle. Nämä ihmisen sisäiset sekä ulkoiset voimavarat ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja niiden yhteensopivuus, eli kuinka hyvin ne tukevat ja toimivat keskenään ovat osa ihmisen kehittymistä. (Benjamin & Koirikivi, 2020.) Kuviossa yksi on määritelty erilaisia matkailuyrittäjän yksilöllisiä sisäisiä sekä ulkoisia voimavaroja.

Sisäiset voimavarat	Ulkoiset voimavarat
Itsetunto	Sosiaaliset suhteet
Motivaatio	Talous
Hallinnan tunne	Elin- asumisympäristö
Tieto-taitotaso	Työympäristö
Mieli	Johtaminen
Arvot	Velvollisuudet
Geeniperimä	Motivaatio
Terveys	Yhteiskunta
Muu	Muu

Kuvio 1. Voimavarat, sovellettu lähteestä Benjamin & Koirikivi, 2020.

Merkityksellisuuden tunteella on myös suuri vaikutus työssä jaksamiseen ja tämä onkin todella tärkeä voimavara monelle. Jos merkityksellisyys ja sen kokeminen katoaa elämästä, on helppoinakin aikoina suuri riski masentumiselle. (Uusitalo-Arola, 2022, s. 15). Jopa unelmat voivat olla voimavara. Unelma on kestävä voimavara, kun sen

vaikuttaa taustalla toimintaamme päivittäisistä valinnoista. Unelmat voivat tuoda mukanaan energiaa ja innostusta arkiseen elämään. (Katajainen ym., 2008, s. 126.)

Yrittäjällä on työelämässään monenlaisia yksilöllisesti vahvoja ja tärkeitä voimavaroja. Näitä ovat esimerkiksi sosiaalinen pääoma, tunnetaidot, resilienssi, kohtaamiset, aito vuorovaikutus sekä läsnäolon taito. (Aura, ym. 2023, s. 9–16.) Jokaisella on voimavaroja niistä saa voimaa ja puhtia arjen keskelle. Voimavaroille ominaista on vaikuttaa elämän kulkuun sekä antaa uskoa mahdollisuuksista. Voimavarat helpottavat haasteellisten asioiden käsittelyssä ja vahvistavat eteenpäin suuntautumista. Voimavarat ovat yksilöllisiä ja ne ovat henkilökohtaisia sekä ympäristöstä riippuvaisia. (Tampereen yliopistollinen sairaala, 2022.)

4.3 Resilienssi

Resilienssi on laajakäsitteinen, monimuotoinen ja dynaaminen toiminta- sekä ajatusmalli, jolle on haasteellista todeta täsmällistä määritelmää. Kokonaisuudessaan resilienssi kuvaa ihmisen kykyä ja tapoja toimia erilaisissa muutos- ja sopeutumistilanteissa selviytyen hyvinvoivana. (Lipponen, 2020, s.8.) Resilienssi tavallaan vastaa kysymykseen, miten voimme vastata toimintaympäristön muutoksiin ja haasteisiin niin, että voimavaramme ovat hallinnassamme. (Tanner-Heikkilä, 2023). Resilienssi ilmenee niin yksilö-, ryhmä- kuin yhteisötasollakin ja se koostuu visiosta, itsesääätelytaidoista, järkeilystä, terveydestä, sinnikkyudesta sekä yhteistyöstä. Visio resilienssissä on sen johtotähti, se auttaa näkemään muutoksissa mahdollisuuksia. Terveys toimii resilienssin kivijalkana, siihen kuuluvat ruokavalio, liikunta sekä uni ja palautuminen. (Björkstam, 2023.)

Resilienssille ominaista on tulevaisuussuuntautunut näkökulma; se, miten ihmisen omia selviytymiskeinoja sekä ympäristön resursseja sovelletaan käyttöön vaikeuksista yli pääsemiseen sekä miten ihminen hyväksyy erilaiset haasteet ja vaikeudet osaksi omaa elämäänsä. Tähän kuuluvat myönteisten tunteiden ja hyvien kokemusten lisäksi myös vastoinkäymiset ja vaikeuksien kohtaaminen. Vaikeuksista ja haasteista selviäminen kehittävät ihmisen ongelmanratkaisukykyä sekä ajattelun ja toiminnan joustavuutta. Niiden hyväksyminen omaan elämään, eli edaimoninen onnellisuuskäsitys,

kuuluu resilienttiin ajattelutapaan. (Lipponen, 2020, s. 8.) Tunnetaidot ovat keskeinen taito resilientillä yksilöllä ja sen välttämättömiä rakennuspalikoita ovat myötätuntoinen välittäminen sekä psykologinen turva (Björkstam, 2023).

Sanat selviytymiskykyisyys, kestävyys ja kyky sopeutua muutoksiin kuvaavat resilienssiä. Kyky ponnahtaa takaisin vaikeuksista selviytyen hyvinvoivana, kyky reflektoida elämässään kohtaamiaan vaikeuksia ja sitä, kuinka positiivisen psykologian voimalla toiminta- ja ajatusmallejaan voi kehittää, kuvaavat myös resilienssiä. (Lipponen, 2020, s. 9.) Benjamin & Koirikivi (2020) lisäävät, että resilienssin avulla ihminen tunnistaa itsessään jopa tiedostamattomasti niitä voimavaroja ja vahvuuksia, joiden avulla tämä suoriutuu ja selviytyy erilaisista yllättävistä tilanteista. Resilienssiä on tärkeää kehittää ennakoivasti tavanomaisen arjen ja rutiinien ohessa, jotta suuremmassa muutostilanteessa resilienssin tunnistaminen ja hyödyntäminen on luontevampaa. Yllättävät muutokset ja kriisitilanteet, kuten esimerkiksi koronapandemian aiheuttama muutos ihmisen arjessa vaativat resilienssin käyttämistä ja kehittämistä. Tällaisessa tilanteessa ihmisen rutiinit ja perustoimintamallit ovat muuttuneet. Resilienssin avulla ihminen ei murru vaikean tilanteen seurauksena, vaan hän palautuu kuormittavista ja yllättävistä muutoksista ja pystyy ylläpitämään toimintakykynsä sekä jatkamaan elämäänsä.

Resilienssi on proaktiivista, sillä sille on olennaista suuntautua tulevaan ja sen näkemiseen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi ihmisen elämässä tapahtuvaa vaikeuden jälkeistä kasvua: mitä sellaista ihminen tietää ja osaa nyt vaikeuden jälkeen, kuin ennen sitä. Arki jatkuu vaikeudenkin jälkeen ja nämä pienimmätkin nyanssit sen hahmottamiseen tukevat ihmisen kokemusta selviytymiskyvystä. (Lipponen, 2020, s. 19.) Proaktiivisuudella kuvataan aloitteellista ja aktiivista toimintaa, jossa omasta käyttäytymisestäään ja toiminnastaan otetaan vastuu. (Katajainen ym., 2008, s. 31.)

Rutiineilla on vahvistava vaikutus ihmisen turvallisuudentunteeseen sekä tulevaisuusnäkymään. Ihminen on rytmisen olento, joten hän kokee turvaa, kun tietää, mitä nyt ja mitä seuraavaksi tapahtuu. Esimerkiksi muutos- ja sopeutumistilanteissa säännöllisen uni- ja ruokarytmin ylläpito on erittäin tärkeää, jotta ihminen pysyy mahdollisimman toimintakuntoisena. (Uusitalo-Arola, 2022, s.17.)

Resilienssin vastakohtana voidaan kuvata lamaantumista ja luovuttamista, eräänlaista avuttomuutta. Nämä ilmiöt ovat kuitenkin usein läsnä siinä prosessissa, joka seuraa vaikeuden kohdannutta ihmistä. Negatiivisten tunteiden hyväksyminen ja ymmärtäminen ovat osa resilienssiä, mutta niihin tunteisiin jämähtäminen ei, sillä ihmisen lamaantuminen pitkäkestoisesti vaikuttaa heikentävästi tämän selviytymiskykyyn. (Lipponen, 2020, s. 10.) Björkstam (2023) kuvaa resilienssiä tennispallo esimerkin avulla. Tennispalloa puristaessa se joustaa, antaa myöden ja palautuu.

Resilienssin taustana toimivat ihmisen omat ominaisuudet ja voimavarat sekä tämän ympäristön resurssit. Resilienssi muodostuu ihmisen sisäisistä ja ulkoisista resursseista. Ihminen ei synny omaten resilienssiä, vaan se kasvaa ja kehittyy ihmisen kehittymisen myötä. Resilienssi ei ole yksittäinen tapahtuma tai prosessi, josta ikään kuin tullaan valmiiksi. Resilienssi ei myöskään ole ominaisuus, joka jokaisella joko on tai ei ole. Resilienssi syntyy, kun ihminen oppii tunnistamaan ja hyödyntämään voimavarojaan oman hyvinvointinsa ja toimintansa tueksi ja tämä tarkoittaa sitä, että ihmisen on mahdollista kehittää omaa resilienssiään läpi koko elämänsä ajan. (Lipponen, 2020, s. 9–10.)

Ei ole kuitenkaan tiettyä lineaarista tapaa, jolla ihminen rakentaa ja kehittää omaa resilienssiään, sillä jokaisen kokemukset haasteista ja vaikeuksista ovat yksilöllisiä. Ei ole olemassa reseptiä, joka kertoo, miten ihminen tulee resilientiksi. Ihmisen omat kokemukset sekä tutkimukset resilienssistä antavat kuitenkin punaisen langan niistä tavoista, jotka voivat tukea resilienssiä. (Lipponen, 2020, s. 10.) Resilienssiin liittyy vahvasti myös luopuminen. Jos luopuu jostakin, ei omista tai tee jotain mitä ennen omisti tai teki. Resilienssitaitoon liittyy kyky hyödyntää omia vahvuuksiaan uusissa asioissa sekä taito hyväksyä ja vaihtaa näkökulmaa. (UEF-Admin, 2016.)

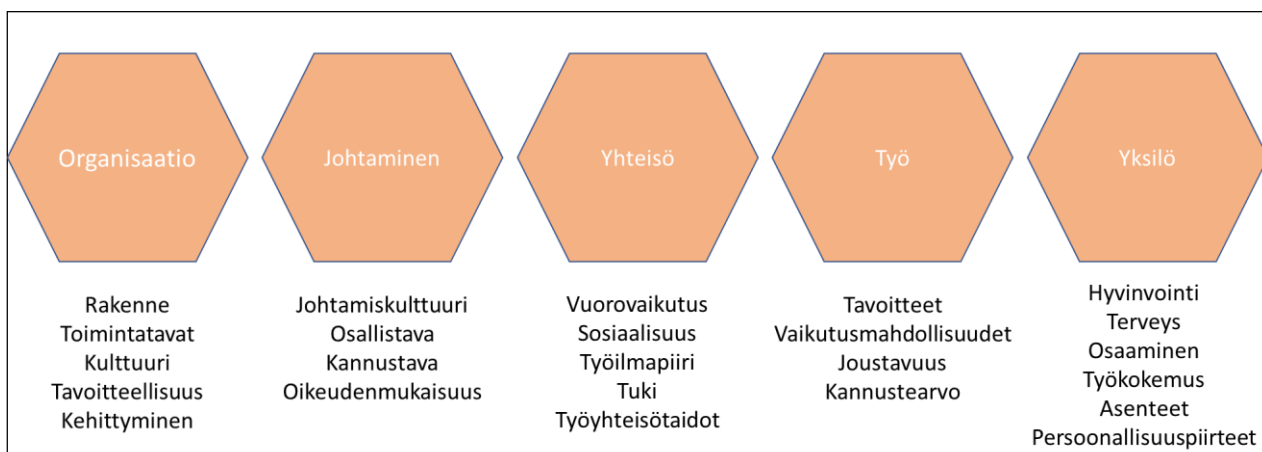
Yhtenä keskeisenä tekijänä resilienssin muodostumiselle ja kehittymiselle on ihmisen vuorovaikutus oman ympäristönsä kanssa. Tämä kuvaa sitä, kuinka ihminen luo käsitystä itsestään, eli omakuvaansa peilaten sitä muihin, omassa ympäristössään oleviin yksilöihin ja tapahtumiin. Positiivisen ja toimivan vuorovaikutuksen luominen mahdollistaa positiiviset kokemukset yksilölle selvitä hankalista ja haastavista tilanteista. Tämä selviämisen tunne vahvistaa ihmisen itseluottamusta kohdata näitä tilanteita uudelleen, jotka vaativat joustavuutta ja sopeutumista. Nämä kokemukset vahvistavat

ihmisen resilienssiä. Tämän takia ihmisen on tärkeää oppia ratkomaan niitä tilanteita, joissa hän ja hänen ympäristö ovat voimakkaasti ristiriidassa keskenään. (Benjamin & Koirikivi, 2020.)

Resilienssi tulee latinankielisestä sanasta *resalire*, joka tarkoittaa hyppäämistä tai takaisin ponnahtamista. Suomen kielessä sana resilienssi on omaksuttu englanninkielisestä sanasta *resilience*. Resilienssillä on monia ilmentymiä ja sitä voidaan kuvata esimerkiksi sisukkuutena, sinnikkyytinä, muutosjoustavuutena, toipumiskykyinä sekä selviytymiskykyinä. Sanalle resilienssi ei ole vakiintunut yksiselitteistä määritelmää, sillä sitä voidaan tarkastella monelta eri tasolta ja sitä voidaan kuvata erittäin monipuolisesti. Resilienssi on arjen voimavara, jota tarvitaan päivittäisen kuormituksen ja haasteiden kohtaamiseen. Resilienssi koostuu erilaisista taidoista, jotka tukevat hyvinvointia. (Aura ym., 2023, s. 254.)

4.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu hyvinvoinnista, terveydestä, turvallisuudesta sekä työstä ja sen mielekkyydestä. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen kuuluvat sekä työntekijälle että työnantajalle ja sitä lisäävät muun muassa työyhteisön ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito sekä johtamiskulttuuri. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Työhyvinvointiin sisältyvät fyysinen, henkinen, sekä sosiaalinen hyvinvointi (Aura ym., 2023, s. 204). Kuviossa kaksi esiintyvät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, sovellettu lähteestä Aura ym., 2023.

Työhyvinvointi näkyy esimerkiksi hyvänä työntekijäkokemuksena, arjen sujumisena, tavoitteiden toteutumisena, vetovoimaisena työyhteisönä, joustavuutena ja uudistumiskyknä sekä tuen antamisena ja saamisena työn arjessa (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Työhyvinvointiin vaikuttavat yhteisö, työ, johtaminen, organisaatio sekä yksilö, kuten kuvioon kolme on koottu (Tampereen yliopisto, n.d.).

4.4.1 Työhyvinvoinnin kehitys organisaatioissa

Työhyvinvointi on noussut Suomessa puheenaiheeksi 2000-luvun puolella ja siitä lähtien sitä on pyritty edistämään sekä kehittämään aktiivisesti. Erilaiset tutkimukset ja selvitykset ovat myös osoittaneet, että työhyvinvointi sekä sen edistäminen ovat kehittyneet viime vuosien aikana. Esimerkiksi työn tuoma henkinen rasitus sekä oireellisenä ilmenevä stressi ovat vähentyneet. Viime vuosien tutkimukset ja selvitykset ovat myös osoittaneet, että organisaatioiden johtajat ovat yhä enemmän kiinnostuneita työntekijöiden työhyvinvoinnista, sillä työhyvinvoinnin kehittämällä on ollut positiivisia vaikutuksia organisaatioiden tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Monet tutkimukset ovatkin osoittaneet, että tuottavuus sekä työhyvinvointi kulkevat käsi kädessä. (Kauhanen, 2016.)

Vuonna 2012 laaditussa työelämästrategiassa on päätetty, että työhyvinvoinnin, työelämän laadun, työllisyysasteen sekä työn tuottavuuden parantaminen ovat suuria tavoitteita tulevaisuuden työelämän kehittämisessä. Tämän työelämästrategian visio oli nostaa suomalainen työelämä Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. Työelämästrategian missio oli rakentaa ja kehittää tulevaisuuden työpaikkoja ja työelämää sekä laadullisesti että määrällisesti. Tämän työelämästrategian tukemiseksi toteutettiin Työelämä 2020 -hanke, jonka työ- ja elinkeinoministeriö perustivat. (Kauhanen, 2016.)

Henkilöstön työhyvinvointi ei kehity eikä edisty itsestään, vaan työhyvinvointia ja sen edistämistä tulee johtaa. Jokaisen johtajan tulee nähdä työhyvinvointi selkeästi osana organisaation johtamista ja sen integrointia organisaation mission sekä vision toteutumiseen. Työhyvinvoinnilla on niin keskeinen rooli organisaation toimintaa, että sitä ei

koskaan pidä nähdä erillisenä osiona muusta johtamisesta, vaan suurempana kokonaisuutena osana monia osa-alueita. (Kauhanen, 2016.)

Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tuottavuuden ja tehokkuuden lisäksi myös organisaation maineeseen, kilpailukykyyn sekä imagoon, mukaan lukien myös itse työnantajan maineeseen. Monet tutkimukset ovat todistaneet, että organisaation edistäessä ja kehittäessä henkilöstön työhyvinvointia, tulee se maksamaan itsensä moninkertaisesti takaisin. Organisaation tehdessä toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi, nähdään sillä olevan vaikutuksia sekä välittömiä että välillisiä tulosvaikutuksia. (Kauhanen, 2016.) Työhyvinvointi on monta asiaa ja ennen kaikkea yhteispeliä.

Kauhanen (2016) lisää vielä, että työhyvinvoinnin kehittäminen vaikuttaa erittäin positiivisesti henkilöstön kokemaan sisäiseen sekä ulkoiseen motivaatioon, sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyteen. Henkilöstön sitoutuminen organisaation mission ja vision toteuttamiseen parantavat työn laatua sekä työn tuottavuutta.

4.4.2 Yrittäjän työhyvinvointi

Yrittäjän työtä ajaa eteenpäin monimutkainen yhdistelmä innostusta ja pakkoa. Yrittäjä tekee usein työtään sen takia, että pankkitilillä on tarpeeksi rahaa tuomaan turvallisuudentunnetta, tilauskalenterissa on täytetty ja myös siksi, että rakastaa työtään ja tällä on vapaus seurata etupenkissä maailman muutoksia. Yrittäjyys voi tarjota loistavan mahdollisuuden merkitykselliseen työuraan ja elämään, mutta myös uupumiseen sekä liialliseen kuormitukseen. Tästä syystä yrittäjän hyvinvointi on ensisijaisessa asemassa yrityksen toiminnan jatkumiselle. Aidon tasapainon rakentaminen työn ja vapaa-ajan välille on erittäin tärkeää. (Jaakkola, 2020, s. 166.)

Työhyvinvointi voidaan erottaa omaksi osakseen muusta hyvinvoinnista ja se voidaan jakaa viiteen eri pääomalajiin, jotka ovat organisaatio, johtaminen, minä itse, työyhteisö sekä työn hallinta. Organisaatioon kuuluvat yrityksessä toimiva työympäristö, tavoitteellisuus, joustava rakenne sekä jatkuva kehittyminen. Johtamiseen kuuluu johtajan tapa johtaa ihmisiä ja asioita, onko se esimerkiksi osallistavaa ja kannustavaa.

Minä itse, kuvaa henkilön psykologista pääomaa ja terveyttä. Toimivaan työympäristöön kuuluvat työyhteisötaidot, sekä minkälainen vuorovaikutus työyhteisön jäsenillä on. Työn hallintaan kuuluu se, kuinka suuri mahdollisuus henkilöllä on vaikuttaa työhön liittyviin asioihin ja onko tällä mahdollisuus kehittää itseään. (Jaakkola, 2020. s. 172.)

Työhyvinvoinnista parhaiten kertoo se, että yrittäjästä on mielekästä tulla töihin (Jaakkola, 2020. s. 19). Heikko hyvinvointi voi ajaa yrittäjän stressitilaan, kuormitukseen ja uupumukseen, mikä näkyy palveluprosessissa. Yrittäjän uupumus voi aiheuttaa aloittekyvyn hiipumista, sähellystä, heikentynyttä muistia, ailahtelevia tunnetiloja, sekä uhkien ja ongelmien ratkaisujen löytämisen vaikeutta. Jaakkola (2020) muistuttaa, että ”työpäivän jälkeen on parempi olla mielummin aavistuksen nälkäinen työnteon suhteen kuin takki aivan tyhjänä”.

Työhyvinvointiakaan ei voida kuvata suoraviivaisesti, sillä maailmassa on yhtä monta näkökulmaa, kuin on ihmistä. Jotkut ovat sitä mieltä, että työhyvinvointi on kallis kullerä sekä aikaa vievää ja monimutkaista. Jotkut taas ajattelevat, että työhyvinvointi on yksinkertaista ja helppoa sekä halvin tapa säästää sairauspoissaolokuluista. (Jaakkola, 2020, s. 38.)

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat jokaiselle yrittäjälle eri asioita, mutta ennen kaikkea ne ovat rytmilajeja. Näitä rytmejä voidaan kuvata esimerkiksi ateriarytminä, unirytmienä, treenirytmienä ja arjen rytmienä. (Jaakkola, 2020, s. 177.) Kun määrältään ja laadultaan vaihteleva kuormitus ja palautuminen vuorottelevat tasapainoisesti, mieli ja keho voi hyvin. Yrittäjän ei tulisi koskaan liioin pelätä kuormitusta, sillä hän tarvitsee sitä.

Työhyvinvoinnin eri osa-alueissa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Yrittäjä voi pitää huolen, että saa riittävästi unta, joka mahdollistaa tasaisen energisyyden päivän aikana. Yrittäjä on levännyt, jaksaa valmistaa itselleen ravinteikasta ruokaa, huolehtia kehonsa fyysisestä hyvinvoinnista ja hän pystyy toimimaan tehokkaasti työpaikallaan. Toiselle yrittäjälle riittävä liikkuminen on kaiken a ja o, mikä mahdollistaa hyvin nukutun yön, edistää tämän fyysistä hyvinvointia ja mahdollistaa työasioiden hälinän keskelle omaa-aikaa. Tämä sama prosessi pätee myös toisin päin: huonosti nukuttu yö tuo mukanaan

ärtyisyyttä, väsymystä ja ratkaisukeskeisyyden ja tehokkuuden alenemista. Jarmo Riskin (Jaakkola, 2020, s. 171–174) sanoin: ”Väsynyt ihminen voi aina antaa kaikkensa, mutta ei koskaan parastansa”. Ennalta ehkäisevä proaktiivinen työhyvinvointi on aina kannattavampaa, kuin reaktiivinen tulipalojen sammuttelu uupumiseen asti.

Työhyvinvoinnin ollessa yrittäjän henkilökohtaisena kehityskohteena, on hyvä aloittaa askel kerrallaan yhden asian ratkomisesta. Jos yrittäjä on jatkuvasti uupunut, stressaantunut ja alivirittyneessä tilassa, tulee tämän pohtia työhyvinvointinsa heikentymisen ydintä. Onko se esimerkiksi unen laadun aleneminen, ravintoaineeton ruoka, stressinhallinnan heikkous tai jotain muuta. Tästä eteenpäin yrittäjä voi aloittaa askel kerrallaan monitahoisen ongelmavyöhyhdin purkamisen. Monilla ensimmäinen askel on unirytmien- ja laadun korjaus. Kuten edellä on mainittu, työhyvinvoinnissa kaikki vaikuttaa kaikkeen, joten unenlaadun kehittäminen vaikuttavat yrittäjän vireystilaan, tunteiden säätelyyn sekä tehokkuuteen. (Jaakkola, 2020, s. 176.)

Kriiseillä on tapana aktivoida yksilön aiemmin kokemia, ja etenkin selvittämättömiä traumaattisia kokemuksia. WHO, World Health Organization on varoittanut mahdollisesta mielenterveyspandemiasta koronakriisin seurauksena ja siksi onkin erittäin tärkeää, että muutostilanteissa hyvinvointi priorisoidaan. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta, 2020, s. 142.) Yrittäjän työhyvinvointi, sen tukemisen ja kehittämisen ei tulisi koskaan olla arjen luksusta, vaan päivittäinen välttämättömyys.

5 MATKAILUYRITTÄJÄN VOIMAVARAT MUUTOS- JA SOPEUTUMISTILANTEISSA

Tutkimustuloksissa esitellään selkeästi tutkimuksesta saatuja tuloksia. Tutkimustuloksissa käsitellään myös vastauksia tutkimuksen alakysymyksiin sekä tutkimuksen pääkysymykseen. Tutkimustuloksissa esitellään tutkimuksen relevanttius, eli esimerkiksi se, kuinka monta henkilöä osallistui tutkimuksen haastatteluihin ja miten haastatteluaineisto käsiteltiin. Tähän kuuluvat muun muassa litterointi tai koodaus. Tuloksia raportoidaan johdonmukaisesti tutkimuskysymysten pohjalta. (Iiro, 2017.)

Tutkijan tehtävä on koota aineisto ja sen muodostuminen on tutkijan aktiivisen työn tulos. Tutkijan tarkoitus on koota aineisto ja rajata siitä sopivan kokoinen kulloiseenkin tarkoitukseen. Tutkija voi koota yhden laajan aineiston tai vaihtoehtoisesti yhdistellä aineistoja. Tutkija kokoaa aineiston parhaiten katsomallaan tavalla, se voi olla esimerkiksi haastattelu- tai kyselyaineisto, tai esimerkiksi havainnointiaineisto. Aineistonkeruun tapa valitaan tutkimuksen menetelmän ja tavoitteen mukaan. Tutkija myös valitsee aineistolle sopivan analyysimenetelmän, joka tukee tutkimuksen tavoitteita. (Alasuutari, 2007, s. 83–89.)

Aineiston muodostaminen on aktiivista toimintaa. Aineiston muodostamiseen sisältyy sen suunnittelu, valitseminen, kerääminen, rajaus sekä analyysi. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä kokoamaan mahdollisimman laajaa aineistoa, sillä laadullisen tutkimuksen ominaisuuksiin kuuluu aineiston syvyys ja merkityksellisyys, ei sen laajuus. (Alasuutari, 2007, s. 83–89.)

5.1 Haastatteluaineisto

Tutkimuksen aineisto on haastatteluaineisto, sillä sen käyttötarkoitus ja monipuolisuus vastasit parhaiten tutkimuksen tarpeisiin ja tavoitteisiin. Haastateltavia oli yhteensä neljä matkailualan yrittäjää ja haastatteluja toteutettiin eri tavoin. Haastatteluja käytiin kasvotusten, Teams-puheluilla sekä sähköpostitse. Kasvotusten sekä Teams-puheluilla toteutetut haastattelut nauhoitettiin puhelimen nauhurilla sekä Teams -palvelun tallennin toiminnolla ja nauhoitettua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä yhdeksänkymmentä minuuttia. Yhtenä haastattelumuotona käytettiin sähköpostihaastattelua, jossa haastattelukysymykset lähetettiin liitteenä ja siitä tekstimuotoista haastatteluaineistoa kertyi yksi kokonainen sivu.

Nauhoitettu haastatteluaineisto litteroitiin, eli se kirjoitettiin käsin puhtaaksi miltei sanasta sanaan. Ääninauhoitteista litteroitua aineistoa kertyi yhteensä seitsemäntoista sivua. Haastatteluaineiston analyysimenetelmäksi olen valinnut sisällönanalyysin, jossa käytän aineiston redusointia, klusterointia sekä abstrahointia toimintamalleina. Aloitin

haastatteluaineiston litteroinnin samalla viikolla, kun toteutin haastattelut, sillä koin sen parhaimmaksi ajankohdaksi, kun aineisto oli uutta ja tieto tuoreena muistissani.

5.2 Haastatteluaineiston analyysi

Aineiston litteroinnin jälkeen se redusoitiin, jossa litteroidusta aineistosta poistettiin kaikki epäoleellinen, esimerkiksi täytesanat ja asiat, jotka eivät liittyneet olennaisesti tutkimukseen ja sen toteuttamiseen. Redusoinnin seurauksena litteroitu haastatteluaineisto supistui seitsemästätoista sivusta neljään sivuun ja tekstimuotoinen sähköpostihaastattelu supistui yhdestä sivusta puoleen sivuun, jonka avulla aineiston kokonaisuus selkeytyi. Redusointi oli erittäin tarpeellinen työvaihe, sillä sen avulla aineistoa on esteettömämpi ja sujuvampi käsitellä, sillä tarkasteltavaksi ei jäänyt mitään teema-alueista ja aihealueesta poikkeavaa informaatiota.

Redusoinnista seuraava työvaihe on klusterointi, jossa redusoitu aineisto ryhmitellään. Ryhmittelyn tarkoituksena on yhdistellä tutkimuksen kannalta oleellista tietoa alakategorioiksi, joita sijoitellaan otsikkojen alle samaa tarkoittavien ilmaisujen mukaan. Aineiston klusteroinnin seurauksena se supistui neljästä sivusta noin kolmeen sivuun. Klusteroinnin avulla kaikista oleellisimpia asioita tutkimuksen kannalta alkoi nousta esiin. Aineiston klusterointi toteutettiin kysymyskohtaisesti, eli teemahaastattelun kysymykset käytiin yksitellen läpi ja kaikkien haastateltavien vastaukset koottiin yhteen kysymyksen alle. Tällä tavoin aineiston klusteroitua muotoa on esteetön tarkastella.

Teemahaastattelun ensimmäisessä teemassa tarkasteltiin sitä, kuinka Suomessa julistettu poikkeustila 16.3.2020 vaikutti yrityksen toimintaan eli siihen, millaisia muutoksia yrittäjän työelämään koitui. Tähän teemaan haastateltavilla oli toisistaan poikkeavia kokemuksia. Yksi haastateltavista oli juuri aloittamassa yrityksen toimintaa, joten poikkeustila ja sen myötä tulleet rajoitukset toivat haasteita yrityksen alkutaipaleelle.

”Sitten tuli tieto, että mitään ei saakaan enää järjestää. Se oli kyllä todellinen katastrofi” (Haastateltava 1).

Kaikki haastateltavat kertoivat, että poikkeustilan alkaessa vallitseva tunnetila oli shokki sekä epävarmuus. Muutama haastateltavista kertoi, että poikkeustila ei oikeastaan vaikuttanut yrityksen toimintaa, vaan asiakkaita kävi jopa hieman enemmän kuin tavallisesti. Muutosta kuitenkin huomattiin käytännöissä, kuten välineiden, koneiden ja laitteiden erilaisessa huollossa. Tietynlaista joukkohysteriaa asiakkaiden keskuudessa oli kuitenkin selkeästi havaittavissa. Saapuessaan yrityksen toimitiloihin, jotkut asiakkaista välttelivät keskustelua ja olivat epähalukkaita palveluille. Haastateltavista yksi kertoi, että kesäaikaan siirtyessä yritys joutui perumaan jo suunniteltuja retkiä, koska viralliset ohjeistukset toiminnoista ja käytännöistä viivästyivät.

”Se oli epämääräistä, saako nyt järjestää vai eikö saa” (Haastateltava 2).

Moni haastateltavista kertoi, että poikkeustilan ja koronapandemian tuoma shokki oli niin valtava, että sitä oli haasteellista käsitellä. Heistä tuntui, kuin matto olisi vedetty jalkojen alta ja monta asiaa piti pohtia ja päättää nopealla aikataululla. Näitä olivat esimerkiksi, miten poikkeustila vaikuttaa yrityksen toimintamalleihin ja tulevaisuuteen, miten työntekijät reagoivat poikkeusoloihin työmaalla, sekä miten poikkeusolot työssä vaikuttavat yrittäjän omaan hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Ratkaisuja haasteisiin piti keksiä nopeasti ja ohjeistuksen toimiin ja käytäntöihin olivat epäselvät. Reaktioaika muutokseen oli erittäin lyhyt. Kun matkailuyrittäjille tuli tieto uudesta rajoituksesta tai ohjeistuksesta, piti se viedä käytäntöön vuorokauden aikana. Totuudenmukaista ja oikeellista tietoa piti opetella etsimään oikeanlaisista lähteistä, eikä se suinkaan tullut luonnostaan jokaiselle. Eräs haastateltavista kertoi, että poikkeustilan myötä yrityksen varauskalenteri tyhjeni, sillä yrityksen koko toimintamalli perustui tilauksille ryhmämuotoiseen toimintaan. Kesäaikana vuonna 2020 he ottivat käytäntöön uudenlaista toimintaa kokeilujakson ajaksi ja toiminta jäi pysyväksi. Vuonna 2020 he osallistuivat uudestaan uudenlaisen toiminnan tekemiseen ja hän kertoi, että tulee varmasti tekemään niin jatkossakin. Rajoitusten vähennettyä ja poistuttua asiakkaat ovat palanneet takaisin käyttämään yrityksen tuotteita ja palveluita.

Päällimmäisenä poikkeustilasta aiheutuviin muutoksiin liittyi shokki, sekavuus, ratkaisukeskeisyyden tärkeys sekä myös neutraali ja jopa positiivinen kokemus, jolloin yrityksen toimintaan ei tullut paljon muutoksia tai asiakkaita oli enemmän, kuin tavallisesti. Kokemusten jakautuneisuudessa korostuu selkeästi se, että jokaisella

matkailuyrittäjällä on uniikki kokemus koronapandemiasta ja se voi olla jopa täysin vastakkainen. Osa kokee negatiivisia tunteita ja ahdinkoa voimaan astuvista rajoituksista, kun taas osa koki toiminnan kasvua ja vapautta esimerkiksi etätyöskentelyn tuomien mahdollisuuksien mukana.

Teemahaastattelun toisessa teemassa tarkasteltiin sitä, millaisia muutoksia yrittäjä koki omassa työhyvinvoinnissaan ja jaksamisessaan. Tämän kysymyksen kohdalla jokaisen haastateltavan vastauksista löytyi samankaltaisuuksia, pääosin negatiivissävytteisiä vaikutuksia ja kokemuksia. Jokainen neljästä haastateltavasti koki stressin nousua. Haastateltavat kokivat harmitusta, kiukkua, pelkoa ja epätietoisuutta. Yksi haastateltavista kertoi, että kevät kesään asti tuntui menneen ohi sumussa ja hän koki huolta siitä, kuinka oman elämän haasteet vaikuttaisivat yrityksen toimintaan. Moni haastateltavista kuitenkin kertoi, että he ovat olleet alalla jo pidempään ja ovat tottuneet siihen, että yllättävissä muutoksissa tulee toimia nopeasti ja ratkaisukeskeisesti. Kaksi haastateltavista koki, että heidän vahvuutensa on, etteivät he hätkähdä pienistä. Kuitenkin poikkeustilan tuoma epävarmuus loi ahdinkoa, sillä siihen ei voinut vaikuttaa mitenkään eikä kukaan tiennyt, kuinka kauan poikkeustila tulisi kestämään. Ulkopuoliset asettivat ohjeistukset ja rajoitukset, eli joku kertoi, kuinka tulee toimia. Epätietoisuus oli selkeästi negatiivinen vaikuttava hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Yhdellä haastateltavista oli muista haastateltavista poikkeava kokemus poikkeustilasta. Myös hän koki alkushokin olevan monella tapaa kova ja yrityksen tulevaisuus oli epävarma. Hän kuitenkin koki rauhaa ja lohdutusta sisäistäessään, että poikkeustilalle ja koronapandemialle ei juuri nyt voinut mitään.

”Jokseenkin heti alussa havahduin siihen, että mitkä asiat ovat tärkeitä. Jos kävisi niin, että pahimmassa tapauksessa yritys menisi konkurssiin, niin elämä silti jatkuu. Jollain tapaa lohduttavaa oli, että en voi tälle mitään” (Haastateltava 4).

Häntä on siitä huolimatta jäänyt harmittamaan, ettei koronapandemian alkuaikoina innovoinut yrityksen toimintaa enemmän. Poikkeustila vaikutti matkailuyrittäjien hyvinvointiin pääosin negatiivisesti ja heikentävästi. Haastateltavat olivat suurimmaksi

osaksi kokeneet stressiä, ahdistusta, kiukkoa, pelkoa, ahdinkoa ja epätietoisuutta, mutta myös rauhaa ja neutraaleja tuntemuksia.

Teemahaastattelun kolmannessa teemassa käsiteltiin, miten matkailuyrittäjät olivat tukeneet hyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan poikkeustilan aikana ja miten he oppivat sopeutumaan muuttuneisiin olosuhteisiin, eli toimintamalleihin ja käytäntöihin. Teemassa tarkasteltiin myös, olivatko matkailuyrittäjät huomanneet, kuinka kauan sopeutuminen on kestänyt vai tuntevatko he yhä sopeutumisen muutoksiin olevan läsnä. Matkailuyrittäjillä oli monipuolisesti erilaisia keinoja tukea hyvinvointiaan. Yksi haastateltavista kertoi, että hän oli päätenyt ratkaisuun hakea ammattiapua psykiatrilta. Psykiatriassa keskityttiin ratkaisukeskeisyyteen, joka tuki hänen hyvinvointiaan. Hän kertoi myös, että ystävät, yhteistyöverkosto sekä luonto tuovat hänelle voimaa ja ovat auttaneet selviytymään.

Toinenkin haastateltavista kertoi samankaltaisista asioista, jotka tukevat hänen hyvinvointiaan. Näitä olivat kollegat, ystävät, perhe, ulkona oleminen ja liikunta. Hän kertoi myös siitä, kuinka asioiden realistinen priorisointi on tukenut hänen hyvinvointiaan. Asioiden priorisointi saattoi ne hallittavampaan muotoon. On tärkeää keskittyä siihen, mitä pystyy tekemään juuri nyt. Yhdelle haastateltavista henkilökohtaiseen hyvinvointiin sijoittaminen ja sen kehittäminen ovat olleet ensisijaisessa asemassa. Viime vuosi oli ollut yritykselle sen historian kiireisin, joten poikkeustilan seurauksena hän on päässyt nauttimaan kaikesta siitä ajasta, jota hänellä ei ole vuosiin ollut. Haastateltaville ystävät, perhe, yhteistyöverkostot, luonto, ulkona oleminen, liikunta sekä hyvinvointi ovat tukeneet heidän hyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan poikkeustilan aikana.

Kysymys sopeutumisen aikajanasta ei tuottanut selviä vastauksia, kysymys oli mahdollisesti muotoiltu epäselvästi. Kolme neljästä haastateltavista kertoivat, että yrityksessä yhteisön kesken pohdittiin, mitä voidaan ja ei voida tehdä. He kokivat luovivansa kuin kalat vedessä. Yksi haastateltavista kertoi, että he pyrkivät pääsemään koronanasta eroon työyhteisössä, sillä se oli heille keino selviytyä. Haastateltavat kertoivat turhautumisestaan sekaviin ohjeistuksiin ja rajoituksiin. Oli haasteellista saada tietoa siitä, millaista toimintaa saa järjestää ja kuinka monta osallistujaa toimissa saa olla mukana. Koronapandemian uudet aallot hankaloittivat toimintaa, sillä ne tulivat

odottamatta ja rajoitukset muuttuivat jatkuvasti. Resilienssi eli muutosjoustavuus tuli matkailuyrittäjille tutuksi ja työelämän puolesta se on tullut tutuksi jo aiemminkin. Yksi haastateltavista kertoi, että yrityksessä tehdään töitä pienellä porukalla, ja innovaatioita, uuden luomista sekä sopeutumista vaaditaan koko ajan.

Yksi haastateltavista kertoi, että yhdessä vaiheessa yrityksessä oltiin jo sitä mieltä, että korona on ohi, mutta se tulikin odottamattomasti takaisin uutena aaltoja. Yrityksen toiminnassa tehtiin virhearviointi, josta maksetaan yhä. Hän kuitenkin huomasi, että toiseen yritykseen saapuva kotimaanmatkailu koki suurta kasvua.

”Ihmisiä tuli aivan valtavasti ja sellaista kesää ei varmaan tule enää ikinä. Olimme onneksaassa asemassa” (Haastateltava 3).

Ihmiset ovat oppineet nauttimaan enemmän lähiluonnosta, sillä Suomessa saa välittömän virkistysvaikutuksen ja jopa ympäristön vaihdoksen voi saada hetkessä, kun astuu ovesta ulos. Myös virtuaalimatkailu on mahdollistunut ja monipuolistunut koronapandemian seurauksena. (Stranius, 2022, s.160–161.) Teemahaastattelun kolmanteen teemaan ryhmittelystä nousivat esiin haasteet, epäselkeät ja epäjohdonmukaiset ohjeistukset, epätietoisuus sekä kotimaanmatkailun kasvu.

Teemahaastattelun neljänteen teemaan, millaisia henkilökohtaisia voimavaroja matkailuyrittäjillä on, haastateltavilta tuli laajimmat vastaukset. Suurin osa haastateltavista koki, että työ tuo heille voimaa. Työ on merkityksellistä ja mieluisaa, jopa harrastusmaista toimintaa, joten se on enemmän voimaannuttavaa kuin kuluttavaa.

Yksi haastateltavista kertoi saavansa voimaa myös taloudellisesta hyvinvoinnistaan, kotitöistä, tehetkistä työssä sekä aamun ja iltapäivän ajankohdista, jolloin voi vähentää kasaantunutta työkuormaa.

Monet mikro- ja pienyrittäjät viettävät paljon aikaa työssä. Tämä johtuu siitä, ettei tukena ole suurta työvoimaa ja yrittäjän pitää tehdä moni asia itse. Yrittäjyys tarkoittaa monille sitä, että pääsee toteuttamaan intohimoaan ja unelmiaan. Yrittäjältä kuitenkin vaaditaan ajanhallinnan taitoja, jotka vähentävät kuormitusta. Ajanhallintaa voi parantaa ja tehostaa monilla eri käytännöillä ja työkaluilla. Ajanhallinnan taidolla yrittäjä tukee omaa hyvinvointiaan ja varmistaa, että yrityksen kannalta tulee tehtyä oikeita

asioita. (Laine, n.d.) Yksi haastateltavista kertoi, että hän keventää työkuormaansa aamuisin ja iltaisin, jolloin hänellä on aikaa tehdä niitä töitä, jotka ovat kasaantuneet ja jääneet tekemättä. Hän kertoo myös, että työpäivän aikaan voi nauttia kupin teetä ja ottaa pienen hetken itselleen. Yrittäjänä hän on kiireinen, joten ne hetket, jolloin hän ehtii pesemään pyykkiä kotona tuovat hänelle voimaa.

Kaikki matkailuyrittäjät olivat yhtä mielisiä siitä, että luonto on joko enemmän tai vähemmän voimavara heidän elämässään. Matkailuyrittäjä saattaa kuitenkin joskus ajatella, ettei jaksaisi lähteä luontoon, mutta aina, kun on lähtenyt, on hänen olonsa kohentunut huomattavasti. Näin kertoi yksi haastateltavista. Hän harrastaa ulkoliikuntaa ja käy kesällä esimerkiksi melomassa ja metsäkävelyillä ja talvella hiihtämässä sekä patikoimassa. Hänen voimavarojaan ovat myös perhe, ystävät, saman alan yrittäjät eli yrittäjyhteistyöverkosto sekä oma työ. Hän kokee, että työ on hänelle kuin harrastus, se on mieluisaa, joten hän saa siitä voimaa. Moni haastateltavista koki, että keskustelut kollegoiden ja työyhteisön kanssa on voimavara. Yksi haastateltavista kommentoi perhettään voimavaranaan, hänestä on voimaannuttavaa, kun pääsee seuraamaan pienen ihmisen kasvua. Hän kertoo, että ulkona touhuaminen ja käsillä tekeminen ovat mieluista puuhaa mökillä. Mökkeilyharrastus tulee kuulemma kalliiksi, mutta siellä pääsee tasapainottamaan yrittäjän työelämän hektisyyttä ja stressiä.

Unelmointi oli useammalle haastateltavalle merkittävä voimavara. Jo lapsesta asti rohkaistaan unelmoimaan ja tavoittelemaan niitä. Unelmia on äärettömästi, eri näköisiä ja kokoisia, eri määränpäissä. Unelmat voivat pysyä samoina tai ne voivat muuttua. Ne voivat toteutua ja olla toteutumatta. Unelmointi luo voimaa oppia, kehittyä sekä jatkaa eteenpäin. Unelmoinnin kantavana pohjana on tasapaino. Jokaisella tulee olla hetkiä, kun elää tässä ja nyt, mutta myös niitä hetkiä, joissa katsoo menneeseen ja joissa katsoo tulevaan. (Tohinatalo, 2023.) Haastateltavista yksi kertoi, että hänellä on yhteinen haave miehensä kanssa, mutta vaikka haave ei toteutuisikaan, tuo sen ajattelu voimaa. Yleisimmiksi matkailuyrittäjien voimavaroiksi nousivat työ, perhe, ystävät, tukiverkostot, luonto, oma-aika, liikunta sekä käsillä tekeminen.

Teemahaastattelun viidennessä teemassa käsiteltiin sitä, havaitsivatko matkailuyrittäjät itsessään uudenlaisia voimavaroja poikkeustilan ja koronapandemian seurauksena. Jokainen neljästä haastateltavista koki havainneensa ja saaneensa uusia voimavaroja

poikkeustilan seurauksena. Suurin osa koki ratkaisukeskeisyyden kasvua. Kun asiaa X ei voitu tehdä, siirryttiin asiaan Y, sillä jonkinlaisia ratkaisuja oli pakko keksiä ja toteuttaa. Ketteryyden ja muutosjoustavuuden kasvu nousivat selkeästi esiin klusteroinnissa. Myös kouluttautuminen, uusien taitojen oppiminen sekä luonnon merkityksellisen kasvu olivat matkailuyrittäjille uusia voimavaroja.

Haastateltavista yksi kertoi päättäväisyydestään alkaa kouluttautua ja opetella uusia taitoja. Koulutukset olivat siirtyneet verkkoon, joten niihin oli esteetöntä osallistua matalalla kynnyksellä. Hän on aikoinaan kutsunut itseään IT-idiootiksi, mutta koulutusten ansioista nyt hän tekee näitä asioita työkseen. Hän on opiskellut digimarkkinointia ja verkkosivujen tekemistä ja nyt tukee ja auttaa asiakkaitaan samojen teemojen parissa.

”Se tuo voimaa, kun oppii vielä tälläkin iällä” (Haastateltava 2).

Yhdelle haastateltavalle uudet aktiviteetit ja luontokohteet kasvoivat uusiksi voimavaroiksi ja hän sanoi, ettei niitä asioita olisi ehkä koskaan tullut tehdyksi, ellei koronaa olisi ollut. Hän puhui työyhteisössä ja verkostoilleen siitä, kuinka tärkeää on tiedottaa erilaisista matkailun kohteista, joihin voi mennä koronarajoitusten puitteissa. Teemahaastatteluissa viidenteen teemaan nousi useasti esiin uuden luominen, idearikkaus sekä kouluttautuminen. Matkailuyrittäjät keskittyivät tulevaisuusnäkömään ja siihen, millaiseen arkeen toivoisivat ja haluaisivat palata rajoitusten poistuttua. Tulevaisuussuuntautunut näkökulma on osa yksilön ja yhteisön resilienssiä, josta tämä kertoo erinomaisesti. Klusteroinnissa nousivat esiin resilienssi, ratkaisukeskeisyys, kouluttautuminen, uuden oppiminen ja luominen, sekä luonnon merkityksellisyyden kasvu.

Teemahaastattelun viimeisessä teemassa tarkasteltiin, mitä voimavaroja matkailuyrittäjä hyödyntää niissä tilanteissa, joissa häneltä vaaditaan resilienssiä eli muutosjoustavuutta. Aineistosta nousi esiin monipuolisesti erilaisia yksilöllisiä voimavaroja resilienssin tukemiseksi. Erittäin tärkeäksi nousi keskustelut yhdessä työyhteisön kanssa. Työyhteisöstä nousee monipuolisesti erilaisia ideoita ja näkemyksiä, ratkaisut tehdään yhdessä. Myös luonnon tuomaa voimaa hyödynnetään resilienssin tukemiseksi. Myös ystävät, perhe ja muut läheiset tuovat voimaa muutostilanteista selviämiseen.

Eräs haastateltavista kokee vahvuudekseen olla ratkaisukeskeinen. Hän pystyy toimimaan asiakkaiden kanssa kaikenlaisissa tilanteissa. Hän kertoi myös siitä, kuinka asioiden valmistautuminen tukee resilienssiä. Mitä yksityiskohtaisemmin jonkin asian on suunnitellut, on yllättäviin käännteisiin helpompi reagoida ja tehdä muutoksia. Hänen mielestään myös kokemus tukee hänen resilienssiään, sillä kokemus on vaikuttanut hänen reagoit nopeuteensa sekä kykyynsä muuntautua sopeutumistilanteissa. Toinen haastateltava koki vahvuudekseen rauhallisuuden, sekä asioiden ymmärtämisen ja hyväksymisen niin kuin ne ovat.

”Elämä kaikkineen on pitkälle sopeutumista eri tilanteisiin” (Haastateltava 4).

Klusteroinnissa viimeiseen teemaan esiin nousivat keskustelut verkostojen kanssa, ratkaisukeskeisyys, luonto sekä asioiden hyväksyminen sellaisenaan, kuin ne ovat.

5.3 Haastatteluaineistosta nousseet yleiskäsitteet

Aineiston klusteroinnin seuraava vaihe on sen abstrahointi, jossa klusteroinnissa esiin nousseista ryhmistä eli alakategorioista muodostetaan yläluokkia, jotka muodostavat tutkimuksen tuloksia. Sen tarkoitus on luoda aineistosta teoreettisia- sekä yleiskäsitteitä. Klusteroinnissa esiin nousseita ryhmittelyjä teemahaastattelun kaikkiin teemoihin olivat esimerkiksi shokki, suunnitelmien muuttuminen, uuden oppiminen, sekaavuus, stressi, pelko, epätietoisuus, ystävät, perhe, kollegat, verkostot, luonto, liikunta, työ, muutosjoustavuus, ratkaisukeskeisyys sekä uudet työkalut ja toimintamallit. Klusteroinnista esiin nousseista ryhmistä luodaan luokkia, jotka toimivat tutkimuksen yleiskäsitteinä. Haastatteluaineiston abstrahoinnissa keskitytään tutkimuksen pääkysymykseen sekä alakysymyksiin ja niiden ohjaamana luodaan yleiskäsitteitä. Tutkimuksen pääkysymys on, millaisia ovat matkailuyrittäjän yksilölliset työhyvinvointia tukevat voimavarat erilaisissa muutos- ja sopeutumistilanteissa. Alakysymykset ovat, millaisia muutoksia matkailuyrittäjän työelämään on tullut, sekä miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet matkailuyrittäjien hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, sekä millaisia uusia voimavaroja matkailuyrittäjä on havainnut koronapandemian seurauksena.

Teemahaastattelun ensimmäisessä teemassa käsiteltiin tutkimuksen alakysymystä, millaisia muutoksia matkailuyrittäjän työelämään on tullut. Abstrahoinnissa selkeimmiksi tunnereaktioiden yläkäsitteiksi nousivat shokki ja sekavuus. Toimintamallien ja työelämän muutoksista ei noussut selkeää yksittäistä yläluokkaa esiin, sillä jokaisen matkailuyrittäjän työelämään tuli erilaisia ja toisistaan poikkeavia muutoksia. Jokainen haastateltava kertoi, että muutos oli suuri shokki, mutta alkushokin jälkeen jokainen reagoi eri tavoin. Yhden haastateltavan suunnitelmat yrityksen toiminnan alkutai-paleesta muuttuivat täysin, mutta toiminta lähti kuitenkin hyvin käyntiin. Toinen haastateltavista kertoi, ettei kokenut työelämäänsä tulleen suurempia muutoksia muulla tavoin, kuin asiakkaiden toiminnan muutoksena sekä erilaisien työtapojen ja menetelmien omaksumisena. Kaikki haastateltavat kokivat virallisissa ohjeistuksissa olevan epämääräisyyksiä, sekavuutta sekä aikataulullisia haasteita. Toimeksi saatettiin antaa ohjeistus, joka astui voimaan jo seuraavana päivänä, joten reaktioaika oli äärimmäisen lyhyt.

Teemahaastattelun toisessa teemassa käsiteltiin tutkimuksen alakysymystä, miten nämä muutokset vaikuttivat matkailuyrittäjän hyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Abstrahoinnissa selkeiksi yläkäsitteiksi kaikkien haastateltavien osalta muodostuivat stressi sekä epätietoisuus. Kolme neljästä haastateltavasta kertoivat, että epätietoisuus poikkeustilasta sekä koronapandemiasta vaikuttivat erittäin heikentävästi hyvinvointiin. Jatkumon ja tulevaisuusnäköymän heikentyminen aiheuttivat pelkoa ja ahdistusta, jopa kiukkua siitä, että asialle ei voinut tehdä mitään itse.

”Koin kiukkua ja pelkoa, kun mitään ei voinut itse tehdä eikä tiennyt, kuinka kauan tämä kestää” (Haastateltava 3).

Yksi haastateltavista taas koki lohduttavaksi sisäistäessään, että on hyväksyttävä se, ettei asioille voida juuri nyt mitään.

Teemahaastattelun viides teema käsitteli tutkimuksen viimeistä alakysymystä, millaisia uusia voimavaroja matkailuyrittäjä on huomannut itsessään koronapandemian seurauksena. Abstrahoinnissa esiin nousivat erityisesti ratkaisukeskeisyyden ja resilienssin kasvu. Kaikilla haastateltavilla kuitenkin nousi toisistaan poikkeaviakin

uudenlaisia voimavaroja, esimerkiksi kouluttautuminen, uuden oppiminen, luonnon merkityksellisyyden kasvu sekä verkostojen uudellinen hyödyntäminen. Puolet haastateltavista huomasivat, että kouluttautuminen toi heille uudenlaista voimaa ja kasvatti minäpystyvyyden tunnetta. Suurin osa koulutuksista siirtyi verkkoon esteettömästi suurelle kohderyhmälle, joten havaittavissa oli kasvua kansalaisten innostuksessa uuden oppimiseen ja kouluttautumiseen uusille aloille. Myös luonto ja sen merkitys voimavarana kasvoi todella paljon. Luontopoluilla oli ruuhkaa ja oli miellyttävää, että koronapandemia toi ihmisiä luontoon liikkumaan. Kotimaanmatkailu kasvoi ja siitä muodostui trendi, josta moni paikallinen matkailuyrittäjä koki iloa. Juuri silloin oli erittäin tärkeää tuoda lisää tietoa luontomatkailukohteista verkkoon kaikkien saataville.

Tutkimuksen pääkysymykseen, millaisia ovat matkailuyrittäjän yksilölliset työhyvinvointia tukevat voimavarat erilaisissa muutos- ja sopeutumistilanteissa nousi abstrahoinnissa esiin monenlaisia käsitteitä. Kaikista eniten vastauksista nousivat esiin luonto ja ulkona liikkuminen, työ, perhe sekä muut sosiaaliset verkostot. Näitä abstrahoinnissa esiin nousseita vastauksia tutkimuksen pääkysymykseen käsitellään johtopäätöksissä.

5.4 Tutkimuksen toteutuksen analyysi

Tutkimusmenetelmä oli tutkimuksen toteutuksen ja luonteen kannalta hyvä. Laadullisen tutkimuksen joustavuus ja monipuolisuus olivat hyödynnettävissä tutkimuksen jokaisella osa-alueella. Laadullisen tutkimuksen menetelmien avulla tutkimuksessa pystyttiin perehtymään syvällisesti tutkimuksen kysymyksiin matkailuyrittäjän henkilökohtaisesta näkökulmasta käsin. Laadullisen tutkimuksen tavoite on kuvailla, ei ennustaa ja tässä tutkimuksessa se toimi erinomaisesti. Määrällisessä tutkimuksessa voidaan toteuttaa tutkimusta samojen aihepiirien sisällä, mutta määrällisen tutkimuksen menetelmät eivät olisi tuoneet tarkkaa tietoa matkailuyrittäjien henkilökohtaisista voimavaroista. Määrällisen tutkimuksen menetelmät eivät sopineet tämän tutkimuksen tavoitteisiin ja tarkoitukseen.

Teoreettisena viitekehystenä toimi monipuolisesti kirjallisuus sekä verkkolähteet matkailuyrittäjistä, hyvinvoinnista, voimavaroista, resilienssistä sekä laadullisen tutkimuksen menetelmistä. Lähteinä ovat myös toimineet YouTube -video sekä webinaari. Teoreettisessa viitekehyksessä perehdyttiin tutkimuksen lähtökohtiin, menetelmiin sekä pääkäsitteisiin eli matkailuyrittäjien työhyvinvointiin, voimavaroihin sekä resilienssiin. Teoreettinen viitekehys rakentui jo olemassa olevan tiedon pohjalle, jonka tarkoitus on johdatella lukija johdonmukaisesti tutkimuksen aihepiirien pariin. Tutkimuksessa teoria on pyritty tuomaan esille mahdollisimman kansantajuisesti kirjoittaen. Teoreettisen viitekehysten laadun maksimointiin olisi tarvittu vieläkin monipuolisemmin ja enemmän lähteitä, etenkin ajankohtaista kirjallisuutta.

Tutkimukseen haastateltiin yhteensä neljää matkailuyrittäjää. Teemahaastatteluista nousi kuitenkin esiin erittäin oleellisia teemoja matkailuyrittäjän sopeutumisesta äkillisiin muutoksiin, sekä niistä voimavaroista, jotka tukevat matkailuyrittäjän hyvinvointia sopeutumisprosessin aikana. Teemahaastatteluissa keskityttiin tiettyihin teemoihin ja aihepiireihin eikä haastattelurunko ollut täysin strukturoitu. Teemahaastatteluiden tarkoitus oli kerätä syvällistä ja tarkkaa tietoa matkailuyrittäjien henkilökohtaisista voimavaroista muutostilanteiden yhteydessä. Teemahaastattelut toteutettiin monipuolisesti, sekä kasvotusten että Teams-puhelulla ja sähköpostitse, ja jokainen haastattelumuoto toimi moitteettomasti.

Tutkimus olisi mahdollisesti ollut laadukkaampi, jos teemahaastatteluihin olisi saatu yksi tai kaksi matkailuyrittäjää lisää. Haastatteluissa päästiin keskustelunomaisesti puhumaan voimavaroista, resilienssistä ja koronapandemiasta. Haastatteluissa käytettiin myös täydentäviä ja tarkentavia lisäkysymyksiä, jolloin vastauksista saatiin monipuolisia ja laajempia kokonaisuuksia.

Aineistonanalyysimenetelmänä toimi sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi toimi haastattelun analyysiin moitteettomasti ja sujuvasti. Sisällönanalyysin avulla aineistoa oli esteetön käsitellä. Redusoinnin avulla seitsemäntoista sivua pitkä aineisto saatiin pelkistettyä neljään sivuun. Klusteroinnin ja abstrahoinnin avulla aineistosta löytyi esteettömästi ala- ja yläkäsitteitä, joiden avulla luodaan aineistoista lähtöisin olevia tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä.

Tutkimuksen teoria ja aineisto täydentävät toisiaan. Teoriassa on käsitelty luontoa, sosiaalisia suhteita sekä työtä voimavarana ja nämä kaikki esimerkit nousivat esiin aineistosta. Teoriassa käsiteltiin myös arvoja sekä harrastuksia voimavaroina, joista harrastukset nousivat pienessä mittakaavassa esiin. Teoriassa käsitelty resilienssi nousi esiin jokaisen haastateltavan kohdalla, jopa voimavarana, ja sitä tarvittiin muutokseen sopeutumiseen. Resilienssille nousi haastatteluissa esiin synonyymeja, esimerkiksi muutosjoustavuus, sinnikkyys ja ketteryys. Teoriassa on käsitelty kaikkea sitä, jota teemahaastattelussa kysyttiin ja mitä aineistosta on nostettu esiin tutkimukseen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LUOTETTAVUUSTARKASTELU

Koronakriisi on jatkunut pitkään ja jättänyt pysyviä jälkiä matkailualaan ja matkailualanyrittäjiin. Matkailualan liikevaihto on pudonnut radikaalisti ja työntekijöitä on jouduttu lomauttamaan ja jopa irtisanomaan. Valtion tukitoimista huolimatta matkailualan yritykset ovat olleet pitkään taloudellisessa ahdingossa. Tämä muutos on matkailun osalta edellyttänyt uusien toimintamallien omaksumista sekä sopeutumista uusiin työmarkkinoihin. Työntekijöiltä vaaditaan uusia taitoja, esimerkiksi kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin eli resilienssiä sekä entistä enemmän moniosaamista. Matkailualan imagoa ja houkuttelevuutta koronapandemian jälkeen on pyritty parantamaan. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointiin tullaan kiinnittämään laajemmin huomiota. (Marski, 2021, s. 15–30.)

Tämä aikakausi on tarjonnut meille synkkiä uutisia ja lukemattoman määrän haasteita. Yrittäjän suosikkiarkkityyppi ei olekaan soturi, vaan seikkailija, joka astuu tuntemattomaan. (Kulovesi, 2015, s. 168.) Olemme edelleen muutoksessa, vaikka moni onkin jo palannut takaisin normaaliin arkeen, tai vaihtoehtoisesti arkeen, jossa huomioidaan kriisistä opittu. Koronapandemian tuomat muutokset ja niihin sopeutuminen ja niistä selviytyminen vaativat resilienssiä, joka on kyky muutosjoustavuuteen. Muutos on jotakin uutta ja epävarmaa, mikä nostaa pintaan erilaisia tunteita, esimerkiksi turvattomuutta, epävarmuutta ja hämmennystä. (Lyytinen, 2020.)

Lyytinen (2020) lisää, että normaalisti muutokset työelämässä tapahtuvat suunnitellusti tietyn aikataulun mukaan. Usein myös yllättävissä muutostilanteissa on alku ja loppu, jossa jonkinlainen muutos tapahtuu ja siihen pitää sopeutua. Koronapandemiassa tämä käytäntö ei kuitenkaan toteudu, sillä kukaan ei tiedä, milloin se loppuu tai minkälaiseen arkeen kukin palaa. Epävarmuutta lisäsivät YT-neuvottelut, terveys- huolet, lomautukset sekä yritysten huono taloustilanne. Osa koki yksinäisyyttä ja eristäytymistä, mikä näkyi esimerkiksi kyllästymisenä. Osa taas koki huolta altistumisesta, koska eivät voineet pitää fyysistä etäisyyttä töidensä takia. Kuitenkin osa myös koki poikkeustilan tuoneen positiivisen muutoksen.

6.1 Yhteenveto tutkimustuloksista

Matkailuyrittäjät ovat pyrkineet sopeutumaan uusiin toimintamalleihin. Näitä ovat esimerkiksi investoinnit, toimintatapojen kehittäminen, uusien tuotteiden ja palveluiden lanseeraus, sekä henkilöstön koulutus ja uuden henkilöstön palkkaaminen. (Marski, 2021, s. 30.) Uuteen sopeutuminen ja siitä selviäminen vaativat energiaa, voimavaroja ja resilienssiä. Resilienssiä on toisilla ihmisillä enemmän, toisilla vähemmän ja se rakentuu omien vahvuuksien sekä selviytymiskeinojen ja voimavarojen tuntemisesta. Resilienssin kehittäminen vaatii epämukavien tunteiden kohtaamista, on uudistettava ja uudistuttava. On opittava valppauteen sekä reaktiivisuuteen, eli toimimaan jatkuvassa riskiympäristössä ja samalla tekemään tulosta. (Lyytinen, 2020.) ”Ei kannata hukata hyvää kriisiä” -sanontaa voidaan käyttää kuvaamaan koronapandemiaa. Vaikka pandemia onkin aiheuttanut stressiä ja ahdinkoa, voi siitä nousta myös paljon hyvää, kuten innovatiivisia ja täysin uusia toimintamalleja ja henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä.

Tutkimuksen aineistosta nousi esiin, että matkailuyrittäjän työssä jaksaminen ja hyvinvointi ovat riippuvaisia muutoksiin sopeutumisesta. Hyvinvointi syntyy siitä, miten matkailuyrittäjä osaa tunnistaa ja hyödyntää voimavarojaan rakentavasti sekä tarkoituksenmukaisesti. Matkailuyrittäjä oppii säätelemään omia voimavarojaan, ottaa niitä käyttöön ja kehittämään niitä, kun tuntee itsensä ja omat toiminta- sekä ajatusmallinsa. Matkailuyrittäjät pystyvät toimimaan paremmin poikkeustilanteissa, kun pystyvät generoimaan uudenlaisia voimavaroja käyttöönsä. Tutkimuksen aineistonkeruussa nousi

esiin, että jokainen haastateltava koki löytäneensä uudenlaisia voimavaroja, jotka tukivat heidän työssä jaksamistaan ja hyvinvointiaan poikkeustilassa. Näitä uusia voimavaroja olivat resilienssin kasvu, ratkaisukeskeisyyden kasvu, uuden oppiminen ja luominen sekä luonnon merkityksellisyyden ja potentiaalin kasvu hyvinvoinnin edistäjänä. Haastateltavat kokivat, että muutos- ja sopeutumistilanteissa heille tärkeitä voimavaroja ovat keskustelut työyhteisössä kollegoiden kanssa, sosiaalinen verkosto, ratkaisukeskeisyys, uudenlaisien toimintamallien ja työkalujen hyödyntäminen sekä innovaatioiden pohdinta ja tuottaminen. Kaksi neljästä haastateltavasta kertoi, että kouluttautuminen on ollut heille tärkeässä asemassa muutostilanteessa.

Tutkimuksen haastateltavilla on muutostilanteiden ulkopuolella monenlaisia voimavaroja hyvinvoinnin ja resilienssin tueksi. Näitä voimavaroja olivat työ, luonto, sosiaaliset suhteet ja verkostot sekä perhe. Erittäin mielenkiintoista oli se, kuinka matkailuyrittäjät kuvasivat työnsä olevan enemmän harrastus, kuin varsinainen työ, ja siksi se toimi haastateltujen matkailuyrittäjien voimavarana. Matkailuyrittäjät kertoivat, että yrittäjän työ on heille intohimo, johon on positiivinen pakko. Yrittäjällä on vapaus tehdä sitä, mistä pitää ja päättää itse asioista, ja se auttaa voimaantumaa.

Sosiaalisten suhteiden sekä verkostojen, esimerkiksi ystävien ja kollegoiden merkitys voimavaroina nousi esiin erityisen paljon. Tässä korostuu sosiaalisista suhteista saatava vertaistuki ja sen tärkeys. Matkailuyrittäjät kokivat merkitykselliseksi keskustelut kollegoiden ja ystävien kanssa työpaikoilla ja esimerkiksi etäpuhelussa. Asioiden läpikäyminen ja niistä keskustelu tavoitteettomasti auttaa ihmistä jäsentämään omia ajatuksiaan sekä mahdollisesti saamaan vertaistukea niiltä henkilöiltä, joilla on samanlaisia kokemuksia poikkeustilasta ja koronapandemiasta.

Vertaistuki on kuuntelemista ja kertomista. Se on kokemusten jakamista niiden kanssa, jotka ovat kokeneet saman tai samankaltaisen kokemuksen. On merkityksellistä jakaa kokemus sellaisen henkilön kanssa, joka ymmärtää. Vertaistuen avulla ihminen kokee ymmärretyksi tulemisen tunnetta. (Terveyskylä, 2022.) Vertaistuesta saa voimaa, se auttaa jaksamaan ja sen avulla ihminen pystyy tarkastelemaan asioita uusista näkökulmista. Vertaistukea voi saada esimerkiksi läheisiltä, kollegoilta, vertaistukiryhmistä, verkosta ja jopa tuntemattomilta. (Tukiliitto, n.d.) Tutkimuksessa haastateltavat kokivat saaneensa vertaistukea kollegoilta, ystävilta sekä perheeltä. Perheen merkitys

voimavarana nousi esiin tutkimuksessa erittäin selkeästi. Suomessa ja muualla Euroopassa perheellä on yksilölle ja yhteisölle suuri merkitys. Se koetaan sekä arvona että voimavarana.

Tutkimuksessa luonnon monipuolisuus voimavarana korostui. Luonnolla on tutkitusti myönteisiä hyvinvointivaikutuksia sekä fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin. Luonnossa liikkuminen edistää ja ylläpitää fyysistä kuntoa. Luonto myös rentouttaa ja auttaa palautumaan kuormituksesta sekä kohentaa mielialaa. Suomalaisille luonto on tärkeä liikkumisympäristö ja sitä voi hyödyntää monipuolisesti. Toiset nauttivat retkeilystä, patikoinnista ja hiihdosta, kun taas toiset nauttivat rauhallisista metsäkävelyistä ja luonnon tarkkailusta. Suomalaiselle luonto merkitsee vapautta, rentoutumista, visuaalisesti kauniita maisemia sekä omaa aikaa ja toisaalta yhdessäoloa. Luonnossa ihminen voi tuntea olevansa osa suurempaa kokonaisuutta sekä tuntea itsevarmuuden ja minäpystyvyyden tuntemuksien nousua. (Luontoon, n.d.) Tutkimustuloksissa ei siis yllättänyt se, että kaikki haastateltavat kertoivat luonnon olevan heille voimavara. Matkailuyrittäjät kokivat, että luonnossa pääsee palautumaan ja rentoutumaan muutoin kiireisen yrittäjän arjen keskellä. Matkailuyrittäjät kertoivat, että luonnossa on rentouttavaa käydä kävelyillä ja retkeilemässä. Mökkeilyharrastus on monille tuttu ja kädet multa -konsepti on monille rentouttava ja työn hektisyydestä palauttava. Matkailuyrittäjän yksilölliset työhyvinvointia tukevat voimavarat erilaisissa muutos- ja sopeutumistilanteissa ovat luonto, työ, perhe sekä sosiaaliset verkostot.

Muutoksen avulla voidaan saada aikaan parempia tuloksia. Uusilla ratkaisuilla pääsee eteenpäin, kun taas ongelmiin kiinnittyminen kuormittaa.

”Sopeutuminen mahdollistaa aina uuden toimintamallin luomisen”
(Haastateltava 4).

Voimavarojen hyödyntäminen ja vahvistaminen edellyttävät olosuhteiden luomista hyvälle elämälle ja työlle. Matkailuyrittäjän ovi resilienssin ja työhyvinvoinnin tukemiseen avautuu, kun yrittäjä oppii vahvistamaan omia uusiutuvia sekä uusiutumattomia voimavarojaan.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Hannonen (2012) kuvaa, että laadullisessa tutkimuksessa tutkija on aktiivisessa vuorovaikutuksessa aineiston kanssa. Laadullinen tutkimus tutkii merkityksiä niissä yhteyksissä, joissa ne ilmenevät. Tieteellisessä tutkimuksessa sen luotettavuutta kuvataan validiteetilla sekä reliabiliteetilla. Validiteetti kuvaa sitä, kuinka hyvin tutkimuksessa on mitattu sitä, mitä sen oli tarkoitus mitata. Reliabiliteetti kuvaa, kuinka johdonmukaisia ja pysyviä tulokset ovat, kun mittaamista toistetaan. Validiteetilla ja reliabiliteetilla todennetaan tutkimuksen mittareiden ja mittauksen luotettavuutta. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) kertovat, että laadullisen tutkimuksen pätevyyden todentamista voitaisiin paremmin kuvata sen uskottavuuden sekä vaikuttavuuden todentamisena. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka laadukkaasti tutkija on pystynyt konstruoimaan aineiston ja sen tulokset tarpeeksi ymmärrettävästi.

Tässä tutkimuksessa reliabiliteetin todentaminen on epäolennaista, sillä tutkimus perustuu ilmiön ja asioiden ymmärtämiseen ja selittämiseen, ei määrällisiin tuloksiin. Laadullisen tutkimuksen ollessa validi, ei ole olennaista eikä tarpeellista arvioida sen reliabiliteettia. Tutkimuksen validiteetilla kuvataan, onko tutkimuksessa saatu sellaisia tuloksia, joita teoreettisessa viitekehyksessä ja tutkimuksen lähtökohdissa lähdettiin hakemaan.

Tutkimuksessa on dokumentoitu tarkasti ja oikeellisesti tutkimusprosessin eteneminen. Tutkimuksessa on kuvattu erilaisien menetelmien valintojen perustelut, esimerkiksi miksi aineistonanalyysimenetelmäksi valittiin sisällönanalyysi diskurssianalyysin sijaan ja miksi aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu avoimen haastattelun sijaan. Tutkimuksessa kuvataan myös se, miten nämä valinnat vaikuttivat sen toteutumiseen ja millaisia tuloksia nämä valinnat tuottivat. Valittuja menetelmiä ja niiden toimivuutta tarkastellaan kriittisesti ottaen huomioon sekä onnistumiset että epäonnistumiset.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on valittu sen tutkimuskysymyksien, tavoitteen ja tarkoituksen pohjalta. Teoreettinen viitekehys on tutkimuksen tavoitteisiin sekä aineistoon verraten relevantti. Teoreettinen viitekehys koostuu monipuolisesti erilaisista lähteistä. Tutkimuksessa tutkittava ilmiö, eli matkailuyrittäjien yksilölliset voimavarat

muutostilanteissa nousevat esiin sekä teoriassa että aineistossa. Teoria ja aineisto tukevat ja täydentävät toisiaan. Kun teoreettisessa viitekehyksessä on tarkasteltu yleisimpiä voimavaroja, ovat ne nousseet esiin aineistosta, kuten luonto ja sosiaaliset suhteet. Aineistosta on kuitenkin myös noussut esiin sellaisia voimavaroja, joita teoreettisessa viitekehyksessä ei ole käsitelty, kuten kouluttautuminen ja uuden oppiminen. Tutkimuksessa tutkija on toiminut objektiivisesti eli puolueettomasti ilman ennakkoluuloja tutkimuksen toteutuksesta tai tuloksista. Tutkija on myös reflektoinut omaa toimintaansa tutkijana sekä tekemiään valintoja tutkimuksen edetessä.

Haastatteluaineisto on käsitelty kattavasti ja huolellisesti. Haastatteluaineistot ovat anonyymeja ja nauhoitteet on litteroitu nopeasti haastattelujen jälkeen, jolloin tieto pysyy laadukkaimpana. Litteroidut nauhoitteet on analysoitu sisällönanalyysina, jolloin aineiston redusointi, klusterointi sekä abstrahointi on toteutettu menettämättä aineiston informaatioarvoa. Jokaisen haastateltavan haastatteluaineistoja on ensin käsitelty erikseen, jonka jälkeen abstrahoinnissa ne on yhdistetty kokonaisuudeksi yläkäsitteiden muotoon. Toisistaan poikkeavat vastaukset on myös käsitelty tutkimuksessa, eikä mitään tutkimuksen kannalta oleellista ole jätetty pois. Aineistonkeruu on ollut tarpeeksi laaja, sillä uusimmista haastatteluista ei tullut mitään uutta tutkimukseen. Aineistonkeruussa on käytetty monipuolisesti erilaisia kanavia ja tutkija on perehtynyt haastattelun toteutukseen sekä tieteellisen tutkimuksen aineistonhallinnan käytäntöihin. Kanavia olivat esimerkiksi Teams ja sähköposti, ja yksi haastattelu toteutettiin kasvotusten. Haastattelun toteutukseen ja tapoihin sekä tieteellisen tutkimuksen aineistonhallintaan tutkija on perehtynyt ammattikorkeakoulun materiaaleista sekä kirjallisuudesta ja verkkolähteistä käsin.

Aineistonkeruun jälkeisestä aineistonanalyysistä nousi erilaisia ala- ja yläkäsitteitä. Yläkäsitteet ja johtopäätökset ovat sovellettavissa sekä tutkimuksen toimeksiantajalle että muille lukijoille. Vaikka johtopäätökset eivät olisivatkaan toistettavissa samoilla mittareilla uudella kohderyhmällä saaden samanlaisia tuloksia, se ei ole relevantti tulosten luotettavuuden kannalta. Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä erilaisille kohderyhmille, sillä tutkimuksessa käsiteltiin matkailuyrittäjien yksilöllisiä voimavaroja työhyvinvoinnin ja resilienssin tueksi.

7 POHDINTA

Tutkimuksen pohdinta kohdistuu kaikkiin sen vaiheisiin. Pohdintaosiossa tarkastelen sitä, miten valintani esimerkiksi menetelmien ja metodien osalta onnistuivat tai epäonnistuivat. Tässä pohdinnan osassa suoritan reflektiota sekä päätelmiä siitä, miten tutkimuksen toteutus on vaikuttanut omaan oppimiseeni sekä ammatilliseen kehittymiseeni.

Pohdinnassa en kertaakaan teoreettista viitekehystä tai sitä, millaisia menetelmiä tutkimuksessani on käytetty ja mitä tuloksia olen saanut, vaan sitä, miten olen koonnut nämä osa-alueet ja ovatko ne palvelleet tutkimukseni tavoitteita ja tarkoitusta.

7.1 Oma pohdinta

Opinnäytetyön toteuttaminen piti sisällään paljon. Tehtävänäni oli tehdä jokainen päätös itse ja perustella nämä päätökset. En ole ennen tehnyt näin vaativaa työtä itsenäisesti. Tukenani olivat opinnäytetyöni ohjaaja sekä yhteyshenkilöni toimeksiantajalta. Heidän tukensa oli erittäin tarpeellinen tutkimuksen toteuttamisen kannalta. Teema-haastattelun kysymyksiä pohdimme tiiviisti yhteistyössä toimeksiantajani yhteyshenkilön kanssa, ja hän antoi tutkimukselleni eriomaisia lähteitä ja tuki minua koko tutkimuksen ajan. Opinnäytetyöni ohjaaja auttoi minua luomaan tutkimuksesta johdonmukaisen kokonaisuuden ja pääsimme pitämään palavereja, tasaisin väliajoin. Opin myös, kuinka tärkeää vertaistuki on koko prosessin aikana. Kokoonnuimme kahden ystäväni kanssa Satakunnan ammattikorkeakoulun tiloihin viikoittain, jolloin omissimme koko päivän opinnäytetöiden tekemiseen.

Tutkimukseni toteutin laadullisena tutkimuksena. Olin käynyt kurssin laadullisista tutkimusmenetelmistä, mutta minulla oli silti vielä paljon opittavaa. Hämmennyin siitä, kuinka monta erilaista menetelmää on analysoida aineistoa ja kuinka monella tavalla aineistoa voikaan kerätä. Luin kirjallisuutta ja verkkolähteitä laadullisesta tutkimuksesta erittäin paljon. Valintani laadullisesta tutkimuksesta ja muista menetelmistä olivat itselleni mieluisia tapoja työskennellä. Kaikki haastattelut sujuivat erinomaisesti. Olen myös erittäin kiitollinen, että toimeksiantajani yhteyshenkilö auttoi minua

löytämään haastateltavat tutkimukselleni. Teemahaastattelu aineistonkeruun muotona tuki tutkimukseni tavoitteita ja tarkoitusta. Haastattelujen litterointi oli aikaa vievää työtä, mutta niiden tultua päätökseen sisällönanalyysi sujui kevyesti. Teemahaastatteluun sisältyi kuusi kysymystä, joista olisin voinut poistaa tai mahdollisesti muuttaa kaksi. En esimerkiksi koe, että tutkimukselleni toi lisäarvoa se tieto, kuinka kauan matkailuyrittäjien sopeutuminen on kestänyt muutostilanteeseen, vaikka sitä kysyinkin teemahaastatteluissa. Muuten mielestäni haastattelurunko oli toimiva ja tuotti sitä tietoa, jota tarvitsin tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Aineiston analyysi sekä johtopäätöksien luominen olivat minulle mieluisia prosesseja, sillä pidän tulkintojen esittämisestä ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi sopi aineistolleni erinomaisesti.

Kaikista eniten aikaa tutkimuksessani meni teoreettisen viitekehyksen kokoamiseen. Pohdin pitkään, mitä käsitteitä ja teoriaa on tärkeää tuoda esiin, jotta lukija saa kokonaisvaltaisen kuvan tutkimuksen toteutuksesta sekä sen tärkeimmistä käsitteistä. Teoreettinen viitekehyseni olisi voinut olla lyhyempi. Koen haasteelliseksi tiivistää jo kirjoitettua tekstiä, ja opinnäytetyön kirjoittamisen prosessi opetti siitä minulle paljon. Teoreettisen viitekehyseni on koottu tutkimuksen tavoitteiden ja tarkoituksen mukaan käsitellen sen relevanteimpia käsitteitä ja se tuki tutkimustani todella hyvin.

Kadun sitä, etten aloittanut opinnäytetyöni tekemistä jo työharjoitteluni aikana. Aloitin tutkimuksen tekemisen vuoden 2022 loppupuolella ja kuvittelin virheellisesti sen olevan valmis viimeistään tammikuussa 2023. En ollut ottanut huomioon sitä, että käyntöissä viitenä päivänä viikossa ja pikkujoulun sesonki on palveluammattialoilla kiireellinen. Vasta tammikuussa työvuorojani supistettiin, jotta aikaa jäi enemmän tutkimukselle. Tämän jälkeen tutkimus eteni tasaista tahtia. Aiheen rajaus oli haasteellista, sillä työhyvinvointi ja kaikki toimivaan työyhteisöön liittyvä kiinnostivat minua tasapuolisesti. Aiheeni lopulta rajautui voimavaroihin työhyvinvoinnin ja resilienssin tutkimiseksi ja olen rajaukseen tyytyväinen.

Tieteellinen tutkimus on suuri prosessi, mutta kun sen pystyy jakamaan osiin ja välitavoitteisiin, kuormitus vähenee. Tutkimuksen toteuttaminen opetti minulle paljon. Opin tieteellisen tutkimuksen käytännöistä, tutkimuksen toteuttamiseen kuuluvista valinnoista, tutkimusetiikasta, aineistonkeruusta, koherentin kokonaisuuden muodostamisesta sekä viestinnän ja aktiivisen kommunikaation sekä tavoitteiden asettamisen

tärkeydestä. Kokonaisuudessaan tieteellisen tutkimuksen prosessi oli sekä haasteellista että mielekästä ja koen itseni kehittyneen sekä kirjoittajana että tutkijana.

7.2 Toimeksiantajan palaute

Toimeksiantajan palautteen on toimittanut Minna Kalliomäki, joka toimi hankkeessa työhyvinvoinnin asiantuntijana ja toimi myös yhteyshenkilönäni toimeksiantajaan.

Yhteistyö Veeran kanssa hänen opinnäytetyöprosessinsa aikana oli sujuvaa ja antoisaa. Hän piti toimeksiantajan hyvin ajan tasalla ja laittoi opinnäytetyönsä eri versioita tutustuttavaksi ja kommentoitavaksi. Veeran innostus ja sitoutuminen – sekä myös kunnianhimo – näkyivät hänen työskentelyssään. Hän paneutui teoriaan syvällisesti ja eikä pelännyt suurta työmäärää. Opinnäytetyö oli selkeä ja johdonmukainen. Tutkimuksen teoria ja aineisto täydentävät hyvin toisiaan. Haastatteluissa saadut havainnot kokoavat hyvin matkailuyrittäjien voimavaroja ja selviytymiskeinoja poikkeuksellisissa olosuhteissa. Ne myös vahvistavat RestarT-hankkeen aikana esiinnousseita teemoja.

Kuten Veera itsekin nostaa opinnäytetyössään esiin, otos on melko pieni, mutta kuitenkin jo tämän pienehkön otoksen kautta nousee esiin varsin yleispäteviä teemoja. Pohdinta-osuudessa Veera reflektoi ansiokkaasti omaa prosessiaan ja siinä oppimiaan asioita. Kaiken kaikkiaan oli ilo olla mukana toimeksiantajana tämän opinnäytetyön matkassa. Iso kiitos siitä Veeralle! (Kalliomäki, 2023.)

LÄHTEET

Aittokoski, V. (25.3.2021). Pienten matkailuyritysten sertifikaattituska. Business Finland. <https://www.businessfinland.fi/ajankohtaista/blogit/2021/pienten-matkailuyritysten-sertifikaattituska>

Alasuutari, P. (2007). Laadullinen tutkimus (3. painos). Vastapaino.

Aura, O., Björkstam, U., Hukari, A., Häppölä, H., Kantelus, L., Korppi, N., Louhivaara, B., Manka, M-L., Pennanen, L., Sinervä, H-P., Sokka, L. & Tanner-Heikkilä, T. (2023). Paremmen työelämän voimavarat. Minea Kustannus ja Media Oy.

Benjamin, S. & Koirikivi, P. (23.3.2020). Mitä resilienssi on? <https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>

Björkstam, U. (3.2.2023). Historian toisen Work goes happy -kirjan “Paremmen työelämän voimavarat” julkaisutilaisuus [webinaari].

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta. (1.2020). Koronapandemian hyvät ja huonot seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. <https://www.eduskunta.fi/FI/valiokunnat/tulevaisuusvaliokunta/julkaisut/Sivut/Koronapandemian%20hyvat%20ja%20huonot%20seuraukset.aspx>

Grad Coach. (13.5.2021). Qualitative Data Analysis 101 Tutorial: 6 Analysis Methods + Examples [video]. YouTube. <https://youtu.be/j9A3ceOBihM>

Hannonen, K. (28.9.2012). Oppimispäiväkirja osa VI: diskursiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi. <https://karihanse.wordpress.com/2012/09/28/oppimispaivakirja-osa-vi-diskursiivisen-tutkimuksen-luotettavuuden-arviointi/>

Helsingin Yliopisto. (n.d.). Tutkimusetiikka. Haettu 13.3.2023 osoitteesta <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimus/vastuullinen-tiede/tutkimusetiikka>

Hirsjärvi S & Hurme Helena. (2006) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö (4. painos). Yliopistopaino.

Iiro. (17.2.2017). Tutkimustulokset pro gradussa. <https://www.scribbr.fi/opinnaytetyon-rakenne/tutkimustulokset/>

Jaakkola, J. (2020). Väkevä työelämä. Tammi.

Jyväskylän yliopisto. (23.4.2015). Empiirinen tutkimus. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/empiirinen-tutkimus>

Kalliomäki, M. (20.4.2023). Työhyvinvoinnin asiantuntija Minna Kalliomäen sähköpostiviesti Veera Kaipiolle.

Kantelus, L. (3.2.2023). Historian toisen Work goes happy -kirjan “Paremmen työelämän voimavarat” julkaisutilaisuus [webinaari].

Katajainen A., Lipponen K. & Litovaara, A. (2008). Voimaa! Oman tarinani mahdollisuudet. Kustannus Oy Duodecim.

Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – kehittämissohjelman laatiminen. Kauppakamari.

Kulovesi, A. (2015). Made with love. Pienyrittäjän valttikortit. Otavan kirjapaino Oy.

Kyrö, P. (2003). Tutkimusprosessi valintojen polkuna. Saarijärven Offset Oy.

Laine, T. (n.d.). Kuinka saada ajanhallinta kuntoon ja tehoa yrittäjän arkeen? Haettu 23.3.2023 osoitteesta <https://www.tytilaine.fi/ajanhallinta/>

Leijala, A. (2015). 1–9 hengen mikroyritykset Suomen kasvun vetureina. Books on Demand.

Leinonen, R. (12.12.2018). Sisällönanalyysi. <https://spoken.fi/sisallönanalyysi/>

Lipponen, K. (2020). Resilienssi arjessa. Kustannus Oy Duodecim.

Luontoon. (n.d.). Terveyttä ja hyvinvointia luonnosta. Haettu 28.3.2023 osoitteesta <https://www.luontoon.fi/terveyttajahyvinvointialuonnosta>

Lyytinen, N. (27.4.2020). Resilienssi ja sopeutuminen muutokseen. [Podcast-jakso]. Sarjassa Psykopodiaa-podcast. Spotify. https://open.spotify.com/episode/1X4WKEvbZ2xmJ7WulU6KCm?si=_ExVZ3YnR7qAtPjIE_sdlQ

Marski, L. (10.2.2021). Toimialaraportit. Matkailun suuntana kestävä ja turvallinen tulevaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162841/TEM_2021_01_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mikro- ja yksinyrittäjät. (n.d.). Mikro- ja yksinyrittäjien asialla vuodesta 2022. Haettu 29.1.2023 osoitteesta <https://www.mikrojaysinyrittajat.fi/>

Muotio, L. (19.1.2022). Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä. <http://www.muotoilu.info/index.php/tutkiva-muotoilu/metodit/teemahaastattelu-tutkimusmenetelmana/>

Paavilainen, U-M. (toim.). (2010). Superihmisiä? -Johtajan voimavarat. Sanoma Pro Oy.

Niinistö. (1.1.2023). Tasavallan presidentti Sauli Niinistön uudenvuodenpuhe 1.1.2023. <https://www.presidentti.fi/puheet/tasavallan-presidentti-sauli-niiniston-uudenvuodenpuhe-1-1-2023/>

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/metodit/kauppinen-saaranen-kvalimotv/>

Semantix. (n.d.). Ohjeet haastattelun litterointiin ja litteroinnin tarjoamien hyötyjen maksimointiin. Haettu 8.1.2023 osoitteesta <https://www.semantix.com/fi/resurs-sit/blogi/opas-miten-litteroidaan/haastattelun-litterointi>

Sokka, L. (3.2.2023). Historian toisen Work goes happy -kirjan “Paremmän työelämän voimavarat” julkaisutilaisuus [webinaari].

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 21.2.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Stranius, L. (2022). Tehokkuuden taika. Into Kustannus.

Suomen yrittäjät. (21.6.2021). Lähes neljännes yrittäjistä ylirasittunut tai lähes loppuun palanut – ”Monen yrittäjän voimat ovat loppumassa”. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/lahes-neljannes-yrittajista-ylirasittunut-tai-lahes-loppuun-palanut-monen-yrittajan-voimat-ovat-loppumassa?publisherId=1624&releaseId=69912873>

Tampereen yliopisto. (n.d.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Haettu 21.2.2023 osoitteesta <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Tampereen yliopistollinen sairaala. (1.12.2022). Voimavarat. Haettu 2.3.2023 osoitteesta [https://www.tays.fi/fi-FI/Toimipaikat/Tays_Pitkaniemi/OmaToivo/OmaToivo_voimavarat\(109521\)](https://www.tays.fi/fi-FI/Toimipaikat/Tays_Pitkaniemi/OmaToivo/OmaToivo_voimavarat(109521))

Tanner-Heikkilä, T. (3.2.2023). Historian toisen Work goes happy -kirjan “Paremmän työelämän voimavarat” julkaisutilaisuus [webinaari].

Terveyskylä. (3.6.2022). Mitä on vertaistuki? Haettu 28.3.2023 osoitteesta <https://www.terveyskyla.fi/vertaistalo/tietoa-vertaistuesta/mit%C3%A4-on-vertaistuki>

Terveyskylä. (6.3.2023). Mistä on kyse, kun puhutaan voimavaroista? Haettu 15.1.2023 osoitteesta <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutujalle/oma-hyvinvointi/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/mist%C3%A4-on-kyse-kun-puhutaan-voimavaroista>

Tilastokeskus. (2023). Yritykset. https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html#yritykset-henkiloston-suuruusluokittain

Tohinatalo. (8.2.2023). Unelmointi voimavarana. <https://tohinatalo.com/unelmointivoimavarana/>

Tukiliitto. (n.d.). Vertaistuki. Haettu 28.3.2023 osoitteesta <https://www.tukiliitto.fi/toiminta/perheet-ja-vertaistuki/vertaistuki/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (22.2.2021). Arvio: Koronapandemia supisti matkailijoiden kulutusta Suomessa yli 40 prosenttia. <https://tem.fi/-/arvio-koronapandemia-supisti-matkailijoiden-kulutusta-suomessa-yli-40-prosenttia>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 21.2.2023 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

UEF-admin. (15.11.2016). Luopuminen ja resilienssi. Jatkuva oppiminen. <https://blogs.uef.fi/jatkuvaoppiminen/2016/11/15/luopuminen-ja-resilienssi/>

Uusitalo-Arola, L. (2022). Suunnassa. Tuuma-kustannus.

Valkeaniemi, S. (1.9.2021). RestarT: Matkailualan mikro- ja pienten yritysten muutos- ja sopeutumiskyvyn sekä työhyvinvoinnin lisääminen koronakriisissä. <https://www.matkailunkehittamiskeskus.fi/tietoa-meista/projektit/restart/>

Varma. (26.1.2021). Koronapandemiolla sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työn tekemiseen ja työkykyyn. <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/uutiset/2021-q1/koronapandemiolla-seka-myonteisia-etta-kielteisia-vaikutuksia-tyon-tekemiseen-ja-tyokykyyn/>

Vuori, J (toim.). (2021). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Y-lehti. (21.11.2022). Uusi Mikro- ja yksinyrittäjien yhdistys syntyi YEL-protestien seurauksena. <https://y-lehti.fi/uusi-mikro-ja-yksinyrittajien-yhdistys-syntyi-yel-protestien-seurauksena/>

Teemahaastattelu

1. Suomi julistettiin poikkeustilaan 16.3.2020. Miten poikkeustila vaikutti yrityksen toimintaan, minkälaisia muutoksia työelämääsi on tullut?
2. Millaisia muutoksia huomasit omassa hyvinvoinnissasi?
3. Miten tuit työssä jaksamistasi ja työhyvinvointiasi, ja miten sopeuduit kriisitilanteessa? Kuinka kauan sopeutuminen uusiin toiminta- ja ajatusmalleihin on kestänyt?
4. Millaisia voimavaroja sinulla on? (Esimerkiksi: työ, harrastukset, sosiaaliset suhteet, unelmat, arvot, mielenkiinnon kohteet, terveys, hyvinvointi jne.)
5. Poikkeustilanne Suomessa on jatkunut pitkään ja muutos matkailualalla on yhä käynnissä. Millaisia voimavaroja havaitsit itsessäsi poikkeustilanteen seurauksena?

Mitä voimavaroja hyödynnät tilanteissa, joissa vaaditaan sopeutumista?