

**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Kauppakorkeakoulu**

**SOSIAALIPALVELUALAN YRITTÄJIEN TYÖKYKY,
TYÖTYTYVÄISYYS JA LOPETTAMISAIKEET**

**Katja Ilmarinen
2013**

**PRO GRADU -TUTKIELMA
YRITTÄJYYS**

**Ohjaaja
Professori Tarja Niemelä**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON KAUPPAKORKEAKOULU

Tekijä <u>Katja</u> Maaria Ilmarinen	
Työn nimi SOSIAALIPALVELUALAN YRITTÄJIEN TYÖKYKY, TYÖTYTYVÄISYYS JA LOPETTAMISAIKEET	
Oppiaine Yrittäjyys	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika joulukuu 2013	Sivumäärä 56
<p>Tiivistelmä - Abstract</p> <p>Sosiaalipalvelut on kasvava toimiala Suomessa ja yksityisille palveluille ennustetaan kasvavaa kysyntää. Yrittäjien työkyky ja työtyytyväisyys on pohja menestyvälle yritystoiminnalle ja palvelujen hyvälle laadulle. Aiempien tutkimusten perusteella tiedämme, että sosiaalialan yrittäjät voivat hyvin Suomessa. Pitkät työpäivät, hoito- ja hallintotyön yhtäaikaisuus, asiakkuuksien epävarmuus sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmat asettavat uhkia työkyvylle ja yrittäjämotivaatiolle. Suurten yritysten tulo markkinoille muuttaa kilpailuasetelmia. Tässä tutkimuksessa tuotettiin tietoa suomalaisten sosiaalipalvelualan yrittäjien työkyvystä, työtyytyväisyydestä, yrittäjämotivaatiosta ja yritystoiminnan lopettamisaikeista. Aihe on ajankohtainen kytkeytyen keskusteluun niin työurien pidentämisestä kuin toimialan työvoiman riittävydestä. Tutkimukseen sisältyi alueellinen näkökulma - tuloksia tarkasteltiin ottamalla huomioon yrityksen sijainti kaupunki-maaseutu-akselilla. Tutkimuksessa käytettiin valtakunnallisen Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyskyselyn aineistoa, joka kerättiin tammi-maaliskuussa 2011. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin suomalaisille sosiaalipalvelualan yrityksille. Tulokset osoittavat, että sosiaalialan yrittäjien työkyky on hyvä ja työtyytyväisyys sekä yrittäjämotivaatio ovat korkealla tasolla. Vajeet työkyvyssä ja motivaatiossa näyttävät liittyvän useammin vanhusten asumispalveluja tarjoaviin yrittäjiin kuin toimialan muihin yrittäjiin. Yrittäjistä neljäkymmentä prosenttia on harkinnut yritystoiminnan lopettamista, mutta lopettamisaikeissa on toimialaluokkakohtaisia (kotipalvelut vs. asumispalvelut) eroja. Myös iäkkäimmät yrittäjät ovat tyytyväisiä ja motivoituneita työhönsä, ja heistä neljäsosalla ei ole yritystoiminnan lopettamisaikeita. Pula osaavasta henkilökunnasta on koskettanut noin kolmasosaa yrityksistä - erityisesti kotipalveluyrittäjät kokevat osaavan henkilöstön saatavuuden vaikeaksi. Yrityksen sijainnilla maaseudulla tai tiiviimmin asutulla alueella ei ollut merkitystä: yrittäjyyteen ei liittynyt sen enempää vaikeuksia kuin erityistä etuakaan maaseudulla. Jatkossa on tärkeää tutkia ja kehittää asumispalveluja tarjoavien yrittäjien työkykyä ja motivaatiota sekä selvittää tekijöitä ongelmien taustalla. Toimialan yritysten erilaisuus on hyvä ottaa huomioon tutkimusasetelmissa etukäteen. Niin ikään yrityksen fyysisen toimintaympäristön vaikutukset yrittäjän jaksamiseen on tutkimuksellisesti mielenkiintoinen kysymys samoin kuin yritystoiminnan lopettamisaikeet, lopettamisen syyt ja roolisiirtymät yrittäjästä yrityksen työntekijäksi.</p>	
Asiasanat hoivayrittäjyys, maaseutuyrittäjyys, motivaatio, sosiaali- ja terveysala, stressi, työhyvinvointi, yrittäjyys, yritystoiminnan lakkauttaminen	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu	

KUVAT

- KUVA 1 Metateoria yrittäjyydestä ja pienyrityksen toiminnasta
KUVA 2 Sosiaalialan yrittäjien syntymävuodet luokiteltuna
KUVA 3 Sosiaalipalvelualan yritysten työntekijöiden määrä luokiteltuna
KUVA 4 "Millaiseksi arvioit yrityksesi taloudellisen menestymisen?"
KUVA 5 "Yrityksesi tulevaisuuden näkymät ovat"
KUVA 6 Pistemäärä nykyiselle työkyvyllä
KUVA 7 "Miten motivoitunut koet tällä hetkellä olevasi toimimaan yrittäjänä?"
KUVA 8 Sosiaalialan yrittäjien stressintuntemukset
KUVA 9 Osaavan henkilöstön saatavuus
KUVA 10 Yritystoiminnan lopettamisaikheet

TAULUKOT

- TAULUKKO 1 Sosiaalialan yrittäjien ikäluokat toimialaluokan mukaan ryhmiteltynä
TAULUKKO 2 Sosiaalipalvelualan yritysten toimialaluokat sijainnin mukaan ryhmiteltynä
TAULUKKO 3 Työtyytyväisyyden väittämät ja vastaukset
TAULUKKO 4 Osaavan henkilöstön saatavuus toimialaluokan mukaan ryhmiteltynä. Vastaus väittämään "Osaavan henkilöstön saatavuus on hyvä"
TAULUKKO 5 Yritystoiminnan lopettamisaikheet ikäluokittain ryhmiteltynä. Vastaus väittämään "Oletko harkinnut yritystoiminnan lopettamista tai yritystoiminnasta luopumista?"

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	
2	SOSIAALIPALVELUALAN YRITTÄJYYS SUOMESSA	
2.1	Kasvava toimiala	7
2.2	Sosiaalialan yrittäjyyden erityispiirteet	8
2.3	Maaseutu yritys ympäristönä	9
	2.3.1 <i>Sijainti ei ole yhdentekevää</i>	9
	2.3.2 <i>Maaseudulla harjoitettava liiketoiminta</i>	11
3	TYÖKYKY JA TYÖTYTYVÄISYYS	
3.1	Sosiaalipalvelualan yrittäjien ja työntekijöiden työkyvyn ylläpito on tärkeää	14
	3.1.1 <i>Työkyvyn ja työtyytyväisyyden käsitteistöä</i>	15
3.2	Suomalaisten työntekijöiden työkyky	16
3.3	Suomalaisten yrittäjien työkyky	17
3.4	Yritystoiminnan lopettamien ja yrittäjyydestä luopuminen	19
4	TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMAT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	21
5	AINEISTO JA MENETELMÄT	
5.1	Tutkimuksen kohderyhmä ja vastaukset	24
5.2	Aineiston luokittelu ennen analyysia	25
5.3	Aineiston tilastollinen käsittely	26
6	TULOKSET	
6.1	Sosiaalipalvelualan yrittäjien ja yritysten profiili	27
6.2	Työkyky	31
6.3	Työtyytyväisyys ja yrittäjämotivaatio	33
6.4	Stressin kokeminen	35
6.5	Osaavan henkilöstön saatavuus	36
6.6	Yritystoiminnan lopettamisaikeet	38
7	TULOSTEN TARKASTELU	
7.1	Sosiaalialan yrittäjien työkyky	40
7.2	Sosiaalialan yrittäjien työtyytyväisyys ja yrittäjämotivaatio	41
7.3	Sosiaalialan yrittäjien stressitunteukset	43
7.4	Osaavan henkilöstön saatavuus	43
7.5	Yritystoiminnan lopettamisaikeet	44
7.6	Alueellinen näkökulma sosiaalialan yrittäjyyteen	45
8	YHTEENVETO, HUOMIOITA JA AIHEITA JATKOTUTKIMUKSILLE	48

LÄHTEET

1 JOHDANTO

Sosiaalipalvelualalla toimivien yrittäjien työkykyä ja työtyytyväisyyttä on tärkeää tutkia ja tukea. Palvelujen kysyntä kasvaa Suomessa ja samalla kasvaa myös yksityisesti tuotettujen palvelujen tarve ja kysyntä julkisten palvelujen rinnalla ja täydentäjänä. Yrittäjän hyvinvointi ja hyvä työkyky on ensiarvoisen tärkeää menestyvän liiketoiminnan, työntekijöiden jaksamisen ja työtyytyväisyyden sekä palvelun hyvän laadun kannalta. Yhteiskunnallisesti työssä jaksaminen on tärkeää niin palvelujen saannin, talouskasvun turvaamisen, työvoiman saatavuuden kuin eläkekustannusten hallinnan kannalta. Viimeaikaiset politiikat ja yhteiskunnalliset ohjelmat työurien pidentämiseksi ja työvoiman riittävyuden turvaamiseksi ovat nostaneet esille työhyvinvoinnin yhtenä keskeisenä tekijänä lisätä terveitä ja tuottavia työvuosia.

Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä on tietoa, mutta yrittäjien työhyvinvoinnista ja jaksamisesta tiedetään vähemmän. Aihe on erityisen ajankohtainen ottaen huomioon toimialaan kohdistuvat toiveet ja palvelujen kysynnän kasvun. Yksityisestä palvelutuotannosta haetaan myös säästöjä verrattuna kunnan omaan palvelutuotantoon. Lisäksi yrittäjyyttä edistetään, koska se on sekä elinkeino- että aluepoliittisesti tärkeä yhteiskunnan uudistaja ja voimavara. Sosiaalialan yrittäjän asema ei kuitenkaan ole helppo: tutkimuksissa on tullut ilmi niin sanottu yrittäjyyden kaksoisdiskurssi: "Onnellinen yrittäjä" on itsenäinen ja vapaa toimija. Hänellä on päätösvalta omasta työstään, palveluista ja asiakkaista. Hän kokee työnsä motivoivaksi ja tyydyttäväksi. Toisaalta puhutaan "ahtaalla olevasta" yrittäjästä. Työn tahti on kovaa ja byrokratia ja hallinto vievät voimavaroja varsinaisesta työstä; työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tuottaa ongelmia.

Tämä tutkimus tarkastelee suomalaisia sosiaalipalvelualan yrittäjiä, poislukien yksityiset lasten päiväkodit. Tutkimuksen kohdejoukon suurimpia toimialaluokkia ovat kotipalvelut, asumispalvelut vanhuksille ja vammaisille sekä lasten ja nuorten laitokset ja perhekodit. Tutkimuksen syntyyn vaikutti havainto, että sosiaalialan yrittäjien hyvinvoinnista ja työkyvystä on vähän tietoa suhteessa alan kehittymiseen liittyvistä odotuksista sekä puhunnasta yrittäjien yhä kasvavasta roolista palvelujärjestelmässä. Tutkimus sijoittuu mielenkiintoiseen ajankohtaan. Trendeistä mainittakoon monituottajamallin käytön yleistyminen kunnallisessa palvelutuotannossa, yksityisen sektorin liiketoimintamahdollisuuksien kasvu, suurten yritysten tulo markkinoille ja näiden yhä kasvava osuus markkinoista sekä toimialaa kohtaava työntekijävaje.

Sosiaalipalvelujen toimialaa luonnehtii muita toimialoja suurempi yrityskannan vaihtuvuus. Yrittäjyyteen prosessina kuuluu riski toiminnan loppumisesta, ja yrittäjyysprosessi usein päättyy toiminnan lakkauttamiseen tai toiminnan

muutokseen. Yksityinen liiketoiminta on ollut kasvussa sosiaalipalvelualalla, mutta yritysten määrä ei ole enää kasvanut viime vuosina. Suurten, usein kansainvälisessä omistuksessa olevien, hoiva-alan yritysten markkinoilletulo selittää osan muutoksista. Suuret yritykset ovat kasvattaneet markkinaosuuttaan kilpailutusten ja yritysostojen kautta. Emme tiedä mikä on suomalaisen sosiaalipalvelualan yritystoiminnan tulevaisuuden suunta. Tässä tilanteessa on tärkeää tutkia alalla toimivien yrittäjien motivaatiota ja yritystoiminnan jatkoaikeita ja näin koota tietoa yrittäjien tuen tarpeesta ja tietoa, jonka pohjalta suunnata tutkimusta ja kehittämistoimenpiteitä.

Tässä tutkimuksessa käytetään Valtakunnallisen sosiaali- ja terveystalouden yrittäjyyskyselyn (2011) empiiristä osa-aineistoa. Tutkimuksessa käytetty aineisto kohdistuu suomalaisiin sosiaalipalvelualan yrittäjiin, poislukien lasten yksityiset päiväkodit. Tutkimuksessa ei tarkastella terveystalouden yrittäjiä. Edellisessä kappaleessa kuvatut tiedon aukkopaikat ja trendit ohjasivat tämän tutkimuksen kysymysten kohdentumista ja aineistovalintaa työkykyyn, työtyytyväisyyteen ja yritystoiminnan lopettamisaikeisiin. Tutkimuksen painopiste on yrittäjyyskyselyssä. Yrittäjä tekee yrittämisprosessiin liittyvät valinnat ja päätökset. Päätöksiin vaikuttaa yrittäjän persoonan, osaamisen ja kykyjen lisäksi ympäröivä sosiaalinen, kulttuurinen ja yhteiskunnallinen yrittäjyysympäristö sekä yrityksen fyysinen toimintaympäristö. Tutkimuksen toisena näkökulmana - alaotsikkona - kulkeekin edellä mainittu toiminnan ympäristönäkökulma. Yrittäminen tapahtuu sosiaalisessa ja kulttuurisessa tilassa sekä maantieteellisessä paikassa. Paikka muokkaa yksilöiden toimintaa ja luo mahdollisuuksia sekä rajoitteita liiketoimintamahdollisuuksien havaitsemiseen, toiminnan aloittamiseen ja harjoittamiseen.

Valtakunnallisen yrittäjyyskyselyn aineistosta oli mahdollista määrittää vastaajien sijainti maaseutu-kaupunki-akselilla. Tässä työssä vastaajat sijoitettiin kuuluvaksi yhteen Tilastokeskuksen kolmesta kuntatyyppistä: kaupunkimaiset kunnat, taajaan asutut kunnat ja maaseutumaiset kunnat. Harvan asutuksen maaseutualueet poikkeavat kaupunkialueista muun muassa toimiala- ja väestörakenteeltaan, kuntataloudeltaan ja yrittäjyysilmastoltaan, mikä vaikuttaa yrittämisen reunaehtoihin. Kaupunkinäkökulma on vahvasti ohjannut yhteiskunnallista kehittämistä viime vuosina, mutta maaseudun rooli ja maaseudun tarve yhteiskunnassa on kasvamassa niin biotalouden nousun kuin maaseudun tarjoamien terveys-, hyvinvointi- ja virkistyspalvelujen kysynnän kasvun myötä. Alueellisen (maaseutu-kaupunki) näkökulman mukaanotto tutkimukseen on perusteltua niin aluepoliittisesti kuin ottaen huomioon, että 1.7 miljoonaa suomalaista asuu maaseudulla. Tässä työssä kysytään, mitkä ovat sosiaalipalvelualan yrittäjyyden näkymät maaseudulla. Miten yrittäjät voivat maaseudulla, onko yritystoiminnassa enemmän haasteita maaseudulla kuin kaupungeissa ja miltä näyttävät toimialan yrittäjien jatkoaikeet. Edellä mainittuja kysymyksiä on aiemmissa tutkimuksissa käsitelty vain vähän yrityksen toimintaympäristön näkökulmasta.

2 SOSIAALIPALVELUALAN YRITTÄJYYS SUOMESSA

2.1 Kasvava toimiala

Sosiaalipalveluala on toistaiseksi ollut vahvasti kasvava toimiala Suomessa. Sosiaalialan palveluja tarjoavien yritysten määrän kasvu alkoi 1990-luvun lopulla ja toimiala on kasvanut erityisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kasvua on edistänyt yhteiskunnalliset muutokset kuten kuntien valtiosuuslainsäädännön uudistus ja monituottajamallin yleistyminen, palvelusetelin käyttöönotto, kotitalousvähennys sekä laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta. Sosiaalipalvelujen tuottaminen on pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa perinteisesti kuulunut julkiselle sektorille. Sosiaalipalvelujen järjestäminen määriteltiin entistä selkeämmin kuntien tehtäväksi vuoden 1993 valtiosuuslainsäädännön uudistuksessa. Yrittäjyyden kasvun kannalta merkittävä muutos oli, että laki salli kunnille vapauden valita kuka palveluja tuottaa. Kunnat voivat tarjota palveluja joko tuottamalla ne itse, tuottamalla ne yhdessä muiden kuntien kanssa tai ostamalla ne julkisen sektorin ulkopuolelta yksityisiltä palveluntarjoajilta (yritykset ja järjestöt). Nykypäivänä kunnat käyttävät yksityisiä sosiaalipalveluja oman tuotannon rinnalla, täydentäjänä ja vaihtoehtona yhä enenevässä määrin. Järjestämisvastuu ja vastuu muun muassa palvelun laadusta ja valvonnasta, säilyy edelleen kunnalla vaikka palvelun tarjoaa yksityinen toimija. (Kettunen 2010; Pentikäinen ym. 2009).

Edellä mainittujen muutosten lisäksi sosiaalipalvelualan yksityisen sektorin kasvua on vauhdittanut palvelujen kysynnän kasvu. Ikääntyvät ihmiset tarvitsevat kotona asumisen tukipalveluja, hoiva- ja hoitopalveluja, viriketoimintaa sekä kotona asumisen tullessa mahdolliseksi eriasteista tuettua palveluasumista tai laitosasumista. Ikääntyneiden palvelujen kysyntää on kasvattanut ikääntyneiden määrän kasvu, mutta myös laitoshoidon paikkojen vähentäminen. Myös vammaisten, mielenterveyskuntoutujien ja päihdehuollon asiakkaiden kohdalla laitospaikkojen vähentäminen on kasvattanut kysyntää yksityisiltä asumispalvelujen tuottajilta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012; Yrittäjyyskatsaus 2012). Kotitalousvähennyksen käyttöönotto 2000-luvun alussa vauhditti kotipalvelujen, kuten siivous ja "talkkarityöt", hankkimista yksityisiltä toimijoilta samalla kun asiakkaiden ostovoima lisääntyi ja asenneilmasto muuttui suopeammaksi yksityiseltä sektorilta esimerkiksi palvelusetelillä ostettuja tai kokonaan itse maksettavia, palveluja kohden. (Lith 2012; Pentikäinen ym. 2009).

Myös lapsille ja nuorille suunnattujen palvelujen käyttö ja osto kunnan oman tuotannon ulkopuolelta on kasvanut. Kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna 17 064

lasta vuoden 2010 aikana. Kodin ulkopuolelle sijoitettuina olevien lasten määrä on kasvanut lähes vuosittain vuodesta 1991 alkaen. Samoin vuosittain on kasvanut lasten ja nuorten avohuollon (kuten kuntouttava perhehoito tai laitoshuolto) palvelujen käyttö sekä vaikeavammaisten asumispalvelujen käyttö. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012; Kuoppala & Säkkinen 2011).

Yksityisiä sosiaalipalvelujen toimintayksiköitä oli 4350 vuonna 2010. Yksityisistä toimintayksiköistä 65 prosenttia oli yritysten ja 35 prosenttia järjestöjen ylläpitämiä. Yritysten osuus oli suurin kotipalveluissa, lasten ja nuorten laitoksissa ja ammatillisessa perhehoidossa sekä ikääntyneiden palveluasumisessa. Suomessa oli 2824 sosiaalipalveluja tarjoavaa yritystä vuonna 2010, joista sosiaalihuollon laitospalveluja tarjosi 1660 yritystä ja avopalveluja 1164 yritystä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011). Sosiaalipalvelualan yritysten määrän vuotuinen nettolisäys eli toimintansa aloittaneiden ja lopettaneiden yritysten määrän erotus on kasvanut vuosi vuodelta, joskin nettolisäys on pienentynyt viime vuosina. Aloittaneiden yritysten määrä koko maassa oli noin 350 vuonna 2009, mikä on noin sata vähemmän kuin edellisvuonna. Vastaavasti lopettaneita oli noin 270 yritystä. Konkurssin tehneiden sosiaalipalveluyritysten määrä on vuoteen 2003 asti pysytellyt vuotta 1999 lukuun ottamatta alhaisena vaihdellen vuosittain kolmen ja yhdentoista välillä vuosina 1995–2002. Konkurssien määrä toimialalla on lisääntynyt vuodesta 2006 lähtien ja suuntaus jatkunee. (Kettunen 2010).

Sosiaalipalvelualalla on ollut havaittavissa keskittymistä viime vuosina: suuret toimijat ostavat pieniä yrityksiä ja laajentavat toimintaansa myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelle. Yritysten määrä on vähentynyt etenkin alle kymmenen henkilön yritysten keskuudessa. Isojen yritysten markkinaosuuksien kasvattaminen selittää suurelta osin liikevaihdon ja työllisyyden kasvun jatkumisen voimakkaana, vaikka uusia yrityksiä alalle on viime vuosina syntynyt vain vähän. Esimerkiksi asumisen sisältävien yritysten määrä on pienentynyt vuoden 2008 jälkeen. Asumispalvelujen tarjonta on kuitenkin kasvanut, samoin kuin toimipaikkojen määrä sekä niiden työllisyys ja liikevaihto. (Lith 2012).

2.2 Sosiaalialan yrittäjyyden erityispiirteet

Sosiaalialan yrittäjyydellä on erityispiirteitä, jotka erottavat sen yrittäjyyden muista muodoista. Yrittäjät sosiaalialalla ovat muiden toimialojen yrittäjiin verrattuna useammin naisia kuin miehiä: Suomen yrittäjistä naisia on noin kolmannes – terveys- ja sosiaalialan yrittäjistä naisia on noin kaksi kolmannesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Kotipalveluissa naiset omistavat yli 80 prosenttia yrityskannasta. Naisten ja miesten yhdessä omistamat yritykset ovat yleisiä erityisesti majoituksen sisältävissä palveluissa. Kokonaan miesten

omistamia yrityksiä toimialalla on vähän. (Pentikäinen ym. 2009). Naisyrittäjyyteen liittyy yksinyrittäjyys: naisyrittäjistä vain noin neljännes toimi työnantajana vuonna 2011, miesyrittäjistä työnantajana toimi noin 40 prosenttia (Yrittäjyyskatsaus 2012). Sosiaalipalvelualan yritykset ovat tyypillisesti pieniä. 85 prosenttia yritysten toimipaikoista työllisti alle 10 henkilöä vuonna 2008 (Kettunen 2010). Lisäksi muusta yrittäjyydestä poiketen, sosiaalialan yrittäjyydelle on tyypillistä toiminnan taustalla vaikuttava vahva ideologia ja toiminnan korkeat eettiset periaatteet ja tavoitteet hyvästä hoidosta. Yrittäjät ovat haastatteluissa painottaneet hyvää hoidon ja huolenpidon laatua, ja suuren voiton tavoittelun sijasta yritystoiminnan tavoitteena usein on toimeentulon turvaaminen ja kohtuullinen voitto. Yrittäjyyttä kuvataan kokonaisvaltaisena elämäntapana enemmän kuin ammattina (Lankinen 2012; Hasanen 2003). Alalle ei useinkaan hakeuduta voitontavoittelun toivossa, vaan yritystoiminta alkaa tavoitteesta tarjota laadukasta palvelua ja toteuttaa ammatillista osaamista – alasta käytetään myös kuvausta ”kutsumusammatti” (Heinonen ym. 2006; Rissanen & Sinkkonen 2004, 20–22).

Sosiaalipalvelualan markkinat poikkeavat muun yritystoiminnan markkinatilanteesta. Yrittäjät usein toimivat näennäis- tai osittaismarkkinoilla. Näennäismarkkinoilla palveluilla on yhteiskunnallisia, kansalaisten hyvinvointiin liittyviä tavoitteita ja julkinen sektori toimii palvelutuotannon tilaajana, ohjaajana ja rahoittajana. Palvelun saajat eivät kulutushetkellä maksa palvelusta, vaan palvelun tilaaja toimii välikätenä ja usein määrittää tai valvoo palvelun hintaa. (Suomen Kuntaliitto 2013; Koskiaho 2008, 28–29). Yksityiset sosiaalipalvelujen tuottajat ovatkin muiden alojen yrittäjiä riippuvaisempia julkisen sektorin ostopalveluista tai maksusitoumuksista. Erityisesti alueilla, joissa yksityisten kuluttajien määrä on pieni tai ostovoima alhainen, kunta on merkittävä, monissa tapauksissa ainoa, asiakas. Sosiaalipalvelujen kaikista yritys- ja järjestömuotoisista toimintayksiköistä lähes kolme neljäsosaa myi vähintään puolet palveluistaan kuntayhteisöille vuonna 2010. Julkisen sektorin ollessa ainoa tai hyvin merkittävä palvelujen ostaja, on sillä mahdollisuus vaikuttaa toiminnan laatuun ja toimintaperiaatteisiin, myös hintaan. Julkisen sektorin taholta tuleva kontrolli on voimakasta. Yhteistyösopimusten solmiminen on tyypillistä erityisesti maaseutualueiden ja pienten kuntien yrittäjille. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011; Österberg-Högstedt 2009; Niemelä ym. 2005b).

2.3 Maaseutu yritys ympäristönä

2.3.1 Sijainti ei ole yhdentekevää

Yritystoiminnan piirteitä ja yritystoiminnan kehittymistä voidaan tarkastella yksilö-, ympäristö- tai liiketoimintamahdollisuuksista lähtöisin. Ympäristö- tai

aluenäkökulman korostuessa yrittäjyysprosessi katsotaan tilaan sidotuksi toiminnaksi, ja fyysisen ympäristön sekä sijainnin tarjoamia resursseja pidetään ensisijaisen tärkeinä toimintaa ohjaavina tekijöinä. Yritystoiminnan syntyä, kehittymistä ja hiipumista selitetään, ei vain yrittäjäpersoonasta käsin, vaan myös tilannesidonaisuus sekä kulttuurinen ilmasto, sosiaaliset yhteydet ja fyysinen toimintaympäristö mukaan ottaen. (muun muassa Laukkanen 1999; Bygrave 1994; Gartner 1985).

Aluetutkimus on ollut taloustieteessä vahvasti edustettu tutkimussuunta. Silti tietoa yrittäjyysympäristöstä ja yrittäjyysprosessista on olemassa melko vähän, jos näkökulmaksi valitaan maaseutu vs. kaupunki tai taajama-asutus vs. harva-asutus. Maantieteellinen alue tarjoaa yksilön käyttäytymiselle ja liiketoiminnalle mahdollisuuksia ja rajoitteita muovaten näin yrittäjyysprosessia, yrittäjäpersoonaa ja liiketoimintamenestystä. (Niittykangas 2011; Laukkanen 1999). Aiempien tutkimusten mukaan yrityksillä ja yrittäjyysprosessilla on eroja maaseudun ja kaupunkien välillä (Voutilainen 2005, ja viittaukset siinä). Keski-Suomessa tehdyn tutkimuksen mukaan kunnan koko ja asukasluku vaikuttaa yksityisen sosiaalipalvelusektorin toimintaedellytyksiin. Pienissä kunnissa kysyntää on vähemmän ja julkisen sektorin palvelutarjonta on vakiintunutta; myös asenneilmapiirissä on havaittu eroja. (Niemelä, ym. 2005b; Andersson & Kainlauri 2001). Yrittäjyyden prosessit eivät niinkään eroa kaupunkien ja maaseudun välillä, mutta maaseudun ja kaupungin tarjoamissa resursseissa on eroa. Stathopoulou ym. (2004) jakaa maaseudun yritys ympäristön rakenteosat kolmeen ryhmään:

- Fyysinen ympäristö eli maantieteellinen sijainti: etäisyydet, arkinen työympäristö ja luonnonvarat
- Taloudellinen ympäristö: investoinnit infrastruktuuriin, verkostojen olemassaolo, tele- ja liikenne yhteydet
- Sosiaalinen ympäristö: normit, asenteet, kulttuuri ja sosiaalinen pääoma

Stathopoulou ym. (2004) jaottelua täydentää Anderssonin & Kainlaurin (2001) tekemä hoivayritysten toimintaympäristön piirteiden jäsentely:

- Hoivapalvelujen kysyntään ja asiakkaisiin liittyvät tekijät kuten väestötiheys ja tulotaso
- Hoivayrityksen suhde kunnan toimijoihin kuten asenteet yrittäjyyttä kohtaan, tarjolla oleva neuvonta ja tuki
- Hoivayrityksen muut yhteistyösuhteet, kuten alihankinta ja vertaistuki
- Kilpailutilanne

Maaseutu tarjoaa liiketoiminnalle sisältöjä ja lisäarvoa monina aineettomina ja aineellisina resursseina. Maaseudun yrittäjyyttä tutkineet selvitykset osoittavat, että syrjäinen sijainti ei välttämättä ole menestyksen hidaste tai este, vaan menestyksen takana on osaaminen, verkostot, oikein valittu tuote tai palvelu ja laajat markkinat. (Juntti & Rantamäki-Lahtinen 2007). Keskisuomalaiset maatilayrittäjät nimesivät maaseudun yrittäjyyttä edistäviksi tekijöiksi työn ja kodin läheisyyden ja resurssien hyvän saatavuuden (koneet, tilat, työvoima). Toimintaympäristön epäedullisiksi tekijöiksi mainittiin pitkät etäisyydet, pieni asiakaskunta, asenteet ja laajakaistayhteyksien puuttuminen. (Niemelä ym. 2005a). Tuoretta tietoa maaseudusta yritys ympäristönä, ja yrittäjien näkemyksiä yrittäjyyden edellytyksistä ja rajoitteista ei ole saatavilla.

Sosiaalipalvelualan yrittäjyyden kannalta haitallisia tekijöitä maaseudulla ovat muun muassa alhainen kysyntä ja maksukyky, kielteiset asenteet yksityistä tuotantoa kohtaan sekä heikko kuntatalous. Asiakkaat asuvat hajallaan ja välimatkat voivat olla pitkiä. Maaseudun positiivisiksi tekijöiksi hoivayrittäjät ovat maininneet rauhallisuuden, sopivien tilojen olemassa olon ja edullisuuden sekä mahdollisuuden yhdistää asuminen ja työnteko omalla maatilalla (Juva 2009; Kovalainen & Simonen 1996, 155–158). Pienessä kunnassa henkilökohtainen tuttuus ja luottamus, toimintaympäristön tuntemus sekä verkostojen olemassa olo helpottaa yritystoimintaa, erityisesti toiminnan aloitusvaiheessa (Österberg-Högstedt 2009).

Myös työkyvyssä ja yrittäjien hyvinvoinnissa voi esiintyä alueellisia eroja, joiden taustalla vaikuttavat väestörakenne, koulutustaso, terveydenhuollon saatavuus, elinkeinorakenne sekä yrittäjyyden työntö- ja vetovoimatekijät. Gouldin ym. (2006) tutkimuksessa työntekijöiden asuinkunnat ryhmiteltiin sijainnin ja kunnan kaupunkimaisuuden mukaan. Työkyvyssä havaittiin vain pieniä alueellisia eroja: Itä-, Länsi ja Pohjois-Suomen ei-kaupunkimaisissa kunnissa miehet arvioivat työkykynsä rajoittuneeksi useammin kuin muilla alueilla asuvat miehet. Työssä käyvillä naisilla ei ollut eroja työkyvyssä. Yrittäjien, mukaan lukien sosiaalialan yrittäjät, työkyvystä ja työhyvinvoinnista erilaisilla alueilla, on kuitenkin olemassa vain vähän tietoa.

2.3.2 Maaseudulla harjoitettava liiketoiminta

Maaseudun liiketoiminta on perinteisesti ollut maa- ja metsätaloutta. Maa- ja metsätilat ovat edelleen merkittävä osa suomalaista maaseutua ja maisemaa, ja maatilat toimivat yritystoiminnan kasvualustoina ja resurssina, vaikka maaseudun toimialarakenne on muuttunut. Joka kolmas suomalaisista maataloista on monialainen. Maaseudulla harjoitetaan hyvin monimuotoista yritystoimintaa nykypäivänä, muun muassa koneurakointia, bioenergia- ja matkailualan yrittäjyyttä, hevostaloutta, sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyttä sekä elintarvikkeiden jalostusta. (Matilda maataloustilastot 2011).

Maaseudulla on yritystoimipaikkoja asukkaita kohden laskettuna lähes yhtä paljon kuin kaupungeissa, mutta toiminta on pienimuotoisempaa (Yrittäjyyskatsaus 2008). Suomen yrityksistä kaksi viidesosaa sijaitsee maaseutualueilla. Maaseudulla oli noin 137 600 pienyritystä, joista 33 prosenttia oli perustuotantotiloja, 17 prosenttia monialaisia tiloja ja noin puolet muita pienyrityksiä vuonna 2007. (Ponnikas ym. 2011). Maaseudun yritykset ovat pääosin pienyrityksiä, ne toimivat paikallisesti rajatuilla markkinoilla ja ovat riippuvaisia paikallisesta ostovoimasta. (Kuhmonen & Niittykangas 2008, 82; Voutilainen 2005, ja viittaukset siinä). Globaalit trendit ja hiljaiset signaalit ennustavat kasvavaa, uudenlaista kysyntää maaseudulle. Kysyntä kohdistuu yksilöllisille sosiaali-, terveys- ja hyvinvointipalveluille, ja hyvinvointipalvelujen lisäksi maaseudulta odotetaan uusia ratkaisuja ja tuotteita myös vihreän ja hiilineutraalin talouden alalla. Tulevaisuuden kannalta on mielenkiintoista, miten yrittäjät, yritykset ja päättäjät näkevät liiketoimintamahdollisuuksien kehittymisen maaseudulla. (Niemelä 2012; Nieminen-Sundell 2011). Maaseudun yrittäjyyden kehittämissuunnitelmassa 2020 todetaan, että maaseudulle perustetaan mikrotason yrityksiä jatkossakin. Sen sijaan suuremmat yritykset jatkavat voimakasta rakennemuutosta, mikä merkitsee työ- ja toimipaikkojen vähentymistä. Sosiaali- ja terveysalan yritysten määrä on kasvanut vuosina 2004–2007 kaupunkien läheisellä maaseudulla muuta maata nopeammin. Toisaalta harvaan asutulla maaseudulla kehityskulku on ollut päinvastainen. Väestön ikääntymisen arvellaan tuovan työtä niin maaseudun yrittäjille kuin maatilojen yhteydessä toimiville palveluyrityksille kuten kiinteistöhuolto ja ateriapalvelut. (Pietarinen 2010). Nähtäväksi jää, kuinka laajana ilmiönä maaseudulla lapsuutensa asuneiden suurten ikäluokkien maallemuutto (usein puhutaan niin sanotuista paluumuuttajista) toteutuu ja miten realisoituu muutosta seuraava kysynnän kasvu palvelualueille (Jauhiainen 2007).

Kuhmosen ja Niittykankaan (2008, 100) mukaan maaseudun vahvistuva rooli tulevaisuudessa on kansakunnan hyvinvoinnin lähde. Maaseudun vahvuudeksi ja uudenlaisen yritystoiminnan resurssiksi on nostettu puhdas luonto, hiljaisuus, lepo, yhteisöllisyys ja turvallisuus. Luonto voidaan valjastaa hoiva-, kuntoutus- ja terveyspalvelujen osaksi ja yrittäjyyden käyttöön. Green care -palveluissa maaseudun resursseja, luontoa tai maatilatoimintoja käytetään tietoisesti ja tavoitteellisesti asiakkaiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Luontoympäristön tai maatilatoimintayhteisöllisyyden ja töiden ottaminen osaksi palveluja ja menetelmiä voi parantaa palvelujen laatua ja vaikuttavuutta. Uudenlaisista toimintamalleista on mahdollista saada, ei vain kasvavia hyvinvointivaikutuksia, vaan myös taloudellista hyötyä. (Soini ym. 2011; Sempik ym. 2010). Esimerkiksi maaseudulla sijaitsevat hoitokodit ja muut tuetun asumisen muodot, tarjoavat vanhuksille, jotka ovat ikänsä asuneet maaseudulla, mahdollisuuden viettää myös elämän ehtoo tutussa ympäristössä ja yhteisössä (Tedre & Pehkonen 2011). Hoivayrittäjät ovat maininneet, että esimerkiksi maatilalla puutarhatyöt ja puuhastelu pihalla ja eläinten parissa

tarjoaa monipuolista ja mielekäästä tekemistä sekä virikkeitä yritysten asiakkaille. Esimerkkinä mainittakoon myös vanhusten perhehoito, jonka on todettu soveltuvan hyvin maaseudulle. Maaseudun tai maatilaympäristön on todettu tuovan hoitotyöhön ja asumiseen lisäarvoa, jota on vaikea jäljitellä muualla. (Leino & Tolvanen 2013; Juva 2009). Maaseudun vetovoimaa asuinympäristönä ja hoivayrittäjyyden paikkana voi heikentää peruspalvelujen etääntyminen kuntakeskuksiin ja omaisten pelko läheistensä sosiaalisesta eristäytymisestä, jopa heitteillejätöstä, erityisesti harvaan asutulla maaseudulla (Koskiaho 2013).

3 TYÖKYKY JA TYÖTYTYVÄISYYS

3.1 Sosiaalipalvelualan yrittäjien ja työntekijöiden työkyvyn ylläpito on tärkeää

Yrittäjien ja työntekijöiden työkyvyn tukeminen on ollut yhteiskunnallisen keskustelun ja tutkimuksen kohteena viime vuosina. Matti Vanhasen lausunnot Rukan lumilta vuonna 2009 eläkeiän nostamisesta saivat osakseen paljon mediahuomiota. Työhyvinvoinnin kohentaminen nostettiin viimeistään silloin yhdeksi keskeisimmistä työuria pidentävistä toimenpiteistä. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden kiinnittyminen työhön on erityisen tärkeää, sillä ala kohtaa yhä vaikeampia ongelmia työvoiman saatavuudessa lähivuosina. Väestön ikääntyminen vähentää työkäisten osuutta kokonaisväestössä, minkä seurauksena työvoiman tarjonta vähentyy. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä lähes puolet siirtyy eläkkeelle vuoteen 2025 mennessä. Työvoima myös keskittyy suuriin kaupunkeihin, joissa toisaalta on työvoimapulaa hoitotyön tekijöistä. Viimeaikaisen tutkimuksen mukaan merkittävä osa sairaanhoitajista harkitsee alan vaihtoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

Moni sosiaalialan yrittäjä lähenee eläkeikää nyt ja tulevina vuosina. Yrittäjien ja työntekijöiden ikääntyminen ja eläkkeelle siirtyminen edellyttävät toimia, joilla vähennetään varhaista eläkkeellejääntiä ja joilla työelämässä olevat pidetään alassa kiinni. Yritysten kannalta jatkajan löytyminen ja onnistunut omistajanvaihdos on suuri haaste sosiaalipalvelualalla ja yrittäjien työkykyyn ja motivaatioon, myös varttuneemmalla iällä, on tärkeä kiinnittää huomiota. (Kettunen 2010). Hyvä jaksaminen, onnistumisen ja työn ilon sekä työn imun kokeminen ovat keskeisimpiä ikääntyvien ihmisten työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä (Julkunen & Pärnänen 2005).

On esitetty, että yrittäjän jaksamista ei seurata, ja siitä ei olla yhtä huolissaan kuin työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista (Kallio & Koskela 2011). Onkin yllättävää, kuinka vähän aiheesta on tietoa. Yrittäjien työkyvyssä ja -hyvinvoinnissa ei ole kyse vain yritystoiminnan menestymisestä, jatkuvuudesta ja työvoiman saannista. Yrittäjän työkyky on tärkeä tekijä hänen itsensä, myös toiminnan laadun ja yrityksen henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Erityisesti pienessä yrityksessä yrittäjä itse on yrityksen tärkein voimavara. Castle (2001) havaitsi, että hoitokotien johtajien työhön sitoutuminen, pysyvyys ja vähäinen vaihtuminen on hoidon hyvän laadun takana. Suomessa henkilöstön työelämän laadun ja asiakastytyväisyyden välisiä yhteyksiä on analysoitu kunnallisen palveluorganisaation toimivuutta selvittävässä tutkimuksessa (Kuntatyönantaja 2009). Tutkimuksen kohteina oli päiväkotia, yläasteita, lukioita, vanhainkoteja ja kotihoidon yksiköitä. Yhteys henkilöstön työelämän laadun ja asiakkaiden

palvelutyytyväisyyden välillä osoittautui positiiviseksi eli henkilöstön hyvinvointi ja asiakkaiden palvelutyytyväisyys seurasivat toinen toisiaan.

3.1.1 Työkyvyn ja työtyytyväisyyden käsitteistöä

Työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä arvoista ja asenteista. Ilmarisen (2006) Työkyky-talomalli on yksi esimerkki laaja-alaisesta työkykymallista. Työkyky kuvataan talona, jossa alempi kerros tukee ylempiä. Yksilön ominaisuudet, fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky, muodostavat työkyvyn perustuksen ja alimman kerroksen. Toisessa kerroksessa on yksilön ammatillinen osaaminen, joka yhdistää tiedot ja taidot sekä niiden jatkuvan päivittämisen. Kolmannessa kerroksessa arvot, asenteet ja motivaatio yhdistävät työn, työelämän ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvät tekijät. Neljännessä kerroksessa on itse työ. Se sisältää työn sisällön ja vaatimukset, esimiestyön sekä työorganisaatioon liittyvät tekijät. Talon ulkopuolella vaikuttaa vielä yhteiskunta, jonka infrastruktuuri, sosiaali-, ja terveystaloudelliset sekä palvelut muodostavat työkyvyn makroympäristön. Työkyvyn rakenteet muuttuvat ihmisen työuran aikana. Ikääntyminen muuttaa yksilön voimavaroja, ja työelämä puolestaan muuttuu esimerkiksi uuden teknologian ja talouden globalisaation seurauksena. (Gould ym. 2006; Ilmarinen 2006). Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan henkilön työhön asennoitumiseen liittyvien tekijöiden yhteistulosta. Työtyytyväisyys on tunnetila, johon vaikuttavat niin henkilökohtaiset odotukset ja tarpeet, työn sisältö, henkilösuhteet, kannustimet kuin työolosuhteet. (Juuti 2006, 27–29). Työtyytyväisyydellä on todettu olevan voimakas yhteys terveydentilaan. Mitä tyytyväisempi työntekijä on työhönsä, sitä vähemmän esiintyy psyykkisiä ja fyysisiä sairauksia (Faragher ym. 2005).

Sosiaalialaan liittyy erityisiä rasitetekijöitä, jotka uhkaavat työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Psykkisesti kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa kiire, huonot vaikutusmahdollisuudet työssä, asiakkaiden suuri määrä, moniongelmaiset asiakkaat ja suuri vastuu asiakkaista. (Laine ym. 2006). Työn liiallinen kuormittavuus ja liian korkea henkinen virittyneisyys johtaa stressiin. Työstressillä tarkoitetaan ristiriitaa työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Stressi voidaan ajatella yksilön sopeutumismekanisminä, kun voimavarat ja työn vaatimukset eivät kohtaa. Stressireaktiossa on kyse tasapainon häiriötilasta, joka johtaa rasittumiseen, haitallisiin piirteisiin käyttäytymisessä ja terveydentilassa. Stressiä voi aiheuttaa niin työn sisältö, työpaikan ihmissuhteet kuin muutokset henkilökohtaisessa elämässä (Juuti 2006, 108–112).

Motivaatio ohjaa ja määrittää ihmisen käyttäytymistä ja toimintaa. Motivoitunut käyttäytyminen on päämäärähakuista, tarkoituksenmukaista ja tahdonalaista. Motivaatiosta puhuttaessa käsitellään sitä, miten käyttäytyminen

tai toiminta saa alkunsa, pysyy yllä ja lakkaa. Se myös selittää toiminnan kohdistumista tai välttelyä (Juuti 2006, 37). Motivaatio syntyy kolmen tekijäryhmän yhteisvaikutuksesta. Nämä tekijät ovat yksilöön liittyviä, kuten pyrkimykset ja valmiudet, tehtävän luonteeseen liittyviä, kuten palkkiot, ja sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön liittyviä, kuten esimiehen hyväksyntä (Juuti 2006, 38, 52). Suoriutumismotivaatiota pidetään yhtenä keskeisimmistä yrittäjyyttä määrittävistä yksilötekijöistä (Shane ym. 2003).

3.2 Suomalaisen työntekijöiden työkyky

Työkykyyn vaikuttaa moni tekijä, ja sitä voidaan tutkia eri painotuksilla, esimerkiksi akselilla fyysinen terveys – henkinen terveys. Nykyisin tutkimuskäytössä on työkyvyn moniulotteinen malli, jossa sairauksien ja muiden yksilötason muuttujien lisäksi huomioon otetaan muun muassa työyhteisö, johtaminen, yhteisöllinen työn hallinta sekä työelämän ulkopuolinen mikro- ja makroympäristö. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että työkykyä aiemmin määrittäneestä lääketieteellisestä lähestymistavasta on siirrytty lähemmäksi yksilön kokemusmaailmaa ja siihen vaikuttavia mikro- ja makrotason tekijöitä. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 17; Gould ym. 2006).

Työssäkäyvien suomalaisten työkyky on hyvä. Työssäkäyvistä suomalaisista 84 prosenttia arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi ja noin kaksi kolmasosaa arvioi terveydentilansa ikätovereihin verrattuna hyväksi (Perkiö-Mäkelä ym. 2010). Ikä heikentää työkykyä, mutta vaikka ikääntyneet arvioivatkin työkykynsä huonommaksi, ja heillä on enemmän työkyvyn rajoituksia kuin nuoremmilla, niin silti myös vanhemmilla työntekijöillä on työkykyä hyvin jäljellä. Työuran loppupuolella koetun työkyvyn tarkastelu on nostanut esille erityisesti vanhimpien työssä käyvien naisten huonon työkyvyn verrattuna miehiin. Gouldin ym. (2006) tutkimuksessa terveys- ja sosiaalialalla työskentelevillä naisilla esiintyi runsaasti työympäristöön liittyviä ja työn fyysisen rasituksen tuomia ongelmia sekä terveys- ja toimintakykyongelmia. Tästä huolimatta sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät eivät koe työkykyään heikommaksi kuin muiden toimialojen työntekijät (Perkiö-Mäkelä ym. 2010). Laineen ym. (2006) sosiaali- ja terveysalan henkilöstön hyvinvointia selvittäneessä valtakunnallisessa tutkimuksessa terveyttään piti hyvänä 76 prosenttia vastaajista ja huonona 4 prosenttia vastaajista. Työkykyään puolestaan piti hyvänä 38 prosenttia vastaajista ja heikkona 11 prosenttia vastaajista. Työkykyä pidetään hyvänä, mutta erityisesti työn henkinen kuormittavuus tulee esille sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden vastauksissa. Sosiaali- ja terveysalalla asiakkaiden tai potilaiden moniongelmaisuus rasitti usein tai jatkuvasti lähes 40 prosenttia työntekijöistä. Työn ruumiillinen raskaus, vastuu asiakkaista ja potilaista sekä ajan kulumisen toisarvoisiin

tehtäviin kuormitti usein noin kolmannesta. Usein tai jatkuvasti kiirettä kokee työssään noin puolet vastaajista.

Edellä mainituissa tutkimuksissa, Perkiö-Mäkelä ym. (2010) ja Laine ym. (2006), selvitettiin myös suomalaisten työntekijöiden stressituntemuksia. Työssäkäyvistä suomalaista stressioireita melko tai erittäin paljon koki 8 prosenttia; sosiaali- ja terveysalalla 13 prosenttia. Noin puolet vastaajista ilmoitti, että he olivat kokeneet vain vähän tai ei ollenkaan stressiä viime aikoina. Työnsä koki henkisesti raskaaksi noin yksi kolmasosa suomalaisista työssä olevista vuonna 2009. Erityisesti terveys- ja sosiaalialalla työskentelevät kokivat työnsä henkisesti raskaaksi. Psyhykkisiä oireita, kielteisiä tuntemuksia ja kiirettä raportoitiin useammin kuin muilla toimialoilla. Kaikesta huolimatta sosiaali- ja terveysalan työntekijät tuntevat työnsä merkitykselliseksi ja palkitsevaksi ja yhdeksän kymmenestä arvostaa ammattiaan paljon. Suomalaisista sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä yhdeksän kymmenestä oli tyytyväinen nykyiseen työhönsä.

3.3 Suomalalaisten yrittäjien työkyky

Sosiaali- ja terveysalalla hoitajien ja muiden työntekijöiden terveys ja työkyky on saanut huomiota osakseen, niin kansainvälisesti kuin Suomessa. Yrittäjien työkykyä yleisesti, ja sosiaalipalvelualan yrittäjien työkykyä erityisesti, on tutkittu vähemmän (Kokkonen 2013). Gouldin ym. (2006) tutkimuksen perusteella tiedämme, että yrittäjillä on yhtä hyvä tai parempi työkyky kuin palkansaajilla, pois lukien maatalousyrittäjät. Martiskainen & Saimanen (2012) ovat saaneet samansuuntaisia tuloksia yrittäjien työkyvystä Etelä-Karjalan pienyrittäjätutkimuksessa. Huomattavaa kuitenkin on, että yli puolella yrittäjistä esiintyi terveydentilaa ja työkykyä heikentäviä oireita ja stressiä. Pk-yrittäjän työpäivät ovat pitkiä – yli 80 prosenttia pk-yrittäjistä kertoo työskentelevänsä keskimäärin yli kahdeksan tuntia päivässä. Yrittäjillä esiintyi palkansaajia enemmän uupumusta ja poissaoloja, vaikka yrittäjät eivät koe työtään rasittavaksi. Yrittäjien työtyytyväisyys on korkea. Yrittäjät arvioivat työkykynsä ja terveytensä noin seitsemäksi asteikolla 1-10. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 13-15, 22-23, 31). Myös Kakkonen (2001) on tutkinut yrittäjien työkykyä. Suuri osa yrittäjistä voi varsin hyvin: 80 prosenttia arvioi työkykynsä vähintään hyväksi. Stressiä koettiin melko usein ja kokonaisuupumisen oireita koki noin 17 prosenttia yrittäjistä. Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa yleisterveytensä arvioi huonoksi noin kolmasosa pienyrittäjistä; työhönsä tyytymättömiä oli noin viidesosa vastaajista (Gunnarsson ym. 2007).

Suomessa sosiaali-, terveys- ja hoiva-alan yrittäjyyttä ovat tutkineet Sari Rissanen ja Sirkka Sinkkonen työryhmineen 1990-luvun lopulta lähtien sekä valtakunnallisilla yrittäjäkyselyillä että kohdennetuilla haastatteluilla (muun

muassa "Hoivayrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa" -tutkimushanke 1999–2000 ja "Reaktioketju"-tutkimushanke 2005–2008). Aiheesta ovat lisäksi julkaisseet muun muassa Lankinen (2012), Sankelo & Åkerblad (2009), Österberg-Högstedt (2009), Andersson & Kainlauri (2001) ja Kovalainen & Simonen (1996). Aiheen ympärille on virinnyt uutta kiinnostusta viime vuosina. Aiheen tiimoilta on ilmestynyt erityisesti amk-opinnäytetöitä (muun muassa Vaasan ammattikorkeakoulun "Hyvinvointialan pienyritykset ja yrittäjät Suomessa" -hanke 2009–2010). Sosiaali- ja terveystieteiden yrittäjyys on saanut huomioita osakseen myös naisyrittäjyyden tutkimuksissa (Åkerblad 2009; Hasanen 2003; Pöllänen 2002). Suurin osa sosiaalialan yrittäjyyden ja hoivayrittäjyyden tutkimuksista on ollut suhteellisen pienelle joukolla kohdistettuja haastattelututkimuksia. Laajempiin aineistoihin perustuvia tutkimuksia on tehty hyvin vähän.

Sosiaalipalvelualalla yrittäjä kohtaa muusta yritystoiminnasta poikkeavia haasteita. Ensinnäkin pehmeiden ja kovien arvojen yhteensovittaminen usein mainitaan juuri sosiaalialan ja hoiva-alan yrittäjyyteen liittyväksi ongelmaksi. Yrittäjät kokevat auttamisen halun ja kaupankäynnin yhdistämisen olevan hankalaa. (Kuparinen & Suomi 2012; Lankinen 2012). Lankisen (2012) tutkimuksessa hoivayrittäjien työn sisällön kuormitustekijät liittyvät hoitotyön ja hallinnollisen työn yhdistämiseen: ristiriitaa ajan jakamisesta tehtävien kesken ilmeni lähes kaikilla vastaajilla. Myös työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen vaatii suunnittelua hoiva-alalla. Hoivayrittäjyys tulee naisen elämässä usein ajankohtaiseksi vasta siinä vaiheessa, kun kodissa ei enää ole pieniä lapsia (Pöllänen 2002). Kokkonen (2013) tutki review-artikkelissaan mitä tiedetään hoivakotiyrittäjien hyvinvoinnista kansainvälisesti. Tutkimuksessa oli mukana kaksitoista artikkelia, jotka kohdistuivat kyseiseen tutkimuskysymykseen. Yhteenvedon perusteella hoivakotiyrittäjät voivat hyvin, mutta viimeaikaisimmat tutkimukset antoivat viitteitä siitä, että hyvinvoinnin uhat ovat kasvaneet.

Yhteenvedona suomalaisista sosiaali- ja hoiva-alan yrittäjistä tehdyistä tutkimuksista voidaan todeta, että yrittäjät arvioivat terveydentilansa ja työkykynsä sekä voimavaransa hyväksi. Sosiaalialan mikroyrittäjistä noin 90 prosenttia kokee fyysisen ja henkisen terveytensä erinomaiseksi tai hyväksi. Stressitunteukset ovat vähäisiä, samoin kuin uupumisoireet. Voimakasta väsymystä ja uupumusta raportoitiin kuitenkin noin viidennes yrittäjistä. Yrittäjien työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön on todettu korkeaksi. Yrittäjillä on varsin vähän psyykkisiä vaivoja. Toisaalta väsymys on ajoittain kovaa ja taloudellinen epävarmuus on sitä lisäävä tekijä. Yrittäjät toivovat lisää aikaa itselleen ja omille harrastuksilleen. Työterveyshuoltoa ei koeta tärkeäksi kumppaniksi työhyvinvoinnin ylläpidossa. (muun muassa Lankinen 2012; Antfolk 2010; Kivelä & Montonen 2010; Kuivasmäki & Tiitinen 2009; Sankelo & Åkerblom 2009; Rissanen ym. 2004).

3.4 Yritystoiminnan lopettamien ja yrittäjyydestä luopuminen

Suuri osa yrittäjyystutkimuksesta on keskittynyt liiketoimintamahdollisuuksien havaitsemiseen ja yritystoiminnan käynnistymiseen sekä näihin vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimuksellista painotusta selittää yrittäjyyden profiloituminen nimenomaan liiketoiminnan syntyvaihetta ja toiminnan ensimmäisiä vuosia tarkastelevaksi oppiaineeksi (vertaa esimerkiksi johtajuus) (Niittykangas 2007; Shane & Venkataraman 2000). Yritystoiminnasta luopumista on tutkittu vähemmän, vaikka yritystoiminnasta tai yrittäjyydestä luopuminen väistämättä koskettaa yrittäjiä jossain vaiheessa yritysprosessia, viimeistään eläkeiässä (mutta katso muun muassa Wennberg 2011; DeTienne 2010). Kuten yritystoiminnan aloittamiseen, toiminnan lopettamiseen tai yrittäjyydestä luopumiseen vaikuttavat niin yksilö-, yritys- kuin ympäristötason tekijät. Tekijät voidaan jakaa yrittäjän tahdonalaisiin tekijöihin kuten yrityksen myynti ulkopuoliselle ja tekijöihin, joihin yrittäjä ei itse voi vaikuttaa kuten muutokset terveydentilassa tai muutokset toimintaympäristössä, esimerkiksi markkinoilla. Yritystoiminnan päättymistä voidaan tarkastella yksilö ja yritystasolla. Yrityksestä luopuminen ei aina merkitse yrittäjyydestä luopumista (vertaa niin sanotut portfolio-yrittäjät) ja yrittäjyydestä luopuminen ei merkitse yritystoiminnan päättymistä, jos yritys jatkaa toimintaansa omistajavaihdoksen myötä. (DeTienne 2010).

Yrittäjäksi ryhtymisen prosessia ja siihen liittyviä motivaatiotekijöitä on tutkittu paljon (katso esimerkiksi keskustelu Shane ym. 2003). Vähemmän on tutkittu sitä, mikä motivoi yrittäjää jatkamaan työssään, toisin sanoen mitkä ovat ne tekijät, jotka sitouttavat yrittäjyyteen, tai kuinka motivoitunut yrittäjä on työhönsä tai yrittäjyyteen. Vähän tiedetään myös siitä, mitkä tekijät heikentävät yrittäjämotivaatiota ja lisäävät riskiä yritystoiminnan lopettamiseen. Auvinen ym. (2010) tutkivat yrittäjänä olemisen motiiveja yrittäjäkertomuksista. Yrittäjyyteen sitouttavia tekijöitä löydettiin useita ja ne vaikuttivat samanaikaisesti. Yrittäjyyteen sitouttavia motivaatiotekijöitä olivat uusien asioiden oppiminen, kehittyminen, uudistuminen, monipuolinen työ, työ toisten ihmisten parissa, yrittäjän elämäntapa ja vapaus. Perhe mainittiin useasti yrittäjyyteen motivoivana ja sitouttavana taustatekijänä. Nykyisen käsityksen mukaan yrittäjäksi ryhtymisen taustalla yhdistyvät niin yksilöstä itsestään kuin toimintaympäristöstä ja laajemmasta yhteiskunnallisesta tilanteesta, kulttuurista, lähtevät tekijät. Yhtä yksittäistä tekijää on mahdoton erottaa kokonaisuudesta (Rissanen & Sinkkonen 2004, 30–31). Samat voimat vaikuttavat myös yritystoiminnan lopettamiseen ja yrittäjyysprosessin päättymiseen.

Sosiaalialan yritysten eloonjäämisaste oli 37 prosenttia vuonna 2007, mikä on alhaisempi kuin yritys kentässä keskimäärin (tarkastelun kohteena oli vuonna 2000–2002 aloittaneet yritykset). Sosiaalialalle on tyypillistä suurempi

yrityskannan vaihtuvuus ja alhaisempi eloonjäämisaste kuin yrityskentässä keskimäärin. Luvut kuitenkin vaihtelevat toimialaluokittain: esimerkiksi kotipalveluyritysten eloonjäämisaste on 52 prosenttia kun taas majoituksen sisältävissä palveluissa eloonjäämisaste on yli 70 prosenttia. (Kettunen 2010; Pentikäinen ym. 2009). Syitä yritystoiminnan lopettamiseen on monia: kuntien heikko taloudellinen tilanne ajaa kunnat vähentämään ostopalveluja, yrittäjien puutteelliset liikkeenjohtotaidot (varsinkin taloushallinnon-, tuotteistamis- ja hinnoitteluosaamisessa), yrittäjien väsyminen, yritysten pieni koko ja neuvotteluvoiman puuttuminen. Heikennykset kotitalousvähennyksen ehdoissa heikentävät hoiva-, koti- ja siivouspalveluyritysten toimintaedellytyksiä. Konkurssiin hakeneista yrityksistä suuri osa on ollut pieniä, alle kymmenen henkilöä työllistäviä mikroyrityksiä. (Yrittäjäyyskatsaus 2012; Kettunen 2010).

Terveydelliset syyt ovat usein yritystoiminnan alasajon takana. Suomalaisista yrittäjistä 21 prosenttia on ajatellut jäävänsä terveydellisistä syistä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. (Perkiö-Mäkelä ym. 2010). HYVIX-hanke tutki toimintansa lopettaneiden hoivayritysten lopettamissyitä haastatteleamalla seitsemää hoivayritystä Pohjois-Savossa. Yrityksen lopettamiseen ja yrityksestä luopumiseen vaikuttavat suurelta osin yrittäjän henkilökohtaiset syyt ja elämäntilanne: yrittäjän uupuminen, heikentynyt terveydentila, yrittäjän siirtyminen eläkkeelle ja äitiys. Tulokset osoittivat myös, ettei yritystoiminnan lopettamisen taustalla ole välttämättä epäonnistuminen liiketoiminnassa. Kahden hoivakotiyrityksen kohdalla yrityksestä luopumiseen vaikutti vahvasti se, että potentiaaliset ostajat lähestyivät yrittäjää ostomielessä. (Sievänen ym. 2010). Samanlainen kuva saadaan Aaltosen & Heinosen (2008) tutkimuksesta, jossa niin ikään tutkittiin yritystoiminnasta luopumista. Tutkimuksen kohdejoukkona oli koko Suomi ja kaikki yritykset. Yrityksestä luopuminen oli usein yrittäjän henkilökohtainen ratkaisu, joka vain harvoin oli seurausta epäonnistuneesta yritystoiminnasta. Valtaosassa luopumisista oli kyse yrityksen hallitusta alasajosta, myynnistä tai toiminnan hiipumisesta pöytälaatikkoyritykseksi.

Kuivasmäki & Tiitinen (2009) tutkivat vuonna 2009 sosiaalialan mikroyrittäjien jaksamista ja tutkimuksessa tiedusteltiin myös lopettamisaikomuksia. Tulosten mukaan suurin osa (63 prosenttia) ei ollut aikeissa myydä yritystään. Hiukan alle viidesosa (18 prosenttia) vastanneista oli miettinyt myymistä joskus. Pienempi osa (10 prosenttia) oli ajatellut sitä useasti ja yhtä moni myös viimeisen vuoden aikana.

4 TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMAT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Työkykyyn liitetään yksilötasolla esimerkiksi ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky ja persoonallisuus, hallinnantunne, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työn merkitys sekä työntekijän arvomaailma. (Gould ym. 2006). Tässä tutkimuksessa työkykyä ja -tyytyväisyyttä tarkastellaan yrittäjyysilön näkökulmasta tiedostaen siihen vaikuttavat työtehtävän luonteen, työyhteisön sekä työ- ja yrittäjyysympäristön tekijät. Näitä yhteyksiä yritetään ymmärtää ottamalla tarkasteluun mukaan yrityksen ominaisuuksia, kuten työntekijöiden määrä ja taloudellinen menestyminen sekä yrityksen sijainti maaseutu-kaupunki-akselilla. Tarkasteltaessa työkykyä ja työtyytyväisyyttä, kohteena on yrittäjyysilö, ja näkökulma mukailee käyttäytymis- ja piirreteorioiden käsityksiä ja merkitystä yrittäjyysprosessissa (katso muun muassa keskustelu Niittykangas 2007, 2011; Gartner 1988 ja viittaukset niissä).

Alueellinen tarkastelu eli yrityksen sijainti maaseutu-kaupunki-akselilla laajentaa tutkimuksen näkökulmaa yksilöstä yrittäjyysympäristöön ja yrityksen toimintaympäristöön. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että yrittämisen reunaehdot ovat erilaisia erilaisilla alueilla. Yksilöiden rooli on yhtäältä tarttua avautuviin uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin ja hyödyntää niitä yrittäjyysprosessissa. Toisaalta yrittäjä joutuu sopeutumaan tai voi olla sopeutumatta sijainti-, kulttuuri- ja poliittisessa ympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin. (muun muassa Niittykangas 2011).

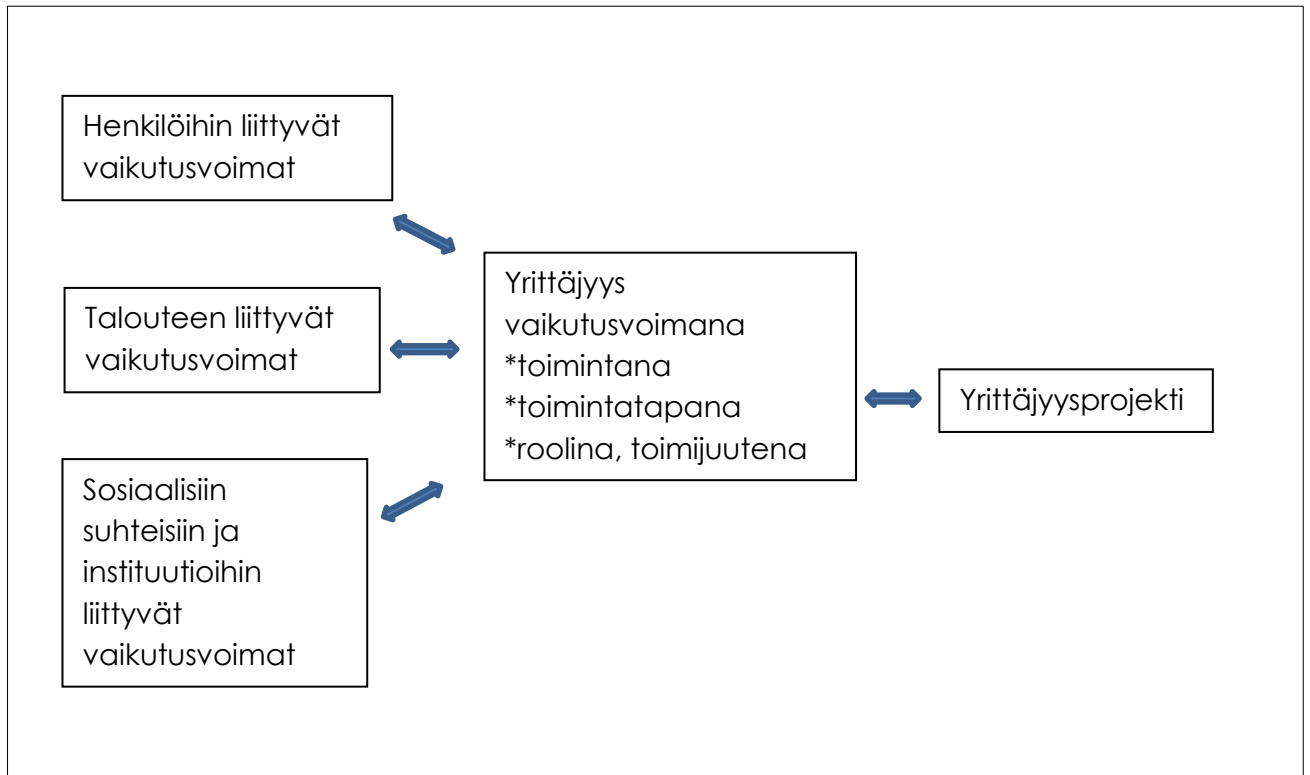
Tässä tutkimuksessa työkykyä ja -tyytyväisyyttä tarkastellaan yksilön ja yrityksen sijainnin lisäksi myös yrityksen toimialaluokka huomioiden. Tämän tutkimuksen kohdejoukko jaetaan kahteen ryhmään yrityksen profiilin (työntekijöiden määrä, liikevaihto), toimintaympäristön (asenteet, lait, vastuut, valvonta) ja asiakkaiden (määrä, tulotaso, kuntoisuus, sijainti) erilaisuudesta johtuen:

1 Kotipalveluyritykset ja

2 Asumispalveluja (vanhukset, vammaiset, lapset ja nuoret sekä milenterveysongelmaiset) tarjoavat yritykset.

Yrittäjyys on prosessi, jonka tutkimus usein keskittyy liiketoimintamahdollisuuksien havaitsemiseen ja hyödyntämiseen sekä liiketoiminnan synnyn alkuvaiheisiin (Shane & Venkataraman 2000). Tässä työssä huomio kohdistuu yritystoiminnan lopettamisaikeisiin hyödyntäen elinkaariajattelua yrittäjyydestä tapahtumaketjuna, jolla on alku ja loppu; käynnistymisvaihe, toimintavaihe ja päättyminen (muun muassa Niittykangas

2007). Yrityksen elinkaaren tapahtumissa yksilön ominaisuuksilla, valinnoilla ja päätöksillä on suuri rooli. Päätökset kuitenkin kypsyvät arkielämän tilanteissa, yrittäjyyden arjessa, johon vaikuttaa niin sosiaalinen kuin kulttuurinen ja poliittinen ympäristö. Kuhmosen (2010) mukaan yrittäjyyttä ei voida tarkastella tyhjiössä, vaan se tapahtuu monien voimien vaikutuskentässä yhteiskunnassa (Kuva 1).



KUVA 1 Metateoria yrittäjyydestä ja pienyrityksen toiminnasta. Mukailten Kuhmonen (2010)

Sosiaalialan yrittäjien työkykyä ja työtyytyväisyyttä tarkastellaan tässä tutkimuksessa neljällä kysymyksellä

1 Millaiseksi yrittäjä arvioi tämänhetkisen työkykynsä (asteikolla 1-10)

2 Kuinka tyytyväisiä yrittäjät ovat työhönsä (11 väittämää)

3 Kuinka motivoitunut yrittäjä on toimimaan yrittäjänä, ja

4 Stressituntemusten yleisyys

Lisäksi tutkimuksella tuotetaan tietoa

5 Millaisena sosiaalialan yrittäjät näkevät yritystoimintansa jatkuvuuden sekä

6 Onko sosiaalialan yrittäjien ominaisuuksissa, yrityksissä tai yritystoiminnan lopetusaikeissa eroa kaupunkien ja maaseudun välillä

5 AINEISTO JA MENETELMÄT

5.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja vastaukset

Sosiaalipalveluja tuottavat julkinen ja yksityinen sektori. Yksityisen sektorin toimijoita ovat yritykset ja järjestöt (yhdistykset, säätiöt ja muut niin sanotut yleishyödylliset palvelutuottajat). Tämän tutkimuksen kohderyhmä on Suomessa toimivat sosiaalipalveluja tuottavat yritykset, poislukien yksityiset lasten päiväkodit. Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaluokituksen mukaan yksityiset sosiaalipalvelut sisältävät sosiaalipalvelujen laitos- ja avopalvelut (TOL 2008). Laitospalveluja tarjoavat yksiköt tuottavat palveluja kiinteässä toimipaikassa ja sosiaalipalvelujen lisäksi asiakkaille tarjotaan majoitus-, aterija muita oheispalveluja. Laitospalveluja ovat muun muassa ikääntyneiden ja vammaisten hoitolaitokset sekä palveluasuminen, mielenterveysongelmaisten ja päihdeongelmaisten asumispalvelut sekä lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito. Avopalveluihin kuuluu muun muassa kotipalvelut ikääntyneille ja vammaisille sekä lasten päivähoito. (Kettunen 2010).

Suurin toimialaluokka yksityisissä, yritysten tuottamissa, sosiaalipalveluissa oli vuonna 2010 kotipalvelut ikääntyneille ja vammaisille, jossa yksiköitä oli 609 kappaletta. Toiseksi suurin toimialaluokka oli lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito, jossa yksiköitä oli 560 kappaletta. Yleisiä toimialaluokkia olivat myös ikääntyneiden palveluasuminen, 480 yksikköä, lasten päiväkodit, 313 toimintayksikköä ja mielenterveysongelmaisten asumispalvelut, 300 yksikköä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011).

Tutkimuksessa käytetään Sari Rissasen (Itä-Suomen yliopisto) tutkimusryhmän ”Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan yrittäjäkysely” -tutkimuksen ennen raportointia osa-aineistoa. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin postin kautta suomalaisille sosiaalialan yrityksille, poislukien yksityiset lasten päiväkodit. Tutkimusta rahoittivat Suomen Akatemia ja Euroopan sosiaalirahasto.

Toimialakohtainen yritystilasto ja osoitetiedoilla varustettu tilastoaineisto hankittiin tilastokeskukselta syksyllä 2010. Toimialakohtaiset yritystilastot perustuvat vuoden 2008 ja 2009 toimipaikkatietoihin ja yritysten yhteystiedot 18.10.2010 voimassa olleisiin yhteystietoihin ja osin yritys- ja yhteisötietojärjestelmä YTJ:stä poimittuihin yhteystietoihin. Toimialakohtainen luokittelu perustuu TOL 2008 -luokitteluun.

Kyselyn ensimmäinen postitus tehtiin 26.1.–15.2.2011 ja uusintapostitukset 24.2.2011 ja 30.3.2011.

Kysely lähetettiin 1966 yritykseen, joista vastasi 668 yritystä, jolloin vastausprosentiksi saatiin 34. Tyhjiä lomakkeita palautettiin 14 kappaletta (ei laskettu mukaan vastausprosenttiin).

Eniten vastauksia saatiin kotipalvelualan yrityksiltä, 213 kappaletta sekä lasten ja nuorten laitoksista ja perhekodeista, 184 kappaletta. Vanhusten asumispalveluyrityksiltä saatiin 120 vastausta ja vammaisten asumispalveluyrityksiltä 74 vastausta. Ryhmältä ”Muut”, joka sisältää pääasiassa asumispalveluja mielenterveysongelmallisille, vastauksia saatiin 75 kappaletta.

Vastanneiden yritysten suhteelliset määrät vastaavat pääpiirteissään toimialan yritysten todellista määrää, mikä on hyvä asia ajatellen kyselyllä tavoitettuja yrittäjiä ja tulosten luotettavuutta. On kuitenkin huomioitava, että 66 prosenttia yrittäjistä jätti vastaamatta kyselyyn.

5.2 Aineiston luokittelu ennen analyysia

Tätä tutkimusta varten Rissasen aineistoa luokiteltiin kolmen kysymyksen kohdalla uudelleen.

Yrityksen vakituisten työntekijöiden lukumäärä (yrittäjän lisäksi) ja yrityksen osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärä yhdistettiin uudeksi muuttujaksi ”Työntekijöiden lukumäärä yhteensä yrittäjän lisäksi”. Tämän jälkeen muuttuja luokiteltiin neljään ryhmään:

yrittäjä yksin tai yrittäjän lisäksi vain yksi työntekijä (mikroyritys),
yrittäjän lisäksi 2–9 työntekijää (mikroyritys),
yrittäjän lisäksi 10–49 työntekijää (keskisuuri yritys) ja
yrittäjän lisäksi yli 49 työntekijää (suuri yritys).

Yrittäjien ikä luokiteltiin neljään ryhmään:

ennen vuotta 1951 syntyneet,
vuosina 1951–1961 syntyneet,
vuosina 1962–1972 syntyneet ja
vuoden 1972 jälkeen syntyneet.

Yritysten sijainnin kuvaajana käytettiin Tilastokeskuksen tilastollista kuntaryhmitystä (24.10.2011). Luokitus erottelee kuntia kaupunkimaisuuden ja maaseutumaisuuden mukaan. Kuntaryhmityksessä kunnat ryhmitellään taajamaväestön osuuden ja suurimman taajaman väkiluvun perusteella kolmeen luokkaan: kaupunkimaiset kunnat, taajaan asutut kunnat ja maaseutumaiset kunnat (Tilastokeskus 2012).

Kaupunkimainen kunta

- väestöstä vähintään 90 % asuu taajamissa tai suurimman taajaman väkiluku on vähintään 15 000.

Taajaan asuttu kunta

- väestöstä vähintään 60 %, mutta alle 90 % asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on vähintään 4 000, mutta alle 15 000.

Maaseutumainen kunta

- väestöstä alle 60 % asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 15 000 sekä ne kunnat joiden väestöstä vähintään 60 %, mutta alle 90 % asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 4 000.

Kyselyyn vastanneet yritykset sijoitettiin yrityksen kotikuntanumeron perusteella yhteen edellä mainituista kolmesta kuntatyyppistä. Kaikkien kuntien kuntanumeroa ei löytynyt vuoden 2011 tilastoaineistosta. Nämä kunnat ryhmiteltiin Maa- ja metsätalousministeriön Suomen maaseututyypit 2006 mukaan niin, että harvaan asutun maaseudun kunnat luokiteltiin maaseutumaisiin kuntiin ja kaupungin läheiset sekä ydinmaaseudun kunnat taajaan asutuiksi kunniksi (Malinen ym. 2006).

5.3 Aineiston tilastollinen käsittely

Aineisto pääosin koostuu diskreeteistä eli luokittelu- ja järjestysasteikollisista muuttujista. Vastauksia kuvataan keskiarvoilla ja graafisesti. Analyysissä havaintojen lukumääriä ja niiden suhteellisten osuuksien vaihtelua tarkasteltiin ristiintaulukoinnilla, koska se soveltuu diskreettien muuttujien tilastolliseen käsittelyyn. Ristiintaulukoinnilla tutkitaan kahden muuttujan välistä riippuvuutta tai riippumattomuutta ja ristiintaulukoinnilla voidaan lisäksi verrata muuttujien ominaisuuksia eri ryhmissä. Yhteyden tilastollista olemassa oloa tarkasteltiin Pearsonin chi-toiseen-testillä ja havaittujen poikkeamisen sijainti paikallistettiin tarkastelemalla standardoituja jäännöksiä. (Lyyra ym. 2002). Aineistossa olevien jatkuvien muuttujien tapauksissa ryhmien eroja tarkasteltiin varianssianalyysillä. Ryhmien varianssien yhtäsuuruus testattiin Levenen testillä. Mikäli F-testi osoitti merkitseviä eroja ryhmien välillä, erot paikallistettiin ja analysoitiin Tukeyn testillä (niin sanotut monivertailut). Ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin parametrittomilla testeillä varianssien ollessa erisuuret. (Högmander ym. 2002). Tilastollinen käsittely on tehty Ibm SPSS Statistics 20 -ohjelmalla.

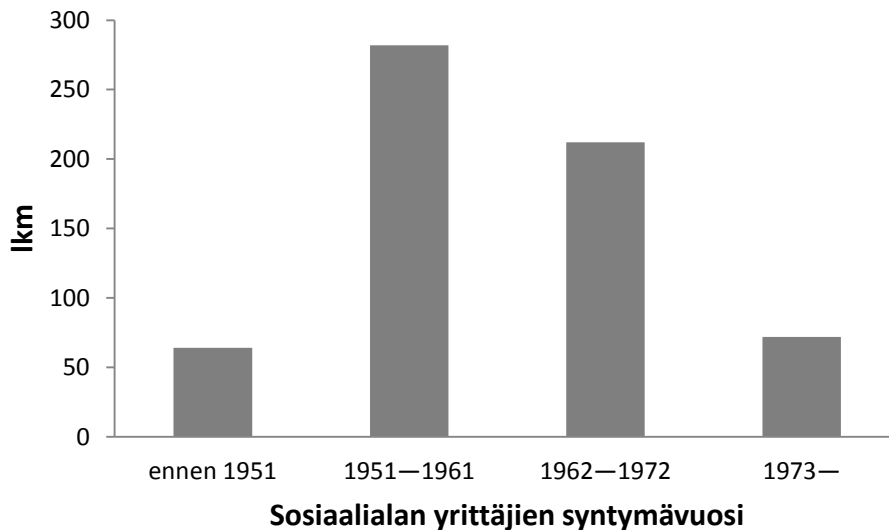
6 TULOKSET

6.1 Sosiaalipalvelualan yritysten ja yrittäjien profiili

Suomalaiset sosiaalialan yrittäjät ovat noin 50-vuotiaita tämän tutkimuksen perusteella. Vastanneista yrittäjistä iäkkäin oli syntynyt vuonna 1936 ja nuorin vuonna 1984. Yrittäjistä suurin osa on syntynyt vuosina 1951–1972. (Kuva 2). Yrittäjien iässä on toimialaluokkakohtaisia eroja ($\chi^2=30.9$, $df=12$, $sig.=0.002$, $N=628$). Kotipalveluyrittäjien joukossa on vähän sekä vanhinta että nuorinta ikäluokkaa verrattuna muihin toimialaluokkiin. Asumispalveluja tarjoavien yrittäjien ikä painottuu vanhimpiin ikäluokkiin kun taas lasten ja nuorten laitosten ja perhekotien yrittäjien ikä painottuu nuorempiin ikäluokkiin. (Taulukko 1).

Yrittäjien iässä ei ole eroja yrityksen sijainnin mukaan tarkasteltuna ($\chi^2=5.8$, $df=6$, $sig.>0.05$, $N=627$).

Yrittäjistä on naisia 80 prosenttia ja miehiä 20 prosenttia.



KUVA 2 Sosiaalialan yrittäjien syntymävuodet luokiteltuna (N=630)

TAULUKKO 1 Sosiaalialan yrittäjien ikäluokat toimialaluokan mukaan ryhmiteltynä

Ikä- luokka	Asumis- palvelut vanhuksille (%)	Asumis- palvelut vammaisille (%)	Laitokset ja perhekodit lapsille ja nuorille (%)	Kotipalvelu (%)	Muut (%)
-1951	13	18	7	6	16
1951-1961	47	44	36	53	40
1962-1972	30	27	40	33	33
1973-	10	11	17	8	11

Yritystoiminnan aloittaminen yrityksen oston kautta ei ole yleistä: 88 prosenttia vastaajista on aloittanut yritystoiminnan perustamalla yrityksen itse. Yrittäminen on päätoimista työtä 97 prosentille ja sivutoimista työtä 3 prosentille. Yrittäjistä 92 prosenttia osallistuu käytännön hoito- ja hoivatyöhön yrityksessään. Vastaajista 36 prosenttia oli työskennellyt vakituisesti julkisella sektorilla ennen yrittäjäksi ryhtymistä ja 20 prosenttia oli jättänyt vakituisen työn yksityisellä sektorilla perustaessaan yrityksen. Noin puolella vastaajista asui lapsia kotona.

Yrityksistä 43 prosenttia on perheyrityksiä. Sijainti ei vaikuta perheyrittäjyyden yleisyyteen. Perheyritysten määrä on sama kaupunkimaisissa, taajaan asutuissa ja maaseutumaisissa kunnissa ($\chi^2=1.7$, $df=2$, $sig.>0.05$, $N=657$).

Sosiaalipalvelualan eri yritystyyppien määrä ei ole sama tiiviimmin asutuilla alueilla ja maaseudulla, eli sijainti vaikuttaa yritysten esiintymiseen. Vanhusten asumispalveluja tarjoavia yrityksiä on maaseutumaisissa kunnissa enemmän kuin taajaan asutuissa ja kaupunkimaisissa kunnissa. Kotipalveluja tarjoavia yrityksiä on puolestaan vähemmän maaseutumaisissa kunnissa kuin taajaan asutuissa ja kaupunkimaisissa kunnissa. ($\chi^2=18.2$, $df=8$, $sig.=0.02$, $N=663$) (Taulukko 2).

TAULUKKO 2 Sosiaalipalvelualan yritysten toimialaluokat sijainnin mukaan ryhmiteltynä

	Asumis- palvelut vanhuksille (%)	Asumis- palvelut vammaisille (%)	Laitokset ja perhekodeit lapsille ja nuorille (%)	Kotipalvelu (%)	Muut (%)
Kaikki vastaukset	18	11	28	32	11
Kaupunkimaiset kunnat	14	8	31	35	12
Taajaan asutut kunnat	19	13	24	33	12
Maaseutumaiset kunnat	25	15	25	25	10

Yritysten asiakkaat tulevat 22 prosentissa tapauksista yhden kunnan alueelta, 59 prosentissa tapauksista 2–5 kunnan alueelta ja yli viiden kunnan alueelta tulee asiakkaita 19 prosentissa tapauksista. Asiakkaiden sijainnissa on toimialaluokkakohtaisia eroja ($\chi^2=102$, $df=8$, $sig.<0.001$, $N=664$). Vanhusten asumispalveluja tarjoavien yritysten asiakkaat tulevat 90 prosentissa tapauksista läheltä, 1–5 kunnan alueelta, samoin kuin kotipalveluyritysten asiakaskunta. Vammaisten asumispalveluyritysten, lasten ja nuorten laitosten ja perhekotien sekä ryhmän muut (pääasiassa mielenterveysongelmaisten asumispalvelut) asiakkaat tulevat keskimäärin kauempaa, ja noin 30 prosentissa tapauksista yli viiden kunnan alueelta.

Suurin asiakas muodostaa noin puolet yritysten liikevaihdosta. Toimialaluokkien välillä on vaihtelua suurimman asiakkaan osuudessa: kotipalveluissa suurimman asiakkaan osuus on 28 prosenttia kun taas asumispalveluja tarjoavissa yrityksissä suurimman asiakkaan osuus on noin 65 prosenttia.

Yrityksissä työskentelee 0–400 henkilöä yrittäjän lisäksi. Yrityksistä 22 prosentilla ei ole palkattua työvoimaa, vaan yrittäjä toimii yksin. Palkattuja työntekijöitä on 88 prosentilla yrityksistä. Yrityksiä, joissa on yksi palkattu

työntekijä, on noin 30 prosenttia. Noin 3 prosenttia yrityksistä työllistää 50 työntekijää tai enemmän. (Kuva 3). Työntekijöiden määrässä on toimialaluokkakohtaisia eroja ($\chi^2=273$, $df=12$, $sig.<0.001$, $N=611$). Kotipalveluyritykset ovat pieniä: 80 prosentissa yrityksistä työskentelee vain yrittäjä itse tai niissä on yksi työntekijä yrittäjän lisäksi. Asumispalveluja vanhuksille ja vammaisille tarjoavista yrityksistä noin 90 prosentilla on 2–49 työntekijää.

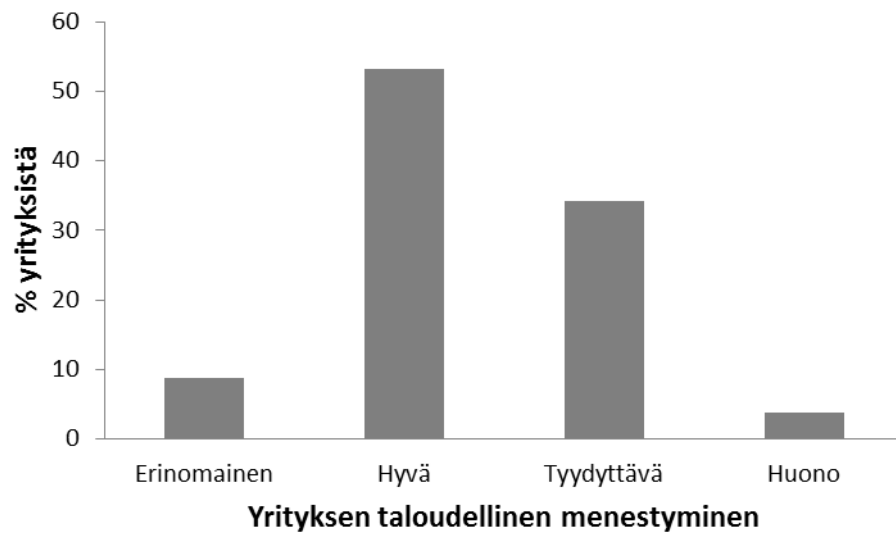
Työntekijöiden määrässä ei ole eroja sijainnin suhteen ($\chi^2=10.7$, $df=6$, $sig.>0.05$, $N=610$).



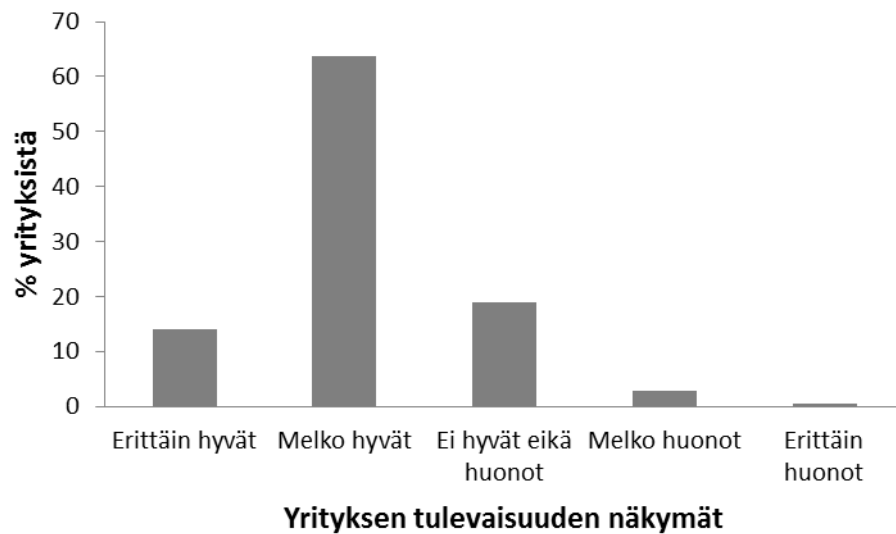
KUVA 3 Sosiaalipalvelualan yritysten työntekijöiden määrä luokiteltuna (N=613)

Yrityksen taloudellinen menestyminen arvioidaan hyväksi. Taloudellisen menestymisen erinomaiseksi arvioi noin 10 prosenttia vastaajista. Huono taloudellinen menestys on 4 prosentilla. (Kuva 4). Myös tulevaisuus nähdään valoisana. Tulevaisuuden näkymiä pitää erinomaisena 14 prosenttia vastaajista, ja huonona tai erittäin huonona noin 4 prosenttia vastaajista (Kuva 5).

Yritysten taloudellinen menestyminen ei vaihtelee sijainnin suhteen ($\chi^2=4.5$, $df=6$, $sig.>0.05$, $N=664$), eikä sijainti vaikuta yrityksen tulevaisuuden näkymiin ($\chi^2=11.5$, $df=8$, $sig.>0.05$, $N=663$).



KUVA 4 ”Millaiseksi arvioit yrityksesi taloudellisen menestymisen?” (N=667)



KUVA 5 ”Yrityksesi tulevaisuuden näkymät ovat” (N=666)

6.2 Työkyky

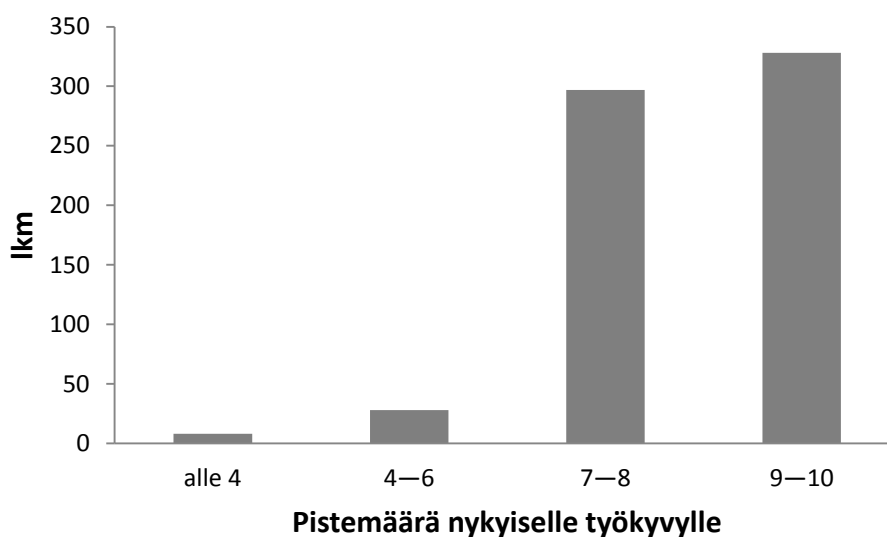
Sosiaalialan yrittäjät arvioivat työkykyään pisteyttämällä nykyisen työkykynsä asteikolla 1-10. Työkyvyn keskiarvoksi saatiin 8.4, keskihajonnan ollessa 1.3 (N=662). Täyden kympin nykyiselle työkyvyllään antoi 15 prosenttia vastaajista

ja noin 5 prosenttia vastaajista arvioi työkykynsä olevan alle seitsemän pistettä. (Kuva 6).

Työkyky ei vaihtelee toimialaluokkien välillä ($F=0.6$, $df=4$, $sig.>0.05$, $N=661$), eikä työntekijöiden lukumäärä vaikuttanut työkykyyn ($F=0.4$, $df=3$, $sig.>0.05$, $N=608$). Sen sijaan iällä on yhteys työkykyyn ($F=3.6$, $df=3$, $sig.=0.01$, $N=624$): yrittäjien nuorin ikäluokka (1973 tai sen jälkeen syntyneet) arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin vuonna 1961 tai sitä aiemmin syntyneet.

Työkyvyn ja lopettamisaikeiden välillä havaittiin yhteys. Lopettamista harkinneet yrittäjät arvioivat työkykynsä matalammaksi (ka 7.9, std 1.5) kuin ne, jotka eivät ole harkinneet yritystoiminnasta luopumista (ka 8.6, std 1.0) (Mann-Whitney $U=37197$, $sig.<0.001$, $N=658$). Niin ikään työkyvyn ja yrityksen taloudellisen menestymisen välillä on yhteys ($F=6.4$, $df=3$, $sig.<0.001$, $N=662$). Taloudellisen tilanteen erinomaiseksi arvioineet mainitsivat korkeamman työkyvyn (ka 8.8) kuin ne, jotka arvioivat taloudellisen tilanteen tyydyttäväksi (ka 8.2) tai huonoksi (ka 7.9).

Yrityksen sijainnilla ei ole vaikutusta työkykyyn ($F=1.5$, $df=2$, $sig.>0.05$, $N=658$).



KUVA 6 Pistemäärä nykyiselle työkyvyllä. "Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä ja 0 tarkoittaisi, että et pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi?" Asteikko 0–10 pistettä. ($N=662$)

6.3 Työtyytyväisyys ja yrittäjämotivaatio

Työtyytyväisyyttä mitattiin yhdellätoista väittämällä, joissa tiedusteltiin muun muassa työn palkitsevuutta, työhön sitoutumista ja sitä, kuinka tärkeänä osana elämää työtä pidetään. Yhteenvetona voidaan todeta, että yrittäjät ovat varsin tyytyväisiä työhönsä ja vastauksissa on hajontaa vain vähän (Taulukko 3).

”Tämä työ palkitsee ja teen sitä siksi että pidän siitä” väittämän kohdalla havaittiin toimialaluokkakohtaisia eroja ($\chi^2=27.9$, $df=16$, $sig.=0.03$, $N=661$). Väittämän kanssa on täysin samaa mieltä harvempi (57 prosenttia) vanhusten asumispalveluja tuottava yrittäjä kuin muiden toimialaluokkien yrittäjät. Kotipalveluyrittäjät suhtautuvat väittämään muita myönteisemmin - 73 prosenttia on täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Väittämien ”Käyn työssä hankkiakseni korkeamman elintason” ja ”Minulle merkittävimmät asiat liittyvät yleensä työhön” vastauksissa havaittiin lievää kaksihuippuisuutta, eli vastauksissa oli hajontaa muita vastauksia enemmän. Karkeasti voidaan tulkita, että noin puolet yrittäjistä oli samaa mieltä väittämien kanssa ja noin puolet eri mieltä. Vastausten jakauma kuvaa koko aineistoa, tosin tulokset viittaavat siihen, että kotipalveluyrittäjien vastauksissa ”Käyn töissä hankkiakseni korkeamman elintason” väitteeseen suhtauduttiin muita toimialaluokkia myönteisemmin ($\chi^2=24.4$, $df=16$, $sig.=0.08$, $N=662$).

Yrityksen sijainnilla ole yhteyttä työtyytyväisyyteen.

TAULUKKO 3 Työtyytyväisyyden väittämät ja vastaukset. 1=Täysin samaa mieltä, 2=Osittain samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Osittain eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä

Väittämä	Vastausten keskiarvo	Vastausten moodi
Tämä työ palkitsee ja teen sitä siksi että pidän siitä	1.4	1
Käyn töissä hankkiakseni itselleni korkeamman elintason	2.8	2
Minulle merkittävimmät asiat liittyvät yleensä työhön	2.9	2
Työni on minulle erittäin tärkeä tyydytyksen lähde	2.2	2

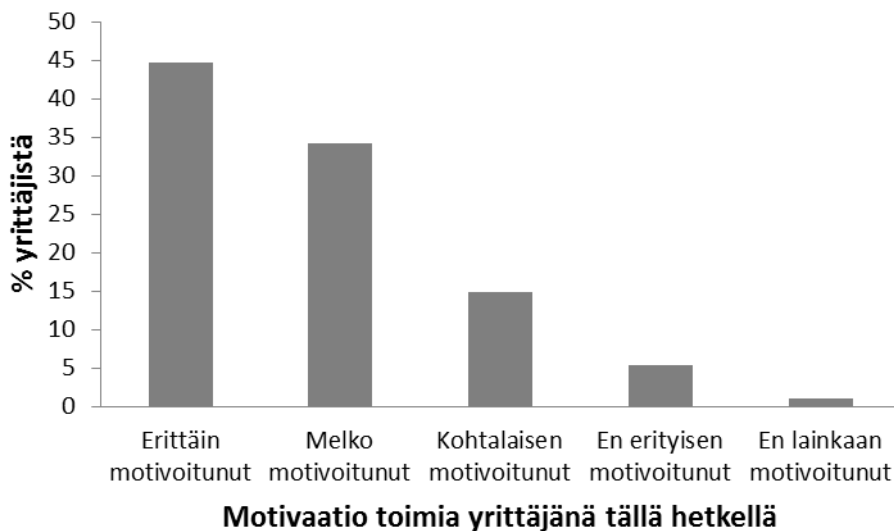
Pidän nykyistä työstäni hyvin keskeisenä osana elämäni	1.8	2
Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni	1.5	1
Toteutan itseäni parhaiten juuri työssäni	2.2	2
Työssäni haluan olla ihmisten kanssa tekemisissä	1.4	1
Työssäni pääsen toteuttamaan ammattitaitoani/omaa osaamistani	1.4	1
Minulle on tärkeää, että asiakkaiden hyvinvointi kohenee	1.1	1
Minulla on riittävät taidot saavuttaa haluamani tuotto yritykselläni	1.8	1

Sosiaalialan yrittäjistä on "erittäin tai melko motivoituneita" 79 prosenttia. "kohtalaisen motivoituneita" on 15 prosenttia. Yrittäjistä 6 prosenttia "ei ollut erityisen motivoituneita" tai "ei lainkaan motivoituneita". (Kuva 7).

lällä ei ole yhteyttä yrittäjänä toimimisen motivaatioon ($\chi^2=9.7$, $df=12$, $sig.>0.05$, $N=607$). Niin ikään työntekijöiden lukumäärällä ei ole yhteyttä yrittäjänä toimimisen motivaatioon ($\chi^2=18.2$, $df=12$, $sig.>0.05$, $N=589$).

Yrittäjämotivaatiossa on eroja toimialaluokkien välillä ($\chi^2=27.8$, $df=16$, $sig.=0.03$, $N=643$). Kotipalveluyrittäjistä 84 prosenttia on "erittäin tai melko motivoituneita" kun taas vanhusten asumispalveluja tarjoavista yrittäjistä on "erittäin tai melko motivoituneita" 66 prosenttia. Vanhusten asumispalveluja tarjoavista yrittäjistä 12 prosenttia "ei ollut erityisen motivoituneita" tai "ei lainkaan motivoituneita" kun taas muiden toimialojen yrittäjillä "ei motivoituneiden" osuus on 4-6 prosenttia.

Yrityksen sijainnilla ei ole yhteyttä yrittäjänä toimimisen motivaatioon ($\chi^2=6.5$, $df=8$, $sig.>0.05$, $N=641$).



KUVA 7 "Miten motivoitunut koet tällä hetkellä olevasi toimimaan yrittäjänä?" (N=644)

6.4 Stressin kokeminen

Sosiaalialan yrittäjistä 14 prosenttia ei tunne lainkaan stressiä. "Vain vähän" tai "jonkin verran" stressiä kokee 71 prosenttia yrittäjistä. Yrittäjistä 15 prosenttia tuntee stressiä "melko paljon" tai "erittäin paljon". (Kuva 8).

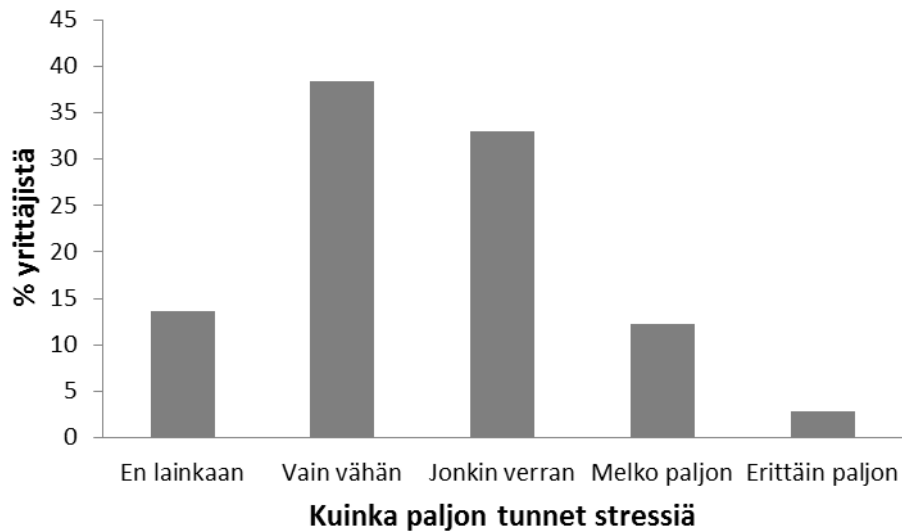
Iällä havaittiin heikko vaikutus stressin kokemiseen ($\chi^2=20.1$, $df=12$, $sig.=0.07$, $N=626$). Näyttää siltä että vanhin ikäluokka (ennen vuotta 1951 syntyneet) kokevat vähemmän stressiä kuin nuoremmat. Toisaalta heidän joukossaan on muita ikäluokkia suurempi määrä yrittäjiä, jotka kokevat "melko paljon stressiä". Vuosina 1962–1972 syntyneet kokevat "erittäin paljon" stressiä useammin kuin muut ikäluokat.

Toimialaluokka vaikuttaa stressin tunteen voimakkuuteen ($\chi^2=30.4$, $df=16$, $sig.=0.02$, $N=663$). Näyttäisi siltä, että kotipalveluja tarjoavat yrittäjät ja ryhmä muut kokevat harvemmin stressiä kuin toimialan muut yrittäjät.

Työntekijöiden lukumäärällä on yhteys stressin tunteeseen ($\chi^2=27.6$, $df=12$, $sig.=0.006$, $N=609$). Mitä vähemmän on työntekijöitä, sitä vähemmän koetaan stressiä. Eroa on erityisesti alle kahden työntekijän yrityksissä verrattuna 10–49 henkilön yrityksiin.

Yrityksen taloudellisella menestymisellä on yhteys stressin tunteen voimakkuuteen ($\chi^2=28.5$, $df=12$, $sig.=0.005$, $N=664$). Stressin tunteen kokeminen liittyy yrityksen huonoon menestymiseen.

Yrityksen sijainnilla ei ole vaikutusta stressituntemuksiin ($\chi^2=9.7$, $df=8$, $sig.>0.05$, $N=661$).

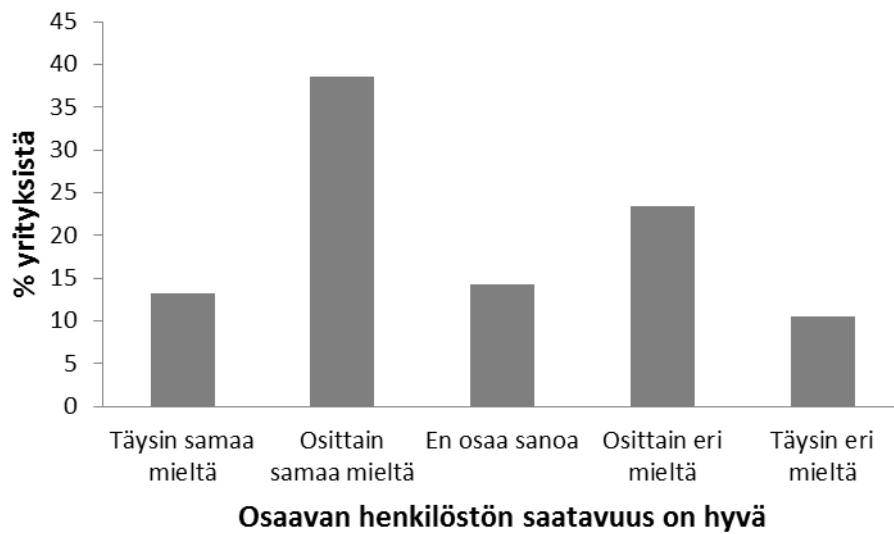


KUVA 8 Sosiaalialan yrittäjien stressituntemukset. "Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?" (N=664)

6.5 Osaavan henkilöstön saatavuus

Vastausten jakaumaa kuvaa lievä kaksihuippuisuus, mikä tarkoittaa, että vastaukset jakaantuvat yrittäjiin, joiden mielestä osaavan henkilöstön saatavuus on hyvä, ja toisiin, joiden mielestä osaavan henkilöstön saatavuus ei ole hyvä. Noin puolet yrittäjistä kokee, että osaavan henkilöstön saatavuus on hyvä ja noin kolmannes yrittäjistä kokee, että osaavan henkilöstön saatavuus ei ole hyvä. (Kuva 9). Toimialaluokittain tarkasteltuna huomataan, että yrittäjien vastauksissa on eroja ($\chi^2=97.0$, $df=16$, $sig.<0.001$, $N=649$) (Taulukko 4). Näyttäisi siltä, että asumispalveluja vanhuksille ja vammaisille tarjoavat yritykset pitävät osaavan henkilöstön saatavuutta parempana kuin kotipalveluyritykset. Asumispalveluita vanhuksille ja vammaisille tarjoavilla yrittäjillä on kotipalveluyrittäjiä useammin mielipide työvoiman saatavuudesta.

Osaavan henkilöstön saatavuudessa ei ole eroja sijainnin suhteen ($\chi^2=5.4$, $df=8$, $sig.>0.05$, $N=647$).



KUVA 9 Osaavan henkilöstön saatavuus. Vastaukset väitteeseen "Osaavan henkilöstön saatavuus on hyvä" (N=650)

TAULUKKO 4 Osaavan henkilöstön saatavuus toimialaluokan mukaan ryhmiteltynä. Vastaus väittämään "Osaavan henkilöstön saatavuus on hyvä"

	Asumis- palvelut vanhuksille (%)	Asumis- palvelut vammaisille (%)	Laitokset ja perhekodit lapsille ja nuorille (%)	Kotipalvelu (%)	Muut (%)
Täysin samaa mieltä	16	15	13	11	15
Osittain samaa mieltä	53	53	46	18	40
En osaa sanoa	3	3	10	27	19
Osittain eri mieltä	24	24	21	27	19
Täysin eri mieltä	4	6	10	18	7

6.6 Yritystoiminnan lopettamisaikeet

Sosiaalialan yrittäjistä 40 prosenttia on harkinnut yritystoiminnan lopettamista ja 60 prosenttia ei ole harkinnut lopettamista (Kuva 10).

Yritystoiminnan lopettamisaikeissa on toimialaluokkakohtaisia eroja ($\chi^2=25.1$, $df=4$, $sig.<0.001$, $N=662$). Kotipalvelua tarjoavista yrittäjistä 27 prosenttia on harkinnut lopettamista; toimialan muista yrittäjistä noin puolet on harkinnut lopettamista.

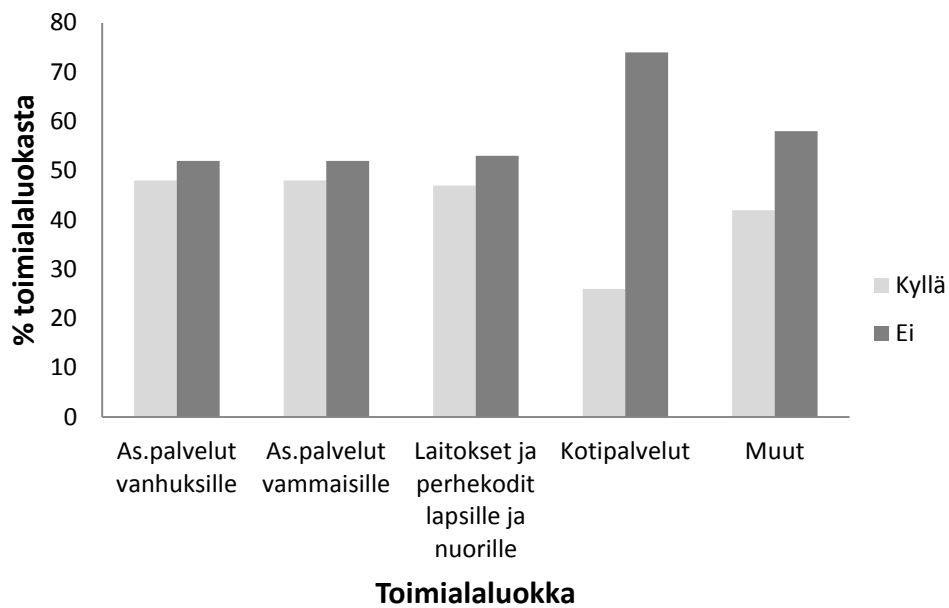
Yrityksen taloudellinen menestyminen ei ole yhteydessä siihen, aikooko yrittäjä luopua yritystoiminnasta ($\chi^2=4.7$, $df=3$, $sig.>0.05$, $N=663$).

Stressin tunteen voimakkuudella on yhteys lopettamisaikeisiin ($\chi^2=16.6$, $df=4$, $sig.=0.002$, $N=660$). "Melko paljon" ja "erittäin paljon" stressiä kokevista yli puolet on harkinnut lopettamista (52% "melko paljon", 63% "erittäin paljon"). Kun taas "jonkin verran", "vain vähän" tai "en lainkaan" stressiä kokevista noin 40 prosenttia on harkinnut lopettamista (44%, 35%, 32%).

Lopettamisaikeet liittyvät yrittäjänä toimimisen motivaatioon ($\chi^2=88.6$, $df=4$, $sig.<0.001$, $N=643$). Mitä vähemmän on motivaatiota, sitä useammin harkittiin lopettamista. Seitsemän vastaajaa, jotka eivät olleet lainkaan motivoituneita toimimaan yrittäjänä, ovat kaikki harkinneet yritystoiminnasta luopumista.

Yrittäjän iällä on yhteys lopettamisaikeisiin ($\chi^2=65.3$, $df=3$, $sig.<0.001$, $N=626$). Nuoret yrittäjät ovat harkinneet lopettamista vähemmän kuin vanhemmat yrittäjät: ennen vuotta 1951 syntyneistä 76 prosenttia on harkinnut yritystoiminnan lopettamista kun puolestaan 1973 vuoden jälkeen syntyneistä 22 prosenttia on harkinnut yritystoiminnasta luopumista. (Taulukko 5).

Yrityksen sijainnilla ei ole yhteyttä lopettamisaikomukseen ($\chi^2=0.1$, $df=2$, $sig.>0.05$, $N=661$).



KUVA 10 Yritystoiminnan lopettamisaikheet. Vastaus kysymykseen "Oletko harkinnut yritystoiminnan lopettamista tai yritystoiminnasta luopumista?" (N=662)

TAULUKKO 5 Yritystoiminnan lopettamisaikheet ikäluokittain ryhmiteltynä. Vastaus väittämään "Oletko harkinnut yritystoiminnan lopettamista tai yritystoiminnasta luopumista?"

Ikä- luokka	Kyllä (%)	En (%)
-1951	76	24
1951-1961	46	54
1962-1972	26	74
1973-	23	77

7 TULOSTEN TARKASTELU

7.1 Sosiaalialan yrittäjien työkyky

Sosiaalialan yrittäjien työ on fyysisesti ja psyykkisesti raskasta ja onkin tutkimuksellisesti mielenkiintoista ja yhteiskunnallisesti tärkeää tutkia, miten raskas ja moni-ilmeinen työnkuva vaikuttaa yrittäjien työkykyyn. Pienen yrityksen omistaja toimii kokonaisvaltaisesti, usein yksin, vastaten perushoidosta, yrityksen hallinnosta ja sidosryhmäyhteistyöstä. Tähän tutkimukseen vastanneista sosiaalialan yrittäjistä yhdeksän kymmenestä osallistuu käytännön hoitotyöhön yrityksessään. Aiempien tutkimusten mukaan suomalaisten hoivayrittäjien työkyky on varsin korkealla tasolla ja yrittäjät voivat paremmin kuin sosiaali- ja terveysalan työntekijät. Tämä tutkimus vahvistaa aiemmin tehtyjä havaintoja – työkyvyn keskiarvoksi saatiin 8.4 asteikon ollessa 1–10. Tulosta voidaan pitää erittäin hyvänä mukaan lukien havainto, että täyden kympin nykyiselle työkyvyllään antaa 15 prosenttia vastaajista. Sankelo & Åkerblad (2009) selvittivät hoivayrittäjien käsityksiä työkyvystään valtakunnallisella kyselyllä. Yrittäjät kokivat työkykynsä yleisesti ottaen hyväksi. Työn kuormitustekijät liittyivät johtamistyön haasteisiin, työn sitovuuteen ja suureen työmäärään. Antfolkin (2010) ja Kuivasmäen & Tiitisen (2009) tutkimuksen mukaan sosiaalialan mikroyrittäjistä noin 90 prosenttia koki fyysisen ja henkisen terveytensä erinomaiseksi tai hyväksi. Yrittäjillä oli varsin vähän psyykkisiä ongelmia kuten unihäiriöitä, keskittymishäiriöitä, jatkuvaa väsymystä tai alakuloisuutta. Edellä mainittuja ongelmia oli kokenut 1–5 prosenttia vastaajista. Sosiaalialan mikroyrittäjistä 25 prosenttia nukkui yli 8 tuntia vuorokaudessa. Väsymystä työaikana ei tuntenut lainkaan 11 prosenttia vastaajista, ja vain muutama prosentti yrittäjistä oli väsynyt suurimman osan aikaa. Yrittäjistä noin puolet koki, että lomien ja vapaapäivien määrä on riittävä. Suomalaiset tutkimukset ovat linjassa kansainvälisten tulosten kanssa, joskin kansainvälistä kirjallisuutta hoivayrittäjien työkyvystä ja -hyvinvoinnista on niukasti. Kokkonen (2013) tutki hoivakotien yrittäjien hyvinvointia kirjallisuusyhteenvedon perusteella. Yrittäjät voivat hyvin, mutta viimeisimmän vuosikymmenen aikana tehdyissä tutkimuksissa on saatu merkkejä siitä, että hoivakotiyrittäjien työhyvinvointi olisi laskusuunnassa.

Se, että sosiaalialan yrittäjät arvioivat työkykynsä hyväksi, on rohkaiseva toimialan yrittäjyyden tulevaisuutta ajatellen. Yrittäjät voivat hyvin ottaen huomioon toimintaympäristön jatkuvan muutostilan, epävarmuuden ja raskaan työnkuvan. Sosiaalialan yrittäjät ovat raportoineet, että taloudelliset paineet, kiristynyt kilpailu, byrokratian ja valvonnan lisääntyminen, asiakkuuksien epävarmuus sekä rekrytointiongelmat tuottavat vaikeuksia, jotka heikentävät hyvinvointia (Kokkonen 2013, Lankinen 2012; Laitinen 2008). Lisäksi yrittäjät

kokevat ristiriitaa ammattietiikan ja ansainnan välillä, ja perheen ja työn yhteensovittaminen koetaan ajoittain vaikeaksi. Aikaisemmissa tutkimuksissa hoivayrittäjillä esiintyi kovaa väsymystä, jota taloudellinen epävarmuus lisäsi. Huolimatta työn raskautteista, hoivayrittäjien voimavaratekijät auttavat yrittäjää säilyttämään hyvän työkyvyn (Lankinen 2012, Kanninen 2011), ja tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat havaintoa.

Tässä tutkimuksessa nuoremmat yrittäjät arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin vanhemmat. Iän vaikutusta työkykyyn on tutkittu vähän ja tulokset ovat osin ristiriitaisia. Aihe on ajankohtainen liittyen muun muassa keskusteluun työvoiman saamisesta sosiaali- ja terveysalalle, työssä jaksamisesta, eläkeiän nostosta ja ikäjohtamisesta. Ilmarisen (2006) mukaan valtaosalla työntekijöistä työkyky säilyy hyvänä ikääntymisestä huolimatta, mutta on loogista, että vanhemmalla iällä esiintyy työkyvyn vajeita useammin kuin nuorena. Esimerkiksi fyysinen toimintakyky heikkenee 40–60 vuoden iässä noin 20 prosenttia. Nuoret ovat työkyvyn suhteen yhtenäisempi ryhmä kuin yli 45-vuotiaat. Vanhemmilla työntekijöillä on enemmän vaihtelua työkyvyn suhteen ja terveytensä hyväksi tai melko hyväksi kokevien osuudet pienenevät yleisesti iän myötä. Sankelon & Åkerbladin (2009) tutkimuksessa psyykinen hyvinvointi oli yli 50-vuotiailla hoivayrittäjillä parempi kuin nuoremmilla hoivayrittäjillä ja vanhemmilla esiintyi myös vähemmän tyytymättömyyttä työtä kohtaan. Ilmiö liittyy psyykkisen jaksamisen ja iän myötä karttuvan kokemuksen välisiin suhteisiin. Iän myötä toimintakyky saattaa heiketä, mutta elämän- ja työkokemuksesta syntyvät työnhallinnan käytänteet kompensoivat toimintakyvyn laskua. Voidaan myös diskussoida, että vanhemmilla ikäluokilla on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmia vähemmän kuin niin sanottuja ruuhkavuosia elävillä yrittäjillä ja työntekijöillä.

7.2 Sosiaalialan yrittäjien työtyytyväisyys ja yrittäjämotivaatio

Työkyvyn ja terveyden ajatellaan olevan Työkyky-talon perustaa; ne kertovat henkilön toimintakyvystä ja muodostavat pohjan työssä jaksamiselle. Työtyytyväisyys laajentaa näkökulmaa kohti Työkyky-talon ylempiä kerroksia, kohti henkilön odotuksia, asenteita, työn sisältöä, työyhteisöä ja näiden välistä tasapainoa ja yhteensovittamista. Tässä tutkimuksessa työtyytyväisyyttä mitattiin väittämillä, joissa tiedusteltiin muun muassa työn palkitsevuutta, työhön sitoutumista ja sitä, kuinka hyvin työssä pääsee toteuttamaan omaa ammattitaitoa. Oli yllättävää, kuinka yksimielisen tyytyväisiä sosiaalialan yrittäjät olivat työhönsä. Vastauksissa esiintyi hajontaa hyvin vähän. Tulos on linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa: työn palkkaukseen, itsenäisyyteen ja työn määrään ollaan yleisesti tyytyväisiä sosiaali- ja terveysalalla (Kivelä & Montonen 2010; Sankelo & Åkerblad 2009). Työhön sitoutumista on tärkeää tutkia, sillä se vaikuttaa niin työn laatuun, työyhteisön hyvinvointiin ja

sosiaalisiin suhteisiin kuin toiminnan pysyvyyteen. Castlen (2006) tutkimuksessa selvitettiin hoivakotien johtajien suurta vaihtuvuutta Yhdysvalloissa. Heikko sitoutuminen työhön oli yhteydessä hoitokotien johtajien suureen vaihtuvuuteen, josta seurasi ongelmia palvelun laadussa. Kuten tämäkin tutkimus osoittaa, Suomessa sosiaalialan yrittäjien työhön sitoutuminen on korkealla tasolla. Yrittäjät kokevat, että he voivat toteuttaa itseään työn kautta, työ on palkitsevaa ja siitä saadaan tyydytystä. Laineen ym. (2006) tutkimuksessa, jossa sosiaali- ja terveystyöntekijöiltä tiedusteltiin työn merkitystä, työhön sitoutumista ja palkitsevuutta, alle kymmenesosa oli tyytymätön työhönsä. Työn tärkeyttä osana yrittäjän elämää kuvaa tämän tutkimuksen tulos, jossa puolet vastaajista oli samaa mieltä väitteen ”Minulle merkittävimmät asiat liittyvät yleensä työhön” kanssa.

”Tämä työ palkitsee ja teen sitä siksi että pidän siitä”-väittämän kanssa oli täysin samaa mieltä harvempi vanhusten asumispalveluja tuottava yrittäjä kuin muiden toimialaluokkien yrittäjät. Tulos kertonee vanhusten asumispalvelutyön sitovuudesta ja suuresta vastuusta. Tämä toimialaluokka on kohdannut suuria muutoksia muun muassa kilpailutusten yleistyttyä ja suurten toimijoiden tultua mukaan markkinoille viime vuosina. Lankisen (2012) tutkimuksessa havaittiin, että yhteiskunnalta saatu vähäinen tuki ja yhteiskunnan vähättelevä suhtautuminen hoiva-alan yrittäjyyteen heikensi asumispalveluja tuottavien yrittäjien työkykyä. Lisäksi asumispalveluja tarjoavat yrittäjät ovat kokeneet raskaaksi yritystoimintaan kohdistuvat kunnan viranhaltijoiden ja päättäjien kielteiset asenteet sekä asioiden käsittelyn hitauden, tiedon puutteen ja ennakkoluulot (Laitinen 2008).

Tämä tutkimus vahvistaa aiempien tutkimusten kuvaa sosiaalialan yrittäjien korkeasta yrittäjämotivaatiosta. Reaktioketju-hankkeen tulokset osoittavat, että hoivayrittäjistä puolet on ”erittäin motivoituneita” ja kolmasosa ”melko motivoituneita” toimimaan yrittäjänä. ”Ei erityisen” tai ”ei lainkaan motivoituneita” oli 15 prosenttia hoivayrittäjistä. (Rissanen & Helisten 2007). Kivelän & Montosen (2010) mukaan terveystyöntekijät olivat tyytyväisiä työmotivaatioonsa ja lähes kaikki vastaajat kokivat työn imua päivittäin. Yrittäjät omistautuivat työlleen ja tarmokkuuden tuntemuksia esiintyi yleisesti. Tässä tutkimuksessa motivaatiossa havaittiin vaihtelua toimialaluokkien välillä. Tässäkin yhteydessä esille tuli ero kotipalveluyrittäjien ja asumispalveluja tarjoavien yrittäjien välillä. Kotipalveluyrittäjien ja vanhusten asumispalveluja tarjoavien yrittäjien yrittäjämotivaation välillä on eroa noin kaksikymmentä prosenttiyksikköä kotipalveluyrittäjien motivaation ollessa korkeampi. Lisäksi havaittiin, että vanhusten asumispalveluja tarjoavista yrittäjistä noin yksi kymmenestä ”ei ole erityisen motivoitunut” tai ”ei ole lainkaan motivoitunut”. Tulosta selittänee työn luonne. Kotipalveluyrittäjillä on asumispalveluja tarjoavia yrittäjiä enemmän vapautta valita niin työaikoja, työmenetelmiä kuin asiakkaitaan. Julkisen sektorin taholta tuleva sääntely ja valvonta on vähäisempää. Työ tapahtuu oman kodin ulkopuolella ja työn

joustot ovat suurempia. Tulosta voi selittää myös asumispalveluja tarjoavien yrittäjien korkeampi ikä ja lähestyvä siirtymä eläkkeelle.

7.3 Sosiaalialan yrittäjien stressituntemukset

Sosiaalialan yrittäjät kokevat verrattain vähän stressiä; vähemmän kuin työssäkäyvät keskimäärin. Tässä tutkimuksessa 15 prosenttia vastaajista tuntee stressiä ”melko paljon” tai ”erittäin paljon”. Rissasen & Helistenin (2007) mukaan ”melko paljon” tai ”erittäin paljon” stressiä koki 10–20 prosenttia hoiva-alan yrittäjistä. Työssäkäyvistä naisista noin 50 prosenttia kokee psykosomaattisia oireita kuten stressiä, väsymystä ja ahdistusta Suomessa (Ilmarinen 2006). Yrittäjien stressistä tiedetään vähän, joskin tiedossa on, että yrittäjyysprosessiin kuuluva riskin hallitseminen, yrityksen toiminnan kehittäminen ja tarkkaileminen sekä epävarmuus ja kilpailu aiheuttavat henkisiä paineita. Samoin ylityöt ja työn ja perheen yhteensovittaminen koetaan haasteelliseksi. (Kallio & Koskela 2011). Tutkimuksissa on ilmennyt, että yrittäjien stressinhallintakyky on hyvä. Yrittäjät oppivat käsittelemään stressiä työtä tehdessä ja kokemuksen karttuessa (Kallio & Koskela 2011; Sankelo & Åkerblad 2009). Voimakas stressin kokeminen ja alentunut työkyky liittyy yrityksen huonoon menestymiseen, kuten havaittiin myös tässä tutkimuksessa. Samansuuntainen tulos löytyi Rissasen & Helistenin (2007) aineistossa – yrityksen heikko taloudellinen menestyminen on yhteydessä voimakkaisiin stressituntemuksiin.

Toimialaluokittain tarkasteltuna havaittiin, että kotipalveluja tarjoavat yrittäjät ja ryhmä muut yrittäjät kokevat harvemmin stressiä kuin muut sosiaalialan yrittäjät. Työntekijöiden lukumäärällä havaittiin yhteys stressin tunteeseen: mitä vähemmän on työntekijöitä, sitä vähemmän koetaan stressiä. Eroa on erityisesti alle kahden työntekijän yrityksissä verrattuna 10–49 henkilön yrityksiin. Eroa selittänee toimialaluokkien erilaiset luonteet: kotipalveluyritykset olivat pieniä yrityksiä (usein vain yrittäjä itse) ja työn luonne on vähemmän sitova kuin asumispalveluja tarjoavissa yksiköissä. Henkilöstöhallinnosta ja henkilöstöjohtamisesta aiheutuvat paineet ja ongelmat koskettavat vähemmän henkilöstömäärältään pienten yritysten omistajia.

7.4 Osaavan henkilöstön saatavuus

Osaavan ja sitoutuneen henkilöstön saatavuus on sosiaalipalvelualan yrityksen menestyvän liiketoiminnan ja palvelujen hyvän laadun edellytys. Ongelmat henkilöstön saatavuudessa ja henkilöstön poissalot työstä heijastuvat yrittäjän hyvinvointiin ja jaksamiseen, sillä erityisesti pienissä yrityksissä yrittäjä itse

paikkaa työvoiman vajetta (Lankinen 2012). Tässä tutkimuksessa havaittiin, että noin puolet yrittäjistä kokee, että osaavan henkilöstön saatavuus on hyvä. Kuitenkin huomattava määrä – noin kolmasosa yrittäjistä kokee, että osaavan henkilöstön saatavuus ei ole hyvä. Kymmenesosa yrittäjistä on täysin eri mieltä väittämän ”Osaavan henkilöstön saatavuus on hyvä” kanssa; erityisesti kotipalveluyrittäjien joukossa on kohdattu ongelmia henkilöstön saatavuudessa. Toisaalta kotipalveluyrittäjien ”en osaa sanoa” vastausten määrä on suurempi kuin muilla. Tulos selittyy sillä, että kotipalveluyrittäjillä, pieninä yrityksinä, on työntekijöiden rekrytoinnista vähemmän kokemusta. Asumispalveluja tarjoavat yrittäjät kokivat työntekijöiden saatavuuden helpommaksi kuin kotipalveluyrittäjät. Työ- ja elinkeinoministeriön (2012) mukaan lähes 40 prosenttia sosiaali- ja terveysalan toimipaikoista ilmoitti vuonna 2011, että heillä on ollut vaikeuksia löytää sopivaa työvoimaa. Eniten rekrytointiongelmia on aiheuttanut työnhakijoiden puutteellinen koulutus, työn tilapäisyys ja erityisosaamisen puute sosiaali- ja terveysalalla viime vuosina. Työvoiman saatavuudessa on alueellisia eroja, mutta pulaa on kaikkialla Suomessa etenkin lääkäreistä ja sairaanhoitajista.

7.5 Yritystoiminnan lopettamisaikheet

Sosiaalipalvelualan yrittäjyydeltä odotetaan paljon Suomessa, ja siksi onkin mielenkiintoista tutkia jo alalla olevien yrittäjien jatkoaikeita. Tämä tutkimus osoittaa, että 60 prosentilla yrittäjistä ei ole yritystoiminnan lopetusaikeita. Tulos on yhdenmukainen aiempien tutkimusten kanssa. Kuivasmäki & Tiitinen (2009) tutkivat sosiaalialan mikroyrittäjien jaksamista, ja tutkimuksessa tiedusteltiin myös yrittäjien aikomuksia lopettaa yritystoiminta. Tulosten mukaan noin 60 prosenttia vastaajista ei ollut aikeissa myydä yritystään. Noin kolmasosalla on ollut ajatuksia yritystoiminnan lopettamisesta. Heinosen ym. (2006) tutkimuksessa sosiaali- ja terveysalan yrittäjistä noin kaksi kolmasosaa arvioi edelleen olevansa yrittäjiä 10-vuoden päästä ja yksi kolmasosa yrittäjistä on siirtymässä eläkkeelle.

Eläköityminen koskettaa suurta osaa sosiaalialan yrittäjiä lähivuosina. Suuret ikäluokat (vuosina 1945–1950) syntyneet lähestyvät eläkeikää. Tämä näkyy suurten ikäluokkien vähittäisenä poistumisena työmarkkinoilta. Tässäkin tutkimuksessa havaittiin, että vanhemmat ikäluokat ovat harkinneet yritystoiminnan lopettamista nuorempia ikäluokkia useammin. Sosiaalipalvelualan yrittäjyyden tulevaisuuden ja kehittämisen kannalta kiintoisa tulos oli, että neljäsosa ennen vuotta 1951 syntyneistä ei ole ajatellut yritystoiminnan lopettamista ja että työviihtyvyyden ja -tyytyväisyyden sekä yrittäjänä toimimisen motivaation puolesta iäkkäimmälläkin yrittäjärühmällä on edellytyksiä jatkaa työelämässä. Toisaalta on paikallaan diskutoida, että myös merkittävä määrä, hieman alle viidesosa, nuorimmasta ikäluokasta (1973

ja sen jälkeen syntyneet) on ajatellut yritystoiminnasta luopumista. Tämän tutkimuksen mielenkiintoinen jatkokysymys olisi ollut: ”ketkä ovat ajatelleet lopettavansa tai luopuvansa yritystoiminnasta?”

Yritysten erot näkyvät lopettamisaikeissa, sillä eniten sitovilla aloilla (vanhusten ja vammaisten asumispalvelut ja laitokset, perhekodit lapsille ja nuorille sekä ryhmä muut) lopettamista on harkinnut noin puolet yrittäjistä. Sen sijaan kotipalvelua tarjoavista yrittäjistä vain 27 prosenttia on harkinnut lopettamista. Yrittäjien ikä selittää osan tuloksesta. HYVIX-hanke tutki toimintansa lopettaneiden hoivayritysten lopettamissyitä haastattelemalla seitsemää hoivayritystä Pohjois-Savossa. Yrityksen lopettamiseen ja yrityksestä luopumiseen vaikuttavat suurelta osin yrittäjän henkilökohtaiset syyt ja elämäntilanne: yrittäjän uupuminen, heikentynyt terveydentila, yrittäjän siirtyminen eläkkeelle ja äitiys. Kahden hoivakotiyrityksen kohdalla yrityksestä luopumiseen vaikutti vahvasti se, että potentiaaliset ostajat lähestyivät yrittäjää ostomielessä. (Sievänen ym. 2010).

Tässä tutkimuksessa lopettamisen ja yrityksen taloudellisen menestymisen välillä ei havaittu yhteyttä, mikä vahvistaa käsitystämme siitä, että taloudelliset tekijät eivät aina ole yhteydessä yritystoiminnan lopettamiseen. Suomessa noin 10 prosenttia yrittäjistä luopuu yritystoiminnasta vuosittain. Luopumisen syitä on monia eikä yritystoiminnan lakkauttaminen välttämättä merkitse esimerkiksi lopettamista taloudellisen epäonnistumisen seurauksena. Yritystoiminnasta luopuneista noin puolet siirtyy palkkatyömarkkinoille ja eläköityminen koskettaa noin kolmasosaa liiketoiminnasta luopuneista. (Aaltonen & Heinonen 2008 ja viittaukset siinä). Yritystoiminnan lopettaminen on prosessi, johon vaikuttaa talouden lisäksi muun muassa yrittäjän työkyky, ja luonnollisesti yrittäjän ikä, kuten tässäkin tutkimuksessa tuli ilmi (katso myös muun muassa Rissanen & Helisten 2007).

7.6 Alueellinen näkökulma sosiaalialan yrittäjyyteen

Tässä tutkimuksessa yrityksen yhtenä taustamuuttujana käytettiin yrityksen sijaintia maaseutu-kaupunki-akselilla (kaupunkimaiset kunnat, taajaan asutut kunnat ja maaseutumaiset kunnat). Yrityksen maantieteellinen sijainti ei ole yhdentekevää. Sijainti vaikuttaa niin tuotteiden ja palvelujen kysyntään, työvoiman saatavuuteen, hintoihin, aineellisten resurssien saantiin kuin kulttuuriin ja asenteisiin. Sosiaalipalvelujen toimialalla sijainti vaikuttaa kysyntään ja resurssien saattavuuteen vielä nykypäivänä, vaikka tietoteknologia on vähentänyt yritysten välitöntä riippuvuutta fyysiseen toimintaympäristöönsä. Tässä tutkimuksessa selvitettiin vaikuttaako yrityksen sijainti yritysten ja yrittäjien ominaisuuksiin. Voidaanko maalla paremmin kuin kaupungeissa, onko yritystoiminnan harjoittaminen maalla haasteellisempää

kuin kaupungeissa? Toimialaympäristön erojen ennakoitiin heijastuvan myös yritystoiminnan lopettamisaikeisiin. Sijainnin merkityksestä työkykyyn tai - tyytyväisyyteen ja yritystoiminnan harjoittamiseen sosiaalipalvelualalla on vähän aiempia tutkimuksia.

Yrittäjissä ja yrityksissä tai toimialaympäristössä ei juuri havaittu eroavaisuuksia maaseudun ja tiiviimmin asuttujen alueiden välillä. Aivan yhdenmukaisia alueet eivät kuitenkaan olleet. Kotipalveluyritysten määrä on pienempi maaseudulla kuin tiiviimmin asutuilla alueilla ja iäkkäiden asumispalveluja tarjoavia yrityksiä on maaseudulla enemmän kuin tiiviimmin asutuilla alueilla. Kotipalveluyritysten pienempää määrää maaseudulla selittää yritystoiminnan harjoittamiseen liittyvät haasteet, kuten pitkät välimatkat ja kenties tottumattomuus itse maksettavia, yksityisiä palveluja kohtaan. Sen sijaan yritysten työntekijöiden lukumäärä tai taloudellista menestymistä kuvaavat muuttujat eivät poikenneet toisistaan sijainnin suhteen. Tulosten perusteella voidaan todeta, että sosiaalialan yrittäjyyteen maaseudulla ei liity sen enempää etuja kuin haittojakaan verrattuna kaupunkeihin, vaikka sijaintiin liittyvät resurssit ovat erilaisia.

Ennako-oletuksena niin ikään oli, että työskentely maaseutukunnassa, pienessä yksikössä lähellä luontoa voimaannuttaa yrittäjää ja näin lisää hänen työkykyä ja - tyytyväisyyttä. Viime vuosina on puhuttu luontohyvinvointi- tai green care- toiminnasta, jossa luontoa käytetään osana sosiaali- ja terveysalan hoito-, kuntoutus- ja kasvatusmenetelmiä. Esimerkkinä tästä toiminnasta voidaan mainita sosiaalipedagoginen hevostoiminta ja puutarhaterapia (Soini ym. 2011). Vanhusten perhekoteja tutkineessa opinnäytetyössä havaittiin, että syrjäinen ja rauhallinen sijainti maaseudulla tarjosi perhekodin asukkaille miellyttävän ja turvallisen asuinympäristön sekä mielekästä tekemistä. Perhehoitajat vaikuttivat tyytyväisiltä työhönsä. (Leino & Tolvanen 2013). Tässä tutkimuksessa ei havaittu yhteyttä yrityksen maaseutumaisen sijainnin ja yrittäjän hyvinvoinnin välillä. Tulosten perusteella ei siis voida väittää, että sijainti maaseutumaisessa kunnassa näkyisi yrittäjän parempana työkykynä ja työtyytyväisyytenä. Toimintaympäristön hyvinvointia lisäävästä vaikutuksesta, ei vain asiakkaissa – vaan myös yrittäjissä ja työntekijöissä, ei ole tietoa, ja toimintaympäristön laatu (mukaan lukien luonnonresurssit) onkin työhyvinvoinnin kannalta akateemisesti mielenkiintoinen tutkimuksen aihe.

On huomioitava, että yrityksen sijoittamiseen kaupunki-maaseutu-akselilla liittyy ongelmia. Sosiaalipalvelualan yritysten toimintapiiri käsittää nykyaikana ei vain sijaintikunnan, vaan usean kunnan alueen, ja asiakkuuksia tulee myös valtakunnanlaajuisesti. Kuntakoon kasvaessa samaan kuntaan muodostuu niin tiiviin asutuksen keskuksia kuin harvaan asuttua maaseutua eikä jako kaupunki-maaseutu-välillä ole enää mielekäs (Ympäristöministeriö 2013). Esimerkiksi maaseutukuntiin liitetty ennakkoluuloisuus ja nurkkakuntaisuus vähenevät, kun päätöksenteon piirit kasvavat. Harva pieni kunta yksin pystyy

päättämään sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisestä. Taloudelliset reunaehdot ja säästöjen tarve pakottavat niin isot kuin pienet, maaseutu- kuin kaupunkikunnat kokeilemaan ennakkoluulottomasti palvelujen järjestämisen uusia tapoja, yksityisen palvelutarjonnan ollessa niistä yksi vaihtoehto. Yritysten toimintaedellytykset samankaltaistuvat kun toimintaympäristön kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät yhdenmukaistuvat maan sisällä.

8 YHTEENVETO, HUOMIOITA JA AIHEITA JATKOTUTKIMUKSILLE

Suomalaisten sosiaalialan yrittäjien työkyky ja työtyytyväisyys näyttävät varsin hyvänä tämän tutkimuksen valossa. Yrittäjät arvioivat työkykynsä erinomaiseksi ja muun muassa sitoutuminen työhön sekä yrittäjämotivaatio ovat korkealla tasolla. Stressintuntemuksia on vain vähän, mutta on huomioitava, että reilu kymmenesosa yrittäjistä kokee stressiä paljon. Nuoret ja myös iäkkäämmät yrittäjät jaksavat hyvin työssään ja ovat tyytyväisiä työn tarjoamiin haasteisiin ja toimintaedellytyksiin. Joukosta erottuu noin kymmenen prosentin yrittäjäryhmä, joiden yrittäjämotivaatio on heikko. Tämä joukko harkitsee yritystoiminnasta luopumista. Ongelmat motivaatiossa näyttäisivät liittyvän vanhusten asumispalveluja tuottaviin yrittäjiin muita yrittäjiä useammin. Kotipalveluyrittäjät tuntevat stressiä vähemmän kuin asumispalveluja tarjoavat yrittäjät ja ovat motivoituneempia toimimaan yrittäjinä verrattuna vanhusten asumispalveluja tarjoaviin yrittäjiin. Asumispalveluita tarjoavat yrittäjät ovat vanhempia kuin kotipalveluja tarjoavat yrittäjät. Ikä selittänee osan jaksamisongelmista, mutta ilmiön takana vaikuttanee myös toiminnan luonteeseen liittyviä piirteitä, kuten toiminnan sitovuus, sääntely ja esimerkiksi kilpailutusten aiheuttama epävarmuus toiminnan jatkuvuudesta. Jatkossa tutkimusten asetelmissa onkin tärkeää jo ennakolta huomioida toimialan yritysten erilaisuus. Jatkon kannalta erityisesti asumispalveluja tarjoavien yrittäjien jaksamiseen ja motivaatioon on tärkeä kiinnittää huomiota. Yksi kehittämisen kohde voisi olla sijaisjärjestelyt muun muassa uudenlaisina kumppanuuksina julkisen sektorin kanssa.

Sosiaalialalla työolojen kehitys näyttää kulkeneen huonoon suuntaan työntekijöiden näkökulmasta: kiire, riittämättömyyden tunne ja kritiikki esimiestyötä kohtaan on kasvanut, ja palvelun laadun arvioidaan heikentyneen. Epätyypilliset työsuhteet ovat yleisiä. (Laine ym. 2006). Osa työntekijöistä harkitsee alan vaihtoa. Sosiaali- ja terveysala kohtaa työvoimavajetta tulevina vuosina: suuret ikäluokat lähestyvät eläkeikää ja pätevien työntekijöiden tarjonnan määrä jää tarvetta matalammaksi. Pula osaavasta työvoimasta näkyy myös tämän tutkimuksen tuloksissa – noin kolmasosa vastaajista on sitä mieltä, että osaavan henkilöstön saatavuus ei ole hyvä. Erityisesti kotipalveluyrittäjät kokevat, että osaavan henkilöstön saatavuus ei ole hyvä. Kaiken kaikkiaan vastaukset kysymykseen osaavan henkilökunnan saatavuudesta olivat monitulkintaisia, ja syy-seuraussuhteisiin ei pääty käsiksi tämän aineiston puitteissa. Aihe ansaitseekin huomiota jatkotutkimuksissa, sillä hieman yllättäen, asumispalveluja tarjoavat yritykset pitivät työvoiman saatavuutta hyvänä.

Yrittäjyyden vetovoima kasvaa myös sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden keskuudessa. Yhteiskunta- ja sosiaalipoliittisesti tarkasteltaessa kehityskulussa

voidaan nähdä ongelmallisia piirteitä, jos julkisen sektorin vetovoima työnantajana heikkenee ja ajaa ammattihenkilöstöä ”pakkoyrittäjiksi”. Jatkossa sosiaalialan kehittämistyössä tulee ottaa huomioon ilmiö, jossa heikkoja työoloja paetaan yrittäjyyteen huomioimatta yrittäjyyden vaatimaa asennetta, elämäntyyliä ja osaamista. Ilmiön laajuudesta Suomessa ei ole tietoa (mutta katso keskustelu Nurmenniemi 2013).

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella sosiaalipalvelualan yrittäjyyden jatkuvuus ja palvelutarjonnan tulevaisuus näyttää suhteellisen hyvältä. Sosiaalialan yrittäjät aikovat jatkaa yritystoimintaansa tulevina vuosina – kuusikymmentä prosenttia yrittäjistä ei ole edes harkinnut yritystoiminnasta luopumista. Toisaalta merkittävä määrä, noin puolet, asumispalveluja tarjoavista yrittäjistä on harkinnut yritystoiminnan lopettamista. Tulosta selittänee osin se, että suuret yritykset ovat lähestyneet yrittäjiä yritystoiminnan ostomielessä viimeisimpinä vuosina. Iäkkäiden asumispalvelujen kysyntä kasvaa, ja iäkkäille tarvitaan monimuotoisia, eriasteisesti tuettuja, asumisratkaisuja. Onkin ongelmallista, jos pienyrittäjyys asumispalvelujen alalla on vähenemässä. Myönteistä kuitenkin on, että myös iäkkäimmällä yrittäjryhmällä (ennen vuotta 1951 syntyneet) on edellytyksiä jatkaa työelämässä työkyvyn, työviihtyvyyden ja motivaation puolesta. Iäkkäimmästä yrittäjryhmästä kolme neljäsosaa aikoo jatkaa yritystoimintaa. Tässä tutkimuksessa ei selvitetty huonoon yrittäjämotivaatioon ja lopettamisaikeisiin liittyviä tekijöitä kaikessa kokonaisuudessaan. Liittyykö lopettaminen ensi sijassa työkyvyssä esiintyviin ongelmiin, tyytymättömyyteen, ikään yleensä, yritystoiminnan myyntiin, vai siihen, että yrittäjyyteen on lähdetty liian vähin tai väärin ennakkotiedoin? Kysymys ansainnee huomiota jatkotutkimuksissa, sillä olemassa olevaa tietoa on hyvin vähän.

Vaikka sosiaalialan yrittäjät ovat löytäneet jalansijan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukentässä ja heihin suhtaudutaan aiempaa vakavammin, alaan liittyy kehittämisvaatimuksia. Aiemman, sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyteen liittyvän tutkimustiedon määrä on yllättävän vähäinen. Kehittämisen ja tutkimuksen kärjet tulee suunnata sekä alan toimintaympäristöön ja sen muutoksen ennakointiin että yrittäjäpersoonaan: jaksamiseen, motivaatioon ja tuen tarpeisiin. Sosiaalipalvelualan yrityksen perustaminen ja toiminnan kehittäminen edellyttää laaja-alaista tietoa alaan kohdistuvasta lainsäädännöstä, palvelutarpeiden ja -odotusten kehityksestä, kunnan toiminnasta ja julkisesta hankintamenettelystä sekä saatavilla olevista tuista. Sosiaalialan yrittäjän hyvinvointia ja jaksamista heikentää alan ennakoimattomuus, lyhytaikaiset sopimukset, paikallisten markkinoiden kehittymättömyys sekä yhteistyökulttuurin puute kuntasektorin ja muiden yrittäjien kanssa. On tärkeää luoda mahdollisuus pitkäjänteiseen toiminnan kehittämiseen ja kumppanuuteen julkisen sektorin kanssa, muun muassa huolehtimalla tiedon kulusta.

Tässä tutkimuksessa yrittäjää ja yritysprosessia tarkasteltiin yritysten maantieteellinen sijainti (kaupunkimaiset kunnat, taajaan asutut kunnat ja maaseutumaiset kunnat) huomioon ottaen. Aiempien tutkimusten perustella tiedämme, että yrittäjyyteen liittyvät mahdollisuudet, uhat ja rajoitukset ovat erilaisia maaseudulla kuin kaupungeissa. Tässä tutkimuksessa yrittäjien työkyky ja -tyytyväisyys sekä yritysten profiili näyttävät yhtäläisinä maaseudulla ja kaupungeissa. Toimialaympäristön erilaisuus näkyi vain kotipalvelualan yritysten pienempänä määränä ja asumispalveluja tarjoavien yritysten suurempana määränä maaseudulla. Niin ikään lopettamisaikeissa ei ole eroja sijainnin suhteen. Maaseudulla on yhtä hyvä yrittää kuin kaupungeissa, eikä esimerkiksi yritysten taloudellinen menestyminen tai yrityksen tulevaisuuden näkymät ole sen heikommät maaseudulla kuin tiheimmin asutuilla alueilla. Tutkimuksessa ei niin ikään saatu näyttöä maaseutu ympäristön hyvinvointia lisäävästä vaikutuksesta; yrittäjien hyvinvoinnin vajeet – stressin tunne ja huono yrittäjämotivaatio näyttävät liittyvän yrityksen heikkoon taloudelliseen menestykseen ja yritystoiminnan luonteeseen (kotipalveluyritykset vastaan asumispalveluja tuottavat yritykset); jossain määrin myös yrittäjän ikään.

Niin tästä kuin aiemmista tutkimuksista muodostuu varsin yhdenmukainen kuva toimialan yrittäjien hyvästä työkyvystä ja korkeasta työtyytyväisyydestä. Tilanne ei näytä muuttuneen viimeisten vuosien aikana. Jatkon kannalta mielenkiintoiseksi tutkimuskysymykseksi nousee esimerkiksi se, miltä hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tila näyttää alan uusien yrittäjien keskuudessa. Onko uravalinta ollut oikea? On viitteitä siitä, että pienyrittäjyys toimialalla vähenee, kun suuret yritykset kasvattavat markkinaosuuttaan. Sosiaalipalvelujen toimialan volyymin ja työpaikkojen määrän yhä kasvaessa uusia yrityksiä on syntynyt vain vähän viime vuosina. Tällöin tapahtuu siirtymiä julkisen sektorin työntekijästä yksityisen yrityksen työntekijäksi ja siirtymiä yrittäjästä yksityisen yrityksen työntekijäksi. Nämä siirtymät ovat niin yhteiskunnallisesti kuin akateemisesti mielenkiintoisia tutkimuskysymyksiä. Niin ikään kiinnostavaa on tutkia, mihin sijoittuvat toimintansa lopettaneet sosiaalialan yrittäjät ja mitkä syyt ovat yritystoiminnasta luopumisen takana.

LÄHTEET

- Aaltonen, S. & Heinonen, J. 2008. Kuka Suomessa luopuu yrittäjyydestä ja miksi? -yhteenvetoraportti. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
- Andersson, S. & Kainlauri, A. 2001. Hoivayrittäjyyden paikka – yrittäjien ja sosiaalijohtajien näkemyksiä hoivapalveluista. Helsinki: Stakes. Työpapereita 1/2001.
- Antfolk, C. 2010. Hyvinvointialan mikroyrittäjien terveys ja elintavat. Vaasa: Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. Amk-opinnäytetyö.
- Auvinen, T., Niittykangas, H. & Kuhmonen, T. 2010. Yrittäjän subjektiivinen rationaalisuus mekanististen selitysmallien maailmassa. Esimerkkinä paikallinen kehittäminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, kauppakorkeakoulu. Working Paper N:o 366.
- Bygrave, W.D. The entrepreneurial process. Teoksessa Bygrave, W.D. (toim.) 1994. The portable MBA in entrepreneurship, s. 1–25. John Wiley & Sons, New York-Chichester-Brisbane-Toronto-Singapore.
- Castle, N.G. 2001. Administrator turnover and quality of care in nursing homes. *The Gerontologist* 41(6), 757–767.
- Castle, N.G. 2006. Organizational Commitment and Turnover of Nursing Home Administrator. *Health Care Management Review* 31 (2), 156–165.
- DeTienne, D.R. 2010. Entrepreneurial exit as a critical component of the entrepreneurial process: Theoretical development. *Journal of Business Venturing* 25(2), 203–215.
- Faragher, E.B., Cass, M. & Cooper C.L. 2005. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105–112.
- Gartner, W. 1985. A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation. *Academy of Management Review* 10(4), 696–706.
- Gartner, W. 1988. "Who Is an Entrepreneur?" Is the Wrong Question. *American Journal of Small Business* 18(4), 11–32.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos.
- Gunnarsson, K., Vingård, E. & Josephson, M. 2007. Self Rated Health and working Conditions of Small-Scale Enterprisers in Sweden. *Industrial Health* 45, 775–780.
- Hasanen, K. 2003. Naisten kertomuksia yrittäjyydestä hoiva-alalla. Tampere: Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiopsykologian laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Heinonen, J., Kovalainen, A., Paasio, K., Pukkinen, T. & Österberg, J. 2006. Palkkatyöstä yrittäjäksi: Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisen reiteistä sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupallisella ja teknisellä alalla. Helsinki: Työministeriö.

- Hujala, A., Rissanen, S. & Vihma, S. (toim.) 2013. Designing Wellbeing in Elderly Care Homes. Helsinki: Aalto yliopisto.
- Högmander, H., Kankainen, A. & Nissinen, K. 2002. Varianssianalyysi. Tilastomenetelmien jatkokurssin opintomoniste. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, matematiikan ja tilastotieteen laitos.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Jauhiainen, J. S. 2007. Suurten ikäluokkien paluumuuttajista bisnestä syrjäseuduille? *Yhteiskuntapolitiikka* 72(5), 512-521.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: SoPhi.
- Juntti, L. & Rantamäki-Lahtinen, L. 2007. Monialaisuus maaseutuyrityksen mahdollisuutena. Helsinki: Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus. Selvityksiä 145.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Juva, E. 2009. Hoivapalveluyrittäminen maatilan yhteydessä – haasteita ja mahdollisuuksia. Helsinki: Helsingin yliopisto, taloustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Kakkonen, M.-L. 2001. Yrittäjien fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työkyky. Kuntokatelomalla vuonna 1999 olleiden yrittäjien arviot omasta työkyvystään. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Licensiaattitutkielma.
- Kallio, A. & Koskela, M. 2011. Yrittäjän työssä jaksaminen. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma, johtaminen ja organisaatio. Amk-opinnäytetyö.
- Kanninen, T. 2011. Hoivayrittäjän työn voimavaratekijät. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. Amk-opinnäytetyö.
- Kettunen, R. 2010. Sosiaalipalvelut. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Toimialaraportti 11/2010.
- Kivelä, T. & Montonen, S-K. 2010. Työhyvinvointia ylläpitävät tekijät terveysalan mikroyrityksissä. Vaasa: Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. Amk-opinnäytetyö.
- Kokkonen, K. "How are you, manager?" A literature Review of Care Home Managers' Wellbeing. Teoksessa Hujala, A., Rissanen, S. & Vihma, S. (toim.) 2013. Designing Wellbeing in Elderly Care Homes. Helsinki: Aalto yliopisto.
- Koskiahho, B. 2008. Hyvinvointipalvelujen tavaratalossa. Tampere: Vastapaino.
- Koskiahho, B. 2013. Sosiaalinen maatalous, hoitava maatalous – social farming. Julkaistu 17.4.2013. <<http://koskiahho.wordpress.com/sosiaalinen-maatalous-hoitava-maatalous-social-farming/>> Luettu 21.10.2013.
- Kovalainen, A. & Simonen, L. 1996. Sosiaali- ja terveysalan yrittäjäyys. Helsinki-Porvoo-Juva: WSOY.
- Kuhmonen, T. 2010. Maaseudun uudistuminen ja yrittäjäyys – tutkimusmetodologia pohdintoja. *Maaseudun Uusi aika* 2/2010.

- Kuhmonen, T. & Niittykangas, H. 2008. Maaseudun tulevaisuus. Ajattelun käsikirja. Jyväskylä: Gummerrus.
- Kuivasmäki, P.J. & Tiitinen, H.K. 2009. Sosiaalialan mikroyrittäjät suomessa. Mikä saa jaksamaan? Vaasa: Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. Amk-opinnäytetyö.
- Kuntatyönantaja 3/2009. Hyvä henkilöstöpolitiikka takaa toimivan kuntapalvelun.
<http://www.kuntatyönantajalehti.fi/fi/arkisto/2009/3/Documents/309_Hyv%C3%A4_henkil%C3%B6st%C3%B6politiikka_takaa_toimivan_kuntapalvelun.pdf> Luettu 29.5.2013.
- Kuoppala T. & Säkkinen S. 2011: Lastensuojelu 2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Tilastoraportti 29/2011.
- Kuparinen, S. & Suomi, M. 2012. Hyvinvointiyrittäjien tuen tarpeet toiminnan alkuvaiheessa. Lohja: Laurea ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma. Amk-opinnäytetyö.
- Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström, K., Raitoharju, R. & Suomala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laitinen, S. 2008. Tapaustutkimus hoivayrittäjistä, yritysten toiminnan esteistä ja kehittämistarpeista Sisä-Savossa. Kuopio: Kuopion yliopisto, kauppatieteiden laitos. Pro Gradu-tutkielma.
- Lankinen, A. 2012. Hoivayrittäjien työkyky. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto, lääketieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Laukkanen, M. 1999. Yrittäjyyden ja uuden liiketoiminnan jäljillä. Paikallinen kehittäminen kansainvälistyvässä maailmassa. Kuopio: Kuopion yliopisto, yrittäjyyden ja johtamisen laitos.
- Leino, P. & Tolvanen, E. 2013. "KYLLÄ MÄÄ SYDÄMESTÄIN TOIVON, ETTÄ TÄLLÄÄSIÄ PAIKKOJA TULIS ENEMPI". Maaseutu ympäristö lisäarvona vanhusten perhehoidossa. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma. Amk-opinnäytetyö.
- Lith, P. 2012. Palveluasumisen markkinat Suomessa 2010-luvun vaihteessa. Tilastollinen selvitys toimialan palvelukysynnästä, palvelutuottajista ja yritystoiminnan kehityksestä. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Strategiset ohjelmat, raportteja 24/2012.
- Lyyra, A-L., Leskinen, E. & Kankainen, A. 2002. Log-lineaariset mallit. Tilastomenetelmien jatkokurssin opintomoniste. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, matematiikan ja tilastotieteen laitos.
- Malinen, P., Kytölä, L., Keränen, H. & Keränen, R. 2006. Suomen maaseututyypit. Helsinki: Maa- ja metsätalousministeriö 7/2006.
- Martiskainen, T. & Saimanen, I. 2012. Etelä-Karjalan pienyrittäjien työhyvinvoinnin tila. Lappeenranta: Saimaan ammattikorkeakoulu, hoitotyön koulutusohjelma. Amk-opinnäytetyö.
- Matilda maataloustilastot. Suomen maatalousta ja puutarhayrityksistä kolmannes monialaisia. Julkaistu 29.6.2011.
<<http://www.maataloustilastot.fi/node/2205>> Luettu 10.10.2012.

- Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M.-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Niemelä, T. (toim.) 2012. Uudistuva yrittäjäyys maaseudulla. Esseitä ja esimerkkejä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Working Paper N:o 187.
- Niemelä, T., Heikkilä, E. & Meriläinen, T. 2005a. Monialainen yritystoiminta Keski-Suomen maataloilla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Working Paper N:o 148.
- Niemelä, T., Lyytinen, S.-M., Vesterinen, M., Palmroth, A. & Jalkanen, M. 2005b. Puheenvuoroja yrittäjäydestä maaseudulla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Working Paper N:o 152.
- Nieminen-Sundell, R. 2011. Maisema on, työ puuttuu. Helsinki: Sitra.
- Niittykangas, H. Ajatuksia yrittäjäyden käsitteen ääreltä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Luonnos 27.8.2007.
- Niittykangas, H. 2011. Alueellinen yrittäjäyys. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. Working Paper N:o 369.
- Nurmenniemi, H. 2013. Palkkatyöstä yrittäjäksi. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien yrittäjien ajattelutavan muutoksista. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, JYVÄSKYLÄ STUDIES IN BUSINESS AND ECONOMICS N:o 122. Väitöskirjatutkimus.
- Pentikäinen, L., Tuomaala, M., Lith, P., Mursu, A. & Forsström, J. 2009. Hyvinvointialan kehittäminen. Osaava työvoima. Yritystoiminta ja yrittäjäyden edellytykset. Tuottavuus. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Strategiset hankkeet 32/2009.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo A.-L. ym. 2010. Työ- ja terveys - haastattelututkimus 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. <
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf > Luettu 7.6.2013.
- Pietarinen, H. (toim.) 2010. Maaseudun yrittäjäyden kehittämisohjelma 2020. Helsinki: Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmän julkaisuja 1/2010.
- Ponnikas, J., Korhonen, S., Kuhmonen, H.-M., Leinamo, K., Lundström, N., Rehunen, A. & Siirilä, H. 2011. Maaseutukatsaus 2011. Helsinki: Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmän julkaisuja 3/2001.
- Pöllänen, P. 2002. Hoivayrittäjäyden aika naisen elämäkulussa. *Yhteiskuntapolitiikka* 67(6), 558–564.
- Rissanen, S. & Sinkkonen, S. (toim.) 2004. Hoivayrittäjäyys. Jyväskylä: PS kustannus.
- Rissanen, S., Rautiainen, R., Sinkkonen, S. & Kosola, T. Hoivayrittäjäyden kuvaus ja yrittäjien kokemukset. Teoksessa Rissanen, S. & Sinkkonen, S. (toim.) 2004. Hoivayrittäjäyys. Jyväskylä: PS kustannus.
- Rissanen, S., Tiirikainen, S. & Hujala, A. (toim.) 2007. Naisyrittäjäyys – Hyvinvointia ja johtamista. Reaktioketjuhankkeen tutkimusraportti. Kuopio: Kuopion yliopisto, terveyshallinnon ja -talouden laitos.

- Rissanen, S. & Helisten, M. Hoivayrittäjyys Suomessa – motivoiva ja kannattava bisnes? Teoksessa Rissanen, S., Tiirikainen, S. & Hujala, A. (toim.) 2007. Naisyrittäjyys – Hyvinvointia ja johtamista. Reaktiokehityshankkeen tutkimusraportti. Kuopio: Kuopion yliopisto, terveyshallinnon ja -talouden laitos.
- Sankelo, M. & Åkerblad, L. 2009. Nurse entrepreneurs' well-being at work and associated factors. *Journal of Clinical Nursing* 18, 3190–3199.
- Sempik, J., Hine, R. & Wilcox, D. (toim.) 2010. Green Care: A Conceptual Framework; A report of the Working Group on the Health Benefits of Green Care. Loughborough University.
- Shane, S. & Venkataraman, S. 2000. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review* 25(1), 217–226.
- Shane, S., Locke, E.A. & Collins, C.J. 2003. Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review* 13, 257–279.
- Sievänen, N., Rissanen, S. & Kaarakainen, M. 2010. Lopettaneiden hoivayritysten teemahaastattelujen tutkimusraportti. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, HYVIX-hanke. Julkaistu 13.12.2010.
<http://wanda.uef.fi/tkk/liferay/projektit/hyvix/Tutkimusraportti_lopettaneista_hoivayrityksista.pdf> Luettu 25.6.2013
- Soini, K., Ilmarinen, K., Yli-Viikari, A. & Kirveennummi, A. 2011. Green care sosiaalisena innovaationa suomalaisessa palvelujärjestelmässä. *Yhteiskuntapolitiikka* 76(3), 320–331.
- Stathopoulou, S., Psaltopoulos, D. & Skuras, D. 2004. Rural Entrepreneurship in Europe: A research framework and agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 10(6), 404–425.
- Suomen Kuntaliitto. Näennäismarkkinat.
<<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/jarjestaminen/tiltu/kasitteita/naennaismarkkinat/Sivut/default.aspx>> Luettu 18.7.2013.
- Tedre, S. & Pehkonen, A. 2011. Miltei omalla kylällä loppuun asti – Hoivakodin asukkaiden paikkasidoksia ja kyläsuhteita. *Janus* 19 (2), 174–183.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2011. Yksityiset sosiaalipalvelut 2010. Tilastoraportti 25/2011. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Julkaistu 27.9.2011.
<http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tilastot/aiheittain/yksityiset/yksityiset_sosiaalipalvelut> Luettu 10.10.2012, 13.6.2012.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2012. Sosiaali- ja terveystieteen tilastollinen vuosikirja 2012. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Tiedotteet: Työ. Sosiaali- ja terveystieteen työvoimapulan selättäminen edellyttää rekrytointia ulkomailta. Julkaistu 8.10.2012. <http://www.tem.fi/?89506_m=108113&s=2467> Luettu 4.1.2012.
- Tilastokeskus. Kunnat 2012.
<http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/kunta/001-2012/luokitusavain_kuntar.html> Luettu 29.10.2012.

- Voutilainen, O. 2005. Maaseudun yrittäjyys ja maatilakytKentäisyys yritystukipolitiikassa. Helsinki: Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus.
<http://www.mua.profiili.fi/SIRA_Files/downloads/Arkisto/MUA_lehti/2005/3_05_voutilainen.pdf> Luettu 29.11.2013.
- Wennberg, K. 2011. Entrepreneurial Exit. <<http://ssrn.com/abstract=1825113> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1825113>> Luettu 7.6.2013.
- Ympäristöministeriö. 2013. Kaupunki-maaseutu-luokitus - tarkkaa tietoa alueista. <<http://www.ymparisto.fi/download/noname/%7B93D44EA2-DE80-49EE-B2EA-7558C4C13280%7D/76114>> Luettu 29.7.2013.
- Yrittäjyyskatsaus 2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 25/2008.e
- Yrittäjyyskatsaus 2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 46/2012.
- Åkerblad, L. 2009. Hoivayrittäjän arki: lämpöä, puhtautta ja johtamista. *Janus* 17(4), 313-328.
- Österberg-Högstedt, J. 2009. Yrittäjänä ammatissaan sosiaali- ja terveysalalla - yrittäjyyden muotoutuminen kuntatoimijoiden ja yrittäjien näkökulmasta. Turku: Turun kauppakorkeakoulu. Sarja A-3:2009. Väitöskirjatutkimus.