

Opinnäytetyö (AMK)

Kauneudenhoitoalan koulutusohjelma

Estenomi

2013

Krista Kaunisvirta-Varjo

SUUNNITTEILLA TYÖSUHTEEN MUUTTAMINEN SOPIMUSYRITTÄJYYDEKSI



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Krista Kaunisvirta-Varjo

SUUNNITTEILLA TYÖSUHTEEN MUUTTAMINEN SOPIMUSYRITTÄJYYDEKSI

Opinnäytetyön aihevalinta lähti tarpeesta selvittää mitkä ovat varsinaiset erot vuokratuoli- ja sopimusyrittäjien välillä. Pohdittiin kumpi vaihtoehdoista sopisi paremmin Kauneus ja terveyshoitola Leilalle. Yrittäjä haluaa keventää taakkaansa ja kehittää yrityksen toimintaa. Tähän tarvitaan avuksi osaavaa, innostunutta ja työhönsä tyytyväistä henkilökuntaa.

Parhaaksi keinoksi työssä etenemiseen sekä tiedon saamiseen oli tehdä haastatteluja kauneudenhoitoalan yrittäjille. Haastateltaviksi valittiin yrityksiä eri puolilta Suomea. Ideana oli oppia toisilta ja kyseenalaistaa omaa toimintatapaa. Haastattelut toteutettiin puhelinhaastatteluina, koska tiedon haluttiin olevan reaaliajassa ja tämä antoi haastattelijalle mahdollisuuksia lisäkysymyksiin. Haastateltavina oli kahdeksan kauneudenhoitoalan omistajayrittäjää sekä yksi sopimusyrittäjä. He jakoivat tietoa, jotka kirjattiin ylös.

Haastattelujen tuloksissa oli paljon yhtäläisyyksiä, joita on otettu esille tässä opinnäytetyössä. Haastattelujen edetessä huomattiin sopimusyrittäjyyden olevan parempi vaihtoehto Kauneus ja terveyshoitola Leilan tapauksessa. Ylivoimaisesti puhutuin keskustelunaihe oli sopimusyrittäjän kanssa tehtävät sopimusasiat. Minkälaisia asioita yrittäjien väliseen sopimukseen on hyvä kirjata? Toinen useasti esiin tullut asia oli johtajan rooli tilanteessa, jossa on monta yrittäjää yrityksen sisällä.

Johtopäätöksenä huomattiin, ettei sopimusyrittäjyys ole kaikille sopiva vaihtoehto. Siinä tapauksessa se ei myöskään toimi työssä viihtymiseen kannustimena. Mikäli tulevaisuudessa henkilökuntaan tulee myös sopimusyrittäjiä, nousee esimies- ja johtamistyön tuomat haasteet esille. Mikä on omistajayrittäjän rooli, kun hän johtaa yrityksessään sekä palkkatyösuhteessa olevia kosmetologeja että sopimusyrittäjiä?

ASIASANAT:

Johtaminen Kauneudenhoitoala Sopimusyrittäjä Vuokratuoliyrittäjä

Arja Keltaniemi

Krista Kaunisvirta-Varjo

PLAN TO CHANGE THE EMPLOYEES TO FREELANCERS

The idea for this Bachelor's Thesis started when we wanted to find out the real differences between employees and freelancers in a beauty salon. After this I started to think which one of the two would be better for Beauty and Health Salon Leila. The business owner wants to make her job less complicated and improve the operation of her business. For this, the management needs staff whose are skilled, enthusiastic and content in their job.

The best way to progress in the proses and to collect information was to interview people who work in the beauty industry. I interviewed companies around Finland, The idea was to learn from each other, and to question the way one functions. The interviews were done on the phone, so that I could get the information in real time and ask more questions, if needed. I interviewed eight beauty industry managers and one beauty freelancer. They gave me the information I could analyze further.

The results had a lot in common, which are discussed in this Bachelor's Thesis. As I was making progress in this interviews, I noticed that beauty freelancing would be better option for Beauty and Health Salon Leila. The main topic that came up in the interviews was by far the most, the agreements between the business owners and the freelancers. What are the things that are good to put into such an agreement? Are there many freelancers within one company?

As a conclusion I noticed that freelancing is not for everyone. And in that case, it is not working as a job satisfaction incentive. If there will be beauty freelancing within a company, there will be challenges for the managers and also for the freelancers. What is the role for the manager, when they are managing both the employed beauticians and the freelance beauticians?

KEYWORDS:

Beauticians Beauty industry Freelance Freelancing Management

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN TAVOITTEET	6
3 TYÖN ETEENPÄIN VIEMINEN	7
3.1 Hyödynnetty kirjallisuus	7
3.2 Tutkimusmenetelmät	8
4 HAASTATTELUTULOSTEN KUVAAMINEN	11
4.1 Työntekijän kulut	12
4.2 Työntekijän motivaatio	12
4.3 Johtajan asema	13
4.4 Sopimus	13
5 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY	15
5.1 Vuokratuoliyrittäjä	15
5.2 Sopimusyrittäjä	16
6 SWOT- ANALYYSI APUNA	18
6.1 Vahvuudet	19
6.2 Mahdollisuudet	19
6.3 Heikkoudet	19
6.4 Uhat	20
7 JATKOTOIMENPITEET	21
7.1 Infotilaisuus henkilökunnalle	21
7.2 Henkilökunta mukana muutosprosessissa	22
8 ESIMIESTYÖN JA JOHTAMISEN NÄYTTÄYTYMINEN TULEVAISUUDESSA	23
8.1 Johtajan rooli	24
8.2 Yrittäjiä yrityksen sisällä	24
9 LOPPUPOHDINTAA	26
LÄHTEET	28

1 JOHDANTO

Olen työntekijänä äitini omistamassa yrityksessä, jossa lisäkseni työskentelee kaksi muuta kosmetologia. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli lähteä selvittämään, mitä eroa on vuokratuoli- tai sopimusyrittäjyyden välillä ja minkälaisina alallamme vaikuttavat yrittäjät ovat asian kokeneet omassa yrityksessään? Aiemmin suunnitelmissa ollut sukupolvenvaihdos tullaan toteuttamaan sovittua aikaisemmin ja sitä on lähdetty jo toteuttamaan. Opinnäytetyöni tekemisen ohella olen pohtinut omaa tulevaa toimintatapaani yrittäjänä ja ajatellut työllistäväni mieluummin yrittäjiä yrityksen sisällä, kuin työsuhteessa olevia tekijöitä.

Nykytilanne ja kehitystarve ovat siis todelliset. Opinnäytetyöni aihe on noussut itselleni entistäkin konkreettisemmaksi ja käytännönläheisemmäksi. Kaikesta päätellen voitaisiin todeta, että aihe on tullut omasta halusta selvittää asiaa ja kiinnostuksesta muuttaa yrityksen nykyistä toimintatapaa. Selvitettäväksi jää kumpi olisi meille parempi vaihtoehto? Yhteenvetona teen päätelmiä siitä, kannattaisiko meidän harkita henkilökunnan työsuhteen muuttamista tulevaisuudessa.

2 TYÖN TAVOITTEET

Johtoajatus omassa opinnäytetyössäni oli selvittää eroja vuokratuoli- ja sopimusyrittäjyyden välillä. Tavoitteena oli ennen kaikkea ymmärtää, olisiko kumpikaan meidän tarpeisiimme sopiva vaihtoehto? Olen lukenut Tuulia Puttosen Satakunnan ammattikorkeakoululle tekemän opinnäytetyön ”Parturikampaajaksi vuokratuolille vai työsuhteeseen?”. Pääsääntöisesti edellä mainitsemassani opinnäytetyössä ja aiheesta kirjoitetuissa artikkeleissa, on pohdittu asiaa enemmän työntekijän, kuin yrittäjän näkökulmasta. Omassa selvityksessäni haluan ottaa enemmän perspektiiviä näkökulmaan, joka auttaisi omistajayritystä.

Minulle aihevalinta näyttelee siis suurta osaa omassa työssäni. Haluan omalla opinnäytetyölläni olla tekemässä selvitystyötä, josta voisi olla hyötyä kauneushoitoalan yrittäjille, jotka pohtivat samoja asioita tahoillaan. Suomessa on jo muutamia isompia kauneushoitoloita, joissa on sekä työsuhteessa että sopimusyrittäjinä olevaa henkilökuntaa. Olen ehdottomasti sitä mieltä, että tämä on kauneushoitoalalla ajankohtainen suuntaus, mutta siitä ei löydy tutkittua tietoa, josta olisi hyötyä muillekin. Mielestäni ammattilaisten tulisi jakaa toistensa kanssa kokemuksia ja ajatuksia sekä onnistumisista että epäonnistumisista. Toivon, että itselleni tulee mahdollisuus jakaa selvitykseni myötä saatua tietoa muidenkin yrittäjien kanssa.

3 TYÖN ETEENPÄIN VIEMINEN

3.1 Hyödynnetty kirjallisuus

Alkutaipaleella päätin etsiä tietoa lukemalla kirjallisuutta, jossa on yrittäjänäkökulma. Huomasin, etteivät ne vieneet työtäni eteenpäin, vaikka olivatkin hyödyllistä luettavaa. Muutamia oivalluksia tein luettuani Kari Nurmin kirjaa Kipeän muutoksen lääkkeet, kohti parempia muutoksia. Hänen mukaansa ihmistä ei voi sitouttaa. Työntekijä voi muodollisesti tehdä asioita, joihin hänet on sitoutettu, mutta jos sielu ei ole mukana, ei voida puhua sitoutumisesta. Työelämässä ongelmana on motivaation pikainen kuihtuminen. Tässä kohtaa sitoutuminen ei tarkoita ainoastaan sitoutumista johonkin tavoitteeseen, vaan se merkitsee myös työntekoa tavoitteen saavuttamiseksi. (Nurmi 2012, 129.)

Työni edetessä huomasin tarvitsevani yhä enemmän johtamiseen liittyvää kirjallisuutta. Siksi tuohon teemaan liittyvä kirjallisuus on ollut vahvasti mukana ja selkeyttänyt entisestään opiskeluaikani oivaltamia asioita johtamisesta ja esimiestyöstä. Halujohtaminen oli mielestäni valaiseva teos, josta sain itselleni merkittäviä oivalluksia. Mielenkiintoisena esimerkkinä mainitsen kannustejärjestelmät keinona yksilön haluun vaikuttamisessa. Tähän liittyvää asiaa luin kerta toisensa jälkeen. (Kettunen 2012.) Kaiken kaikkiaan työntekijän asenne ja haaluongelmat koettiin kirjassa merkittävinä haasteina, joihin on oltava rohkeus puuttua. Olen tilannut Yrittäjälinjan ilmoitukset heidän artikkeleistaan, joista olen saanut suurimmat oivallukseni. Uskon lukevani jatkossakin sinne tulevia julkaisuja. Nurmi kirjoittaa omaan aiheeseeni liittyen sopivasti, että kun organisaatiossa ollaan muuttamassa toimintaa, täytyy puhua muutosprojektin johtamisesta. Silloin kuljetaan ihmisten kanssa toiminnan ja tunteen tasolla, koska työntekijöille muutokset ovat isoja asioita. (Nurmi 2012, 122.)

Koska löysin vuokratuoli- ja sopimusyrittäjyydestä ainoastaan yhden paremman artikkelin, oli minulle selvää valita yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun. (Vaasanseudun kehitys Oy.) Mainittavaa on, ettei haastatteluihin voi suh-

tautua olettaen, että henkilöt kertovat asioista aivan kuin ne ovat. (Saaranen-Kauppinen 2006.)

3.2 Tutkimusmenetelmät

Sense-making-teoria on termi, jolla tarkoitetaan toiminnan tekemistä merkitykselliseksi ja ymmärrettäväksi. (Viestintätieteiden yliopistoverkosto.) Lähdin tiedostamattani etenemään opinnäytetyössäni tämän menetelmän mukaisesti. (Kuva 1) Itselleni oli luontevaa selvittää ja omaksua uutta asiaa haastattelujen avulla. Muiden jakamien kokemusten kautta sain itselleni ideoita, joita lähdin jalostamaan paperille. Valitsin tietoisesti eripuolilta Suomea kauneushoitoloita, jotka työllistävät enemmän kuin yksi tai kaksi kosmetologia. Halusin meillä olevan jotakin yhteistä, jokin kiinnekohta, jonka kautta minulla oli mahdollisuus viedä keskustelua eteenpäin. Osan yrityksistä löysin sattumalta ja osan kanssa meillä on samoja hoitosarjoja tai laitteita, joten yritykset ovat verkostoituneet kanssamme samojen maahantuontiyritysten kotisivuille. Tutustuin etukäteen yritysten kotisivuihin, jotta sain vielä enemmän käsitystä paikasta ja heidän käyttämistään tuotesarjoista sekä tekemistään hoidoista. Tämän perusteella pääsin hieman tutustumaan siihen, minkälaista liiketoimintaa heillä on. Huomasin hoitohinnoittelun olevan kohdallaan ja että kauneushoitolassa on panostettu hoitolaitteisiin sekä erikoisosaamista vaativiin hoitoihin.



Kuva 1. Sense-making-teoria. (Wikipedia)

3.3 Puhelinhaastattelut

Päädyin tekemään puhelinhaastatteluja sen sijaan, että olisin lähettänyt kyselylomakkeita täytettäväksi. Ajattelin omaa sekä työnantajani tapaa ja päättelin, että kauneudenhoitoalan yrittäjillä ei välttämättä ole aikaa ja motivaatiota vastata kyselyihin. Mielestäni vapaamuotoisen keskustelun kautta sain runsaasti ylimääräistäkin tietoa sekä luotua arvokkaita uusia kontakteja. En epäile, ettei haastatteluun osallistuneet kauneudenhoitoalan omistaja- sekä sopimusyrittäjät olisivat oman yrityksensä asiantuntijoita. Suhtauduin kuitenkin varauksella ja mielenkiinnolla kuunnellen mitä he minulle kertoivat.

Tekemäni taustatyön tavoitteena oli etsiä yhdistäviä tekijöitä minun ja haastateltavien välillä. Halusin haastatteluihin lähestymistavan, joka antaa itsestäni aidon, rehellisen ja luotettavan kuvan, jotta saan todentuntuksia vastauksia ja hedelmällistä keskustelua. Laadin etukäteen kysymyksiä, jotka esitin melkein kaikille haastateltaville. Kysymykset olivat:

- Onko yrityksen henkilökunta työsuhteessa vai vuokratuoli- tai sopimusyrittäjänä?
- Mikä on johtanut päätökseen?
- Voiko työntekijän motivaatio ja innostus työhönsä lisääntyä tämän johdosta?
- Minkälaisia sopimuksia henkilökunnan kanssa on tehty?
- Minkälaista johtamistaitoa yrittäjältä vaaditaan, jos on vuokratuoli- tai sopimusyrittäjä?
- Minkälaisia mahdollisuuksia on kehittää omaa toimintaansa siinä tapauksessa, kun palkkakulut jäävät pois?

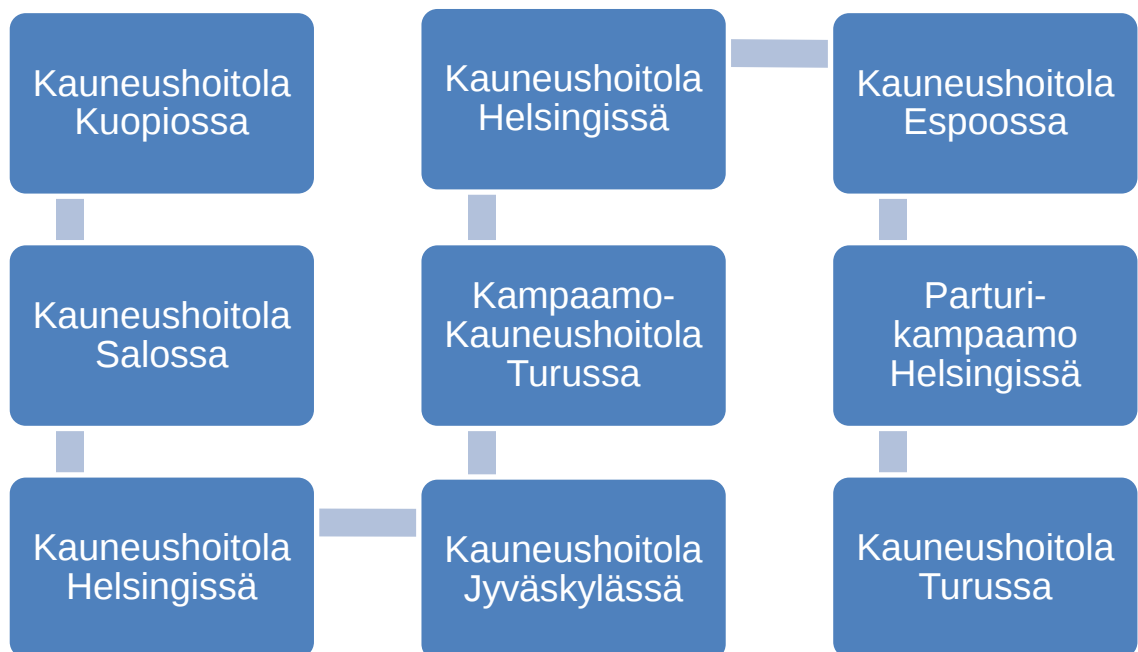
Yhdistin mielestäni onnistuneesti kaksi eri menetelmää, haastattelun sekä benchmarkkauksen. Benchmarkkauksen avulla pyrkimykseni oli tunnistaa yrityksemme omia heikkouksia ja laatia niiden kehittämiseen suuntaavia tavoitteita ja uusia ideoita. Olin laatinut kysymykset etukäteen, mutta lähdin muotoilemaan keskusteluamme ja kysymysten järjestystä vastauksien ja haastattelun kulun mukaisesti. Haastattelun loistavana puolena pidän sitä, että etukäteen suunnit-

teltuja kysymyksiä voidaan jättää tapauskohtaisesti kysymättä ja vastaavasti haastattelun kuluessa on mahdollista kysyä muita mieleen tulevia kysymyksiä. Haastattelu aineistonhankintamenetelmänä toimi hyvin, koska saatoin olla mukana vuorovaikutteisesti aineiston tuottamisessa. Mielestäni saamani tieto on tuoretta ja siinä on monen ammattilaisen mielipiteitä mukana. (Koppa 2013.)

Kaikesta päätellen voin todeta, että haastattelu näytteli opinnäytetyössäni suurta osaa. Seuraava vaihe oli lähteä selvittämään yksityiskohtaisemmin haastattelujen vastauksissa esiin tulleita asioita, jotka olivat mielestäni merkityksellisiä ja siksi vaikuttavat selvitykseni rakenteisiin.

4 HAASTATTELUTULOSTEN KUVAAMINEN

Kaikki kahdeksan haastattelemaani omistajayrittäjää ja yksi sopimusyrittäjä, ovat olleet erittäin yhteistyökykyisiä ja auttavaisia. (Kuva 2) Arvostan heidän panostustaan ja avuliaisuuttaan minua kohtaan. Onnistuin mielestäni haastatteluissani ja tiedonsaanti eteni erittäin hyvin. Haastattelu toimi luontevasti, koska keskustelimme yhteisestä kiinnostuksen kohteesta. Haastateltavat henkilöt ovat jatkuvasti erilaisten haasteiden edessä esimiestyössään. Kaikki osapuolet osallistuivat keskusteluun aktiivisesti ja tasavertaisesti. Olen onnistunut keräämään hyödyllisiä neuvoja, joita olemme työnantajani kanssa käsitelleet. Paneuduimme tuloksiin kriittisesti, miettien miten niitä voitaisiin ja kannattaisi hyödyntää meidän tilanteessamme. Tulen käymään opinnäytetyössäni läpi kyselyn tuloksista ilmenneitä pääkohtia, jotka osoittautuivat yhteisiksi tekijöiksi kaikissa haastatteluissani.



Kuva 2. Haastattelun eteneminen.

4.1 Työntekijän kulut

Haastattelemistani yrittäjistä ainoastaan yhtä lukuun ottamatta, olivat sitä mieltä, että työntekijän palkkakulut ovat suuret kaikkine työnantajan velvoitteineen. Osa haastateltavista oli joutunut tilanteeseen, jossa neljä työntekijää oli samanaikaisesti äitiyslomalla tai pitkäaikaisella sairaslomalla. Tämä osoittautui haastateltavien kohdalla kaikkein merkityksellisimmäksi syyksi lähteä muuttamaan työsuhdetta. Toisekseen yrittäjät kokivat stressaavaksi miettiä saavatko he maksettua työntekijän palkkakulut ja jääkö sen jälkeen mitään itselleen. Omistajayritykset odottavat työntekijän panostuksen olevan palkanmaksun arvoista. Ainoastaan yhdellä haastateltavista on vuokratuoliryttäjiä, kun kaikilla muilla on sopimusyrittäjiä. Hän kertoi laskeneensa kiinteän vuokran sellaiseksi, että hän saa siitä hyödyn itselleen. Yksi oli sitä mieltä, että palkkasuhteessa olevat työntekijät ovat heille kannattavampi vaihtoehto, vaikka heillä on yrityksessään myös sopimusyrittäjiä. Kaikkien haastateltavien sopimuksissa on paljon yhtäläisyyksiä, mutta muutamia poikkeuksiaakin löytyy. Pääsääntöisesti sopimusyrittäjät saavat tekemänsä hoidon hinnasta puolet ja provision tuotemyynnistään.

4.2 Työntekijän motivaatio

Omistajayrittäjien mielestä palkkatyösuhteessa on usein ongelmana työntekijän motivaation puute. Haastateltavien kauneushoitoloiden henkilökunta on erikoistunut perushoitojen lisäksi hoitolaitteisiin ja ovat saaneet lisäkoulutusta itselleen. Työnantaja on odottanut kosmetologien saavan koulutuksista innostusta työnsä, mikä ei ole käytännössä kuitenkaan näkynyt. Työnantajat ovat kokeneet, etteivät arvokkaat koulutusmaksut ole tuottaneet tulosta. Yrityksissä on jouduttu pohtimaan miten henkilökunnan asenteisiin voitaisiin vaikuttaa, jotta työn tekeminen olisi heille kannustavampaa. Tulosten perusteella kaikki yrittäjät ovat sitä mieltä, että työntekijöiden työmotivaatio on muuttunut paremmaksi sen jälkeen, kun työntekijä on muuttunut yrittäjäksi. Heillä on mahdollisuus vaikuttaa palkkatuloihinsa itse tekemällään työllä ja se motivoi tienaamaan enemmän. Tietysti tästä hyötyy myös omistajayrittäjä itse. Haastateltavien joukossa on kaksi yrittä-

jää joilla on sekä palkkasuhteessa olevia työntekijöitä että sopimusyrittäjiä. Heidän mukaansa yrittäjyys vaihtoehtona ei sovellu kaikille, eikä kaikki suostu edes harkitsemaan sitä vaihtoehtona. Yrittäjältä vaaditaan pitkäjänteisyyttä ja periksi antamattomuutta sekä kykyä nähdä valoa tunnelin päässä silloinkin, kun menee heikommin, sanoo Heikki Vienola, joka on Belton-Yhtiöt Oyj:n perustaja. (Lyytinen 2004, 235).

4.3 Johtajan asema

Tehdessäni haastattelua, sain ainoastaan yhdeltä yrittäjältä ehdottoman kielteisen vastauksen sopimusyrittäjyyteen. Hänen näkemyksensä liittyi johtajan aseman menettämiseen. Hänen ajatuksenaan on, ettei voisi enää päättää yrityksessään tapahtuvista asioista. Enemmistön mielestä oli itsestään selvää, että sopimusyrittäjät tekevät töitä omistajayrityksen nimen alla ja sitoutuvat noudattamaan kyseisen kauneushoitolan pelisääntöjä, joista jokaisen yrityksen sisällä työskentelevän täytyy olla tietoinen. Nämä ovat sääntöjä, jotka on määriteltävä kauneushoitolakohtaisesti. Yhden mukaan kannattaa tiedostaa mahdollinen riski, että yrityksen sisälle voi muodostua monta pientä toimitusjohtajaa, joista kukaan ei halua viedä esimerkiksi roskia ulos. Hänen mukaansa työsuhteessa olevaa henkilöä on helpompi ohjeistaa ja puuttua hänen tekemisiinsä, kuin vuokratuoli- tai sopimusyrittäjän.

4.4 Sopimus

Sain mielestäni hyödyllistä tietoa, erityisesti sopimuksen tekemisen suhteen. Suurimmalle osalle oli tullut matkan varrella eteen asioita, jotka olisi pitänyt kirjata sopimukseen. Ongelmallisina pidettiin tilanteita, jolloin sopimusyrittäjällä on syystä tai toisesta hyvin vähän töitä. Toinen ongelmatilanne, joka minulle selvitettiin, on aiheutunut sopimusyrittäjän poissaolopäivistä. Toiset ovat kehittäneet ratkaisuksi ongelmakohtien välttämiseksi kuukausitavoitteen tai minimitulospalkan. Haastateltavien joukosta löytyi paikkoja, joissa tekijöille asetetaan tavoitteita, joiden pitää toteutua. Jos tulos on toistuvasti liian alhainen, siitä seuraa jon-

kin asteen varoitus tai huomautus. Omaan harkintaani jää seuraavat ideat: hinta poissaolopäiville, äitiyslomalle jäämistä koskevat säännöt, irtisanomisajan pituudesta ja loma-ajoista yhdessä sopiminen. Sopimusyrittäjänä toimiva henkilö antoi mielestäni hyvän idean, jonka käyttöön ottamista kannattaa harkita. Siinä tuotemyynnistä saatavaan provisioon voisi asettaa eri portaita kannustimeksi myynnin lisäämisestä.

Kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että sopimuksen tekeminen sellaiseen muotoon, että se tyydyttää kaikkia osapuolia, on erittäin haasteellinen tehtävä. Aluksi on järkevää kirjata paperille kaikki, joka halutaan olevan sopimuksessa. Lopuksi lakimies tekee siitä virallisen sopimuksen, joka allekirjoitetaan sopimusyrittäjän kanssa. Tällä pyritään välttämään ikävät ristiriitatilanteet.

5 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

Hius- ja kauneushoitoalalla on kolmea sopimusta: työntekijä, sopimusyrittäjä sekä vuokratuoliyrittäjä, joista kaksi viimeisintä aiheuttavat sekaannusta yrittäjienkin keskuudessa. Meidän asiaamme hoitava lakimies Anssi Mäki varoitteli, että verottaja tulkitsee sopimusyrittäjäsopimuksia monesti työsuhteiksi. Sopimuksia määritellään niin tiukoiksi, ettei siihen katsota liittyvän edes yrittäjän riskiä. Verottajan tulkintaan saattaa liittyä kokeilu päästä alalla vallitsevasta pakoyrittäjyydestä eroon. Mäen mukaan sopimusyrittäjyyden ja vuokratuoliyrittäjyyden erot eivät ole tärkeimpiä asioita sopimusta laadittaessa. Vuokrausmuoto on pieni osa sopimusta, jossa määritellään yrittäjän toiminta omistajayrityksessä. Tärkein vaihe on edelleen itse sopimuksen laadinta. Sopimukseen tulee määritellä yrityksen koko toiminta ja tavat. Liian pientä asiaa sopimukseen kirjaamiseen ei ole. (Ilovehair)

5.1 Vuokratuoliyrittäjä

Vuokratuoliyrittäjänä toimiva kosmetologi on yksityisyrittäjä, joka vuokraa yrityksestä itselleen tuolipaikan, jossa voi harjoittaa omaa ammattiaan itsenäisesti. Vuokratuoliyrittäjä on muiden yksityisyrittäjien tapaan kirjanpitovelvollinen sekä velvollinen maksamaan esimerkiksi omat eläke- ja vakuutusmaksunsa. (Vaasanseudun kehitys Oy)

Vuokratuoliyrittäjä ei investoi irtaimistoon tai kiinteistöön, vaan maksaa kuukausittain kiinteää vuokraa omasta työpisteestään. Lisäksi riippuen sopimuksesta, hän maksaa asiakastöihin käyttämänsä aineet ja tarvikkeet elleivät ne ole erikseen sovittu. Vuokratuoliyrittäjän tulot eivät ole varmat eivätkä tasaiset, mutta työstä nauttiminen ja yrittäjänvapaus järjestellä töitä oman ja perhe-elämän tarpeiden mukaan voi korvata sen. Myös erilaiset alan koulutukset ovat tärkeitä ammattitaidon ylläpitämisen ja motivaation lähteitä. (Rosbäck 2013.)

Tämän lisäksi vuokrasta maksetaan arvonlisäveroa, jonka yrittäjä voi vähentää omassa verotuksessaan. Henkilökohtaiset tulot ovat keskimäärin hieman paremmat vuokratuolilla kuin palkallisena. Jos vuokratuoliyrittäjällä menee taloudellisesti hyvin, saa hän myös koko hyödyn siitä itselleen verotuksen jälkeen. Jos taas talous on kireällä, joutuu hän selviytymään ahdingosta omin voimin. Tästä voidaan päätellä, että vuokran määrän pitää olla kohtuullinen niin, että vuokratuoliyrittäjän on kannattavaa ja motivoivaa työskennellä ja että hän saa pitää kohtuullisen osan työllään ansaitsemasta tulosta itsellään. Työsuhteessa kuukausipalkka seuraa toistaan ja lomat pyörivät. Yrittäjän työkuorma voi olla epätasainen. Työnteon suunnittelu ja ajanhallinta auttavat kestämään työnteon epätasaisuutta. Pahan päivän varalle hankittu rahasto auttaa kestämään taloudellista epätasapainoa. (Torppa 2013, 26).

5.2 Sopimusyrittäjä

Sopimusyrittäjä maksaa sovitun prosentuaalisen osuuden tuloistaan eli tekemis-
tään hoidoista liikkeen omistajalle. Haastattelujeni perusteella osuus on kau-
neudenhoitoalalla yleisesti 50/50 prosenttia. Kaikissa haastattelemissani pai-
koissa omistaja hankkii hoidoissa käytettävät aineet yrittäjän käyttöön sekä tar-
vittavat laitteet ovat saatavilla. Sopimusyrittäjäyys on riskittömämpi vaihtoehto
kuin kiinteän kuukausivuokran malli, jos ei ole varmuutta tuloista. Mikäli asia-
kaskunta on vakiintunutta, kuten meidän tapauksessamme, sopimus- ja vuokra-
tuoliyrittäjä voivat saada suuremmat tulot kuin toisen palveluksessa. Samoin
kuin vuokratuoliyrittäjän kohdalla, sovitun prosentin pitää olla kohtuullinen jotta
sopimusyrittäjän on kannattavaa ja motivoivaa työskennellä. Hän tulee saada
palkka työllään ansaitsemasta tulosta itselleen.

Motivaatio voi olla parempi, kun työtä tehdään itselle ja tehdystä työstä saadaan
enemmän tuloja. Siksi pidempi työpäiväkään ei välttämättä tunnu niin pahalta.
Yrittäjyyteen kosmetologeja houkuttelee kenties vapaus ja itsenäisyys tehdä
asioita ja päätöksiä kuten itse haluaa. (Aro 2013.)

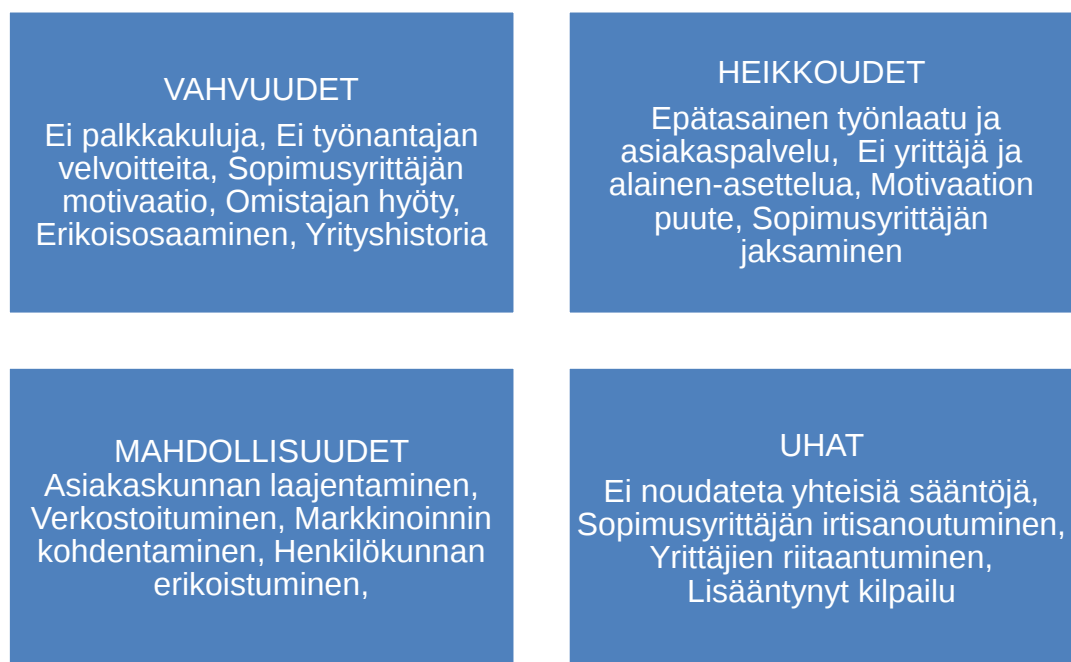
Virheiden sattuessa, vastuun kantaa yrittäjä itse. Hän ei saa pelätä liikaa virheitä tai huonoja taloudellisia aikoja, vaan hänen pitää pystyä elämään erilaisten riskien kanssa. On hyvin yksilöllistä, mikä ketäkin motivoi ja kannustaa. Esimerkiksi toiselle oman itsensä herrana oleminen on tärkeämpää kuin turvallisuuden tunne, toiselle taas turvallisuus on tärkeämpää.

Ryhtymällä vuokratuoli- tai sopimusyrittäjäksi saa mahdollisuuden itsenäiseen ja mielekkääseen työhön, josta on mahdollisuus saada palkkatyötä paremman tuoton itselleen. Hoitojen hinnat vaihtelevat hyvin paljon, siksi kosmetologilla on mahdollisuus vaikuttaa palvelukokonaisuuden loppusummaan merkittävästi niin halutessaan. Varsinainen työnkuva ei henkilökunnallamme muuttuisi. Edelleen työ olisi itsenäistä ja jatkuvaa oppimista.

6 SWOT- ANALYYSI APUNA

Tässä vaiheessa alkoi olla selvää, että sopimusyrittäjyys olisi yrityksemme vuokratuoliyrittäjyyttä parempi vaihtoehto. Mahdollisuus hyötyä sopimusyrittäjän aktiivisesta työpanoksesta, houkuttelee omistajayritystä enemmän. Vuokratuoliyrittäjän tapauksessa omistajayritys saa ainoastaan kiinteäksi sovitun summan. Mikäli asiakasvirtaa on paljon, sopimusyrittäjyys voidaan katsoa paremmin tuottavaksi vaihtoehdoksi.

Lähdin pohtimaan syvällisemmin SWOT-analyysin kautta, minkälaista tietoa meillä on suunnitelmien laadintaa ja tarkentamista varten. SWOT-analyysi on työkalu, jota käytetään usein yrityksen strategian suunnittelussa. Sen avulla voidaan selvittää yrityksen sisäiset Strengths- vahvuudet, Weaknesses- heikkoudet, sekä tulevaisuuden ulkoiset Opportunities- mahdollisuudet ja Threats- uhat kirjaamalla ne nelikenttämuotoon. (Nurmi 2012, 67.)



Kuva 3. SWOT-analyysi.

6.1 Vahvuudet

Yrityksessä jossa on sopimusyrittäjiä palkkatyösuhteessa olevien työntekijöiden sijaan, pitäisin vahvuutena palkkakulujen ja muiden työnantajan velvoitteiden poisjäämistä. Meidän tapauksessamme sopimusyrittäjällä olisi halutessaan helppo ansaita mukavasti. Asiakkaiden hankintaan ei tarvitsisi panostaa, koska heitä on riittävästi. Olemme panostaneet paljon hoitolaitteisiin, joilla tehdään tehokkaampia hoitosarjoja, joihin asiakaskuntamme on tottunut panostamaan. Mikäli sopimusyrittäjä olisi innostunut ja motivoitunut työhönsä, olisi hänen mahdollista ansaita enemmän kuin työsuhteessa. Tämän johdosta myös omistajayrityksen on mahdollista saada kasvatettua omaa tulostansa.

6.2 Mahdollisuudet

Pitäisin mahdollisuutena, että henkilökunnalla on tilaisuus erikoistua, mikäli he niin haluavat. Jos heillä on osaaminen työhönsä, voimme olettaa työn laadun ja tekijöiden asenteen olevan kohdallaan. Toiseksi mainitsen markkinoinnin kohdentamisen, koska asiakkaan tiedetään haluavan yksilöllistä kohtelua. Myyntipsykologian tehosta häviää 80 prosenttia, jos myyntiä ja markkinointia ei kohdenneta. Tutkimusten mukaan myyntiä voidaan lisätä 15 prosenttia markkinointia kohdentamalla. Siksi myyntipsykologia pitäisi tarjota eri asiakkaille eri tavalla. (Lehrbäck) Verkostoituminen on meidän kohdallamme jäänyt vähäiselle panostamiselle. Siksi pidän sitä erittäin hyvänä mahdollisuutenamme nyt ja tulevaisuudessa. Emme ole ottaneet sitä vielä haltuun, mutta aikeissani on panostaa siihen lähitulevaisuudessa. Innostuneiden sopimusyrittäjien kanssa siihen olisi paremmat mahdollisuudet, kuin lähteä luomaan verkostoja aivan yksin.

6.3 Heikkoudet

Valitettavasti työnlaatu ja asiakaspalvelu voi olla epätasaista. Tämän mahdollisuutta voidaan vähentää panostamalla kehityskeskusteluihin ja sitä kautta esiin

tulleisiin seikkoihin, joilla pyritään edesauttamaan työssä viihtymistä ja jaksamista.

Sopimusyrittäjä on yrittäjä yrityksen sisällä, eikä kannu yrityksen nimeä, jolloin hän ei välttämättä koe olevansa täysin vastuussa tekemisistään. Suurimpana heikkoutena haastattelutulosten perusteella huomasin työnantajan ja alaissuhteen puuttumisen. Selvää on, ettei tämä ole pieni haaste. Sovittujen sääntöjen puuttuessa, voi tulla monenlaisia riitatilanteita. Mielestäni pitkän yrityshistorian tuomin valtuuksin luodaan yhteiset pelisäännöt, joiden mukaan jokainen sitoutuu toimimaan kauneushoitolan nimen alla. Kun kaikilla on säännöt ja ohjeet selvillä, se helpottaa yhdessä työskentelemistä sekä hyödyttää kaikkia.

6.4 Uhat

Uhkana voitaisiin pitää sitä, ettei kaikille riittäisikään asiakkaita. Vahvuuksien avulla tilannetta voidaan kuitenkin torjua. (Lehtinen 2005, 71.) Mikäli henkilökemiat, sopimus- ja sääntöasiat eivät toimi, yrittäjät voivat riitaantua keskenään. Tämä taas voi johtaa sopimusyrittäjän irtisanoutumiseen.

7 JATKOTOIMENPITEET

Voin yhtyä merkittävään strategiseen viisauteen, joka löytyy lastenkirjasta Liisa Ihmemaassa. Liisa mietti risteyksessä mihin suuntaan matkaisi, kun pöllö sanoo hänelle seuraavaa: ”Ellei tiedä minne on menossa, ovat kaikki tiet oikeita.” Yrityksen päätöksentekijänkin tulee tietää, mihin suuntaan yritys on menossa (Sutinen 1998). Tässä vaiheessa äitini on tehnyt päätöksensä siirtyä pois yrityksen toiminnasta ja minun on tarkoitus jatkaa toimintaa. Tältä osin päätökset on tehty ja halusimme edetä seuraavaan vaiheeseen.

Haastattelemini kollegojen neuvoja noudattaen otin yhteyttä lakimieheen ja kerroin hänelle meneillään olevasta tilanteestamme. Kerroin hänelle tulevasta sukupolvenvaihdoksesta, joka tulisi toteutumaan ennakoitua aikaisemmin sekä ajatuksestani muuttaa nykyisten työntekijöiden työsopimus sopimusyrittäjyydeksi.

7.1 Infotilaisuus henkilökunnalle

Hänen neuvostaan järjestimme henkilökunnan kesken infotilaisuuden, jossa kerroimme meneillään olevasta sukupolvenvaihdoksesta ja minun ajatuksistani yrittäjänä toteuttaa toisenlaista toimintatapaa työntekijöiden suhteen. Yhteinen hetki, jossa kaikilla oli samanaikaisesti mahdollisuus keskustella aiheesta, oli tärkeää. Helpottamaan henkilökunnan oivaltamista, teimme laskennallisia esimerkkejä siitä, minkälaisia ansaitsemismahdollisuuksia heillä olisi ryhtyessään sopimusyrittäjäksi. Väärinkäsitysten välttämiseksi kerroimme heillä olevan oikeus kieltäytyä sopimusyrittäjyydestä, eikä omistajanvaihdostilannekaan vaadi sopimuksen muuttamista. Olen iloinen tekemästani taustatyöstä ja haastatteiluista, koska se toi itselleni varmuutta keskustelutilanteessa.

Havaittavissa oli, että muutos aiheutti levottomuutta. Joka on tavallista, silloin kun työntekijöiden perusturvallisuus järkkyy. Ahdistusta voi herättää myös mahdollinen työpaikan menettämisen pelko tai muu muutoksesta aiheutuva ristiriita. (Vornanen 1998, 281.) Ilmoittamamme asiat tulivat heille yllätyksenä, eikä heillä

ollut aiempaa näkemystä asiasta. Annoimme heille aikaa käsitellä asiaa ennen varsinaista päätöksentekoa.

7.2 Henkilökunta mukana muutosprosessissa

Tiedostin riskin, että nykyiset työntekijät halua ryhtyä sopimusyrittäjiksi. Olen pitänyt mielessäni näkökulman, joka tukisi omia tulevaisuuden suunnitelmia yrityksen omistajana. Tässä opinnäytetyössäni en aio käsitellä aihetta kuitenkaan enempää.

Käsitykseni mukaan parhaat tulokset syntyvät silloin, kun esimies ja työntekijä tuntevat toisensa. Sen myötä esimies oppii tietämään, mitkä asiat motivoivat erilaisia ihmisiä ja niin päästään parempiin tuloksiin kaikkien osapuolten kannalta. Tyytyväisten työntekijöiden avulla voidaan varmistaa yrityksen menestys. Muutama perusasia tulee pitää mielessä. Henkilökunnalle pitää maksaa oikeudenmukaista palkkaa ja tarjota etupakettia, joka lähtee heidän tarpeistaan. (Friedman 2006, 169.)

Mielestäni on tärkeää ymmärtää, että jokainen voi tahtoessaan kehittyä. Asioihin, jotka koetaan kiinnostaviksi, emme tarvitse liiemmin lisämotivointia, vaan innostunut tekeminen tulee itsestään. Kun kyse on toiminnasta, joka on tehtävä ikään kuin väkisin, tarvitaan johtamista ja motivoimista paljon enemmän. Tulevat muutokset ovat isoja asioita ja vaativat siitä syystä aikaa suunnitteluun ja sisäiseen viestintään. Sitoutuminen muutosprojektiin vaatii kaikkien osapuolten välistä luottamusta ja tietoa siitä, mitä aiotaan tehdä ja miten ja milloin muutos toteutetaan. Kommunikaatiossa on tärkeää vastavuoroisuus ja rehellisyys. (Nurmi 2012, 200.)

Meidän on luotava yhteinen toimintamalli, johon henkilökunnan sitouttaminen on tärkeää. Ongelmalliseksi koetut asiat pyritään kehittämään ja yritetään keksiä uusia lähestymistapoja erilaisiin haasteisiin. Oma ajatukseni on miettiä tekijöitä, jotka vaikuttaisivat henkilökunnan työmotivaatiota parantavasti sekä heidän työviihtyvyyteensä.

8 ESIMIESTYÖN JA JOHTAMISEN NÄYTTÄYTYMINEN TULEVAISUUDESSA

Johtaminen ja esimiestyö ovat kiinnostaneet minua opintojeni edetessä yhä enemmän. Itse koen sen olevan johdatusta, joka on valmistanut minua luonnollisella tavalla tuleviin haasteisiini. Haluan oppia ymmärtämään enemmän luki-
malla aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja sähköisiä julkaisuja. Olen osallistumassa Satakunnan ammattikorkeakoulun järjestämään Kehityskeskustelu ja ryhmä-
kehityskeskustelu seminaariin, jonka kouluttajana on YTM sosiaalipsykologi,
työnohjaaja Teija Harju. Sieltä saamani opit aion ottaa välittömästi käytäntöön
järjestämällä kahdenkeskeisiä kehityskeskusteluaikoja. Muutostilanteessa, jos-
sa koko yritys ja henkilökunta parhaillaan olemme, ihmisten johtaminen koros-
tuu. Jokaisella yrityksellä on historiansa ja siirtyminen pois vanhasta yrityskult-
tuurista vaatii paljon voimia. Minun on mahdotonta onnistua siinä yksin, siksi
pyrin luomaan sellaisen ilmapiirin, missä voidaan tehdä hyviä työsuorituksia.
Suomen Nuorkauppakamarit ry:n puheenjohtaja Henna Väätäinen puhuu kes-
tävän johtajuuden puolesta. Pääajatuksena on, että johtaminen on inhimillisem-
pää ja tukee yksilön jaksamista. Vuorovaikutus on tärkein työkalu sekä oivalta-
minen. On missä asemassa tahansa, jokaisella itsellään on vastuu toimia yhtei-
sen hyvän eteen. (Yrittäjälinja)

Rope ja Kettunen kirjoittavat johtamisessa olevan pahemman kerran haastetta,
jos oletetaan, että johtaja pärjää kaikkien kanssa. Jos työntekijällä ei ole pienin-
täkään halua työhönsä, ei sitä pakottamalla pystytä luomaan. Johtamisella voi-
daan onnistua saamaan halu sellaisiin henkilöihin, jotka suhtautuvat asiaan jo
positiivisesti, muttei saavuttaa suurta sisäistä paloa. Muussa tapauksessa se
voi johtaa työmoraalin rappeutumiseen. (Kettunen 2012, 231.)

8.1 Johtajan rooli

Siinä tapauksessa, että työntekijät muuttuvat sopimusyrittäjiksi, johtajan rooli on enemmän toiminnan koordinoija, kuin käskijä. Osaamiseen täytyy kuulua kyky visioda yrityksen suunta, mihin ollaan menossa. Riippuen minkälaisissa työsuhteissa henkilökunta tulevaisuudessa on, tulemme määrittelemään yhdessä tavoitteita, jotka toivon mukaan kannustavat heitä ja sitouttavat paremmin.

Mielestäni esimiehen tehtävä on olla tukena ja vuorovaikutuksessa henkilökunnan kanssa ja aktiivisesti antaa palautetta siitä, kuinka osatavoitteisiin on päästy. Tavoitteiden pitää olla realistisia. Mikäli henkilökunta kokee, ettei tavoite ole saavutettavissa, se vaikuttaa heidän itsetuntoonsa. (Friedman 2006, 140.)

Uskoni työn motivoivan kosmetologeja paremmin, jos he saavat itse kantaa enemmän vastuuta ja päättää tekemistään hoidoista. Oma tavoitteeni on parantaa henkilökunnan viihtyvyyttä niin, että he kokevat tekevänsä töitä yhteisen päämäärän eteen. Pienessä työyhteisössä on äärimmäisen tärkeää, että ilmapiiiri on hyvä. Johtajan hyvät vuorovaikutustaidot ja oma myönteinen tapa ajatella näkyy ja kuuluu äänensävyssä, eleissä ja toimintatavoissa. Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun tutkija Perttu Salovaaran mukaan työntekijät eivät aina halua lisää vastuuta, vaan odottavat ohjeita annettavan ylhäältä päin. (Laakso)

8.2 Yrittäjiä yrityksen sisällä

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämästä tutkimuksesta käy ilmi, että Ilmiöselvityksen 7/2012 mukaan Verohallinnolla on vuoden 2010 liikevaihtotiedot 3 010 kauneushoitoalan yrityksestä. Kuten parturi- ja kampaamoalalla, lähes kaikkien yritysten liikevaihto oli alle 300 000 euron. Yrityksistä 95 prosentilla liikevaihto oli alle 100 000 euroa ja yrityksistä 74 prosentilla liikevaihto oli alle 40 000 euroa. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Tarkastellessani oman opinnäytetyöni tuomaa tietoutta omistajan näkökulmasta, ajattelen yrityksen olemassaolon tavoitteen olevan ennen kaikkea palkan

tuottaminen omistajalleen. Yrittäjän pitää saada työstään korvaus, koska hän kantaa yrityksestään riskin. Station1-bensa-asemaketjua luotsaava Mika Anttonen on sanonut, että siinä tapauksessa, jos yrittäjä tekee 18 tunnin työpäiviä eikä nosta palkkaa itselleen, yritys on sairas (Lyytinen 2004, 17).

Kuitenkin monelle yrittäjäyys on pikemminkin kutsumus kuin rikastumiskeino. Sanomattakin on selvää, ettei kaikkia motivoi liikevaihdon kasvattaminen. Toivottavaa olisi, etteivät yritykset, jotka haluavat liiketoiminnalleen tuottoa, joutuisi kärsimään niiden kustannuksella, jotka polkevat hintojaan epärealistisen alhaisiksi ja vääristävät samalla alan hinnoittelusta johtuvaa mielikuvaa. Ilman kasvuhakuisuutta yrityksellä ei ole elinvoimaa, koska sen täytyy säilyä hengissä vaikeinakin aikoina.

Ajattelen ongelman olevan siinä, että valitettavasti kauneudenhoitoalalla tapahtuu liikaa yksinpuuhastelua, jota voisi kutsua harrasteluksi liiketoiminnan sijaan. Siinä tapauksessa varsinainen business-ajattelu puuttuu kokonaan. Voiko olla, että yksinyrittäjä väsyä helpommin, kuin yhdessä tekemällä? Naisyrittäjien määrä on kasvussa ja heistä peräti 70 prosenttia työskentelee yksin ja yhä lisääntyvässä määrin palvelujen tuotannossa. Yksinyrittäjien ja erityisesti naisyrittäjien jaksaminen on haaste. (Kupiainen-Heiskanen)

Mikäli tulevaisuudessa onnistuttaisiin saamaan yksinyrittäjiä verkostoitumaan paremmin tai perustamaan yhdessä isompia yksiköitä, voitaisiin työllistää kenties useampia kosmetologeja saman katon alla. Siinä tapauksessa jaksaminen kenties omaa työtä kohtaan parantuisi ja olisi paremmat edellytykset kehittää yritysten liiketoimintaa ja osaamista. Siinä tapauksessa johtamistyön merkitys korostuisi. Oma näkemykseni on, että hyvällä johtamistyöllä voidaan pyrkiä saamaan henkilökunnan parhaat puolet esiin, jotta kauneudenhoitoalallakin yritykset voisivat kehittyä ja kasvaa tuottavimmiksi.

9 LOPPUPOHDINTAA

Työni loppusuoralla mietin, mitä olen sen myötä saavuttanut ja mitä on jäänyt puuttumaan. Kokonaisuudessaan prosessi on ollut mielekäs ja olen tyytyväinen matkasta, jonka olen kulkenut tämän mukana. Ilman sitä en olisi tehnyt näin perusteellista esitutkintatyötä sopimusyrittäjyyttä harkitessamme. Haastattele-malla kollegojani, sain äärettömän paljon kannustusta ja arvokasta tietoa, joka kantaa minua kohti omaa päämäärääni yrittäjänä. Tämän ansiosta olen luonut myös kallisarvoisen verkoston, josta minulle tulee olemaan tulevaisuudessakin hyötyä. Kuulemani ja oman oivaltamisen myötä ymmärrän, ettei sopimusyrittä-jyyskään sovi kaikille. Rahakaan ei ole riittävä kannustin kaikkien kohdalla. Olemme yhdessä pohtineet ja kyseenalaistaneet erilaisia mahdollisuuksia, mi-ten voisimme parantaa omaa toimintaamme. Uskon muutosten lähtevän oikei-den päätösten tekemisestä. Niiden perusteella voidaan tehdä konkreettinen suunnitelma muutoksen toteuttamistavasta ja aikataulusta.

Sukupolvenvaihdosprosessi on alkanut. Tässä vaiheessa näyttää kuitenkin sil-tä, etteivät yrityksen nykyiset kosmetologit innostuneet ajatuksesta ryhtyä sopi-musyrittäjiksi. Myönnän sen olevan itselleni pettymys, koska olin vakuuttunut sen olevan tulevaisuudessa meille hyvä ratkaisu. Kuitenkin ymmärrän faktan, ettei ole järkevää muuttaa heidän työsuhdettaan, ellei heillä ole motivaatiota yrittäjyyteen. Kun sukupolvenvaihdosprosessi on saatu päätökseen ja minusta tulee yrityksen omistaja, oma tavoitteeni on kehittyä mahdollisimman hyväksi esimieheksi omille alaisilleni ja rekrytoida tulevaisuudessa uudet kosmetologit kenties sopimusyrittäjiksi.

Voin olla rehellinen sanoessani, että itse opinnäytetyön tekeminen on tuntunut minusta loppuun asti erittäin mielekkäältä. Alkuperäinen tavoitteeni on toteutu-nut. Olen saanut selville, miten vuokratuoli- ja sopimusyrittäjyys eroavat toisis-taan ja tehnyt päätelmiä siitä, kumpi olisi meille parempi vaihtoehto. Lisäksi olen saanut kokeneiden kollegojen neuvoja sopimusyrittäjän sopimuksen tekemi-seen. Tässä vaiheessa on kohtuullista miettiä voiko haastatteluissani saamiin

vastauksiin luottaa. Valitsemissani kohteissa yhteisenä nimittäjinä ovat kokee-
neet omistajayrittäjät sekä ne eroavat toisistaan ensisijaisesti sijainnillaan. Mie-
lestäni saamissa vastauksissa oli niin paljon yhtäläisyyttä, että voin pitää niitä
luotettavana.

Matkan varrella sain huomata, miten suurta osaa johtamisen tuomat haasteet
näyttävät työssäni. Johtamiseen voidaan liittää ajatus elinikäisestä oppimisesta
ja vastuu omista tekemisistä. (Yrittäjälinja) Siinä vaiheessa, kun yrityksen sisällä
on mahdollisesti useampi sopimusyrittäjä ja lisäksi vielä työsuhteessa olevia
kosmetologeja, vaaditaan todellisia esimiestaitoja. Koen, ettei tekemääni selvi-
tykseen kuulu sisällyttää aihetta syvällisemmin mitä olen jo tehnyt, koska ajatte-
len sen olevan uuden projektin aihe.

Jos aloittaisin prosessin nyt, uskoisin eteneväni samalla tavalla. Luettuani Ha-
kalan kirjan Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille pääsin paremmin kärryille
siitä miten minun kannatta työssäni edetä. Prosessoin haastatteluja mielessäni
valmiiksi ennen varsinaisten kyselyjen tekemistä. Toisinaan jopa piinavaksi ko-
kemani ajattelutyö on minun tapani toimia. Ongelmaksi on voinut nousta se,
etten ole kirjannut kaikkia ajatuksiani ja tekemisiäni selvitykseeni, koska olen
kokenut ne mielessäni itsestäänselvyytenä. Vasta tässä vaiheessa ymmärrän
jokaisen ajatuksen ja vaiheen, jonka olen käynyt läpi, vaikuttaneen siihen min-
kälaiseksi oma opinnäytetyöni on muodostunut. Ratkaisuni jäädä opintovapaalle
auttoi minua tekstin tuottamisessa. Tästä syystä minulla oli resursseja käyttää
aikani intensiivisesti ennen kaikkea puhelinhaastattelujen tekemiseen ja vasta-
usten läpikäymiseen.

Manne Pyykkö kirjoittaa: ”Yrittäjäyys on syvällisesti vaikuttava harrastus, vaikka
on kyse elinkeinosta. Se ei ole koko elämä, mutta elämä löytyy yrittäjäyydestä.
Elämä on yrittämistä.” (Pyykkö 2011. 330.)

LÄHTEET

Diov, P., Miettinen, A., Sutinen, M. & Vornanen, J. 1998. Pk-yrittäjän menestystekijät. Jyväskylä: Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu.

Friedman, C. & Yorio, K. 2006. Hyvä pomo vai hankala akka. Helsinki: Talentum.

Hakala, J. 2004. Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.

Kettunen, S. & Rope, T. 2012. Halujohtaminen. Helsinki: Kauppakamari.

Lehtinen, U. & Niinimäki, S. 2005. 1. painos. Asiantuntijapalvelut, Tuotteistamisen ja markkinoinnin suunnittelu. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Lyytinen, J. & Piha, K. 2004. Yritä edes, 32 syytä ryhtyä yrittäjäksi. Helsinki: Talentum.

Nurmi, K. 2012. Kipeän muutoksen lääkkeit. Kopijyvä Oy.

Pyykkö, M. 2011. 1. painos. Minustako yrittäjä? Helsinki: WSOYpro Oy.

Rosbäck, G. 2013. Hoitolatukku info. Valitse yritysmuoto tarkoin.

Sipilä, J. 2006. Osaaajasta elämäntyyliyrittäjäksi. Juva: WS Bookwell Oy.

Torppa, T. 2013. Yksin työskentelevän opas. Helsinki: Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. TEM raportteja Harmaa talous parturi- ja kampaamoalalla sekä kauneushoitoalalla -työryhmän loppuraportti.

Sähköiset lähteet:

Aro, J. Yle Uutiset. Viitattu 8.9.2013.
http://yle.fi/uutiset/tutkimus_yrittaminen_ei_houkuta_suomalaisia/6820092

Ilovehair. Yrittäjyys parturi- ja kampaamoalalla. Viitattu 28.10.2013.
<http://ilovehair.fi/kategoria/yrittajyys/>

Koppa. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 11.10.2013.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelm/haastattelut>

Kupiainen-Heiskanen, P. Mikkelin yliopistokeskus. Viitattu 15.9.2013. <http://www.muc.fi/tuore-vaitoskirja-korostaa-yksinyrittajien-verkostoitumisen-merkitysta>

Laakso, L. 2013. Johtajuuden jakaminen tehostaa toimintaa. Viitattu 3.11.2013.
<http://www.kauppalehti.fi/etusivu/johtajuuden+jakaminen+tehostaa+toimintaa/20131154985>

Lehrbäck, M. 2013. Kohdenna myyntiargumentti – ja myynti kasvaa. Viitattu 2.10.2013.
<http://www.yrittajalinja.fi/uutiset.html?1312>

Puttonen, T. 2012. Parturi-kampaajaksi vuokratuolille vai työsuhteeseen. Viitattu 9.9.2012.
<http://publications.theseus.fi/handle/10024/45791>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Haastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 11.10.2013.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html

Vaasanseudun kehitys Oy. Haveri, J. Vuokratuoli tuo vapautta. Viitattu 1.9.2013.
<http://www.vasek.fi/vaasanseudun-kehitys-oy-vasek/viestinta/luupin-alla/vuokratuoli-tuo-vapautta/>

Viestintätieteiden yliopistoverkosto. Sense-making-teoria. Viitattu 9.10.2013.
<https://viestintatieteet-wiki.wikispaces.com/Sense-making+-teoria>

Wikipedia. Sense-Making-teoria. Viitattu 9.10.2013. <http://fi.wikipedia.org/wiki/Sense-Making-teoria>

Yrittäjälinja. 2013. Askelia kohti parempaa johtajuutta. Viitattu 15.10.2013.
<http://www.yrittajalinja.fi/uutiset.html?1323>

Yrittäjälinja. 2013. Kolme ideaa kestävään johtajuuteen. Viitattu 22.10.2013.
<http://www.yrittajalinja.fi/uutiset.html?1328>